

ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS

BETRIEBSVEREINBARUNG

ELSŐ RÉSZ

ERSTER TEIL

1. Általános rendelkezések

1. Allgemeine Bestimmungen

1. Jelen üzemi megállapodást egyrészről a **Phoenix Mecano Kecskemét Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság** (székhelye: 6000 Kecskemét, István király krt. 24.; cégjegyzékszám: 03-09-102028), mint Munkáltató,

1. Diese Vereinbarung wird einerseits von **Phoenix Mecano Kecskemét Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság** (Sitz: 6000 Kecskemét, István király krt. 24.; FN: 03-09-102028), als Arbeitgeber und

másrészről a **Phoenix Mecano Kecskemét Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság Üzemi Tanácsa** (székhely ugyanott, a továbbiakban: ÜT) közös elhatározásából, a mindenkor érvényes Munka törvénykönyvében (a továbbiakban Mt.) foglaltak alapján köti.

andererseits vom **Betriebsrat der Phoenix Mecano Kecskemét Termelő és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság** (Sitz: derselbe im Folgenden: Betriebsrat) im gemeinsamen Einverständnis auf Grund des jeweils geltenden Arbeitsgesetzbuches (nachfolgend: AGB) abgeschlossen.

2. Az üzemi megállapodás (a továbbiakban: megállapodás) hatályával kapcsolatos szabályok

2. Regeln in Verbindung mit der Wirkung der Betriebsvereinbarung (im Folgenden: Vereinbarung)

2.1. Felek rögzítik, hogy egymással 2002. 05. 30-án üzemi megállapodás kötöttek, jelen megállapodással ezt módosítják és a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalják.

2.1. Die Parteien setzen fest, dass sie am 30. 05. 2002 miteinander eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben, den sie mit dieser Vereinbarung ändern und in einheitlicher Fassung erlassen.

2.2. A Felek megállapodnak, hogy a megállapodást az ÜT megbízásának időtartamára kötik. A megállapodás rendelkezéseit a hatályba lépés napjától kell alkalmazni.

2.2. Die Parteien bestimmen, dass die Vereinbarung bis zur Bestellung des Betriebsrates zustande kommt. Die Bestimmungen der Vereinbarung sind ab dem Tag des Inkrafttretens anzuwenden.

2.3. A megállapodás hatálya kiterjed a megállapodó felekre, valamint a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve a Munkáltatónál vezető állású munkavállalókat.

2.3. Die Geltung der Vereinbarung erstreckt sich auf die Parteien, sowie auf alle Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehen, ausgenommen die Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber in Leitungsposition sind.

3.A megállapodás előkészítésével, aláírásával, módosításával, felmondásával és megszűnésével kapcsolatos szabályok

3.Regeln in Verbindung mit der Vorbereitung, Unterzeichnung, Änderung, Kündigung und Auflösung der Vereinbarung

3.1. A megállapodást a Phoenix Mecano Kecskemét Kft. nevében az ügyvezető, az ÜT nevében az elnök írja alá. A megállapodás aláírásának napján lép hatályba.

3.1. Die Vereinbarung wird vom Geschäftsführer im Namen der Phoenix Mecano Kecskemét Kft. und vom Vorsitzenden im Namen des Betriebsrates unterzeichnet. Die Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft

3.2. A hivatalos választáson, érvényesen megválasztott új ÜT jogosult új üzemi megállapodás létrehozására.

3.2. Der in einer offiziellen Wahl geltend gewählte Betriebsrat ist zur Anfertigung einer neuen Betriebsvereinbarung ermächtigt.

3.3. A megállapodás módosítására mindkét fél tehet írásos javaslatot, melyről a másik félnek kell 10 napon belül állást foglalnia.

3.4. A módosítást kezdeményező félnek a módosításra vonatkozó tárgyalási ajánlatát a másik félhez írásban kell megküldeni, amelyben meg kell határozni, hogy a módosítás az üzemi megállapodás mely részét érinti, milyen új tárgykörök szabályozása szükséges, az új, illetve módosított rendelkezések tervezett hatálybalépésének időpontját, az érintett munkavállalói kört (személyi hatály), a változások szükségességének indokát, valamint minden egyéb olyan adatot, információt, amely a módosítás eredményessége érdekében célszerű (továbbiakban: ajánlat).

3.5. A felek a kezdeményezésnek a másik félhez történő átadásától számított 15 napon belül egyeztető bizottságot kell létrehozniuk. A bizottság 3 fővel működik. A bizottság 15 napon belül köteles az első egyeztető tárgyalást megtartani.

3.6. A felek vállalják, hogy az első egyeztető tárgyaláson meghatározzák a módosítás tárgykörét, a felek közötti további információ, adatszolgáltatási kötelezettség tartalmát, határidejét, rögzítik a módosításra vonatkozó javaslat elkészítésének felelősét, a kidolgozás határidejét, a további egyeztetések ütemezését.

3.7. A felek elfogadják, hogy az egyeztetésben résztvevő felek az egyeztetési eljárásba kijelölt képviselőiken kívül szakértőt igénybe vehetnek.

