

**A Mozdonyvezetők Szakszervezetének álláspontja a munkáltató  
Kollektív Szerződés módosítási javaslataira**

**I. A KSz 1.§. 2. pontjának új szövege a következő:**

2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208.§ (1)–(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóra.

**II. A KSz 3.§ 1. pontjának új szövege a következő:**

1. A Kollektív Szerződést egyrészlől: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészlől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek – szakszervezetek - kötik meg, figyelemmel az Mt. 276.§-ában foglaltakra.  
A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek az Mt. 270.§ (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél képviselőre jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

**III. A KSz 4.§ 1. pontjának új szövege a következő:**

1. Az egyes munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységek (a Kollektív Szerződés hatálybalépésekor Vontatás-szolgáltatási Központok, MÁV-TRAKCIÓ Zrt. Irányítás) munkavállalóira vonatkozó eltérő szabályokat – a Kollektív Szerződés Helyi Függelékei tartalmazzák.

A Helyi Függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet(ek) területi képviselői (szakszervezetenként 1-3 fő) kötik meg. A munkáltató telephelyeinél működő, kollektív szerződéskötése jogosult szakszervezeti szervezeti egységek képviselőit az egyes telephelyekre vonatkozó külön szabályok vonatkozásában egyetértési jog illeti meg, melyet az érintett szakszervezeti képviselő az egyes rendelkezések vonatkozásában, egyetértési záradék aláírásával gyakorol. A helyi függelék megkötésére, módosítására vonatkozó tárgyalásokat helyi ET keretében kell lebonyolítani.

**IV. A KSz 8.§-ának új szövege a következő:**

***A szakszervezetek működésének infrastrukturális támogatása***

**8. §**

**1. Helyiséghasználat**

a.) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – írásbeli megállapodás alapján - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenysége céljából használja. A helyiségek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívül is – térítésmentes. A munkáltató helyiségeinek használatához kapcsoltan biztosított irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata ugyancsak térítésmentes.

b.) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a dolgokban keletkezett károkért a polgári jog szabályai szerint felel. A használat megszűnése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban visszaadni, vagy az ennek érdekében felmerült

költséget megtéríteni.

## 2. Telefonhasználat

### a) Üzemi telefonhasználat

A munkáltató a vasútüzemi telefon használatát az 1. pontban meghatározott irodahelyiségek használatához kapcsoltn, térítésmentesen biztosítja a szakszervezetek részére.

### b) Egyéb telefonhasználat

A munkáltató által biztosított egyéb önálló telefonvonal használatáért a szakszervezet a telefonszolgáltató által kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

### c) Internet hozzáférés

A munkáltató a vasútüzemi telefonvonalakon – ahol a technikai feltételek biztosítottak – térítésmentesen engedélyezi az Internet hozzáférést. Ez esetben a szakszervezet csak az Internet szolgáltatóval kötött megállapodás alapján kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

A fenti díjak bizonyítható meg nem fizetése esetén a munkáltató a használatot – előzetes felszólítást követő 30 nap elteltével – a díjak megtérítéséig megvonja.

## 3. A vonalposta használata

A szakszervezet korlátozás nélkül jogosult a vonalposta használatára addig, amíg ez a szolgáltatás a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél létezik. A vonalpostai küldeményeket csak lezárt zsákban, csomagban, egységborítékban vagy borítékban lehet elhelyezni és továbbítani. A MÁV-TRAKCIÓ Zrt. csak e küldemények utasításterű továbbításáért felel, annak tartalmát nem vizsgálhatja, azért a szakszervezetek tartoznak felelősséggel.

## 4. A szakszervezeteket a jelen Kollektív Szerződésben rögzítetteken túlmenően, az egyes munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elkülönült szervezeti egységek szintjén megillető támogatások konkrét feltételeit a Helyi Függetlékben lehet megállapítani.

## V. A KSz 9.§-ának új szövege a következő:

„A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni, ide nem értve azt az esetet, ha a foglalkoztatási kérdéseket külön kollektív szerződés erejű megállapodás rendezi.”

## VI. A KSz 11.§-ának új szövege a következő:

### Tájékoztatási kötelezettség

#### 11. §

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§- 265.§-a alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteknek.”

