



Az MVM Csoport Csoportszintű Kollektív Szerződése

**az 1. számú módosítással egységes szerkezetbe foglalt,
2025. január 1-jétől hatályos szöveg**

Tartalomjegyzék

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	3
1. A CSK SZ-t megkötő Felek	3
2. A CSK SZ célja	3
3. A CSK SZ hatálya	4
4. A CSK SZ és más munkaviszonyra vonatkozó szabályok viszonya	5
5. A CSK SZ módosítása, felmondása	6
II. A MUNKÁLTATÓK ÉS AZ MVM TSZ SZ CSOPORTSZINTŰ EGYÜTTMŰKÖDÉSÉNEK SZABÁLYAI	8
1. A csoportszintű együttműködés célja, alapelvei	8
2. A csoportszintű együttműködés formái	8
3. A szakszervezeti jogok gyakorlásának, illetve kötelezettségek teljesítésének szabályai	10
III. A MUNKA VISZONY	14
1. Munkaszerződés	14
2. Próbaidő	14
3. A munkaviszony elismerés szabályai	15
4. A munkaviszony létesítésének, illetve fenntartásának speciális előírásai	15
5. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási formák	15
6. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható jogkövetkezmények	16
7. A munkavállaló kártérítési felelőssége	18
7.6. A Munkáltató kártérítési felelőssége	19
8. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	19
9. Rendelkezési állomány	21
IV. MUNKA IDŐ, PIHENŐ IDŐ	22
1. A munkaidő szabályai	22
2. Pihenőidő	25
V. A MUNKA DÍJAZÁSA	27
1. Bér- és besorolási rendszer, bérfeljesztés	27
2. A munkabér kifizetése	27
3. A 13. havi fizetés	27
4. TÉR bónusz	28
5. Béren kívüli juttatások	28
6. Segélyezés	28
7. A távolléti díj számítása	29
8. Csoportszintű díjak és elismerések	29
VI. ZÁRÓ ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK	30
MELLÉKLETEK	30
1.sz. függelék	31

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A CSK SZ-t megkötő Felek

Az MVM Csoport Csoportszintű kollektív szerződése (a továbbiakban: CSK SZ) létrejött

egyrészt az **1. számú függelékben felsorolt munkáltatók** (a továbbiakban: **Munkáltatók**),

A Munkáltatókat az MVM Csoport központi szabályozásában¹ (az MVM Csoport központi irányelve és központi eljárásrendjei a továbbiakban: központi szabályozás) foglaltak szerint - a társaságok felhatalmazása alapján - az MVM Energetika Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: MVM Zrt.) képviseli, melynek képviseletében az MVM Zrt. vezérigazgatója, illetve a vonatkozó központi vagy belső szabályozás szerint arra feljogosított vezérigazgató-helyettese² (a továbbiakban: Vezérigazgató-helyettes) jár el.

A jelen CSK SZ alkalmazásában „Munkáltatók” alatt a CSK SZ-t megkötő valamennyi munkáltatót, továbbá azokat az MVM Csoportba tartozó munkáltatókat kell együttesen érteni, amelyek a náluk működő, reprezentatív Szakszervezet(ek)tel egyetértésben a CSK SZ-hez csatlakoznak. „Munkáltató” alatt bármely, az 1. sz. függelékben felsorolt munkáltatót, vagy azon munkáltatót kell érteni, amely a nála működő, reprezentatív Szakszervezet(ek)tel egyetértésben a CSK SZ-hez csatlakozik.

másrészt az **MVM Társaságcsoporthi Szakszervezeti Szövetség** (székhely: 1031 Budapest, Szentendrei út 207-209., a továbbiakban: **MVM TSZ SZ**)

Az MVM TSZ SZ az egyes Munkáltatóknál – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 276. § (2) bekezdése szerint – kollektív szerződés kötésre jogosult (a továbbiakban: reprezentatív) szakszervezetek által létrehozott szakszervezeti szövetség. Az MVM TSZ SZ képviseli az egyes Munkáltatóknál működő, reprezentatív szakszervezeteket.

A jelen CSK SZ alkalmazásában „Szakszervezet” megjelölés alatt bármely, az MVM TSZ SZ-hez tartozó reprezentatív szakszervezetet kell érteni. Az MVM TSZ SZ nevében az MVM TSZ SZ elnöke jár el.

Az MVM TSZ SZ a CSK SZ aláírásával nyilatkozik arról, hogy az 1. számú függelékben felsorolt társaságokra vonatkozóan a tagszakszervezetei felhatalmazták a jelen CSK SZ megkötésére, illetve módosítására.

(a továbbiakban együtt: Felek, külön-külön: Fél) között az Mt. 276. § (5) bekezdésében foglaltak alapján, **több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésként**, az alulírott helyen és időben, az alábbi feltételekkel.

2. A CSK SZ célja

A CSK SZ megkötésének célja:

- a) az MVM Csoportba és egyidejűleg a CSK SZ hatálya alá tartozó Munkáltatóknál egységes és átlátható szabályrendszer létrehozása, a társasági szintű kollektív szerződések harmonizációjával, amely:
 - kiszámítható foglalkoztatási feltételeket határoz meg,
 - hosszú távú működést biztosít,
 - hatékony és rugalmas foglalkoztatás lehetőségét teremti meg,

¹ a CSK SZ 1. számú módosítása hatályba lépése időpontjában a KIE-21 Az MVM Csoport humán erőforrás tevékenységének központi irányelve (a továbbiakban: KIE-21)

² Jelen 1. sz. CSK SZ módosítás hatálybalépésének időpontjában az MVM Zrt. általános vezérigazgató-helyettese.

- elősegíti a cégcsoporton belüli átjárhatóságot,
 - korszerű HR rendszerek működtetését teszi lehetővé.
- b) a munkahelyek stabilitásának és a jövedelmek biztonságának fenntartása, ezáltal a munkavállalók elkötelezettségének megőrzése és erősítése,
 - c) javadalmazási rendszer fokozatos csoportszintű harmonizációja: a juttatási rendszer alapvető versenyképes elemeinek megőrzése, a juttatások csoport szintű harmonizálása, illetve a javadalmazási rendszer korszerűsítése,
 - d) annak biztosítása, hogy a Munkáltatók és a Szakszervezetek a csoportszintű jogukat gyakorolhassák és kötelezettségeiket teljesíthessék,
 - e) a korrekt szociális párbeszéd működtetése, a munkabéke fenntartása
 - f) a jogszabályok által biztosított lehetőségek figyelembevételével a törvénytől eltérő, a munkavállalók számára kedvezőbb foglalkoztatási-, javadalmazási-, és egyéb feltételek rögzítése.

3. A CSK SZ hatálya

3.1. Időbeli hatály

A CSK SZ 2015. december 15-én került aláírásra az MVM Társaságcsoport Érdekegyeztető és Konzultációs Fórumának (a továbbiakban: ÉKF) keretein belül, és 2015. december 15. napján lépett hatályba.

A CSK SZ határozatlan időre szól.

A CSK SZ 1. számú módosításával egységes szerkezetbe foglalt szövege 2025. január 1. napján lép hatályba.

3.2. Személyi hatály

A CSK SZ személyi hatálya kiterjed:

- a) az 1. számú függelékben felsorolt - az MVM Csoportba tartozó társaságokra, mint Munkáltatókra, amelyeknél olyan reprezentatív szakszervezet működik, amely Szakszervezet az MVM TSZ SZ tagja,
- b) azokra az MVM Csoportba tartozó Munkáltatókra, amelyek a náluk működő, reprezentatív Szakszervezet(ek)tel egyetértésben a CSK SZ-hez csatlakoznak.

A CSK SZ hatálya az MVM Csoportba tartozás időtartamára terjed ki a Munkáltatóra.

A CSK SZ hatálya a Munkáltatóknál munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, kivéve az Mt. 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalókat.

A Felek megállapodnak, hogy egyes MVM Csoportszintű megállapodások – amelyek a CSK SZ személyi hatálya alá tartozó társaságok tekintetében a CSK SZ mellékletének minősülnek – személyi hatálya a CSK SZ személyi hatálya alá nem tartozó társaságokra is kiterjedhet.

3.2.1. Csatlakozás a CSK SZ-hez

Az MVM Csoportba tartozó Munkáltató a nála működő reprezentatív – és az MVM TSZ SZ-hez tartozó – Szakszervezet(ek) egyetértésben kezdeményezheti a CSK SZ-hez történő csatlakozást.

A társasági kollektív szerződéskötésre jogosult feleknek a csatlakozási kérelmüket a Vezérigazgató-helyettes, illetve az MVM TSZ SZ elnöke részére kell megküldenie.

A csatlakozási kérelemről a Vezérigazgató-helyettes és az MVM TSZ SZ elnök együttesen, írásban hoz döntést.

3.2.2. A CSKSZ hatályának megszüntetése (tagvállalati)

A CSKSZ hatályának megszűnése az Mt. szabályai szerint történik az adott társaságra vonatkozóan.

3.3. Tárgyi hatály

A CSKSZ szabályozza

- a) a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos egyes jogokat, illetve kötelezettségeket,
- b) a Feleknek a CSKSZ megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, illetve jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

4. A CSKSZ és más munkaviszonyra vonatkozó szabályok viszonya

4.1. A CSKSZ és a jogszabályok viszonya

A CSKSZ tartalmának kialakítására a jogszabályok – így különösen: az Mt. és a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (Kgt.) – rendelkezéseinek keretein belül kerül sor, az e jogszabályokban meghatározott eltérési lehetőségek figyelembe vételével.

A CSKSZ az Mt. szabályaitól eltérhet, az Mt.-ben foglalt korlátozásoknak megfelelően.

