

MÉGEGBYSZER AZ ÉV VÉGI „PULYKAPÉNZRŐL”

Év végi többletjuttatás a MÁV-csoportnál. Még az ünnepek előtt év végi egyszeri juttatásban részesülnek a MÁV-csoport közszolgáltatási feladataiban legnagyobb szerepet vállaló, kiemelkedő teljesítményt nyújtó, és a vasúthoz lojális, nem vezető állású munkavállalói. A juttatás összegében és formájában vállalatunként eltérő, igazodva az adott vállalat sajátos munkavállalói célcsoportjaihoz. Összességében a MÁV-csoport dolgozóinak mintegy háromnegyede, több mint 30000 fő részesül az év végi többletjuttatásban. A MÁV Zrt-nél az év végi elismerésben egyrészt a kiemelkedő teljesítményt nyújtó, területi igazgatóságokon dolgozó kollégák részesülnek, mintegy 2 000 fő. A juttatás összege jellemzően 50000 Ft. Rajtuk kívül a vasút működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakört ellátó, legfeljebb 280 ezer Ft alapbérű vasutas munkavállalók részesülnek munkájuk elismeréséül 30000 Ft értékű SZÉP kártya (vendéglátás) juttatásban, mintegy 9 700 fő. Továbbá a vasúthoz való

hűségük elismeréseként év végi, bruttó 80 ezer Ft összegű juttatásban részesülnek a vasútnál több mint 35 éve szolgálók, mintegy 2800 fő. A MÁV Zrt-nél mintegy 14500 főt



Zigány Árpád

*Újra itt az új esztendő,
Új reményű szebb jövőendő,
S újra itt van, jót kívánva,
A nagyapa unokája...
Öreg apó, ifjú lányka,
Ó-év, új-év egymást váltja.*

érint a kifizetés, jellemzően forgalmi szolgáltatásokat, váltókezelőket, felsővezeték szerelőket, biztosítóberendezési műszerészeket és lakatosokat, elegyrendezőket, karbantartó szakmunkásokat. Az év végi juttatás 2019. december 18-ig kerül kifizetésre

(MÁV Zrt. Humán erőforrás
Vezérigazgató-helyettes Szervezet)

A PVD Sz ehhez az egyoldalú munkáltatói intézkedéséhez kapcsolódóan az alábbi levélben kért részletesebb tájékoztatást a Tisztelt Vezérigazgató Úrtól, hogy a MÁV Zrt. Vezetése mit kíván tenni annak érdekében, hogy a MÁV-csoport dolgozóinak mintegy egynegyedének a vasúthoz való elkötelezettsége érdekében teljesítményének elismeréseként, a több mint 10 000 fő is részesüljön az év végi többletjuttatásnak megfelelő anyagi elismerésben.

Tisztelt Vezérigazgató Úrtól az alábbi válasz érkezett:

MÁV Zrt.
Vezérigazgatóság

Dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

Budapest
1087 Könyves Kálmán krt. 54-60.

Tisztelt Vezérigazgató Úr!

MÁV Kommunikációs Igazgatóság 2019.12.13.-án kiadott közleménye szerint összességében a MÁV-csoport dolgozóinak mintegy háromnegyede, több mint 30 000 fő részesül év végi többletjuttatásban.

Ez egyben azt is jelenti, hogy a MÁV-csoport dolgozóinak mintegy egynegyede, több mint 10 000 fő nem részesül az év végi többletjuttatásból.

Munkavállalók ezen csoportja nem érti, hogy Ők miért nem tartoznak egyrészt a kiemelkedő teljesítményt nyújtó, másrészt a vasút működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakört ellátó, harmadrészt a vasúthoz való hűségük elismeréseként megkülönböztetett munkavállalói csoporthoz.

A szakszervezetünkhöz ezen érintettek részéről beérkezett észrevételek alapján a tagjaink általános véleménye, hogy a karácsony az minden munkavállalónak karácsony és az évvégi többletjuttatásból valamennyi munkavállalónak részesülnie kellett volna.

PVD Sz ezúton tájékoztatást kér a **Tisztelt Vezérigazgató Úrtól**, hogy a MÁV Zrt. Vezetése mit kíván tenni annak érdekében, hogy a MÁV-csoport dolgozóinak mintegy egynegyedének a vasúthoz való elkötelezettsége érdekében teljesítményük elismeréseként, a több mint 10 000 fő is részesüljön az év végi többletjuttatásnak megfelelő anyagi elismerésben.

Várjuk a Vezérigazgató Úr megítélt tájékoztatását.

Budapest, 2019. december 17.

Tisztelettel:

Dr. Laboda József
PVD Sz elnöke

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Dr. Laboda József úr, elnök

Iktatószám: 46873-3/2019/MAV

Tárgy: év végi egyszeri kifizetés

Tisztelt Elnök Úr!

Ezúton köszönöm az észrevételeiket az év végi egyszeri kifizetéssel kapcsolatban.

Együttműködésünknek köszönhetően Önök előtt is ismert, hogy a 2019. év során, reagálva a munkaerőpiaci környezetre, a keletkező bérmegetakarítások folyamatosan különböző célzott bérintézkedésekre kerültek felhasználásra. A többletteleterheltséget, a földrajzi-területi bérpiaci és a munkaerőpiaci hatásokat (hiányszakmák) kompenzáló határozott idejű bérintézkedések és a szociális hozzájárulási adó csökkentésének eredményeként végrehajtott évközi bérmegeállapodás következménye, hogy év végi nagyszámú és mindenkit érintő, általános kifizetésre nincs lehetőség.

Tekintettel arra, hogy a MÁV-csoport üzleti tervét ismerik, tudatában vannak annak, hogy minden szükséges intézkedést megtettünk, hogy az év végén még rendelkezésre álló anyagi forrásokat a munkavállalók minél szélesebb körű elismerésére fordítsuk.

A jövőben is alapvető célkitűzésünk, hogy a munkaerőpiaci környezet változásaira folyamatosan reagálva, célzott bérintézkedéseket tegyünk és minden forrásunkat felhasználjuk a vasutas munkavállalók számára.

Kérem szíves együttműködésüket és aktív közreműködésüket a munkavállalók minél nagyobb megelégedettségének megteremtésében.

Budapest, 2019. december 19.

Üdvözléssel:

Dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2020 (367/2019. (XII. 30.) Korm. rendelet)

A Kormány a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 153. § (1) bekezdésében, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 259. § (1) bekezdés 19. pontjában, valamint a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdés 16. pontjában kapott felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

1. § A rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra és munkavállalóra.

2. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphéti kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2020. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 161 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 37 020 forint, napibér alkalmazása esetén 7410 forint, órabér alkalmazása esetén 926 forint.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alaphétként megállapított garantált bérminimum a teljes munkaidő teljesítése esetén 2020. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 210 600 forint, hetibér alkalmazása esetén 48 420 forint, napibér alkalmazása esetén 9690 forint, órabér alkalmazása esetén 1211 forint.

(3) Teljesítménybérézésnél a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének (tisztá teljesítménybér, illetve garantált bér és teljesítménytől függő mozgóbér együttes)

a) az (1) bekezdés szerinti kötelező legkisebb összege 2020. január 1-jétől 161 000 forint,

b) a (2) bekezdés szerinti garantált bérminimum összege 2020. január 1-jétől 210 600 forint.

(4) Az (1) és a (2) bekezdésben meghatározott órabértételt, ha a teljes munkaidő napi 8 óránál

a) hosszabb [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 92. § (2) bekezdése], arányosan csökkentett mértékben,

b) rövidebb [Mt. 92. § (4) bekezdése], arányosan növelt mértékben kell figyelembe venni.

(5) Részmunkaidő esetén

a) az (1)-(3) bekezdésben meghatározott havi, heti és napi bértételt a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve,

b) az (1) és a (2) bekezdésben meghatározott órabértételt az ott szereplő összeggel, illetve annak (4) bekezdés szerint arányosan változó összegével kell figyelembe venni.

3. § (1) Ez a rendelet 2020. január 1-jén lép hatályba.

(2) E rendelet rendelkezéseit első alkalommal a 2020. január hónapra járó munkabérek megállapításánál kell alkalmazni.

(3) E rendelet alkalmazásában

a) munkáltatón a költségvetési szervet,

b) munkavállalón a költségvetési szervnél foglalkoztatottakat,

c) alaphéren a közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, és biztonsági jogviszonyban állók esetében illetményt, közszolgálati jogviszonyban állók esetében az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összegét is érteni kell.