## VII. A KSz 12.§-ának új szövege a következő:

## **A Vállalati Érdekegyeztető Tanács 12.§.**

1. A MÁV-TRAKCIÓ Zrt. (a továbbiakban: munkáltató) és a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a társasági szintű munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Vasúti Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: VÉT) működtetnek.
2. A VÉT feladata, hogy a munkáltató és a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek különösen e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. munkavállalóit érintő átfogó, valamint alapvető gazdasági-, jövedelmi-, szociális- és munkaügyi kérdésekre. A VÉT keretében történik a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. munkavállalóit érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása, és annak eredményeként a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. Kollektív Szerződésének, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodásoknak a megkötése, illetve módosítása.
3. A VÉT tagjai a munkáltató és a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek. A VÉT ülésein tárgyalási joggal jelen lehetnek a munkáltatónál képviseleti joggal rendelkező, kollektív szerződés kötésére nem jogosult szakszervezetek is.
4. A VÉT döntéseit egyhangúlag hozza.
5. A VÉT határozatképes, ha a munkáltató és a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A VÉT tagjait a képviseletükre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik.
7. A VÉT üléseit az elnök vezeti. Eltérő megállapodás hiányában az elnököt a munkáltató adja. Az elnök feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni.
8. Eltérő megállapodás hiányában:
  - a VÉT üléseit havonta tartja,
  - az ülést – a megkeresést követő 10 napon, de legalább 7 munkanapon belül – össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza (rendkívüli VÉT),
  - rendkívüli VÉT ülést összehívni két VÉT ülés között legfeljebb egy alkalommal lehet.

Az ülésekre az előterjesztéseket a napirendi javaslat előterjesztőjének legalább három nappal az ülést megelőzően írásban meg kell küldenie a VÉT többi tagjának.

9. A VÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.
10. A VÉT működésének részletes szabályait – az e §-ban foglaltak figyelembevételével – ügyrendje határozhatja meg.

11. A VÉT-en kívül, hasonló célból helyi szinten pedig érdekegyeztető szervek működhetnek.  
Működésükre – eltérő megállapodás hiányában – az ezen paragrafusban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

**VIII. A KSz 13.§. (2) – (3) pontja az alábbiak szerint módosul:**

1. A MÁV-csoporton belüli munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható az a személy, akinek munkaviszonya
- a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú felmondás, vagy
  - b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 84. §)
- következtében szűnt meg.
3. A munkáltató csak különösen indokolt esetben, kiemelkedő üzleti, szakmai ismeretekkel rendelkező munkavállalóval létesíthet, vagy tarthat fenn munkaviszonyt nem fizikai munkakörben, ha a munkavállaló az Mt. 294.§(1) bek. g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.

**IX. A KSz 14.§-a törölve**

**X. A KSz 18.§ 1. bek. 1.pont új szövege a következő:**

Hozzá tartozókat [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] nem szabad – a munkáltató normatív utasításának eltérő rendelkezése hiányában - olyan munkakörben alkalmazni (foglalkoztatni), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.”

**XI. A KSz 19.§ új szövege a következő:**

**A munkáltatói felmondás korlátozása  
19.§.**

1. Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki
- a) legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV-TRAKCIÓ Zrt. által folyamatosnak elismert munkaviszonnal rendelkezik,
  - b) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),
  - c) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
  - d) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [1992. évi Xii. tv. 138. § (5), ill. Mt. 128. §.] A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.

2. A különösen indokolt esetre vonatkozóan az MK. 10. sz. állásfoglalásban foglaltak az irányadók.

**XII. A KSz 20.§-ának új szövege a következő:**

**A munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje a munkaviszony felmondása esetén  
20.§.**

Ha a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére 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 munkáltatói felmondásra az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, felmondási idő 90 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

