

MEGÁLLAPODÁS
A 2012. DECEMBER 12-ÉN MEGHOZOTT CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉSI DÖNTÉS ÉS
LÉTSZÁMLEÉPÍTÉS TÁRGYÁBAN

amely létrejött egyrészről

a **Médiaszolgáltatás-támogató és Vagyonkezelő Alap**

(székhely: 1016 Budapest, Naphegy tér 1.) mint munkáltató képviselőjében

Dr. Böröcz István vezérigazgató,

másrészről

a 2012. december 11-én megalakult, a TVDSZSZ, TEMÉSZ, TFSZ, FRÁSZ, MTVGYSZ, EMSZ, RÁMÜSZ, DTÜSZ, DTDSZ, MRDSZ és az MTI Sajtószakszervezet közös **sztrájkbizottsága (továbbiakban: Sztrájkbizottság)**, mint az érdekképviselői oldal képviselőjében:

Lázár András, elnök

között (továbbiakban: **felek**) alulírott helyen és időben az alábbiak szerint:

A Felek kijelentik, hogy jelen megállapodás a Munkáltató 2012. december 12-én meghozott csoportos létszámleépítésről szóló – az Mt. 73.§ szerinti - döntését és a végrehajtás megkezdését nem érinti, azt nem írja felül, a megállapodás a döntést és végrehajtásának megkezdését követő feltételeket rendezi az aláírás napjától.

Előzmény: Munkáltató 2012.november 09. napján közölte az üzemi tanácsi oldallal csoportos létszámleépítésre vonatkozó szándékát. 2012. november 23. napján Munkáltató az üzemi tanácsi rendszer képviselőivel megkezdte a tárgyalásokat. Felek a tárgyalást a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 72. § (5) bekezdésében foglaltak alapján 2012. december 10. napján megállapodás megkötése nélkül zárták le. A Munkáltató ezt követően – összhangban a vonatkozó jogszabályi előírásokkal - 2012. december 12-én meghozta döntését a csoportos létszámleépítésről. Felek rögzítik, hogy a Munkáltató a csoportos létszámleépítés tárgyában hozott döntése alapján a csoportos létszámleépítés a szándék bejelentéséhez képest összesen 40 fővel kevesebb munkavállalót érint. A Munkáltató 2012. december 13. napján megkezdte Az Mt. 75.§ (1) bekezdésében megjelölt tájékoztatók átadását.

A Sztrájkbizottság és a Munkáltató, a csoportos létszámleépítés következményeinek enyhítését célzó eszközökről és az érintett munkavállalók számának csökkentéséről történő egyeztetéseik eredményét jelen megállapodás keretében rögzítik.

1. Ütemezés és végrehatás

1.1. Az Mt. 75. § (1) bekezdésében meghatározott, az érintett munkavállalók munkaviszonyának megszüntetéséről szóló előzetes tájékoztatók munkáltató általi átadásának kezdő időpontja 2012. december 13. azzal, hogy amely esetben SZMSZ módosítás képezi a létszámleépítés okát, ott az előzetes tájékoztató átadása 2013 januárjában, az SZMSZ hatálybalépését követően történik meg. Felek rögzítik, hogy az Mt. 273. § (1) és (4) bekezdésében, illetve a 260. § (3) bekezdésében, valamint az Üzemi Megállapodásban foglaltakkal összhangban, a csoportos létszámleépítésben érintett munkavállalói érdekképviselői tisztségviselő, Központi üzemi tanács tag, illetve telephelyi ÜT elnök, valamint munkavédelmi bizottsági tag esetén az érdekképviselői szerv, az üzemi tanács, illetve a munkavédelmi bizottság megkeresése után, az illetékes szerv rendelkezésére nyitva álló törvényi határidő letelte és a szervezetről való válasza után kerülhet csak átadásra az érintett munkavállaló részére a munkajogviszony megszüntetéséről szóló előzetes tájékoztató.

1.2. Fentiekre tekintettel felek rögzítik, hogy a munkajogviszony megszüntetéséről rendelkező jognyilatkozatok átadásának kezdő időpontja: a munkaviszony megszüntetéséről szóló előzetes értesítés közzétételétől számított minimum 30 nap.

1.3. Az értesítés kézhezvétele után az érintett munkavállalók nyilatkozhatnak arról, hogy a munkaviszony megszüntetés mely módját választják (közös megegyezés, munkáltatói felmondás, valamint elszámolási kérdések miatt nyugdíjazás).