(4) E rendelet alkalmazásában 2020. május 1-jétől alaphéren a (3) bekezdés c) pontjában foglaltakon túl a különleges jogállású szervnél közszolgálati jogviszonyban állók esetében az illetményt is érteni kell.

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. január 06.-án közzétette a 2019. I-X. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 360 400 forint volt a bruttó átlagkereset.

2019. októberben a bruttó átlagkereset 365 100 forint volt, 11,6%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.

2019. január-októberben a bruttó átlagkereset 360 400, a nettó átlagkereset 239 700 forint volt, mindkettő 10,9%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

2019. októberben:

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 – 365 100, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 375 300 forint volt.

A nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 242 800, a kedvezményeket is figyelembe véve 250 200 forintot ért el.

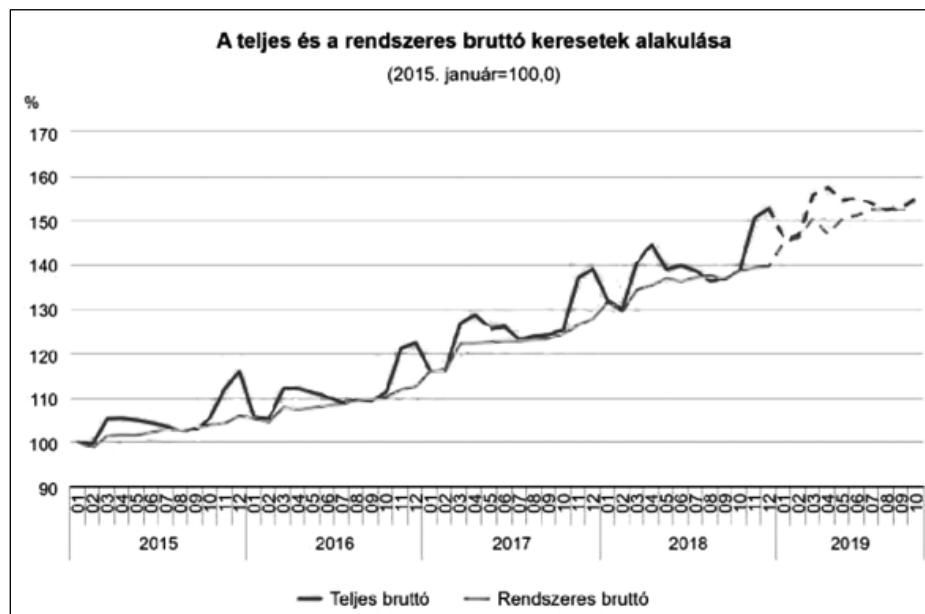
A bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset 11,6, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset pedig 11,7%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

2019. január-októberben:

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 – 360 400, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 370 500 forintot ért el.

A nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 239 700, a kedvezményeket is figyelembe véve 247 100 forint volt.

A bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset egyformán 10,9, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset 11,0%-kal nőtt



az előző év azonos időszakához képest.

A **bruttó átlagkereset** a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (657 500 forint), és a szállás-hely-szolgáltatás, vendéglátás területén volt a legalacsonyabb (236 800 forint).

A bruttó átlagkereset a teljes munka-időben alkalmazásban álló férfiaknál 394 100, míg a nők esetében 328 500 forintot ért el, ez a férfiaknál 11,5, a nőknél 10,1%-os növekedést jelent egy év alatt.

A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 278 600, a 25–54 évesek esetében 375 900, míg az 54 év felettiekénél 355 000 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 16,5 11,2, illetve 10,8% volt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 337 900 forintra becsülhető, amely 10,5%-kal nőtt az utóbbi egy évben.

A **reálkereset** 7,4%-kal emelkedett a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,3%-os növekedése mellett.

A keresetek alakulása, 2019. január–október

Szektor	Összesen		Közfoglalkoztatottak nélkül	
	havi átlagkereset, forint	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagkereset, forint	változás az előző év azonos időszakához képest, %
Bruttó				
Vállalkozás	374 000	11,4	374 600	11,3
Költségvetés	331 500	8,8	364 200	6,6
Nonprofit	318 200	11,4	336 100	8,4
Nemzetgazdaság összesen	360 400	10,9	370 500	10,0
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	88 400	7,4	x	x
Nettó				
Vállalkozás	248 700	11,4	249 100	11,3
Költségvetés	220 400	8,8	242 200	6,6
Nonprofit	211 600	11,4	223 500	8,4
Nemzetgazdaság összesen	239 700	10,9	246 300	10,0
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	58 800	7,4	x	x

(forrás: ww.ksb.hu)



KIRÁLY TOURS UTAZÁSI IRODA Kft.

3526 MISKOLC, SZELES U. 35. 2/3.

TEL.: 0036 46/745-593 FAX: 0036 46/745-593

Mobil: 0036 20/802-2116 E-mail: info@kiralytours.hu

www.kiralytours.hu

Farsang a féli Zakopanében

1 napos kirándulás Zakopanéba és a Hrebienok Tátrai Jégdómba



Időpont: 2020. február 29.

Részvételi díj: 9.900 Ft/fő

Utazás: komfortos autóbusszal

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc

A részvételi díj tartalmazza: autóbuszos utazást;

idegenvezetést; csoport kísérést;

A részvételi díj nem tartalmazza: belépődíjak árát; BBP biztosítást, amely irodánkban 500 Ft/nap köthető. Csoportos BBP biztosítás díja (min. 10 fő esetén) 470.- Ft/fő/nap.

Belépődíjak:

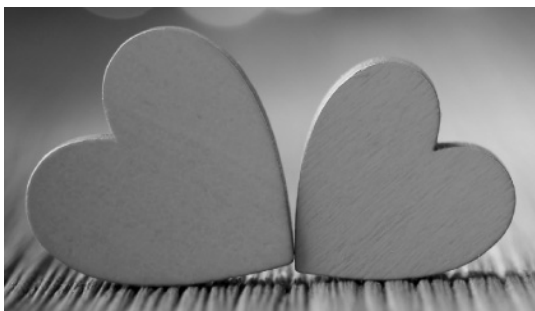
Gubałówka sikló oda-vissza: 25 PLN/fő

Tátrai jégdóm: 10€/fő

Fix ülőhely felár: 3.000 Ft/fő

Valentín nap a féli Zakopanében

1 napos kirándulás Zakopanéba és a Hrebienok Tátrai Jégdómba



Időpont: 2020. február 15.

Részvételi díj: 9.900 Ft/fő

Utazás: komfortos autóbusszal

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc

A részvételi díj tartalmazza: autóbuszos utazást;

idegenvezetést; csoport kísérést;

A részvételi díj nem tartalmazza: belépődíjak árát; BBP biztosítást, amely irodánkban 500 Ft/nap köthető. Csoportos BBP biztosítás díja (min. 10 fő esetén) 470.- Ft/fő/nap.

Belépődíjak:

Gubałówka sikló oda-vissza: 25 PLN/fő

Tátrai jégdóm: 10€/fő

Fix ülőhely felár: 3.000 Ft/fő

Részletes program a web oldalunkon, vagy kérje az irodánkban, telefonon, e-mailen !

Mi mennyi 2020-ban?

