

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS	KOLLEKTIVVERTRAG
Amely létrejött egyrészről a FESTO-AM Gyártó Kft. (1037 Budapest, Csillaghegyi út 37.) mint munkáltató, továbbá a Logisztikai és Könnyűipari Dolgozók Szakszervezete között az alábbi napon az alábbi feltételek szerint:	welche einerseits zwischen der FESTO-AM Gyártó Kft. (1037 Budapest, Csillaghegyi út 37.) als Arbeitgeber sowie der Logisztikai és Könnyűipari Dolgozók Szakszervezete am heutigen Tag zu folgenden Bedingungen abgeschlossen wurde:
1 A Kollektív Szerződés célja	1 Zweck des Kollektivvertrages
E Kollektív Szerződés célja, hogy szabályozza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának és teljesítésének módját, az eljárási rendet, a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.	Ziel des vorliegenden Kollektivvertrages ist es, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, die Ausübungs- und Erfüllungsweise dieser, die Verfahrensordnung und das Verbindungsnetz zwischen den Parteien zu regeln.
2 A Kollektív Szerződés hatálya	2 Wirksamkeit des Kollektivvertrages
A Kollektív Szerződést a felek határozatlan időtartamra kötik. A felek a Kollektív Szerződést vagy annak egy részét, három hónapos határidővel, következő negyedév végére írásban felmondhatják. A kollektív szerződés hatálybalépésének napja: 2019. július 1. A kollektív szerződés szabályait a munkáltató székhelyén, továbbá telephelyein is alkalmazni kell.	Der Kollektivvertrag wird von den Parteien für eine unbefristete Dauer abgeschlossen. Der Kollektivvertrag oder ein Teil des Kollektivvertrages kann von den Parteien mit einer Frist von 3 Monaten bis Ende des darauf folgenden Quartals in der Schriftform gekündigt werden. Der Kollektivvertrag tritt am 1 Juli 2019 in Kraft. Die Regeln des Kollektivvertrages sind sowohl am Firmensitz als auch an Standorten des Arbeitgebers anzuwenden.
A Kollektív Szerződés a munkáltató minden telephelyére és munkavállalójára érvényes a vezető beosztású munkavállalók kivételével. A kollektív szerződés szabályai nem érintik a munkavállalók munkaszerződésben rögzített egyéb foglalkoztatási feltételeit.	Der Kollektivvertrag ist für alle Niederlassungen und - mit Ausnahme der leitenden Amtsträger - alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers anzuwenden. Die Regeln des Kollektivvertrages berühren die sonstigen, arbeitsvertraglich festgelegten Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer nicht.
3 A munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok	3 Regeln im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
Felek kijelentik, hogy a munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére a Munka Törvénykönyve szabályait kívánják alkalmazni az alábbi kivételekkel: a próbaidő mértéke maximum 6 hónapos időtartam, a munkáltató jogosult 6 hónapos munkaidő keret elrendelésére. Felmondás esetén a felmondási tilalom alatt	Die Parteien erklären, dass sie zur Gründung, Modifizierung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches mit der Ausnahme der folgenden Regelungen anwenden wollen,; die Probezeit beträgt höchstens 6 Monate, der Arbeitgeber ist berechtigt einen Arbeitszeitrahmen von 6 Monaten

<p>álló munkaviszonya nem szüntethető meg. Felmondási korlátozás esetén a felmondás közlésére a 66 § (4)-(9) bekezdései irányadóak. A munkaidő beosztást legalább négy (4) nappal korábban legalább hét napos (7) tartamra kell írásban közölni. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő beosztást, ha gazdálkodásában, vagy működésével előre nem látható körülmény merül fel, legalább két (2) nappal korábban módosíthatja. Az éves túlóra maximális mértéke 300 óra. A munkáltató bármely módon történő átalakulása és szervezeti változása nem érinti a munkavállaló szolgálati idejének jogfolytonosságát.</p>	<p>anzuordnen. Bei Kündigung kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, für den Kündigungsverbot gilt, nicht aufgelöst werden. Bei Kündigungsbeschränkung gelten für die Kündigungsmittelteilung § 66 Abs. (4)-(9). Die Arbeitszeiteinteilung muss mindestens vier (4) Tage zuvor für eine Dauer von sieben (7) Tagen mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeiteinteilung, wenn in seiner Wirtschaftsführung oder im Zusammenhang mit seinem Betrieb unvorhersehbare Umstände entstehen, mindestens zwei (2) Tage zuvor modifizieren. Die Jahresüberstundenquote beträgt höchstens 300 Stunden. Die Rechtskontinuität in der Dienstzeit des Arbeitnehmers bleibt von jeglichen Umwandlungen und organisatorischen Veränderungen des Arbeitgebers unberührt.</p>
<p>A munkáltató azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha a munkavállaló kötelezettségszegése megfelel a Munka törvénykönyvében szabályozott feltételeknek. Az alábbi esetekben szüntethető meg a munkaviszony azonnali hatályú felmondással:</p>	<p>Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis mit sofortigen Wirkung kündigen, wenn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers den arbeitsgesetzlich geregelten Voraussetzungen entspricht, so insbesondere in folgenden Fällen:</p>
<p>a. a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben bűncselekmény alapos gyanúja áll fenn,</p>	<p>a. bei begründetem Verdacht einer Straftat im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers,</p>
<p>b. a munkavégzés helyén ittas vagy kábítószeres állapotban való megjelenés, illetve munkahelyi italozás, kábítószer fogyasztás,</p>	<p>b. bei Erscheinen am Arbeitsort unter Alkohol- oder Drogeneinfluss bzw. Alkohol- oder Drogenkonsum am Arbeitsplatz,</p>
<p>c. igazolatlan hiányzás 365 napon belül három napig,</p>	<p>c. Drei-Tage-lange unentschuldigte Fehlzeit innerhalb von 365 Tagen,</p>
<p>d. munkavédelmi biztonsági berendezés működésének, vagy munkavédelmi eszköznek szándékos kiiktatása, továbbá ezen berendezések rongálása, illetve jogosulatlan (rendeltetésellenes) felhasználása,</p>	<p>d. vorsätzliche Eliminierung einer Arbeitsschutzvorrichtung oder Arbeitsschutzanlagen sowie die Schädigung bzw. unbefugte (zweckfremde) Verwendung dieser,</p>
<p>e. a munkaviszonnyal kapcsolatos szándékos rongálás,</p>	<p>e. vorsätzliche Schädigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis,</p>
<p>f. súlyosan gondatlan magatartással való károkozás a munkaviszonnyal összefüggésben, feltéve, hogy a kár mértéke eléri az egyszázezer Ft-ot,</p>	<p>f. Schädigung durch schwer fahrlässiges Verhalten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, vorausgesetzt, dass die Schädigungsschwelle HUF 100.000 erreicht,</p>