**XIII. A KSz 22.§-ának új szövege a következő:**

Ha az átmeneti foglalkoztatási gondok megelőzésére, illetőleg azok hatásainak enyhítésére a MÁV Zrt. munkaerő piaci információs szolgálatot (a továbbiakban: munkaerő piaci szolgálat) működtet, abban a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. tagként részt vesz, ezáltal a saját munkavállalói részére biztosítja a rendszerhez és az annak keretében nyújtott szolgáltatásokhoz való hozzáférés lehetőségét, feltéve, hogy a MÁV Zrt. többségi tulajdonosa a MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nek. Amennyiben a tulajdonosi szerkezetben bekövetkező változás folytán a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. kikerül a MÁV Zrt. többségi tulajdonából, a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. – a Kollektív Szerződést kötő szakszervezetekkel előzetesen egyeztetve – saját munkaerő piaci információs szolgálatot állít fel, vagy csatlakozik más, hasonló jellegű szolgáltatást nyújtó hálózathoz.

**XIV. A KSz 23.§ új szövege a következő:**

**Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén**

1. A munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén a munkavállaló köteles munkakörét a munkáltató által kijelölt munkavállalónak, a munkáltató által meghatározott módon és rendben – legkésőbb az utolsó munkában töltött napig – írásban átadni. Ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.
2. A felek az utolsó munkában töltött napon kötelesek egymással kölcsönösen elszámolni.

**XV. A KSz 24.§ új szövege a következő:**

**A teljes munkaidő**

**24.§**

1. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő - ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg - a napi (szolgálatonkénti) 6 órát nem haladhatja meg.

2. Munkaszerződés keretében meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót (rész munkaidő).
3. Legfeljebb napi 12 óra mértékű teljes napi munkaidő meghatározásával foglalkoztatható azon munkavállaló, akinek munkaköre készenléti jellegű. A hosszabb napi munkaidőt a munkavállalóval kötött megállapodásban kell rögzíteni. Hosszabb napi munkaidő alkalmazása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbérét a munkaidő növelésével arányosan kell megállapítani.

A helyi függelék a feladatok jellegére, a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel az Mt. 91.§ feltételeinek megfelelő munkakört készenlétiinek minősítheti.

#### **XVI. A K Sz 26.§ az alábbiak szerint módosul:**

1. A MÁV-TRAKCIÓ Zrt-nél alkalmazható munkarendek különösen az alábbiak:
  - 1.1. Általános munkarend (állandó nappalosok)
  - 1.2. Általánostól eltérő munkarendek
    - a) nyújtott, állandó nappalos munkarend
    - b) többműszakos munkarend
    - c) megszakítás nélküli munkarend
    - d) vezényelt utazói munkarend
    - e) egyéb munkarend.
2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni, az üzemi tanács (megbízott) Mt. 264.§-a szerinti véleményének kikérését követően.
3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi függelék megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.
4. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni, amelyet az érintett szakszervezet(ek) és a munkáltató központilag folytatnak le.

Konzultáció kezdeményezése esetén a tervezett változtatást csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy a konzultációra jogszabály által előírt minimális időtartam leteltét követően jogosult a munkáltató bevezetni. A bevezetett munkarendet a munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a helyi függeléket megkötő szakszervezeteknek.
5. A munkarend meghatározása során az Mt. 6.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.
6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg.

7. Ha a munkarendváltás előtt a munkavállalót
  - többműszakos illetve megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott állandó nappalos munkarendben vagy nappalos munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 10%-kal, illetve,
  - nyújtott állandó nappalos munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően nappalos munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 5%-kal,

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.

Ez az alapbér-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1. és 2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.

8. A 7. pontban foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amennyiben a munkarendet a munkáltató előre közölt határozott időtartamra vezeti be és alkalmazza. Ebben az esetben – amennyiben a 3. pont szerinti feltételek fennállnak – az első és második franciabekezdésben meghatározottak szerint megemelt alapbér is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.

