

Kollégák, Mozdonyvezetők!

A Mozdonyvezetők Szakszervezete 2013. január 21-én megállapodással lezárta a 2012. december 5-i sztrájkfelhívását. Az egyezség értelmében a munkáltató vállalta, hogy a 2013-ban 50 darab, 2014 év végéig 59 darab vasúti járműbe szereli be a klímaberendezést. A hibás járművezetői székeket megjavítják, illetve a javításra alkalmatlanokat kicserélik és a kijárási feltétele lesz július elsejétől a kifogástalanul működő járművezetői szék. Valamennyi jármű nyílászáróinak felmérése 2013. március 1-jéig megtörténik. Az eldeformálódott ajtókat kiegyengetik és a hibás tömítéseket kicserélik 2013. december 31-ig megszüntetve ezzel a huzathatást, az emberi szervezetre káros huzatterhelést. A szakszervezet vállalta, hogy a megállapodás aláírásától 2014. december 31-ig a fentiek tárgyában nem kezdeményez sztrájkot. Az alábbiakban összefoglaljuk a megállapodás előzményeit, annak menetét és azt befolyásoló körülményeket.

Előzmények

Az egyre romló munkakörülmények, a megváltozott foglalkoztatás, a korengedményes nyugdíj eltörlése és a korengedményes nyugdíj átalakításának ismeretlen és bizonytalan szándéka hátrányosan érintette a mozdonyvezetőket. Ezek együttes hatásaként és a megszigorított foglalkozás-egészségügyi szabályok következtében prognosztizálható, hogy 55 év felett egyre több mozdonyvezető válhat alkalmatlanná hivatásunk gyakorlására. Számukra nincsen méltányos visszavonulási út, 30-35 év tisztességes és becsületos munkavégzés után az utcára kerülhetnek. A 2010. év végén megváltoztatott sztrájktörvény értelmében nem lehet tervezett és hatályos jogszabály ellen a munkabeszüntetés eszközével fellépni (lásd korengedmény, munka törvénykönyve). A munkavállaló munkaerejét és tudást bérért áruba bocsátja. A mozdonyvezetőként történő foglalkoztatásnak két fő feltétele: az egészségügyi alkalmasság és a vasúti járművezetői jogosítvány. Ha az egészségügyi alkalmassági követelményeknek nem felel meg a mozdonyvezető, oda a hivatása, a megélhetése. Felértékelődött napjainkra az egészség és annak megőrzése. A vasúti munkakörülmények jelentős kockázatot hordoznak magukban, ilyen a munkaidő-beosztásból eredő rendszertelen életmód, az elhasználódott vasúti járművek okozta zaj, huzat, hőség és az egészségre ható rezgések testet és lelket károsító hatásai. Nem elég általában felismerni a kockázati tényezőket, a minden napi gyakorlatot is vizsgálni kell. Így a 2012. augusztus végi közös felmérés alapján megszületett az az elemzés, amit tükröként a munkáltató felé tartottunk.

A kollektív munkaügyi vita

A felmérőlapok összesítése után az elkészített analízis eredményeként megfogalmaztuk azokat a követeléseket, amit szakszervezetünk kollektív munkaügyi vita keretében kívánt megvitatni. Azért választottuk ezt a „műfajt”, mert a 2012. július elsején hatályba lépett az új Munka törvénye (Mt.). A munkaügyi kapcsolatokat „átíró” új szabályrendszert a munkáltató sajátosan értelmezte. (Lásd a konzultáció intézményének alkalmazása körül kialakult helyzetet, pl. fel- és lejelentkezési helyek ügye). Természetesen az új Mt. a kollektív munkaügyi vita kérdésében is értelmezési feladatot generált. Az új Mt-ből kikerült a kollektív munkaügyi vita fogalma, s e témában kizárólag néhány eljárási szabályt fogalmaz meg. A munkáltató a 2012. november 15-i levelünkre adott válaszában elzárkózott a kollektív munkaügyi vita lefolytatásától. Vajon miért? Lehetséges magyarázatként szolgál, hogy a munkajogászok e kérdésben is különböző álláspontot vallottak. Létezett olyan értelmezés is, hogy amennyiben nem kerül sor a kollektív munkaügyi vita lefolytatására, akkor nem lehet sztrájkolni. Ebből egyenesen következhet az a munkáltatói magatartás, hogy bolond lenne lefolytatni a munkaügyi vitát. Ha nincsen kollektív munkaügyi vita, nincsen sztrájk sem, és bármilyen munkavállalói kezdeményezés így szabadon következmények nélkül elutálható.