1. Munkabérek, illetmények (minimálbér, garantált bérminimum)

	Havi bér Ft/hó	Heti bér Ft/hét	Napi bér Ft/nap	Órabér Ft/óra
Minimálbér 367/2019. (XII.30.) Korm.r. 2. § (1) bek.	161.000	37.020	7.410	926
Garantált bérminimum* 367/2019. (XII.30.) Korm.r. 2. § (2) bek.	210.600	48.420	9.690	1.211
Közfoglalkoztatási bér 170/2011. (VIII.24.) Korm.r. 1.§ (1) bek.	81.530	18.740	3.748	-
Garantált közfoglalkoztatási bér** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2. § (1) bek.	106.555	24.495	4.899	-
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér 170/2011. (VIII.24.) Korm.r. 2/A.§ (1) bek.	89.705	20.620	4.124	-
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér*** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2/A. § (2) bek. -	117.245	26.955	5.390	-
Közfoglalkoztatási pontokban 6 órában foglalkoztatottak speciális közfoglalkoztatási bére 170/2011. (VIII. 24.) Korm.r. 2/C. § (1) bek.	42.805	9.840	1.968	-
Közfoglalkoztatási pontokban 6 órában foglalkoztatottak speciális garantált közfoglalkoztatási bére**** 170/2011. (VIII. 24.) Korm.r. 2/C. § (2) bek.	55.940	12.860	2.572	-

* A garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót illeti meg (a havi, heti és napi bérnél teljes munkaidővel számolva)

** A garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat illeti meg a teljes munkaidő teljesítése esetén

*** A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt közfoglalkoztatási garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben, teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg

****A közfoglalkoztatási pontokban legalább 6 órában foglalkoztatottakat speciális garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén illeti meg

Közszerelési tisztviselők illetményalapja 2019. évi LXXI. törvény 58. § (1) bekezdés (Költségvetési tv.) – 2011. évi CXCV. tv. (Kttv.) 132. §	38.650,- Ft
Közfoglalkoztatási illetménypótlék számítási alapja 2019. évi LXXI. törvény 59. § (1) bekezdés b) pontja (Költségvetési tv.) - 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 69. §	20.000,- Ft
Legalacsonyabb bírói, ügyészi alapilletmény – 1. fizetési fokozat 2019. évi LXXI. törvény 62. § (1)-(2) bekezdés (Költségvetési tv.) – 2011. évi CLXII. tv. 169. § (2) és 2011. évi CLXIV. tv. 59. § (3) bek.	453.330,- Ft
Jogi segítői óradíj, kirendelt ügyvédi óradíj 2019. évi LXXI. törvény 62. § (3)-(4) bek. (Költségvetési tv.) – 2003. évi LXXX. tv. 1. § (3) bek., 2017. évi LXXVIII. tv. 36. § (8) bek.	6.000,- Ft/óra
Helyettes szülői díj legalacsonyabb összege – gyermekenként, fiatal felnőttként 2019. évi LXXI. törvény 64. § (1) bekezdés d) pontja (Költségvetési tv.) – 1997. évi XXXI. tv. 66/L. §	15.000,- Ft/hó
A nevelőszülő a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonya fennállásának időtartama alatt (függetlenül attól, hogy helyezték-e el nála gyermeket, fiatal felnőttet) megillető alapdíj legalacsonyabb összege 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (3) bek.	minimálbér 30%-a 48.300,- Ft/hó
A nevelőszülő az alapdíjon felül a nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt után megillető kiegészítő díj minimális összege – gyermekenként, fiatal felnőttként 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (4) bek.	minimálbér 20%-a 32.200,- Ft/hó
A nevelőszülő az alap- és kiegészítő díjon felül a speciális vagy különleges ellátási szükségletű gyermek után megillető többletdíj legkisebb összege – a speciális vagy különleges ellátási szükségletű gyermekek után, gyermekenként 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (5) bek. *A nevelőszülő nem jogosult az (5) bekezdés szerinti többletdíjra a nála elhelyezett gyermekekre tekintettel igénybe vett gyermekgondozási díj folyósításának időtartama alatt.	minimálbér 5%-a 8.050,- Ft/hó

2. Álláskeresők ellátása, keresetpótló juttatás

	Ellátás összege
Álláskeresési járadék maximuma (folyósítási idő maximum 90 nap) 1991. évi IV. tv. 26. § (4)-(5) bek., 27. § (3) bek.	munkaerő-piaci járulékalap 60%-a, <u>legfeljebb</u> a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér napi összegének 100%-a: 161.000,- Ft/hó 5.366,66,- Ft/nap
Nyugdíj előtti álláskeresési segély 1991. évi IV. tv. 30.§ (2) bek.	a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a: 64.400,- Ft/hó 2.146,66,- Ft/nap (előbbi összegnél alacsonyabb járadékalap esetén a havi összeg a járadékalap 40%-a, a napi összeg pedig ennek harmincad része)
Keresetpótló juttatás 1991. évi IV. tv. 14. § (6) bek.	a keresetpótló juttatás megállapításakor hatályos minimálbér 60-100%-a közötti mértékben, mérlegelési jogkörben megállapított összeg: 96.600,- Ft/hó – 161.000,- Ft/hó

3. Munkaadók (kifizetők) által fizetendő közterhek

Szociális hozzájárulási adó 2018. évi LII. tv. (Szocho.tv.) 1-3. §	a Szocho.tv. 1. §-ában meghatározott pénzbeli és nem pénzbeli juttatások után a kifizető, illetőleg (ha az adott jövedelem nem kifizetőtől származik, vagy az adóelőleget a kifizető nem
---	--

	köteles megállapítani) a jövedelmet szerző természetes személy fizeti, mértéke: az adóalap 17,5%-a (a mentesülések, különös szabályok, kedvezmények vonatkozásában lásd a Szchocho.tv.-ben foglaltakat)
Rehabilitációs hozzájárulás 2011. évi CXCI. tv. 23. § (1), (3) és (5) bek.	a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphár kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év (a 25 főnél több személyt foglalkoztató munkaadók fizetik, a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám alapján; a rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata)
Szakképzési hozzájárulás 2011. évi CLV. tv. (Szakhoz.tv.) 4.§ (1)-(2) bek.	a Szakhoz.tv. 4. § (1)-(1a) bekezdései szerinti szakképzési hozzájárulási adóalap után fizetendő, mértéke: a szakképzési hozzájárulási adóalap 1,5%-a (az adóalap a Szakhoz.tv. szerinti kedvezményekkel csökkenthető)

4. Munkavállalók által fizetendő közterhek

Munkavállaló egyéni járulék és magánnyugdíj-pénztári tagdíj fizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19.§ (2)-(3) bek.,	Nyugdíjjárulék		10%
	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	Természetbeni egészségbiztosítási járulék	4%
		Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	3%
		Munkaerő-piaci járulék	1,5%
	összesen		8,5%
	mindösszesen		18,5%

* A 2020. július 1. napjától hatályba lépő 2019. évi CXXII. törvény (új Tbj.) 25. § (1) bekezdése bevezeti a társadalombiztosítási járulék jogintézményét, melynek mértékét 18,5 %-ban határozza meg.

5. Adósávok, adókedvezmények

Adósávok 1995. évi CXVII. törvény (Szja. tv.) 8. § (1) bek.	Az e törvény hatálya alá tartozó jövedelem után az adó mértéke - ha e törvény másként nem rendelkezik - az adóalap 15 százaléka
Adóalap Szja. tv. 29.§	Az összevont adóalap az adóévben adókötelezettség alá eső valamennyi önálló, nem önálló tevékenységből származó, valamint egyéb bevételből megállapított jövedelem, továbbá átalányadózás esetén az egyéni vállalkozói, a mezőgazdasági kistermelői bevételből az átalányban megállapított jövedelem. Ha a jövedelem után a magánszemély kötelezett a szociális hozzájárulási adó megfizetésére (kivéve, ha az költségként elszámolható, vagy azt számára megtérítették), a megállapított jövedelem 85 százalékát kell jövedelemként figyelembe venni. A szociális hozzájárulási adó jelenlegi mértéke: 17,5 százalék
Adóalap-kedvezmények családi kedvezmény Szja. tv. 29/A § (1)-(2) bek.	A családi kedvezményt érvényesítő magánszemély az összevont adóalapját [29. §] a családi kedvezménnyel csökkenti. A családi kedvezmény - az eltartottak lélekszámától függően - kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként - egy eltartott esetén 66.670,- Ft-tal , - két eltartott esetén: 2016-ban 83.330,- Ft-tal , 2017-ben 100.000,- Ft-tal , 2018-ban 116.670,- Ft-tal , 2019-től 133.330,- Ft-tal , - három és minden további eltartott esetén eltartottanként és jogosultsági hónaponként 220.000,- Ft-tal csökkenthető .
első házasság kedvezménye Szja. tv. 29/C. § (1), (3) és (4) bek.	Az első házasság kedvezményét érvényesítő magánszemély az összevont adóalapját [29. §] az első házasság kedvezményével csökkenti. Jogosultsági hónaponként, de legfeljebb 24 hónapig, a házastársak által együttesen összesen havi 33.335,- Ft-tal csökkenthető az adóalap . Az első házasság kedvezménye a családi kedvezményt megelőző sorrendben érvényesíthető.
a négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye Szja. tv. 29/D. §	Az a négy vagy több gyermeket nevelő anya jogosult igénybe venni, aki családi pótlékra jogosult, vagy családi pótlékra már nem jogosult, de jogosultsága legalább 12 éven keresztül fennállt, és a gyermekek száma a négy főt eléri, azzal, hogy a családi pótlékra való jogosultság megszűnésével érintett gyermekkel egy tekintet alá esik az a gyermek is, aki után a családi pótlékra való jogosultság a gyermek elhunytja miatt szűnt meg. A kedvezményt az összevont adóalapba tartozó jövedelmekre tekintettel lehet érvényesíteni (adóalap-csökkentő). Az érvényesítés feltétele a bevallás mellé csatolt nyilatkozat megtétele. A kedvezmény minden más kedvezményt megelőző, megosztani nem lehet.
Mezőgazdasági őstermelőnek az e tevékenységből származó Szja. tv. 23. § szerint figyelembe veendő jövedelme [Szja. tv. 23. §]	600.000,- Ft A mezőgazdasági őstermelőnek (ideértve az átalányadózást alkalmazó mezőgazdasági kistermelőt is), ha az e tevékenységből származó bevétele az évi 600 ezer forintot nem haladja meg, akkor ezen bevételéből jövedelmet nem kell figyelembe vennie, ha meghaladja, akkor ezt a bevételt is beszámítva kell a jövedelmét meghatározni.