g. munkatársnak, a munkáltató ügyfelének, vagy a munkáltatóval üzleti kapcsolatban álló személynek fizikai bántalmazása, vagy fenyegetése,	g. körperliche Misshandlung oder Bedrohung von Arbeitskollegen, Mandanten des Arbeitgebers oder eines Geschäftspartners vom Arbeitgeber,
h. üzleti (üzemi) titok megsértése, a cég jó hírvének, hitelének jelentős mértékű rontása,	h. Verletzung des Geschäfts- (Betriebs-)geheimnisses, schwere Schädigung des Rufes und der Vertrauenswürdigkeit der Gesellschaft,
i. a munkavédelmi és munkabiztonsági szabályok rendszeres megsértése, továbbá veszélyhelyzet okozása,	i. Regelmäßige Verletzung der Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften, Verursachung von Notfällen,
j. a munkavégzési kötelezettség indokolatlan nem teljesítése, jogszerű munkáltatói utasítások rendszeres megtagadása.	j. Unbegründete Nichterfüllung der Arbeitspflicht, regelmäßige Missachtung der legitimen Arbeitgeberanweisungen.
A munkavállaló két nap rendkívüli fizetett szabadságra jogosult, amennyiben hozzátartozója meghal. A rendkívüli szabadság kiadására, továbbá a követendő eljárásra a munkáltató belső szabályzata irányadó.	Bei Todesfall eines Angehörigen ist der Arbeitnehmer zu zwei Tagen Sonderurlaub berechtigt. Für die Ausgabe des Sonderurlaubs sowie für das zu befolgende Verfahren sind die internen Regelungen des Arbeitgebers maßgebend.
4 Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása (fegyelmi eljárás).	4 Anwendung von nachteiligen Rechtsfolgen (Disziplinarverfahren)
A munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben az alábbi hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatók:	Der Arbeitnehmer kann bei schuldhafter Pflichtverletzung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis mit den folgenden rechtlichen Sanktionen rechnen:
a. írásbeli figyelmeztetés,	a. schriftliche Mahnung,
b. prémium csökkentése, illetve megvonása,	b. Prämienenkung bzw. -entzug,
c. alapbér tíz %-kal való csökkentése legfeljebb fél évre,	c. Senkung des Grundgehalts um 10% für eine Dauer von höchstens einem Halbjahr
d. határozott időre vezetői megbízás visszavonása.	d. Widerruf des Führungsauftrags für eine befristete Dauer
A fenti joghátrányok együttesen is kiszabhatók, kivéve a prémiumcsökkentést és az alapbér-csökkentést. Nem lehet a fenti joghátrányokat alkalmazni, ha a vétkes kötelezettség-szegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomására jutásától számított tizenöt nap, illetve a	Obige Sanktionen können, mit Ausnahme der Prämien- und der Grundgehaltsenkung, kumuliert angewandt werden. Obige Sanktionen können nicht angewandt werden, wenn 15 Tage seitdem vergangen sind, dass die Person, die die Arbeitgeberrechte ausübt, Kenntnis von der schuldhaften Pflichtverletzung erlangt hat

