

ISBN 978-963-12-2096-4

2015. március 25.

Munka-Egészség-Ügy Kft.

Felmérés a Vasutasok Szakszervezete kollektív szerződéséről

A projektek az Európai Unió támogatásával, az Európai
Szociális Alap társfinanszírozásával valósulnak meg.



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ugyechehnyitervek.hu
06 48 638 638

SZÉCHENYI TERV



I. rész

Külföldi vasutas kollektív szerződések jellemei

Készítette: Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

2015. március

Tartalom

Bevezetés.....	6
1. A vasutak kollektív alkuját befolyásoló külső tényezők.....	7
1.1. Liberalizációs folyamat és európai szintű szabályozás.....	7
1.2. Munkavállalók védelme.....	9
2. Meghatározó témák a vasúti/közlekedési ágazatban.....	10
2.1. Szakszervezeti jogok és szakszervezeti tisztviselők jogainak szabályozása.....	14
2.2. A tárgyalófelől elismerése.....	14
2.3. A szakszervezet népszerűsítése a vasúti kocsikban.....	14
2.4. Az átlátható működés.....	14
2.5. Hirdetőtábla.....	14
2.6. Más – a kollektív szerződéssel – konfliktusban álló megállapodás kötésének tiltása.....	15
2.7. Diszkriminációmentesség.....	15
2.8. A szakszervezeti tisztviselők elismerése és jogaik.....	15
2.9. Szolgáltatási kötelezettség.....	16
2.10. Vezetői jogok.....	16
3. Bér.....	18
3.1. Német Államvasutak – konfliktusos bértárgyalások.....	18
3.2. Béremelés a kollektív megállapodásban az észt vasutaknál.....	18
3.3. Az új kollektív szerződés sajátossága: elbocsátás miatti munkateher növekedés kompenzálása kiegészítő bérrrel.....	19
3.4. Bérmegállapodás a Rail Union RMT és a Heatrow Express között.....	20
3.5. Kereset az olasz vasutaknál.....	20
3.6. A hűség jutalmazása az olasz vasutaknál.....	21
4. Munkaidő.....	21

14.1. Szakmunkástanulói program az olasz vasutaknál.....	36
14.2. Tanulmányi szabadság.....	36
14.3. Folyamatos képzés, fejlődés.....	37
14.4. Szakmunkás tanulói program és közös szakmunkástanulói bizottság.....	37
14. Próbaidő foglalkozási besorolás szerint.....	38
4.1. Tülmunka és javadalalmazása a kanadai vasutak kollektív megállapodásában.....	21
4.2. Tülmunka elrendeléséről szóló felmentés.....	23
4.3. Tülmunka részmunkaidős foglalkoztatás esetén.....	23
4.4. Sajátosság: telefonos konzultáció kompenzálása.....	23
4.5. Sajátosság: Code India pótlék.....	23
5. Esélyegyenlőség.....	25
6. Sztrájk.....	25
7. Specifikus témák.....	26
8. Szakszervezeti információ szabályozása az olasz vasúti kollektív szerződésben.....	26
9. Válassz a demográfiai változások kihívásaira a német vasutaknál.....	27
9.1. Alaptémák.....	27
9.2. Vállalaton belüli job service.....	29
9.3. Személyre szóló tervezés és képzési terv.....	29
10. Kormenedzsment a Lett Vasutak kollektív szerződésében.....	31
11. Kiszervezés elleni védelem.....	33
12. Munkavédelem.....	33
13. Képzés.....	34
13.1. Képzési megállapodás az olasz vasutaknál.....	34
13.2. Képzés és karrierfejlesztési tanácsadás a kanadai vasútnál.....	34
14. Szakmunkás tanulói program.....	36

15.	Nemzeti obszervatórium.....	38
16.	Pszicho-szociális kockázatok beazonosítása és ellenük való fellépés a vasúti ágazatban. A téma megjelenítése a kollektív megállapodásokban.....	40
17.	Ügyféloldali erőszak elleni védelem – egy lehetséges új témakör a kollektív szerződésben.....	40
18.	A pszicho-szociális kockázatok kivédésnek lehetséges megjelenése a vasúti ágazat kollektív szerződésében.....	40
19.	Kollektív szerződés: holland vasúti szektor.....	41
19.1.	Szintek.....	42
19.2.	Létszámihiány kezelése.....	43
	<i>Szakirodalom, referenciák.....</i>	<i>44</i>

A más országokbeli vasutas, vagy vasúti területekhez kapcsolódó kollektív szerződéses vizsgálat nem öncél, hanem az, hogy lehetőséget nyújtson a hazai vasutas, ill. egy esetleges ágazati kollektív szerződést illetően jó példák nyújtására, arra, hogy sikerüljön a figyelmet felhívni a kollektív szerződéseken megjeleníthető új – a hazai gyakorlattól és szokásoktól eltérő – lehetőségekre.

A más országokbeli kollektív szerződéses elemzése kiterjed a tartalom vizsgálatára, lehetőség szerint az erősségek és hiányosságok megállapítására, a tendenciák feltérképezésére.

Az eredmények alapján javaslatot teszünk a munkavállalói jogok kiterjesztésének lehetőségére kollektív szerződésük útján.

A külföldi kollektív szerződés vizsgálatánál szem előtt tartjuk, hogy a feladat célja „a kollektív szerződéses rendszer reformja, különös tekintettel a magyar vasúti társaságokkal megkötött kollektív szerződéses tekintetében olyan, a munkavállaló érdekeket elősegítő kompromisszumos javaslatok kidolgozása, mely mind a munkáltató, mind az érdekképviselet számára elfogadható”, s a cél egy ágazati kollektív szerződés megkötésének előmozdítása is.

- Figyelembe vesszük, továbbá azt, hogy az anyag hasznos legyen a megrendelő számára hosszú távú stratégiáinak támogatására, és ahhoz, hogy az érdekképviseleti tevékenységét hatékonyan fejleszthesse. Igyekeztünk olyan témaköröket kiemelni az egyes vizsgált kollektív szerződésekből, amelyek nem szokványosak, viszont érdemes lehetne figyelembe venni őket hazai viszonylatban is.

Vizsgálatunk tárgyat képezte az olasz vasutak országos kollektív szerződése, a Contrato Collettivo Nazionale di Lavoro, a British Columbia Rapid Transit Company Limited és a Canadian Union of Public Employees Local 7000 kollektív szerződése, a Deutsche Bahn AG, a Német Államvasutak és az EVG vasúti és közlekedési szakszervezete bérmegállapodása, illetve a demográfiai változásokból következő kollektív szerződése, az Észti Vasutak és az Észti Vasutasok Szakszervezete – az ERAU – kollektív szerződése, a Rail Union RMT és a Heathrow Express közötti megállapodás, a Lett Közlekedési Dolgozók Szakszervezet és a Lett Vasúti Csoport közötti kollektív szerződés, a holland vasúti csoport, az NS és a Pro R, valamint a közlekedést lefedő Multi Modaal kollektív szerződése. Bevezetéseknél szót ejtünk a liberalizációs folyamat európai szintű szabályozásáról és az európai szociális partnerek közötti – eltérő súlyú – megállapodásokról is.

1. A vasutak kollektív alkuját befolyásoló külső tényezők

Az unió tagállamok vasútjainak kollektív alkuját olyan folyamatok befolyásolták, mint a vasutak liberalizációja, illetve az európai szinten végbemenő és az európai szintű ágazatközi és ágazati szociális partnerek között létrejövő - a vasúti közlekedést érintő - megállapodások.

1.1. Liberalizációs folyamat és európai szintű szabályozás

A kilencvenes évek elején az Európai Unióban megtörtént a közlekedési piac megnyitása, a vasút szerkezeti átalakítása. A hazai vasút liberalizálása Magyarország 2004 évi csatlakozásával kezdődött.

A vasútpolitikára vonatkozó 440/91 EKG iránylevél (módosítva a 2001/12/EK iránylevél) életbelépésével megindult a vasút szerkezeti átalakítása a vasúti infrastruktúra, a díjszabás és a kapacitáselosztás függetlenségének, a vasúti pályakapacitási piac és a szállítási piac kettéválásának lehetőségével.

1993. január elsejétől pedig a vasúti közlekedésre irányadóvá vált a liberalizációt célzó unió szabályozás. A kilencvenes évek közepén megjelentek, majd az ezredfordulón módosultak az ezt szabályozó unió iránylevelek. Ilven pl. a 18/95 EK iránylevél a vasúttársaságok engedélyezéséről¹, amelyet a 2001/13/EK iránylevél módosított², az 19/95/EK iránylevél (módosítva a 2001/14/EK iránylevél³ a vasúti infrastruktúra-kapacitás elosztásáról, továbbá a vasúti infrastruktúra használati díjának felszámításáról és a biztonságai tanúsítványról).

A liberalizációs folyamat során a vasúttársaságok engedélyezéséről szóló 95/18/EK iránylevél - amelyet a 2001/13/EK iránylevél módosított - utal bizonyos kontextusban a munkavállalók jogainak figyelembe vételére. Eszerint a "vasúttársaság köteles betartani a közösségi jogal összecszegeztethető és hátrányos megkülönböztéstől mentesen alkalmazott nemzeti jogszabályokat és szabályokat és a vasúttársaságok és egyébek mellett különösen a következőket:

"a társaság személyzetére, gördülőállományára és a vasúttársaság belső szervezetére vonatkozó biztonsági követelmények" és "az egészségügyi, biztonsági és szociális feltételekre, valamint a munkavállalók és a fogvasztók jogaira vonatkozó rendelkezések" (12. cikk, b, c pontok).

A vasúti infrastruktúra-kapacitás elosztásról szóló, 2001/14/EK iránylevél is bizonyos összefüggésben - a biztonsági követelmények szempontjából - utal a személyzetre. A 32. cikk (3 pont) szerint "A biztonsági tanúsítvány megszerzéséhez a vasúttársaságnak teljesítenie kell a közösség jogrendjével összhangban álló és hátrányos megkülönböztéstől mentes módon alkalmazott, a vasúti szolgáltatásokra jellemző műszaki és működési követelményeket, továbbá a személyzetre, a gördülőállományra és a vállalkozás belső szervezetére vonatkozó biztonsági követelményeket megállapító nemzeti jogszabályokat. Elsősorban bizonyítania kell, hogy a társaságnál az általa alkalmazott mozdonnyvezetők és utazószemélyzet rendelkezik a szükséges képzettséggel a pályahálózat-működtető által alkalmazott közlekedési szabályok betartásához, valamint a vasúti közlekedésre vonatkozó biztonsági követelmények teljesítéséhez."

A 2007/59/EK iránylevél a közösségi vasúti rendszerekben mozdonnyokat és vonatokat működtető mozdonnyvezetők minősítését szabályozza. (Magyarországon "A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről"

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1995L0018:20040430:HU:PDF>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0013:HU:HTML>

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0014:hu:HTML>

elnevezésű 203/2009. (IX. 18.) Korm. rendelettel⁴ került alkalmazásra. Munkavállalói érdekképviselési szempontból különösen fontos, hogy – egyebek mellett – magába foglalja az időszakos vizsgálat és az időszakos szakmai alkalmasság vizsgálatának szabályait: "10. § Az időszakos vizsgálat célja a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkezett olyan esetleges változások megállapítása és figyelemmel kísérése, melyek befolyásolhatják az adott munkakörben történő további foglalkoztatást."

A 2015. június 16-ig kell az egységes európai vasúti térség létrehozásáról szóló 2012/34/EU iránylevel⁵ alkalmazni, amely a vasút fejlesztésére (ezen belül az infrastruktúra kezelésének és a szállítási tevékenységnek a szétválasztására), a vasúttársaságok engedélyezéséről szóló iránylevel

elvékre vonatkozik.

A vasúti szerkezetalkítás indítása

A közösségi vasutak fejlesztéséről szóló iránylevel

A vasúttársaságok engedélyezéséről szóló iránylevel

A vasúti pályakapacitás elosztásáról és a pályahasználati díjak meghatározásáról szóló iránylevel

Első vasúti csomag (2001)

A vasúti infrastruktúra-kapacitás elosztásáról és a vasúti infrastruktúra használati díjának felszámításáról szóló iránylevel

Második vasúti csomag (2004)

A közösségi vasutak biztonságáról szóló iránylevel

Az európai vasúti ügynökség létrehozásáról szóló rendelet

Harmadik vasúti csomag (2004-2007)

A közösségi vasúti rendszereken mozdonyokat és vonatokat működtető

mozdonyvezetők minősítéséről szóló iránylevel

A vasúti személyszállítást igénybevevő utasok jogairól és kötelezettségeiről szóló rendelet

Negyedik vasúti csomag (2013)

Belföldi személyszállítási piac megnyitása

Bizonyos hatáérték feletti közszolgáltatási szerződések versenytárgyalás útján történő odaítélése

Vasúti infrastruktúrához történő hozzáférés személyszállítási céljából

Vasúti járművekhez való hozzáférés új belépők számára

Pályahálózat működtetők és vasúti szolgáltatók szétválasztása

Egységes engedélyek

Munkavállalók védelme

A Bizottság által 2013 elején megalkotott (negyedik) vasúti csomag további jogalkotási javaslatot tartalmaz az európai vasúti térség kölcsönös átjárhatósága érdekében. Lényeges pontja az, hogy 2019 decembere után a közszolgáltatásokra vonatkozó közbeszerzéseket nyílt verseny keretében kell lefolytatni. Ugyanakkor az Európai Parlament a 4. csomagot illetően 2014. február 26-án olyan szöveget fogadott el, amely bizonyos keretek között lehetővé teszi, hogy az egyes uniós tagállamok

⁴ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0900203.KOR
⁵ https://www2.vpe.hu/document/1202/2012_34_EU%20magyar.pdf

válasszanak a szétválasztás és az integrált vállalatok megtartása között, ha biztosítják azt az elvet, hogy az infrastruktúrák kezelését és a vasúti személyszállítási tevékenységek egymástól függetlenek. A nemzeti hatóságok dönthetnek úgy, hogy a szolgáltatásokra irányuló közbeszerzést verseny keretében bonyolítják le, de a szerződéseket – bizonyos feltételek biztosítása esetén (pl. költség-hatékonyság) – az egyetlen üzemeltetőnek ítélik oda.

1.2. Munkavállalók védelme

A negyedik vasúti csomag fontos részét képezi az, hogy napirendre tűzi a képzett és motivált munkavállalók védelmét olyan szempontból, hogy a további liberalizáció – a személyszállítási piac megnyitása, valamint új szereplők esetleges megjelenése a nemzeti piacokon – minden bizonnyal a dolgozók leépítésével, elbocsátásokkal fog jární. Ezért a piacra újonnan belépők, valamint a közszolgálati szolgáltatást elnyerő cégek kötelezhetők lesznek a személyzet átvételére.

1986 óta az európai szintű ágazatközi és ágazati szociális partnerek között a vasutat illetően számos különböző erősségű dokumentum, köztük megállapodás, javaslat, közös vélemény, stb. született.⁶ Ezek között olyanokat találhatunk, mint pl. az európai közdonnyvezetői engedélyekről szóló európai megállapodással kapcsolatos CER-ETF közös nyilatkozat (2009), a vasútnál foglalkoztathatóság fogalmával kapcsolatos ajánlás (2007), vagy ajánlások a nők jobb képviselőségéről és integrációjáról a vasútnál (2007), stb.

A vasúti európai szociális párbeszéd bizottság megállapodása

10/06/2009	Közös nyilatkozat a CER-ETF-nek az európai közdonnyvezetői jogostványról szóló megállapodást illetően ⁷	Képzés	Megállapodás	A nemzeti szervezetek (szociális partnerek) által alkalmazva
04/10/2007	A vasúti szektorban a foglalkoztathatóság fogalma, ajánlások ⁸	Munkakörülmények	Ajánlások	A nemzeti szervezetek (szociális partnerek) által alkalmazva
12/06/2007	Közös ajánlások a nők jobb képviselőségéről és integrációjáról a vasúti ágazatban	diszkrimináció elleni fellépés	Ajánlás	A nemzeti szervezetek (szociális partnerek) által alkalmazva

⁶ <http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Sectoral-ESD/Railways/Joint-texts>

⁷ Joint Declaration on the application of the CER -ETF Agreement on a European Locomotive Driver's License

⁸ The concept of employability in the railway sector – Recommendations Munka-Egészség-Ügy Kft

17/04/2007	A vasúti ágazatban az (európai) párbeszéd bizottság működésének szabályai ⁹	szociális párbeszéd	Eljárási szabályok	Európai szociális partnerek
01/11/2006	Szociális párbeszéd a vasúti ágazatban – erős partnerség létrehozása a kibővült Európában ¹⁰	szociális párbeszéd	Eszköz	Európai szociális partnerek

A vasúti liberalizáció előrehaladása a sok esetben a kollektív megállapodások módosulását is szükségessé tette.

Az olasz vasutak országos kollektív szerződése (CCNL, azaz Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), amelyet 1990-ben kötöttek, 1993-ban, illetve 2003-ban módosították. A kollektív szerződést mindhárom országos olasz szakszervezeti szövetség (a CGIL, a CISL és az UIL) részéről a Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FIT), a CISL részéről a Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT), a Trentitalia, Metropolis – beleértve az országos ágazatközi munkaadói szervezet, a Confindustria – képviselői írták alá.

A 2003-as CCNL nem utolsósorban utal az 1998.12.23-án aláírt megállapodásra, amely azon új szakszervezeti és munkaadói viszonyokkal kapcsolatos, amelyeket az európai közlekedési rendszer átalakulásával és integrációjával van összefüggésben. A módosításokkal egyfajta útkeresés is zajlott olyan irányban, hogy milyen szerződéses megoldásokkal lehetne választ adni a liberalizáció és az európai normatíváknek megfelelő piacnyitás jelentette új szabályokra. A módosítással a cél a szerződéses viszonyok egyszerűsítése és a rugalmasság, azaz a kollektív szerződésnek olyannak kell lennie, amit alkalmazni lehet a vasútnál különféle tevékenységet végző munkahelyeken, amelyek ráadásul ki vannak téve az európai versenynek, valamint figyelembe kell venni az országos és a regionális szabályozásokat is.

2. Meghatározó témák a vasúti/közlekedési ágazatban

A vizsgált kollektív szerződések általában kitérnek a szakszervezet jogaira, munkakörülményekre, a munkaidőre és a munkaidő beosztásra, a bérézésre, a felvételei és elbocsátás körülményeire, végkielégítésre, a kollektív szerződés újratökésének szabályaira, stb.

Az olasz vasutak kollektív szerződése pl. tipikus példa egy átfogó megállapodásra, amely országos szinten vonatkozik vasúti dolgozókra, miközben más kollektív szerződés (pl. a kanadai vasúti kollektív szerződés) vállalatszerűen közelíti meg a kitűzött célt. Az olasz vasutak CCNL-je például külön fejezetben részletezi a munkaadói kapcsolatok a vasút területén, így pl. rendelkezik különböző – a vasúti tevékenység gazdasági oldalával is

⁹ Rules of procedure of dialogue committee in the railways sector

¹⁰ The social dialogue in the rail sector - Towards a strong partnership in an enlarged Europe

Elbocsátás és visszahívás

Előzetes értesítés
Elbocsátás

Eihelyezés,
Végkielégítés

Visszahívás
Ujrafelvétel

Műszaki és eljárással kapcsolatos

Változások

Alapelvek

Kötelező informálás

Közös megbeszélés

Képzés és elhelyezés

Nem műszakban dolgozók rendes munkaideje

Munkanap és munkahét

Tülorapótlék

Minimumálisan fizetett munkaidő

Rendelkezésre állás

Tülorára és rendelkezésre állásra történő

utasítás

Étkezés tülóra során

Telefonos konzultáció

Tülóra részsmunkaidős foglalkoztatás esetén

Műszakok

Műszakban végzett munka

Körülményei

Kötelező pihenőidő

Műszakpótlékok

Tízóra műszakbeosztás

Tizenkét óras műszakbeosztás

Műszak változtatás eljárás módja

Code India pótlék

Rendes fizetett szabadság

Szabadság számítás

Eves szabadság jogosultság

Szabadság során járó bér

Megszakított szabadság

Szabadság kikérése

Táppénz

Heti járandóság

Heti járandóság/dolgozói kompenzáció

Munkaruha

Egyenruhák

Egyenruhák kiadása

Egyenruhák tisztítása

Biztonsági lábbeli

Védőruha

Kiküldetési járandóság

Jelentés

Személygépkocsi használat

Munka-és tanulmányi szerződés	Eredmény után járó prémium
Gyakornoki szerződés	Tizenharmadik és tizennegyedik havi fizetés
Határozott időre szóló munkaszerződés	Eves bérnövekedés a vállalatnál ledolgozott évek függvényében
Szakmabesorolás	Bér
Munkarend, munkaidő	Munkaügyi bejelentő eljárás
Athelyezés	Fegyelmi eljárás
Vállalatok közötti áthelyezések	elbocsátás
Munkabiztonság, munkakörnyezet, munkahigiéne,	a szolgálatból való előzetes értesítés nélküli
Kiegészítő nyugdíjpénztár	a szolgálatból való előzetes értesítéssel
Kiegészítő egészségbiztosítás	történeti elbocsátás
A személynzet kötelezettségei	a szolgálatból való 8-10 nap ideiglenes felfüggesztéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	a szolgálatból való 5-7 nap ideiglenes felfüggesztéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	a szolgálatból való 1-4 nap ideiglenes felfüggesztéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	a szolgálatból való 8-10 nap ideiglenes felfüggesztéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	a szolgálatból való 5-7 nap ideiglenes felfüggesztéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	a szolgálatból való 1-4 nap ideiglenes felfüggesztéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	penzüntetéssel járó fegyelmi vétségek
Fegyelmi eljárások	írásos figyelmeztetéssel járó fegyelmi vétségek,

<p>Pótlékok</p> <p>Ejszakai munka után járó pót-lak</p> <p>Vasár-és ünnepnapi munka után járó pót-lak</p> <p>Átirányítás esetén járó pót-lak</p> <p>Veszélyes anyaggal történő munkavégzés során járó pót-lak</p>	<p>Km pénz Tömegközlekedés Költségek fedezése</p> <p>Munkavédelmi követelmények Munkavédelmi politika Közös munkavédelmi tanácsadó bizottság Elsőséggel nyújtási pót-lak</p> <p>Hiányzás Temetési szabadság Bíroságon történő megjelenése Képzési szabadság Szülei szabadság Anyasági szabadság Örkébfogadási szabadság Apasági szabadság Katonai szolgálati szabadság</p> <p>Képzés Cél Vállalat által fizetett képzés Pénzügyi támogatás Kölcsön Munkavégzés alatti képzés</p> <p>Csoportos előnyök Csoportos életbiztosítás Onkentes csoportos életbiztosítás Balaseti halállal és rokkantsággal szembeni biztosítás Tartós munkaképtelenség Kiegészítő egészségbiztosítás Fogászati biztosítás Orvosi ellátás</p> <p>Munkabaleset kivizsgálás A szakszervezeti képviselő jelenlétének joga a kivizsgálás során A szakszervezeti képviselő szerepe a megállapítások áttekintése A felmérés során történő megjelenés bérkompenzációja</p> <p>Jogi előtti képviselet Alapelvek Sérelmek</p> <p>Nyugdíj tervezése Közös nyugdíj bizottság</p> <p>Szakmunkástanulói program Megállapodás Közös szakmunkástanulói bizottság A bizottság feladatai A vállalat feladatai A tanulói státusz Képzés Kereset</p>
---	---

2.1. Szakszervezeti jogok és szakszervezeti tisztviselők jogainak szabályozása

A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 közötti kollektív megállapodás részletesen szabályozza a szakszervezeti jogokat és a szakszervezeti tisztviselők jogait. Az 1.00 cikkely kifejti, hogy a megállapodás célja a vállalat és dolgozói közötti harmonikus kapcsolat fenntartása annak érdekében, hogy a lehető legnagyobb mértékben megvalósulhasson a dolgozók jóléte és biztonsága és létrejöhön és fennmaradjon a vállalat és a szakszervezet között a kollektív alkufolyamata. Egyúttal a megállapodó felek a vállalat hatékony működését, a minőségi munkát, az élet- és a tulajdon védelmét is elő kívánják mozdítani. A felek a BC Rapid Transit Company Ltd valamennyi szintjén (ahol dolgoznak a szakszervezet tagjai) – a törvény által meghatározott kereteken belül – hatékony munkakapcsolatot kívánnak létrehozni. A kollektív szerződés a társaság valamennyi dolgozójára kiterjed.

2.2. A tárgyalófelől elismerése

A vasúti társaság elismeri a Canadian Union of Public Employees Local 7000-et (CUPE 7000), mint kizárólagos tárgyalófelét.

A társaság lehetővé teszi a teljes munkaidős szakszervezeti tisztviselőknek megválasztott bármely dolgozójának, hogy bejusson a vállaltnál valamennyi munkahelyre. A kollektív szerződés azonban úgy fogalmaz, hogy a bejutás "esszerű időpontban a megfelelő vállalati vezetőnél való kérvényt követően" lehetséges. Nem részletezi, mit jelent az "esszerű" időpont, valamint végső soron a bejutás nem automatikus, hanem a megfelelő vezetőnél kell kérvényezni.

2.3. A szakszervezet népszerűsítése a vasúti kocsikban

A kollektív szerződésben szerepel az, hogy a társaság engedélyezi, hogy minden vasúti kocsiiban a szakszervezet, a CUPE-7000 kitehessen egy 12 cm hosszúságú hirdetőtáblát, amelyen az a szöveg áll, hogy "Ezt a vonatot a CUPE tagjai üzemeltetik és tartják karban".

2.4. Az átlátható működés

A vállalat egyetért azzal, hogy a vállalat és a szakszervezet közötti valamennyi – a kollektív szerződésben foglalt kérdésekkel kapcsolatos, azaz valamennyi munkavállalót érintő – levelezés esetében címzett legyen szakszervezet elnöke is, vagy 10 napon belül kapjon meg. Hasonlóképpen kell eljárni a vállalat és az alkucsoport közötti levelezést illetően, ha ez a kollektív szerződésben szereplő, kérdés, klauzula értelmezését érinti.

2.5. Hirdetőtábla

A vállalat hirdetőtáblákat bocsát a szakszervezet kizárólagos használatára. A hirdetőtáblák felállításának helyéről a két fél közösen állapodik meg. Ezekben a hirdetőtáblákon kizárólag a szakszervezeti ügyekkel kapcsolatos információkat lehet közölni.

2.6. Más – a kollektív szerződéssel – konfliktusban álló megállapodás kötésének tiltása

A kollektív szerződés magába foglalja azt, hogy az e szerződés által lefedett dolgozó nem köthet semmilyen olyan szóbeli vagy írásbeli megállapodást a céggel, vagy annak képviselőjével, amely konfliktusban állna a kollektív szerződés valamely pontjával.

2.7. Diszkriminációmentesség

A kollektív szerződés leszögezi, hogy a vállalat egyetlen dolgozót nem érhet semmiféle diszkrimináció.

2.8. A szakszervezeti tisztviselők elismerése és jogaik

A CUPÉ-7000 által kötött kollektív szerződés rendkívül részletesen tárgyalja a szakszervezeti tisztviselők választásával, elismerésével és jogaival összefüggő kérdéseket. Ezek a következők:

A vasút vállalat elismeri a szakszervezet jogát a dolgozókat képviselő szakszervezeti bizalmi választására. A vállalat és a szakszervezet állapodik meg a szükséges szakszervezeti bizalmik számát illetően, figyelembe véve mind a földrajzi, mind a működési sajátosságokat. Egyúttal a szakszervezet vállalja, hogy a vállalat rendelkezésére bocsátja a megválasztott szakszervezeti bizalmik listáját.

A szakszervezeti bizalmi megilleti a bér szakszervezeti feladatainak ellátása során is, viszont a közvetlen felelősséget engedeljelt kell kérnie, mielőtt elhagyja a munkavégzésnek a helyét a szakszervezeti bizalmi feladatkörébe tartozó ügyek intézése végett. Az ilyen idő is fizetett munkavégzésnek számít. Ennek engedélyezésére indokolt esetben kerülhet sor. Rendes feladatainak elvégzésekor is a bizalmiak értesítenie kell a felelőst.

A kollektív szerződés részletesen rögzíti a szakszervezeti bizalmi rendes feladatait, amelyek közé olyanok tartoznak, mint:

- (i) a panaszok kivizsgálása;
- (ii) bármely dolgozó képviselése sérelmének megoldására vonatkozó folyamatban (iii) a szakszervezettel kapcsolatos információk terjesztése;
- (iv) a vállalat kérésére részvétel az értekezleteken;
- (v) a dolgozók képviselése a munkakörök értékelésénél.

2.8.1. Időkezdvezmény szakszervezeti feladat elvégzésére

A szakszervezeti ügyekben történő eltavozással kapcsolatban a kollektív szerződés rögzíti, hogy a szakszervezeti ügyek elsőbbséget élveznek a rendes munkahelyi kötelezettségekkel szemben.

Ezt a kitélt gyengíti azonban az a – szintén a kollektív szerződésben rögzített – szabály, amely szerint amennyiben az aktuális munkahelyi követelmény mégis olyan, hogy a vezető nem tudja elengedni a szakszervezeti bizalmi, akkor azonnal értesíteni kell erről a szakszervezettel. Ekkor a szakszervezetnek lehetősége van a kikérelési kérelem, vagy az eljárás visszavonására, vagy annak megtartására. Ha a szakszervezet úgy dönt, hogy mindenképpen szükség van a szakszervezeti bizalmi kikérelésre, a vállalat megpróbál

helyettesítőről gondoskodni. Ha sikertelenül helyettesítést szerezni, akkor viszont a szakszervezettől kérheti a helyettesítés költségeinek fedezését.

A munkahelyi követelemények függvényében a következő szabályokban állapodtak meg a felek: a vállalat – teljes fizetéssel - felmenti a főbizalmi rendes munkavégzése alól heti egy napra, szakszervezeti feladatai elvégzése céljából. A két félnek kell megállapodnia arról, hogy ez melyik nap legyen. Amennyiben a főbizalmi szakszervezeti munkája több mint egy nap távollétet igényelne a rendes munkavégzését illetően, akkor a vállalat leszámlázza a többlet munkadíjat a szakszervezet felé. Bizonyos esetekben azonban nem kell a szakszervezetnek a többlet idő után megfizetni munkabért. Ilyen eset például az, amikor a HR szervezésében kell távol maradnia a szakszervezeti bizalmi munkájától egy napot vagy annál kevesebbet, vagy amikor közös szakszervezeti és vezetőségi értekezletről, vagy a kormányzat által szponzorált konferencián való – munkaeuro-menedzsment konferenciák - részvételről van szó.

A szakszervezet kikérheti a szakszervezeti tisztviselőt vagy a munkahelyi bizalmi a munkából egy napra vagy annál kevesebbre, abból a célból, hogy az részt vehessen a szakszervezeti vezetőségi értekezleten vagy teljesítse szakszervezetben belüli feladatait. Minden egyes ilyen esetben a szakszervezetnek arra kell törekednie, hogy a közvetlen vezetőt legálább egy héttel korábban értesítse a kikérésről. Valamennyi ilyen esetben, ha a szakszervezeti tisztviselő vagy a munkahelyi bizalmi egy napot meghaladóan marad távol, a vállalat kifizeteti a szakszervezettel a többletköltséget.

A szerződő felek megállapodtak abban is, hogy a bizalmi és szakszervezeti tisztviselők száma nem fogja meghaladni a 39 főt, akiknek kiválasztásánál mind a működési, mind a földrajzi sajátosságokat figyelembe veszik.

Az olasz vasutak által kötött Contrato Collettivo Nazionale di Lavoro tartalmazza azokat a jogokat, amelyek lehetővé teszik a szakszervezeti feladatok ellátását és a választott tisztviselők munkáját. Az országos és a regionális/területi, de akár a konföderációk szintjén működő választott tisztviselők évente maximum 10 fizetett napot kapnak, szakszervezeti feladatuk elvégzésére. Ezt a 10 napot úgy használhatják, hogy egymásután legfeljebb három napot maradhatnak munkájuktól távol. A munkahelyről való távollamaradás engedélyezését legálább két nappal írásban kell kérvenyezni, azért, hogy gondoskodni lehessen a helyettesítésről. Ennek elutasítása – legálább 24 órával a hiányzást megelőzően - rendkívüli helyzetben megengedett (természetli csapás, sorozatos negatív események, stb.).

2.8.2. Függelék

A CUPÉ-7000 szerint a függetlenített szakszervezeti tisztviselőket (akik teljes munkaidőben szakszervezeti feladatot végeznek) a vállalat szabadságolja a feladat elvégzésének teljes hosszára, de munkaviszonyuk a vállalaton belül megmarad. A függetlenítés befejeztével a szakszervezeti tisztviselő visszatér eredeti, a vállalatnál betöltött, pozíciójába. A kanadai közalkalmazottak Szakszervezetében történő kinevezés következtében történő munkavégzés miatti függetlenítésre két éven keresztül van lehetőség. Ha a függetlenített munka választás következménye, akkor a két év szabadságot minden két évben felülvizsgálhatják.

2.9. Szolgáltatási kötelezettség

A vállalat és a dolgozók megállapodtak abban, hogy mindkét félnek vannak kötelezettségei és felelőségek azért, hogy az utazó közönség biztonságos, hatékony és gyors közlekedéshez juthasson.

2.10. Vezetői jogok

A felek megállapodnak abban, hogy a vállalat működésének vezetése, a dolgozók irányítása és ellenőrzése kizárólag a vezetőség feladata. Így kizárólagosan a vezetőség joga a munkaerő felvétel, az alkalmazás, a munkavégzés szabályainak felállítása, a dolgozók átirányítása egyik munkából a másikba. A vezetésnek joga van indokolt esetben a dolgozókat előléptetni, de akár lefokozni, elbocsátani, felüggeszteni vagy fegyelmit adni.

3. Bér

A bér a kollektív alku központi kérdése. Szinte minden uniós országban az alacsony bérték előfordulásának aránya a közlekedésben dolgozók között - a más ágazatokkal történő összehasonlítás során - közepes. Kivételnek Dánia és az Egyesült Királyság tekinthető, ahol a közlekedésben dolgozók bérhelyzete ennél kedvezőbb.

3.1. Német Allamvasutak – konfliktusos bértárgyalások

Németországban 2013. március 25-én a Deutsche Bahn AG, a Német Allamvasutak és az EVG vasúti és közlekedési szakszervezet állapodott meg egyösszegű 500 eurós - bérémelesben 2013 januárja-áprilisa közötti időszakra vonatkozóan, 2013. május elsejétől 3 százalékos emelésben, majd 2014. április elsejétől egy újabb 3 százaléknyi emelésben. A megállapodás 19 hónapra vonatkozott (Bispinic (2013)). 2014 novemberére a német mozdonyvezetők szakszervezete már hatodszorra hirdetett sztrájkot, ekkor a Gewerkschaft Deutscher Lokomotivfuhrer' (GDL) meghirdette a német vasutak elmúlt 20 éves történetének leghosszabb - 109 óras - sztrájkját. A sztrájk célja a GDL elnökének nyilatkozata szerint "tisztesseges és gördülékeny" bértárgyalások elérése volt. A követelések 5 százalékos béremelést, rövidebb munkaidőt (39 óras munkahét helyett 37 óras munkahét) és azt tartalmazták, hogy a jogosultságokat a 20 000 mozdonyvezető mellett a többi 17 000 vasúti dolgozó (például a jegykezelők) is élvezze, azaz a GDL tárgyalhasson a többiek nevében is, ne csak a mozdonyvezetőkében. A Német Allamvasutaknak a sztrájk betiltására irányuló kérését a (frankfurti) bíróság elutasította). Végül a szakszervezet - az öriási veszteségekre és a jelentős politikai nyomásra való tekintettel és "békítő gesztusként" - a tervezettnél egy nappal korábban, 2014. november 8-án, befejezte a sztrájkot (wsws.org (2014)).



Forrás: <https://www.wsws.org/en/articles/2014/11/10/ger2-n10.html>

3.2. Béremelés a kollektív megállapodásban az észt vasutaknál

Az ész vasutasok rögtön az ÉszT Vasutakkal újonnan kötött kollektív szerződést követően a bérben kívüli juttatások emelésének igényeivel léptek elő. Ez úgy történhetett, hogy a kollektív tárgyalások során kiderült, hogy az ÉszT Vasutak vezetőségének bérben kívüli juttatásait jelentősen megemelték, miközben a dolgozók bére be volt fagyasztva. Az ÉszT Vasúti Dolgozók Szakszervezet sztrájkot helyezett kilátásba, de végülis a tárgyaló felek 2011 áprilisában egyezségre jutottak.

Ennek az előzményeihez hozzátartozik az, hogy az Eszt Vasutak 2010-ben jelentős szerkezeti változások mentek keresztül, nem utolsósorban a gazdasági válság következményeként. Az elbocsátások már korábban megkezdődtek, ami gyengítette a szakszervezet alkupozícióját. Különböző okok, így a szolgáltatások csökkenése, automatizáció, a munka átszervezése miatt pl. 2007-ben 200 főt bocsátottak el, 2008-ban további 200 főt. Annak ellenére, hogy az Eszt Vasuti Dolgozók Szakszervezetének (ERAÜ) tagjai 2008 júniusában a kormányzat épülte előtt tiltakoztak az újabb elbocsátások ellen, 2009-ben újabb 110 dolgozót küldtek el. A gazdasági nehézségek, a forgalom csökkenése befagyasztották a vasúti dolgozók bérét is. 2010-ben fordult meg a kocka, a dolgozók száma lassú emelkedésbe kezdett.

A gazdaság és a vasút helyzete kezdett olyan lenni, amikor a kollektív alku is tért nyerhetett, és a szakszervezeteknek volt mire alapozniuk a követeléseiket. Szerepet játszott egy különös momentum is, mégpedig az, hogy 2011. március végén kiderült, hogy 2010-ben – miközben a dolgozók bérét befagyasztva tartották – az Eszt Vasutak vezetőinek jelentősen megemelték a bérén kívüli juttatásokat, amely így elérte a bér 17 százalékát. A nem vezetői beosztású dolgozók bérén kívüli juttatásainak mértéke ugyanakkor a kereset 3%-át tette ki. Az is kiderült, hogy az Eszt Vasutak profitya 2010-ben megháromszorozódott az előző évihez képest. A szakszervezetek véleménye az volt ezzel kapcsolatban, hogy a megnövekedett eredmény részben a dolgozók erőfeszítéseinek volt köszönhető, de főleg az elbocsátások következtében lecsökkent költségeknek. Mindez alapot adott arra, hogy a szakszervezetek előálljanak bérköveteléseikkel, mégpedig valamennyi dolgozót illetően. Ezzel szemben az Eszt Vasutak vezetősége úgy érvelt, hogy – ha nem is növelte – de (nem úgy, mint sok más vállalat) fenntartotta a bérszintet a válság éveiben is; 2011-ben a legalacsonyabb keresetűek bérét 30 százalékkal megemelte, lecsökkentette a vezetők létszámát és a bérüket is. A vezetőség ilyen jellegű érvelése ellenére a szakszervezet továbbra is követelte az általános 5 százalékos béremelést 2011 márciusától, és egy további emelést hat hónap múltán. A szakszervezet meg is fenyegette a vezetőséget azzal, hogyha nem teljesítik kérésüket, akkor tüntetéseket és sztrájkot szerveznek.

2011 áprilisában az Eszt Vasutak és az Eszt Vasutasok Szakszervezete – az ERAÜ – megkötötte az új kollektív szerződést, amely már a kereset megemelését is jelentette, a bérén kívüli juttatások, a bónuszok 3 százalékról 7,5 százalékra emelkedtek.

3.3. Az új kollektív szerződés sajátossága: elbocsátás miatti munkateher növekedés kompenzálása kiegészítő bérral

Mint láttuk, a kollektív megállapodás megelőző időszakot a költségcsökkentés vezérelte elbocsátások jellemzték. Ez azt is jelentette, hogy sok esetben a munka ugyanannyi maradt, mint korábban, ám ezt kisebb személyzettel kellett elvégezni. Az új kollektív megállapodást kialakuló szakszervezet fontos vivmánya, hogy sikerült extra bért kialakítani azoknak a dolgozóknak, akiknek a munkaterhe az előző évek elbocsátásai miatt megnőtt.

Ha a – szakszervezet véleménye szerint is – sikeres kollektív alku mögött álló tényezőket próbáljuk beazonosítani, megállapíthatjuk, hogy elsősorban a kedvezővé való helyzet, a vasút növekvő nyeresége szolgált a sikeresség alapjául. Ugyanakkor nagyban nyomott a latban az a véletlen, hogy kiderült a vezetők külön javadalimazása, valamint nem feledkezhetünk el a szakszervezet sztrájkjával történő fenyegetéséről sem. (Lina Osila and Kirsti Nurmea (2011))

3.4. Bérmegeállapodás a Rail Union RMT és a Heathrow Express között



A 2014 őszén létrejött egyezség¹¹ egy ipari akcióorozat után jött létre. 2014 júniusában az RMT Vasúti Szakszervezetnek nem volt más választása, mint meghirdetni egy akcióorozatot, aminek során pl. a tagokat arra instruálták, hogy nem jelentkezzenek műszakra 2014. június 19-én 12-től 2014. június 20 11.59-ig, valamint 2014. június 22-én 03 órától 2014. június 23 02.59 óráig, valamint ne vállaljanak túlórákat bizonyos meghatározott napok meghatározott időpontjai között, azaz egyfajta szakaszos sztrájkot, munkalassítást alkalmaztak. A tiltakozás összefüggött a Heathrow Express-nek a kísérő személyzet leépítésével, a bérlek beragasztásával és a munkabiztonság csökkentésével összefüggő tervével is. Az ACAS (mediációs és tanácsadó szervezet)¹² részvételével 2014 szeptemberében megszületett az RMT Vasúti Szakszervezet és a Heathrow Express közötti megállapodás 7. változata, amely szerint a végleges bérmegeállapodás a 2014. februári 26-i üzleti javaslat elfogadásának függvénye. Az üzleti megállapodás kulcselemei között olyanokat találunk, mint a meglévő munkahelyek és bérlek védelme, a Heathrow Express működési költségterveinek betartása következő öt évben, új üzleti stratégia kialakítása a 2018-tól a Crossrail-lal történő versenyhelyzetnek történő megfelelés céljából, valamint a vállalat helyzetbe hozása abból a célból, hogy 2021-től elnyerje a Temze völgyében nyugatra futó vonalak üzemeltetését, azaz bővílni tudjon a vonalhálózat. A részletek kidolgozására alcsoportokat hoznak létre, amelyben a tervező vezetők, és az RMT Vasúti Szakszervezet és a mozdonyvezetők képviselői vesznek részt.

3.5. Kereset az olasz vasutaknál

Az olasz vasutak vizsgált országos kollektív szerződése (63. cikk) részletesen kitér a bérézésre és a kereset összetevőire. A kollektív szerződés tartalmazza az ágazatban alkalmazandó bérminimumot. Az alábbér növelésénél figyelembe veszik a vasútnál letöltött

¹¹ Basis of Arrangements September 2014 2014 Business Change Understanding between Heathrow Express and RMT, Version 7 (26 September 2014), <http://www.rmt.org.uk/news/publications/draft-agreement-with-rmt/>
¹² www.acas.org.uk

éveket, a szolgáltatási évek szerinti bérnövekedés automatikus. Külön kezelik a nyugdíjba vonulás előtt állókat.

A kereset – a szakmai bérkategória alapján meghatározott alapléren túl - számos elemből tevődik össze, mint a következők:

- a tizenharmadik havi fizetés
- a tizennegyedik havi fizetés
- az eredményel összefüggő járó prémium
- rendkívüli munkavégzésért járó pótlék
- az éjszakai pótlék
- a vasárnapi munkavégzés után járó pótlék
- az ünnepnap végzett munkáért járó pótlék
- a kihelyezett munkahelyen történő munkavégzés után járó pótlék
- áthelyezési pótlék
- mobilítási pótlék
- rendelkezésre állási pótlék
- pénzkezelési pótlék
- műszakpótlék
- veszélyes munkavégzés után járó pótlék

3.6. A hűség jutalmazása az olasz vasutaknál

Az olasz vasutak kollektív szerződésének 64. cikke szabályozza a vasútnál eltöltött évek után járó emelést. Eszerint a vasúti dolgozónak joga van arra, hogy bére kétévente automatikusan emelkedjen. Az emelkedés fix összegű és függ a dolgozó besorolásától (bérkategóriájától). Eszerint a kötelező havi emelés a következő:

- A 47,19
 - B 38,27
 - C 35,95
 - D1 33,62
 - D2 31,77
 - E 29,91
 - F1 28,42
 - F2 25,64
 - G1 24,34
 - G2 22,66
 - H 18,58
- Euró

4. Munkaidő

4.1. Túlmunka és javadalmazása a kanadai vasutak kollektív megállapodásában

Munkátatói oldalról a British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 írta alá a béreken kívül a

munkakörülmenyeket is szabályozó, 2010. szeptember 1-től 2013. augusztus 31-ig

¹³

érvényes kollektív megállapodást. A British Columbia Rapid Transit Company Limited és a Canadian Union of Public Employees Local 7000 közötti kollektív megállapodása egyebek mellett részletesen szabályozza a rendes munkaidőt és a túlmunkát, valamint az ez utóbbi esetén járó javadalmazást (pótlékok). A kollektív szerződés külön tárgyalja a műszakban és a nem műszakban dolgozók munkaidőjével és azok kompenzálásával kapcsolatos lehetséges

Jellegetességeket. A nem műszakban dolgozók nyolc óras – az ebédidőt magába nem foglaló – munkaidőjének rendes kezdete reggel 8 óra, azonban engedélyezett/lehetséges a 6.30-tól 9.30-ig történő kezdés is, döntően a feladat függvényében. A rendes ebédidő nem fizetett feióra, de engedélyezhető a nem fizetett egy óra is.