1.4. A munkáltatói előzetes értesítés kézhezvételét követően a munkáltató az érintett munkavállalók egy részét mentesíti a munkavégzési kötelezettsége alól, mely időtartamra az érintett munkavállalóknak az állásidőre vonatkozó szabályok szerint jár díjazás.

1.5. A munkáltatói felmondás esetén - összhangban a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel - a teljes felmondási időre a munkáltató az érintett munkavállalót felmenti a munkavégzési kötelezettség alól.

2 A munkaviszony megszüntetési módok vonatkozásában munkáltató az alábbi feltételek biztosítására vállal kötelezettséget.

2.1 A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén:

- az érintett munkavállaló munkaviszonya a munkáltató és a munkavállaló által kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozattal megállapított időpontban és feltételekkel szűnik meg;

- munkáltató törekszik kiadni munkavállaló részére az időarányos szabadság azon részét, amely fölött munkáltató jogosult rendelkezni a munkaviszony megszűnése előtt, amennyiben az érintett munkavállaló által korábban ellátott feladatok a Médiaszolgáltatás-támogató és Vagyonkezelő Alap mindennapi működéséhez nem szükségesek;
- a munkavállaló – ez irányú szándéka esetén - a munkaviszony megszűnése előtt kiveszi az időarányos szabadság azon részét, amely fölött munkavállaló jogosult rendelkezni;
- munkáltató vállalja, hogy azon munkavállalók esetében, akik bruttó 300.000.- Ft alatti távolléti díjjal rendelkeznek, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén számukra a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzítetteken felül további egy havi távolléti díjnak megfelelő összeget biztosít;
- munkáltató vállalja, hogy a bármely nyugdíjazási formát igénybe venni nem tudó, a létszámleépítéssel érintett, 55 év feletti munkavállalók esetében további egy havi távolléti díjnak megfelelő juttatást biztosít a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén;
- munkáltató vállalja, hogy az 51-54 éves korú, a létszámleépítéssel érintett munkavállalók esetében további egy havi távolléti díjnak megfelelő juttatást biztosít a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén;
- munkáltató vállalja, hogy 3 vagy több kiskorú gyermeket nevelő, a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a vonatkozó jogszabályban rögzítetteken felül további egy havi távolléti díjnak megfelelő juttatást biztosít;
- munkáltató vállalja, hogy annak a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalónak, aki legalább 15 éve a munkáltatónál, illetve jogelődjénél folyamatos munkaviszonyban dolgozik, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a vonatkozó jogszabályban rögzítetteken felül további egy havi távolléti díjnak megfelelő juttatást biztosít;
- azon létszámleépítéssel érintett munkavállalók esetében, akik a munkáltató csoportos létszámleépítése során a munkáltató további intézkedése nélkül kedvezőtlenebb helyzetbe (mint például bármilyen nyugdíjazási forma igénybevételéhez szükséges időtartam hiánya) kerülnének, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a munkáltató vállalja, hogy a munkaviszony megszüntetésének időpontját a fent rögzítettekhez igazítja, a munkavállaló számára kedvező, a

rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megfelelő ésszerű időtartammal meghosszabbítja.

Felek megállapodnak, hogy jelen pontban nevezett életkori feltételek vizsgálatakor, illetve a munkaviszonyban töltött idő vizsgálatakor az irányadó felmondási idő alatti esetleges évfordulókat még figyelembe veszi azzal, hogy a jogosultsági vizsgálat szempontjából a felmondási idő számítása az előzetes értesítés közlését követő 32. napon indul.

Felek megállapodnak továbbá abban, hogy jelen pontban felsorolt juttatások a munkavállalót minden olyan jogcímen megilletik, amely feltételeinek megfelel.

2.2 A munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén:

- munkavállaló – nyilatkozata alapján – kiveheti a felmondási időben az időarányos szabadság azon részét, amely fölött munkavállaló jogosult rendelkezni;
- munkáltató kifizeti azon járandóságát, amely megilleti munkavállalót a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint;
- a kivett szabadságok után még fennmaradó felmondási időre munkáltató felmenti munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

2.3 Öregségi nyugdíjazás és nők 40 éves nyugdíja esetén:

- öregségi nyugdíjazás, vagy nők 40 éves nyugdíja esetén a munkáltató kifizeti azon összeget, amely munkáltatói felmondás esetén megilletné a munkavállalót;
- az a munkavállaló, aki az Mt. 294 § (1) bekezdés g) pont alapján nyugdíjasnak minősül, végkielégítésre nem jogosult.