3.8. Az egyeztető bizottsági ülésekről emlékeztetőt kell készíteni, melyet az egyeztetésen résztvevő feleknek az egyeztetést követő napon belül meg kell küldeni.

3.9. Az üzemi megállapodás módosítására jogosult felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az egyeztetés tárgyról, a felek álláspontjáról, a tervezett módosításokról, a tárgyalások eredményéről a munkavállalókat (vagy csak a módosítással érintett munkavállalói kört) tájékoztatják.

3.10. Felek kijelentik, hogy ha az érintettek az üzemi megállapodás módosításában egyezsége jutottak, akkor az egyezségben rendelkezni kell módosított rendelkezések hatályba lépéséről.

3.3. Ein Vorschlag zur Änderung der Vereinbarung kann von beiden Parteien vorgelegt werden, worauf die andere Partei innerhalb von 10 Tagen Stellung nehmen muss.

3.4. Die Partei, die die Modifizierung veranlasst, ist verpflichtet, ihr Verhandlungsangebot bezüglich der Modifizierung der anderen Partei schriftlich zu senden, in dem festzulegen sind, welcher Teil der Betriebsvereinbarung durch die Modifizierung betroffen wird, welche neuen Betreffe zu modifizieren sind, sowie der Zeitpunkt des geplanten Inkrafttretens der neuen, bzw. modifizierten Bestimmungen, der betroffene Arbeitnehmerkreis (persönliche Geltung), der Grund der Notwendigkeit der Änderungen, sowie alle sonstige Angaben, Informationen, die im Interesse des Erfolgs der Modifizierung (im weiteren: Angebot) zweckmäßig sind.

3.5. Die Parteien sind verpflichtet, einen Vermittlungsausschuss innerhalb von 15 Tagen nach der Übergabe der Veranlassung an die andere Partei aufzustellen. Der Ausschuss arbeitet mit 3 Personen. Der Ausschuss ist verpflichtet, die erste Schlichtungsverhandlung in 15 Tagen abzuhalten.

3.6. Die Parteien vereinbaren, an der ersten Schlichtungsverhandlung den Gegenstand der Modifizierung, den Inhalt, den Termin der weiteren Informations-, Datenleistungspflicht zwischen den Parteien festzulegen, sie bestimmen desweiteremden Verantwortlichen für die Erstellung des Modifizierungsvorschlags, den Termin der Ausarbeitung, die Terminierung der weiteren Schlichtungen.

3.7. Die Parteien akzeptieren, dass die an der Schlichtung teilnehmenden Parteien außer ihren für das Schlichtungsverfahren benannten Vertretern weitere Experten in Anspruch nehmen können.

3.8. Über die Sitzungen des Vermittlungsausschusses sind Erinnerungsschreiben zu erstellen, die den an der Schlichtung teilnehmenden Parteien, am Folgetag nach der Schlichtung zugesendet werden sollen.

3.9. Die zur Modifizierung der Betriebsvereinbarung berechtigten Parteien verpflichten sich, die Arbeitnehmer (oder nur den Arbeitnehmerkreis, der durch die Modifizierung betroffen ist) über den Betreff der Schlichtung, über den Standpunkt der Parteien, über die geplanten Modifizierungen und über das Ergebnis der Verhandlungen zu orientieren.

3.10. Die Parteien bestimmen, dass wenn die Betroffenen in der Modifizierung der Betriebsvereinbarung eine Einigung erzielt haben, so in der Einigung auch Maßnahmen über das Inkrafttreten der modifizierten Bestimmungen zu treffen sind.

3.11. Az üzemi megállapodás módosításának közzétételére a jelen üzemi megállapodásban foglalt közzétételi szabályok szerint kell eljárni.

3.12. A Munkáltató kijelenti, hogy az egyeztetéssel összefüggő, az egyeztetés kezdeményezésétől annak lezárásáig felmerülő szükséges kiadásokat, dologi költségeket (adatszolgáltatás, tájékoztatás költsége) teljes egészében magára vállalja.

3.13. A megállapodást mindkét fél 3 hónapos határidővel részben, vagy egészben felmondhatja. Ha a felek közül bárki a megállapodást részben felmondja, a kifogásolt rész kivételével az továbbra is érvényben marad.

3.14. A megállapodás megszűnik a Munkáltató, illetve az ÜT megszűnésével.

4. Az ÜT ülései

4.1. Az ÜT üléseit (a továbbiakban: ülés) az ÜT elnöke hívja össze. A döntéseket a tanács ülésén kell meghozni, ahol a tagoknak személyesen kell részt venniük. A közvetlenség és a testületi döntés kötelező. A tanács ügyrendje nem mondhatja ki, hogy a napirenden szereplő kérdést az ülésen kívül is megszavazhatják.

