

Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Kollektív Szerződés 5. sz. Módosítása

Megállapodás a BKV Zrt. és a Szakszervezetek között a Kollektív Szerződés 5. sz. módosításáról

Jelen megállapodás a 2012. július 1. napjától hatályos Kollektív Szerződés 5. sz. módosítását (a továbbiakban: Módosítás) tartalmazza. A Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: Munkáltató) és a Munkáltatónál működő szakszervezetek (a továbbiakban: Szakszervezetek); Munkáltató és a Szakszervezetek a továbbiakban együttesen: Felek) az alábbiakban állapodtak meg:

I. A Kollektív Szerződés 17. pontjának helyébe az alábbi rendelkezés lép:

17. Igazgatósági melléklet

Az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés részét képezik, azok megkötésére vonatkozó tárgyalásokat haladéktalanul meg kell kezdeni és törekedni kell arra, hogy az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés aláírását követő 1 hónapon belül megkötésre kerüljenek.

Az igazgatósági mellékletekben szabályozott előírások a Kollektív Szerződés előírásaitól a munkavállaló javára kedvezően eltérhetnek.

Az igazgatósági mellékleteket az igazgatóságok vezetői és a képvisellel rendelkező partner szakszervezetek készítik elő.

Igazgatósági szinten, a speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák

211.	pont	Változó munkahely
3.	pont	A munkaidő (a Metró, földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)
32.	pont	Munkaidőkeret
331.	pont	A munkaidő beosztása napokra
333.	pont	Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő-beosztása
334.	pont	Napi munkaidő kezdete, vége
336.	pont	Egészségre ártalmas munkakörök
3371.	pont	Adatvédelmi rendelkezések gyakorlati megvalósítása
338.	pont	Egyenlőtlen munkaidő beosztás
343.	pont	Rendkívüli munkaidő mértéke
37.	pont	Munkaközi és technológiai szünet
442.	pont	Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása
4454.	pont	Földalatti munka pótszabadsága
51.	pont	Bérrendszerek, bérformák
521.	pont	Éjszakai munka pótléka
522.	pont	II. Műszakpótlék mértéke
5231.	pont	Heti pihenőnapon végzett munka díjazása
5235.	pont	Osztott munkaidő díjazása
5236.	pont	Alagúti pótlék
5237.	pont	Csoportvezetői pótlék
5238.	pont	Gyakorlati oktatást végzők pótléka
5239.	pont	Veszélyességi pótlék

532. pont *Tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere – ágazati sajátosságok*
541. pont *Allásidő díjazása*
57. pont *Prémium rendszer*
59. pont *A járművezetői jegyértékesítés*
1. számú melléklet – *Forgalmi tanulók besorolása*

A helyi képviselettel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Kollektív Szerződés mellékleteként kell kezelni azt követően, hogy a társasági Kollektív Szerződés - Munka Törvénykönyve szerinti - aláírásra jogosultjai aláírják, s beemelik ezáltal a Kollektív Szerződésbe.

II. A Kollektív Szerződés 2624. pontjának helyébe az alábbi rendelkezés lép:

2624. Azonnali hatályú felmondás (Mt. 78 -79. §)

A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy*
b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Alkalmazható különösen az alábbi esetekben:

- évente 2 nap igazolatlan távollét esetén,*
- ha a munkavállaló ittasan, vagy kábítószer hatása alatt munkát végzett, illetve munkavégzés céljából munkahelyén nem munkára képes állapotban, ittasan, vagy drog hatása alatt jelenik meg,*
- ha a munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vagy drogteszt vizsgálatot megtagadja,*
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogtalan eltulajdonítással, sikkasztással vagy szándékos rongálással kárt okoz,*
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogszerűtlen intézkedéssel jelentős kárt okoz,*
- a Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,*
- ha illetéktelen személynek a mindenkor hatályos szabályozás szerinti üzleti titkot hoz a tudomására, mely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására és az a munkáltatóra, vagy más személyre hátrányos következménnyel jár.*
- a munkavállaló önhibájából a munkaköréhez szükséges tanfolyamon, továbbképzésen nem vesz részt, illetve az előírt vizsgákat nem teszi le.*

A munkáltató azonnali hatályú felmondását a 262. pontban foglaltak szerint köteles megindokolni.

