



SZÖVETSÉGBEN EGYMÁSÉRT

VASUTASOK SZAKSZERVEZETE

TRADE UNION OF HUNGARIAN RAILWAYMEN

500

Ikt: ...../2017/I.

MÁV-HÉV Helyiérdekű Vasút Zrt.

Könyves Kálmán körút 54-60.

Budapest

1087

Tárgy: Kollektív szerződés javaslatok

Pál László Vezérigazgató Úrnak

Tisztelt Vezérigazgató Úr!

A Vasutasok Szakszervezete a MÁV-HÉV Zrt. 2018. január 1-től hatályba lépő kollektív szerződését áttanulmányozta. Sajnálattal állapítottuk meg, hogy a megállapodás számos súlyos hiányosságban szenved, s a munkavállalókra kifejezetten kedvezőtlen rendelkezéseket is tartalmaz. Mindemellett kénytelenek vagyunk megállapítani, hogy a szöveg bizonyos helyeken nem pontosan meghatározott, így a későbbi jogalkalmazás és jogértelmezés is jelentősen megnehezülhet.

1. Hiányoljuk a helyi függelék intézményét, amelyet kifejezetten indokolna a munkáltató által alkalmazni kívánt többféle munkarend, valamint a készenléti jellegű munkakörök léte. Álláspontunk szerint a helyi függelékek rendszere nemcsak a munkáltatást teheti rugalmasabbá és hatékonyabbá, de a munkáltató és az érdekképviselők közötti kapcsolatrendszer és kommunikációt is előmozdíthatja.
2. A MÁV-Csoport más vállalkozásaihoz hasonlóan, az 1. pontban kifejtettek tekintetével be szükséges építeni a kollektív szerződésbe a helyi függelék KSZ-ben elfoglalt helyét, kitérve a helyi megállapodás és a kollektív szerződés hierarchiájára is.
3. A 9.§ esetében szükséges egyértelműen meghatározni, hogy mi a taglétszám igazolásának elfogadott módja.
4. Hiányzik a megállapodásból a szakszervezetek csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő konzultációs jogának biztosítása.
5. Hiányzik a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezetének munkáltató általi kötelező átadása, a szakszervezetek tájékoztatása céljából. E jogosultság biztosítása a munkavállalók elemi érdekeit szolgálja, és a munkáltatónak is hasznos lehet.

Vasutasok Szakszervezete

1023 Budapest, Ürömi utca 8. Tel: 326-1616, üzemi:01/15-46

[www.vsz.hu](http://www.vsz.hu), [vsz@t-online.hu](mailto:vsz@t-online.hu)



HUNGARIAN TRADE UNION CONFEDERATION

6. Teljes mértékben érthetetlen, hogy hogyan hiányozhat az érdekegyeztetés intézménye, azaz a felek közötti kapcsolattartás szabályozott kerete. Stabil, kiszámítható munkaügyi kapcsolatrendszerrel jól leszabályozott intézmény- és eljárásrend hiányában nem lehet kialakítani.

7. Szükséges lett volna rögzíteni, hogy minden újfelveteles tekintetében kötelező a próbaidő kikötése.

8. Ezen túl szükségesnek érezzük rögzíteni, hogy a munkavállaló meddig gyakornok. Jelenleg előfordul olyan eset, amikor valaki évek óta biztosítóberendezési műszerész gyakornok, ugyanazzal a bérrel, annak ellenére, hogy már szert tett arra a végzettségre és tapasztalatra, amivel a magasabb szintű munkakört betölthetné.

9. A 16. § -ból nem derül ki, hogy mi minősül különösen indokolt esetnek. Szükséges utalnunk az MK.10. sz. állásfoglalásra, amely korlátozza a munkáltató esetleges visszaélését. E garanciális szabály beépítése mellőzhetetlen a kollektív szerződésből. Felhívjuk továbbá a figyelmet arra, hogy a szerződésből hiányzik a legalább négy hozzátartozót saját háztartásában ellátó személy, valamint a 16 éven aluli gyermeket egyedül nevelő felmondási védelme. (Ehelyütt utalunk például a MÁV-START Zrt. kollektív szerződésének 19§ -ra, mely részletes előírásokat tartalmaz e munkavállalói csoportokra.)