**XVII. A KSz 27.§ 3. - 4. pontjainak új szövege a következő illetőleg a 27.§. az alábbi 5-6 ponttal egészül ki :**

3. Az egy szolgálatban eltölthető munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:
  - a.) készenléti jellegű munkakörben, az Mt. 92. § (2) bekezdése szerint egyéni megállapodással megemelt napi teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 99.§ (3) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely – KSZ Helyi Függelék eltérő rendelkezésének hiányában – legfeljebb 24 óra lehet.
  - b.) a téli időszámításra való átálláskor [Mt. 99.§ (4) bek.],
  - c.) az Mt. 108.§ (2) bek. hatálya alá tartozó esetekben, (ekkor a 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás illeti meg a munkavállalót), illetve
4. A 3. pont a) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállaló szolgálatának hossza legfeljebb 24 órában határozható meg.
5. A munkaidő-beosztás fajtái
  - a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő,)
  - b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgálatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű)
  - c) kötetlen (a munkaidő beosztását és felhasználását legalább fele részben a munkavállaló határozza meg az Mt. 96.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint)

- d) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)
  - e) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgálatot) kettő részletben kell teljesíteni)
6. 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.

**XVIII. A KSz 29.§ 2.-3.-4.pontja új szövege a következő:**

- 2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni.
- 3. Megfelelő feltételek megléte esetén rugalmas munkaidő-beosztás is alkalmazható. A rugalmas munkaidő-beosztás részletes szabályait a munkáltató utasításban határozza meg.
- 4. A munkáltatói jogkört gyakorlók kötetlen munkaidő-beosztásban végzik munkájukat. Helyi függelék egyéb munkaköröket is kötetlen munkaidő-beosztásúvá nyilváníthat. A kötetlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók – a munkáltatói jogkör gyakorlója által a munkavállaló írásbeli értesítésének megtörténte mellett – munkaidejüket és pihenőidejüket maguk határozzák meg.

**XIX. A KSz 30.§ 1.-3.-6.pontja új szövege a következő:**

- 1. Az utazó szolgálatot ellátó munkavállaló munkaideje a szolgálati óra, amely a szolgálatba jelentkezéstől a szolgálatból való lejelentkezésig tartó időtartam, kivéve a várakozási időt és a munkaközi szünetet. Ennek megfelelően, a várakozási idő nem minősül munkaidőnek és nem esik az osztott munkaidő szabályai alá.
- 3. A várakozási idő tartamára a munkavállalót alapbére 50%-ának megfelelő díjazás illeti meg. Vontatási utazók esetében a havi 20 óra feletti várakozási időt a 110%-ának megfelelő összeggel kell díjazni.
- 5. A vontatási utazó szolgálatot ellátó munkavállaló egy szolgálatban eltölthető idejére vonatkozó rendelkezések:  
a szolgálati órát – az ebben a §-ban foglalt más rendelkezéseket is figyelembe véve – legalább 6 órai időtartamra kell tervezni. A szolgálati óra a napi 12 órát nem haladhatja meg.(Mt.99.§.(2) bek)

**XX. A KSz 32.§ új szövege a következő:**

A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) az MT 147. § (1) bekezdése szerinti díjazás illeti meg. Nem minősül elrendelési oknak, ha a személyzeti forduló szerinti vonatok továbbítása rövidebb idő alatt valósul meg.  
Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata, vagy adott szolgálatrész 7 napon belül elmarad, úgy az a jelen pontban rögzített állásidőnek minősül.

Ha a munkavállaló a munkaidő-beosztása szerinti munkakezdési időpontban munkahelyén megjelent, vagy a munkavégzést megkezdte, az elmaradt szolgálat, vagy szolgálatrész tartamára az MT 147. § (1) bekezdése szerinti díjazás 10 %-al megnövelt mértéke illeti meg. Nem minősül munkaidőbeosztás-módosításnak az állásidő elrendelése. A tervezett szolgálat utolsó 30 percében állásidő már nem rendelhető el.

## **2. A munkáltató tartós gazdasági nehézségei esetén alkalmazható állásidő elrendelésének szabályai, az elrendelés feltételei:**

### **Az állásidő alkalmazásának feltételei:**

A jelen, 32.§.(2) pont szerinti állásidő elrendelésére (a bekezdés alkalmazásában a továbbiakban elrendelés) a munkáltató oldalán felmerült gazdálkodással, gazdasági nehézségekkel (pl. rendelésihiány) összefüggő okok miatt kerülhet sor.