Ha a munkavállaló BKV Zrt.-nél fennálló munkaviszonya jogerős munkáltatói azonnali hatályú felmondással szűnt meg, a BKV Zrt.-nél újból nem alkalmazható.



Azonnali hatályú felmondás esetén a munkajogi elévülési szabályok alkalmazandók (Mt. 286.§ (1)-(2) bekezdés).

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya azonnali hatályú felmondással szűnt meg a próbaidő alatt, úgy a munkavállaló ismételt foglalkoztatásához a munkavállaló ismételt felvételéért felelős szakterület első számú, valamint a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondáskori szakterület első számú vezetőjének együttes írásbeli engedélyre van szüksége.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát:

- ha a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit felhívásra sem biztosítja (a mindenkor hatályos Munkavédelmi Törvény és a Munkavédelmi Szabályzat előírásai szerint),*
- ha a munkáltató jogszabályba, vagy munkaviszonyba ütköző utasítást ad,*
- ha a munkáltatói utasítás más személy életét, egészségét közvetlenül súlyosan veszélyezteti.*

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervezet - tájékoztatják.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles az Mt. 70. § (3) bekezdésében és az Mt. 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,*
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.*

A munkáltató által azonnali hatályú felmondással történő határozott idejű munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

III. A Kollektív Szerződés 3. pontjának 1.-2. és 5. francia bekezdésének helyébe az alábbi rendelkezés lép:

- A teljes napi munkaidő napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő). A heti átlag 36 órás munkarendben foglalkoztatott metró motorkocsvezetők, metró földalatti vasúti jármű vezetők (MILLFAV), valamint az állandó éjszakai beosztásban, alagútban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje átlag 7,2 óra. A metró motorkocsvezetői, és a földalatti vasúti jármű vezetői (MILLFAV) munkakörökben vezetéssel töltött idő még osztott szolgálat esetén sem haladhatja meg a napi 6 órát.*
- A Fejlesztési és Koordinációs Igazgatóság Turisztikai Divíziójának beosztás szerint dolgozó munkavállalói munkaidőkeretben dolgozhatnak, amelynek feltételeit Igazgatósági Mellékletben kell szabályozni.*

- *A felszíni járművezetői munkakörben foglalkoztatottak esetén a beosztás szerinti munkaidő (melynek része a technológiai szünet) a munkanapi menetrendekben összesen maximum 10 óra, az egyéb menetrendek esetén 10 óra 10 perc lehet. Az éjszakai járatok esetén e pont tekintetében azokat a menetrendeket értjük munkanapinak, amelyek munkanapra virradó éjszakán vannak érvényben. Ezen szabály 2018. szeptember 1. napjától bevezetésre kerülő új menetrendek esetén kerül megvalósításra.*

IV. A Kollektív Szerződés az alábbi 3345. ponttal egészül ki:

3345. Rugalmas munkarend

A rugalmas munkarend alkalmazásának feltételei és módja vezérigazgatói utasításban vagy szabályzatban kerülhet szabályozásra.

V. A Kollektív szerződés az alábbi 3371. ponttal egészül ki:

3371. A munkaidő beosztások közlésének adatvédelme

A beosztások közlésekor a munkáltató és a munkavállaló a mindenkor hatályos adatvédelmi szabályok betartására köteles.

Az adatvédelmi rendelkezések gyakorlati megvalósítását Igazgatósági Mellékletben szabályozhatják.

VI. A Kollektív Szerződés 42. pont (Heti pihenőnap, heti pihenőidő) 7. bekezdésének helyébe az alábbi rendelkezés lép:

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók havi beosztásában - a hétköznapra eső munkaszüneti napok kivételével- a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott, fordulószolgálatos és váltóműszakos munkavállalók havi beosztásában - a hétköznapra eső munkaszüneti napok kivételével, kivéve amennyiben a kötelezően biztosítandó péntek-szombati, vagy vasárnap-hétfői pihenőnap biztosítása miatt kell hétköznapra eső munkaszüneti napra pihenőnapot kijelölni - a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők.

