



Az MVM Cégcsoport szintű Kollektív Szerződés tárgyalására és megkötésére irányadó TÉZISEK

amely létrejött az MVM Társaságcsoporthoz Érdekegyeztető és Konzultációs Fórumának (a továbbiakban: ÉKF) 2013. január 30-i ülésén, a munkáltatói oldal és az MVM Társaságcsoporthoz Szakszervezeti Szövetség (a továbbiakban: MVM TSZSZ) tárgyalásának eredményeként.

Preambulum

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

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

1. A CSKSZ megkötésének célja

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

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

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

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

2. A CSKSZ személyi hatálya

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



3. A CSK SZ által szabályozott tárgykörök

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

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

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

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

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

4. A CSK SZ szerkezete

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

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

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

A helyi kollektív szerződés

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

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

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



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

5. A felek együttműködésének és a tárgyalások alapelvei

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

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

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

Felek megállapodnak az alábbi tárgyalási elvekben:

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

6. Kommunikáció

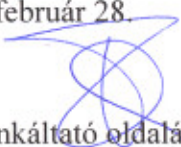
Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalókat a CSKSZ vonatkozásában közösen tájékoztatják, ezen belül közösen adnak tájékoztatást a tárgyalásokról, illetve első esetben annak megkezdéséről.

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

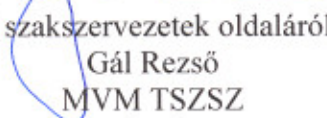
Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalók alapvető informálása az MVM Zrt. és a társaságok Intranetes hálózatának használatával, tájékoztatók kiadásával történik oly módon, hogy a tájékoztatást mindkét fél képviselője kézjeggyel látja el. Ezen túlmenően a helyben használatos információs módszerek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

Mindkét fél a saját döntéshozó testületeit szükség szerint tájékoztatja.

Budapest, 2013. február 28.


A munkáltató oldaláról
Fluck Benedek
MVM Zrt.

humán erőforrás vezérigazgató-helyettes


A szakszervezetek oldaláról
Gál Rezső
MVM TSZSZ
elnök