4.2. A CSKSZ és az ágazati kollektív szerződés(ek) viszonya

Egyes Munkáltatók a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (a továbbiakban: VKSZ) hatálya alá tartoznak.

E Munkáltatók tekintetében a VKSZ az Mt. 277. § (4) bekezdése szerint a CSKSZ-hez képest általános jellegűnek minősül. A CSKSZ, mint szűkebb hatályú kollektív szerződés a VKSZ-től kizárólag a munkavállaló javára térhet el, kivéve, ha a munkavállaló hátrányára való eltérést a VKSZ kifejezetten lehetővé teszi. Erre tekintettel, amennyiben a jelen CSKSZ-ben foglalt rendelkezés a VKSZ-től a munkavállaló hátrányára tér el olyan kérdésben, amelyben egyébként a VKSZ az eltérést nem teszi lehetővé, abban az esetben a VKSZ hatálya alá tartozó Munkáltatónál a VKSZ szabályait kell alkalmazni.

4.3. A CSKSZ és a társasági kollektív szerződések viszonya

A CSKSZ megkötésével, illetve módosításával az egyes Munkáltatók társasági kollektív szerződésai továbbra is érvényben maradnak, az alábbi szabályok érvényesülése mellett.

A társasági kollektív szerződések a jelen CSKSZ-hez képest szűkebb hatályú kollektív szerződésnek minősülnek az Mt. 277. § (4) bekezdésében foglaltak alapján.

A társasági kollektív szerződések a CSKSZ-től (illetve a VKSZ-től) – a CSKSZ (illetve VKSZ) erre vonatkozó, kifejezett rendelkezése esetén – a munkavállaló hátrányára eltérhetnek.

A társasági kollektív szerződés:

- a) az adott társaságra irányadó speciális és egyedi szabályokat tartalmazhat,
- b) olyan tárgyköröket szabályozhat, amelyeket a CSKSZ nem szabályoz, illetve
- c) amelyeket a Felek megállapodása a CSKSZ-ben rögzített módon társasági szintű kollektív szerződés körébe utalt.

A társasági kollektív szerződéskötésre jogosult felek kötelesek a CSKSZ – illetve annak módosítása – hatályba lépésétől számított 60 napon belül tárgyalásokat indítani a társasági kollektív

szerződésnek a CSK SZ módosításnak megfelelő módosításáról, amely során az előző bekezdésben foglalt előírásoknak megfelelően módosítani szükséges a társasági kollektív szerződést.

A CSK SZ által szabályozott tárgykörök, illetve rendelkezések esetén – amennyiben a CSK SZ nem ad felhatalmazást a társasági KSZ-ben történő eltérésre – a CSK SZ adott rendelkezésére utaló szabályt lehet alkalmazni.

A CSK SZ-ben rögzített szövegelemeknek a társasági kollektív szerződésben történő szövegismétlését kerülni kell.

Az MVM Zrt., illetve az MVM TSZSZ kötelezettséget vállal arra, hogy támogatja és elősegíti a társasági kollektív szerződések fentiek szerinti módosítását.

5. A CSK SZ módosítása, felmondása

A Felek az ÉKF keretein belül állapotodnak meg a CSK SZ tartalmáról, illetve módosításáról.

5.1. A CSK SZ módosítására vonatkozó tárgyalási elvek

A CSK SZ módosítása során irányadó tárgyalási elvek:

- ha a Felek egy témakörben nem jutnak megállapodásra, akkor tovább haladnak és később visszatérnek az adott rendelkezésre, elkerülve a tárgyalások elakadását.
- ha valamelyik Fél nem ért egyet valamely javaslattal, akkor meghatározott határidőn belül konkrét javaslattal kell előállnia,
- konstruktivitás elve: a Felek a lehetőségeik szerint megoldásra törekednek akár azon az áron is, hogy saját korábbi álláspontjuktól elmozdulnak.

A CSK SZ szövegének meghatározására lehetőleg az Mt. rendelkezéseinek ismétlése nélkül kerül sor.

5.2. A CSK SZ módosítás folyamata

A CSK SZ módosítását a Felek bármelyike kezdeményezheti írásban.

A módosító javaslatot a másik Fél köteles érdemben elbírálni és álláspontjáról, az indokok megjelölésével a javaslatot tevő Felet írásban tájékoztatni, a javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül.

Az írásbeli javaslat másik Fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.

Amennyiben a CSK SZ valamely rendelkezése a jogszabályok változása miatt érvénytelenné válik, az érvénytelenné vált rendelkezést a CSK SZ felülvizsgálatát követően módosítani szükséges. A módosítás előkészítéséről és a CSK SZ egységes szerkezetbe foglalásáról az MVM Zrt. humánerőforrás igazgatója (a továbbiakban: HR igazgató) gondoskodik a jogszabály hatályba lépését követő 60 napon belül, az MVM TSZSZ-szel egyetértésben.

A CSK SZ módosítás során rendelkezni kell a módosítás hatályba lépésének időpontjáról, jogszabály változás miatti módosítás esetén a jogszabály hatályba lépéséhez igazodóan.

5.3. Kommunikációs szabályok

A Felek kommunikációs céllal, a munkavállalók irányába közösen adnak tájékoztatást a CSK SZ tárgyalások megkezdéséről, illetve a tárgyalások menetéről és eredményéről.

A Felek arra törekednek, hogy a munkavállalóknak a különböző fórumokon átfogó és korrekt információkat adjanak azzal a céllal, hogy a megállapodás létrejöhsen.

A munkavállalók tájékoztatása a Munkáltatók Intranetes hálózatán történő írásbeli tájékoztatók kiadásával történik a Vezérigazgató-helyettes és az MVM TSZSZ elnök aláírásával.

A Felek a saját testületeiket szükség szerint tájékoztatják.

5.4. A CSK SZ felmondása

A CSK SZ bármely Fél részéről 6 hónapos felmondási idővel felmondható.

A felmondást írásban kell a másik Féllel közölni.

A felmondás csak a CSK SZ egészére irányulhat.

A felmondás joga a CSK SZ megkötésének – illetve módosításának – időpontjától számított 6 hónapon belül nem gyakorolható.

A CSK SZ felmondása esetén a Felek kötelesek a felmondást követő 30 napon belül megkezdeni a tárgyalásokat az új csoportszintű kollektív szerződés megkötéséről.

II. A MUNKÁLTATÓK ÉS AZ MVM TSZSZ CSOPORTSZINTŰ EGYÜTTMŰKÖDÉSÉNEK SZABÁLYAI

1. A csoport szintű együttműködés célja, alapelvei

A csoport szintű együttműködés célja:

- a csoport szintű szociális párbeszéd hatékony működtetése,
- csoport szintű - mindkét Fél számára elfogadható - megállapodások megkötése,
- az I. fejezet 2. pontban meghatározott célok fenntartása az MVM Csoport egészére vonatkozóan.

A csoport szintű együttműködés során a Felek:

- a) jogaik gyakorlása, illetve a kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el, illetve nem tanúsítanak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti,
- b) kötelezettséget vállalnak jogaik rendeltetésszerű gyakorlására,
- c) minden eszközzel törekednek arra, hogy a kollektív munkaügyi vitákat megelőzzék, felmerülésük esetén azokat törvényesen és méltányosan kezeljék.

Az MVM TSZSZ-t megillető jogok gyakorlása nem irányulhat a Munkáltatók rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes eszközei alkalmazásának tilalmát.

2. A csoport szintű együttműködés formái

A csoport szintű együttműködés formái:

- 1) ÉKF ülés,
- 2) szakértői egyeztetések,
- 3) írásbeli tájékoztatások
- 4) az érdekképviselőknek tartott tájékoztató Fórum.

2.1. ÉKF ülés

2.1.1. Az ÉKF célja és hatásköre

Az ÉKF a csoport szintű érdekegyeztetés színtere, ennek keretében kerül sor az alábbiakra:

- a) csoport szintű érdekképviselési kérdések egyeztetése,
- b) tárgyalások folytatása,
- c) csoport szintű megállapodások megkötése, illetve módosítása (CSKSZ, illetve a CSKSZ mellékletét képező éves megállapodások, egyéb megállapodások),
- d) tájékoztatások nyújtása.

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

2.1.2. A Felek képviselői, az ÉKF résztvevői

Munkáltatói oldal:

A Munkáltatókat az ÉKF ülésen a központi szabályozásban¹ foglaltak szerint – a társaságok felhatalmazása alapján – a Vezérigazgató-helyettes képviseli, illetve az adott tárgykörre kijelöli a

¹ KIE-21

tárgyaláson a Munkáltatói oldalt képviselő vezetőt vagy szakértőt (a továbbiakban együtt: Vezérigazgató-helyettes).

Az ÉKF ülésen a Munkáltatói oldal által meghívott további vezetők, munkavállalók, illetve külső szakértők vehetnek részt.

Az ÉKF ülésen a Munkáltatói oldal meghívása alapján – a tárgyalni kívánt napirendi ponttól függően – részt vesznek az MVM Vállalatcsoport szintű Üzemi Tanács (a továbbiakban: MVM VÜT) képviselői is.

Munkavállalói oldal:

Az MVM TSZSZ-t – *alapszabálya alapján* – az elnök, illetve az általa kijelölt helyettes képviseli.

Az ÉKF ülésen az MVM TSZSZ elnök által meghívott, tagszakszervezeti képviselő jogosult részt venni.

Amennyiben az MVM TSZSZ elnöke más személyeket is meg kíván hívni az ÉKF ülésre, arról köteles a Vezérigazgató-helyettest előzetesen tájékoztatni.

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

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

2.1.3. Az ÉKF összehívásának és működésének szabályai

Az ÉKF üléseit általában negyedévente tartja.

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

Az ÉKF ülést az MVM TSZSZ elnök vagy a Vezérigazgató-helyettes hívja össze az ülés helyének, időpontjának és a javasolt napirendi pontoknak a másik Fél részére történő megküldésével.