kötelezettségszegés elkövetésétől egy év már eltelt.	bzw. bereits ein Jahr seit dem Begehen der Pflichtverletzung vergangen ist.
A fegyelmi eljárást az alapjául szolgáló okról történő tudomásszerződést követően haladéktalanul meg kell indítani. Az eljárás megindítását írásban kell közölni az érintett munkavállalóval közölve a megindítás alapjául szolgáló körülményeket.	Das Disziplinarverfahren muss unverzüglich nach Kenntniserlangung der verfahrensbegründenden Ursache eingeleitet werden. Die Verfahrenseinleitung muss dem betroffenen Arbeitnehmer – nebst der Mitteilung der verfahrensbegründenden Umstände - in der Schriftform mitgeteilt werden.
Az eljárás során a munkavállalót meg kell hallgatni, a munkavállaló külön kérése esetén jogi képviselőjének részvételét biztosítani kell.	Im Verfahren muss der Arbeitnehmer angehört werden, auf gesondertem Wunsch des Arbeitnehmers muss die Teilnahme seines rechtlichen Vertreters gesichert werden.
Mellőzhető a munkavállaló meghallgatása, (i) ha a munkavállaló személyével összefüggésben elháríthatatlan akadály merül fel, (ii) a munkavállaló a kötelezettségszegést írásban elismeri, vagy (iii) ha a tényállás egyszerű és valamennyi bizonyíték rendelkezésre áll. Ez utóbbi esetekben is a munkavállaló kérésére a munkáltató köteles őt meghallgatni a döntés meghozatalát megelőzően.	Von der Anhörung des Arbeitnehmers kann abgesehen werden, wenn (i) im Zusammenhang mit seiner Person ein unabwendbares Hindernis eintritt, (ii) der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung in der Schriftform anerkennt, oder (iii) der Tatbestand einfach ist und alle Beweismittel zur Verfügung stehen. In letzteren Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Entscheidungsfindung den Arbeitnehmer auf eigenem Wunsch anzuhören.
Amennyiben a munkavállaló igényli a fegyelmi eljárásban a szakszervezet jelenlétét, úgy a szakszervezet egy tisztségviselője jogosult a meghallgatáson részt venni, és jogosult véleményét az ügygel kapcsolatosan jegyzőkönyvbe rögzíteni. Amennyiben a munkavállaló igényt tart a szakszervezet jelenlétére, akkor erről az eljárást lefolytató munkáltatói képviselőt tájékoztatni kell, továbbá a munkaidő kedvezményt a szakszervezeti képviselő számára nem szükséges 5 nappal korábban kiírni (azonban törekedni kell annak mielőbbi kiírására).	Erfordert der Arbeitnehmer im Verfahren die Teilnahme der Gewerkschaft, so ist ein Amtsträger der Gewerkschaft berechtigt, an der Anhörung teilzunehmen und er ist berechtigt seine Meinung in der Angelegenheit protokollarisch festzuhalten. Beansprucht der Arbeitnehmer die Anwesenheit der Gewerkschaft, so ist der verfahrensbegründende Arbeitgebervertreter darüber in Kenntnis zu setzen, ferner ist die Arbeitsbefreiung des Gewerkschaftsamtsträgers nicht 5 Tage zuvor zu genehmigen (eine baldige Genehmigung ist aber anzustreben).
A vétkes kötelezettségszegés bizonyítása a munkáltatót terheli. A munkavállaló viszont köteles arra magyarázatot adni, hogy a vitatott körülmény/kötelezettségszegés miért következett be, továbbá – álláspontja szerint - milyen körülmények voltak irányadóak a kötelezettségszegés bekövetkezésének időpontjában.	Das Vorliegen einer schuldhaften Pflichtverletzung hat der Arbeitgeber zu beweisen. Der Arbeitnehmer hat aber zu erklären, warum der streithafte Umstand/Pflichtverletzung eingetreten ist, ferner welche Umstände – seinem Standpunkt nach – zum Zeitpunkt der Zuwiderhandlung maßgebend waren.
A munkavállaló az eljárás lefolytatása alatt, maximum harminc napra a munkavégzési kötelezettsége alól felfüggeszhető. A	Der Arbeitnehmer kann während der Durchführung des Verfahrens, höchstens 30 Tage lang von seinem Dienst befreit werden. Für die Dauer der Dienstbefreiung steht dem

felfüggesztés idejére a dolgozót kizárólag a személyi alapbére illeti meg.	Arbeitnehmer sein persönliches Grundgehalt zu.
A munkáltató a fegyelmi eljárást a megindítástól számított 30 napon belül köteles befejezni és határozatot hozni. Amennyiben a tényállás bonyolult, illetve amennyiben bármely kérdés megállapításához szakértő bevonása szükséges, úgy az eljárási határidőt a munkáltató meghosszabbíthatja. Írásbeli figyelmeztetés a jelen pontban meghatározott eljárás lefolytatása nélkül is kiszabható.	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Disziplinarverfahren bis zum 30. Tag nach Verfahrenseinleitung abzuschließen und einen Beschluss zu fassen. Ist der Tatbestand kompliziert bzw. ist für die Feststellung einer Frage der Einbezug eines Fachexperten erforderlich, so kann der Arbeitgeber die Verfahrensfrist verlängern. Schriftliche Mahnung kann auch ohne Durchführung des in vorliegender Ziffer bestimmten Verfahrens erteilt werden.
Az eljárást írásos határozat meghozatalával kell lezárni. A marasztaló határozatnak tartalmaznia kell:	Das Verfahren muss durch schriftliche Beschlussfassung abgeschlossen werden. Der verurteilende Beschluss muss:
a. a munkavállaló nevét, (személyi adatait), munkakörét,	a. den Namen des Arbeitnehmers (Angaben zur Person), seine Position,
b. a kötelezettségszegés tényszerű megjelölését,	b. die konkrete Beschreibung der Pflichtverletzung,
c. a kiszabott joghátrányt, a végrehajtás módját,	c. die verhängte Sanktion (Rechtsnachteil), die Weise der Durchführung,
d. jogorvoslati lehetőségeket,	d. Rechtsbehelfsmöglichkeiten,
e. részletes indoklást, bizonyítékok feltárását,	e. eine ausführliche Begründung, die Offenlegung der Beweismittel,
f. írásos dokumentumok csatolását.	f. die schriftlichen Dokumente beigelegt
	enthalten.
Amennyiben a kötelezettségszegés nem állapítható meg, úgy a munkáltató a fegyelmi eljárás megszüntetéséről dönt. Ebben az esetben a munkavállalót az eljárás megszüntetéséről tájékoztatni kell. Amennyiben a munkáltató azért szünteti meg az eljárást, mert információ hiányában a tényállás körülményei nem megállapíthatók, úgy jogosult az eljárást ismét megindítani, amennyiben olyan új tény, körülmény, bizonyíték válik ismertté, amely a fegyelmi eljárás során hozott döntést befolyásolja.	Kann keine Pflichtverletzung festgestellt werden, so entscheidet der Arbeitgeber über die Beendigung des Disziplinarverfahrens. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer über die Beendigung des Verfahrens informiert werden. Beendet der Arbeitgeber das Verfahren, weil Tatbestandsumstände nicht feststellbar sind, so ist er berechtigt, das Verfahren erneut einzuleiten, wenn ihm eine solche Tatsache, ein solcher Umstand, solche Beweise bekannt werden, die die Entscheidung im Disziplinarverfahren beeinflussen.
Az alábbi munkakörökben, illetve esetekben a napi pihenőidő legrövidebb tartama – a munkavégzési körülmények következtében – 8 óra is lehet: karbantartó munkakör, operatív logisztikai munkatárs munkakör, túlmunkavégzés esetén, készenlét esetén. A munkavállalót készenlét leteltét követően külön pihenőidő nem illeti meg.	In folgenden Arbeitsstellen bzw. Fällen kann die kürzeste Dauer der täglichen Ruhezeit – zufolge der Arbeitsverrichtungsstände – auch 8 Stunden sein: Wartungspersonal, operativ logistischer Mitarbeiter, im Fall von Überstunden- und Bereitschaftsleistung.