3. A munkáltató vállalja, hogy döntésbejelentésben rögzített létszámhoz képest további minimum 20 fővel csökkenti a csoportos létszámleépítésben érintetté vált munkavállalók létszámát szociális és egyéb körülményekre figyelemmel, különös tekintettel az 58 év feletti munkavállalókra.

4. A munkáltató a létszámleépítés hatásainak, következményeinek enyhítése érdekében 2013. februártól 2013. április hónap közepéig az érintett munkavállalóknak munkaerő piaci, elhelyezkedési, jogi - amely alól kivételt képeznek azok az esetek, amelyekben az érintett munkavállaló a munkáltató létszámleépítésre irányuló döntését jogi úton megtámadja - és pszichológiai tanácsadást biztosít.

5. Alkalmazott elvek és további intézkedések a munkaviszony megszüntetés során:

- 5.1 Munkáltató biztosítja, hogy az érintett munkavállalók munkaviszonyuk megszűnése, illetve megszüntetése után lakáskölcsön, illetve munkáltatói kölcsöntartozásukat változatlan feltételekkel fizethetik vissza.
- 5.2 Felek rögzítik, hogy az érintett munkavállalók tanulmányi szerződése oly módon kerül megszüntetésre, hogy a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésben foglalt kötelezettségek teljesítése alól, a tanulmányi szerződés keretében számára biztosított pénzbeli támogatás tekintetében pedig visszafizetési kötelezettség nem terheli.
- 5.3 A Médiaszolgáltatás-támogató és Vagyonkezelő Alap tulajdonában és az érintett munkavállalók használatában álló mobiltelefonok megvásárlására, valamint a SIM kártyák megtartására (előfizető módosítására) a munkáltató lehetőséget biztosít, amennyiben az érintett munkavállaló a Gazdasági vezérigazgató-helyettesi terület által megállapított összeg kifizetését vállalja.
- 5.4. Munkáltató vállalja, hogy amennyiben a Médiaszolgáltatás-támogató és Vagyonkezelő Alapon belül lesz megüresedett álláshely, a munkáltató első lépésben munkavállalói körében hirdeti azt meg. A munkáltató vállalja, hogy amennyiben a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállaló munkaviszonya megszűnéséig a munkáltató által meghirdetett belső álláspályázaton a legalkalmasabbnak bizonyul, abban az esetben az érintett munkaviszonyát nem szünteti meg.
- 5.5. Amennyiben a létszámcsökkentés folyamán a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat átadásáig a munkáltatónak hivatalosan tudomására jut, hogy a csoportos létszámcsökkentésben házas társ, illetve – előzetes értesítés közlését megelőzően bejegyzett, vagy más hitelt érdemlő módon igazolt – élettárs munkavállalók mindegyike érintetté vált, továbbá ha két kiskorú gyermekét egyedül nevelő, valamint három vagy több gyermekét egyedül nevelő, vagy fogyatékkal élő gyermekét nevelő, illetve olyan 55 és 57 év közötti munkavállaló vált érintetté, aki nyugellátásra nem jogosult, a munkáltató ismételten megvizsgálja a munkaviszony megszüntetés szükségességét. Az erre irányuló kérelmet a munkavállaló az előzetes értesítés átvételét követő legfeljebb 15 napon belül, vagy legkésőbb jelen megállapodás aláírását követő 5 munkanapon belül nyújthatja be.
- 5.6. Azon munkavállalók esetében, akiknek a munkaviszonyuk felmondással történő megszüntetésének időpontja és az öregségi, illetve nők 40 éves nyugdíjra való jogosultsági időpontjuk között eltérés keletkezik, a munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló írásbeli kérésére a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megfelelő ésszerű időtartammal a felmondási idő kezdetét úgy állapítja meg, hogy a

munkaviszony megszűnését követő napon adott munkavállaló nyugdíjra való jogosultságát megszerezhesse.