A meghívót legkésőbb az ülés időpontja előtt öt munkanappal írásban (elsősorban elektronikus formában) kell megküldeni a másik Fél részére.

Mindkét Fél jogosult napirendi pontra javaslatot tenni írásban (elsősorban elektronikus formában), az ülés időpontja előtt öt munkanappal a másik Fél részére történő megküldéssel. E határidőtől a Felek közös megegyezéssel eltérhetnek.

Az ÉKF ülések helyszínét és lebonyolításának technikai feltételeit az MVM Zrt. biztosítja.

Az ÉKF ülésen történő részvétellel összefüggő egyéb feltételeket (különösen: utazás, munkaidő-kezdmény) az egyes Munkáltatók biztosítják.

Az ÉKF üléseiről emlékeztető/hangfelvétel készül, amelynek elkészítéséről, illetve az MVM TSZSZ részére történő megküldéséről/hozzáférhetővé tételéről az MVM Zrt. gondoskodik. Az emlékeztető jóváhagyása a Vezérigazgató-helyettes és az MVM TSZSZ elnök aláírásával történik.

Az ÉKF ülést követően a Felek szükség szerint közös tájékoztatást tesznek közzé a Munkáltatók belső intranetes felületén.

2.2. Szakértői egyeztetések

A Felek erre irányuló megállapodása esetén:

- a) a Felek által kijelölt (felhatalmazással rendelkező) képviselők szűkebb körben, írásban, illetve személyes megbeszélés keretében folytathatnak egyeztetést a folyamatban lévő ügyekről, az azok kapcsán felmerült kérdések, véleményeltérések előzetes megvitatásának céljából, a közös álláspont minél hatékonyabb kialakítása érdekében.
- b) munkabizottságot hozhatnak létre egy-egy témakör részletes kidolgozása, illetve vizsgálata céljából. A munkabizottság munkájában külső, meghívott szakértők is részt vehetnek.
- c) egy-egy kérdés kapcsán külső szakértőt bízhatnak meg.

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

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

2.3. Írásbeli tájékoztatások

Egyes kérdésekben a Felek írásban (elsősorban elektronikus formában) tájékoztatják egymást.

2.4. Az Érdekképviselőknek tartott tájékoztató Fórum

Lehetőség szerint évente legalább egy alkalommal az MVM Zrt. vezérigazgatója tájékoztató Fórumot tart az MVM TSZSZ és az MVM VÜT képviselőinek az MVM Csoport gazdálkodásának eredményéről, munkavállalókat érintő tervezett jelentősebb munkáltatói döntésekről, az MVM Csoport stratégiájáról, annak teljesüléséről, az MVM Csoportot érintő várható jelentősebb eseményekről.

3. A szakszervezeti jogok gyakorlásának, illetve kötelezettségek teljesítésének szabályai

3.1. A Szakszervezet joggyakorlásának általános szabályai

A Szakszervezet jogosult a nemzetközi jogi normák (ILO egyezmények, EU irányelvek) által biztosított jogait gyakorolni, melyeket a Munkáltató nem korlátozhat.

3.2. Tájékoztatási, illetve tájékoztatás kérés jog

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

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

A HR igazgató csoportszinten tájékoztatást ad az MVM TSZSZ részére a CSKSZ hatálya alá tartozó Munkáltatók vonatkozásában:

- félévente (február 28-ig, illetve július 31-ig)
 - az átlagkeresetről,
 - alapbértömegről,
 - a teljes munkaidős létszámról,
 - a béren kívüli és szociális juttatásokra fordított pénzeszegekről,
 - az egy főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról,
- féléves és éves összesítésben a baleseti mutatók alakulásáról (beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minőségéről való tájékoztatást).

Az MVM TSZSZ a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekével összefüggő tárgykörökben csoportszinten kérhet tájékoztatást a CSKSZ hatálya alá tartozó Munkáltatók vonatkozásában különösen az alábbi tárgykörökről:

- az MVM Csoport gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdések,
- átszervezés, illetve a munkáltató személyében bekövetkezett változás, amennyiben az intézkedés egyidejűleg legalább három Munkáltatót érint,
- a munkavállalók bérezését érintő szabályzat,

- tárgyidőszaka vonatkozóan az átlagos keresetek foglalkozási csoportok (szellemi, illetve fizikai állomány) szerinti megosztásban.

A HR igazgató ezekben a tárgykörökben az MVM TSZSZ kérelmének kézhez vételéről számított 15 napon belül ad tájékoztatást. Indokolt esetben a határidő 15 nappal meghosszabbítható, amelyről a HR igazgató – az indok megjelölésével – tájékoztatja az MVM TSZSZ-t.

Az MVM TSZSZ a jogai gyakorlása során a munkavállalókra vonatkozó adatok átadását kizárólag egyedi azonosításra alkalmatlan módon kérheti, a szakszervezeti tagdíj levont összegére vonatkozó információk kivételével.

Az MVM TSZSZ részére „Bizalmas” jelzéssel, vagy ilyen megjegyzéssel átadott adatot az MVM TSZSZ képviselői kötelesek titokban tartani, azt a munkavállalókkal, illetve harmadik személyekkel nem közölhetik (Mt. 234. § (2) bekezdés). Amennyiben az MVM TSZSZ a bizalmas jelleget vitatja, arról a Feleknek - megállapodásra törekedve - egyeztetniük kell ÉKF ülés keretében.

3.3. Véleményezési jog

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a helyi üzemi tanácsnak a véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetéről egyidejűleg tájékoztatja a Szakszervezetet is.

A cégcsoport szintű véleményezési jog gyakorlása szempontjából munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésnek minősül az az intézkedés, amely a CSKSZ hatálya alá tartozó társaságok közül legalább három Munkáltatót, vagy legalább két Munkáltató együttesen legalább 100 fő munkavállalóját érinti. Csoportszintű véleményezés esetén a Munkáltatónak nem kell véleményeztetnie a Szakszervezettel az adott intézkedést vagy szabályozást.

A szakszervezeti vélemény közlésének határideje – eltérő megállapodás hiányában – 15 nap.

3.4. Megállapodások megkötése, illetve tárgyalási jog

A Felek tárgyalási körébe tartozó témakörök, különösen:

- a) a CSKSZ – ideértve annak mellékleteit, illetve a CSKSZ mellékletének minősülő – további csoportszintű megállapodásokat – megkötése, illetve módosítása
- b) a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos olyan témák, amelynek ÉKF keretében történő tárgyalásáról a Felek kölcsönösen egyetértenek.

Az éves csoportszintű bérmegállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat az ágazati bérmegállapodás (bérajánlás) megkötését követő 2 héten belül, annak hiányában az adott év február 15. napjáig meg kell kezdeni a Felek bármelyikének írásbeli javaslatára alapján.

3.5. Csoportszintű konfliktus, döntésképtelenségi helyzet

Csoportszintű konfliktus esetén bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni.

Amennyiben a konfliktust a Felek az ÉKF keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében az ilyen tevékenységet folytató országos szervezethez fordulhatnak.

Ha a Felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki, úgy a tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdés esetén a Felek kötelesek minden tőlük elvárhatóat megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják.

3.6. A sztrájk jog gyakorlása

A Szakszervezet a sztrájk jogát az erre vonatkozó jogszabály és a társasági kollektív szerződés rendelkezései szerint jogosult gyakorolni.

A még elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás nem tartalmazhatja a normál üzletmenetet.

3.7. A Szakszervezet, illetve az MVM TSZSZ adatszolgáltatási kötelezettsége

A Szakszervezet a munkaviszonyban álló tagjai tárgyév január 1-jei száma alapján öt megillető jogosultságok gyakorlásához - így különösen: kollektív szerződés kötésre jogosultság, munkaidő-kedvezmény, tisztségviselők munkajogi védelme - köteles évente január 31-ig tájékoztatást adni a Munkáltató számára.

A Szakszervezet köteles év közben is tájékoztatni a Munkáltatót a taglétszáma változásáról amennyiben a változás a kollektív szerződés kötésre való jogosultságot érinti, a változást követő 15 napon belül.

A munkajogi védelem esetén a munkajogi védelemre jogosult szakszervezeti tagok adatairól (név, szervezeti egység) kell tájékoztatást adni. A munkajogi védelemre jogosultak személyében bekövetkezett változásról a Szakszervezet 15 napon belül köteles írásban tájékoztatni a Munkáltatót.

A Szakszervezet folyamatosan köteles tájékoztatni a Munkáltatót azon munkavállaló személyéről (névszervezeti egység), aki adott esetben igénybe fogja venni a Szakszervezet munkaidő-kedvezményét.

A Szakszervezet vezetője a szakszervezeti tisztségviselők személyében bekövetkezett változásról köteles a változást követő 5 napon belül írásban tájékoztatni a Munkáltatót, a szakszervezeti tisztségviselők aktuális névsorának megküldése mellett.

Az MVM TSZSZ elnöke évente február 28. napjáig köteles összesítő tájékoztatást adni a HR igazgató részére:

- a) az egyes Munkáltatóknál képviselettel, illetve kollektív szerződés kötési jogosultsággal rendelkező (reprezentatív) szakszervezetekről,
- b) A kollektív szerződés kötési jogosultságot érintő változásról, 15 napon belül,
- c) a Szakszervezetek vonatkozásában a munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszámáról.

3.8. Szakszervezeti tagdíj levonása

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

A Munkáltató a tagdíj levonását és utalását azon Szakszervezet felé teljesíti, amely Szakszervezetnek a munkavállaló a tagja. A tagdíj levonás és utalás költségeit a Munkáltató viseli.