4.2. Az üléseket bármely tag, valamint a Munkáltató az ok megjelölésével kezdeményezheti.

4.3. Az üléseken a Phoenix Mecano Kecskemét Kft. képviselője is részt vesz.

MÁSODIK RÉSZ

Az ÜT működésének feltételei

5. Az ÜT működésének tárgyi, technikai feltételei

5.1. A Munkáltató az ÜT működéséhez biztosítja:

5.1.1. az ÜT részére a tárgyalót, szükség szerinti gyakorisággal annak felszerelésével, valamint a működéshez szükséges infrastruktúrával,

5.1.2. a nyomdai, postai, írószer szükségletet;

5.1.3. az ÜT működéséhez elengedhetetlen törvényesség és szakszerűség biztosítása érdekében a szükséges és indokolt jogszabályokat, szakirodalmat és szakajjtót,

3.11. Hinsichtlich der Veröffentlichung der Modifizierung der Betriebsvereinbarung ist gemäß den Veröffentlichungsregeln der gegenwärtigen Betriebsvereinbarung vorzugehen.

3.12. Der Arbeitgeber erklärt sich, alle mit der Schlichtung zusammenhängenden, von der Veranlassung der Schlichtung bis zu ihrem Abschluss anfallenden notwendigen Ausgaben, sachliche Kosten (Kosten der Datenleistung, der Auskunftserteilung) vollständig zu übernehmen.

3.13. Die Vereinbarung kann von beiden Parteien mit Setzung einer 3-monatigen Frist teilweise oder im Ganzen gekündigt werden. Wenn irgendeine Partei die Vereinbarung teilweise kündigt, bleibt sie außer dem bemängelten Teil weiterhin gültig.

3.14. Die Vereinbarung erlischt mit der Auflösung des Arbeitgebers und des Betriebsrates.

4. Die Sitzung des Betriebsrates

4.1. Die Sitzung des Betriebsrates (im Folgenden: Sitzung) wird vom Vorsitzenden einberufen. Die Beschlüsse müssen an der Sitzung gefasst werden, woran die Mitglieder persönlich teilnehmen müssen. Die Unmittelbarkeit und die körperschaftliche Entscheidung sind obligatorisch. Es darf in der Geschäftsordnung nicht festgelegt werden, dass über die auf der Tagesordnung stehenden Fragen außerhalb der Sitzung abgestimmt werden kann.

4.2. Die Abhaltung von Sitzungen kann jedes Mitglied und der Arbeitgeber unter Angabe des Grundes beantragen.

4.3. An den Sitzungen nimmt auch der Vertreter von Phoenix Mecano Kecskemét Kft. teil.

ZWEITER TEIL

Bedingungen der Tätigkeit des Betriebsrates

5. Sachliche und technische Bedingungen

Der Arbeitgeber sichert für die Tätigkeit des Betriebsrates:

5.1.1. den Verhandlungssaal mit der vollen Ausstattung und mit der nötigen Infrastruktur nach Notwendigkeit,

5.1.2. die Druck-, Post-, Schreibwaren

5.1.3. die zweckmäßigen und notwendigen Rechtsnormen, Fachliteratur und -presse, die zur Sicherung der für die Tätigkeit des Betriebsrates

5.1.4. az ÜT működésének indokolt és szükséges költségeit

5.2 Munkáltató az ÜT működése nyilvánosságának biztosítása érdekében hozzájárul ahhoz, hogy az ÜT híreit, közleményeit tevékenységével kapcsolatos adatait a társaságnál szokásos módon közzé tegye. Az üzemi tanács nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

6. Az ÜT működésének pénzügyi feltételei

6.1. Az ÜT működésének pénzügyi feltételeit –az erre vonatkozó költségvetés figyelembevételével- a Munkáltató biztosítja. A költségvetés elfogadására a társaság gazdasági évéhez igazodóan kerül sor.

HARMADIK RÉSZ

Az ÜT elnökének, tagjainak kedvezményei és védettségük

7. Az elnök és az egyéb tisztségviselők kedvezményei

7.1. Tekintettel a Munkáltatói vállalat létszámára, a vállalat és az ÜT előtt álló feladatokra, az ÜT és a Munkáltató közötti megállapodásnak megfelelően az elnököt 15 %-os munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő kedvezmény részben vagy egészben pénzben is megváltható a Munkáltató részéről.

7.2. Az elnök feladatait az ÜT határozza meg.

8. A tagok kedvezményei

Tekintettel a társaság és az ÜT előtt álló feladatokra és az ÜT tagjainak e feladatokkal kapcsolatos várható leterheltségére, a tagokat éves munkaidőjük 10 %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A kedvezmény igénybevételét legalább 5 nappal korábban közvetlen felettesüknek jelezniük kell, helyettesítésük megszervezése érdekében. A munkaidő kedvezmény részben vagy egészben pénzben is megváltható a Munkáltató részéről.

erforderlichen Gesetzmäßigkeit und Sachgemäßheit unerlässlich sind,

5.1.4. die begründeten und notwendigen Kosten der Tätigkeit des Betriebsrates.

5.2. Im Interesse der Sicherung der Öffentlichkeit der Betriebstätigkeit genehmigt der Arbeitgeber, dass der Betriebsrat seine Nachrichten, Publikationen und die mit seiner Tätigkeit verbundenen Daten auf die beim Arbeitgeber übliche Art und Weise veröffentlicht. Die Person, die im Namen oder im Namen des Betriebsrats handelt, darf Informationen, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, nur offenlegen, ohne die berechtigten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers zu gefährden oder die Persönlichkeitsrechte zu verletzen.

