



MÁV Hírlevél

Egyedi megállapodást kínál az érintett munkavállalóknak a MÁV-csoport

A MÁV-csoportnál a vasúti közlekedés lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében, a hosszú ideje töretlen foglalkoztatási gyakorlat alapján vasárnap és az azt közvetlenül megelőző szombaton is rendszeresen rendes munkaidőben történt a munkavégzés. Egyes munkarendeknek kifejezett jellemzője, hogy a szolgálat szombaton kezdődik és másnap ér véget.

Az ezzel kapcsolatos, kollektív szerződésen alapuló szabályozási környezetnek a szakszervezetekkel való közös kialakítása során a munkáltató jóhiszeműen, a vasúti személyszállítási közszolgáltatás maradéktalan ellátásához fűződő érdek mellett, a munkavállalói érdekek maximális figyelembevételével járt el. Tette mindezt annak érdekében, hogy az érintett munkakörökben az új Munka Törvénykönyve 2012. július 1. napi hatálybalépése után is megmaradjon a hosszú – 12 órát meghaladó – szolgálatokra való vezénylés, ezáltal a havi kevesebb szolgálat alkalmazásának lehetősége, illetve – ahol ez lehetséges – a munkaközi szünet változatlanul a munkaidő részét képezze.

Február végén a Szegedi Törvényszék eseti ügyben hozott jogerős ítéletében arra az álláspontra helyezkedett, hogy – függetlenül az alkalmazott munkarend jellegétől, illetve attól a körülménytől, hogy a MÁV-csoport vasúti közlekedést lebonyolító társaságai a rendeltetésük folytán vasárnap is működő munkáltatónak minősülnek – irányadó és alkalmazandó az új Munka Törvénykönyve 101. § (3) bekezdése. E szerint, ha készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló vasárnap rendes munkaidőben végez munkát, akkor az azt megelőző szombati napon teljesített munkavégzése rendkívüli munkavégzés.

A MÁV Zrt. jogkövető munkáltatóként a bíróság egyedi ügyben hozott jogerős döntését természetesen tiszteletben tartja. Az ítéletben foglaltak alapján valamennyi, hétvégén is foglalkoztatott, készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállalónk vonatkozásában megállapodást kívánunk kötni, amelyben visszamenőlegesen, átalányjelleggel vállaljuk megfizetni a – jóhiszemű foglalkoztatási gyakorlatunk ellenére a bírósági ítéletben foglaltak alapján elmaradtként értelmezhető – juttatást azért, hogy senki érdeke ne sérüljön.

Mivel a fenti szempontok az új Munka Törvénykönyve hatálybalépése óta sem változtak, ezért eltökéltek vagyunk abban, hogy – a jogerős ítéletben foglalt bírósági jogértelmezés társaságunk számára súlyosan hátrányos jellege ellenére – a munkavállalóink számára

kedvező foglalkoztatási feltételeket a jövőben is fenntartsuk. Tekintettel azonban arra, hogy a jogerős ítéletben foglalt értelmezés mind a társaság gazdálkodására, mind alkalmazott foglalkoztatási gyakorlatára súlyosan kiható, nem várt, negatív következményekkel jár, a jelenlegi szabályozási környezet változatlan formában történő fenntartása nem lehetséges.

A kialakult helyzetnek a jövőre vonatkozó megnyugtató rendezése érdekében haladéktalanul tárgyalásokat kezdünk, és 2016. április 10. napjáig meg szeretnénk állapodni a szakszervezetekkel a foglalkoztatási szabályok olyan tartalmú módosításáról, amelyek a munkavállalói érdekeket figyelembe vevő vívmányok megőrzése mellett társaságunk gazdálkodási stabilitásának és jogszerű foglalkoztatási gyakorlatának fenntartását egyaránt lehetővé teszik.

A munkáltatói jogkörgyakorlók és közvetlen munkatársaik a humánpartnerekkel együtt hamarosan minden érintett munkatársunkat megkeresik a személyes tájékoztatás és a megállapodás megkötése céljából.

Üdvözlettel:

Dávid Ilona
elnök-vezérigazgató
MÁV Zrt.