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

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

A tagdíjalap módosítását megelőzően a Szakszervezet köteles egyeztetni az érintett Munkáltatóval.

A levont szakszervezeti tagdíjakról a Munkáltató, - illetve megbízásából a bérszámfejtési feladatokat ellátó ügyviteli szolgáltató - a Szakszervezet kérésére, elektronikus formában, havi bontásban, adott

hónapra vonatkozóan adatot szolgáltat, amely adatszolgáltatás az adott Szakszervezetet megillető tagdíj levonásokról az alábbi adatokat tartalmazza:

- a) időszak (év/hónap)
- b) munkavállaló neve
- c) munkavállaló törzsszáma
- d) levont szakszervezeti tagdíj összege

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

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

A szakszervezeti tagdíj levonás összesített adatairól a Munkáltatók félévente tájékoztatást adnak az MVM TSZSZ elnöke és a HR igazgató részére.

3.9. Helyiség használat

A Szakszervezet a Munkáltatónál egyébként irányadó szabályok szerint jogosult az érdekvédelmi tevékenységének a kifejtéséhez a helyiségek állandó (irodák, tárgyalók) vagy ideiglenes (pihenőhelyek, rendezvénytermek, gyűlésre alkalmas egyéb helyiségek) használatára. A helyiségek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívül – térítésmentes.

A Munkáltató a helyiséget a szokásos berendezési és felszerelési tárgyakkal (az MVM Csoport színvonalának megfelelő iroda- és egyéb bútorzat, irodaszerekkel, tárolóhelyiségek) biztosítja a Szakszervezet részére, illetve viseli a helyiség használatával szükségszerűen együtt járó költségeket (különösen: világítás, hűtés-fűtés, karbantartás, takarítás).

A Munkáltató a Szakszervezet működéséhez szükséges feltételeket (számítógép, telefon, irodatechnikai eszközök, Internet kapcsolat stb.) társasági megállapodás szerint biztosítja.

3.10. Tájékoztatások közzététele

A Szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatókat a Munkáltatónál helyben szokásos valamennyi módon jogosult közzétenni.

A Munkáltató köteles a Szakszervezet részére tájékoztatást adni az információk közzétételenek helyben kialakított valamennyi módjáról.

3.11. A Kollektív Szerződés közzététele

A Munkáltató köteles a Kollektív Szerződést a társasági intraneten elhelyezni (közzétenni) vagy a munkavégzési helyen helyben szokásos módon elérhetővé tenni úgy, hogy ahhoz a munkavállalók akadályoztatás nélkül munkaidőben bármikor hozzáférhessenek.

III. A MUNKAVISZONY

1. Munkaszerződés

A Munkáltatók csoportszinten egységes munkaszerződés formanyomtatványt alkalmaznak, amely

- biztosítja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egységes érvényesülését az Mt. előírásaival összhangban,
- egyszerűsíti a munkavállalók cégcsoporton belüli mozgását,
- elősegíti a csoportszintű munkaerő gazdálkodási célok elérését, illetve a humán-erőforrás programok hatékony működtetését.

Az egységes munkaszerződés formanyomtatványt, illetve a munkaszerződés sablon alkalmazásának csoportszinten egységes szabályait központi szabályozás¹, illetve az ezzel összhangban kiadásra kerülő társasági belső szabályozások tartalmazzák.

Az egységes munkaszerződés formanyomtatvány tartalmazza különösen:

- a munkaviszony kezdetének időpontját,
- az elismert munkaviszony (lásd. III. 3. pont), illetve – ahol releváns – az iparági jogviszony kezdő napját,
- új munkaviszony létesítésekor a kikötött próbaidő esetén annak időtartamát,
- a munkakör megjelölését,
- a munkavállaló (szokásos) munkavégzés helyét. A társasági kollektív szerződés a munkavégzési helyre vonatkozóan további részletszabályokat is megállapíthat.
- a munkaidőt (teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő),
- az alapbér mértékét,

Az Mt. 195. § szerinti, több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkaszerződésnek, illetőleg az Mt. 46. § szerinti munkáltatói tájékoztatásnak a fentiekén túl tartalmaznia kell:

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult munkáltató meghatározását az egyes munkáltatói intézkedések esetén,
- b) a munkabér és egyéb juttatások fizetésére kötelezett, illetve a munkaviszonnyal összefüggő adózási kötelezettségeket teljesítő munkáltató megjelölését,
- c) valamint annak rögzítését, hogy amennyiben a munkáltatók száma egyre csökkenne, akkor a munkaviszony – megszakítás nélkül, jogfolytonosan – továbbra is fennmarad a munkaviszonyban maradó munkáltatóval, egymunkáltatós munkaviszony formájában.

A Munkáltató a munkaszerződés megkötésével - illetve amennyiben a változás miatt indokolt, annak módosításával – egyidejűleg, de legkésőbb az azt követő 7 napon belül átadja a munkavállaló részére a munkaköri leírását, továbbá az Mt. 46. § szerinti munkáltatói tájékoztatást.

2. Próbaidő

A Felek megállapodnak, hogy a munkaszerződésben a Munkáltató és a Munkavállaló legfeljebb 6 hónap próbaidő kikötéséről rendelkezhetnek. A próbaidő mértéke tekintetében a társasági kollektív szerződésekben a CSKSZ 1. számú módosítása előtt rögzített szabályok továbbra is alkalmazhatók. A próbaidő hosszabbítására nincs lehetőség.

A Munkáltató által - kölcsönvevőként - munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló felvétele esetén nem köthető ki próbaidő, amennyiben:

- a) a munkaviszony létesítését megelőző napon a munkavállaló kölcsönözti állományban állt, és
- b) a korábbival azonos tartalmú pozícióra kerül felvételre, és

¹ KER-21-02

c) a Munkáltató általi munkaerő-kölcsönzés időtartama meghaladta a hat hónapot.

Az MVM Csoporton belüli munkáltatónál történő munkaváltás esetén az új munkáltatónál létesített munkaviszonyban próbaidő nem alkalmazható, ettől eltérni a HAY 19 vagy afeletti, továbbá a HAY 18 besorolású vezetői munkakörök esetén lehetséges.

3. A munkaviszony elismerés szabályai

Köztulajdonban álló munkáltatótól érkező munkavállalók esetében – ideértve az MVM Csoporton belüli, köztulajdonban álló munkáltatók közötti munkáltató-váltás esetét is, – az új Munkáltatónak el kell ismernie a korábbi munkáltatónál eltöltött, illetve elismert munkaviszony időtartamát az alábbi feltételek együttes fennállása esetén:

- a) a korábbi munkáltatónál fennálló munkaviszony közös megegyezéssel (felmondási idő és végkielégítés, illetve egyéb ilyen jellegű kompenzáció kifizetése nélkül) szűnt meg,
- b) a munkaviszony megszűnéskor a munkáltató köztulajdonban állt,
- c) a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követő nappal került sor.

A VKSZ szerinti iparági jogviszony elismerés rendszer a VKSZ hatálya alá tartozó társaságok esetében alkalmazandó.

Az Mt. 36. §-a szerinti, a munkáltató személyében bekövetkező változás (jogátzállás), valamint a Ptk. 3:39. § szerinti átalakulás (általános jogutódlás) esetén a munkaviszony folyamatosságát a jogszabályok biztosítják.

Amennyiben a Munkáltató a munkaviszony létesítését közvetlenül megelőzően a munkavállalót legalább három hónapon keresztül munkaerő-kölcsönzés, illetve megbízási jogviszony keretében foglalkoztatta, a Munkáltató elismeri ennek a munkavégzési időnek a tartamát, amely azonban – az Mt. köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó eltérő szabályai miatt - nem vonatkozhat a felmondási időre és a végkielégítésre jogosító idő elismerésére.

4. A munkaviszony létesítésének, illetve fenntartásának speciális előírásai

Amennyiben a munkaviszony létesítésének, illetve fenntartásának feltételeként került előírásra a büntetlen előélet, a munkavállaló köteles a büntetlen előéletét a Munkáltató belső szabályozásában előírt módon igazolni.

5. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási formák

A Munkáltató évente legfeljebb 60 munkanap, illetve 480 óra tartamban jogosult munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást - munkaszerződéstől eltérő munkakörben (átirányítás), munkahelyen (kiküldetés) vagy más munkáltatónál történő munkavégzést (kirendelés) - elrendelni a munkavállaló részére. Ezt arányosítani kell, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás során a munkavállaló havi alapbére nem lehet kevesebb, mint a munkaszerződése szerinti munkakörében kapott alapbér.

A munkavállaló a magasabb besorolású munkakörre irányadó alapbér figyelembevételével megállapított munkabérré jogosult, amennyiben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egybefüggő időtartama meghaladja a 10 munkanapot.

A társasági kollektív szerződés a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó további részletszabályokat is megállapíthat.

Amennyiben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkavégzés helyét, vagy a foglalkoztató társaság személyét is érinti, a Munkáltató a társasági szintű szabályozásban foglaltak szerint biztosítja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamára a munkába járás költségének megtérítését, legalább a jogszabályi előírásoknak megfelelően, indokolt esetben a szállásra, illetve az étkezési és tisztálkodási lehetőségekre, vagy ezek költségétérítésére is kiterjedően.

6. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható jogkövetkezmények

Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegi, vele szemben – a kötelezettségszegés súlyával arányos – hátrányos jogkövetkezmény szabható ki.

6.1. Írásbeli figyelmeztetés

A munkáltató – utasítási, illetve ellenőrzési jogkörben – írásbeli figyelmeztetést adhat a munkavállalónak. Az írásbeli figyelmeztetés nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek.