Ezen állásidő elrendelését a munkavállalónak írásban kell átadni, legkésőbb a munkaidő-beosztás KSZ. 27.§.(1) bek. szerinti közlésekor. A munkáltatónak törekednie kell a jelen pont alapján alkalmazott állásidő telephelyenként a munkavállalókat egyenlő mértékben történő elrendelésére.

A 32.§.(2) pont szerinti **állásidő elrendelésének feltétele**, hogy egy adott Vontatás–szolgáltatási Központnál az adott tárgyhónaphoz képest a megelőző hónap tényadatai, és a tárgyhóra vonatkozó tervadatok alapján az érintett VSzK. létszámába tartozó mozdonyvezetői létszám legalább 3 %-nak, vagy 15 főnek a törvényes munkaideje (munkaidőkerete) ténylegesen felmerülő feladattal nem tölthető ki, azaz tényleges munkafeladat ilyen létszámú munkavállaló munkaidejére nem volt biztosítható, illetve nem tervezhető.

A létszámtöbblet megállapításánál a tervezetten felüli oktatás és szabadság nem vehető figyelembe.

### **A 32.§. (2) pont szerint elrendelhető állásidő mértéke:**

Ha a Vontatás–szolgáltatási Központnál az adott tárgyhónaphoz képest a megelőző hónap tényadatai, és a tárgyhóra vonatkozó tervadatok alapján a VSzK. létszámába tartozó mozdonyvezetői létszám 5%-áig a törvényes munkaidő (munkaidőkerete) ténylegesen felmerülő feladattal nem tölthető ki, azaz tényleges munkafeladat ilyen létszámú munkavállaló munkaidejére nem volt biztosítható, illetve nem tervezhető, a 32.§.(2) pont szerint elrendelhető állásidő mértéke a havi kötelező munkaidőhöz képest munkavállalóként legfeljebb 12 óra/fő/hó.

Ha egy adott Vontatás–szolgáltatási Központnál az adott tárgyhónaphoz képest a megelőző hónap tényadatai, és a tárgyhóra vonatkozó tervadatok alapján a VSzK. létszámába tartozó mozdonyvezetői létszám 5%-át meghaladó mértékben a törvényes munkaidő (munkaidőkerete) ténylegesen felmerülő feladattal nem tölthető ki, azaz tényleges munkafeladat ilyen létszámú munkavállaló munkaidejére nem volt biztosítható, illetve nem tervezhető, az elrendelhető munkaidő csökkentés mértéke a kötelező munkaidőhöz képest munkavállalónként legfeljebb 10%/fő/hó.

### **Jelen pont alapján elrendelt állásidő díjazása:**

Az állásidőre járó díjazás mértéke az alaplábér 27 %-a.

A KSZ 32.§ 2. pont alkalmazásának időbeli hatálya – a KSZ hatályától eltérően – megegyezik a felek által kötendő 2013. évre vonatkozó Foglalkoztatási Megállapodás időbeli hatályával.

**XXI. A KSz 41.§.-42.§.új szövege a következő:**

**Munkaközi szünet  
41.§**

A munkaközi szünet valamennyi munkavállaló esetén a munkaidőn kívül kerül kiadásra. A munkaközi szünet erre tekintettel nem képezi a munkaidő részét, a munkaközi szünet időtartamával az elszámolható munkaidő csökken.

**Vezényelt utazói munkarendű munkavállalók munkaközi szünetére vonatkozó szabályok  
42.§**

A felek rögzítik, hogy a Munka Törvénykönyve 135.§.4. bek. d. pontja alapján a vezényelt utazói munkarendű munkavállalók a vasúti személyszállítás, vasúti árufuvarozás körében utazó munkakörben foglalkoztatottaknak minősülnek, erre tekintettel a munkaközi szünetre vonatkozó Mt.103. § rendelkezéseitől eltérő szabályokat, illetve a 103. §. alapján a munkaközi szünet részletszabályait a felek a kollektív szerződés jelen pontjában rendezik.

**1. A Munkaközi szünet mértékére, kiadására vonatkozó szabályok:**

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy az Mt. 107.§ a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt

perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

6 órát meghaladó szolgálatok esetén 20 perc munkaközi szünetet legalább 3 legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell a személyzeti fordulóba tervezni és kiadni. Ezen időkorlátoktól kizárólag a személyzeti forduló véleményezésére kijelölt szakszervezeti tisztségviselő egyetértésével lehet eltérni.