6. Die finanziellen Bedingungen der Tätigkeit des Betriebsrates

6.1. Die finanziellen Bedingungen der Tätigkeit des Betriebsrates – unter Berücksichtigung des diesbezüglichen Budgets– werden vom Arbeitgeber gesichert. Das Budget wird sich nach dem Wirtschaftsjahr richtend angenommen.

DRITTER TEIL

Vergünstigungen und Schutz des Vorsitzenden und der Mitglieder des Betriebsrates

7. Vergünstigungen des Vorsitzenden und anderen Repräsentanten

7.1. Mit Rücksicht auf die Gesamtarbeitnehmerzahl der Firma und auf die vor der Firma und dem Betriebsrat stehenden Aufgaben, steht dem Vorsitzenden eine 15 % seiner monatlichen Arbeitszeit entsprechende Arbeitszeitvergünstigung gemäß der Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu. Die Arbeitszeitvergünstigung kann vom Arbeitgeber ganz oder teilweise in bar abgegolten werden.

7.2. Die Aufgaben des Vorsitzenden werden vom Betriebsrat bestimmt.

8. Vergünstigungen der Mitglieder

Mit Rücksicht auf die vor der Firma und dem Betriebsrat stehenden Aufgaben und die dabei zu erwartenden Belastung, steht den Mitgliedern eine 10 % ihrer monatlichen Arbeitszeit entsprechende Arbeitszeitvergünstigung zu. Die Inanspruchnahme der Vergünstigung soll im Interesse der Organisation ihrer Stellvertretung an ihren unmittelbaren Vorgesetzten mindestens 5 Tage im Voraus gemeldet werden. Die Arbeitszeitvergünstigung kann vom Arbeitgeber ganz oder teilweise in bar abgegolten werden.

9. Az elnök védettsége

9.1. Az ÜT előzetes egyetértése szükséges elnökének munkaviszonyának a Munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a Munkáltató Mt. 53. § szerinti intézkedéséhez.

9.2. Az ÜT a Munkáltató tervezett intézkedésének átvételétől számított 8 munkanapon belül válaszol, hogy hozzájárul-e az intézkedéshez. Ha az ÜT véleményét a fenti határidőn belül nem közli a Munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

9.3. Az ÜT véleményét írásban, előzetesen (legalább 5 nappal a Munkáltató döntése előtt) ki kell kérni akkor, ha elnöke vagy tagja(i) ellen a Munkáltató azonnali hatályú felmondással kíván élni. Az ÜT-nek a Munkáltató döntéséről véleményét a Munkáltató írásbeli tájékoztatásának kézhezvételétől számított 8 napon belül írásban kell közölnie.

9.4. Ha az ÜT a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait is írásba kell foglalni.

9.5. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené az ÜT működését, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a Munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy

b) az ÜT tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

9.6. Amennyiben átszervezés, vagy létszámcsökkentés miatt az ÜT elnökének vagy tagjának munkahelye szűnik meg, a Munkáltató – amennyiben lehetséges - köteles a megszünttel azonos, vagy az elnök vagy tag képzettségének, kompetenciájának megfelelő, vagy ilyen, átképzéssel betölthető munkakört felajánlani.

9.7. Rendkívüli esetben az ÜT hozzájárulhat elnöke, illetve tagja(i) védtségének pénzbeli megváltásához.

NEGYEDIK RÉSZ

9. Schutz des Vorsitzenden und der Mitglieder

9.1. Die vorherige Zustimmung des Betriebsrates ist zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vom Vorsitzenden und den Mitgliedern mittels Kündigung durch den Arbeitgeber sowie zur Maßnahme gemäß § 53. des AGBs erforderlich.

9.2. Der Betriebsrat ist verpflichtet, innerhalb von 8 Arbeitstagen nach der Übernahme der geplanten Maßnahme des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er der Maßnahme zustimmt.

Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber ihre Meinung nicht innerhalb der oben genannten Frist mit, ist dies so zu verstehen, als wenn sie mit der geplanten Maßnahme einverstanden wäre.

9.3. Vor einer unbefristeten Kündigung des Vorsitzenden oder den Mitgliedern ist im Voraus (mindestens 5 Tage vor dem Beschluss des Arbeitgebers) die Meinung des Betriebsrates schriftlich anzufordern. Der Betriebsrat soll ihre Meinung über den Beschluss innerhalb von 8 Tagen nach der Entgegennahme der schriftlichen Information des Arbeitgebers schriftlich mitteilen.

9.4. Ist der Betriebsrat mit der geplanten Maßnahme nicht einverstanden, müssen die Gründe der Ablehnung auch schriftlich verfasst werden.

9.5. Die Begründung ist fundiert, wenn die Durchführung der geplanten Maßnahme

a) die Tätigkeit des Betriebsrates erschweren würde, vorausgesetzt, dass das Ausbleiben der Maßnahme für den Arbeitgeber mit keinem unangemessenen, schweren Nachteil einhergeht, oder

b) eine negative Diskriminierung wegen der Mitwirkung an der Tätigkeit des Betriebsrates zur Folge hätte.

