

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT) január 18-i ülésén hivatalosan is megkezdődtek a bértárgyalások a MÁV Zrt.-nél. Dr. Homolya Róbert elnök-vezérigazgató elmondta: az érvényben lévő megállapodáson túlmenő bármilyen bérintézkedéshez tulajdonosi egyeztetés szükséges. A munkáltató a béren kívüli juttatások esetében a korábbival megegyező összegű javaslatot tett 2019-re.

A találkozón a vasutas szakszervezetek kifejezték azon elvárásukat, hogy mindenképpen a hatályos megállapodásban szereplő 5 százaléknál magasabb bérfejlesztést tartanak szükségesnek. (Mint ismert, a MÁV Zrt. még 2017 márciusában kötött három évre szóló bérmegállapodást a vasutas érdekképviselőkkel a cécsoport valamennyi társaságára vonatkozóan. A megállapodás 2017-ben 13 százalékos, 2018-ban 12 százalékos béremelést eredményezett, az idei évre pedig 5 százalékos emelést irányoz elő.)

Dr. Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója beszédében összefoglalta és értékelte az elmúlt két év bérintézkedéseit. Elmondta azt is, hogy a

Babits Mihály: Ősz és tavasz között

*„...olvad a hó, tavasz akar lenni.
Mit tudom én, mi szeretnék lenni!
Pebhely vagyok, olvadok a hóval,
mely elfoly mint könny, elszáll mint sóhaj.
Mire a madarak visszatérnek,
szikkad a föld, híre sincs a télnek...”*



ÉRDEKVÉDELMI HÍREK

Megkezdődtek a bértárgyalások a MÁV-nál

hatályos megállapodáson túlmenő bármilyen bérintézkedéshez tulajdonosi egyeztetés szükséges.

Ezt követően a béren kívül juttatások helyzetét tekintették át a tárgyalópartnerek. A munkáltató ismertette, hogy egyes juttatási elemek adókulcsa kedvezőtlen irányba változott, illetve az Erzsébet-utalvány az idei évtől megszűnt. A szakszervezeti oldal egységesen kérte, hogy valamennyi még választható juttatási forma maradjon meg, de közös feladat lesz a munkavállalók tájékoztatása arról, hogy mely elemek választása nem költséghatékony a számukra.

A munkáltató jelezte, hogy nem a béren kívüli juttatások, hanem – a források függvényében – az alaphérek növelését látja kívánatosnak, ezért az alanyi jogon járó és a választható juttatások esetében is a korábbival megegyező összegű javaslatot tett a 2019-es évre. Mivel a szakszervezeti oldalon felvetődött a béren kívüli juttatások összegszerű növelésének igénye, a kérdésben ezen az ülésen nem jött létre megállapodás.

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács 2019. január 29-i ülésén a MÁV Zrt. és az érdekképviselői szervezetek megállapodtak a választható béren kívüli juttatások (VBKJ) keretösszegéről, mely idén változatlanul 271 400 Ft lesz.

A munkáltató – az adóváltozásokra tekintettel – javasolta, hogy a juttatások körébe 2019-ben csak a kedvezményesen adózó és az adómentes elemek, valamint az idén már a bérrel megegyező módon adózó készpénzjuttatás tartozzon. **Az érdekképviselők egybehangzó kérésére azonban valamennyi – idén már a bérrel megegyező módon adózó – juttatási forma megmarad a VBKJ-rendszerben, csak a megszűnt Erzsébet-utalványok nem lesznek választhatók.** A tárgyaló felek egyetértettek abban, hogy a munkavállalók érdekében fokozott figyelmet fordítanak az egyes VBKJ-elemek adózására vonatkozó egyértelmű tájékoztatásra.

A választható juttatási formákon túl továbbra is alanyi jogon jár évi nettó 92 900 Ft értékű juttatás a SZÉP-kártyák vendéglátás alszámlájára. Szakszervezeti kérésre a munkáltató bejelentette, hogy a következő VÉT-ülésen kész megállapodni a 2019-től bérként adózó önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjkiegészítés 4 százalékra emelésében, melyre a csökkenő munkáltatói közterhek nyújtanak fedezetet.

(folytatás a 2. oldalon...)



(folytatás a címlapról...)

A tárgyaló felek megvitatták a munkáltató és szakszervezetek között létrejött, 2017–2019-re vonatkozó bértmegállapodás azon pontját is, amely szerint a feleknek 2019. január 31-ig napjáig meg kell állapodniuk a 2019-re vonatkozó, átlagosan 5 százalékos bérfejlesztés konkrét felhasználásáról.

Dr. Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgató ismételt elmondta, hogy az idei évben is hatályos 3 éves bértmegállapodás eredményeképpen a cégcsoport valamennyi társaságánál átlagosan mintegy 30 százalékos béremelés valósult meg, hiszen 2017-ben 13 százalékos, 2018-ban 12 százalékos béremelés történt, míg az idei évre 5 százalékos emelés van előirányozva.

A munkáltató vezetője elmondta azt is, hogy a **kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összegének idei évre megállapított 8 százalékos emelkedésének végrehajtása** a MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont társaságok esetében – a rendelkezésre álló bértömeg terhére – **megvalósul**.

A munkáltató javaslatot tett a bértmegállapodásban rögzített átlagosan 5 százalékos bérfejlesztés konkrét meghatározására.

A szakszervezetek fenntartották a megállapodás szerinti átlagosan 5 százalékos mértéken felüli bérfejlesztési igényüket, az ehhez szükséges többletforrások azonban nem állnak a MÁV-csoport munkáltatóinak rendelkezésére. Erre tekintettel a munkáltató és a szakszervezetek megállapodtak a bértárgyalások folytatásáról az idei évre vonatkozó, 2019. január 1-jére visszamenőleges bértmegállapodás megkötése érdekében.

(PVD Sz)

MEGÁLLAPODÁS

A MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására

I.A KSZ 62. S-ának, 64. S 1. pontjának, 65. S 1. pontjának, valamint a 65/A. 1. pontjának szövegében a 2018. évszámot mindenhol 2019. évszámmra kell változtatni.

II.A KSZ 65/A. 2. pontjának új szövege a következő:

2. A VBKJ rendszer elemei és kifizetési gyakorisága:

Rendszer elemei	Kifizetési gyakoriság
1. Lakáscélú támogatás	Igény szerinti támogatás
2. Óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás	Igény szerint, számla alapján
3. Sportrendezvényre szóló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
4. Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
5. Mobilitási célú lakhatási támogatás	Igény szerint számla/bizonylat alapján
6. Diákhitel törlesztés támogatás	Igény szerint havi rendszerességgel
7. Készpénz juttatás	Havonta
8. Széchenyi Pihenő kártya — szabadidő alszámla	Negyedévente
9. Széchenyi Pihenő kártya — szálláshely alszámla	Évente egyszer (V. vagy IX. hónapban)
IO. Széchenyi Pihenő kártya — vendéglátás alszámla	Negyedévente
11. Önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
12. Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
13. Közlekedési hozzájárulás (kizárólag helyi utazásra szolgáló bérlet)	Igény szerint, számla alapján

Hatályba léptető rendelkezések:

A jelen megállapodás az aláírása napjával lép hatályba, de az abban foglaltakat visszamenőlegesen 2019. január 01. napjával kell alkalmazni.