A túlórákat (rendkívüli munkaidőt) illetően a kollektív szerződés szabályozza a túlórapótlékok, illetve a minimálisan fizetett időszakot. *Túlórapótlék mértéke a rendes bér 200 %-a, ami a rendes munkaidőn túl ledolgozott minden teljes munkakóra után jár.* A túlórákat össze lehet gyűjteni, legfeljebb 80 órát, és a szabadságnál felhasználni. Az összegyűjtött túlórákat azonban a dolgozó közvetlen vezetője kérésére ki kell venni. A túlórák utáni kifizetést is lehet kérni, de legalább két hónapra elosztva. Ha egy dolgozót úgy hívnak be dolgozni, hogy az egyébként nem dolgozott volna aznap, akkor legalább két óra túlórával kell esetében számolni, 200 %-os bérrrel.

Ha valaki több mint két óra túlmunkát végez a rendes munkaidője előtt vagy után, akkor kap feióra fizetett, étkezésre szánt időt. Ha pedig hat óránál is több túlórárt végez valaki a rendes munkaidője előtt vagy után, kétszer kap feióra fizetett étkezési időt.

A kollektív szerződés kiter arra is, mit jelent a túlóra a részmunkaidőben dolgozók esetében. Külön pont szabályozza a készenlétet. Valamennyi, készenlétre kötelezett dolgozó esetében legalább heti 15 órát el kell számolni a készenlét szolgálatára. Készenlétre kötelezés rotációs alapon történik.

Szabályozott tételék

10.00 RENDES MUNKAIDŐ A NEM MŰSZAKBAN DOLGOZÓK ESETÉBEN

10.01 Munkanap és munkahét

11.00 TÚLÓRA

11.01 Túlóra pótlékok

11.02 Minimális fizetett időszakok

11.03 Készenlét

11.04 Túlóra és készenlét munkakiróvása Assignment of Overtime & Standby Work

11.05 Étkezések a túlmunka során

11.06 Telefonos konzultáció

11.07 Túlóra részmunkaidőben dolgozók esetében

11.08 Túlóra/túlmunka törése

12.00 MŰSZAKBAN VÉGZETT MUNKA

12.01 Váltott műszak

12.02 Feltételek

12.03 Allami ünnepek

12.04 Műszakpótlékok

¹³ AGREEMENT between SkyTrain British Columbia Rapid Transit Company Limited and Canadian Union of Public Employees Local 7000 Relating to WAGES and WORKING CONDITIONS, <http://www.irb.bc.ca/cas/WTDS.pdf>
Munka-Egészség-Ügy Kft

12.05 Tízóra munkaidőosztás
 12.06 Tizenkét óras munkaidőosztás
 12.07 Tülmunka elrendeléséről szóló felmentés
 2.08 Műszakváltás folyamata
 12.09 Code India szerinti pótlék

4.2. Tülmunka elrendeléséről szóló felmentés

Ha tülmunkára jelölték ki egy dolgozót, és azt a vezetés a tülmunka megkezdése előtt 24 órával belüli visszavonta, a dolgozó 2 órányi rendes munkabérére jogosult. Kivételesen pl. az, ha a visszavonás egy órán belül történik, vagy ha olyan – nem a vezetés hibája miatt – érthető (vis major) okból történik a visszavonás, mint hó figyelmeztetés, vagy rész alkatrészek vagy alvállalkozó késedelmes rendelkezésre állása, stb.

4.3. Tülmunka részvonnakidő foglalkoztatás esetén

A túlóra pótlékot akkor kapnak a részvonnakidőben foglalkoztatottak a rendes munkaidőjükhöz, ha napi szinten 8 óránál többet dolgoznak az olyan részlegben, ahol a rendes napi munkaidő 8 óra, vagy ha napi szinten 10 óránál többet dolgoznak az olyan részlegben, ahol a munkaidő 10 óra, vagy ha a teljes fizetési időszak alatt 60 órát meghaladó mennyiséget dolgoznak, vagy ha egy héten öt napnál többet kell dolgozniuk. Tülmunkának számít az is, amikor egy részvonnakidő dolgozó helyettesít egy teljes munkaidőben dolgozót. Nem számít azonban tülmunkának az, ha a részvonnakidő dolgozó a teljes munkaidős dolgozót munkaidőjének kevesebb, mint felében helyettesíti.

4.4. Sajátosság: telefonos konzultáció kompenzálása

Ha a feltes a rendes fizetett munkaidőn túl konzultál a dolgozóival, a dolgozó a következő kompenzálásra jogosult:

(a) Minden egyes telefonos konzultáció félórányi munkaidővel egyenrangú, vagy a telefonhívás a hívás teljes hosszát számolja, attól függően, hogy melyik a hosszabb adott esetben, mégpedig a bér kétszeresével.

(b) a pótlékot akkor is ki kell fizetni, ha a dolgozó készenlétben van vagy sem.

(c) Ha a telefonos konzultáció úgy végződik, hogy a dolgozónak ki kell szállnia, akkor a kiszállási időt a konzultáció megkezdésétől számítják.

(d) a telefonos konzultációs pótlékot a SkyTrain dolgozóival történő konzultációt illetően alkalmazzák, például (de nem kizárólagosan) olyan esetekben, mint amikor felhívják a személynézetet a munkavállalási engedélyekkel kapcsolatban, vagy a vonalon történt baleset miatt, vagy a karbantartó személynézetet valamilyen műszaki probléma miatt). Nem fizethető ugyanakkor telefonos pótlék, ha a telefonhívás olyan témában történik, mint pl. műszakszere, pótlékok, bér, túlóra, stb.

4.5. Sajátosság: Code India pótlék

A Code India pötlék az olyan "piszkos munkára", pályatakarításra vonatkozik, amelyet egyéni védőfelszereléssel kell végezni. Ekkor egy órai többletmunkát számolnak el, a rendes bér 200%-ával.

5. Esélyegyenlőség

Külön fejezet a kollektív szerződésben

A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 közötti kollektív szerződésben külön fejezetben szerepel az esélyegyenlőség. A szerződő felek megállapodtak abban, hogy a vállalat nem tesz különbséget a dolgozók között az olyan területeken, mint a felvétel, a képzés, az előremenetel, az áthelyezés, az elbocsátás, vagy bármi más területen fajta, származás, vallás, vallas, származási hely, kor, nem, nemi preferencia, gender identitás alapján.

Esélyegyenlőséget előmozdító paritásos bizottság

Az *olasz vasutak országos kollektív szerződése* (CCNL, 2003)¹⁴ létrehozott egy – az egyenlő esélyekkel foglalkozó – paritásos bizottságot, ahova mind a munkaadó, mind a munkavállalói oldal egyenlő arányban képviselteti magát. A cél egyrészt a törvényeknek való megfelelés, illetve az esélyegyenlőség biztosítása és felügyelése a foglalkoztatást, alkalmazást, képzést, stb. illetően. A bizottság különösen a vasúti szektorban a női foglalkoztatás helyzetét kell, hogy vizsgálja, mégpedig a munkaszerződésük jellegzetessége (részmunkaidős vagy nem részmunkaidős foglalkoztatás, határozott idejű munkaszerződés, gyakornoki munkaszerződés) szempontjából. Az egyenlő esélyek bizottsága az ugyancsak a munkaadó és a munkavállalók által létrehozott paritásos Nemzeti Vasúti Obszervatórium által összegyűjtött adatokat használja fel. Az egyenlő esélyek paritásos bizottságának feladata a vasútnál az anyasági szabadságról visszatérő nők újra munkába állásának segítése. Fontos szerep az is, hogy felkeltse a nők érdeklődését a műszaki feladatkörök, az új technológiák iránti. A paritásos bizottság feladata a szexuális zaklatás megelőzését szolgáló kezdeményezések megtétele is.

Egyenlő bér

A kollektív szerződésben külön alfejezetet szánnak az egyenlő bérnek. Eszerint a vállalat nem tesz különbséget nő és férfi között, amikor valamilyen munkánál alkalmaz valakit, s az itt dolgozó ugyanazt a bért kapja, mint az ugyanolyan munkaköri besorolással rendelkező másik nemű dolgozó.

6. Sztrájk

A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 közötti kollektív megállapodás leszögezi, amíg a megállapodás érvényben van, mindkét fél arra törekszik, hogy biztosítsa az utazóközönségnek a megfelelő szolgáltatást. Amíg a kollektív szerződés érvényben van, a szakszervezet nem engedélyez sztrájkot, munkabeszüntést, a társaság pedig kizárta a munkaterületről.

7. Specifikus témák

Vannak olyan kollektív megállapodások, amelyek az általános kérdéskörökön túlmenően specifikus kérdéseket is szabályoznak, mint pl. az idősebb dolgozók munkakörülményei és foglalkoztatása (az ún. kormenedzsmint a lett vasutaknál); kiszervezéssel kapcsolatos védelem (kanadai vasutak). Az olasz vasúti kollektív szerződés pl. tartalmazza a különböző szinteken megvalósítandó információáramlással kapcsolatos megállapodást.

8. Szakszervezeti információ szabályozása az olasz vasúti kollektív szerződésben

Az olasz vasúti kollektív szerződés részletesen szabályozza az információ áramlás szabályait, az információs anyagok jellegét a különböző szinteken. Országos szinten évente és az első negyedévben kell kiadni a Nemzeti Obszervatórium, valamint az egyenlős esélyek pártos bizottsága által összegyűjtött adatok alapján készített értékelést a következő témákból:

- az uniós és az országos közlekedés piacának alakulása, a liberalizáció és a versenystratégiák eredményei;
- a műszaki-technológiai fejlődés és a makrogazdasági változások következtében szükségesé váló reorganizációs stratégiák helyzete;
- a foglalkoztatás trendjeinek és belső dinamikájának alakulása, valamint a műszaki innovációk alkalmazásának hatása a foglalkoztatásra;
- az ágazatot jellemző fő gazdasági mutatók alakulása a bel- és a külpiac vonatkozásában, s különös tekintettel a beruházások mennyiségi és minőségi tendenciájára és a munkaerőköltség alakulására;
- a képzési igények különös tekintettel az ágazati, műszaki, szervezeti és szakmai változásokra és a biztonságos működésre;
- esélyegyenlőség és a nők foglalkoztatása és az ezekkel összefüggő kérdések;
- munkavédelem és a környezetvédelem az uniós jogszabályok átültetésének szempontjából is.

Vállalati szinten évente, meghozza az első negyedévben a 200 főnél több

A termelési előrelépések, beruházási tervek, az új technológia alkalmazásával kapcsolatos tervek és az ezekkel összefüggő munkaszervezés témájában;

A foglalkoztatás tendenciái, a munkaerő fluktuációja, a fiatalok foglalkoztatása, a nők alkalmazása, képzések és szakmai továbbképzés témájában;

- a műszaki innováció vagy a piaci kereslet következtében megvalósuló szerkezetváltás miatti, foglalkoztatással összefüggő problémák

- a vállalati profit és eredményesség mutatói;

- vállalati üzleti tervek, pénzügyi mérleg.

Ha évközben jelentős változások mennek végbe, akkor a vállalatnak további tájékoztatás kell a szakszervezeteket részesíteni.

9. Válasz a demográfiai változások kihívásaira a német vasutaknál

2012 decemberében a Mobilitási és Közlekedési Munkaadói és Gazdasági Szövetség (AgMove) valamint a Vasúti és Közlekedési Szakszervezet (EVG) közösen áttekintették a demográfiai változások kapcsán felmerült problémákat, és meghatározták, hogy milyen személyzeti és szabályozási szabályokat kell betartaniuk, hogy megfeleljenek a demográfiai változások okozta kihívásnak és munka világa megváltozott alapfeltételeinek, és meghatározzák jövőbeli kapcsolataikat.¹⁵ Mindezek érdekében a felek közös álláspontot alakítottak ki a DB Konzern vállalatainak jövőbeni személyzeti, szociális és tarifapolitikájához, mivel meg vannak győződve arról, hogy a politikai, gazdasági, szociális, társadalmi, és technikai feltételek jövőbeni fejlődése, különösen a demográfiai változás, a munkavállalókat különösen érzékenyen fogja érinteni. Úgy gondolják, hogy a megoldáshoz szükséges feladatokat a munkavállalók és a munkáltatók érdekében kell megfogalmazni, és ezért a tarifa- és szociális partnerek egy szélesebb értelemben vett konszenzusára van szükség. Maga a kollektív szerződés 4 részről áll, s kollektív szerződés részét képezik a függelékek, így egybeük mellett a "Viselkedési kódex a kollektív szerződés végrehajtásához és alkalmazásához", vagy a "Biztonság és foglalkoztatás". A partnerek hosszú lejárta kívántak megállapodni, ezért az A és B Részben a vállalati szociális partnerek megállapodásainak alapelveit tartalmazza. A felek abban is megegyeztek, hogy az így rögzített humánpolitika alapjai hosszabb távon is képesek reagálni a megváltozott politikai gazdasági, szociális, társadalmi és technikai keretfeltételek gyors változásaira.

A vizsgált szerződés külön hangsúlyt fektet arra, hogy a a partnerek – jelen KSZ alapján – hosszabb távon is képesek legyenek a szabályokat megújítani, akár évente is, figyelembe véve a munkavállalók mindenkori élet- és foglalkozásváltásait és váltásait.

9.1. Alapítványok

A dokumentum a népesedés megváltozásával kapcsolatos főbb feladatok között a következőket említi

a) megtalálni az utánpótlást: a gazdasági versenyben meg kell közenni a teljesítménybővítésre törekvő partnerekkel, vevők szemben csak optimális munkaadóként és a képzésben, a hivatallal előmenetel biztonságában, a személyzeti ciklusok figyelembevételével, valamint látványosan kedvező foglalkoztatási feltételek megteremtésében lehet előnyös a DB-nek. Lehetővé kell tenni a fiataloknak, akiknek hiányzik a képzéshez való érettségük, hogy itt lépjenek be a munka világába és itt találják meg hivatásukat

b) az élethosszig tartó fejlődési lehetőség előmozdítása és követelése: a munka világának fejlődése, a globalizáció, a technikai haladás összehasonlítható szerkezeti

¹⁵ A Német Vasút (DB) alapvetései a közös személyzeti, szociális és tarifa-politikához a DB Konzern vállalataiban a népesedési változások kapcsán (Népesedési KSZ) (Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (DEMOGRAFIE TV))

A felek a foglalkoztatási biztonságának különösen nagy jelentőséget tulajdonítanak, s kidolgozták ennek feltételeit is. Figyelembe vették, hogy a háttérben már érezhető szakemberhiány arra készteti a német vasút vállalatát, hogy akkor is továbbfoglalkoztassák a munkavállalókat, ha azok teljesítménye és fejlődési képessége kérdésessé válik. A későbbiekben a vállalatoknak nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a foglalkoztatási képességek feltartására és a foglalkoztatás-hiány pótlására.

9.1.2. A foglalkoztatás biztonsága és új lehetőségek

A meghatározott időhöz kötött munkavégzés, ebben az összefüggésben, a népesedési változás kihívásaihoz adott személyi eszköz, amely elsősorban az utánpótlást, a képesítést, a foglalkoztatás stabilitását és a vállalatban belüli munkaerőpiac kialakulását. A szociális partnerek közös véleménye, hogy a meghatározott időhöz kötött foglalkoztatáshoz a német vasutak komoly elvárást fűznek, fontos a foglalkoztatási feltételeik minőségére, a karriertervezésre, az üzemi tanács által meghatározott munkavállalói részvételre. A képzésre vonatkozó jelen megállapodás alkalmas arra, hogy biztosítsák a meghatározott időhöz kötött foglalkoztatás révén, hogy a munkavállalók a konszernben belül legalább 12 hónapig ugyanazokat a tarifális béreket kapják, mint amit annál a vállalattal kaptak, ahonnan átkerültek.

9.1.1. A meghatározott időhöz kötött munkavégzés

- és a szükséges intézkedések meghozatalát.
- a) A foglalkoztatás kiaknázásához adott személyi eszköz, amely elsősorban az utánpótlást, a képesítést, a foglalkoztatás stabilitását és a vállalatban belüli munkaerőpiac kialakulását. A szociális partnerek közös véleménye, hogy a meghatározott időhöz kötött foglalkoztatáshoz a német vasutak komoly elvárást fűznek, fontos a foglalkoztatási feltételeik minőségére, a karriertervezésre, az üzemi tanács által meghatározott munkavállalói részvételre. A képzésre vonatkozó jelen megállapodás alkalmas arra, hogy biztosítsák a meghatározott időhöz kötött foglalkoztatás révén, hogy a munkavállalók a konszernben belül legalább 12 hónapig ugyanazokat a tarifális béreket kapják, mint amit annál a vállalattal kaptak, ahonnan átkerültek.
- b) A meghatározott időhöz kötött munkavégzés, ebben az összefüggésben, a népesedési változás kihívásaihoz adott személyi eszköz, amely elsősorban az utánpótlást, a képesítést, a foglalkoztatás stabilitását és a vállalatban belüli munkaerőpiac kialakulását. A szociális partnerek közös véleménye, hogy a meghatározott időhöz kötött foglalkoztatáshoz a német vasutak komoly elvárást fűznek, fontos a foglalkoztatási feltételeik minőségére, a karriertervezésre, az üzemi tanács által meghatározott munkavállalói részvételre. A képzésre vonatkozó jelen megállapodás alkalmas arra, hogy biztosítsák a meghatározott időhöz kötött foglalkoztatás révén, hogy a munkavállalók a konszernben belül legalább 12 hónapig ugyanazokat a tarifális béreket kapják, mint amit annál a vállalattal kaptak, ahonnan átkerültek.
- c) foglalkozási képesség megőrzése: ez a munkavállalók képességeinek és munkaképességeinek fontos része, amely a népesedés változásában és a keretfeltételek megteremtésében egyre nagyobb jelentőséget kap. Az egyéni foglalkozási képesség megőrzése azt jelenti, hogy a változó igényeknek megfelelően egyik oldalról az egyéni kompetenciákat, az egészséget és a munkaképességet hosszú távon is karban kell tartani. A felek azt a célt tűzték ki, hogy erősítsék az egyes munkavállalók foglalkozási képességét, ezt munkavállalók, a vezetők, az üzemi- illetve szociális partnerek szoros együttműködésével kívánják megvalósítani. Az idősebb munkaerő szerepe is egyre inkább felértékelődik a vállalattal, ennélfogva előtérbe kerülnek munkavégzésük, továbbjutásának feltételei.
- d) munka és életút összehangolása: a munkavállalók életútja rendkívül különböző, sokszínű, továbbá a munka és családi kötelezettségek összehangolását az ápolási kötelezettségeket, a hosszán megtartott egészséget a jövőben intenzívebben kell figyelemmel kísérni.
- e) a tevékenységváltás kialakítása: egy nagy, összetett tevékenységet folytató vállalat elönye, hogy sokféle tevékenység van benne. Ki kell alakítani azokat a megoldásokat, amelyek segítik a megváltozott munkaképességű és teljesítményű munkavállalók megtartását, más munkába helyezését, ahol továbbra is eredményesen tevékenykedhetnek.
- f) megtartani a munkavállalókat: nem lehet eredményes a munkavállalók megtartása, ha a munkavállalók érdekeit nem sikerül összekötni a hosszútávú foglalkoztatás lehetőségének megteremtésével, és egy pozitív vállalati kultúrához való csatlakozás elönyeinek felmutatásával. A felek ezért támogatják a vállalatban belüli párbeszédet,

9.2. Vállalaton belüli job service

A felek véleménye megegyezett abban, hogy az aktuális, megváltozott társadalmi és vállalati keretfeltételekhez megfelelő alkalmazkodást jelentő DB Job Service-nek 2013. június 30-ig fel kell állnia.

9.3. Személyre szóló tervezés és képzési terv

A demográfiai kihívások különböző módon jelennek meg a vállalatok és a foglalkoztatottak számára különösen a személyzet összetételében, a gazdasági keretfeltételekben és a regionális kapcsolatokban. A személyekre szóló tervezés ezért először üzemi szinten jelentkezik.

A demográfiai kihíváshoz való igazodás a képzésben azt jelenti, hogy a DB figyelembe veszi az első szakmai képzettség, a funkcionális figyelembe veendő képzettség, a továbbképzés, és a további képzések lehetőségét, és beépíti a foglalkoztatáson belüli eljárásokba. Arra kell törekedni, hogy a munkavállalók nehézség nélkül alkalmazkodjanak az új munkakörnyezethez, ehhez ki kell dolgozni egy személyre szóló "tanulmányi életutat". Ebben rögzítik az elvárt és teljesített képzettségek megszerzéséhez vezető képzéseket, és annak lehetőségét is, hogy a megszerzett képzettségek a jövőbeni foglalkoztatás szempontjainak is megfeleljenek. Az üzemi érdekképviseleteknek aktívan közre kell működniük a demográfiai kihívásokhoz alkalmazkodó képzések kialakításában. Üzemi szinten figyelemmel kell kísérni az egyes munkakörök változásait, a képzéseket és az elvárt képzettségeket, ehhez a vállalaton belüli ismeretekre van szükség. Az életen át tartó tanulásért való felelősséget a munkavállalóknak és munkáltatóknak együtt kell viselniük, e közös felelősségen belüli minden egyes munkavállalónak felelőssége megőrizni foglalkoztatásra való igazodásra való képességet, és ehhez intenzíven együtt kell működniük.

9.3.1. Képzésfajták

Alapképzés hivatalból

(1) Ez az alapképzés a szakképzési törvény szerint történik, duális képzési rendszerben, amelyben a gyakorlati képzés az üzemben folyik, az elméletet az ún. Szakképzési Akadémián folytatják.

(2) Az alapképzést a munkáltatói is megszervezheti, ehhez be kell tartani a szakképzési törvény rendelkezéseit. A konzernnél a szakképzési portfólióban határozzák meg azokat a feltételeket és követelményeket, amelyek mentén felkészülhetnek a piaci körülményekhez igazított képzéshez.

(3) A DB Konzern is kifejlesztette a maga szakképzését a szakképzési törvénynek megfelelően, és ebben új formát jelent a részmunkaidősek képzése

(4) A képzés jövőbeni sokszínűsége megváltoztathatja a képzés gyakorlatát, és az utódlást elősegítendő a szakképzési törvény rendelkezéseit kihasználva a képzési időt sikerült mindössze két és fél évre lecsökkenteni.

9.3.2. Funkcionális képzés

(1) A funkcionális képzés egy az üzemen belüli képzés, amely az alapképzés begyakorlására szolgál, a munkáltató kötelezheti a munkavállalót ebben a képzésben való részvételre, amelyben a munkatejeljesítmény szabadon alakítható

(2) Az üzemi követelményeknek megfelelően a képzésben fontos szerepet kap a vasúti hivatalról kapott ismeretanyag. A képzés időtartama a szükségletektől és a munkaköri feladatoktól függ.

9.3.3. További alkalmazási lehetőségek

(1) Az egyszerű tevékenységhez minden tevékenységhez értő, újra munkába állított személyeket alkalmaznak, ezért a képzésnek az alapismeretek után a szükséges szakmai ismeretekre is ki kell terjednie. Ennek a képzésnek a tartalma függ a helyi körülményektől és a végzendő tevékenység nehézségi fokától.

(2) A DB ezeknek a munkavállalóknak a munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez is megfelelő ismereteket nyújt, elsősorban azoknak a fiataloknak, akik még nem kellően érettek ahhoz, hogy megszerezzék a képességeiknek, akaratuknak megfelelő szakmát megtalálják, és ezért tevékenységet keresnek, erre kiválóan alkalmas a DB, mivel támogatásokat nyújt nekik.

9.3.4. Továbbképzés

A továbbképzés a munkavállalók részére nemcsak ismeretük elmélyítését, de a foglalkoztatásuk biztonságát is szolgálja, valamint elmélyíti a korábbi ismereteket. A munkavállalók kötelezettek az munkáltatók által továbbképzésben való részvételle.

9.3.5. További képzési lehetőségek

A képzési igényeket az ügyfelekkel való, sokszor konfliktusokkal terhelt kapcsolattartás határozza meg, ezért a munkáltatók olyan eszközöket kínálnak, mint a káros minimalizálása, magatartási tréningek, és önvédelmi ismeretek, és ezeket integrálják a biztonság, és a konfliktuskezelés témájába. Az üzemi tanácsok hatályban lévő egyetértési joga – különösen, ami az erre vonatkozó törvényhelyekben a személyi tervezés meghatározására vonatkozó üzemi tanács jogokat illeti – változatlanul fennállnak.

10. Kormenedzsmet a Lett Vasutak kollektiv szerzodeseben

A lett közlekedésben működő szervezetek, s így egyebek mellett a Lett Vasúti csoport humán erőforrás stratégiája, politikája és tevékenységei is részben a kollektiv szerződéseken és egy általános egyezményen nyugszanak. Mind az általános egyezmény, mind a kollektiv szerződés célja, hogy életkortól, vagy más demográfiai jellemzőktől függetlenül egyenlő hozzájutást biztosítson valamennyi dolgozónak a megállapodásban szereplő juttatásokhoz. Ugyanakkor a kollektiv szerződés külön védelmet is nyújt azon idősebb dolgozóknak, akik már közel vannak a nyugdíjkorhatárhoz.

A Lett Vasúti Csoport

A Lett Vasúti Csoport az egyik legnagyobb munkáltató Lettorszában, 11,500 dolgozóval. Döntő többségük – 96 százaléka – teljes munkaidőben dolgozik és 85 százalékuk állandó munkaszerződéssel. 64%-uk férfi és átlagos életkoruk 47 év. A különböző korcsoportok foglalkoztatásának jellemzői, a munkaadórák száma, a munkaszerződések típusai nem nagyon különböznek. A dolgozók átlagos életkora lassan növekszik, s meglehetősen nagy hányaduk, egyötödük, az 51- 65 éves korcsoportba tartozik. A dolgozóknak viszont mindössze 0,4%-a idősebb 65 évesnél. A jellemző az, hogy a dolgozók, ha már egyszer bekerültek a Lett Vasutakhoz, akkor igyekeznek ott is maradni, az átlagos alkalmazási idő 17 év. A Lett Vasúti Csoport igyekszik megbecsülni az idősebb, tapasztaltabb dolgozóit, akiket a társasággal és a munkájukkal szembeni nagymértékű elkötelezettség jellemmez.

A kollektiv szerződést kötő fél a szakszervezet részéről, a Lett Közlekedési Dolgozók Szakszervezet, az LDZSA, amely az egyik legelsőbb ágazati szakszervezet Lettorszában, kb. 16,000 taggal. A Lett Vasúti Csoport dolgozóinak 80%-a e szakszervezet tagja.

A Lett Vasúti Csoport kollektiv szerződéséről általában

Ez a kollektiv szerződés is – mint általában a többi – tartalmazza a bérezésre és a pótlékokra vonatkozó kitételeket, szociális juttatásokat, HR tevékenységre vonatkozó részt). A kollektiv alku elősegítése érdekében a Lett Vasúti csoport és a LDZSA létrehozott egy rendszeresen ülésező munkacsoportot, melynek célja és feladata a kollektiv szerződés felülvizsgálata, frissen tartása, valamint az, hogy a kollektiv szerződést vegyék figyelembe a társaság humán erőforrással kapcsolatos stratégiájánál és HR gyakorlatában.

A Lett Vasúti Csoporton belüli áthelyezés – lehetőség az elnyert előnyök megőrzésére

A kollektiv szerződés tartalmaz egy olyan záradékot is, amely szerint, ha a Lett Vasúti csoporton belüli egy dolgozót áthelyeznek az egyik vállalatból a másikba, a dolgozó viszi magával az előző vállalatnál elnyert valamennyi előnyt, és a vállalatnál eltöltött éveket figyelembe veszik az új munkahelyén is. Ez a rendelkezés kimondottan előnyös és védelmet jelent az idősebb, a Lett Vasúti Csoportnál hosszú időt eltöltött dolgozók számára.

A nyugdíj előtt öt évvel elbocsátottak anyagi támogatása a Lett Vasúti csoportnál

A kollektiv szerződés szerint, ha a Lett Vasúti Csoportnál nem tudják elhelyezni a munkáját elvesztő dolgozót, akinek a nyugdíjig már csak öt éve maradt, a munkáltatónak anyagi támogatást kell nyújtania a dolgozó számára addig, ameddig az el nem éri a nyugdíjkorhatárt. Ennek az anyagi támogatásnak a mértéke attól függ, hány évet töltött el

az illető a Lett Vasúti Csoportnál. Ez azt is jelenti, hogy valójában a munkáltató jelentős mértékben érdekelte abban, hogy a csoportnál valahol, valamelyik vállalatnál talájon munkát a csoport egy másik vállalatnál feleslegessé vált dolgozónak, illetve abban, hogy egyáltalán elbocsássa a nyugdíj előtt álló dolgozót.

Nyugdíjalap a Lett Vasúti Csoportnál

Az idősebb dolgozók élvezik minden bizonnyal a leginkább a Lett Vasúti Csoport által működtetett vállalati nyugdíjalapot. A nyugdíjalapba történő befizetéseket a munkaadó eszközli. Ezt a rendszert minden olyan dolgozó élvezheti, aki a vasút alkalmazásában áll vagy a vasúttal kapcsolatos hivatással rendelkezik legalább 15 éve. Mivel egy dolgozó megfelel azoknak a kritériumoknak, amelyek alapján részt vehet a nyugdíjalap rendszerben, a Lett Vasúti csoport rendszeres befizetéseket eszközöl számára az alapba. Ha egy dolgozó a Lett Vasúti Csoportnál dolgozva elérte a nyugdíjkorhatárt, a munkáltató kifizeti részére az alapban összegyűlt pénzösszeget, amivel kiegészül a társadalombiztosítás során szerzett nyugdíja. Ugyanakkor, ha a dolgozó úgy dönt, hogy elhagyja a Lett Vasúti csoportot még mielőtt elérte volna a nyugdíjkorhatárt, az összegyűjtött tőkéje a munkáltatónál marad. Ez a megoldás arra készíti a középkorú és az idősebb dolgozókat, hogy kitartásnak a vállalat mellett, s nem meglepő hogy alacsony a fluktuáció, különösen az idősebb dolgozók között.

A nyugdíjbiztosítás harmadik pillére a lett vasúti csoportnál

Van egy harmadik pillér is, a magán egészség-és nyugdíjbiztosítás lehetősége a Lett Vasúti Csoportnál dolgozók részére. Ebben az esetben a dolgozók saját dönteneik arról, hogy belépjenek-e, vagy sem a rendszerbe, és milyen szintű biztosítást kérnek. Ekkor mind a munkáltató, mind a munkavállaló eszközöl befizetést, de a munkáltató fizeti a nagyobbik részt. Az ebbe a rendszerbe belépő szakszervezeti tagoknak még külön is van olyan kiegészítő biztosítási lehetőség, amellyel a nem tagok nem rendelkeznek. Ez a fajta egészség-és nyugdíjbiztosítási rendszer egyedülálló Lettorszában, csak azok a közlekedésben dolgozók vehetik igénybe, akik olyan szakszervezethez tartoznak, amelyeknél az LDZA kollektív megállapodást kötött a vállalattal.

Többlet szabadság a Lett Vasúti Csoportnál

Az idősebb dolgozók szabadságügyi rendszere is jóval kedvezőbb, mint a fiataloké. A kollektív szerződés rendelkezik a rendszeren kívüli további fizetett szabadságról. A kollektív szerződés szerint minden öt év megszakítatlan szolgálatért a Lett vasutaknál, a dolgozó egy fizetett napot kap évente a törvényesen járó fizetett szabadságon túlmenően.

Börtörvény és hatása

A 2010-ben bevezetett Börtörvény, amely az állami és önkormányzati alkalmazottakra vonatkozott, negatív hatással járt a vasúti dolgozók egy részét illetően (is). Ez a törvény jelentős mértékben csökkentette a közszektorban dolgozók szociális garanciáit és jutalékait. Nehány közszektorbeli vállalat úgy döntött, hogy a kollektív megállapodásába foglalt szociális garanciák és jutalékok – amelyeket a Börtörvény nem tartalmazott – jogilag nem kötelezőek. Voltak olyan vállalatok, mint pl. a Személyszállító Vasútvállalat, amely egyoldalúan megváltoztatta a kollektív szerződését. A szakszervezetek tiltakoztak a felfogással ellen, felhívták a figyelmet, hogy a törvény ilyen jellegű magyarázata és felhasználása veszélyezteti a kollektív alkut és a kollektív szerződés kötés szabadságát fenyegeti, és elfogadhatatlan a kollektív szerződésekre egyoldalú módosítása. A Lett Vasúti Csoportnál dolgozókat ezek az események nem érintették, mivel azon kevés vállalatok egyike volt, amelyeket kivettek a Börtörvény hatálya alól (Daiga, Kamerade (2012)).

11. Kiszervezés elleni védelem

A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 által aláírt, 2010. szeptember 1-től 2013. augusztus 31-ig érvényes kollektív megállapodás 1.11. pontja szerint a cég vállalja, hogy nem fog kiszervezni olyan munkát külső vállalkozónak, amelyet a bármelyik – jelen megállapodás által lefedett dolgozó el tud végezni, és a kiszervezés a munkahely megszűnését, elbocsátást vagy bármely dolgozó beosztásának lefokozását jelentené.

12. Munkavédelem

A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 által aláírt, 2010. szeptember 1-től 2013. augusztus 31-ig érvényes kollektív megállapodás 24. fejezete szerint a munkahelyi balesetek/incidensek kivizsgálását szabályozza a következőképpen:

A szakszervezeti képviselő jelenlétének joga és szerepe

Egy munkahelyi baleset során, amikor a kihallgatott dolgozónak valamilyen köze lehet ahhoz, hogy az esemény megtörtént és a dolgozónak meg kell jelennie egy kihallgatáson, vagy az eset kivizsgálásán, akkor a dolgozót elkísérheti az ő általa választott szakszervezeti képviselő.

A dolgozó és a szakszervezeti képviselő kérheti az adott részleg képviselőjét, hogy tárja fel mindazt a körülményt, amely a kihallgatáshoz vezetett, mégpedig még azelőtt, mielőtt a dolgozónak válaszolnia kellene bármely kérdésre. Mind az érintett dolgozónak, mind a szakszervezeti képviselőnek joga van konkrét kérdéseket feltenni a részleg képviselőjéhez azokat a körülményeket és eseményeket illetően, amelyek az adott incidenshez vezettek.

A szóban forgó, érintett részlegnek értesítenie kell a dolgozót és a szakszervezeti képviselőjét a kollektív szerződés szerint az úgy feltárással kapcsolatos jelentés elkészüléséről. Az effajta értesítésnek írásban kell megtörténnie és lehetővé kell tenni mind a dolgozó, mind az őt képviselő szakszervezeti tisztviselő számára, hogy elővessza a jelentést, a felmérést, illetve megnézhesse az ezzel kapcsolatos bármely videót, vagy meghallgathasson bármely hangfelvételt vagy számítógépes anyagot, beleértve a vizsgálat eredményét, és – amennyiben szükségét érzik – megtegyék a saját megjegyzéseiket is. Ugyanazon jelentés és eredmények előadására a munkavállaló és képviselői később is lehetőséget kapnak.

Türoardij a munkaidőn kívüli kihallgatáson történő megjelenést illetően

A kollektív szerződésben szerepel az is, hogy a tanúként valamilyen ügy kivizsgálására megjelenő dolgozónak a kieszett munkaidője után is meg kell kapnia rendes munkabéret. Ha pedig a munkavállaló munkaidője után köteles megjelenni valamilyen munkahelyi balesettel kapcsolatos ügy kivizsgálásán vagy kihallgatáson, akkor a tüőrapótlékot kell fizetni a dolgozó igénybevett ideje után.

Bétkompenzáció ideiglenes felmentés esetén

Amennyiben a dolgozót a munkahelyen bekövetkezett baleset kivizsgálásának idejére ideiglenesen részben vagy teljesen felmentik korábbi munkavégzése alól, a dolgozónak –

más munkát biztosítva - erre az időre is ki kell fizetni rendes bért. Az ilyen jellegű lépésről még időben tájékoztatni kell a szakszervezetet képviselőt.

13. Képzés

13.1. Képzési megállapodás az olasz vasutaknál

Az olasz vasutak által kötött országos kollektív szerződés 17. cikke a képzéssel és munkával kapcsolatos megállapodásra vonatkozik. A képzési és munkaszerveződés a legalább 18 és legfeljebb 32 éves munkavállalókra vonatkozhat, s ezen belül is a diplomások esetében a legfeljebb 29 évesekre. A 32 éves maximális kor a legalább egy éve munka nélküli lévők esetében érvényesíthető, feltételezve, hogy a képzés megállapodás következményeként nő a vállalaton belüli a nettófoglalkoztatás.

Megjegyelve azt, hogy a C-D kategória magas szakmai színvonalnak, az E-F-G kategória közepes szakmai színvonalnak felel meg, a felek abban állapodtak meg, hogy a magas szakmai kategóriába tartozóknak évente legalább 170 óra továbbképzésben kell részesülniük két év figyelembevételével, a közepes szakmai kategóriába tartozóknak pedig legalább 120 óra továbbképzést kell kapniuk 18 hónap viszonylatában.

A továbbképzésből 30 órát a munkaugyi kapcsolatoknak, a munkaszervezésnek és a munkavédelemnek és a munkahelyi higiéniának kell szentelni.

13.2. Képzés és karrierfejlesztési tanácsadás a kanadai vasutnál

A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 által aláírt, 2010. szeptember 1-től 2013 augusztus 31-ig érvényes kollektív megállapodás 20. cikke így szenteli mind a szakszervezet, mind a munkaadó fel egyetért abban, hogy magas színvonalú oktatást kell a rendszer magas szintű és biztonságos fenntartása érdekében; ezért mindkét fél támogatja az átfogó oktatási programokat.

A meghozott és meghozandó rendelkezéseknek támogatniuk kell a vállalaton belüli a karrierfejlesztést, beleértve az oktatási osztály segítségével nyújtott *pályá-es karrierfejlesztési tanácsadást.*

A vizsgált kollektív szerződés azt is tartalmazza, hogy képzés céljából tanfolyamon, szemináriumon vagy bemutatón való részvétel miatt a dolgozó nem veszíthet bért. Ha a dolgozó a vállalat kötelezi valamilyen tanfolyamon való részvételre, akkor a munkaadó fedezi a tanulmányokkal kapcsolatos valamennyi felmerülő költséget.

Ha a társaság egyetért azzal, hogy a dolgozónak olyan kiegészítő képzésre van szüksége, ami - bár a vállalat érdekeit is szolgálja - de a dolgozónak a karrierjében történő előrehaladása miatt szükséges, akkor a vállalat a képzési költségek 75 százalékát állja. A képzési költségekbe beleszámítják a tankönyvek árát, a vizsgadíjakat is. Az ilyen típusú képzés igénybevétele előtt a közvetlen felettes jóváhagyását is kell kérni, bemutatni a kurzus befizetését igazoló számlát és a kurzus sikeres elvégzéséről szóló bizonylatot. Szükség esetén a vállalat előlegezheti a dolgozónak a tanfolyam árát (kamatmentesen). A visszafizetés a bérből egyenlő részletekben való levonással történik.

Amennyiben a kiválasztott képzés - bár összefüggésben van a vállalat profiljával - de nem feltétlenül szükséges a dolgozónak a vállalatnál megvalósuló rendes karrierjéhez, a dolgozónak saját magának kell finanszíroznia a képzés teljes költségét. Ebben az esetben a vállalat megelőlegezheti a képzés költségeit. A kölcsönért a képzési osztályhoz kell fordulni.

Az ilyen esetben – azaz, amikor a dolgozó kölcsönért kell, hogy folyamodjon – az első 25 dollárt a dolgozónak kell befizetnie. A kölcsönt – egyetlen részletekben – a dolgozónak havi rendszerességgel folyósított fizetéséből vonja le a vállalat.

Munkakörrel összefüggő képzés

Amennyiben valamilyen új gép vagy berendezés működésbe lépésével összefüggésben a dolgozó új kötelezettségekkel és felelőséggel kell, hogy szembe nézzen, a vállalat – a munkakörének ellátásával kapcsolatban – továbbképzésben részesíti a dolgozókat. Ekkor a munkaadó vállalja, hogy bármilyen formában – azaz akár a vállalat területén, akár azon kívüli – képzésben részesíti a dolgozókat, mégpedig a rangidősség sorrendjében, feltéve, ha az illető dolgozónak megvan a szükséges ismerete és tapasztalata ahhoz, hogy a képzést sikerrel végezze el. Van azonban olyan eset, amikor a gyakorlat olyan, hogy nem feltétlenül a rangidősség szerint célszerű a képzést elvégeztetni a dolgozókkal. Az ilyen esetekben az adott helyzet nem hozhatja hátrányos helyzetbe a rangidős dolgozót. Más a helyzet azonban akkor, ha a dolgozó elutasítja, vagy nem ér rá a képzésen való részvételre.

14. Szakmunkás tanulói program

14.1. Szakmunkástanulói program az osztás vasutaknál

Az osztás vasutak vizsgált kollektív szerződése tartalmazza a szakmunkástanulókkal kötendő tanulói szerződést. Előírás, hogy csak 16 évesnél idősebbekkel és 24 évnél fiatalabbakkal lehet tanulói szerződést kötni. A pozitív diszkrimináció alkalmazható, azaz ez a korhatár 26 évesre nő a fogyatékkal élők esetében. A tanulói szerződés vonatkozik a gyakorlati, illetve a törvény szerinti előírt műszaki-szakmai képzésre, illetve arra, hogy a képzés mely része zajlik a munkahelyen és mely része azon kívüli, külső helyszínen. A külső képzésnek az első év során magába kell foglalnia a munkaugyi kapcsolatok, a munkaszervezés, a munkavédelem oktatását, éves átlagban 120 órában. A belső képzésnek ki kell terjednie a szakmai képzésre, de ennek olyan szempontból is átfogónak kell lennie, hogy képessé tegye a tanulót a későbbi továbbfejlesztésre. A belső – munkahelyi – elméleti-gyakorlati képzésnek évente legalább – fizetett – 40 órának kell lennie.

A tanulót a munkahelyen egy belső tutor (oktató) segíti, olyan szempontból is, hogy igyekszik az elméleti és gyakorlati képzés és tudás összehangolására. A vállalaton belüli oktatónak olyan magasán képzett szakmunkásnak kell lennie, mint amilyen végzettséget kap a tanuló tanulmányai befejezésekor. A vállalati oktatónak segítenie kell a tanulót a megfelelő készségek elsajátításában, valamint a külső és a vállalaton belüli képzés összehangolásában. A vállalati oktató (tutor) a tanulmányai végén értékel a szakmunkástanulót. Vállalati szinten további részleteket lehet meghatározni a felek közötti viszonyokat illetően. A kollektív szerződés rögzíti azt is, hogy F-G szakmai szint elsajátításához 48 hónap, a D-E szint elsajátításához 36 hónap gyakornoki (tanulói) idő van szükség. A vasúti kollektív szerződés meghatározza a gyakornoki időszakban fizethető bért is, mégpedig a rendes bér százalékában, évek szerint növekvő arányban (az első évben 78 százalék, második évben 84 százalék, harmadik évben 90 százalék és a negyedik évben 95 százalék).

A kollektív szerződés külön kitér a 16 évesnél fiatalabb tanulókat éves rendes szabadságára, nekik évente 30 nap szabadság jár.

Valamennyi szakmunkás tanulóra – kortól függetlenül – az éjszakai munkavégzést illetően az érvényben lévő törvényes rendelkezést kell alkalmazni.

Ha a gyakornoki (tanulói) foglalkoztatás letelével a tanulónak nem kézbesítik ki az írásos felmondást, és megfelel a vizsgákon, akkor a munkaszervezőse véglegesítésre kerül. Ez azt is jelenti, hogy a gyakornoki idő alól felmentést kap, és a tanulóként eltolított éveket beleszámítják a vasúti szolgálatban eltolított évek számba.

