

Rendkívüli küldöttgyűlési határozatok

Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás

2012. április 3.

A közlekedési tárca által elrendelt járatritkításról

Háttér és előzmény:

A javaslat napi 400 vonat közlekedését szüntetné meg a 2012. április közepén életbelépő új menetrendben, mely jelentős számú munkahely elvesztését eredményezné. Ugyanakkor a közlekedési kormányzat nyilatkozata szerint a tervezett járatritkítások a végrehajtó szolgálatnál nem járnak létszámcsökkentéssel.

1. sz. Határozat:

Szakszervezetünk a tervezett, szakmailag indokolt intézkedéseket tudomásul veszi. A Küldöttgyűlés felhatalmazza az Elnökséget, hogy amennyiben a tervezett intézkedések létszámcsökkentést eredményeznek, minden, a szakszervezet számára lehetséges törvényes nyomásgyakorlási eszközt (sztrájk, felpályás útlezárás, tüntetés) vegyen igénybe annak megakadályozása érdekében.

A vasutas munkavállalók családtagi utazási kedvezményének megvonásáról szóló képviselői javaslatról

Háttér és előzmény:

A családtagok menetkedvezményének megvonására vonatkozó módosító indítványát az előterjesztő Spaller Endre KDNP-s országgyűlési képviselő a szakszervezetünkkel folytatott tárgyalásokat követően elhalasztotta azzal, hogy azt majd a menetkedvezményekről szóló törvénytervezethez fogja benyújtani.

2. sz. Határozat:

Szakszervezetünk tudomásul veszi az előterjesztés visszavonását, azonban elfogadhatatlannak tart minden olyan kezdeményezést, amely a vasutas munkavállalók családtagjainak menetkedvezménye megvonására irányul.

A Küldöttgyűlés ezért felhatalmazza az Elnökséget, hogy a menetkedvezmény megmaradása érdekében a Kormánnyal tárgyalásokat kezdeményezzen, és amennyiben az nem vezet eredményre, fenti cél elérése érdekében minden, a szakszervezet számára lehetséges törvényes nyomásgyakorlási eszközt (sztrájk, felpályás útlezárás, tüntetés) igénybe vegyen.

A 2012. július elsejével hatályba lépő Munka Törvénykönyve 205. §-ának megszüntetéséről, módosításáról

Háttér és előzmény:

A 2012. július 1-től hatályos Munka Törvénykönyve 205. § (1) bekezdése kimondja, hogy köztulajdonban álló munkáltatónál kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

- a) a felmondási idő 69. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott mértékétől, valamint
- b) a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el,
- c) a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg.

a) Felmondási idő:

Mt. 69.- § (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

A MÁV Zrt. hatályos Kollektív Szerződése 22. §-a az alábbiakat tartalmazza:

Ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt rendes felmondással szünteti meg, a felmondási idő és a munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje legalább 60 nap, illetve az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belüli munkáltatói rendes felmondás esetén 90 nap.

Az Mt hatályba lépést követően a munkáltató felmondása esetén csak akkor lesz a munkavállaló 60 napos felmondási és felmentési időre jogosult, ha a munkaviszonya a MÁV Zrt-nél már legalább 15 éve fennállt.

b) Végkielégítés

Az Mt. 77. § -a szerint 2012. július 1-től a végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
 - b) legalább öt év esetén kéthavi,
 - c) legalább tíz év esetén háromhavi,
 - d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
 - e) legalább húsz év esetén öthavi,
 - f) legalább huszonöt év esetén hathavi
- távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

A MÁV Zrt. hatályos Kollektív Szerződése 23. § -a az alábbiakról rendelkezik

A munkavállalót – az Mt. 95. §-ában meghatározott végkielégítésen felül – az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti.

- legalább 10 évi MÁV munkaviszony esetén 1 havi,
- legalább 15 évi MÁV munkaviszony esetén 2 havi,
- legalább 20 évi MÁV munkaviszony esetén 4 havi,
- legalább 25 évi MÁV munkaviszony esetén 6 havi,
- legalább 30 évi MÁV munkaviszony esetén 8 havi

átlagkeresete.

Az új Mt. hatályba lépését követően a külön végkielégítés fizetésére, akkor sem lesz jogszabályi lehetőség, ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt rendes felmondással szüntette meg.

c) Napi munkaidő

Az Mt. 92. § (1) szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

A MÁV Zrt-nél hatályos Kollektív Szerződés 25. § -a szerint a MÁV Zrt-nél a teljes munkaidő mértéke – feltéve, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály rövidebb munkaidőt nem állapít meg – napi 7,6 óra.

2012. július 1-től a teljes napi munkaidőt fel kell emelni 8 órára, mert az Mt. 205. § nem engedi az ettől való eltérést.

Az új Mt. 206., § kimondja, hogy a XX. És XXI. Fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet. A XXI. Fejezet tartalmazza a szakszervezetekre vonatkozó szabályokat. A MÁV Zrt-nél hatályos Kollektív szerződés az Mt. szabályainál kedvezőbb szakszervezetekre vonatkozó rendelkezéseit fenti szakasz alapján 2012. július 1-től már nem lehet alkalmazni.

