

MÁV Zrt.

Forgalmi Csomóponti Főnökség

Rákosrendező

Dr Fenyvesi Mária

Forgalmi Csomópont Vezető

Tisztelt Csomópont Vezető Asszony!

A 2021. március 10-én Önhöz írott kérelmemben foglaltakat változatlanul fenntartva az alábbiakkal egészítem ki.

Sajnálom, hogy kérésemet elutasítva a munkaidő beosztásomra vonatkozó általam kért adatokat számomra Ön nem küldte meg, és nem nyilatkozott arról miként kíván részemre megfelelő és méltányos kárpótlást nyújtani a ki nem adott napi pihenő idők miatt engem ért veszteségeikért.

Ezért az elmaradt munkabér és annak késedelmi kamata megfizetésére vonatkozóan igényt jelentek be.

Az igényemet megalapozó tények:

A munkáltató a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint, egy hónapra előre, mindig az előző hónap 23-án küldi meg számomra a munkaidő-beosztásomat, ebben szerepel az adott napi szolgálatkezdés és végzés, a szabadságos napok, valamint a heti pihenőidők kezdete és vége.

A pihenőidők hosszát a Kollektív Szerződés 42.§ 1. pontja szabályozza, miszerint: „A fordulósolgálatot ellátók heti pihenőidejét oly módon is ki lehet jelölni és adni, hogy a két szolgálat között legalább 42 óra megszakítás nélküli pihenőidő legyen. ebben az esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra pihenőidőben részesülnie kell.”

Látható, hogy a jogszabályi előíráshoz képest a KSz a munkavállalóra vonatkozóan kedvezőbb feltételt tartalmaz.

A MÁV Zrt. az elmúlt – kérelmezett - időszakban (2018, 2019, 2020, 2021) a heti pihenőidők előtt – mind a mai napig - rendszeresen mellőzzi a napi pihenőidő kiadását. (Álláspontom szerint ugyanis a KSz 41.§ ez év januárjában – a VDSzSz Szolidaritás elnöke által jogellenesen és titkon aláírt káromra történt aláírása, mivel annak tartalma nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik az Mt. 27.§ (1) bek. alapján semmis.)

A napi és a heti pihenőidőt egymás után kell kiadni, az egyidőben történő kiadása jogellenes. A kétféle pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két szolgálat közötti regenerálódást szolgálja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni. Erre a megállapításra jutott az Alkotmánybíróság is a 12/2020. (VI.22.) AB határozatban.

Figyelemmel arra, hogy az Alkotmánybíróság fenti határozatát az **Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdéséből vezette le, melynek pontos szövege: „Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”, álláspontom szerint az éves fizetett szabadság sem eshet azonos időbe sem a napi, sem a heti pihenőidővel. Az éves fizetett szabadság rendeltetése – a munkavállaló hosszabb időtartamú pihenésének, kikapcsolódásának, regenerálódásának biztosítása – teljesen eltérő a napi és a heti pihenőidőktől.**

Mindezek alapján a heti pihenőidő csak a lakáson töltött 12 órás napi pihenőidő után kezdődhet meg, és ezután legalább 42, havi átlagban legalább 48 órán át kell tartania. Amennyiben ebbe az időintervallumba a következő munkavégzés részben vagy teljes egészében belenyúlik, úgy az az időtartam a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 143.§ (4) bek. szerint rendkívüli munkaidőnek minősül, és erre **100% bérpótlék** jár. Ezen előírást a MÁV Zrt. 36.§ 1. pontja úgy módosítja, hogy évi 200 óra fölött ez a díjazás **135%-ra**, és 230 óra fölött **215%-ra** emelkedik.

Álláspontom szerint a munkáltató minden héten köteles legalább 42 óra heti pihenőidőt kiadni. Amikor a munkáltató a munkavállaló számára nem heti pihenőnapokat, hanem heti pihenőidőt biztosít, a heti pihenőidő rendszere jelentősen megrövidíti a munkavállaló tényleges pihenésének időtartamát.

E rendszer alkalmazásával, egy jóval intenzívebb munkavégzés állítható be, amely hosszútávon a munkavállaló egészségi és szociális helyzetét is érinti.

Erre figyelemmel, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 106.§ (3) bekezdésének helyes értelmezése szerint a heti pihenőidők havi átlagos 48 órás hossza mellett a Kollektív Szerződés alapján részemre legalább 42 óra heti pihenőidőt is biztosítania kell a napi pihenőidő lakáson történő letöltése után.

A pihenőnapi bérpótléket a munkáltató a 2018-2021. évek folyamán kizárólag akkor fizette meg részemre, amikor a kijelölt heti pihenőidőben a munkaidő-beosztás módosításával további rendkívüli munkavégzést rendelt el számomra. Amikor eleve, az elővezénylésem szerint sem volt meg a lakáson töltött napi pihenőidőt követő heti pihenőidő, a pótlék kifizetését egyetlen alkalommal sem végezte el.

Kérelmem ennek a bérpótléknak – és késedelmi kamatának – utólagos megfizetésére irányul.

Az elmaradt jövedelem kiszámítását az alábbiak figyelembevételével kérem szíveskedjen elvégeztetni:

Minden héten a munkaidő-beosztásomban szereplő pihenőidő kijelölt hosszához (minimum 42 óra) hozzá kell adni a napi pihenőidő 12 óráját, valamint a haza- és visszautazás időszükségletét. Amennyiben éves fizetett szabadság, vagy munkavégzés alóli egyéb jogcímű mentesülés (szakszervezeti munkaidő-kedvezmény) is volt kapcsolva ehhez az időtartamhoz, úgy azt az Mt. 87.§ (1) bek. alapján munkanaponként 24 órával kell figyelembe venni. Az így összesen kapott időtartam illesztendő a pihenőnap előtti utolsó munkavégzésem befejező időpontjához, így adódik a pihenőnap utáni legkorábbi jogszerű munkakezdési időpontot. Amennyiben a következő szolgálatom ez előtt az időpont előtt kezdődött, úgy a két időpont közötti időtartamra kérem a bérpótlék kifizetését.

Amennyiben egy adott héten a munkáltató elmulasztott kijelölni heti pihenőidőt, úgy arra a hétre 42 óra pihenőnap bérpótlék, és a késedelmi kamat kifizetésére tartok igényt.

A kérelmemben írottak teljesítése során végzendő munkáját előre is köszönve,

██████████, 2021. május 5.

Üdvözlettel:

██████████
Alaksa Gergely

váltókezelő

Tsz: ██████████