

A TDF Steel. Kft ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2024-2025

1.

A TDF Steel Kft. (a továbbiakban Munkáltató) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből (továbbiakban Ebktv.) fakadó kötelezettségének megfelelően elkészítette Esélyegyenlőségi Tervét. (továbbiakban:ET) A cég vezetői elkötelezettek és mindent megtesznek a tervben foglaltak megvalósításáért.

2. Általános rendelkezések - A TDF STEEL befogadó vállalat

A Munkáltató Esélyegyenlőségi Terve az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség alapelveit megalapozó, érvényesülésük feltételeit szabályozó dokumentum. Az ET-t az aláíró felek (a továbbiakban együttesen: Felek) a cég honlapján és a gyártás helyszínein kifüggesztve is megismerhetővé teszik valamennyi munkavállaló számára.

A Munkáltató a munkaerő felvétel, a foglalkoztatás, a bérezés- és javadalmazás területén arra törekszik, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit sértő munkáltatói intézkedést (diszkrimináció tilalma).

A Munkáltató a humánerőforrás megtartása érdekében olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek megfelelnek az esélyegyenlőség alapvető értékeinek: így rugalmas munkaidővel segíti a munka-magánélet egyensúlyának megvalósulását.

Az ET kiemelten kezeli a veszélyeztetett munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozícióját: a közép-és felsővezetők figyelemmel kísérik a helyzetüket és évente értékelik azt. A munkaerőhiány is arra ösztönzi a vállalatot, hogy a munkaerő felvétel során a szakmai szempontok mellett kiemelten érvényesítse a sokszínűség szempontjait.

2.1 Időbeli hatály

A Tervet a Felek a 2024. január 1. és 2025. december 31. közötti határozott időtartamra fogadják el, 2024. január 1-jei hatályba lépéssel.

2.2 Személyi hatály

Az egyenlő esélyek biztosítása és a hátrányos megkülönböztetés tilalma a Munkáltató valamennyi munkavállalóját megilleti, így az ET személyi hatálya az aláíró társaság munkaviszonyban álló összes munkavállalójára, továbbá a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre is kiterjed.

3. Az esélyegyenlőségi intézkedések kiemelt munkavállalói célcsoportjai

A Munkáltató az ET-ben a következő munkavállalói célcsoportokat emeli ki: (a csoportok felsorolása nem jelent rangsort, az független az alkalmazás jellegétől, a munkarendtől, vagy az alkalmazás határozott idejétől).

- Öregségi nyugdíj előtt álló és idősödő munkavállalók
- Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - o három, vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
 - o gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók;
 - o fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók
- Nők
- Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók
- Tartósan (90 napon túl) keresőképtelen munkavállalók
- Etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek
- Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók.

Leépítés esetén a kiemelt munkavállalói csoportok nem kerülhetnek hátrányos helyzetbe.

A cég ügyvezetője a HR-rel együttműködve figyelemmel kíséri és évente értékeli azokat a szempontokat, amelyek alapján a munkavállalók hátrányos helyzetbe kerülhetnek, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehetnek kitéve.

4. Vezetői értékrend, elkötelezettség és érzékenyítés

A Munkáltató diszkriminációmentes családbarát működése biztonságot ad, ellenőrizhető feltételeket és egyenlő esélyeket teremt a munkavállalók számára.

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Munkáltató a munkafelvételt célzó hirdetésekben, a munkafelvétel és a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára.

Az emberi méltóság és a társadalmi szolidaritás tisztelete

A foglalkoztatás során a Munkáltató tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, és segíti a munkavállalói szolidaritás erősítését.

Az egyenlő bánásmód mindenkit megillető jog, megvalósulásának feltétele a vezetők elkötelezettsége, az egyén jogainak ismerete, a diszkriminatív helyzetek felismerése és azok adekvát kezelése. Az ügyvezető a vezetőtársait és a középvezetőket az ET gyakorlati megvalósítása során ennek megfelelően érzékenyíti.

5. Az egyenlő bánásmód, illetve a foglalkoztatási egyenlőség elvét sértő, diszkriminatív magatartásformák

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a következő magatartásformákat és az ezekre adott utasítást foglalja magában:

5.1 Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés vagy intézkedés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, az Ebktv. 8. §-ában foglalt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,

- n) nemi identitása,
 - o) életkora,
 - p) társadalmi származása,
 - q) vagyoni helyzete,
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhez való tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
- miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

5.2 Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező az egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapozott arányos megkülönböztetés.