*A cafetéria juttatásokkal kapcsolatos aktuális információk a NAV honlapján érhetőek el.

(folytatás a 6. oldalon...)

6. Kis összegű követelés értékhatára**100.000,- Ft**

[2019. évi LXXI. törvény (Költségvetési tv.) 68. §]

Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 97. § (3) bekezdése alapján az államháztartás alrendszerében - az önkéntes teljesítésre történő felhíváson kívül - a fenti értékhatárt el nem érő kis összegű követelést behajtásra előírni nem kell.

7. Az egyszerűsített foglalkoztatás során történő munkavégzésre tekintettel fizetendő közteher

Egyszerűsített foglalkoztatási forma		A közteher mértéke (Ft/nap)
1.	mezőgazdasági és turisztikai időnyomunka	500,- Ft
2.	alkalmi munka	1.000,- Ft
3.	filmipari statisztika	3.000,- Ft

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) 7. § (2) a) és b) pontjai és 8. § (2) bekezdése alapján.

8. Bér garancia támogatás maximuma 2020-ban:**1.649.500,-Ft**

(1994. évi LXVI. tv. 7. § (1)-(2) bek., Hivatalos Értesítő 2019. évi 9. száma)

A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárás során belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévvel megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Ha a gazdálkodó szervezet a támogatást ugyanazon jogosult tekintetében egy felszámolási eljárás során több részletben veszi igénybe, és a felszámolási eljárás egyes naptári éveiben a bruttó átlagkereset mértéke eltérő, a jogosultság szempontjából a magasabb bruttó átlagkereset alapján számított támogatási mértéket kell figyelembe venni.

Ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt, azon jogosultak esetében, akikre vonatkozóan az addig igénybe vett összeg kimerítette az említett ötszörös mértéket, jogosultanként további, legfeljebb kétfoldi havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló, ha annak e törvényben meghatározott egyéb feltételei fennállnak (függetlenül attól, hogy a támogatás megállapítására a bér garancia törvény 2/B. § (1) vagy (3) bekezdése alapján került sor).

A Központi Statisztikai Hivatalnak a különböző ellátások alapjául szolgáló főbb statisztikai adatokról szóló közleménye (Hivatalos Értesítő 2019. évi 9. száma) szerint a havi bruttó átlagkereset 2018-ban:

329.900,- Ft

A fenti összeg ötszöröse:

1.649.500,- Ft

Figyelem! A Bér garancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény, továbbá az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Kormányrendelet módosítása alapján **2020. március 1-jétől a bér garancia támogatásokkal kapcsolatos feladatokat** – az egész országra kiterjedő illetékességgel – az állami foglalkoztatási szervként eljáró **Budapest Főváros Kormányhivatala látja el.** Az ezt megelőzően keletkezett bér garancia támogatással kapcsolatos ügyekben továbbra is a támogatást folyósító állami foglalkoztatási szerv jár el.

9. A 2019. december 31-ét követően megállapított nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások minimuma

Öregségi nyugdíj legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 11. §	28.500,- Ft/hó
Arvaellátás legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 64/D. §	24.250,- Ft/hó
Saját jogú nyugellátás és az öregségi nyugdíj, baleseti öregségi nyugdíj együttfolyósítási összeghatára 2020. január 1-jétől 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 62. § (7) bek.	96.835,- Ft/hó
Rehabilitációs pénzbeli ellátás minimális összege – foglalkoztathatóság rehabilitációval helyreállítható 2011. évi CXCI. tv. 9. § (1) bek. a) pont, (2) bek. a) pont, 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (104.405,- Ft) legalább 30%-a – 31.322,- Ft/hó
Rehabilitációs pénzbeli ellátás minimális összege – tartós foglalkoztatási rehabilitáció 2011. évi CXCI. tv. 9. § (1) bek. b) pont, (2) bek. b) pont, 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (104.405,- Ft) legalább 40%-a – 41.762,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt , egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt, 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1) bek. a) és (2) bek. a), 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (104.405,- Ft) legalább 30%-a – 31.322,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt , egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt, 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1) bek. b) és (2) bek. b), 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (104.405,- Ft) legalább 45%-a – 46.982,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt , kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1) bek. c) és (2) bek. c), 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (104.405,- Ft) legalább 50%-a – 52.203,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege – rehabilitációja nem javasolt , egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1) bek. d) és (2) bek. d), 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8/A. §	alapösszeg (104.405,- Ft) legalább 55%-a – 57.423,- Ft/hó

10. Egészségügyi szolgáltatási járulék 2020. január 1. napjától 7.710,- Ft/hó (257,- Ft/nap)

Egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni az a belföldi személy, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra a törvény alapján nem jogosult, továbbá a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozás, valamint a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezet, az

egyéni vállalkozó a vállalkozói tevékenysége szünetelésének ideje alatt. [Tbj. 8. § f) pontja, 18. § (1) bek., 19. § (4) bek. 39. § (2) bek.] illetve 2020. július 1. napjától: a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXII. törvény 16. § f) pontja, 25. § (3) bek., 43.-47. §.