Szakszerveztünk álláspontja szerint a sztrájk törvényben foglalt a meghatározó, mely szerint a sztrájk jog akkor is megnyílik, ha az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. A bíróság pedig ezt erősítette meg végzéseiben.

A sztrájk követelések és a sztrájk meghirdetése

A MOSZ Küldöttközgyűlése 2012. december 5-én értékelte a kialakult helyzetet és döntött a sztrájkról, közzétette a sztrájk felhívást. A követelések első három pontját a 2012. augusztus végi a munkakörülményeket vizsgáló felmérés eredményei szolgáltatták. A negyedik pont a vezénylések humánus gyakorlati alkalmazásának kívánalmát, az ötödik pont a foglalkoztatás jogszabályi előírásait és vállalati szabályozásban foglaltaknak kívánt érvényt szerezni.

1. A MÁV-TRAKCIÓ Zrt. lássa el klímaberendezéssel a saját és az általa üzemeltetett járművek vezetőállását, hogy a mozdonyvezetők ne kapjanak hőgutát a nyári tartós kánikulában. Legyen a jármű kijárási feltétele a működő klímaberendezés.
2. Szüntessék meg a vezetőállások nyílászáróinak a nem megfelelő tömítettségéből fakadó, az egészségre káros erős huzathatását, jelentős huzatterhelését.
3. A MÁV-TRAKCIÓ Zrt. lássa el megfelelő minőségű és kifogástalan állapotú járművezetői székekkel (mint munkavédelmi védőeszközzel) valamennyi saját és általa üzemeltetett járművet, így biztosítva a mozdonyvezetők egész testére ható káros rezgések elleni védelmét.
4. A munkáltató ne alkalmazza - a foglalkoztatást lerontó - a testet és lelket kiszipolyozó sorozatos és egymást követő késő esti/kora hajnali kezdési vagy végzési munkaidő-beosztásokat.
5. A társaság a jelentkezési helyeken a jogszabályokban, a Nemzeti Közlekedési Hatóság által jóváhagyott vállalati utasításban és egyéb rendelkezésekben rögzített jelentkezési feltételeket maradéktalanul biztosítsa (parancskönyvi rendelkezések megléte, ivóvízellátás, megfelelő tisztálkodási lehetőségek és öltözőhelyiségek, a szolgálatképes állapot ellenőrzése, menetrendek, menetrendi segédkönyvek, személyes jelentkeztetés stb.).

A küldöttek döntöttek a munkabeszüntetés kiterjesztéséről és azok időpontjairól. Így 2013. január 24-én 9-től 11 óráig a személyszállítást, január 29-én 0.00-tól 30-án 24.00 óráig a személyszállítást, január 31-én 9-től 11 óráig az áru fuvarozást, február 7-én 0.00-tól 8-án 24.00 óráig az áru fuvarozást, február 11-én 0.00-tól 15-én 24.00 óráig a személyszállítást, február 18-án 0.00-tól 22-én 24.00 óráig az áru fuvarozást, február 25-én 0.00 órától határozatlan ideig a személyszállítást és az áru fuvarozást érintően hirdettünk sztrájkot.

A jelenlévők megkapták a munkabeszüntetés jogszerűségét, az áru fuvarozást érintő még elégséges szolgáltatás megállapításának bírósági folyamatát és az eljárás időket tartalmazó ütemtervet is. A korábbi évek bírósági tapasztalatai alapján összeállított ütemezés helyesnek bizonyult, a meghirdetett első, a személyszállítást érintő sztrájk időpont előtt már 2013. január 17-én a kezünkben volt a másodfokú bíróság számunkra kedvező döntése.

A sztrájk támogató aláíróíveken a kollégák 2012. december 5-ét követően megkezdték az aláírások gyűjtését, melyek összegzésére a 2013. január 16-i Küldöttközgyűlési ülésen került. A mozdonyvezetők döntő többsége aláírásával támogatta a meghirdetett sztrájkokat.