Amennyiben a munkavállaló további (második) 25 perc munkaközi szünetre jogosult azt a munkáltató részletekben is biztosíthatja. A további 25 perc munkaközi szünetet a munkáltató a személyzeti fordulóban legfeljebb kettő (10 és 15 perces) részletben tervezi. Amennyiben a munkaközi szünet több részletben kerül kiadásra, a munkavállalót ezen szolgálatonként 600 Ft díjazás illeti meg. Munkaközi szünet a szolgálat kezdő időpontjára és a szolgálat végére nem tervezhető és nem adható ki, azaz a szolgálat első és utolsó 20 vagy 25 perce nem lehet munkaközi szünet.

Oktatás, vizsga, orvosi vizsgálat és munkaruha felvétel időtartamát munkaközi szünettel nem kell terhelni.

Munkaidő-kedvezmény igénybevétele esetén az elszámolásnál az elszámolandó időtartamot a munkaközi szünettel csökkenteni kell, kivéve azt az esetet, ha a KÜT, ÜT, KMvB, MB, szakszervezeti tag részére a munkaidő-beosztás elkészítésekor és közlésekor eleve ilyen jogcímen történő távollét került tervezésre.

Amennyiben rendkívüli ok vagy az Mt. 108.§ (2) bekezdésben meghatározott esemény miatt a 20 perc tartamban biztosítandó munkaközi szünet ezen időkorláton belül nem adható ki, illetőleg a 25 perc munkaközi szünet - akár részletekben is - a szolgálat alatt a lejelentkezési idő kezdetéig nem adható ki, úgy a munkaközi szünet tartama alatti munkavégzést rendkívüli munkavégzésként kell díjazni.

Nem kiadott munkaközi szünetnek minősül az is, ha a részletekben biztosított munkaközi szünet bármely részlete nem biztosított munkamentes időtartamként.

A munkavállaló eseményleapon köteles rögzíteni a munkaközi szünet elmaradásának tényét és annak részletes indokát.

A ki nem adott munkaközi szünet tartama munkaidőnek minősül, a munkavállaló által teljesített munkaidő tartamába beleszámít.

Amennyiben vonatkozás vagy egyéb ok miatt a munkavállaló részére a munkáltató a személyzeti fordulóban kijelölt időintervallumtól eltérő időpontban biztosítja a munkaközi szünetet, úgy ezen esetben a munkaközi szünet kiadott munkaközi szünetnek minősül, ezzel összefüggésben a ki nem adott munkaközi szünetre vonatkozó KSZ előírások nem alkalmazhatóak.

## **2. A munkaközi szünet rendeltetésének teljesüléséhez szükséges feltételek:**

A munkaközi szünetnek ahhoz, hogy rendeltetése megvalósuljon, az alábbi feltételeknek kell megfelelnie:

- a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terhelheti,
- a munkavállaló étkezése,
- a munkavállaló leülésének lehetősége,
- a munkavállaló egészségügyi szükségletei kielégítése feltételei biztosítottak kell, hogy legyenek.

Nem kell a munkaközi szünetben az egészségügyi szükségletek biztosítására vonatkozó feltételnek teljesülnie azon esetben, ha a személyzeti forduló egészségügyi okból normaidőt biztosít (KSZ. 4. sz melléklet 4.5. pont) továbbá ha a szolgálat tartama alatt van olyan időtartam, mely az egészségügyi szükségletek kielégítésének biztosítására alkalmas.

## **3. A munkaközi szünet személyzeti fordulóban történő tervezésének különös szabályai:**

A személyzeti fordulóban a munkaközi szünet kiadására alkalmas maximum 60 perces idő-intervallumokat kell kijelölni. A munkaközi szünetre a személyzeti fordulóban munkamentes időintervallumokat kell kijelölni. A személyzeti fordulóban a munkavállalót a teljesítendő munkaideje alapján megillető munkaközi szünetek számától eltérő számú 60 perces idő-intervallum is kijelölhető. A munkaközi szünet kivételére kijelölt időtartam nem eshet olyan tevékenység idejére, melyre a hatályos KSZ. ill. Helyi Függelék normaidőt állapít meg, illetőleg nem eshet vonatovábbítás, tolatás időtartamára sem. A munkaközi szünet kiadható a két vonatérkezés-, indulás közötti várakozási időtartam alatt. A munkaközi szünet abban az esetben adható ki az előfűtés, előhűtés, a motorjáratás alatt, amennyiben a munkavállaló egészségügyi szükségletei kielégítése érdekében jogosult a járművet elhagyni.

