

ÉRDEKVÉDELEM

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács idei első, 2020. január 22-én megtartott ülésén dr. Homolya Róbert elnök-vezérigazgató ismertette a MÁV Zrt. és leányvállalatai előtt álló rövid-, közép és hosszú távú kihívásokat és feladatokat. Kiemelte: a piacnyitásra való felkészülés jegyében versenyképes és a környezetvédelmi kihívásoknak megfelelő vasúti szolgáltatásra van szükség. Ez a számtalan műszaki fejlesztésen túl, a vasúti technológiát magas színvonalon és hatékonyan működtetni képes, megbecsült munkavállalókkal valósítható meg. A munkavállalók megbecsülésének alapja egy újabb több éves bérmegállapodás lehet, amelynek részét kell, hogy képezze az egyéni teljesítményen alapuló juttatási rendszer bevezetése is.

A munkáltatói oldal részéről értékelés hangzott el a 2017-2019. években hatályos foglalkoztatáspolitikai-, illetve bérmegállapodás által megvalósult eredményekről. Válaszukban az érdekképviseltek szintén sikeresnek minősítették a hároméves megállapodások hatását.

Az ülésen Dorozsmai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes beszámolt a munkáltatói bérfelvezetés előkészítésére tett lépéseiről, és a további ütemtervre vonatkozó elképzeléseiről. A képviselettel rendelkező szakszervezetek nyitottságukat fejezték ki egy újabb, akár több évre szóló megállapodás megkötésére.

2020. február 12-én folytatódtak a bér- és foglalkoztatáspolitikai tárgyalások a munkáltató és az érdekképviseltek csoportosított Vasúti Érdekegyeztető Tanács ülésén.

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács 2020. február 12-én megtartott ülésén a munkáltató tájékoztatta a szakszervezeteket arról, hogy a kötelező bérminimumok összegének 2020. évre megállapított emelkedését végrehajtotta a MÁV Zrt., a január havi bérek ennek megfelelően kerültek számfejtésre.

A munkáltató tájékoztatta az Érdekegyeztető Tanács tagjait, hogy mivel a vonatkozó megállapodás hatálya az előző év végén lejárt, a bértárgyalások lezárásáig, de legkésőbb 2020. március 31-ig fenntartja a munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjkiegészítés 4%-os mértékét. A juttatás ennek megfelelően került kifizetésre a január havi bérrel.

Dorozsmai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes beszámolt a bérfelvezetés érdekében eddig kezdeményezett lépésekről, amellyel kapcsolatos további tárgyalások folyamatban vannak. Ezt követően rövid tájékoztatás adott az egyéni teljesítményen alapuló juttatási rendszer kialakításáról, amellyel kapcsolatban kérte a szakszervezetek javaslatait.

A munkáltatói és az érdekképviselési oldal ezt követően áttekintette az elmúlt időszakban a Kollektív Szerződésre vonatkozóan benyújtott javaslatokat és a részlet szabályokról az egyeztetés folytatódik.

A VÉT keretében a Biztonsági Főigazgatóság képviselője tájékoztatta a szakszervezeteket több országra kiterjedő járványhelyzet esetén alkalmazandó munkáltatói intézkedésekről.

(mavbirlevel)

BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. január 31.-én közzétette a 2019. I-XI. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 364 300 forint volt a bruttó átlagkereset.

2019. novemberben a bruttó átlagkereset 403 500 forint volt, 13,9%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. Az átlagkeresetek alakulását jelentősen meghatározta a nem rendszeres kereseti elemek (jutalom, prémium) növekedése. 2019. január–novemberben a bruttó átlagkereset 364 300, a nettó átlagkereset 242 300 forint volt, mindkettő 11,2%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

2019. novemberben:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű **bruttó átlagkeresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 403 500, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 415 000 forint volt.

A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 268 300, a kedvezményeket is figyelembe véve 275 900 forintot ért el.

A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** 13,9, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset 14,0%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest. Az átlagkeresetek alakulását jelentősen meghatározta a nem rendszeres kereseti elemek (jutalom, prémium) növekedése.

2019. január–november:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos bruttó keresete – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 364 300, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 374 500 forintot ért el.

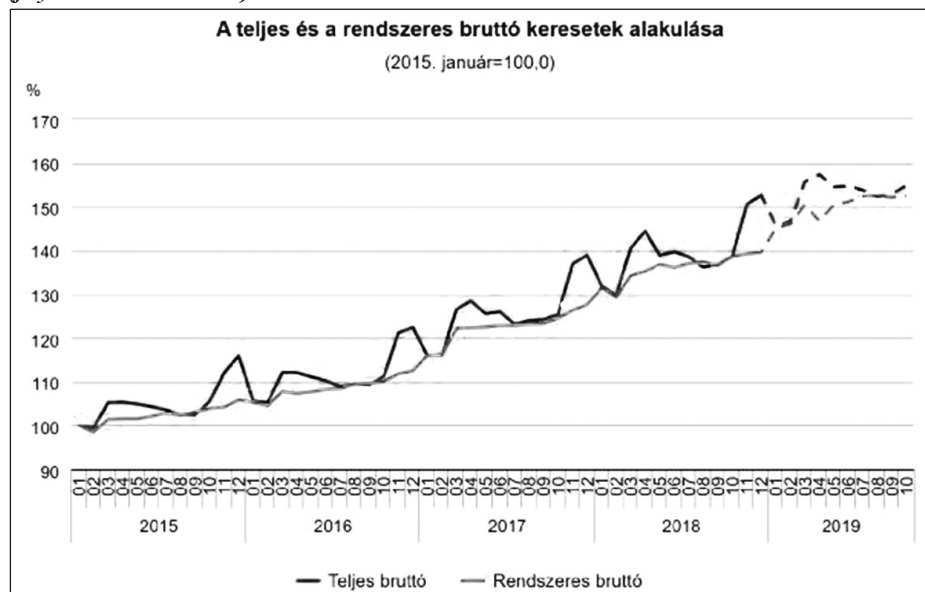
(folytatás a 2. oldalon...)

Pálfalvi Nándor: Farsang

Táncra, táncra kisleányok,
daloljatok fiúk,
itt a farsang, haja-huj,
ne lássunk most szomorút!
Mert a farsang februárban
nagy örömet ünnepel,
múlik a tél, haja-huj,
s a tavasznak jönni kell!



(folytatás a címlapról...)

**A keresetek alakulása, 2019. január–november**

Szektor	ÖsszesenKözfoglalkoztatottak nélkül			
	havi átlagke- reset, forint	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagke- reset, forint	változás az előző év azonos időszakához képest, %
Bruttó				
Vállalkozás	377 300	11,5	377 900	11,4
Költségvetés	337 200	9,8	370 800	7,7
Nonprofit	320 800	11,6	338 800	8,7
Nemzetgazdaság összesen	364 300	11,2	374 500	10,4
Ebből: közfoglalkoztatottak	87 900	6,7	x	x
Nettó				
Vállalkozás	250 900	11,5	251 300	11,4
Költségvetés	224 300	9,8	246 500	7,7
Nonprofit	213 300	11,6	225 300	8,7
Nemzetgazdaság összesen	242 300	11,2	249 000	10,4
Ebből: közfoglalkoztatottak	58 400	6,7	x	x

A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 242 300, a kedvezményeket is figyelembe véve 249 700 forint volt.

A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 11,2, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset 11,3%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

A bruttó átlagkereset a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (656 100 forint), és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (238 100 forint).

A **bruttó átlagkereset** a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 398 100, míg a nők esetében 332 700 forintot ért el, ez a férfiaknál 11,7, a nőknél 10,6%-os növekedést jelent egy év alatt.

A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 281 500, a 25–54 évesek esetében 380 200, míg az 54 év felettieké 358 900 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 16,6, 11,5, illetve 11,2% volt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 338 100 forintra becsülhető, amely 10,3%-kal nőtt az utóbbi egy évben.

A **reálkereset** 7,6%-kal emelkedett a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,3%-os növekedése mellett.

(forrás: <https://www.ksb.hu/>)

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL

A MÁV Zrt. KÜT ülése: január 16.