11. Egyes pénzbeli társadalombiztosítási ellátások és családtámogatások

Csecsemőgondozási díj (CSED) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42. §	a naptári napi alap 70%-a (Eb.tv. 42. § (1) a) pont), illetve a naptári napi jövedelem 70%-a (Eb.tv. 42. § (1) b) pont)
Gyermekgondozási díj (GYED) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42/D. § (1) bek.	a naptári napi alap 70%-a, de legfeljebb havonta a mindenkor minimálbér kétszeresének 70%-a
Táppénz 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 48. § (7) bek.	a táppénz alapjának 60%-a (folyamatos biztosítási időszak alatt legalább 730 nap biztosításban töltött nappal rendelkezik) a táppénz alapjának 50%-a (az előző pontban meghatározottnál rövidebb biztosításban töltött idő esetében, vagy fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás esetén, vagy ha a szülő azért vesz igénybe táppénzt, mert 12 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelésének időtartama alatt gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben) a táppénz egy napra járó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét!
Örökbefogadói díj 1997. évi LXXXIII. tv. (Eb. tv.) 42/H. § és 48. § (1)-(3) bek.	Örökbefogadói díjra jogosult az a biztosított, aki a második életévét betöltött gyermeket, illetve ikergyermek esetén a harmadik életévüket betöltött gyermekeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette, feltéve, hogy a gyermek nevelésbe vételének napját megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a gyermeket a gondozásba vétel időpontját megelőzően nem neveli legalább egy éve folyamatosan saját háztartásában. Az örökbefogadói díj a gyermek nevelésbe vételének napjától számított 168. napig jár a táppénzre vonatkozó Eb tv. 48. § (1)-(3) bekezdése szerint megállapított összegben.
Családi pótlék (CSP) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 11. § (1) bek.	egy gyermekes család esetén 12.200,- Ft/hó
	egy gyermeket nevelő egyedülálló esetén 13.700,- Ft/hó
	kétgyermekes család esetén gyermekenként 13.300,- Ft/hó
	két gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 14.800,- Ft/hó
	három, vagy több gyermeket nevelő család esetén gyermekenként 16.000,- Ft/hó
	három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 17.000,- Ft/hó
	tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család esetén, valamint intézményben (gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben) élő, továbbá nevelőszülőnél elhelyezett, vagy a Gyvt. 72. § (1) bekezdése alapján ideiglenes hatállyal elhelyezett tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után, továbbá a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy esetén tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermekenként 23.300,- Ft/hó
	tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló esetén a tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos gyermekenként 25.900,- Ft/hó
	saját jogán nevelési ellátásra jogosult tizennyolcadik életévét betöltött tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos személy, az iskoláztatási támogatásra való jogosultság megszűnésének időpontjától 20.300,- Ft/hó
Anyasági támogatás 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 31. §	a gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülő által nevelt nem tartósan beteg és nem súlyosan fogyatékos gyermek, valamint a Gyvt. 72. § (1) bek. alapján ideiglenes hatállyal elhelyezett gyermek, a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy, valamint a saját jogán iskoláztatási támogatásra jogosult személy esetén az ilyen gyermek illetve jogosult után személyenként 14.800,- Ft/hó
Anyasági támogatás 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 31. §	Az öregségi nyugdíjminimum 225 %-a: 64.125,- Ft Ikergyermek esetén 300%-a: 85.500,- Ft A támogatás a szülést követő 6 hónapon belül igényelhető, ha az anya várandóssága alatt legalább négyszer – koraszülés esetén egyszer – részt vett várandósgondozáson, továbbá örökbefogadó szülő, ha az örökbefogadást véglegessé vált határozatban engedélyezték, és a gyermeket a végleges engedélyezés időpontját megelőzően legfeljebb egy éve nevelte folyamatosan saját háztartásában, illetve a gyám, ha a gyermek a születését követően hat hónapon belül - véglegessé vált határozat alapján - a gondozásába kerül. (Cst. 29. és 32. §).
Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) (korábbi neve: gyermekgondozási segély) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (2) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó Az egyazon várandósságból született ikergyermek esetén az ellátás havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének és az ikergyermek számának szorzata. Törédkhónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része jár. A gyermek 3 éves koráig, ikergyermek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek után a gyermek 10 éves koráig vehető igénybe (Cst. 20. §).
Gyermeknevelési támogatás (GYET) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (1) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó A támogatásban az a szülő és gyám – ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt – részesülhet, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorút nevel, és a legfiatalabb 3 és 8 év közötti (Cst. 23. §)

(folytatás a 8. oldalon...)

12. Egyes pénzbeli szociális ellátások

Egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás (EGYT) 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 37. § (1), (4) bek.	Jogosult Az az aktív korúak ellátására jogosult személy, aki az ellátásra való jogosultság kezdő napján <i>a)</i> egészségkárosodott személynek minősül, vagy <i>b)</i> 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel – feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, vagy gyermekgondozási díjban, csecsemőgondozási díjban, örökbefogadói díjban – és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben [Gyvt. 41. § (3) bek.], illetve nyári napközis otthonban, óvodában vagy iskolai napköziben nem tudják biztosítani, egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásra jogosult.	Havi összege Az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás havi összege a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja havi összjövedelmének különbözete, de nem haladhatja meg a közfoglalkoztatási bér <i>mindenkori</i> kötelező legkisebb összege személyi jövedelemadóval, munkavállalói, egészségbiztosítási és nyugdíjjáruklékkal csökkentett összegének 90%-át azzal, hogy ha az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásra jogosult családja tagjának foglalkoztatást helyettesítő támogatásra való jogosultságot állapítottak meg, az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás az összege nem haladhatja meg a nettó közfoglalkoztatási bér 90%-ának és a foglalkoztatást helyettesítő támogatás összegének különbözete. A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységeihez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összege 95%-ának (2020-ban az öregségi nyugdíjminimum 95%-a: 27.075,- Ft) szorzatával.
Foglalkoztatást helyettesítő támogatás (FHT) 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 35. §	Jogosult Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, kivéve azt, aki EGYT-re jogosult (a fent hivatkozottak szerint)	Havi összege A foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összege az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 80%-a: (2020-ban 22.800,- Ft/hó)
Időskorúak járadéka 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 32/B. § (1) bek. és 32/C. §	Jövedelemmel nem rendelkező jogosult a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött személy, akinek saját és vele együtt lakó házastársa, élettársa jövedelme alapján számított egy főre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 85%-át, az egyedülálló, a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött, de 75 évesnél fiatalabb személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 100%-át, az egyedülálló, 75. életévét betöltött személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj <i>mindenkori</i> legkisebb összegének 135%-át. Jövedelemmel rendelkező jogosult esetén az időskorúak járadékának havi összege a fentiek szerint járó összeg és a jogosult havi jövedelmének a különbözete, de legalább 1.000,- Ft.	Havi összege <i>a)</i> a <i>mindenkori</i> öregségi nyugdíj minimum 85%-a: (2020-ban 24.225,-Ft/hó) <i>b)</i> a <i>mindenkori</i> öregségi nyugdíj minimum 100%-a: (2020-ban 28.500,-Ft/hó) <i>c)</i> a <i>mindenkori</i> öregségi nyugdíj minimum 135%-a: (2020-ban 38.475,-Ft/hó)
Gyermekek otthongondozási díja 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 38. § (1) bek. a)-b) pontja, 39. § (1) bekezdése és 39/A. § (1)-(3) bekezdése Magyarország 2020. évi központi költségvetéséről szóló 2019. évi LXXI. törvény 64. § (2) bekezdésének a) pontja	Jogosult az a vér szerinti vagy örökbefogadó <i>szülő</i> , aki a súlyos fogyatékoságából eredően önellátásra képtelen vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekéről, vagy a tartós betegségéből eredően önellátásra képtelen gyermekéről gondoskodik (egyazon gyermekre tekintettel csak egy szülő számára állapítható meg), <i>vagy</i> a szülőn kívül a gyermek <i>más, a gyermekkel közös háztartásban élő hozzátartozója</i> (Ptk. 8:1. § (1) bek. 2. pont szerint), ha a szülőnek az ellátásra való jogosultságát a gyermekre tekintettel korábban már megállapították, de a szülő meghalt, a szülői felügyeleti joga a Ptk. 4:186. § (1) bekezdés a), c), e) vagy h) pontja vagy 4:186. § (2) bekezdése alapján szünetel, illetve azt a bíróság megszüntette, vagy a gyermek állandó és tartós gondozásában a saját egészségi állapotára figyelemmel akadályozottá vált	Havi összeg A Szoc. tv. 38. §-a szerinti gyermekek otthongondozási díjának a Szoc. tv. 39/A. §-a szerinti havi összege a 2020. évben 123.910,- Ft . Ha a szülő több olyan gyermekéről is gondoskodik, akire tekintettel a gyermekek otthongondozási díjára való jogosultsága megállapítható lenne, számára havi összeg másfélszeresében megállapított ellátást kell folyósítani (185.865,- Ft) . A gyermekek otthongondozási díjának havi összege a más rendszeres pénzellátásban - <i>ide nem értve a Szoc. tv. 39/B. § (5) bekezdés a) pontja szerinti rendszeres pénzellátásokat, ha az ott meghatározott feltételek fennállnak, továbbá a szülő részére folyósított csecsemőgondozási díjat, gyermekgondozási díjat vagy gyermekgondozást segítő ellátást, ha azt nem a gyermekek otthongondozási díjára jogosító gyermekre tekintettel állapították meg, továbbá a gyermeknevelési támogatást</i> - részesülő jogosult esetén a megállapított összegnek és a jogosult részére folyósított más rendszeres pénzellátás havi bruttó összegének a különbözete . Ha a különbözet az ezer forintot nem éri el, a jogosult részére ezer forint összegű ellátást kell megállapítani
Ápolási díj 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 44. § Magyarország 2020. évi	Jogosult Ápolási díjra jogosult a hozzátartozó [Ptk. 8:1. § (1) bek. 2. pontja és Szoc. tv. 41. § (1a) és (1b) bek.], ha állandó és tartós gondozásra szoruló	Havi összeg Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 100%-a: 39.365,- forint

