

**A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésnek
módosítása**

2012. október 1.

Megállapodás a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosításáról

amelyet megkötöttek egyrészt a MÁV-START Vasúti Személyszállítási Zrt., mint munkáltató (továbbiakban: Munkáltató), másrészt a jelen megállapodás aláíróiként jegyzett szakszervezetek alulírott helyen és időben az alábbi feltételekkel:

1. A felek megállapodnak, hogy a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződését a következők szerint módosítják:

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

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

2. A KSz 1.§ 4. pontjának új szövege a következő, egyidejűleg az 5.pont törlésre kerül:

„A Kollektív Szerződés felmondásának jogát négy hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új kollektív szerződésre vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik.”

3. A KSz 2.§ 4.pontjában egyes mellékletek címe helyesen:

„3.sz. melléklet: A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje.

8. sz. melléklet: A MÁV-START Zrt utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörei

9.sz. melléklet: Az előírt minimális létszámnorma a személyszállító vonatok esetében”

4. A KSz 3.§ 1. pontjának új szövege a következő

1. A Kollektív Szerződést egyrésztől: a munkáltató nevében a munkáltató vezérigazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrésztől: a munkavállalók nevében az érdekképviseletüket ellátó szervezetek – szakszervezetek – kötik meg, figyelemmel az Mt. 276.§-ában foglaltakra.

A Kollektív Szerződés alkalmazása során képviselettel rendelkezőnek az Mt. 270.§ (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV-START Zrt-nél képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik”

5. A KSz 3.§ 2. pontját pótlás nélkül törölni kell, egyidejűleg a korábbi 3. és 4. pontok számozása 2. és 3. pontokra változik.



6. A KSz 4.§ 1. és 2. pontjának új szövege a következő:

„1. A helyi függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek helyi szervezete(i) köti(k) meg.

A munkáltatói jogkör gyakorlása szerint elhatárolt szervezeti egységekre és ezek munkavállalóira vonatkozó, a Kollektív Szerződésben külön nem szabályozott kérdéseket – az e §-ban foglaltakat is figyelembe véve – a helyi függelékek tartalmazzák.

A munkáltató a helyi függelék megkötésére jogosult szervezeti egységek felsorolását évente, valamint annak megváltozása esetén is közzéteszi.

2. A helyi függelékek a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket

a) a Kollektív Szerződés felhatalmazása alapján szabályozzák, illetőleg

b) a helyi viszonyokra tekintettel, - a Kollektív Szerződés tiltó rendelkezésének hiányában - egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekről is rendelkezhetnek.

A helyi függelékek a Kollektív Szerződéstől csak akkor térhetnek el, ha az eltérésre a KSZ kifejezett felhatalmazást ad, vagy ha az eltérés a munkavállalókra kedvezőbb rendelkezést tartalmaz, és ezt az eltérést a b) pontban meghatározott valamely tiltó rendelkezés nem zárja ki.”

7. A KSz 7.§ -ának új szövege a következő:

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

7. §

- 1. A munkáltató – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.*
- 2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti esélyegyenlőség elvét.*

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

A szakszervezetek működésének infrastrukturális támogatása

8. §

1. Helyiséghasználat

a.) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használja. A helyiségek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívül is – térítésmentes.

A munkáltató helyiségeinek használatához kapcsolatosan biztosított irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata ugyancsak térítésmentes.

Azoknak az ingatlanoknak a felsorolását, amelyekre a helyiség használat kiterjed, a használat terjedelmét (mértékét), konkrét formáját, és feltételeit helyi szinten a helyi megállapodások (a KSZ helyi függelék kötésére feljogosított felek) határozzák meg.

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 vasútiüzemi telefon használatát az 1. pontban meghatározott irodahelyiségek használatához kapcsoltan, 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 vasútiüzemi 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-START Zrt-nél létezik. A vonalpostai küldeményeket csak lezárt zsákban, csomagban, egységborítékban vagy borítékban lehet elhelyezni és továbbítani. A MÁV-START Zrt. csak e küldemények utasítászerű továbbításáért felel, annak tartalmát nem vizsgálhatja, ezért a szakszervezetek tartoznak felelősséggel.

9. 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.”

10. A KSz új 10.§ -aként kell felvenni:

„Tájékoztatási kötelezettség

10. §

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

(A módosítási javaslat a továbbiakban is a hatályos KSz szerinti számozást követi)

11. A KSz 10.§-a az alábbiak szerint módosul:

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

11. §

1. *A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve –*
 - a) *az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,*
 - b) *az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappal*
korábban köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállalót létszámban tartó szolgálati hely vezetőjének.
2. *Az 1. b) pontban foglaltaktól eltérően – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben, így különösen – ha az igénybevételt*
 - a) *a munkáltatóval való tárgyalás,*
 - b) *az Mt. 272. § (7) bek. szerinti képviselet,*
 - c) *munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,*
 - d) *a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Flnökség, Küldöttközgyűlés stb.) rendkívüli ülésének összehívása*
teszi szükségessé – a bejelentés az igénybevételt megelőzően legalább 1 nappal korábban is közölhető.
Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.
3. *A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt – a kiesett munkaidőre – távolléti díja illeti meg.”*

12. A KSz jelenlegi 11.§-át (A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti tájékoztatási kötelezettség) pótlás nélkül törölni kell.

13. A KSz 12.§-a az alábbiak szerint módosul:

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács

12. §

- 1. A MÁV-START Zrt. (a továbbiakban: munkáltató) és a MÁV-START 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-START 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-START Zrt. munkavállalóit érintő átfogó, valamint alapvető gazdasági-, jövedelmi-, szociális- és munkaügyi kérdésekre.
A VÉT keretében történik a MÁV-START Zrt. munkavállalóit érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása, és annak eredményeként a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodásoknak a megkötése, illetve módosítása.*
- 3. A VÉT tagjai a munkáltató és a MÁV-START Zrt-nél képviselettel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek. A VÉT ülésein tárgyalási joggal jelenhetnek 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-START 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 határozza 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.”*

14. A KSz 13.§ 2. pont a) alpontjának új szövege a következő:

„a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú [Mt. 78.§] felmondás (2012. július 1. napja előtt: rendkívüli felmondás), vagy”

15. A KSz 14.§ -ának szövege az alábbiak szerint módosul

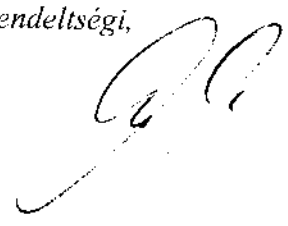
15.1. Az 1. pontja az alábbiak szerint módosul:

„A munkavégzés helyét és a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét, illetve szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés esetén az irányadó telephelyet a munkaszerződésben kell rögzíteni. A munkavállaló munkahelyét a munkaköri feladatok és a technológia figyelembevételével, a rendeltetészerű joggyakorlás követelményeire tekintettel kell meghatározni”

15.2. A jelenlegi 3. pontba új munkakörként kell felvenni:
„tisztítási átvevő előadó”

16. A KSz 18.§ 1. pontjának új szövege a következő:

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



17. A KSz 19.§-ának új szövege:

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-START Zrt által folyamatosnak elismert munkaviszonnyal 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 [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."*

18. 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."*

19. A KSz 21.§ 1. pontjának végére az „átlagkeresete” szó helyett „távolléti díja” szöveget kell felvenni

20. A KSz 21.§ 2. pontjában a „rendes” kifejezést pótlás nélkül törölni kell

21. A KSz 21.§ 3. pontjának új szövege a következő:

„3. Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítésben részesült munkavállalót és igényjogosult családtagját a belföldi menetkedvezmény a munkaviszony utolsó napját követő hatodik hónap végéig illeti meg, amennyiben jogszabály a MÁV-START Zrt számára adó-, illetve térítésmentesen lehetővé teszi annak biztosítását.”