Elsőként Molnár Péter a MÁV SZK Zrt. raktárgazdálkodás vezetője mutatta be a MÁV-csoport ruhaellátásának alakulását, az egyes mutatók mellett külön részletezve a pontkeretes ruhaellátás új folyamatában rejlő lehetőségeket. Egy rövid visszatekintéssel kezdte, kiemelve, hogy a munkavállalókhöz történő fizikai közeledés, a kiszámíthatóság, tervezhetőség, a reklamáció kezelési folyamat felgyorsítása, egységesítése, mint fő feladat jelenik meg. Hangsúlyozta, hogy a próbakollekció elérési helyeinek további növelését is célul tűzték ki 2020. évre. A ruhaátadó pontok és nyitvatartási idők felülvizsgálata megkezdődik, annak érdekében, hogy a jelenleginél is jobban igazodjanak az igényekhez. E témakörben felmerült kérdésre reagálva jelezte, hogy a raktárak,

ruhaátadó pontok mobiltelefonos elérhetősége nem személyhez, hanem szolgálati helyhez kötött (ezen számok a vasúti üzemi telefonról is hívhatók). A ruházati utasítás főbb változásai között megemlíttette, hogy éven túli távollétról történő visszajövetel esetén a korábbi kielégítetlen igény sorok az aktuális időszakra kerülnek jóváírásra. Újfelvételes munkavállalóknak méretvétel céljából 3 munkanapon belül meg kell jelenni a területileg illetékes ruha raktárakban. Méretes ruházat kizárólag személyes méretvétel alapján kiállított raktári igazolással igényelhető. Minőségi reklamáció és méret probléma kizárólag az erre rendszeresített reklamációs adatlap kitöltésével érvényesíthető. Ismertette az elmúlt 3 év igénylési időszakában leadott online és papír alapú igények megoszlását, amelyből kiderült, hogy a 2020-ra indított

folyamatoknál 6 %-ra csökkent a papíron leadott ruhaigény. Ezt követően ismertette az elmúlt évek kielégített és hátralékos igény sorainak megoszlását és alakulását. A hátralékok termékkörönkénti megoszlásának bemutatásakor a legszembetűnőbb továbbra is a munkásruha. Tájékoztatást adott az érintett beszerzési eljárás sikerességéről és a szerződés aláírásáról, valamint ígéretet tett a beszállítást követő soron kívüli kiszolgálásra. Zárszávaiban két olyan újonnan fejlesztett automatikus PKR üzenetre hívta fel a figyelmet, amelyek 01.14-én kerültek éles kihelyezésre. Az egyik üzenetben az e-mail címmel rendelkező munkavállalók a konkrétan megnevezett járandóságai raktári kicsomagolásáról kapnak tájékoztatást, míg a másikban az igénylési folyamatuk elindításáról, illetve az üzenetben található linkre kattintva

az igénylés külön bejelentkezés nélkül elvégezhető.

Bozó György a MÁV SZK Zrt. Raktár- és készletgazdálkodási üzletágvezetője bemutatta az üzletág 2019-es eredményeit és a 2020-ra tervezett stratégiai feladatokat. A növekvő forgalom és a gyorsabb kiszolgálás bemutatása mellett kiemelte a felhasználói tervezés fontosságát, ami a további fejlődés alapja. Prezentációjából kiderült, hogy az SZK általános anyag forgalma az elmúlt két évben 38%-kal nőtt. A növekedést a jelentkező új igények kiszolgálása és az elmaradások ledolgozása eredményezte. Az általános anyagok kiszolgálási ideje a felére csökkent, amit a készletszintek újragondolása és a kései beszállítók szigorúbb számonkérése eredményezett. Bemutatta a 2018-2019. évre vonatkoztatva az árhatás elemzését. Az átlagár az elmúlt egy évben minimálisan (4%-kal) csökkent. A 2019-ben elvégzett vevői elégedettség mérésekből egyértelműen kimutatható, hogy a következő területeken kell fejlődni az anyagellátásnak: 1. gyorsabb kiszolgálás, 2. egyszerűbb rendelési felület a termékhez tartozó képek és biztonsági adatlapok elérhetőségével 3. a rendszerben található cikkek műszaki

leírása megfeleljen, egyezzen a kiszállított áruval 4. A megrendelt áru státuszáról kapjon visszajelzést az igénylő. A MÁV csoport igénylőinek széleskörű tájékoztatása érdekében, a hat területi igazgatóságon interaktív konferenciát tervez 2020. tavaszán. A találkozó célja a Raktár- és készletgazdálkodás üzletág 2019-es eredményeinek és a 2020-as tervezett szolgáltatási színvonalat növelő feladatainak bemutatása (gyorsabb kiszolgálás alapjai, eszköz és software fejlesztések stb). Megtörtént az üzletág fejlesztési potenciállal rendelkező területeinek szolgáltatásonkénti bemutatása, az általános anyagellátás, valamint a ruhaellátás tekintetében.

Második napirendi pontban **Kovács Tamás** humán erőforrás gazdálkodási igazgató és **Császárné Nikolausz Krisztina** humánpolitikai szakértő tájékoztatást adott 2019. évi szociális segélykeret és munkabérelőleg felhasználásáról. A 2019. évben rendelkezésre álló szociális segélykeret összegéből a temetési segély kerete megközelítőleg felhasználásra került. A szervezeti egységek kezelésében lévő szociális segélyek vonatkozásában egy jelentősebb összeg nem került felhasználásra, melyre felhívjuk a jövőre nézve az üzemi

tanácsok figyelmét, hogy ezen keret nem vihető át a következő évre. A nagycsaládosok év végi támogatására elkülönített összeg a munkavállalók nyilatkozatának leadása után a december havi bérfizetési napon 129 fő munkavállaló (580 gyermeke) részére került kifizetésre.

A **MÁV Zrt.** vonatkozásában a szociális segély és a munkabérelőleg kifizetése – a szervezeti egységek részére történő 2020. évi operatív tervkiadás előtt – csak az alábbi jogcímen és mértékben lehetséges.

– Szociális segély tekintetében, csak és kizárólag a Temetési segély fizethető.

– Munkabérelőleg – a 2020. évi terv kiadásáig –, a szervezeti egységre vonatkozóan kizárólag a 2019. I. negyedévi keretösszeg erejéig fizethető.

A fentiekre való tekintettel a temetési segélyek és munkabérelőlegek, a hatályos Kollektív Szerződés rendelkezései alapján fizethetők.

Különféléken belül az SZJA törvény alapján az IC kártya használatának szabályairól és annak dokumentálásáról egyeztetett a testület. A következő KÜT ülés időpontja: 2020. február 18.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

Változások a közigazgatási és munkaügyi perekben 2020. április 1-től

2020. március 31. napjával jogszabályi változás folytán megszűnnek a közigazgatási és munkaügyi bíróságok (KMB-k).

A közigazgatási perekben 2020. április 1. napjától elsőfokon nyolc törvényszék (Fővárosi Törvényszék, Budapest Környéki Törvényszék, Debreceni Törvényszék, Győri Törvényszék, Miskolci Törvényszék, Pécsi Törvényszék, Szegedi Törvényszék és a Veszprémi Törvényszék) jár el regionális illetékességgel, ezt az alábbi térkép szemlélteti.

A Fővárosi Törvényszék kizárólagos illetékességi körébe tartoznak majd azok az ügyek, amelyek korábban a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság kizárólagos illetékességébe tartoztak, így pl. a vízum és hontalansági ügyek.

A közigazgatási bírósági ügyekben másodfokon fellebbezési, illetve felülvizsgálati eljárásban a Kúria jár el. A Kúria kivételes esetben első és kizárólagos fórumként is eljár, például a gyűlekezési ügyekben.

A munkaügyi bírósági ügyekben első fokon az illetékes törvényszékek, másodfokon fellebbezési eljárásban az ítélőtáblák, míg a felülvizsgálati eljárásban a Kúria jár el. A munkavállalók számára kedvező új rendelkezés, hogy

a munkáltató felperes a pert kizárólag a munkavállaló (alperes) belföldi lakóhelye, ennek hiányában a belföldi tartózkodási helye szerinti bíróság előtt indíthatja meg. Munkaügyi perben továbbra sincs helye illetékességi kikötésnek.

Kiemelendő, hogy a törvényszékek csak 2020. április 1-től járnak el, ezért mind papír alapú, mind elektronikus kapcsolattartás esetén a KMB-knek címezve lehet előterjesz-

teni 2020. március 31-ig a keresetlevelet, míg ezt követően az illetékes törvényszékeknek kell címezni. A KMB-k megszűnésével a benyújtott keresetleveleket, a folyamatban lévő közigazgatási és munkaügyi ügyeket megküldik a törvényszékeknek.

Az ügyfelek az őket érintő változásról egyedi tájékoztatást is kapnak majd.

(<https://birosag.hu/birek/>)

TÉRKÉPES TÁJÉKOZTATÓ A REGIONÁLIS ILLETÉKESSÉGGEL ELJÁRÓ TÖRVÉNYSZÉKEK TERÜLETI

ILLETÉKESSÉGÉRŐL





„Magunknak is célokat kell megfogalmazni!”

Évtizedek óta tölt be vezetői pozíciót a vasútnál.

Szakmai pályafutása elejétől személy-ügyi-munkaügyi vezető, osztályvezető-helyettes, projektvezető, szaktanácsadó, osztályvezető, folyamatmenedzsment-vezető, igazgatói pozíciókat látott el. Elismert szakember, aki tudja a választ a kérdésre: hogyan alakul ma a HR működése a vasúttársaságnál?

Dorozsmai Éva humán erőforrás-vezérigazgatóhelyetttel beszélgettünk.

Hogyan látja a humán erőforrás-terület alakulását, fejlődését a vasútnál?

A humán erőforrás-menedzsment az elmúlt 20 évben óriási változásokon ment keresztül. Munkaügyi-személyügyi-ből, HR-menedzsment lett, de a jelentős változás nem az elnevezésében, hanem a tevékenység átalakulásában, kibővülésében van. Régen leginkább a személyes adatok nyilvántartása, felvételek, képzések szervezése, juttatások tervezése és ehhez kapcsolódó pénzügyi keretek betartása, munkajogi teendők, társadalombiztosítási feladatok elvégzése volt a feladat. A felgyorsult gazdasági változások, a piacgazdaság, a körülvevő munkaerőpiac, a globalizáció, azaz a külső hatások megkövetelték az átalakulást. Ahogyan a vasút szervezete teljesen átalakult a nemzetközi és belföldi külső hatások, az ország fejlesztési stratégiái és jogszabályi tényezők eredményeképpen, úgy a HR is ma már lényegesen nagyobb szerepet vállal a társaság működtetésében.

Mi a feladata ma a HR-nek a vállalatcsoport működésében?