A sztrájkkövetelések jogszerűségére és az árufuvarozást érintő sztrájk még elégséges szolgáltatás megállapítására vonatkozó bírósági határozatok

A személyszállítást érintő sztrájkokat az első fokú bíróság 2012. december 17-én kelt (december 27-én kézbesített) végzésében jogszerűnek mondta ki. Az indoklásban a bíró az első három pontban megfogalmazott követeléseket jogszerűnek minősítette, kimondta, hogy a munkavállalók alapvető gazdasági és szociális érdekeit érintik. A munkavállalóknak joguk van arra, hogy a munkáltatótól követeljék az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását. A negyedik pontról a bíróság megállapította, hogy az egyéni jogvita tárgyát képezi, így abban sztrájk nem kezdeményezhető. Az ötödik követelést a bíróság nem tartotta konkrétan, szerinte az általános megfogalmazás nem alkalmas arra, hogy a munkavállalók eldöntsék élnek-e a sztrájk jogintézményével.

A munkáltatónak erre a végzésre beadott fellebbezési kérelmét a másodfokú bíróság 2013. január 10-én kelt végzésében elutasította a fellebbezési határidő elmulasztása miatt. Tehát a meghirdetett sztrájk jogszerű!

A személyszállítást érintő sztrájk esetében a még elégséges szolgáltatást és annak mértékét a személyszállítási szolgáltatásokról szóló törvény szabályozza. Ennek értelemben a „sztrájkmenetrendet” a közlekedési szolgáltatónak kell elkészítenie és a munkabeszünetés előtt két nappal az utazó közönségnek meghirdetni. A még elégséges szolgáltatás mértéke a menetrendben szereplő személyszállító vonatok több mint 50%-a. A „sztrájkmenetrendet” a munkáltató átadta, szakszervezetünk tisztségviselői leellenőrizték. A MOSZ képviselői nyilatkoztak, hogy amennyiben a sztrájkra sor kerül, annak tartalmát végrehajtják, a táblázatban szereplő vonatokat leközlekedtetik.

Az árufuvarozást érintő még elégséges szolgáltatás megállapítása iránti kérelmünket az ütemtervnek megfelelően beadtuk azon előzmény tudatában, hogy a munkáltató nem hajlandó tárgyalni. Azt kérelmeztük, hogy a bíróság mondja ki, a vasúti árufuvarozás nem tartozik a lakosság széles körét érintő szolgáltatások közé. A humán igazgató a beadás napján minden értesítés és meghívó nélkül „váratlanul” egyeztetést kezdeményezett a sztrájkkal kapcsolatban. Szakszervezetünk eleget tett az együttműködési kötelezettségének és az egyeztetés lefolytattuk, illetve megállapodtunk annak folytatásában. A bíróság 2012. december 19-én kelt határozatában erre való hivatkozással, hogy a felek között az egyeztetés nem fejeződött be (a valóságban el sem kezdődött, s nem a MOSZ hibájából) a kérelmet idő előttinek minősítette és az eljárást megszüntette.

A munkáltatóval folytatott tárgyalások során 2013. január 4-én közösen eredménytelennek és befejezettnek nyilvánítottuk az árufuvarozást érintő még elégséges szolgáltatásról szóló egyeztetést. A bíróságra ismételtén beadott kérelmünkre a bíróság első fokon döntött 2013. január 11-én. Kimondta, hogy a meghirdetett árufuvarozást érintő sztrájk ideje alatt nem kell biztosítani a még elégséges szolgáltatást. A bíró indoklásában hivatkozik a Fővárosi Bíróság, mint másodfokú bíróság a 2011-es jogerős végzésében rögzített megállapítására, hogy *„az árufuvarozás nem olyan, a lakosságot alapvetően (közvetlenül) érintő tevékenység, ami igényelné az elégséges szolgáltatás megállapításának szükségességét”*. Jogtechnikailag egy esetleges jövőbeni konfliktus esetén így elegendő csak a jogszerűség megállapítását kérni a bíróságtól az árufuvarozást érintő sztrájk esetén. Emlékeztetőként a sztrájktörvény 2010-es módosítása után a még elégséges szolgáltatásokban meg kell egyezni feleknek, ha azt törvény nem szabályozza. Addig a bíróság nem nyilatkozik a sztrájk jogszerűségének ügyében, míg nincsen a még elégségesben megegyezés a felek között, vagy azt pótló bírói végzés.

