Pannon Egyetem

University of Pannonia

ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS

Hatálybalépés: **2024. július 01.**

Tartalom

1. Általános szabályok 4
2. A megállapodás előkészítésével, aláírásával, módosításával, felmondásával és megszűnésével kapcsolatos szabályok 4
2.1. Megállapodás megkötése, hatálya 4
2.2. Megállapodás módosítása, megszűnése 4
3. Az Üzemi Tanács működésének feltételei 5
4. Az Üzemi Tanács működésének személyi feltételei 6
5. Az Üzemi Tanács működésének pénzügyi feltételei 7
6. Az Üzemi Tanács elnökének, tagjainak kedvezményei és védettségük 7
6.1. Az elnök kedvezményei 7
6.2. A tagok kedvezményei 8
6.3. Az Üzemi Tanács elnök védettsége 8
7. Az Üzemi Tanács jogainak értelmezése és a joggyakorlás eljárási rendje 9
8. A Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége 13
9. Az Üzemi Tanács és a Munkáltató kapcsolata 13
9.1. Az információátadás 14
9.2. Konzultáció 15
10. Munkaügyi vita 15
11. Kollektív munkaügyi vita 16
12. Egyéb rendelkezések 17

ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS

Amely létrejött egyrészről a

Pannon Egyetem

Székhely: 8200 Veszprém, Egyetem utca 10.

Képviseletére jogosult: Dr. Abonyi János rektor, Csillag Zsolt kancellár,

mint Munkáltató,

másrészről az

Üzemi Tanács

Székhely: 8200 Veszprém, Egyetem utca 10.,

Képviseletére jogosult: Haraszti László Zsolt elnök

mint Üzemi Tanács,

a Munkáltató és az Üzemi Tanács együttesen: Felek

közös elhatározásából alulírott helyen és időben a következő feltételek szerint.

1. Általános szabályok

(1) Jelen megállapodás célja az Üzemi Tanácsra vonatkozó törvényi rendelkezések végrehajtása és betartása, valamint a Felek együttműködési területeinek meghatározása, és előmozdítása.

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

2.1. Megállapodás megkötése, hatálya

(1) A megállapodást a Munkáltató nevében a Rektor és a Kancellár, az Üzemi Tanács nevében az elnök jogosult aláírni. A Munkáltató gondoskodik az Üzemi Megállapodásnak a Munkáltató honlapján történő, akadálymentes közzétételéről.

(2) Jelen megállapodás a Felek kölcsönös aláírásának napján lép hatályba, és az Üzemi Tanács mandátumának végéig (2029.02.28.) tartó határozott időre jön létre. A megállapodás a határozott idő lejártával megszűnik. Az új Üzemi Tanács választáson megválasztott Üzemi Tanács joga az új Üzemi Megállapodás megkötése.

(3) Jelen megállapodás hatálya a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

2.2. Megállapodás módosítása, megszűnése

(1) A megállapodás módosítására mindkét fél tehet írásbeli javaslatot, amely módosítási javaslat elfogadásáról, vagy elutasításáról bámely fél a beérkezésétől számított 10 napon belül állást foglal és azt elektronikus úton megküldi a másik fél számára.

(2) Az elektronikus levelezési címeket az Ügyrendnek kell tartalmaznia.

(3) A megállapodást bármelyik Fél három hónapos határidővel írásban felmondhatja. Az aláírást követő hat hónapon belül a megállapodás nem mondható fel. Ha a Felek közül bárki a megállapodás bármely részét kifogásolja, arra vonatkozóan a kifogással érintett fél módosító javaslatot tehet. A megállapodás bármilyen felmondása esetén az előkészítő bizottságot 15 napon belül össze kell hívni.

(4) A megállapodás megszűnik az Üzemi Tanács megszűnésével, azonban ha az Üzemi Tanács megbízatási idejének lejárta, lemondás, visszahívás, telephely önálló minősítésének elvesztése, tagjai számának egyharmados csökkenése, illetve a munkavállalók létszámának ötven fő alá vagy legalább kétharmadával való csökkenése miatt szűnik meg, az Üzemi Megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell.

(5) Az Üzemi Tanács megválasztásának, visszahívásának, működésének szabályait az Üzemi Tanács ügyrendje tartalmazza.