Egy vállalat működését döntően meghatározza a megfelelő tudással, képességgel rendelkező munkaerő. Ennek biztosítása az alapvető feladata a HR-nek. Ehhez minden szaktudást fel kell használni. A mai munkaerőpiacon óriási verseny van a munkaerőért. Nemcsak nálunk okoz ez problémát, hanem minden vállalatnál, legyen az állami, multi, de Európa-szerte minden HR-vezetőtől ezt hallom. Milyen helyzet is van? A munkaerő-kereslet és -kínálat nem egy helyen van jelen a vasúton, alacsony a mobilitási szándék, a megkeresett munkaerő nem megfelelő szaktudással rendelkezik. A munkaerőpiaci körülmények ebben az évben sem fognak jelentősen változni. A toborzás, beillesztés, képzés igazi kihívás. Munkatársaim megtervezett programok alapján próbálják megszerezni a munkaerőt. Saját szervezésű és külső állásbörzéken, interneten, de használjuk a pályaudvarok hangosbemondóit, a motorvonatok kijelzőit, a média minden területét. Vissza is mérjük a hatásokat a jelentkezők számával, s így haladunk tovább. Nagy siker a „munkavállalói ajánlási program” hiszen felelősséget kell vállalnunk az ajánlottért, de meg is jutalmaznak érte. És még mi a

legfontosabb teendők: mint ahogy a teljes vasúti szakmának, úgy a HR-nek is fel kell készülni a piacnyitásra.

Melyek lesznek az idei év legfontosabb elvégzendő HR-feladatai?

Foglalkoztatáspolitikai szempontból azt mondom, a versenyképes bérezés kialakítása, teljesítményértékelés, toborzás, képzési rendszer újabb kihívásainak való megfelelés, digitalizáció, életpályamodellek, munkavállalói élmények, az employer branding, munkamagánélet egyensúlyának biztosítása. Nagyon fontos, hogy kiemelt bérezéshez példát kell mutatnunk, amihez kiváló teljesítmény tartozik. Ha egyre több állomás újul meg és a személyzet utasbarát, ha nem késnek a vonatok és mindenki azon dolgozik, hogy a lehető legjobb tudása szerint oldja meg a kialakult helyzeteket, ha igazán szolgáltató minőségi munkavégzéssel, azaz ha a vasúti szolgáltatási színvonal emelkedik, akkor a béreknek is emelkedniük kell. Ehhez azonban a teljesítményértékelésnek is kapcsolódnia kell. Mindenki elvárja, hogy a főnöke értékelje a munkáját. Mondja el, mi a jó és mi a rossz, hogyan fejlődjön tovább, mit változtasson meg. Akármilyen sokan vagyunk, ez minden vezetőnek alapvető feladata. Fontos a munkakörnyezetünk modernizálása, a munkakörülmények javítása, de mellette tradícióink ápolása is.

Magunknak is célokat kell megfogalmazni. Én például egyben mindenképp szeretnék fejlődni, változtatni. Az ország egész területén ellátjuk feladatainkat, de arra, hogy mindenki találkozzak, nagyon kevés idő jut az év során. A személyes egyeztetésekre pedig, bármilyen digitalizált világot élünk, szükség van. Ezért szeretném újra elkezdeni végigjárni a területet igazgatóságokként. Az is fontos, hogy a sok feladattól ne azt érezzük, egyiket sem tudom megoldani. Én mindennap megtervezem a napi tennivalóimat, meghatározom az 5 legfontosabbat, és a legnehezebbel kezdek. Ezt mindenkinek javasolom, sokkal könnyebben lehet előrehaladni a munkában. Persze nagyszerű csapat vesz körül, magasan képzett, a hivatásuk maximális ellátását alapértéknek tekintő munkatársak. Ez is egy lényeges körülmény, vezetőként azt gondolom, hogy az irányításunk alatt mindenkinek – abban a speciális tudásban, amit képvisel – többet, mélyreha-

tóbban kell tudnia, mint magának a vezetőnek, akkor lesz sikeres együtt a csapat.

„HA A VASÚTI SZOLGÁLTATÁSI SZÍN-VONAL EMELKEDIK, AKKOR A BÉREKNEK IS EMELKEDNIÜK KELL”

Milyen alapvető elvárásokat tud megfogalmazni a leányvállalatok HR-irányításai felé?

A leányvállalatok HR-irányításával rendszeres a kapcsolat, és nemcsak a formalizált HR-bizottsági üléseken, hanem kéthetente biztosan találkozok valamennyi vezetővel. Amikor pedig csoportszintű feladataink vannak, például egy bérfejlesztés, napi szinten értekezünk.

Minden HR-vezető megállná a helyét bármely más külső vállalat élén, nagy tapasztalattal, szaktudással rendelkeznek. Ami a legfontosabb: minden vállalatnak megvan a maga specialitása, tehát szükséges és kell is, hogy önálló akciókat, programokat dolgozzanak ki. Van egy alapérdek, ami a teljes vállalatcsoport működés elősegítése. Ez azt jelenti, nem lehetünk egymásnak konkurenciái, a tudásunkat, a legjobb megoldásokat meg kell osztanunk, egymást segíteni kell. Erre az egyik legjobb példa a munkakör-értékelési projekt, amiben a leányvállalatokkal egységesen újragondoltuk a munkaköröket, természetesen a szakmával együtt, szintetizáltuk, összevontuk, kibővítettük a tartalmukat. Ebben az érdekképviseletek is aktívan részt vettek, nagyon fontos, hogy nem mint külső kritikusok, hanem mint szakértők osztották meg a véleményüket. Óriási feladat majd 38.000 munkavállalót egységes elvek alapján kategorizálni. A projekt eredményeként 1300 beazonosított munkakörből mintegy 1000 lett.

A másik ilyen nagy sikernek tartjuk azt a közös munkát, amit a Képzési Rendelet módosításáért tettünk meg együttesen. Elértük, hogy ettől az évtől vasúttársasági vizsgáztatási hatáskörbe kerül 60 munkakör (pl.: kocsirendező, vontatási telepi rendező, mozdonyfelvigyázó egyszerűsített forgalmi tolatásvezetői, erőáramú szolgálati, távközlési, jelzőőr...). Megszűnik a hatósági vizsgáztatás további 16 munkakörben (pl.: forgalmi főmérnök, fordítókorong-kezelő, műszaki irányító, sorompókezelő...).

Ön kiváló kapcsolatokat ápol az érdekképviselésekkel. Milyen tennivalóink vannak ezen a területen az idei évben?

Az érdekképviselésekkel – bármilyen furcsán hangzik is – azonosak a céljaink. Megfelelő bérezés, megfelelő munkakörülmények, megbecsült emberek. Az érdekképviselések ugyanúgy átalakultak az elmúlt években. Ma már nem a harc jellemzi a munkaügyi kapcsolatokat, hanem az együttműködés. Minden szakszervezeti elnök tudja, badarság azt képzelni, hogy bárki is foglalkozik velünk, ha csak azt mondjuk, márpedig 20% béremelést kérünk, vagy mindenki kapjon egy lakást. Meggyőzni a tulajdonosunkat kizárólag megalapozott közgazdasági számításokkal és azzal lehet, hogy bemutatjuk, fejlődik a vasúti szolgáltatás, szükség van ránk! Aki nem így gondolkodik, csak ámtítja a munkatársakat. Az idei bérfejlesztésre készülve azt kértem, tartsanak prezentációt a legjobb ismereteik szerint, mi lenne megfelelő a vasutasoknak, ismerte az átlagbéreket, a foglalkoztatáspolitikai tényezőket. Adjanak javaslatot a béren kívüli juttatások, a Kollektív Szerződés átalakítására. Sok jó javaslat hangzott el, melyet felhasználunk a tulajdonosunk felé megtett előterjesztésben. De ki tudom emelni azt is, hogy együttesen döntöttünk fejpályaudvari, regionális, versenypiaci bérezésről, ami azt jelenti, hogy pontosan tisztában vannak a munkaerőpiaci helyzettel. Az idei év nagy feladata olyan következő 3 éves tervet előkészíteni, amely megalapozza a MÁV munkaerő-ellátását, a szervezeti kultúra változását, és olyan foglalkoztatáspolitikai megállapodást kötni, amely figyelembe veszi a fejlesztéseket a vasúton, továbbra is biztosítja a munkabékét, és min-

denki, aki becsületesen végzi a munkáját, biztonságban lehet.

Hogyan látja ma egy vasutas munkavállaló helyzetét?

Az utóbbi három évben nagymértékben növekedtek a bérek a vasúton. Például 2016-ról 2019-re a forgalmi szolgálattevők átlagbére 285 950 Ft-ról 401 055-re emelkedett, azaz 40,3%-kal nőtt, a felsővezeték-szerelők átlagbére 218 054 Ft-ról 352 648 Ft-ra, azaz 61,7%-kal, a jegyvizsgálók átlagbére 249 596 Ft-ról 413 776 Ft-ra, azaz 65,8%-kal, a HÉV vasúti járművezetők átlagbére 344 441 Ft-ról 533 815 Ft-ra emelkedett, azaz 55%-kal nőtt az utóbbi 3 év alatt. Sajnos, van egy olyan, bizony nem túl magas képzettséggel rendelkező munkatársi réteg, aminek tagjai néhány ezer forintért azonnal továbbállnak másik munkahelyre. Aztán sokan megbánják, sokan visszajönnek, mert a munka világába kikerülve jönnek rá, hogy olyan komplex juttatási csomag, mint ami nálunk van, csak kevés helyen létezik. A biztos, adózott jövedelem, a Kollektív Szerződés által nyújtott bérpolitika, a béren kívüli juttatások, a nyugdíjpénztári hozzájárulás, az egészségügyi ellátás, a tanulási lehetőségek, a gyermekeknek nyújtott táborozás, a segélyek mind a munkavállalók jobb megélhetéséért vannak. Nemrég beszélgettem a Vasutas Nyugdíjpénztár ügyvezetőjével, aki elmondta, hogy milyen nagy öröm, amikor a nyugdíjba vonuló vasutasok szembesülnek azzal, hogy mennyi pénz is van a számlájukon. Nem is gondolják, hogy 3-4 millió forintot is összegyűjtöttek a vállalati hozzájárulásokból.