22. A Kollektív Szerződés 23.§ -ban szereplő „rendkívüli felmondás” szöveg „azonnali hatályú felmondás”-ra módosul.

23. A Kollektív Szerződés 26.§-ában szereplő fogalom-meghatározások az alábbiak szerint módosulnak:

23.1. Az 1. pont d) alpontjának címe: *„Nyújtott műszakos munkarend”*. A szövegből pótlás nélkül törölni kell a következő hivatkozást: *(KSz 27.§)*

23.2. Az 1. pont j) alpontként kell felvenni

„Forduló állomás: Olyan állomás, amelyre az irányadó rendelkezések szerint vonat érkezése vagy amelyről vonat indítása történik, ideértve a vonatkísérő telepállomásokat, valamint azokat az állomásokat, amelyen az utazószemélyzet váltása történik”

23.3. Az 1.pont k) alpontjaként kell felvenni

„Alkalmas pihenőhelyiség: Az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók várakozási ideje (KSz 33.§ 2.pont) alatti elhelyezése szempontjából alkalmas pihenőhelyiségnek minősül az alábbi feltételeknek megfelelő helyiség:

a) a munkáltató által biztosított ágyneművel rendelkező ágygal rendelkezik,

b) mosdási, zuhanyzási lehetőség biztosított,

c) az állomástól legfeljebb ezer méter távolságon belül van

A fenti feltételek közül egy feltétel hiánya esetén a felek helyi függelékben jogosultak megállapodni a helyiség megfelelőnek minősítéséről”

23.1. A 2. pontban szereplő *„személyi alaphér”* helyett *„alaphér”* szót kell felvenni

24. A Kollektív Szerződés 27.§ -ának új szövege a következő:

„A munkaidő mértéke

27.§

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. Erre vonatkozóan az 1. sz. mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni.*

2. *Munkaszerződésben meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót. (rész munkaidő).*

3. *A helyi függelék azt a – 8. számú mellékletben meghatározott – munkakört minősítheti készenléti jellegűnek, amelynél a munkafeladat elvégzése – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy technológiai utasítás alapján*
- a) *nem kíván állandó munkavégzést feltéve, hogy a munkavállalónak rendszeres jelleggel a rendes munkaideje legalább 20 % -ában nincs tényleges munkavégzési kötelezettsége, vagy*
 - b) *az általánoshoz képest alacsonyabb igénybevétellel jár”*

25. A KSz 28.§ 2. pontjában pótlás nélkül törölni kell a következő szövegrészt:

„ 27.§-ban meghatározott”

26. A KSz 29.§-ának új szövege a következő:

*„A munkarendek meghatározása
29.§*

1. *A MÁV-START Zrt-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:*
- a) *nappalos munkarend*
 - b) *nyújtott műszakos munkarend*
 - c) *többműszakos munkarend*
 - ca) *kétműszakos munkarend*
 - cb) *három műszakos munkarend*
 - d) *megszakítás nélküli (fordulós) munkarend*
 - da) *négybrigádos munkarend*
 - db) *12/24-es munkarend*
 - dc) *24-órás 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 valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetének és végének meghatározását a munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a helyi független megkötő szakszervezeteknek.

5. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének 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. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és humánerőforrás igazgató előzetes engedélyével kerülhet sor.
7. Ha a munkarendváltás előtt a munkavállalót
 - többműszakos [29.§ 1. c) pont], illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben [29.§ 1. d) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben [29.§ 1. b) pont], vagy nappalos munkarendben [29.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló személyi alapbérét 10%-kal, illetve,
 - nyújtott műszakos munkarendben [29.§ 1. b) pont] foglalkoztatták, majd azt követően nappalos munkarendben [29.§ 1. a) pont] foglalkoztatják akkor a munkavállaló személyi alapbérét 5%-kal,kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.

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

Ez a személyi 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 az előző pont szerinti feltételek fennállnak – az első és második franciabekezdésben meghatározottak szerint megemelt személyi alapbér is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.

27. A KSz 30.§ 2-7. pontjainak új szövege a következő:

„2. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is. Az utazószolgálatot ellátó munkavállalók személyzeti fordulóit a munkáltató köteles a helyben szokásos módon közzé tenni (Mt.17.§ (2) bek.), és a helyi független megkötő szakszervezetek számára kimutatható módon átadni.

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 felek a beosztás szerinti munkaidő 12 órás mértékének meghaladásáról – az Mt.99.§ (3) bekezdése alapján – egyéni megállapodásban előzetesen írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 24 óra lehet.
- b) a téli időszámításra való átálláskor (Mt.99.§ (4) bek.)
- c) az Mt.108.§ (2) bekezdésének hatálya alá tartozó esetekben (ekkor a 12 órát meghaladó foglalkoztatás tartamára rendkívüli munkavégzés díjazása jár), továbbá
- d) az utazó, illetve a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (8. számú melléklet) feltéve, hogy
 - a munkavállaló és a munkáltató a beosztás szerinti munkaidő 12 órás mértékének meghaladásáról egyéni megállapodásban előzetesen írásban megegyeztek (Mt.135.§ (4) bek. d) pont) és
 - a munkakör kollektív megállapodás vagy helyi függelék rendelkezése alapján készenléti jellegűnek minősül (KSz 27.§ 5.)

4. A 3. pont a) vagy d) alpontjában rögzített feltételek fennállása esetén a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállaló szolgálatának hossza – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 24 órában határozható meg.
A felek egyéni megállapodása a helyi függelék egy szolgálatban eltölthető leghosszabb munkaidőre vonatkozó előírásaitól nem térhet el.
A személyszállítási vonatkísérők egy szolgálatban eltölthető munkaidejére vonatkozó külön rendelkezéseket a KSz 33.§ 6. pontja tartalmazza.

5. A munkaidő-beosztás fajtái

- a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő, figyelemmel a 29.§ 1. pontjában foglalt rendelkezésre is)
- 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 KSz 7.sz. mellékletében, illetve helyi függelékben kell meghatározni.

7. *A pénztárkezelők – Helyi Végrehajtási Utasításban meghatározott – előkészítő és befejező munkájának időtartamát helyi függelékben kell szabályozni, azzal, hogy annak legrövidebb időtartama legalább 10-10 perc.*

28. A KSz 32. 2. pontjának második mondatát pótlás nélkül törölni kell

29. A Kollektív Szerződés 33.§-a az alábbiak szerint módosul

29.1. A 2. pontban szereplő „*laktanyai vagy vendégszoba*” szavak helyébe „*alkalmas pihenő helyiségben*” szöveget kell felvenni.

29.2. A 6. pont új szövege a következő:

A személyszállítási utazók tevékenysége külön kollektív erejű megállapodásban vagy helyi függelékben készenléti jellegűnek minősíthető (Mt.91.§). A személyszállítási utazók munkaidő beosztásánál az egy szolgálatban eltölthető munkaidő az összes telepállomásra vonatkozóan, a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján haladhatja meg a 12 órát, de annak felső határa – kollektív erejű megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb 16 óra lehet.

A kollektív erejű megállapodásban rendelkezni kell az egy szolgálatban eltölthető munkaidő leghosszabb tartamáról. A szolgálati órán belül a menetrend szerinti menettartam, valamint az előkészítő és befejező munkák időtartama együttesen a 12,8 órát nem haladhatja meg.”

