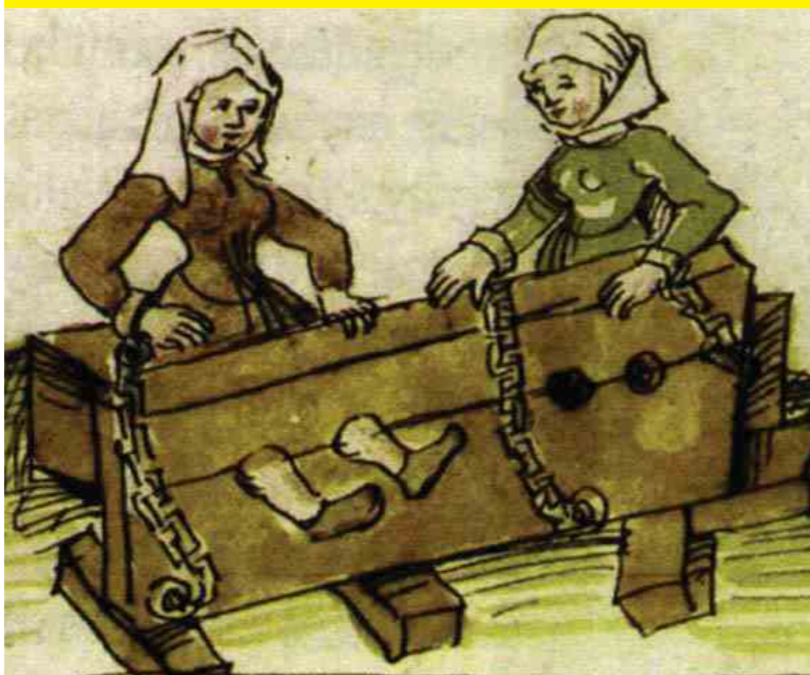




Pénztárosok kalodában (14. oldal)



Mikor tagadható meg egy utasítás végrehajtása? (3-5. oldal)



Készenléti jellegű munkakörök: jogerősen ismét pert nyert a VDSzSz Szolidaritás! (7-8. oldal)

Az utóbbi években csak tűzoltás történt, emiatt talán nem romlottak a vasutasok pozíciói.

Ez azonban kevés lesz, újabb követelésekkel kell előállni!

Bérminimumról és további bérfeljesztésről is beszélt a Civil Rádióban Halasi Zoltán, a VDSzSz Szolidaritás elnöke.



ra, ami azt részletezi, hogy mikor tagadható meg egy utasítás végrehajtása [ld. következő cikkünket]. 2017-ben egyáltalán miért van erre szükség? – tette fel a kérdést a riporter. Halasi Zoltán válaszában emlékeztetett arra, hogy 2012-ben új Munka törvénykönyvet fogadott el a Parlament. Mint mondta, a hírek szerint Európa egyik legliberálisabb Munka törvénykönyve az egyik legfőbb oka annak, hogy Magyarország versenyképeségi mutatói javulnak.

„Itt van a megoldás a bérunióra, a bérré, és a munkavállalásra, hiszen ezt a liberális Munka törvénykönyvét a munkáltatók gyakorlatilag felhatalmazásként gondolták maguknak arra, hogy bármit megtehesse nek. Hogy miért fontos az, hogy ki mikor tagadhatja meg a munkavégzést? Azért, mert ma a Munka törvénykönyve szerint a munkáltató bármikor bárkinek felmondja a munkaviszonyát. Még ha jogellenesen is teszi, nem kötelező visszahelyezni [a munkavállalót] az előző munkahelyére, csak 12 hónapig kell megtéríteni a kiesett munkabérét, és ma már banális indokkal is meg lehet szüntetni egy munkáltatónál a munkaviszonyt. A munkavállalók nagyon kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek. (...) Ez egy segédanyag: gondolják végig, hogy saját maguk, az utasok, más emberek testi épsége, a vagyonbiztonság érdekében akár meg is tagadhatják a munkát, és semmi bántódásuk nem lesz”

– jelentette ki Halasi Zoltán, a VDSzSz Szolidaritás elnöke.

Ez a bérkérdés ma Magyarországon kezd megoldhatatlan és kezelhetetlen kérdéssé válni a bérminimumoktól kezdve a bérunióig – kezdte Halasi Zoltán, a VDSzSz Szolidaritás elnöke, az interjút honlapunkon teljes egészében meg is hallgathatod. Utalt arra, hogy a kezdeményezések,

„amik Magyarországon történtek az elmúlt években annak érdekében, hogy a jövedelmek valamennyit növekedjenek, (...) csak tűzoltás volt: pozíciójavulás ebből nem történt, talán nem romlottak az érdekkörünkbe tartozó munkavállalók pozíciói. De azt látjuk, hogy ez kevés lesz, és ezért tovább kell menni: újabb követelésekkel kell előállni, újabb módszereket, újabb bérrendszereket kell bevezetni, mert egyébként nem lesz Magyarországon munkavállaló.”

Halasi Zoltán emlékeztetett arra, hogy a MÁV-csoportnál egy hároméves megállapodás aláírására került sor, ami 2017-re 14%-os, 2018-ra 13%-os, 2019-re egy 5%-os béremelési minimumot irányzott elő. A VDSzSz Szolidaritás elnöke kiemelte, hogy gyakorlatilag öt nagy állami tulajdonú vállalatra jött létre a megállapodás: a Volánra, a Postára, a MÁV-ra, a vízüzre és a villamosiparra. Mint mondta, a vele kapcsolatban álló MÁV-vállalatok vezetői is azt mondják, hogy

„gyakorlatilag ezzel az intézkedéssel nem veszítettünk pozíciót, de nem is nyertünk a munkaerőpiacon. Tehát ezt újra kell gondolni.”

Erre az újragondolásra akkor is szükség lesz, ha kiderül, mennyi lesz 2019-ben a garantált bérminimum vagy a minimálbér. Az interjúban a riporter kitért Veréb Olga, a VDSzSz Szolidaritás szegedi területi vezető ügyvivője és dr. Pusztai Edit, a VDSzSz Szolidaritás szegedi területi szervezetének jogásza által készített jogi útmutató-

Mikor tagadható meg egy utasítás végrehajtása?



Sok munkavállaló teszi fel azt a kérdést, hogy meddig kell tűrniük a rossz, esetleg veszélyes munkakörülményeket, vagy logikátlan utasításokat. Ehhez nyújt eligazítást Veréb Olga, a VDSzSz Szolidaritás szegedi területi vezető ügyvivője és Pusztai Edit, a szegedi terület jogászána területi oktatásra összeállított útmutatója, amelyet figyelmetekbe ajánlunk.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok értelmében a munkavállaló egyik legfőbb kötelessége a munkaviszony fennállása alatt, hogy a munkáltató utasításainak megfelelően, annak irányítása szerint végezze a munkáját. A Munka Törvénykönyve megfogalmazza azokat az **alapfogalmakat**, melyek a munkaviszonyt szabályozzák: A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. (Mt. 32. §) **Munkáltató** az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. (Mt. 33. §). **Munkavállaló** az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. (Mt. 34. § (1))

A munkaszerződés (Mt. 42. §)
A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

A munkaszerződés alapján

- a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint **munkát végezni**,
- a munkáltató köteles a munkavállalót **foglalkoztatni** és **munkabért fizetni**.

A munkavállaló köteles (Mt. 52. § (1))

- a munkáltató által **előírt helyen és időben munkára képes állapotban** megjelenni,
- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató **rendelkezéseire állni**,
- munkáját **személyesen**, az általában elvárható **szakértelemmel és gondossággal**, a munkájára vonatkozó **szabályok, előírások, utasítások** és szokások szerint **végezni**,
- a munkakörének ellátásához szükséges **bizalomnak megfelelő magatartást** tanúsítani,

• munkatársaival **együttműködni**.