10. A 18.§ rendelkezési közül hiányoljuk a munkarend szabály fogalmát, amely rögzíti, hogy mik azok az adatok, amelyet a munkavállalónak a munkavégzésre vonatkozóan tudnia szükséges, különös tekintettel a rá vonatkozó munkaidő-beosztás fajtájára, a munkaidő kezdetére, végére.)

11. 18.§ i) pont kapcsán: BKK-s munkakörök tartalmaz, amelyet javaslunk január 1-től visszavenni a HÉV állományba. A jegyvizsgáló, jegyellenőr, vezető jegyvizsgáló munkakörök esetében szükséges e lépés megtétele, amennyiben rendeződik addig, hogy kié a személyszállítási bevétel. (Nonszensznek tartjuk azt az állapotot, hogy a város határig a BKV jegyellenőr, majd határon kívül a BKK kiszervezett munkavállalója szedi a bevételt. Különös tekintettel arra is, hogy egy-egy munkavállaló havonta 1,5-1,8 millió Ft bevételt szed be.) A vasútbiztonság is indokolná visszavételüket, mivel e munkavállalók a forgalom biztonsága szempontjából segíthetik a HÉV járművezetők munkáját. Hat kocsis szerelvények ívben történő megállása, vagy éppen ködös időjárás esetén nehezen belátható a szerelvény tükörből. A felsorolásból viszont javasoljuk törölni a peronőrt, mert az már csak a BKV millenárison van. (ezt az 1.sz. mellékletből is törölni kell.)

12. A 19.§ 3) pontba fel szükséges venni a felsorolás végére, új „v.” pontba a HÉV-járművezetőt. Emellett hiányzik a konkrétabb, MÁV-os szabályozás az elrendelhető munkaidő kapcsán is.

13. A 21.§ -ban teljesen egyoldalú a munkarendek meghatározása, ráadásul hiányzik az üzemi tanács véleményezési joga, hiányzik továbbá a konzultációs jog és nincs rendelkezés a munkarendváltás esetére.

14. A 22.§ kapcsán megjegyezzük, hogy nem egyértelmű, hogy a munkaidő-beosztás elkészítésének mi a bizonylata, mi alapján tud bizonyítani a munkavállaló. A beosztás elkészítésekor nincs deklarálva, hogy figyelemmel kell lenni a teljes munkaidőre, a pihenőidőre, valamint a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokra. Nincs külön rendelkezés a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztására vonatkozóan. Véleményünk szerint az idézett rendelkezés 7. pontja az Mt. tételes előírásába ütközik, figyelemmel arra, hogy a rendelkezéssel érintett törvényi pihenőidő-előírástól a kollektív szerződés csak a munkavállalóknak kedvezőbb irányba térhet el. A jelen esetben a kedvezőbb eltérés nem áll fenn, ezért a 22§ 7. pontja munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, ezért érvénytelen.

15. A 22.§ -ba új, 8. pontként javasoljuk a következőket: „Amennyiben az Mt.113.§ (1) bekezdés a) illetve b) pontjában említett munkavállaló nincs az Mt.128.§-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és a gyermeke ellátottságára vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt kifejezett kérelmet nyújt be a munkakörében és az ahhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatásra, akkor az Mt.113.§ (2)-(3) bekezdésében foglalt korlátozásokat – az Mt.135.§ (2) bekezdés i) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.

16. A 23.§ -ban, illetve helyi függelékben tartanánk célszerűnek a törzsidőt meghatározni. A kollektív szerződés megadja a rugalmas munkaidő-beosztást, mint alkalmazható beosztási rendet, így érthetetlen, hogy miért nincs egzakt rendelkezés a törzsidő és a peremidő vonatkozásában.

