



HUMÁNERŐFORRÁS VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES

Ikt. szám: 51321/2017/MAV

Bárány Balázs Péter úr
alelnök
VDSzSz Szolidaritás

Tisztelt Alelnök Úr!

Hivatkozással a 2017. november 15. napján írt, 245/2017. levelére az alábbiakról tudom tájékoztatni.

Érdemben és részletesen megvizsgáltuk a KSz módosítására vonatkozó javaslatokat.

1.

Az Mt. 276.§ (5) bekezdése szerint a munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Amennyiben az Mt. 276.§ (2) bekezdése alapján a kollektív szerződés kötésére jogosult felek – illetve a MÁV Zrt. esetében a hatályos Kollektív Szerződést (KSz) korábban megkötő felek – akként döntenek, hogy a konkrét megállapodásuk bekerüljön a KSz-be, akkor a megállapodásukban kifejezetten rendelkeznek erről, kijelölve annak helyét is.

Ettől függetlenül a munkáltatónál számtalan megállapodás köttetik akár valamennyi képviselővel rendelkező szakszervezettel, akár a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetekkel, de ezek a megállapodások kifejezett rendelkezés hiányában automatikusan nem válnak a KSz részévé. A javaslat elfogadása esetén a KSz teljes (a formálisan is benne lévő tartalmon kívüli részek miatt) tartalma követhetlenné válna.

Azon megállapodásos tartalmak esetében, amelyek esetében jelentősége lehet annak, hogy azok munkaviszonyra vonatkozó szabálynak is minősüljenek, a munkáltató részéről készek vagyunk a konkrét tartalomnak a KSz-be történő emeléséről egyeztetni és adott esetben meg is állapodni. Az adott megállapodás jogi kötőerején álláspontunk szerint nem változtat az, hogy az a KSz részeként jelenik meg vagy azon kívül található.

2.

Többször előfordult már sajnos, hogy a munkáltató jogszerűnek vélte a saját azonnali hatályú felmondását, azonban utóbb a jogorvoslat során ez az intézkedése mégis eltűzöttnek minősült. (Számталanszor közli a bíróság ilyenkor azt is, hogy az azonnali hatályú felmondás helyett a munkáltatói felmondás egyébként teljesen jogszerű lett volna.)

MÁV MAGYAR ÁLLAMVASUTAK
ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
1087 Budapest, Könyves Kálmán körút 54-60. • Telefon: (1) 351 51 77 • Fax: (1) 342 85 35
A Fővárosi Bíróság, mint cégbíróság CG. 01-10042272

Emellett az is életszerű, hogy azonnali hatályú felmondás önmagában az Mt. 78.§ (2) bekezdésében foglalt határidők túllépése miatt lesz jogellenes.

A fenti esetekre tekintettel nem kívánjuk azt a helyzetet előidézni, hogy a munkaviszony helyreállítása önmagában a volt munkavállaló döntésén múljon.

A jogellenesség megállapítását követően a munkáltató képes mérlegelni a helyzetet és indokolt esetben mégis a volt munkavállaló újbóli foglalkoztatását lehetővé tenni.

3.

A munkáltató jelenleg nem tud változtatni a heti pihenőnapokra (heti pihenőidőkre) vonatkozó KSz szerinti - az Mt. 105-106.§-aihoz egyébként is a munkavállalók javára szigorúbb - szabályrendszer tartalmán.

Az Mt. ugyan számtalan korlát mellett (a rendkívüli munkavégzés éves 300 órás időkorlátja, a munkaidőkeret átlagában legfeljebb heti 48 munkaidő stb.), de kifejezetten lehetővé teszi a heti pihenőnapon (heti pihenőidő alatt) történő rendkívüli munkavégzés elrendelhetőségét.

Az e lehetőségről KSz-ben történő lemondás a mostani munkaerőpiaci helyzetben egyáltalán nem állhat a munkáltató érdekében, mivel az akár a közszolgáltatás ellátását is veszélyeztethetné.

4.


A 48454/2017/MAV számú levélben már részletesen kifejtettük, hogy milyen problémákat vetne fel a rövidebb teljes munkaidő jövőbeni bevezetése, részint az Mt. szövegének való megfelelés, részint pedig a jelenlegi munkaerőpiaci krízis közepette.

Erre a felvetésre tehát akkor lehet és szabad közös akaratból visszatérni, ha az ismertetett problémák is egyidejűleg orvosolhatóak.

Kérem, hogy a MÁV-Csoport más munkáltatóihoz intézett hasonló megkereséseik vonatkozásában is szíveskedjenek ezen elvi válaszunkat iránymutatásként tekinteni.

Kérem a fentiek szíves és megértő tudomásulvételét.

Budapest, 2017. december 01.


Dorozsmai Éva