5 Szociális juttatások rendszere	5 Sozialbeiträge
5.1 Temetési segély	5.1 Bestattungsbeihilfe
Az 1995. évi CXVII. számú SZJA törvényt alapul véve a házastárs vagy az egyeneságbeli rokon (szülő, nagyszülő, gyermek) elhalálása esetén a munkavállaló kérésére temetési segély folyósítható adómentesen a legalább 1 éves, a munkáltatónál fennálló munkaviszonnal rendelkező munkavállaló részére.	Aufgrund des Gesetzes CXVII von 1995 über die Einkommenssteuer kann auf Antrag des Arbeitnehmers bei Tod des Ehepartners oder der engen Verwandten (Eltern, Großeltern, Kinder) steuerfrei Bestattungsbeihilfe beansprucht werden, wenn der Arbeitnehmer mindestens seit 1 Jahr bei dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis steht.
A folyósítás szabályait a munkáltató belső szabályzata tartalmazza.	Die Regeln der Auszahlung beinhaltet die interne Regelung des Arbeitgebers.
A leadott számla másolatok bruttó összegének megfelelő értékű, de maximum 100.000,-Ft összegű temetési segély adható a HR vezető engedélyével.	Mit der Genehmigung des HR Leiters kann bis zur brutto Betragshöhe der abgegebenen Rechnungen, doch höchstens HUF 100 000 Bestattungsbeihilfe gewährt werden.
A vállalat aktív állományába, illetve a 12 hónapot meg nem haladó jogi állományába tartozó törzsgárda tagságú dolgozó halála esetén a munkáltató saját halottjának tekinti az elhunyt munkavállalót, és kegyeleti ellátás címen a temetés költségeit 300.000,-Ft-ig a hozzátartozók részére megtéríti.	Bei Tod eines Arbeitnehmers, der im aktiven Dienst war bzw. weniger als 12 Monate im rechtlichen Bestand des Unternehmens stand und auf ein Loyalitätsbonus („törzsgárda“) berechtigt war, betrachtet der Arbeitgeber als eigenen Toten und erstattet den Angehörigen die Bestattungskosten bis HUF 300 000.
5.2 Telefonos családi program	5.2 Familien-Handyprogramm
A munkáltató - a szolgáltatóval megkötött szerződés alapján - kedvező előfizetési lehetőséget biztosít az alábbi feltételeknek megfelelő munkavállalói és azok hozzátartozói részére.	Der Arbeitgeber sichert – aufgrund eines mit dem Dienstleister abgeschlossenen Vertrages – günstige Handyverträge für Arbeitnehmer und seine Angehörigen, wenn er folgenden Voraussetzungen entspricht:
A Családi Program igénybevételének feltételei:	Voraussetzung für die Inanspruchnahme eines solchen Familien-Handyvertragsprogramms ist, dass
<ul style="list-style-type: none"> • legalább 2 éves, a munkáltatóval fennálló munkaviszony, 	<ul style="list-style-type: none"> • der Arbeitnehmer mindesten ein zwei-Jahre-langes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber hat,
<ul style="list-style-type: none"> • a fentiek figyelembevételével a munkavállaló közvetlen felettese javasolja a programban történő részvételt. 	<ul style="list-style-type: none"> • der unmittelbare Vorgesetzte des Arbeitnehmers mit Rücksicht auf die Obigen die Aufnahme des Arbeitnehmers in das Programm vorschlägt.
Az igénylés feltételeit a munkáltató belső szabályzata határozza meg. A feltételeknek való megfelelés esetén egy munkavállaló esetében összesen 5 előfizetés igénybevétele lehetséges a megfelelő igénylő lap benyújtásával. Ötnél több előfizetés	Die Bedingungen der Beantragung sind in der internen Regelung des Arbeitgebers enthalten. Erfüllt der Arbeitnehmer die Voraussetzungen, kann er durch Einreichung des entsprechenden Formulars insgesamt 5 Handyverträge in Anspruch nehmen. Bei mehr als fünf Verträgen wird