Budapest; 2019. január 29.

Munkáltató

Szakszervezetek

5146/2019/ MÁV MEGÁLLAPODÁS a 2017-2019. évi bérintézkedésekről szóló 1703/2017/MAV. számú megállapodás módosításáról

1.Felek rögzítik, hogy 2017. március 13. napján 11703/2017/MAV számon megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) kötöttek a 2017-2019. évi bérintézkedésekről a MÁV Zrt.-nél. Ebben MÁV Zrt. vállalta, hogy tulajdonosként a Megállapodás I. pontjában foglaltakkal mindenben megegyezően biztosítja a konszolidációs körébe bevont, ott felsorolt társaságok esetében is a bérintézkedések végrehajtását.

2.A Megállapodás a 2019. évre vonatkozóan 5%-os átlagos bérfejlesztési mértéket határoz meg azzal, hogy ezen átlagos bérfejlesztési mérték konkrét felhasználásáról a Felek 2019. január 31. napjáig megállapodnak.

3.2019. január 01. napjától a Kormány 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelete alapján a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összege egyaránt 8% mértékkel emelkedett, melynek végrehajtása valamennyi a Megállapodásban érintett munkáltató esetében a rendelkezésre álló bértömeg terhére a jogszabálynak megfelelően megvalósult.

4.A Megállapodást megkötő Szakszervezetek mindegyike a korábban a 2019. évre meghatározott 5%-os átlagos mértéket meghaladó bérfejlesztés megvalósítását tartja szükségesnek. Annak is tudatában vannak, hogy az ehhez szükséges többlet forrás jelenleg nem áll a MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont társaságok rendelkezésére és ennek biztosításához a Tulajdonossal történő további egyeztetések is szükségesek.

5.Ezért a Megállapodást megkötő felek — a korábbi szándékuktól eltérően - abban egyeznek meg, hogy 2019. január 31. napjáig nem tudnak megállapodni az 5%-os átlagos bérfejlesztési mérték konkrét felhasználásáról, hanem a tárgyalásokat tovább folytatják és a 2019. évi, 2019. január 01. napjára visszamenőleges hatályú bérintézkedésekről közeljövőben kívánnak egymással megállapodni.

Budapest, 2019. január 29.

Szakszervezetek

Munkáltató

A munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása

A 2018. május 18. napján kelt, „a MÁV Zrt. vasúti járművezetőinek balesetmentességének ösztönzése céljából juttatott bérpótlékáról szóló megállapodás módosításáról szóló megállapodás” 2018. december 31. napjával hatályát veszítette.

A munkáltató - határozott hivatkozással az Mt. 16.§-ára - egy-

oldalú kötelezettségvállalást tesz annak érdekében, hogy a vasúti járművezetői feladatokat is ellátó vasutas munkavállalók továbbra is részesüljenek - a csatolt dokumentumban szereplő feltételek teljesülése esetén - a hatályát veszített megállapodás szerinti bérpótlékban.

A MÁV Zrt. mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató) – a Munka Törvénykönyve 16. §-ában foglaltak alapján – egyoldalú kötelezettségvállalást tesz az alábbiak szerint.

Hivatkozással a 2018. május 18. napján kelt, a kollektív szerződés kötéseire jogosult szakszervezetek és a munkáltató között létrejött, „a MÁV Zrt. Vasúti járművezetőinek balesetmentességének ösztönzése céljából juttatott bérpótlékról szóló, 2018. január 19. napján megkötött megállapodás módosításáról szóló megállapodásra” (a továbbiakban: Megállapodás), a munkáltató egyoldalú bérintézkedést hajt végre az alábbiak szerint.

A vasúti járművezetők balesetmentességének ösztönzése érdekében következő feltételek szerinti bérpótlék jár:

1. Azon munkavállalót, akinek a munkaköri feladatai közé tartozik vasúti jármű vezetése havonta 15.000 Ft kiegészítő bérpótlék illeti meg.

2. Azon munkavállalót, aki vasúti jármű vezetésére vonatkozó szakmai és egészségügyi alkalmassággal igazoltan rendelkezik, de nem tartozik az 1. pont hatálya alá (függetlenül attól, hogy az adott hónapban ténylegesen vezetett-e vasúti járművet) havonta 5.000 Ft kiegészítő bérpótlék illeti meg.

3. Az 1-2. pontok szerinti írt bérpótlékre való jogosultság feltétele,

hogy a tárgyhónapban ténylegesen ledolgozott munkaidő kerüljön a munkavállaló részére elszámolásra, valamint vasúti jármű vezetésére vonatkozó jogosultság (szakmai és egészségügyi alkalmasság) a tárgyhónap egészében fennálljon.

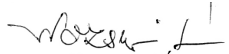
4. Nem illeti meg azonban az 1-2. pont szerinti kiegészítő pótlék az arra egyébként jogosult munkavállalót, ha az adott hónapban a vasúti jármű vezetése során olyan baleset következett be, amelynek vonatkozásában a munkavállaló felelősségét felróható magatartása miatt megállapították.

5. Ezen bérpótlék 2019. január 01. napjától 2019. április 30. napjáig illeti meg az arra jogosult munkavállalókat.

6. Munkáltató azonban vállalja, hogy a gazdálkodási eredményeinek és az anyagi lehetőségeinek függvényében megvizsgálja ezen juttatás 2019. április 30. napját követő fenntartásának lehetőségét.

A bérintézkedésben érintett munkavállalók a fentiekről írásos munkáltatói értesítőt fognak kapni.

Budapest, 2019. január 29.


Dorozsmai Éva
humán erőforrás
vezérgazdátó-helyettes


Völentné Sárvari Piroksa
üzemeltetési
vezérgazdátó-helyettes

A MÁV-START Zrt. 2019.01.31.-i VÉT ülésen megállapodás született a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosításáról, valamint a jegyvizsgálói munkakör-családba tartozó, 8,4 órás emelt munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alaphér-kiegészítéséről.

MEGÁLLAPODÁS

A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosításáról

I. A Kollektív Szerződés 69/A.5 1. pontjának és a 72.5 1. pontjának szövegében a 2018. évszámot mindenhol 2019. évszámmal kell változtatni.

