



Emberi Erőforrások Minisztériuma

258
Ikt.:.../2019

Dr. Kásler Miklós
Miniszter Úr részére

Budapest

Székhelyén

Tárgy: Állásfoglalás kérése

Tisztelt Miniszter úr!

A Vasutasok Szakszervezete a Vasútegészségügyi NK Kft. munkavállalói nevében fordul Önhöz a 2017.03.28.-án megkötött hároméves „Bérmegállapodás” (VE/108/2017. sz.) kapcsán, s egyben kéri a Minisztérium állásfoglalását a szerződés tartalmára vonatkozóan.

Szakszervezetünk kéri Tisztelt Minisztérium, mint tulajdonosi jogkörgyakorló állásfoglalását arról, hogy a támogatás jelenlegi mértékét tartósan biztosítani tudja -e társaság részére, annak érdekében, hogy a munkaszerződés-módosításokban foglalt béremelések határozatlan idejűsége biztosított legyen.

Állásfoglalás-kérésünket az alábbiak szerint fejtjük ki:

1) ÁLLÁSFOGLALÁS KÉRÉSE A BÉREMELÉS IDŐBELI HATÁLYÁRA VONATKOZÓAN

A hivatkozott, levelünk mellékleteként csatolt megállapodás az érintett munkavállalói kör három évre szóló átlagos bérfelzárkózására irányul. A Vasutasok Szakszervezete álláspontja az, hogy a bérfelzárkózás hatálya határozatlan időre szól, azaz a bérfelzárkózást az érintett munkavállalói kör részére az alapszint megemelésével kell végrehajtani, akként, hogy a soron következő évek bérfelzárkózásai a már megtörtént béremelésekre épüljenek.

Álláspontunkkal ellentétesen, a Munkáltató értelmezése az, hogy a béremelés időbeli hatálya határozott, azaz mindig az adott naptári évre szól a bérmegállapodásban rögzített mérték erejéig, majd a munkavállaló bére a béremelést megelőző időszak szintjére esik vissza. A munkáltatói álláspont szerint az újabb béremelés kizárólag az alapszintet jelentő bérvonatkozásában történhet meg, kizárólag határozott időre.

A Vasutasok Szakszervezete álláspontja szerint ez a munkáltatói értelmezés nem helytálló.

- A munkavállalókkal megkötött szerződések ellentétesek a bérmegállapodással, hiszen nem tartalmaznak valódi bérfeljesztést. (A „feljesztés” feltételezi, hogy a már megszerzett bértöbbletre épülnek a későbbi béremelések. A „feljesztés” fogalma kizárja azt, hogy a már megemelt bér a határozott idő lejártával lecsökkenjen.)
- A bérmegállapodás egyáltalán nem tartalmaz olyan kitételt, mely szerint a bér később csökkenthető lenne.
- A munkáltató hivatkozik a 139/2019. Korm. rendeletre, ám e jogszabály sem rendelkezik arról, hogy a már megemelt bérek az év végével visszaállhatnak az alapszintre.
- A Vasutasok Szakszervezete álláspontja az, hogy az a természetes, hogy ha béremelés történik, azt utóbb nem szünteti meg a munkáltató.
- A munkáltató egyenlőségjelet tesz a bérmegállapodás hatálya és az egyéni munkaszerződések hatálya közé, ugyanakkor a két fogalom teljesen eltérő. A szakszervezetekkel megkötött bérmegállapodás célja a munkabéremelések mértékének rögzítése, határozott időre – nyilván, az esetleges sztrájk megelőzése érdekében is – de az egyéni munkaszerződés- módosítások kötésének hatálya nem határozott idejű.
- Megjegyezni kívánjuk, hogy ilyen, „határozott időre szóló béremelésre” irányuló értelmezés egyetlen munkáltatónál sem merült fel.
- Megjegyezzük emellett, hogy a munkáltató helytállóan hivatkozik a 360/2012/EU rendelet és a 1407/2013/EU rendelet előírásaira, melyek a csekély összegű támogatásokról (de minimis) rendelkeznek, s amelyet általános gazdasági érdekű szolgáltatást nyújtó szervezeteknek biztosítanak, így különösen az egészségügynek. Ugyanakkor a munkáltató hivatkozását nem tudjuk teljes mértékben osztani, mivel a támogatást a munkáltató kapja, nem a dolgozó.
- A munkáltató azzal indokolja azt, hogy a bérfeljesztés csak határozott időre szól, hogy annak forrását a Kormány biztosította. Ugyanakkor a megállapodást ugyanis nem Kormány és a szakszervezet, hanem a munkáltató és a szakszervezet írta alá, tehát a kormány közvetlenül nem alanya a megállapodásnak.