igénylése egyedi elbírálás alá esik. Az egyedi engedélyezéséről az ügyvezető dönt.	individuell entschieden. Der Geschäftsführer fällt die Entscheidung über die Genehmigungserteilung in Sonderfällen.
A program keretében a jogosult személy új, vagy már meglévő előfizetése a vállalat saját ügyfélszáma alá kerül bevonásra, ezáltal a a munkáltató részére biztosított kedvezmények vonatkoznak rá is.	Im Rahmen des Programms gehen die neuen oder bereits existenten Verträge des Berechtigten in die Kundennummer des Arbeitgebers über, so gelten für den Arbeitnehmer auch die Rabatte, die der Arbeitgeber genießt.
5.3 A béren kívüli juttatások rendszere a 2019-es évben	5.3 System der Cafeteria-Leistungen im Jahre 2019
A béren kívüli juttatásokhoz kapcsolódó jogosultságokat, továbbá a választható elemeket a munkáltató Cafeteria Szabályzata határozza meg. A felhasználható keretösszeg a 2019-es évben: 12 alkalommal 35.000,-Ft.	Die Berechtigungen zu Cafeteria-Leistungen sowie die Optionselemente sind in der Cafeteria-Regelung des Arbeitgebers festgelegt. Für das Jahr 2019 steht ein Rahmenbetrag von zwölfmal HUF 35.000 zur Verfügung.
5.4. Juttatási csomag	5.4 Lohnpaket
A felek megállapodnak, hogy egymással 2019-ben tárgyalásokat kezdenek egy egységes juttatási csomag kialakítása érdekében. Az egységes juttatási csomag a kollektív szerződés elválaszthatatlan melléklete lesz.	Die Parteien vereinbaren, dass sie im 2019 miteinander Verhandlungen einleiten, um ein einheitliches Lohnpaket zu gestalten. Das Lohnpaket wird untrennbare Anlage des Kollektivvertrags.
6 A kapcsolattartás szabályai:	6 Regeln der Kontakthaltung
A munkáltató és a Szakszervezet egyetértenek abban, hogy a munkavállalók érdeke a munkáltató zavartalan és sikeres működése, hiszen csak egy sikeres és nyereséges vállalkozás jelent garanciát a munkahelyek biztonságának fenntartására, illetve az ehhez szükséges háttér megteremtésére.	Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft sind sich darüber einig, dass der ungestörte und erfolgreiche Betrieb des Arbeitgebers das Interesse der Arbeitnehmer ist, denn nur ein erfolgreiches und rentables Unternehmen garantiert die Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze und die Sicherung der dafür erforderlichen Umständen.
A munkáltató és a Szakszervezet megállapodnak abban, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekről, javaslatokról, intézkedés tervezetéről egyeztetnek, az egyeztetés során mindkét fél érdekeinek kölcsönös tiszteletben tartása mellett járnak el és tartózkodnak minden olyan nyilatkozattól, intézkedéstől vagy egyéb cselekménytől, amely alkalmas arra, hogy a másik fél jó hírnevét, továbbá jogos gazdasági érdekeit és méltányolható körülményeit sérti vagy veszélyezteti. A jelen pont nem érinti a munkavállalók sztrájkhoz való jogát.	Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft vereinbaren, dass sie bei Fragen, Vorschlägen und Vorkehrungsplänen, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis eine größere Gruppe der Arbeitnehmer betreffen, Vergleichsgespräche führen werden. Während dieser Gespräche gehen sie so vor, dass sie stets die Interessen beider Parteien vor Augen halten und sie enthalten sich von solchen Erklärungen und Maßnahmen oder sonstigen Handlungen, die geeignet sind, den guten Ruf der anderen Partei zu verletzen oder zu gefährden. Vorliegender Punkt berührt nicht das Recht der Arbeitnehmer auf Streik.

<p>A munkáltató és a Szakszervezet közös célja a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggésben fennálló körülményeinek javítása.</p>	<p>Gemeinsamer Ziel des Arbeitgebers und der Gewerkschaft ist die Verbesserung der Umstände im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis.</p>
<p>A fenti célok megvalósítása érdekében a munkáltató és a Szakszervezet a következőkben állapodnak meg:</p>	<p>Im Interesse der Verwirklichung der obigen Ziele vereinbaren der Arbeitgeber und die Gewerkschaft Folgendes:</p>
<p>6.1 Kapcsolattartás</p>	<p>6.1 Kontakthaltung</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A munkáltató és a Szakszervezet kölcsönösen kijelöli azokat a személyeket (továbbiakban: „Kapcsolattartó”), akik a munkáltató, illetve a Szakszervezet nevében nyilatkozattételre jogosultak. Mind a munkáltató, mind a Szakszervezet köteles megfelelő helyettesről gondoskodni arra az esetre, ha a Kapcsolattartó a nyilatkozattételben bármely oknál fogva tartósan akadályoztatva van. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft bestimmen gegenseitig die Personen (im Weiteren: „Kontaktperson”), die berechtigt sind, im Namen des Arbeitgebers bzw. der Gewerkschaft Erklärungen abzugeben. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Gewerkschaft sind verpflichtet, sich um eine entsprechende Stellvertretung zu kümmern, falls die Kontaktperson in der Erklärungsabgabe langfristig verhindert ist.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet és a munkáltató megállapodnak abban, hogy a működéshez kapcsolódó nyilatkozatokat, tájékoztatásokat, illetve egymás közötti egyeztetést e-mail útján is megtehetik a Kapcsolattartók nevére címzett e-mail elküldésével. A másolati példány címezésekor/küldésekor kölcsönösen kötelesek figyelembe venni azt a körülményt, ha az e-mail tartalma bizalmas jellegű, vagy üzleti titkot tartalmaz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft und der Arbeitgeber vereinbaren, dass sie Erklärungen, Benachrichtigungen bzw. Konsultation zwischen einander im Zusammenhang mit dem Betrieb auch auf elektronischen Wege erledigen können. Die E-Mails werden auf Adressen der Kontaktpersonen versandt. Bei der Adressierung und beim Versand haben sie gegenseitig den Umstand zu berücksichtigen, wenn der Inhalt der E-Mail vertraulich ist, oder Geschäftsgeheimnisse enthält.
<ul style="list-style-type: none"> • A munkáltató és a Szakszervezet megállapodnak abban, hogy a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekben, továbbá minden olyan kérdésben, amelyhez kapcsolódóan jogszabály a Szakszervezet számára tájékoztatási, illetve konzultációs lehetőséget biztosít, legalább félévente, előre egyeztetett helyen és időpontban egyeztetnek. Az egyeztetés napirendjére a Szakszervezet köteles legalább 15 nappal korábban javaslatot tenni, annak érdekében, hogy a munkáltató az egyeztetésre megfelelően fel tudjon készülni. A munkáltató jogosult a napirend kiegészítését kérni, erről azonban a 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft vereinbaren, dass sie bei Fragen, die eine größere Gruppe der Arbeitnehmer berühren bzw. bei allen solchen Fragen, in denen gesetzlich eine Konsultation oder Benachrichtigung für die Gewerkschaft vorgeschrieben wird, mindestens Quartalsjährlich am vereinbarten Ort und zur vereinbarten Zeit, Gespräche führen. Hinsichtlich der Tagesordnung der Konsultation hat die Gewerkschaft mindestens 7 Tage zuvor einen Vorschlag vorzulegen, im Interesse dessen, dass der Arbeitgeber sich entsprechend darauf vorbereitet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die