II. A Kollektív Szerződés 72.5 2. pontjának új szövege a következő:

2. A V BKJ rendszer elemei és kifizetési gyakorisága:

A rendszer elemei	A kifizetési gyakoriság
1. Lakáscélú támogatás Igény szerinti támogatás	
2. Óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás Igény szerint, számla alapján	
3. Sportrendezvényre szóló belépő, bérlet Igény szerint, számla alapján	
4. Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
5. Készpénz juttatás	Havonta
6. Széchenyi Pihenő Kártya szabadidő alszámla	Negyedévente
7. Széchenyi Pihenő Kártya – szálláshely alszámla	Évente egyszer (V. vagy IX. hónapban)
8. Széchenyi Pihenő Kártya – vendéglátás alszámla	Negyedévente
9. Önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
10. Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
14. Közlekedési hozzájárulás (helyi utazásra szolgáló bérlet)	Igény szerint, számla alapján
15. Mobilitás célú lakhatási támogatás	Igény szerint számla/bizonylat alapján
16. Diákhitel törlesztés támogatás	Igény szerint havi rendszerességgel

III. Hatályba léptető rendelkezések:

A jelen megállapodás az aláírása napjával lép hatályba. de az abban foglaltakat viszszaemlékezően 2019. január 01. napjával kell alkalmazni*

Budapest, 2019. január 31.

Munkáltató

Szakszervezetek

7243/2019/START MEGÁLLAPODÁS

jegyvizsgálói munkakör-családba tartozó, 8,4 órás emelt munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alaphér-kiegészítéséről

Amelyet megkötöttek egyrészről a MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., mint munkáltató (továbbiakban: Munkáltató), másrészről a jelen megállapodás aláíróiként jegyzett szakszervezetek alulírott helyen és időben az alábbi feltételekkel.

1. A Felek megállapodnak, hogy a MÁV-START Zrt. a jegyvizsgálói munkakör-családba tartozó, az e tárgyban kötött egyéni megállapodás alapján 8,4 órás emelt napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóit a jelen megállapodásban foglaltak szerint részesíti külön díjazásban.

2. A munkavállaló a 8,4 órás emelt napi munkaidő vállalásának ellentételezéséként alaphérkiegészítésre jogosult. Az alaphér-kiegészítés mértékének számításához a munkavállalóra irányadó alaphér kell alapul venni; az alaphér-kiegészítés mértéke ennek 12%-a (100 Ft-ra kerekítve).

Ettől eltérően, amennyiben a korábbi megállapodásban foglaltak szerinti módszertannal a munkavállaló alaphérkiegészítése magasabb, mint az

(folytatás a 4. oldalon...)

Szakszervezetek MÁV-START zrt.

Telefonszám: 01+11-69

Ezt a nyilatkozatot akkor töltse ki, ha valamely társadalmi szervezet, alapítvány, közalapítvány, az előbbi kategóriába nem tartozó könyvtári, levéltári, múzeumi, egyéb kulturális, illetve alkotó- és előadó-művészeti tevékenységet folytató szervezet, vagy külön nevesített intézmény, elkülönített alap javára kíván rendelkezni.

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz új-ság 2019. januári számában a munkáltatói Jogesetgyűjtemény 55-59. számú „jogese-teinek” ismertetése során a munkaviszony keretében, de munkavégzés hiányában tör-ténő díjazás egyes eseteit vesszük górcső alá, azaz a következőkben az ún. állásidő ellentételezéséről lesz szó. Mindenekelőtt olvasóink ismerkedjenek meg az állásidőre vonatkozó Munka Törvénykönyve 146-147.§ szabályaival:

CD Jogtár:

Mt. 146. § (1) *A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezett-ségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elhárítha-tatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.*

(2) A munkavállalót, ha a munkál-tató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díja-zás.

(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben,

c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként ballgatják meg,

d) óra- vagy teljesítménybérezés ese-tén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a telje-sítendő munkaidő,

e) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(4)¹ A (3) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

(5)² A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.

Mt.147. §³ *A munkavállalót a 146. § (1) bekezdésben meghatározott díja-záson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidőbeosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.*

CD Jogtár-kommentár:

„A munkaviszony egyik jellemzője, hogy a foglalkoztatási kockázatokat alapvetően a munkáltató viseli. Ennek egyik megjelenési formája az, hogy a munkáltató olyan esetekben is köteles lehet bért fizetni a munkavállalónak, amikor utóbbi - ráadásul néha a saját érdekkörében felmerülő okból - munkát nem végez.

Ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján marad el a munkavégzés, akkor az így kiesett időre a felek megállapodása szerint jár díjazás; ennek alapján lehetőség van akár a törvényben nem nevesített fizetés nélküli mentesülési időszakokban is megállapodni.

A munkavállaló állásidő címén alapbérre jogosult, ha

a) a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, és

b) a munkavégzés nem elháríthatatlan külső okból marad el.

Elháríthatatlan külső ok csak olyan ok (vis maior) lehet, amelyre a munkáltatónak semmilyen, sem közvetlen, sem közvetett ráhatása nincs, és amely a tudomány és technika adott szintje mellett egyáltalán nem elhárítható. Ide tartozhat egy áradás, amely miatt le kell állítani a termelést az üzemben, de nem tartozhat ide az, ha a beszállító késik az anyaggal, vagy a megrendelő lemondja a rendelést, mivel ezek a munkáltató számára nem minősülnek külső okoknak.

Ha a munkáltató beosztás szerinti munkaidő hiányában nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, az állásidő törvényi fogalma sem áll fenn.

A munkavállaló távolléti díjra lesz jogosult az alábbi esetekben:

a) a szabadság tartamára,

b) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá

c) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

d) ha szoptató anya, a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

e) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

f) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

g) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való tanúkénti személyes részvételhez szükséges időtartamra,

h) a fegyelmi eljárás miatti mentesítés időtartamára,

i) kizárólag óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

j) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

Betegszabadságra e jogcímen a távolléti díj 70%-a jár.

Új szabály, hogy 2013. augusztus 1-jétől, ha a munkavállaló munkaszüneti napon keresőképtelen, és nem részesül táppénzben vagy baleseti táppénzben, akkor részére nem távolléti díjat és nem is betegszabadságra járó díjat kell fizetni, hanem a napi (szerződés szerinti rész- vagy teljes) munkaidejére a távolléti díjának 70%-át, amely új, önálló bérfizetési jogcím. A törvényi megfogalmazás ugyanakkor csak az óra- vagy teljesítménybéres munkavállalók esetén, és csak az általános munkarend szerinti munkaszüneti napokra nézve rendeli alkalmazni ezt az új kifizetési jogcímet; havibéres munkavállalók, illetve a hétvégére eső munkaszüneti napok esetében tehát ez a bérfizetési jogcím nem alkalmazandó.

Mivel 2013. augusztus 1-jétől egy-séges, egyféle távolléti díj alkalmazandó valamennyi esetben, így a távolléti díjon, illetve a betegszabadságra járó díjazáson felül, tételes bérpótlékolásra vonatkozó szabály is hatályon kívül került. A korábbi szabályok azonban megmaradtak az állásidőre járó díjazás esetén, amely szerint állásidőre a munkavállalót alapbérén felül megilleti az a bérpótlék is, amelyre akkor lett volna jogosult, ha a ténylegesen munkát végzett volna. A munkavállalót valamennyi bérpótlék megilleti ilyen esetben; tehát nem csak a törvény, hanem a kollektív szerződés, munkaszerződés, vagy munkáltatói szabályzat alapján járó bérpótlékokat is figyelembe kell venni.”

