

SZERVEZETI HÍR

A PVDSz 2019. május 25-án tartotta meg évi küldöttgyűlését.

A megjelentek elfogadták a 2018. évi elnökségi beszámolót, a 2018. évi költségek teljesülését, valamint a 2019. évi pénzügyi tervet.

A küldöttgyűlésen a megjelent képviselők megvitatták az aktuális érdekvédelmi témákat, helyi problémákat és javaslatot tettek azok esetleges megoldási lehetőségeire.

Nagy Miklós
alelnök

Mentovics Éva: Vakáció

*Hol csellengtél, te kis kópé?
Késtél, oly rég vártalak!
Jólesik már elnyújtózni
itt, a lombos fák alatt.*

*Vár a bicaj, tollaslabda,
képregény a könyvtárban,
cseresznye és vén diófa
csalogat, hogy megmásszam.*

*Nem kell tankönyv, irka, táska,
pihen most a csengetés...
rengeteg a tennivalóm,
felsoroljam? Nem kevés!*

*Zöld pázsiton hempergőzőm,
pillangókat kergetek,
kifürkészek a környéken
minden árnyas rejteket,*

*Holnaptól már nem kezdődnek
oly korán a reggelek
- ha kirúg az ágy magából,
komótosan felkelek.*

*majd a strandon, kipirultan,
sikoltozva, dalolva,
vízi-csúszdák ördögeként
csusszanok a babokba.*

*Jó, hogy itt vagy, Vakáció,
nézd, mindenki ünnepel,
bisz tudjuk, hogy velünk nyaralsz,
szepemberig itt leszel!.*



Megállapodás a gázolásban részes munkavállalók támogatásáról

A MÁV START Zrt. és az érintett szakszervezetek a 26371/2019/START számú megállapodást kötötték a vasúti gázolással járó, személyi sérüléssel vagy halállal végződő baleseti eseményben érintett, lelki traumát elszenvedő vasúti járművezető, valamint a szolgálati kötelezettségei alapján az eseménynél ténylegesen közreműködő személyszállítási utazó munkavállalók mentális támogatása érdekében.

A munkáltató **rehabilitációs szabadság, mentori támogatás és pszichológiai segítségnyújtás** biztosításával segíti az eseményben érintett munkavállalók mentális egészségének megőrzését, és az átélt trauma pszichés hatásainak feldolgozását.

A felek a megállapodásban a **vasúti járművezető** megnevezés alatt a mozdonyvezető, mozdonyvezető gyakornok, motorvonatvezető, motorvonat-vezető gyakornok, FLIRT motorvonat-vezető, FLIRT motorvonat-vezető gyakornok munkakörben foglalkoztatottakat, **személyszállítási utazó** munkavállalók alatt a Kollektív Szerződés 8. számú melléklet 1. pontjában meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókat értik.

A munkáltatói jogkörgyakorló — a munkavállaló kérelmére a baleseti eseményben érintett munkavállalót az eseményt követő három naptári napra eső (ideértve az eseményt követő harmadik naptári napon elkezdődő, de a negyedik napra átnyúló) szolgálatokon **rehabilitációs szabadság** jogcímén a munkavégzési kötelezettség alól köteles felmenteni. A munkavállaló rehabilitációs szabadságra abban az esetben jogosult, ha a munkavégzés alól más jogcímén (pl. előre tervezett szabadság, keresőképtelenség) nem mentesül. A rehabilitációs szabadság idejére a munkavállalót a kieső szolgálatok időtartamára távolléti díja illeti meg. A rehabilitációs szabadság napjaira a munkavállalót átvezénylési díj és rendkívüli munkavégzési pótlék nem illeti meg.

Rehabilitációs szabadság, mentori támogatás igénybevételét a Munkavédelmi Szabályzat 07.03. sz. számú Függelék szerinti Sérülések nyilvántartás naplóba bejegyezni kell.

A **mentori támogatás** biztosítása érdekében a támogatásra szoruló munkavállaló kérheti, hogy a munkaidő-beosztás szerinti soron következő, illetve a munkavállaló távollétét követő két szolgálatára egy általa választott, vele azonos munkakört betöltő vagy azonos munkaköri csoportba tartozó munkatársa amennyiben az érintett vállalja mentorként elkísérje. A mentorált munkavégzés idejére a mentort rendes munkabére illeti meg, de felügyeleti pótlékra ezen idő alatt nem jogosult.

Mentor az a vasúti járművezető vagy személyszállítási utazó, aki a baleseti eseményben érintett kollégát személyesen, a közöttük

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

fennálló bizalmi kapcsolaton alapuló tanácsadással segítőként támogatja a lelki trauma feldolgozásában. Az előírásoknak megfelelő szolgáltatellátásért továbbra is a mentori segítséget kérő munkavállaló felelős.

Mentorként kizárólag olyan munkavállaló választható, akinek a mentori kísérettel érintett szolgálatai szerinti jelentkezési helyén a reá irányadó szabályok szerint u- a mentorált is jelentkezhet. A mentorált munkavállaló a szempontoknak megfelelő lehetséges mentorok közül választva megjelöli (akár vaglyagosan) az általa felkérni kívánt személyt. A mentorként eljáró munkavállalót a személyszállító vonatok esetében előírt minimális létszámnormán felül kell biztosítani az érintett szolgálatok idejére.

Mentorálás esetén a mentor munkaidő-beosztását a sérelmet szenvedett munkavállaló munkaidő-beosztásához kell igazítani.

A szakszervezetek támogatják a munkavállalók önkéntes részvételét a **pszichológiai segítségnyújtás** programjában, melynek részleteiről a munkáltató tájékoztatót ad ki a VNK Kft.-vel folyó egyeztetés lezárását követően.

A munkáltató a rehabilitációs szabadság, a mentori támogatás és a pszichológiai segítségnyújtás igénybevételének részletszabályairól tájékoztatót ad ki.

A megállapodás aláírói kijelentik, hogy a fenti célok elérése és a mentori rendszer eredményes működtetése érdekében kölcsönösen együttműködnek.

Új Szervezeti és Működési Szabályzat a MÁV-START-nál

Június 1-jével új Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ) lépett életbe a MÁV-START Zrt.-nél. A módosítások a személyszállító vasúttársaság hosszú távú céljait szolgálják: egy szolgáltatói szemléletű, rugalmas, gazdaságosan működtetett társaság kialakítását, amely az ügyfélközpontúságot, a szolgáltatások minőségének folyamatos fejlesztését helyezi fókuszába.

A vasúti személyszállítás versenyképességét többek között a szolgáltatási színvonal és az értékesítési lehetőségek fejlesztésével, az utastájékoztatás javításával, valamint az üzleti és a belső kommunikáció erősítésével tudja biztosítani a társaság. Ehhez szükséges van egy, az utasok igényeit ismerő, nemzetközi tapasztalatokkal bíró, a fejlesztési irányokat meghatározó, az utaskiszolgálást teljeskörűen lefedő irányítási szervezetre, amely egymást kiegészítve és erősítve működik együtt az üzemeltetési és a műszaki szervezettel. A fentiek érdekében meg-

valósított **legfontosabb változás, hogy közvetlen vezérigazgatói irányítással két vezérigazgató-helyettesi szervezetet alakítottak ki.**

A dr. Kormányos László által irányított Szolgáltatásfejlesztési és Értékesítési Vezérigazgató-helyettesi Szervezet célja a **szolgáltatási és értékesítési tevékenység fenntartható, eredményes működtetése, valamint a szolgáltatásfejlesztési stratégia kialakítása.** További cél a MÁV-START üzleti pozíciójának javítása, valamint az utasszám növelése az utasélmény és a szolgáltatások minőségének folyamatos fejlesztésével, továbbá az utazóközönség elégedettségének növelésével. Az új szervezeten belül hozták létre az **Üzlet- és Szolgáltatásfejlesztési Igazgatóságot, az Értékesítési Igazgatóságot, valamint a Marketing és Utastájékoztatás szervezetet; ide került a Működésfelügyelet is.**

A Schwartz István által vezetett

Műszaki és Üzemeltetési Vezérigazgató-helyettesi Szervezet fő feladata a **társaság személyszállítási tevékenységének működtetése, a szolgáltatások műszaki és technológiai üzemeltetési feladatainak tervezése, irányítása, összehangolása és ellenőrzése.** A korábbi három különálló igazgatóság közös szakmai szervezetben működik tovább. A jövőben a Műszaki és Üzemeltetési Vezérigazgató-helyettesi Szervezethez tartoznak a területi személyszállítási és vontatási igazgatóságok, a járműbiztosítási igazgatóságok, valamint a vasútijármű-javítás is.

A MÁV-START Zrt. hatályos munkaszervezetének ábrája ide kattintva tölthető le. Az alapító által jóváhagyott, a további módosításokat egységes szerkezetben tartalmazó SZMSZ, DHL és a munkáltatói jogkörgyakorlás szabályozása ide kattintva, illetve itt érhető el.