5.3 Zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek azon tulajdonságával függ össze, amely alapján esélyegyenlőségi szempontból valamely veszélyeztetett célcsoport tagja, és célja vagy hatása valakivel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Az ET elítéli a zaklatás és erőszak minden formáját (zéró tolerancia). A Munkáltató a zaklatásmentes munkakörnyezet biztosításával járul hozzá a munkavállalók egészségéhez, biztonságához, méltóságuk megőrzéséhez is.

Munkahelyi zaklatásnak minősül a munkatársak viszonyát megrontó, a munkahelyi légkört mérgező, nem szakmai alapon nyugvó, és többnyire nem racionális okokból eredeztethető ellenségeskedés.

Az emberi méltóság megsértése, a zaklatás és az erőszak különböző formában a munkahelyen is megjelenhetnek:

- fizikai, pszichológiai és/vagy szexuális zaklatásként,
- egyedi esetként vagy rendszeresen,
- munkatársak (ezen belül felettes és beosztott között), vagy harmadik felek részvételével (pl. ügyfelek stb.),
- az egyszerű tiszteletlenségtől a súlyosabb esetekig, a hatóságok beavatkozását igénylő bűncselekményekig.

5.4 Jogellenes elkülönítés

Jogellenes elkülönítésnek minősül, ha az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

5.5 Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

6. Az egyenlő bánásmód követelményével harmonizáló, elfogadott értékek

6.1 Hátrányos megkülönböztetés tilalma

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkafelvétel és a foglalkoztatás kapcsán megakadályozza és megelőzi a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, a munkavállalók bármilyen diszkriminációját.

6.2 Méltányos és rugalmas bánásmód

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem oldja fel az összes létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érheti. Ezért a cég a személyes értékelés és a projektek értékelése során mindent megtesz, hogy feltárja a problémákat és az érintettekkel egyeztetve elősegítse a pozíciójuk megőrzését, javítását.

6.3 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, ill. munkahelyi légkört-szükség esetén panasz fórumot teremt, amelyek segítik az értékek a megőrzését és megerősítését.

6.4 Partnerség, együttműködés

A Munkáltató a foglalkoztatási jogviszonyban partnerségre törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A Munkáltató az ET sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a munkavállalókkal.

6.5 Társadalmi szolidaritás

A Munkáltató támogatja azon kezdeményezéseket, amelyek a társadalmi diverzitást, az elfogadást, és a közösséghez tartozást szolgálják.

6.6 Adatkezelés megfelelése

A Munkáltató a GDPR szabályaira is figyelve nem tart nyilván faji, vallási, nemzetiségi, etnikai hovatartozásra, politikai nézetre, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat, ebből következően a munkavállalói között nem tesz különbséget.

6.7 Előnyben részesítés

Az Ebktv. 11. § (1) bekezdése értelmében nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen, továbbá a jelen Tervet és az ennek keretében kidolgozott programokon, intézkedéseken alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. E rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

6.8 Sokszínűség

A Munkáltató célja, hogy a magyar társadalom sokszínűsége tükröződjön munkavállalói összetételében. Ennek érdekében a kölcsönös tiszteletre és az egyenlő bánásmódra épít, esélyegyenlőséget és diszkrimináció-mentességet biztosít.

7. Az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos munkáltatói intézkedések megvalósulásának támogatása

7.1 Esélyegyenlőségi referens

Az esélyegyenlőségi tevékenység megvalósítása és koordinálása az esélyegyenlőségi referens feladata, aki feladatát egyéb munkaköre mellett látja el. A referens feladata a kiemelt munkavállalói célcsoportok helyzetének és problémáinak megismerése, az esélyteremtést segítő, események, intézkedések kidolgozása, a megvalósítás koordinációja, az ET megalkotása, aktualizálása, a megvalósulás értékelésének vezetői támogatása. Esélyegyenlőségi referens: Csatóné Nádas Anita

Szemléletformálás

A Munkáltató vállalja, hogy:

- **az esélyegyenlőségi referens az ET alapján közérthető, az esélyegyenlőség fogalmát, elveit tartalmazó tájékoztatót tart, az ET-t pedig adekvát kommunikációval - Internet, kifüggesztés, írásbeli dokumentum nyilvános helyen történő elhelyezése, e-mail - eljuttatja a munkavállalóknak.**
- folyamatosan figyeli az ágazatban megvalósult jó gyakorlatokat, és javaslatot tesz a vezetésnek azok adaptálására.

7.3. Konkrét intézkedések

7.3.1 Foglalkoztatás – az esélyegyenlőség biztosítása a szakmai előmenetel során

A Munkáltató vállalja, hogy:

-A megüresedett álláshelyek betöltésénél, amennyiben az adott munkavállaló az adott munkakör betöltési feltételeinek megfelel, **előnyt biztosít a vállalatcsoport munkavállalói számára,**

-A **munkaerő felvétel** során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének érvényesülését.