VII. A Kollektív Szerződés 441. pontja (Szabadság kiadása) a törzsszöveg egyéb módosulása nélkül az alábbi új 3. bekezdéssel egészül ki:

Minden év elején a munkavállalóval egyeztetni kell az előre látható tervezett hosszabb idejű szabadság várható időpontjáról.

VIII. A Kollektív Szerződés 4455. pontjának a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

4455. Megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásban, vakok személyi járadékában részesülők pótszabadsága
(Mt. 120. §; 294. §)

IX. A Kollektív Szerződés 442. pontjának helyébe az alábbi rendelkezés lép:

442. Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása

A beosztás szerint kivehető műszakok száma a fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalóknál a következő:

Szabadság járandóság napjainak száma (alap+ pótszabadságok)	Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (12 órás)		Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,58 órás)		Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,25 órás)	
	páros	páratlan	páros	páratlan	páros	páratlan
20	14	13	14	14	15	14
21	14	14	15	15	15	15
22	15	15	15	15	16	16
23	16	15	16	16	17	16
24	16	16	17	17	18	17
25	17	17	18	17	18	18
26	18	17	18	18	19	18
27	18	18	19	19	20	19
28	19	19	20	19	20	20
29	20	19	21	20	21	21
30	20	20	21	21	22	21
31	21	21	22	21	23	22
32	22	21	23	22	23	23
33	22	22	23	23	24	23
34	23	23	24	23	25	24
35	24	23	25	24	25	25
36	24	24	25	25	26	26
37	25	25	26	26	27	26
38	26	25	27	26	28	27
39	26	26	27	27	28	28
40	27	27	28	28	29	28

A szabadság elszámolását a műszak szerinti óráknak megfelelően kell végezni. Amennyiben az átszámítás során tört nap jön létre, és ez a törtszám 0,0 és 0,5 közé esik, úgy páros számú években a munkavállaló részére e törtszámot felfelé, páratlan számú években lefelé kell kerekíteni.

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.



X. A Kollektív Szerződés 4457. pont (Szabadidő-átalány) táblázata a törzsszöveg egyéb módosulása nélkül az alábbiak szerint egészül ki:

<i>vezető pozíciója</i>	<i>szabadidő-átalányt igénybe vehető munkavállalók létszáma</i>	<i>szabadidő-átalány maximális mértéke évente</i>
<i>vezérigazgató</i>	2 fő	5 nap
<i>vezérigazgató-helyettes, igazgató, vezérigazgató alá tartozó irodavezető, üzemigazgató, főosztályvezető, divízióvezető, főmérnök</i>	1 fő	4 nap

XI. A Kollektív Szerződés 51. pontjának a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

51. Bérrendszerek és bérformák
(Mt.136.§ - 138.§)

2018. január 01. napjával bevezetésre kerül a bértarifa rendszert, melyre vonatkozó bérsáv határokat a mindenkori bérmegállapodás részét képezi, az ahhoz kapcsolódó eljárásrendet pedig a vezérigazgatói utasítás tartalmazza. A bérsáv határokról az évenkénti bérmegállapodásban kell rendelkezni. Az alpbért a bértarifa rendszer keretei között kell meghatározni, a munkaköri besorolási rendszer szerint középfokú végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökre irányadóak a mindenkori garantált bérminimum szabályok. Az alpbért időbérben kell megállapítani. Társaságunk az órabért és havibért alkalmazza, igazodva az egyes területek sajátos feladataihoz. Havibéreseket esetén a havi alpbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.

XII. A Kollektív Szerződés 582. pontjának helyébe az alábbi rendelkezés lép:

582. Balázs Mór díj

A díj a közösségi közlekedésben, közlekedés fejlesztésében végzett kimagasló, maradandó, példamutató tevékenység, illetve életmű elismeréséért adományozható.

A Balázs Mór díjban a BKV Zrt. aktív, illetve a tárgyévben nyugdíjba vonuló munkavállalói részesülhetnek. Az életmű díj elhunyt munkavállaló esetén posztumusz is adományozható, az elhalálozást követő 3 éven belül. Balázs Mór díjban részesülhet továbbá az a személy, aki ugyan nem a Társaság munkavállalója, de a közösségi közlekedésben, illetve a közlekedés fejlesztésében kimagasló, maradandó, példamutató tevékenységet végez vagy végzett.