31.3. A 7. pont b) pontja helyébe az alábbi rendelkezések lépnek, egyidejűleg a c) és d) pontok törlésre kerülnek

„b) Ha a munkavállaló – KSz 30. §-ban foglaltak szerint – eredetileg tervezett, rendes munkaidőnek minősülő szolgálata – a munkáltató működési körében felmerült okból – részben vagy egészben elmarad,

- a munkaidőkeret végéig azonos, a kiesett munkaidőnek megfelelő időtartamú munkavégzést kell a munkavállaló részére elrendelni,*
- ennek hiányában a részben vagy egészben elmaradt szolgálatot munkaidőként kell elszámolni.*

A szolgálat elmaradás okát írásban rögzíteni kell”

29.4. A 8. pont az alábbiak szerint módosul

„Ha az utazószolgálatot ellátó munkavállaló szolgálatát megkezdte, és az az előre meghatározott időpontnál később ért véget, az eredeti munkaidő-beosztást meghaladó időtartamra a munkavállaló 100 % mértékű bérpótlékra jogosult (KSz 41.§), azonban a vonatkéséből eredő többlet munkaidő nem minősül rendkívüli munkaidőnek (Mt.135.§ (4) bek d) pont)”

30. A KSz 34.§ 1. pontja törlésre kerül, a jelenlegi 2. pont az alábbiak szerint módosul:

„1. A forduló (váltásos) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidejének kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni a KSz 29.§-ában foglaltaknak megfelelően”

31. A KSz 37.§ 1 és 2. pontjának új szövege a következő, egyidejűleg a jelenlegi 2.,3.,4.,5.,6.,7.,8. és 9 pontok számozása 3.,4.,5.,6.,7.,8.,9. és 10. pontokra módosul:

„1. Azokon a szolgálati helyeken, ahol a szolgálat ellátása lehetővé teszi, helyi függelék rendelkezése alapján az utazó és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani. A munkaidő-megszakítás időtartamát, valamint az osztott munkaidővel érintett munkaköröket – az előzőekben foglaltak figyelembevételével – a helyi függelékben kell megállapítani.

E rendelkezés alkalmazása esetén az egy szolgálatban eltölthető munkaidő a munkáltató és a munkavállaló egyéni megállapodása alapján sem haladhatja meg a 12 órát.

A munkaidő-megszakítás időtartama – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – 4 óránál kevesebb nem lehet és a 6 órát nem haladhatja meg.”

2. A helyi függeléket kötő felek – ha fentiekben megállapodni nem tudnak – a megállapodás érdekében kötelesek a tárgyalásokba a szakmai felettes szervezet, valamint a felsőbb szakszervezeti szervezet is bevonni. Ennek eredménytelensége esetén a felek az Mt. 293.§ (1) bek.-ben foglaltak szerint – alávetési nyilatkozat megtételével – döntőbírói vesznek igénybe. Amennyiben a felek az MKDSZ által közzétett döntőbírói jegyzékből közösen nem tudnak döntőbírói kiválasztani, akkor a munkáltató és a szakszervezet (több szakszervezet együttesen) egy-egy döntőbírói jelöl ki. A két kijelölt döntőbírói közösen gondoskodik egy harmadik döntőbírói kijelöléséről és ezt követően testületként járnak el.”

32. A KSz 39. § 1. és 3. pontjában a „27.§ 1. illetve 2. pontjában rögzített” szöveg helyett a „napi” kifejezést kell felvenni.

33. A KSz 39.§ 3. pontjában az „átlagkeresete” kifejezés helyett a „távolléti díja” kifejezést kell felvenni.

34. A KSz 40.§ pontja az alábbiakra módosul

34.1. Az 1. pont helyébe az alábbi szöveg lép:

„1. Az Mt.107.§ alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés (kivéve a vonatkésést)*
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,*
- c) pihenőnapon végzett munka*
- d) rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés*
- e) készenlét alatt elrendelt munkavégzés, valamint*
- f) az ügyelet*

tartama.

34.2. A 3. pont az alábbiak szerint módosul:

„A rendkívüli munkavégzést az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Az indok közlésével szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés

- a) rendkívül indokolt esetben az utazó- és fordulószolgálatot ellátó munkavállalók részére, továbbá*

b) *ha arra az Mt.108.§ (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor, vagy ha az írásbeli elrendelésnek egyéb objektív akadálya van.* ”

35. A KSz 42.§ 4. pontjából pótlás nélkül törölni kell az alábbi szövegrészt:

„az Mt.129.§ (4) bek. rendelkezéseinek figyelembevételével”

36. A KSz 42.§ 8. pontját pótlás nélkül törölni kell.

37. A KSz 43.§ 2. pontját pótlás nélkül törölni kell

38. A KSz 44.§-a helyébe az alábbiak lépnek:

„1. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, 20 perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további 25 perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

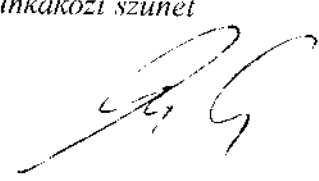
2. Helyi függelék a technológiai és munkaszervezési érdekekre figyelemmel az 1. pontban foglaltaknál hosszabb munkaközi szünetet is megállapíthat.

3. A munkaközi szünet letöltésének helyét a helyi függelék, ennek hiányában a munkavállaló jogosult meghatározni. Helyi függelékben kell meghatározni azt az időtartamot, amelyen belül a munkavállaló jogosult a munkaközi szünet igénybevételére.

4. Helyi függelék rendelkezése alapján legalább 3 óra munkavégzést követően a munkaközi szüneteket – 45 perc időtartamban – összevontan kell kiadni, feltéve, hogy ezt a technológiai feltételek lehetővé teszik.

5. Helyi függelék rendelkezése alapján a munkavállaló második munkaközi szünete (25 perc) legalább 10 percet elérő részletekben is kiadható. A munkavállalót nappali szolgálatonként 800 Ft illeti meg, ha a munkaközi szünet kettőnél több részletben kerül kiadásra. Éjszakai szolgálatban a munkaközi szünetet legfeljebb két részletben lehet kiadni. Amennyiben a munkaközi szünet az éjszakai szolgálatban két részletben kerül kiadásra, a munkavállalót ezen szolgálatonként 600 Ft illeti meg.

5. Osztott munkaidő alkalmazása esetén, amennyiben a munkaidő-megszakítás kezdetét megelőző beosztás szerinti munkaidő a hat órás tartamot nem haladja meg, – helyi függelék rendelkezése alapján – a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaközi szünete a szolgálat megszakításával érintett részében is kiadható. A munkavállaló munkahelyi jelenléti ideje ebben az esetben a munkamentes részben kiadott munkaközi szünet tartamával nem hosszabbodik meg.



6. A nem készenléti jellegű munkakörökben a munkaközi szünet nem minősül munkaidőnek, az e miatt kieső munkaidő teljesítésére a helyi szintű technológiai követelmények és a foglalkoztatási szempontok figyelembevételével kerülhet sor az adott munkanapon (szolgálati napon) a jelenléti időn belül vagy a munkaidőkeretben meghatározott munkaidőben.
(Jelenléti idő = beosztás szerinti napi munkaidő + munkaközi szünet(ek) tartama)

39. A KSz 51.§ 4. pontját pótlás nélkül törölni kell

40. A KSz 52.§-ának új szövege a következő:

„ALAPBÉREN KÍVÜLI BÉRFORMÁK

A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása

52.§

1. A 6. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét 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 6. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.

(A 6. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 6. 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 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. 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 végkielégítéssel felül további 5 havi szociális juttatást biztosít.
5. 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 munkabérét 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.

6. *A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérkötség terhére kell folyósítani.*
7. *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.*
8. *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.*
9. *Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultakra."*

41. A KSz 54.§ 3. pontja az alábbiak szerint módosul:

„3. A havi törzsbér 10 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalót, ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát."

42. A KSz 60.§ 2. pontjának új szövege a következő:

„2. Az átirányítás időtartamára a munkavállalót az 1992. évi XXII. törvény 83/A.§ (5)-(6) bekezdésében meghatározott díjazáson felül 66 munkanapig a személyi alapbére további 10 %-ának, 67 és 88 munkanap között az alapbére további 20 %-ának, míg 89 és 110 munkanap között a személyi alapbére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg, amennyiben a saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átirányítása."

43. A KSz 63.§ -a az alábbiak szerint módosul

43.1. Az 1. pont törlésre kerül

43.2. A jelenlegi 2. pont az alábbiak szerint módosul

„Külön díjazás illeti meg a vezető jegyvizsgálót, aki olyan vonaton teljesít egyedül szolgálatot, amelynek a KSz 9. sz. melléklete alapján két jegyvizsgálóval kellene közlekednie. A díjazás mértéke 350 Ft/óra. A díjazás alapjául szolgáló idő megállapításánál kizárólag a vonat tényleges indulási és érkezési ideje közötti időtartam, valamint a 7. számú melléklet szerinti előkészítő idő vehető figyelembe."