(intranet.mav.hu)

Tájékoztatás a munkavállalói szemüveg készíttetéséről

A MÁV-csoportba tartozó vállalatok (MÁV Zrt., MÁV-START Zrt., MÁV Szolgáltató Központ Zrt., MÁV-HÉV Zrt., MÁV FKG Kft. és MÁV KfV Kft.) 2019. május 15-én szerződést kötöttek a Samoptic Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.-vel a munkavállalók szemüvegellátására a 50/1999. (XI. 3.) számú EüM-rendeletnek megfelelően (képernyős munkakörhöz kapcsolódó éleslátáshoz szükséges szemüveg biztosítása).

A szemüvegigénylés folyamata nem változik, a szükséges nyomtatványokat a munkáltató engedélyével a humánpartner kollégák állítják ki; a dokumentumokkal először az üzemorvost, majd a szemész szakorvost kell felkeresni. A kollégák a kitöltött nyomtatványok és a szemészeti vizsgálat eredményének felmutatásával tudnak szemüveget készíttetni a szerződött szolgáltató optikai szaküzleteiben. A szemüvegért csak akkor kell fizetni, ha a munkáltatói térítéses árnál drágább darabot vásárolnak.

MUNKAVÁLLALÓI TÁJÉKOZTATÓ a MÁV Zrt. képernyő előtti munkavégzéshez szükséges, éleslátást biztosító szemüveggel kapcsolatban

Tájékoztatjuk, hogy a MÁV Zrt. a munkavállalói számára a **Samoptic Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. közreműködésével biztosítja a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges, éleslátáshoz szükséges szemüveg ellátását** (50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben – továbbiakban Rendelet – foglaltaknak megfelelően).

Az ellátásra továbbra is azok a munkavállalók jogosultak, akiknek munkaköre megtalálható az MvSz Helyi függelékekben felsorolva, Helyi függelék hiányában a munkáltató jóváhagyása szükséges.

FOLYAMATA:

1. A munkavállaló (a humánpartner által kiállított) munkáltatójától kapott 2 pld „Jogosultság igazolás” -sal és a „Beutalás képernyő előtti munkavégzéshez kapcsolódó szemészeti szakvizsgálatra” beutaló dokumentummal felkeresi a

Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú Kft. (VNK Kft.) foglalkozás-egészségügyi orvosát (továbbiakban: „üzemorvos”).

2. A munkavállaló (a humánpartner által kiállított) munkáltatójától kapott „Nyilatkozat” (Utastítás 4. sz. melléklete) lapot aláírja és két tanúval ellenjegyezve átadja a humánpartner részére. (A humánpartner azt megőrzi.)

3. Az üzemorvos indokolt esetben a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra utalja be.

4. A munkavállaló időpontot kér szemészetre és felkeresi a szakrendelést ennek megfelelően a 2 pld „Jogosultság igazolás” lappal és „Beutalás képernyő előtti munkavégzéshez kapcsolódó szemészeti szakvizsgálatra” beutaló lappal.

A szemészeti szakvizsgálatot a VNK Kft. szemészeti szakrendelői végzik, különösen indokolt esetben (pl. hosszú vá-

rakozási/utazási idő) más olyan egészségügyi intézmény szemészeti szakrendelőjét is igénybe lehet venni, ahol a szemészeti szakrendelés költségmentes.

A munkáltató szemészeti szakrendelés költségeit, amennyiben azt a munkavállaló nem költségmentesen vette igénybe nem téríti meg.

A szemész szakorvos kiállítja a szemüveg készítéséhez szükséges orvosi vényt, az Ambuláns lapot (vizsgálat eredményét tartalmazó dokumentumot) és a „Jogosultság igazolás” 2 példányán az alábbi kategóriák egyikét jelöli meg:

1. csomag: egyfókuszú műanyag szemüveglencse pár + szemüvegkeret
2. csomag: Business műanyag szemüveglencse pár + szemüvegkeret
3. csomag: bifokális műanyag munkaszemüveg-lencse pár + szemüvegkeret
4. csomag: progresszív (multi-fokális) műanyag munkaszemüveg-lencse pár + szemüvegkeret

5. A munkavállaló a „Jogosultság igazolás” egy példányával és a szemész szakorvos által kiállított orvosi vénnel felkeresi a Samoptic Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. által üzemeltetett szaküzletet (Munkavállalói tájékoztatás melléklete) valamelyikét a szemüvegének elkészítésére.

A szaküzletek a MÁV Zrt. munkavállalói részére a munkáltatói térítéssel történő szemüveg elkészítését a munkáltató, az üzemorvos által I. és II. oszlopban (vagy a II. oszlopban a szemész szakorvos által) aláírt „Jogosultság igazolás” lap átadásával vállalják.

6. A munkavállaló a szaküzletben az elkészült szemüveget térítésmentesen veheti át, ha a MÁV Zrt.- Samoptic Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.-vel kötött szerződés szerint meghatározott szemüvegkeretekből és -lencséből választva készítetteti el a szemüvegét.

A szaküzletek által biztosított kedvezmények:

- a 6 dioptria feletti lencsére adott kedvezmény mértéke: 30 %
- szemüvegkeretre adott kedvezmény mértéke: 30 %
- látásvizsgálatra adott kedvezmény mértéke: 30 %

A munkáltatói hozzájárulás és az itt felsorolt kedvezmények vonhatóak össze és érvényesíthetők a fizetendő árban.

Vállalkozó külön munkadíjakat nem érvényesít az árban.

A csomagonként a munkáltató hozzájárulásának bruttó összege:

1. csomagnál 16.834 Ft, (6.001 Ft keret + 10.833 Ft egyfókuszú műanyag szemüveglencse pár)

2. csomagnál 39.084 Ft, (6.001 Ft keret + 33.083 Ft „Munkaprogresszív” / „Beltéri” műanyag szemüveglencse pár)

3. csomagnál 30.702 Ft, (6.001 Ft keret + 24.701 Ft bifokális műanyag munkaszemüveg-lencse pár)

4. csomagnál 34.322 Ft, (6.001 Ft keret + 28.321 Ft progresszív műanyag munkaszemüveg-lencse pár)

A különbözet kifizetése egészségpénztári elszámolással is történhet, ahol az üzletben erre szolgáló terminál működik kártyával, ahol erre nincs lehetőség az üzlet számlát állít ki a munkavállaló nevére a további elszámolás intézéséhez.

7. A szaküzletben a leadott „Jogosultság igazolás” lap alsó részén történik a szemüvegrendelés/-készítés adminisztrációja, melyen feljegyzik az üzlet a lap átvételének és a szemüveg rendelkezésre állásának idejét és a munkavállaló az átvételt aláírásával igazolja a dátum meghatározásával.

8. A munkavállaló a „Jogosultság igazolás” másik példányát a humánpartnerének átadja. (A humánpartner azt megőrzi.)

9. A munkavállaló a szemész szakorvostól kapott Ambuláns lapját az üzemorvosának átadja.

(MÁV Zrt. Humánerőforrás Vezérlő- és Vezetéshelyettes Szervezet)

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2019. május 30.-án közzétette a 2019. január-márciusi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint

2019. január-márciusban 352 200 forint volt a bruttó átlagkereset.

2019. márciusban a bruttó átlagkereset 367 200 forint volt, 10,2%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. 2019. január-márciusban a bruttó átlagkereset 352 200 forint, a nettó átlagkereset 234 200 forint volt, mindkettő 11,0%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

2019. márciusban:

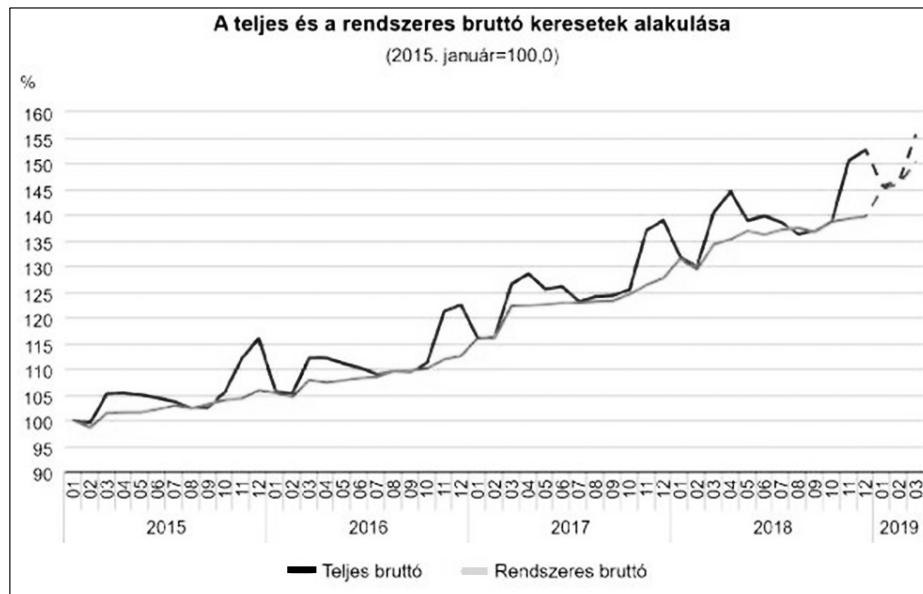
- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresete – a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 367 200 forint, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 377 100 forint volt.