6.2. A munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezmények:

- a) munkabér (különösen: 13 havi fizetés, TÉR bónusz, bérkiegészítés, jutalék, jutalom, a továbbiakban: egyéb munkabér) részben vagy egészben történő megvonása,
- b) a munkabér csökkentése, legfeljebb az alapbér 20 százalékának mértékéig, amely nem sértheti az országos kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbér), illetőleg garantált bérminimumhoz, valamint a munkavállaló besorolása szerinti ágazati minimálbérhez való jogát.
Az alapbér csökkentése nem érinti az alapbér alapul vételével meghatározott egyéb munkabér összegét, ezeket a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának hatálya alatt is a munkaszerződés szerinti alapbér összegét alapul véve kell meghatározni.
- c) VBKJ vagy más béren kívüli juttatás megvonása, illetve csökkentése.

Az alkalmazott jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

A jogkövetkezmények hatálya csak határozott időre, a határozat jogerőre emelkedésétől számított legfeljebb 12 (tizenkét) hónapra terjedhet ki, melybe nem számítható be az egybefüggő 30 napot meghaladó időszak, amely időtartamban a munkavállaló bármely okból nem részesül az a)-b) pont szerinti esetekben munkabérben, illetve a c) pont szerinti esetben az érintett juttatásban.

6.3. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának eljárási szabályai

Az eljárást a hátrányos jogkövetkezmény megállapítása tekintetében jogosult munkáltatói jogkört gyakorló vezető, vagy az általa erre kijelölt személy (a továbbiakban: eljáró személy) indíthatja meg és folytathatja le.

Az eljárás megindításáról az eljárás megindításának napján az érintett munkavállalót írásban értesíteni kell. Az értesítésben meg kell jelölni személyes meghallgatásának időpontját, helyét, és az eljárás megindításának indokát, a vélelmezett kötelezettségszegés tartalmát, továbbá azt, hogy az eljárás a CSKSZ szabályai szerint indult meg.

A meghallgatás időpontját az értesítés közlésétől számított 2 (két) napon belül nem lehet kitűzni. A munkaszüneti nap és a munkavállaló beosztás szerinti pihenőnapjai nem számolhatók bele a két napba.

A meghallgatást a munkavállaló munkaidejében kell lefolytatni, kivéve, ha a munkavállaló a munkaidőn kívüli meghallgatásához előzetesen hozzájárult.

A munkavállaló az eljárás során jogi képviselőt, illetve a Munkáltatónál működő szakszervezet képviselőjét is igénybe veheti,

Az eljáró személynek ki kell vizsgálnia az ügyet, illetve bizonyítási eljárást kell lefolytatnia. Ennek során az eljáró személy a munkavállalót meghallgatja, tanúkat hallgathat meg, iratokat és más bizonyítékokat szerezhet be, az eljárásba bevonhatja más szakterület munkavállalóit, illetve külső szakértőt vehet igénybe. A felmerült ok kivizsgálásában és a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás lefolytatása során az abban részt vevők indokolatlanul nem késlekedhetnek, a kivizsgálást az eljárás megindításától számított 60 napon belül le kell zárni.

A személyes meghallgatáson a munkavállalóval ismertetni kell a kötelezettségszegésre vonatkozó megállapításokat, az erre irányuló bizonyítékokat és biztosítani kell, hogy a munkavállaló ezekkel kapcsolatban védekezését előadhassa.

A bizonyítási eljárás során keletkezett iratokat - jegyzőkönyv, szakértői vélemény - a munkavállaló tudomására kell hozni. Nem vehetők figyelembe a döntés során olyan vélt, vagy valós tények, adatok, iratok, vallomások, amelyeket a Munkáltató nem hozott a munkavállaló tudomására a döntés meghozatalának időpontjáig.

A személyes meghallgatásról jegyzőkönyvet, illetve emlékeztetőt kell felvenni. Ennek tartalmaznia kell a meghallgatás során elhangzott valamennyi releváns információt, tényt, amit bármelyik Fél rögzíteni kér.

Ha a munkavállaló tartós akadályoztatása miatt a személyes meghallgatásra az eljárás jelentős mértékű elhúzódnása nélkül nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait írásban kell közölni a munkavállalóval és megfelelő határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését írásban terjessze elő.

Az eljárás lefolytatását és a hátrányos jogkövetkezmény kiszabását nem akadályozza meg az, ha a munkavállaló a szóbeli meghallgatáson nem jelenik meg, vagy az írásbeli védekezését a megjelölt határidőn belül nem terjeszti elő. A munkavállaló a jogszerű távollétének igazolása mellett kérheti az eljárás felfüggesztését a távolléte idejére.

Olyan esetekben, amikor a tényállás más, például hatósági, munkavédelmi eljárás során már egyértelműen tisztázott, és a munkavállaló ezen eljárás megállapításairól tájékoztatást kapott, ezt követően a munkavállaló írásban lemondhat a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás keretében történő személyes meghallgatásáról és ez esetben a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról az egyéb rendelkezésre álló bizonyítékok alapján lehet döntést hozni.

Az eljárás lezárását követően az eljáró személy a vizsgálati iratokat megküldi a hátrányos jogkövetkezmény megállapítása tekintetében – a vonatkozó szabályozás szerint döntésre jogosult – munkáltatói jogkört gyakorló vezető részére és javaslatot tesz a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.

A munkáltatói jogkör gyakorló a vizsgálat eredménye alapján intézkedik a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásáról vagy annak mellőzéséről.

Hátrányos jogkövetkezményt kiszabni csak az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított 1 éven belül (bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig) lehet. A 15 napos határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának a kötelezettségszegésről történő teljes körű tudomásszerzésének időpontjától kell számolni.

A hátrányos jogkövetkezményt a Munkáltató írásban, indoklással, jogorvoslati tájékoztatóval ellátott határozatban szabhatja ki. Amennyiben elektronikus úton kapja meg a munkavállaló a határozatot, a Munkáltató a határozat másolatát személyesen átadja vagy postai úton eljuttatja a munkavállaló részére.

Amennyiben az eljárás alapján nem állapítható meg bizonyítható módon a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése, az eljárást - elmarasztalás nélküli - írásbeli határozattal kell lezárni.

Amennyiben a Munkáltató valamely lényeges eljárási szabályt megszeg, a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására vonatkozó határozata semmis.

Ezen szabály szempontjából lényegesnek eljárási szabálynak minősülnek különösen az alábbiak eljárási szabályok:

- a jelen (6.2.) pontban felsorolt eljárási határidők betartása,
- a munkavállalót meg kell hallgatni, ide nem értve azt az esetet, ha a munkavállaló a jelen pontban foglaltak szerint a munkavállaló meghallgatására nem kerül sor, de lehetőséget kapott arra, hogy védekezését írásban terjessze elő,
- a meghallgatás időpontjáról és indokáról a munkavállalót írásban kell tájékoztatni, ide nem értve a jelen (6.2) pontban foglaltak szerint a munkavállaló meghallgatására nem kerül sor,
- a bizonyítási eljárás során feltárt és a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó határozat alapját képező bizonyítékokat a munkavállalóval ismertetni kell,
- a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó határozatnak tartalmaznia kell a hátrányos jogkövetkezményt, annak indoklását, továbbá a jogorvoslatról való tájékoztatást.

A munkáltatói jogkör gyakorlójának lehetősége van arra is, hogy - amennyiben annak az Mt.-ben biztosított jogi feltételei fennállnak - a kötelezettségszegés miatt hátrányos jogkövetkezmény kiszabása helyett a munkaviszony megszüntetéséről intézkedjen.

A Munkáltató jogosult a kiszabott hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról készült határozatot egyoldalúan visszavonni.

7. A munkavállaló kártérítési felelőssége

7.1. A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályai

A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel akkor tartozik, ha az alábbi feltételek mindegyike fenn áll:

- a károkozás munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésével történik,
- a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható,
- a munkáltatót tényleges kár érte,
- a kár és a munkavállaló magatartása között okozati összefüggés áll fenn.

A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályaira az Mt. 179. §-ban foglaltak irányadók azzal, hogy a kártérítés mértéke gondatlan károkozás esetén nem haladhatja meg a munkavállaló 4 havi alapbérének összegét, szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén pedig a teljes kárt kell megtéríteni.

Az Mt. 179. § (4) bekezdésében foglaltakon felül a munkavállaló mentesül a jelen pont szerinti gondatlan károkozás esetén a kártérítési kötelezettség alól, ha a károkozás tényét haladéktalanul jelzi a Munkáltató számára, szükség esetén közreműködik a kármentésben, és a Munkáltató értesítésével, illetve a kármentésben való közreműködésével további károk bekövetkezését akadályozza meg.

7.2. Megőrzési felelősség

A munkavállaló a részére átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel (a továbbiakban: megőrzési felelősséggel) átvett dologban bekövetkezett hiány, illetve az ilyen dolog megrongálódása folytán jelentkezett kárért az Mt. 180. § szabályai szerinti felel.

7.3. Több munkavállaló együttes felelőssége

Amennyiben a kárt együttesen több munkavállaló okozta, a jelen 7.3. pont szerinti kártérítési felelősséggel kapcsolatban az Mt. 181. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

7.4. Leltárfelelősség

A leltárhányért való kártérítési felelősséggel kapcsolatban az Mt. 182-188. §-ban, illetve a Munkáltatók társasági kollektív szerződéseiben foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

7.5. A Munkáltató kártérítési igényének érvényesítése

A Munkáltatónak a 7.1. pontban rögzítettekre figyelemmel, valamint a 7.2. pont szerinti megőrzési felelősséggel átvett gépjárművel, illetve egyéb dolgokkal kapcsolatos kártérítési igényének érvényesítését megelőzően a munkavállaló számára a kérése esetén, jegyzőkönyv felvétele mellett lehetővé kell tennie, hogy a védekezését előadhassa. A munkavállaló meghallgatása alapján a kártérítési felelősség érvényesítése tekintetében jogosult munkáltatói jogkör gyakorlója az eset összes körülményei, különösen, de nem kizárólagosan a dolog piaci értékének, amortizációjának, illetve a megjavítási költségeinek alapján dönt a kártérítési felelősség érvényesítéséről, illetve a kártérítés összegéről. A döntés írásbeli, indokolással ellátott dokumentumban kerül rögzítésre, amelyből a munkáltató egy példányt átad a munkavállalónak.

