



24144
...../2022/MAV

MEGÁLLAPODÁS

**a MÁV-VOLÁN-csoport munkavállalóit érintő egyes
foglalkoztatáspolitikai, egészségvédelmi és szociális intézkedések
alkalmazásáról**

Preambulum

A MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok, valamint a jelen megállapodást aláíró, a jelen megállapodás hatálya alá tartozó egyes munkáltatóknál hatályos kollektív szerződéseket megkötő szakszervezetek közös érdeke a MÁV-Volán-csoport munkavállalói elégedettségének és elkötelezettségének növelése olyan eszközök alkalmazásával, amelyek megfelelő foglalkoztatási biztonságot jelentenek egyes sajátos helyzetekben, valamint támogatják az egészségmegőrzést, a munkaképesség-csökkenésének megelőzését, vagy rendkívüli élethelyzetekben segítséget nyújtanak az arra rászoruló munkavállalóknak.

A munkáltatói, valamint a munkavállalói érdekek összehangolása érdekében, a Felek között lefolytatott tárgyalások eredményeként az alábbi megállapodás kerül megkötésre.

I. A megállapodás személyi hatálya

A megállapodás személyi hatálya kiterjed a MÁV Zrt.-re és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságokra (a MÁV-START Zrt., a VOLÁNBUSZ Zrt.; a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a ZÁHONY-PORT Zrt., a MÁV KfV Kft., a MÁV VAGON Kft., a MÁV-HÉV Zrt., valamint a MÁV Rail Tours Kft.), mint munkáltatókra.

A MÁV Zrt. kijelenti, hogy a megjelölt munkáltatók részéről felhatalmazással rendelkezik arra, hogy a jelen megállapodást a képviselőjükben eljárva, munkáltatóként megkösse.

Az aláíró szakszervezetek mindegyike kijelenti, hogy a felsorolt munkáltatók legalább egyikénél a jelenleg hatályos kollektív szerződést megkötő szakszervezet.

A fentiekre tekintettel a Felek megállapítják, hogy amennyiben az adott Társaságnál van hatályban kollektív szerződés, akkor a jelen megállapodásban foglaltak annak részét képezik.

Ettől eltérően, a IV. pontban (Egészségügyi Szűrőprogram) foglaltak alkalmazása az adott munkáltató döntése szerint, a rendelkezésre álló forrás függvényében kerülhet megvalósításra.

Amennyiben az adott munkáltató az Egészségügyi Szűrőprogram bevezetéséről dönt, akkor a jelen megállapodás IV. pontjában foglaltak a hatályos kollektív szerződésének a részét képezik.

Az intézkedések végrehajtásához szükséges részletszabályok az egyes munkáltatóknál kerülnek meghatározásra.

II. A BÓNUSZ Évek program

1. A Bónusz Évek program célja

A program célja

- a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál fennálló legalább 15 évi folyamatos (megszakítás nélküli), vagy folyamatosnak elismert (jogfolytonos) munkaviszonnyal rendelkező, és az adott munkáltató működésével összefüggő okból felmondással érintett munkavállalók részére, vagy

- az egészségi állapotának megromlása miatt munkaköre ellátására egészségügyileg véglegesen alkalmatlanná vált, és a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál legalább 25 évig
 - a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről, és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009 (IX.18.) Korm. rendelet hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben) vagy
 - a közúti járművezetők egészségi alkalmasságának megállapításáról szóló 13/1992. (VI.26.) NM rendelet hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: közúti járművezetői munkakörben) foglalkoztatott munkavállalók részére,

az öregségi teljes nyugdíjra vagy korhatár előtti ellátásra való jogosultság megszerzéséig lehetőség biztosítása a szolgálati ideje növelésére.

2. A Bónusz Évek programban való részvétel feltételei

Az a munkavállaló jogosult a Bónusz Évek programban részt venni, aki egyidejűleg megfelel a következő feltételeknek:

- a)
 - A munkáltató működésével összefüggő ok miatt munkáltatói felmondással érintett, vagy
 - a hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkaköre / közúti járművezetői munkaköre ellátására egészségügyileg véglegesen alkalmatlanná vált.
- b) A programban való részvételi szándékra vonatkozó munkavállalói nyilatkozat benyújtásának időpontjában nem jogosult korhatár előtti ellátásra, vagy öregségi teljes nyugdíjra, de legkésőbb a munkáltatói felmondás esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített juttatások időtartamának leteltével arra jogosulttá válik.
- c)
 - Az utolsó munkaviszony létesítésétől legalább 15 év a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál fennálló folyamatos (megszakítás nélküli), vagy folyamatosnak elismert (jogfolytonos) munkaviszonnyal rendelkezik, vagy
 - a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben / közúti járművezetői munkakörben legalább 25 évet töltött el.
- d) Hozzájárul határozatlan idejű munkaviszonya határozott időtartamra történő módosításához.