Az utánpótlás kérdése általános probléma ma a vállalatoknál. Milyen le-

hetőségeink vannak ezen a területen?

Iskolarendszerű képzésben 474-en vesznek részt jelenleg 14 szakgimnáziumban. A szakképzési rendszer átalakításától azt reméljük, hogy többen fogják a vasutas szakmákat választani. Persze ezért sokat teszünk is. Nincs olyan hónap, hogy ne vegyünk részt pályaaorientációs rendezvényen. A szakmával együtt járjuk az egész országban az általános iskolákat, középiskolákat. A képzettséggel nem rendelkezők a Baross Gábor Oktatási Központban tanulnak. Tavaly 1860 tanfolyamot bonyolítottak le 23 626 résztvevővel. Ami nagyon fontos, hogy a hatósági tanfolyamok eredményessége 87%-os lett. A felsőfokú oktatásban 9 egyetemmel van együttműködési megállapodásunk, jelenleg 54-en vesznek részt a Pályakezdő Diplomás Programunkban. Duális képzést és ösztöndíjprogramot is indítottunk.

Ön munkája mellett egy neves társadalmi tisztséget is betölt: 2006-tól a MÁV Gyermekvasutasokért Alapítvány Felügyelő Bizottság tagja. Mit jelent az életében a Gyermekvasút?

A Gyermekvasút kiemelt szerepet játszik az életben. 2018-ban az a megtisztelő felkérés is ért, hogy én avathattam a fogadalmat tevőket. Évente egyre többen jelentkeznek gyermekvasutasnak, átlagosan 200 fő. A kis vasutasok határtalan szorgalommal és példaértékű kitartással végzik munkájukat. Olyan kompetenciákat sajátíthatnak itt el, amit az egész életükben használhatnak: egymás iránti felelősségvállalás, szabálykövetés, pontosság, lojalitás, csapatmunka. Felbecsülhetetlen a pedagógiai értéke.

VASUTAS MAGAZIN
MÁV KIG



Mikor indult a MÁV-csoportnál a Munkavállalói Ajánlási Program és hogyan működik?

A Munkavállalói Ajánlási Program (MAP) 2017 júliusában indult. A programot a – hagyományos toborzási módszerek mellett – a MÁV, MÁV-START, MÁV Szolgáltató Központ, MÁV FKG, MÁV-HÉV működteti.

A MAP lényege, hogy a meghirdetett munkakörök betöltésére munkatársaink tapasztalatára támaszkodva keressünk új jelentkezőket a meghirdetett és az ajánlási

A Munkavállalói Ajánlási Program sikerei

Interjú Kovács Tamás humánerőforrás-gazdálkodási igazgatóval

programba bevont állásokba, hiszen ők ismerik a legjobban a szervezetet, a munkahelyi elvárásokat, körülményeket. Az ajánlott jelöltek a többi pályázóval azonos módon vesznek részt a kiválasztási folyamatban, de ha az így ajánlott ismerős, barát, rokon felvételt nyer a meghirdetett munkakörbe, próbaideje lejártá után az őt ajánló munkatársunk bruttó 35 000 Ft juttatásban részesül. További bruttó 40 000 Ft ajánlási díj jár, ha az ajánlott munkavállaló munkaviszonya a felvételt követő egy év múlva is fennáll, azaz összesen bruttó 75 000 Ft-ot érhet egy sikeres ajánlás. 2020. évben ez az összeg 50-50 ezer Ft-ra emelkedik, azaz bruttó 100 000 Ft ajánlási „bónuszt” kaphat a sikeres ajánló.

Mi a feltétele a programban való részvételnek?

Azt, hogy melyik meghirdetett munkakör vesz részt az ajánlási programban, a vállalatok maguk döntenek el. Az álláshirdetés jelentkezési felületén ez egyértelműen kiderül abból, hogy megjelenik-e a munkavállalói ajánlási programra vonatkozó kérdés.

Ahhoz, hogy az ajánló az ajánlási programba bekerülhessen, az szükséges, hogy az ajánlott jelölt az állásra történő jelentkezés során a jelentkezési felületen, az önéletrajza feltöltése mellett jelölje meg, hogy munkavállalói ajánlással jelentkezik, és adja meg az ajánlója nevét.

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

Az ajánló munkatársnak pedig csupán egy kitöltött ajánlószelvényt kell eljuttatnia az adott munkakörrel felvilágosítást adó – a felhívásban/hirdetésben megjelölt – humán munkatárshoz, legkésőbb az ajánlott jelölt jelentkezését követő 10. napig. Az ajánlási szelvény elérhető a humán ügyfélszolgálati irodákban, a humán partner kollégáknál, és az internetről is letölthető a <https://www.mavcsoport.hu/mav-csoport/munkavallaloi-ajanlasi-program> oldalról. Ugyanezen az oldalon részletes tájékoztatás is elérhető a programról, az abban való részvétel feltételeiről.

Van átjárhatóság az ajánlásban a MÁV vállalatok között?

Jelenleg még mindenki csak a saját vállalatához ajánlott új munkatárs után részesülhet a juttatásban, de az érintett leányvállalatok szakembereivel már azon dolgozunk, hogy az idei évben lehetővé tegyük, hogy a programban részt vevő társaságoknál az ajánlási program „átjárható” legyen, azaz például a MÁV munkavállalója a MÁV-START-hoz történt sikeres ajánlás után is részesülhessen a juttatásban.

Mennyire sikeres a MAP? Hány munkavállaló élt az ajánlás lehetőségeivel, illetve hány új munkavállaló dol-

gozik a MÁV-csoportnál a programnak köszönhetően?

A munkavállalói ajánlás egy nagyon hatékony toborzási csatorna. Néhány adat az eddigi eredményekről: eddig összesen a program keretében több mint 1800 ajánlás érkezett, s az ajánlott személyekből 720-at vettünk fel, mintegy 130 jelölt esetében pedig még folyamatban van a kiválasztás. Azt gondolom, ez nagyon jó arány, és a számok azt mutatják, hogy az így felvett kollégák lemorzsolódása is jóval alacsonyabb a hagyományos toborzás útján felvettekénél.

VASUTAS MAGAZIN
Szabó Bálint

Mi az INNOMÁV?

A Humán erőforrás vezérigazgató-helyettes szervezet 2018-ban elindított kezdeményezése 2020-ban is folytatódik. Egy hagyomány folytatása, amelynek célja az újító javaslatok megismerése és megvalósítása, amelyek a MÁV-cégcsoport működését támogatják.

Az INNOMÁV 2020 munkavállalói ötletpályázathoz az idei évben csatlakozik a MÁV-START, a MÁV SZK, és a MÁV FKG is. A munkatársak a saját vállalatuk felületén adhatják be innovációs pályázataikat. Első körben minden vállalat saját döntőt szervez.

A vállalati döntők után kerül megrendezésre az első **Innovációs Gála**, amelyen a vállalatok legjobbjai – az 1-3. helyezést elért csapatok – vesznek részt. A Gálán a csapatok a leginnovatívabb megoldásaikat a vállalatok felsővezetői, az Innovációs és Technológiai Minisztérium, egyetemek és vasútszakmai területek képviselői számára mutathatják be.

Hogyan épül fel az INNOMÁV?

Az INNOMÁV2020 felépítése minden vállalat esetében hasonló, és a következő leírás szerinti többfordulós rendszerben fog működni. Minden vállalatnak saját Intranetes INNOMÁV oldala van, amelyet csak a saját munkatársai érnek el.

I. forduló: Először a csapatok regisztrációját és a javaslatok rövid bemutatását várják a szervezők – ezt mártól, **2020. február 10-től legkésőbb február 24-ig tehetitek meg a csapatok.** A benyújtott pályázatokat a szakterületek szakmai támogatói értékelik, és ők döntenek a csapat továbbjutásáról a második fordulóra.

II. forduló: Itt a csapatoknak az innovatív javaslatuk részletes kidolgozását, a pályázatuk célját és hatását kell bemutatniuk a szakmai bírálók felé. A bírálók a legjobb 10 pályázatot juttatják tovább a harmadik fordulóra, a döntőbe.

INNOMÁV 2020

**2020. február 10-én,
hétfőn elindul az idei
INNOMÁV!**

III. forduló: A döntőbe bejutó csapatoknak egy prezentáció keretében kell ismertetniük az elképzeléseiket a szakterületek vezetőiből álló zsűri és a meghívott vendégek előtt.

A fordulók és a teljes folyamat időzítését megtaláljátok a vállalatok INNOMÁV felületén, a „Fontos időpontok” menüpont alatt.

Az 1–3. helyezett csapat tagjai pénzjutalomban is részesülnek.