A gépjárművekben keletkezett károk esetében a társasági kollektív szerződésekben a CSKSZ 1. számú módosítása előtt rögzített szabályok továbbra is alkalmazhatók.

A Munkáltató a kártérítési igényét az alábbiak szerint érvényesítheti:

- a) a munkavállaló hozzájárulása esetén közvetlenül, munkabérből történő levonással,
- b) fizetési felszólítással: az országos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meg nem haladó igény esetén
- c) bíróság előtt: a minimálbér háromszorosát meghaladó igény esetén, amennyiben a munkavállaló a munkabérből történő levonáshoz nem járul hozzá.

A b) pont szerint esetben a Munkáltató a kártérítési igényét a fizetési felszólítás közlését követően 45 nap elteltével érvényesítheti, amelytől a felek megállapodása eltérhet a munkavállaló hátrányára is.

7.6. A Munkáltató kártérítési felelőssége

A jelen pont szerinti kártérítési felelősséggel kapcsolatban az Mt. 166-178. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

8. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

8.1. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Amennyiben a Munkáltatónál átszervezés keretében legalább 10 főt vagy egy telephely, fióktelep teljes létszámát érintő létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása előtt a Munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez a Szakszervezettel a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre, különösen, de nem kizárólagosan:

- Munkáltatón belüli továbbfoglalkoztatás rendelkezési állományba helyezés,
- átképzési támogatás,
- áttelepülési támogatás,
- elhelyezkedési tanácsadás

biztosítására vonatkozó lehetőségek vizsgálatára.

Az Mt. szerinti munkajogi védelemre jelölt szakszervezeti tisztségviselőt, munkavédelmi képviselőt, valamint az üzemi tanács elnököt és az üzemi megbízottat (a jelen pont alkalmazásában a továbbiakban: tisztségviselő) az Mt. szerinti munkajogi védelemre való jogosultság megszűnését követően legalább egy évig a munkaszerződése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Amennyiben a tisztségviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltató működésével összefüggő okból, vagy a szükséges képzettség, végzettség, illetve gyakorlat hiányában a munkaszerződés szerinti munkakörben nem lehetséges, fel kell ajánlani a részére a képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő munkakört.

A Munkáltatónak a jelen bekezdés szerinti továbbfoglalkoztatási, illetőleg munkakör felajánlási kötelezettsége kizárólag akkor áll fenn, ha a tisztségviselő munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okból kerülne megszüntetésre, ide nem értve munkáltató jogutód nélküli megszűnésének esetét.

A társasági kollektív szerződésekben a CSKSZ 1. számú módosítása előtt rögzített eltérő szabályok továbbra is alkalmazhatók.

8.2. Azonnali hatályú felmondás a Munkáltató részéről

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

A munkavállaló

- a) szándékosan vagy súlyos gondatlansággal és jelentős mértékben megszegi a Munkáltató üzleti hírnevének megőrzésére, a titoktartásra, az összeférhetlenségre vonatkozó szabályokat vagy a Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését idézi elő,
- b) technológiai utasításokat, munkavédelmi, sugárvédelmi és tűzvédelmi előírásokat, és a munkakörével kapcsolatos szakmai szabályokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy figyelmeztetés ellenére ismételten megszegi,
- c) a munkáltató vagy más munkavállaló sérelmére a munkavégzéssel összefüggésben bűncselekményt követ el, illetve bármely más bűncselekmény elkövetése esetén, ha a munkakör betöltéséhez büntetlen előélet szükséges,
- d) a munkaviszonyával összefüggésben mások egészségét vagy testi épségét súlyosan veszélyeztető cselekményt követ el, vagy mások személyhez fűződő jogait súlyosan megsérti,
- e) munkahelyén három, beosztás szerinti, egybefüggő munkanapig vagy 6 hónapon belül összesen 3 munkanapon nem jelenik meg és távolmaradását kimenteni hitelt érdemlően nem tudja, illetve távollétét haladéktalanul, illetőleg igazolható akadályoztatása esetén az akadályoztatás megszűnését követően haladéktalanul nem jelenti be a Munkáltató (közvetlen vezetője) részére,
- f) írásbeli figyelmeztetés ellenére, ismételten:
 - megszegi a munkaidőre vonatkozó előírásokat,
 - munkavégzési helyén, munkaidejében neki felróható okból nem munkára képes állapotban jelenik meg, illetőleg munkaidő alatt ilyen állapotba kerül,
- g) a Munkáltató üzemi területére, illetve munkavégzési helyére a beosztás szerinti munkaidejében úgy lép be, vagy úgy tartózkodik ott, hogy szervezetében
 - kimutatható mennyiségben van alkohol, és a kilélegzett levegő alkoholtartalma nagyobb, mint 0,2 mg/l, illetve a véralkohol koncentráció nagyobb, mint 0,4 ezrelék,
 - három éven belül ismételten pozitív eredménynek minősülő mennyiségben alkohol van, és a kilélegzett levegő alkoholtartalma egyenlő vagy kisebb, mint 0,20 mg/l, illetve a véralkohol koncentráció egyenlő vagy kisebb, mint 0,4 ezrelék, (Pozitív eredménynek minősül, ha az alkohol-ellenőrzés során kilélegzett levegő alkoholtartalma nagyobb vagy egyenlő, mint 0,12 mg/l, a véralkohol-ellenőrzés pedig 0,24 ezreléknél nagyobb vagy azzal egyenlő véralkohol koncentráció értéket mutat),

Amennyiben az alkohol szonda pozitív jelzése alapján a munkavállaló az alkohol befolyásoltságát elismeri, a Munkáltató ennek alapján járhat el.

Amennyiben a munkavállaló vitatja az alkohol szondás vizsgálat pozitív eredményét, jogosult véralkohol vizsgálat elvégzését kérni, amely nem tagadható meg tőle. Ebben az esetben csak ezen vizsgálat eredménye képezheti a munkáltatói intézkedés alapját. Amennyiben a véralkohol vizsgálat eredménye a 0,4 ezreléket meghaladja, a vizsgálat költségét a Munkáltató jogosult a munkavállalótól követelni.

Amennyiben a munkavállaló megtagadja az alkoholos befolyásoltság megállapítását biztosító, általa kért véralkohol vizsgálaton történő részvételt, a Munkáltató jogosult az azonnali hatályú felmondásra.

- kábítószer vagy annak fogyasztására utaló szermaradvány van, az alkalmazott ellenőrzési módszer és az Országos Igazságügyi és Orvosszakértői Intézet (OTI) laborvizsgálata alapján a drogszűrés eredménye pozitív.

Társasági kollektív szerződés további eseteket, illetve az azonos tárgy körű eseteknél szigorúbb rendelkezéseket határozhat meg.

8.3. Azonnali hatályú felmondás a munkavállaló részéről

A munkavállaló azonnali hatályú felmondását alapozhatja meg a Munkáltató munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségének szándékos vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben történő megszegése, illetve ha a Munkáltató egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ennek figyelembevételével, az azonnali hatályú felmondás szempontjából lényeges kötelezettség megszegésnek minősülnek különösen az alábbiak: A Munkáltató:

- a) a munkavállaló írásbeli jelzése ellenére rendszeresen és szándékosan, jelentős mértékben megszegi az Mt-nek, illetve a kollektív szerződésnek a munka- és pihenőidőre, valamint a munkaközi szünet kiadására vonatkozó szabályait,
- b) a lényeges kötelezettségek szándékos és jelentős mértékű megszegésével nem biztosítja a munka megfelelő és biztonságos végzésének alapvető feltételeit, a munkavállaló, a Szakszervezet, az üzemi tanács, vagy a munkavédelmi képviselő figyelem felhívása ellenére, mellyel jelentősen veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét és egészségét,
- c) szándékosan vagy súlyos gondatlansággal nem, vagy késedelmesen (a kollektív szerződésben vagy a munkáltatói tájékoztatásban megjelölt időponttól számított 15 naptári napot meghaladó időpontban) fizeti meg a munkavállaló alaphétét, illetve az egyéb munkabérét és juttatásait, és e kötelezettségének a munkavállaló vagy a Szakszervezet írásbeli felszólítását követő 30 napon belül sem tesz eleget.
- d) lényeges kötelezettségének jelentős mértékű szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegésével olyan intézkedést hoz, vagy mulasztást követ el, amely nem biztosítja a jogszerű elszámolást, és ebből a munkavállalónak jelentős hátránya származik.
- e) a munkavállalót bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad,
- f) szándékosan és jelentős mértékben megsérti
 - a munkavállaló, Magyarország Alaptörvénye, Szabadság és Felelősség fejezetében rögzített személyhez fűződő jogait, illetve a Ptk. szerinti személyiségi jogait,
 - az Mt. 12. §-nak az egyenlő bánásmód követelményeit tartalmazó szabályait,
 - az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről rendelkezéseit.

9. Rendelkezési állomány

A rendelkezési állomány szabályait a 7. számú melléklet tartalmazza.

IV. MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ

1. A munkaidő szabályai

1.1. Teljes napi munkaidő

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

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

1.2. Munkaidőkeret

A Munkáltató jogosult a munkaidőt legfeljebb hathavi munkaidőkeretben, illetve társasági kollektív szerződés rendelkezése esetén legfeljebb tizenkét havi munkaidőkeretben megállapítani.