<p>Szakszervezetet tájékoztatni kell. Az egyeztetésről jelenléti ívet, illetve emlékeztetőt kell felvenni, az emlékeztető elkészítéséről a munkáltató gondoskodik.</p>	<p>Ergänzung der Tagesordnung zu beantragen, davon muss aber die Gewerkschaft informiert werden. Von der Konsultation muss eine Anwesenheitsliste bzw. Memorandum angefertigt werden, der Arbeitgeber kümmert sich um die Anfertigung des Memorandums.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Amennyiben a konzultáción bármely fél előre nem látható okokból nem tud részt venni, úgy köteles megfelelő helyettesről gondoskodni és erről a másik felet előzetesen értesíteni. Az egyeztetésen elhangzott információkkal kapcsolatosan a munkáltató kérhet bizalmas kezelést, illetve megjelölhet olyan tényeket és körülményeket, melyek a munkáltató üzleti titkának minősülnek. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kann eine der Parteien aus einem unvorhersehbaren Grund nicht an der Konsultation teilnehmen, so ist sie verpflichtet, sich um eine entsprechende Stellvertretung zu kümmern und die andere Partei davon in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber kann beantragen, dass die während der Konsultation erwähnten Informationen vertraulich behandelt werden bzw. er kann solche Tatsachen und Umstände angeben, die als Geschäftsgeheimnis des Arbeitgebers gelten.
<p>6.2 Tájékoztatás</p>	<p>6.2 Mitteilungen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet jogosult a munkavállalók nagyobb csoportját érintő hivatalos bejelentéseket a munkáltató és a Szakszervezet által közösen meghatározott helyeken kihelyezett hirdetőtáblán elhelyezni. Amennyiben a Szakszervezet hivatalos bejelentése a munkáltatóval kapcsolatos bármilyen információt tartalmaz, úgy a hirdetés kihelyezését megelőzően a Szakszervezet köteles a Kapcsolattartót megkeresni és a hirdetmény szövegét bemutatni. Szintén köteles egyeztetni, amennyiben olyan személy kerül beazonosítható módon megjelölésre a hirdetményben, aki nem a Szakszervezet tisztségviselője, illetve tagja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft ist berechtigt, amtliche Meldungen, die eine größere Gruppe der Arbeitnehmer berühren, an Orten, die vom Arbeitgeber und von der Gewerkschaft gemeinsam bestimmt werden, auf einer gehängten Tafel anzubringen. Enthält die offizielle Meldung der Gewerkschaft irgendwelche Informationen im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber, so ist die Gewerkschaft verpflichtet, vor Anbringung der Meldung die Kontaktperson aufzusuchen und den Text der Meldung vorzuzeigen. Auch ist die Gewerkschaft zur Konsultation verpflichtet, wenn eine solche Person identifizierbar in der Meldung erscheint, die kein Amtsträger oder Mitglied der Gewerkschaft ist.
<ul style="list-style-type: none"> • A munkavállalók részére történő tájékoztatás - a hirdetmény kihelyezésével együttesen - történhet email útján is, az e-mail útján történő közlés esetén a hirdetményi közlés eljárási szabályait megfelelően alkalmazni kell. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Benachrichtigung der Arbeitnehmer – samt der Anbringung der Meldung – kann auch auf elektronischem Wege erfolgen. Für die Meldung via E-Mail sind die Verfahrensregeln der Bekanntmachung anzuwenden.

<ul style="list-style-type: none"> • A munkáltató lehetőséget biztosít a Szakszervezet részére ahhoz, hogy a szakszervezeti közléseket, tájékoztatókat, hirdetőanyagokat a munkáltató belső újságjában a szakszervezeti közlés rovat alatt közölje. A közlés terjedelme 1 oldal, ennél több közlés esetén a Kapcsolattartó külön engedélyre van szüksége. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber ermöglicht der Gewerkschaft, gewerkschaftliche Mitteilungen, Informationen, Bekanntmachungen in den internen Nachrichten, in der Rubrik „Gewerkschaftsnachrichten“ zu veröffentlichen. Umfang der Mitteilung ist 1 Seite, Mitteilungen größeren Umfangs erfordern eine gesonderte Genehmigung der Kontaktperson.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet tudomással bír arról, hogy a munkáltató logója védelem alatt áll, ennek megfelelően a munkáltató logóját kizárólag abban az esetben jogosult közléseiben, hirdetőanyagaiban felhasználni, amennyiben erre a munkáltató képviselőjében eljáró Kapcsolattartó előzetes írásbeli hozzájárulást ad. Ezen szabály megfelelően irányadó, amennyiben a Szakszervezet a saját nevében kívánja felhasználni a munkáltató nevét részben vagy egészben. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft hat Kenntnis davon, dass das Logo des Arbeitgebers geschützt ist, dementsprechend ist der Arbeitgeber ausschließlich in dem Fall berechtigt, dass Logo in seinen Mitteilungen zu verwenden, wenn die Kontaktperson in Vertretung des Arbeitgebers ihre vorherige schriftliche Zustimmung erteilt hat. Vorliegende Regel gilt auch, wenn die Gewerkschaft den Namen des Arbeitgebers ganz oder teilweise im eigenen Namen zu verwenden wünscht.
<p>6.3 Működési feltételek</p>	<p>6.3 Voraussetzungen der Betriebsführung</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet működése céljából a munkáltató egy irodahelyiséget bocsájt a Szakszervezet rendelkezésére, melyben a Szakszervezet megbeszéléseket, egyeztetéseket tarthat. Amennyiben külsős szakértő vendég vesz részt ezen szakszervezeti egyeztetéseken, úgy egyrészt előzetesen köteles a Szakszervezet a külsős személy beléptetéséről a Beléptetési szabályzat szerint gondoskodni, másrészt köteles arról gondoskodni, hogy a külsős személy a munkáltató székhelyén a közlekedési, biztonsági illetve magatartási szabályokat betartsa. Ez utóbbi szabályok betartásáért kizárólag a Szakszervezet felelős. 	<ul style="list-style-type: none"> • Damit die Gewerkschaft seinen Betrieb führen kann, stellt der Arbeitgeber der Gewerkschaft einen Büroraum zur Verfügung, in dem die Gewerkschaft Besprechungen und Konsultationen führen kann. Nimmt ein externer Fachberater an diesen gewerkschaftlichen Konsultationen teil, so ist die Gewerkschaft verpflichtet sich um den Zutritt der externen Person gemäß der Zutrittsordnung zu kümmern und sich darum zu kümmern, dass die externe Person am Sitz des Arbeitgebers die Verkehrs-, Sicherheits- und Verhaltensregeln einhält. Für die Einhaltung der letzteren Regeln ist die Gewerkschaft verantwortlich.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet az éves taggyűlés megtartásához külön nagyobb termet igényelhet, erről előzetesen köteles a munkáltatót tájékoztatni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft kann für die Abhaltung der jährlichen Mitgliederversammlung eine größere Räumlichkeit beantragen, sie muss aber den Arbeitgeber darüber vorher in Kenntnis setzen.

