

Összeférhetetlen más vasútnál is mozdonyt vezetni

A magánvasutak megjelenésével szaporodnak azok az esetek, amikor valaki főállású MÁV-os mozdonyvezetőként valamilyen jogi formában munkát vállal, és szabadidejében más társaságnál is mozdonyt vezet. A vasúttársaság keresi a munkaerőt, a mozdonyvezető megkeresi a kiegészítő kereseti lehetőséget. Ezzel eddig nincs semmi baj, a kölcsönös érdek fennáll, létrejöhet a megállapodás, szakszervezetként senkit nem akarunk akadályozni abban, hogy a saját belátása és érdekei szerint biztosítsa a megélhetését. Viszont szakszervezetként kötelességünk ügyelni arra, hogy a foglalkoztatás törvényes keretek között történjen, és lehet, hogy nem kötelességünk, de annak érezzük, hogy figyelmeztessük a kollégákat: ami törvényes, az nem biztos, hogy megengedett.

Ami biztosan jogsértő

Nem lehet egyéni vállalkozóként, vagy megbízásos jogviszonyban mozdonyt vezetni, ezek a törvénytelen foglalkoztatás, színlelt szerződés kategóriába tartoznak.

Aki azzal dicsekszik, hogy mozdonyvezetésre jogosító vállalkozói engedélye van, (vagy nem dicsekszik, de úgy gondolja magáról, hogy van neki) az vagy szándékosan, vagy tudatlanságból nem mond igazat. Ilyen vállalkozói igazolványt nem lehet kiállítani („venni” lehet, hogy lehet, ezt nem tudom), mert a TEÁOR nem ismer ilyen gazdasági tevékenységet, a SZJ pedig ilyen szolgáltatást, márpedig a vállalkozói igazolványban fel kell tüntetni, hogy milyen tevékenységre szól az engedély. Tevékenységi engedélyt vasúti szállításra lehet kapni, de csak vasúti licencengedély birtokában, azt pedig egyéni vállalkozó nem szerezhethet.

A megbízási szerződéssel azért nem törvényes a mozdonyvezetés, mert ennek a jogviszonynak az a lényege, hogy a megbízó nem utasíthat a munka mikénti elvégzésére (kezdés, végzés, tevékenység tartalma, stb.), a megbízott a szerződés szerinti végeredményért felel, a munka mikénti elvégzéséért nem. Ezek a színlelt szerződés néven elhíresült szerződések, ezekkel szemben zajlik jelenleg országos kampány a kormány, a munkaügyi hatóságok és az APEH részéről.

Csak munkaviszonyban

Marad a munkaszerződés lehetősége a munkavégzésre. Többes munkaviszonya lehet egy munkavállalónak, és a második, harmadik stb. munkaviszony szólhat részmunkaidőre, de a munkaviszony minden kellékével rendelkeznie kell, és a munkaviszony minden szabálya vonatkozik rá. Többek között az a szabály is, hogy a további munkaviszonyokat a munkavállaló köteles bejelenteni a munkaadójának. (Vagyis előre nem kell a munkaadó engedélye, de utólag köteles bejelenteni.) A munkáltatónak joga van a dolgozót a másodállású munkaviszony megszüntetésére kötelezni, ha azt összeférhetetlennek tartja a főállással. Az összeférhetetlenség vizsgálata történhet azon az alapon, hogy nem akadályozza-e, vagy nem befolyásolja-e hátrányosan a főállású munkavégzést, de történhet azon az alapon is, hogy nem sérti-e a cég üzleti érdekeit a másodállás. (A MÁV ZRt. összeférhetetlenségi szabályozását lásd alul, vastagon szedve.)

A gépészet kategorikusan tilt

Ami konkrétan a mozdonyvezetésre irányuló másodállás megítélését illeti a gépészetnél, ez igen röviden meghatározható: a gépészeti üzletág az üzleti érdekei ellen valónak tekinti, ezért kategorikusan megtiltja a mozdonyvezetők számára más vasútvállalatnál mozdonyvezetői munka végzését. Ez azt jelenti, hogy aki ilyen munkát vállalt, annak legkésőbb a bejelentést követően megtiltja a munkáltatói jogkör gyakorlója az ilyen tevékenységet. A bejelentési kötelezettség elmulasztása, vagy a tilalom megszegése akár a rendkívüli felmondást is megalapozhatja.