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

Az adott munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkavállalóra irányadó munkarendre tekintettel azonos módon kell kiszámítani, a munkaidőkeret tartama, a munkavállalóra irányadó, a munkaszerződésben megállapított napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapokra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni, a távollét tartamát pedig figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni.

1.3. Munkarendek

Az egyes munkavállalói csoportokra alkalmazható munkarendeket a Munkáltató a társasági kollektív szerződésben vagy belső szabályozásban, illetve egyedi esetben a munkáltatói tájékoztatásban határozza meg a CSKSZ-ben meghatározott minimum szabályok figyelembevételével.

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

1.3.1. Általános munkarend

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

1.3.2. Egyenlőtlen munkarend (munkaidőkeret alkalmazásával)

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő az általános munkarend szerinti munkanapoktól eltérően, illetve az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható.

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

1.3.3. Rugalmas munkarend

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

Törzsidőben a munkavállaló köteles az elrendelt munkavégzési helyen tartózkodni és munkát végezni. A Törzsidő a napi munkaidő legfeljebb 75%-a lehet. Peremidőben a munkavállaló – az elvégzendő feladatok ütemezésére tekintettel – a munkaidejét maga határozza meg azzal, hogy a munkaidő teljesítése során a napi munkaidő kezdő és befejező időpontját a közvetlen felettesével előzetesen egyeztetnie kell. Részmunkaidő esetén a törzsidő a részmunkaidő mértékének alapulvételével arányosan kerül meghatározásra.

A törzsidő és a peremidő kezdő és befejező időpontját, valamint a kapcsolódó eljárási rendet társasági kollektív szerződés vagy belső szabályozás határozza meg.

1.3.4. Kötetlen munkarend

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

Kötetlen munkarend esetén a munkanapok megegyeznek az általános munkarend szerinti munkanapokkal.

1.3.5. Többműszakos munkarend/tevékenység

A munkavállaló részére többműszakos munkarend rendelhető el, amennyiben őt a Munkáltató olyan tevékenysége körében foglalkoztatja, amely tevékenység tartama hetente eléri a 80 órát, tekintet nélkül a munkaidő beosztására, a beosztás szerinti munkaidő tartamára, a műszakok számára, a heti pihenőnapok vagy pihenőidő kiadására, vagy bármely más, a munkaidő beosztását, a pihenőidő kiadását érintő körülményre.

1.3.6. Megszakítás nélküli munkarend/tevékenység

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

- a) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
- b) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,

tekintet nélkül a munkaidő beosztására, a beosztás szerinti munkaidő tartamára, a műszakok számára, a heti pihenőnapok vagy pihenőidő kiadására, vagy bármely más, a munkaidő beosztását, a pihenőidő kiadását érintő körülményre.

1.3.7. Idényjellegű munkarend/tevékenység

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

1.3.8. Készenléti jellegű munkakörök esetén irányadó munkarend (készenléti munkarend)

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

1.3.9. Osztott munkarend

Az 1.3.1-1.3.8. pontok szerinti munkarendek esetén, a piaci környezet által megkívánt esetben, kivételesen a napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb két részletben is beosztható. A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

1.4. A munkaidő beosztása

1.4.1. A beosztás szerinti napi és heti munkaidő garanciális szabályai

A beosztás szerinti napi munkaidő legalább 4 óra (azzal, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetén ennél rövidebb napi munkaidő is megállapítható), illetve legfeljebb 12 óra lehet, mely időtartamba a rendes és rendkívüli munkavégzést, továbbá – ha a munkavégzés tartama nem mérhető – az ügyelet teljes tartamát is be kell számítani.

A beosztás szerinti heti munkaidő legfeljebb 48 óra lehet, mely időtartamba a rendes és rendkívüli munkavégzést, továbbá – ha a munkavégzés tartama nem mérhető – az ügyelet teljes tartamát is be kell számítani. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti 48 órás munkaidő-korlátot a munkaidőkeret átlagában kell alkalmazni. Ettől eltérően társasági kollektív szerződés, illetve a Munkáltató belső szabályozása meghatározhatja a heti - rendes és rendkívüli – munkavégzés együttes megengedett mértékét az Mt.-ben foglalt szabályok figyelembevételével.

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

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

1.4.2. Munkarend-típus módosítása

A munkavállalóra irányadó munkarend-típus módosítására az 1.4.5. pontban foglaltak irányadóak. A módosított munkarend-típust a munkavállalóval annak kezdőnapját megelőzően legalább 168 órával (7 nappal) korábban közölni kell.

A munkarend-típus közlésére, módosítására, a munkaidő-beosztás közlésének, illetve módosításának 1.4.4. és 1.4.5. pontban rögzített szabályait kell megfelelően alkalmazni.

1.4.3. A munkaidő-beosztás megállapítása

A munkaidő beosztása során a Munkáltató rendelkezik a munkanapról, a munkanapon a munkaidő kezdetéről és befejezéséről, a kiadásra kerülő heti pihenőnapról vagy heti pihenőidőről, a munkaközi szünet kiadásáról, továbbá a szabadnapról. Társasági kollektív szerződés, illetve belső szabályzat a munkaidő beosztásának további szabályait állapíthatja meg.

1.4.4. A munkaidő-beosztás közlése

A Munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli.

Az egyenlőtlen, a megszakítás nélküli, továbbá többműszakos munkarend, illetve idényjellegű tevékenység esetén, vagy ha a munkavállaló foglalkoztatása készenléti jellegű munkakörben történik, a munkaidő-beosztást – társasági kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában –

legalább hét nappal - illetve amennyiben a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel – legalább 96 órával korábban kell írásban közölni.

1.4.5. A munkaidő-beosztás módosítása

A Munkáltató a munkavállalóval közölt munkaidő-beosztást módosíthatja, amennyiben a működésében vagy gazdálkodásában előre nem látható körülmény merült fel. A munkaidő-beosztás módosítását a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban és legalább egy hétre előre kell közölni a munkavállalóval. A Munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

A munkaidő-beosztás módosítása tekintetében arra az esetre, ha a Munkáltató működésében vagy gazdálkodásában előre nem látható körülmény merül fel, társasági kollektív szerződés a közlésre rövidebb időtartamot is meghatározhat.

Rendkívül indokolt esetben a már közölt munkaidő-beosztástól a Munkáltató eltérhet. Az eltérést a Munkáltató a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét legalább 24 órával korábban és egy hétre előre közli a munkavállalóval. Rendkívül indokolt esetnek minősül, amikor a munkaidő-beosztástól való eltérés elrendelésére baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében kerül sor.

Ha a módosítás a pihenőnapok összevont kiadását eredményezi, az új munkaidő-beosztást legalább két hétre (14 napra) előre kell közölni. Társasági kollektív szerződés a jelen pontban foglaltakhoz képest eltérően rendelkezhet.

1.5. Rendkívüli munkaidő

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

A rendkívüli munkavégzést a munkavégzés megkezdését megelőzően legalább 2 nappal vagy 48 órával korábban, és a munkavállaló kérésére írásban lehet elrendelni. A közlésre ennél rövidebb időtartamot társasági kollektív szerződés, illetve belső szabályozás határozhat meg, a méltányosság elvének érvényesülésével.

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

2. Pihenőidő

2.1. Munkaközi szünet

A munkaközi szünet – a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállalót kivéve – nem része a munkaidőnek.¹

2.2. A napi pihenőidő

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

A napi pihenőidő hossza legalább nyolc óra, amennyiben a munkavállaló foglalkoztatása osztott munkaidőben, megszakítás nélküli, többműszakos vagy idényjellegű tevékenység keretében, vagy

¹ Ez a rendelkezés nem vonatkozik az MVM Paksi Atomerőmű Zrt.-re.

készenléti jellegű munkakörben történik. Ilyen esetben két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

Társasági kollektív szerződés vagy belső szabályozás a tevékenységek, illetve a munkakörök felsorolásával is meghatározhatja azokat a munkavállalókat, akikre ez a szabály irányadó.

A nyári időszámítás kezdetének időpontjára eső napi pihenőidő mértéke tizenegy óra pihenőidő esetén legalább tíz, nyolc óra pihenőidő esetén pedig legalább hét óra. Ilyen esetben a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

2.3. Heti pihenőnap, heti pihenőidő

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap), melyet munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagában kell biztosítani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállaló részére hat egybefüggő beosztás szerinti munkanapot követően legalább egy pihenőnap beosztása kötelező. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, többműszakos és az idényjellegű tevékenységben foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

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

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

2.4. Szabadság

A szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartama.

2.4.1. A szabadság kiadása

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

A szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni.

Az alapszabadság minimum 50%-át a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni azzal a korlátozással, hogy a munkavállaló által igényelt időpont nem eshet a munkáltató által a végzett tevékenység jellegéből fakadó (általában rendszeresen ismétlődő) kritikus időintervallumra (pl. bérszámfejtők esetében a bérszámfejtési időszak). Ezen kritikus időintervallumokat a munkáltató az éves szabadság tervezésekor közli a munkavállalókkal.

A szabadság kiadására egyebekben az Mt. vonatkozó szabályai irányadók.

2.4.2. Pótszabadság

A munkavállalót a kollektív szerződésben vagy belső szabályozásban foglaltak szerint illeti meg pótszabadság.

V. A MUNKA DÍJAZÁSA

1. Bér- és besorolási rendszer, bérfejlesztés

Az MVM Csoportban irányadó munkavállalói besorolási rendszer, illetve a besorolási kategóriákhoz tartozó fizetési sávok meghatározásának alapelveit a Felek által megkötött csoportszintű megállapodás (4. számú melléklet), illetve a vonatkozó központi szabályozás¹ tartalmazza.