3. A Bónusz Évek program működésének elvei

- a) A munkaviszony – munkaszerződés módosítás által – határozott időtartamúvá válik, amely időszak alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 55.§ (1) bekezdés 1) pont]. A munkaszerződés-módosítás ennek megfelelően tartalmazza a munkaviszony határozott időtartamát, valamint a munkavállaló Bónusz Évek programban való részvételének időtartama alatti munkakörét, alapbérét is.
- b) A Bónusz Évek program a korhatár előtti ellátásra, vagy az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzéséig, de legkésőbb a munkáltatói felmondás esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített juttatások időtartamának leteltéig tart.
- c) A Bónusz Évek programban részt vevő munkavállalót határozott idejű jogviszonya teljes tartamára, havi egyenlő részletekben az az összeg illeti meg, ami munkáltatói felmondás esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján juttatásként megillette volna.

- d) A Bónusz Évek program időtartama alatt a munkavállalót bérfejlesztés nem illeti meg tekintettel arra, hogy részére a munkáltatói felmondás esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján járó juttatások havi értékével megegyező összeg kerül kifizetésre.
- e) A programban való részvételi szándékra vonatkozó nyilatkozat leadását követően a munkáltató által meghatározott időn belül megállapodást kell kötni a Bónusz Évek programban történő részvételről.
- f) A program kezdő napjáig az esetlegesen korábbi évekre járó, de még igénybe nem vett, valamint a tárgyévi időarányos szabadságot a munkavállaló részére ki kell adni. Ezen időpontig a munkavállaló munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni.
- g) A munkavállaló munkaviszonya a Bónusz Évek program időszaka alatt fennáll, így a program időtartama továbbra is biztosítási időnek és szolgálati időnek számít.
- h) A program idejére a munkavállalót nem illeti meg betegszabadság és a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. tv. 47. § (2) bekezdés a) és b) pontjai alapján táppénz, mert a keresőképtelenség tartamára a biztosított a teljes keresetét megkapja.
- i) A program ideje alatt a munkavállaló kérelmezheti a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését (pl. a munkavállaló más munkáltatónál kíván munkaviszonyt létesíteni). Ez esetben a határozott idejű munkaszerződés még hátralévő idejére járó juttatást egy összegben részére ki kell fizetni, feltéve, hogy a munkaviszony megszüntetése nem sérti a munkáltató jogos gazdasági érdekét.
- j) Amennyiben a munkaviszony a munkavállaló halála miatt szűnik meg, úgy a programban hátralévő időre járó juttatást az utolsó munkabérrel együtt, egy összegben ki kell fizetni.
- k) A Bónusz Évek program elnevezésétől a részletszabályok megállapításakor az adott munkáltató eltérhet.

III. Önkéntes egészségpénztári rehabilitációs támogatás a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére

A munkáltató a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 22. §-a alapján a megváltozott munkaképességűnek minősülő munkavállalók részére havi bruttó 20.000 Ft összegű munkáltatói önkéntes egészségpénztári rehabilitációs támogatást biztosít.

A rehabilitációs támogatásra a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi megváltozott munkaképességű munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya 2022. szeptember 1. napját követően az adott tárgyhónap első és utolsó napján is fennáll kivéve, ha fizetés nélküli szabadság igénybevétele miatt nem rendelkezik adó- és járulék levonáshoz szükséges jövedelemmel.

A jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló – bármely önkéntes egészségpénztárban – 2022. szeptember 1. napját követően a tárgyhó utolsó napján egészségpénztári tagsággal rendelkezzen, és a megváltozott munkaképesség fennállásának igazolásához szükséges, a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos komplex minősítő eredeti határozatot, szakvéleményt, szakhatósági állásfoglalást, vagy az illetékes kormányhivatal által kiállított érvényes eredeti hatósági bizonyítványt bemutassa, és – amennyiben a munkáltató előírja – az igénybevételhez szükséges nyilatkozatot leadja.

Az a munkavállaló, aki a megállapodás hatályba lépését megelőzően már bejelentette megváltozott munkaképességét és egészségpénztári tagságát, automatikusan jogosult a rehabilitációs támogatásra. Szükséges azonban bejelenteni, ha nem a korábban megadott egészségpénztári számlára kéri a juttatást.



A munkáltatói támogatás feltétele az is, hogy a munkáltató munkáltatói tagként szerződést kössön az érintett önkéntes egészségpénztárral.

Ha a munkavállaló olyan pénztárral létesít tagsági viszonyt, amellyel a munkáltatónak nincs szerződése, a munkáltató kezdeményezi a megnevezett pénztárral történő szerződéskötést. Ebben az esetben a munkáltatói rehabilitációs támogatás a szerződés hatályba lépését követően – visszamenőleg – kerül folyósításra.