17. A 24.§ kapcsán deklarálni kell, hogy a 23.§ szerint beosztott pihenőidő módosítása munkaidő-beosztásnak minősül. A megszakítás nélküli munkarendben dolgozóakra nincs külön rendelkezés, ezzel együtt a munkaidő-beosztásuk módosításának nincs korlátja, mely súlyosan aggályos. Törölni szükséges a telefonon, illetve sms-ben, egyéb szöveges üzenetben való módosítás lehetőségét, ugyanis ez állandó „készenlétben” állást jelent a munkavállalók számára. Természetesen objektív módon lefektetett előírások mellett, - a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének való megfelelést előmozdítandó - ez akár elfogadható is lehetne, de a jelenlegi szöveggel semmiképpen. Nem szerepel a szövegben az, hogy a munkavállalót akkor is megilleti az (rendkívüli) átvezénylési díj, ha a beosztását kikért tisztségviselő helyetti munkavégzés miatt módosítják. Nem tudjuk egyébiránt, hogy mi minősül módosított szolgálatnak, illetve mi a helyzet akkor, ha a szolgálat részben vagy egészben elmarad. A szabályozási hiányosságokkal a munkavállalók anyagi érdekei is sérülnek.

18. A 25.§ -ban az osztott munkaidő megszakításának ideje nem munkaidő, amivel természetesen egyetértünk. Ám a szöveg alapján a munkavállaló akár a munkavégzési helyét is elhagyhatja, ami nem feltétlenül célszerű. Más MÁV-társaságok esetében ezt az időt munkahelyen kell eltölteni és az ügyeleti díjazást kapják meg a munkavállalók úgy, hogy a KSZ kimondja, ez a jelenlét nem minősül ügyeletnek. Fontos lett volna továbbá kimondani, hogy osztott munkaidőt csak akkor lehet alkalmazni, ha ezt a szolgálat ellátása lehetővé – és szükségessé – teszi.

19. A 26.§ ból hiányoznak a kötelező oktatások és az időszakos vizsgák idejére szóló rendelkezések.

Megjegyezzük, hogy az oktatásra vezényelteknek nincs tanulmányi szerződése, jelenleg a BGOK központjában úgy vesz részt biztosítóberendezési műszerész tanfolyamon munkavállaló, hogy távolléti díjjal fizetik, mely kereset veszteséget okoz neki a távolléti díj számítás miatt.

20. Álláspontunk szerint a 27.§ 1. pontja teljesen abszurd rendelkezést tartalmaz, mind tartalmát, mind az eljárásrendet tekintve. Ismételten utalunk a 2. és 3. pont kapcsán a helyi függelék

fontosságára, tekintettel arra, hogy az e pontokban szabályozottak kifejezetten helyi függeléki hatáskört jelentenek.

21. A 28.§ kapcsán érthetetlen a számunkra, hogy miért hiányzik a felsorolásból az ügylet tartama. Ezt az Mt. kifejezetten szabályozza. A hiányos felsorolás nemcsak a kollektív szerződést teszi hiteltelenné, de a munkavállalókat is megtévesztheti. Hangsúlyosan utalunk arra, hogy a kollektív szerződés e tárgyban csak a munkavállalók javára térhet el, a negatív eltérés semmisséget eredményez. (Megjegyezzük, hogy ha a szöveg megnevezte a készenlét alatti munkavégzést, akkor már e tényre tekintettel is meg kellett volna jeleníteni az ügyletet.) Súlyosan aggályos, hogy a rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a munkaidő-beosztásban csak lehetőség szerint kell meghatározni az elrendelt időtartam kezdetét és végét. A szövegben ugyanis nincs deklarálva, hogy amennyiben nem közli a munkáltató ezen adatokat, akkor az elvégzett túlórák mennyiségét a munkaidő-kereten felüli munkaidőnek kell tekinteni. Így a munkaidő-keret alkalmazásával ezen órákat a kötelező órák pótlására lehet felhasználni! Ez természetesen kódoltan hordozza magában a rendeltetésellenes joggyakorlás lehetőségét. További aggályunk, hogy a bizonylatolás rendje ezúttal is kimaradt.