Kapcsolódó joggyakorlat

MK 23. számú állásfoglalás a) *Állampolgári kötelezettségét teljesítő munkavállalónak a munkáltató a kiesett munkaidőre munkabért akkor köteles megtéríteni, ha a munkavállaló e kötelezettségének munkaidőn kívül nem tehetett eleget.*

b) A munkabér megtérítése szempont-jából kötelező orvosi vizsgálatnak azt az orvosi vizsgálatot kell tekinteni, amelyen a munkavállaló egészségi állapotától füg-getlenül jogszabály rendelkezése alapján köteles megjelenni.

(folytatás a 6. oldalon...)

¹ Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (17). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

² Beiktatta: 2013. évi CIII. törvény 8. § (17). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

³ Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (18). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

„§”

Mottó:
Jog-seg-éj-vele!

EBH2008. 1910. II. A keresőképtelenség idejére állásidőre járó munkabér nem fizethető, a táppénzre való jogosultság fennáll

BH2009. 188. A keresőképtelenség idejére állásidőre járó munkabér nem fizethető, a táppénzre való jogosultság fennáll

BH2007. 426. Készenlétnek nem tekinthető munkában töltött időre az időbér munkavállalónak személyi alapbér jár

EBH2017. M.16.

I. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel.

II. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől. A munkáltató állásidő-fizetési kötelezettsége alóli mentesülésének két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja [2012. évi I. tv. 146. § (1) bekezdés].

HR CD Jogtár Plusz:

A munka díjazása Állásidő

A munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettségből következően a munkavállalókat arra az időszakra is megilleti díjazás, amikor a munkáltató ennek a kötelezettségének nem tesz eleget.

1. Az állásidő fogalma

Az állásidő az az időszak, amikor a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, ide nem értve azt, ha ez elháríthatatlan külső okból következik be [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § (1) bek.].

A fenti fogalomnak két alapvető, lényegi eleme van: egyrészt a beosztás sze-

55. jogeset

kulcsszavak:
> állásidő
> elmaradt szolgáltat

Az állásidő elrendelését megelőzően lehetőleg ki kell adni az érintett munkavállalónak a naptári évben még ki nem adott szabadságot, illetve meg kell vizsgálni, hogy az adott csomópont területén máshol van-e lehetőség a munkavállaló foglalkoztatására. (Ez arra az esetre is vonatkozik, amikor a munkáltató – annak ellenére, hogy az Mt. alapján ezt az időszakot igazolt, nem fizetett távollétnek kellene tekintenie – méltányosságból az állásidőre vonatkozó szabályokat rendeli alkalmazni az első javítóvizsga időpontjáig, amennyiben a munkavállaló első ízben sikertelen hatósági vizsgát tesz.)

A vágányzári technológia alapján a váltókezelő helyszíni állítású munkakört betöltő munkavállalók foglalkoztatása az adott hónapban nem lehetséges, így a meglévő rendes szabadságuk kiadását követően a munkáltató állásidőt rendelt el. Kérdésként merült fel azonban, hogy részükre jár-e az Mt. 147. § (1) bekezdése szerinti 30 % bérpótlék.

Hasonló helyzet állt elő akkor is, amikor a munkavállaló a jogszabály által előírt hatósági vizsgát első alkalommal sikeresen letenni nem tudta, mivel az első javítóvizsga időpontjáig terjedő időszak vonatkozásában a munkáltató méltányosságból akként rendelkezett, hogy végső esetben (az egyéb lehetőségek kimerítése után) az állásidő szabályai alkalmazandók. Amennyiben azonban a munkavállaló az első javítóvizsgán sem tudott megfelelően teljesíteni, úgy az ezt követő időszakban már az igazolt, nem fizetett távollét szabályai az alkalmazandók.

Az állásidő elrendelését megelőzően:

1. Lehetőleg ki kell adni az érintett munkavállalókat megillető rendes szabadságokat, az arra irányadó szabályok betartásával.
2. Meg kell vizsgálni, hogy a csomópont területén máshol van-e lehetőség a munkavállaló foglalkoztatására, akár annak érdekében is, hogy más munkavállalónak is kiadható legyen a szabadsága.
Ennek során:
 - amennyiben a munkavégzés helye a csomópont teljes területe, akkor a munkakörre ellátására ezen belül bármely szolgálati helyre beosztatható, az egyéb foglalkoztatási feltételek (helyismeret, vizsgák stb.) fennállása esetén (nyilvánvalóan ez a megoldási lehetőség nem merül fel, amennyiben a munkavállaló a munkakör ellátásához szükséges hatósági vizsgával nem rendelkezik),
 - amennyiben az előző feltételek nem állnak fenn, akkor akár kiküldetéssel, akár határozott időtartamra szóló megállapodással is megváltoztatható a munkavégzési hely,
 - amennyiben szükséges, akkor átirányítással vagy akár határozott időtartamra szóló megállapodással is megváltoztatható a munkavállaló munkaköre, az egyéb foglalkoztatási feltételek (helyismeret, orvosi alkalmasság stb.) fennállása esetén (Ez esetben figyelemmel kell lenni arra is, hogy amennyiben az a munkavállaló munkaköréhez képest alacsonyabb vagy azonos MMK-ba tartozó munkakörbe történik az átirányítás, úgy a KSz 54.§-a alapján csak a ténylegesen végzett munka szerinti díjazás illeti meg, de ez nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál).
3. Amennyiben az előzőekben írtak alapján sem kerülhető el az állásidő alkalmazása, akkor annak a díjazására a következőket kell irányadónak tekinteni:

Ha az adott hónapra már rendelkezik a munkavállaló munkaidő-beosztással, akkor van az Mt. 147.§-a szerinti, „a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása”.

Ebből következően ezen időszakban bérpótlékre is jogosult lett volna, így az az Mt. 147.§ (1) bekezdése alapján az állásidőre járó alapbér felül is megilleti a munkavállalókat.

Azonban az Mt. rendelkezései alapján nem tilos a törvénytől eltérő kollektív szerződéses megállapodás alkalmazása.

A KSz 29.§-ának 6. pontja pedig lehetővé teszi, hogy – öt napon kívül – a tervezett szolgálat teljes egészében elmaradjon és amennyiben nem kerül sor (márpedig itt nem kerül sor) a munkaidőkeret alatt azonos időtartamú szolgálat kijelölésére, akkor az elmaradt szolgálatra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. Tehát ez esetben nem a törvény alapján járó alapbért és bérpótlékot, hanem a KSz által előírt távolléti díjat kell megfizetni.

(Öt napon belül történt szolgálat-lemondás esetén a KSz 29.§ 5. pontja is előírja azonban a műszakpótlék megfizetését.)