9.6. Wenn wegen einer Reorganisation oder einem Stellenabbau das Arbeitsverhältnis des Vorsitzenden oder des Mitglieds erlischt, so soll der Arbeitgeber – wenn möglich – einen mit dem erloschenen übereinstimmenden oder der Ausbildung oder der Kompetenz des Vorsitzenden und des Mitglieds entsprechenden oder einen mit einer Umbildung ausfüllbaren Arbeitskreis anbieten.

9.7. In besonderen Fällen kann der Betriebsrat zur Abgeltung des Schutzes des Vorsitzenden und der Mitglieder in Geld zustimmen.

VIERTER TEIL

Az ÜT jogainak értelmezése és a joggyakorlás eljárási rendje

10. Az ÜT együttdöntési joga

Az ÜT-t együttdöntési jog illeti meg az Mt. 263.§-ban felsoroltak tekintetében.

11. Az ÜT véleményezési joga

11.1. Az ÜT-t véleményezési jog illeti meg az Mt. 264-265.§-ban foglaltak tekintetében.

11.2. A Munkáltató az előterjesztést a döntés meghozatala előtt legalább 5 nappal bizalmas és titkos minősítéssel az ÜT-nek megküldi. Az ÜT az elnökön keresztül véleményét lehetőség szerint 5 napon belül megküldi a Munkáltatónak. Ha az ÜT a véleményezésre megküldött anyagra fenti határidőn belül nem válaszol, úgy kell tekinteni, mintha az előterjesztéssel egyetértene.

Értelmező rendelkezések a véleményezési jog körében:

A felek a megállapodás keretében a munkavállalók nagyobb csoportjának tekintik a Munkáltatónál, illetve önálló részlegénél, egységénél a legalább 13 főt.

A Munkáltató köteles a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedések és szabályzatok tervezetét írásban az ÜT-nek átadni.

12. Az ÜT tájékoztatása

A Munkáltató köteles tájékoztatni az ÜT-t az Mt. 262.§ (3) bekezdésében felsorolt kérdésekről.

13. Csoportos létszámcsökkentés

Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést megelőzően köteles az ÜT-vel az Mt-ben foglalt rendelkezések betartásával konzultálni.

14. Munkavállalói küldött

14.1. Munkáltató technikai, pénzügyi és erkölcsi támogatásával elősegíti azt, hogy az ÜT gyakorolhassa törvényben szabályozott, munkavállalói küldött jelölési jogát a gazdasági társaságok felügyelő bizottságába.

14.2. Az ÜT vállalja, hogy a joggyakorlás technikai és pénzügyi eszközigényénél (pl. választás lebonyolítása, az

Auslegung der Rechte des Betriebsrates und die Verfahrensordnung der Ausübung der Rechte

10. Mitentscheidungsrecht des Betriebsrates

Dem Betriebsrat steht ein Mitentscheidungsrecht bezüglich der Bestimmungen des § 263 des AGBs zu.

11. Begutachtungsrecht des Betriebsrates

11.1. Dem Betriebsrat steht ein Begutachtungsrecht bezüglich der Bestimmungen der §§264-265 des AGBs zu.

11.2. Der Arbeitgeber muss den Vorschlag mindestens 5 Tage vor der Beschlussfassung mit der Einstufung „vertraulich und geheim“ dem Betriebsrat zusenden. Die Meinung des Betriebsrates wird möglichst innerhalb von 5 Tagen dem Arbeitgeber zugesendet. Antwortet der Betriebsrat auf den zur Begutachtung zugeschickten Vorschlag innerhalb der oben genannten Frist nicht, ist dies so zu verstehen, als wenn der Betriebsrat mit dem Vorschlag einverstanden wäre.

Auslegungsbestimmungen im Bereich des Begutachtungsrechts

Im Rahmen der Vereinbarung wird von den Parteien eine Gruppe mit mindestens 13 Personen beim Arbeitgeber, oder seinen unabhängigen Abteilungen und Einheiten als eine größere Gruppe von Arbeitnehmer angesehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Entwurf von Maßnahmen und Ordnungen, die eine größere Gruppe von Arbeitnehmer betreffen, dem Betriebsrat schriftlich zu übergeben.

12. Information des Betriebsrates

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die im § 262 Abs. (3) des AGBs stehenden Fragen informieren.

13. Massenentlassung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor seiner Entscheidung über eine Massenentlassung mit dem Betriebsrat unter Einhaltung der Vorschriften des AGBs zu konsultieren.

14. Der Arbeitnehmerdelegierte

14.1. Der Arbeitgeber fördert mit seiner technischen, finanziellen und moralischen Unterstützung, dass der Betriebsrat seine gesetzlich geregelten Rechte zur Nominierung der Arbeitnehmerdelegierten für den Aufsichtsrat der Wirtschaftsgesellschaften ausüben kann.

14.2. Der Betriebsrat akzeptiert, dass er die Interessen und Sichtpunkte des Arbeitgebers hinsichtlich den

FB nyelvi sajátossága stb.) a Munkáltató érdekeit és szempontjait figyelembe veszi. Az ÜT fenntartja magának a jogot, hogy a Munkáltató felügyelő bizottságába saját tagjai közül delegáljon tagot.