14.2. Tanulmányi szabadság

Az osztás vasúti ágazatban ugyanazon vállalatonál legalább öt éve dolgozó teljes szolgálati idejük alatt egybefüggően vagy szakaszosan maximum 11 hónap tanulmányi szabadságban részesülhetnek. Tanulmányi szabadság igénybe vehető a kötelező iskolai tanulmányok elvégzéséhez, az egyetemi diploma megszerzéséhez, illetve a munkaadó által szükségesnek tartott és az általa finanszírozott képzésekhez. Nem adható azonban ki a tanulmányi szabadság, ha bizonyítottan akadályozza a munkaszervezést. Ilyen eseteknek számít különösen az, ha nehézségek adódnak a dolgozó helyettesítését illetően. Az egy időben tanulmányi szabadságon lévő dolgozók aránya nem haladhatja meg az adott helyen dolgozók 5 százalékát. A tanulmányi szabadság legalább egy napra hónapig tarthat. A tanulmányi szabadság iránti igényt legalább az igénybevétel előtt 60 nappal előre kell igényelni. A tanulmányi szabadság alatt a dolgozó munkahelye védett, fenn kell számára tartani a korábbi posztját. A tanulmányi szabadság időtartamát – ugyanakkor – nem számolhatják be az munkában eltolított időbe, de nem is vehetik tekintetbe, mint valamilyen

A szakmunkástanulói státusz

A vállalat felősséget vállal a szakmunkástanulók, tanoncok kiválasztását és első munkába állásáért. Amikor a szakmunkástanuló program keretén belül megüresedés van, akkor elsősorban a követelményeknek megfelelő és a feladatra alkalmas CUPÉ 2000 tagjait vesszük fel. Ha nincs megfelelő belső jelölt, akkor jöhet szóba a külső. A vállalat felől azért is, hogy a szakmunkástanulók egyik munkahelyről a másikra menjenek a cégen belül (rotáció). Mivel a program sikerességének a mérceje az, hogy a program befejeztével a szakmunkástanulói státuszból az ebben résztvevő szakmunkás státuszba kerüljön a vállalatnál, a programból elmozdítottakat, akikről bizonyosodik az alkalmatlanság, vagy aki nem mutat elegendő erőfeszítést. Mielőtt ez bekövetkezne a szakmunkástanulókat megpróbálják tanácsokkal ellátni, s segíteni őket a teljesítésben.

előrehaladását.
A közös bizottság rendszeresen ülésezik, a tagok megbeszélik a szakmunkástanulók szakmunkástanulók haladásának figyelemmel kísérése.
megállapítása a vállalathoz felvett szakmunkástanulókat illetően. A bizottság feladata a kritériumrendszer kidolgozása, a vizsgarendszer, a képzettségi és életkor kritériumok A közös szakmunkástanuló bizottság felősségei közé tartozik a tanoncokkal kapcsolatos

számít.
A szakszervezetet képviselők bizottsági üléseken való részvétele fizetett munkaidőnek szavazhat, ha a szakszervezet és a vezetőség által delegált 2-2 személy nem jutna időre. vezető, vagy a humánerőforrás osztály képviselője lesz. A "koordinátor" csak akkor "koordinátor". A "koordinátor" vagy a munkahelyi képzésért és munkabiztonságért felelős delegált továbbí két főből áll. A vállalat – továbbá – kinévez a bizottságba egy úgynevezett A közös szakmunkástanuló bizottság két szakszervezeti képviselőből és a vezetőség által

Közös munkaadói és szakszervezeti szakmunkástanuló bizottság

A cég és a szakszervezet is elismeri a szakmunkástanuló képzésben a gyakorlati oktatás fontosságát abban, hogy megfelelő mennyiségű szakképzett és gyakorlatot szakember álljon később rendelkezésre. Egyetértettek abban, hogy az ilyen programokat a szakszervezettel konzultálva, vele egyetértésben kell megvalósítani. A munkaadói oldal és a szakszervezet is egyetértett – a továbbá – a következő útmutatással, amit a szakmunkástanulók esetében alkalmazni kell. Ennek keretén belül létrehozzák a közös szakmunkástanuló bizottságot.

kapcsolatos vállalati programot:
31-ig érvényes kollektív megállapodás 27. cikkelye szabályozza az ipari tanulókkal A British Columbia Rapid Transit Company Limited és munkavállalói oldalról a Canadian Union of Public Employees Local 7000 által aláírt, 2010. szeptember 1-től 2013. augusztus

bizottság

14.4. Szakmunkás tanulói program és közös szakmunkástanuló

Fontos azt is megjegyezni, hogy az érvényes olasz törvények szerint a dolgozónak - tudása és készségei folyamatos fejlesztése érdekében - joga van a folyamatos képzéshez. Ennek a körülményeit, feltételeit vállalati szinten kell szabályozni.

14.3. Folyamatos képzés, fejlődés

más szabadságot (azaz akár a törvényben előírt betegszabadság, akár a rendes évi szabadságot nem lehet vele csökkenteni). Súlyos és orvos által igazolt megbetegedés esetén a tanulmányi szabadság megszakítható.

Valamennyi szakmunkástanulót rendszer alkalmazotti státuszúnak tekintenek a társaságnál, a szakmunkástanulók is részesednek a szociális juttatásokból és gyűjtik az alkalmazotti éveiket, ugyanúgy, mint más munkavállaló, aki rendszer alkalmazásban van a cégnél. Ha a szakmunkástanuló valamilyen okból kikerül a programból, akkor ugyanúgy kezelik, mintha rendszer felmondás következne be. A programot elvégző jelentkezőket a vállalatnál meghirdetett üresedésre. Ha a program elvégzését követően nincs megfelelő üresedés, akkor a programot elvégzőt úgy kell tekinteni, mintha felmondás alatt állna.

A szakmunkástanuló képzése

A szakmunkástanulók képzése során az oktatási minisztérium javaslatára alapján (illetve annak jóváhagyása alapján) végzik akár a formális, akár a gyakorlati képzést. A szükséges tankönyvek és tanfolyamok költségeit a vállalat finanszírozza.

A szakmunkástanulói program 8 félévből áll. Fizetségük az első három félévben a technikusai alap háromnegyede, majd ez fokozatosan nő, s a nyolcadik félévben eléri a 90 százalékot. A 10 féléves program esetén a kezdeti kereset a technikusai ráta 74 százaléka, majd a 10 félévben annak 92,5 százaléka.

14. Próbaidő foglalkozási besorolás szerint

Az újonnan felvett dolgozónak próbaidőt kell teljesítenie. A próbaidő függ a dolgozó besorolásától. A legmagasabb, A-B-C kategóriába sorolt munkavállalók esetében a próbaidő 6 hónap, a D-E kategóriásoké 3 hónap, míg az F-G-H kategóriába soroltaké 2 hónap. A próbaidőt nem lehet sem meghosszabbítani, sem megismételni, kivéve, ha valamilyen rendkívüli eset (baleset, megbetegedés) miatt nem sikerült a teljes próbaidőt letölteni, illetve az megszakadt. Munkahelyi baleset előfordulása esetén a munkavállaló felépülése után lehetőséget kap a gyakorlati ideje kitöltésére. A próbaidő alatt és annak végén is mindkét fél bármilyen kötelezettség nélkül felmondhat, előzetes értesítés nélkül. Ha a próbaidő alatt vagy végén felmondásra kerül a sor, a próbaidő alatt elvégzett munka után jár a kereset. A próbaidő lejártaival – ha azt nem követi írásos felmondás egyik részről sem – a munkaviszony állandósul.

15. Nemzeti obszervatórium

Az ország vasutak országos kollektív szerződése (CCNL, 2003) rendelkezett egy paritásos munkacsoport, ún. nemzeti obszervatórium létrehozásáról, amelybe egyenlő arányban delegálnak tagokat, szakembereket a munkaadók és a szakszervezetek oldal. A nemzeti vasúti obszervatórium olyan intézmény, amely rendszeresen felméri a vasút gazdasági és társadalmi helyzetét, foglalkozik a vasúti munkavédelemmel és a képzéssel is. Az obszervatóriumnak meg kell figyelnie és össze kell hasonlítania az ország és a más európai vasutak működését, rövid és hosszú távon adatokat kell gyűjtölnie a piacról és a vasút teljesítményéről, és ezeket más közlekedési ágazatokkal (közúti, légi, tengerei) össze kell hasonlítania. Figyelemmel kell kísérnie a vasúti közlekedés terén végbemenő műszaki fejlődést és javaslatokat kell tennie annak lehetséges felhasználásáról és piaci hatásáról. Vizsgálnia kell a forgalommal kapcsolatos jogszabályok változását és ezek hatását a munkabiztonságra és a szakképzésre.

Fontos azon rövid és a hosszú távú gazdasági és teljesítménymutatók alakulásának folyamatos elemzése, melyek befolyással lehetnek a munkaerőköltségre, a bérekre. Az obszervatóriumnak – továbbá – meg kell figyelnie a vasúti ágazatban a munkaerőpiaci mozgás (ki-és belépések) és a keresetek, a ledolgozott munkaidő alakulását. Az adatokat nemek, szerződés típusok, szakmák szerinti bontásban is nyilván kell tartani. Nyilván kell tartani a szakmai képzésben részesülteket, különösen azokat, aki az új technológiával vagy

szervezeti megújulással kapcsolatos képzésben részesülnek. Ugyancsak az obszervatórium hatáskörébe tartoznak a munkavédelemmel és a munkakörnyezettel összefüggő témák, nem utolsósorban a hazai és az uniós normatívák figyelése.

Ahhoz, hogy feladatát meg tudja valósítani, az Obszervatórium létrehoz egy adatbankot, ahol az ágazatot illető munkaerőpiaci adatokat, munkaerőpiaci keresletet és kínálatot, az elemzéseket készítenek, s ezekkel támasztják alá a felek közötti kollektív alkut.

16. Pszicho-szociális kockázatok beazonosítása és ellenük való fellépés a vasúti ágazatban. A téma megjelenítése a kollektív megállapodásokban

2014. március 11-én az európai szociális partnerek a vasúti ágazatban közös javaslatot hoztak nyilvánosságra a vasúti ágazatban fellelhető pszicho-szociális kockázatok felismerésére és az ellenük való fellépésre (ETF-CER (2014)). Az alábbi felek a munkaadók részéről a Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER) és a szakszervezetek részéről az ETF, az Európai Közlekedési Szakszervezet, voltak. A felek célja egy megfelelő, együttműködő vállalati kultúra elérése, mégpedig közösen végzett kockázatok elemzés keretén belül. Mindkét fél egyetért abban, hogy a pszicho-szociális kockázatok befolyásolják a vasútnál dolgozók egészségét és biztonságát, és ennek elismerése és az ezzel való foglalkozás a rendelkezésre álló eszközökkel mind a vállalat, mind a dolgozók javát fogja csak szolgálni. Kutatások kimutatták, hogy a hiányzások csaknem 50-60 százalékát a pszicho-szociális kockázatok felelnék. Konkrétan a CER/ETF 2013-ban publikált tanulmánya – "PSR-RAIL – Identity and prevent psychosocial risks within the railway sector"¹⁶ utal mindazokra a kockázatokra, amelyek a vasúti ágazatban figyelmenre méltóak. A közös javaslat tartalmazza azt is (4.9. pont), hogy a vasúti szektorban – akár vállalati, akár ágazati szinten – létrejövő kollektív szerződésnek ki kell térnie a kérdéskörre, mégpedig a témával kapcsolatos konzultációra a szakszervezet és a munkaadó között, a kérdés megközelítésére és a megelőző akciókra.

17. Ügyféloldali erők elleni védelem – egy lehetséges új témakör a kollektív szerződésben

A zaklatás, az ügyféloldali oldali erők elleni védelem – ugyanis, mint a méltányos munkakörülmények egyik feltétele – a vasútnál különösen fontos. Ez a téma Magyarországon napirendre került úgy is, mint a kollektív megállapodások egy lehetséges témája. (Lásd: TÖOSZ "A Harmadik Oldali Erőkkel Megelőzése helyi szinten" projekt).

18. A pszicho-szociális kockázatok kivédésének lehetséges megjelenése a vasúti ágazat kollektív szerződéseiben

A CER/ETF¹⁷ javaslata konkrétan beazonosítja azokat a tényezőket és stresszfaktorokat, amelyek a vasúti ágazatban előfordulhatnak. A speciális pszichoszociális kockázatok és stresszorok alapján készített kérdőívvel – a munkavédelmi képviselő, a szakszervezet és a munkaadó képviselőjének bevonásával – bizonyos időközönkénti rendszerességgel elkészíthető kockázatelemzésről és a kockázatok kiküszöbölését célzó akciótervről szóló megállapodás a kollektív szerződés mellékletét képezheti.

A vasúti ágazatban – egyebek mellett – különösen célszerű a következő tényezőkre figyelni, s ezeknek a jelenségeknek a megítélét – az ezeket enyhítő (prevenációs) akcióterv elkészítésének szükségletével együtt – akár a kollektív szerződés mellékletében is előírni:

A vasúti munkavégzés sajátosságaiból fakadó speciális követelmények és megterhelések

Új technológia

Lépéstartás az új technológiákkal, új készségek fejlesztésének szükségessége az IT-nek a vasúti ágazatban történő fokozódó elterjedése következtében

Fokozott munkaterhelés, rugalmasság és felelősség elvárása

- A menetrend tartásból fakadó nyomás
- Váratlan és nem tipikus események (baleset, műszaki hiba, rendkívüli időjárás, stb).
- kezelése a munkavégzés alatt
- A műszakváltások és a vezénylések gyors alkalmazkodást követelnek meg a vasutasoktól,
- A munkabeosztásból, éjszakai, túlórákból, rendkívüli munkavégzésekkel, fáradtság
- Az indokolatlan hiánnyal ellentétben megjelenés a munkahelyen betegen is (a „túlzsába vitt jelenlét” jelensége)
- A felelősségből fakadó nyomás
- A pénzkezelésből fakadó nyomás
- Több feladat kezelése egy időben, gyakori megszakításokkal

Fokozott kommunikációs szükséglet

- A vasút akadálymentes működtetése számos (esetenként különböző) cégekben dolgozó) ember összmunájának eredménye – ez megköveteli az egymás közötti kommunikációt
- Kommunikáció az ügyféllel

Fokozott érzelmi megterhelés

- A harmadik – ügyfeloldali – erőszak és zaklatás elviselése, kivédése, a kritikus helyzetek megoldása
- Rendkívüli helyzetek elviselése (pl. utas magatartásával összefüggésben, vagy rendkívüli időjárási helyzet) és megoldása (válságmenedzsmen)
- Az utasokkal szembeni egyenletesen udvarias magatartás megvalósítása
- Hátrányos jogkövetkezmények és kártérítés lehetőségének nyomása alatti munkavégzés (szorongás)

Bizonytalanságból eredő szorongás

- A vasút tulajdonosi szerkezetéből, a vasúti tevékenységek átszervezéséből, az állami szabályozások változásából fakadó bizonytalanságok, amelyek a munkahelyeket fenyegethetik, vagy átszervezéssel járhatnak
- Bizonyos munkafajták megszűnése
- Adott munkakörhöz megkívánt egészségi állapot romlásától való félelem

19. Kollektív szerződés: holland vasúti szektor

A holland vasúti szektor jelenlegi állapotának fő meghatározója a még 2000 előtt elkezdődött liberalizáció volt, aminek következtében a szektor meglehetősen létszámihiányossá vált, azaz a gazdaságosság jegyében egyre kevesebb ember látta el ugyanazt a feladatot.

A 2008 körüli válságidőszak kevéssé volt hatással rá, a kialakuló helyzeteket a szociális partnerek igyekeztek szociális párbeszédrel, ezen belül is kollektív alkuvál és kollektív megállapodásokkal kezelni.

A szektor egyik fő dilemmája manapság az, hogy 2015-ben a kormányzat ismét oda adja-e az NS Csoportnak a fő vasúti hálózat használatának koncesszióját, vagy sem?

Az NS mellett – amely a fő vasúti vonalat üzemelteti – számos más kisebb és helyi vonal kapott az államtól koncessziót. Ilyenek pl. az Arriva Néherlánds, a Breng, a Syntus, a Veolia Transport, a Connexxion, a NS Hispeed (a fő nemzetközi vonatok üzemeltetője) és a Fyra (a leggyorsabb vonatok).



19.1. Szintek

A holland vasúti szektorban a kollektív alku fő jellemzője a vállalati szinten kötött kollektív szerződés (ilyenek pl. NS (Nederlândse Spoorwegen) kollektív szerződése és a Pro Rail kollektív szerződés).

Az NS holding, a fő üzemeltető, számos leányvállalattal, részvényeinek 100 százaléka állami kézben van, ugyanakkor az állam már 200 óta nem támogatja pénzügyileg. Az NS csoport maga 350 főt, a leányvállalatai a Passengers (Reizigers) 10.000 főt, a NedTrain (karbantartás, 3000 főt), az NS Stations (500 főt), az NS International (600 főt) alkalmaznak. Az NS vállalati kollektív megállapodása valamennyi leányvállalatot lefedi.

A ProRail – független az NS csoportból – tartja karban a több mint 3000 km hosszú vasúti hálózat infrastruktúráját. A részvényeinek 100 százaléka állami tulajdonban van, 4000 fős munkavállalói gárdáját kollektív szerződés fedi le. E két vállalatot lefedő kollektív szerződés mellett a szektorban van még 3 több munkáltatóra kiterjedő megállapodás. Ezek a helyi és a regionális közlekedést fedik le: ezek a Public Transport (Openbaar Vervoer) kollektív megállapodása, a vasúti infrastruktúra, a RIS (Rail Infrastructure) kollektív szerződése. A Multi Modaal kollektív szerződés a többi tömegközlekedési eszköz mellett fedi le a vasúti közlekedést.

Valamennyi teher szállító vállalat – beleértve a Deutsche Bahn leányvállalatát, a hollandiai J.B. Schenker Rail-t, saját kollektív szerződéssel rendelkezik.

A vállalati kollektív szerződések adott vállalatot 100 százalékban fedik le, s ugyanez a helyzet a több munkáltatóra kiterjedő (kiterjesztett) RIS – Rail Infrastructure kollektív szerződéssel is. A többi kollektív szerződés az érvényességük köre alá tartozó munkavállalók hozzávetőlegesen 80 százalékát fedi le.

19.2. Létszámihiány kezelése

A vasúti szektorban a holland szociális partnerek döntően két problémát próbáltak megoldani a szociális párbeszéd és a kollektív szerződés segítségével. A létszámihiány kezelésére a szociális partnerek közösen kezdeményezték saját szakiskolájuk létrehozását. Az egyik megoldandó probléma az volt, hogy a személyzet kb. egyharmada nagyon gyorsan otthagya a vasutat, a másik pedig a megfelelő képzettség hiánya. A humánerőforrás menedzsment úgy próbálkozik, hogy a dolgozóknak tagabb teret nyújt pályájuk építését illetően.

Bisnpick, R. (2013) and the WSI Tarifaarchiv, Annual collective bargaining report 2013 Real increases in negotiated pay and rises in minimum wages, http://www.boeckler.de/pdf/p_tajb_2013_english.pdf

Daiga, Kamerade (2012), Impact of the recession on age management policies, Case study: Latvian Railway Group, 2012. január 23, EF/11/75/EN-18

ETF-CER (2014) Identify and prevent psychosocial risks within the railway sector. Joint recommendation of the European Social Partners <http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/42286/joint%20Recommendation%20PSR-RAIL%20EN.pdf>

Latvian Railway Group (2009), *Gada Pārskats 2008* [Annual report 2008], available online at www.ldz.lv/texts_files/2008_Parskats_LV.pdf (accessed 1 March 2011).

Latvian Railway Group (2010), *Gada Pārskats 2009* [Annual report 2009], available online at www.ldz.lv/texts_files/2009_Parskats_LV.pdf (accessed 1 March 2011).

Lina Osila and Kirsti Nurme (2011) Wage increase for railway workers, EuroWork, 2011. Julius 15. Wage increase for railway workers, EuroWork, <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurowork/articles/wage-increase-for-railway-workers>

Ldza (2006), *The General Agreement*, available online at www.ldza.lv/files/images/generalinosanas.pdf (accessed 1 March 2011).

Marianne, Grunell (2012) Employment and industrial relations in the railway sector, European Observatory of the Working Life, 2012. május 23, <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurowork/comparative-information/national-contributions/netherlands/employment-and-industrial-relations-in-the-railways-sector>

Ministry of Welfare (2010), *Informative report on suggestions and solutions on how to apply collective agreements in current economic situation*, available online at www.lbas.lv/upload/stuff/201006/imzino_020610.doc (accessed 28 June 2011).

Stokenberga, D. (2010), 'JSC Passenger Train – what to expect in the future?', *Ldza Arodiedrības Vestnesis*, No. 13, Marts, available online at www.ldza.lv/files/images/LDZSA%20LV.pdf (accessed 28 June 2011).

wsws.org (2014) German GDL union shuts down train drivers' strike, 2014. november 10



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
69 48 638 638



A projektek az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósulnak meg.

II. rész

A Vasutasok Szakszervezete által kötött kollektív szerződések összehasonlító társa és a hatályos kollektív szerződések vizsgálata

Készítette: Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

2015. március

Tartalom

Bevezetés.....	4
1. A feldolgozott KSZ-ek	6
2. Összehasonlító táblázat.....	7
3. Részletes megjegyzések a KSZ-ekhez	18
3.1. A MÁV KSZ-ek mellékletei.....	18
3.2. A MÁV KSZ-ek függelékei	21
3.3. KSZ eljárási szabályok	22
3.4. Kötelmi rész	22
3.4.1. Vasúti Érdekegyeztető Tanács/Társasági Érdekegyeztető Tanács	22
3.4.2. Helység, eszközök.....	23
3.4.3. A szakszervezeteket megillető jogok csoportos leépítés esetén	23
3.4.4. A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség	23
3.4.5. Szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény.....	24
3.5. Egyenlő bánásmód	24
3.5.1. A szakszervezetekre vonatkozó egyenlő bánásmód	24
3.5.2. Egyenlő bánásmód - készenlétnél.....	24
3.5.3. Egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszonnyal, különösen a munka díjazásával kapcsolatban	24
3.6. Normatív rész - Munkaviszony	25
3.6.1. Előnyben részesítés	25
3.6.2. Tiltás	25
3.6.3. Összeférhetetlenség szabályozása	25
3.6.4. A munkavégzés helye	26
3.6.5. A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakyszerűsége	26
3.6.6. Belső munkaerőpiaci-szolgálat – MÁV Zrt-nél.....	26
3.6.7. Munkáltatói felmondás korlátozása	27

3.6.8.	Azonnali hatályú felmondás esetei.....	27
3.6.9.	Magasabb felmondási idő – a 2015. évi MÁV Vasútor KSZ-ből már hiányzik.....	27
3.6.10.	Magasabb végkielégítés - a 2015. évi MÁV Vasútor KSZ-ből már hiányzik. GYSEV – magasabb végkielégítés.....	28
3.7.	Munkarend	29
3.7.1.	Foglalom meghatározás, értelmezés.....	29
3.7.2.	Munkaidőkeret.....	29
3.7.3.	Rendes munkaidők.....	29
3.7.4.	A munkaidő beosztás – szakszervezet jogai.....	31
3.7.5.	Munkaidő-beosztás fajtái.....	32
3.7.6.	A munkaidő-beosztás szabályai.....	32
3.7.7.	Megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések.....	34
3.7.8.	Munkaidő-beosztás módosítása.....	35
3.7.9.	Rendkívüli munkavégzés szabályai	36
3.7.10.	A pihenőidők	37
3.7.11.	Pótszabadságok	37
3.7.12.	Rendkívüli szabadság	38
3.7.13.	Munkaszereződéstől eltérő foglalkoztatás.....	38
3.7.14.	A munkaszereződés határozott idejű módosítása	39
3.8.	Hátrányos jogkövetkezmények és kártérítés.....	39
3.8.1.	A munkavállaló kártérítési felelősségének alakulása.....	41
3.9.	A munka díjazása.....	41
3.9.1.	Bérpótlékok	42
3.9.5.	Költségtérítések	48
3.9.6.	Juttatások	48
3.10.	Bérezés.....	52

Bevezetés

A MÁV Zrt. és leányvállalatai

1949-ben a MÁV formálisan a Közlekedési és Postaügyi Minisztérium része lett. 1993-ban a Közlekedési, Hírközlési és Vízügyi Minisztérium hozta létre a MÁV Rt-t, 100 %-os állami tulajdonnal, határozatlan időre. 2005-ben a MÁV Rt. zártkörűen működő részvénytársasággá alakult. 2006. január elsejétől a MÁV Zrt. felügyeleti szerve a Magyar Vasúti Hivatala. A társaság tevékenységei közé tartozott az állami tulajdonú vasúti infrastruktúra (állomások, vasúti pálya) működtetése, a vasúti személynaszállítási, ill. a vasúti áruszállítás.

A MÁV történetének következő fejezetében szétvájt a nyereséges árufuvarozás és az általában veszteséges személynaszállítást. Az Árufuvarozási Üzletágot 2006. január 1-jétől a MÁV Zrt. leányvállalata, a MÁV Cargo Zrt vette át. A céget privatizálták és az Osztrák Szövetségi Vasutak magyarországi leányvállalata lett.

2007. július 1-től MÁV Zrt. Személyszállítási Üzletág feladatkörének és kb. 7200 dolgozójának átvételével megalakult MÁV-Start Zrt., amiben a 100%-os tulajdonos a MÁV Zrt. lett. Ezzel megszűnt a magyar vasúti törvény által tiltott keresztfinanszírozás. A MÁV Zrt. 2008 óta csak négy kisvasúton végez személynaszállítást.

2008. január elsejétől a korábbi Gépészeti Üzletágból szerveződött a MÁV Zrt két újabb leányvállalata: a MÁV-Gépészet Zrt (járműkarbantartás) és a MÁV-Trakció Zrt (vontatásszolgáltatás). 2014-től mind a MÁV-Gépészet, mind a MÁV-Trakció beolvadt a MÁV Start Zrt-be. A MÁV FKG Felépítménykarbantartó és Gépjavitó Kft. (Jászkesér), a MÁV Zrt. 100%-os tulajdonába áll, 1994. január elsején kezdte meg működését, vágány és kiterő szabályozó nagygépek üzemeltetését és az ezekhez kapcsolódó gépészeti feladatok elvégzését. 2011-ben a MÁV Zrt. másik, hasonló profilú leányvállalatát, a MÁV GÉP Kft.-t beolvastotta a MÁV FKG Kft-be.

A MÁV Zrt-ről 1997. január elsejétől leválasztották átszervezéssel a MÁV Vasútor Kft.-t. Kb. 650 fő alkalmazottal látja el őrző-védő feladatát. A MÁV Zrt. 98%-os tulajdonos. 2014. október 1-jétől a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútor Kft. működik.

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. 2013. június elsején vette át a feladatokat a MÁV Informatika Kft.-től. A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. (MÁV SZK Zrt) tulajdonosi struktúrájának létrehozásában döntő részben (99%-ban) a MÁV Zrt. vett részt, illetve szerepelt a MÁV Start Zrt és a MÁV Ingatlankezelő Zrt.

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt létrejötte

2013. június elsején vette át a feladatokat a MÁV Informatika Kft.-től a névváltoztatással létrejött MÁV Szolgáltató Központ Zrt. A Zrt. kb. 1500 dolgozót foglalkoztat humán, számviteli, beszerzési, logisztikai, ügyviteli, munka- és környezetvédelmi területen.

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt. (MÁV SZK Zrt) tulajdonosi struktúrájának létrehozásában döntő részben (99%-ban) a MÁV Zrt. vett részt, illetve szerepelt a MÁV Start Zrt, a MÁV Vagyonkezelő Zrt és a MÁV Ingatlankezelő Zrt..

A MÁV SZK Zrt. felel pl. olyan projektekért, mint a jól ismert ELVIRA, az E-Ticket, a Gazdálkodás Irányító Rendszer, a Szállítási Irányító Rendszer (SZIR) működtetése, az E-Freight (Vasúti Árufuvarozás Internetes Ügyfélkapcsolati rendszer), tehát a dolgozók az informatika számos területén fejtik ki tevékenységüket.

A MÁV SZK Zrt-re továbbá jellemző, hogy országos hálózattal működik, minden régióközpontban van szolgáltatási irodája. Három regionális informatikai központ (RIK), a "Közép-magyarországi RIK", a "Nyugat-magyarországi RIK", és a "Kelet-magyarországi RIK" mellett kialakításra került a "Contact Center" és a "Desktop alkalmazás kompetencia központ"...

A MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútőr Kft. létrejötte

A MÁV Zrt-ről 1997. január elsejével átszervezéssel leválasztották a MÁV Vasútőr Kft.-t. Kb. 650 fő alkalmazottal látta el őrző-védő feladatát. A MÁV Zrt. 98%-os tulajdonos. 2014. október 1-jétől a MÁV Ingatlankezelő Kft., a MÁV KERT Kft.; a MÁV Vagyonkezelő Zrt. és MÁV Vasútőr Kft. összeolvadásából létrejött a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútőr Kft.. Ezzel megvalósult az ingatlanüzemeltetés, zöld terület karbantartás, valamint az őrzésvédelem egységes szakmai irányítása. A három cég munkavállalói a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútőr Kft.-ben kerültek továbbfoglalkoztatásra. Az Mt. alapján az új Kft. a működésétől számított egy évig, vagy egy új kollektív szerződés megkötéséig – a munkaidőre, munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok kivételével - köteles fenntartani a munkavállalókra aktuálisan hatályos kollektív szerződés rendelkezéseit. Jelen esetben az új kollektív szerződést a felek 2015.01.01-i visszamenőleges hatállyal kötötték.

A MÁV Start Zrt. létrejötte

Mint említettük, 2007. július 1-től MÁV Zrt. Személyszállítási Üzletág feladatkörének és kb. 7200 dolgozójának átvételével megalakult MÁV-Start Zrt., 2008. január elsejétől a korábbi Gépészeti Üzletágból szerveződött a MÁV Zrt két újabb leányvállalata a MÁV-Gépészet Zrt (járműkarbantartás) és a MÁV-Trakció Zrt (vontatásszolgáltatás). 2014-től mind a MÁV-Gépészet, mind a MÁV-Trakció beolvadt a MÁV Start Zrt-be. A 2013. december 17-én került aláírásra 2014. január elsejétől érvényes módosított MÁV Start Zrt KSZ-e, aminek mellékleteiben találjuk a MÁV-TRAKCIÓ-s és MÁV-GÉPÉSZET korábbi KSZ-einek foglalkoztatási és jövedelmi szabályait. A KSZ IV.pontja szerint jövőbeni KSZ módosítás csak a Mozdonyvezetők Szakszervezete egyetértésével történhet.

A GYSEV

A GYSEV Zrt. (Győr–Sopron–Ebenfurti Vasút Zártkörűen Működő Részvénytársaság, német neve: Raab–Oedenburg–Ebenfurter Eisenbahn AG, rövidítve Raaberbahn AG.) működését 1872-ben kezdte meg országos közforgalmú vasúti szolgáltatást végző vasúttársaságként, 1923-ban az osztrák állam is belépett a tulajdonosok közé. A GYSEV Zrt. két ország területén lát el közszolgáltatási tevékenységet. A GYSEV Zrt. fő tevékenysége: személyszállítás, vontatási és vasúti pályahálózat működtetése, az integrált formában működő társaság vasúti árufuvarozási és logisztikai tevékenységét a GYSEV Zrt. 100 %-os tulajdonában álló GYSEV CARGO Zrt. látja el.

A GYSEV Zrt. magyar-osztrák tulajdonú vasúttársaság. A jelenlegi tulajdonosi szerkezet: Magyar Állam: 65,6%; Osztrák Köztársaság: 28,2%; STRABAG SE: 6,1%. Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt. magyarországi székhelye Sopronban, ausztriai székhelye Bécsben, ausztriai fióktelepe pedig Vulkapordányban (Vulkapordersdorf) található. A GYSEV CARGO Zrt.-t az Európai Unió Versenyügyi Főigazgatóság a MÁV Cargo privatizációs fúziókontrolli ügyben hozott döntése és a Magyar Köztársaság, illetve az Osztrák Köztársaság, mint a GYSEV Zrt. tulajdonosainak kötelezettségvállalása alapján hozta létre a Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt. A GYSEV CARGO Zrt. vasúti árufuvarozási

tevékenységét folytató, jogilag önálló vasúti fuvarozó vállalat, amely 2011. január 1-jétől látja el a továbbra is integrált formában működő GYSEV Zrt. vasúti árufuvarozási és logisztikai tevékenységét.

1. A feldolgozott KSZ-ek

MÁV Zrt	MÁV Létesítmény-üzemeltető és Vasútőr Kft.	MÁV Szolgáltató Központ Zrt. KSZ	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG 2014	GYSEV 2014
MÁV Zrt KSZ 2008	MÁV Vasútőr Vagyonvédelmi és Szolgáltató Kft., KSZ 2006	MÁV Informatika KSZ 2012.06.28	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG Felépítmény karbantartó és Gépjavitó Kft.	Győr–Sopron–Ebenfurt Vasút Zrt. magyar üzeméga
MÁV Zrt, helyesbítve 2009.01.30.	MÁV Vasútőr Vagyonvédelmi és Szolgáltató Kft., KSZ 2011.	MÁV Szolgáltató Központ Zrt KSZ 2013.06.01.	MÁV Start Zrt. KSZ 2014.01.01.-a	MÁV 2012. 05.03. Trakció és a MÁV Gépezet rendelkezéseivel a mellékletekben	Győr–Sopron–Ebenfurt Vasút Zrt. 1993. évtől hatályos Kollektív Szerződése, kiadva 2011. júniusban az 1993-2011. közötti módosításokkal egységes szerkezetben
MÁV Zrt. KSZ 2011.02.11.	MÁV Létesítmény-üzemeltető és Vasútőr Kft., 2015.01.01	MÁV Szolgáltató Központ Zrt Ksz 2014.01.22			Győr–Sopron–Ebenfurt Vasút Zrt. 1993. évtől hatályos Kollektív Szerződése, kiadva 2014. februárban a 2013. évi és azt megelőző módosításokkal egységes szerkezetben
MÁV Zrt. KSZ 2012.01.01.-től hatályos módosításokkal					
MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01.					
MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14.					
MÁV Zrt. KSZ 2014.06.06.					
MÁV Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási		MÁV Informatika Társasági Érdekegyeztető Tanács Szervezeti és			

kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról, 2014.01.14. Megállapodás a 2014. évi bérintézkedések végrehajtásáról, 2014.03.14.		Működési Szabályzata, 2008. 08.01 (KSZ melléklete) Együttműködési Megállapodás a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról, 2014. 01.22			
--	--	--	--	--	--

2. Összehasonlító táblázat

Az összehasonlító táblázatban feldolgozott- érvényben lévő - KSZ-ek

- MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútőr Kft., 2015.01.01. (aláírva 2015.01.16-án a 2014.12.19-i szándéknyilatkozat alapján).
- MÁV ZRT 2014.06.06.
- MÁV Szolgáltató Központ Zrt. KSZ 2014.07.02.
- MÁV Start KSZ 2014
- MÁV FKG 2014
- GYSEV 2014

Megjegyzés: a piros színnel beírtak az érvényese egy adott KSZ-re. Az összefoglaló összehasonlító táblázat a legutolsó rendelkezésre álló KSZ-ek alapján készült. A szöveges értékelésben ugyanakkor utalunk arra is, hogyan változta időben a KSZ-ek.

Tartalom	MÁV 2014.06.06.	Zrt	MÁV Létesítmény- üzemeltető és Vas- úttör Kft., 2015.01.01.	MÁV Szolgáltató Köz- pont Zrt. KSZ 2014.07.02.	MÁV Start KSZ 2014.01.01. (MÁV Trakció és Gépezet szabályozása a mellékletben)	MÁV FKG Kft 2014	GYSEV 2014
Aláírók	MÁV Magyar Állam- vasutak Zrt. (ve- zérigazgató), Vasu- tások Szakszerve- zete, Vasúti Dolgo- zók Szabad Szak- szervezete Szolida- ritás	MÁV Létesítmény- üzemeltető és Vas- úttör Kft., Vasutasok Szakszervezete, Vasúti Dolgozók Szabad Szakszer- vezete Szolidaritás, Mérnökök és Tech- nikusok Szakszer- vezete Egyetértő félként írták alá: Pályavas- úti Dolgozók Szak- szervezete	MÁV Szolgáltató Köz- pont Zrt., Vasutasok Szakszervezete, Mér- nökök és Technikusok Szabad Szakszerve- zete	MÁV Start Zrt. Vasutasok Szak- szervezete, Mérnö- kök és Technikusok Szabad Szakszerve- zete; Vasúti Dolgo- zók Szabad Szak- szervezete Szolida- ritás, egyetértő Moz- donyvezetők Szak- szervezete (2015.02.19. évi módosítást aláírók)	MÁV FKG Kft. ügy- vezető; Vasutasok Szakszervezete, Vasúti Dolgozók Szabad Szakszer- vezete Szolidaritás; Pályavasúti Dolgo- zók Szakszervezete Mozdonyvezetők Szakszervezete Vasutasok Szak- szervezete	Győr-Sopron-Ebe nfűrt Vasút Zrt. vezérgazgató GYSEV Dolgozók Szabad Szakszer- vezete, Mozdonyvezetők Szakszervezete Vasutasok Szak- szervezete	
Mellékletek (technikai jellegű szabályozás)	igen	nem			igen		igen
Függelék (helyi viszonyok szabályozására)	igen	igen	Az üzletági függelék hatályon kívül helyez- ve	igen			
KSZ ELJÁRÁSI SZABÁ- LYOK	MÁV 2014.06.06.	ZRT	MÁV Létesítmény- üzemeltető és Vas- úttör Kft., 2015.01.01.	MÁV Szolgáltató Köz- pont Zrt. KSZ 2014.07.02.	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG 2014	GYSEV 2014
Általános és kötelmi rész							
KSZ határozatlan időre szól	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
KSZ személyi hatály (veze- tők kivéve) ¹	igen (Kivétel veze- tők Mt. szerint)	igen (Kivétel veze- tők Mt. szerint)	igen (Kivétel veze- tők Mt. szerint)	igen	igen	igen (azokra is, akik ideiglenes kiküldetés alapján, külföldön dolgoz- nak), kivétel veze- tők Mt. szerint	igen (Kivéve Az Mt. szerint)
KSZ felmondás szabályozá-	van	van, Mt. szerint	van	van	van	van	van

¹ megjelölték-e, hogy mely vezetői kört vették ki a kollektív szerződés hatálya alól

sa								
KSZ felmondási idő	4 hónap	nincs	4 hónap	4 hónap	6 hónap	6 hónap		
KSZ módosítás szabályozása	van	van	van	van	van	van		
Bizottság az új KSZ létrehozására	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs		
Titoktartás	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs	van (a munkáltató nem köteles tájékoztatni, ha az gazdasági érdekeit sértené)	nincs	
KSZ közzététele	van	van	van	van	van	van	nincs	
Kötelmi rész								
KSZ-t kötő felek közötti kapcsolattrendszer	van	van			van	van	van	
Társasági Érdekegyeztető Tanács működése	van	van	van	van	van	nem	nincs	
Normatív rész	MÁV 2014.06.06.	ZRT MÁV üzemeltető és Vaspont Zrt. KSZ Kft., 2015.01.01.	MÁV Szolgáltató Központ Zrt. KSZ 2014.07.02.	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG 2014	GYSEV 2014		
MUNKAVISZONY – MUNKAÉVÉGÉS								
Rögzítették-e a munkaviszony tartamát (határozatlan időre)	nem	nem	nem	nem	nem	nem	nem	
Átírányítás, kirendelés, kiküldetés/Munkaszerződéstől eltérő munkakör	van	van	igen (a 2012. KSZ szerint együtt max 116 munkanap; a 2013. KSZ szerint együtt max 1056 óra/év, átírányítás max 528 óra/év) azaz max 132, ill. 66 munkanapra emelték)	van	nem	átírányítás és kirendelés együtt évi 60 nap belföldi és külföldi kiküldetés külön-külön max. évi 90 nap		
Előnyben részesítés munkaviszony létesítésekor	van	van	van	van	nem	igen		
Összeférhetetlenség	van	van (munkáltatónál külön utasítás szabályozza)	van	van	van	nem alkalmaznak munkavállalót, ha hozzátartozójával		

								alá- és fölrendelt-ségbe kerülne
Próbaidő ²	3 hónap	3 hónap	3 hónap	3 hónap	3 hónap	3 hónap	3 hónap	Mt. szerint
További munkavégzésre irányuló jogviszony előzetes bejelentése ³	bejelentése (írásban)	bejelentése (írásban)	bejelentése	bejelentése (írásban)	bejelentése (írásban)			nincs
Munkaerőpiaci-szolgálat	van	nincs			van	nincs	nincs	nincs
Összeférhetetlenség	van	van	van	van	van	van	van	van
Magasabb felmondási idő	van	nincs	nincs	nincs	van (60 nap); nyugdíj előtt 5 évvel 90 nap	irodavezetők, divízióvezetők + 2 hónap; építésvezetők + 1 hónap	Mt. szerint, a felmentési idő alatti mentesülés a munkavégzés alól jelent a többletet	
Magasabb végkielégítés ⁴	van (10 évtől)	nincs	van	van	van (10 évtől)	MÁV Zrt-nél (MÁVGÉP Kft-nél) eltöltött évek figyelembevétele; 5 évvel a nyugdíj előtt is	igen, differenciáltan (pl. 30 év után 17 havi távolléti díj és minden GYSEV-nél töltött 2 év után + egy havi távolléti díj	
Munkáltatói felmondás korlátozása/rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói/munkavállalói magatartások szabályozása	van	van	van	van	van (3. sz. mellékletben részletezik)	van	van	
Tanulmányi munkaidő kedvezmény szabályozása	van		van	van	van			
MUNKARENDELÉSEK	MÁV 2014.06.06.	ZRT	MÁV Létesítmény-üzemeltető és Vas-útőr Kft., 2015.01.01.	MÁV Szolgáltató Központ Zrt. KSZ 2014.07.02.	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG 2014	GYSEV 2014	
Munkaidő-keret	van	van	van	van	van	van	van	

² csak KSZ-ben lehet 6 hónapos próbaidőt kikötni

³ csak be kell jelenteni, vagy engedélyt is kell kérni, ha ilyen jogviszonyt akar létesíteni a munkavállaló

⁴ az Mt. előírásaitól való, a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés

Munkaidő-keret hossza	havi	havi/négyhavi (megszakítás nélküli mrend)	havi munkaidőkeret egyévesen (2013. KSZ-ben havi; ill. csak az Informatikai Üzletágnál max 4 havi; 2012. KSZ-ben 4 havi)	havi/ idénymunkánál éves	6 havi és idénymunka	két havi
Műszakos munkarend	van többműszakos (kettő-, és három, a megszakítás nélküli (fordulós)	van többműszakos (kettő-, és három) megszakítás nélküli (fordulós)	többműszakos (kettő- és három), megszakítás nélküli (fordulós)	van	van többműszakos, megszakítás nélküli	van több műszakos megszakítás nélküli
Munkaidő-beosztás közlése ⁵	A beosztást az előző hónap 23-ig kell közölni	A beosztást az előző hónap 23-ig kell közölni	A beosztást az előző hónap 23-ig kell közölni		legalább egy héttel korábban és egy hétre kimutathatóan	előtte 7 nappal előbb egy hónapra
Munkaidő-beosztás módosítása	min 5 nappal korábban, írásban	min 5 nappal korábban, írásban	min 5 nappal korábban, írásban	van	előre nem látott ok esetén min 4 nappal előtte	előtte 7 nappal
Rugalmas munkaidő beosztás általános munkarendűeknél	van	van	van	van	van	van
Osztott munkaidő	van/max 210 óra/hó jelenléti idő	van	van	van		van
Egyenlőtlen munkaidő	van	van	van	van	van	van
Megszakítás nélküli (fordulós)	van/max 2 éjszaka	van	van/ max 2 egymást követő éjszaka	van/ max 2 egymást követő éjszaka	van	van
Nem megszakítás nélküli fordulós	van/max 5 éjszaka, majd heti pihenőnap		van/max 5 egymást követő éjszaka, majd heti pihenőnap		van/max 6 éjszaka, majd heti pihenőnap (max 30 napig folytatható)	
Megszakítás nélküli munkarend, éjszakai szolgálat max	van/max 14 óra		A megszakítás nélküli dolgozók (fordulós) a		van/max 12 óra	egymást követő munkanapon éj-

⁵ Mt. 97. § (4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. (5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

időtartama				napi pihenőideje 8 óránál (az Mt. 104.§ (3) bekezdésében rögzített esetben 7 óránál) kevesebb nem lehet			szakai szolgálatra csak beleegyezésével osztható be
Max 12 óra rendes munkaidő/szolgálatról való eltérés kivételei	van			nem	van (helyi függvényekben a max 12 óra/szolgálatról való eltérés)	van (MÁV Zrt. érdekekben közüzemi szolgálatos jellegű munkavégzés)	meghatározott munkakörökben 16 óra, egyébként 12óra
Jelenléti idő (munkaidő valamint az osztott munkaidő következtében felmerült munkamentes idő)	max 210 óra/hó			max 210 óra/hó	vonatkísérők esetében távolléti óra (=munkaidő+ várakozási idő) max 220 óra/hó		várakozási idő (utazó munkavállalók)
Heti pihenőnap biztosítása általános munkarendű dolgozó éjszakai foglalkoztatása esetén				van (1 napj) (A 2013. évi KSZ szerint még 2 nap volt)			egymást követő munkanapon éjszakai szolgálatra csak beleegyezésével osztható be
Megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű napi pihenőideje	12 óra	12 óra	12 óra				
Rendkívüli munkaidő tiltása meghatározott munkavállalók esetében	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs	
Rendkívüli munkaidőre csak hozzájárulásával rendelhető ki	nincs	nincs	nincs	nincs	200 óra/év feletti csak munkavállalói nyilatkozattal	nincs	
Rendkívüli munkaidő évente (óra) ⁶	230	300	230	230	300	300	300
Rendkívüli munkaidő elrendelése eseteinek felsorolása	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs	van	meghatározott munkavállalói csoportok esetén
Rendkívüli munkaidőre pótlás	nem	nem	nem	nem	nem	nem	