(6) Az Üzemi Tanács Választási Bizottsága a választás eredményéről szóló jegyzőkönyv 1 másolati példányának megküldésével tájékoztatja a Munkáltatót az Üzemi Tanács tagjairól.

3. Az Üzemi Tanács működésének feltételei

(1) Az Üzemi Tanács működésének tárgyi, technikai feltételei

(2) Az Üzemi Tanács - a Munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a Munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.

(3) Az 1. pont (1) bekezdésben megfogalmazott célok elérése érdekében a Munkáltató biztosítja:

a) az Üzemi Tanács székhelyén (8200 Veszprém, Egyetem utca 10.) a B épület fszt. 18. számú irodahelyiséget, Nagykanizsán és Zalaegerszegen egy-egy

irodahelyiséget (8800 Nagykanizsa, Zrínyi Miklós u. 18. igazgatósági iroda, és 8900 Zalaegerszeg, Gasparich M. u. 18/A. Kollégium/B fszt. 14. iroda), és az irodákhoz tartozó felszerelési tárgyakat (naprakész irodai szoftverekkel rendelkező számítógép, telefon, e-mail, nyomtató, fénymásoló, irodabútor stb.), valamint a működéshez szükséges infrastruktúrát;

b) a nyomdai, postai, írószer szükségletet;

c) évi 2 alkalommal az üzemi gyűlés megtartására alkalmas bármely helyiséget;

d) az Üzemi Tanács működése nyilvánosságának biztosítása érdekében a Munkáltató biztosítja, hogy az Üzemi Tanács híreit, közleményeit az egyetem honlapján közzé tegye, a munkavállalókat elektronikus úton tájékoztassa;

e) az Üzemi Tanács működéséhez elengedhetetlen, a törvényesség és szakszerűség biztosítása ennek érdekében a Munkáltató a szükséges és indokolt jogszabályokhoz, szakirodalomhoz és szaksajtóhoz való hozzáférést;

f) az irodai helyiségeket az Üzemi Tanács - a reprezentatív szakszervezettel (FDSZ) kötött külön megállapodásban rögzítettek szerint - a szakszervezettel közösen használja.

(4) A Munkáltató munkaidő alatt lehetőséget biztosít az Üzemi Tanács által összehívott üzemi gyűlések megtartására, évente legalább 2 alkalommal, félévente legalább egy alkalommal. Üzemi gyűlések keretében az Üzemi Tanács tájékoztatja a munkavállalókat az egyetem működésével kapcsolatos információkról, fontos döntései előtt tájékozódik a munkavállalók álláspontjáról, beszámol tevékenységéről. Az üzemi gyűlésen részt vevő munkavállalókat erre az időre távolléti díj illeti meg.

4. Az Üzemi Tanács működésének személyi feltételei

(1) A Munkáltató az Üzemi Tanács adminisztrációs feladatainak ellátásához a Munkáltatónál szakmai asszisztensi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók

átlagbérének megfelelő díjazással – teljes munkaidőben egy fő szakmai asszisztens biztosít.

(2) A szakmai asszisztens személyére az Egyetemnél munkaviszonyban állók közül az Üzemi Tanács tesz javaslatot.

5. Az Üzemi Tanács működésének pénzügyi feltételei

(1) Az Üzemi Tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a Munkáltatót terhelik.

(2) Az Üzemi Tanács működésének pénzügyi feltételeit – az Egyetem költségvetésében rögzítettek szerint – a Munkáltató biztosítja. A költségvetés elfogadására a Munkáltató gazdasági évéhez igazodóan kerül sor.

(3) Az Üzemi Tanács a költségvetés alapján rendelkezésére álló keretet a Munkáltató szabályzataiban foglaltak betartásával használja fel.

6. Az Üzemi Tanács elnökének, tagjainak kedvezményei és védettségük

6.1. Az elnök kedvezményei

(1) Az Üzemi Tanács elnökét beosztása szerinti havi munkaideje 15 %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg.

(2) Az elnököt munkaidő-kedvezményének igénybevétele esetén távolléti díj illeti meg.