22. A 29. §-ban a készenlétről elég hosszú szabályozás készült. Nem egyértelmű, hogy a készenlét bevett gyakorlat-e a HÉV-nél, ám ha igen, akkor súlyos problémaként merülnek fel a következők:

- korlátozás nélkül elrendelhető,
- a készenléti beosztás módosítására nem jár semmilyen díjazás,
- nem tudni, hogy a készenlét idejét mikortól és meddig számolják.

Ezen felül - mivel a munkavállalónak saját maga kell megoldania a munkavégzés helyére történő utazást – probléma, nincs szabályozás arra, hogy ezt hogyan téríti meg a munkáltató. Ismételten hangot adunk aggályunknak, miszerint ügyleti szabályozás egyáltalán nincs – nehezen hihető, hogy sosem fordul elő munkahelyen történő rendelkezésre állás a munkaidőn túl.

23. Problematikusnak tartjuk, hogy a munkaközi szünet szabályozása túl általános. Az Mt. előírásainak egyszerű ismétlésén lényegében nem mutatnak túl a leírtak. Utalunk a MÁV Zrt. kollektív szerződésére, mely a munkaközi szünet kapcsán részletes és jól alkalmazható előírásokat tartalmaz.

24. A 31.§ kapcsán álláspontunk szerint nem szerencsés a megszakítás nélküli munkarendűek pihenőidejét úgy határozni meg 11 órában, hogy a KSZ a következő bekezdésben – határidő meghatározása nélkül- megállapodás megkötését teszi lehetővé a munkavállalóval, melynek alapján a pihenőidő 9 órára csökkenthető. Szükséges és indokolt a megállapodás külön felmondásának lehetőségét biztosítani, 1 hónapos felmondási idővel.

25. 32.§ -ban véleményünk szerint indokolt lenne az „otthon eltöltött idő” intézményét alkalmazni, mivel ezzel a megoldással biztosítható lenne a munkavállalók valódi regenerációja.

26. A 33.§ kapcsán aggályosnak tartjuk a szabadság órában történő kiadását. E megoldás álláspontunk szerint EU- irányelvbe ütközik. A szabadság órában nyilvántartható ugyan, de kiadni nem lehetséges. Az Mt. 124.§ szerint csak az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén tartható nyilván a szabadság órában. (E szabálytól a KSZ csak a munkavállalóra kedvező módon térhet el.) Megjegyezzük



továbbá, hogy a 2. pont miatt célszerű lett volna deklarálni, hogy a szabadságot hiány órák pótlása, alapvetően munkaszervezési gondok megoldása érdekében tilos kiadni!

27. A 34.§ -ba javasoljuk beépíteni, hogy véradás esetén pótszabadság illeti meg a munkavállalót. Javasoljuk továbbá, hogy a munkavállalót egy munkanap pótszabadság illesse meg attól a naptári évtől kezdve, amelyikben a hatvanadik életévét betölti.

28. Javasoljuk továbbá, hogy azt a női munkavállalót, aki egy naptári évben 3, illetve azt a férfi munkavállalót, aki egy naptári évben 4 alkalommal véradó-igazolvánnyal igazoltan vett részt véradáson a következő naptári évben kettő munkanap pótszabadság illesse meg.

29. A 36.§ -ban pontosítást javaslunk: „Valamennyi munkavállaló alapbérét havibérben **kell megállapítani.**”

30. Emellett bérpótlékok kapcsán a következőket javasoljuk a 37.§ -ban: többműszakos és megszakítás nélküli munkarendűek esetében a délutáni műszakban 25% -ot javaslunk.

31. A 41.§ kapcsán az alábbi szabályozást javasoljuk a vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótlékára vonatkozóan:

*1. Az üzemi gépjárművet üzemben tartó szervezeti egység vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, minden vezetői engedéllyel rendelkező munkavállalójával 1 éves időtartamra megállapodhat, de nem kötelezheti, hogy munkakörének ellátása mellett gépjármű-vezetési feladatot is ellásson.*

*Ennek feltételei a következők:*

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és*
- b) a munkavállalónak az adott jármű kategóriára érvényes vezetői engedélye van,*
- c) az adott napra a munkavállaló részére menetlevelet állítottak ki, és*
- d) aki tevékenységével összefüggésben, munkaidejében legalább 4 munkaóra időtartamban gépjármű vezetési tevékenységet végez (a menetlevél megnyitása és zárása között legalább 4 óra eltelt),*