Mire van szükség a pályázáshoz?

Ahhoz, hogy részt vehessetek az INNOMÁV pályázatban, az innovatív javaslatokon túl az alábbiak szükségesek:

- legyenek a pályázatban résztvevő valamelyik MÁV-vállalat munkatársa;
- a munkaköri besorolásotok (MMK) ne érje el a 18-as szintet;
- alakítsatok egy csapatot, vagy csatlakozzatok egy induló csapathoz (létszám 2-4 fő);
- a csapat legalább egy tagja rendelkezzen az adott MÁV-vállalathoz tartozó e-mail-címmel.

Az INNOMÁV részletes pályázati kiírását, jogi feltételeit és adatvédelmi tájékoztatóját keressétek a vállalatotok INNOMÁV 2020 oldalán a „Tájékoztatók” menüpont alatt.

Mit várunk Tőletek?

Innovatív megoldásokat. Olyan újító folyamatokat, megoldásokat, szolgáltatásokat vagy technológiai fejlesztéseket, amelyek megvalósíthatóak vagy tervezhetőek a jövőbeni projekteken.

A beérkező javaslatok lehetséges befogadó területeit és az innovációs kihívás megfogalmazását megtaláljátok a vállalatotok SharePoint oldalán az „Innovációs kihívások” menüpont alatt.

FONTOS

Az INNOMÁV részletes pályázati kiírása, az innovációs kihívás, a jogi feltételek, az adatvédelmi tájékoztató vállalatunként változhat, ezért kérünk minden pályázó csapatot, hogy a saját vállalatához tartozó linken keresztül érje el az INNOMÁV 2020 felületét, és az ott szereplő feltételek alapján vegyen részt a pályázatban.

JELENTKEZÉSETEKET ITT VÁRJUK:

– a MÁV Zrt. csapatai itt jelentkezhetnek: <https://intranet.mav.hu/e/otlet/innomav/mav>

– a MÁV-START csapatai itt jelentkezhetnek: <https://intranet.mav.hu/e/otlet/innomav/start>

– a MÁV SZK csapatai itt jelentkezhetnek: <https://intranet.mav.hu/e/otlet/innomav/szk>

– a MÁV FKG csapatai itt jelentkezhetnek: <https://intranet.mav.hu/e/otlet/innomav/fkg>

Szóval, ha megvan a csapat, van egy innovatív megoldásotok, és éreztek magatokban elég rátermettséget, kitartást és kreativitást, hogy kidolgozzátok, akkor vágjatok bele!

További információ:

www.mavcsoport.hu/innomav-2020

INNOMÁV 2020 csapata

JOGESETEK

(Kúria Mfv. 10.057/2019/6. Munkaügyben hozott határozat)

A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság ítélete:

A Kúria a Győri Törvényszék 2.Mf.20.331/2018/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Magyar Államnak felhívásra 50.000.- (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

INDOKOLÁS

A TÉNYÁLLÁS

[1] A felperes 2013. június 3-tól 2017. március 31-ig állt munkaviszonyban az alperesnél, 2015. január 27-től AHM területvezető munkakörben dolgozott.

[2] A felperes 2015. augusztus 11-én átadási jegyzőkönyv alapján sérülésmentesen vette át használatra az alperestől az ... forgalmi rendszámú VW Jetta típusú személygépkocsit. Az átadási jegyzőkönyvben foglalt nyilatkozat szerint „a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a jelen nyilatkozatában foglaltak, továbbá a mindenkor érvényben lévő céges gépkocsihasználatról és kártérítési eljárásról kapcsolatos szabályzatok megsértése, kötelezettségek elmulasztása esetén a munkáltató jogosult a munkavállaló kizárólagos gépkocsihasználatát haladéktalanul visszavonni. A munkavállaló kijelenti, hogy a mindenkor érvényben lévő céges gépkocsihasználatról és kártérítési eljárással kapcsolatos belső szabályzatokat az átvétel időpontjában megismerte és az előírásokat a gépkocsi használata során betartja.”

[3] A gépkocsi használatát K.S.H. üzemvezető szóbeli utasítása alapján a felperes több alkalommal használatra átadta K.Zs. és Ny.G. alperesi munkavállalók részére. A gépkocsi 2017. március 31-ei leadásakor a jegyzőkönyvben rögzítettek szerint a gépkocsin több sérülés (hátsó/első lökhárító leütés, bal ajtó horpadás) volt, amelyek ismeretlen okból keletkeztek.

[4] Az alperes 2017. június 16-án a 2017/325/JOG számon fizetési felszólítást bocsátott ki a felperessel szemben, amelyben a használt gépkocsi sérülésével összefüggésben 179.308.- kár megtérítésére kötelezte a felperest.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[5] A felperes a keresetében a fizetési felszólítás hatályon kívül helyezését arra hivatkozással kérte, hogy a gépkocsi nem állt kizárólagos használatában, azt más alperesi munkavállalók is használták.

[6] Az alperes az ellenkérelmében

a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint a gépjárművet a felperes kizárólagos használatra kapta és amennyiben azt a gépjárműhasználatra vonatkozó szabályozás ellenére átadta másnak, az a terhére esik.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[7] A Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 6.M.330/2017/27. számú ítéletével az alperes által kibocsátott 2017/325/JOG számú 2017. június 16-án kelt fizetési felszólítását hatályon kívül helyezte és az alperest 40.000.- forint perköltség megfizetésére kötelezte. Az elsőfokú bíróság elsődlegesen a megőrzési felelősség feltételének fennállását vizsgálta. Álláspontja szerint a perben nem volt vitatott, hogy a felperes a perrel érintett gépkocsit használta, azt sérülésmentesen vette át, továbbá hogy a gépjármű visszaadásakor azon sérülések voltak. A meghallgatott tanúk - B.Z., K.S.H., K.Zs. - vallomásai azonban igazolták, hogy a felperesen kívül a gépkocsit más munkavállalók is használták, amely kizárja a megőrzési felelősség megállapíthatóságát. A kizárólagos használat megállapításához ugyanis nem elegendő, hogy a munkáltató ezzel a cézzel adja át a dolgot a munkavállalónak, hanem az is szükséges, hogy a munkavállalói használat során a tényleges kizárólagosság is megvalósuljon. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a megőrzési felelősség megállapítását a használat átengedésének ténye abban az esetben nem zárja ki, ha az előírás ellenére a munkavállalónak felróhatóan történik. E körben a felperes hivatkozásával szemben értékelési körébe vonta az alperes gépkocsihasználatra vonatkozó szabályzatát, amelynek megismeréséről a gépkocsi átvételekor nyilatkozott. A meghallgatott tanúvallomások azonban alátámasztották, hogy a felperes az általa használt gépkocsit felettse, K.S.H. üzemvezető utasítására engedte át más munkavállalóknak, amely a munkáltató érdekkörében felmerült utasításnak minősül, ekként kizárja megőrzési felelősség megállapításához szükséges kizárólagos használat fennálltát.

[8] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint miután a sérülés tényén kívül annak keletkezési ideje, pontos oka és bekövetkezésének időpontja nem volt meghatározható, nem volt megállapítható, hogy az a felperes felróható magatartásával okozati összefüggésben keletkezett, ezért az alperes másodlagos, az általános munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó hivatkozása is megalapozatlan volt. Önmagában a bejelentés elmulasztásának tényét a munkavállaló felróható magatartásaként nem lehetett értékelni.

[9] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Győri Törvényszék a 2.Mf.20.331/2018/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Álláspontja szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 180. §-a kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes a járművet nem kizárólagosan használta, azt utasításra más munkavállalók részére adta át. Utalt arra, hogy a perben becsatolt szabályzat sem támasztja alá az alperes utasítás kapcsán kifejtett álláspontját, mert annak 3.3 pontja kizárólag a vállalattal munkaviszonyban nem álló személyek tekintetében ad eligazítást, amikor lehetővé teszi az átengedést az ügyvezető írásbeli hozzájárulásával. A szabályzat az ügyvezetővel kötött megállapodást kívánja meg a gépkocsi vezetéséhez, amelyre a perbeli esetben ugyan nem került sor, de nem szabályozza azt az esetet, ha a munkáltató más munkavállalójának szükséges a gépkocsihasználat és az átengedésre a munkavállalót egyébként utasításadási joggal rendelkező felettse utasítja.

[10] A másodfokú bíróság az igény elbírálása kapcsán figyelembe vette az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontját, valamint az 52. § (1) bekezdés c) pontját is, amelyek a munkáltatói utasítás végrehajtásáról rendelkeztek. Rámutatott arra, hogy e körben nem irányadó az Mt. 20. §-ának rendelkezése, amely nem a munkavégzés során érvényesülő utasításadási jogot, hanem a munkáltató képviselőjét, ennek kapcsán a nyilatkozatok megtételét szabályozza. Minthogy a perbeli esetben a felperes felettse, K.S.H. a felperes irányában utasításadására jogosult személy volt és a felperes bizonyítottan az ő felszólítására engedte át a gépkocsi használatát, a megőrzési felelősség feltételei nem álltak fenn.

[11] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perbeli esetben az Mt. 54. §-a szerinti utasítás megtagadásának jogszabályi feltételei sem valósultak meg.

[12] A törvényszék az Mt. 179. §-a körében is osztotta az elsőfokú bíróság ítéletének indoklását, vagyis azt, hogy az ismeretlen helyen, módon és időben keletkezett kár megtérítésére a felperes nem volt köteles.