- A nettó átlagkereset a kedvezmények nélkül 244 200 forint, a kedvezményeket is figyelembe véve 251 600 forint volt.

- A bruttó és a nettó átlagkeresetek egyaránt 10,2%-kal nőttek az előző év azonos időszakához képest.

2019. január-márciusban:

- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos brut-



tó keresete – a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 352 200 forint, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 362 600 forint volt.

- A nettó átlagkereset a kedvezmények nélkül 234 200 forint, a kedvezményeket is figyelembe véve 241 500 forint volt.

- A bruttó és a nettó átlagkereset egy-

formán 11,0%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

- A bruttó átlagkereset az információ és kommunikáció gazdasági ágban volt a legmagasabb (632 300 forint), a – közfoglalkoztatottak jelentős részét magában foglaló – humánegészségügyi, szociális ellátás területén pedig a legalacsonyabb (232 300 forint). Közfoglalkoztatottak nél-

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

kül a humán-egészségügy, szociális ellátás ágban a bruttó átlagkereset értéke 299 200 forint volt.

- A **bruttó átlagkereset** a teljes munkaidőben alkalmazásban álló **férfiak körében** 385 100 forintot, míg a **nők körében** 320 000 forintot ért el, amely a férfiak esetében 11,6, a nők esetében pedig 10,0%-os növekedést jelent egy év alatt.

- A **bruttó átlagkereset** a 25 év alattiak körében 269 500 forint, a 25–54 évesek esetében 366 900 forint, míg az 54 év feletiekénél 342 700 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 17,2%, 11,2%, illetve 10,3% volt az előző évhez képest.

- A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi külön juttatás nélküli) bruttó átlagkereset 330 000 forintra becsülhető, amely 10,7%-kal nőtt egy év alatt.

- A fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,2%-os növekedése mellett a reálkereset 7,6%-kal emelkedett.

A keresetek alakulása, 2019. január–március

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	367 000	11,8	367 600	11,7
Költségvetés	320 800	7,8	354 500	5,3
Nonprofit	306 200	10,4	325 000	6,7
Nemzetgazdaság összesen	352 200	11,0	362 600	9,9
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	81 800	-0,8	x	x
Nettó				
Vállalkozás	244 000	11,8	244 400	11,7
Költségvetés	213 300	7,8	235 700	5,3
Nonprofit	203 600	10,4	216 100	6,7
Nemzetgazdaság összesen	234 200	11,0	241 200	9,9
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	54 400	-0,8	x	x

(forrás: www.KSH.hu)

Foglalkoztatottság

A Központi Statisztikai Hivatal 2019. május 29.-én közzétette a 2019. február–áprilisi foglalkoztatottság alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint:

A 2019. február–áprilisi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 492 ezer fő volt, 47 ezer fővel több, mint egy évvel korábban. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 69,8%-ra emelkedett. Mindkét nem esetében javulás történt, ugyanakkor a férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket.

2019. február–áprilisban az egy évvel korábbihoz képest:

A foglalkoztatottak létszáma 1,1%-kal magasabb, 4 millió 492 ezer fő volt. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma 69, a külföldi telephelyen dolgozóké 18 ezer fővel lett több, ugyanakkor a magukat közfoglalkoztatottnak vallók száma 40 ezer fővel csökkent.

A foglalkoztatottak közül 4 millió 421 ezren tartoztak a 15–64 évesek közé, amely korcsoportban a foglalkoztatási arány 0,9 százalékponttal, 69,8%-ra emelkedett. A 15–64 éves férfiak körében a foglalkoztatottak létszáma 23 ezer fővel (1,0%-kal), 2 millió 429 ezer főre, míg a foglalkoztatási rátájuk 1,1 százalékponttal, 77,1%-ra nőtt. A 15–64 éves nők körében a foglalkoztatottak száma 1 millió 992 ezer főre, foglalkoztatási rátájuk pedig 0,8 százalékponttal, 62,5%-ra bővült.

A fiatal (15–24 éves) korcsoport foglalkoztatottsága gyakorlatilag nem változott, a foglalkoztatottak száma 283 ezer fő, a

A 15–74 éves foglalkoztatottak létszámának alakulása, 2019. február–április

Megnevezés	Létszám, ezer fő	Létszámváltozás ^{a)}	
		ezer fő	%
A hazai elsődleges munkaerőpiacon dolgozik	4 258,7	68,6	1,6
Közfoglalkoztatottnak tekinti magát	117,5	- 40,2	- 25,5
Külföldi telephelyen dolgozik	115,4	18,3	18,8
Összesen	4 491,6	46,7	1,1

a) Az előző év azonos időszakához képest.

A foglalkoztatottság korcsoportok szerinti alakulása a 15–64 évesek körében, 2019. február–április

Korcsoport, éves	Létszám, ezer fő	Létszámváltozás, ezer fő ^{a)}	Foglalkoztatási ráta, %	Foglalkoztatási ráta változás, százalékpont ^{a)}
15–24	283,3	-7,8	28,0	-0,3
25–54	3 437,8	24,6	84,3	0,2
55–64	700,4	11,5	56,1	2,8
Összesen	4 421,4	28,3	69,8	0,9
Ebből: 20–64	4 391,8	24,4	74,9	1,0

a) Az előző év azonos időszakához képest.

foglalkoztatási ráta pedig 28,0% volt. Az ún. legjobb munkavállalási korú (25–54 éves) népességben a foglalkoztatottak száma 25 ezerrel, 3 millió 438 ezer főre, a foglalkoztatási rátájuk 84,3%-ra nőtt. Az idősebb (55–64 éves) korosztályban a foglalkoztatottak létszáma 700 ezer fő volt, a foglalkoztatási ráta 2,8 százalékponttal, 56,1%-ra emelkedett.

A 20–64 éves korcsoport esetében – amely az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre – a foglalkoztatási ráta 1,0 százalékponttal, 74,9%-ra emelkedett. Az Európai Unió 2020-ra 75%-os célértéket tűzött ki, Magyarországon jelenleg a korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta a férfiaknál 83,0, a nőknél 67,0%.

Munkanélküliség

A Központi Statisztikai Hivatal 2019. május 29.-én közzétette a 2019. február-áprilisi munkanélküliek átlagos létszámának alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 3,5% volt a munkanélküliségi ráta

A 2019. február-áprilisi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma 162 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,5% volt. A férfiak körében stagnált a munkanélküliség, a nők mutatói viszont javultak.

2019. február-áprilisban az egy évvel korábbihoz képest:

A 15–74 éves férfiak körében a munkanélküliek száma 89 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,5% volt. A nők esetében a munkanélküliek száma 16 ezer fővel, 74 ezerre, a munkanélküliségi ráta pedig 0,8 százalékponttal, 3,5%-ra csökkent.

A 15–24 éves munkanélküliek száma 34 ezer főre, munkanélküliségi rátájuk 10,8%-

A munkanélküliség korcsoportok szerinti alakulása a 15–74 évesek körében, 2019. február-április*

Korcsoport, éves	ezer fő	Létszám változás, ezer fő ^{a)}	Munkanélküliségi ráta	
			%	változás, százalékpont ^{a)}
15–24	34,4	3,5	10,8	1,2
25–54	110,5	–16,7	3,1	–0,5
55–74	17,5	–1,4	2,2	–0,3
Összesen	162,4	–14,6	3,5	–0,3

* A 15–64 évesekre vonatkozó adatok elérhetők (2.1.0.2. Stadat-táblában).

a) Az előző év azonos időszakához képest.

ra nőtt. A munkanélküliek több mint ötöde ebből a korcsoportból került ki. A 25–54 évesek, azaz az ún. legjobb munkavállalási korúak munkanélküliségi rátája 0,5 százalékponttal, 3,1%-ra csökkent, az 55–74 éveseké 2,2% volt.

A munkanélküliség átlagos időtartama 14,0 hónap volt, a munkanélküliek 36,8%-a

legalább egy éve keresett állást, vagyis tartósan munkanélkülinek számított.

2019. április végén az egy évvel korábbihoz képest:

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adminisztratív adatai szerint (<https://nfsz.munka.hu/>) a nyilvántartott álláskeresők létszáma 1,4%-kal, 262 ezer főre nőtt.

Itt az új adócsomag:

megszűnik az eva, jön a négygyermekes anyák adómentessége

Élethosszig tartó személyijövedelemadó-mentességet kapnak a legalább négy gyermeket szült vagy örökbefogadott, és azokat a saját háztartásukban nevelő vagy felnevelt édesanyák munkával szerzett jövedelmeik után. Megszűnik az egyszerűsített vállalkozói adó (eva) és a reklámadó is. Nő az egészségügyi szolgáltatási járulék összege. Új társaságiadó-alanyként jelenik meg a vagyonkezelőalapítvány forma – derül ki az Országgyűlésnek 2019.06.04.-én benyújtott, az egyes adótörvények és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló törvényjavaslatból.