<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet számára biztosított irodahelyiségben a munkáltató számítógépet, internet hozzáférést biztosíthat, azonban figyelemmel az adatvédelmi korlátozásokra, a Szakszervezet nem jogosult használni olyan adatokat és információkat, amelyek személyes adatokat tartalmaznak, illetve amelyek a munkáltató üzleti titkának minősülnek. A munkáltató nyomtatási lehetőséget is biztosít a Szakszervezet számára, illetve biztosítja annak lehetőségét, hogy a Szakszervezet az általa használt vagy készített okiratokat elzárva tartsa. 	<ul style="list-style-type: none"> • In dem Büroraum, der für die Gewerkschaft zur Verfügung gestellt wird, kann der Arbeitgeber Computer und Internetzugang sichern, doch mit Rücksicht auf die Datenschutzbeschränkungen ist die Gewerkschaft nicht befugt, solche Daten und Informationen zu verwenden, die persönliche Angaben enthalten bzw. welche als Geschäftsgeheimnis des Arbeitgebers gelten. Der Arbeitgeber sichert der Gewerkschaft auch Drucker bzw. ermöglicht, dass die Gewerkschaft die von ihr verwendeten oder erstellten Urkunden verschlossen aufbewahrt.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet felelős azért, hogy a munkáltató által biztosított helyiséget kizárólag az együttműködési megállapodásban meghatározott célok elérése érdekében használja. Továbbá felelős a helyiség használata során a Munkáltató mindenkor érvényes munka- és tűzvédelmi, munkavédelmi és munkabiztonsági szabályainak maradéktalan betartásáért. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft ist dafür verantwortlich, dass sie den Büroraum, den der Arbeitnehmer ihr zur Verfügung stellt, nur zur Erreichung der Zwecken des Kooperationsvertrages nutzt. Ferner ist sie verantwortlich dafür, dass während der Nutzung des Büroraumes die zu jeder Zeit geltenden Arbeits- und Feuerschutz-, Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften eingehalten werden.
<p>6.4 Tisztségviselők</p>	<p>6.4 Amtsträger</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet és a munkáltató megállapodnak, hogy szakszervezeti tisztségviselők számát az Mt. 273 § (3)-(4) bekezdései alapján határozzák meg. A szakszervezeti tisztségviselő személyéről a Szakszervezet köteles a munkáltatót tájékoztatni, a munkajogi védelem a választott szakszervezeti tisztségviselőt a tájékoztatás időpontjától kezdődően illeti meg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft und der Arbeitgeber vereinbaren, dass Sie zur Feststellung der Anzahl der Amtsträger §272 Abs. (3)-(4) anwenden. Die Gewerkschaft ist verpflichtet, den Arbeitgeber über die Person des Amtsträgers zu informieren, der Amtsträger der Gewerkschaft ist ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe auf Arbeitsschutz berechtigt.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet köteles arról tájékoztatni a munkáltatót, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető védelem szempontjából mely szakszervezet minősül közvetlen felsőbb szervnek. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft ist verpflichtet, den Arbeitgeber darüber zu informieren, welche Gewerkschaft aus Sicht des amtsträgerlichen Schutzes als unmittelbares oberes Organ gilt.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet köteles minden január 31-ig a munkáltatót a szakszervezeti tagok létszámáról írásban tájékoztatni. Ezt követően a munkáltató és a Szakszervezet köteles egyeztetni arról, hogy az adott 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft ist verpflichtet, bis zu jedem 31. Januar den Arbeitgeber über die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder schriftlich zu informieren. Danach sind der Arbeitgeber und die Gewerkschaft