A felülvizsgálati kérelem

[13] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében az első- és másodfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését, a felperes keresetének elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok azt helytállóan állapították meg,

(folytatás a 7. oldalról...)

hogy a felperes a perbeli gépjárművet az úgynevezett gépkocsi-használati szabályzat és az ahhoz tartozó magatartási kódex ismeretében vette át, továbbá, hogy a gépjármű átadására vonatkozó utasítást a felperes részére K.S.H. adta, azonban ezen tényekből helytelen következtetést vontak le. K.S.H. utasítása ugyanis joghatás kiváltására alkalmatlan, érvénytelen volt, amely a felperest nem kötelezte, ezért nincs olyan körülmény, amely a szabályzat és a kódex által tiltott átengedést kimentené.

[14] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjának előírása szerint a munkavállaló a munkáját a vonatkozó szabályok, előírások és utasítások alapján köteles végezni, ezért azt kellett vizsgálni, hogy ilyen utasítások és előírások kiadására az alperesnél ki volt jogosult. A munkaviszonyból, mint hierarchikus jogviszonyból eredően a munkáltatónak joga van a munkavállaló teljesítésének minőségét és tartalmát a munkajogviszony keretei között meghatározni, amelynek eszköze a munkáltató utasítási joga. Abban az esetben, amikor a munkáltató jogi személy, a munkáltatói jogokat az erre kijelölt természetes személy gyakorolja, aki tipikusan a jogi személy törvényes képviselője, korlátolt felelősségű társaság esetén az ügyvezető. Téves a törvényszék azon álláspontja, hogy utasítás adására nem csupán az ügyvezető, hanem a felettes is jogosult. Az Mt. utasításra vonatkozó 55. §-a és más jogi norma sem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint a felettest sui generis önálló, pusztán ezen tisztségen alapuló utasítási jog illetné meg. A felettes ugyanis a munkáltató egy másik munkavállalója, aki szintén a munkáltatóval áll munkaviszonyban, ilyen értelemben az utasított munkavállaló és a munkáltató jogviszonyához képest harmadik személynek minősül. A felettes csak akkor gyakorolhat utasítási jogot, ha a munkáltató az utasított munkavállaló vonatkozásában munkáltatói jogokat delegál. Nagyobb létszámú munkavállaló foglalkoztatása esetén bizonyos tartalmú utasítási jog a felettest is megilleti, ez azonban nem önálló, hanem származtatott jogosítvány, amely csak olyan terjedelemben gyakorolható, amelyre nézve az átruházás megtörtént. Mindezek alapján a törvényszék álláspontjával szemben a munkáltatói jogkör gyakorlása során a képviselőt szabályait kell alkalmazni, a képviselőt és az utasítási jog egymástól nem függetlenek, hanem szorosan összetartozóak.

[15] Az alperes felülvizsgálati érvelése szerint a jogerős ítélet a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 221. § (1) bekezdésébe ütközően nem adta annak kellő indokát, hogy K.S.H. utasításadási jogosultsága milyen terjedelmű volt. Az ítéletből nem lehet megállapítani, hogy milyen bizonyíték vagy jogi norma alapján állapította

meg, hogy K.S.H. jogosult volt a cégautó használata körében is utasítást adni. A szabályzat szerint a gépkocsihasználatot csak kivételes esetben lehet másnak átengedni, a perbeli esetben csak akkor, ha erre a felperes a munkáltatói joggal rendelkező személytől kap utasítást. Mindezek bizonyítása a felperest terhelte, amelynek nem tett eleget.

[16] Az alperes álláspontja szerint K.S.H. álképviselőként tett nyilatkozata az Mt. 20. § (3) bekezdésének első fordulata és 20. § (4) bekezdése alapján érvénytelen, mert azt az alperes nem hagyta jóvá. A felperesnek fel kellett ismerni, hogy a kódex és a szabályzat rendelkezéseitől eltérő, azzal ellentétesen kiadott utasítás a szervezet alacsonyabb fokán álló személytől származott, ezért a szabálytalanság miatt a jogkövetkezmény a felperest terhelte. Megjegyezte ugyanakkor, hogy a szabályzat előírásait K.S.H. is ismerte, annak előírásai az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja és 54. § (4) bekezdése alapján őt is kötötték, ezért utasítása az Mt. 27. § (1) bekezdése, illetve 15-17. §-ai alapján semmisség miatt érvénytelenek.

[17] Az alperes nem osztotta a jogerős ítélet Mt. 54. § (2) bekezdéséhez fűzött jogértelmezését sem, mert annak előírásából az következik, hogy a felperes K.S.H. jogszabályba ütköző utasítását meg is tagadhatta volna, az ránézve nem volt kötelező, ezért az Mt. 180. §-a szerinti felelősség alól sem mentesülhet.

[18] Álláspontja szerint az Mt. 179. §-án alapuló kártérítési felelősség körében a jogerős ítélet megalapozatlanul állapította meg, hogy a perbeli sérülések ismeretlen okból keletkeztek. A felperes a 22. sorszámú jegyzőkönyvben rögzített nyilatkozata alapján vélelmezte, hogy az egyik sérülést egy harmadik személy okozta, amelyről a felperest a társaság felé együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terhelte volna, amelynek során lehetőség lett volna a károsodás okának feltárására. Saját felróható magatartására, előnyök szerzése érdekében ezért a felperes nem hivatkozhatott.

A Kúria döntése és jogi indokai

[19] A **felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem megalapozott.**

[20] Az eljáró bíróságok a megőrzési felelősség Mt. 180. §-ában meghatározott feltételeit vizsgálva arra a megállapításra jutottak, hogy a perbeli esetben a felperes

kizárólagos használata nem valósult meg, mivel az utasításadásra jogosult felettes felszólítására a felperes a gépkocsi vezetését több alkalommal átengedte az alperes más munkavállalóinak. Az alperes érvelése szerint azonban K.S.H. nem minősült a munkáltató képviselőjének, így a szabályzattal ellentétes utasítása érvénytelen, amelynek végrehajtását a felperesnek meg kellett volna tagadnia.

[21] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében helytállóan hivatkozott arra, hogy az Mt. 20. § (1) bekezdése a munkáltatói jogkör gyakorlóját a munkáltató képviselőjeként határozza meg, továbbá előírja, hogy a jogosultsággal nem rendelkező személy joggyakorlása jóváhagyás hiányában érvénytelen. Az eljáró bíróságok ezért helytállóan vizsgálták K.S.H. utasításának jogszerűségét, mivel az érvénytelenségét az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint kizárja, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett a felettese jogosultságára (Mt. 20. § (3) bekezdés).

[22] A nagyobb létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében általános, hogy az alapvető munkáltatói jogkört - a munkaviszony létesítését és megszüntetését - meghaladóan, így a munkaviszony tartalmát jelentő munkafeladatok elvégzésére történő utasítás kiadására nem kizárólag a munkáltató képviselője, hanem az alsóbb szintű vezetők is jogosultsággal rendelkeznek, ekként biztosítva a zavartalan működést.

[23] A 2015-től üzemvezetői munkakört betöltő K.S.H. a felperes közvetlen felettese volt, ekként a munkavégzéshez szükséges operatív irányítás körében utasításadási joggal rendelkezett. A gépkocsihasználat átengedésére vonatkozóan megtett tanúvallomása szerint K.A., a munkáltatói jogkört gyakorló operatív igazgató utasítása volt az, hogy szükség esetén a személyes használatban lévő gépkocsit másik munkavállaló részére át kell adni, amely megerősítette a felperes 7. sorszámú jegyzőkönyvben tett azonos tartalmú nyilatkozatát. Az egybehangzó állításokat a meghallgatott K.A. sem tagadta, csupán arra hivatkozott, hogy ilyen utasítás kiadására nem emlékezik. Ebből következően a felperes az Mt. 20. § (3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően alappal következtethetett az üzemvezető gépkocsihasználatával kapcsolatos utasításadási jogosultságára.

[24] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében nem támadta a jogerős ítélet azon érvelését, mely szerint a felperes által aláírt, az alperesi társaságnál érvényben lévő szabályzat kizárólag a külső személyek általi használat körében írja elő az ügyvezető hozzájárulását, azonban az alperesi munkavállalók számára történő átengedést nem szabályozza, így a felperes és K.S.H. szabályzattal ellentétes munkavégzése nem állapítható meg.

A hó-nap vicce

– Móricka, mondj egy
téli gyümölcsöt!
– Síparadicsom.



[25] Mindezekből következően az eljárási bíróságok megalapozottan állapították meg a megőrzési felelősség kizárólagos használatra vonatkozó feltételének hiányát és jogszabálysértés nélkül voltak lekövetkeztetést a felperes mentesülésére.

[26] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul hivatkozott az Mt. 179. §-a szerinti általános munkavállalói kárfelelősségre fennállására is. Az Mt. 179. § (2) bekezdésének alapján ugyanis a tényállási elemek bizonyítása őt terhelte, amelynek a bíróságok helytálló értékelése szerint nem tett eleget, így a bizonyítás sikertelensége a Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a terhére esett. A rendelkezésre álló peradatok alapján nem lehetett meg-

állapítani, hogy a gépkocsin keletkezett sérülések milyen időpontban, kinek a használata során és milyen károkozásból eredhettek, ezért az sem igazolt, hogy ez a felperes gépkocsihasználata során történt. Önmagában a kár bejelentésének elmulasztása, vagyis az együttműködési kötelezettség megszegése nem bizonyítja, hogy a bekövetkezett kár a felperes tevékenységével okozati összefüggésben keletkezett, mert ehhez szükség lett volna a károkozás időpontjának és a károkozó személyének tisztázására.