Társasági adó

Adózói visszajelzések alapján pontosítanak a csoportos társaságiadó-alanyiságra vonatkozó szabályokat, amely változások elsősorban az adminisztráció egyszerűsítését és az egyértelmű jogalkalmazást szolgálják. Új társaságiadó-alanyként jelenik meg a szabályozásban a vagyonkezelő alapítvány. A kkv-szektor beruházási tevékenységének ösztönzése érdekében a javaslat szerint a fejlesztési adókedvezmény kis-és közép vállalkozásokra vonatkozó jogcímének értékhatára 3 év alatt kedvezőbbé válik. A fejlesztési adókedvezmény esetén a 2020. január 1-jétől kezdődően bejelentett beruházások vonatkozásában megszűnnek a létszám-és bérköltségfeltételek. A javaslat tartalmazza az adóelőleg-kiegészítési kötelezettség megszüntetésével kapcsolatosan szükséges jogszabály-módosításokat is.

Egyszerűsített vállalkozó adó

Tekintettel arra, hogy ezen adónem versenyképessége az elmúlt években jelentősen romlott, továbbá arra, hogy alanyainak létszáma az elmúlt években szintén

folyamatosan csökkent, a törvényjavaslat az egyszerűsített vállalkozói adó szerinti adózás megszüntetésére tesz javaslatot 2020. január 1-jétől.

Kisvállalati adó

A törvényjavaslat a kisvállalati adó, illetve adóelőleg mértékének 13 százalékról 12 százalékra csökkentéséről rendelkezik 2020. január 1-jétől. Mivel a kisvállalati adó kiváltja a szociális hozzájárulási adót, így a szociális hozzájárulási adó kulcsának csökkentésével összhangban indokolt a kisvállalati adókulcs csökkentése. Egyszerűsített közteherhivatali hozzájárulás. Annak érdekében, hogy a nemzetközi sportszövetségek számára Magyarország olyan vonzó célponttá váljon, ahová érdemes e szervezeteknek letelepedniük, a javaslat olyan adózási szabályokat vezet be, melyek a magyar sportszervezetek munkavállalóikhoz hasonlóan lehetővé teszik a nemzetközi sportszervezetek munkavállalóinak az egyszerűsített közteherhivatali hozzájárulás, egy kedvező adónem választását. Emellett a javaslat a sportdiplomácia keretében adott juttatások adómentességét is biztosítja.

Áfa

A javaslat bővíti az áfatörvény értelmében vett jogutódlással történő megszűnés eseteit. A javaslat 18%-ról 5%-ra csökkenti a szálláshelyadás áfa kulcsát.

Helyi adók

A helyi adókról szóló törvénynek a javaslat szerinti módosításait elsősorban az adózói adminisztrációs terhek csökkentésének szándéka hatja át. A javaslat több ponton jelentős mértékben csökkenti az adózói adminisztrációs terheket a helyi iparüzési adóban.

Reklámadó

A reklámadó mértéke – ideiglenesen – 0 százalékra csökken 2019. július 1-jétől kezdődően. Ez összefüggésben van azzal, hogy a lengyel kiskereskedelmi, sávosan progresszív mértékrendszerű adót összeegyeztethetőnek tartotta az Európai Unió Törvényszéke az állami támogatások uniós jogával.

Járulék

Az egészségügyi szolgáltatási járulék összege 2020. január 1-jétől havi 7500 (napi 250) forintról havi 7710 (napi 257) forintra változik.

Szociális hozzájárulási adó

A szociális hozzájárulási adó-fizetési kötelezettség esetében a jelenlegi negyedéves helyett éves adómegállapítási időszak kerül meghatározásra a mezőgazdasági őstermelők vonatkozásában.

Számvitel

A számviteli törvény módosításának egyik elsődleges célja az uniós és hazai forrású projektek elszámolási szabályainak a gyakorlati igényekhez való igazítása, és egyben a hazai előírások közelítése a nemzetközi (IFRS-ek szerinti) előírásokhoz. A Polgári törvénykönyv, szerződésekre vonatkozó megengedő előírásai és a számviteli törvény elsősorban a számlázásra épülő bevétel-elszámolási szabályai együttesen bizonytalanságot okoznak a több üzleti évet átfogóan teljesített szerződésekkel (projektekkel) kapcsolatos bevételek és költségek, ráfordítások számviteli elszámolásában. A javaslat az időbeli elhatárolás alkalmazásával összhangba hozza az árbevétel elszámolását

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

és a kapcsolódó költségek, ráfordítások elszámolását a tényleges teljesítésnek megfelelően, függetlenül a számlázástól, annak módjától. A szerződés elszámolási egységére vonatkozó módosításokkal összhangban a javaslat egyértelművé teszi, hogy a ténylegesen már megkötött, hátrányos szerződésekből származó jövőbeni veszteségekre is képezhető céltartalék.

Drágul a cigi, szigorúbb szabályok az adóelkerülés megfékezésére

Az adótörvény-módosítási csomag mellett külön törvényjavaslatot terjesztett a parlament elé Varga Mihály pénzügyminiszter az egyes adótörvények és más kapcsolódó törvények uniós jogharmonizációs kötelezettségek miatt szükséges módosításáról.

Társasági adó

Az uniós jogharmonizációs kötelezettséggel összefüggésben a törvényjavaslat szerint kiegészülnek a tőke kivonás megadóztatásával kapcsolatos rendelkezések és bevezetésre kerülnek az ugyanazon tényállás eltérő jogi minősítéséből eredő különbségek miatti adóelkerülésre vonatkozó rendelkezések. Kedvezőbbé válik a sportcélú ingatlanok üzemeltetési költségének támogatása kapcsán a támogatás maximuma. Pontosításra kerülnek az energiahatékonysági beruházások elszámolható költségének meghatározására vonatkozó rendelkezések, és az IFRS-ek szerint beszámoltot készítőkre vonatkozó rendelkezések.

Forgalmi adók

A cigaretta jövedéki adójának mértéke három lépcsőben emelkedik az uniós adóminimum elérése érdekében, a következőképpen:

- 2020. január 1. és 2020. június 30. közötti időszakban 20 500 forint ezer darabonként és a kiskereskedelmi eladási ár 23 százaléka, de ezer darabonként legalább 33 500 forint,

- a 2020. július 1. és 2020. december 31. közötti időszakban 21 500 forint ezer darabonként és a kiskereskedelmi eladási ár 22,5 százaléka, de ezer darabonként legalább 34 500 forint,

- 2021. január 1-jétől 22 800 forint ezer darabonként és a kiskereskedelmi eladási ár 22 százaléka, de ezer darabonként legalább 35 800 forint lesz.

A finomra vágott fogyasztási dohány és az egyéb fogyasztási dohány jövedéki adója a javaslat szerint

- a 2020. január 1. és 2020. június 30. közötti időszakban kilogrammonként 20 100 forint,

- a 2020. július 1. és 2020. december 31. közötti időszakban kilogrammonként 20 700 forint,

- 2021. január 1-jétől kilogrammonként 21 480 forint lesz.

Az általános forgalmi adó tekintetében a javaslat jogharmonizációs célú lépéseket tartalmaz, melyek fő célja az az Európai Unión belüli termékértékesítéseket érintő egyes ügyletekre vonatkozó egyszerűsítések bevezetése és tagállami gyakorlatok egységesítése. A javaslat továbbá meghatározott feltételek teljesülése esetén lehetővé teszi az áfaalap utólagos csökkentését behajthatatlan követelés esetén.

Illetékek

A javaslat módosítja az alapítvány fogalmát, amelynek eredményeként a jövőben – illetőségüktől függetlenül – csak a közhasznú jogállású alapítványok érvényesíthetnek a személyes illetékmentességet.

Helyi adók

A javaslat a sportvállalkozások helyi iparüzésiadó-előnyéről való uniós adatszolgáltatás szabályait fogalmazza meg.

Könyvvizsgálat

A könyvvizsgálatra vonatkozó hazai szabályozás az elmúlt években jelentősen megújult az Európai Unió könyvvizsgálatra vonatkozó irányelvi és rendeleti előírásaira tekintettel. Az irányelvi és a rendeleti szabályokkal összefüggő, az uniós tagállamok által kialakított szabályozási megoldások a hazai szabályok kisebb pontosítását indokolják. A nem közérdeklődésre számot tartó gazdálkodóknál könyvvizsgálói tevékenységet ellátó kamarai tag könyvvizsgálók, könyvvizsgáló cégek minőségbiztosítása tekintetében a közfelügyeleti hatóság feladatait a törvényben foglaltak és a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv alapján – a közfelügyeleti hatóság végső felelőssége mellett – a kamara látja el. A javaslat a közfelügyeleti hatóság végső felelősségének érvényesítése érdekében kibővíti a közfelügyeleti hatóság által gyakorolt hatásköröket a kamara minőségellenőrzési eljárásai tekintetében (jóváhagyási jog egyes szabályzatok, módszertani kézikönyv, minőségellenőrzési kérdőívek stb. elfogadása során).