⁶ Mt. 109. § (1) szerint max 250 óra

lék helyett szabaddió – fő-szabályként								nem
Készenlét szabályozása	igen (max 800 óra, függetlek szerint max 1200 óra/év)	igen (max óra nincs külön meghatározva)	igen (max óra nincs külön meghatározva)	igen (max 800 óra, írásos megállapodás alapján ennél több)	igen (max 800 óra)	havonta 168 óra		
Rendkívüli készenlét	rendkívüli időjárás kapcsán	nem	nem	nem	nem	nem	300 óra/naptári év, szabaddióval vált-ható ki	nincs
Vezetői ügyelet								
Szabadságolási terv	nem készül	nem készül	nem készül	munkaidő beosztás készül, ezen belül tervezik a szabadságot	nem készül	nem készül		nem készül
Pótszabadságok	Mt. - nél több	Mt. - nél több	Mt. - nél több	Mt. - nél több	nincs	nincs		nincs
Rendkívüli szabadság	van	van	van	van	nincs	nincs		nincs
Rendes szabadság átvitele a következő évre	nem rendelkezik róla	van (max egyne-gyedét márc.31)	nem rendelkezik róla	van (max egyne-gyedét márc.31)	-	-		Mt. szerint (nem köteles egybefüggő 14 napot kiadni)
Rendkívüli szabadság átvitele a következő évre	nem lehet		nem					
Fiatal munkavállalók munkarendi szabályai	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs	nincs		nincs
KÁRTÉRÍTÉS								
Hátrányos jogkövetkezmények szabályozása	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Munkavállalói kártérítés mértéke (távolléti díj)	3/6 hó/teljes összeg	max 3 hó/6 hó	hat havi	min 1/max hat havi	min 3-max 9 havi	igen	igen	négy havi távolléti díj és Mt. szerint
Eljárási szabályok meghatározva	igen	igen	nem		igen	igen	igen	igen

Leltárfelelősség szabályozása	igen	igen	Mt szerint	Mt szerint és a munkáltató utasítás szerint	igen (Leltározási Szabályzat)	igen
Munkáltatói kártérítési felelősség rögzítve a KSZ-ben	igen	igen	igen	igen	igen	igen
A MUNKA DÍJAZÁSA/KÖLTSÉGEK	MÁV 2014.06.06.	ZRT MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútór Kft., 2015.01.01.	MÁV Szolgáltató Központ Zrt. KSZ 2014.07.02.	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG 2014	GYSEV 2014
Munkabérfizetés napja (tárgyhót követő 10 napig)	igen	nem	igen	igen	-	igen
Munkabérfizetés bankátutalással	nem	nem	nem	nem	nem	igen (értéstejjel)
Hozzájárulás banki költségekhez	nem	nem	nem	nem	nem	nem
Alapbérén kívüli bérforma: A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabére	van	nem	nem	van		Mellékleletben, de csak említvé, külön kell írni kiadásra
Műszakpótlék mértéke (műszakban dolgozók)	délutáni a törzsbér 20%/éjszakai 40%	többműszakos munkarendben: délutáni a törzsbér 20%/éjszakai 40%; megszakítás nélküli munkarendben az alapórábér 30%-a	többműszakos munkarendben: délutáni a törzsbér 20%/éjszakai 40%; megszakítás nélküli munkarendben az alapórábér 30%-a	többműszakos munkarendben: délutáni a törzsbér 20%/éjszakai 40%; megszakítás nélküli munkarendben az alapórábér 30%-a	többműszakos munkarendben: délutáni a törzsbér 20%/éjszakai 50%; megszakítás nélküli munkarendben az alapórábér 30%-a	20 % megszakítás nélküli és több műszakos. munkarendben, több műszakos munkarendben 9 óra teljes éjszakai műszak esetén 30 %, ezen felül 35 %,
Éjszakai pótlék (általános munkarendű dolgozó)	alapbér 40%-a (60% a 6. éjszakai szolgálattól az általános munkarendű dolgozó esetében)	40%	alapbér 40%-a (60% a 6. éjszakai szolgálattól az általános munkarendű dolgozó esetében)	alapbér 40%-a	alapbér 40%-a (60% (6. éjszakai-tól)	30 % (ha egy óra beleesik 22 és 06 között)

Rendkívül munkaidő pótléka	20 óráig - 50 % 21 - 150 óráig 75 %	max 300 óra/év 75 óráig - 50% 76-150 óra 75% 151-250 óra 100% 251-300 óra 135%	20 óráig - 50 % 21 - 150 óráig 75 % 151 - 200 óráig 100 % 201 - 230 óráig 135 %	max 300 óra/év 20 óráig - 50 % 21 - 150 óráig 75 %	20 óráig - 50 % 21 - 150 óráig 75 % 151 - 200 óráig 100 % 201 - 230 óráig 135 %	max 300 óra/év 20 óráig - 50 % 21 - 150 óráig 75 %	-100 óra - 50% 101-200 óra - 65% 201-300 óra - 100% bérpótlék, felül 150 %, ezen felül 100 %, ezen felül 150 %, ha kötelező munkaidő alatt, 50%, ha kötelező munkaidőtől pihenőidőt biztosítanak	meghatározott munkavállaló csoportok esetén, 200 óráig 100 %, ezen felül 150 %, ha kötelező munkaidőtől pihenőidőt biztosítanak	
Készenlét díjazása (alappér %-ában)	300 óra/év - 25%; 301-800 óra 35%; 801-1200 óra 40%; pihenő-/munkaszüneti napon - 40%-47%	max 800 óra-25% 800 óra főlött/pihenő-, munkaszüneti napon 30%	300 óra/év - 25%; 301-800 óra 35% (pihenő-, munkaszüneti napon 40%) 800 óra felett 40% (pihenő-, munkaszüneti napon 45%)	300 óra/év - 25%; 301-800 óra 35% (pihenő-, munkaszüneti napon 40%) 800 óra felett 40% (pihenő-, munkaszüneti napon 45%)	300 óra/év - 25%; 301-800 óra 35% (pihenő-, munkaszüneti napon 40%) 800 óra felett 40% (pihenő-, munkaszüneti napon 45%)	300 óra/év 25% 301-800 óra/év 30%	25% biztosítanak	30 %	
Ügyelet (rendelkezésre állás, személyi alappér %-ában)	munkanap 50%; pihenőnap 65%	nem	munkanap 50%; pihenőnap 65%	munkanap 50%; pihenőnap 65%	munkanap 50%; pihenőnap 65%	55% 60% (ha a munkavégzés tartama nem mérhető)	teljes időtartama 50 % 300 óra rendkívüli munkaidőből max. 100 óra ügyelet lehet		
Nyelvtudási pótlék	van	nincs	van	van	van (munkáltató külön utasítása szerint)				
Jegyeladási jutalék	van	nincs	nincs	van (melléklet szerint)	Melléklet: utánfizetési pótlék (külön kerül kiadásra)				
Felügyeleti pótlék	van, 20%	nincs	nincs	van, alappér 20%-a					
Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka	van	Cégautó rendszeres vezetésének pótléka, 3 Ft/km	van, 4,5 Ft/km	van	van		van		
Rendkívül munkaidő pótléka helyzeti szabaddidő kiadása	igen, ha kéri a dolgozó	igen, ha kéri a dolgozó	igen, ha kéri a dolgozó	igen, ha kéri a dolgozó	igen, ha kéri a dolgozó		lehet, a munkaidőkeret végéig, ha 10 órából több túlórát tolnak át a második hónap végéig		

Helylettestési díj	van	van	van	van	van	van	üzemi étkezdé	van
Étkezési hozzájárulás	van	van	van	van	van	van	üzemi étkezdé	van
Étkezési hozzájárulás mértéke	8000 Ft	8000 Ft	8000 Ft	8000 Ft	8000 Ft	8000 Ft	üzemi étkezdé	van
Gépkocsi használat	van	van	van	van	van	van	üzemi étkezdé	van
Bejárók utazási költsége	van	van	van	van	van	van	üzemi étkezdé	van
Helyi munkába járás költségeinek megterítése (helyi utazási bérlet)	van (cafeteria)	van (cafeteria)	van (cafeteria)	van (cafeteria)	van (cafeteria)	van (cafeteria)	üzemi étkezdé	van
Cafeteria	267000 Ft (2014)	210000 Ft (2015)	267000 Ft (2014)	267000 Ft (2014)	267000 Ft (2014)	267000 Ft (2014)	üzemi étkezdé	van
Munkaruha	van	van	van (mellékletben)	van (mellékletben)	van (mellékletben)	van (mellékletben)	üzemi étkezdé	van
Egyenlő bánásmód a munka díjazásával kapcsolatban							üzemi étkezdé	van
BEREZÉS	MÁV 2014.06.06.	ZRT MÁV 2015.01.01.	Létesítmény-üzemeltető és Vasútór Kft., 2014.07.02.	MÁV Szolgáltató Központ Zrt. KSZ 2014.07.02.	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG 2014	üzemi étkezdé	van
Éves bértárgyalásra vonatkozó szabályok	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	üzemi étkezdé	van
Bértábla (bértarifa)	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	üzemi étkezdé	van
Prémiumszabályok	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	üzemi étkezdé	van
Prémizált munkavállalói kör	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem	üzemi étkezdé	van
Teljesítményösztönzési rendszer							üzemi étkezdé	van

Éves béremelés mértéke	inflációs % (külön megállapodásban van)					külön tárgyaláson megkötendő megállapodás szerint	
MUNKAJÜGYI VITA							
munkajügyi vita döntőbíró vagy közvetítő igénybevétele	Mt. szerint	Mt. szerint	Nincs külön említve	Nincs külön említve			külön pontban
	kötelezően lehetőségként (egyik sem, 2008-ban még lehetőségként tartalmazta a KSZ)	kötelezően lehetőségként					választhatóan bé-kéltető
munkajügyi bírósághoz fordulás szabályai	nem (2012-ig tartalmazta a KSZ)	nem					igen
fizetési felszólítás megemlítése	nem	nem					
fizetési felszólítással érvényesíthető összeghatár közlése	nem	nem					
a bírósághoz benyújtott kereset halasztó hatályának esetei fel vannak-e sorolva		nem					igen (sorok között)

3. Részletes megjegyzések a KSZ-ekhez

3.1. A MÁV KSZ-ek mellékletei

A MÁV KSZ-ek fontos részét képezik a néhány kérdést illetően a részletekre kiterjedő – rendszeresen felülvizsgálandó - mellékletek. A MÁV Start 2014. évi KSZ-e 12 mellékletet tartalmaz, külön mellékletben szabályozza a helyi függelékben szabályozható kérdéseket. A korábbi MÁV Vasútör KSZ-ek (2011, 2012) még tartalmazták a Lakáscélú kölcson feltételrendszerét tartalmazó mellékletet. A MÁV Zrt. 2009-es, 2010-es, a 2011-es és a 2012-es KSZ-eiben a 9. sz. melléklet címében azon munkakörökre és tevékenységekre utal, az amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 3 havi átlagkeresetük mértékéig marasztalhatóak. A 2013/2014 KSZ-ek mellékletei szerint viszont a munkavállalók már 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatóak el gondatlan károkozásuk esetén. A MÁV Start 2014. évi KSZ mellékletei – a vállalatok beolvadását követően - a MÁV Trakció és a MÁV Gépészet rendelkezéseit is tartalmazzák.

A MÁV FKG Kft-nél nem találtunk mellékletet, vagy függelékét, feltételezhetően az előzőeknél homogénebb jellegű munkavégzés és munkahely miatt.

MÁV Zrt	MÁV SZK	MÁV Vasútör	MÁV Start	GYSEV 2014
Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok	Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok		Az egyes egészségre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok	GYSEV ZRT, bérbesorolási rendszere (egyes szervezetben került kiadásra)
A forgalmazási és raktározási veszteség normáiról	A forgalmazási és raktározási veszteség normáiról.		1/A sz. melléklet A hideg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései 1/B sz. melléklet A meleg környezetben végzett munka munkaszervezési intézkedései	
A hátrányos jogkövetkező	A hátrányos jogkövetkező		A forgalmazási veszteség normáiról	Lakáscélú támogatás
			A hátrányos jogkövetkező	Forgalmazási vesztesé-

mények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje	mények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje		mények alkalmazásának és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje	ségnormák
Ruházati Szabályzat	Ruházati Szabályzat	Munkaruha ellátás	Ruházati Szabályzat	Ruházati Szabályzat
			Bérruha Szabályzat a vasúti járműjavítás szervezeténél	
			Munkaruha Szabályzat a vasúti járműjavítás szervezeténél	Jutalékok elszámolása
			Az egyes munkakörökben biztosítandó munkaruha és azok viselési ideje a járműbiztosítási központokban	GYSEV Zrt. kafetériá szabályzata, egységes szerkezetben külön kérről kiadásra
Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat	Azon munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzik a munkájukat			Megváltozott munkaképességű munkavállalók számára fenntartott munkakörök
Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatóak	Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyeket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatóak			Az egyes országokra megállapított napidíjak mértéke
A 46. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása (46.§: A vasúti alaptévékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egyszélig alkalmatanná vált munkavállalók munkabér-			Az 53. § hatálya alá tartozó munkakörök felsorolása (53.§. A vasúti alaptévékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egyszélig alkalmatanná vált munkavállalók)	Törzsgárda tagság

ének megállapítása)					
A zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök felsorolása					Munkarend és egyéb kapcsolódó szabályok
A kereskedelmi szolgáltatot ellátók jutalékrendszere				A személyszállítási jutalék rendszere 5/1. sz. melléklet: Munkakör és jogcím 5/2. sz. melléklet A jogosultak köre.	Nyilatkozatok munkaközi szünetről
A 40.§ 3. pontjának hatálya alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása (készlenléti jellegű munkakörök)		Készlenléti jellegű munkakörök felsorolása			
Azon munkakörök felsorolása, amelyek esetében 66 munkanap kiküldetés rendelkezhető el				A személyszállítási vonatkísérő személyzet munkavégzéséhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek és ezek idejének szabályozása (le- és feljelentkezési normaidők)	
				A MÁV-START Zrt. utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörei	
				Az előírt minimális lét-számnorma a személyszállító vonatok esetében	
				A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó külön	

			rendelkezések 10/1. sz. melléklet: A vonatási utazószemélyzet technológiai normaidői	
			A területi járműbiztosítási központok és a vasúti járműjavítás szervezetében (Szolnok) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezések	
			A helyi függelékben szabályozható kérdések	

3.2. A MÁV KSZ-ek függelékei

A mellékleteken túlmenően több vizsgált KSZ-nél, így a MÁV Zrt. KSZ-ei, a MÁV Start KSZ-e esetében fontosak a függelékek. Ezek teszik lehetővé az eltérő szervezeti egységekben (telephelyeken) és foglalkozási csoportokban dolgozók munkakörüményeinek konkrét szabályozását.

Így valamennyi vizsgált MÁV Zrt KSZ-ében megtaláljuk az un. *helyi függelékeket*. Ezek az *elhatárolt szervezeti egységek (telephelyek)* munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat tartalmazták, az aktuális KSZ-ben foglaltak szerint és annak részeként. A KSZ közzétételkor és annak a dolgozókkal való megismertetésekor az egyes telephelyekre vonatkozó *Függelék*et is *közzétenni*. Korábban, 2008-ig a MÁV Zrt. 2008-évi KSZ-ében a helyi függelékeken kívül még megtalálhattuk az *egy-egy szakmai (foglalkozási) csoportokra vonatkozó* eltérő szabályokat tartalmazó üzletági (igazgatósági) függelékeket. Ekkor a KSZ 7. melléklete sorolta fel az üzletági függelékek kötésére jogosultakat.

A MÁV Szolgáltató Központ 2013 KSZ-ében az Üzletági függelék a KSZ részét képezi, ez vonatkozik a szakmai tevékenységek alapján elhatárolt egyes üzletágak munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokra! Ugyanakkor a MÁV Szolgáltató Központ KSZ 2014 mellékletei tartalmazzák a technikai jellegű szabályozásokat, viszont már *nem tartalmazza az üzletági függelék*et.

A MÁV Start Zrt KSZ-e (2014. évi KSZ 24§) szerint az Utasellátó Központ utazószolgálatot ellátó munkavállalóira vonatkozó külön rendelkezéseket is helyi függelékben kell szabályozni.

GYSEV

Az 1993-tól érvényes GYSEV KSZ szerint Függelékben az általánostól eltérő szabályokat lehet megállapítani (tekintettel a GYSEV Zrt. eredményérdekelt céllal tagolt felépítésére, meghatározott foglalkozási csoportokra vonatkozóan):

- Vezérgazgatóságon (felsorolva az ide tartozó törzs-szervezeteket)

- az Infrastruktúra Szervezetnél
 - Gépészeti Szervezetnél
 - Személyszállítás Szervezetnél
 - Vendéglátás Szervezetnél
 - GYSEV Cargo Zrt.
- A GYSEV 2014. évi KSZ 11. Mellékletében külön mellékletben lehet az általánostól eltérő szabályokat lehet megállapítani a GYSEV Zrt. és a GYSEV Cargo Zrt. foglalkoztatási csoportjaira

3.3. KSZ eljárási szabályok

A vizsgált MÁV Zrt KSZ-ek közül a 2008 és 2009 évi KSZ-eket *határozott időre kötötték*, míg a 2009 utániakat *határozatlan időre*. 2010-től a Kollektív Szerződés felmondásának jogát négy hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni a KSZ-ekben jelzett időpont után. (A 2008-as KSZ a 2007-es meghosszabbított változata. A 2012-es a 2011-es meghosszabbított változata. A 2010-es, a 2011-es és a 2012-es KSZ-ben az szerepel, hogy a KSZ 2011. január 31. napjáig nem mondható fel.) A 2013 és 2014-es KSZ-ekben már *nem jelenik meg időpont arra nézve, hogy meddig nem mondható fel a KSZ.* A MÁV SZK, MÁV Start, MÁV Vasútör és a MÁV FKG érvényes KSZ-ei valamennyien *határozatlan időre* szólnak. A GYSEV Cargo Zrt. munkavállalóira csak 2014. december 31-ig hatályos a KSZ. A GYSEV Zrt 2014. évi KSZ-e szerint (5§) a KSZ-t hat hónapos felmondási idővel mondhatja fel bármely fél.

3.4. Kötelmi rész

A KSZ+ek részletesen szabályozzák a KSZ-t kötő felek közötti kapcsolatszerződést. A 2015-os MÁV Vasútör KSZ. a MÁV Start 2014. évi KSZ, MÁV FKG Zrt. KSZ-e részletesen rögzíti a KSZ-t kötő felek közötti kapcsolat alapelveit. A GYSEV Zrt. 2014. évi KSZ-ében mindössze 2 paragrafus vonatkozik a KSZ-t kötő felek kapcsolatszerződésére.

3.4.1. Vasúti Érdekegyeztető Tanács/Társasági Érdekegyeztető Tanács

A MÁV Zrt valamennyi vizsgált KSZ-e (2008-tól 2014-ig), a 2014. évben a 14§), a MÁV Start 2010-2014 évi KSZ (12§) rendelkezik a Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT) működéséről. A VÉT fontos feladata a kollektív tárgyalások lebonyolítása, és a Kollektív Szerződések megkötése, illetve módosítása. A VÉT tagjai a munkáltató és a MÁV Zrt-nél képvisellel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek.

A MÁV Informatika KSZ-ek kötelmi része is kinyilvánítja, hogy a munkáltató és a szakszervezet együttműködésének közösen elfogadott formája a *Társasági Érdekegyeztető Tanács (TÉT)*, melynek Szervezeti és Működési Szabályzata (2008. augusztus 1.) a KSZ mellékletének részét képezi. A 2013. évi MÁV Szolgáltató Központ KSZ már nem mellékletben, hanem a KSZ szerves részeként szabályozza a TÉT, a Társasági Érdekegyeztető Tanács működését, azzal, hogy a részletes szabályokat külön ügyrend határozza meg. A 2015. évi MÁV Léte-sítményüzemeltető és Vasútör Kft. KSZ-e (is) társasági szintű munkaügyi kapcsolatok szervezeteként a *Társasági Érdekegyeztető Tanács működését rögzíti* (11§). A MÁV FKG Kft. KSZ-ében nem szerepel erre vonatkozó kitétel.

3.4.2. Helység, eszközök

A MÁV Zrt KSZ-ei, a MÁV Start KSZ részletesen tartalmazzák a szakszervezet részéről a helység, a telefon (internet) használat, vonalpostata használat jogait, a szakszervezet tárgyi és infrastrukturális támogatását. Míg a MÁV Zrt 2008-2012 évi KSZ-eiben a helységhasználatot illetően a KSZ-ek arra utaltak, hogy a munkáltató a „jelenlegi mértékben biztosítja az irodahelyiségek használatát a szakszervezet részére”, addig a 2013. és 2014 évi KSZ-ek szerint a szakszervezet a „munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint” jogosult erre. A 2013. és 2014. évi KSZ utal arra, hogy a konkrétumokat a helyi megállapodásoknak kell tartalmazniuk.

A MÁV Start 2014. évi KSZ-e viszont csak arra utal, hogy „A használat megszünése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetés-szerű használatra alkalmas állapotban visszaadni, vagy az ennek érdekében felmerült költséget megtéríteni.” (8§).

A 2015. évi MÁV Vasútör Kft KSZ-e szerint a szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatásának konkrét szabályait külön megállapodás tartalmazza.

A MÁV FKG Kft KSZ-e nem szabályozza részletesen a szakszervezeti tevékenység működési felételeit, elintézi az Mt.-re történő hivatkozásal (5 7).

3.4.3. A szakszervezeteket megillető jogok csoportos leépítés esetén

Valamennyi vizsgált MÁV Zrt KSZ-e (10§), a MÁV Start KSZ-e (MÁV Start 2014.KSZ, 9§) hasonlóképpen, mint 2015. évi MÁV Vasútör Kft KSZ, rendelkezik arról, hogy csoportos létszámcsökkenés esetén a szakszervezettel (is) kell konzultálni. A MÁV FKG Kft KSZ-e ez a kérdést nem szabályozza.

3.4.4. A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség

A 2013 és 2014 évi MÁV ZRT KSZ 11§-a – a korábbiaktól eltérően tartalmazza a munkáltató azon kötelezettség vállalását, hogy „az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezeteknek”. Ez a paragrafus a korábbi KSZ-ek „A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolatot rendszeressége” paragrafust változtatta fel. A 2015-ös MÁV Vasútör Kft. KSZ-e úgy fogalmaz, hogy a munkáltató „az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezeteknek”. A MÁV Start 2014. évi KSZ (10§) is szabályozza a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét a szakszervezetek felé (hasonló megfogalmazásban, mint ahogy ezt a MÁV Zrt 2013 és 2014 teszi).

A MÁV FKG Kft KSZ is előírja a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekben az ÚT mellett a szakszervezetek tájékoztatásának kötelezettségét (56.2.). Ugyanakkor a 56. 2 pont szerint a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha az a jogos gazdasági érdekeit vagy a működését veszélyeztetné.

3.4.5. Szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény

A MÁV Start Zrt 2014. KSZ-e (11§), a 2015-ös MÁV Vasútör Kft. KSZ, továbbá a MÁV Zrt. 2014. KSZ-e (12§) szabályozza a munkaidő-kedvezmény igénybevételének módját (az egybefüggő legalább 15 nap igénybevételénél legalább 15 nappal előtte, az ezt el nem érő napok száma esetén legalább 8 nappal előtte kell a munkáltatót értesíteni. A KSZ-ek részletesen felsorolják azokat a (sürgős) eseteket, amikor ezt nem kell figyelembe venni, s elég legalább 1 nappal előbb közölni.

A MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01. és a MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. – *ben nem találunk eltérést, ezeket a pontokat illetően, illetve MÁV Zrt. KSZ 2009.01.30 tartalma is hasonló.* A 2008. évi MÁV KSZ rendelkezik még úgy, hogy a vonatási utazók esetén legalább 11 nappal kell közölni a munkaidő-kedvezmény igénybevételét, ha az nem éri el a 15 napot.

A 2009, 2010, 2011, 2012 MÁV Zrt. KSZ szereplő 13§-t (2008. évi 12/A§) a későbbi KSZ-ek hatályon kívül helyezték. Ez a paragrafus a szakszervezeti tisztviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti tájékoztatói kötelezettségről szól. Eszerint az együttműködési kötelezettség keretében a szakszervezet évente legkésőbb január 31-ig – változás esetén 8 napon belül – tájékoztatja a munkáltatót a munkajogi védelem alatt álló szakszervezeti tisztviselők névsoráról és a szakszervezeti tisztviség betöltésének adatairól

A MÁV Informatika 2012. évi KSZ-ében a munkaidő kedvezményrel kapcsolatban csak olyan szabályozást találunk, ami arra vonatkozik, hogy a szakszervezet tájékoztatást ad a munkaidő kedvezmény alapját képező taglétszámról a vezérigazgató felé. Ennek elmulasztása esetén a munkabérből levont tagdíjat fizetők száma a mérvadó.

3.5. Egyenlő bánásmód

3.5.1. A szakszervezetekre vonatkozó egyenlő bánásmód

A MÁV Zrt. 2013. július elsejétől hatályos a 8 § 2. pontja szerint a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményei alapján kezeli a nála működő szakszervezeteket. Ugyanezt tartalmazza a MÁV SZK 2014. évi KSZ-e (7§), vagy a MÁV Vasútör 2015. KSZ-e (7§). A 2015. évi MÁV Vasútör Kft KSZ-e (7§/2), MÁV Start 2014. évi KSZ (7§) és a MÁV FKG Kft 2014 évi KSZ (7§) is rögzíti, hogy a munkáltató valamilyen – nála képvisellel rendelkező - szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

3.5.2. Egyenlő bánásmód - készenlétnél

Az egyenlő bánásmód a készenlét szabályozásánál fordul elő a KSZ-ekben. A 2014. évi MÁV SZK KSZ-e a készenlét szabályozásánál rögzíti, hogy „Az elrendeléskor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is” (34§), hasonlóképpen szabályozza ezt a MÁV Vasútör 2015. KSZ (29§). A MÁV Zrt 2014. évi KSZ-e a készenlét mellett (37§) rögzíti az egyenlő bánásmód figyelembevételét a rendkívüli készenlét során is (38§).

3.5.3. Egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszonnyal, különösen a munka díjazásával kapcsolatban

A MÁV FKG Kft. 2014. évi KSZ-ének 9§-a vonatkozik arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani a munkaviszonnyal és különösen a bérezéssel kapcsolatban.

3.6. Normatív rész - Munkaviszony

3.6.1. Előnyben részesítés

Mind a MÁV Zrt. 2009.01.30., a MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01.,„MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. és a MÁV Zrt. KSZ 2014. 06.06. nagy hangsúlyt helyez és részletesen tartalmazza a munkaviszony létesítése során előnyben részesítés szabályait. Ugyanez a helyzet a MÁV Start Zrt esetében (2014. KSZ 13 §). Az előnyben részesítés három esetét említi a MÁV Zrt KSZ-ei: a MÁV Zrt azon volt munkavállalóját, akinek korábbi munkaviszonya az önhibáján kívül szűnt meg, a MÁV Zrt munkavállalójának gyermekét és házaspárát, és amennyiben azt kollektív erejű megállapodás előírja.

A 2015-ös MÁV Vasútör KSZ egy kicsit másként fogalmaz, mint a MÁV Zrt. és a MÁV Start Zrt: „egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén előnyben kell részesíteni a MÁV konszolidációs körébe bevont társaságnál munkaviszonnyal rendelkező, vagy korábban munkaviszonyban álló, az adott munkakör betöltésére alkalmas személyt.” (12§.1).

A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint Előnyben részesítik a munkaviszony létesítésekor azt, ki idegen nyelvtudással rendelkezik, aki megfelelő képesítéssel (GYSEV Zrt. tevékenységi körébe tartozó szakmákban közép-és felsőfokú végzettséggel), aki GYSEV Zrt. munkavállalójának vagy nyugdíjasának hozzátartozója, akinek munkaviszonya önhibájából szűnt meg a GYSEV Zrt.-nél.

3.6.2. Tiltás

Ugyanakkor a MÁV Zrt-vel, illetve a MÁV Start Zrt-vel fennállt munkaviszony megszüntetését követő két éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya a munkáltató részéről gyakorlati azonnali hatályú (illetve 2012. július 1. előtt rendkívüli felmondás, vagy a munkavállalói jogellenesség következtében szűnt meg. Ebben az esetben csak a jogszabályokra való hivatkozás a KSZ-ek közötti különbség.

Ugyanúgy, mint a MÁV Zrt esetében, a MÁV Vasútör Kft KSZ-ei tartalmazzák azt, hogy ki nem alkalmazható ismételten. A 2015. MÁV Vasútör KSZ-e a munkáltatónál vagy jogelődjénél fennállt munkaviszony megszüntetését követő két éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya a munkáltató részéről gyakorlati azonnali hatályú vagy a munkavállalói jogellenesség következtében szűnt meg.(12§.2.)

3.6.3. Összeférhetetlenség szabályozása

A MÁV Start Zrt.2014. KSZ-e (18§) részletesen szabályozza az összeférhetetlenség eseteit. A MÁV Vasútör Kft. 2015. KSZ alapján az összeférhetetlenségre vonatkozó rendelkezéseket külön utasítás szabályozza (17§). A MÁV SZK Zrt és a MÁV FKG Kft 2014 KSZ-e is szabályozza azt, hogy kit nem lehet alkalmazni olyan munkakörben, ahol egymással közvetlen alá-és fölérendeltségi viszonyba kerülnének, illetve kik nem lehetnek Felügyelő Bizottsági tagok (MÁV FKG Kft 2014 KSZ, 12§.3.).

3.6.4. A munkavégzés helye

A MÁV Start Zrt 2010-2014 évi KSZ-e (14§) a munkaszerződésre utal, mint amiben rögzíteni kell a munkavégzés helyének változó vagy állandó jellegét. A Ksz részletesen felsorolja azokat a munkaköröket, amelyekben a munkavállalók munkájukat a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzik.

3.6.5. A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

Mind a MÁV Zrt. 2009.01.30., a MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01.,MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. és a MÁV Zrt. KSZ 2014. 06.06. nagy hangsúlyt helyez és részletesen tartalmazza azt, hogy az Mt.-ben foglaltakon túlmenően milyen esetekben van szükség az írásba foglalásra. A KSZ-ek 10 esetet sorolnak fel, az eltérések a jogszabályra való hivatkozás eltéréseiből fakadnak. Ilyenek a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentése, az átirányítás, kirendelés, helyettesítés, készenlét, ügyelet, rendkívüli munkavégzés, kiküldetés, külszolgálat elrendelése, bármilyen jellegű szabadság kiadása, igénylése munkakör átadása-átvétele munkaviszony megszüntésekor, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról szóló értesítés.

Ugyanúgy, mint a MÁV Zrt., MÁV Start KSZ-ek (MÁV Start KSZ 2014 (15§)), a MÁV Vasútör Kft 2015. évi KSZ-e is részletesen tartalmazza, hogy az Mt.-ben foglaltakon túlmenően milyen esetekben van szükség az írásba foglalásra. A MÁV Vasútör KSZ 10 esetet sorol fel. Ilyenek a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentése, az átirányítás, kirendelés, helyettesítés, készenlét, ügyelet, rendkívüli munkavégzés, kiküldetés, külszolgálat elrendelése, bármilyen jellegű szabadság kiadása, igénylése munkakör átadása-átvétele munkaviszony megszüntésekor, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról szóló értesítés. (14§).

3.6.6. Belső munkaerőpiaci-szolgálat – MÁV Zrt-nél

A MÁV Zrt. belső munkaerőpiaci-szolgálatot működtet a foglalkoztatási gondok megelőzésére, enyhítésére. A munkaerőpiaci-szolgálat (18 §) a MÁV Zrt. 2009.01.30., a MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01.,MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. és a MÁV Zrt. KSZ 2014. 06.06-ben szerepel. A 2009-es KSZ abban tér el a többitől, hogy míg a többiben a Szervezetfejlesztési szervezetnél kezdeményezik a belső átképzést, addig a KSZ 2009-ben a belső átképzési igényeket a munkaerőpiaci szolgálat a Baross Gábor Oktatási Központnál kezdeményezi.

A munkaerőpiaci szolgálat szerepel a MÁV Start KSZ-ében (2014, évi KSZ, 22§). Eszerint a MÁV Zrt. által működtetett munkaerő piaci információs szolgálatban a MÁV-START Zrt. tagként vesz részt.

A belső munkaerőpiaci szolgálat azonban nem szerepel a MÁV Vasútör Kft KSZ-eiben, illetve a MÁV Informatika és MÁV SZK KSZ-eiben sem.

Bár nem a KSZ részét képezi, de tartalmlilag itt kell megemlítenünk az Együttműködési Megállapodás a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkakügyi kapcsolatokról. Az Együttműködési Megállapodás, 2014. január 22-i dátummal került aláírásra a Vasutas Szakszervezet, a Mérnökök és Technikusok Szakszervezete, valamint a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. menedzsmentje között, mégpedig meghatározott időszakra, 2014. december 31-ig volt hatályban. Fontos részét képezi a vállalaton belül a foglalkoztatási nehézségek leküzdésére irányuló eszközök, így pl. a munkaerő-piaci szolgálat, vagy a más munkakör felajánlása, illetve az 50. életévüket betöltöttek esetében az egyedi elbírálás elbocsátás szóba kerülése során. Az érvényes kollektív szerződésben szerepel a tanulmányi munkaidő kedvezmény szabályozása, ezt erősíti a megállapodás azzal, hogy rögzíti, a „munkáltató a meglévő munkavállalók

folyamatos szakmai képzését tanulmányi szerződés kötéssel”, valamint modulrendszerűen kialakított képzésekkel a szakmai fejlődés, új munkakör betöltése elősegítése érdekében.

Az idősebbek munkaerőpiaci gondjain segítenek az olyan egyedi megoldások, mint a négy havi távolléti díjjal „öszönzött nyugdíjazás”, vagy a 45. életévét betöltött nők és férfiak részére munkahely keresés céljából létrehozott MÁV-Esély program, illetve a munkáltató a létszámleépítésben érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt-nél töltött munkaviszony esetében a MÁV-Evek program. Az együttműködés további pillérét képezi a munka-és egészségvédelem, valamint a felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok terén. A megállapodásnak a részét képezi az is, hogy 2014. decemberében a felek tárgyalásokat kezdenek az újrakötés tárgyában.

3.6.7. Munkáltatói felmondás korlátozása

Ugyanúgy, mint a MÁV Zrt valamennyi KSZ-ében, a MÁV Vasútör Kft KSZ-eiben, a MÁV Start KSZ-ében az Mt. megfelelő paragrafusában foglaltakon túlmenően csak az Mk. 10 állásfoglalása szerinti *külsőnösen indokolt* esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV munkaviszonnyal rendelkezik, saját háztartásában legalább négy hozzátartozója eltartásáról egyedül gondoskodik, egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik, vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe.

A MÁV SZK 2013. évi KSZ-ében - bár magasabb felmondási idő nincs -, viszont a KSZ alapján - a MÁV Zrt-hez hasonlóan - csak „különösen indokolt esetben” mondható fel azon munkavállalónak, aki *legalább 20 éves folyamatos munkaviszonnyal rendelkezik a cégnél, vagy a saját háztartásában legalább 4 fő eltartásáról gondoskodik*, vagy (mint ahogy ez már a törvényben is benne van). Új - a korábbi MÁV Informatika KSZ-hez képest, hogy az egyedülállóként 16 év alatti gyermeket eltartó és a gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságon lévők is bevették a kedvezményezettek körébe. A 2012. évi Informatikai KSZ-éhez képest viszont kimaradt az 5 éven belüli öregségi ill. korkezdvezményes nyugdíjra jogosultság esetén való kedvezményes bánásmód.

A GYSEV 2014. évi KSZ-e speciális felmondási szabályokat tartalmaz (14–15. §). Így pl. a GYSEV Zrt. törzsgárda-tagnak (legalább ezüst fokozattal) csak rendkívül indokolt esetben, lehet felmondani.

3.6.8. Azonnali hatályú felmondás esetei

A GYSEV 2014. évi KSZ-e azonban részletesen tartalmazza a munkavállalói és munkáltatói azonnali hatályú felmondás eseteit (21§).

3.6.9. Magasabb felmondási idő – a 2015. évi MÁV Vasútör KSZ-ből már hiányzik

Szemben a MÁV SZK KSZ-ével a MÁV Zrt. 2011, 2012, 2013 és 2014 évi KSZ-ei, a MÁV Start KSZ 2014 KSZ-e (20§), rendelkeznek a törvényben foglalnál magasabb felmondási időt illetően, ha a munkaviszonyt a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt rendes felmondással szüntetik meg. Ekkor a 30 napos felmondási idővel szemben legalább 60 napot biztosítanak, a nyugdíjba vonulás előtti öt évben pedig - a munkavégzés alóli felmentéssel - 90 napot. A 2008-as KSZ-ben is történik utalás arra, hogy ha munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató létszámcsökkentés vagy átszervezés címén rendes felmondással szünteti meg, a felmondási idő és a munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje legalább 60 nap, illetve az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belüli munkáltatói rendes felmondás esetén 90 nap.

A 2009-es KSZ-ből ez hiányzik. A MÁV Zrt. 2008., 2009. és 2010. évi KSZ-ében a törvényben foglaltakra hivatkozik a felmondási időt illetően.

A 2015. évi MÁV Vasútör KSZ-ben – ugyanúgy, mint a MÁV SZK KSZ esetében – *nem történik utalás a felmondási időt illetően.*

A MÁV FKG Kft 2014. évi KSZ-e bizonyos beosztásoknál biztosít magasabb felmondási időt, mint az Mt. előírása (irodavezetők, divízióvezetők esetében plusz 2 hónap; főépítés vezetők és építésvezetők esetén plusz1 hónap) (14§).

GYSEV: mentesülés a munkavégzés alól

GYSEV 2014 KSZ szabályozása szerint 30 éves vasúti szolgálati idő után nyugdíjazáskor a munkavállalót a felmentési időre fel kell menteni a munkavégzési kötelezettség alól. A felmondási idő 60 nap (legfeljebb 90 nap), ha a munkavállaló munkaviszonya létszámcsökkentés vagy átszervezés címén szűnik meg, és a felmondási idő teljes egészére mentesül a munkavégzés alól.

3.6.10. Magasabb végkielégítés - a 2015. évi MÁV Vasútör KSZ-ből már hiányzik. GYSEV – magasabb végkielégítés

Valamennyi vizsgált MÁV Zrt KSZ értékeli a MÁV-nél eltöltött éveket végkielégítés szempontjából. Legalább 10 év munkaviszonytól jár az Mt-ben meghatározottnál magasabb végkielégítés (10 év esetén plusz egyhavi, stb., max 30 év esetén pedig plusz 8 havi. Megjegyezzük, hogy a plusz végkielégítés mértéke az évek alapján gyorsabban nő, mint a MÁV SZK Zrt. esetében, ahol a 30 év esetén adható végkielégítés plusz 5 havi távolléti díjnak megfelelő összeg. A MÁV Informatika 2012. évi KSZ-e alapján legalább 10 év munkaviszonytól jár az Mt-ben meghatározottnál magasabb végkielégítés (10 év esetén plusz egyhavi, stb., 30 év esetén plusz 5 havi). A MÁV SZK 2013. és 2014. évi KSZ-ének (20§) szabályozása megegyezik a MÁV Informatika KSZ-ével.

A MÁV Vasútör Kft. előző KSZ-elhez képest viszont jelentős változás az, hogy ez a kedvezmény a 2015. évi MÁV Vasútör KSZ-ből már hiányzik.

A MÁV FKG Kft 2014. évi KSZ-e annyiban biztosít magasabb végkielégítést, mint az Mt., hogy figyelembe veszik az évek kiszámításánál a MÁV Zrt-nél (MÁVGÉP Kft-nél) eltöltött éveket; továbbá ha az elbocsátás a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 évben következik be, ám a KSZ-ből nem derül ki, hogy ez konkrétan mit jelent (§14.)

A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint a végkielégítés mértéke az Munka Törvénykönyve szerinti mértékénél magasabb (max. mértéke 16 hónap), és differenciáltan meghatározott, és ezen belül is differenciáltabb – figyelembe véve a munkaviszony megszűnésének indokait, a munkavállaló GYSEV Zrt.-nél eltöltött munkaviszonyának hosszát, a munkavállaló életkorát, egészségét állapotát, együttműködési kötelezettségét (ha a munkavállaló – meghatározott feltételekkel szervezett átképzést nem fogadja el, csak az Munka Törvénykönyve szerinti végkielégítésre jogosult. Továbbá: figyelembe kell venni a foglalkoztatási törvényben az álláskeresésnél meghatározta munkába járásra vonatkozó kikötést – 2 óra a lakóhelytől a munkahelyig – is.

Pozitív diszkrimináció a GYSEV-nél

GYSEV KSZ szerint a megváltozott munkaképességű dolgozónak jár végkielégítés, ha egy éve a vállalatnál dolgozott, 1-4 év munkaviszony esetén 3 havi távolléti díj illeti meg. (17§)

3.7. Munkarend

A munkarend valamennyi vizsgált KSZ-ben részletesen szabályozott. Ez a KSZ-ek egyik legbonyolultabb része.

3.7.1. Fogalom meghatározás, értelmezés

Egységes fogalomhasználat – rendes munkaidő

A téma összetettsége miatt fontos az egységes fogalom használat. Mind a MÁV Rt. KSZ, a MÁV Vasútör. Kft. 2015. KSZ-e részletesen tartalmazza a munkaidővel kapcsolatban használt fogalmak meghatározását, értelmezését. Ugyanezeket a fogalom meghatározásokat alkalmazza a MÁV SZK Rt. KSZ is. A MÁV Start KSZ (2014 évi KSZ, 26§) az előző KSZ-ekhez képest is bővebben tartalmazza a munkarenddel kapcsolatos fogalmakat, olyanokra is kitér, mint a Vezényelt vontatási utazói munkarend, a személyzeti forduló, stb.

A 2014-es KSZ-eknél az előzőekhez képest a fogalom meghatározásnál találunk néhány eltérést. Fontos változások az előző évhez képest, hogy a *napi munkaidő helyett a munkaidő* fogalma került be. A munkaidőnél pl. az osztott munkaidő alkalmazása során ezen túl nem számítják be a munkamentes részt és a munkaidőbe nem számítható szüneteket. Rögzítik a munkaidőkeretben ledolgozandó *„kötelező óraszám” kiszámítását* (munkanapok x napi munkaidő mennyiség). Meghatározzák az *éjszakai szolgáltatot*: akkor beszélünk éjszakai szolgáltatóról, ha a munkavállaló számára elrendelt munkavégzés időtartamából legalább három óra éjszakára (a 22 és 06 óra közötti) időtartamra esik. Bekerült az *„általános munkarend”* (hétfői-péntekig történő munkavégzés), és az korábbi *„nappalos”* elnevezés kikerült. (Lásd pl. MÁV SZK 2014. KSZ, 21§, MÁV Zrt 2014. KSZ, 24§).

Az egységes fogalomhasználatra való törekvés a GYSEV 2014. KSZ-ben is megtalálható, a 72§ a munkaidő, munkavégzés, beosztás, munkarend használt fogalmait széles körűen határozza meg (28 alpontban).

3.7.2. Munkaidőkeret

2014-re általánossá vált a havi munkaidőkeret alkalmazása, amellett, hogy a MÁV Vasútörnél a megszakítás nélküli munkarendben maradt a négyhavi keret is. Ugyanakkor a MÁV SZK 2014-es KSZ-e a munkaidőkeretet már egységesen egy hónapban határozza meg (a 2013. KSZ-ben a havi munkaidőkeret mellett az az Informatikai Üzletágnál legfeljebb 4 havit is lehetővé tesz, miközben a 2012. KSZ-ben még a 4 havi munkaidőkeret volt az általános).

A MÁV Start KSZ (2014 KSZ, 28§) szerint is az általános a havi munkaidőkeret, kivéve az időnyomunkások esetében (egy éves munkaidőkeret), illetve az egyéb munkarendben dolgozóknál.

3.7.3. Rendes munkaidők

A munkaidő mértéke

MÁV Vasútör Kft. 2006, 2011 és 2015. évi KSZ-ei rögzítik a munkaidő mértékét, ami napi 8 óra. (MÁV Vasútör Kft 2015, KSZ, 20§).
Ugyancsak 8 órában rögzíti a teljes munkaidő mértékét a MÁV KGF Kft 2014. KSZ-e is (16§)
A MÁV Zrt. 2009. évi KSZ-e ezt napi 7,6 órában rögzíti. A későbbi MÁV Zrt KSZ-ekből ez a rész kimaradt.) A MÁV IK Kft 2011. KSZ-e a munkaidőt napi 8 és heti 40 órában rögzíti. A MÁV Start Zrt. KSZ-e ezt nem rögzíti.

Részmunkaidő

A MÁV Vasútör 2015. KSZ-e – ugyanúgy, mint a MÁV Zrt. és a MÁV Start Zrt. és a MÁV FKG Kft. 2014-es KSZ-e - lehetővé teszi a részmunkaidőben történő megállapodást (20§.2.).

