

# TÁJÉKOZTATÓ

*A készenléti jellegű munkakörök rendkívüli munkavégzési pótléka/ elmaradt munkabére ügyében.*

A munkáltató (MÁV Zrt. – MÁV-START Zrt.) nevében a mai napon 09.10 órakor e-mail útján megküldött tájékoztató alapján értesültek a szakszervezetek arról, hogy a készenléti jellegű munkakörökben az előbb jelzett ki nem fizetett munkabérek kapcsán, mivel ez a múlt kérdése – a szakszervezetek bevonása nélkül – a munkáltató közvetlenül az érintett munkavállalókkal történő egyéni megállapodással kívánja azt rendezni.

Felhívjuk az érintett tagjaink figyelmét arra, hogy a fentiekkel kapcsolatos munkavállalói igények érvényesíthetőségének törvényes útja a munkavállalói egyéni jogvita, amelynek jogszerű része adott esetben a szükséges bírósági eljárást megelőző, ún. peren kívüli egyezség megkötése is.

Tekintettel arra a körülményre, hogy a munkáltató közvetlenül fordult az érintett munkavállalóhoz a szükséges megállapodás megkötése iránt, a szakszervezetnek nem áll rendelkezésére olyan konkrét adathalmaz, amely alapján akár csak becslést szinten is meg lehetne mondani, hogy az egyes munkakörökre a munkáltató által kalkulált összeg – az egyes érintettek vonatkozásában – milyen mértékben, hány %-ban fedheti le a jogszerű egyéni igényeket.

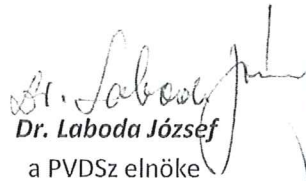
Ezen információkkal az érintett munkavállalók már rendelkeznek, a munkáltató által havonta kiadott munkaidő beosztás, bérjegyzék, idő kimutatási lista alapján, s ezek valamint egy naptár segítségével az előző kérdés érdemben eldönthető, az érintett egyén számára. Ha szükséges a tag az illetékes szakszervezeti képviselőtől az értelmezéshez stb. segítséget is kérhet.

Fontos tudni azt, hogy ha és amennyiben, a munkáltató által kiadott megállapodás tervezetekben foglaltakat valamely érintett munkavállaló elfogadja és aláírja – amely addig csak ajánlatnak minősül – akkor ezzel a további jogérvényesítésének lehetőségéről visszamenőlegesen lemond, valamint ez a nyilatkozata keretében értelem szerűen követeléséből is enged – az előbbieken körülírt információk alapos mérlegelésének függvényében – ami az ilyen megállapodások jogszerű velejárója. Maga a munkáltatói kezdeményezés ebben a formában, önmagában tehát nem jogszerűtlen.

Ezért elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkáltatói ajánlattal történő szembesülés előtt a jelzett mértékben az érintett munkavállaló előzetesen felkészüljön, hogy érdemben tudja mérlegelés tárgyává tenni a megállapodás tervezet aláírását, mert a döntést mindenkinek saját magának kell meghoznia. Ugyanakkor nyilvánvalóan megilleti bármely munkavállalót az is, hogy a peren kívüli egyezséget megkötni kívánó munkáltatói képviselőtől közvetlenül érdemi információt kérhessen a döntése meghozatala előtt.

Amennyiben viszont bármely érintett munkavállaló meggyőződött arról, hogy a munkáltató által részére megajánlani kívánt összeg elfogadhatatlan számára, akkor igényét a munkajogi elévülési időn belül (3 év) visszamenőlegesen csak az illetékes Munkaügyi Bíróság előtt lefolytatott egyéni jogvita útján – az összegszerűségében határozottan megjelölt kereseti kérelemmel – érvényesítheti a munkáltatóval szemben. Ez esetben a PVDSz jogsegélyszolgálat a elsősorban – a szükséges bizonyítékok rendelkezésre állása mellett – a kereseti kérelem elkészítésével, valamint az ilyen igények számosságának függvényében kapacitása alapján, egyéni meghatalmazással tud a közvetlen jogi képviselet útján segítséget nyújtani.

Budapest, 2016. március 16.

  
**Dr. Laboda József**  
a PVDSz elnöke