A jelenleg hatályos előírások szerint az MNB, mint a pénzügyi közvetítőrendszer felügyeletét ellátó hatóság, az ellenőrzési eljárásai során kérhet adatokat a kamarai tag könyvvizsgálótól, könyvvizsgáló cégtől. Az MNB pénzügyi közvetítőrendszer felügyeletére irányuló tevékenysége a hivataltól lefolytatott helyszíni és helyszínen kívüli ellenőrzési eljárásokat is magában foglalja, azonban tágabb körben értelmezendő, többek között kiterjed az adatszolgáltatásból származó adatok ellenőrzésére, továbbá az engedélyezési és a piacfelügyeleti eljárásra is. Ezen tevékenységek során is szükség lehet arra, hogy az MNB a kamarai tag könyvvizsgálótól, könyvvizsgáló cégtől adatok rendelkezésre bocsátását kérje. A javaslat ennek érdekében kibővíti az MNB felügyeleti tevékenységével összefüggően a titoktartási kötelezettség alóli felmentés körét.

Negygyermekes anyák: részletek az adómentességről

Fontos részletek derültek ki az Országgyűlés elé terjesztett adócsomagból a négy vagy több gyermekes anyák holtig tartó adómentességéről.

A törvényjavaslat a személyijövedelemadó-törvény (szja-törvény) rendelkezéseit új 29/D paragrafussal egészíti ki. Ennek értelmében 2020. január 1-jétől a négy- vagy többgyermekes anyák valójában nem adómentességet élveznek majd, hanem minden más kedvezményt megelőzően az összevont adóalapba tartozó jövedelmeik többségét adóalap-csökkentő kedvezményként érvényesíthetik, ami nem minden esetben tart az életük végéig.

Ki veheti igénybe a kedvezményt?

A javaslat szerint négy vagy több gyermeket nevelő anyának minősül az a nő, aki vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként az általa nevelt gyermekre tekintettel

- családi pótlékra jogosult, vagy
- családi pótlékra már nem jogosult, de jogosultsága legalább 12 éven keresztül fennállt (ideértve azt a gyermeket is, aki után a családi pótlékra való jogosultság a gyermek elhunytja miatt szűnt meg), és az említett gyermekek száma a négy főt eléri.

A kedvezmény kizárólag a négy vagy több gyermeket nevelő anyát illeti meg, azt mással megosztani nem lehet.

Mi számít a levonható összegbe?

Az összevont adóalapból levonható kedvezmény összegébe számít a jogosultsági időszakban megszerzett

- munkaviszonyból származó jövedelem esetében bérnek minősülő [szja-törvény 3. § 21. pont], a jogosultsági időszakra elszámolt jövedelem;

- a bérnek nem minősülő, de nem önálló tevékenységből [szja-törvény 24. §] származó jövedelem, kivéve a munkaviszony megszüntetésére tekintettel kapott végkielégítés törvényben előírt mértéket meghaladó összegét

- az önálló tevékenységből származó jövedelem közül

- az egyéni vállalkozói tevékenységből származó vállalkozói kivét;
- a mezőgazdasági őstermelői tevékenységből származó jövedelem;
- az európai parlamenti képviselő, a helyi önkormányzati képviselő, a választott könyvvizsgáló e tevékenységből származó jövedelme;
- a magánszemély által nem egyéni vállalkozóként kötött, díjazás ellenében történő munkavégzésre irányuló más szerződés alapján folytatott tevékenységből származó jövedelme.

A kedvezmény első alkalommal munkaviszonyból származó jövedelem esetében

- a 2019. december 31-ét követő időszakra elszámolt,

- a 2019. évre vonatkozó, de 2020. január 10-ét követően kifizetett,

– a 2019. évet megelőző évre vonatkozó, 2019. december 31-ét követően kifizetett bevétel adókötelezettségére, más esetben a 2019. december 31-ét követően megszerzett bevétel adókötelezettségére alkalmazható.

Jogosultsági időszak

A kedvezményre való jogosultság annak a hónapnak az első napján nyílik meg, amely hónap bármely napján a magánszemély négy vagy több gyermeket nevelő anyának minősül, és megszűnik annak a hónapnak az utolsó napján, amelynek egészében már nem minősül ilyennek (például, ha állami gondozásba vétel, örökbeadás vagy válás esetén az apának ítélt gyermek/ek miatt a létszám négynél kevesebb).

Amennyiben a négy vagy több vér szerinti vagy örökbefogadott gyermeket nevelő anyának minősülő nő kedvezményre való jogosultsága az adóév egészében nem áll fenn, és a jogosultság időszakában megszerzett, összevont adóalapba tartozó önálló tevékenységből származó jövedelme másként nem állapítható meg, azt az ilyen címen megszerzett adóévi jövedelmének a jogosultsági időszak hónapjaival arányos részeként kell figyelembe venni.

A kedvezmény érvényesítésének feltételei

A kedvezmény érvényesítése az adóelőleg megállapításánál, illetve az adóbevallásban a jogosult nő nyilatkozatai alapján történik. A nyilatkozatoknak tartalmazniuk kell gyermekek nevét és adóazonosító jelét – vagy ha az adóhatóság adóazonosító jelet nem állapított meg – a természetes személyazonosító adatait.

A kifizető, munkáltató részére adott adóelőleg-nyilatkozatban fel kell tüntetni a kedvezményre jogosult nevét és adóazonosító jelét, valamint a nyilatkozó részére

bevételt juttató kifizető, munkáltató nevét (elnevezését) és az adószámát is. A jogalap nélkül tett nyilatkozat a szja-törvény 48. paragrafusának (4) bekezdése szerinti kölbözetű bírsággal jár.

Az adóbevalláshoz tett nyilatkozatnak tartalmaznia kell a kedvezmény összegét, valamint – ha a kedvezményre való jogosultság nem állt fenn az adóév egészében – a jogosultság kezdetének, illetve megszűntének napját is.

Hogyan vehető igénybe más kedvezmény?

Fontos rendelkezés, hogy a kedvezményt érvényesítő nő kedvezményre jogosító jövedelmének adóelőleg-alapja más kedvezménnyel nem csökkenthető. A családi kedvezmény adóelőleg-alap terhére nem érvényesíthető értékének az adó mértékével (15 százalék) meghatározott összege a Tbj. szerinti szabályok alkalmazásával családi járulékkedvezményként vehető igénybe.

Egyébként az érintettek az első házasság kedvezményét, a személyi kedvezményt, az adóról való rendelkezés lehetőségét csak akkor tudják érvényesíteni, ha olyan adóköteles, az összevont adóalapba tartozó jövedelmük is lesz (például egyéb jogcímen szerzett jövedelem), amelyre a négy- vagy többgyermekesek kedvezménye nem vonatkozik. Továbbá az úgynevezett tőkejövedelmek (osztalék, árfolyamnyereség, vállalkozói osztalékalapként adóköteles jövedelem stb.) után ezeknek az anyáknak is kell adót fizetniük.

A PM szerint a jövő évi büdzsé az adócsökkentés költségvetése lesz

2020-ra 500 milliárd forint adótehercsökkentést tervez a tárca a gazdaságvédel-

mi akcióterv alapján – hangsúlyozta Izer Norbert, a Pénzügyminisztérium (PM) adóügyekért felelős államtitkára pénteken egy budapesti sajtótájékoztatón. Varga Mihály az Amerikai-Magyar Kereskedelmi Kamara (AmCham) pénteki, budapesti üzleti fórumán megerősítette: tovább csökkennek az adók.

Izer Norbert szerint 2010 óta a magyar adópolitikai intézkedések hatására folyamatosan mérséklődik az adóelvonás mértéke. Magyarországon a GDP-arányos adóterhelés mértéke a 2016. évi 39,3 százalékról 2017-ben 38,4 százalékra mérséklődött – mondta az államtitkár.

Varga Mihály az Amerikai-Magyar Kereskedelmi Kamara (AmCham) pénteki, budapesti üzleti fórumán kijelentette, folytatják a befektetőbarát gazdaságpolitikát, ezt szolgálják a jövő évi költségvetés és a gazdaságvédelmi akcióterv egyes intézkedései is.

A pénzügyminiszter kiemelte: az intézkedések hatására tovább csökkennek az adók, csökken a szociális hozzájárulási adó, a kisvállalati adó, a szálláshelyi adó mértéke, nulla százalék lesz a reklámadó kulcsa. Emellett megszűnik az egyszerűsített vállalkozói adó, az adófeltöltés eltörlését kezdeményezik, továbbá kedvezőbbé válnak a fejlesztési adókedvezmény szabályai.

A miniszter elmondta: az AmCham-nak szerepe volt egyebek mellett az egykulcsos társasági adó bevezetésében, a kutatás-fejlesztést erősítő „Invented in Hungary” szemlélet erősítésében és térnyerésében a nálunk működő külföldi vállalatok között. Az AmCham szakemberei mellett tevékeny munkát végeznek a Nemzeti Versenyképességi Tanácsban is. *(Adózóna.hu)*

Nekünk a magyar dolgozó az első!