(3) Az Üzemi Tanács elnökét havi bruttó 100 000.- Ft, azaz bruttó százezer forint alapbérkiegészítés illeti meg az elnöki feladatok ellátásáért, az elnökhelyettesét havi bruttó 50 000.- Ft, azaz bruttó ötvenezer forint alapbérkiegészítés illeti meg az elnökhelyettesi feladatok ellátásáért.

6.2. A tagok kedvezményei

(1) A tagokat havi munkaidejük 10 %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A kedvezmény igénybevételét 5 nappal korábban közvetlen felettesüknek jelezniük kell helyettesítésük megszervezése érdekében. A munkaidő-kedvezmény nyilvántartását az Üzemi Tanács tag közvetlen felettese végzi a tag ellenjegyzésével, amelyet a jelenléti ívre is fel kell vezetni. Az Üzemi Tanács tagjait évi 5 nap pótszabadság illeti meg, amelyet képzésükre, ill. továbbképzésükre fordíthatnak, és amelynek felhasználásáról az Üzemi Tanács rendelkezik.

6.3. Az Üzemi Tanács elnök védettsége

(1) Az Üzemi Tanács előzetes egyetértése szükséges elnökének munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatása [Mt. 53. §. (1)], továbbá munkaviszonyának munkáltató általi felmondással történő megszüntetése esetén.

(2) Ez a védettség az Üzemi Tanács elnökét megbízása idejére, ill. annak megszűnését követő hat hónapig illeti meg, abban az esetben, ha tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) Az Üzemi Tanács a 6.3. pont (1) bekezdésben foglalt munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban álláspontját a Munkáltató tájékoztatójának kézhezvételétől számított 8 napon belül, írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait is írásba kell foglalni.

7. Az Üzemi Tanács jogainak értelmezése és a joggyakorlás eljárási rendje

(1) Az Üzemi Tanács és a Munkáltató közösen dönt (együttdöntési jog) a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban. Az Üzemi Tanács együttdöntési jogát a felhasználásáról rendelkező szabályzatok elfogadásával kapcsolatban is fenntartja.

(2) A Munkáltatónál a következő szociális, jóléti juttatási/támogatási célú pénzeszközök tartoznak a Felek együttdöntési hatáskörébe:

a) szociális segély,

b) Az egészség megőrzését szolgáló tevékenységgel kapcsolatos kiadás,

c) lakásépítési, vásárlási, bővítési, korszerűsítési kölcsön,

d) a szolgálati lakásban történő átmeneti elhelyezés,

e) temetési hozzájárulás, segély.

(3) A Munkáltató döntése előtt az Üzemi Tanáccsal véleményezteti a munkavállalók nagyobb csoportját érintő minden munkáltatói intézkedés és a munkavállalók nagyobb csoportját érintő szabályzat tervezetét. Az Üzemi Tanács a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a Munkáltató írásbeli tájékoztatójának átvételétől számított 15 munkanapon belül írásban köteles közölni. Ha az Üzemi Tanács véleményét a 15 munkanapos határidőn belül nem közli a Munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy az Üzemi Tanács a tervezett munkáltatói intézkedéssel egyetért.

(4) Amennyiben a Munkáltató az Üzemi Tanács véleményét, javaslatait figyelmen kívül hagyja, úgy az Üzemi Tanács soron kívül megvizsgálja az Mt. 233. § szerinti konzultáció kezdeményezésének lehetőségét, amennyiben szükséges további intézkedéseket tesz.

(5) A Felek a megállapodás keretében a munkavállalók nagyobb csoportjának tekintik a Munkáltatónál az alábbiakat:

a) önálló szervezeti egység, ha az intézkedés az egység munkavállalóinak legalább 1/3-át érinti;

b) egy jellemző munkavállalói réteg, ha az intézkedés a réteg legalább 25%-át vagy több, mint 30 főt közvetlenül érint.

(6) Jellemző rétegek: [Foglalkoztatási Követelményrendszer (a továbbiakban: FKR) 6-os számú melléklete tartalmazza a munkaköröket.]

a) FKR szerinti vezető állású munkavállalóknak nem minősülő vezetők,

b) oktatók, kutatók, tanárok,

c) más munkaköri besorolású szellemi munkavállalók,

d) fizikai besorolású munkavállalók.