A munkáltatóval folytatott tárgyalások, a nem teljesített ígérek

A MÁV-TRAKCIÓ 2013. január 21-i közleménye szerint a munkáltató konstruktív (építő, pozitív, haladást szolgáló) megállapodást kötött a Mozdonyvezetők Szakszervezetével a kért munkakörülményt javító intézkedésekről. Az egyszerű hírolvasó úgy érezhette robogott felénk a munkáltatói jótétemény mozdonya, de nem volt ez így mindig.

A kezdeti „nem tárgyalunk” munkáltatói magatartás jelentős változáson ment keresztül, megjárta a maga „damaszkuszi útját”. A humán igazgató az első tárgyalás kezdeményezését meghívó nélkül, a sunnyogva átadott jelenléti ívvel hozta tudomásunkra. Maradtunk és egyeztettünk, mert ez a feladatunk. A második tárgyalási forduló alkalmával 2012. december 21-én megegyeztünk a nyílászárók tömítetlenségének kijavításáról 2013. év végéig. A klímaberendezések és a járművezetői székekről tovább folytak a tárgyalások egészen 2013. január 17-ig. Az áru fuvarozást érintő sztrájk esetében a még elégséges tárgyalások során a munkáltató kijelentette, hogy az Rail Cargo Hungaria (RCH) leközlekedtetni kívánja az összes tehervonatot, mert abban előfordulhat a lakosság ellátást alapvetően érintő áru is. Többször kértük, hogy adják át az áru fuvarozó vonatok listáját szállítmányuk megnevezésével, amit nem teljesítettek. Így 2013. január 4-én a még elégséges szolgáltatásról szóló egyeztetést eredménytelennek és befejezettnek nyilvánítottuk együttesen. A harmadik tárgyalási forduló alkalmával már az elsőfokú bíróság döntésének ismeretében tárgyaltunk. A negyedik pontról a munkáltató kijelentette, hogy annak ellenére, hogy a jogszerűség próbáját nem állta ki, hajlandó tárgyalni. Az üzemeltetési igazgató már az első egyeztetés alkalmával javasolta egy munkacsoport felállítását, a vezénylési problémák közös áttekintésére, illetve a munkáltató nyilatkozott, hogy e tárgyban várja a Kollektív Szerződés (KSZ) módosítási javaslatunkat. A munkacsoport tagjai 2012. január 7-én és 10-én a vezénylési problémákat átbeszélték, a január 17-i összegző találkozóra a KSZ módosítási javaslatunkat átadtuk, melyek a következők:

- a legrövidebb tervezett szolgálati óra legalább 8 óra
- vontatási utazók legfeljebb kettő egymásra következő éjszakán végzett szolgálatra kötelezhetők, éjszakai szolgálat: ha a két egymást követő szolgálatból 1-1 óra beleseik a 22-06 órás időszak közé
- 12 óránál nem lehet rövidebb a lakóhelyi pihenőidő
- hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező

A munkáltató előzetes vállalása ellenére egyiket sem fogadta be.

A fentieken túl a munkáltató képviselőitől azt az ígérete kaptuk, hogy amennyiben a 2012. december 5-i sztrájkfelhívásunkat megállapodással zárjuk le, úgy foglalkoztatási megállapodást kötnek szakszervezetünkkel. A 2013. január 17-i egyeztetés emlékeztetőjében is szerepel, hogy a munkáltató jelenlévő képviselői a foglalkoztatási megállapodást tartalmilag rendben lévőnek tekintik és az vállalható, aláírható. A vezérigazgató 2013. január 21-én nem írta alá a foglalkoztatási megállapodást, de kijelentette, hogy az integrációval kapcsolatban hajlandó tárgyalásokat folytatni ez ügyben is.

A megszerzett tapasztalatok és tanulságok összegzése

- **A le nem folytatott kollektív vita nem korlátozza a sztrájkjog gyakorlását**
- **A sztrájk törvény 2010-es módosítása óta bíróság a közlekedési szektorban először nyilvánított sztrájkot jogszerűnek**
- **A bíróság kimondta az áru fuvarozást érintő sztrájk esetében nem kell biztosítani a még elégséges szolgáltatást**
- **A megállapodásban foglaltak szerint javulnak a munkavégzési körülmények**
- **A munkáltató szavahihetősége jelentős fejlesztési potenciállal rendelkezik, a jó vezető mítosza nem erősödött**