44. A KSz 65.§ 1. pontjában a jogszabályi hivatkozást az alábbiakra kell módosítani:

„39/2010.(II.26.) Korm.rendelet”

45. A KSz 74.§-ának új szövege a következő:

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

74.§

1. *A munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettség-szegés súlyával arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények a következők:*
 - a) *szolgálati megrovás,*
 - b) *a munkabért érintő vagyoni hátrány,*
 - c) *más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,*
 - d) *más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,*
 - e) *más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.*
2. *Az 1. pont alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezményeket – függetlenül azok tényleges végrehajtási időszakától – a jogerőre emelkedéstől számítva az általános munkajogi elévülési időn belül – az Mt. 286.§ (1) bekezdése alapján 3 évig – lehet és kell nyilvántartani.*
3. *A szolgálati megrovás [1. a) pont] alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató kifejezi a rosszallását, és egyúttal az érintett munkavállalót felhívja, hogy a jövőben tartózkodjék munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.*
4. *A munkabért érintő vagyoni hátrány [1. b) pont] alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni az alábbiak szerint. A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alaphérének 20%-át. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alaphére összegét.*
5. *A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés [1. c) pont] csak olyan munkakörbe történhet meg, amelyre a munkakör tényleges betöltését megelőzően a munkavállaló minden előírt szempontból tegészségügyi, szakmai alkalmassági stb.) alkalmasnak minősül.*

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazása esetén a végrehajtás időtartamára a munkavállaló alaphérért a betöltendő munkakörre érvényes alaphér alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő vagyoni hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alaphérének összegét.

6. *A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. d) pont] alkalmazása esetén a munkavállaló a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyétől eltérő helyen köteles munkát végezni.
A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet ki.
Munkavégzési helyként kizárólag a munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának irányítása alá tartozó munkavégzési (szolgálati) hely határozható meg.
Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával a munkavállalót az alaphérért érintő vagyoni hátrány nem érheti, ide nem értve a kijelölt munkavégzési helyen alkalmazandó műszakpótlék és egyéb díjazási jogcímek változásából eredő esetleges keresetvesztéséget.*
7. *A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. e) pont] alkalmazása esetén együttesen kell figyelembe venni az 5. és 6. pontban foglaltakat. Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alaphérért az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.*
8. *A munkabéért érintő vagyoni hátrányt is jelentő hátrányos jogkövetkezmény [1. b), c) és e) pontjai] alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való jogosultsága.*
9. *A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén az e §. alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.*
10. *A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] szóló tájékoztatást, valamint azt, hogy határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásra nézve halasztó hatálya van.*
11. *Az 1. pont b)-e) alpont alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállaló személyi és családi körülményeire is – végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre a munkáltatói jogkör gyakorlója felfüggesztheti. Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb olyan vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.
Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.*

12. *A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1. pont b) - e) alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele eltelt.*

46. A KSz 75.§-ának új szövege a következő:

„A munkavállaló kártérítési felelőssége

75.§

1. *A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.*
2. *Legfeljebb hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható, aki:*
 - a) *munkáltatói jogkör gyakorlása által,*
 - b) *szervezeti egység vezetői hatásköre gyakorlásával,*
 - c) *egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegéssel,*
 - d) *jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,*
 - e) *jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel okozta a kárt.*
3. *Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179.§ (3) bekezdése]*
4. *A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában - a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286.§ (1) bekezdése] belül.”*

47. A KSz 76.§-a az alábbiak szerint módosul:

„A leltárhiányért fennálló felelősség

(Mt. 170. §)

76.§

1. *A leltárhiányért fennálló felelősség szabályait az Mt. 182-188.§-ai, valamint a munkáltató utasításában foglaltak szabályozzák.*
2. *Azon anyagok körét, amelyeknél forgalmazási veszteség számolható el, továbbá annak mértékét és módját a 2. számú melléklet tartalmazza.”*

48. A KSz 79.§ -a az alábbi 4-9. pontokkal egészül ki:

„4. A KSz 4.§ 3. pontjában foglaltak alapján a Kollektív Szerződés egyes §-aiba ütköző bármely helyi függelékben rögzített rendelkezés semmiségét hivatalból figyelembe kell venni.

5. A MÁV-START Zrt paritásos alapon Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet.

6. A vasutas nyugdíjasok részére biztosított juttatásokról a MÁV-START Zrt és a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezetek évente külön megállapodást kötnek.

7. A szerződést kötő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződés mellékleteit évente rendszeresen felülvizsgálják.

8. A felek kötelezettséget vállalnak a helyi függelék felülvizsgálatára és a 2012. október 1. napjától hatályos Kollektív Szerződés rendelkezései miatt esetlegesen szükséges módosítására.

9. Amennyiben a munkaszüneti napi munkavégzés díjazása tárgyában a Magyar Államvasutak Zrt. és a szakszervezetek a vonatkozó törvényi rendelkezéseknél magasabb mértékű díjazásban állapodnak meg, azt a Felek magukra nézve is kötelezőnek fogadják el, és a Kollektív Szerződést ennek megfelelően módosítják.”

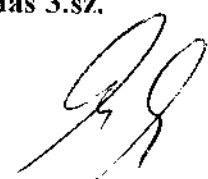
49. A Kollektív Szerződés 3. számú melléklete a jelen megállapodás 1.sz. mellékletében meghatározott tartalommal módosul

50. A Kollektív Szerződés 7. számú melléklete az alábbi szöveggel egészül ki:

„Forduló állomáson, rövid fordulóidő esetén, ha a vonat összeállítása és a vonatkísérő személyzet nem változik, illetve a vonat előkészítése más személyzet által történik, akkor az adott vonatnemre, vonattípusra előírt normaidő alacsonyabb lehet az adott vonatnemre és vonattípusra előírtnál, de legalább 10 percet ebben az esetben is biztosítani kell.”

51. A Kollektív Szerződés új 8. számú melléklettel egészül ki a jelen megállapodás 2.sz. mellékletében meghatározott tartalommal:

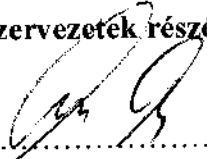
52. A Kollektív Szerződés új 9. számú melléklettel egészül ki a jelen megállapodás 3.sz. mellékletében meghatározott tartalommal.

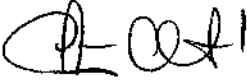


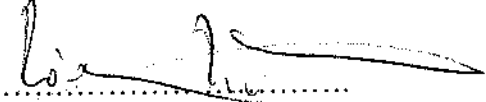
II. A jelen megállapodás 2012. október 1. napjával lép hatályba és a Felek a módosításokat ugyanezen naptól kihirdetettnek is tekintik.

Budapest, 2012. szeptember hó 11-én.

A szakszervezetek részéről:


.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

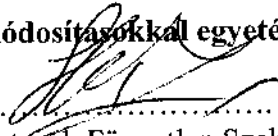

.....
Vasutasok Szakszervezete


.....
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás

A munkáltató részéről:


.....
MÁV-START Zrt.

A módosításokkal egyetért:


.....
Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

.....
Mozdonyvezetők Szakszervezete

1.számú melléklet

A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje

1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA

1.1. Hátrányos jogkövetkezmény

A hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés alapján – a kötelezettségszegés súlyával arányosan – megállapított joghátrány.

Alkalmazásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult dönteni az Mt., illetve a KSz vonatkozó szakaszaiban biztosított lehetőségek keretein belül. Ennek során szabadon mérlegeli az elkövetett vétkes kötelezettségszegést és annak körülményeit, majd ennek megfelelően dönt a munkajogi szankciók alkalmazásáról.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56.§-a, illetve a KSz 74.§-a alapján, e melléklet keretei között kerülhet sor.

A hátrányos jogkövetkezmény – ide nem értve a szolgálati megrovást – alkalmazása ideiglenes jelleggel eredményez a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási feltételeket a munkavállaló hátrányára.

Ennek megfelelően a joghátrány alkalmazásának időtartamát az elkövetett szolgálati vétséggel arányosan kell megállapítani, legalább egy, de legfeljebb öt hónap időtartamra.