Az utasítás teljesítésének megtagadása (54. §)

A) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A törvényben megfogalmazott „más személy” lehet bármely harmadik személy, munkatárs, utas, ügyfél, vagy akár ismeretlen személyek is. Ilyen eset lehet például, ha egy telephely vezetőjét arra utasítják, hogy a beosztottait a munkavédelmi szabályok súlyos megszegésével, védőfelszerelések nélkül foglalkoztassa; vagy ha arra utasítanak munkavállalókat, hogy a fertőzésveszélyes vasúti kocsijavítását ne az erre vonatkozó speciális szabályok szerint végezzék, vagy ha megfelelő szakvizsgák hiányában szakvizsgához és más vizsgák letételéhez kötött feladatok ellátását rendeli el a munkáltató.

Ebbe a kategóriába tartozik az elmúlt időszakban több alkalommal előforduló esemény is, amikor a MÁV-Start Zrt. KSZ 9. számú mellékletében megfogalmazott „az előírt minimális létszámnorma a személyszállító vonatok esetén” szabályai ellenére a munkáltató utasítást adott vezető jegyvizsgálók részére a minimálisként megállapított létszám hiánya esetén is a vonat egyszemélyes továbbítására.

Álláspontunk szerint a munkavállalónak ilyen esetekben nincs választása, mivel az utasítás végrehajtása tilos (hiszen a **biztonságos** vonattovábbítás **feltételei nem teljesülnek**, és az utasítás végrehajtása **más személyek egészségét közvetlenül is súlyosan veszélyeztetné**) – ezért köteles azt megtagadni. Súlyos esetekben akár büntetőjogi következménye is lehet annak, ha a munkavállaló nem tesz eleget ennek a kötelezettségének és az utasítást – annak jogellenessége esetén is – végrehajtja.

A későbbi viták elkerülése, és a bizonyíthatóság érdekében érdemes **írásban kérni** az utasítás elrendelését, vagy más módon az utasítást **rögzíteni**, tanúkkal **igazolni**.

Fontos tudnivaló, hogy **a munkavállaló kérésére akkor is írásba kell foglalni** a jognyilatkozatot, ha az egyébként nem lenne kötelező.

(Folytatás a 4. oldalon)

Mikor tagadható meg egy utasítás végrehajtása?

(Folytatás a 3. oldalról)

Ha ezt a munkáltató nem teljesíti, akkor a munkavállaló adott esetben **jogszerűen megtagadhatja** annak a munkakörébe nem tartozó feladatának vagy jogszabályba ütköző utasításnak a végrehajtását, melynek az írásba foglalását előzetesen kérte. (A munkavállaló bármikor, bármilyen körülmények között élhet ezzel a joggal, de a jogok gyakorlása során figyelemmel kell lenni a **rendeltetészerű joggyakorlás** alapvető követelményére, azaz a jogokat mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni.)

B) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Az Mt. két esetben ad lehetőséget arra, hogy a munkavállaló megtagadja az utasítás teljesítését: ha annak végrehajtása **munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik**, vagy a **munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.**

Munkaviszonyra vonatkozó szabály alatt értjük a jogszabályt, a kollektív szerződést vagy az üzemi megállapodást, illetve az egyeztető bizottságnak a kollektív munkügyi vitában hozott kötelező határozatát. A jogszabály **nem csak munkajogi tárgyú** lehet, hanem adott esetben például a szociális törvény, a munkavédelmi jogszabályok vagy akár a KRESZ is ide tartozhat.

Ha a kiadott utasítás ezeket sérti (de nem veszélyezteti más egészségét vagy a környezetet), a **munkavállaló választhat**: végre is hajthatja az utasítást, de meg is tagadhatja azt.

1) Első esetre lehet példa, ha arra kötelezi a munkáltató a munkavállalót, hogy a 20 perces munkaközi szünetét is töltsse munkával, ezt az utasítást megtagadhatja a dolgozó. Ugyanígy pl. a behajtani

tilos táblánál történő behajtásra kötelezi a munkáltató KRESZ-ben előírt szabályok ellenére a munkavállalót, aki ennek teljesítését jogszerűen megtagadhatja. Amennyiben a munkáltató úgy osztja be a munkaidőt, hogy a **napi pihenőidő kevesebb**, mint az Mt. szerinti 11 óra vagy a Helyi Függelékben meghatározott, de minimum 8 óra, akkor a munkavállaló megtagadhatja, hogy a másnapi munkakezdésre előírt időben munkába álljon. (A kötelezően biztosítandó minimálisan meghatározott napi pihenőidő letelte után viszont kötelező.)

2) A másik esetre lehet példa, ha az utasítás végrehajtása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné – más személy tehát nem forog veszélyben, „csak” a munkavállaló –, ebben az esetben **mérlegelhet**, hogy **kockáztatja-e az életét, az egészségét** az utasítás végrehajtásával, pl. dolgozik-e védőfelszerelés nélkül stb. Előfordult már több esetben az, hogy a munkáltató a járműszerelők részére a műhelyvágányaira fertőzésveszélyes személyszállító járműveket állított be javításra. A munkavállalók döntése alapján egyesek elvégzik a munkát, mások pedig nem.

Ha a munkavállaló **végrehajtja az utasítást**, attól az még jogsértő lesz, a munkavédelmi **hatóság** megállapíthatja és **szankcionálhatja** a munkáltató jogsértő magatartását, de akár a **munkavállalót is**, ha pl. védőfelszerelés hiányában is elvégzi a munkát.

Kiemelt jelentőséggel bír az Mt. egyik alapelve az ún. méltányos mérlegelés követelménye, amely kimondja, hogy „a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat”.

Ha ennek a követelménynek a munkáltató nem tesz eleget, azzal munkaviszonyra vonatkozó sza-

bályt sért, tehát a munkavállaló adott esetben emiatt is megtagadhatja az utasítást. Példa lehet erre az, amikor a **munkavállaló egyedül neveli a gyermekét** és a hétvégi gyermekfelügyelet egyáltalán nem oldható meg számára, megtagadhatja a hétvégére elrendelt rendkívüli munkaidő (túlóra) teljesítését; vagy megtagadhatja a részvételt egy az ország másik végébe elrendelt kiküldetésen a munkavállaló, ha egy hónappal előre leegyeztetett orvosi vizsgálaton kellene megjelennie ezen a napon.

Bár a Munka Törvénykönyvében nem kap külön szabályozást, a Büntető Törvénykönyvben lefektetett tiltásokból egyértelműen következik, hogy **jogszerűen** jár el a munkavállaló, ha olyan **utasítás végrehajtását tagadja meg**, melylyel **bűncselekményt** (költségvetési csalást, közokirat-hamisítást) valósítana meg. Azonban ha a munkavállaló mégis végrehajtja a munkáltatói utasítást, a büntetőjogi következményekkel számolnia kell, és nem mentesül a felelősség alól. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a munkaviszonyával kapcsolatos munkáltatói nyilatkozat **írásba foglalását** kéri és a munkáltató e kötelezettségének **nem tesz eleget**, a munkavállaló **jogszerűen tagadhatja meg** annak a munkakörébe nem tartozó munka elvégzésére vonatkozó szóbeli utasításnak a végrehajtását, amelynek az írásba foglalását kérte. Ezen magatartása nem ad alapot a munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetésére.

Ha a munkavállaló jogszerűen tagadja meg a munkáltatói utasítás teljesítését, az még **nem menti fel a munkavállalót** az egyébként fennálló munkavégzés céljából történő **rendelkezésre állási kötelezettség alól** és a **többi** (nem megtagadható) **utasítást teljesítenie kell**. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha a munkavállaló – jogszerűen – megtagadja a munkáltatói utasítás teljesítését, **önként nem hagyhatja ott a munkavégzés helyszínét, és munkáját folytatnia kell**, illetve ha ez lehetetlen (*mert a munkáltatói utasítás megtagadása ezt lehetetlenné teszi*), akkor ott a helyszínen kell a munkáltató további utasításaira várnia (*ha a munkáltató messze van, akkor ezt ajánlatos tudomására hozni!*)

Az Mt. rendelkezése szerint, ha a munkavállaló az utasítás teljesíté-

A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

sének **jogszerű megtagadása** következtében nem végez munkát, a **kieső időre távolléti díjra jogosult**.

C) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltéréstől a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

Előfordulhat például, hogy egy eszközbeszerzéssel foglalkozó munkavállaló észleli, hogy a megrendelés során a munkavédelmi eszközök megrendelt darabszámát elírták, és az a szokásos mennyiség tízszereséről szól. A helyzet tisztázása érdekében először meg kell kísérelnie a munkáltatói **jogkör gyakorlóját értesíteni, további utasítást kérni**, ha pedig az **értesítésére nincs mód**, a kárenyhítés céljából korrigálhatja a megrendelést, de erről azonnal **tájékoztatnia** kell a munkáltatót is.

D) A lehetséges következmények, amelyekkel számolni kell

Ha a munkavállaló **jogszerűen tagadja meg** az utasítást vagy tér el az utasítástól, **nem érheti semmilyen hátrány**, a kiesett időre meg kell kapja a bérét, és nem kaphat jogszerűen figyelmeztetést vagy más „fegyelmi büntetést”, nem követelhetnek tőle kártérítést stb.

Több esetben fordult elő területünkön is, hogy a minimális létszámnorma nem teljesült, emiatt a vezető jegyvizsgálók megtagadták az egy fővel történő a vonat-továbbítást. Az eseményt követő meghallgatás során a szakszervezetünk szakmai és jogi érveit felsorakoztatva képviselte az utasítás megtagadással élő tagjait eredményesen, így semmi bántódásuk nem esett. Azért nem veszíthetjük szem elől azt sem, hogy a MÁV-Start Zrt-nél volt olyan eset is, (Németh Zsolt ügye) amikor a munkavállaló jogszerűen tagadta meg az utasítás teljesítését – és bár utólag a bíróság kimondta a munkáltató jogellenes magatartását a felmondásával kapcsolatban – a munkaviszony megszűnése mégis bekövetkezett. Az új Mt. értelmében pedig

2012. júliustól a munkáltató nem köteles a jogellenes felmondással érintett munkavállalót visszavenni, és foglalkoztatni.

Előfordulhat, hogy a munkavállaló rosszul méri fel a helyzetet, és úgy tagadja meg az utasítást, hogy annak feltételei nem állnak fenn. Ilyen esetben az a döntő, hogy úgy járt-e el, ahogy adott helyzetben elvárható – ha igen, hátrány nem érheti.

Ha viszont a munkavállalónak tudnia kellett, hogy téved, vagy rosszhiszeműen tagadta meg a munkavégzést, a munkaviszonyból származó kötelezettsége vétkes megsejtése miatt a kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben meghatározott hátrányos jogkövetkezményekkel számolhat, kártérítésre kötelezhető, adott esetben akár meg is szüntethető a munkaviszonya. A bírói gyakorlat szerint, ha a **munkavállaló az ismételt munkáltatói utasítás teljesítését jogszerű indok nélkül tagadja meg**, ez a felmondási okként megjelölt, bizonyított **kötelezettség-szegés** a munkaviszony megszüntetésének okszerű **indokál szolgálat** (BH1996. 286.) Nem alapos ugyanakkor a **felmondás** akkor, ha a munkavállaló az utasítás végrehajtását kellő indokkal, jogszerűen tagadja meg.

Az utasítás jogszerűségének megítélésénél mindig törekedni kell az egészséges egyensúly fenntartására!

Elsődleges kérdés az, hogy **ki jogosult utasítást adni**. Az Mt. szerint a munkáltatói **jogok gyakorlója**, vagy az általa utasításadásra kijelölt személy jogosult utasítást adni, a munkáltatói joggyakorlás rendjét pedig főszabály szerint a munkáltató határozza meg. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A munkaviszony létrejöttét követően a munkáltató köteles **írásban tájékoztatást adni**, ki a munkáltatói

jogok gyakorlója. Ha ennek személyében változás állna be a munkaviszony fennállása során, a változásról 15 napon belül ugyancsak tájékoztatni köteles, szintén írásban.

Az utasításokat illetően általában nincs alaki kötöttség, az **utasítás adható szóban, írásban**, vagy ráutaló magatartással. A munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása meghatározhatnak olyan eseteket (pl. átirányítás, kiküldetés, helyettesítés, készenlét, ügyelet, szabadság .. stb) amelyekben kötelező az írásbeli forma.

Ha **nem világos** az utasítás, vagy alaposan feltehető, hogy **jogellenes**, esetleg előre látható, hogy **kárt okozhat** a munkáltatónak az utasítás végrehajtása, az erre történő figyelmeztetést követően kérni kell, hogy a munkáltató **foglalja írásba** az utasítást. Amennyiben a munkavállaló kérésére a munkáltató a szóbeli utasítás írásba foglalását nem teszi meg, megtagadható az utasítás, de a munkaidő alatt továbbra is rendelkezésre kell állni, és a jogszerű utasításokat végre kell hajtani.

Az írásba foglalásra vonatkozó kéréssel is **körültekintően kell bánni**, nem lehet rosszhiszeműen, vagy visszaélészerűen alkalmazni.

Előfordulhat olyan is, hogy a munkavállaló azért akarja megtagadni a munkavégzést, mert nem ért egyet a munkáltatóval. Erre a jogszabály nem ad lehetőséget.

A munkaviszony időtartama alatt többször állhat elő olyan helyzet, amikor a munkavállaló az utasítás megtagadásának eszközével élhet, vagy élnie kell – de nem minden esetben egyszerű megítélni az ellentmondás jogszerűségét. Ezért nagyon fontos, hogy a munkavállaló az utasítás megtagadása előtt a helyzet tisztázása érdekében jogi segítséget kapjon, illetve tájékozódjon a szakszervezeti tisztségviselőktől.

A szakszervezet tájékoztatása nem csak az egyéni probléma megoldása miatt fontos, hanem azért is, mert ha egyidejűleg több munkavállalót érintő probléma áll fenn, akkor a szakszervezet időben felléphet a jogellenes gyakorlat megszüntetése érdekében.

Ami a munkavállalók szempontjából a munkaviszony fennállása alatt az egyik legrosszabb megoldás: hagyni és szó nélkül tőrni a munkáltatói jogsértéseket!



Fontos tudni, hogy a szabadság csak tárgyév december 31-ig vehető ki.

Rendkívüli szabadság:

Ellenkező esetben „elvezítik” az egy évre járó 2 nap rendkívüli szabadságot, a szabadság ugyanis csak tárgy év december 31-ig vehető ki.

javasoljuk, hogy az érintettek éljenek ezzel a lehetőséggel!

jegyellenőri munkakörben foglalkoztatottak számára.

Fontos tudni, hogy a szabadság csak tárgyév december 31-ig vehető ki. Aki nem él ezzel a lehetőséggel, az „elvezíti” az évre járó 2 nap rendkívüli szabadságot. Épp ezért javasoljuk, hogy mindenki, aki a felsorolt munkakörökben van foglalkoztatva, használja ki ezt a – Kollektív Szerződésben – garantált lehetőséget.

A rendkívüli szabadságot a MÁV Zrt-nél foglalkoztatottak esetében legalább 15 nappal korábban, a

MÁV-START Zrt-nél foglalkoztatottak esetében pedig az érintett hónap munkaidő-beosztásának közlését megelőzően vagy azok kötelesek írásban bejelenteni. A munkáltató pedig az ilyen módon benyújtott rendkívüli szabadság-kérelmeket pedig az abban megjelölt időpontban köteles teljesíteni.

A rendkívüli szabadság idejére a Kollektív Szerződésben meghatározott díjazás illet meg benneteket.

Üdvözlettel:

Bárány Balázs Péter,
VDSzSz Szolidaritás, alelnök”



Készenléti jellegű munkakörök: jogerősen újra pert nyert a VDSzSz Szolidaritás!

Viszont „azért jó lett volna, ha többen vagyunk, ha kollektíven össze tudtunk volna fogni páran, hárman-négyen-ötven legalább. Így utólag kicsit rossz volt” – mondta Kerekes Róbert, aki a VDSzSz Szolidaritás képviseletében jogerősen pert nyert: emiatt újra kell számfejtetni a már korábban kiszámlált összegeket, a különbözetet pedig ki kell fizetni!