A következő hónapban azonban, a vágányzár végéig terjedő időszakra – munkafeladat hiányában – nem kell vezénylést, (munkaidő-beosztást) készíteni és kiadni az érintettek részére. Ehelyett írásban szükséges tájékoztatást adni, hogy a vágányzár végéig terjedő az általános (nappalos) munkarendűk szerint megállapított munkanapokra vonatkozóan állásidő lesz alkalmazva, melyre – irányadó munkaidő-beosztás hiányában – a munkavállalót az Mt. 146.§ (1) bekezdése alapján csak alapbérre illeti meg.

Vezénylést ezáltal csak a tervezett forgalomindulás napjától kell kiadni.

Ha pedig mégsem fejeződik a vágányzár a tervezett időpontra, akkor az előzőek szerinti elmaradt szolgáltatásokkal lehet kezelni, természetesen 5 napon kívül és belül eltérően a helyzetet.

Természetesen célszerű, ha a fentiek szerinti munkáltatói lépésekről a munkáltató tájékoztatja az üzemi tanácsot és a szakszervezeteket is.

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

rinti munkaidőben történő foglalkoztatás, másrészt az elháríthatatlan külső ok, mint kimentési lehetőség.

Ebből adódóan, amennyiben nem beszélhetünk beosztás szerinti munkaidőről, úgy állásidőről sem. Így például, ha a munkáltató a megelőző napon előre láthatólag 6 óra rendkívüli munkavégzést rendel el, de a rendkívüli munkavégzéssel érintett feladatokat 5 óra munkavégzés után befejezik, úgy a fennmaradó 1 órára állásidő fizetési kötelezettség nem keletkezik, hiszen nem beszélhetünk beosztás szerinti munkaidőről.

2. Az elháríthatatlan külső ok értelmezése

Az elháríthatatlan külső ok csak olyan ok lehet, amelyre a munkáltatónak semmilyen, sem közvetlen, sem közvetett ráhatása nincs, és amely a tudomány és technika adott szintje mellett egyáltalán nem elhárítható (gyakorlatilag vis maior). Ezek az esetek elsősorban természeti csapások, például viharok, áradás stb., amelyek miatt objektíve lehetetlen a foglalkoztatás. Ugyanakkor semmilyen körülmények között nem tartozik ezek közé az, ha valamilyen munkaeszköz előre nem láthatóan meghibásodik, anyaghiány merül fel (még akkor sem, ha az egy beszállító késedelméből adódik), vagy éppen egy megrendelés lemondása miatt nincsen aktuálisan munka. Ezek az események ugyanis mind a munkáltató működésével összefüggő eseménynek minősülnek.

3. Állásidő egyenlőtlen munkaidő-beosztásban

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás (munkaidőkeret, elszámolási időszak) alkalmazása során állásidő felmerülhet olyan formában is, amely nem közvetlenül azonosítható be. Azaz, nem valamilyen nem tervezett leálláshoz, műszak kimaradásához stb. kapcsolódik.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásban ugyanis állásidő keletkezik abban az esetben is, ha a munkavállaló valamennyi munkaidő-beosztás szerinti munkaórát teljesíti, de a munkáltató az általános munkarendben beosztható óránál kevesebbet osztott be számára. Így például, ha az egyhavi munkaidőkeretben általános munkarend szerint 160 óra osztható be, de a munkáltató csak 152 órát osztott be, a fennmaradó 8 órára a munkavállalót állásidőre járó díjazás illeti meg.

4. Állásidőre járó díjazás

A munkavállalót állásidőre időarányos alaphétre illeti meg [Mt. 146. § (1) bek.]. Ezen túlmenően megilleti mindaz a bérpótlék, amelyre munkaidőbeosztása szerint

56. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- igazolt, nem fizetett távollét

Állásidő elrendelésére kizárólag akkor kerülhet sor, ha a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatt nem tud a munkáltató eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Amennyiben akár igazoltan önhibáján kívül, de a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt nem kerülhet sor a foglalkoztatásra, úgy a munkavállaló hiányzása igazolt, de nem fizetett kieső időnek minősül.

A munkavállaló a különbözeti vizsgán, illetve 2 alkalommal az oktatáson sem tudott részt venni önhibáján kívül, hosszantartó betegség miatt. A 4757-5/2013/MAV számon kiadott, vizsgák lebonyolítására szóló rendelkezés azonban csak arra az esetre tér ki, amikor a munkavállaló önhibájából nem vezényelhető munkára, amely esetben a fennmaradó időszakot igazolt, nem fizetett távollétként kell elszámolni.

Az Mt. 146.§ (1) bekezdése szerint állásidő fogalmi eleme, hogy nem a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt nem lehetséges a foglalkoztatás. Azt szükséges tehát vizsgálni, hogy melyik fél érdekkörében felmerült ok miatt nem lehetséges a munkaszerződés szerinti foglalkoztatás.

A jelen esetben a munkáltató részéről nem lenne akadály, sőt a jogszabály által előírt vizsga letételéhez a szükséges oktatást és minden egyebet is biztosított a munkavállaló részére.

Így bár főszabályként a munkavállaló nem marasztható el azért, mert önhibáján kívül keresőképtelenné vált, ez a körülmény mégis nyilvánvalóan az ő érdekkörében merült fel, erről a munkáltató semmiképpen nem tehet.

Nem lehet tehát az állásidőre vonatkozó szabályokat alkalmazni a jelen esetben, így a munkavállaló hiányzása igazolt, de nem fizetett kiesett idő (távollét) lesz.

Ez persze nem zárja ki egyéb megoldások akár méltányosságból történő alkalmazását, így például szabadság kiadását, a munkavállaló más olyan munkakörbe történő átirányítását, amire minden szempontból alkalmas, valamint a fizetett mentesülés biztosítását a munkáltató engedélye alapján.

57. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- igazolt, nem fizetett távollét

Állásidő elrendelésére kizárólag akkor kerülhet sor, ha a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatt nem tud a munkáltató eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Amennyiben akár igazoltan önhibáján kívül, de a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt nem kerülhet sor a foglalkoztatásra, úgy a munkavállaló hiányzása igazolt, de nem fizetett kieső időnek minősül.

A munkavállaló gyermekével tanulási képességet vizsgáló bizottság előtt jelent meg, amiről hivatalos igazolással is rendelkezik.

Az igazoláson az alábbi hivatkozás szerepel:

„A szülőt a vizsgálat napjára az 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról 120. § (5) értelmében átlagkeresete illeti meg.”
(A rendelkezés 2012 szeptemberétől hatályon kívül van helyezve.)

Az Mt. 146. § (2) bekezdése alapján a munkáltatói jogkörgyakorló engedélyezheti a kiesett munkaidőre történő díjazás elszámolását.

Mivel azonban nem a munkáltató érdekkörében felmerült okból nem került sor munkavégzésre, a munkáltatót olyan általános kötelezettség nem terheli, hogy a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól mentse fel (különösképpen nem díjazás mellett).