központi költségvetéséről szóló 2019. évi LXXI. törvény 64. § (2) bekezdésének c) pontja	- súlyosan fogyatékos, vagy - tartósan beteg 18 év alatti személy otthoni gondozását, ápolását végzi és - az előzők szerinti ápoló személyre tekintettel a gyermekek otthongondozási díjára való jogosultsága neki vagy hozzátartozójának nem áll fenn. (Szoc. tv. 41. § (1) bek.)	
	Kiemelt ápolási díjra jogosult a hozzátartozó, ha: - komplex minősítés alapján a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) 3. § (2) bekezdés b) pont bd) alpontja szerinti minősítési kategóriába sorolt hozzátartozója, vagy - olyan hozzátartozója gondozását, ápolását végzi, aki után súlyos betegsége vagy fogyatékosága miatt magasabb összegű családi pótlékot folyósítanak (Szoc. tv. 43. §)	a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 180%-a (kiemelt ápolási díj): 70.857,- forint
	Emelt összegű ápolási díjra jogosult a hozzátartozó, ha a fokozott ápolást igénylő súlyosan fogyatékos személy gondozását, ápolását végzi és a kiemelt ápolási díj feltételeinek nem felel meg. (Szoc. tv. 43/A. § (1) bek.)	a Költségvetési tv-ben meghatározott alapösszeg 150%-a (emelt összegű ápolási díj): 59.048,- forint
Tartós ápolást végzők időskori támogatása 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 44/A. §	Jogosult Az a szülő, akinek az öregségi nyugdíjra való jogosultságát megállapították, ha azon napot megelőzően, amelytől kezdődően az öregségi nyugdíját megállapítják - ide nem értve az öregségi nyugdíj folyósítás nélküli megállapítását -, összeszámítva legalább 20 éven át saját háztartásában súlyosan fogyatékos, illetve tartósan beteg gyermekét ápolta, gondozta, és ezalatt legfeljebb napi 4 órában végzett otthonán kívül keresőtevékenységet, vagy a keresőtevékenységet az otthonában végezte. Nyugellátásnak nem minősül.	Havi összege 50.000,- forint.

Szekszárd, 2020. január 8.

Készítette: Tolna Megyei Kormányhivatal

A munkáltatónak figyelmeztető sztrájk esetében is olyan megfelelő időben kell értesülnie a tervezett sztrájkról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelés megállításával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló kötelességeit teljesíteni legyen képest, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni. Ennek hiányában a megtartott sztrájk jogellenes. [a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztrájk tv.) 1. § (3) bekezdés a) pont]

A tényállás

[1] A kérelmező munkáltató autógyárában két kollektív szerződés-kötési képességgel rendelkező („repräsentatív”) szakszervezet működik.

[2] A kérelmező 2016. évben egy hosszabb távú megegyezés céljából tárgyalásokat folytatott bértmegállapodásokkal kapcsolatban a nevezett két szakszervezettel. 2016. november 3-án a kérelmező és az M. Szakszervezete bértmegállapodást kötöttek 2017.-2018. évekre. A kérelmezett szakszervezet ezen megállapodást nem fogadta el, ezért a kérelmező és a kérelmezett között további egyeztetés folyt, 2016. november 8-ától kezdődően a kérelmezett már a kérelmező szakszervezeti sztrájkbizottságával folytatta az egyeztetést.

[3] A 2016. november 23-án megtartott egyeztetésen felmerült a sztrájk gondolata és ekkor a kérelmező jelezte, hogy a munkabeszüntetés esetén az együttműködési kötelezettség alapján

JOGSETEK

K Ü R I A (1/2020. számú munkaügyi elvi határozat)

elvárja a kérelmezettől a sztrájk kezdete előtt legalább negyvennyolc órával korábban történő bejelentést. Ekkor az egyeztetés azzal zárult, hogy a kérelmező egyeztet az anyavállalattal a lehetőségekről, a kérelmezett pedig a szakszervezeti bizalmikkal való megbeszélést követően visszajelez a kérelmező további egyeztetésre vonatkozó javaslatára.

[4] A kérelmezett szakszervezet képviselője útján 2016. november 23-án éjjel 22 óra 31 perckor elektronikus levelet küldött a kérelmező munkáltató két ügyvezetőjének. Leveleiben kifejezte azon álláspontját, miszerint az aznap délutáni megbeszélésen megállapításra került a kollektív munkaügyi vita eredménytelensége, ezért munkabeszüntetés lesz a szerelde egyes területein.

[5] A sztrájkfelhívásnak megfelelően a kérelmezett 2016. november 24-én 00.30 és 02.30 között a munkabeszüntetést megtartotta, amelyen hozzávetőlegesen 80 munkavállaló vett részt.

A kérelmező kérelme és a kérelmezett ellenkérelme

[6] A kérelmező kérelmében annak megállapítását kérte, hogy a kérelmezett által 2016.

november 24-én 00.30 pertől 02.30 percre tartó időszakra szervezett és megtartott munkabeszüntetés jogellenes volt. Érvelése szerint a munkáltatónak jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy a sztrájk idején rá háruló intézkedési kötelezettségeinek eleget tehessen. Amennyiben a sztrájk bejelentés nélküli, vagy meglepetésszerű, nem tehetőek meg a lehetséges következményeket, károkat tompító, észszerű munkáltatói intézkedések, ezért álláspontja szerint a kérelmező megsértette az együttműködési kötelezettséget és visszaélt a sztrájk jogával. Kifejtette, hogy éjszaka, váratlanul a munkáltató két ügyvezetőjéhez intézett e-mailben közölt és a kezdő időpontját nem egészen két órával megelőzően meghirdetett sztrájk önmagában ezen körülmények miatt, további körülményektől függetlenül sérti az együttműködési kötelezettséget és ezáltal jogszabálysértő.

[7] A kérelmezett a kérelem elutasítását kérte. Érvelése szerint a megtartott két órás sztrájk három területet, mindösszesen 80 embert érintett és az üzemben a sztrájk idején 1200 ember dolgozott, a munkáltató nyilvánosság felé tett nyilatkozata szerint a munkabeszüntetés fennakadást nem okozott. A bejelentett sztrájk volumene és az érintettek száma alapján megállapítható, hogy a bejelentés és a sztrájk megkezdése közötti időnek elegendőnek kellett lennie a felek számára a szükséges intézkedések meghozatalára. Álláspontja szerint a bejelentési kötelezettség teljesítésének időbeli megfelelőségének a vizsgálatkor a konk-

(folytatás a 10. oldalon...)

rét helyzetet, a munkabeszüntetés volumenét, nagyságát és az érintett területek minősítését is figyelembe kell venni.

Az első- és a másodfokú határozat

[8] A közigazgatási és munkaügyi bíróság végzésével megállapította, hogy a kérelmezett által a kérelmező autógyárában 2016. november 24. napján 00 óra 30 perctől 03 óra 30 percig időszakra szervezett és megtartott munkabeszüntetés (sztrájk) jogellenes volt.

[9] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a Sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájk tv.) 1. §-ára utalva kifejtette, miszerint a sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell működni. A felek az együttműködés során egymás jogának, jogos érdekének kölcsönös figyelembevételével, tisztelősen tartásával kötelesek eljárni, azaz kötelesek együttműködni. Az együttműködési kötelezettség körében a feleknek tájékoztatási kötelezettségük van minden olyan tényről, körülményről – valamint ezek változásáról – amelyek a közöttük fennálló vita szempontjából lényegesnek minősülnek. A tervezett sztrájkot ezért az együttműködési kötelezettségnek megfelelően, úgy kell bejelenteni, hogy a bejelentésnek tartalmazni kell a kezdő és befejező időpontot, az elérni kívánt célt, valamint a résztvevők számát, munkakörét vagy azt a területet, amely szervezeti egységet az érint. A közigazgatási és munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint az, hogy a kérelmezett szakszervezet a munkabeszüntetést a sztrájk megkezdése előtt 1 óra 29 perccel bejelentette – a sztrájk három területet és mindösszesen 80 embert érintett két órán keresztül, és a termelésben nem okozott fennakadást – rövid időnek minősül, így a kérelmező által 22 óra 31 perccor elektronikus formában közölt tájékoztatás az együttműködési kötelezettség feltételeinek nem felelt meg. A kérelmezőnek ebben a helyzetben kevesebb mint két óra állt rendelkezésre, hogy a szükséges – a kérelmezett által is kért – intézkedéseket megtegye, így ez az idő semmiképpen nem volt alkalmas arra, hogy eleget tegyen munkaszervezési és egyéb kötelezettségeinek. A bíróság álláspontja szerint a sztrájk bejelentésének időpontja sem felelt meg az együttműködés követelményének, ugyanis nem várható el a munkáltató részéről, hogy az éjszakai órákban e-mail formájában közölt üzenetet azonnal elolvassa, tudomásul vegye, illetve a szükséges intézkedéseket megtegye. Mindezek alapján a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint a kérelmezett által szervezett és megtartott munkabeszüntetés jogellenes volt.