Ennek érdekében:

- az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál, a teljes felvételi eljárás során (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) a korhatár vagy kortartomány, a nem, a nemzeti vagy a nemzetiségi hovatartozás, az egészségügyi- vagy a családi állapot **nem szerepel**, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetét,
- az álláshirdetéseket széles körben hozzáférhető módon (pl.: külső toborzás esetén: írott sajtó, - helyi újság, Internet, Profession.hu, belső toborzás esetén: Intranet, hirdető táblák) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- támogatja az élethosszig tartó tanulást életkortól függetlenül – többek között az információs technológia egyre markánsabb és kikerülhetetlen változásának követése érdekében.

Egyenlő **előrelépés lehetőségét** biztosítja munkavállalói számára.

Ennek érdekében:

- a Munkáltató a munkavállalók személyes értékelése során, vagy egyéni elbeszélgetések alapján meghatározott, **személyes képzési terv elfogadásával segíti a nők szakmai előmenetelét, munkaviszonyuk fenntartását.**
- a előmenetel szempontjából a **gyermekszülés, gyermekgondozás, tartós távollét, illetve képzés miatti távollét** okán a munkavállalókat hátrány nem érheti. Az Esélyegyenlőségi referens rendszeresen egyeztet a GYES-n, GYÁS-on levőkkel visszatérési szándékukról, képzési elképzeléseikről.
- a Munkáltató az előmenetel támogatása érdekében életkorra való tekintet nélkül, minden munkavállaló számára biztosítja **szakmai képzettség fejlesztésének lehetőségét.**

7.3.2 Oktatási és képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés elősegítése

A Munkáltató a XXI. század és a digitalizáció által teremtett kihívásokra is figyelve vállalja, hogy biztosítja a tanulás lehetőségét minden munkavállalói csoport számára.

A beiskolázás:

- a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel kortól, nemtől és családi állapottól függetlenül történik. A Munkáltató a munkavállalók tanulási, továbbképzési szükségleteit és igényeit folyamatosan vizsgálják, azokat érdekeikkel-és gyártási profiljukkal összehangolják,

- a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést. A képzéstervezés során – a szakmai igények alapján – lehetőséget nyújt felsőoktatási-, vagy egyéb szakképző intézményekbe történő beiskolázásra, tanulmányi szerződéssel, munkáltatói költségvállalással.

7.3.3 Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

A Munkáltató az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megvalósítása érdekében folyamatosan felülvizsgálja a bérbesorolási rendszert az indokolatlan egyenlőtlenségek kizárására, megszüntetésére. Részmunkaidős alkalmazás esetén is figyel a teljes-és a részmunkaidős bér közötti helyes arányra.

7.3.4 Munkakörülmények javítása

Az ET fontos pillére a munkavállalók **egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez** való joga.

A Munkáltató vállalja, hogy beruházásoknál, létesítmények kialakításánál, - öltözők, tisztálkodási lehetőségek-felújításoknál, átépítéseknel az esélyegyenlőségi követelményeket érvényesíti.

A Munkáltató elkötelezett abban, hogy a munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedésekkel a munkavállaló egészségét és jó közérzetét javítsa, ezért védőtálcát -víz-és szódaautomata, - biztosít számukra. A Munkáltató mindent megtesz, hogy tevékenységének környezetre kifejtett negatív hatását minimalizálja: az üzemet nagy park övezi, rekreációs lehetőséget, jó levegőt biztosítva.

A munkakörülmények kialakítása során a munkavédelmi felelős figyel az ergonómiai szempontokra, a biztonságos munkakörülményekre. A por - és zajvédelem megoldott. A cég minden évben minőségbiztosítási, környezetvédelmi és tűzvédelmi oktatást nyújt a munkavállalóknak.

A Munkáltató folyamatosan biztosítja a védőeszközök használatára vonatkozó ismeretek megújítását, szinten tartását, azok készségi szinten történő használatának érdekében évente munkavédelmi továbbképzést tart.

7.3.5 Munka és magánélet összeegyeztetése

Munkáltató vállalja, hogy:

A munkaidő-beosztásnál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók magánéleti és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:

- igények alapján – ezt kizáró feltétel hiányában – meghatározott munkakörökben biztosítja a home office igénybevételét. A személyes és

családi problémák megoldását rugalmas munkaidővel segíti. A GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók esetében vizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,

- a munkavállalók munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához,
- a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi,
- folyamatosan továbbfejleszti az otthoni munkavégzés rendszerét.