Álláspontunk szerint tehát a béremelés hatálya nem lehet határozott időre szóló, a már biztosított bérfeljesztés alapján meghatározott alapbért nem lehet a bérfeljesztés előtti szintre visszazállítani. Kérjük Tisztelt Minisztériumot, hogy a bérfeljesztés időbeli hatályáról állást foglalni szíveskedjenek.

2) A BÉRMEGÁLLAPODÁS HATÁLYA ALATT VÉGREHAJTANDÓ BÉREMELÉSEK TERJEDELME

Álláspontunk szerint a bérmegállapodásban rögzített béremeléseket kizárólag egymásra épülő módon lehet végrehajtani. Álláspontunk alátámasztására az alábbiakat kívánjuk előadni. A hivatkozott, VE/108/2017. sz. alatt iktatott kollektív erejű „BÉRMEGÁLLAPODÁS” 1. pontja az NFM által támogatott a 2017-2019. évekre kötött átlagos bérfeljesztésről szól, melynek 2. pontja egyértelműen rögzíti, hogy kormánytámogatást igénylő béremelésről van szó.

Az 5. pontban rögzítik a Felek, hogy 2019. december 31. napjáig határozott időre szól a megállapodás. Az első évben (2017.) megvalósult az átlagos 7,5%-os bérfeljesztés, melyet a munkavállalók alapbérben megkaptak. Úgy ítéljük meg, hogy a 2018. évi bérfeljesztés erre az emeltbérre kell, hogy ráépüljön.

A második évet a tulajdonosi joggyakorló változása miatt csak 2018. év végén, illetve a munkavállalók 2019. január 4-én kapták meg egyösszegű kifizetésképpen.

A harmadik évet a 2019. július 9-i bérmegállapodás alapján 4%-ban fogadták el a felek mely szintén alapbérben értendő. A munkavállalók így is kapták meg visszamenőlegesen kifizetve az első félévet is.

Mivel az EMMI biztosította a 2019. évi bérben a 2018. évi kifizetést is, az 539 mFt-ban benne van 364 mFt, mely a 2018. évi bérfejlesztés összege, ezért számunkra egyértelmű, hogy a munkaszerződés módosításban az emelt alapbérnek határozatlan időre, a korábbi bérfejlesztésre épülő módon kell megjelennie. Ezzel ellentétben a munkáltató álláspontja az, hogy mivel a bérmegállapodás határozott időre szól, a munkavállalók béremelése is csak határozott időre történhet.

Jogértelmezésünk szerint a béremelések egymásra épülnek, melyet egy konkrét példával szeretnénk bemutatni, az egységes értelmezés érdekében: **Az a munkavállaló, akinek az alapbére 2017. január 1-én 200000 Ft volt és erre kapta meg a 7,5%-ot, az emelés nyomán 215000 Ft alapbérre lett jogosult. A 2018. évi 4%-os emelésből szintén részesül, tehát 223600 Ft az alapbére 2018. évben. Amennyiben a 2019. évi 4%-os bérfejlesztésből is részesül, akkor 232544 Ft lesz a személyi alapbére 2019. július 1-től. Erre a személyi alapbérre kell majd 2020. január 1.-től a bérfejlesztést adni.**

Kérjük Tisztelt Minisztériumot, hogy a béremelések egymásra épülésével kapcsolatosan a részünkre állást foglalni szíveskedjenek.