„Mikor a készenléti jellegű munkakörrel kapcsolatos kifizetések megtörténtek, én méltánytalannak éreztem a kifizetés összegét is, ugyanis úgy éreztem, hogy jóval többet dolgoztam, szombat-vasárnapokat bevállaltam. Volt három-négy hónap, [amikor] talán pár hét kimaradhatott, de én ezt nem éreztem olyan súlyúnak, hogy ekkora összeggel kapjak kevesebbet. Én ezután a VDSzSz szakszervezethez fordultam segítségért, a lányok [Veréb Olga, a VDSzSz Szolidaritás területi vezető ügyvivője és dr. Pusztai Edit, a területi szervezet jogásza – a szerk.] nagyon segítőkészek voltak, elmondták, hogy milyen procedúrával fog ez járni, milyen papírok kell[enek] hozzá. Hál Istennek otthon megvoltak a papírjaim, bérszámfejtés, meg minden, visszamenőleg három évre. (...) A lányok – miután behoztam a papírt – átnézték tüzetesen, átszámolták.”

Az elsőfokú tárgyalás igencsak elhúzódott ugyanis az alperes MÁV-Start nagyon sok mindennel próbálkozott, Róbert szerint



„megpróbált mindenféle cselet bevetni, de hál Istennek az elsőfokú bírósági tárgyalás végeztével a Bíróság kimondta, hogy az elsőfokú pert megnyertük.”

Ezután az ítélet ellen fellebbezett a MÁV-Start, így került sor némi szünet után, 2017. október 12-én a másodfokú tárgyalásra, ahol a bíróság az elsőfokú tárgyalás ítéletét jogerősen helybenhagyta.

Róbert annak idején, a kifizetés alkalmával nagyon sok kollégával elbeszélgetett, volt, aki kifejezetten jó pénzt

(Folytatás a 8. oldalon)

Készenléti jellegű munkakörök: jogerősen újra pert nyert a VDSzSz Szolidaritás!

(Folytatás a 7. oldalról)

kapott, akadtak azonban olyanok is, akik kifejezetten keveset. Utóbbiakkal felmerült, hogy

„*esetleg kollektívan, közösen menjünk fel a VDSzSz szak-szervezethez segítséget kérni.*”

A vége az lett, hogy egyedül Róbert képviselőjében indított pert a VDSzSz Szolidaritás.

„*Akikkel megpróbáltuk elindítani közösen a pert, ők érdeklődtek, de nekem is fura volt egyedül képviselni mindenkit. Volt bennem mindig félsz, izgalom, de hál Istennek Pusztai Editék, Bárány Balázsék, a szakszervezet is mellettem álltak. Nagyon jól felkészültek mindenből, támogattak, érdeklődtek mindig: hogy vagyok, hogy érzem, jövök-e a tárgyalásra. Mindig megpróbáltam [résztvenni, mert] akkor a Bíróság is látja, hogy érdekel a per. Igen, tehát azért jó lett volna, ha többen vagyunk, ha kollektíven össze tudtunk volna fogni egy páran, hárman-négyen-ötten legalább. Így utólag kicsit rossz volt.*

Be kell látni azt, hogy a vasút – a nagy vezetés – sajnos ellenünk van. És ha ellenünk van, nem tudunk mást tenni, mint hogy saját magunkért kollektíven, erősen össze kell fogni, és ki kell állni saját igazunkért. Ugyanis ha ilyen dolog vetődik fel, akkor együtt erősebbek vagyunk, mint egyedül. (...) Örültem volna, ha többen vagyunk, de hál Istennek így is sikerült. Én nagyon örülök neki, nagyon nagy boldogság

Bárány Balázs, a VDSzSz Szolidaritás alelnöke a tárgyalást követően leszögezte, miután jogerősen ismét pert nyert szak-szervezetünk: a MÁV-Start nem a törvényeknek megfelelően számolta el a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak esetében a szombati munkavégzésnél felmerült rendkívüli munkavégzések díjazását: újra kell számfejtetni a már korábban kiszámoltakat, a különbözetet pedig ki kell fizetni!

„*A Szegedi Törvényszéken jogerősen lezárult a készenléti jellegű munkakörben indított második perünk is. És ahogy első alkalommal, most is a bíróság megállapította jogerősen, hogy nem volt hiábavaló a keresetünk, a munkáltató, a MÁV-Start nem a törvényeknek megfelelően számolta el a készenléti jellegű munkakör-*

ben foglalkoztatottak esetében a szombati munkavégzésnél felmerült rendkívüli munkavégzések díjazását. Ezt a másodfokú döntés egyszerűen s mindenkorra jogerősen helyreállította. Ez azt jelenti, hogy újra kell mindenkinek számfejtetni a már korábban kiszámoltakat, és a különbözetet kifizetni. Ezt kívánja a tisztesség, és ezt kívánja a jog is.

A bíróság hangsúlyozta, hogy marasztalható magatartására senki nem hivatkozhat előnyök megszerzése végett, márpedig itt a munkáltató hibázott, hiszen nem az előírásoknak, a jogszabályoknak megfelelően határozta meg, hogy mi minősül a szombati munkavégzésből rendkívüli munkavégzésnek.

A Bíróság arra is rámutatott, hogy utólagosan nincs helye átminősíteni a munkaidőt rendkívüli avagy rendes munkaidőnek. A munkáltatónak külön kell vezetni és nyilvántartani a rendes és rendkívüli munkavégzés idejét, ezt a munkáltató elmulasztotta, és a mulasztását arra használta, hogy utólagosan megpróbálta a rendkívüli munkavégzést rendes mun-

kaidőnek betudni. És gyakorlatilag ebből vannak az eltérések, amely jelentős, hiszen az érintett tagtársunknál a különbözet, amivel őt a munkáltató becsapta, 170.000 forint. Azért ez nem kevés, azt gondolom.

Nem örülünk annak, hogy erre a perre sor kellett, hogy kerüljön, mert azt reméltük, hogy a MÁV-Start vezérigazgatója úgy utasítja a munkatársait, hogy még véletlenül se fordulhasson az elő, hogy bármely, beosztása alatt munkát végző a munkavégzés során kárt szenvedjen. Márpedig most ez történt.

(...) Remélem, hogy az elszámolás – ugyanúgy, ahogy korábban – ismételten megtörténik, és minden egyes munkavállaló esetében az immáron már a bíróság által is deklaráltan megállapított módszer szerint kiszámított összegek kerülnek kifizetésre. És akkor az ügyet egyszerűen s mindenkorra letudjuk, hiszen mint tudjátok, sajnos májusban a magyar Országgyűlés ezt a jogszabályi helyzet kigyomlálta a Munka törvénykönyvéből, úgyhogy erre már nem tudunk a jövőben hivatkozni.”

van bennem, nagyon nagy öröm, hogy amiért megdolgoztam, azt meg fogom kapni.”

Róbert szerint biztos lesz, aki majd megszólja a történetért, de azzal szerinte nem szabad foglalkozni. Ha azonban az a kollega is

„*kap egy kis összeget, akkor valószínű, hogy nekem köszönheti, nekünk köszönheti, hogy mi ezt megoldottuk, megcsináltuk, bevállaltuk. Tehát nem érezném, hogy irigykedni kéne egy [olyan] emberre, aki ezt bevállalta.*

Mindig azt mondtam, hogy a család az első, [nem mehet ennek rovására] a vasút, nem szabad engedni, hogy egyre többet hívjanak be minket dolgozni, szolgálatba, azért határt kell szabni.

Tudom, nagyon sok embernél a pénz az első, azt nézik, hogy minél több legyen, de én úgy vagyok vele, [hogy] nálam a család az első. Tehát én is ugyanúgy elvállalom a szolgáltatásokat, egyet-kettőt, amit nagyon muszáj – mert ne legyen az, hogy egy-két ember nem vállalja – de én azt mondom, hogy egészséges körülmények között dolgozzunk, ne a család rovására, egészségünk rovására menjen a dolog. Én így érzem.”