Az éves bérfejlesztésre vonatkozó csoportszintű megállapodást az 1. számú melléklet tartalmazza.

2. A munkabér kifizetése

A Munkáltató a bérfizetési kötelezettségének a munkavállaló fizetési számlájára történő átutalással tesz eleget.

A munkabér havonta egyszer kerül elszámolásra és havonta utólag kerül kifizetésre a társasági KSZ-ben vagy szabályozásban meghatározott időpontban úgy, hogy bérfizetési napon a munkavállaló a munkabérével rendelkezessen.

A Munkavállaló a munkabérének legfeljebb két, belföldön vezetett fizetési számlára történő utalását kérheti.

A tárgyhónapot követően felmerülő munkabér-különbözetet – amennyiben az elszámolás módosítása válik szükségessé – a Munkáltató a tudomására jutástól számított következő bérfizetési napon fizeti ki, kivéve, az elmaradt munkabér mértéke indokoltá teszi a különbözet hőközi kifizetését.

3. A 13. havi fizetés

A Munkáltatóra kiterjedő hatályú VKSZ, társasági kollektív szerződés vagy belső szabályozás előírása esetén a munkavállalót évente egyhavi alaphérének megfelelő mértékű 13. havi fizetés illeti meg.

3.1. Jogosultsági szabályok

A 13. havi fizetés az irányadó időszakban munkában töltött idővel arányosan - a választható béren kívüli juttatásokra való jogosultság központi szabályozásban² meghatározott szabályok szerint számított időszakra - illeti meg a munkavállalót.

A kifizetés feltétele, hogy a munkavállaló a kifizetés időpontjában a Munkáltatóval munkaviszonyban álljon, és ne legyen folyamatban a munkaviszonyának megszüntetése a munkavállaló magatartásával összefüggő ok miatt (a munkaviszony megszüntetése akkor tekinthető folyamatban lévőnek, amennyiben a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodás a felek által aláírásra került, illetve a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatot a Munkáltató a munkavállalóval közölte).

Az MVM Csoporton belüli munkáltató-váltás esetén – a felek eltérő megállapodásának hiányában - az előző Munkáltató által a munkaviszony megszűnésekor kifizetésre kerül a munkavállaló részére időarányosan járó 13. havi fizetés.

¹ A CSKSZ 1. számú módosítása hatálybalépésének időpontjában a KER-21-07 Az MVM Csoport munkakör-értékelés, besorolás és bérezés című központi eljárásrendje.

² A CSKSZ 1. számú módosítása hatálybalépésének időpontjában a KER-21-06 Az MVM Csoport béren kívüli juttatások című központi eljárásrendje.

3.2. A kifizetés szabályai

A 13. havi fizetés kifizetése – a Munkáltatóra kiterjedő hatályú VKSZ, vagy társasági kollektív szerződés egyösszegű kifizetésre vonatkozó rendelkezése hiányában – két részletben történik, az alábbiak szerint:

- a) az első részlet június 15-ig, illetve
- b) a második részlet december 15-ig.

Két részletben történő kifizetés esetén a 13. havi fizetés kifizetés irányadó időszaka:

- a) az első részlet kifizetése esetén január-június hónap,
- b) a második részlet kifizetése esetén július-december hónap.

Egyösszegű kifizetést alkalmazó Munkáltatónál az irányadó időszakot a társasági kollektív szerződésben meg kell határozni.

Az irányadó időszakra vonatkozó 13. havi kifizetések összegének meghatározása során a kifizetést (a bérfizetés napját) megelőző hónap utolsó napján érvényes alapbért kell alapul venni.

A kifizetési gyakoriságtól függetlenül, amennyiben a munkavállaló a kifizetés időpontjában a próbaidejét tölti, az esedékes rész kifizetése a próbaidő eredményes leteltét követő hónap bérfizetésével egyidejűleg történik meg. Az ilyen munkavállaló esetében a 13. havi fizetés összegének megállapítása során az irányadó időszak utolsó napján érvényes alapbért kell figyelembe venni.

Egyösszegű kifizetést alkalmazó Munkáltatónál, amennyiben a nem próbaidős munkavállaló a kifizetés időpontját követően szerez 13. havi fizetésre jogosultságot, a 13. havi fizetés elszámolását és kifizetését év végén, december 15-ig kell végrehajtani.

Amennyiben az irányadó időszakban a munkavállaló munkaviszonya megszűnik – kivéve nyugdíjba vonulása, az elhalálozás, illetve a III. fejezet 8.1. pontja szerinti átszervezés keretében történő létszámleépítés esetét – a már kifizetett 13. havi fizetésnek azt a részét, amely az időarányos számítás alapján a munkavállalót nem illette meg, a Munkáltató a munkaviszony megszüntetés során történő elszámoláskor a munkavállaló munkabéréből, illetve egyéb járandóságából levonja vagy azok terhére beszámítással él.

4. TÉR bónusz

A teljesítményértékelésen alapuló ösztönzési rendszer szabályait az 5. számú melléklet tartalmazza.

5. Béren kívüli juttatások

A béren kívüli (jóléti és szociális) juttatásokat, azok alapvető szabályait, illetve mértékét – éves szinten – a 2. számú melléklet tartalmazza.

6. Segélyezés

A munkáltató hosszútávon elkötelezett abban, hogy a nehéz élethelyzetbe került munkavállalókat anyagilag segíti.

A munkavállalók segélyezése az MVM Csoportban működő alapítványokon (HUMÁN Alapítvány, MVM a Rászorulókért Alapítvány) keresztül történik. Az adott évi segélyezéshez szükséges forrásokról a szociális és jóléti megállapodás éves tárgyalásakor kell megállapodni, a társaságonkénti támogatások mértékét a szociális és jóléti megállapodás tartalmazza.

A támogatások mértékéről folytatott tárgyalás és megállapodás során a Feleknek olyan magatartást kell tanúsítaniuk, amely nem veszélyezteti az alapítványok által nyújtott segélyezés fenntartását.

7. A távolléti díj számítása

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

8. Csoportszintű díjak és elismerések

A csoportszintű díjak és elismerések szabályait a 6. számú melléklet tartalmazza.

VI. ZÁRÓ ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

1. A CSKSZ 1. számú módosításának aláírásával egyidejűleg hatályon kívül helyezésre kerül a 2012. január 1. napján az MVM Zrt. és az MVM TSZSZ között létrejött együttműködési megállapodás.
2. A CSKSZ 1. számú módosításának hatályba lépését követően a társasági kollektív szerződéskötésre jogosult felek kötelesek a társasági kollektív szerződés módosítására vonatkozó tárgyalásokat 2025. május 31. napjáig lezárni és a társasági kollektív szerződést legkésőbb 2025. július 1. napjával megfelelően módosítani, amely során:
 - a) kötelesek a társasági kollektív szerződés szerkezeti felépítést az I. fejezet 4.3. pontjában foglaltaknak megfelelően módosítani, illetve a társasági kollektív szerződés szerkezeti felépítését a CSKSZ struktúrája szerint átalakítani,
 - b) a tárgyalások során meghatározott tárgykörökben a társasági kollektív szerződéskötésre jogosult felek a társasági kollektív szerződés egyes rendelkezéseit külön függelékébe tehetik át, amelynek hatálya oly módon kerül felfüggesztésre, hogy a függelékben foglalt rendelkezések nem kerülhetnek alkalmazásra addig, amíg az adott társaság
 - a. az MVM Csoportba, és
 - b. a CSKSZ hatálya alá tartozik.

A társasági kollektív szerződés tervezetét a KIE-21 szerint 2025. május 31. napjáig kell megküldeni a HR igazgató részére.

3. Felek a jelen CSKSZ-t, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írják alá.
4. A CSKSZ 1. számú módosítása azzal a feltétellel lép hatályba, hogy annak szövegét az MVM TSZSZ jóváhagyta, illetve az MVM Zrt. Igazgatósága elfogadta.

Mátrai Károly Tamás
vezérigazgató

Tamáska József Miklós
általános vezérigazgató-
helyettes

Hatvani Jácint
elnök

MVM Zrt.
a Munkáltatók képviselőjében

az MVM TSZSZ
képviselőjében

MELLÉKLETEK

1. sz. függelék A CSKSZ hatálya alá tartozó Munkáltatók listája
1. sz. melléklet Az MVM Csoport csoportszintű bérfejlesztési megállapodása
2. sz. melléklet Az MVM Csoport csoportszintű szociális- és jóléti célú megállapodása
3. sz. melléklet A távolléti díj számításáról szóló megállapodás
4. sz. melléklet A munkakör-értékelés és besorolási rendszer alapelveiről szóló megállapodás
5. sz. melléklet A teljesítményen alapuló ösztönzési rendszer szabályairól szóló megállapodás
6. sz. melléklet Csoportszintű díjak és elismerések
7. sz. melléklet A rendelkezési állomány szabályozása

1.sz. függelék

A CSKSZ személyi hatálya az alábbi társaságokra és az e társaságoknál alkalmazott munkavállalókra terjed ki:

1. MVM Zrt.
2. MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
3. MVM Balance Zrt.
4. MVM Partner Zrt.
5. Vértesi Erőmű Zrt.
6. MVM Zöld Generáció Zrt.
7. MVM OVIT Zrt.
8. MVM ERBE Zrt.
9. MVM I Zrt.
10. ATOMIX Kft.
11. MVM NET Zrt.
12. MVM Nukleáris Karbantartó Zrt.
13. MVM XPert Zrt.
14. MVM CEEnergy Zrt.
15. MVM Démász Áramhálózati Kft.
16. MVM Égáz-Dégáz Földgázhálózati Zrt.
17. MVM Főgáz Földgázhálózati Kft.
18. MVM Tisza Erőmű Kft.