Készenléti jellegű munkaidő – a korábbi változatokkal ellentétben - már nincs specifikálva a MÁV Vasútör 2015. évi KSZ-ben. A MÁV Vasútör 2015. KSZ-e már csak arra utal, hogy a készenléti munkaköröket a melléklet tartalmazza (20§.3) (Ezek a fegyveres biztonsági őr, vasútör és a személyzetirányító, az előző KSZ-től eltérően itt már nem szerepel a takarító és a portaszolgálatot ellátó). Nincs külön utalás a maximálisan ledolgozható óraszámra.

A munkaidő beosztás általános szabályai

A MÁV Start. KSZ (2014 KSZ, 30§) részletesen tartalmazza a munkaidő beosztás általános szabályait.

A GYSEV Zrt. Kollektív Szerződési rendkívüli részletezettek, nagyon pontosan, a különböző munkakörök sajátosságait figyelembe véve határozzák meg az érintett munkavállaló csoportokat. Az 1993-as Kollektív Szerződésre különösen jellemző, hogy vagy a vasúti forgalomban való részvétel, vagy a munkaidő-beosztásuk szerint sorolja fel az egyes szabályokban érintett munkavállaló csoportokat.

Munkaidő korlátozás

A MÁV Zrt. KSZ-eihez hasonlóan, a MÁV Vasútör Kft 2006. és 2011. évi KSZ (5§3.) és a MÁV Start KSZ (2014. évi KSZ, 27§. 1. pont szerint az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő a szolgálatonkénti (napi) 6 órát nem haladhatja meg. Ez a szabályozás megtalálható a MÁV FKG Kft. 2014-es KSZ-ben (16§. 3.)
A MÁV Vasútör 2015. évi KSZ-ében ezt a korlátozást már nem találjuk.

A vizsgált KSZ-ek részletesen ismertetik a lehetséges munkarendeket. Jelen KSZ az előzőnél részletesebben szabályozza a munkarendet.

Összehasonlító táblázat

Általános és eltérő munkarendek

MÁV Zrt 2014	MÁV 2015. évi KSZ	Vasútör	MÁV SZK 2014	MÁV Start 2014	KSZ	MÁV FKG Kft. 2014	GYSEV 2014
Általános (Korábban) nappalos	Általános		Általános nappalos	Általános		Állandó nappalos (követően és rugalmas is lehet)	Általános (nappalos)
	Eltérő					Nyújtott állandó nap-	

Nyújtott műszakos	Nyújtott műszakos	Nyújtott műszakos	Nyújtott műszakos	palos	
Többműszakos (kettő- és három műszakos)	Többműszakos (kettő- és három műszakos)	Többműszakos (kettő- és három műszakos)	Többműszakos	Többműszakos	Többműszakos (kettő- és három műszakos)
Megszakítás nélküli (fordulós) (négybrigádos; 12/24-es; 24 órás)	Megszakítás nélküli (fordulós) (négybrigádos; 12/24-es; 24 órás)	Megszakítás nélküli (fordulós) (négybrigádos; 12/24-es; 24 órás)	Megszakítás nélküli (fordulós)	Megszakítás nélküli (kazánpékezelő, kazánpékezelő, karbantartó, portás, telepőr, rendész)	Megszakítás nélküli (négybrigádos; 12/24-es; vezénylés szerinti)
Egyéb	Egyéb	Egyéb	Egyéb	Egyéb	Egyéb

A MÁV Vasútőr Kft. Korábbi - 2006. és 2011. évi - KSZ-e szerint a helyi Függelékek egyéb munkarendet is meghatározhatnak.

A MÁV Vasútőr 2015. KSZ-e tartalmazza az un. eltérő munkarendet is. Ennek definíciója az, hogy a teljes munkaidő a nappali órákra esik, azonban a munkanapok elosztása és a pihenőnapok kiadása az általánostól eltérő (az általános munkarend esetén a munkaidő főszabályként hétfőtől péntekig kerül beosztásra.)

A MÁV IK Kft. 2011. évi KSZ-e tartalmazza az állandó nyújtott nappalos munkarendet, az osztott (fordulós/szolgálatos) és az idény munkarendet. (18§) A MÁV Informatika 2012-es KSZ-e szerint a többműszakos (vezényelt) munkarend lehet folyamatos vagy folytonos (megszakítás nélküli). Az állandó nappalos beosztás is lehet – az egyenlő, a rugalmas és a kötetlen mellett egyenlőtlen (vezényelt). Eltérről ezek kombinációjától csak a munkavállalóval történt előzetes megállapodás szerint lehetséges, amiben rögzíteni kell a munkaidőkeretet és a pótlék mértékét is. MÁV Szolgáltató Központ Zrt. 2013. KSZ-e az előzőnél részletesebben szabályozza a munkarendet. MÁV Zrt. KSZ 2009.01.30., a MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01., MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. és a MÁV Zrt. KSZ 2014. 06.06 KSZ-ekben is megtalálható a munkarend részletes szabályozása. Az általános - 2009-es KSZ-ben még nappalos - munkarend (a) mellett megkülönbözteti a nyújtott műszakos munkarendet (b), a többműszakos munkarendet (kettő-, és három műszakos) (c), és a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendet (négybrigádos, 12/24, 24 órás) (d) és az egyéb munkarendet (e). Ez a munkarend beosztás teljes egészében megegyezik a MÁV SZK KSZ-ében foglaltakkal is.

3.7.4. A munkaidő beosztás – szakszervezet jogai

Ugyanúgy, mint a MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01., MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. és a MÁV Zrt. KSZ 2014. 06.06 KSZ szerint, a MÁV Vasútőr KFT 2015. KSZ-e szerint is a bevezetendő munkarendet a munkáltató jogosult meghatározni, de előtte kikéri az üzemi tanács véleményét. A MÁV KGF Kft 2014. évi KSZ-e szerint is a munkáltató szabályozza a munkaidő beosztást, havi bontásban (a heti minimális 25 órás munkaidő biztosításával) (22§). Itt, illetve a módosításnál (sem) szerepel azonban az ÚT, vagy szakszervezet.

A munkarend tervezettel kapcsolatban a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni (22§.4). Ugyanakkor – a MÁV Zrt. KSZ-éhez hasonlóan - nem rendelkezik úgy, mint a MV Zrt KSZ-ek (pl. a MÁV Zrt 2014. évi KSZ, 27§) és a MÁV SZK Zrt.(2014) KSZ-e, amely szerint „a kapcsolódó munkaidő beosztást meghatározó rendelkezés egy példányát a kollektív szerződéshez kell csatolni és gondoskodni kell annak megismertetéséről”.

(Megjegyezzük, hogy a MÁV Zrt. KSZ 2009.01.30 27§ (2) pontjában *nem szerepel az üzemi tanács véleményező szerepe*. Ugyanitt, a 4. pont úgy fogalmaz, hogy „A munkarend módosítás tervezetét a munkáltató köteles a szakszervezeteknek írásban átadni. E kötelezettség teljesítésétől számított 15 napon belül a munkarend módosításáról a felek *megállapodnak*”, s nem úgy, mint ahogy a későbbi KSZ-ekben, amelyek alapján a szakszervezetek 15 napon belül konzultációt jogosultak kérni (s még nem feltétlenül a megállapodásról van szó)).

3.7.5. Munkaidő-beosztás fajtái

A vizsgált KSZ-ek tartalmazzák a munkaidő-beosztás fajtáit is, ezek lehetnek: *egyenlő, egyenlőtlen, kötetlen, rugalmas és osztott*. A 2008. évi MÁV Rt KSz még tartalmazza az idénymunkarendet is (a fő- és mellékszezonban eltérő mértékű havi és napi munkaidő).

A MÁV Vasútör Kft. 2015. évi KSZ-e (a korábbiak még nem) a MÁV Rt. KSZ-ekhez hasonlóan részletesen szabályozza a munkaidő-beosztást.

A MÁV Start Zrt KSZ (2014. évi KSZ, 30§. 5. pont) az egyenlő, egyenlőtlen, rugalmas és osztott beosztásokat említi, a *kötetlen imren hiányzik*.

A GYSEV 2014. évi KSZ (22§) szerint a munkaidő beosztás fajtái lehetnek az egyenlő munkaidő-beosztás (munkaidőt heti öt napra kell beosztani); egyenlőtlen munkaidő-beosztás (a munkaidő a hét minden napjára, vagy egyes munkanapokra egyenlőtlenül osztható be); kötetlen munkaidő-beosztás (a munkaidő-beosztás jogát a munkáltató a munkavállalónak részben, de legalább a munkaidő mértékének felét elérő mértékben, vagy egészben átengedi). *Megjegyzés: módosult a szabály 2014.január 1-jétől: a kötetlen munkaidőben dolgozó munkavállaló munkaidejét teljes egészében maga osztja be, nem engedhető át a munkáltató döntési jogkörébe a munkaidő-beosztás joga (EU irányelv szerinti módosítás)*. A rugalmas munkaidő-beosztás során a munkaidő beosztását, a munkaidő felét el nem érő mértékben a munkavállaló határozza meg. *Megjegyzés: ez a szabály sem alkalmazható ilyen megfogalmazásban, mivel ez lényegében a 2014. január 1. előtt kötetlen munkaidő megfogalmazása, és mint ilyen – nem alkalmazható (megoldás: egyenlőtlen munkaidő-beosztás, a munkavégzés helyének meghatározása adott időben, stb.)*

3.7.6. A munkaidő-beosztás szabályai

A 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 és 2014-es MÁV Zrt KSZ tartalmazza, hogy az egy szolgáltatásban eltölthető rendes munkaidő tartalma a 12 órát kizárólag milyen esetekben haladhatja meg. (Így a készenléti jellegű munkakörben, ha a felek megállapodásban írásban meg-egyeztek, beleértve 2013-as és 2014-es KSZ-nél a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet, a téli időszámításra való átálláskor).

Megjegyezzük, hogy a 2008. évi MÁV Zrt KSZ nem engedélyezi a nem készenléti jellegű munkakörökben a 12 órát meghaladó munkaidőt (kivéve az Mt.-ben foglaltak esetén), azonban engedélyezi, hogy készenléti jellegű munkakörökben az egy szolgáltatásban eltölthető idő tartalma a 12 órát meghaladhatja, de annak felső határa – a helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – 16 óra.

A 2013-as és 2014-es KSZ engedélyezi a nem készenléti jellegű munkakörben, megszaktítás nélküli munkarendben, éjszakai szolgáltatásban 12 órát meghaladó munkaidőt, feltéve, hogy a felek előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek. A felső határ ekkor 14 óra lehet. Mind a 2009-es, mind a 2013-as és 2014-es MÁV Zrt. KSZ-ek 33§ (4) pont szerint az osztott munkarendben lehetővé tett 210 óra jelenléti időtől az üzletági függelék eltérhetett. (Jelenléti idő: munkaidő+ az osztott munkaidőből következő munkamentes idő). (Megjegyezzük, hogy a MÁV SZK Zrt. 2014-évi KSZ-ből ez hiányzott.) A MÁV Zrt. 2014-es KSZ-ei 32§-a jelentős változást, a heti pihenőidő

csökkentését jelenti a következő: „a nem megszaktítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb öt egymást követő éjszakai szolgálat rendelhető el, ezt követően pedig kötelezően *heti pihenőnapot* (heti pihenőidőt) kell biztosítani”. Ezzel szemben a 2013. KSZ szerint az általános munkarendű dolgozók 5 egymást követő éjszakai munkavégzése esetén *két nap heti pihenőidőt kellett biztosítani*. (Ez a szabályozás-módosítás –az adható napok számának csökkentése - megegyezik a MÁV SZK Zrt. esetében tapasztalttal).

A 2014-es MÁV Zrt KSZ 32 § rendelkezik arról, hogy a munkáltató az általános munkarendűek esetében *legfeljebb havi 72 óra* mértékben a munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben ossza be a rendes munkaidőt (átvezényelhet). A MÁV Zrt 2014 évi KSZ-ei szerint 37§ (2) szerint *készenléti beosztás legalább öt nappal korábban* módosítható. Ez újdonság a 2013.évi KSZ-hez képest, ami ezt így nem tartalmazza (és így értelemszerűen az Mt. szabályozása érvényesül (4 nap)).

A MÁV Vasútör Kft. 2015. évi KSZ-e – a MÁV Zrt. KSZ-eihez hasonlóan - tartalmazza, hogy az egy szolgálatban eltölthető rendes munkaidő tartama a *12 órát* kizárólag milyen esetekben haladhatja meg. (Így a készenléti jellegű munkakörben, ha a felek megállapodásban írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet, valamint a *téli időszámításra való átálláskor*). Az *MÁV Vasútör Kft. előző KSZ-ei – bár tartalmazzák a 12 órás limitet – de a kivételeket nem*.

A MÁV Vagyonőr Kft KSZ-e rögzíti, hogy a fegyveres biztonsági őrök munkaidő beosztását illetően az erre vonatkozó BM rendeletek a mérvadóak.

A MÁV SZK 2014. évi KSZ-ében munkaidő beosztást illetően az olajkút kezelő munkaköröket illetően történt változás. A 2013. évi KSZ meghatározta a munkaidő felső határát – hozzájárulás esetén is – 14 órában, készenléti jellegű munkakörben 24 órában. A 2014. évi KSZ-ből ezek a felső határok hiányoznak, illetve hatályon kívül helyezték a készenléti munkakörre és maximum 24 órás limitjére vonatkozó pontot (25§). Jelentős változást, a heti pihenőidő csökkentését jelenti a következő: „a nem megszaktítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb öt egymást követő éjszakai szolgálat rendelhető el, ezt követően pedig kötelezően *heti pihenőnapot* (heti pihenőidőt) kell biztosítani” (MÁV SZK 2014. évi KSZ, 29§). Ezzel szemben a 2013. KSZ szerint az általános munkarendű dolgozók 5 egymást követő éjszakai munkavégzése esetén *két nap heti pihenőidőt kellett biztosítani*. Ugyancsak a MÁV SZK 2014. KSZ 29 § rendelkezik arról, hogy a munkáltató az általános munkarendűek esetében *legfeljebb havi 72 óra* mértékben a munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben ossza be a rendes munkaidőt (átvezényelhet), a 26§ szerint 5 napon kívül a munkáltató egyoldalúan, 5 napon belül a munkavállalóval történt megállapodás szerint teheti ezt meg.

A MÁV SZK 2014. KSZ 30§ (4) pont szerint míg a 2013-as KSZ-ben az osztott munkarendben lehetővé tett *210 óra jelenléti időtől* az üzletiági függelék eltérhetett, addig a 2014. KSZ-ben ezt a lehetőséget már nem találjuk. (Jelenléti idő: munkaidő+ az osztott munkaidőből következő munkamentes idő). A MÁV Zrt. 2014-es KSZ-e is 210 órában maximalizálja a jelenléti időt. A MÁV SZK 2014. évi KSZ-e 34§ (2) szerint *készenléti beosztás legalább öt nappal korábban* módosítható. Ez újdonság a 2013. évi KSZ-hez képest, ami ezt így nem tartalmazza (és így értelemszerűen az Mt. szabályozása érvényesül (4 nap)). Az üzletiági függelék helyett a MÁV SZK 2014. évi KSZ 36§ (2) pontja - a 2013.KSZ-ben foglalt üzletiági függelék helyett - a munkáltatót említi, azzal kapcsolatban, hogy ő az, aki meghatározhatja „*azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult a munkaközi szünetet igénybe venni, valamint meghatározhatja a munkaközi szü-*

net letöltésének további lehetséges helyét, amennyiben az a munkavégzés helyétől eltér". A MÁV SZK 2014. évi KSZ 46§ (2) pont változását ugyancsak az üzletági függelék megszűnése okozta, a 2014. évi KSZ-ben az átirányítás 1. pontban meghatározott időtartama (528 óra) a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján legfeljebb további 352 órával meghaladható.

A MÁV FKG Kft. 2014. évi KSZ-e szerint a napi munkaidő maximum 12 óra (minimum 4 óra) lehet.

A MÁV Start KSZ (2014. évi KSZ) a következő munkaidő-beosztásokat tartalmazza:

- állandó nappalos (egyenlő vagy egyenlőtlen beosztással)
- utazó- és fordulószolgálat, fordulás (váltásos) munkarend, vezényelt utazói munkarend (vontatási utazó)
- idénymunkarend

A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint a napi munkaidő maximuma: 12 óra, heti munkaidő maximuma: 48 óra (22§). A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint legfeljebb 16 órai napi munkaidő egyéni, írásbeli megállapodás a készenléti jellegű munkakörökben, a vasúti személyszállításban, a vasúti áru fuvarozás körében utazó, a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók esetében lehetséges. Osztott munkaidő esetén a munkaidő megszaktítás 2 óránál kevesebb nem lehet, ha a munkahelyen tölti a két munkavégzés közötti időt a munkavállaló, 50 %-os pótlékre jogosult; kötelező a két munkanap közötti napi pihenőidő (helyi lakosoknak 9 óra, bejáróknál 10 óra napi pihenőidő); az osztott munkaidőre beosztható munkavállalók munkaköröit a KSZ tartalmazza (kivéve a személypénztáros).

Döntőbíró igénybevétele

A MÁV Start Zrt. azon szolgálati helyein, ahol a szolgálat ellátása lehetővé teszi, helyi függelék rendelkezése alapján az utazó és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani. A munkaidő-megszakítás időtartamát, valamint az osztott munkaidővel érintett munkaköröket a helyi függelékben kell megállapítani. A helyi függeléket kötő felek – ha fentiekben megállapodni nem tudnak – a megállapodás érdekében kötelesek a tárgyalásokba a szakmai felettes szervet, valamint a felsőbb szakszervezeti szervet is bevonni. Ennek eredménytelensége esetén a felek döntőbíró vesznek igénybe. Amennyiben a felek az MKDSZ által közzétett döntőbírói jegyzékből közösen nem tudnak döntőbíróit kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbírói jelöl ki. A két kijelölt döntőbíró közösen gondoskodik egy harmadik döntőbíró kijelöléséről és ezt követően testületként járnak el.

3.7.7. Megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállaló munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

MÁV Zrt. 2014. évi KSZ (29 §)	MÁV SZK 2014. évi KSZ (28 §)	MÁV Vasútor 2015. évi KSZ (25 §)	GYSEV 2014.
Az előre közölt munkaidő-beosztást havonta legfeljebb 7 esetben (7 szolgálatot érintően) lehet módosítani.	Az előre közölt munkaidő-beosztást havonta legfeljebb 7 esetben (7 szolgálatot érintően) lehet módosítani.	A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű dolgozók – hozzájárulásuk hiánya esetén – legfeljebb két, egymást követő	Munkavállalót egymást követő napokon kettőnél több éjszakai szolgálatra – a megszakítás nélküli munkarendben egyaránt

		éjszakai szolgáltatásra kötelezettők	– csak beleegyezésével lehet vezényelni
A keletkező munkaidő-hiány pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet legalább 6 óra időtartamú szolgáltatásra beosztani.	A keletkező munkaidő-hiány pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet minimum 6 óra időtartamú szolgáltatásra vezényelni.		

A MÁV Start KSZ (2014. évi KSZ) a keletkező külön rendelkezéseket tartalmazza:

- az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók - vonatkísérő havi távolléti órája a 220 órát nem haladhatja meg.
- utazó- és fordulószolgálatot ellátó munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása (legfeljebb két egymást követő éjszaka)
- fordulós (váltásos) munkarendű munkavállaló osztott munkaideje (legfeljebb 12 óra/műszak, eltérő helyi függelék hiányában) (azonban vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalók esetében osztott munkaidő nem alkalmazható (37§ 11.))
- idénymunkarend (főszében sem haladhatja meg a havi munkaidő a 230 órát, a heti pihenőnap hosszabb időközben (legfeljebb 6 havonta) való összevont kiadása megengedett (38§))

A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint (26. §) 7 napon belüli munkaidő-beosztás változása esetén, ha a munkavállaló ragaszkodik az eredeti munkaidő-beosztásához, a munkáltató köteles őt az eredeti munkaidő-beosztása szerinti időtartamban – akár a munkakörébe nem tartozó – munkával ellátni. Ha a munkáltató ezt nem tudja biztosítani, sz. erdeti munkaidő-beosztása szerint járó díjazást akkor is ki kell részére fizetni.

3.7.8. Munkaidő-beosztás módosítása

A munkaidő módosítás közlésének minimális ideje 2014-től csökkent.

A MÁV Zrt. 2013. és 2014. évi, a MÁV SZK 2014. évi KSZ-éhez hasonlóan, a MÁV Vagyonőr Kft. 2015. évi KSZ-e szerint a munkaidő beosztás módosításról írásban *legalább 5 nappal* előbb kell a dolgozót (írásban) értesíteni. Ennél rövidebb határidővel akkor lehet módosítani a munkaidő-beosztást, ha a munkavállaló maga kéri ezt írásban, vagy, ha a munkáltató kezdeményezi a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján. (24§1. és 2.) Ez a MÁV Vagyonőr Kft. 2006. és 2011. évi KSZ-ei esetében még 10 nap volt (a 2009-es, 2010-es, 2011-es és 2012-es MÁV Zrt. KSZ esetében ez még 7 nap). Ennél rövidebb határidővel akkor lehet módosítani a munkaidő-beosztást, ha a munkavállaló maga kéri ezt írásban, vagy, ha a munkáltató kezdeményezi a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján.

A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint a munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret lejártá után csak a Humán Erőforrás Szervezet engedélyével történhet meg.

3.7.9. Rendkívüli munkavégzés szabályai

A 2012., 2013. és 2014. évi MÁV Zrt KSZ szerint naptári évente 230 órás rendkívüli munkaidő rendelhető el (azaz kevesebb, mint a Mt. szerinti). Az előző KSZ-ekben ez nincs specifikálva, azaz az Mt. szabályozás érvényesült.

Valamennyi vizsgált MÁV Zrt. KSZ szerint a munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el.

Ennél magasabb mértéket - 1200 óráig - helyi függelék állapíthat meg. A 2008. évi MÁV Zrt. KSZ az üzletági (igazgatósági) függelék, vagy a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján határozza meg a készenlét ennél magasabb mértékét (az Mt. szabályainak figyelembevételével). MÁV Zrt. KSZ 2009.01.30 még rögzíti, hogy a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. A munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak a szabaddíóval történő megváltásról is. Ez valamennyi KSz esetében lehetséges (de nem főszabály).

A MÁV Vasúttör. Kft. 2015. évi KSZ-e szerint évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (28§), a 2006 és 2011. évi KSZ-ekben a rendkívüli munkavégzés keretében legfeljebb évi 200 óra túlóra (9§6.) A 2012., 2013. és 2014. évi MÁV Zrt KSZ szerint naptári évente 230 órás rendkívüli munkaidő rendelhető el (azaz kevesebb, mint a Mt. szerinti).

A MÁV Start KSZ (2014 KSZ, 41§) szerint is évi 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. Az évi 200 óra feletti rendkívüli munkavégzés elrendelése előtt azonban a munkavállalót nyilatkoztatni kell.

A MÁV FKG Kft 2014. évi KSZ-e is 300 órában határozza meg a rendkívüli munkavégzés felső határát.

A GYSEV 2014. évi KSZ (34§) szerint is évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el

- a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók
- az utazószemélyzet
- a Logisztikai Szolgáltató Központ fizikaimunkavállalói
- gépjárművezetők részére.

Az elrendelt rendkívüli munkavégzés havonta nem haladhatja meg a 32 órát.

Göngyöltett aktuális munkaidő keret (ledolgozott, el nem számolt)

A MÁV KGF KFT 2014. KSZ 43§-a a rendkívüli munkavégzés keretében említi, hogy „amennyiben a pihenő és munkaszüneti napokon kívül a ténylegesen ledolgozott idő meghaladja a törvényes ledolgozható időt, úgy a munkáltató a többlet idő 50%-át rendkívüli munkavégzésként elszámolja. A havonta el nem számolt többletidő (a másik 50%) kumulálódik, és annak elszámolása a 6. hónap végén történik.”

Rendkívüli munkavégzés megváltása – elsősorban pénzben

A 2008. MÁV Zrt KSZ szerint a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. Ettől az üzletági (igazgatósági) függelékben lehet eltérően rendelkezni. A 2009. évi MÁV Zrt. KSZ már egy kissé másként fogalmaz. Eszerint, bár a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani, a munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak a szabaddíóval történő megváltásról is. A 2010., 2011., 2012., 2013. és 2014. évi KSZ enyhébben fogalmaz, ez már nem tesz említést az elsősorban pénzben történő megváltásról, hanem úgy fogalmaz, hogy „a munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak abban, hogy a pótlék helyett ellenértékként szabaddíó illeti meg a munkavállalót.”

A MÁV Vasútör Kft. 2015. évi KSZ-e szerint – a MÁV Zrt. KSZ-eihez hasonlóan - a munkavállaló kérelmére – *pótlék helyett szabadidő il-
letheti a dolgozót (28§3) (de nem főszabály), s ugyanígy a MÁV SZK KSZ-ei szerint is a munkavállaló kérésére „a felek megállapodhatnak
abban”, hogy a rendkívüli munkavégzést pótlék helyett szabadidővel váltják meg.*

A MÁV Start KSZ (2014. évi KSZ, 41§) is a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. A munkavállalónak írásban kell
kérelmeznie a szabadidőben történő megváltást. Követlen munkaidőben azonban nem számolható el rendkívüli munkavégzés.

3.7.10. A pihenőidők

A MÁV SZK Zrt 2014. évi KSZ-ének 29§ - jelentős változást, a heti pihenőidő csökkenését jelenti a következő: „a nem megszaktítás nélküli
(fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb öt egymást követő éjszakai szolgálat rendelhető el, ezt köve-
tően pedig kötelezően *heti pihenőnapot* (heti pihenőidőt) kell biztosítani”. Ezzel szemben a 2013. KSZ szerint az általános munkarendű
dolgozók 5 egymást követő éjszakai munkavégzése esetén *két nap heti pihenőidőt kellett biztosítani*. Ugyancsak a 29 § rendelkezik arról,
hogy a munkáltató az általános munkarendűek esetében *legfeljebb havi 72 óra mértékben* a munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési
időpontokhoz képest eltérő időben ossza be a rendes munkaidőt (átvezényelhet), a 26§ szerint 5 napon kívül a munkáltató egyoldalúan, 5
napon belül a munkavállalóval történt megállapodás szerint teheti ezt meg. 36§ (2) alapján a 2014. KSZ a 2013.KSZ-ben foglalt üzletági
függelék helyett a munkáltatót említi, aki *meghatározhatja „azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult a munkaközi szü-
netet igénybe venni, valamint meghatározhatja a munkaközi szünet letöltésének további lehetséges helyét, amennyiben az a munkavég-
zés helyétől eltér”.*

A MÁV KGF Kft 2014. évi KSZ-e szerint hatnapi munkaidő után 1 napi pihenőidő kiadása kötelező (23§ 2.) A munkaszüneti napokon a
munkáltató nem rendelhet el munkát, csak a megszaktítás nélkül dolgozók esetében. Naponta legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani
(33§.)

A GYSEV 2014. évi KSZ-e (31§9 szerint megszaktítás nélküli munkarendben legalább 8 óra munkavégzés után legalább 10 óra, 11 óra
szolgálat esetén legalább 11 óra, 12 óra szolgálat esetén legalább 12 óra a napi pihenőidő.A pihenőidőt meg kell növelni a bejáró mun-
kavállalók esetében 2 órával, egyéb esetben 1 órával (a szokásos munkavégzési hely, illetve a fejjelentkezés helyének figyelembe vételé-
vel). Készenlét alatt végzett munka és rendkívüli munkaidő után a munkavállalót az Mt. szerinti napi pihenőidő illeti meg. Országhatár-
okon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgálatást végző vasúti munkavállalók, valamint nem az országhatárokon átnyúló
szolgálatást végző vasúti járművezetők napi lakóhelyi pihenőideje 24 órás időszakonként megszaktítás nélkül 12 óra, lakóhelyen kívüli
pihenőidő legalább 8 óra (a lakóhelyen kívüli napi pihenőidőt követő napi pihenőidőt lakóhelyi pihenőidőnek kell tekinteni) Rendkívüli be-
rendelés – betegség, előre nem tervezhető rendkívüli egyéb ok miatti szolgálat kimaradás esetén ettől el lehet térni.

3.7.11. Pótszabadságok

MÁV Vasútör Kft és a MÁV IK Kft KSZ-ekben – szemben a MÁV SZK Rt-KSZ-vel és a MÁV Zrt KSZ-ekkel – a nem történik utalás pótsza-
badásra.

A MÁV SZK Rt 2013. évi KSZ, a MÁV Zrt KSZ-ek és a MÁV Start KSZ (2014.) szerint is az *ionizáló munkahelyen* naponta legalább három órát töltő munkavállaló évenként 5 nap pótszabadságra jogosult. A MÁV Start KSz esetében a mellékletek további szabályozásokat tartalmaznak.

A MÁV SZK Rt 2013. évi KSZ, a MÁV Zrt KSZ-ek szerint, továbbá, ha 5 évet eltöltött ilyen munkahelyen valaki, akkor 10 nap pótszabadság illeti meg.

Ezekben túlmenően, a MÁV Zrt 2010., 2011., 2012., 2013., 2014. évi KSZ-ek kiegészülnek még azzal, hogy a *60-ik életév betöltését* követően is egy nap pótszabadság jár.

Ez a szabályozás klisszé elter a MÁV Informatika 2012. évi KSZ-étől, ahol a *rendkívüli élethelyzetekre* 2 nap, valamint 4 nap *rekreációs* pótszabadság járt. A MÁV SZK 2013 és 2014 évi KSZ részletesen szabályozza a *tanulmányi idő* munkaidőkezdvezményt is (szemben a MÁV Informatika 2012 évi KSZ-étől).

A MÁV FKG Kft 2014. évi KSZ-e az Mt. szabályozására utal a pót-és rendkívüli szabadságokat illetően. Emellett 5 nap pótszabadságot biztosít a diabetesben, mozgásszervi megbetegedésben szenvedőknek, vagy onkológiai utókezelésben részesülőknek (34§), 2 nap pótszabadságot közvetlen hozzátartozó elvesztése esetén.

3.7.12. Rendkívüli szabadság

MÁV Vasútör Kft és a MÁV IK Kft KSZ-ekben nem történik utalás rendkívüli szabadságra.

2009-től a MÁV Zrt KSZ-kben szerepel a főrendelkező, tartalékos tőrffnök munkakört betöltő munkavállalók naptári évenként kettő munkanap rendkívüli szabadságával, amit kérelmükre kell kiadni.

A MÁV Start Kft 82004. évi KSZ (49§) szerint – kérelmükre (15 nappal korábban) – két munkanap rendkívüli szabadság illeti meg a jegyvizsgálót, a vezető jegyvizsgálót, a vizsgáló főkalaut, a kocsivizsgálót és a szolgálatellenőrt.

Termelési szünet, kényszerszabadság

A MÁV FKG Kft. 28.§ -a szerint a munkáltató a termelő év végén *termelési szünetet* tarthat, illetve tartós gazdasági kényszer esetén kényszerszabadságot (35§). Fontos, hogy a kényszerszabadság alatt járó bérezés mértékét a munkáltató egyezteti a szakszervezettel.

3.7.13. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az *átrányítás, kiküldetés, kirendelés* közös szabályait a legtöbb vizsgált KSZ tartalmazza és azok fontos részét képezik. A MÁV Start KSZ (2014. évi KSZ, 59§ szerint) ezek hossza együttesen nem haladhatja meg naptári évenként az 1056 órát.

A kiküldetés a MÁV Start KSZ-e (2014. KSZ, 59/C) szerint nem haladhatja meg naptári évente a 352 órát, de helyi függelék engedélyezhet 528 órát ügyintézői vagy bizonyos (magasabb) beosztásokban.

A MÁV FKG Kft 2014-es KSZ-e a következő munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási formákat szabályoz: átirányítás (max 70 munkanap/naptári év), helyettesítés (max 70 munkanap/naptári év), de együttesen az átirányítás és helyettesítés mértéke nem haladhatja meg a 120 munkanap/naptári évet. (24§)

A GYSEV 2014. évi KSZ 18§-a szabályozza a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást. Ilyen lehet az átmenetileg más munkakörben (átirányítás) más munkavégzési helyen (kiküldetés) más munkáltatónál (kirendelés) történő munkavégzés. A helyettesítés esetén a ténylegesen elvégzett munka szerint jár díjazás, amely nem lehet kevesebb a távolléti díjnál: ha a másik munkakör ellátására fordított idő megállapítható, akkor az ellátott munkakör időarányos része jár. Ha a két munkakör munkavégzésének ideje nem állapítható meg: 60 napig 20 %-os, utána 30 %-os helyettesítési díj jár. A helyettesítés a 60. naptól a 90. napig csak a munkavállaló beleegyezésével rendelhető el. Az átirányítás és a kirendelés együttesen nem lehet több mint 60 nap/év. A bel- és ideiglenes külföldi kiküldetés időtartama külön-külön, nem érheti el a 90–90 napot.

3.7.14. A munkaszerződés határozott idejű módosítása

MÁV Start 2014. évi KSZ-e (60. §) szerint a munkáltató és a munkavállaló munkaszerződés-módosítás (megállapodás) keretében megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló foglalkoztatására – határozott időre – a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően kerül sor.

3.8. Hátrányos jogkövetkezmények és kártérítés

Hátrányos jogkövetkezmények összehasonlító táblázat

MÁV Zrt 2013. és 2014. KSZ	MÁV Vasútör Kft 2015 évi KSZ-e (48§.1)	MÁV SZK 2014-a 3. melléklet tartalmazza az érvényesítési rendet	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG Kft KSZ 2014 (58§)	GYSEV 2014 20§
szolgálati megrovás	szolgálati megrovás	szolgálati megrovás	szolgálati megrovás	írásbeli figyelmeztetés	megrovás
munkabért érintő vagyoni hátrány	munkabért érintő vagyoni hátrány	munkabért érintő vagyoni hátrány	munkabért érintő vagyoni hátrány	személyi alappércsökkentés	10% alappércsökkentés 3 hónapra
más munkakörbe történő – ideiglenes – áthelyezés	más munkakörbe történő – ideiglenes – áthelyezés	más munkakörbe történő – ideiglenes – áthelyezés	más munkakörbe történő – ideiglenes – áthelyezés	áthelyezés munkakörbe min 3-max 9 hónapra	20% alappércsökkentés 3 hónapra
más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés		más, alacsonyabb bércategóriájú munkaköre helyezés 3 hónapra

más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés	más, alacsonyabb bércategóriájú munkaköre helyezés 6 hónapra
				más, alacsonyabb bércategóriájú munkaköre helyezés legfeljebb 1 évre

A rendkívüli felmondáson kívül alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a MÁV Zrt. KSZ 2008, 2009, 2010, 2011, 2012-ben még csak a szolgálati megrovást, személyi alaphár csökkentését és más munkakörbe helyezést említi (7. fejezet 1. pont.).

Kikötés, hogy a munkavállaló személyi alaphárát legfeljebb 20%-kal lehet csökkenteni. A személyi alaphár csökkentés időtartama egy hónappal kevesebb és kilenc hónappal több nem lehet. 2013-as és 2014-es KSZ-ek esetében – a fokozatosság figyelembevételével - *nőtt a lehetséges hátrányos jogkövetkezmények köre.*

A MÁV Start 2014. évben is érvényes KSZ-e (74§) szerint is a munkavállaló személyi alaphárát legfeljebb 20%-kal lehet csökkenteni. Azonban a személyi alaphár csökkentés időtartama egy hónappal kevesebb és öt hónappal több nem lehet.

A szolgálati megrovás, a munkabért érintő vagyoni hátrány és más munkakörbe történő – ideiglenes – áthelyezés mellett szóba jöhet a más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezésről és az előző kettő kombinációjaként a más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.

A MÁV Start 2014. évi KSZ szerint a más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.

A MÁV FKG Kft KSZ 2014 (58§) szerint a személyi alaphár 5, 10, 20%-kal lehet csökkenteni, maximum 9 hónapos időtartamra. Áthelyezés esetén (minimum 3, maximum 9 hónapra) sem haladhatja meg a személyi alaphár csökkenés a 20%-ot, továbbá előzetesen egészsé-
gi alkalmasságot meg kell vizsgálni.

A GYSEV 2014. évi KSZ-e a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszűnése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket (KSZ 19.-20§) során rögzíti az eljárás menetét (megállapításától a határozathozatallig, vizsgálat, munkavállalói képviselő, tanú meghallgatása, határozat tartalma) *Megjegyezzük, hogy nagyon homályosan van megfogalmazva az, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására azonnal csak akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló nem fordult bírósághoz, mert keresetlevelelnék benyújtása a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására halasztó hatállyal bír, és az erről szóló jogerős bírói döntés bíróságban lehet alkalmazni (lásd: KSZ 19. § 9./" A meghozott határozatot az érintett munkavállalóval írásban, a törvényi határidőn belül közölni kell. A jogerőre emelkedést megelőzően a határozatban foglaltak nem hajthatók végre. A jogerős határozat végrehajtását 30 napon belül meg kell kezdeni)* A KSZ 20. §-a tartalmazza a hátrányos jogkövetkezményeket, felsorolás és az alkalmazás néhány szabálya (munkakör – áthelyezés esetén az új munkakörre megállapított bér nem lehet kevesebb, mint eredeti alaphárának 80 %-a) A jogkövetkezmény összességében nem érheti el a munkavállaló egy havi alaphárát.

3.8.1. A munkavállaló kártérítési felelősségének alakulása

Szigorodó kártérítési felelősség

A MÁV Zrt. KSZ 2013.01.01., MÁV Zrt. KSZ 2014.01.14. és a MÁV Zrt. KSZ 2014. 06.06. szerint a munkavállaló kártérítési felelőssége munkaviszonyból származó kötelezettsége vétkes megszegése esetén *legfeljebb háromhavi távolléti díja*, ez azonban *hat hónapra* emelkedik bizonyos esetekben (ha munkáltatói jogkör gyakorlása során, egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegés, jogerősen megállapított szabálysértés elkövetése vagy jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel okozta a kárt.) Sőt, szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartás esetén *a teljes kár megtérítésére* is kötelezhető. Ugyanígy szabályozza a kérdést a MÁV Start Kft 2014. KSZ (75§).

A 2006. és 2011. évi MÁV Vasútör Kft KSZ és a 2011. évi MÁV IK Kft. szerint a munkavállaló kártérítési felelőssége *legfeljebb 6 havi távolléti díjának megfelelő mértékig* terjed.

Ez a szabályozás kissé enyhült azzal, hogy a MÁV Vasútör 2015. évi KSZ-ében ez az időtartam általában *3 hónapra* csökkent, igaz négy, konkrétan meghatározott esetben (49§.2.) továbbra is *6 hónapnyi* távolléti díj az elmaraszthatóság.

Mind a MÁV Zrt, mind a MÁV Vasútör Kft. 2015. KSZ-e szerint is, ha a károkozás szándékos, *akár a teljes kárt is meg kell fizetni*. Ez utóbbi kitéltet azonban nem találjuk még a MÁV IK Kft 2011. KSZ-ében. Ez utóbbi esetben viszont részletes szabályozást találunk a cég-autóban okozott kárt illetően. (49§4).

A MÁV FKG Kft 2014. évi KSZ-e (60§) szerint a dolgozók legfeljebb 3 havi, az iroda-és divízióvezetők legfeljebb 6 havi távolléti díjig maraszthatók el, gondatlanság esetén 8 havi díjig. Súlyosan gondatlan vagy szándékos magatartás esetén akár a teljes kár megtérítésére is kötelezhető a dolgozó.

Munkáltatói kárigény érvényesítésének szigorítása

MÁV Vasútör 2015. évi KSZ-ében (49§5) – ugyanúgy, mint a MÁV Zrt 2013. és 2014. évi KSZ-ében, bvalamint a MÁV Start KSZ-ben (2014. KSZ, 75§) - a munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a minimálbér háromszorosát nem haladja meg. Efelett – ha nincs egyezség a felek között – a munkáltató a bíróság előtt érvényesítheti az igényét az elévülési időn belül.

Korábban, a MÁV Vasútör 2006. és 2011. évi KSZ-e szerint (15§.3) a „munkáltató jogosult közvetlenül kártérítésre kötelezni a munkavállalót az okozott kár 300.000,-Ft-ot meg nem haladó részében”, azaz ugyanúgy, mint a MÁV Zrt KSZ 2009., 2010., 2011. és 2012.-es változatai esetében a *munkáltatói kárigény közvetlenül érvényesíthető* a munkavállalóval szemben.

3.9. A munka díjazása

A pótlékok meghatározására vagy az alapbér, vagy a törzsbér százalékában kerül sor.

A törzsbér= alapér+rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja.

3.9.1. Bérpótlékok

Műszakpótlékok

Beosztás típusa	MÁV Zrt 2014	MÁV Létesít- ményüzemeltet ő és Vasútőr Kft., 2015	MÁV SZK 2014	MÁV Start 2014	MÁV Start KSZ 2014 (Vezényelt utazói mun- karendben dolgozók, 10. sz. melléklet szerint)	MÁV FKG Kft 2014	GYSEV KSZ 2014
Többműszakos (déltutáni, 14-22)	20% (törzsbér)	20% (törzsbér)	20% (törzsbér)	20% (törzsbér)		25 % (törzsbér)	20% (alapsbér)
Többműszakos (éjszakai, 22-06)	40% (törzsbér)	40% (törzsbér)	40% (törzsbér)	40% (törzsbér)		50% (törzsbér)	30% (havi teljes éjszakai szolgálat teljesítése esetén); 35% (havi 10 éjszakai szolgálat esetén)
Megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben	30% (törzsbér)	30% (alapórabér)	30% (alapórabér)	30% (alapsbér)		30% (alapsbér)	20% (alapsbér)
Nyújtott műszakos (max 10 órás munkaidő)		5%					
Nyújtott műszakos (éjszakai pótlék, min 2 óra munkavégzéstől)	40% (törzsbér)						
Nyújtott műszakos (10 óránál hosszabb napi	10% (törzsbér)	10%	10%				

munkaidő)									
Vezényelt utazói munkakörben foglalkoztatott - műszakpótlék a ténylegesen teljesített munkaidő után						35 % (törzsbér)			
12/36 órás, illetve 13/35, 14/36 munkaidő-beosztásban									ledolgozott óráknak megfelelően a személyi alappér %-a 15

Megjegyzés:

A 2012-es Mt szerint a műszakpótlék mértéke 18.00 és 6.00 óra között egységesen 30% (Mt. 141. §).

A délutáni műszakpótlék megszűnt. Az éjszakai pótlék (22 és 6 óra közötti éjszakai munkavégzés) a nem műszakban dolgozók esetében, feltéve hogy a munkavégzés az egy órát meghaladja, 15%. (Mt. 142. §)

A MÁV Start Zrt (2014. évi KSZ, 54§.3) szerint a havi törzsbér 10%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben és a nyújtott állandó nappalos munkarendben foglalkoztatott munkavállalót, ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát.