14.3. Munkáltató a felügyelő bizottság munkavállalói képviselője számára az ÜT elnökét és tagjait megillető védettséget biztosít.

14.4. Tilos az ÜT-nek sztrájkban való részvétele, az ÜT, mint testület sztrájkot nem szervezhet, azt nem támogathatja.

technischen und finanziellen Erfordernissen der Rechtsausübung (z.B.: Abwicklung von Wahlen, sprachliche Besonderheiten des Aufsichtsrates) in Betracht zieht. Der Betriebsrat behält sich das Recht vor, ein Mitglied in den Aufsichtsrat des Arbeitgebers aus seinen Mitgliedern zu delegieren.

14.3. Dem Arbeitnehmerdelegierten wird ein dem Vorsitzenden und den Mitgliedern zustehender Schutz vom Arbeitgeber zugesichert.

14.4. Die Teilnahme an Streiks ist für den Betriebsrat verboten, der Betriebsrat kann auch keinen Streik organisieren und unterstützen.

ÖTÖDIK RÉSZ

Az Mt. 268.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek

15. Próbaidő

A próbaidő legfeljebb 6 hónap lehet.

16. Munkavállalóra irányadó felmondási idő

A munkavállalóra irányadó felmondási idő megegyezik a mindenkorai Mt-ben a Munkáltatóra irányadó felmondási idővel.

17. Munka és pihenőidő szabályai

17.1 A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, legfeljebb harminchat hónap.

17.2 Egyenlőtlen munkaidő-beosztás, osztott napi munkaidő is lehetséges.

17.3 Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát

a) a 16 vagy 24 heti munkaidőkeretben meghatározott időszakon, vagy

b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.

17.4. A max. 36 hónapos munkaidő keret alkalmazásakor, egyenlőtlen munkaidő-beosztás órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabéréét az adott

FÜNFTER TEIL

Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 268. Abs. (1) des AGBs:

15. Probezeit

Die Probezeit kann höchstens 6 Monate dauern.

16. Die für die Arbeitnehmer anzuwendende Kündigungszeit

Die für die Arbeitnehmer anzuwendende Kündigungszeit ist die gleiche wie für den Arbeitgeber laut dem jeweiligen AGB anzuwendende Kündigungszeit.

17. Vorschriften bezüglich der Arbeits- bzw. Ruhezeit

17.1 Die Dauer der Arbeitszeitrahme darf, wenn dies aus objektiven oder technischen oder organisatorischen Gründen gerechtfertigt ist, sechsunddreißig Monate nicht überschreiten.

17.2 Ungleiche Arbeitszeit und geteilte tägliche Arbeitszeit ist auch möglich.

17.3. Bei ungleichen Arbeitszeiten ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Zeitplan

a) während des in der Arbeitszeitrahme von 16 oder 24 Wochen angegebenen Zeitraums oder

b) wenn dies aus objektiven oder technischen oder organisatorischen Gründen gerechtfertigt ist, im Durchschnitt innerhalb von zwölf Monaten berücksichtigt zu werden.

17.4 Bei Anwendung der Höchstarbeitszeit von 36 Monaten berechnet und zahlt der Arbeitgeber bei ungleichen Arbeitszeiten bei Stundenlöhnen den Lohn des Arbeitnehmers auf der Grundlage der Anzahl der

hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

17.5 Az elrendelhető éves rendkívüli munkaidő mértéke 300 óra lehet.

18. Munkavállalói kártérítési felelősség, rendes szabadság

18.1 Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló 8 havi távolléti díjának összege lehet.

18.2. Munkáltató a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki

19. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása

19.1 Felek az Mt. 56. § (1) bek. alapján megállapodnak, hogy a Munkáltató jogosult a Munkavállalóval szemben - ha a vétkes kötelezettségszegés súlya nem indokolja a felmondást vagy azonnali hatályú felmondást – hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, amennyiben a Munkavállaló a jelen munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegi.

19.2 Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a kötelezettségszegés súlyától függően az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja – önállóan vagy együttesen - a Munkavállalóval szemben:

- i. írásbeli figyelmeztetés;
- ii. a belső szabályzatban biztosított, alapbéren felüli külön juttatások csökkentése vagy megvonása;
- iii. alapbér-csökkentés;
- iv. áthelyezés másik munkakörbe vagy munkahelyre.

A fenti hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának időtartama valamennyi esetben legfeljebb egy év. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény felső határa a mindenkor hatályos Mt. szerint kerül megállapításra.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést a Munkáltató köteles írásba foglalni és indokolni. Az intézkedéssel szemben a Munkavállaló a közlést követő 30 napon belül jogorvoslattal élhet.

HATODIK RÉSZ

Az ÜT és a Munkáltató kapcsolata

Arbeitsstunden und der täglichen Arbeitsstunden, die für den jeweiligen Monat gelten, sofern nicht anders vereinbart.