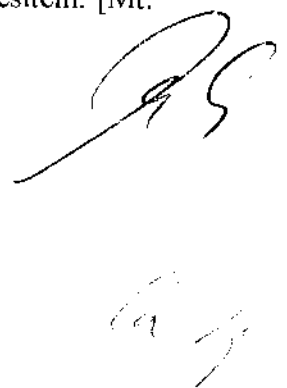
1.2. A kártérítés

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

Nem kell megtéríteni azonban azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kártérítés érvényesíthető mértékét, az érvényesítés módjait az Mt. 179.§-a valamint az Mt. 285.§ (1) – (2) bekezdései, továbbá a KSz 75.§-a állapítja meg.

A munkavállalót terhelő kártérítést az általános munkajogi elévülési időn belül a bíróság előtt lehet érvényesíteni [Mt. 285.§ (1) bekezdés], azonban a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meg nem haladó összegű munkáltatói kárigényt a munkáltató – ezen időtartamon belül – írásban fizetési felszólítás útján is jogosult érvényesíteni. [Mt. 285.§ (2) bekezdés]



2. A JOGKÖVETKEZMÉNYEK MEGÁLLAPÍTÁSÁBAN RÉSZT VEVŐ SZEMÉLYEK

2.1.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója

A Kollektív Szerződésben szabályozott munkajogi szankciók alkalmazása, valamint a munkáltatói kárigény érvényesítése a munkáltató hatáskörébe tartozik.

A munkáltatói jogkört az gyakorolja, aki a munkavállaló vonatkozásában az ezt szabályozó munkáltatói jogkörgyakorlásról szóló utasítás szerint erre jogosult, illetve köteles.

2.1.2. A vizsgálóbiztos

A munkáltatói jogkör gyakorlója a tényállás megállapítása céljából, az egységes eljárási rend biztosítása érdekében – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos közreműködésével jár el. A vizsgálóbiztos személyéről az érintett munkavállalót tájékoztatni kell.

A vizsgálóbiztosok a MÁV-START Zrt működési területen általános felhatalmazással látják el.

A vizsgálóbiztos tevékenységét a munkáltató minden szervezeti egysége soron kívül köteles elősegíteni és megkeresésére szakvéleményt adni.

A vizsgálóbiztos a vizsgálat során foganatosított meghallgatásokról és a vizsgálat egyéb megállapításairól a munkáltatói jogkör gyakorlója részére vizsgálóbiztosi jelentést készít.

3. ELÉVÜLÉS

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, továbbá azt a munkavállaló részére kézbesíteni.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt, büncselekmény elkövetése esetén pedig a büntethetőség elévülése beállt.

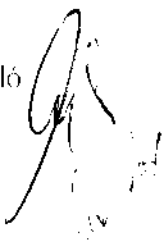
4. A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSÁNAK MENETE

4.1.1. A munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének megállapítása

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója egyértelműen és konkrétan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről.

A munkáltatói jogkörgyakorló felelősségi körébe tartozik annak kétséget kizáró bizonyítása, hogy a vétkes kötelezettségszegésről mikor szerzett tudomást.

A munkáltatói jogkör gyakorlója két alapvető módon szerezhethet tudomást a munkavállaló által elkövetett vétkes kötelezettségszegésről:



- saját munkáltatási, ellenőrzési tevékenységének keretében személyes észlelése útján, illetve
- más személytől vagy szervezettől kapott információ (ellenőrzés, bejelentés stb.) alapján.

A fentiek alapján a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjául azt a napot kell figyelembe venni, amelyiken a kötelezettségszegést személyesen észlelte vagy arra vonatkozóan mástól kimutathatóan hitelt érdemlő információ birtokába jutott.

Ebben az esetben – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.1.3. pontban foglaltak szerint.

Amennyiben azonban a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az észlelt vagy megkapott információk alapján nem következett be, az irányadó tényállás megállapítása illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorló köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni.

4.1.2. A tényfeltáró vizsgálat

A tényfeltáró vizsgálat keretében – a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye alapján lehetőség szerint a legrövidebb időtartam alatt – bizonyítási eljárást kell lefolytatni minden olyan lényeges körülmény tisztázása céljából, amelyek felmerült kötelezettségszegéssel kapcsolatos munkáltatói tudomásszerzés vonatkozásában jelentőséggel bírhatnak.

Figyelemmel kell lenni arra, hogy az okot adó körülmény bekövetkezésétől számított egy éves (bűncselekmény elkövetése esetén büntetethőség elévülése által meghatározott) határidőn túl hátrányos jogkövetkezmény kiszabására nincs lehetőség, függetlenül a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjától.

A tényfeltáró vizsgálatot – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos bevonásával kell lefolytatni. Azokat a munkavállalókat, akik kötelezettségszegés elkövetésében érintettek lehetnek, illetve a rendelkezésre álló előzetes információk alapján az elkövetett kötelezettségszegésre nézve egyébként lényeges információkkal rendelkezhetnek (tanú, szakértő), a tényfeltáró vizsgálat során meg kell hallgatni.

A tényfeltáró vizsgálat során történő meghallgatásról a meghallgatni kívánt munkavállalót előzetesen írásban értesíteni kell.

Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját, amelyet a KSz vonatkozó szabályainak [39.§ 5. pont] betartásával kell meghatározni,
- azt, hogy milyen minőségben (a kötelezettségszegés elkövetésében lehetséges érintettként vagy egyébként a más munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés tárgyában tanúként, szakértőként) kerül sor a meghallgatásra,
- azt, hogy a meghallgatás során a meghallgatott munkavállaló jogosult képviselőt meghatalmazni [KSz. 39.§ 5. pont],

- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni.

A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy példányát annak aláírását követően a meghallgatott munkavállaló részére át kell adni.

A tényfeltáró vizsgálat eredményéről és a megállapított tényállásról az eljáró vizsgálóbiztos összefoglaló írásbeli jelentés elkészítésével tájékoztatja a munkáltatói jogkörgyakorlót.

Amennyiben a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés ismeretében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az elkövetett kötelezettségszegés vonatkozásában bekövetkezett – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.1.3. pontban foglaltak szerint.

Ellenkező esetben a tényfeltáró vizsgálatot a vitatott körülmények tisztázásáig folytatni kell.

Az Mt. 55.§ (2) bekezdése szerint a munkáltató – amennyiben ez a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt – jogosult a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni. A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (3) bekezdésének b) pontja alapján a távolléti díja illeti meg.

4.1.3. A döntés előkészítése

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója minden kétséget kizáróan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről, akkor szükség szerint intézkedik a döntése megalapozottságának biztosítása érdekében.

Ennek során, amennyiben korábban nem került sor a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló „lehetséges érintettkénti” személyes meghallgatására, a munkáltatói jogkörgyakorló – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos útján intézkedik az elkövetésben érintett munkavállaló meghallgatására.

A meghallgatásról a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállalót előzetesen értesíteni kell, amelynek vonatkozásában megfelelően alkalmazni kell a tényfeltáró vizsgálat esetében az értesítésre meghatározott szabályokat.

Az értesítésnek tartalmaznia kell arra vonatkozó figyelemfelhívást, hogy amennyiben a meghallgatásra a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül – bármely okból – nem kerül sor, akkor a munkáltatói jogkörgyakorló meghallgatás nélkül is határozhat a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról.

Az értesítésre és a meghallgatásra egyebekben a 4.1.2. pont szerint kerül sor, azonban a rendelkezésre álló 15 napos határidőre figyelemmel, a munkavállaló értesítésre szükség esetén más módon is történhet.