Éjszakai pótlék, az alappér %-ában

22-06 óra	MÁV Zrt 2014	MÁV Vasútör 2015	MÁV SZK 2014	GYSEV 2014. KSZ
Nem műszakos éjszakai munkavégzés esetén	40%	40%	40%	30%
Általános munkarendű (Nappalos)	60% (6. éjszaktól)		60% (6. éjszaktól)	

3.9.2. Rendkívüli munkavégzés és díjazása

Bérpótlék

MÁV Zrt 2014	MÁV Létesít- ményüzemeltető és Vasútőr Kft., 2015.01.01. 35.§	MÁV SZK 2014	MÁV Start KSZ 2014	MÁV Start KSZ 2014 (Vezényelt utazói munka- rendben dolgo- zók, 10. sz. mel- léklet szerint)	MÁV FKG Kft 2014	GYSEV KSZ 2014
20 óráig - 50 %	-75 óráig 50%	20 óráig - 50 %	20 óráig - 50 %	1-200 óra - 50%	0-100 óra - 50%	mozdonyvezetők: 0-120 óráig 50% 0-200 óra 100%
21 - 150 óráig 75 %	76-150 óráig 75%	21 - 150 óráig 75 %	21 - 150 óráig 75 %	201-300 óra - 150%	101-200 óra - 65%	201 órától - 150%
151 - 200 óráig 100 %	151-250 óráig 100%	151 - 200 óráig 100 %	151 - 200 óráig 100 %		201-300 óra - 100%	
201 - 230 óráig 135 %	251-300 óráig 135%	201 - 230 óráig 135 %	201 - 300 óráig 135 %		100% bérpótlék, heti pihenőidő alatt, 50%, ha másik pihenőidőt biztosítanak	

Készenlet díjazása, az alappér %-ában

MÁV Zrt 2014	MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútőr Kft., 2015.01.01. 35.§	MÁV SZK 2014	MÁV Start KSZ 2014	MÁV FKG Kft 2014	GYSEV KSZ 2014
max 800 óra, függe- lék szerint max 1200 óra/év	max óra nincs külön megha- tározva	max óra nincs külön meghatározva	max 800 óra, mun- kavállalóval írásos megállapodás alapján ennél több		max 168 óra
300 óráig 25%	800 óráig 25%	300 óráig 25%	300 óra felett 30%	25%	30%
301-800 óra -35%	800 óra felett/ pihenő-, mun- kaszüneti napon 30%	301-800 óra -35%			
801-1200 óra 40%; pihenő/munkaszüneti napon - 40%-47%		801 órától 40%; pihenő-, munkaszüneti napon 45%			

3.9.3. Egyéb pótlékok, költségterítések

	MÁV Zrt	MÁV Lételményüzeme és Vasúttör Kft., 2015.01.01. 35.§	MÁV SZK 2014	MÁV Start 2014 KSZ	MÁV FKG Kft 2014	GYSEV 2014 KSZ
Mozdonyvezetői pótlék				35% (melléklet szerint)		van
Gőzmozdonyvezetői pótlék						alábbér 30%-a
Ügyelet (rendelkezésre állás, személyi alábbér %-ában)	munkanap 50%; pihenőnap 65%	nem	munkanap 50%; pihenőnap 65%	munkanap 50%; pihenőnap 65%	55% 60% (ha a munkavégzés tartama nem mérhető)	50% (max 100 óra/hó rendelhető el)
Helystesítési díj (a helyettesített munkavállaló alábbérének %-a)	max 20% (max 40%, ha többen végzik a helyettesítést)	max 20% (max 40%, ha többen végzik a helyettesítést)	max 20% (max 40%, ha többen végzik a helyettesítést)	max 20% (max 40%, ha többen végzik a helyettesítést)	50% (magasabb munkakörű helyettesítésénél) 25% (alacsonyabb munkakörű helyettesítésénél)	
A munkaszüneti napon végzett munkabérpótléka				120%		függetlenül attól, hogy erre rendes munkaidőben vagy rendkívüli munkaidőben kerül sor – az

							aznapi felül abéren távolléti díja is megilleti.
Műszakpótlékra nem jogosult éjszakai pótléka (alapbér %-ában)	40% (60% a 5. éjszakai szolgálatától)	40%	40% (60% a 6. éjszakai szolgálatától)	40%	van (munkáltató külön utasítása szerint)		
Nyelvpótlék	van	nincs	van	van	van (munkáltató külön utasítása szerint)		
Jegyeladási jutalék	van	nincs	nincs	van	van (melléklet szerint)		
Felügyeleti pótlék	van, 20%	nincs	nincs	van, alapbér 20%-a	van, alapbér 20%-a		van
Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka	van	Cégautó rendszeres vezetésének pótléka, 3 Ft/km	van, 4,5 Ft/km	van, 5 Ft/km	van, 5 Ft/km		van
		Gépjármű-vezetési pótlék – 35 Ft/óra (13\$.4)					
Átirányítás (magasabb munkakörben végzett munkára) (alapbér %-ában)				528 óráig 10% 529-704 óra között 20% 705-880 óra között 30%			
Csoportvezetői pótlék, alapbér %-ában				10%			
Technológiai létszámtól eltérő munkavégzés esetén járó külön díjazás				350 Ft/óra (Két jegykezelő helyett egy látja el a munkát)			
Prémium						Külföldi Java-dalmazási	

						Szabályzat szerint	
Utánfizetési pótlék							A vasúti fuvarozásból eredő bevételek után - KSZ 4. sz. Melléklet szerint
Átvezenylési pótlék							Szolgáltatónként 1900 Ft
Egészségre ártalmas munkavégzés pótléka							40 %
Megszakítás nélküli munkarendtől ideiglenesen eltérő munkarendben foglalkoztatottak pótléka							A 12/24 munkarendből ideiglenes folyamatos (13/35, 14/36) munkarendben történő foglalkoztatás időtartamára 10 %-on felül a mindenkori alapbér 15 %-a
Heiligenkreuz/Szentg otthárd Ipari Park kiszolgálását végző munkavállalókat havi pótléka							28.00 Ft átlány

Megjegyezzük, hogy a MÁV Vasútör Vagyonvédelmi és Szolgáltató Kft, 2011. évi KSZ-e még számos más pótlékot is tartalmazott. Ilyen a kutyavezetési pótlék (300 Ft/szolgálat); a kutyagondozási pótlék (150 Ft/szolgálat), a rendkívüli átvezenylési díj (500 Ft/szolgálat), vagy a szolgálatvezető nappalos munkarendből való kiváltása esetén a megszakítás nélküli munkarendben szolgálatot végző szolgálatvezetői feladattal megbízott munkavállalót megillető díj (szolgáltatónként 350,-Ft), a kiküldetési díj (500 Ft/szolgálat). A dolgozók teljesítményjutalomban is részesedtek (ez az üzleti eredmény függvényében: maximum 8 % volt).

A KSZ-ek szabályozzák a belföldi (és pl. a MÁV FKG Kft. 2014. évi KSZ-ében (26. és 27. §) a külföldi) kiküldetést teljesítő munkavállalók költségtérítését.

3.9.4. Kötetlen munkaidőben dolgozók – nem illeti pótlék a rendkívüli munkavégzés során

A MÁV Zrt. valamennyi vizsgált KSZ-e szerint a *kötetlen munkaidőben* dolgozókat nem illeti meg sem pótlék, sem szabadidő a rendkívüli munkavégzés során, s ugyanez a helyzet a MÁV Vasútör Kft. 2015. évi KSZ-e szerint (28§.4).

3.9.5. Költségtérítések

A MÁV Start Zrt 2014. évi KSZ-e a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítését (64§) és a munkába járással kapcsolatos utazási költségeket részletezi (65§). Ez utóbbi 28 Ft/km azoknak, akik nem tudnak tömegközlekedéssel eljutni a munkahelyükre. A GYSEV 2014. évi KSZ-e költségtérítések (51. §, 51/A–51/D. §, 52 – 53. §)

- Bel – és külföldi kiküldetések költségtérítése, külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségek,
- Telephelyen kívüli munkavégzés átalanya
- Uniós pótlék (Ausztriai vonalakon, €-ban elszámolva, meghatározott képesítései feltételek, pl. ÖBB hatósági mozdonyvezetői jogosítvány)
- Munkába járást szolgáló utazási kedvezmény (autóbusszon jogszabály szerinti 86 %, vagy napi munkába járás költségtérítése helyett 9 Ft/km utazási költségtérítés – Sza. tv. szerint)

Specialitás: a munkavállalónak a munkája ellátáshoz szükséges gépjárművezetői engedély kiállításához és érvényben tartásához kapcsolódó költségeit a vállalat megtéríti. *Figyelemre méltó, ahogy a Munkáltató a munkavállalók munkába járásával kapcsolatos munkavállalói helyzeteket kezeli, és ezt hogyan jelenít meg a költségtérítések között.*

3.9.6. Juttatások

Valamennyi KSZ tartalmazza a Választható Béren Kívüli Juttatások (VBKJ) körét. A bejárók közlekedése (akár a helyi, akár a bejárás) a 2008. és 2009. MÁV KSZ választható béren kívüli javadalmaszásai között „utazási hozzájárulásként” volt választható tétel. A 2010-es KSZ-től kezdve a „helyi utazási hozzájárulást”, illetve 2011. KSZ-ben „helyi bérletet”, a 2012-es, 2013-as és 2014-es KSZ-ben „helyi utazásra szolgáló bérletet” találsunk, amelyet igény szerint lehet igénybe venni. A MÁV Zrt. 2014 évi KSZ-e szerint (65§) a választható béren Kívüli juttatások a 2013. KSZ-ben foglaltakhoz képest kibővültek a „3. Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet”-tel. A MÁV Zrt esetében a káfétertia éves mértéke 2008-ban 250000 Ft volt, 2014-ben 267000 Ft. Érdekeségképpen megjegyezzük, hogy a 2008. évi KSZ tartalmazza, hogy a keretösszeg mértéke a 2005. évet követően évente legalább a fogyasztói árindex mértékével növekszik.

3.9.7. Szakszervezeti egyetértés szükségessége

A vizsgált KSZ-ekben általában rögzített kritérium, hogy a választható béren kívüli javadalmaszások rendszerének részletes szabályait a Munkáltató évente, a szakszervezetek egyetértésével kiadott, utasításban szabályozza. (Lásd. pl. MÁV Zrt. 2014. évi KSZ, 58§).

3.9.8. Béren kívüli javadalalmazások

MÁV Zrt. 2014. KSZ	MÁV Létesítmény-üzemeltető és Vasúttör 2015.01.01. 35.§	MÁV SZK 2014 KSZ, 58§	MÁV Start Zrt 2014	MÁV FKG Kft. KSZ 2014 55§2.
267000 Ft/fő	200000 Ft/fő	267000 Ft/fő	267000 Ft/fő (2013) 200000 Ft/fő (2015)	115000 Ft/fő (2014)
	10000 Ft/fő (Szác-henyi pihenőkártya)			

Megjegyezzük, hogy a MÁV Informatika 2012. évi KSZ-e még 292000 Ft, a MÁV SZK 2013. évi KSZ-e pedig már csak 267000 Ft kateóriát rögzít.

3.9.9. Választható béren kívüli juttatások

	MÁV Zrt. 2014. KSZ,	MÁV Vas-úttör Kft., 2015 KSZ	MÁV SZK 2014 KSZ, 58 §	MÁV Start Zrt 2014	MÁV FKG Kft. KSZ 2014
Lakáscélú támogatás	X	X	X	X	
Sportesemény belépő, jegy	X	X	X	X	
Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet	X	X	X		
Önkéntes Kölcsönös Nyugdíjpénztár tagdíj hozzájárulás	X	X	X	X	
Önkéntes Kölcsönös Egészségpénztár tagdíj hozzájárulás	X	X	X		
Önkéntes Kölcsönös Öngyógyító Pénztárak tagdíj hozzájárulás	X	X	X		
Széchenyi Pihenő Kártya – szálláshely alszámla	X	X	X	X	
Széchenyi Pihenő Kártya - vendéglátás alszámla	X	X	X	X	
Széchenyi Pihenő Kártya – szabadidő alszámla	X	X	X	X	
Iskolakezdesi támogatás (utalvány)	X	X	X	X	
Közlekedési hozzájárulás (helyi utazásra szolgáló bérlet)	X	X	X	X	

Munkába járás költégtérítés 86 % felett		X	X		
Erzsébet utalvány		X			
Magáncélú ruhapénz				X	
Albérleti támogatás				X	

MÁV FKG Kft. KSZ 2014 – nem specifikálja, milyen választható bérén kívüli juttatások vannak.

3.9.10. Egyéb juttatások

	MÁV RT KSZ 2014	MÁV Vasútör 2015 (35.§)	MÁV SZK KSZ 2014	MÁV Start Zrt KSZ 2014	MÁV FKG Kft. KSZ 2014	GYSEV 2014. évi KSZ
Erzsébet utalvány				alanyi jogon jár, 69/A§	alanyi jogon, 8000 Ft	cafetéria? cafetéria?
Nem munkabalesebtől eredő halál	750000 Ft (62§)	272000 Ft	1500000 Ft(63§)			cafetéria?
Biztosítási szolgáltatások				alanyi jogon jár, 69§		Csoportos élet-és baleset-biztosítás
Munkaruha	igen (4. sz. melléklet)	KSZ I. melléklete szerint	KSZ 4. sz. melléklete	KSZ 4.sz. melléklete szerint	igen (56§)	KSZ 7. sz. Melléklete szerint
Rendkívüli élet-helyzet – szociális segély	igen (64§)	3100 Ft/munkavállaló keret	igen (56§)	igen (3100 Ft/munkavállaló keret (71§))	igen (min 10 000 - max 40000 Ft) 53§	igen
Lakáscélú kölcsön	igen (VBJK-ban)	mellékletben szabályozva 2011. KSZ-ben még volt	igen (VBJK-ban)		igen, 52§ szerint	
Munkásszállás	igen 66§ szerint		igen 59§ szerint		igen 57§ szerint	laktanyai elhelyezés: térítésmentes
Munkahelyi étkeztetés					50§ szerint saját kezelésű konyhán	
Üdülő					Abádszalóki és szántódi üdülőben (51§)	

Temetési segély					igen	200 000 Ft
Iskolakezdési támogatás						23.400Ft/gyermek (utalvány formájában – július 1. után felvett gyermek után) (58./A. §)

3.9.11. A munkavállalók munkájának egyéb elismerése

A MÁV FKG Kft. 2014. évi KSZ-e lehetőséget nyújt
 Ügyvezetői dícséretre (47§), 50 000 Ft jutalommal, illetve
 Pethes Sándor díjra (48§), 75 000 Ft
 Főfoglalkozású gépjárművezetők elismerésére (49§) (nettó 8 000 Ft-tól 20 000 Ft-ig).

A GYSEV 2014. évi KSZ-e szerint (55§) "GYSEV Zrt. szolgálatáért évente 6 db "GYSEV Zrt. szolgálatáért" (1 arany, 2 ezüst, 3 bronz) 20–10–5 évi szolgálat után (140, 100, és 80 ezer Ft jutalommal), szolgálathoz kapcsolódóan elhunyt munkavállalók posztumusz díját kaphatnak kereten felül is.

- Dícséretetek: Elnöki: 80 ezer, Vezérigazgatói: 70 ezer, Vezérigazgató–helyettesi: 61 ezer Ft
- Nyugdíjba vonuláskor egyhavi alaphár 1,7 szeresének megfelelő összeg jár
- Véradásért arany–bronz–ezüst jelvény 10 ezer Ft-tal kezdődő, emelkedő összegek (arany fokozaton belüli differenciált aszerint, hogy hányszoros véradónak számít a munkavállaló, pl. 60–szoros véradó 18 ezer Ft jutalmat kap)
- Jubileumi jutalom: (57. §)
 - 25 év szolgálati idő (ebből 10 év a GYSEV Zrt.-nél) – 25 éves jub.jut. jár
 - 40 év szolgálati idő (ebből 20 év a GYSEV Zrt.-nél) – 40 éves jub.jut. jár
 - a meghatározott szolgálati időkre való beszámításokat részletesen meghatározták (ideértve az áthelyezéseket is)
 - a jubileumi jutalom a munkavállaló egyhavi alaphérének 1,7 szerese
 - ötökösnek is kifizethető

A GYSEV mindkét Kollektív Szerződésére jellemző, hogy a többi, a Vasutasok Szakszervezete által kötött kollektív szerződésekhez viszonyítva több munkavállalói juttatást tartalmaz, hozzáátve, hogy egyik Kollektív Szerződés 5. sz. Mellékletét (Cafetéria Szabályzat) nem ismerjük, de valószínűnek tartjuk, hogy itt még további juttatás–csomagot vehetnek igénybe a munkavállalók.

Külön kiemelendő, hogy a GYSEV Zrt. rendkívül nagy figyelmet fordít arra, hogy a vasútnál, és különösen a GYSEV Zrt.-nél hosszabb ideje dolgozó munkavállalók, a GYSEV Zrt. érdekében eljáró, kitűnő munkát végző kollégáik megbecsülésére (GYSEV Zrt. szolgálatáért kitüntetés, háromfokozatú vezetői dícséret, jubileumi jutalom, mindegyik pénzjutalommal összekötve).

3.10. Bérezés

A MÁV Zrt. keretében a Megállapodás a 2014. évi bérintézkedések végrehajtásáról, 2014.03.14. – rendelkezik az éves béremelésről. A Megállapodás nemcsak a MÁV Zrt-re vonatkozik, hanem az összes, MÁV csoportban lévő vállalatra, ahol a MÁV Zrt. tulajdonosként jelen van, így a MÁV SZK Zrt-re, a MÁV-Start Zrt-re, a MÁV Vagyonkezelő Zrt-re, a MÁV Ingatlankezelő Kft-re, a MÁV FKG Kft-re, a MÁV KfV Kft-re, a MÁV Vasútör Kft-re, a MÁV Vagon Kft-re és a MÁV KERT Kft-re is.

A 2013. évi bérmegállapodást illetően a MÁV SZK. Bérmegállapodás 2013 kiegészítése magába foglalta az alaphér 6000 Ft-os emelését, kompenzálásképpen az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás önálló fizetésének megszüntetése és a gépjárművezetői pótlék csökkentése miatt.

A MÁV FKG Zrt 2014-es KSZ-e az éves béremelés mértékét a munkáltató a szakszervezettel külön tárgyaláson határozza meg legkésőbb a tárgyév októberéig. Előfeltétel, a munkáltató eredményes gazdálkodása.

A GYSEV mindkét vizsgált Kollektív Szerződése utal az 1. sz Mellékletre, mint amely tartalmazza a "Bérendszert"-t, de csak azt az utalást tartalmazza, hogy ezt a Mellékletet külön fogják kiadni. Holott a Kollektív Szerződés szövegében meghatározzák, hogy ez a Melléklet tartalmazza a bért kategóriákat, fizetési fokozatokat. Nem találtunk, csak egy rövid utalást arra vonatkozóan, hogy évente – a Kollektív Szerződés módosításával együtt a bértáblázatot is felül kell vizsgálni.

2015. március

A Vasutasok Szakszervezete által kötött kollektív szerződések fő tendenciái
Ajánlások és egy minta ágazati KSZ körvonalazása
Készítette: Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft.

III. rész

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042



Tartalom

1. Tendenciák.....	5
2. Dilemmák.....	5
3. Erősségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek.....	6
4. Egy lehetséges ágazati KSZ típusa.....	8
5. A minta-Kollektív Szerződés szövegezésének módszereiről.....	11
Minta Kollektív szerződés	12
I. RÉSZ	12
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	12
A Kollektív Szerződés hatálya.....	12
A Kollektív Szerződés felépítése és szabályainak alkalmazása.....	12
A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása.....	14
A Kollektív Szerződés felmondása, megszűnése.....	14
A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal.....	15
II. RÉSZ	16
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER	16
A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei.....	16
A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése.....	16
A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása.....	17
A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsokkentes esetén.....	17
Tájékoztatási kötelezettség.....	17
A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele.....	18
A szakszervezeti tisztviselők munkajogi védelmére vonatkozó szabályok.....	18
A Vasúti Érdekegyeztető Tanács.....	19
III. RÉSZ	20
A MUNKAVISZONY	20
A munkaviszony létesítése.....	20
A munkavégzés helye.....	20
A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok aláírásrúsege.....	21
A munkavállalók munkahelyének megőrzése érdekében teendő intézkedések.....	21
Próbaidő.....	22
Osszeférhetetlenség.....	22
A munkáltatói felmondás korlátozása.....	23

24	A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei
25	IV. RÉSZ
25	A MUNKAIDŐ
25	A rendes munkaidő
25	Fogalom meghatározások és értelmezések
26	A munkaidő mértéke
27	Munkaidőkeretek
28	A munkarendek meghatározása
29	A munkaidő-beosztás általános szabályai
30	A munkaidő-beosztás módosítása
31	A nappalos munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása
31	A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállalók munkaidőjére vonatkozó külön rendelkezések
31	A munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása
32	Osztott munkaidő
33	A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések
33	A rendkívüli munkavégzés
34	A rendkívüli munkavégzés díjazása
34	A készlet
35	A téli időjárás kapcsán elrendelhető keszenlétre
36	Az ügyelet
36	A PIHENŐIDŐK
36	A munkaközi szünet
37	A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje
37	A megszakítás nélküli (fordulós) és nyújtott műszakos munkarendűek pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések
38	Pótszabadság, Rendkívüli szabadság
38	Tanulmányi munkaidő-kedvezmények
39	V. RÉSZ
39	A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI
39	A munka díjazásának alapvető szabályai
39	BÉRPOTLÉKOK
39	A műszakpótlék
40	Éjszakai pótlék
40	Nyelvtudási pótlék
41	Jegyeladási jutalék
41	Felügyeleti pótlék

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka.....	41
A helyettesítési díj.....	42
MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS	42
Átrányítás, kiküldetés, kirendelés) közös szabályai.....	42
Átrányítás, kiküldetés.....	43
KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK	44
A beföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítése.....	44
A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése.....	44
A MUNKABÉR VÉDELME	44
Munkabér előleg.....	44
A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések.....	45
A távolléti díj számítása.....	45
VI. RÉSZ	47
A HÁTRÁNYOS JOGÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A	
MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSÉG SZABÁLYAI	47
A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények.....	47
A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSÉGE	49
A munkavállaló kártérítési felelőssége.....	49
A leltáriányért fennálló felelősség (Mt. 170. §).....	49
A MUNKÁLTÁTO KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSÉGE	50
A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén.....	50
VII. RÉSZ	51
MUNKAÜGYI VITÁKRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK	51
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	53

1. Tendenciák

Az átvizsgált KSZ-ekben – a többéves összehasonlítás egy többé – kevésbé jól felismerhető tendenciát vélünk felfedezni: egyrészt törekvést az egyszerűsítésre, másrészt többé az egységesítésre. Ezt a tendenciát azon KSZ-eknél fedeztük fel, hogy ahol a munkáltatói oldalon a MÁV Zrt. illetve a MÁV Zrt. által alapított cégek, a szakszervezeti oldalon a reprezentatív szakszervezetek, köztük is elsősorban a Vasutasok Szakszervezete foglaltak helyet.

Jól látható, hogy a KSZ-ben a felek észlelték a túlszabályozás veszélyét, és ezért megpróbálták egyszerűsíteni és ezzel együtt egységesebb szabályokat megfogalmazni (például az egyes munkavállalói csoportok esetében ugyanazon elnevezéseket használják egy idő után), vagy közös szabályok megfogalmazásával próbálták áttekinthetőbbé és a mindennapi használatra alkalmasabbá tenni KSZ-EK szövegét.

Kedvező tendenciaként értékelhető – hogy feltehetően közös akaratral – ha nem is az új Mt. ellenében, de nem iktatnak be olyan szabályokat, amelyek utalnának az új Mt. által teremtet, sokat kritizált helyzetre, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóknál (így a MÁV Zrt.-nél, és a belőle kivált, általa többségi tulajdonban álló vállalatoknál) nem lehet magasabb felmondási időt és végkielégítést adni. Egyedül a MÁV FKG Kft 2014. évi KSZ-e bizonyos beosztásoknál biztosít magasabb felmondási időt, mint az Mt. előírása (pl. rodavezetők, divízióvezetők esetében plusz 2 hónap; főépítés vezetők és építésvezetők esetén plusz 1 hónap) – ez a szabály valószínűleg az ágazati KSZ-ből, de mindenképpen attól eltérő szabályként a helyi szabályozást tartalmazó függelékbe került. Tapasztalható, hogy felek igyekeznek a munkavállalókra kedvezőbb feltételekben megállapodni még a társzólag e tekintetben szűkre szabott keretek között is (így pl. több KSZ-ben az Mt. mérteikre szabott felmondási idő egész időtartamára felmentést kap az a munkavállaló, aki több évziedet töltött az adott munkáltatónál, vagy nyugdíjba készül, ha a munkáltató működése miatt kerül sor a felmondásra)

Ezeket a pozitív tendenciákat mindenképpen figyelembe vettük az ágazati KSZ meg-szövegezésénél.

Az ezekkel ellentétes tendenciákat – a túlrészletezett szabályozás, vagy az Mt. szabályo-zás keretein belüli eltérési lehetőségeket csak a munkavállalók terhére történő megháta-rozása ("lefele szabályozás") – a már törekvésként felismerhető egységesítéssel és egy-szerűsítéssel (szövegezésben és szabályozásban egyaránt) lehet kiszűrni.

2. Dilemmák

A KSZ-ben szabályozandó feladatellátás, munkavégzés nagyon sokrétű, bonyolult. Kér-dés, hogy mi lenne a jobb: a nagyon részletes szabályozás, és ha igen a fösszövegben, vagy inkább a mellékletek és függelékek segítségével; vagy egy kevésbé részletes szabá-lyozás. A részletes szabályozás esetében hogyan lehet még áttekinthetőbbé tenni a kol-lektív Szerződést?

A rendes munkaidő fogalmához kapcsolódó fogalommagyarázat, vagy a munkaidő beosz-tás szabályai esetében (MÁV Start KSZ) vetődik fel az az elvi kérdés, hogy egy ágazati megközelítésű KSZ esetén a lehető legnagyobb halmazz elvét kell-e alkalmazni, azaz olyan fogalomtárat, leírást kell-e létrehozni, amelyben minden lehetséges változat előfor-dul? Ez fontos lehet az érvényesség szempontjából, viszont az áttekinthetőséget nehezít-heti.

Elfogadható-e az a megoldás, hogy a legnagyobb fogalomkészlettel dolgozó munkaidő-és pihenőidő részre vonatkozóan – a szabályok bevezetéseképpen (ahogy az Mt.-ben a is) egy "fogalom meghatározások" pont jelenik meg, és itt jelenének meg az egységes

értelmezésű fogalmak. Itt lehetne utalni egy-fogalomnál arra, hogy ezt helyileg hol szabályozzák, de meg lehetne jelölni az eltérést is (pl. kivételként).
 Alapában jellemző, hogy a GYSEV Zrt. 2014-től hatályos Kollektív Szerződés jóformán csak a szükségességnek minősíthető munkaidő-szabályokban és az ehhez kapcsolódó ellenértékekre vonatkozó szabályokban tér el az előző, több mint 20 évig hatályban tartott Kollektív Szerződés szabályaitól. Ez a változás mellett az állandóságot, mint lehetőséget rejti magába.

3. Erösségek, gyengességek, lehetőségek, veszélyek

Feltehetjük a kérdést, ha a jelenlegi célunk egy lehetséges, használható ágazati KSZ kialakítása, a jelenlegi KSZ-ekben milyen olyan erösségeket érhetünk tetten, amelyek ezt segítik (erösségek), és mely tulajdonságaik nehezítik (gyengességek)?

Az erösségek között a KSZ-ek következő tulajdonságait identifíkalhatjuk:

- Jól strukturáltak
- Kötelmi rész, normatív rész elválik
- A részleteket gyakran a mellékletek tartalmazzzák, ez egyrészt azt jelenti, hogy lehetőség van a nagyon részletes szabályozásra, másrészt egyszerűsíti a főszeveg mondanivalóját (példa: MÁV Start KSZ 12 melléklete).
- A telephelyekre (munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységek) külön függelékek vonatkoznak.
- Felismerve azt, hogy a szabályozott kérdés bonyolult, a legutóbb készült és érvényes – KSZ-ek részletesen tartalmazzák a munkaidővel kapcsolatosan használt fogalmak meghatározását, értelmezését. (pl. az Mt.-ben foglaltakon túlmenően milyen esetekben van szükség az írásban foglaltakra)
- A KSZ-ek többsége rögzíti a Vasúti (Társasági) Erdekegyeztető Tanács működésétésének gyakorlatát
- Az Mt-n túli szabályozásra sok pontnál szükség van a munkavégzés sokszínűségé miatt, s ezekre sok esetben ki is térnek a KSZ-ek (pl. az Mt.-ben foglaltakon túlmenően milyen esetekben van szükség az írásba foglalásra
- Több KSZ részei szinte azonosak (normaszöveg szerint is) ez megkönnyíti egy ágazati KSZ létrehozását, ezeket a részeket szó szerint be lehet emelni (pl. a munkáltatói felmondás korlátozása a MÁV Zrt. és a MÁV Start Zrt., a MÁV Vasúti Zrt. esetében; a MÁV Start Zrt. esetében az Mt.-ben foglaltaknál magasabb felmondási idő, magasabb végkielégítés 10 éves munkaviszonytól.
- A GYSEV esetében pozitívumként értékelhetjük, hogy a 2014-től hatályos Kollektív Szerződésben a szerződő felek egyetemesítésre vonatkozó törekvésüket látjuk, mivel már rendszerezni a munkarendeket, a munkaidő-beosztásokat, és csak azokra a munkavállalói csoportokra vonatkozóan adnak meg speciális szabályokat, amelyeknek munkavégzési körülményei ténylegesen eltérnek a többiekétől.
- A munkarendek, a munkaidő-beosztások részletezettsége mellett mindkét Kollektív Szerződés megfélelően tekintettel van az egyes munkavállalói csoportok különböző helyzetére, erre utal a pótlékok nagy száma, a költségterítések rendszere.

A GYSEV KSZ esetében feltűnő az is, hogy a 2014-től hatályos Kollektív Szerződésben csak nagyon kevés, az új Munka Törvénykönyvben a munkavállalók helyzetét nehezítő szabályt találtunk, az egyik ilyen a 10. sz. Mellékletben az egyéves munkaidőkeret. Ugyanakkor a Kollektív Szerződés eltér attól a megfélelően kifogásolható műszakpótlék-fogalomtól, amit az új Munka Törvénykönyv vezetett be. Példának okáért ez a Kollektív Szerződés a betegség szabadság és a táppénz teljes idejét munkában töltött időnek tekinti a a szabadság megállapításakor (Megjegyzés: az Mt.-t 2015. január 1-jétől is így módosították).

Egy esetleges ágazati KSZ kialakítását nehezítik a beazonosított **gyengességek**. Ezek a következők:

- Fontos, hogy a KSZ-t maguk a dolgozók is megismerjék, értelmezní tudják. Esetenként azonban – magának a témakörnek a sokrétűsége következtében is – a szabályozás túlságosan bonyolult. Ilyen a munkarend rész.
- Nem mindegyik KSZ-ben találunk olyan jó gyakorlatot, mint pl. a MÁV Zrt. és a MÁV Start KSZ-ben a belső munkaerőpiaci szolgálat
- A KSZ-ek olvashatóságát nehezíti az egy-egy paragrafuson belül más paragrafusra hivatkozás, akkor is, ha egyszerűbb lenne idézni az adott paragrafust. (Pl. MÁV Start KSZ. 285 3. pontjának megfogalmazása).
- Nem azonosak a fogalmak, egyszerűsítésük során is előfordulhat, hogy sok a kivétel, a másféle értelmezés.
- Ha nem lesz egyértelmű a szabály (amely az egységes fogalom készleten alapul), sokféle lehet az értelmezés.

- **Melyek azok a lehetőségek, amelyek segítenék egy lehetséges ágazati KSZ kialakítását?**
A túlságosan bonyolult szabályozások esetében szükséges, de nem elegendő a már elkészült és használt egységes fogalomgyararat, hanem szükség lenne direktívusabb, táblázatos formába foglalni az ilyen típusú szabályozásokat (munkarend, bérpótlékok, stb.)
- A vizsgált KSZ-ek időben és horizontálisan is sok tekintetben hasonlóak (azonosak, helyenként szövegszerűen megegyeznek). Ez az ágazati (több munkáltató) KSZ vaiozásinüségét rejti magába.
- Az egy-egy KSZ-ben felbukkanó jó gyakorlat átvétele (pl. a MÁV Zrt., a MÁV Start KSZ-ében megjelenő belső munkaerőpiaci szolgálat gyakorlatát).
- A GYSEV Zrt. mindkét kollektív Szerződése viseli az osztrák rész tulajdonra és az országgháton kívüli munkavégzésre, mint jellemző körülményre utaló jellemzőket, ami – követendő módon és lehetőségként - a munkavállalói helyzetek, érdekek figyelembe vételében, és elismerésében érhető utól.

Melyek azok a **veszélyek**, amelyeket beazonosíthatunk?

- Egy lehetséges ágazati KSZ elfogadása akadályokba ütközhet. Ezt a veszélyt csökkenthetjük a több munkáltatóra kiterjedő KSZ-re való törekvéssel.
- A túlságosan bonyolult KSZ betartása nehézségekbe ütközik: a szabályok ismerete, a betartás ellenőrzése kérdésessé válhat.
- A jó gyakorlat sok esetben csak példa lehet. Akár azonnal ágazati KSZ-t, akár több munkáltató KSZ-t kezdenek el tárgyalni a felek, az ágazat nem mindegyik munkáltatója tudja megfizetni a jó gyakorlattal együtt járó többletköltséget.

4. Egy lehetséges ágazati KSZ típusa

A MÁV Zrt., a belőle kivált vállalatrészekből alakult, a MÁV Zrt. kizárólagos vagy többségi tulajdonában lévő vállalatok, mint munkáltatók és ezeknél a munkáltatóknál kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezetek (elsősorban a Vasutasok Szakszervezete) által köendő ágazati KSZ esetében a felvetett dilemmák és a bemutatott tendenciák megoldása és figyelembe vétele mellett fontos kérdés, hogy milyen típusú ágazati kollektív szerződést kötnek az ágazatban.

A Munka törvénykönyve (Mt. 276. §) szerint kollektív szerződést köthetnek a munkáltató és a szakszervezet (a munkáltatóra illetve munkavállalóira kiterjedő hatállyal), valamint a munkáltatói érdekképviseleti szervezet és szakszervezeti szövetség (pl. kollektív szervezet köthetne a MGYOSZ és az MASZSZ). Megengedett az is, hogy több munkáltató között egy (vagy több) szakszervezettel az Mt. meghatározása szerint ún. *tágabb hatályú* kollektív szerződést, és ennek kiterjesztését kéri a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.

És végül az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 4. § (2) bekezdés a) és b) pontja szerint a kollektív szerződés-kötésre jogosultak köthetnek kollektív szerződést vagy egyéb megállapodást, vagy kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős miniszertől.

A vasút, mint ágazat (a közlekedési ágazaton belül ágazat) helyet kapott az Ágazati Párbeszéd Bizottságok sorában Vasútszállítási Ágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB) néven, amelynek alapító tagjai a munkáltatói oldalon a Magyar Vasúti, Vízi és Légiközlekedési Szövetség, szakszervezeti oldalon Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete, a Vasúti Koalíció (tagjai: Vasutasok Szakszervezete, Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete), a Műnődök és Technikusok Szabad Szakszervezete.

Egy optimális, a felek egyetértésével megkötött ágazati KSZ esetében felvetődik az is, hogy milyen módszerrel lehet elérni, hogy az ágazatban elfogadott legyen a KSZ, és megfeleljen a szerződő felek érdekeinek. Közentrekvető megoldásként jelentkezik, hogy az ÁPB-n belül, az ott helyet foglaló munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek kössenek meg a vasúti ágazat nagyszámú érintettjére kiterjedő KSZ-t, és ezt kéri kiterjeszteni az ágazat egészére.

A munkáltatói oldalon egyetlen szereplő foglalt helyet, a Magyar Vasúti, Vízi és Légiközlekedési Szövetség, amely – az ÁPB megalakulásakor, 2011-ben, az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata szerint – alapszabályának megfelelően érdekképviseleti tevékenységet ágazati szinten szervezi, a 491 Helyközi vasúti személyszállítás és a 492 Vasúti áruszállítás megnevezésű alágazatokban a főtevékenysége alapján ide besorolt 4 tag munkáltatója (akkor) 11596 fő munkaviszonyban álló munkavállalót foglalkoztatott. Ez – a Bizottság megállapítása szerint a foglalkoztatottak 98,1 %-a.

A szakszervezeti oldalon helyet foglaló szakszervezetek közül – a KSZ-ek aláírójaiként is megjelenő Vasutasok Szakszervezete, Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete, Műnődök és Technikusok Szabad Szakszervezete, Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete. (A Mozdonyvezetők Szakszervezetét az RMB – alapítóként – nem vette fel az ÁPB tagjai sorába, így csak tanácskozási joggal vett részt, ahogy a Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége is, de a Mozdonyvezetők Szakszervezete az Mt. kollektív szerződés-kötési jogosultságra vonatkozó szabályainak megfelelően és helyi KSZ kötésre joga volt)

¹ Sajnos, a Társadalmi Párbeszéd Központ honlapjáról nem derül ki, hogy az alapítók közül kik maradtak meg az alapítás óta eltelt 6 évben

Az RMB az alágazatban a 2011-es adatok szerint 11 822 fő foglalkoztatottal számolt, és megállapította azt is, hogy a négy VAPB tag szakszervezetnek összesen (akkor) 11 090 tagja van, és így ez az alágazat 90 %-os szervezettségűnek mondható. A helyzet később változott (elsősorban a MÁV Zrt.-ben történő kiszervezések következményeként, de a szakszervezeti oldalon megvan az akarat és a szervezeti erő is egy ágazati KSZ elfogadásához. A munkáltatói oldalon azonban – a Szövetségben helyet foglaló 4 munkáltatótól kívüli még több, kisebb (a MÁV Zrt. többségi tulajdonában álló, de önálló munkáltatóként fellépő) gazdasági szervezet található, amelyek nem pont a nagy munkáltató által végzett főtevékenység jellemzői, illetve viszonyai különböző tényezők miatt nem hasonlíthatók a főtevékenységet végzők körülményeivel (pl. az jelentős mértékben informatikai tevékenységet végző MÁV Szolgáltató Zrt., vagy a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasút-ör kft. tevékenysége, munkavállalói köre is eltérő. Vagy a GYSEV Zrt. a részben külföldi tulajdon és a permanens országhatáron túli munkavégzés következtében a többiekkel

eltérő érdekeket is képviselhetnek)

Mindezek miatt nehézkesebbé válik meg az a folyamatot, amely az VAPB keretében belülről, az ott bejegyzett munkáltatói szövetség és a másik oldalon helyet foglaló szakszervezetek (amelyek ráadásul nem azonos szakszervezeti szövetséghez tartoznak, és még egy csavar: a szakszervezeti szövetségek finoman rivalizálnak egymással) részvételével az ágazati KSZ megkötésének céljával indulna. E hátrány mellett természetesen meg lenne az az előny, hogy az így létrejött KSZ a szerződéses köztársasági tagok releváns ágazati jelenléte következtében valószínűleg elfogadottságában is jelentősen megnövekedne, és a kiterjesztés is könnyebben történne meg. Am amíg eddig eljuttánánk!

Természetesen – megfélemlítő, a szervezetektől érkező felhatalmazottság birtokában – a megoldás lehetne, hogy a munkáltatói szövetség (a Magyar Vasúti, Vízi és Légiközlekedési Szövetség) és a szakszervezeti szövetségek (LIGA Szakszervezetek, Magyar Szakszervezeti Szövetség, stb.) közös akaratral kössenek egy ágazati KSZ-t, de itt ugyanaz a probléma merülhet fel, mint az előző megoldásnál: a folyamat a rendkívül eltérő és sokszínű érdekek, az összehangoltságra, egységesítésre törekvés és az egészségben és részleteiben is igen eltérő tevékenységek egyeztetése miatt nagyon elhúzódna! További ve-szély itt is az lehet még, hogy a szövetségek tagjaiban többször fel támadhat a kétely, hogy ezen a szinten érdekeiket – alapos szakmai és szervezeti ismeret/tudás hiányában – megfélemlítően tudják-e képviselni a szövetségek. Az egyeztetést megnehezíti az is, hogy a szövetségi szinten tárgyalók kötelezettsége az őket delegálók előtti beszámolás, és ez egy sokszereplős folyamatban nagyon időrabló.

Ezért ajánlható a már más esetben is bevált megoldás: az alágazat meghatározó munkáltatói és szakszervezetei – akikben erős erre az elhatározás – az Mt. szabályai szerinti kötetnek egy *több munkáltatóra kiterjedő KSZ-t*, és ennek kéri a kiterjesztését. Az előny itt abban mutatkozik, hogy a résztvevők száma valószínűleg kevesebb lesz, így könnyebb lesz megegyezni!

Másrészt a KSZ-ek elemzéséből is kiderült, hogy a jellemzően vasúti személy- és teher-szállítási tevékenységet (és az azt kiszolgáló tevékenységet) végző nagy MÁV-vállalat (MÁV Zrt., MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútör kft., MÁV Szolgáltató központ Zrt. és a MÁV Start Zrt.) KSZ-ai egymással harmonizáltak (ezekben található a legtöbb közös szabály, és terjedelmük is megközelítőleg azonos); továbbá ezek a munkáltatók bizonyították, hogy készek megállapodni a legfontosabb kérdésekről. Ezt mutatja a MÁV Zrt. és a konzolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (MÁV-START Zrt., MÁV Szolgáltató központ Zrt., MÁV KfV kft., MÁV Vagon kft.) 2015. évre szóló bértmegállapodása, vagy a MÁV Zrt. Együttműködési Megállapodása.

Ez a megoldás kevesebb és könnyen orvosolható hátránnyal bír: az ágazati KSZ-ből ki-maradó munkáltatók és szakszervezetek esetleg a későbbi kiterjesztés után érezhetik úgy, hogy érdekeik nem érvényesültek kellőképpen. Ezért ajánlható, hogy még a tárgya-

lás megkezdése előtt a mindenképpen ágazati KSZ-t kötni akaró munkáltatók és szak-
szervezetek ajánlják fel a bizonytalanokodóknak a tárgyalásokban a megfigyelői státust,
vagy vállaljanak kötelezettséget arra, hogy az ágazati munkáltatóit és szakszervezetét
megfelelő módon (pl. egy külön erre a célra létesített, esetleg interaktív médiafelületen)
időről időre informálják a tárgyalásokról, az ott megvitatandó kérdésekről.
Másképp – jóllehet a szerződést kötők igyekeznek minél általánosabb, tartósabb rend-
kezésben megállapodni, ezek a szabályok mégiscsak egy meghatározott szociális part-
neri kör érdekeit tükrözik, és nem biztos, hogy a kiterjesztés során a többiek érdekei is
megfelelően érvényesíthetők.
Ugyanakkor előnynek tekinthető, hogy mégis létrejöhet egy olyan kollektív megállapodás
meghatározott munkáltatói kör és a szakszervezet között, amely például mutatná az ága-
zat (álgazat) szociális partnereinek, és kiterjesztés esetén mégiscsak ágazati kollektív
szerződés lesz belőle.

Határnyként említhető, hogy a kiterjesztést – ez már másoktól szerzett tapasztalatok
szerint – meg kell "küzdenni", be kell bizonyítani, hogy ez a KSZ az ágazat egészében jól
fog működni, és teljesíti céljait.
Külön említendő a szakszervezetek célja: a vasúti társaságokkal kötött kollektív szerző-
dések reformja, ezen belül – erőteljes fordulatként – a szakszervezet oldaláról kezdemé-
nyezett, a munkavállalók érdekeit elősegítő kompromisszumos javaslatok betervezése,
amelyek mindamellelt a munkáltatóknál is kedvező fogadtatásra találnak.

5. A minta-Kollektív Szerződés szövegezésének módszereiről

1. A Kollektív Szerződés Részekre tagoldódik, ezeken belül a fejezetekben az egyes jogintézmények §-okban találhatóak – ahogy a legtöbb vizsgált KSZ-ben. A §-on belül vagy, számossággal vagy francia bekezdéssel jelöltük a további tagozódást.

2. A 2014-ben hatályos, a Vasutasok Szakszervezete által kötött KSZ-ek közös szabályai kerütek be, a kimaradó szabályokat a Mellékletekben helyeztük el, vagy lábjegyzetben utaltunk erre, vagy a kimaradás okait, esetlegesen az eredeti helyen a törésre vonatkozó javaslatainkat a Kollektív Szerződés végén "Véggjegyzék" formájában rögzítettük.

3. A Kollektív Szerződés szövegezésénél a MÁV Zrt. KSZ-t vetjük alapul, mivel ezt tekintettük a többiek is irányadónak, de ha véleményünk szerint a speciális, vagy eltérő szabályokat helyileg célszerű meghatározni, azokat a helyi kollektív szerződésekbe és azok függelékéibe utaltuk szabályozásra ezt minden esetben szövegszerűen jelöltük is.

4. Ugyancsak a MÁV Zrt. KSZ-éhez tartozó Mellékleteket javasoltuk a Kollektív Szerződést kötő Feleknek alkalmazásra. Ezen kívül a 11–15. Mellékletre úgy teszünk javaslatot, hogy azok lényegében a Kollektív Szerződésből kiemelt részek, annak okán, hogy rendkívül részletességgel szabályozzák az adott jogintézményt, vagy olyan speciális szabályozást tartalmaznak, amelyek nem biztos, hogy minden aláíró munkáltatónál alkalmazható. Egy új, 16. számmal jelzett Mellékletet fogalmaztunk meg vasúti munkavégzés sajátosságaiból fakadó speciális követelményekről és megterhelésekről.

Véleményünk szerint, ezek a Mellékletek csak mintaként alkalmazhatók, tényleges akkor válhatnak a Kollektív Szerződés elfogadott részeivé, ha azokat a szerződő Felek megvitatták és elfogadták.

5. A minta-KSZ – jöllehet az új munka törvénykönyvre 2012-ben az Mt. végére helyezte a munkaügyi kapcsolatokról, a kollektív szerződésekről, a szakszervezetekről szóló fejezeteket – megmarad az átvizsgált KSZ-EK által követett sorrendnél, így a munkáltató és a szakszervezet együttműködésére, a szakszervezeti jogosságokra, magára a KSZ-re vonatkozó szabályokat mi is a KSZ elején helyeztük el.

6. A több munkáltatóra kiterjedő KSZ tárgyalása előtt rendkívül fontos tisztázni, hogy kik vesznek részt a tárgyalásban és kik lesznek az aláírók. Mivel pontosan nem tudjuk őket megnevezni (hiszen nem tudjuk, hogy mely munkáltatók és mely szakszervezetek lesznek hajlandók megkötni ezt a Kollektív Szerződést), a Kollektív Szerződésben részes Feleként, vagy aláíró munkáltatóként/szakszervezetként említjük őket.

7. Mivel a MÁV Zrt.-nél, a MÁV vállalatcsoport többi tagjánál működnek az érdekegyeztető tanácsok, megvan annak az együttműködési szervezet keretei, amelyeket egy majdan ágazati KSZ-ben mindenképpen meg kell említeni annyiban, hogy a későbbi érintettek számára is elő lehet írni, hogy a helyi sajátosságokat a már működő érdekegyeztető tanácsok illetve társasági érdekegyeztető tanácsok mintájára létrehozott szervezetekben (az egyégesítés érdekében azonos elnevezéssel: (a vállalat neve) Vasúti Érdekegyeztető Tanácsa) kell megvitatni és elfogadni.