3. sz. Határozat:

A MÁV társaságcsoporthatályos kollektív szerződések egy sor olyan szabályt tartalmaznak, amelyek a munkavállalók, és érdekképviselői szervezeteik számára a Munka Törvénykönyve rendelkezéseinél kedvezőbb feltételeket biztosítanak. Szakszervezetünk elfogadhatatlannak tartja, hogy a munkavállalók számára kiharcolt kedvező munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az új Munka Törvénykönyve hatályba lépése a köztulajdonban álló munkáltatók munkavállalóit indokolatlanul diszkriminálva megsemmisítse, és a Munka Törvénykönyvi szabályoktól való kollektív szerződéses eltérést a munkavállalók számára fontos kérdésekben a jövőre nézve is megtiltsa.

Szakszervezetünk ezért a Kormánnyal tárgyalásokat kezdeményez a Munka Törvénykönyve 205. és 206. paragrafusainak hatályon kívül helyezése érdekében.

Amennyiben a tárgyalások nem vezetnek eredményre, a Küldöttgyűlés felhatalmazza az Elnökséget a fenti cél elérése érdekében minden, a szakszervezet számára lehetséges törvényes nyomásgyakorlási eszköz (sztrájk, felpályás útlezárás, tüntetés) igénybe vételére.

A Sztrájkról szóló törvény módosításáról (még elégséges szolgáltatás és a sztrájk jogszerűségének megállapítása)

Háttér és előzmény:

1. A Sztrájktörvény 1. § (3) bekezdése szerint: „A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatónak és a munkavállalónak együtt kell működni. A sztrájkjoggal való visszaélés tilos.”

A sztrájk jogellenességét az új szabályok szerint akkor is meg lehet állapítani, ha együttműködési kötelezettségüket megszegik, vagy sztrájkjukkal visszaélnek.

A sztrájktörvény nem szabályozza, mi minősül a munkáltató és a munkavállaló együttműködési kötelezettsége megszegésének, illetve a sztrájkjoggal visszaélésnek, ez kiszámíthatatlan helyzetet és eltérő értelmezést enged, ezzel jogbizonytalanságot okoz.

A sztrájkjukkal élő munkavállalók a sztrájktörvény valamennyi rendelkezését betartják ugyan, egy vitatható bírói döntés mégis jogellenesnek ítélné a sztrájkot, a jogellenes sztrájk jogkövetkezményeitől való félelem meg is akadályozhatja, hogy a munkavállalók sztrájkjukkal éljenek, vagy sztrájk kezdeményezésébe fogjanak. Ez a munkavállalók sztrájkjogának törvényi akadályozása.

2. A sztrájk jogellenessége akkor is megállapítható, ha nem tartják be a még elégséges szolgáltatás biztosításának kötelezettségét.

A felek eltérően értelmezhetik, hogy a munkáltató a még elégséges szolgáltatásra kötelezettek körébe tartozik-e vagy sem. Amennyiben a törvény a sztrájk jogellenességének következményét fűzi a még elégséges szolgáltatás mértékében, illetve feltételeiben való megállapodás hiányához, akkor taxatíve kellene felsorolnia, mely munkáltatók kötelezettek elégséges szolgáltatásra.

4. sz. Határozat:

Szakszervezetünk elfogadhatatlannak tartja, hogy a sztrájktörvény 2010. decemberi módosítása megfosztotta a munkavállalókat az Alaptörvényben biztosított sztrájkjuk gyakorlásától.

Ezért kezdeményezzük a Kormánnyal a sztrájktörvény módosításra vonatkozó tárgyalások haladéktalan megkezdését annak érdekében, hogy a sztrájktörvény 1. § (3) bekezdése pontosan sorolja fel a sztrájkjoggal való visszaélés eseteit, a 4. § (2) bekezdése pedig a még elégséges szolgáltatásra kötelezett munkáltatókat.

Amennyiben a tárgyalások nem vezetnek eredményre, a Küldöttgyűlés felhatalmazza az Elnökséget a fenti cél elérése érdekében minden, a szakszervezet számára lehetséges törvényes nyomásgyakorlási eszköz (sztrájk, felpályás útlezárás, tüntetés) igénybe vételére.

A feketegazdaság elleni határozott fellépésről

5. sz. Határozat

Szakszervezetünk elfogadhatatlannak tarja, hogy a gazdaság közel harmadát a feketegazdaság teszi ki. A feketegazdaságban foglalkoztató munkáltatók kibújva a közteherviselés alól, munkavállalóikat kiszolgáltatott helyzetbe hozzák, azzal, hogy ők nem részesülnek a foglalkoztatási és szociális biztonság garanciáiból.

A feketegazdaság nem veszi ki a részét közszolgáltatások fenntartásából és fejlesztéséből. Az államháztartásba a feketegazdaság által be nem fizetett közel ezermilliárd forintos hiányt a kormány a legálisan foglalkoztatott munkavállalók terheinek további növelésével biztosítja.

Szakszervezetünk követeli, hogy a kormány haladéktalanul tegye meg a feketegazdaság visszaszorítására vonatkozóan szigorú intézkedéseket fogantossin, az elsorvasztott munkaügyi ellenőrzési rendszer megerősítésével egyidejűleg.

Budapest, 2012. április 3.

Gelencsér László
levezető elnök

Halasi Zoltán
levezető elnök