



A kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek és a munkáltató között létrejött „Foglalkoztatáspolitikai nehézség esetén alapbér-kiegészítés alkalmazhatóságáról” megállapodás alapján a MÁV Zrt. 2021. február 01. napjától 2021. június 30. napjáig meghosszabbította egyoldalú bérintézkedéseit. Az intézkedés különböző alapbér-kiegészítéseket és bérpótlékot foglal magában. A pontos részletek [honlapunkon](#).

A Vasutasok Szakszervezete konzultációt kezdeményezett a MÁV-START Zrt-nél a jegyvizsgálók részére történő munkaközi szünet kiadásáról.

Munkavállalói jelzések szerint a munkáltató a munkaközi szünet kiadásának szabályait - legalább 3 óra és legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni - valamint a KSZ 7.sz. mellékletében foglaltakat néhány szolgálati helyen rosszul értelmezik. Részletek [ITT](#).

Amint az közismert, Magyarországon az arra előzetesen jelentkezők részére 2020 vége óta zajlik a **koronavírus elleni védőoltások** beadása, melynek ütemét a rendelkezésre álló vakcinák határozzák meg.

Annak érdekében, hogy a védőoltást igénylő munkavállalók a számukra kijelölt időpontban hozzájuthassanak a vakcinához és eközben a vasútüzem működése is zavartalan legyen, az alábbiakra hívja fel valamennyi MÁV-csoport munkáltató figyelmét a MÁV Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettese.

1. A munkavállalók jogosultak az általuk igényelt védőoltás felvételére. E körülmény az Mt. 55. § (1) bekezdésének k) pontja alapján olyan különös méltánylást érdemlő személyi oknak minősül, amelynek szükséges és igazolt időtartamára - más munkajogi megoldás alkalmazásának hiányában is - a munkavállaló igazolt, nem fizetett távollét keretében mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.
2. E körben a munkavállalónak is együttműködési kötelezettsége van, azaz a munkáltató működésének zavartalansága érdekében haladéktalanul köteles azt jelezni a munkáltatónak, ha a védőoltás beadásának időpontjáról és helyéről hivatalosan értesítették.
3. A munkáltatói jogkörgyakorlók méltányosan eljárva kötelesek minden olyan szóba jöhető munkajogi megoldás alkalmazhatóságát megvizsgálni, amellyel a munkavállalót keresetveszteség a védőoltás felvétele mellett sem éri és a munkáltató működése is zavartalan lehet.

A lehetőségeket akár egyedileg mérlegelve azt a megoldást kell választani, amely munkaidő-kieséssel nem jár vagy a kiesés általa csak a legcsekélyebb mértékű lesz.

A Vasutasok Szakszervezete a gyermekáldás előtt álló nők társadalombiztosítási ellátásaival kapcsolatosan javaslattétellel élt a kormánynál.

Érdekvédelmi szervezetünk részére hölgy tagjaink több ízben is jelezték, hogy a részükre megállapított GYED mértéke jelentős mértékben elmarad a megelőzően a részükre folyósított

CSED-étől, illetve az egyéb társadalombiztosítási ellátások mértékétől is. Az érintett dolgozók jellemzően a szervezetet fokozottan igénybe vevő munkakörben – például jegyvizsgálóként, gépkezelőként – tevékenykednek, a munkaidejük jelentős részét olyan feladatok ellátásával töltik, amelyek a várandósság szempontjából veszélyesnek tekinthetők. [A javaslat részletei honlapunkon.](#)

Számos tagtársunkat érinti az **egészségügyi szolgálati jogviszonyra** történő áttérés, hiszen az érintett dolgozóknak 2021.02.28 -ig nyilatkozniuk kell arról, hogy elfogadják az új foglalkoztatási formát, vagy sem. Amennyiben nem szeretnék áttérni a tavaly bevezetett alkalmazási formába, úgy jövő héten hétfőn, március elsején nulla órákor megszűnik a jogviszonyuk.

Sajnos, az új típusú jogviszonyra való áttérés a legnagyobb jóindulattal sem nevezhető zökkenőmentesnek, mivel a szerződések adminisztratív kezelése súlyos aggályokra ad okot. Számos egészségügyi szolgáltatónál maradt el az új jogviszonyra való áttérés szerződéses előkészítése. Sok dolgozó még mindig nem látta a megállapodását, mások pedig arra panaszkodnak, hogy a jogviszonyukra jellemző legalapvetőbb adatokat is pontatlanul tartalmazza a szerződésük. Egyes munkáltatók részéről elhangzott az az állítás, hogy az új jogviszonyról szóló szabályok ismertek október vége óta, és hogy a dolgozókat a munkáltató több alkalommal tájékoztatta személyesen és írásban. Ezt nem vitatjuk, de az előzetesen közölt általános tájékoztatás kevés a dolgozók megalapozott döntéséhez. Az egyénre vonatkozó konkrét megállapodást a dolgozók sok esetben nem ismerik, mivel a konkrét szerződéses tartalom tekintetében megelőzően a felek nem egyeztettek. Az ügy további tudnivalói honlapunkon [olvashatók.](#)

Vasutasok Szakszervezete