8. A Mellékleteket (1–16.) és az Előköszöveget tagjainak átadott kérdőívek feldolgozásáról készített összefoglalót az írásban benyújtandó tanulmány CD változatában tesszük közzé.

Minta Kollektív Szerződés

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1. §

1. Jelen Kollektív Szerződést az aláíró felek (a továbbiakban: Felek, illetve részes Felek) határozatlan időre kötötték.

2. A Kollektív Szerződés hatálya – a 3. pontban foglaltak kivételével – kiterjed jelen Kollektív Szerződést aláíró munkavállalókra, akiknek a munkaviszonyára a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései az irányadók.

3. Nem terjed ki jelen Kollektív Szerződés hatálya az aláíró munkavállalóira. 208.§ (1)-(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóira.

4. Jelen Kollektív Szerződést az Mt. 276. § (5) bekezdése szerint, mint több munkavállalóra kiterjedő kollektív szerződést tagábr hatályúnak tekintik a Felek, és ennek megfelelően járnak el, azaz az egyes munkavállalóknál megkötött – szűkebb hatályú – kollektív szerződésekben jelen Kollektív Szerződéstől eltérően csak a munkavállalók javára rendelkeznek.

A Kollektív Szerződés felépítése és szabályainak alkalmazása

2. §

1. Jelen Kollektív Szerződés

a) Kötelmi része szabályozza a Kollektív Szerződésben részes munkavállalókat vezetőket és szakszervezeteket közötti kapcsolatokat, ideértve jelen Kollektív Szerződés elfogadása és módosítása, valamint ugyanezen Felek között a Helyi Független el fogadása és módosítása során követett együttműködést.

b) Normatív része tartalmazza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlatiuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet

2. Jelen Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat a Mellékletek tartalmazzák, melyek a Kollektív Szerződés részét képezik. Az azokban foglaltakat a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni és végrehajtani.

3. Jelen Kollektív Szerződésben részes felek a helyileg kötött kollektív szerződések függelékében az alábbi kérdéseket szabályozzák:

a) ha erre jelen Kollektív Szerződés felhatalmazást, illetve
b) ha az egyes munkavállalóknál – jelen Kollektív Szerződés tiltó rendelkezésének hiányában – egyéb, a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok alkalmazása
vállik szükségessé

A helyi kollektív szerződések szabályai és azok függelékei jelen Kollektív Szerződéstől csak akkor térhetnek el, ha az eltérésre a Kollektív Szerződés kifejezett felha-

talmazást ad, vagy ha az eltérés a munkavállalókra kedvezőbb rendelkezést tartalmaz, és ezt az eltérést a b) pontban meghatározott valamely tiltó rendelkezés nem zárja ki.

4. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók és a náluk munkáltatónál képviselttel és kollektív szerződés kötésre való jogosultsággal rendelkező szakszervezet vagy szakszervezetek vállalják, hogy ennek megfelelően áttekintik és rendezik a helyben kötött kollektív szerződéseket és azok függelékait.

Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók és szakszervezetek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a helyi függelék megkötésére jogosult belső szervezet egységek (telephelyek) felsorolását évente, valamint annak megváltoztatása esetén is közléstesszik.

5. A Kollektív Szerződés Mellékletei ::

1. számú Melléklet Az egyes egészszégre ártalmas tevékenységet ellátó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok
2. számú Melléklet A forgalmazási és raktározási veszteség normái
3. számú Melléklet A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvenyesítésének rendje
- 4.sz. Melléklet A MÁV Zrt. egyen-, forma-, és munkaruházati juttatásának általános szabályai
5. számú Melléklet A kereskedelmi szolgáltatást ellátók jegyeladási jutaléka
6. számú Melléklet A vasúti alaptévékenységgel kapcsolatos egyes munkarökök tartozó
7. számú Melléklet munkakörök felsorolása, amelyeket betöltő munkavállalók szokásosan a telephelyen kívül végzi a munkáját
8. számú Melléklet A zavaratlan vasúti közlekedést biztosító munkakörök felsorolása
9. számú Melléklet Azon munkakörök és tevékenységek felsorolása, amelyek ket ellátó munkavállalók gondatlan károkozásuk esetén 6 havi távolléti díjuk mértékéig marasztalhatóak
10. számú Melléklet A munkaközi szünetre vonatkozó eltérő szabályok alá tartozó állomások és munkakörök felsorolása
11. számú Melléklet Azon munkakörök felsorolása, amelyek esetében 66 munkanap kiküldetés rendelkezés rendeltető el
12. számú Melléklet A vasúti alaptévékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészszéggel alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása
13. sz. Melléklet A munkavállaló munkabaleseti eredetű halála vagy munkabalesetéből eredő maradandó egészségkárosodása esetén járó összegek
14. sz. Melléklet Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT)
15. sz. Melléklet Egyéb juttatások (javadalmaszaki rendszerekhez) – alanyi jogon járó, rendkívüli élethelyzetekhez kapcsolódó juttatások, alanyi jogon járó bérrel járó javadalmaszaki (VBKJ), az üzemszerű működést elősegítő juttatások
16. sz. Melléklet A vasúti munkavégzés sajátosságaihoz kapcsolódó speciális követelmények és megterhelések

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3. §

1. Jelen Kollektív Szerződést a benne részes munkáltatók nevében az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetők, és az aláíró munkáltatóknál képviselők, illetve kollektív szerződés kötésére jogosultsággal rendelkező szakszervezetek képviselétét ellátó vezető tisztviselői írják alá.

A Kollektív Szerződés alkalmazása során képviselőkkel rendelkezőnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely az Mt. 270.§ (2) bekezdésnek b) pontjának megfelelően alapszabálya szerint jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatóknál képviselőre jogosult szervezet мүködött, vagy tisztviselőivel rendelkezik.

Felek megállapodása szerint jelen Kollektív Szerződés megkötésére az a szakszervezet jogosult, amelynek a Kollektív Szerződésben részes munkáltatóval munkaviszonyban álló tagjainak száma az Mt. 276. § (2) bekezdés a) pontja szerint eléri a munkavállalók létszámának tíz százalékát, és ezt a munkavállalóknak a szerződést készítő felére számított átlagos statisztikai létszáma alapján számítva, egy erről szóló teljes bizonyító erejű magánokirat formájában közölt jognyilatkozatban a Felekhez beterjeszti.

2. A Kollektív Szerződést megkötni kívánó Felek a Kollektív Szerződés megkötéséig Tárgyaló Csoportot alkotnak, amelynek tagjai a Kollektív Szerződés megkötésének szárdékával jelen lévő Felek, valamint a megfigyelőként jelen lévő szervezetek képviselői. A Felek az első tárgyalási napon megállapodnak Tárgyaló Csoport üléseire kapcsolódó teendők ellátásával megbízott titkár személyéről, feladatairól, a költségek megosztásáról, a kapcsolattartás kérdéséről. Az írásba foglalt megállapodást – a tárgyalásokról készült jegyzőkönyvekkel vagy emlékeztetőkkel együtt, mint a Kollektív Szerződéshez tartozó dokumentumokat kell megőrizni.

3. Jelen Kollektív Szerződéshez később csatlakozó szakszervezetek a megkötésre vonatkozó, az 1. pontban rögzített feltételek meglétét, a Kollektív Szerződés elfogadásával egyidejűleg az ott rögzített formában kötelesek igazolni.

4. Jelen Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatot a Felek bármelyike beterjeszthet oly módon, hogy javaslatát eljuttatja a titkárhoz. A titkár a módosító javaslat beérkezésétől számított 7 napon belül megküldi a Kollektív Szerződést kötő Feleknek, azzal a feltétellel, hogy 15 napon belül megkezdik a javaslat megtárgyalását.

5. A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben a Kollektív Szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfélelően alkalmazni.

A Kollektív Szerződés felmondása, megszűnése

4. §

1. A Kollektív Szerződésben részes Felek vállalják, hogy csak a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónap múlva élnek a felmondás jogával.

2. Jelen Kollektív Szerződést bármelyik részes fél négy hónapos felmondási idővel mondhatja fel annak tudomásul vételével, hogy a felmondás csak saját szakszervezetek tekintetében hatályos.

Ha a Kollektív Szerződésben részes munkáltató el felmondással, ehhez meg kell szereznie a nála képviselőkkel és kollektív szerződésükkel rendelkező, jelen Kollektív Szerződésben részes szakszervezetek egyetértését. Ennek hiányában a munkáltató munkavállalóira továbbra is alkalmazni kell jelen Kollektív Szerződés szabályait.

Ha a jelen Kollektív Szerződésben részes szakszervezet kíván élni a felmondás jogá-
val, döntése csak akkor jár a munkavállalókra kiterjedő hatállyal is, ha a Kollektív
Szerződésben részes munkáltatónál csak az adott szakszervezetnek van képviselése
és rendelkezik kollektív szerződés-kötésre való jogosultsággal. Ebben az esetben a
felmondás jogával élni kívánó szakszervezetnek be kell szereznie a munkáltató egye-
tértését jelen Kollektív Szerződés felmondásához.

3. Jelen Kollektív Szerződés megszűnik, ha a részes Felek száma a felmondások követ-
keztében a munkáltatói oldalon és a szakszervezeti oldalon is egyre csökken.

^{III}(lásd a végjegyzetet)

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismeretése

a munkavállalókkal

5. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra, hogy
a Kollektív Szerződést és annak Függelékait és Mellékleteit a munkáltatói jogkör gya-
korlása szerint meghatározott belső szervezet (telephelyein) kifüggeszti
vagy oly módon elhelyezi, hogy ahhoz a munkavállalók akadályoztatás nélkül, mun-
kaidejükben hozzájussanak.

2. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók és szakszervezetek kézhez kapják a
Kollektív Szerződés egy-egy eredeti példányát, amelyet kötelesek megőrizni, és a
Kollektív Szerződés, a Függelékek és Mellékletek egy-egy (másolt) példányával ellát-
ni azt a munkavállalót, akinek munkaköri vagy szervezeti köteleessége a Kollektív
Szerződés rendelkezéseinek ismerete vagy alkalmazása, továbbá az üzemi tanács
tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztviselőit is.

3. A Felek külön megállapodásban dönthetnek arról, hogy jelen Kollektív Szerződést,
annak Függelékével és Mellékleteivel együtt milyen módon – ideértve az elektronikus
úton való közlés lehetőségét is – teszik közzé, hogy megfélemljenek a 2. pontban rögzí-
tett közzétételi követelményeknek.

4. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra, hogy
biztosítsa a Kollektív Szerződés, a Függelékek és Mellékletek ismertetését, a szak-
szervezet helyi képviselővel történő megállapodás szerint munkaidőben történő tájé-
koztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmeg-
felelőbb eszközökkel és módon (például a kötelező oktatásokon).

5. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók és szakszervezetek vállalják, hogy
Kollektív Szerződést, annak Függelékével és Mellékleteivel együtt megjelentetik az
általuk kiadott helyi lapokban is,
Ugyancsak vállalják, hogy a Kollektív Szerződés megkötéséről – kommunikációért fe-
lelős munkavállalók megbízásával – értesítik a magyar médiát, valamint mindazon
nemzetközi szervezeteket, amelynek tagjai.

II. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELEMI RÉSZÉ A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

6. §

1. A jelen Kollektív Szerződésben részes Felek, a munkáltatók és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén – az alábbi alapelveknek kell érvényesülni:

a) A Felek egymás jogát és jogos érdeküket tiszteletben tartják.
b) A Felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.
c) A Felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfélelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa.

e) A Felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.
A Felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

7. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismerik, elősegítik és támogatják a náluk munkahelyi képviseléssel rendelkező szakszervezeteket, és ezek érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.

2. A munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra is, hogy a náluk munkahelyi képviséssel rendelkező valamennyi szakszervezettel azonos módon működnek együtt, és azonos bánásmódban részesítik minden szakszervezetet az egyenlő esélyek biztosításaival. Kötelezettségvállalásuk kiterjed arra is, hogy nem folytatnak külön tárgyalásokat jelen Kollektív Szerződés által érintett kérdésekről, minden, a Kollektív Szerződésrel kapcsolatos javaslattal a módosításra vonatkozó szabályok szerint kezelnek.

3. Az aláíró munkáltatók különösen tartózkodnak attól, hogy az egyenlő bánásmód követelményeit megsértse a szakszervezeti tisztségviselő munkavállalóikat érintő intézkedéseik során.

4. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók biztosítják, hogy azokban az esetekben, amikor munkavállalót kell meghallgatni a munkavállaló felelősségre vonásának ügyében, a munkavállaló szakszervezeti tagot képviselhesse szakszervezete, vagy szakszervezetének megbízottja.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

8. §

1. **Helység**használat
Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatóknál képviseléssel rendelkező szakszervezet – a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helységeit érdekképviseleti tevékenységre céljából használja. A helységek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívüli is – térítésmentes. A munkáltató helységeinek használatához biztosított irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata ugyancsak térítésmentes.

2. Azoknak az ingatlanoknak a felsorolását, amelyekre a helység használat kiterjed, a használat terjedelmét (mértékét), konkrét formáját, és feltételeit helyi szinten, a helyben kötött megállapodásokban, vagy a helyi Kollektív Szerződésben (illetve a helyben kötött megállapodásokban) kell meghatározni.

3. **Telefon**használat
Ugancsak a helyi Kollektív Szerződésben (annak helyi függelékekben) kell meghatározni a az üzemi és egyéb telefonhasználat szabályait is. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók térítésmentesen bocsájtják a vasútüzemi telefont a helyiséget használó szakszervezet vagy szakszervezetek számára, egyéb önálló telefonvonal használatáért a szakszervezet illetve szakszervezetek a telefonszolgáltató által kiszámított díjat kötelesek megfizetni.

4. **Internet** használat
Jelen Kollektív Szerződésben részes munkavállalók – ahol technikai feltételek biztosítottak – a vasútüzemi telefonvonalakon térítésmentesen engedélyezik az internethez való hozzáférést. A szakszervezet illetve a szakszervezetek a munkáltatóval a helyben kötött Kollektív Szerződésben (illetve a helyi függelékben, vagy külön megállapodásban) rögzítik az internet szolgáltatás díját, a díjfizetés kötelezettségét, vagy annak megfizetésére előírt szankciókat – a polgári jogi szabályok szerint.

5. **Vonal**posta használata
A Kollektív Szerződésben részes munkáltatóknál képviseléssel rendelkező szakszervezetek korlátozás nélküli jogosultak a vonalpostára használata addig, amíg ez a szolgáltatás létezik, a használat feltételeit a munkáltató írja elő. A munkáltató csak a vonalpostára szabályszerűen feladott küldemények utasítászerű továbbításáért felel, annak te azért a szakszervezetek tartoznak felelősséggel. A vonalpostai küldeményeket csak lezárt zsákban, csomagban, egységborítékban vagy borítékban lehet elhelyezni és továbbítani.

A szakszervezetek megillető jogok csoportos létszámcsokkentes eseten

9. §

Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra, hogy bármelyiküknél az Mt. 71. §-a szerint csoportos létszámcsokkentesre kerül sor, az erre vonatkozó döntést megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló törvényi kötelezettségen túl – a munkahelyen képviseléssel rendelkező szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt folytat, ide nem értve azt az esetet, ha a foglalkoztatási kérdéseket külön helyi Kollektív Szerződés erejű megállapodás rendezi.

Tájékoztatási kötelezettség

10. §

Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettséget vállalnak, hogy az üze-

mi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatóul megküldi a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteknek is.

A szakszervezet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

11. §

1. Felek megállapodása szerint a szakszervezetek az egyes munkáltatóknál az Mt. 274.§ alapján biztosítandó munkaidő-kedvezmény igénybevételeit – előre nem látható, ha szakszervezet nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve –

- a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,
- b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappal

korábban köteles bejelenteni nevét a munkaidő-kedvezmény igénybevétele érdekében, bejelentési kötelezettségét a munkavállaló létszámában tartó szolgálati hely vezetőjének.

2. Előre nem látható, ha szakszervezet nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve, ha az

- a) a munkáltatóval való tárgyalás
- b) az Mt. 272. § (7) bek. szerinti képviselési jog gyakorlása
- c) munkavizsgálatra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
- d) a jelen Kollektív Szerződésben részben szabályozott alapszabály szerinti legfőbb döntéshozó vagy végrehajtó szervének rendkívül üléseinek összehívása

teszi szükségessé. Ebben az esetben a bejelentés az igénybevétel megelőzően legalább 1 nappal korábban is megtörténhet. A bejelentésben fel kell tüntetni az erre okot adó körülményt.

3. A munkáltatóval tárgyalás ideje a munkaidő-kedvezmény idejében nem számítható be.

A szakszervezeti tisztviselők munkajogi védelmére vonatkozó szabályok

12. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részben megállapodása szerint a szakszervezetek tisztviselőinek munkajogi védelmére vonatkozó munka törvényben meghatározott szabályok szerint járnak el.

2. Ennek megfelelően az munkáltatóknál képvisellel rendelkező szakszervezetek minden év január 31-ig egyeztetést folytatnak le az Mt. 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan működő telephelyekről és az ott foglalkoztatott munkavállalóknak az adott év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma, és ennek alapján – az Mt. 273. § (3) bekezdésének megfelelően – meghatározották az adott szakszervezet adott telephelyén munkajogiilag védett szakszervezeti tisztviselőinek a számát.

Az egyeztetés megtörténtét követően a szakszervezet benyújtja a munkáltatónak a telephelyenként védett szakszervezeti tisztviselők névsorát. Az évközi változások-

ról a munkáltató és a szakszervezet kölcsönösen tájékoztatják egymást, és lefolytatják a szükséges egyeztetést.

3. Jelen Kollektív Szerződésben részes szakszervezetek a 2. pontban meghatározott szabályuk szerint munkajogi védelemben részesíthető, munkáltatónkénti egy fő bejelentéséről saját hatáskörben gondoskodnak.

4. A szakszervezet köteles bejelenteni, hogy a szakszervezeti tisztviselők munkajogi védelmével kapcsolatban a szakszervezet alapszabályának megfelelően mely szerve jogosult a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos jognyilatkozatot megtenni.

5. A szakszervezeti tisztviselők munkajogi védelme ügyében a munkáltatók és szakszervezetek a náluk helyben szokásos módon egyeztetnek

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács

13. §

Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók és szakszervezet vállalják, hogy a munkáltatóknál a csatolt 14.sz. Mellékletben meghatározott szabályok szerint működteik Vasúti Érdekegyeztető Tanácsot, amelynek tagjai: a munkáltató, a munkáltatónál képviseltel és kollektív szerződés kötésre való jogosultsággal rendelkező szakszervezet illetve szakszervezetek.

III. RÉSZ

A KOLLEKTIV SZERZŐDÉS NORMATIV RÉSZE

A MUNKAVERSENYBŐL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYA-

KORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJÁ, VALAMINT

AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND

A MUNKAVERSENY

A munkaverseny létesítése

14. §

1. Felek megállapodása alapján a Kollektív Szerződésben részes munkáltatóknál a munkaverseny létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:

- a) a Kollektív Szerződést aláíró munkáltatók azon volt munkavállalóját, akinek ez a korábbi munkaverseny a önhibáján kívül szűnt meg,
- b) a Kollektív Szerződést aláíró munkáltatók munkavállalóinak gyermekeit és házastárs(élet)társát,
- c) a MÁV konzolidációs körébe bevont társaságoknál munkaversennyal rendelkező, vagy korábban munkaversenyben álló, az adott munkakör betöltésére alkalmas személyt

2. Ettől eltérő előnyben részesítési szabályokról – ha azok további, a munkavállalók szempontjából előnyt jelentő szempontokat vesznek figyelembe – a munkáltató és a szakszervezet, illetve szakszervezetek a hely kollektív szerződésben, vagy kollektív szerződéses megállapodásban állapodhatnak meg.

3. A Kollektív Szerződést aláíró munkáltatóknál fennállt munkaverseny megszűntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismétlen az a személy, akinek munkaverseny

a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú (Mt. 78.§) felmondás (2012. július 1. napja előtt; rendkívüli felmondás)

b) a munkavállaló részéről jogellenes felmondás (Mt. 84. §)

következtében szűnt meg.

A munkavégzés helye

15. §

1. Felek megállapodása szerint a munkáltatók mindegyike a munkaszerződésben azonos módon határozza meg a munkavállalók munkavégzési helyét, valamint a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét.

Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén, a munkavállalóra irányadó telephelyet, valamint a foglalkoztatás területét is pontosan meg kell határozni.

A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.

2. Jelen Kollektív Szerződés 7. számú Melléklete tartalmazza azokat a Kollektív Szerződést aláíró munkáltatóknál meghatározott munkaköröket, amelyek betöltése során a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívüli végzi.

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok

alakszerűsége

16. §

Felék megállapodása szerint az Mt. által kötelezően előírt esetekben tülmennően írásba kell foglalni:

- a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló jogviszony előzetes bejelentését
- b) az átírányítás (1992. évi XXII. törvény 83/A §), a kirendelés (1992. évi XXII. törvény 106. § és 150. § (1) bekezdés) elrendelését,
- c) a helyettesítés (1992. évi XXII. törvény 83/A § (7) bekezdés), illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében a más munkakör feladatainak elvégzésének elrendelését,
- d) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik (Mt. 55. § (1) bekezdés j) pont),
- e) készenlét, ügyelet elrendelését (Mt. 110-112. §),
- f) rendkívüli munkaidőben való munkavégzés elrendelését (Mt. 108. §),
- g) bármilyen jelleghű szabadság kiadását és igénylését,
- h) kiküldetés (külszolgálat) elrendelését (1992. évi XXII. törvény 105. §),
- i) a munkaviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének a munkakör átadását, átvételét,
- j) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést (Mt. 46 § (1) bekezdés h) pont)

(lásd a végjegyzéket)

A munkavállalók munkahelyének megőrzése érdekében teendő intézkedések

dések

17. §

1. A foglalkoztatási gondok megelőzésére, illetve azok hatásainak enyhítése továbbá a szervezeti intézkedések munkavállalókat érintő negatív hatásainak csökkentése érdekében jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók vállalják, hogy a létszámkiváltó beruházás, vagy műszaki-technológiai fejlesztés, szervezeti korszerűsítés folytán felszabaduló munkavállalók munkaviszonyának felmondása előtt megteszik az alábbi intézkedéseket:

- elsősorban saját munkaszervezetükön belül próbálják meg elhelyezni a munkavállalót a létszámhiányos munkakörökbe
- ha a munkahelyét önhibáján kívül elvesztő, érintett munkavállaló a részére felajánlott munkakört elfogadja, nem tagadják meg a munkakört felkínáló szolgálati helyre való áthelyezését
- ha a munkavállaló nem fogadja el a felajánlott munkakört, vagy nem alkalmas a felajánlott munkakör betöltésére, megkeresik annak lehetőségét, hogy a munkavállaló belső vagy külső átképzéssel megszerelje a szükséges képesítést naprakész nyilvántartást vezetnek a betöltetlen munkakörökről, és ezekről belső információs rendszerükön keresztül tájékoztatják a munkavállalókat
- ha a munkavállaló kérelmezi a meghirdetett munkakör betöltéséhez szükséges képésben (a szakmai átképzés) való részvételt, ezt kötelezően biztosítják számára, és azt csak egészségügyi okokból tagadják meg

2. Ezeket az intézkedéseket nem kötelező megtenni akkor, ha a munkaviszony megszüntetésére
- a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú (Mt. 78.§) felmondás (2012. július 1. napja előtt: rendkívüli felmondás)
- b) a munkavállaló részéről jogellenes felmondás (Mt. 84. §)

következtében kerül sor, továbbá, ha a munkavállaló egészségügyi állapota nem teszi lehetővé a továbbfoglalkoztatását.

3. Az Kollektív Szerződést aláíró munkáltatók vállalják, hogy kölcsönösen tájékoztatják egymást a hosszú idő óta betöltetlen munkakörökről, és a Kollektív Szerződés tárgy- és fásokkal egyidőben megkezdik az erre vonatkozó közös intézkedések kidolgozását és bevezetését.

4. Azok a Kollektív Szerződésben részes felek, amelyek előzőleg már kötöttek egymással olyan két-, vagy többoldalú megállapodásokat, melyekben a munkavállalók továbbfoglalkoztatásáról szóló intézkedéseiket összehangozták, kötelezettséget vállalnak arra, hogy továbbra is fenntartják azokat. (Együttműködési Megállapodás a MÁV Szoligáltató Központ Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról). Azok az aláíró munkáltatók, ahol konkrét munkahely-megőrzési programot dolgoztak ki, továbbra is működtetik azokat, az e § 1. pontjában megfogalmazott intézkedések vállalásával együtt (MÁV-Esély program vagy az ún. a MÁV-Evek program)
5. A munkahelyek megőrzésére irányuló, e §-okban rögzített pozitív intézkedések – Fellek megállapodása alapján – a helyi kollektív szerződésekben, vagy helyi függelékekben kiesszithetők.

18. § Próbaidő

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók a próbaidő hosszát 3 hónapban határozzák meg.

2. A 3 hónapos próbaidő kikötése kötelező, ettől sem a helyi kollektív szerződésekben, sem azok helyi függelékeiben nem lehet eltérni.

19. § Összeférhetlenség

1. A Kollektív Szerződést aláíró munkáltatóknál – a munkáltatói normatív utasításában csak rendkívüli korlátozott esetekre vonatkozó kivételekkel – tilos a hozzátartozókat (Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja) olyan munkakörben alkalmazni (foglalkoztatni), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.

2. Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik adott munkáltató alapító okiratában ban felsorolt, azzal azonos vagy hasonló tevékenységet folytató, vagy adott munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnál
- létesített vezető tisztségviselői tisztség
 - létesített felügyelő bizottsági tagság,
 - a tulajdonoszerzés (a nyilvántartásban működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével),
 - további a munkaviszony,

– irányuló egyéb jogviszony létesítése is.

Ugyancsak be kell jelenteni a munkáltatónak címezve, ha a munkavállaló a munkáltatóval tevékenységével azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságot alapít, vagy abban alapító tagként részt vesz.

3. A munkavállaló további munkaviszonyának, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának bejelentési kötelezettségét, korlátozásait és ellenőrzésének módját a munkáltatók egyedi normatív utasításban szabályozzák.

A munkáltatói felmondás korlátozása

20. §

1. A Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kijelentik, hogy az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetik meg munkáltatói felmondással (Mt. 65.§) annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki

a) legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV Zrt. munkaviszonnyal rendelkezik,

b) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója (Mt. 294.§ (1) bek. b) pont-ja) eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartotttnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő háztartásat is),

c) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik, a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe (Mt. 128. §.) A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.

2. A Felek megállapodása szerint MÁV munkaviszonynak tekintik a MÁV Zrt. és a MÁV konszolidációs vállalatok munkavállalóival, volt munkavállalóival létesített munkaviszonyt azzal a kikötéssel, hogy e tekintetben csak az előnyben részesítésnél megfogalmazott korlátozásokat veszik figyelembe.

3. A különösen indokolt esetre vonatkozóan az MK. 10. sz. állásfoglalásban² foglaltak az irányadók.

4. Felek megállapodása szerint a helyi kollektív szerződésekben, vagy annak helyi függelékében további, a felmondást korlátozó szabályokat határozhatnak meg.

A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony felmondása esetén

21. §

Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra, hogy ha a nyugdíjasnak (Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pont) nem minősülő munkavállaló munkaviszonyának megszűntetésére a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással (Mt. 65.§) kerül sor, akkor

- a felmondási idő legalább 60 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól,
- ha azonban a felmondásra az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, felmondási idő 90 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a

² Legfelsőbb Biróság Munkaügyi Kollégium MK 10. szám – Ha a munkáltató a munkaviszonyt csak különösen indokolt esetben mondhatja fel, a különös indok fenállásának megállapításához mindig olyan súlyos ok szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása.

A létszámleépítéssel érintett munkavállaló kedvezményei

munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

22. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a munkavállalót – az Mt. 77. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilletti.
- | | | |
|---|---|--------|
| – | legalább 10 évi MÁV munkaviszony esetén | 1 havi |
| – | legalább 15 évi MÁV munkaviszony esetén | 2 havi |
| – | legalább 20 évi MÁV munkaviszony esetén | 4 havi |
| – | legalább 25 évi MÁV munkaviszony esetén | 6 havi |
| – | legalább 30 évi MÁV munkaviszony esetén | 8 havi |
- távolléti díja.

2. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkáltató munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással szüntette meg. Nem illeti meg ez a külön végkielégítés azt a munkavállalót, akinek végkielégítésre való jogosultságát az Mt. 77. § kizárja.

3. Felek megállapodása szerint végkielégítésre való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek számít a munkavállaló
- a) keresőképzetlenségének időtartama
- a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),
- b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálattejeljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó időtartam

4. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítésben részesült munkavállalót és igényjogosult családtagját a belöldi menetkedvezmény a munkaviszony utolsó napját követő hatodik hónap végéig illeti meg, amennyiben jogszabály szerint a munkáltató munkavállalóra a vasúti menetkedvezmény szabálya vonatkoznak, és ez a kedvezmény adó- illetve térítés-mentesen lehetővé teszi annak biztosítását.

5. A Felek megállapodása szerint MÁV munkaviszonynak tekintik a MÁV Zrt. és a MÁV konszolidációs vállalatok munkavállalóival, volt munkavállalóival létesített munkaviszonyt azzal a kikötéssel, hogy e tekintetben csak az előnyben részesítésnél megfogalmazott korlátozásokat veszik figyelembe.

IV. RÉSZ

A MUNKAIDŐ

A RENDES MUNKAIDŐ

Fogalom meghatározások és értelmezések

23. §

1. Jelen Kollektív Szerződés, valamint a Kollektív Szerződésben részes felek által kötött kollektív szerződések, illetőleg az általuk meghozott más, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában

a) Napi munkaidő: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdetől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások és a munkaidőbe nem számítható szünetek nélkül,

b) Munkaidőkeret: a munkavállalóra irányadó, az adott időszakban kötelezően teljesítendő legalább heti, legfeljebb éves munkaidő mennyiség,

c) Munkaidő-beosztás: a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdeti, a munka-befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás kö-rebe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnap-jának (pihenőidejének) meghatározása is.

d) nyújtott műszakos munkarend esetében a munkavállalók bármely naptári napon, egyébként nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdeti és munka befejezési időpontok eltérnek a nappalos munkarendűektől és a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidőtől. E munkarend tovább jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadasi rendje is eltér a nappalos munkarendűektől.

e) többműszakos munkarendű az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidé-jét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást vált-va végzik azonos tevékenységüket,

ezen belül:

ea) kétműszakos a munkarend, ha munkavállalók egy napon belül egy-mást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,

eb) három műszakos a munkarend, ha munkavállalók egy napon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,

f) megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben végzett munka a megszakítás nélküli (éjjel-nappal, szünnap nélküli) üzemelő szolgálati helyen munkában töltött idő, amennyiben a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik és részére bármely napot előírható munkavégzési kötelezettség, ha a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pontjában foglalt feltételeknek.

ezen belül:

fa) „négyszeres” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző legalább négy munkavállalót rendszerint 12 órás szolgálatot követően en átlagosan 24 óra pihenőidő, majd az újabb rendszerint 12 órás szolgálatot követően pedig rendszerint 48 órás pihenőidő illeti meg.

fb) „12/24-es” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző legalább három munkavállalót rendszerint 12 órás szolgálatot követően mindig rendszerint 24 óra pihenőidő illeti meg.

fc) „24-órás” a munkarend, ha az azonos tevékenységet végző, ké-szenléti jellegű munkakörű munkavállalók 24 órás szolgálatonként

váltják egymást.
 (g) Jelenléti időnek minősül a munkaidő valamint az osztott munkaidő következtében felmerült munkamentes idő.

2. Ha jelen Kollektív Szerződés illetve a Kollektív Szerződésben részes felek Kollektív Szerződési pöttyeként vagy külön díjazásként az alábbi bizonyos százaléknak a ki-fizetését rendelik el, azon időarányos kifizetést kell érteni.

3. Ahol jelen Kollektív Szerződés vagy a részes Felek által kötött munkahelyi Kollektív Szerződés valamely rendelkezése az 1992. évi XXII. törvényre hivatkozik, illetve an-nak szabályát jelöli meg jogalapként, ott ebben az esetben a munka törvénykönyvé-ről szóló 2012. évi I. törvény szövegét kell 2013. január 01. napjától is változtatlanul alkalmazni.

4. Az egy óra járó alábbi alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt. 93.§ (2) bekezdése szerint meghatározott mun-kaidő-mennyiség óraszámával. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosz-szabb teljes munkaidőben, illetve a rész munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

A munkaidő mértéke

24. §

1. A törvényes munkaidő mértéke napi 8 óra, heti 40 óra (általános munkarend). Felek megállapodása szerint ettől a mértéktől csak az Mt. által meghatározott esetek-ben térnek el, az eltérés általános szabályait jelen Kollektív Szerződésben illetve a ré-szes Felek által kötött helyi Kollektív Szerződésekben illetve azok helyi függelékeiben határozzák meg.

Jelen Kollektív Szerződés az e § további pontjaiban határozza meg a törvényes mun-kaidőtől eltérő mértékű munkaidőt alkalmazásának legfőbb szabályait.

2. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ár-talmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő – ha jogszabály ennél kisebb mérté-tal nem határoz meg – a napi (szolgálatonként) 6 órát nem haladhatja meg. Erre vonatkozóan az 1. sz. Mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni.

3. Munkaszervezésben meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót. (rész munkaidő).

4. Felek megállapodása szerint – eltérően az Mt. 91.§-ában foglaltaktól – kizárólag az a munkakör minősül készenléti jelleget viselő munkakörrel, amelynek ellátása során, hosszabb időszak alapulvételeivel a munkavállaló a munkakör feladatait jelleget viselő munkakörrel ellátó munkakörrel együttdőben munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésé-re. Ennek megfelelően a Kollektív Szerződésben részes munkáltatóknál az Mt. 91.§ b) pontjában foglalt feltételeknek megfelelő munkakör nem létesíthető.

A Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra, hogy az Mt. 91.§ b) pontjára alapozott munkakört betöltő munkavállalók munkaszervezésé-nek módosításával e pontnak megfelelően alakítsák át a munkavállalót munkakörét és alapbérét.

A készenléti jelleget viselő munkaköröket jelen Kollektív Szerződésben részes Felek a helyi Kollektív Szerződésben, illetve azok helyi függelékeiben állapítják meg.

5. Az egy szolgálatban eltölthető munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:
- az Mt. 92. § (2) bekezdése szerint készületi jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók egyéni megállapodás szerint, ha az e munkakör esetében előírható napi 12 órás munkaidő felemeléséről előzőleg az érintett munkáltató és munkavállaló egyéni megállapodásban írásban meg egyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb napi 24 óra lehet, illetve heti 72 óra lehet
 - a téli időszámításra való átálláskor (Mt. 99. § (4) bekezdés b.) az Mt. 108. § (2) bekezdés (meghatarozott esetekben korlátozás nélkül elrendelhető rendkívüli munkaidő) hatálya alá tartozó esetekben, amikor a 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzést járó díjazás illeti meg a munkavállalót, illetve
 - a 8. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 135. § (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban meg egyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 (kétszenléti jellegű munkakörben legfeljebb 24) óra lehet.
6. Az előző 5. pont a) vagy d) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a ké-szenléti jellegű munkakört betöltő munkavállaló szolgálatának hossza legfeljebb 24 órában határozható meg.
- A 5. pont d) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a napi beosztás szerinti munkaidő a megszaktítás nélküli munkarendben foglalkoztatott nem készületi jellegű munkakört betöltő munkavállalók éjszakai szolgálati esetében legfeljebb 14 órában határozható meg.
7. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint az e §-ban meghatározott munkaidő mértékektől eltérő szabályokat a helyi kollektív szerződésekben csak a munkavállalók javára szólan lehet megállapítani,
- Munkaidőkeretek**
- 25. §**
- Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – munkaidőkeret (irányadó időszak) mértéke: egy hónap. A Kollektív Szerződésben részes munkáltatók minden munkavállalóját egy havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni.
 - Az 1. pont szerinti havi munkaidőkeretet a napi teljes munkaidő és a tárgyhoz munkanapi figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).
 - Az irányadó időszak munkanapi számanak megállapításánál figyelemmel kell lenni a foglalkoztatáspolitikáért felelő miniszternek a munkaszüneti napok miatti munkaidő-beosztás változásaira is.
- A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi kötelező munkaideje (munkaidőkerete) meghatározásánál a nappalos munkarendűk munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelembe kell hagyni.
- Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét (Mt. 102. § (2) bekezdés)

4. Felek megállapodása szerint a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni az e §-tól eltérő munkaidőkeretet, ha a munkaidőkeret hossza az 1. pontba meghatározott munkaidőkerettől eltérő. Ilyen esetben meg kell nevezni azokat a munkavállalókat, akik megállapodnak arról, hogy egyéves munkaidőkeretben csak az időnyomkövetés lehet foglalkoztatni!

A munkarendek meghatározása

26. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatónál az alábbi munkarendeket alkalmazták:
- a) nappalos munkarend
 - b) nyújtott műszakos munkarend
 - c) többműszakos munkarend
 - ca) kétműszakos munkarend
 - cb) három műszakos munkarend
 - d) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
 - da) négybrigádos munkarend
 - db) 12/24-es munkarend
 - dc) 24-órás munkarend
 - e) egyéb munkarend.

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemiidőhöz a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket a munkáltató határozta meg. Az adott munkáltatói szervezetben a munkarendeket munkaköri csoportosításban és ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdeteinek és végeinek rögzítésével a helyi kollektív szerződésben, annak függvényében kell meghatározni.
3. A munkarendek helyi kollektív szerződésben történő rögzítése, illetve a munkarend megállapodásáról szóló intézkedés előtt 15 nappal ki kell kérni az üzemi tanács véleményét is.
4. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint, ha a munkáltatónál képviselőkkel rendelkező szakszervezet a munkarendek meghatározása, valamint megállapodásának előtti konzultációt kezdeményez, a tervezett munkarend bevezetését, vagy megállapodásának csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy ennek hiányában konzultációra az Mt. 233. § (3) bekezdése által előírt 7 nap leteletét követően jogosult a munkáltató bevezetni.
5. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettségét vállalnak arra, hogy a munkarend, valamint a munkaidő kezdeteinek és végeinek meghatározása során az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint méltányos mérlegelés alapján, figyelembe veszik a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire, valamint arra is, hogy az adott munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkarendek, ezen belül a munkavállaló munkaidő-beosztása nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.
6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben kerülhet sor, ennek szabályait a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
7. Felek megállapodása szerint a rendszeres munkarendváltással érintett munkavállaló

lakó alapterét a helyi kollektív szerződésben meghatározott mértékben emelni kell.^{vi}

Munkarendváltás következik be, ha a munkavállalót többműszakos (26.§ 1. c) pont), illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben (26.§ 1. d) pont) foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben (26.§ 1. b) pont), vagy nappalos munkarendben (26.§ 1. a) pont) foglalkoztatták

Az alapteremlést a munkarend-váltással egyidejűleg kell végrehajtani. Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alapter maximumok a jelen pontban meghatározott mértékekkel túlléphetők.

Ez az alapter-növelés munkavállalónként és jogcímenként csak egyszer alkalmazható, kivéve, ha a munkáltató a munkarendet előre közötti határozott időtartamra vezet be és alkalmazza. Ebben az esetben az egyes jogcímek szerint megemelt alapter is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.

A NAPI MUNKAIDŐ BEOSZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munkaidő-beosztás általános szabályai

27. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a munkavállalók tárgyhónapra iránymunkaidő-beosztását a tárgyhónapot megelőző hónap 23-áig kell írásban közölni a munkavállalóval. A munkaidő-beosztás közlése írásban történik úgy, hogy a másodpéldányt kell a munkavállalónak átadni.
2. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér elszámolás ez alapján történik. Nem kell a másodpéldányt átadni, ha azt a munkavállaló nem igényli, és erről írásban nyilatkozik.
3. Az 1. pont rendelkezésétől eltérően a tartalékos munkakört betöltő munkavállalók munkaidő-beosztását egy héttel korábban egy hétre kell elkészíteni, és írásban közölni a munkavállalóval.
4. Az előre közölt munkaidő-beosztás jelen Kollektív Szerződés munkaidő-beosztás megváltoztatására vonatkozó szabályai szerint változtatható meg.
5. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is.
6. A munkaidő-beosztás fajtái
 - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő, figyelem-mel a 29.§ 1. pontjában foglalt rendelkezésre is)
 - b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgálatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű)
 - c) kötetlen (a munkáltató a munkaidő-beosztásnak jogát a munkavállaló számára írásban átengedi, így a munkaidő-beosztást a munkavállaló határozza meg az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint)
 - d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felet el nem

érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)

e) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni)

7. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Ezeket a munkákat és azok időtartamát a helyi függelékben kell meghatározni.

A munkaidő-beosztás módosítása

28. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltató a munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását legalább öt nappal korábban módosíthatja. A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell, ennek szabályait a helyi kollektív szerződésekben kell megállapítani.

2. A munkaidő-beosztás öt napon belül csak:

a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján
módosítható.

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztásban az Mt. 105. § (4) bekezdés és 106. § (2) bekezdés alapján a havi egy vasárnapra eső pihenőnap havonta csak egy alkalommal – munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra helyezhető át.

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108. § (2) bekezdésben (korlátozás nélküli elrendelhető munkaidő), illetve jelen Kollektív Szerződés 11. § (2) bekezdésében (szakszervezeti tisztviselők munkaidő-kezdvezményének rendkívüli igénybevétele) foglaltak miatt kerül sor.

Az utóbbi esetben a szakszervezeti tisztviselő helyett állított munkavállalót megilleti a rendkívüli átvezénylési díj.
A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgáltatónként 1.600 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

3. Nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak:

a) ha a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér
b) ha az adott szolgálat teljes egészében elmarad

Ez esetekben függően az elmaradás közlésének időpontjától az következő 4. pont-ban foglaltak szerint kell eljárni.

4. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálatát öt napon belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni, függetlenül az elmaradás – munkáltató oldalán felmerülő – okától. Ebben az esetben az elmaradt munkaidőre járó alapbéren felül műszakpótlékot is el kell számolni.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálatát öt napon kívül részben elmarad, a ténylegesen teljesített időtartamot, az arra járó műszakpótlékkal együtt kell elszámolni.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálatát öt napon kívüli teljes egészében elmarad, részére – az elmaradás tényének irásbeli rögzítése mellett – vagy munka-időkeret végéig legalább ugyanolyan időtartamú másik szolgálatot kell kijelölni, vagy az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni. Amennyiben másik, legalább azonos időtartamú szolgálat nem kerül kijelölésre, az elmaradt szolgálatra, vagy a részben elmaradt szolgálatra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg.

A nappalos munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása

29. §

1. A Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint nappalos munkarendű munkavállalók munkaidő-beosztása szerint nappalos munkarendű munkavállalók esetében, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – a munkaidőkeret előírt minden munkanapjára – függetlenül azok elnevezésétől - egyenlően oszlik meg.

2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkavállalók egyenlőtlenül jelennek meg, a nappalos munkarendben dolgozó munkavállalók esetében is lehet egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazni.

3. Rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazható a nem fizikai állományú, nappalos munkarendű munkavállalók esetében, ennek részletes szabályait a jelen Kollektív Szerződésben részes Felek helyi kollektív szerződésben illetve annak függelékében állapítják meg, azzal a kikötéssel, hogy a törzsidő munkanapokon 09 a órakor kezdődik és 13 óra 30 perccig tart.

4. A munkáltatói jogkört gyakorlók, és az egyes munkáltatóknál meghatározott munkakörökbe tartozó munkavállalók kötetlen munkaidő-beosztásban végzik munkájukat. A kötetlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásukat és pihenőidőjüket beosztásukat maguk határozzák meg, az ehhez kapcsolódó főbb szabályokat a helyi kollektív szerződésekben kell szükség esetén előírni.

A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendű munkavállalók

munkaidejére vonatkozó külön rendelkezések

30. §

Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a megszakítás nélküli munkarendben (ún. fordulós munkarendben) foglalkoztatott munkavállalók esetében az alábbi munkarendre és munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat kell betartani:

a) napi munkaidőbe (szolgálati időbe) az osztott munkaidő (32. §) munkamentes része nem számítható be

b) a munkavállaló munkaidő-beosztását havonta legfeljebb 7 esetben (7 szolgálatot érintően) lehet a 28.§-ban foglaltak szerint módosítani.

c) A keletkező munkaidő-hiány pótlására a munkavállalót havonta egy alkalommal lehet minimum 6 óra időtartamú szolgálatra vezényelni.

A munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatásának korlátozása

31. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a fordulószolgálatot ellátó munkavállalók legfeljebb kétfő, egymásra közvetlenül következő éjszakán

végzett szolgálatra kötelezhetők.