Ettől függetlenül a jogkörgyakorló méltányosságból mind a távollétet, mind ennek díjazását illetően ezt a lehetőséget a munkavállaló számára a munkavállalóval való megállapodás keretében biztosíthatja.

A jelen eset határeset, hiszen korábban jogszabály biztosította a munkavállaló részére az átlagkeresetet, ugyanakkor nehéz olyan körülményt vélelmezni, ami a munkáltató ilyen fokú méltányosságát igazolná.

Rövid hír

A MÁV szerint a minőségjavulást a számok egyértelműen igazolják

A cég közleménye szerint a 2017. évhez képes kedvezőtlenebb múlt évi adatok többnyire a rekonstrukcióval érintett pályaszakaszokat érintik.

A vg.hu is megírta, hogy az előző év során az mfor.hu becslése szerint összesen 3,8 évnél megfelelő késést halmoztak fel a vonatok Magyarországon a MÁV tájékoztatása alapján, ami megközelítőleg 2 000 000 percet jelent.

A MÁV a cikk megjelenése után reagált, miszerint: a 2018-ban közlekedő 1.031.081 személyszállító vonat közlekedési ideje 159 év volt – ehhez érdemes viszonyítani az mfor.hu cikkében megjelent 3,8 évnyi késést.

A vonatok 87 százaléka menetrend szerint érkezett a célállomásra, az összes járatra vetített késés átlagosan 2 perc volt. A MÁV szerint a vonatok késési adatai nem jelentik azt, hogy az utasok összességében ennyit késnek volna, mert a késések összesített adatában olyan járatok is szerepelnek, amelyek utasait a késést eredményező ok felszámolását megelőzően eljuttatták a célállomásra.

A vállalat közleménye szerint a 2017. évhez képes kedvezőtlenebb múlt évi adatok többnyire a rekonstrukcióval érintett pályaszakaszokat érintik, ugyanis 2018-ban két frekvenciát elővárosi vasútvonalat (Budapest–Pusztaszabolcs és Budapest–Hatvan) érintő átépítés kezdődött el.

A felújítás alatt álló, 80a jelzésű, Budapest–Hatvan szakasz hatással van a Budapest–Hatvan–Miskolc–Nyíregyháza vonalra és mellékvonalaira, a 40a jelzésű, Kelenföld–Pusztaszabolcs vonalszakasz közlekedése pedig hatással van a teljes, Budapest–Pusztaszabolcs–Pécs vonal késési adataira, sőt, az érintett szakasz felújítása miatt kerülő útvonalra terelt személy- és teherforgalom miatt a Budapest–Székesfehérvár–Nagykanizsa vonalon keletkezett késésekre is – olvasható a közleményben.

A vállalat szerint a felújított Budapest–Esztergom vonalon 2017-hez képest 31,5 százalékkal nőtt a pontos vonatok száma, míg az egyik legforgalmasabb szakaszon, Budapest és Győr között 1,5 százalékkal emelkedett a járatpontosság. A percben mért fajlagos késés mindkét példaként említett vonal esetében csökkent: Budapest–Esztergom viszonylatában kevesebb mint a felére esett vissza, de Budapest–Győr vonal tekintetében is 10 százalékkal csökkent a fajlagos késés mértéke – tették hozzá.

A kialakított menetrendeknek, a jegyértékesítés korszerűsítésének, a pályafejlesztéseknek, a felújított kocsiknak és az új motorvonatoknak köszönhetően az elmúlt három évben országos viszonylatban mintegy 4 millióval nőtt a MÁV-START utasszáma, a növekedés leginkább a nagy elővárosi forgalmat lebonyolító szakaszokon kiugró.

(folytatás a 7. oldalról...)

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

akkor lett volna jogosult, ha ténylegesen munkát végez (Mt. 147. §).

Így például, ha az állásidő több műszakos tevékenység keretében, műszakpótlékra jogosult munkavállalókat érint délutáni műszakban (14.00-tól 22.00-ig), vasárnap, akkor a munkavállalókat időarányos alaphérük mellett 4 órára (18.00-tól 22.00-ig) műszakpótlék, a teljes beosztás szerinti munkaidőre pedig vasárnapi pótlék is megilleti.

A fentiekben ismertetett jogesetek ugyanakkor közérthető módon kerültek megfogalmazásra az abban foglaltak további részletező magyarázatot olvasóink számára nem igényelnek.

Felhasznált Irodalom:

- Jogtár CD és HR Jogtár Plusz CD vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
jogtanácsos
+36-30/4960-299

58. jogeset

Kulcsszavak:

- > állásidő
- > orvosi alkalmassági vizsgálat

A munkavállaló keresőképtelen állományba csak abban az esetben kerülhet, ha az egészségügyi alkalmassági vizsgálat megállapítja, hogy az általa betöltendő munkakörre alkalmatlan. Amennyiben azonban a vizsgálat felfüggesztésére kerül sor, az alkalmasság kérdésében való döntésig – a munkáltatónál fennálló méltányos gyakorlat alapján – az állásidő szabályai alkalmazandóak.

A munkavállaló 2013. augusztus 18. napján balesetet szenvedett, amelynek következtében 2014. március 26. napjáig folyamatosan keresőképtelen volt.

2014. április 10. napján előzetes alkalmassági vizsgálaton vett részt. Az ennek alapján meghozott végzés az alkalmasság megállapítására indított eljárást 2014. május 30. napjáig felfüggesztette további vizsgálatok szükségessége miatt.

Mivel a végzés a munkavállaló alkalmatlanságát nem állapította meg, nem lehet őt keresőképtelennek tekinteni és táppénzes állomány igénybevitelére kérni.

Erre figyelemmel – a munkáltató által az egészségügyi alkalmasság közigazgatási eljárásban történő jogerős lezárásáig követett rendkívül méltányos gyakorlat alapján – az állásidő alkalmazása következik, feltéve, hogy más módon (pl. más olyan munkakörbe történő átirányítással, amelyre egészségügyileg alkalmas a munkavállaló, vagy amelyhez egészségügyi alkalmasság nem szükséges stb.) nem lehet a munkavállalót foglalkoztatni.

59. jogeset

Kulcsszavak:

- > állásidő
- > orvosi alkalmassági vizsgálat

Addig, ameddig a munkavállaló egészségügyi alkalmasságáról szóló szóbeli bejelentését hivatalos okirat alá nem támasztja, indokolt az állásidő szabályainak alkalmazása.

A munkavállaló egészségügyi alkalmasságának kérdésében hozott döntést a munkáltató megfellebbezte. Ennek eredményeként másodfokon a munkavállalót alkalmasnak találták az adott munkakör betöltésére, azonban az erről szóló határozatot nem kézbesítették azonnal, hanem az NKH-n keresztül, postai úton juttatták el a munkavállalóhoz.