A meghallgatásról felvett jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell, hogy:

- a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintettként kerül sor a munkavállaló meghallgatására,
- az érintett munkavállalót miben hibáztatják,
- a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni,
- a meghallgatott munkavállaló kívánt –e képviselőt igénybe venni,
- a meghallgatott munkavállaló milyen tartalmú nyilatkozatot tett a terhére rótt kötelezettségszegés vonatkozásában,

4.1.4. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kizáró körülmények

Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

- nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy az érintett munkavállaló követette el a vétkes kötelezettségszegést,
- bekövetkezett az elévülés, akár az objektív (1 év), akár a szubjektív (15 nap) határidő tekintetében,
- a munkavállaló ugyanezen vétségét munkajogi úton már elbírálták, ide nem értve a munkáltatói intézkedés és a kártérítésre kötelezés esetleges elkülönülő alkalmazását,
- a munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnt, vagy megszüntették.

4.1.5. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása

A hátrányos jogkövetkezményt a munkáltatói jogkör gyakorlója az összes körülmény – így különösen az okozott kár, az előidézett veszély, a cselekmény tárgyi súlya, a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló korábbi munkavégzése és szociális körülményei – figyelembevételével, szabad mérlegelés alapján, úgy állapítja meg, hogy annak az alkalmazott joghátrány mellett egyéni és általános visszatartó hatása is legyen.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozat formájában állapítja meg.

A rendelkező rész a szolgálati vétség minősítését, a kiszabott joghátrányt, annak mértékét és az alkalmazási időtartamát, továbbá a munkakört, a munkavégzési helyet, az alaphétt érintő változással járó hátrányos jogkövetkezmény esetén ezen megváltoztatott körülményekre is kiterjedően tartalmazza.

A határozatnak ki kell terjednie a kereset benyújtásának a határozat közlésétől számított 30 napos [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] határidejére, valamint arra, hogy a kereset benyújtásának a határozat végrehajtásra nézve halasztó hatálya van. [Mt. 287.§ (5) bekezdés]

A hátrányos jogkövetkezményt meg kell indokolni. Az indokolásnak tartalmaznia kell a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, amennyiben ismert – a munkavállaló védekezését, az azzal kapcsolatos megállapításokat és a megsértett rendelkezések felsorolását, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A határozat elkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

4.1.6. A hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása:

A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot azonnal, de legkésőbb az elkövetett vétkes kötelezettségszegésről történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül vagy személyesen kézbesíteni kell, vagy postára kell adni. A kézbesítés az érdekelték részére szolgálati úton kézbesítési vevénnyel vagy tértivevényes levélben postán történik.

A tértivevényes levelet legkésőbb a tudomásszerzés napját követő naptól mint kezdőnaptól számított 15. napon postára kell adni.

A kézbesítésre az Mt. 24.§-ában foglaltak az irányadóak.

A munkáltatói jogkörgyakorló a megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását próbaidőre felfüggesztheti, illetve annak további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti a KSz 74.§.-ában foglaltak szerint.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A hátrányos jogkövetkezmény abban az esetekben tekinthető jogerősnek és végrehajthatónak, ha

- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem nyújtott be a határozattal szemben keresetet,
- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozatának hiányában az illetékes munkaügyi bíróság jogerősítő záradékkal látta el a határozatot,
- a munkaügyi jogvita során a bíróság jogerősen döntött az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény hatályának (legalább részbeni) fenntartásáról.

A határozat jogerőre emelkedésének időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton fel kell tüntetni. A jogerős határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A végrehajtás során biztosítani kell, hogy az érintett munkavállalót a döntésben, illetve ezzel összefüggésben, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltakon túl egyéb hátrányos következmények ne érijék.

5. A KÁRTÉRÍTÉSRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

5.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A kártérítésre vonatkozó anyagi jogi szabályokat a KSz 75. §-a tartalmazza.

A kártérítés alkalmazása során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

A munkavállalói kártérítési felelősség megállapítására és érvényesítésére az alábbi szabályok alapján kerülhet sor.

5.1.1. A munkáltatói kárigény érvényesítése

A munkáltatói kárigény érvényesítésére abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója kétséget kizáróan megállapította a károkozás tényét, illetőleg a kárt okozó munkavállaló vétkességét.

Tisztázni kell továbbá azt is, hogy nincs-e olyan jogszabályban nevesített körülmény, ami a kártérítési felelősség alkalmazását kizárja vagy korlátozza.

5.1.2. A kártérítési igény elévülése

A kártérítési igény 3 év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény 5 év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

A kártérítési igény elévülése a kár bekövetkezésének napjával veszi kezdetét.

5.1.3. A kár értékének meghatározása

Az okozott kár mértékét pontosan és bizonyítható módon, forintban kifejezett összegben kell megállapítani.

Amennyiben a kárérték pontosan nem állapítható meg, akkor a kár értékét bizonyítható kalkulációval kell megállapítani.

A munkáltató vétkes közrehatása kármegosztás alapjául szolgál. Ha a munkáltatói jogkörgyakorlója munkáltatói vétkes közrehatást vesz figyelembe, annak elbírálásánál mérlegelnie kell a munkavállaló és a munkáltató közrehatásának arányát, és a kárigény összegét ennek megfelelően kell meghatározni.

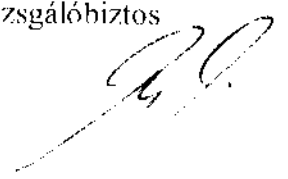
Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

5.1.4. A kártérítési igény megállapítása, érvényesítése

A kártérítési felelősség megállapítása során meg kell állapítani – a KSz 75. §-nak megfelelően – az elkövetési módot is. Amennyiben ennek minősített esetről van szó (pl. súlyos gondatlanság), kétséget kizáróan meg kell állapítani ezeket a minősítő tényeket és körülményeket.

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója tényfeltáró vizsgálat lefolytatását látja indokoltnak, erre vonatkozóan a 4.1.2. pontban meghatározottak szerint – ide nem értve az eljárási határidőre vonatkozó szabályokat – kell eljárni.

A kártérítési igény kapcsán lefolytatott tényfeltáró vizsgálatról az eljáró vizsgálóbiztos külön írásbeli jelentést készít.



A kártérítési igény érvényesítése során kísérletet kell tenni egyezség megkötésére. A felek között létrejött egyezséget írásbeli megállapodásba kell foglalni.

A megállapodásban rendelkezni kell a kár megfizetés módjáról, az esetleges részletfizetések mértékéről is. Amennyiben a kár megfizetésére a munkavállaló munkabéréből történő levonással kerül majd sor, az egyezségnek tartalmaznia kell munkavállaló hozzájárulását is arra vonatkozóan, hogy a kártérítés összegét munkabéréből levonhassák, továbbá, hogy lemond a jogorvoslat jogáról.

Ha a felek között egyezség bármely okból nem jön létre és a kár önkéntes teljesítéssel sem térül meg, a munkáltatói jogkörgyakorlója a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó kárigényét fizetési felszólítással is érvényesítheti.

A fizetési felszólításban a munkavállalóval közölni kell a kárigényt megalapozó tényeket és körülményeket, a megsértett rendelkezéseket, a kár összegét, a kiszámított kiszabható (érvényesíthető), illetve érvényesíteni kívánt kártérítési összeget.

A fizetési felszólítást meg kell indokolni. Ennek tartalmaznia kell, az elfogadott bizonyítékokat, a munkavállaló védekezését, valamint – különös tekintettel az érvényesíteni kívánt kárösszegre – a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A kártérítési egyezség és a fizetési felszólítás előkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos közreműködését veszi igénybe.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meghaladó összegű munkáltatói kárigényt bíróság előtt kell érvényesíteni, és ez esetben az ügy összes iratát a kárigény érvényesítése céljából – erre történő határozott utalással – a Munkajogi Szervezet részére kell megküldeni.

5.1.5. A kártérítési igény végrehajtása

A munkáltatói jogkör gyakorlója fizetési felszólítás kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállalót nyilatkoztatni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A jogerőre emelkedés időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton (fizetési felszólításon, egyezsége) fel kell tüntetni. A jogerős fizetési felszólítás, illetve a kártérítési egyezség végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen

- az egyezséget írásba foglalták,
- a munkavállaló az önkéntes teljesítésre vonatkozó nyilatkozatát megtette,
- a fizetési felszólítással szembeni kereset benyújtására nyitva álló határidő úgy telt el, hogy a munkavállaló írásbeli nyilatkozata alapján a kereset benyújtására nem került sor,
- a bírósági határozat jogerőssé vált.