2. A nem fordulószolgálatot ellátó munkavállalók esetében éjszakai foglalkoztatásra legfeljebb, öt egymást követő éjszakan kerülhet sor azzal, hogy az öt éjszakai szolgálatot követően kettő pihenőnapnak, majd öt nappali szolgálatnak kell következnie.

3. Ezen § alkalmazása során éjszakai szolgálatnak minősül, ha a szolgálatokból az egyik legalább 4 óras, a másik legalább 3 óras időtartamban a 22–06 óras időszak közé esett.

4. További munkavállalók egymást követő éjszakai foglalkoztatására vonatkozó korlátozásokat a helyi kollektív szerződésesekben lehet megállapítani.

Osztott munkaidő

32. §

1. Jelen Kollektív Szerződést kötő Felek megállapodása szerint a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál meghatározott szervezeti egységben és meghatározott munkakörökben, amikor a szolgálat ellátása lehetővé teszi, a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani).

A munkaidő-megszakítás időtartama – helyi függések eltérő rendelkezése hiányában – 3 óra, az Mt 104.§ (3) bekezdésében (nyári időszámítás bevezetése) rögzített esetben 2 óránál kevesebb nem lehet és az 5 órát (készenléti jellegű munkakörben az Mt. 99.§ (3) bekezdése szerint 6 órát) nem haladhatja meg.

2. Jelenléti időnek minősül a munkaidő valamint az osztott munkaidő következtében felmerült munkamentes idő. A jelenléti idő a havi 210 órát nem haladhatja meg. Ettől a helyi kollektív szerződés vagy annak függeléke jogosult eltérően rendelkezni, ha a munkavállalókra nézve kedvező szabályt állapítanak meg.

3. A munkaidő-megszakítás időtartamát, valamint az osztott munkaidővel érintett munkaköröket – az előzőekben foglaltak figyelembevételével – a helyi függelékben kell megállapítani.

4. A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – a munkaidő-megszakítás időtartamát szolgálati helyén köteles letölteni. Ebben az esetben a pihenés feltételeit helyi kollektív szerződés illetve annak helyi függeléke állapítja meg. Ugyancsak a helyi megállapodás alapján a munkahelyen töltött munkaidő-megszakításra vonatkozó díjazási szabályokat is, azzal, hogy erre az időtartamra az ügyelet díjazási szabályait kell megfélelően alkalmazni, valamint a 40 óra feletti szolgálati helyen töltött munkamentes időre megemelt alaptert kell meghatározni.

5. A szolgálati helyen töltött osztott munkaidőben két munkavégzés között, a jelenléti időben elrendelt munkavégzés ideje minden esetben rendkívüli munkaidő.

6. Az osztott munkaidő alkalmazása a megszakítás nélküli (fordulós) munkarend jelleget nem érinti, ha egyébként a megszakítás nélküli (fordulós) munkarend feltételei fennállnak. (23. § 1.f) pont) Ebben az esetben a munkavállalót, a munkaidőnek minősülő időre a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendre megállapított műszakpótlék illeti meg.

7. Amennyiben készenléti jellegű munkakörben osztott munkaidő kerül bevezetésre, a hosszabb teljes munkaidő alkalmazására vonatkozó megállapodás nem köthető.

A rendes munkaidőre vonatkozó rendelkezések

33. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltiltított idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltiltított idő tényleges tartamát, de legalább a napi teljes munkaidőt kell elszámolni.

2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltiltított idő – ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező – nem munkaidő.

3. Az időszakos és a munkáltató által két soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükségessége és igazolt tartamára – de naponként legfeljebb a napi teljes munkaidőre – a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. Az ezt meghaladó utazással töltött időtartamot Jelen Kollektív Szerződésnek a kiküldetésre vonatkozó szabályai szerint kell díjazni.
Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – a munkaidő-beosztás részeként – előre vezé-nyelni kell.

4. Felek megállapodása szerint a munkáltató működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre csak a jogszabályban meghatározott esetekben jár munkabér, de a munkavállaló kérésére lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesíthesse, mely időt nem lehet rendkívüli munkaidőnek tekintetni.

A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐK

A rendkívüli munkavégzés

34. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben a Felek megállapodása alapján rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- c) a pihenőnapon végzett munka,
- d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, valamint
- e) a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés

2. Az 1. pont b) pontja szerinti rendkívüli munkavégzés bizonylatot szolgáltat a munkavállaló KSZ 28.§-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is. Ebben az esetben a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkaidőként elrendelt munkavégzés (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

3. Napközi évenként 230 órás rendkívüli munkaidő rendelhető el, amely valamilyen rendkívüli munkaidő tartama beszámít, függetlenül attól, hogy jelen § 1. pontjának c) és d) pontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései irányadók.

4. Felek megállapodása szerint a munkavállalót csak különösen indokolt esetben lehet

kötelezni rendkívüli munkavégzésre, ezt az indok megjelölésével írásban kell elrendelni.

Amennyiben a rendkívüli munkaidő elrendelésére baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészségét vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében kerül sor (Mt. 108. § (2) bekezdése) – az elrendelés szóban is közölhető.
Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt munkavégzés.

5. A rendkívüli munkaidő elszámolására vonatkozó szabályokat a munkáltatók utasításban határozzák meg.

6. A rendkívüli munkavégzés elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjét a munkáltató utasításban szabályozza azzal, hogy az 1. pont b) alpontja szerinti rendkívüli munkavégzés bizonylatát a munkavállaló KSZ 28.§-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

35. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása alapján rendkívüli munkaidő díjazása címén a munkavállalót a rendes munkabérében felüli a helyi kollektív szerződésben, illetve azok függelékeiben meghatározott pótlékok illetik meg.

2. Felek megállapodása alapján a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímen egyszere-sen díjazni.

3. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a rendkívüli munkaidő ellenértékeként járó pótlék helyett csak a munkavállaló kérelmére, a munkáltatóval kötött megállapodás alapján lehet azzal azonos mértékű szabadidőt biztosítani.

4. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére.

A készlet

36. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint készletnek minősül Az Mt. 110. § szerinti munkaidőn felüli rendelkezésre állás, ha a munkavállaló az általa megjelölt, és a munkavégzés helyére tekintettel elérhető helyen töltendő időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles meghatározott ideig munkavégzésre kész-szen állni.

A munkavállaló tartózkodási helyének ettől eltérő módon a helyi kollektív szerződésben, illetve annak függelékeiben is meghatározhatják a felek oly módon, hogy a munkavállaló tartózkodási helye pihenésre alkalmas legyen.

A készletet a munkáltatói jogkör gyakorló köteles írásban legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre – az 1. pontban foglaltak figyelembevételével – elrendelni. Az elrendeléskor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is.

2. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a munkavállaló szá-
mára naptári évenként 800 óra készenlét rendelkezhető el.
Ennél magasabb mértéket – 1200 óráig – a helyi kollektív szerződésben lehet meg-
határozni, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörnyezetű irányművelethez
azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonnható munkavállalók
átlagosan a 600 órát elérték.

1200 óra fölött kizárólag a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján ren-
delhető el készenlét, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörnyezetű irányművelethez
azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonnható
munkavállalók átlagosan a 1000 órát elérték.

3. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés
elrendelésére nem került sor - nem illeti meg pihenőidő. Készenlétet követően újabb
készenlét csak legálább 8, (a hét utolsó munkanapján 6) óra eltelteét követően ren-
delhető el. Az elrendelt készenlét időtartama 3 óránál rövidebb nem lehet.

A készenlét idejére az alábbiak szerint – figyelembe véve a készenlétben eltöltött idő
előző pontban meghatározott mennyiségi fokozatát is – minimum 25 % bérpótlékot
kell fizetni, ennek mértékét a helyi kollektív szerződésben kell megállapítani.
A készenlét díját meg kell emelni, ha a készenlétre a munkavállaló heti pihenőnap-
ján, vagy munkaszüneti napon került sor.
4. Ugyancsak megemelt készenlét díj jár a munkavállalóknak, ha a munkavállaló a
munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a ké-
szenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, azzal, hogy ilyen esetben is figyelembe
kell venni azt is, hogy a készenlétre munkanapokon vagy munkaszüneti napok kerüli
sor.

5. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőnek számít, melyre Je-
len Kollektív Szerződés 35. §-a szerinti díjazás a munkavállalót a riasztástól a ké-
szenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.

A téli időjárás kapcsán elrendelhető készenlétre vonatkozó eltérő rendelkezések 37. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes felek megállapodása szerint a téli forgalom lebo-
nyolításában érintett munkavállalók részére a téli időjárás következményeinek elhárí-
tására való felkészülés érdekében alap-, és kiegészítő készenlétet lehet elrendelni a
jelen §-ban foglalt eltérő rendelkezések alapulvételével.

2. Az alap készenlét elrendelésre jelen Kollektív Szerződés 36. § 2. pontjában foglaltak
az irányadóak.

3. Felek megállapodása szerint a munkáltató az alap készenlétet – az Mt. 108. § (2) be-
kezdése (rendkívüli munkaidő korlátozás nélküli elrendelése) és 110. § (6) bekezdése
(rendelkezésre állás elrendelése) alapján – jogosult kiegészíteni úgy, hogy az ilyen
esetben a készenlétet 12 órával előbb is el lehet rendelni elrendelni. Ebben az
esetben a készenlét legtovább időtartama 12 óra.

4. Az e §. szerinti készenlet elrendelésére november 1. napja és március 31. napja között van lehetőség azzal, hogy az adott naptrá évben elrendelt készenleték időtartama beszámít a készenlet 36. § szerinti mértékébe.

Az ügyelet

38. §

1. Felek megállapodása szerint ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívüli eső – rendelkezésre állás.

2. Amennyiben a helyi kollektív szerződésben nem rendelkezik az ügyelet díjazásáról, az ügyelet idejére
 – a munkanapra elrendelt ügyelet esetében az alapbér 50 %-a,
 – a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében az alapbér 65 %-a
 illeti meg a munkavállalót.

3. Az ügyelet ideje alatti munkavégzés rendkívüli munkaidőnek számít, de ha az ügyelet alatt végzett munka ideje nem mérhető, az ügyelet teljes idejét rendkívüli munkaidőnek kell tekinteni.

4. Egyebekben az ügyeletre a 36. § szabályait kell - megfelelően - alkalmazni azzal, hogy a helyi kollektív szerződésben jelen kollektív Szerződésben meghatározott szabályoktól eltérően a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat lehet megállapítani.

A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet

39. §

1. Felek megállapodása szerint, ha jelen kollektív Szerződés ezen §-ának jelen pontjai eltérően nem rendelkeznek, a munkaközi szünet mértékét az Mt. 103. § (1) bekezdésben foglaltak szerint kell meghatározni és azt az Mt. 103. § (4) – (6) bekezdéseiben foglaltaknak megfelelően kell kiadni. Helyi fűgglelekben kell meghatározni azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult annak igénybevételeire.
2. Helyi fűgglelek meghatározhatja a munkaközi szünet eltolásának további lehetőségeit, amennyiben az a munkavégzés helyétől eltér.

3. Készenletti jellegű munkakörben (KSz 25. § 3. pont) a munkaközi szünet az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontja alapján a munkaközi szünet igénybevételeire rendelkezésre álló időtartamról, illetve nem kell alkalmazni az Mt. 103. § (5) – (6) bekezdésében írt rendelkezéseket sem.

4. Az Mt. 135. § (4) bekezdés d) pontja lehetővé teszi a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben a munkaközi szünet és annak kiadásának az Mt. 103. §-ában valamint a jelen § 1. pontjában rögzített rendelkezésektől eltérő szabályozását.

5. Az Mt. felhatalmazása alapján a 10. számú Mellékletben felsorolt szolgálati helyeken és munkakörökben – a vasúti közlekedés zavartalan lebonyolítása érdekében – a

munkaközi szünet mértéke összesen 20 perc, mely az Mt. 103.§-ában foglaltak rendelkezésekre tekintet nélkül lehetővé teszi a munkaidő kezdő és befejező időpontja között. Mindenekelőtt függetlenül azonban a munkaközi szünetet a jelen pont hatálya alatt kiadottnak kell tekinteni.

A fentiekre tekintettel jelen Kollektív Szerződésben részes Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a jelen pont hatálya alá tartozó munkavállalót helyi kollektív szerződésben megállapított mértékű átalanysági díjazásban részesítik a 10. számú mellékletben meghatározott napszakban teljesített szolgáltatásonként.

6. A nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében, amennyiben az osztott munkaidő munkaközi szünet részét megelőző beosztás szerinti munkaidő a hat óras tartamot nem haladja meg – helyi függelékek rendelkezése alapján – a munkaközi szünet kiadható az osztott munkaidő munkaközi szünet részében is. A munkavállaló jelenléti ideje ebben az esetben a munkaközi szünet részében kiadott munkaközi szünet tartamával nem növelhető meg.

7. Hivatkozással az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontjában írt felhatalmazó rendelkezésre a zavaratlan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben – lásd 8. sz. Mellékletet – a helyi kollektív szerződésbe kell megállapodás arról, hogy a készenléti illetve ügyelet során teljesített rendkívüli munkavégzés vonatkozásában nem kell alkalmazni az Mt. 103.§-ában és a jelen § előző pontjaiban írt rendelkezéseket.

A megszaktítás nélküli (fordulós) munkarendűk napi pihenőideje

40. §

1. Felek megállapodása szerint a megszaktítás nélküli (fordulós) munkarendűk napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni.

Helyi függelékek ettől a mértéktől az Mt. 104.§ (2) bekezdésben foglalt esetekben eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál (az Mt. 104.§ (3) bekezdésben rögzített esetekben) nyári időszámítás bevezetésekor 7 óránál kevesebb nem lehet.

2. Az 1. pont szerint figyelembe vehető utazási időt a helyi kollektív szerződésben, illetve azok függelékeiben kell az érintett helységek távolságának arányában meghatározni.

A megszaktítás nélküli (fordulós) és nyújtott műszakos munkarendűk pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések

41. §

1. Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a fordulószolgálatot ellátók heti pihenőidejét oly módon is ki lehet adni, hogy két szolgálat között legalább 42 óra megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Ebben az esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.

2. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően megállapított pihenőidőket a helyi kollektív szerződésben, illetve azok függelékeiben kell meghatározni oly módon, hogy abba pihenőidőbe a szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak is belessejjen, de egy teljes vasárnap mindképpen.

3. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSz 27.§ 1. pontjában foglaltak szerint köztől munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell.
- A pihenőnapot (pihenőidőt) annak kezdő és befejező időpontjai feltüntetésével kell kijelölni.

4. A nyújtott műszakos munkarendű munkavállaló heti pihenőnapjait két egymást követő szolgálat között úgy kell biztosítani, hogy havonta legalább egy alkalommal a heti kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnap kell kiadni.

Pótszabadság, Rendkívüli szabadság

42. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodnak arról, hogy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltsön munkavállalóit évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a munkavállaló ilyen munkahelyen legalább öt munkanap pótszabadság mértékét, a pótszabadság mértéke tíz munkanap.
- A munkavállalóit egy munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyikben a hatvanadik életévét betölti.

2. Evente két nap rendkívüli szabadságot kell biztosítani azoknak a munkavállalóknak, akik munkavégzés közben erőteljesen kitéttek a időjárás változásainak (pl. a főren-deleköz, tartalékos térfönök illetve vonatkezelő-levelező munkakört betöltő munka-vállalókat).

3. A rendkívüli szabadságot a munkavállaló kérelmére, a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni. A munkavállaló az erre vonatkozó igényét legálább 15 nappal korábban köteles bejelenteni a munkáltatónak. A rendkívüli szabadság igénybevételé az arra jogosult munkavállaló esetében nem eredményezhet rendkívüli munkavégzést és összhangban kell állnia az adott szervezeti egység szabadságolási ütemtervével.
- A tárgyévenben igénybe nem vett rendkívüli szabadság a tárgyévet követően nem vehető igénybe.

4. A rendkívüli szabadság időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (4) bekezdésében meghatározott mértékű díjazás (a távolléti díj 100 %-a) illeti meg.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

43. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes felek megállapodása alapján, ha munkáltató kötelezi a munkavállalót az iskolarendszerű képzésben való részvételre – az ún. „bent-lakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg:

- a) alapfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 1 munkanap szabaddió. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 4 munkanapot nem haladhatja meg,

- b) középfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabaddió. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 8 munkanapot nem haladhatja meg.

- c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 12 munkanapra pot nem haladhatja meg.
- A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

2. Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 5 munkanap szabadidő illeti meg.
3. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.
4. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.

V. RÉSZ

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

44. § A munka díjazásának alapvető szabályai

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók alaphétét havibéret megállapítani kell.
2. Kizárólag a helyi kollektív szerződésben vagy annak függelékében lehet megállapítani a munka díjazására vonatkozóan új jogcímet, vagy megemlíni az egyes díjazási mértékeket
3. Felek megállapodása szerint az 1-2. pontban foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.
4. A munkaszüneti napon végzett munkáért a munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül 120%-os bérpótlék illeti meg, ettől eltérő mértéket a helyi kollektív szerződésben lehet megállapítani.

BÉRPÓTLÉKOK

A muszakpótlék

45. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók muszakpótlékának mértéke:
- a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20 %-a
- b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40 %-a.

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a helyi kollektív szerződésben történő megállapodás szerint magasabb mértékben állapítják meg. feltétel a nyelvtudás – igazolt nyelvtudására tekintettel, a munkavállalóval a munkakavalló alapbérét – amennyiben az általa betöltött munkakörben nem alkalmazási szerződésben állapítanak meg nyelvtudási pótlékokat állapítanak meg, vagy a munkavállaló alapbérét tekintetében figyelembe veendő idegen nyelveket, továbbá az alapbér megállapításánál a középfokú, "C" típusú és a felsőfokú "C" típusú nyelvvizsga esetén. E téren megállapodás hiányában a középfokú, "C" típusú nyelvvizsga után 7 %-os, a felsőfokú "C" típusú nyelvvizsga után 10 %-os nyelvvizsga pótlék fizetendő.
2. Ugyancsak a helyi kollektív szerződésben kell megállapítani a bérpótlék, illetve a

47. §

Nyelvtudási pótlék

1. Felek megállapodása alapján jelen Kollektív Szerződés szerint azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékre nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22-06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.
2. Amennyiben a nappalos munkarendű munkavállaló gazdaságossági vagy forgalomtechnikai okokból - az Mt. és jelen Kollektív Szerződés illetve a kollektív szerződések szabályainak betartásával - átmenetileg éjszakai munkavégzésben vesz részt, a tárgyhónapban teljesített 6. éjszakai szolgálatól kezdődően az 1. pontban meghatározott éjszakai pótlék 60%-ra emelkedik.
3. Felek megállapodása szerint e §-ban meghatározott szabályoktól a helyi kollektív szerződésben akkor lehet eltérni, ha azok a munkavállalókra kedvezőbb éjszakai pótlékre vonatkozó szabályokat állapítanak meg.

46. §

Éjszakai pótlék

1. Felek megállapodása alapján jelen Kollektív Szerződés szerint azokat a munkavállalókat, akik műszakpótlékre nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22-06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsber 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
3. A havi törzsber 10 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat ha a munkaközi szünetet is figyelembe véve az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát. Az előzőek szerinti díjazás helyett a 22-06 óra közötti időszakra eső munkaidőre a munkavállalót az éjszakai pótlék (48.§) pótlék illeti meg feltéve, hogy annak időtartama szolgálatonként a 2 óra időtartamot eléri.
4. E paragrafus alkalmazásánál a törzsber körébe tartozik az alapbér, a rendkívüli munkavégzés pótlék nélküli díja.
5. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a helyi kollektív szerződés valamely rendelkezése által ilyennek elismert időtartamra számolható el.
6. Felek megállapodása szerint e §-ban meghatározott szabályoktól a helyi kollektív szerződésben akkor lehet eltérni, ha azok a munkavállalókra kedvezőbb műszakpótlékre vonatkozó szabályokat állapítanak meg.

3. Igazoltatnak minősül a nyelvtudás, ha a felsorolt nyelvek valamelyikének ismeretét általánosan elismert nyelvvizsga-bizonyítvány kibocsátására akkreditált vizsgaközpont által kiállított közép, vagy felsőfokú „C” típusú nyelvvizsga-bizonyítvánnyal (illetve jogszabály által ezzel egyenértékűnek elismert nyelvtudást igazoló okirattal) igazolja.
4. Az 1. pont alkalmazása során azon munkások esetében, melyek betöltésének feltétele az állami felsőfokú iskolai végzettség, akkor is alkalmazási feltételnek kell tekinteni a nyelvtudást, ha a végzettség megszerzéséhez – az akkor hatályos jogszabályi rendelkezések alapján – nem volt kötelező feltétel az igazolt nyelvtudás.

Jegyeladási jutalék

48. §

1. Felek megállapodása alapján a vasúti személyszállításból eredő bevétel után meghatározott mértékű jegyeladási jutalékot kell elszámolni.
2. A jutalék elszámolási rendjét az 5. sz. Melléklet tartalmazza, ettől eltérni a helyi kollektív szerződésben csak a munkavállalókra kedvezők szabályokban való megállapodás esetén lehet.

Felügyeleti pótlék

49. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint azokban a munkakörökben, amelyekben belső utasításai felügyelet alatti munkavégzést írnak elő, a betöltést (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alpbére 20 %-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

2. A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó, a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalót is.

3. A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelate ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

50. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása alapján az üzemi gépjárművet üzemben tartó szervezet vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, munkavállalójával megállapodhat, hogy munkakörének ellátása mellett gépjármű-vezetési feladatot is rendszeresen ellát.

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
- b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvenyes vezetői engedélye van.

2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától - 4,5 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.
3. A jogszabály által kizárólag főfoglalkozású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás a saját munkaköre ellátása mellett gépjárművezetéssel megbízott gép-járművezetőt nem illeti meg.
4. E paragrafus rendelkezéseitől eltérően magasabb pótlék is megállapítható a helyi kollektív szerződésekben.

A helyettesítési díj

51. §

1. Felek megállapodása szerint jelen Kollektív Szerződésben helyettesítésnek minősítik az átirányítást (más munkakör részben vagy egészben történő elvégzését), ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkakövégzés időtartama nem különíthető el.

2. A helyettesítést minden esetben írásban és lehetőség szerint előzetesen kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és az azért járó helyettesítési díjat. Amennyiben az írásbeli elrendelésre előzetesen nincs mód, akkor az elrendelés írásba foglalásának a helyettesítés kezdetétől számított kettő munkanapon belül meg kell történnie.

3. A helyettesített végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegeinek figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesített több munkavállaló egyidejűleg végzi a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 %-át.

4. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítás alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének mediánja.

5. Az e §-ban meghatározott szabályoktól eltérni a helyi kollektív szerződésekben csak a munkavállalókra kedvezők szabályokban való megállapodás esetén lehet

MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS

Atirányítás, kiküldetés, kirendelés) közös szabályai

52. §

1. Felek megállapodása szerint jelen Kollektív Szerződésben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53.§) egyes jogcímeinek meghatározásakor a felek változtatlanul az 1992. évi XXII. törvény 2012. december 31. napján hatályos 83/A.§, 105.§, 106.§; és 150.§ (1) bekezdését tekintik irányadónak és alkalmazandónak.
2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra irányuló intézkedéseknek időtartamát össze kell számítani. Ezek együttes időtartama naptári évente az 1056 órát nem haladhatja meg. A munkakörtől eltérő foglalkoztatás (atirányítás) foglalt megállapodás létrejötte esetén az 1056 óra az átirányítás további, legfeljebb 352 órájával megnövekszik.

3. A munkaszereződéstől eltérő foglalkoztatást minden esetben írásban és lehetőség szerint előzetesen kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatot és megjelölve az azért járó díjazást illetve annak jogalapját is. Amennyiben az írásbeli elrendelésre előzetesen nincs mód, akkor az elrendelés írásba foglalásának a munkaszereződéstől eltérő foglalkoztatás kezdetétől számított kettő munkanapon belül meg kell történnie.

Átírányítás, kiküldetés

53. §

1. Felek megállapodása alapján jelen Kollektív Szerződésben és az ennek figyelembe vételével a helyi kollektív szerződésekben az átírányítást az 1992. évi XXII. törvény 83/A. § alapján kel figyelembe venni, ennek mértéke naptári évenként legfeljebb 66 munkanap lehet.

2. Az átírányítás időtartamára a munkavállalót az 1992. évi XXII. törvény 83/A. § (5)-(6) bekezdésében meghatározott díjazás illetve ezen felül díjazás is megilleti. Ha a munkavállaló eredeti munkaköré helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el részben vagy egészben, a munkavállalót az átírányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.
Ezen felül a munkavállalókat a helyi kollektív szerződésekben meghatározható díjazás illeti meg, amelynek mértéke ahhoz igazodik, hogy a munkavállaló az 1. pontban meghatározott időtartamon (legfeljebb 66 munkanap) felül látnak el munkaköri feladatokat. Ezt a díjazást az alábbiak szerint kell megállapítani.

3. Az átírányítás 1. pontban meghatározott időtartamon felül – a helyi kollektív szerződésekben rögzítette szabályok szerint – a munkavállaló tovább 44 munkanapot tölt het átírányítás alatt, ettől eltérni nem lehet.
4. Az átírányítás, illetve a munkáltató az 1992. évi XXII. törvény 105-106. §-okon (kiküldetés illetve kirendelés), valamint az 1992. évi XXII. törvény 150. § (1) bekezdésén (más munkáltatóhoz való ideiglenes áthelyezés) alapuló intézkedéseknek időtartamát össze kell számítani.
Ezek együttes időtartama naptári évenként 132 munkanap az átírányítás meg. A 3. pontban foglalt megállapodás létrejötté esetén a 132 munkanap az átírányítás 66 munkanapon felül munkanapjaival azonosan növelhető.

5. Abban az esetben, ha az átírányítás az 1992. évi XXII. törvény 83/A. § (7) bekezdésében foglaltak szerint történik (helyettesítés), akkor ezen § díjazási szabályai helyett a helyettesítési díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

6. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évenként 44 munkanapot. E rendelkezéstől eltérően a **11. számú mellékletben** meghatározott munkakörökben naptári évenként 66 munkanap kiküldetés rendelkezhető el.

7. Ezen § alkalmazása során egy munkanapként kell figyelembe venni az elrendelt munkakavégzést, ha annak mértéke egy naptári napon belül a négy óra időtartamot meghaladja.

KÖLTSEGTÉRÍTÉSEK

A beföldi hivatalos kiküldetés teljesítő munkavállaló költségtérítése

54. §

1. Jelen Kollektív Szerződés szabályai alapján kell elszámolni – helyi kollektív szerződésben erről szóló megállapodás hiján – a kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, melynek összege 500,- Ft.

2. Az 1. pont szerinti napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgálatok szerint kell elszámolni.

3. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belül kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.

4. Ha az 1992. évi XXII. törvény 105.§ (7) bék. szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre a munkavállalót alaphérének 80%-a illeti meg.

Az utazási időt naptári naponként külön kell kiszámítani.

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

55. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása alapján a munkavállaló részére a munkába járáshoz a magánszemélyek jövodelemadójáról szóló törvényben foglalt, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címen elszámolható összeggel azonos költségtérítés jár, ha

a) a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszközzel,

b) a munkavállaló munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak két órát meghaladó várakozással tudna igénybe venni,

c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.

2. A mozgáskorlátozott munkavállalót a közigazgatási határon belüli munkába járás esetén is megilleti a költségtérítés, ha tömegközlekedési eszközzel nem képes munkába járn.

3. Egyebekben a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

A MUNNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg

56. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodnak arról, hogy a részes munkáltatók a munkavállalók kérésére munkabér előleg felvételét teszik lehetővé azoknak akik legalább 6 hónapja főállású munkaviszonyral rendelkeznek adott munkáltatónál.
2. Munkabér előleg igényelhet az a munkavállaló is, aki adott munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjat kapott, a munkáltatóval letestítette első munkaviszonyát, és rögtön munkába lépése után nyújtja be kérelmét.
3. A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 150.000,- Ft visszatérítési ideje legfeljebb hat hónap.
4. A munkabér előleg csak akkor, és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.
5. A munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együtt dönt.

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

57. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes munkáltatók munkavállalói részére a munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezheszen.

2. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő berkifizetést – figyelemmel az Mt. 159.§ (4) bekezdésében foglaltakra is - kizárólag a munkabéreielőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A távolléti díj számítása

58. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása alapján a munkáltató munkavégzés hiányában – az Mt., a helyi kollektív szerződések, illetve a felek megállapodás alapján – meghatározott esetekben távolléti díjat fizet a munkavállalónak, melyet – eltérően az Mt. rendelkezéseitől – az alábbiak szerint kell megállapítani.:

- a) Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távolléti időtartamára vonatkozó munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alapbére (Kollektív Szerződés 24.§ 4. pont) és - ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő-beosztása alapján műszak-pöttekra (Kollektív Szerződés 47.§) illetve éjszakai pöttekra (Kollektív Szerződés 48.§) lett volna jogosult – megilletik az egy órára számított előzőekben felsorolt bérpöttekai is.

- b) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távolléti tartamára érvényes munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér és az Mt. 151. § (1)-(4) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpöttekók összegeként kell meghatározni.

2. A munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján már nincs munkavégzési kötelezettsége.

VI. RÉSZ

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT
A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövet-

kezmények

59. §

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodás szerint a munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettség teljesítésével arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:

- a) szolgálati megrovás,
- b) a munkabért érintő vagyoni hátrány,
- c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,
- d) más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
- e) más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.

A munkavállaló kártérítési felelősség érvényesítésnek rendjére vonatkozó eljárás szabályait jelen Kollektív Szerződés 3. sz. Melléklete tartalmazza.

2. Az 1. pont alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezményeket – függetlenül azok tényleges végrehajtási időszakától – a jogerőre emelkedéstől számítva az általános munkajogi elévülési időn belül – az Mt. 286.§ (1) bekezdése alapján 3 évig – lehet és kell nyilvántartani.

3. A szolgálati megrovás (1. a) pont) alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató kifejezi a rosszallását, és egyúttal az érintett munkavállalót felhívja, hogy a jövőben tartózkod-
jék munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.

4. A munkabért érintő vagyoni hátrány (1. b) pont) alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni az alábbiak szerint.

A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszak legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányszabó 20%-át.

5. A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés (1. c) pont) csak olyan munkakörbe történhet meg, amelyre a munkakör tényleges betöltését megelőzően a munkavállaló minden előírt szempontból (egészségügyi, szakmai alkalmassági stb.) alkalmasnak minősül.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszak legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.

6. A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazása esetén a végrehajtás időtartamára a munkavállaló alapbért a betöltendő munkakörre érvényes alapbér alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő vagyoni hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a jogkövetkezmény megállapításakor irányszabó egyhavi alapbérének összegét.

7. A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés (1. d) pont) alkalmazása esetén a munkavállaló a munkaszereződésben meghatározott munkavégzési helyétől eltérő helyen köteles munkát végezni.
- A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet ki.
8. Munkavégzési helyként kizárólag a munkavállaló munkáltatói jogkör gyakorlójának irányítása alá tartozó munkavégzési (szolgálati) hely határozható meg.
- Ezen határonyos jogkövetkezéssel alkalmazásával a munkavállalót az alapbérét érintő vagyonai hátrány nem érheti, ide nem értve a kijelölt munkavégzési helyen alkalmazandó műszakpótlék és egyéb díjazási jogcímek változásából eredő esetleges keresetvesztéséget.
9. A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés (1. e) pont) alkalmazása esetén együttesen kell figyelembe venni az 5. és 6. pontban foglaltakat. Ezen határonyos jogkövetkezéssel alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alapbérét az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.
10. A munkabért érintő vagyonai hátrányt is jelentő határonyos jogkövetkezéssel (1. b), c) és e) pontjai) alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogosultsága.
11. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszégése esetén az e §. alapján kizabott határonyos jogkövetkezéssel nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.
12. A határonyos jogkövetkezéssel indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről (Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja) szőő tájékoztatást, valamint azt, hogy határozattal szemben be-nyújtott keresetnek a határonyos jogkövetkezéssel nézve hatásto hatálya van.
13. A kizabott határonyos jogkövetkezéssel – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállaló személyi és családi körülményeire is – végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre a munkáltatói jogkör gyakorlója felüggesztetheti.
- Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb olyan vétkes kötelezettségéget, amelyért ímételten határonyos jogkövetkezéssel alkalmaznak vele szemben, a határonyos jogkövetkezéssel végrehajtani nem kell.
- Ha viszont a próbaidő alatt újabb határonyos jogkövetkezéssel szabnak ki vele szemben, a felüggesztett határonyos jogkövetkezéssel is végre kell hajtani.
14. A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1. pont b) - e) alpontjában meghatározott határonyos jogkövetkezéssel továbbí végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kizabott intézkedés végrehajtásából már három hónap eltelt.

A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSÉGE

A munkavállaló kártérítési felelőssége

68.§

1. Felek megállapodása szerint a munkáltatónál a munkavállaló kártérítési felelőssége akkor állapítható meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt. A munkavállaló az okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.

A munkavállaló kártérítési felelőssége érvényesítésnek rendjére vonatkozó eljárás szabályait jelen Kollektív Szerződés 3. sz. Melléklete tartalmazza.

2. Legfeljebb hathavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható:

- a) aki munkáltatói jogkör gyakorlója által,
- b) a 9. számú mellékletben felsorolt munkakört betöltő munkavállaló, a munkakör betöltésével összefüggésben,
- c) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségességgel,
- d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
- e) jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel okozta a kárt.

3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségsszegő magatartásával okozta a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. (Mt. 179.§ (3) bekezdése)

4. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kártérítést fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követeles a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elvűlési időn (Mt. 286.§ (1) bekezdése) belül.

A leltárhányért fennálló felelősség (Mt. 170. §) 69.§

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a leltárhányért fennálló felelősség szabályait, a leltárhányért felelő a munkaköröket, a leltárfelelőségi megállapodás tartalmát, forgalmazási veszteség mértékét a helyi kollektív szerződésben, illetve annak függvényében kell meghatározni az Mt. 182.-188.§-ai alapján.
2. A leltárhányért való anyagi felelősség egyéb szabályait (a leltározás lefolytatása, az elszámolás, stb.) a munkáltató utasításában határozza meg.
3. A helyi kollektív szerződés függvényeként kell meghatározni azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség számolható el, továbbá ennek mértékét és módját is.

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSÉGE

A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

70.§

1. Felek megállapodása szerint a Kollektív Szerződésben részes munkáltatók kötelezettek megállapodásuk alapján arra, hogy a munkavállalók – megőrzésben vagy megfélelően zárható öltözőben – elhelyezhessék a munkahelyre bevitt dolgukat, a munkaközben is magánál tartott szokásos ruházati és személnyi felszerelési tárgyak kivételével. A munkáltatók ennek megfélelően anyagi felelősséget vállalnak az általuk megjelölt helyen elhelyezett dolgokért.
2. A munkavállaló köteles a munkáltató által biztosított megőrzési lehetőség szerint dolgait ott elhelyezni.
3. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt a helyi munkáltatói utasításban megjelölt vezetőknek bejelenteni, továbbá betartani az elhelyezéssel kapcsolatos helyi rendelkezéseket.
4. Jelen Kollektív Szerződést aláíró munkáltatók törekednek arra, hogy minden munkavégzési helyen biztosítsanak a munkavállalóknak megfélelően elzárható öltözőt vagy megőrzött, de ennek méltányolható okból való hiánya esetén – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személnyi felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkavállalók saját felelősségük mellett vihethetnek be.
5. A munkahelyre bevitt dolgokért való munkáltatói felelősség egyéb szabályait vagy a helyi kollektív szerződésben, vagy a szakszervezettel való egyeztetés mellett a munkáltatói utasításban kell meghatározni.

MUNKÁÜGYI VITÁKRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

VII. RÉSZ

1. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek kijelentik, hogy a munkahelyeken, mint munkáltatók és mint a munkavállalókat képviselő szakszervezetek a közöttük keletkezett vitákat a kölcsönös megbecsülés és a folyamatos együttműködés szem előtt tartásával rendezik, függetlenül attól, hogy kollektív vitáról, a kollektív szerződéssel, annak végrehajtásával kapcsolatos, vagy egyéni munkajogi jogvitáról van szó.
2. Felek megállapodása szerint a munkáltató a munkavállalókat különösen hátrányosan érintő munkáltatói intézkedések (munkaszervezési okból új munkaköri feladatok meghatározása, a munkarend/munkaidő-beosztás megváltoztatása, kedvezmények megtagadása), hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása, munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítése, stb. kapcsán – ha az érintett munkavállaló kéri és erre felhatalmazást ad – a szakszervezeti tag munkavállalót képviselheti szakszervezetének megbízottja, aki az intézkedés közlésekor, illetve a felelősség megállapítására irányuló eljárás kezdetétől részt vehet az eljárás eseményeken.
- Az érintett munkavállaló meghallgatása, a munkavállaló és a munkáltató közötti egyeztetés, illetve beszélgetés – elnevezésétől függetlenül – e § alkalmazásakor a felelősség megállapítására irányuló eljárásba tartozó eseménynek minősül, melyekre vonatkozóan alkalmazni szűkséges jelen Kollektív Szerződés 3. sz. mellékletében megfogalmazott eljárási rendre vonatkozó szabályokat.
3. Felek megállapodása szerint a munkavállalót mindenképpen meg kell hallgatni, ha a munkavállalót érintően megváltozik a munkaidő-beosztás, az alábbi szabályok figyelembe vételével:
 - a) a meghallgatásra elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt (KSZ 28.§ 1. pont) munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfélelő módosításával (KSZ 29.§ 1. pont) rendes munkaidőben kell sort keríteni.
 - b) ha a munkavállaló a) pont alapján történő meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő-beosztáson belüli a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt nem lehetséges, akkor a munkavállalót az előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidőjéhez közvetlenül kapcsolódóan (azt megelőzően vagy azt követően) kell meghallgatni, ennek a meghallgatásnak az időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.
 - c) Amennyiben a b) pont szerinti meghallgatás – figyelemmel az Mt. 99.§ (2) bekezdésében meghatározott és a munkavállaló által tejesíthető napi és heti munkaidőre – azért sem lehetséges, mert a munkavállaló hosszabb időtartamú meg-hallgatása indokolt, akkor arra kivételesen olyan napon is sor kerülhet, amelyen a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége nincs. Ez esetben meghallgatások tényleges időtartamát – de legfeljebb négy óra időtartamot – rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni.
4. Az előző, 3. pontban meghatározott, a meghallgatásra vonatkozó rendelkezések iránymódok abban az esetben is, hogy a meghallgatásra más esetben kerül sor.
5. A Kollektív Szerződésben részes Felek egyéb, a munkahelyi kollektív szerződés illetve azok függelékeivel kapcsolatban felmerült vitákat az Mt. 291-293. §-ában meghatározott szabályok szerint folytatják le.
6. A megállapodás érdekében bevonható a tárgyalásokba a szakmai felelős szerv, illetve a felsőbb szakszervezeti szerv is, vagy az Mt. 293. § (1) foglaltak szerint – alávetési nyilatkozat megtételével – döntőbírói vehetnek igénybe. Amennyiben a felek

nem tudnak döntőbírói kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbírói jelöl ki. A két jelölte döntőbíró között gondoskodik egy harmadik döntőbíró jelöléséről és ezt követően testületként járnak el.

7. A Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a munkáltatók és munkavállalók egymás iránt támasztott, a munkaviszonyból származó igényeik érvényesítése során arra törekednek, hogy a jogi lépések előtt tisztázzák a vitára okot adott körülményeket, és csak ezután elnek az Mt. 288–209. §-ában meghatározott jogérvényesítési lehetőségekkel.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**Hatályba lépő és egyes rendelkezések
71.§**

1. Jelen Kollektív Szerződést az abban részes Felek 2015., an írták alá, és döntésük alapján az an, a kihirdetéssel lép hatályba. A kihirdetés a részes munkáltatóknál helyben szokásos módon történik, figyelembe véve az 5.§-ban foglalt szabályokat is (Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal).

2. Jelen Kollektív Szerződés pontjai a kihirdetést követ ... -el később lépnek hatályba⁴

3. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a Kollektív Szerződés egyes §-aiba ütköző bármely helyi kollektív szerződésben illetve annak függelékben rögzített rendelkezés semmiséget hivatából figyelembe kell venni.

4. A Kollektív Szerződést kötő Felek megállapodnak abban, hogy bármely részes fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

5. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a náluk létrehozott esélyegyenlőségi bizottság működési szabályait (összetétel, hatáskör, eljárási rendlet) és egyéb szabályait a Felek helyi kollektív megállapodásban rögzítik. Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a vasutas nyugdíjasok részére biztosított juttatásokról a helyi kollektív szerződésekben évente megállapodnak.

6. Jelen Kollektív Szerződésben részes Felek megállapodása szerint a Kollektív Szerződést kötő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződést, annak mellékleteit évente és szükség szerint felülvizsgálják.

datum, aláírások

⁴ Lehetőség, hogy a kollektív Szerződés egyes pontjait később kívánják a felek alkalmazni

¹ A Kollektív Szerződés személynél hatályához: szükségtelen a személynél megemlíteni, hogy az ideiglenes kiküldetés alapján távol levőkre is kiterjed, mivel a munkavállalók munkaviszonya nem szűnik meg ilyen esetekben. (MÁV FKG Zrt.)

¹¹ A MÁV-vállalatok KSZ-einek függelékkel – véleményünk szerint – egy-egy KSZ-nek a munkáltató egyes szervezeti egységeire vonatkozó szabályai tartalmazza, az általunk preferált több munkáltató által kötött Kollektív Szerződés meggyőződésünk szerint ne tartalmazzon a benne részes munkáltatók helyi viszonyait tartalmazó szabályokat, ezért az átvizsgált KSZ-ek függelékkel figyelmen kívül hagytuk.

¹¹¹ Jelen Kollektív Szerződésben nem lehet megállapodni arról, hogy a részes Feleket tőktartási kötelezettség terhelő módon, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha az gazdasági érdekeit sértene, egyrészt értelmében, másrészt Kollektív Szerződésben való szabályozásának csak speciális esetekben lehet esetleg (i) jelentősége – ezért maradt ki a szabályok közül (MÁV FKG Zrt. 68.2. pont)

^{11v} 11.5.2. ponthoz: az Mt. szerinti 7 napos közlési határidőt a MÁV-vállalatoknál kötött KSZ-ek általában meghosszabbították, továbbá a rendkívüli közlés határidejét lerövidítették; ezért, mint közös szabály került be a Kollektív Szerződésbe.

^v tekintettel arra, hogy a Munkaerőpiaci Szolgálat csak a MÁV Zrt.-nél működik, és hogy a többi MÁV konzorciós cég közül a csak a MÁV-START Zrt. tagja ennek a szolgálatnak, nem vettük fel, mint jogintézményt a szabályok közé, mert tudjuk, hogy nem minden, a Kollektív Szerződést egyébként elfogadó munkáltató tudná finanszírozni egy ilyen szolgálat működését. A foglalkoztatási ügyek megoldására a szolgálat néhány intézkedésből vettünk át szabályokat, amelyek – véleményünk szerint teljesíthetők

^{v1} MÁV Zrt. KSZ: munkarend változás következik be, ha

- többműszakos [27.5.1.c) pont], illetve megszakítás nélküli (forduló) munkarendben [27.5.1. d) pont]
- foglalkoztatott munkarendben [27.5.1. a) pont], majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben [27.5.1. b) pont], vagy nappalos munkarendben [27.5.1. a) pont] foglalkoztatották akkor a munkavállaló alpbérért 10%-kal, illetve, nyújtott műszakos munkarendben [27.5.1. b) pont] foglalkoztatották, majd azt követően nappalos munkarendben [27.5.1. a) pont] foglalkoztatották, akkor a munkavállaló alpbérért 5%-kal,

Részünkről ez csak javaslat, annak bemutatására, hogy a legnagyobb vasúti vállalat milyen mértékeket alkalmaz, de az ilyen szabályokat helyileg célszerű szabályozni.

^{v11} 32.5-hoz Össztölt munkaidőhöz: Több KSZ-ben az ösztölt munkaidőhöz vannak beiktatva a felek közti vitára szabályt add rendelkezések (dön-tbíró kiválasztása, alávetés, stb.), de. ezek sok más esetben is használhatók, ezért átkerülték a munkaugyi vitáról szóló szabályok közé

Továbbá: az ösztölt munkaidőben a két munkavégzés közötti időt – jelenléti időt – a munkavállaló a munkahelyén tölti, amelynek legkisebb mértékét helyileg kell meghatározni. A jelenléti idő alatt elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőnek számít, ha a jelenléti idő teljes időtartamában történik munkavégzés, az egész időszak rendkívüli munkaidőnek számít.

Véleményünk szerint – a több KSZ-ben az jelenléti időben végzett munkára vonatkozó szabályok rendkívüli donyolultan van megfogalmazva, ezért csak a fősabályt rögzítettük: az ösztölt munkaidőben két munkavégzés között, a jelenléti időben végzett munka minden esetben rendkívüli munkavégzésnek számít.

^{v111} A rendkívüli munkaidő differenciált díjazására többféle javaslat tehető, ezek közül az egyik:

20 óráig	50 %
21 – 150 óráig	75 %
151 – 200 óráig	100 %
201 – 230 óráig	135 %