Ilyen esetben, ameddig a munkáltató ténylegesen, okirat alapján nem tud meggyőződni arról, hogy a munkavállaló valóban munkába állítható, addig arra tekintettel, hogy innentől kezdve már nem a munkavállaló érdekkörében felmerülő ok miatt nem célszerű a munkavállaló munkába állítása, alkalmazható az állásidő.

A tavaly évi adatok alapján a legjelentősebb utasforgalom-emelkedés a Budapest–Déli–Tatabánya szakaszon volt, ahol tavaly 24 százalékkal választották többen a kötőpályás közlekedést, egész évben közel 4,8 millióan utaztak.

Az esztergomi és a székesfehérvári vonalon 22–28 százalékos a növekedés, mindkettőn rekordszámban vásároltak menetjegyet – előbbi esetében 3,9, utóbbinál 9,4 millió

utas. A kunszentmiklós-tassi vonalon – a modern FLIRT motorvonatok közlekedésének is köszönhetően – szintén jelentős, 21 százalékos volt az emelkedés 2017 és 2018 negyedik negyedévéig összehasonlítva; tavaly – a teljes évre vonatkoztatva – közel 1,9 millió utazást regisztráltak.

Forrás: Világgazdaság
<https://www.vg.hu/kozelet/kozeleti-hirek/a-mav-szerint-a-minosegjavulast-a-szamok-egyertelmuen-igazoljak-1341793/>



FELHÍVÁS!

ÜZEMI TANÁCS, ÜZEMI MEGBIZOTT ÉS MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁSRA

A MÁV Zrt. legtöbb irányítási, végrehajtási egységén, szolgálati helyén megválasztott üzemi tanács, üzemi megbízott, munkavédelmi képviselő(k) és munkavédelmi bizottság mandátuma lejár. A munkavállalók képviseleti jogának biztosítása érdekében meg kell választani a szervezeti egység új részvételi képviselőjét.

A választás előkészítése, lebonyolítása a törvényi rendelkezés [2012. évi I. tv. a Munka Törvénykönyvéről 240.§ (1)] szerint a választási bizottság feladata.

Felhívjuk a 2014. évben megválasztott üzemi tanácsok, üzemi megbízottak, munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottságok figyelmét, hogy alakítsák meg a szervezeti egységük választási bizottságát, [240. § (2)] 2019. február 12-ig.

A MÁV Zrt. munkavállalóinak munkarendjére és a törvényi határidőkre tekintettel javasoljuk a választási bizottságoknak, hogy
2019. április 18-ig
tartsák meg a választást.

Javasoljuk a választási bizottságoknak, hogy az üzemi tanácsi választásokkal egy időben kerüljön sor a munkavédelmi képviselő(k) megválasztására is. (ajánlás **április 15-16-17-18**)

A választások sikeres lebonyolításának segítésére a MÁV Zrt. KÜT Információs Központot működtet. Elérhetősége: **telefon: 01-35-77; 01-30-90; fax 01-37-75; (e-mail: szederlne@mav.hu; bodnar.jozsef@mav.hu, kondor.norbert@mav.hu)**. Az Információs Központ a választáshoz szükséges iratmintákat igény szerint rendelkezésre bocsátja. **A választásokat követően – 5 napon belül - a kitöltött jegyzőkönyveket az Információs Központnak küldjék meg!**

(1087 Budapest, Könyves Kálmán krt. 54-60., vagy az e-mail címekre)

Azokon a szervezeti egységeken ahol 2014. évet követően választottak üzemi tanácsot és munkavédelmi képviselőt, illetve alakítottak munkavédelmi bizottságot ott nem kell választást tartani, mivel a részvételi képviselők mandátuma ettől az időponttól 5 évre szól.

Budapest, 2019. január 14.

MÁV ZRT. KÖZPONTI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG

MÁV ZRT. KÖZPONTI ÜZEMI TANÁCS

KONDOR NORBERT
ELNÖK

BODNÁR JÓZSEF
ELNÖK



Megjelent az Explorer Vasutas Világjáró Klub (egyesület) 2019. évi önköltséges túraterve, melyre tisztelettel várunk minden PVDSz tagot és érdeklődőt.

Rám-szakadék szezonnyitó | természetjáró túra

ápr.06 | 1 nap | #klasszikus #átmozgató #csapatépítő #más #tetszeni fog #Buzáskarcsi a veterán #évindító | Ingyenes / Jelképes támogatás

*** USA (vad)nyugati part *** | az év expedíciója

ápr.12 | 10 nap / 5 éj szállás | #L A #Antelope Canyon #Bryce #Zion #Grand Canyon # Las Vegas #San Francisco #Amerika valódi arca | 299eFt + 299 USD + 570 USD busz-tól

Transzszibériai Expressz ECO | az év extrém túrája

máj.16 | 14 nap / 3+ vonaton szállás | #takarékos vasutasoknak #zarándoklat az orosz medvéhez #RZD #Szipéria | 49eFt + 5100 RUB + (42e RUB helyi közl.)-től

Transzszibériai Expressz COMFORT | extrém túra

máj.17 | 10 nap / 4+ vonaton szállás | #repsivel #a végtelen sztyeppére #Moszkvától a tajgáig #elfoglaltaknak | 50eFt + 5100 RUB + (55e RUB helyi közl.)-től

Transzszibériai Expressz MAXI | extrém túra

máj.16 | 15 nap / 5+ vonaton szállás | #elszántaknak #időmilliomosoknak #a tajgára és vissza #Moszkva-Vlagyivosztok #fanatikusoknak | 49eFt + 5800 RUB + (50e RUB helyi közl.)-től

Hegyesztű, Balaton | természetjáró túra

jún.08 | 1 nap | #különlegességeket kedvelőknek #nyárelő #Balaton #evvk fanclub #vulkánban #Káli medence | Ingyenes / Jelképes támogatás

Svájc Pilatus | magashegyi túra

jún.15 | 3 nap / vonaton szállás | #a svájci bezzegvasút #a legmeredekebb fogaskerekű #Luzern is #2073 méteren #42%-os lejtő | 15e Ft

Svájci + osztrák Alpok | magashegyi túra

jún.15 | 4 nap / vonaton szállás | #hegymánia #Alpok forever #két nap alpesi levegő #mindenkire ráfér egy kis természetjárás #Pilátus-tó | 19 500 Ft

Alpok - Appenninek + Lipari szigetek | strapatúra

jún.15 | 8 nap / 3 szállás | #hegyek #vulkánok #vonattal #Lipari szigetek #Svájc-Ausztria-Olaszország | 24e Ft + 93 Eurótól

Olasz tengerpart, Parghelia (3éj) | eco relax

jún.17 | 6 nap / 3 szállás | #Calabria #visszajárunk #Frédibéni tengerpart #hagymafagy #szirtváros | 20e Ft + 95 Eurótól

Olasz tengerpart, Parghelia (7éj) | az év tengerpartja

jún.17 | 10 nap / 7 szállás | #pihenni is engedj #olaszpart #1 hét Calabriában #gyerekekkel külföldre | 19e Ft + 128 Eurótól