A szülési/gyermeKgondozási szabadságon lévő és tartósan beteg munkavállalók érdekeinek védelmében a **Munkáltató** vállalja, hogy:

- külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal való kapcsolattartásra,
- lehetőség szerint felajánlja számukra a GYED/GYES melletti foglalkoztatás, képzéseken történő részvétel lehetőségét,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),
- az újbóli munkába állást segíti (átképzés, továbbképzés).

A hátrányos helyzetű és rendkívüli élethelyzetbe került csoportokat, személyeket juttatásokkal támogatja:

- rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segélyeket, támogatásokat biztosít a munkavállalók számára,

7.3.6. Megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülés

A megnövekedett munkaélettartam kihívásainak való megfelelés érdekében a Munkáltató **szűrővizsgálatokkal – szűrőbuszos szemvizsgálat** - segíti a munkavállalók egészségének megőrzését.

7.3.7 Társadalmi szerepvállalás (CSR)

Etnikai és nemzetiségi kisebbségek

A Munkáltató kiemelt figyelmet fordít a munkavállalókkal kapcsolatos előítélet-mentes attitűdre. A Munkáltató a munkafelvétel, foglalkoztatás és a panaszkezelés során olyan körülményeket igyekszik kidolgozni, fenntartani, amelyek biztosítják a pártatlanságot a munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatban.

A Munkáltató a működési területe földrajzi elhelyezkedésére is figyelemmel az adott térségre jellemző hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása során kiemelten kezeli az előmenetel elősegítését és a képzésüket.

8. Panasztétel és jogorvoslat

Az esélyegyenlőségi elvek megsértése, vagy visszaélés esetén a Munkáltató valamennyi munkavállalója panaszt tehet. A beérkező panaszok kezelése és elbírálása során a Munkáltató kikéri az esélyegyenlőségi referens állásfoglalását, és a döntés során az érdeemben figyelembe veszi.

Panasz bejelentésre és tanácskérésre a következő csatornákon van lehetőség:

krisztina.gajdosne@tdfsteel.com vagy:

E-mailben: bejelentes@tdfsteel.com

Telefonon: +3620299-5890

Személyesen, egyeztetés alapján

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén a munkavállaló az Ebktv-ben biztosított eljárások (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per) megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A panaszt írásban vagy szóban lehet benyújtani. A panaszt az esélyegyenlőségi referens megvizsgálja és az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén – 5 (öt) munkanapon belül - a munkáltatói jogkörgyakorlóhoz továbbítja a felek közötti egyeztetés, illetve döntés, esetleg intézkedés megtétele céljából. A lefolytatott vizsgálat eredményéről és a tervezett intézkedésről a panasz kézhezvételétől számított 7 (hét) munkanapon belül írásban értesíteni kell a munkavállalót. Amennyiben a résztvevők nem tudnak egyezsége jutni közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

A fentiekben történő panasztételi eljárás nem érinti a panasztevő munkavállaló azon jogát, hogy más jogorvoslati módot is igénybe vegyen.

9. Kommunikáció

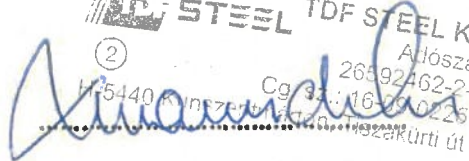
Az Esélyegyenlőségi Terv érdemi érvényesülése érdekében a Munkáltató vállalja, hogy azt eljuttatja a munkavállalókhöz, és a vezetés minden szintjén garantálja a tervben foglaltak betartását és rendszeres – évenkénti - számonkérését.

- a. A Munkáltató vállalja, hogy jelen Tervet közzéteszi a társaság internetes felületén.
- b. A Munkáltató vállalja, hogy az ET egyes fejezeteit kifüggeszti a gyártó-ill. közösségi terekben, és feltünteti, hogy az egész dokumentum hol olvasható el az Interneten kívül.
- c. Az ET-re és a panaszkezelés lehetőségére felhívja az új belépők figyelmét.

10. Záró rendelkezések

- Az Esélyegyenlőségi referens a Terv időbeli hatályának lejárta előtt legkésőbb fél évvel, vagy a vonatkozó jogszabályi környezet változása esetén tárgyalásokat kezdeményez a következő időszakra szóló új esélyegyenlőségi terv kidolgozásáról.
- Munkáltató jelen Terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.
- Jelen az aláírók elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kunszentmárton, 2024.01.08.


TDF STEEL TDF STEEL KFT.
Adószám: 26392462-2-16
Cg. sz.: 16-09-022637
H-5440 Kunszentmárton, Székelykeresztúr utca 6.

Schamschula György

Ügyvezető

A munkavállalók képviselője: 
.....