6. Felek megállapodása alapján a munkáltató legkésőbb 2013. január 31. napjáig létrehoz egy 31,6 millió forint induló tőkével rendelkező segélyezési alapot a jelen csoportos létszámleépítés kapcsán a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók szociális rászorultsági, illetve elhelyezkedést támogató, illetve célú segélyezése érdekében. A segélyezési alapból a folyósításra az erre a célra a munkáltató által delegált 1 fő, valamint a megválasztásra került telephelyi üzemi tanácsok által delegált 1-1 fő részvételével létrehozandó bizottság által 2013. február 10. napjáig megalkotásra kerülő támogatási szabályzat alapján kerül sor. A bizottság felállításának határideje 2013. január 25.

7. Felek rögzítik, hogy a jelen megállapodásban foglaltak nem terjednek ki a munkáltatónál vezető munkakört betöltő, azaz vezető - irányítói foglalkoztatási csoportba tartozó munkavállalókra.

Záró rendelkezések

Felek kijelentik, hogy kiemelten fontos számunkra együttműködésük érdekében a munkabéke megtartása. Egyetértenek abban, hogy a munkabéke akkor valósul meg, ha a munkáltatók és a munkavállalók (illetve érdekképviseleti szerveik) konfliktus nélkül működnek együtt, annak ellenére, hogy a különböző pozíciójuktól adódó érdekellentétek természetesen továbbra is fennállnak.

A Sztrájkbizottság jelen megállapodás aláírásának napján felosztatja magát, valamint kijelenti, hogy a 2012. december 12-én hozott döntés alapján végrehajtott csoportos létszámcsökkentés kapcsán újabb sztrájkbizottságot nem állít fel, további sztrájkköveteléssel nem lép fel.

A Munkáltató fenntartja magának azt a jogot, hogy amennyiben a jelen megállapodás tárgyával összefüggő bármely kérdést érintően sztrájkbizottság újra megalakul, jogosult - mérlegelést követően - jelen megállapodást egyoldalúan azonnali hatállyal felmondani. Munkáltató kijelenti, hogy a megállapodás felmondása nem érinti a csoportos létszámleépítés folyamatában a jelen megállapodás felmondásáig átadott munkáltatói felmondásban közölt, illetve a Munkáltató és az érintett Munkavállaló közötti munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodásban rögzített – jelen megállapodás alapján rögzített – feltételek teljesítését.

Felek a jelen megállapodást elolvasták, közösen értelmezték, tartalmát megértették, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Felek jelen megállapodás aláírásával a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos egyeztető tárgyalásokat lezártak tekintik.

Felek rögzítik, hogy jelen megállapodás a 2012. december 11-én megalakult, a TVDSZ, TEMÉSZ, TFSZ, FRÁSZ, MTVGYSZ, EMSZ, RÁMÜSZ, DTÜSZ, DTDSZ, MRDSZ és az MTI Sajtószakszervezetből álló sztrájkbizottság feloszlásának napján lép hatályba.

Kelt: Budapest, 2013. január.....

.....
Dr. Böröcz István
Vezérigazgató
MTVA

.....
Lázár András
a Sztrájkbizottság elnöke

A Központi Üzemi Tanács aláírásával fejezi ki egyetértését jelen megállapodásban rögzített minden olyan rendelkezés tekintetében, amely a csoportos létszámleépítésben érintett munkavállalók terheit enyhíti.

.....
Kapuvári Gábor
KÜT elnök

Jelen megállapodással egyetért:

.....
Mangel Gyöngyi
RDT elnök

MEGHATALMAZÁS

Alulírott szakszervezetek meghatalmazzuk az Médiaszolgáltatás-támogató és Vagyonkezelő Alap Munkáltatónál a 2012. november 9-én bejelentett csoportos létszámleépítés kapcsán 2012. december 11-én megalakult **Sztrájkbizottság elnökét, Lázár András**t (PHDSZSZ elnöke), hogy a Munkáltatóval folytatott tárgyalások eredményeként létrejött, a csoportos létszámleépítés következményeit enyhítő, általunk megismert - jelen meghatalmazáshoz csatolt, *A 2012. december 12-én meghozott csoportos létszámcsökkentési döntés és létszámleépítés tárgyában* kelt – megállapodást helyettünk és nevünkben aláírja.

Budapest, 2013. január

Szakszervezetek
TVDSZ
TEMÉSZ
TFSZ
FRÁSZ
MTVGYSZ
EMSZ
RÁMÜSZ
DTÜSZ
DTDSZ
MRDSZ
MTI Sajtószakszervezet