Mértéke a jutalomalap nyolcszorosa.



dr. Bezzegh Katalin
Jogtanácsos

Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság



XIII. A Kollektív Szerződés az alábbi 588. ponttal egészül ki:

588. Év végi juttatás

A források függvényében év végi juttatás kerül bevezetésre 2019. évtől. A juttatás mértékét a mindenkori bérmegállapodásban határozzák meg a Felek.

XIV. A Kollektív Szerződés 61. pontjának a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

61. A munkáltató kártérítési felelőssége
(Mt.166 –178. §)

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy

- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkavállaló az Mt. 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

XV. A Kollektív Szerződés 62. pont első bekezdésének helyébe az alábbi rendelkezés lép:

62. A munkavállaló kártérítési felelőssége
(Mt.179.-191.§)

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

XVI. A Kollektív Szerződés 623. pontjának a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

623. A munkavállaló közvetlen kártérítése

A munkáltató a mindenkori hatályos Mt.-ben meghatározott összeg, jelenleg a minimálbér összegének háromszorosát meg nem haladó mértékben a munkavállalót közvetlen kártérítésre kötelezheti. A kártérítési eljárásra vonatkozó szabályokat a KSZ 4. sz. melléklete tartalmazza.



XVII. A Kollektív Szerződés 63. pont (Munkavállalók leltárhianyért fennálló felelőssége) 4. alpontja helyébe az alábbi rendelkezés lép

4. Eljárás

- a) *A kártérítési eljárás a 4. sz. melléklet szerint történik.*
- b) *A leltárhianyért megállapított kártérítési felelősség esetén a munkáltató közvetlen kártérítéssel a mindenkor hatályos Mt.-ben meghatározott összeg, jelenleg a minimálbér összegének háromszorosáig kötelezheti a munkavállalót, ezen összeg felett (a Jogi és Humánpolitikai Igazgatóságon keresztül a peres) a bírósági vagy más hatósági eljárás megindítása iránt kell intézkednie a törvényes határidőn belül.*

XVIII.A Kollektív Szerződés 74. pontjának, 4 alpontjának helyébe az alábbi rendelkezés lép:

4. A kölcsön mértéke

A Társaság a munkavállalónak – kérésére – a társasági folyamatos munkaviszonyától függően legfeljebb 3.000.000 Ft kölcsönt folyósíthat (a táblázat szerint).

A kölcsön felső határa a következő:

<i>Társasági betöltött folyamatos munkaviszony (tól-ig/év)</i>	<i>Igényelhető kölcsön összege (Ft)</i>	<i>Visszafizetési futamidő (év)</i>
<i>3 év - 5 év végéig</i>	<i>800.000</i>	<i>4</i>
<i>6. év elejétől -10 év végéig</i>	<i>1.500.000</i>	<i>8</i>
<i>11. év elejétől -15 év végéig</i>	<i>2.500.000</i>	<i>10</i>
<i>16 év elejétől</i>	<i>3.000.000</i>	<i>12</i>

Az öt évnél régebben felvett kölcsön egyösszegű visszafizetése esetén a Társaság a fennálló tartozás 40 %-át elengedi a még Társaságunknál dolgozó munkavállalók esetében, amennyiben a munkáltatói kölcsönén hátralék (fizetési elmaradás) nem jelentkezik.

A kölcsön kérelmeket negyedévenként – a vezérigazgató átruházott jogkörében az azzal megbízott vezérigazgató-helyettes/igazgató és a Központi Üzemi Tanács együttdöntése alapján – kell elbírálni.

XIX. A Kollektív Szerződés 75. pontjának, helyébe az alábbi rendelkezés lép:

75. Munkásszállók

A Társaság kedvezményes elhelyezést továbbra is biztosítja a Kollektív Szerződés hatályba lépésekor ott lakó, a vidéki állandó bejelentett lakással rendelkező munkavállalói részére.

A munkásszállóra csak ideiglenes jelleggel lehet bejelentkezni. A társasági munkaviszony megszűnése esetén el kell költözni, és ki kell jelentkezni.

A munkásszállón lakók jogait és kötelezettségeit részleteiben a munkásszálló Házirendje tartalmazza.