*2. A pótlék mértéke:*

*a) 8 órás műszaknál: 1400,- Ft/műszak,*

*b) 12 órás műszaknál:*

*ba) szerkocsinál, tehergépkocsinál, üzemi gépjárműnél (zavarelhárító), 2400,- Ft/műszak,*

*bb) segélykocsinál 2500,- Ft/műszak*

*3. A pótlék kifizetése nem vonható vissza.*

32. Az 52.§ rendelkezése kapcsán („A munkavállalót távolléti díj illeti meg különösen, de nem kizárólag:..”) értetlenségünknek adunk hangot, s azt tudakoljuk, hogy a rendelkezéssel mi volt a munkáltató szándéka. Természetesen mi magunk is egyetértünk a munkáltató törekvésével, hogy több bért biztosítson a munkavállalóinak, ám ez esetben kérjük kifejtetni, hogy a távolléti díjon felül milyen

egyéb, pontosan számon kérhető és érvényesíthető díjazás illeti meg a munkavállalókat a felsorolt esetekben.

33. A kollektív szerződés mellékletben egyes munkakörök ismétlődnek, ezt korrigálni szükséges.

Javaslatunk a következő:

*2. sz. melléklet:*

*automatika műszerész*

*automatika műszerész csoportvezető*

*biztosítóberendezési műszerész*

*biztosítóberendezési műszerész csoportvezető*

*hírközlő berendezés műszerész*

*hírközlő berendezés műszerész csoportvezető*

*Az 1.sz.mellékletben*

*biztosítóberendezési műszerész*

*biztosítóberendezési műszerész csoportvezető*

*hírközlő berendezés műszerész*

*hírközlő berendezés műszerész csoportvezető*

A karbantartó szakmunkás munkakör ismétlődik, - az egyiket törölni kell.

A peronőr munkakört szintén törölni kell a felsorolásból.

34. Az 55.§ -ban a juttatás mértékére a javaslatunk bruttó 800.- Ft/hó. A piaci viszonyok alapján e mérték reális.

35. Az 56.§ kapcsán jelezzük, hogy a ruhaellátás szabályait a MÁV Zrt.-hez hasonlóan a KSZ mellékletben kellene rögzíteni. Ez rugalmasabbá tenné az szabályozást és az eljárást is.

36. Az 57.§ -ban, a munkavállalók lakásépítési és vásárlási támogatása vonatkozásában a lakáscélú munkáltatói kölcsönről szóló 44/2012. (VIII. 29.) BM rendelet szabályainak való megfelelést javasoljuk a kollektív szerződésben.

37. Az 58.§ kapcsán az éves rendelkezésre álló forrás rögzítése mellett az egyes jogcímenek adható segélymértékeket is javasoljuk meghatározni.

38. Az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás kapcsán, a 60.§ -ban a javaslatunk az, hogy a munkáltató egységesen minden önkéntes nyugdíjpénztárba belépő tagnak 5500 Ft/hó munkáltatói támogatást fizessen. Alternatív megoldásként elfogadható az is, ha a munkáltató a MÁV- csoportnál alkalmazott 3,5 %-os munkáltatói hozzájárulást fizet a munkavállalónak.

39. Új, 60/A.§ -ként javasoljuk az egészségpénztár munkáltatói hozzájárulását szabályozni. E szerint a MÁV-HÉV Zrt., a munkáltatói járulék csökkentésből felszabaduló forrásból biztosítsa az egészségpénztárba belépő munkavállaló tagok részére az alapbér 1%-nak megfelelő munkáltatói hozzájárulást.

40. Tekintettel arra, hogy a menetkedvezményi előírások kiterjednek az elővárosi közlekedést biztosító HÉV -re is, a társaság munkavállalói a menetkedvezményi rendelet hatálya alá tartoznak. Ennek fényében szükséges a menetkedvezmény biztosítása a MÁV-START Zrt. részéről. Erre vonatkozóan megkeresést tettünk mind a vezérigazgató, mind a tulajdonos irányába.