Róbert mindig úgy tartotta, hogy jó szakszervezethez tartozni: mert ha valamilyen problémája akad az embernek a vasúttal, akkor az első, akit megkeres, az a területi képviselő, szakszervezeti képviselő,

„*az én esetemben ugye a VDSzSz. Én ennek is örültem, hogy a tagja vagyok.*”



Pihenőidő: Ismét pert nyert a VDSzSz Szolidaritás!

A bíróság kimondta, hogy a MÁV-Start minden naptári héten köteles kijelölni és kiadni a heti pihenőidőt a munkavállalók részére. A munkáltató ahelyett, hogy magába szállna, inkább minden ítélet ellen fellebbez.

Kéhez kaptuk a Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság első fokú ítéletét. Mint arról beszámoltunk, egy mozdonyvezető tagtársunk joggal sérelmezte, hogy részére nem szabályosan adták ki a pihenőidőket, és azt nem megfelelően díjazták. A keresetben foglaltaknak a bíróság részben helyt adott, és megállapította azt, hogy a MÁV-Start Zrt. a Kollektív Szerződésben foglaltaktól eltérően alkalmazta a pihenőidőre vonatkozó szabályokat. Ezzel tagtársunkat megkárosította, ezért részére egy viszonylag jelentős összegű díjazást állapít

tott meg, amit az ítélet jogerőre emelkedésekor a MÁV-Startnak ki kell fizetnie.

„*A bíróság kimondta, hogy a MÁV-Startnak nincs lehetősége arra, hogy a heti pihenőidőt egyenlőtlenül adja ki a munkavállalók részére: azt a Kollektív Szerződésben foglaltak szerint minden héten teljes egészében biztosítani kell. Mivel ezt [a Start] nem tette meg, ezért munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértett, és az ítéletbe foglalt összeget (...) köteles megfizetni a tagtársunknak.*”

Bár eleinte Bárány Balázs még reményét fejezte ki, hogy

„*a hosszas pereskedést követően a munkáltató, a MÁV-Start nem fog fellebbezni, belenyugszik az ítéletbe, és ezt követően a Kollektív Szerződésben foglaltaknak megfelelően fogja munkáltatni a tagjainkat, és nem azon fondorlatoskodik, hogy miképpen tudja őket nyúzni.*”

Azóta már kiderült, hogy nem így történt: a MÁV-Start fellebbezett, mindenesetre

„*számunkra egyértelmű, hogy amennyiben az ítélet jogerőre emelkedik,*

úgy a MÁV-Start pótlólag minden károsult és érintett tagunknak, vasutasnak pótlólag kifizeti azt az összeget, ami a szabálytalanul kiadott pihenőnap, illetve pihenőidő okán őket megilleti. És remélem, hogy ezáltal nem szükséges perek tucatjait indítanunk.”

– szögezte le Bárány Balázs, a VDSzSz Szolidaritás alelnöke.

Előzmény:

Mint arról „Heti pihenőidő: a tét ezúttal is fejenként több százezer forint több ezer mozdonyvezető esetében!” című cikkünkben beszámoltunk, 2016. október 6-án volt az első tárgyalás abban a perben, amit Láng László mozdonyvezető tagtársunkat képviselve a VDSzSz Szolidaritás kezdeményezett. A jogerős ítéletet – vagy esetleg egyezséget – követően közel ugyanolyan nagyságrendű pótlólagos kifizetésre számíthat a MÁV-Start, mint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak esetében, amit szintén a VDSzSz Szolidaritás kezdeményezett, és nyert meg.

A Start bocsánatkérés helyett

tovább végzálja Németh Zsoltot!

Bár a bíróság szerint Zsolt a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tökéletes megtartásával, a vasút, a MÁV-Start érdekeit szem előtt tartva cselekedett, a vállalat vezérigazgatója nagy büszkén közölte, hogy megfellebbeztette az ítéletet.

Időközben Németh Zsolt tagtársunk szintén elsőfokon hozott ítéletét is megkaptuk, ebben szintén fellebbezett a MÁV-Start. Mint arról szintén beszámoltunk, Zsoltot még tavaly a MÁV-Start Zrt. vezérigazgatójának hathatós közbenjárására távolították el a vállalattól. A bíróság megállapította, hogy ez teljes egészében jogellenes volt: Zsolt ugyanis a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tökéletes megtartásával, a vasút, a MÁV-Start érdekeit szem előtt tartva cselekedett. Ez lett a jutalma. A tárgyalásokat követően még arról volt szó, hogy

„a munkáltató nagyon megfontolja, hogy egyáltalán fellebbez-e. Hát sikerült megfontolni, és a vezérigazgató nagy büszkén közölte velem, hogy bizony ő megfellebbeztette az ítéletet. Mitöbb akár a Kúriához is elmegy, és talán még magasabbra is, hogyha nem a számára kedvező döntéssel zárul ez a méltatlan, és egész egyszerűen számomra elképesztő ügy. Ahelyett, hogy bocsánatot kérne Németh Zsolttól, tovább végzálja tagtársunkat. Egész egyszerűen nem értem, miért nem képes belátni, hogy nem csak az ő igaza az egyetlen ezen a földön.”

– mutatott rá Bárány Balázs, a VDSzSz Szolidaritás alelnöke.

Az ítélet kivonatát honlapunkon mellékeljük. Ebből az is kiolvasható, hogy amikor szakszervezetünk javasol valamit tagjai számára, vagy felhívja figyelmüket „adott magatartásformák cél szerű követésére”, akkor azt mindig a vonatkozó jogszabályok, munkaviszonyra vonatkozó szabályok figyelembe vételével teszi – jelentette ki Bárány Balázs. Ha pedig valaki ezt megfogadja, akkor abból kára nem származik, még rövidtávon sem – hacsak nem jut Zsolthoz hasonló méltánytalan helyzetbe, és nem kell számolnia azzal, hogy valaki a hatalmával történetesen visszaél. A VDSzSz Szolidaritás alelnöke kiemelte, hogy élni kell a joggal.

Ha pedig a munkáltató egy munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő lépést akar végrehajta-



ni veletek, akkor azt ne tegyétek meg az Mt. 54.§. 1. és 2. bekezdés alapján:

„Ebből senkinek semmi baja nem lehet. És még egyszer mondom: Németh Zsolt esete legyen pozitív példa, nem gondolom, hogy a munkáltató még egyszer meg merésznél tenni a MÁV-Startnál azt a csúfságot, amit Németh Zsolttal szemben elkövetett.”

Emlékeztetőül az említett Mt-passzus:

„Az utasítás teljesítésének megtagadása

54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.”

És ha már Németh Zsoltnál tartunk: szakszervezetünk eljár annak érdekében, hogy a vezető jegyvizsgálók mentesüljenek a menesztés, felhatalmazás kötelezettsége alól, ami számos gondot, problémát jelent napjainkban is.

ÉLNI KELL A JOGGAL!

Fizet a MÁV-Start a 2011. december 1. és 2012. december 31. között kiállított, „behajthatatlan követelésként” nyilvántartott utasleadási lapok után!

A korábbi megállapodásokkal azonos mértékű – a jegyvizsgálóknak bruttó 400 Ft/db, a felülvizsgálók számára bruttó 40 Ft/db – jutalékot fizet a MÁV-Start.

A munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy 2016-ban 300, a legtöbb utasleadási lapot kiállító jegyvizsgálót egységesen további, fejenként 20.000 Ft jutalomban részesíti. A kifizetésre a 2017. októberi bérfizetéssel egyidejűleg (2017. novemberi bérfizetési napon) kerül sor.

A MÁV-Start Zrt. tájékoztatása szerint az „Utasokkal szembeni követelések tárgya” közbeszerzési eljárás eredményesen lezárult, melynek folytán a munkáltató a nyertes ajánlattevővel az ügyletre vonatkozó Faktoring szerződést 2017. augusztus 18-án megkötötte, egyben a nettó 225 millió Ft-os vételár a MÁV-START Zrt. számlájára 2017. augusztus 31-én befizetésre került.