## **4. A munkaközi szünet kiadásának helyei:**

A munkaközi szünet kiadásának helyei a munkáltató székhelyén, telephelyein lévő olyan épületek, helyiségek, a vasúti jármű (pl. vezetőállás) stb. ahol a munkavállaló rövid pihenése biztosított. A vezényelt utazói munkarend sajátosságaira figyelemmel a munkaközi szünet a MÁV Zrt. és a MÁV Csoport által a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. munkavállalóinak használatára biztosított helyiségekben is kiadható. A munkaközi szünet letöltésének helyéül a vontatójármű, (mozdony, vezérlőkocsi, motorvonat stb.) vezetőállása is kijelölhető.

**XXII. A KSz 49.§ új szövege a következő:**

***A vasúti alaptervékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása***

1. A 3. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabéréét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy
  - a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörben kell foglalkoztatni, ha
  - b) a munkavállalónak a 3. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.  
(A 3. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 3. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)
2. A munkakör betöltésére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
3. A munkavállaló részére a munkakörére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságának megállapítását követően amennyiben az a munkáltató oldalán lehetséges olyan munkakört kell felajánlani, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik és amely munkakör betöltése esetén a korábbi távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri.
4. Amennyiben a munkáltató a 3. pont szerinti munkakört nem tud felajánlani, akkor a munkavállalónak fel kell ajánlani olyan szak-, illetve átképzés lehetőségét, amely olyan munkakör betöltésére jogosítja fel, ahol a korábbi távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri.
5. A 4. pont szerint szak-, illetve átképzés el nem fogadása esetén sem veszítheti el a munkavállaló a 7. pontban meghatározott mértékű személyi pótlékra való jogosultságát.
6. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül a munkáltató működésével összefüggő okra alapítottan felmond, az Mt. és KSZ szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi szociális juttatást biztosít.
7. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben a távolléti díja nem éri el a korábbi munkakörében elérhető távolléti díjának 85 %-át, akkor a munkavállaló munkabéréét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés).

Az elérhető távolléti díj megállapításánál a munkavállaló korábbi részletes tervezési egységével, munkakörével és munkarendjével megegyező aktív és jogi-statisztikai állományban lévő munkavállalók távolléti díjainak középértékét (mediánját) kell alapul venni.

Amennyiben a munkavállalót utóbb részmunkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni.

8. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.
9. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló személyi alapbérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
10. A távolléti díj számítására a mindenkor hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
11. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra.”

**XXIII. A KSz 64.§-ában a jogszabályi hivatkozást az alábbira kell módosítani:**

„39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet”

**XXIV. A KSz 76.§.-ből törlésre kerül a következő szövegrész:**

A munkáltatói kárigény közvetlenül érvényesíthető a munkavállalóval szemben:

- a) gondatlanság alapesetében egyhavi átlagkereset ötven százaléka erejéig,
- b) a gondatlanság minősített eseteiben egyhavi átlagkereset erejéig,
- c) szándékos károkozás és megőrzési felelősség esetén kéthavi átlagkereset erejéig.

Az értékhatárt a c) pont esetében személyenként és ügyenként kell érteni.

**A Mozdonyvezetők Szakszervezetének megjegyzései:**

- Javasoljuk a Kollektív Szerződés 51. §. 3. pontjában rögzített 35 %-os mértékű műszakpótlék 1/7 részének 2012. október 1. hatállyal történő alapbéresítését.
- Fenntartjuk álláspontunkat, hogy a KSZ le-és feljelentkezési helyekkel kapcsolatos rendelkezései továbbra is hatályosak.

Budapest, 2012. 09. 19.