[10] A kérelmezett fellebbezése folytán eljáró bíróságnak végzésével az elsőfokú bíróság végzését helybenhagyta.

[11] A törvényszék a másodfokú eljárásban a Pp. 259. §-a szerint alkalmazandó Pp. 242. § (2) bekezdése alapján részbizonyítást folytatott le. A kérelmező a törvényszék felhívására nyilatkozott, hogy nem rendelkezik sztrájkbejelentés esetére külön intézkedési tervvel, arra szükség esetén a kérelmező krízishelyzetekre vonatkozó kezelési útmutató alkalmazandó.

[12] A másodfokú bíróság határozata indokolása szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a kérelmező kérelme alapján kizárólag abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a sztrájk bejelentésének módja és időpontja

megalapozza-e a tárgyi munkabeszüntetés jogellenességének megállapítását. A törvényszék a tényállásbeli kiegészítés figyelembevételével is egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a kérelmezett által írtak, a sztrájk kezdete előtt kevesebb mint 2 órával elektronikus formában megküldött értesítés nem tekinthető alkalmas időben és megfelelő időpontban közöltnek, mert a kérelmező részére a munkabeszüntetésből eredő kötelezettségek és szükséges intézkedések meghozatalára nem biztosított elegendő felkészülési időt. Alapítvánul hivatkozott a kérelmezett arra, hogy a sztrájk bejelentésének módja azért tekinthető alkalmas időben közöltnek, mert a kérelmező napi szinten a műszakkezdéskor ismertté váló, betegség vagy egyéb ok miatti létszámkiesést is képes megoldani, a napi szinten kieső munkavállalók száma pedig több, mint a sztrájkkal érintett 80 fő. A kérelmezett által hivatkozott napi szintű létszámkiesés ugyanis a kérelmező oldaláról folyamatosan nyomon követett és ezáltal számításba vett hiányt jelent, amelyet a munkaszervezés kialakítása során előre figyelembe vett a kérelmező. Ezzel szemben a sztrájk rendkívüli esemény, amely a kérelmező nyilatkozatából is megállapíthatóan a munkaerő pótlásán kívül vagyoni- és személyi biztonsági, kommunikációs és átirányítási feladatokat is hárít a kérelmezőre, melyeket a sztrájkban érintett munkavállalói létszámtól függetlenül el kell végezni.

[13] Mindezekre tekintettel a törvényszék egyetértett az elsőfokú bíróság megállapításával, mely szerint a kérelmezett által közölt sztrájkbejelentés sértette az Sztrájk tv. 1. § (3) bekezdésében megfogalmazott együttműködési kötelezettséget, ezért a megtartott sztrájk jogellenes volt.

[14] A másodfokú bíróság mindemellett kifejtette határozata indokolásában, hogy önmagában nem jogellenes, hogy az egyeztetések alatt és megállapodás nélkül hirdetett a kérelmezett szakszervezet két órás figyelmeztető sztrájkot, mert ezt a lehetőséget az Sztrájk tv. 2. § (3) bekezdése biztosítja, azonban az ügybéli sztrájk bejelentésének módja és időpontja további körülményektől függetlenül önmagában is megalapozza a perbeli munkabeszüntetés jogellenességének megállapítását.

A kérelmező felülvizsgálati kérelme és a kérelmezett felülvizsgálati ellenkérelme

[15] A jogerős végzés ellen a kérelmezett nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és elsődlegesen az ügyben eljáró első- vagy másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára való kötelezését, másodlagosan a kérelmező kérelmének elutasítását kérte.

[16] A kérelmező felülvizsgálati kérelmében eljárásjogi és anyagi jogi jogszabálysértésekre is hivatkozott. A Pp. 3. § (3), (6) bekezdése, 8. § (1) bekezdése, 206. §-a, valamint az Sztrájk tv. 1. § (3) bekezdése és 3. § (1) bekezdésének megsértését állította.

[17] Érvelése szerint a másodfokú bíróság az eljárásában bizonyítást rendelt el és folytatott le, azonban a felhívást és a kérelmező nyilatkozatát a kérelmezettel nem közölte, arra észrevételt nem tehetett. A másodfokú bíróság nem tárt fel a tényállást és a mérlegelése körébe vont adatok

értékelésénél helytelen következtetésre jutott.

[18] A felülvizsgálati kérelemben foglaltak szerint önmagában az, hogy a bejelentés és a sztrájk éjszaka történt, nem minősülhet jogellenesnek, hiszen az éjszaka is 1200 főt foglalkoztató több műszakos üzemben, ahol a napszaktól függetlenül rendelkezésre kell állni a szükséges döntések meghozatalára jogosultaknak, a napszak teljességgel irreleváns. A két órás időszak megítélése kapcsán pedig azt emelte ki, hogy azt nem általánosságban kell vizsgálni, hanem a konkrét helyzetet, a munkabeszüntetés volumenét, nagyságát és az érintett területek minősítését is figyelembe kellett volna venni. Kifejtett jogi álláspontja szerint az együttműködési kötelezettség teljesítése körében az eljáró bíróságoknak nem a bejelentés és a meghirdetett sztrájk időpontja közötti 2 óra megfelelőségét, nem a bejelentés és a tényleges sztrájk időpontja közötti időegység mértékét kellett volna mérlegelnie, hanem azt, hogy az elegendő lehetőséget biztosított-e a kérelmezőnek a felkészülésre, a cselekvésre. A bíróság bizonyítás felvétele mellett sem jelölte meg végzésében, hogy milyen felkészülési és cselekvési lehetőségtől fosztotta meg a kérelmezettet.

[19] A kérelmezett az együttműködési kötelezettség körében azzal is érvelt, hogy a sztrájk törvény nem rendelkezik részletesebben arról, a jogirodalomból és a bírói gyakorlatból pedig az szűrhető le, hogy a munkaügyi vitában a szakszervezeteknek világosan és egyértelműen meg kell jelölniük álláspontjukat, a sztrájkot meg kell hirdetni, a sztrájk meghirdetésére vonatkozó közleménynek tartalmaznia kell, mely nappal, mely naptól, mely munkáltatónál hirdeti meg a sztrájkot, ami az adott esetben megtörtént.

[20] A felülvizsgálati kérelem szerint a törvényszék az Sztrájk tv. 3. § (1) bekezdését, valamint az 1. § (3) bekezdését tévesen értelmezte, megsértette, amikor éppen a bejelentés és a sztrájk megkezdése közötti időintervallum nagysága miatt azt az együttműködési kötelezettség megsértésének tekintette, és ez alapján jogellenesnek nyilvánította a munkabeszüntetést.

[21] A bejelentett sztrájk volumene és az érintettek száma alapján megállapítható, hogy a bejelentés és a sztrájk megkezdése közötti idő elegendő volt a felek számára a szükséges intézkedések meghozatalára. Mivel a törvényszék által megállapított tényállás is tartalmazza, hogy a szakszervezet bejelentése nem volt előzmény nélküli, ezért a felülvizsgálati kérelem szerint az eljáró bíróságok tévesen vizsgálták, hogy a sztrájk bejelentése megfelelő időben történt-e.

[22] A kérelmezett felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős határozat hatályában való fenntartását kérte.

[23] Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság felhívására a kérelmező által benyújtott beadvány semmiféle novumot nem tartalmazott. A tárgyi sztrájk miatt a kérelmezőnél szükségessé váló intézkedések körére már az alapeljárásban, az eljárást megindító beadványában is hivatkozott, ezért a felülvizsgálati kérelemmel támadott jogerős határozat kizárólag olyan megállapításokkal egészítette ki a tényállást, amelyekre a kérelmező az eljárás kezdete óta utalt, amelyekre következetesen hivatkozott, ebből következik, hogy a kérelmezett által sérelmezett bizonyítás-kiegészítés semmilyen tény, nyilatkozatot, érvet nem vont be a jogvita elbírálásába.