<p>évben mennyi a munkaidő kedvezmény.</p>	<p>verpflichtet, darüber zu konsultieren, wie hoch die Arbeitszeitbegünstigung im gegebenen Jahr ist.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet törekszik arra, hogy a munkaidő kedvezményeket tömbösítve vegyék igénybe (4-8 órás időszakokra bontva). A munkaidő kedvezménybe nem számít be az az időtartam, amelyet a szakszervezeti tisztségviselő a munkáltatóval történő konzultáció céljából használ fel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft bemüht sich, dass die Arbeitszeitbegünstigung in kumulierter Weise beansprucht wird (auf 4-8 Stunden Spannen aufgeteilt). Die Zeiten, die für die Konsultation zwischen dem Gewerkschaftsamtsträger und dem Arbeitgeber beansprucht werden, werden nicht in die Arbeitszeitbegünstigung einberechnet.
<ul style="list-style-type: none"> • A Szakszervezet köteles a munkaidő kedvezmény mértékét 5 munkanappal korábban a Kapcsolattartó, továbbá a szakszervezet által megjelölt tisztségviselő részére írásban megjelölni, amennyiben a hivatkozott időpontban a Szakszervezet által megjelölt tisztségviselő objektív okokból nem mellőzhető munkafadatai ellátásától, úgy a munkáltató jogosult kérni a Szakszervezettől, hogy a hivatkozott időpontban más arra jogosult személy vegye igénybe a munkaidő kedvezményt, vagy pedig egy másik időpontba halasszák el a munkaidő kedvezmény igénybevételét. A Szakszervezet az új időpont vagy személy delegálásáról köteles a munkáltatót előzetesen tájékoztatni. Jelen pont rendelkezései nem alkalmazhatóak abban az esetben, amennyiben a munkaidő kedvezmény igénybevételére halaszthatatlan okból kerül sor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft ist verpflichtet, das Ausmaß der Arbeitszeitbegünstigung 5 Arbeitstage zuvor schriftlich der Kontaktperson, ferner dem Amtsträger, der von der Gewerkschaft bestimmt wird, anzugeben. Kann der Amtsträger, der von der Gewerkschaft bestimmt wurde, aus einem objektiven Grund von der Verrichtung seiner Arbeitsaufgaben nicht entlassen werden, so ist der Arbeitgeber berechtigt, von der Gewerkschaft zu beantragen, dass zum gegebenen Zeitpunkt eine andere Person die Arbeitszeitbegünstigung in Anspruch nimmt, oder die Beanspruchung der Arbeitszeitbegünstigung auf einen anderen Zeitpunkt verschoben wird. Die Gewerkschaft ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von dem neuen Zeitpunkt oder der Delegation einer neuen Person zu informieren. Die Bestimmungen vorliegender Ziffer können in dem Fall nicht angewandt werden, wenn es zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitbegünstigung aus einem unabwendbaren Grund kommt.
<ul style="list-style-type: none"> • A felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, tájékoztatásokat, adatokat, az egyeztetések során tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik, s a másik fél kifejezett jelzése (iraton történő feltüntetés) esetén vállalják a titoktartást. Amennyiben tájékoztatás, illetve konzultáció során a szakszervezet képviselője, illetve a szakszervezet nevében eljáró 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Parteien verpflichten sich, Informationen, Benachrichtigungen, Angaben, während den Konsultationen erlangten Kenntnisse von der anderen Partei vertraulich zu behandeln und bei ausgesprochener Warnung der anderen Partei (Aufführung auf dem Dokument) die Informationen geheim zu halten. Sollte während der Benachrichtigung bzw. Konsultation für den

<p>személy olyan tényt, információt, megoldást ismer meg, amelyik a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetheti, illetve amelyet a munkáltató – kifejezett nyilatkozattal – üzleti titoknak minősített (2018 évi LIV. tv. 1§ alapulvételével), úgy a hivatkozott személy az adott információt nem hozhatja nyilvánosságra, köteles annak megfelelő őrzéséről gondoskodni és kifejezetten csak a szakszervezeti tevékenységgel összhangban használhatja fel.</p>	<p>Gewerkschaftsbeamten eine solche Tatsache, Information, Lösungsweg bekannt werden, durch welche die berechtigten Wirtschaftsinteressen des Arbeitgebers gefährdet werden bzw. welche der Arbeitgeber – durch ausdrückliche Erklärung – (auf Grundlage von § 1 des Gesetzes LIV.) für Geschäftsgeheimnis erklärt hat, so kann die bestimmte Person die Information nicht an die Öffentlichkeit bringen, sie ist verpflichtet, sich um die sichere Verwahrung dieser entsprechend zu kümmern und kann sie ausdrücklich nur im Einklang mit der Gewerkschaftstätigkeit verwenden.</p>
<p>7 A munkáltató költségviselése</p>	<p>7 Kostentragung des Arbeitgebers</p>
<p>A szakszervezet köteles minden év augusztus 31 napjáig tájékoztatni a munkáltatót a következő évre vonatkozó költségigényéről megjelölve, hogy a munkáltató által biztosított összeget mire kívánja felhasználni (adminisztratív költségek, rendezvények stb.). A munkáltató az engedélyezett költségeket a felek által meghatározott több részletben biztosítja a szakszervezet részére. Tekintettel a jelen szerződés megkötésének időpontjára a szakszervezet a 2019-es évre vonatkozó költségigényét 2019 május 01. napjáig jogosult benyújtani.</p>	<p>Die Gewerkschaft ist verpflichtet, bis 31. August jeden Jahres den Arbeitgeber über seine Kostenansprüche für das entsprechende Jahr zu informieren, und muss angeben, zu welchem Zweck (administrative Kosten, Veranstaltungen etc.) er diesen Betrag zu verwenden wünscht. Der Arbeitgeber stellt der Gewerkschaft die genehmigten Kosten in mehreren, zwischen den Parteien vereinbarten Raten. Mit Rücksicht auf den Zeitpunkt des vorliegenden Vertragsabschlusses ist die Gewerkschaft berechtigt, ihren Kostenanspruch bis 01. Mai 2019 einzureichen.</p>
<p>8 Egyéb rendelkezések</p>	<p>8 Abschlussbestimmungen</p>
<p>A felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés végrehajtás érdekében minden tőlük elvárható intézkedést megtesznek.</p>	<p>Parteien erklären, dass sie im Interesse der Durchführung des Kollektivvertrages alle, ihnen zumutbaren Maßnahmen treffen.</p>
<p>A jelen kollektív szerződés a felek megállapodása alapján jött létre. A szerződést a felek áttanulmányozták és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.</p>	<p>Vorliegender Vertrag kam aufgrund der Vereinbarung der Parteien zustande. Der Vertrag wurde von den Parteien durchstudiert und da dieser mit ihrer Absicht übereinstimmt, genehmigend unterzeichnet.</p>

Kelt / Datum: Budapest, 2019. június 19.

szakszervezet részéről /
in Vertretung der Gewerkschaft

munkáltató részéről /
in Vertretung des Arbeitgebers