Az így értékesített követelésállományról számol el a munkáltató a 2011. december 1. és 2012. december 31. között kiállított utasleadási lapok kapcsán, amit az alábbi, a VDSzSz Szolidaritás által aláírt megállapodás szabályoz:

MEGÁLLAPODÁS

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

I. Előzmény

Felek 2011. július 7. napján megállapodtak, hogy a munkáltató kötelezettséget vállal a jegyvizsgálók, valamint az utasleadási lapok díjszabási felülvizsgálatát végző munkavállalói tekintetében a megállapodásban foglalt időtartam alatt kiállított és ebből ki nem fizetett (behajthatatlan) követelésként nyilvántartott utasleadási lapok utáni kifizetéséről.

A korábban az érdekképviselettel kötött megállapodások alapján a MÁV-START Zrt. a 2007. július 1. és 2011. november 30. között keletkezett követelések tekintetében fizetési kötelezettségének már eleget tett, a ténylegesen fizetendő jutalék

mértékét a megállapodásokkal még nem érintett állományt (2011. december 1. – 2012. december 31. között kiállított utasleadási lapok) figyelembe véve jelen megállapodásban kívánják rendezni a felek.

II. Utasleadási lapok utáni kifizetés

A munkáltató a 2011. december 1. – 2012. december 31. között kiállított és ebből ki nem fizetett (behajthatatlan) követelésként nyilvántartott utasleadási lapok után kifizetést teljesít a következők szerint.

1. A kifizetés módja

Az előzményekre tekintettel a korábbi megállapodásokkal azonos mértékű, azaz a jegyvizsgálóknak bruttó 400 Ft / db, míg a felülvizsgálók számára bruttó 40 Ft / db jutalék kerül kifizetésre. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy 2016-ban 300, a legtöbb utasleadási lapot

300, a legtöbb utasleadási lapot kiállító jegyvizsgáló egységesen 20.000 Ft jutalomban részesül.

kiállító jegyvizsgálót egységesen további 20.000 Ft / fő jutalomban részesíti.

2. A végrehajtás időpontja

A munkáltató a kifizetést a 2017. októberi bérfizetéssel egyidejűleg (2017. novemberi bérfizetési napon) hajtja végre.

3. Jogosultak köre

A kifizetés a 2017. október 31. napján a MÁV-START Zrt.-vel munkaviszonyban álló, a jelen megállapodás 1. pontja szerinti jegyvizsgálók és felülvizsgálók számára történik.

III. Hatályba léptető és vegyes rendelkezések

1. A jelen megállapodás 2017. október 1. napján lép hatályba.

2. A II. 1. pontban meghatározott utasleadási lapok után, illetve ezekre vonatkozóan a továbbiakban a MÁV-START Zrt. hatályos Kollektív szerződésének 5. sz. melléklete C. Utánfizetési és szolgáltatási jutalék pontja rendelkezései nem alkalmazhatók.

3. Jelen megállapodást az aláíró felek kollektív szerződés erejű megállapodásnak tekintik, azt elolvasás és értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt írják alá.

Bérminimum bevezetését és további bérfejlesztést kezdeményezett a VDSzSz Szolidaritás a MÁV FKG Kft-nél!

Feledy István, a VDSzSz Szolidaritás alapszervezeti vezető ügyvivője Tura Szvetlána humán vezető részére írt levelében kiemelte a pályamunkásokat, hiszen ebben a munkakörben is jelentős különbségek vannak a személyi alapbérek között.

A vezető ügyvivő utalt arra a nemrég létrejött megállapodásra, aminek értelmében a MÁV Zrt. egyes kiemelt, és munkaerő-piaci szempontból különös figyelmet igénylő munkaköreiben az éves bérfejlesztésen túl további bérintézkedéseket hajtott végre a munkáltató. Mint írta,

„a MÁV FKG Kft-nél is törekedtünk az idei évre vonatkozó bér-megállapodásban, hogy a már hiányszakmáknak számító munkakörökben, kiemelt bérfejlesztés valósuljon meg.

Sajnos, ez a források végessége miatt nem valósulhatott meg közel sem teljes mértékben.

Például kimaradt a pályamunkás munkakör, mely a vasúti pályakarbantartás alapját képezi. Ők szélsőséges időjárási és gyakran szennyezett körülmények között végzik nehéz, és olykor veszélyesnek nevezhető munkájukat. Ebben a munkakörben is jelentős különbségek vannak a személyi alapbérek között, és akiknek ez

alacsonyabb volt, a 10%-os bérfejlesztés sem hozta meg kívánt eredményt.”

Ezen kívül Feledy István kérte a humánvezetőt, hogy vizsgálja meg, van-e lehetősége a társaságnak, hogy esetükben még az idén, további bérfejlesztésre kerüljön sor. Egyúttal megjegyezte, hogy ebben a munkakörben információi szerint jelentős bérlémaradás mutatkozik az anyavállalattal szemben. Utalt arra, hogy a

„pénzügyi lehetőségek figyelembe vételével a pályamunkás munkakörben is vezessünk be egy bérminimumot, mely a legméltatlanabb helyzetben lévőknek nyújtana komoly segítséget. Természetesen nyitottak vagyunk, más munkakörök, ilyen szempontból való felülvizsgálatára is.”



A pályamunkások között is jelentős különbségek vannak a személyi alapbérekben.

45 : 00

Egészen mostanáig Kelenföldön napi 45 percet ingyen dolgoztak hangosbemondó tagtársaink!

A VDSzSz Szolidaritás kezdeményezésére azonban nemrég módosult a MÁV Zrt. Kollektív Szerződése: a hangosbemondó munkakör bekerült a KSZ 10. számú mellékletébe!

VDSzSz Szolidaritás egyeztetést kezdeményezett a munkáltatóval. Az egyeztetés alkalmával a munkáltató támogatta a hangosbemondó munkakör felvételét a KSZ 10. számú mellékletébe, a hangosbemondók részére ugyanis nappalos szolgálatban nem minden esetben adták ki a munkaközi szünetet, a kifizetés elmaradásának oka pedig az, hogy a KSZ 10. mellékletében Kelenföld állomás esetében mindeddig nem szerepelt a hangosbemondó munkakör.

A 2017. május 24-i egyeztetésen Tóth József, a csomóponti főnökség vezetője elismerte, hogy

„ilyen esetek valóban előfordultak. A munkaközi szünetet abban az esetben, ha csak egy fő hangosbemondó van vezényelve, és nincs második, közbevéltő főrendelkező forgalmi szolgálattelvő, a munkaközi szünetet egyben kiadni a vonatforgalom sűrűsége miatt nem lehet. Kifizetés elmaradásának oka az, hogy nem szerepel a KSZ 10. mellékletében Kelenföld állomásnál a hangosbemondó munkakör.”

Bárány Balázs, a VDSzSz Szolidaritás alelnöke erre reagálva javasolta, hogy ennek megfelelően módosuljon a KSZ 10. számú melléklete. Ez történt meg most.

munkaközi szünet

Mint arról honlapunkon is beszámoltunk, Kelenföld állomáson a hangosbemondók hétfőtől vasárnapig a nappalos szolgálatban elvileg kétszer vehették ki a munkaközi szünetet: egyik alkalommal 20, másodsor 25 perc erejéig. Erre azonban a vonatforgalom miatt nem volt lehetőség, és ezt az időt a munkáltató nem is fizette ki számukra.

Emiatt a munkavállalók a hét minden napján napközben 45 percet ingyen dolgoztak: a KSZ helyi függeléke szerint a hangosbemondóknak először 10-13 óra, illetve 14-14:30 között lenne lehetőségük kivenni a 20, illetve 25 perces munkaközi szünetet. Kelenföld állomáson azonban szinte nem telik el úgy perc, hogy ne tájékoztatná a hangosbemondó az utasokat valamilyen fontos információról.