(7) A Munkáltató köteles a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedésének és a munkavállalók nagyobb csoportját érintő szabályzatának tervezetét – a terv elfogadását megelőzően legalább 15 nappal – írásban az Üzemi Tanácsnak átadni. A tervnek ki kell térnie mindazon kérdésekre, amelyek a munkavállalók munkaviszonyát, gazdasági és szociális érdekeit érintik, így különösen az érintett munkavállalói csoport foglalkoztatására, bér és kereseti viszonyaira, szociális ellátásukra, munkafeltételükre, képzésükre, átképzésükre vonatkozó elképzelésekre.

(8) Munkáltatói intézkedésnek minősül az Mt. 264 §-ban felsorolt intézkedések.

(9) A Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően köteles az Üzemi Tanáccsal tárgyalni a következők szerint: (Mt. 71–76. §)

(10) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a Munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, a döntést megelőző féléves időszakra vonatkozó átlagos statisztikai létszáma szerint: 300 vagy annál több munkavállaló esetén legalább 30 fő munkaviszonyát kívánja 30 napon belül működésével összefüggő ok miatt megszüntetni. Ezt a szabályt a Munkáltató önálló telephelyén, részlegénél is alkalmazni kell, úgy, hogy az ugyanazon vármegyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számolni.

(11) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább 7 nappal, a Munkáltató köteles az Üzemi Tanáccsal írásban közölni:

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,

b) az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportonként,

c) az adott időszakban foglalkoztatottak létszámát,

d) a végrehajtás tervezett időtartamát, időbeni ütemezését,

e) a kiválasztás szempontjait, valamint

f) az érintettek jogszabálytól, kollektív szerződéstől eltérő juttatásának feltételeit, az eltérés mértékének meghatározási módját.

(12) A Munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.

(13) A tárgyalásnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

(14) Ha a tárgyalás során megállapodás születik, azt írásba kell foglalni és a Munkáltatónak meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

(15) Ha a tárgyalást követően a Munkáltató a végrehajtásról dönt, a döntésben meg kell határozni:

a) az érintett munkavállalók létszámát, foglalkoztatási csoportok szerint,

b) a végrehajtás kezdő és befejező időpontját, vagy a végrehajtás időbeni ütemezését.

(16) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

(17) A 30 napos időszak szempontjából a Munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a Munkáltató, adott időszakon belül, az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, vagy megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani. Jognyilatkozatnak a Munkáltató működésével összefüggő okra alapított

felmondást, azaz az Mt. 79.§ (1) bekezdése b) pontja szerinti határozott idejű munkaviszony azonnali hatállyal történő megszűntetését, valamint a felmondást, amennyiben az Mt. értelmében azt indokolni nem kell [Mt. 73. § (5)], megállapodásnak pedig a Munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

(18) A Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, a szükséges adatok szolgáltatásával együtt, írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet, és ennek másolatát átadja az Üzemi Tanácsnak.

(19) A Munkáltató a döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók:

a) azonosító adatait,

b) utolsó munkakörét,

c) szakképzettségét.

(20) A Munkáltató a döntésével érintett munkavállalókat a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal, írásban tájékoztatja. Ennek másolatát az Üzemi Tanács és az állami foglalkoztatási szerv számára is meg kell küldeni.

(21) Védelem alatt álló munkavállalóval [Mt. 65. § (3) bekezdés] felmondás csak a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

(22) Ha a Munkáltató az állami foglalkoztatási szervvel és a munkavállalóval kapcsolatos, ill. az Üzemi Tanáccsal kötött megállapodásban foglalt kötelezettségeit nem teljesíti, felmondása jogellenes.

(23) Ha a Munkáltató eljárása során megsérti az Üzemi Tanács jogait, ennek megállapításáért az Üzemi Tanács bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban nyolc napon belül dönt.

8. A Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

(1) A Munkáltató félévente köteles tájékoztatni az Üzemi Tanácsot:

a) a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről;

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a Munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(2) Az Mt. 265. § (1) bekezdés szerint a Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő Munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az Üzemi Tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(3) Az átadó és az átvevő Munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az Üzemi Tanáccsal 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.