Magyar Szakszervezeti Szövetség állásfoglalása szerint a 2020. évi költségvetés jelen formájában a „**munkaerőhiány költségvetése**”: 2018-hoz képest két százalékponttal alacsonyabb béremelkedés, csökkenő kiadások a Nemzeti Foglalkoztatási Alapban, csökkenő szakképzési és felnőttképzési támogatások jellemzik a jövő évet – állítja a Magyar Szakszervezeti Szövetség. Ismét elmarad a szembenézés azzal a ténnyel, hogy alacsony bérekkel nem lehet modern, a Nyugat-Európához felzárkózó gazdaságot építeni.

Béremelkedés nélkül nincsen esély a munkaerő megtartására, ezáltal gazdasági szerkezetváltásra, minőségi munkahelyek létrehozására. A 2020. évi költségvetés a munkaerőhiány költségvetése, hiszen a béremelkedés ütemét erősen visszafogja a kormányzat. Miközben 2018-ban még tíz

százalék feletti volt a bérek növekedés, addig 2020-ra a kormány tervei szerint a kilenc százalékot sem éri el. Ezzel együtt szó nincs a bruttó béreket érintő munkavállalói terhek bármilyen mérsékléséről.

Jól jellemzi a kormány szemellenzős gondolkodását a munkaerőhiány kezelésére az a tény, hogy egyetlen helyen említik meg ezt a problémát a jövő évi büdzsében, és ennek kapcsán is egy idei intézkedést hoznak fel megoldási javaslatként. Ez pedig a belső elvándorlást támogató munkásszálló-építések támogatása.

Miközben hangzatos kijelentések hangoznak el a költségvetés kapcsán, addig a munkaerőhiány övezte gazdasági klímában a kormány azt tartja helyes megoldásnak, ha a Nemzeti Foglalkoztatási Alap kiadási oldalát 11 százalékkal csökkentik. Ezzel az 54 milliárd forintos megszorítással mérséklük annak

az esélyét is, hogy az állam reagálni legyen képes a helyi munkaerőpiaci problémák megoldása érdekében.

Nem elfogadható az a cinikus hozzáállás, hogy a lokális munkaügyi krízisek hatására felszabaduló munkaerő más országokban találhat magának munkát. Ez ugyanis egyoldalú belső mobilitáshoz, elnéptelenedő járásokhoz vezet.

A munkaerőhiány költségvetése jelen formájában nem elfogadható, ezért kérünk minden országgyűlési képviselőt, hogy olyan módosító javaslatokat nyújtson be hozzá, amely segítheti a magyar dolgozói társadalom alkalmazkodását a változó körülményekhez.

Most eldől, hogy rajtunk kívül még kinek első a magyar dolgozó!

(szakszervezet.net)

Kényszerszermegtakarítás helyett tisztességes béreket!

Kényszerszermegtakarítás helyett tisztességes béreket kellene ajánlani a dolgozóknak Magyar Szakszervezeti Szövetség álláspontja szerint. Az ÁSZ elnöke szerint viszont a béremelést ahhoz kellene kötni, hogy a fizetések egy részét a munkaadók megtakarítási számlára utalnák, ami sok család megélhetését közvetlenül veszélyeztetné.

Sajátos ötlettel állt elő hétfőn Domokos László, az Állami Számvevőszék elnöke. Mivel minden előrejelzés szerint a következő években pénzügyi válság közelít, szerinte nem ártana felkészíteni a lakosságot a takarékoskodásra. Úgy gondolja az állam szívesen megtakarít a dolgozóknak az ő pénzükből, s a jövőben a kormány ahhoz kötné a bérnövekedést, ha a munkáltató a fizetés egy részét automatikusan egy megtakarítási számlára utalná.

Domokos szerint konszenzus van abban, hogy legalább három hónapnyi megtakarítással kell rendelkeznie egy családnak ahhoz, hogy váratlan helyzetben se kerüljenek súlyos helyzetbe, és képesek legyen alkalmazkodni. Azt mondta, hogy az államnak ösztönzőket kellene biztosítania annak érdekében, hogy az emberek a megtakarítást válasszák az azonnali költség helyett, s akár inflációkövető állampapírokba fektessenek, ezért a munkáltatók automatikusan megtakarítási számlára utalnák az éves bér negyedét.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) álláspontja szerint ez elfogadhatatlan megoldás, hiszen a munkavállalók több mint negyven százaléka a minimálbért,

illetve a szakmunkás bérminimumot keresi, ami alig haladja meg a létminimumot. Ha ennek negyedét kötelező jelleggel a megtakarítási számlára utalnák, azzal háztartások sorának mindennapi megélhetését közvetlenül veszélyeztetnék.

A háztartásoknak a kisebb váratlan kiadások fedezetére idén egyes számítások szerint 470 ezer körüli összegre lenne szüksége, ami egy átlagos esetben valóban nagy-

kereső bére éppen annyi, mint a legrosszabbul fizetett negyvené együttesen.

Ezek az elképesztő jövedelemkülönbségek jelentik a MASZSZ szerint az egyik gondot, hiszen a munkavállalók szűk köre hasít ki hatalmas szeletet a bértortából, miközben a dolgozói társadalom jelentős része kisebb bértömegben osztozik. Ennek egyik oka az egykulcsos személyi jövedelemadó, hiszen a milliós fizetéseket ugyanolyan terhek sújtják, mint a minimálbért.

Ezen kellene változtatni, és nem az államnak kellene „megtakarítania” a dolgozók pénzéből. Ma, amikor több mint hárommillió munkavállaló fizetése nem éri el a KSH által közölt átlagosan bruttó 324 ezer forintot, vagyis száz dolgozóból hetven nem keres ennyit, a rendszer átalakításán kellene gondolkodni: a magas fizetéssel rendelkezők vállaljanak többet a közterhekből, az alacsony keresetűeknek pedig maradjon több a zsebében.

A kötelező megtakarítás helyett ez lehetne a megoldás. Ugyanakkor a profitból egyre kisebb mértékben részesednek a munkavállalók. Magyarországon ez bő tíz százalékkal kevesebb, mint Angliában vagy Németországban. Érdemes lenne a haszon újraelosztásán is gondolkodni, ahelyett, hogy az állam akarna kötelező jelleggel „megtakarítani” a dolgozók fizetéséből. Ha tisztességes béreket fizetnének, nem kellene a „gondoskodó” államnak beavatkoznia az emberek életébe.

(<https://veledvagyunk.blog.hu/2019/06/04>)



jából háromhavi megtakarítást jelentene. Azaz ennyi pénznek kellene rendelkezésre állni ahhoz, hogy ne rendítse meg egy ilyen eset a családi költségvetést, azaz ne kényszerüljenek arra, hogy külső forrást – kölcsönt – vegyenek igénybe.

Ekkora tartalékkal azonban a háztartások nagyjából kétharmada nem rendelkezik, és ennek általában nem a felelőtlen költekezés, hanem az alacsony jövedelem az oka. A magyar dolgozók fele nem keres annyit, mint a legjobban fizetett tíz százalék. Száz munkavállaló közül pedig az öt legjobban

Rekordszámú látogató a Vasúttörténeti Park gyermeknapi rendezvényén

Nagy sikert aratott a 2019. május 25–26-án megrendezett dm Gyermeknap és Közlekedésbiztonsági Nap a budapesti Magyar Vasúttörténeti Parkban. Több mint 17 ezer érdeklődő fordult meg a Füstiben

a két nap alatt, ami rekord a látogatószám tekintetében.

Idén is kiváló művészekkel, zenekarokkal, bábelőadásokkal, interaktív programokkal és közlekedésbiztonsági foglalkozá-

sokkal várták a szervezők a látogatókat. A gyerekek és felnőttek körében is nagy sláger volt a kerti vasutazás, valamint a lóvasút és a hajtányozás.

(intranet.mav.hu)



Gyermekvasutasokat avattak, időkapszulát falaztak be Hűvösvölgyben

Június 1-jén tartották a Gyermekvasúton a 2018–2019-es tanévben tanfolyamot elvégző gyerekek avatási ünnepségét, 140 ifjú gyermekvasutas tett fogadalmat a kisvasút hűvösvölgyi végállomásán. A zászlófelvonási helynél egy időkapszulát falaztak be, az elé elhelyezett emléktábla hirdeti: a csomagot a Gyermekvasút alapításának 100. évfordulóján, 2048-ban kell felnyitni.

Június 1-jén tartották a MÁV Zrt. Széchenyi-hegyi Gyermekvasúton a 2018–2019-es tanévben tanfolyamot elvégző gyerekek avatási ünnepségét, 140 ifjú gyermekvasutas tett fogadalmat a kisvasút hűvösvölgyi végállomásán. A tanév alatt ősszel és tavasszal is indult egy-egy négyhónapos tanfolyam, ahol a vasutasszakma alapjaival és a környék

nevezetességeivel ismerkedhettek meg a gyerekek. Az ifjú vasutasokat Mosóczy László, az Innovációs és Technológiai Minisztérium közlekedéspolitikáért felelős államtitkára, valamint Völgyesi Zsolt, a MÁV Zrt. általános és műszaki vezérigazgató-helyettese köszöntötte. Mindketten kiemelték, hogy a vasúttársaság, illetve a közlekedési ágazat jövőbeli szakember-utánpótlása számára az egyik legjobb alapot a Gyermekvasút nyújtja.