[27] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet jogszabálysértés hiányában a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[28] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.

[29] A felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján köteles megfizetni.

[30] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján a 2019. szeptember 18-án megtartott tárgyaláson bírálta el.

[31] Az ítélet elleni felülvizsgálatot a Pp. 271. § (1) bekezdés e) pontja zárja ki.

Budapest, 2019. szeptember 18.

hívás!

A gyorsabb és rugalmasabb ügyintézés érdekében ismételten közöljük a tisztségviselőink – közvetlen! – telefonszámain és e-mail címeket:

KÖZPONTI TELEFONSZÁMAINK:

Dr. Laboda József	elnök	01+81-95	E-mail cím: labodaj@pvdsz.hu
Bátori István	érdekvédelmi alelnök	01+45-86	E-mail cím: batorii@pvdsz.hu
Nagy Miklós	szervezési alelnök	01+11-69	E-mail cím: nagym@pvdsz.hu
Szentgyörgyi Mihály	PML alelnök	(fax/üz.rögz.) 01+86-52	E-mail cím: szentgyorgyim@pvdsz.hu
Hegedűs István	TEB alelnök	02+10-98 és 01+46-29	
Ripszki József	Forgalmi alelnök	03+13-11	E-mail: ripszkij@pvdsz.hu
Furulyás Róbert	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	E-mail: furo72@gmail.com
Káré István	TEB szakági választmányi ügyvezető	mobil: 30/364-0803	E-mail cím: karei@pvdsz.hu
Vas István	PML szakági választmányi ügyvezető	mobil: 30/455-9360	E-mail cím: vasim955@gmail.com
Mezei Vera	forgalmi szakági választmányi ügyvezető	05+11-78	E-mail: mezeiv@pvdsz.hu
Fehérné Ragcsák Andrea	irodavezető (üzemi tel./fax/üz.rögz.)	01+81-94	E-mail cím: ragcsaka@pvdsz.hu
városi automata fax: 06+1-273-1335		városi fax/üzenetrögzítő: 06+1-511-8194	
E-mail cím: pvdsz@pvdsz.hu vagy info@pvdsz.hu			

TERÜLETI KÉPVISELŐK TELEFONSZÁMAI:

Budapest	Fajka János (PML)	02+23-82 mobil: 30/279-9671	fax/üz.rögz: 02+22-62 e-mail: szmhatvan@mavrt.hu
	Káré István (TEB)	mobil: 30/364-0803	e-mail cím: karei@pvdsz.hu
	Pintér Miklós (Forg.)	06-22/410-021 fax:	06-22/410-021
Debrecen:	Dobos Bertalan (Forg.)	03+79-33	fax: 03+79-30
	Papp Zoltán (PML)	03+42-01 mobil: 30/455-7551	fax/üz.rögz: 03+42-15 e-mail: railman68@gmail.com
Miskolc	Mertinkó Róbert (PML)	04+22-88 mobil: 30/414-8053	fax/üz.rögz: 04+22-88 e-mail: nyekladhazafpm@mavrt.hu
	Szemán Dénes (TEB)	04+11-96	fax.: 04+11-96
	Prodán Ilona (Forg.)	04+20-05	fax: 04+20-51
Pécs	Furulyás Róbert (Forg.)		
	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	e-mail: furo72@gmail.com
	Ács János (TEB)	05+65-94	
	Fekete Zsolt (PML)	05+91-85	mobil: 30/738-2977 e-mail: feketeszolt@mav.hu
Szeged	Darányi Zoltán (PML)	06+52-88 mobil: 30/230-6481	fax: 06+52-55 e-mail: daranyi.zoltan@mav.hu
	Téglás István (Forg.)	06+42-43	fax: 06+42-43
	Seprenyi József (TEB)	06+30-49	fax: 06+30-96
Szombathely	Kamondi Miklós (Forg.) FEB tag	07+59-03	fax: 07+59-68 e-mail: kamondim@pvdsz.hu
	Süle István (PML)	07+66-45	mobil: 70/237-5497
	Gosztola Kálmán (TEB)	07+59-20	fax: 07+59-49
	Hanzmann Károly (GySEV)	07+79-85	fax: 07+79-85 e-mail: hanzmann.karoly@gysev.hu

KÖRUTAZÁSOK, ÜDÜLÉSEK - VONATTAL, AUTÓBUSSZAL, REPÜLŐVEL - 2020

Csehország/ Németország 	Hétvége Prágában és Drezdában 2020. április 24 -26. Részvételi díj: 54.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> Prága környéki *** 2 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos reggeli és menü vacsora
Olaszország 	„Még mindig Toszkána” 2020. június 03 - 07. Részvételi díj: 99.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> Hotel Reale*** 2 - 3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> félpanzió
Szlovénia 	Szlovénia tengerpartja és káprázatos tájai 2020. június 13 - 16. Részvételi díj: 75.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> Hotel Aquapark Zusterne *** 2 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Montenegró 	Montenegró tengerpart — Čanj a napfény partja 2020. július 14 - 23. Részvételi díj: 134.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> vonattal, 4 fős fekvőkocsiban Splitig, onnan autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> Hotel Adria Harmony*** 2 - 3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Bulgária 	Bolgár tengerparti üdülés — Napospart 2020. augusztus 03-10. Részvételi díj: 184.105 Ft/fő Ez a teljes részvételi díj, nincs egyéb illeték, járulékos költség ! <u>Utazás:</u> repülővel, Bulgarian Air charter járat, Budapestről <u>Elhelyezés:</u> Hotel Marlin Beach**** 2 ágyas szobák <u>Ellátás:</u> all inclusive
Horvátország 	Ünnepi hosszú hétvége a horvát tengerparton 2020. augusztus 20-23. Részvételi díj: 63.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> 2-3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos reggeli és menü vacsora
Albánia 	Albánia tengerparti üdülés — Durres 2020. aug. 25 - szept. 01. Részvételi díj: 204.225 Ft/fő Ez a teljes részvételi díj, nincs egyéb illeték, járulékos költség ! <u>Utazás:</u> repülővel, Ernest Airlines charter járat, Budapestről <u>Elhelyezés:</u> Hotel Leonardol**** 2 ágyas szobák <u>Ellátás:</u> all inclusive
Montenegró 	Tengerparti nyátutó Montenegróban — Sutomore 2020. szeptember 03-09. Részvételi díj: 74.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> vonattal, Belgrádtól 2 és 3 fős hálókocsiban <u>Elhelyezés:</u> Hotel Korali** 2 - 3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Törökország 	Törökország tengerpart — Alanya 2020. szeptember 11-18. Részvételi díj: 195.200 Ft/fő Ez a teljes részvételi díj, nincs egyéb illeték, járulékos költség ! <u>Utazás:</u> repülővel, Pegasus Airlines charter járat, Budapestről <u>Elhelyezés:</u> Hotel Kleopatra Remi**** 2 ágyas szobák <u>Ellátás:</u> all inclusive



TÚRA AJÁNLÓ

„A Legnagyobb hiba, amit elkövetsz az életben,
hogy azt hiszed, van időd!

- Buddha -

Budai hegyek 25 km - Himalája és El Camino felkészítő | természetjáró túra

2020.03.28 1 nap | #klasszikus #átmozgató #csapatépítő #más #tetszeni fog #évidítő #a természet és te #garantált izomláz#vár a hegy | 100 Ft

Argentína - Uruguay - Paraguay - Brazília | az év expedíciója

2020.04.01 14 nap / 10 szállás | #két hét Dél-Amerika #Copacabana #Amazónia #gleccsertúra #Iguazu a Diablolal #fiam maga kifogta Dél-Amerikát #Copa America #Evita | 380.000 Ft+921 USD-től+csomagdíj + helyi közl.

Nepál és Himalája light | csillagtúra

2020.04.29 11 nap / 8 szállás | #hétköznapi embereknek= NEKED #egyedülálló Nepál #kis kirándulásokkal #nem bánod meg #Lovely Lukla #könnyebb verzió | 370.000 Ft+62 USD+690 EUR-tól

Emirátusok: Dubai és Abu Dhabi (أبو ظبي) | túra

2020.05.10 4 nap / 3 szállás | #luxus #pompa #arab tradíció #hiánypótló #dubajozni csak szépen #Dubai #Abu Dhabi | 177.000 Ft+26 USD-től

Felsőpetény, bányalátogatás kisvonattal | kéktúra

2020.05.16 1 nap | #akkus vasút #különleges bánya #tradíció #természetjárás #minden évben új #a pecsét #Kéktúra #ilyen se volt még #csapatépítő/családepítő #gyere velünk #jó társaság #öltösd fel a tődöd | 100 Ft+3.500 Ft belépőtől

El Camino, A fogadalom | az év legelgondolkodtatóbja

2020.06.05 9 nap / 6+2 szállás | #FIP #önismeret & #zarándoklat #spanyol tájak #Galícia #zarándokúton #zarándokszállások hangulata #első utazás #utána minden más lesz #meg tudod csinálni | 149.000 Ft+210 EUR-től+csomagdíj