Kelenföldön az öt kollegát érintő probléma kezelésére a

Az egyeztetés alkalmával a munkáltató támogatta a hangosbemondó munkakör felvételét a KSZ 10. számú mellékletébe.

Pénztárosok kalodában: a közelmúltban kialakított pénztárhelyiségek nem mindegyike felel meg az építésügyi és a munkabiztonsági követelményeknek!

Van, ahol az egy főre előírt 15 köbméter/fő légtérfogat, van, ahol a munkahelyi mozgáshoz előírt szabadon hagyandó tér nem elegendő. Kértük, hogy a MÁV-Start vezérigazgatója gondoskodjon arról, hogy az új, illetve felújított munkahelyeken is minden vonatkozó előírás érvényesüljön!

nem elegendő, illetve a kettő együtt is fennállhat.

A felújítás alatt álló karcagi felvételi épület és a benne lévő személypénztár kapcsán az Infrastruktúra Fejlesztési Igazgatósággal is leveleztünk, amit mellékelünk.

„Szerintük minden rendben van, szerintem pedig nincs. Nem kívánjuk gátolni a START munkavégzését, a megújított munkahelyek birtokbavételét, de a jelzett hibák elismerését, az ismétlés hibájának elkerülésére irányuló szándékot korrektebbek tartom, mint a probléma szöveg alá söprését csúsztatásokkal tüzdelte tervezői nyilatkozattal.”

Oroszi Rudolf egyúttal jelezte: ez esetben hatósági eljárásban kéri majd a vita eldöntését. Hozzátette, hogy a mesterséges légpótlás nem ment fel senkit a helyiségek minimális méretére vonatkozó követelmények betartása alól.

A helyiség minimális méretét és a fűtés-szellőzéshez szükséges légáramlatot egymástól függetlenül, huzatmentesen kell biztosítani.

„Elég szemforgató dolog a mozgáshoz szükséges szabad tér alultervezése esetén a pénztár előtti folyosót kijelölni e célra, mikor a vagyonbiztonsági tényezők okán nem olyan egyszerű csak úgy ki-be mászkálni a pénztárból. Főleg mindezt olyan módfelett furcsa kivitelezni,

hogy a pénztárhelyiség mellett egy majd 9 négyzetméteres irattár került kialakításra. Ennek csekély terhére minden igényt messzemenően ki lehetett volna elégíteni a pénztárkapuszában.

A típusbútorok alkalmazása nem zárja ki a megfelelő helyiségméretek alkalmazását.

Az viszont óriási hiba, hogy annak ellenére, hogy a MÁV-START rendelkezik – ismereteim szerint – építésszakmai végzettséggel rendelkező, e területen évtizedek óta dolgozó kiváló szakemberrel, a terveket – mint jelen esetben is – a témában járatlan munkatárs véleményezi.”

Célszerű lenne a pénztárhelyiségek, ügyfélszolgálatok stb. kialakítására 2015-ben kiadott utasítást ismét áttanulmányozni és a szükséges módosításokat megtenni amennyiben az abban előírtak más jogszabályokat sértenek, vagy a jogszabályi előírásoknak megfelelő kialakítást gátolják.

Kérte, hogy a vezérigazgató gondoskodjon arról, hogy az új, illetve felújított munkahelyeket illetően is minden vonatkozó előírás érvényesüljön.

Ennek alapvető feltétele, hogy a MÁV-START érdekeit a tervtárgyalásokon megfelelő, szakirányú felkészültséggel rendelkező szakember képviselje.

Zsarolás érte az RCH elnök-vezérigazgatóját

és szakszervezetünk alelnökét is

a MÁV-Start részéről!

„Elém tett egy (...) ultimátumot. Kérte, olvassam el, majd közölte: amennyiben az abban foglaltak teljesítésére ígéretet teszek, úgy eltekintenek Tamás munkaviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetéséről. (...) Megvallom, módfelett megdöbbentem a löfejjel való ébredéshez hasonló ocsúdást követően. Hiszen effajta élményt ezidáig MÁV-nál és még másutt sem kellett elszenvednem.”

Az épületes történet kronológiája:

Idén május végén szakszervezetünk elnöke felkereste a MÁV-Start Zrt. humán igazgatóját, és többek között megbeszéltek, hogy dr. Gönczi Tamást, a MÁV-Start jogtanácsosát a Start mentesíti a VDSzSz Szolidaritást megillető munkaidő-kedvezmény terhére a társaságnál fennálló munkavégzési kötelezettsége alól. Így méltán elismert szakmai ismereteit és a munka világában szerzett tapasztalatait a szakszervezetünk javára kamatoztathatja. Az igazgató határozott kérésére Tamás csak 2017. július 1-től mentesült volna munkavégzési kötelezettsége alól.

Június 9-án Milovecz Márk, a MÁV-Start Zrt. vezető munkajogásza telefon időpontot egyeztetett Bárány Balázssal a humán igazgatóval való találkozóra:

„A kérésnek örömmel eleget téve igazgató asszonyt június 13-án délelőtt felkerestem, és az elintézésre váró aktuális ügyekről váltottunk szót. A beszélgetés utolsó – mindkettőnk számára roppant kellemetlen – felvonásaként elém tett egy, a levelemhez csatolt, négy követelést tartalmazó listát,

vagy inkább ultimátumot. Kérte, olvassam el, majd közölte: amennyiben az abban foglaltak teljesítésére ígéretet teszek, úgy eltekintenek Tamás munkaviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetéséről. Megvallom, módfelett megdöbbentem a löfejjel ébredéshez hasonló ocsúdást követően. Hiszen effajta élményt ezidáig MÁV-nál és még másutt sem kényyszerültem elszenvedni. Verbális képességeimet visszanyerve közöltem: az eljárást zarolásnak tekintem. Válaszában utalt arra, hogy tulajdonképpen csak a közvetítői szerepet osztották rá, mit tehetne mást. Az ötletgazda nem ő, ám a nemes lélekkel megáldott kifundáló személyére konkrét megnevezést nem tett.

Közöltem, az eljárás annyira méltatlan, hogy a sommás válaszom: „nem”. (...) Megvallom, bíztam abban, hogy mint a rossz álmod, az előbb ecsetelt beszélgetést is el lehet feledni, de nem.

Gönczi Tamás munkaviszonyát a MÁV-Start Zrt. június 29-én megszüntette. Ennyivel azonban nem érte be Csépké András, aki

„tovább nehezítette az utcára hajított, a vasutat mindig hűen szolgáló Tamás helyzetét.”

Több más mellett a Start vezérigazgatója a régi „szép” idők gyakorlatát felelevenítve Tamás után nyúlt, és megakadályozta, hogy az RCH munkaviszonyt létesítsen vele:

„hátrányos piaci magatartás folytatásának kilitásba helyezésével fenyegette meg a köpni-nyelni sem tudó elnök-vezérigazgatót, amennyiben a Rail Cargo Hungária Zrt. dr. Gönczi Tamás úrral munkaviszonyt létesítene.”

Kovács Imrere ez szemlátomást hatott is, és Csépké András – kellően nyomatékosított – elvárásának megfelelően elállt a munkaszerződés megkötésétől.

Bárány Balázs július 7-én a Füstiben tartott vasutasnapi rendezvényen kérdőre vonta Csépké Andrást:

„a diskurzus során a levelemben leírt történetet nem tagadta, és kifejezett kérésem ellenére sem mutatkozott hajlandónak változtatni elkeserítően csüggesztő álláspontján.”

Bárány Balázs ezt követően döntött úgy, hogy a MÁV vállalatcsoport munkavállalóit érintően hatáskörrel és illetékességgel bíró Megfelelőségi Bizottsághoz fordul, egyúttal indítványozta az érintettek meghallgatását.

A Megfelelőségi Bizottság október 17-én kelt levelében azonban tájékoztatta Bárány Balázst: mivel Tamás keresetet nyújtott be a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságra munkaviszonyának jogellenes megszüntetése miatt, így a Bizottság gyorsan mossa kezeit, fellélegez, immár van megnyugtató ürügy a vizsgálat szem- és gyomorforgató módon való lezárására. No és mint az a válaszukból kiténik, erre a legnyomósabb indok az volt, hogy az igazmondó Csépké András sem vallotta meg nemtelnen tettét a nagytelektélyű bizottság előtt. (Természetesen Tamást a VDSzSz Szolidaritás képviseli a bírósági eljárás során.)