Az ünnepségen bemutatták a Gyermekvasút történetéről készült kisfilmet, és több olyan jármű is felvonult, melyek az elmúlt időszakban estek át jelentős felújításon.

A hűvösvölgyi állomás alsó szintjén, a gyermekvasutasok zászlófelvonási helyénél

egy időkapszulát falaztak be, az elé elhelyezett emléktábla hirdeti: a csomagot a Gyermekvasút 100. évfordulóján, 2048-ban kell felnyitni. A fémdobozba fényképek, vonatjegyek, igazolványok, vasúti tankönyvek kerültek, illetve több üzenet várja majd a jövő gyermekvasutas nemzedékeit. Napjaink emlékeinek falba rejtésével folytatódik a hagyomány: idén tavasszal ugyanitt már felbontottak egy időkapszulát, melyet 1969 óta őrzött az állomásépület.

A Széchenyi-hegy és Hűvösvölgy közötti kisvasút első 3,2 kilométeres szakaszát 1948. július 31-én adták át. Az elmúlt 71 évben több mint 15 ezren voltak úttörő- vagy gyermekvasutasok. Jelenleg mintegy ötszázötven gyerek váltja egymást a szolgálatban.

[/intranet.mav.hu/](http://intranet.mav.hu/)



„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz újság 2019. júniusi számában – miután a munkáltatói jogszabálygyűjtemény jogesetei immár elfogytak, tovább folytatjuk a szakszervezetekre vonatkozó szabályozás ismertetését olvasóink számára. Az előző számunkban a szakszervezetekre vonatkozó általános szabályokat és ismereteket mutattuk be kiegészítve azt a MÁV Zrt. KSz-nek a munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelveire vonatkozó rendelkezéseinek bemutatásával. Most pedig a szakszervezetekre vonatkozó jogszabályok ismertetését kezdjük meg.

HR CD JOGTÁR PLUSZ:

Érdekvédelem

Szakszervezet tájékoztatás kéréséhez való joga

„Az érdekképviselési munka szempontjából alapvető, hogy a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. A tájékoztatás nem más, mint a munkaügyi kapcsolata-

tokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon.

1. A tájékoztatáshoz való jog terjedelme

Az érdekképviselési munka alapja, hogy a szakszervezet ismerje a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális körülményeket. Így a törvény alapján a szakszervezet tájékoztatást kérhet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 272. § (4) bek.].

A tájékoztatási kötelezettségnek úgy kell eleget tenni, hogy az információk átadásának módja lehetővé tegye azok megismerését, megvizsgálását és az azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását, képviselését [Mt. 233. § (1) bek. a) pont]. Ezeket a pontos körülményeket célszerű a kollektív szerződés kötetmi részében részletezni. Ez a szabály nem csak azt tiltja, hogy a munkáltató az érdemi érdekképviselőhöz kevés adattal szolgáljon. Az sem jogszerű ugyanis, ha a munkáltató eltúlozza

ezt a kötelezettségét, és folyamatosan ad át nagy mennyiségű adatot, kimutatást a szakszervezetnek, amelyet lehetetlen érdemben feldolgozni.

A tájékoztatás joga csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illeti meg [Mt. 270. § (1) bek.]. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működött, vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (2) bek. b) pont].

2. Titokvédelmi szabályok

A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné [Mt. 234. § (1) bek.]. Egyébként a szakszervezet által kért tájékoztatás nem tagadható meg.

A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy:

- olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében
(folytatás a 10. oldalon...)

(folytatás a 8. oldalon...)

kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt Mt.-ben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

- a tevékenysége során tudomására jutott egyéb információkat is csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra [Mt. 234. § (2)-(3) bek.].

3. További kommunikációs jogosultságok

A szakszervezet a tájékoztatáson kívül jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni [Mt. 233. §, 272. § (5) bek.].

MÁV ZRT. KSZ:

Tájékoztatási kötelezettség 11.§

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteknek.

Szakszervezet konzultációs joga

A konzultáció a szakszervezet és a munkáltató közötti véleménycsere és párbeszéd. Konzultációt bármikor kezdeményezhetnek a felek, illetve egyes esetekben a konzultáció lefolytatása kötelező (pl. csoportos létszámcsökkentés, vagy munkáltatói jogutódlás esetén, az üzemi tanáccsal). Ahhoz, hogy a konzultáció ne csak formális tárgyalás legyen, a törvény meghatározza a párbeszéd alapvető szabályait. A konzultáció tárgyát képező intézkedést a munkáltató a tárgyalások alatt, de legfeljebb hét napig nem hajthatja végre. A konzultáció joga (azonos tartalommal) az üzemi tanácsot is megilleti.

1. Mire terjed ki a konzultáció?

A konzultáció olyan véleménycsere, párbeszédet jelent, amikor nem feltétlenül van vita is a felek között (szemben az egyeztetéssel) [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 233. § (1) bek. b) pont]. A felek bármikor, bármilyen kérdésben kezdeményezhetnek konzultációt. Erről célszerű a kollektív szerződés kötetmi részében előre rendelkezni.

A konzultációs jog korlátját jelentik a titokvédelmi szabályok. A munkáltató nem köteles konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné [Mt. 234. § (1) bek.]. A titokvédelemre azonban az arányosság követelményének megfelelően kell tekintettel lenni. Ezért nem tagadható meg a tárgyalás teljes egészében

azért, mert az egyik napirendi pont érzékeny adatvédelmi szempontból. Hasonlóan, ha a titokvédelem egyéb úton is biztosítható (pl. a nyilvánosság kizárása az egyeztetéséről, a résztvevők számának és személyének korlátozása stb.), akkor a legkevésbé korlátozó megoldást kell választani.

A konzultációhoz kötődő fontos szabály, hogy a munkajogi védeltséget élvező szakszervezeti tisztségviselő (Mt. 273. §) mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól arra az időre, amíg a munkáltatóval konzultál, mégpedig a konzultáció teljes idejére, időkorlát nélkül. Erre az időre távolléti díja illeti meg [Mt. 274. § (1) és (5) bek.].

2. Az érdemi konzultáció törvényi követelményei

Ahhoz, hogy a konzultáció valóban érdemi tárgyalás legyen, a törvény az alábbi követelményeket rögzíti. A konzultációt:

- a) a kezdeményezésben megjelölt célhoz kötötten,
- b) megfelelő időpontban,
- c) a megállapodás érdekében,
- d) oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen:
 - a feleknek a konzultáció tárgyához szükséges szintű képviselete,
 - a közvetlen, személyes véleménycsere és párbeszéd,
 - az érdemi tárgyalás [Mt. 233. § (2) bek.].

Ezeket a követelményeket a felek a kollektív szerződés kötetmi részében tovább konkretizálhatják (pl. a tárgyalások napirendjének összeállítására, a jegyzőkönyvezésre, a képviseletre vonatkozó szabályokkal).

3. A konzultáció felfüggesztő hatálya

A konzultáció tartama alatt, de legalább a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. A szakszervezet a munkáltatóval hosszabb határidőben is megállapodhat. A munkáltatónak ezért célszerű olyan időben kezdeményezni a konzultációt a szakszervezettel, hogy a döntés előtt „belefejjen” a hétnapos egyeztetési időszak is. Ha ugyan a konzultáció kezdetén világossá válik, hogy a felek között nincs esély a meg egyezésre, a munkáltató csak akkor tekintheti eredménytelennek a konzultációt, és folytathatja az intézkedés végrehajtását, ha a hét napos határidő már eltelt. Ez alól csak akkor van kivétel, ha a szakszervezet is elismeri korábban a konzultáció eredménytelenségét. Megállapodás hiányában a munkáltató a fenti határidő lejártakor a konzultációt berekeszti [Mt. 233. § (3) bek.].

4. A konzultáció szabályainak megszegése

A konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt a felek öt napon belül bírósághoz fordulhatnak, ám a szabály jellegéből eredően csak a jogsértés megállapításának lehet helye, marasztalásnak nem. A bíróság igen szűk határidőn, tizenöt napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz (Mt. 289. §).

Szakszervezet véleményezési joga

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezde-ményezni. A szakszervezet véleménye nem köti a munkáltatót, azzal ellentétes intézkedést is hozhat.

1. A véleményezési jog feltételei, terjedelme

A véleményezésre csak a képviselettel rendelkező szakszervezetek jogosultak [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 270. § (1) bek.]. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működött, vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (2) bek. b) pont].