A munkáltatói önkéntes egészségpénztári rehabilitációs támogatás összege után a munkáltató megfizeti a munkáltatói közterheket, a munkavállaló pedig köteles megfizetni a tagdíj-kiegészítést terhelő személyi jövedelemadót és munkavállalói járulékokat.

IV. Egészségügyi szűrőprogram

A munkavállalók munkavégző képességének megőrzése, egészségük megtartása, és az egészségi állapotuk kontrollálása érdekében a munkáltató egészségügyi szűrőprogramot dolgozhat ki az aktív munkaviszonyban lévő munkavállalók számára, amelyről a kollektív szerződést megkötő szakszervezetekkel állapodik meg. A munkavállalók a szűrővizsgálaton 3 évente, önkéntes alapon vehetnek részt, igazolt, fizetett távollét keretében.

A jelentkezés feltétele, hogy a munkavállaló a nyilatkoztatás és az igénybevétel napján jogi és statisztikai állományba tartozik, próbaideje letelt, az online jelentkezési felületet kitölti, a részvételi feltételeket elfogadja, továbbá az adatvédelmi nyilatkozatban foglaltakat tudomásul veszi.

V. Munkabér előleg

Munkabér előleg a munkáltató által meghatározott jogosultsági feltételekkel rendelkező munkavállaló részére, kérelme alapján adható, visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap. A munkabér előleg felső határát a munkáltató határozza meg – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is –, de legalább 80.000 Ft összegben. A munkabér előleg csak akkor, és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.

VI. Temetési segély

Az a munkavállaló, aki szülőjét, gyermekét, örökbefogadott gyermekét, örökbefogadó szülőjét vagy házastársát temetteti el, kérelme alapján temetési segélyben részesül. Az adható temetési segély felső határa legalább 50 000 Ft.

VII. Nyugdíjba vonulók emléktárgya

Felek kifejezik azon szándékukat, továbbá a munkáltató vállalja, hogy minden szükséges intézkedést megtesz annak érdekében, hogy az öregségi nyugdíjra, vagy a korhatár előtti ellátásra jogosult munkavállalók esetében egyedi értékű emléktárgy adományozására kerüljön sor.



Ennek keretében a munkáltató azon öregségi nyugdíjra, illetve korhatár előtti ellátásra jogosult munkavállalók részére, akik a jelen megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatónál legalább 10 éve fennálló folyamatos (megszakítás nélküli), vagy folyamatosnak elismert (jogfolytonos) munkaviszonnyal rendelkeznek, a munkaviszonyuk megszűnésekor, legfeljebb a mindenkor hatályos minimálbér 25%-ának megfelelő egyedi értékű emléktárgy adományozását kívánja bevezetni.



VIII. Záró rendelkezések:

A jelen megállapodás alkalmazásában munkavállalónak az minősül, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései az irányadók.

Ettől eltérően, az Mt. 198. §-ban meghatározott beolgozói munkaviszonyban álló munkavállaló esetében jelen megállapodásban foglaltakat nem kell alkalmazni.

A jelen megállapodás 2022. július 1. napján lép hatályba, azzal, hogy a III. pontban foglalt rendelkezéseket 2023. december 31. napjáig kell alkalmazni.

Ettől eltérően, a VII. pontban foglalt juttatás bevezetése az arra vonatkozó beszerzési eljárás eredményes lefolytatását követően kerül alkalmazásra.

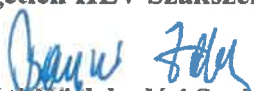
Budapest, 2022. július 6. napján

A MÁV Zrt és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (MÁV-START Zrt., MÁV Szolgáltató Központ Zrt., MÁV FKG Kft., ZÁHONY-PORT Zrt., MÁV KfV Kft., MÁV VAGON Kft., MÁV-HÉV Zrt., MÁV Rail Tours Kft., VOLÁNBUSZ Zrt.) **nevében és képviselőtében:**

MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságoknál (MÁV-START Zrt., MÁV Szolgáltató Központ Zrt., MÁV FKG Kft., ZÁHONY-PORT Zrt., MÁV KfV Kft., MÁV VAGON Kft., MÁV-HÉV Zrt., MÁV Rail Tours Kft., VOLÁNBUSZ Zrt.) **a hatályos kollektív szerződéseket megkötő szakszervezetek részéről:**


Független HÉV Szakszervezet


Közúti Közlekedési Szakszervezet


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás

A MÁV Zrt-nél és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságoknál további kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetek részéről:


Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet


HÉV Dolgozók Szakszervezete


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


Vasutasok Szakszervezete

Mozdonyvezetők Szakszervezete