5.2. Ügyviteli rendelkezések

5.2.1. A jogkörgyakorló által vezetett nyilvántartásra vonatkozó szabályok

A hátrányos jogkövetkezményeket és a kártérítési ügyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója – az egységes nyilvántartási rend érdekében lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos közreműködésével – köteles bevezetni „A hátrányos jogkövetkezmények és kártérítések” elnevezésű elkülönített nyilvántartásba. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell

- az ügy számát és típusát,
- a kapcsolódó ügyiratok nyilvántartó számát,
- az adott intézkedéssel érintett munkavállaló nevét, munkakörét, személyi törzsszámát és szervezeti egységét,
- a tényállás rövid leírását és az okozott kárt,
- az intézkedés alapjául szolgáló cselekmény elkövetésének és az arról való tudomásszerzésnek az időpontját
- a károkozó munkavállalóval szemben érvényesíthető kártérítés mértékét,
- a döntés, az egyezség, a fizetési felszólítás keltét,
- a kézbesítés módját és idejét,
- a jogorvoslati határozat számát, keltét és rendelkezését,
- a jogerőre emelkedés időpontját,
- a végrehajtásra vonatkozó adatokat,
- a megjegyzéseket.

A munkáltatói intézkedéseket, kártérítéseket tartalmazó ügyiratokat a határozat, a fizetési felszólítás jogerőre emelkedésétől, a kártérítési egyezség létrejöttétől számított 15 évig kell megőrizni. Az azonnali hatályú felmondások megőrzési ideje 50 év.

Az előző pontban meghatározott idő elteltével az iratokat meg kell semmisíteni.

A nyilvántartókönyv nem selejtezhető.

5.2.2. Az integrált humánirányítási rendszerben (SAP) történő nyilvántartásra vonatkozó szabályok

A munkáltató jogkör gyakorlója a vizsgálóbiztos útján az illetékes humánpartnernek küldi meg a jogerős határozatot, aki intézkedik a Humán szolgáltatás tájékoztatásáról, illetve a SAP HR rendszerbe történő rögzítésről.



2.számú melléklet

„8. számú melléklet

A MÁV-START Zrt utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörei

A törvényi rendelkezések alkalmazása szempontjából (Mt.135.§) a MÁV-START Zrt-nél utazó, illetve zavartalan közlekedést biztosító munkakörnek minősülnek az alábbiak:

1. Utazó munkakörök:

- a) jegyvizsgáló (belföldi)*
- b) jegyvizsgáló (nemzetközi)*
- c) vezető jegyvizsgáló (belföldi)*
- d) vezető jegyvizsgáló (nemzetközi)*
- e) utaskísérő*
- f) VIP utaskísérő*
- g) vizsgáló főkalauz*
- h) egyéb vasúti járművezető*
- i) vonali tolatásvezető*

2. Zavartalan közlekedést biztosító munkakörnek minősülnek a technológia biztonságos és rendeltetésszerű működtetésével, valamint a közszolgáltatás folyamatos biztosításával összefüggő munkakörök:

- a) kocsi vizsgáló*
- b) személyszállítási ügyeletes*
- c) műszaki kocsi irányító előadó*
- d) diszpécser*
- e) belföldi személypénztáros*
- f) nemzetközi személypénztáros*
- g) számadó pénztáros*
- h) számadó- és jegypénztáros*
- i) utánfizetési pénztáros*
- j) VIP pénztáros*
- k) vezénylő*
- l) táblázó*
- m) féklakatos*
- n) területi személyszállítási főirányító*
- o) hálózati személyszállítási főirányító*
- p) hálózati HAVARIA irányító*
- q) rendelkező forgalmi szolgálattelvő*
- r) ügyfélszolgálati szakelőadó*
- s) ügyfélkapcsolati szakelőadó*



3.számú melléklet

9. sz. melléklet

a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződéséhez

Az előírt minimális létszámnorma a személyszállító vonatok esetében

(Az alábbi létszámnorma nem vonatkozik a KN közlekedésre kijelölt vonatokra.)

- 1.1 Az előírt minimális létszámnorma személyszállító vonatok esetében 1+1 fő, kivéve az 1.2 pontban foglalt eseteket.**
- 1.2 Az alábbi, SZVÖR szerinti összeállítások esetén az előírt minimális létszámnorma 1 fő vezető jegyvizsgáló:**

BDV 4 egység

53-41, 53-42, 63-41, 63-42 motorvonat 1 egység

53-41, 53-42, 63-41, 63-42, 50-47, 51-47 (Jenbacher) motorvonat 2 egység, nem Budapest elővárosi forgalmában

Hagyományos (nem távzárású) szerelvény 4 kocsiig

Nem hagyományos (távzárású) szerelvény 5 kocsiig

Bz motor(ok)ból és mellék kocsi(k)ból (63-12 is) kiállított szerelvény

Charter és különvonatok

- 1.2.1 Amennyiben az 1.2 pontban foglaltak módosítása a helyi viszonyok alapján szükségessé válik, akkor azt a jelen Kollektív Szerződést aláíró felek módosíthatják. Amennyiben a technológia, illetve a munkaidő-beosztás indokolja, akkor a minimális létszámnormától eltérően több vonatkísérő is vezényelhető a vonatra.**
- 1.2.2 SZVÖR szerint hagyományos (nem távzárású) szerelvényvel kiállított vonat 5 kocsitól csak előre nem látott, rendkívüli ok miatt továbbítható 1 fő vezető jegyvizsgálóval:**
- 1.2.2.1 A vonatra vezényelt második (további) vonatkísérő szolgálatvégzése közben válik szolgálatképtelenné;
- 1.2.2.2 A vonatra vezényelt második (további) vonatkísérő a szolgálatba nem jelentkezik;
- 1.2.2.3 A szerelvény rendkívüli esetben, a SZVÖR-ben előírtakhoz képest eltérő összeállítással közlekedik *(ebben az esetben a SZVÖR-ben előírt alapszerelvényen felül - pl. vágányzári technológiában előírtan lezártan továbbított kocsikat nem kell figyelembe venni);*
- 1.2.2.4 A szerelvény központi/távvezérlésű ajtózárása menet közben válik használhatatlanná
- 1.3 A VDSZSZ Szolidaritás és a MÁV-START Zrt. között, 2008. április 18-án létrejött Megállapodás jelen Kollektív Szerződés 9. sz. mellékletének hatályba lépésével hatályát veszti.**

1.4. A MENET KÖZBEN MEGHIBÁSODOTT AJTÓK ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS (Gy. 16-1599/2011.)

1.4.1 Teendők a vonat indulása előtt

A szerelvény **átvételekor** kellő hangsúlyt kell fektetni az **ajtók működésének ellenőrzésére**, hogy a későbbi kellemetlenségeket megelőzzük. Az ellenőrzés módja a jármű típusától függ, részleteket a **kezelési útmutatók** tartalmaznak. A vonatkísérő személyzet által működtetett központi ajtózáras esetén a **lehetőség függvényében próba ajtózárást** is javasolt elvégezni. Természetesen csak akkor, ha erre lehetőségünk van, vagyis biztosított a technológiai idő, valamint a szerelvény is időben felállításra került az induló vágányon.

Amennyiben az ajtók működésében **rendellenességeket** tapasztalunk, akkor a **műszaki személyzetet** (kocsivizsgáló) azonnal **értesíteni** kell, hogy a vonat indulása előtt a hiba elhárítható legyen. Ha erre már nincs lehetőség, akkor a **kocsit ki kell soroztatni, vagy az ajtót le kell zárni és megfelelő tájékoztató bárcával el kell látni.**

A Menetigazolványba történő beíráskor a **mozdonyvezető** és a **vezető jegyvizsgáló cseréljen egymással telefonszámot**, mely elősegíti a hatékony kommunikációt és segíthet a veszélyhelyzet elhárításában.