A véleményezési jog bármely már meghozott munkáltatói döntés, illetve még csak tervezett intézkedés esetén megilleti a szakszervezetet. A véleményezési jog gyakorlásának pontos szabályait célszerű a kollektív szerződés kötetmi részében rendezni (pl. kinek kell eljuttatni a véleményt, milyen határidőt kell biztosítani a véleményezésre a döntés előtt). Nagy jelentőségű esetekben az is előírható, hogy a munkáltatónak külön kérés nélkül is kötelező kikérni a szakszervezet véleményét.

2. További kommunikációs jogosultságok

A véleményezési jogosultság gyakorlása mellett a szakszervezet konzultációt is kezdeményezhet, amelyben a munkáltató köteles részt venni [Mt. 272. § (5) bek.]. A szakszervezet véleményéről, illetve a munkáltatóval kialakult vitáról jogosult a munkavállalókat tájékoztatni [Mt. 272. § (2) bek.]. A kérdéses ügyben tájékoztatást is kérhet a munkáltatótól. A konzultáció tartama alatt, de legalább a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. A szakszervezet a munkáltatóval hosszabb felfüggesztő hatályú időtartamban is megállapodhat [Mt. 233. §, 272. § (4) bek.].

Szakszervezet belépési joga

A szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

1. A belépési jog gyakorlója

A szakszervezet önálló jogi személyként nem minden esetben rendelkezik egy adott munkáltatónál elkülönült szervezettel, ugyanakkor bizonyos esetekben feladatának ellátása, érdekképviseleti szerepének betöltése megköveteli, hogy a munkáltató területére olyan tagjai, vagy képviseletében eljáró olyan egyéb személyek is beléphessenek, akik

egyébként nem állnak munkaviszonyban a munkáltatóval (például a szakszervezeti tisztségviselő, szakszervezeti jogtanácsos, munkajogi, munkavédelmi szakember oktató).

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) e megfontolás alapján lehetővé teszi a szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy számára, hogy a munkáltató területére belépjen, feltéve, hogy a szakszervezetnek van legalább egy olyan tagja, aki az adott munkáltatóval munkaviszonyban áll. A belépési jog gyakorlásának nem feltétele, hogy a szakszervezet a munkáltatónál képviselettel rendelkezzen [Mt. 270. § (2) bek. b) pont], így az előbbiek szerinti tagnak nem kell egyben képviselőre jogosult tisztségviselőnek is lennie.

2. A belépési jog gyakorlásának feltételei

A belépési jog akkor gyakorolható, ha:

- a munkáltató területére belépő személy a szakszervezet képviseletében jár el,
- a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik,
- a belépő személy eljárása során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat megtartja (Mt. 275. §).

A belépési jog gyakorlása során is irányadó a feleket kölcsönösen terhelő együttműködési kötelezettség [Mt. 6. § (3) bek.]. Például, bár a törvény nem írja elő, de a szakszervezetnek előre tájékoztatni kell a munkáltatót arról, ha képviseletében egy a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy be kíván lépni a munkáltató területére.

Mivel a szabályozás számos kérdésben pontatlan (például ki jogosult belépni, hogyan igazolja, hogy a szakszervezet érdekében jár el, hogyan kell előzetesen jelezni a bejelentési szándékot, a munkáltató területén belül hova léphet be a látogató stb.), a részletekről a feleknek célszerű megállapodni a kollektív szerződés kötetli részében.

Szakszervezet helyiséghasználati joga

A szakszervezet működéséhez fontos technikai segítséget jelent, hogy a törvény szerint jogosult használni munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából. A helyiséghasználati jog részleteiben a feleknek kell egymással megegyezni.

1. A helyiséghasználati jog terjedelme

A szakszervezet működésének fontos tárgyi feltétele, hogy a munkahelyen megfelelő helyiséget használhasson [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 272. § (8) bek.]. A helyiséghasználathoz való jogot a törvény rögzíti, annak részleteiről azonban a feleknek kell megállapodni. Azt, hogy melyik helyiség használatára, milyen időbeli keretekkel, milyen felszereltség mellett kerülhet sor, a felek megállapodásán múlik. A megállapodást célszerű a kollektív szerződés kötetli részébe foglalni.

2. A helyiséghasználati jog jogosultja

A helyiséghasználati jog csak az olyan szakszervezetet illeti meg, amely a munká-

tatónál kép-viselettel rendelkezik [Mt. 270. § (1) bek.]. Ilyennek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (2) bek. b) pont].

Szakszervezet hirdetmények közzétételéhez való joga

A szakszervezet joga a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal, vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. Ennek során a munkáltató a szakszervezettel egyeztetve biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé tegye. A szakszervezet által igénybe vehető közzétételi formákról a feleknek kell megállapodni.

1. A propagandajog terjedelme

A szakszervezet működési feltételeinek biztosítására szolgáló fontos jogosultság, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé teheti, ezáltal folyamatosan kommunikálhat tagjaival és a többi munkavállalóval [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 272. § (3) bek.].

A jog gyakorlásának előfeltétele, hogy a tájékoztatások, hirdetmények közzétételének módjáról a munkáltató és a szakszervezet - például kollektív szerződésben - megállapodjon. A részleteket ugyanis maga a jogszabály nem határozza meg. A közzététel formája lehet a faliújság, vagy egy szakszervezeti újság terjesztése a munkahelyen, az üzemi hangosbemorondó használata, elektronikus levelezés, intranetes hozzáférés stb. A felek megállapodásában célszerű előre rendezni, hogy mely kommunikációs csatornát milyen gyakorisággal, milyen terjedelemben, milyen egyéb feltételekkel használhatja a szakszervezet. A munkáltatónak azonban a közzététel jogát olyan közlemények esetén is biztosítania kell, amelyek tartalmával nem ért egyet, ha egyébként azon jogszerűek (pl. nem sértenek személyiségi jogot).

2. A propagandajog jogosultja

A propagandajog jogosultja csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet lehet [Mt. 270. § (1) bek.]. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (2) bek. b) pont].

BH2011. 263. A szakszervezet a tájékoztatásra irányuló jogát rendeltetésének megfelelően, az együttműködési kötelezettségének eleget téve, nem csak a szolgáltatelljesítési időn kívül gyakorolhatja [a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 28. § (1) bek., 5. §].

Szakszervezet képviseleti joga

A szakszervezet érdekképviseleti tevékenységét valamennyi munkavállaló vonatkozásá-

ban végzi a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben. Emellett a szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni (jogi képviselet).

1. Képviseleti jog két eleme

A szakszervezet valamennyi munkavállaló érdekében fejti ki tevékenységét, ám a jogi képviseletre vonatkozó joga csak tagjai vonatkozásában érvényesül. A képviseleti jog egyik része a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szembeni érdekképviselet, amely a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatban fejthető ki. Ez az általános képviseleti jog tulajdonképpen előfeltétele a munkáltatóval folytatott konzultációnak és a kollektív szerződés megkötésének. Ettől el kell különíteni a bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtti jogi képviseletet, amely csak meghatalmazás alapján, a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából végezhető [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 272. § (6)-(7) bek.].

2. A jogi képviselet

A jogi képviseletet a munkavállalói érdekképviseleti szervezet csak a tagja munkaügyi perében, kizárólag annak meghatalmazása alapján és egyedül a tag gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából láthatja el. A szakszervezeti tagság tehát önmagában nem jogosítja fel a szakszervezetet arra, hogy az illető munkavállaló jogi képviselőjeként eljárjon. A szakszervezeti tag perbeli képviseletre szóló meghatalmazást írásban vagy jegyzőkönyvbe mondván adhat a szakszervezet részére, és az így meghatalmazott szakszervezet már külön meghatalmazás nélkül kijelölheti tisztségviselőjét, vagy bízhat meg ügyvédet a képviselet ellátásával [a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 514. § (3) bek.; 67. § (1) bek.].

EBH2008. 1793. A szakszervezetet az üzlet rész-átvétel szerződés érvénytelenségének megállapítására irányuló perben keresetjogi jog nem illeti meg.

BDT2009. 2079. A szakszervezetnek az a joga, hogy a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg állami szervek előtt képviselje, nem terjed ki olyan per megindítására, amely más felek között létrejött üzlet rész-adásvétel szerződés semmisségének megállapítására irányul. Közvetlen jogi érdekelt és törvényi felhatalmazás hiányában ilyen pert a szakszervezet nem indíthat, mivel a dolgozói érdekvédelem, mint közvetett érdek, a perindítási lehetőséget nem alapozza meg."

Felhasznált Irodalom:

- HR Jogtár Plusz CD vonatkozó anyaga
- MÁV Zrt. Kollektív Szerződés vonatkozó anyaga

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

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 MŰELÉNY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	2.000 Ft	2.000 Ft
BETEGSÉGI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	1.000 Ft	1.000 Ft
BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 10-100%-a	200.000 Ft	200.000 Ft
BETEGSÉGI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 25-100%	50.000 Ft	50.000 Ft
KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét, szervátültetés, veseelégtelenség, sclerosis multiplex, vakság esetén	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

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

EGYÉB TUDNIVALÓK:

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

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

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

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

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Felölös kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299

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

Tervezőszerkesztő: 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