[24] A kérelmező jogi álláspontja szerint a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megítélésében nem tartozik bele annak elemzése, hogy a konkrét esetben végül okozott-e rendkívüli zavarokat a tárgybeli munkabeszüntetés, a sztrájkba nem lépett munkavállalók foglalkoztatása, továbbá a beszállítókat vagy egyéb harmadik személyeket érintő viszonyok, üzembiztonság stb. tekintetében. Abból azonban, hogy a sztrájkot – alakilag elégséges formában – előzetesen bejelentik, még nem következik, hogy a sztrájk bejelentése tartalmilag eleget tesz az ezzel kapcsolatban is érvényesülő együttműködési kötelezettségnek. A kérelmező álláspontja szerint ugyanis a részletező normatív szabályozás hiányából és a bejelentés kérdésének csupán elvi konkrétással megfogalmazott elvárásából nem vonható le megalapozottan olyan következtetés, miszerint a bejelentéssel kapcsolatos kötelezettséget csupán egy laza kötelezettséget jelentő formalitásként kellene kezelni. Az okszerű sztrájk feltételeként megfogalmazott előzetes bejelentés csak akkor felel meg a törvény szellemének, konkrétan az együttműködési kötelezettségnek, ha az előzetes bejelentés megfelelő időben történik, azaz a bejelentés közzé tétele és az azáltal meghirdetett sztrájk kezdő időpontja között elégséges időt biztosít a munkáltatónak.

A Kúria döntése és jogi indokai

[25] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[26] A Sztrájk tv. 2. § (3) bekezdése szerint az (1) és (2) bekezdésben említett egyeztetés ideje alatti egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg. Ez az egyeztetés ideje alatt megtartott egyeztetés, fentiek szerint korlátozott időtartamú sztrájk az úgynevezett figyelmeztető sztrájk, melyet a törvény ekként nem nevesít, így az is sztrájk minősül. A Sztrájk tv. indokolása szerint „a javaslat az egyeztetés ideje alatt egy alkalommal legfeljebb két órára megengedi a sztrájkot, a megegyezést elősegítő eszközként. E sztrájkra az általános feltételek vonatkoznak”.

[27] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint az ügybéli, 2016. november 24-

én 00 órát követően megtartott két órát meg nem haladó sztrájkot a szakszervezet 2016. november 23-án 22 óra 31 perckor e-mail üzenetben jelentette be. A megtartott sztrájk jogellenességének megállapítását a munkáltató kérte a Sztrájk tv. 1. § (3) bekezdésére és a 3. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva. Eszerint a sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell működnie. A sztrájkjoggal való visszaélés tilos. Jogellenes a sztrájk – többek között –, ha az 1. § (3) bekezdésébe ütközik.

[28] A Sztrájk tv.-ben nincs rendelkezés arra vonatkozóan, hogy a sztrájk megkezdése előtt a sztrájkot mely időpontban és milyen módon kell bejelenteni. Az Alkotmánybíróság vizsgálta ezt a kérdést, de nem találta megalapozottnak a sztrájk bejelentésének időpontjára és módjára irányuló szabályokat hiányoló indítványt (30/2012. (VI.27.) AB határozat [36]).

[29] A figyelmeztető sztrájk ugyan sui generis sztrájkfajta, de a sztrájkjog általános szabályai nagyobb részt irányadók rá, így a Sztrájk tv. kérelmező által hivatkozott 3. § (1) bekezdés a) pontja is.

[30] A sztrájk jogát gyakorló fél úgy köteles eljárni (a sztrájkhoz kapcsolódó jogait gyakorolni és köteleseit teljesíteni), hogy az lehetővé tegye a másik fél jogainak gyakorlását és kötelesegeinek teljesítését. Az együttműködési köteletség mellőzhetetlen tartalmát képezi a tájékoztatási kötelezettség külön nevesítés hiányában is. Ennek körében ezért a sztrájk jogát gyakorló fél olyan időben és módon köteles minden lényeges körülményről tájékoztatni a másik felet, hogy az jogait gyakorolni és köteleseit teljesíteni legyen képes. Ezért a munkáltatónak figyelmeztető sztrájk esetében is olyan időben kell értesülnie a tervezett sztrájkról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelemzés megállításával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló köteleseit teljesíteni legyen képes, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni.

[31] Mindezekre tekintettel az eljárás bíróságok jogszabálysértés nélkül vizsgálták a sztrájk bejelentése időpontjának megfelelőségét és voltak abból le jogkövetkeztetést a sztrájk jogellenességére.

[32] A Kúria egyetértett az eljárás bíróságok mérlegelésével, mely szerint az éjszakai műszakra eső figyelmeztető sztrájk az adott műszak kezdetét követően, a sztrájk megkezdését mindössze két órával korábban történt bejelentése nem felel meg a felek együttműködési kötelezettségét előíró általános jogelvetnek.

[33] Helytálló érvelést tartalmaz a felülvizsgálati ellenkérelem arról, hogy egy sztrájk – akkor is, ha annak időtartama a két órát nem haladja meg – a munkáltató és a szakszervezet tevékenységében, illetve a kollektív munkaügyi kapcsolatban rendkívüli eseménynek minősül. A sztrájk a szokásos működéshez nem tartozó esemény, amely a munkáltató részéről rendkívüli, illetve a szokásos munkaszervezési teendőket meghaladó tevékenységet kívánhat, ezért az előzetes bejelentésnek megfelelő időpontban kell megtörténnie. Ennek megállapíthatóságát, az együttműködési kötelezettség teljesítésének megítélését nem érinti, hogy utóbb a megtartott sztrájk okozott-e ténylegesen valamilyen hátrányt. Ebből következően a bejelentés időpontjának megfelelőségét illetően nem relevánsak a kérelmező által hivatkozott körülmények, így a sztrájkban részt vevők száma és a sztrájkkal közvetlenül érintett területek relatíve alacsony volta.

[34] A Sztrájk tv. 3. § (1) bekezdésében felsorolt okok olyanok, amelyek a sztrájk megkezdésekor vagy már azt megelőzően is megállapíthatóak és alapot adnak a tervezett sztrájk jogellenessé nyilvánításához attól függetlenül, hogy utóbb a sztrájkban hányan vettek részt és az milyen következményekkel járt. Következésképpen a sztrájk volumenére és az érintettek számára irányuló bizonyítás a sztrájk jogszerűsége vagy jogellenessége megállapításához szükségtelen.

[35] Ezért az a körülmény, hogy a másodfokú bíróság a kérelmezett előbbi körben tett hivatkozása alapján részbizonyítás keretében nyilatkozatot szerzett be a kérelmezőtől, amit nem adott ki a kérelmezett részére, nem minősül olyan eljárási jogszabálysértésnek, amely az ügy érdemi elbírálására lényegesen kihatott.

[36] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős végzést a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

(Kúria Mpk.II.10.059/2019.)

Megalakult a MÁV Zrt. Paritásos Munkavédelmi Testület

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 70/B §-ban foglalt kötelezettségnek eleget téve, a MÁV Zrt.-nél megalakult a Paritásos Munkavédelmi Testület (továbbiakban: Testület). A Testületben egyenlő számban (5-5 fővel) képviselteti magát a munkáltató és a munkavállalói oldal.

A Testület rendszeresen értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket, megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását, továbbá állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről. Az elnöklést a két oldal évenkénti rotációban látja el.

(Hivatkozás a cikkhez: <https://intranet.mav.hu/hir/Lists/hirek/Olvas.aspx?ID=2863>)

A munkáltatói oldal tagjai:

Dorozsmai Éva
Virág István
Kupai Sándor
Vizi Zsolt
dr. Nemeskéri-Kutlán Endre

A munkáltatói oldal póttagjai:

Kovács Tamás
Sárvári Piroska
Tulik Károly
Sztránay György
dr. Tar Zsanett

humán erőforrás vezérigazgató-helyettes
általános és műszaki vezérigazgató-helyettes
fejlesztési és beruházási főigazgató
beruházás lebonyolító igazgató
jogi főigazgató

humán erőforrás gazdálkodási igazgató
üzemeltetési főigazgató
infrastruktúra fejlesztési igazgató
mérnöki és műszaki ellenőrzési osztályvezető
munkajog vezető

A munkavállalói oldal tagjai:

Benséné Heim Carmen
Bubonyi István
Megyesi Csaba
Pék Károly Ágoston
Vadkert Zsolt

A munkavállalói oldal póttagjai:

Erdős Antal
Kiss György
Nagy Attila
Sipos Attila
Vámosi Csaba

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 „ügyintézní”, ugyanis a PVDSZ mindent elintézik.
- 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

Föszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),

Tervezőszerkesztő: Györgyné Pekár 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