1.4.2. „Indulásra kész”

Az érvényben lévő utasítások és rendelkezések pontosan leírják, hogy a mozdonyvezető által vezérelt ajtózáras kivételével a vezető jegyvizsgáló **nem adhat „indulásra kész jelzést”**, amíg nincs minden ajtó becsukva, kivéve persze azt az ajtót, ahol ő száll fel.

Vonatkísérő személyzet által működtetett **központi ajtózáras esetén** az „indulásra kész” jelzés adása előtt a központi **ajtózáras el kell végezni.** Amennyiben valamelyik ajtó(k) **nem csukódott be**, akkor azt **kézzel kell becsukni.**

A hagyományos, „manuálisan” záródó ajtókat kézzel, egyesével kell becsukni, függetlenül attól, hogy hány kocsit továbbítunk a vonattal. **Kulturált hangnemen az utasokat is fel kell kérni** az ajtók becsukására!

A felelősség közös, még akkor is, ha az utasítás kizárólag a vezető jegyvizsgáló vállára teszi a terhet: ne járuljon hozzá a vonat indításához, ha nyitott ajtó van a vonatban!

Semmilyen ok vagy kényszer nem írja felül, hogy a biztonság a legfőbb szempont!

A vonat nyitott ajtóval nem indulhat!

A hagyományos ajtókkal közlekedő vonatok esetében különösen oda kell figyelni arra, hogy a peronnal ellentétes oldalon is be legyenek csukva az ajtók, mert nem a látszat, hanem a **biztonság** számít!

Kifelé nyíló ajtók esetében (20 37, 19 37, stb.) meg kell arról győződni, hogy a menetiránnyal szembeni ajtók megfelelően be vannak-e csukva.

1.4.3 Teendők menet közben történő meghibásodás esetén

Amennyiben menet közben a vonatkísérő személyzet nyitott ajtóval találkozik, illetve ilyenről tudomást szerez, akkor hatáértéktaibanul intézkednie kell!

A vonatkísérő személyzet teendője ilyen esetekben:

- A nyitott ajtó **menet közbeni becsukása előtt** mérlegelni kell - a **fokozott balesetveszély** tudatában - hogy nem veszélyeztet-e saját testi épségét.
- **Amennyiben** az ajtót **nem lehet** becsukni, akkor intézkedni kell a **vonat megállításáról** a nyitott ajtók becsukása érdekében. Ebben az esetben biztosítani kell, hogy az **utások ne menjenek a személykocsi előterébe** (tájékoztatás, átjáró ajtó lezárása), amíg a veszélyhelyzet nem hárult el.

További teendők:

- Ha a vonat **rövid időn belül** megérkezik a következő állomásra/megállóhelyre, akkor az előtér biztosítása mellett a vonat **megállása után** az ajtót be kell csukni!
- Ha a vonat menetrend szerint **hosszabb ideig nem áll** meg, akkor **értesíteni** kell a területi személyszállítási **főüzemirányítót** és **kérni kell a vonat megállítását** közbenső állomáson.
- **Ha a vezető jegyvizsgáló nem tud a területi/hálózati személyszállítási üzemirányítóval értekezni, akkor kérnie kell a mozdonyvezetőt a vonat következő állomáson történő megállítására.**
- **Amennyiben** a nyitott ajtó olyan rendkívüli helyzetet teremt, aminek **elhárítása nem tűr halasztást**, akkor a vonatkísérő személyzetnek **működtetnie kell a vészféket**. Ez rendkívül alapos és megfontolt döntést igényel, hiszen a vészfék használata számos veszélyt hordoz magában!

Valamennyi ajtó meghibásodást írásban jelenteni kell, valamint a hibát „V” vagy „X” bárcán jelezni kell a HVU-ban szabályozottak szerint!



Ahol a Kollektív Szerződés az 1992.évi XXII. törvény (Mt.) valamely rendelkezésére hivatkozik, azon a megjelölt hivatkozásokat kell érteni.

KSZ-beli §.	régi Mt.-re utaló hivatkozás	új Mt. hivatkozás
1.§ 2. a)	188.§ (1) és 188/A. (1) bek.	Mt. 208.§
3.§ 1.	188.§ (1);	Mt. 208.§
3.§ 1.	1. 29. § (2) 2. 33. § (4)	1. törölnöd (a szakszervezeti reprezentativitás fogalma megszűnt, ezért ennek megfeleltethető § az új Mt-ben nincs) 2. 276.§ (2) KSZ kötési jogosultság
4.§ 1.	33. §	276.§ (2)
9.§	94/A-94/F	71.§-76.§
10.§ 2. b)	19. § (3)	272.§ (7)
10.§ 4.	25.§ (2) és (4)	274.§ (2)
11.§ 1.	28. § (1) és (4)	273.§ (2)-(4)
13.§ 2. b)	101. §	84.§
13.§ 3.	87/A § (1) bek. a) pont	294.§ (1) g) pont
15.§	1. 108. § (1); 2. 83/A § 3. 106. § és 150.§ (1) 4. 83/A § (7) 5. 107. § h) pont 6. 129. § 7. 126. § 8. 105. § 9. 74. §	1. a hivatkozás törölnöd, megfeleltethető hivatkozás nincs az új Mt.-ben 2. 1992. évi XII. tv 83/A. § 3. 1992. évi XII. tv. 106. § és 150.§ (1) 4. 1992. évi XII. tv. 83/A § (7) 5. 146.§ (2) 6. 110.§ 7. 107.§ 8. 1992. évi XII. tv. 105. § 9. 46.§ (1) h) pont

16.§	76. § (7)	törlendő a munkaviszony létesítésekor fennálló tájékoztatási kötelezettség megszűnt;
19.§ 1	89. § (7)	törlendő, az új Mt. különösen indokolt esetre nem hivatkozik
19.§ 1. d)	138. § (5)	1992. évi XII. tv. 138. § (5)
20.§	92. § (1) és (2)	69.§ (1)
21.§	95. §	77.§
25.§	117/A § (1) bek. d) pont	135.§ (4)
26.§ f)	118.§ (2)	90.§ a) pont
27.§ 5.	117.§ (1) bek. k) pont	91.§
28.§ 5.	125. § (1)	102.§ (2)
29.§ 5.	196.§ (1)	291.§-293.§
30.§ 3.	1. 128.§ (1) 2. 119.§ (5)	1. 108. § (2) korlátozás alá nem eső rendkívüli munkavégzés: 2. 99.§ (3) óraátállítás
31.§	124. § (4)	105.§ (4) és 106.§ (2)
32.§ 2.	120. § (1)	97. § (3)
35.§	151.§ (4)	146.§ (1)
38.§ 4. pont	1. 124 §.(6) d. pont; 2. 127.§ (6)	1. 105.§ pihenőnap összevont kiadása; 2. törlendő
39.§ 5. c) pont	119.§ (3)	99. §
40.§	126.§ (1) 128. § (1)	107.§; 108.§ (2)
41.§ 5. pont	147. § (3)	143.§
41.§ 7. pont	107.§	55.§
42.§ 3. pont	128.§ (1)	108.§ (2)
42.§ 4. pont	129.§ (4)	112.§ (1)
42.§ 8. pont	129.§ (5)	törlendő
45.§ 1. pont	128.§ (1)	108.§ (2)
46.§ 2. pont	123.§ (2)	104.§ (2)
47.§ 1. pont	125.§ (5)	102.§ (5)
47.§ 4. pont	124.§	106.§
49.§ 3. pont	137.§ (3)	146.§ (4)
52.§ 7. pont	152. §	törlendő

60.§	83/A. § 105-106. § 150.§ (1)	1992. évi XII. tv 83/A. §, 1992. évi XII. tv 105-106. § 1992. évi XII. tv 150. §
64.§ 5. pont	105.§ (7)	1992. évi XII. tv. 105.§ (7)
67.§	157.§ (2)	törlendő
68.§	151/A § (3) bek. c) pont	1992. évi XII. tv. 151/A § (3) bek. c) pont
73.§	65.§ (1)	263.§
75.§	46. § (4)	238.§ (3)
76.§	170.§	182.§-188.§
77.§	174-187. §	166.§-178.§

