

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 előnyugdíjazási 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. előnyugdíjazási rendszere
Előnyugdíjazási állományba kerülés (munkavégzés alóli teljes felmentéssel)
Rendelkezésre állási állományba kerülés (munkavégzés alóli részleges felmentéssel)
- III.) Az előnyugdíj 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 előnyugdíjazási 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) igénybe vételére 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 igénybevétel 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 járulékkerheket 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.