Mediterrán körút (Spanyolország, Andorra, Szardínia) | az év strapatúrája

2020.06.05 20 nap / 16+hajón,vonaton szállás | #FIP #nyughatatlanoknak #20 NAP mediterráneum #olasz-spanyol #ez odavág #akarod #ez mindent visz #kimaxoljuk a Földközi-tengert | 133.000 Ft+481 EUR-től

Gleccser expressz vonatozás | ismeretterjesztő

2020.06.13 3 nap / vonaton szállás | #FIP #tavaly is jó volt #panorámvonatozás #svájci Grand Canyon #egy naposfeltöltődés #Vasutmania.hu | 12.000 Ft+ kb. 50 CHF

Spanyolország és Andorra | csillagtúra

2020.06.13 6 nap / 5 szállás | #FIP #Madrid -Valencia - Barcelona -Andorra #különlegességek #rád vár #miniállam #Pireneusok #szieszta, fiesta #sangria #paella | 155.000 Ft+173 EUR-től+csomagdíj

Katalán körút (Spanyolország, Andorra, Szardínia) | strapatúra

2020.06.13 12 nap / 8+vonaton,hajón szállás | #FIP #pihenni is engedd #hajóval a Földközi-tengeren #nyugat-kelet túra #különleges #mediterráneum #érezd a dolce vitát #túrázz és pihenj #fűllos túra #gasztrotúra | 112.000 Ft+394 EUR-től+csomagdíj

Alpok, Appenninek (Svájc, Ausztria, Olaszország) | strapatúra

2020.06.13 5 nap / 1 (kérésre) szállás | #FIP #az Alpoktól Sienáig #vonattal #budget #kimondottan vasutasoknak #kicsi de erős az Alpok Appenninek #2. túrának 2020-ban? | 25.000 Ft+kb. 50 CHF

Nagy osztrák vízeséstúra, Medve-szurdok | magashegyi túra

2020.06.14 3 nap / 1 (kérésre) szállás | #FIP #osztrák kiruccanás #családdal #budget #Bärenschützklamm #vízeséses, falépcsős #évek múlva is emlegetitek #szurdok túra #sógoreknál #szomszédolás | 12.000 Ft

Siena | túra

2020.06.15 3 nap / vonaton szállás | #FIP #bella Italia #vinorosso #dolce vita #rövid de tartalmas #aktív pihenés #Toszkána #gótikus gyöngyszem | 13.900 Ft

Szardínia (10 nap) | az év tengerpartja

2020.06.15 10 nap / 5+ hajón, vonaton szállás | #FIP #Szardínia #minden évben elmennék #dél-olasz életérzés #vinorosso #espresso #sziget túra #Szardíniának semmi köze a halhoz | 24.500 Ft+239 EUR-től

Itáliai körút: Siena - Szardínia - Korzika - Ostia | strapatúra

2020.06.15 8 nap / 3+ hajón vonaton szállás | #FIP #barlangtúra #sziklaszirt túra #hajókázás #fellegvár túra #gigalépcső #középkori Itália #ókori Róma #szárd katalán emporum #bella Italia | 23.500 Ft+185 EUR-től

Kijev - Csernobil - Lvov | ismeretterjesztő

2020.08.18 5 nap / 1+ vonaton szállás | #FIP #rendhagyó #élet a zónában #életünkben egyszer #pusztulás és újjászületés #a 33 éve befagyott világ #ne feledd #soha többé #törékeny világunk | 29.000 Ft+119 EUR-től

Szláv körút - Kijev - Krakkó, Auschwitz - Wieliczka) | strapatúra

2020.08.18 8 nap / 1+2 szállás | #FIP #vadkelet #körbejárjuk #Pripjaty-Kijev-Krakkó-Auschwitz+ Wieliczka #érdekes és tanulságos #megdöbbentő #kevés nap, rengeteg látnivaló #múlt és jelen #múltidéző #keleti blokk | 29.000 Ft+182 EUR-től+lengyel belépők

Auschwitz + Birkenau | ismeretterjesztő

2020.08.22 3 nap / vonaton szállás | #FIP #szomorú szív #megdöbbentő #magyar vasúti pavilon #fekete fálya #soha többet #hogyan történhetett #érthetetlen #ember embernek farkasa | csak 1800 Ft + belépő

Auschwitz + Krakkó - Wieliczka | strapatúra

2020.08.22 4 nap / 1 szállás | #FIP #Krakkó és környéke #itt itthon vagyunk #lengyel-magyar két jó barát #sötét múlt, fényes jelen | 3.300 Ft+14 EUR-től+belépő

Krakkó, Wieliczka | túra

2020.08.23 3 nap / vonaton szállás | #FIP #sóbánya #kisvonatozás #érdekes #Krakkó is #lengyel-magyar két jó barát | csak 1800 Ft + belépő

New York - Washington - Philadelphia | bakancslista túra

2020.08.27 7 nap / 4 szállás | #Central park #Nagy alma #csak átugrunk #Túl az Óperencián | 170.000 Ft+188 EUR-től+vonat/buszjegyek

Csucsai Vászár + Nagyvárad | Gasztró

2020.10.10 2 nap / 1 szállás | #FIP #etno gasztrotúra #meghökkenítő #itt minden (is) van #gasztró #régiség #erdélyi vásárfia #góbéság #tudsz alkudni? #biztos veszél valamit | 10.000 Ft+12 USD-től + IC pótdíj

Vecsési káposztafesztivál | Gasztró

2020.10.10 2 nap / 1 (kérésre) szállás | #etno gasztrotúra #meghökkenítő #itt minden (is) van #retró este #sörgőzés #sült kolbász #biztos veszél valamit #a káposztáról sokféleképpen | 1.350 Ft-tól

Figyelem a 2020. 02.15-ig jelentkezők 5% kedvezményben részesülnek.

Telefonos fogadóórak: Szo,V: 9-15h, Cs:15-16 h-ig:

1./ 06+27-51 vasútin vagy 06 1/516-2751 vezetékes számon,
2./ 06 30/963-4325 mobilon esténként, SMS -ben is,

Várjuk megkeresésüket, üdvözléttel: EVVK

További információk:

3./ E-mail: info@evvk.hu,
4./ http://www.evvk.hu , www.vasutasok.hu honlapunkjainkon
5./ facebook/ insta oldalainkon: evvk.magyarorszag

A programterv közzétételét a PVDSZ támogatta.



Alapítvány a Pályavasutasokért

Mottó: „Aki kapni akar,
tanuljon meg adni!”
Lao-Ce

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) 2000-ben megalapította, az „Alapítvány a Pályavasutasokért” alapítványt.

Az alapítvány célja, hogy az – amúgy is nehéz anyagi körülmények között élő – pályavasúti munkavállalókat a rendkívüli élethelyzetekben támogassa!

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

Az alapítvány kuratóriuma három havonként tartott ülésein bírálja el a beérkezett kérelmeket, pályázatokat.



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a kérelmező adatait
- a kérelem rövid indoklását, valamint az indoklást alátámasztó dokumentumokat
- a munkáltató kereseti igazolását (házas- illetve élettárs kereset igazolását is!)
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, tankötelezettség esetén, iskola látogatási igazolás

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Nyrt. 11706016-20803599, Adószám: 18172825-1-42
Cím: 1142 Bp., Teleki Blanka u. 15-17. – Tel./fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194; vasútüzemi: tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94

Szakszervezetünk alapítványa a Munka törvénykönyve 179.§-a alapján a MÁV Csoport és GySEV Zrt. munkavállalói esetében a szándékos károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	„A” csomag 600 Ft/hó	„B” csomag 800 Ft/hó
ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI ROKKANTSÁG már 1 %-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
BALESETI CSONTTÖRÉS, CSONTREPEDÉS esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
BALESETI ÉGÉS arányos térítés, max. 100%	50.000 Ft	50.000 Ft
BALESETI MŰELÉKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	2.000 Ft	2.000 Ft
BETEGSÉGI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	1.000 Ft	1.000 Ft
BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 10-100%-a	200.000 Ft	200.000 Ft
BETEGSÉGI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 25-100%	50.000 Ft	50.000 Ft
KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét, szervátültetés, veseelégtelenség, sclerosis multiplex, vakság esetén	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSZ tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 70 éves korig terjed
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- az új belépők esetén a tagi nyilvántartásba vételt követő naptól azonnal indul a biztosítási védelem, kivéve:
1 hónap várakozási időt köt ki a betegség szolgáltatásokra
2 hónap várakozási időt köt ki a kritikus betegségek esetén

- A biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára és a világ minden országára
- A belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézni”, ugyanis a PVDSZ mindent elintézt.
- A kárrendezés is a PVDSZ-en keresztül történik.
- A kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó-, és járulékmentesek.
- A kifizetett biztosítási összegeket saját címre, vagy folyószámlára utalja a biztosító.
- Folyamatos biztosítási díjfizetés szükséges a biztosítás fenntartása érdekében.

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

01+81-94 és a 01+11-69-es telefonszámain lehet kérni és kapni, hétköznap 09 - 13 óra között.

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete
Felölös kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299
Főszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),
Tervezőszerkesztő: György Péter Éva – Szerkesztőség: 1142 Bp. Teleki Blanka u. 15-17.
 Telefon/fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194, vasútüzemi tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94, E-mail: pvdsh@pvdsh.hu, és info@pvdsh.hu,
 Internet: www.pvdsh.hu, – Meg nem rendelt kéziratokat nem örzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!
 Nyomás: Pannónia Nyomda Kft., 1139 Budapest, Frangepán u. 16. Tel.: 06-1-412-5203