17.5 Die angeordnete außerordentliche Arbeitszeit kann 300 Stunden pro Jahr betragen.

18. Haftung des Arbeitnehmers, ordentlicher Urlaub

18.1 Im Falle einer fahrlässigen Beschädigung kann die Höhe des Schadenersatzes bis zur 8 monatlichen Abwesenheitsgebühr des Arbeitnehmers belaufen.

18.2. Der Arbeitgeber ist berechtigt spätestens bis zum 31. März des auf das Fälligkeitsdatum folgenden Jahres ein Viertel des Urlaubs zu gewähren.

19. Anwendung von nachteiligen Sanktionen

19.1 Die Parteien vereinbaren auf der Grundlage des § 56. Abs. (1) des AGBs, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, gegenüber den Arbeitnehmer, - wenn die Schwere des Pflichtverstoßes keine Kündigung oder keine Kündigung mit sofortiger Wirkung begründet – eine nachteilige Sanktion anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer gegen seine Pflicht aus dem vorliegenden Arbeitsverhältnis schuldhaft verstößt.

19.2. Die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitgeber berechtigt, ist Je nach Schwere der Verstöße die unten aufgeführten Sanktionen – allein oder kumuliert – gegen den Arbeitnehmer anzuwenden:

- i. schriftliche Abmahnung;
- ii. Minderung oder Nichtzahlung von in den internen Satzungen über den Grundlohn hinaus zugesicherten Zuwendungen;
- iii. Grundlohnminderung;
- iv. Versetzung in einen anderen Arbeitskreis oder Arbeitsplatz.

Die maximale Dauer der Anwendung der obigen Sanktionen ist in allen Fällen ein Jahr. Die Obergrenze der eine finanzielle Nachteil verhängenden Sanktion wird nach der jeweils geltenden AGB festgestellt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die nachteiligen Sanktionen bestimmenden Maßnahmen zu begründen und schriftlich zu fassen. Gegen die Maßnahme kann der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach der Mitteilung ein Rechtsmittel ergreifen.

SECHSTER TEIL

Die Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat

20. A kapcsolattartás szabályai

20.1. Felek megállapodnak abban, hogy az ÜT jogosítványaira építve olyan kapcsolat kialakításra törekcszenek, amely az információátadástól a döntőbíróóságig előírja a felek közötti érintkezést, az eljárási szabályokat.

20.2. A Munkáltató és az ÜT a jogok gyakorlása és a kötelezettsége teljesítése során kötelesek a jóhiszemű és tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve eljárni.

20.3. A Munkáltató részéről az együttműködő, kapcsolattartó személy: ügyvezető

Az ÜT részéről együttműködő, kapcsolattartó személy: ÜT elnök

21. Titoktartás

21.1. A Munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

21.2. Az ÜT nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a Munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt a törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

Az ÜT nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

21.3. A Munkáltató által az ÜT-nek átadott minden dokumentum, információ, adat üzleti titok és szigorúan bizalmas.

21.4. Az ÜT elnöke és tagjai a Munkáltató gazdasági, üzleti érdekeinek szem előtt tartása érdekében vállalják, hogy az átadott dokumentumokat nyilvánosságra nem hozzák és megtesznek minden tőlük telhetőt, hogy ezek a dokumentumok 3. személyek (így munkavállalók) tudomására ne jussanak. A kötelezettség a megbízás, illetőleg a munkaviszony megszűnése után, határozatlan időre áll fenn.

22. Konzultáció

20. Regeln der Kontakthaltung

20.1. Die Parteien vereinbaren, dass sie die Befugnisse des Betriebsrates betrachtend auf eine Beziehungsgestaltung hinstreben, welches das Verhältnis zwischen den Parteien und die Verfahrensregelungen vorschreibt.

20.2. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat müssen bei der Ausübung der Rechte und der Erfüllung der Pflichten, den Anforderungen von Treu und Glauben entsprechend, unter gegenseitiger Zusammenarbeit vorgehen.

20.3. Ansprechpartner seitens des Arbeitgebers: Geschäftsführer

Ansprechpartner seitens des Betriebsrates: Präsident des Betriebsrates

21. Geheimhaltung

21.1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren oder zu konsultieren, wenn das zur Folge haben kann, dass eine Tatsache, Information, Lösung oder Daten veröffentlicht wird, welche die berechnigte wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers oder dessen Betrieb gefährden kann.

21.2. Die im Namen oder im Interesse des Betriebsrates vorgehende Person darf solche Fakten, Informationen, Lösungen oder Informationen welche ihr von der Seite des Arbeitgebers in Schutz seiner legitimen wirtschaftlichen Interessen und Betrieb ausdrücklich zur vertrauliche oder geheime Behandlung erteilt wurde, in keiner Weise zur veröffentlichen oder außerhalb der in dem Gesetz bestimmten Zwecke in keiner Weise zu verwenden.

Die im Namen oder im Interesse des Betriebsrates vorgehende Person darf, die im Zusammenhang ihrer Tätigkeit zu ihrer Kenntnis gelangten Informationen nur ohne Gefährdung der berechnigten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers bzw. ohne Verletzung der Persönlichkeitsrechte offen zu legen.