41. A munkavállalókat védő garanciális szabályként javasoljuk beépíteni a szövegbe a következőket: *A munkaidő-hiány elszámolása: Ha a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók kötelező órája (munkaidő-kerete) a munkáltató működési körében felmerült okból nem teljesült, a kiesett munkaidőre a munkavállalót alapbére illeti meg. [Mt. 146.§ (1) bek.]*

42. Javasoljuk a hatósági tanúzást külön díjazásban részesíteni, szövegszerű javaslatunk a következő: *„Amennyiben a munkavállaló hatóság előtti tanúmeghallgatására – a munkáltató érdekkörében felmerült okból – heti pihenőnapján (pihenőidejében), szabadnapján vagy szabadsága alatt kerül sor, a munkavállaló 8 000 Ft/nap külön díjazásra jogosult. A tanúmeghallgatás és az utazás ideje nem minősül munkaidőnek.*

43. Javasoljuk a tanulmányi munkaidő-kedvezményeket a következők szerint szabályozni: *„Munkáltatói kijelölés (kötelezés) alapján a nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalót – az ún. „bentlakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg: a) alapfokú képesítés megszerzéséhez 1 munkanap szabadidő. b) középfokú képesítés megszerzéséhez 2 munkanap szabadidő. c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez 3 munkanap szabadidő. A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.*

44. Kiemelten fontosnak tartjuk a szakmunkások külön díjazását szabályozni a tanulók oktatása kapcsán: „

*Szakmunkás külön díjazása szakmunkás-tanuló oktatásáért:*

*Ha a középfokú nappali tagozatos szakképzésben részt vevő tanuló az évközi és nyári gyakorlatát a szakirányának megfelelő végzettséggel és legalább két éves gyakorlattal rendelkező személy mellett tölti el, a tanuló felügyeletét – külön megbízás alapján – ellátó szakembert (patronáló munkavállalót) nevelő, oktató tevékenységéért, az ilyen tevékenységre fordított idő arányában,*

*→ egy tanuló felügyelete esetén alapbérének 12,5%-át,*

*→ két tanuló felügyelete esetén alapbérének 25,0%-át kitevő oktatási pótlék illeti meg, a havi munkabérével együtt kell a munkavállaló részére kifizetni.*

45. Javasoljuk fontolóra venni a szombati és vasárnapi munkavégzés pótlékolását. Szombati munkavégzés esetén az alapbér 15 %-a, vasárnapi munkavégzés esetén az alapbér 30 %-a illetné meg a munkavállalót.

46. Indokoltnak tartjuk a munkavállalók volt MÁV-os munkaviszonyának elismerését (Törzsgárdába történő beszámítását) Vezetői szinten kezdeményeztük, hogy a munkáltató ismerje el

(számítsa össze) azoknak munkavállalóinak a jogviszonyát, akik a jelenlegi, MÁV-HÉV Zrt-vel fennálló jogviszonyukat megelőzően a MÁV -Csoport vállalatának valamelyikében teljesítettek szolgálatot. (Példával megvilágítva: az a kollégánk, aki 1998-tól - 2010-ig a MÁV-nál teljesített szolgálatot, majd a BKV-nál hat évet, és a MÁV-HÉV Zrt.-nél dolgozik, mindösszesen hat év elismert munkaviszonyt tudhat a magáénak. Összeszámítás esetén hat helyett tizennyolc év szolgálati idővel fog rendelkezni a munkavállaló.)

Tisztelt Vezérigazgató Úr!

A MÁV-HÉV Zrt Kollektív Szerződésével kapcsolatosan, jelen levelünkben foglaltak megvitatása érdekében egyeztető tárgyalásokat kezdeményezünk! Kérjük, hogy a tárgyalások megindításáról intézkedni, időpontjáról értesíteni szíveskedjen szakszervezetünket!

Tisztelettel:

  
.....  
Meleg János  
Elnök  
Vasutasok Szakszervezete



2017. november 28.