Erre reagált szakszervezetünk alelnöke. Mint írta, az indokolatlanul hosszú idő elteltével megkapott levélben foglaltak

„– a legfinomabb megfogalmazásom szerint is – nekem mélységes csalódást és kiábrándulást okoztak.

Gondolom, a válaszok ismeretében szükségtelen, és talán bántó is lenne taglalnom a fenti véleményem miertjeit.

A tájékoztató levelek elolvasását követően viszont úgy vélem, a Megfelelőségi Bizottság tagjai igen nagy szolgálatot tennének a MÁV Zrt.-nek, ha bizottsági tisztükről rögvest lemondanának.

Természetesen – függetlenül a fenti véleményemben foglalt javaslatom megvalósulásától – szükségesnek ítélem, úgymint bejelentő a bizottságnál lévő iratok, dokumentumok részletes megismerését, tanulmányozását, mivel magam egyáltalán nem tartom az elvárható etikus magatartást is súlyosan és megengedhetetlenül sértő ügyeket ilyen kurtán-furcsán lezárhatónak.”



A VDSZSZ SZOLIDARITÁS ÉRDEKVÉDELMI LAPJA

Felelős kiadó: Halasi Zoltán
Főszerkesztő: Huszta Krisztián
Tervező szerkesztő: Károlyi Marianna
Nyomda: www.impactmedia.hu;

A szerkesztőség címe, telefonszámai: H-1146 Budapest, Thököly út 172.
Tel.: 06-1-351-1111, E-mail: info@vdszsz.hu; E-mail: info@vdszsz.hu; B/SZL/43/91

„Nézz, nézz az ég felé...”

Charlie: mindenki ismeri a nevet. Valószínű, hogy egy-két dalt is kedvelsz tőle. De ki is ő valójában? 1947-ben született Ondódon, eredetileg balett-táncosnak készült, egészségi probléma miatt azonban szakítania kellett a tánccal.

Székesfehérváron végezte a gimnáziumot, itt alakította meg első zenekarát is. 1967-től a Decca zenekar tagja lett, együtt játszottak a később az Omegában gitározó Molnár Györggyel is. A zenekar nevét jogi okból át kellett nevezni: Olympia lett az együttes új neve. Országszerte voltak fellépéseik, de még Jugoszláviába is eljutottak. Személyi ellentétek miatt azonban a zenekar 1970-ben feloszlott.

Charlie ezután Dél-Afrikában folytatta pályafutását, ahol már a zenei világa teljesen azonosult a soul és a funky világával. Két és fél évig tartott ez a zeneileg és emberileg is felszabadultnak mondható időszak. Amikor hazatért, öccsével, Horváth Csabával (*fúvóla, szaxofon*) és Tátrai Tiborral (*gitár*) zenélt együtt. A hetvenes évek elején járunk. 1975-től a felbomlófélben lévő Generál együtteshez csatlakozott: három nagylemezt készítettek, ezekre jutottak slágerek is: Yeti, a hegyi ember, Piros bicikli, stb. Turnéztak a környező szocialista országokban is, így az NDK-ban, Lengyelországban, Nyugat-Berlinben. Charlie a magyar könnyűzenében elsőként zenélt kongán. Sikeresek voltak és népszerűek, de esetükben is beszélt a történetbe Erdős Péter, a magyar popzene mindenható ura. Úgy döntött, hogy pihenteti a Generált, ami olyan jól sikerült, hogy 1979-ben fel is oszlott az együttes. Ha csak nevében is, de újjáalakult az Olympia! Svájcban és a skandináv országokban turnéztak, megkörnyékezte a rockszínház is, hogy játssza el a Jézus Krisztus Szupersztár címszerepét, de nem vállalta el.

1982-ben megalakult a „Pannonia Express” zenekar, megkeresték Charlie-t, aki igent mondott. Ezzel elkezdődött egy közel tíz éves utazás a világ körül Japántól az Egyesült Államokig.

Ha néha hazalátogatott, Tátrai Tiborral találkozott, akivel a Tátrai Bandet tervezték. Ez aztán Charlie hazatérésekor valósággá vált: 1990-től a Tátrai Band énekese lett.

Annak ellenére, hogy sorra jelentek meg a lemezek, Charlie már szólókarrieren gondolkodott, ami 1994-ben el is indult, ezzel párhuzamosan



azonban a Tátrai Banddel is adták ki a lemezeket. Összesen tíz albumot készített a zenekarral.

De a szóló lemezekben is egyre több slágerszerzemény jelent meg: „Jég dupla whiskeyvel”, „Nézz az ég felé”, stb. Több szakmai kitüntetést is kapott, ilyen volt például az Emerton díj, az Év énekese, Az év rocklemeze cím is. Állami kitüntetésben is részesült, amikor a Magyar Köztársasági Érdemrend Kiskeresztjét 1998-ban megkapta. Ebben az évben képviselte Magyarországot az Eurovíziós Dalfesztiválon „A holnap már nem lesz szomorú” című dalával. A 90-es évek közepétől Lerch István billentyűssel és László Attila gitárossal dolgozik, sikere töretlen. A Tabántól a Balatonig az ország számos pontján fellép.

Idén december 29-én koncerttel készül megünnepelni a 70. születésnapját a Papp László Arénában. Sok sikert Charlie, és jó egészséget! Remélem, még jó pár slágerrel megajándékozol minket.

Ábrahám „Szakmunkás” László

ZENEI TOTÓ

A helyes megfejtést beküldők között ajándécsomagot sorsolunk ki! Kalandra fel!

1. Mikor alakult a Tátrai Band nevű zenekar?

- a) 1993.
- b) 1985.
- c) 1987.

2. Hol született Bob Marley, a reggae zene legendás alakja?

- a) USA
- b) Jamaica
- c) Kolumbia

3. Hol született Rod Stewart?

- a) Skócia
- b) Wales
- c) Észak-Írország

4. Mi volt Korda György énekes eredeti neve?

- a) Koman György
- b) Klein György
- c) Kelemen György

5. Milyen néven látta meg a napvilágot Balázs Klári Debrecenben?

- a) Boros Klára
- b) Balogh Klára
- c) Botos Klára

6. Milyen márkájú Szörényi Levente legendás gitárja?

- a) Höfner

- b) Gibson
- c) Hammond

7. Melyik legendás zenekar dobosa volt Phil Collins?

- a) Pink Floyd
- b) Genesis
- c) Styx

8. Mikor alakult az Iron Maiden nevű metálzenekar?

- a) 1980.
- b) 1985.
- c) 1975.

9. Melyik városban alakult meg a Hooligans zenekar?

- a) Budapest
- b) Szeged
- c) Szerencs

10. Elsőként melyik zenekarnak lett nagylemeze?

- a) Hungária
- b) Illés
- c) Omega

11. Hány tagú volt eredetileg a Rolling Stones?

- a) 4
- b) 5
- c) 6

12. Hány Grammy-díjat kapott Michael Jackson?

- a) 11.
- b) 13.
- c) 10.

13. Mikor alakult a legendás Hobo Blues Band?

- a) 1978.
- b) 1980.
- c) 1990.

13+1. Hányadik születésnapját ünnepli Charlie 2017-ben?

- a) 65.
- b) 60.
- c) 70.

A „Fülbemászó” jelíggel ellátott megfejtéseiteket november 20-ig várjuk (vasúti postával) az alábbi címre: VDSzSz Szolidaritás, 1146 Budapest, Thököly út 172. Emailben is elküldhetitek: rejtveny@vdszsz.hu. Az előző számban megjelent totó helyes megfejtése: 1b, 2c, 3a, 4b, 5b, 6c, 7b, 8c, 9a, 10a, 11a, 12b, 13a, 13+1a. Ajándécsomagot nyert: Vaszlovics Tünde, gratulálunk!