21.3. Alle Dokumente, Informationen, die vom Arbeitgeber dem Betriebsrat übergeben wurden, sind Geschäftsgeheimnisse und gelten als streng vertraulich.

21.4. Der Vorsitzende und die Mitglieder des Betriebsrates übernehmen unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Wirtschaftsinteressen des Arbeitgebers, dass sie die übergebenen Dokumente nicht bekanntgeben werden und sie tun ihr Bestes, dass diese Dokumente nicht zur Kenntnis von Dritten (also Arbeitnehmer) gelangen. Diese Pflicht besteht nach Auflösung des Mandats oder des Arbeitsverhältnisses, auf eine unbestimmte Zeit weiter.

22. Konsultation

22.1. Felek megállapodnak abban, hogy információátadás után, az átadót konzultációs kötelezettség terheli. Konzultáció során az információ értelmezése és az álláspontok rögzítése történik.

22.2. Konzultációt bármelyik fél kezdeményezhet, amelyet 15 napon, de lehetőség szerint 7 napon belül le kell bonyolítani.

23. Tárgyalás

23.1. Felek megállapodnak abban, hogy a közöttük felmerülő vitás kérdések rendezésére tárgyalást kezdeményeznek.

23.2. A tárgyalást kezdeményező fél írásban rögzíti a kérdéssel kapcsolatos álláspontját, a tárgyalás általa javasolt helyét és időpontját. A tárgyalásra az írásos dokumentum átadását követő 15, de lehetőség szerint 7 napon belül sort kell keríteni.

23.3. A tárgyalási dokumentumokban meg kell nevezni az elvárt partnert. A tárgyalás előtt sort kell keríteni a napirend (ügyrend) egyeztetésére. Tisztázni kell a szakértők részvételének lehetőségét.

23.4. Tárgyalásokra felek kölcsönösen egymás rendelkezésére bocsátják a szükséges adatokat.

23.5. A tárgyalások eredményét felek megállapodásban rögzítik.

HETEDIK RÉSZ

Záró rendelkezések

24.1. Felek megállapítják, hogy a Phoenix Mecano Kft. Munkaügyi szabályzatát, mely a munkaadó és a munkavállalók közötti viszonyt szabályozza a jelen Üzemi megállapodás fejezeteként változatlan tartalommal, elfogadják, és annak bármely módosítása ezen megállapodásra vonatkozó módosítási szabályok szerint lehetséges.

24.2. A jelen megállapodásban nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve rendelkezései az irányadók.

Felek jelen megállapodást, mint akaratukkal mindenben megegyezőt elolvasás és értelmezés után jóváhagyólag írták alá.

22.1. Die Parteien vereinbaren, dass der Übergeber von Informationen nach der Übergabe einer Konsultationspflicht obliegt. Die Konsultation bedeutet die Auslegung der Information und die Festsetzung der Standpunkte.

22.2. Eine Konsultation kann von allen Parteien veranlasst werden, welche in 15, möglichst aber in 7 Tagen abgewickelt werden muss.

23. Verhandlung

23.1. Die Parteien vereinbaren, dass sie bei den vorkommenden Streitfragen eine Verhandlung anstreben werden.

23.2. Der Veranlasser setzt seinen mit der Frage verbundenen Standpunkt, den vorgeschlagenen Ort und die Zeit der Verhandlung schriftlich fest. Die Verhandlung muss nach der Übergabe des schriftlichen Dokuments innerhalb von 15, möglichst aber 7 Tagen abgehalten werden.

23.3. In den Verhandlungsdokumenten muss der erwartete Verhandlungspartner benannt werden. Die Tagesordnung muss vor der Verhandlung verglichen werden. Es muss auch die Teilnahme der Sachverständigen geklärt werden.

23.4. Die Parteien übergeben gegenseitig die für die Verhandlungen notwendigen Informationen.

23.5. Das Ergebnis der Verhandlung wird von den Parteien in einer Vereinbarung verankert.

SIEBENTER TEIL

Schlussbestimmungen

24.1. Von den Parteien wird festgestellt, dass die gültige Arbeitsordnung der Phoenix Mecano Kft., die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern regelt, als Kapitel der gegenwärtigen Betriebsvereinbarung mit unverändertem Inhalt angenommen wird, und jede ihre Modifizierung lt. den Modifizierungsregelungen dieser Vereinbarung möglich ist.

24.2. In den in dieser Vereinbarung nicht geregelten Fragen gelten die Vorschriften des AGBs.

Diese Vereinbarung wird von den Parteien nach gemeinsamen Lesen und Auslegen als mit ihrem Willen in

Gänze übereinstimmend, eigenhändig zustimmend
unterzeichnet.

Kecskemét, 2021. szeptember 3.

Kecskemét, den 3. September 2021

A Munkáltató nevében: / Im Namen des Arbeitgebers:

Dr. Nagy Zoltán

Az Üzemi Tanács nevében: / Im Namen des Betriebsrates:

Drozdik Szivlia

PRIGENIX MECANO
KECSKEMÉT KFT.
Kecskemét, Szent István krt. 24
Cégjegyzékszám: 11026778-2-03
Bankzási.: 10300002-25900040-00003285