9. Az Üzemi Tanács és a Munkáltató kapcsolata

(1) A Felek megállapodnak abban, hogy az Üzemi Tanács jogosítványaira építve olyan kapcsolat kialakításra törekszenek, amely az információátadástól a tárgyaláson keresztül az esetleg kialakult konfliktus kezeléséig előírja a felek közötti érintkezést, az eljárási szabályokat.

(2) A Felek rögzítik, hogy az Üzemi Tanács a Munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az Üzemi Tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

(3) A Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő Munkáltató az átvétel időpontjában hatályban lévő Üzemi Megállapodást az átvételt követői egy évig köteles fenntartani, kivéve, ha az Üzemi Megállapodás az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban Kollektív Szerződés hatálya terjed ki.

9.1. Az információátadás

(1) A Munkáltató biztosítja az Üzemi Tanács számára a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok ellenőrzésének lehetőségét. A Felek munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintik az Mt.-t, a Kollektív Szerződést, jelen Üzemi Megállapodást, azokat a belső szabályzatokat, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó előírásokat tartalmaznak.

(2) Az Üzemi Tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni, és konzultációt kezdeményezni. A Felek értelmezésében a tájékoztatás (információátadás): a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon.

(3) A Munkáltató 7 munkanapon belül az Üzemi Tanács által felvetett kérdésben írásos tájékoztatást ad.

(4) A Munkáltató biztosítja annak lehetőségét, hogy az Üzemi Tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a helyben szokásos módon közzé tegye.

9.2. Konzultáció

(1) Az Üzemi Tanács feladatának ellátása érdekében jogosult az ok megjelölésével tárgyalást (konzultációt) kezdeményezni, amelyet a Munkáltató nem utasíthat el.

(2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

a) a felek megfelelő képviselete,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere,

c) az érdemi tárgyalás.

(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a Munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a Munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

10. Munkaügyi vita

(1) Az Üzemi Tanács az Mt.-ből, vagy az Üzemi Megállapodásból származó igény érvényesítése érdekében bírósághoz fordulhat.

(2) A Felek megállapodnak, hogy munkajogi igény érvényesítése esetén, mielőtt bírósághoz fordulnak a vita rendezésére, békéltetést kezdeményeznek. Felek képviselőikből független békéltető vezetésével békéltető bizottságot alakítanak. A Felek kijelentik, hogy a független elnök jelölésére munkaügyi vitarendezést elősegítő mediátor segítségét veszik igénybe. Az egyeztetési eljárás lefolytatásáról (összehívás, résztvevők, ügyrend, kompetencia, további ügymenet stb.) a bizottság maga készíti el ügyrendjét. A bizottság költségei a Munkáltatót terhelik.

11. Kollektív munkaügyi vita

(1) A Munkáltató és az Üzemi Tanács a közöttük felmerült nem jogi viták (ún. érdekviták) feloldása esetén egyeztető bizottságot (bizottság) alakítanak.

(2) A bizottság eljárásával kapcsolatban jogosan felmerült költségek a Munkáltatót terhelik.

(3) A bizottság a Munkáltató és az Üzemi Tanács által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

(4) A bizottság ügyrendjét maga határozza meg, de eljárásánál az elnök köteles a Felek által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

(5) A bizottság eljárásának tartama alatt a Felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását meghiúsítaná.

(6) A Felek kijelentik, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező (döntőbíráskodás). Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(7) A Felek között az együttdöntési jog gyakorlása, valamint az Üzemi Tanács működése, megválasztása költségeinek a Munkáltató általi viselése tárgyában kialakult vitában döntőbíró dönt. A döntőbíró döntése a Felekre kötelező.

12. Egyéb rendelkezések

(1) Felek rögzítik, hogy a jelen Megállapodásban nem szabályozottak tekintetében a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény rendelkezési az irányadók.

(2) Felek az Üzemi Megállapodást 4 eredeti példányban, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá. Az Üzemi Megállapodásból a Feleket 2-2 példány illeti meg.

Veszprém, 2024. július 01.

Aláíró felek:

Dr. Abonyi János
rektor
Munkáltató nevében

Csillag Zsolt
kancellár

Haraszti László Zsolt
elnök
Üzemi Tanács nevében

Dr. Hansági-Haydn Nóra

Bodó Réka
igazgató