3) ÁLLÁSFOGLALÁS KÉRÉSE AZ EGYES MUNKASZERZŐDÉS-MÓDOSÍTÁSOK TARTALMÁRA VONATKOZÓAN:

A munkavállalók az alábbi munkaszerződés módosítást kapták meg 2019. augusztusában, melynek 4. illetve 5. pontjában lévő második mondata a következő:

„Felek rögzítik továbbá, és a Munkavállaló kifejezetten tudomásul veszi, hogy a jelen módosítással megvalósuló bérfejlesztésre az 1/2018. (VI.25.) NVTNM rendelet és a 1160/2017.(III.22.) valamint az 1155/2019. (III.25.) Korm. határozatok alapján, az EMMI 2019. 05.23-án kelt Támogató okiratában foglaltak szerint kerül sor. A Munkavállaló kifejezetten tudomásul veszi azt is, hogy a 2020-as évekre szóló általános bérfejlesztés, és az ehhez kapcsolódó támogatás a továbbiakban is a Kormány illetőleg a Magyar Állam tulajdonosi jogait gyakorló szerv (EMMI) előírásai alapján kerülhet meghatározásra, ezért a 2019.01.01. – 2019.12.31. közötti határozott idő lejártát követően a munkavállaló részére a jelen módosítást megelőzően meghatározott alapbér jár.”

Ebből következik az, hogy a 2017-2019. évi Bérmegállapodásnak csak az első éve teljesült határozatlan időre, míg a 2018. évi és a 2019. évi minisztériumi támogatáshoz kötött a munkaszerződés módosítás szerint, nem. Ez a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben elbizonytalanítja a munkavállalókat, így többen jelezték felmondási szándékukat. A Vasútegészségügyi NK Kft.-ben képviselttel rendelkező szervezetként, a munkaerő megtartása érdekében számítunk az Ön segítségére. Az értékes, képzett munkaerő megtartásához az állam hosszú távú garanciavállalása és a jövőbeli béremelések fedezetének biztosítása nagymértékben járulna hozzá.

Álláspontunk szerint a munkavállalókkal megkötött szerződéses rendelkezés az *érvénytelenség lehetőségét is felveti*, tekintettel arra, hogy a 2017-2019. évi Bérmegállapodás nem teszi lehetővé azt, hogy az alapberek megemlése kizárólag határozott időre történjen. A Bérmegállapodás kollektív erejű

megállapodás, tehát munkaviszonyra vonatkozó szabály, amellyel *ellentétes egyéni megállapodások semmiek az Mt. 27.§ rendelkezései szerint.*

Felmerül továbbá annak lehetősége is, hogy a bérmegállapodást a munkáltató nem hajtja végre a szerződésnek megfelelően, tekintettel arra, hogy a béremelések hatálya időben korlátozott. Ennek lehetséges következménye lehet a *bérmegállapodás felmondása az érdekképviseltek részéről*, a megállapodás 5. pontja szerint, továbbá a bérmegállapodás hatályvesztése *miatt sztrájk kezdeményezése.*

Azzal a kéressel fordulunk Tisztelt Miniszter úrhoz, hogy a Kormány által biztosított források felosztásánál legyen figyelemmel erre a fontos szakmai területre is. Kérjük Tisztelt Minisztériumot, hogy a béremelések fedezetét jelentő forrást a jövőben is szíveskedjék a munkáltató részére biztosítani.

Tisztában vagyunk azzal, hogy a Társaság számára a bérfejlesztések kigazdálkodása jelentős kihívásokat hordoz, ezért kérjük, hogy a munkáltató részére nyújtott támogatást tartósan biztosítani szíveskedjenek, a bérintézkedés tartós fenntartása érdekében.

Kérjük Tisztelt Miniszter úr intézkedését, mivel a 2019. évi Üzleti Terv jóváhagyása megtörtént, a támogatás forrásának biztosításával történjen meg a határozatlan időre szóló béremelést tartalmazó munkaszerződések megkötése, a munkáltató a 2020. évi bérfejlesztést a megállapodásnak megfelelően biztosítsa az érdekképviseltekkel - köztük a Vasutasok Szakszervezetével – megkötendő új megállapodásban.

Budapest, 2019. október 7.

Köszönettel:


Meleg János
elnök
Vasutasok Szakszervezete