Olasz tengerpart, Parghelia + Scilla | kombi relax

jún.17 | 10 nap / 3+4 szállás | #Calabria #pihenj! #Mozdulj! #dél-olasz életérzés #vinorosso #mozgalmas nyaralás | 18e Ft + 259 Eurótól

Mediterrán körút (Svájc, Ausztria, Olaszország, Görögország, Albánia) | az év strapatúrája

jún.15 | 12 nap / 5 szállás | #nyughatatlanoknak #1,5 hét mediterráneum #olasz- görög-albán | 25e Ft + 284 + (185 Hajó+repülő) Eurótól

Dél-italiai körút | csillagtúra

jún.17 | 6 nap / 3 szállás | #Alpoktól a vulkánokig #taljánföld #jó ár-érték arány #olasz | 22e Ft + 98 Eurótól

Olasz tengerpart, Scilla | eco relax

jún.20 | 7 nap / 4 szállás | #hosszúhétvége #Calabriában #szuperóváros #Bella Italia | 21e Ft + 119 Eurótól

Korfu ECO | csillagtúra

jún.20 | 7 nap / 3 szállás | #vonattal-hajóval-repülővel #budget #kimondottan vasutasoknak #saturnia #albánia is | 25e Ft + 185+ (185 hajó, repülő) Eurótól

Toscana, Saturnia csodafürdő | túra

jún.20 | 3 nap / vonaton szállás | #Toscana #világhírű #az olasz egerszalók #új olasz uticél | 13 100 Ft

Görög tengerpart Korfu comfort | relax

jún.23 | 8 nap / 7 szállás | #repsivel ha futja :) #görög végre #legszebb sziget #kényelmesebb | 30e Ft + 194+ (200 Eur repülő) Eurótól

Vasutasnap | EVVK összejövetel

júl.06 | 1 nap | #immár másodszorra #már a főzés is megy #várunk egy üdítőre #barátkozás kollégáinkkal #beszélgetünk #EVVK Fun Club | Ingyenes

Nógrád-Magyarkút Kék túra | természetjáró túra

júl.13 | 1 nap | #tradíció #természetjárás #minden évben új #a pecsét #kék túra #Nógrádi vár | Ingyenes / Jelképes támogatás

Horvátország SPLIT | túra

aug.09 | 3 nap / vonaton szállás | #horvát klasszikus #rövidhétvége #ha nincs idő #kicsi fürdés | 3 900 Ft

Hawaii szigetek | világjáró túra

aug.16 | 10 nap / 3+3 szállás | #világ tetején #Hawaii vulkán túra dzsippel #Oahu fürdés #fekete homok #trópusi Izland #2 sziget | 310e Ft + 250 USD + (1140 USD helyi közl.)-től

Tanzánia, Szerengeti Nemzeti Park, Szafari + Szilveszter Zanzibáron | világjáró túra

dec.25 | 11 nap / 4+4 szállás | #párduc, oroszlán, gorilla #álompart #űszertúra #bakancslista #Jozani #dzsip szafari #2019szilveszter | 340 eFt + 199 USD + (940 Eur helyi közl.)-től

Figyelem a 2019. 02.15-ig jelentkezők 5% kedvezményben részesülnek!

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

1./ 06+27-51 vasútin vagy 06 1/516-2751 vezetékes számon,

2./ 06 30/9634-325 mobilon, SMS-ben is,

További információk: E-mail: info@evvk.hu, <http://www.evvk.hu> honlapunkon, facebook oldalunkon: <https://www.facebook.com/evvk.magyarorszag>

Nem teljes körű a tájékoztatás. Az feltételekről, a tagságról kérd írásos tájékoztatónkat!

Az ingyenes túrákra, rendezvényekre regisztrálni kötelező!

A programterv közzétételét a PVDSZ támogatja.



NYÁRI TENGERPARTI ÜDÜLÉSEK VONATTAL, AUTÓBUSSZAL, REPÜLŐVEL - 2019

Szlovénia 	Szlovénia tengerpartja és káprázatos tájai - autóbusszal 2019. június 01–04. Részvételi díj: 69.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> Hotel Aquapark Zusterna *** 2 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Szlovénia 	Szlovéniai tengerpart, Koper - vonattal 2019. június 21-28. Részvételi díj: 92.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> vonattal, 4 fős fekvőhelyes kocsiban <u>Elhelyezés:</u> Hotel Aquapark Zusterna *** 2 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Horvátország 	Hosszú csobbanás az Adrián - Krk sziget, Omisalj – autóbusszal 2019. június 30–július 04. Részvételi díj: 64.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> 2-3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Montenegro 	Üdülés Montenegróban - Čanj, a napfény partja - vonattal 2019. július 21–30. Részvételi díj: 111.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> vonattal, Belgrádtól 3 fős hálókocsiban <u>Elhelyezés:</u> Hotel Adria Harmony** 2 - 3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Bulgária 	Bolgár tengerparti üdülés, Nesebar – repülővel 2019. augusztus 03-10. Részvételi díj: 157.380 Ft/fő Ez a teljes részvételi díj, nincs egyéb illeték, járulékos költség ! <u>Utazás:</u> repülővel, Travel Service charter járat, Budapestről <u>Elhelyezés:</u> Hotel Arzenál** 2 ágyas szobák <u>Ellátás:</u> all inclusive
Bulgária 	Bolgár tengerparti üdülés, Napospart – repülővel 2019. augusztus 12-19. Részvételi díj: 160.780 Ft/fő-től Ez a teljes részvételi díj, nincs egyéb illeték, járulékos költség ! <u>Utazás:</u> repülővel, Travel Service charter járat, Budapestről <u>Elhelyezés:</u> Hotel Marlin Beach**** 2 ágyas szobák <u>Ellátás:</u> all inclusive
Horvátország 	Csobbanás a horvát tengerparton, Kraljevica – autóbusszal 2019. augusztus 21–24. Részvételi díj: 59.900 Ft/fő <u>Utazás:</u> komfortos autóbusszal <u>Elhelyezés:</u> 2-3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> svédasztalos félpanzió
Albánia 	Albánia tengerparti üdülés, Durres – repülővel 2019. augusztus 27 - szeptember 03. Részvételi díj: 177.800 Ft/fő Ez a teljes részvételi díj, nincs egyéb illeték, járulékos költség ! <u>Utazás:</u> repülővel, Travel Service charter járat, Budapestről <u>Elhelyezés:</u> Hotel Leonardol**** 2 ágyas szobák <u>Ellátás:</u> all inclusive
Görögország 	Üdülés Görögországban - Olympic Beach - vonattal 2019. szeptember 05–14. Részvételi díj: 81.900 Ft/fő-től <u>Utazás:</u> vonattal, Belgrádtól 3 fős hálókocsiban <u>Elhelyezés:</u> Hotel Erato** 2 - 3 ágyas zuh./WC szállodai szobákban <u>Ellátás:</u> félpanzió

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 MŰELÉSEK 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 „ügyintéznit”, 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: 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