A szabályok megsértése esetén az elhelyezést az üzemeltetésért felelős szakterület kezdeményezésére, a munkáltatói jogkört gyakorló egyetértésével megvonható.

A munkásszálló térítési díjak évenkénti felülvizsgálatot követően – minimum az infláció mértékének megfelelően – módosulnak.

A Központi Üzemi Tanáccsal történő eltérő megállapodás esetét kivéve, a munkásszálló térítési díjak évenkénti felülvizsgálatot követően – minimum az infláció mértékének megfelelően – módosulnak.

XX. A Kollektív Szerződés 79. pontjának helyébe az alábbi rendelkezés lép:

79. Külső besegítő, tanuló/hallgatói jogviszony mellett nyári szünetben foglalkoztatottak, szakmunkástanulók juttatása

A juttatás összegét a mindenkor aktuális bérmegállapodás határozza meg, a juttatás formáját a vonatkozó adójogszabályok függvényében külön vezérigazgatói utasítás szabályozza.

Juttatásra nem jogosultak:

- *a be- és kilépők a Társasághoz való be- és kilépés hónapjában,*
- *a Társaságnál szakmai gyakorlatot végzők,*
- *a szülési szabadságon lévők a szülési szabadság megkezdését követő hónaptól,*
- *a 30 napon túli betegállományban lévők, a passzív állományba helyezést követő hónaptól, kivéve a munkabaleset miatti betegállományt,*
- *az egy hónapon belül öt munkanapot meghaladó fizetés nélküli szabadságon lévők az adott hónapban,*
- *passzív állományból visszatérők az adott hónapban, amennyiben a passzív állományú távollét az öt munkanapot meghaladja,*
- *az igazolatlanul távollévők tárgyhónapban,*
- *a munkavégzés alól felmentett munkavállalók a felmentés megkezdését követő hónaptól,*
- *az egyéb fel nem sorolt bármilyen címen passzív állományba kerülést követő hónaptól.*

XXI. A Kollektív Szerződés Mellékleteinek módosítására vonatkozó rendelkezések:

A Kollektív Szerződés 5. számú módosításának – a KSZ részeként – a Felek elfogadják a Kollektív Szerződés jelen pontban felsorolt egységes szerkezetben módosított mellékleteit:

- *Munkaköri besorolási rendszeréről szóló 1. számú mellékletének módosítását,*
- *A felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémium kifizetésének feltételrendszere,*
- *A kártérítési eljárásról szóló 4. számú mellékletének módosítását.*

Záradék:

Jelen 5. sz. Módosítás a Felek általi aláírást követően az Igazgatóság jóváhagyásának napján lép hatályba.

A felek a Kollektív Szerződés 5. számú módosításának, átolvasást követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt írják alá.

Budapest, 2019. 01. 30.

Budapest, 2019. 01. 31.

Szakszervezetek:

Munkáltató:



.....
Budapesti Közlekedési Szakszervezetek
Szövetsége tagszakszervezetei nevében
Schumacher Ferenc Elnök s.k.



.....
Bolla Tibor s.k.
Elnök-vezérigazgató



.....
Városi Tömegközlekedési Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége
tagszakszervezetei nevében
Gulyás Attila Elnök s.k.



.....
Közösségi Közlekedési Dolgozók
Szakszervezete – Az Egységes Közlekedési Szakszervezet
Naszályi Gábor Elnök s.k.



.....
Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság
Dolgozóinak Szakszervezete
Korompai Péter Elnök s.k.



.....
Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete
Csete Gyuláné Elnök s.k.



.....
Fővárosi Közlekedési Dolgozók
Demokratikus Szakszervezete
Jáger István Elnök s.k.



Fazekas István
.....
Közlekedésben és Áramellátásban
Dolgozók Szakszervezete
Fazekas István László Elnök s.k.

Deák Krisztián
.....
Közlekedési Alkalmazottak Polgári Szakszervezete
Deák Krisztián s.k.
Elnök

Ferencsik József
.....
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete
Ferencsik József Ügyvivő s.k.

Bajzik Tamás Péter
.....
Nemzeti Szakszervezet
Bajzik Tamás Péter s.k.
Elnök

A