Körültekintően kell eljárni

Van egy másik kockázat is, amit a munkavállalónak magának kell viselnie abban az esetben, ha mégis engedélyezik számára a másodállású mozdonyvezetői munkát (Pl. vasúti licenccel

nem rendelkező, részben MÁV tulajdonú MÁV Nosztalgia Kft-nél). Az E1-es utasítás szerint a józan, kipihent állapotban történő szolgálatba jelentkezésért a mozdonyvezető maga felel. Ez büntetőjogi felelősség! Ha bizonyíthatóan összefüggésbe hozható egy bekövetkezett esemény ennek a feltételnek a hiányával, a mozdonyvezetőt munkajogi és büntetőjogi felelősség is terheli.

A fentiek alapján az biztosan állítható, hogy nagyon körültekintően kell eljárni annak a mozdonyvezetőnek, aki másodállásban mozdonyt akar vezetni, vagy ha már vállalt ilyet, át kell gondolnia a helyzetét.

Ehhez kívántunk segítséget nyújtani az írással.

3.8. Összeférhetetlenség alatt kell érteni az Mt. 3.§ (5) bekezdésére tekintettel minden olyan tevékenységet, illetve magatartást, amely sértheti, vagy veszélyeztetheti, a MÁV ZRt. jogos gazdasági érdekeit, piaci pozícióit, továbbá a működésével összefüggő érdekeket, üzleti titkot, alapvető fontosságú információk kezelését. E körbe tartoznak különösen a tervbe vett beruházásokkal, üzletkötésekkel (üzleti partnerek, üzleti ajánlatok), stratégiákkal, belső újításokkal, új technológiákkal, technikai megoldásokkal, műszaki-gazdasági fejlesztési célokkal, eszközökkel, módszerekkel, stb. kapcsolatos információk. Összeférhetetlennek minősül minden olyan további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, mely a munkavállaló munkavégzésével összeférhetetlen és ezáltal hátrányt okoz a MÁV ZRt.-nek (pl. többes munkaviszony azonos munkaidőben), így különösen a versenyhelyzetben lévő illetve ellenérdekű félnél történő munkavégzés illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony fennállása.

3.9. A MÁV ZRt.-vel versenyhelyzetben lévő (konkurens) felek különösképpen azok a gazdálkodó szervezetek, amelyek gazdasági (üzemi vagy üzleti) tevékenysége a MÁV ZRt. Alapító Okiratában valamint Működési és Szervezeti Szabályzatában meghatározott tevékenységi kör vonatkozásában versenyhelyzetet teremt a tevékenységből származó bevételek növelése, a veszteségek csökkentése, illetve a piaci pozíció erősítése szempontjából.

3.10. Ellenérdekű fél minden olyan gazdálkodó és egyéb szerv, amellyel a MÁV ZRt. perben áll, vagy korábban perben állt, akivel szemben a MÁV ZRt.-nek vitás ügye van, aki a MÁV ZRt.-vel szemben igényt jelentett be, illetve akivel szemben a MÁV ZRt.-nek kártérítési igénye merült fel.

.....

3.12. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony különösen a megbízási-, vállalkozási- és bedolgozási jogviszony, egyéni vállalkozóként történő munkavégzés, gazdasági társaságban tagként történő személyes közreműködés, illetve közszolgálati, közalkalmazotti jogviszony (ha e jogviszonyok mellett munkaviszony létesítése egyébként lehetséges) is.

3.13. További munkaviszony: a munkavállaló főállása mellett fennálló, munkaszerződéssel létesített, munkaviszonyként minősülő jogviszony.

.....

4.1.1. Bejelentési kötelezettség

Valamennyi munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötése előtt vagy közvetlenül a munkába lépést követően, a további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb

jogviszony létesítésekor, illetve abban bekövetkező bármilyen jellegű változáskor írásban 8 napon belül bejelenteni, ha a munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt kíván létesíteni.

A fentieken túl a munkavállaló előzetes bejelentési kötelezettsége alá tartozik a munkáltatóval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató – a MÁV ZRt. Alapító Okiratában felsorolt -, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságban történő tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével). (1. sz. melléklet I. sz. nyilatkozat)