

Május elseje

Kordás László szerint hősök nélkül nem lehet szembeszállni az önkénnyel

Hosszú idő után első alkalommal állt közös színpadra május 1-jén több szakszervezet. A szónokok legfontosabb üzenete: összefogás nélkül a munkavállalók érdekében nem tudnak sikert elérni. Ehhez pedig szükség van egyéni hősökre is, akik nem ijednek meg, s kiállnak a dolgozók érdekeiért. A szervezetek között ott volt az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma.

Május elseje minden dolgozó ember szolidaritásának napja, a szolidaritás pedig a szakszervezetek kötőereje – emelte ki első felszólalóként Thiebaut Weber, az Európai Szakszervezeti Szövetség (ITUC) főtitkárhelyettese, aki magyarul köszöntötte a résztvevőket. Azért jött ide mindenki – mondta –, hogy átadja az európai szakszervezetek köszöntését, s hogy védjék meg közösen a munkavállalók jogait és méltóságát. Kifejezte a nemzetközi szolidaritás fontosságát, és megemlékezett azokról is, akik most Venezuelában vonulnak az utcára a békéért és a demokráciáért.

Beszélt a rabszolgatörvényről is, amely a tőke érdekeit szolgálja, s amelynél a magyar dolgozók szebb jövő érdemelnek. Ez nem segít abban, hogy az átlag alatt keresők többet vigyenek haza, s hogy a dolgozók harminc százaléka kikerüljön a szegénységből, ez csak az olcsó munkaerő kihasználó vállalkozások érdeke. Miközben a magyar dolgozók nem másodosztályú emberek, s véget kell vetni az egyes országok közötti bérkülönbségek kihasználásának. A kormányok dolga éppen az lenne, hogy lépéseket tegyen e bérkülönbségek mérséklésére.

Az érdekvédő elfogadhatatlannak tartja azt is, hogy támadás éri a dolgozókat, mert érdekeik védelme

miatt Brüsszelhez is fordulnak, miközben a rabszolgatörvénnyel éppen a nemzetköz cégek érdekeit képviselik. Az ellenzékieskedés helyett a kormánynak be kellene vonnia a dolgozókat az őket érintő kérdések megvitatásába, de ehhez erős szakszervezetekre van szükség.

Éljen a munkás szolidaritás! – köszönt el ismét magyarul a szónok.

Az EPSU nemcsak egy szakszervezet, hanem egy olyan kollektíva, amely azért dolgozik, hogy a politikai döntéshozatalt befolyásolni tudják a munkások – jelentette ki Jan Goudriaan az Európai Közfoglalkoztatási és Szakszervezeti Szövetségének (EPSU) főtitkára, aki az érdekképviselő üdvözlését is elhozta. Szerinte azért van mit ünnepelni: a munkavállalói mozgalom történelmi eredményeit: a rövidebb munkahetet, a szabad hétvégét, a fizetett szabadságot.

Másfelől legyen demokrácia a munkahelyeken, legyen szociális párbeszéd, és még van dolog bőven, hiszen a munkavállalók semmit nem kaptak ingyen, ezért sem engedhetik meg maguknak, hogy a mindenkor kormányok a korábban szerzett jogokat csorbíthassanak. És akad még miért küzdeni: magasabb bérekért, tisztességes munkafeltételekért, a munkahelyi demokráciáért, a szociális perbeszédért, a jobb munkakörülményekért, a szociális

védelemért. Ezért támogatják a küzdelmet a rabszolgatörvény ellen is.

Tisztességesebb, igazságosabb Európát követel Jan Goudriaan, hangoztatva a közszolgálatban is a magasabb béreket: adjanak az államigazgatásban, az egészségügyben, a tanároknak, az óvónőknek is tisztességes fizetést. A demokráciát akarják védeni, s ehhez új rend kell. Végezetül hozzátette: az EP-választás alkalmat kínál, hogy válasszunk a haladás és a nacionalista, Európa-ellenes álláspont között – utóbbi szerint kevés jót ígér a dolgozóknak.

Magasabb béreket akarunk! Együtt erősek vagyunk! – zárta beszédét szintén magyarul Jan Goudriaan.

– Május elseje a munkások ünnepe, a szolidaritás ünnepe, és nem engedjük, hogy ezt elvegyék tőlünk – hangoztatta Kordás László, a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke (MASZSZ-sok előtt is tisztelgünk most – fogalmazott –, akik a már természetesnek vett jogainkat, a nyolcórás munkaidőt, a nyugdíjat, a társadalombiztosítást kiharcolták, s mindezért sokak az életüket áldozták.

Kordás László európai béreket, a nemzetközi normáknak megfelelő munkavállalói és szakszervezeti jogokat követelt, meg természetesen a rabszolgatörvény visszavonását is. Szerinte a sikerhez ma is szükség van olyan hősökre, akik – dacolva a munkáltatói önkénnyel és az egzisztenciális félelemmel – kiállnak a dolgozók érdekeiért.

Úgy látja, egyre többen vannak ilyen emberek, így esélyt lát arra, hogy eredményt lehet elérni például a sztrájkjog vagy a szociális párbeszéd intézményének – így a munkásokat érintő döntések előkészítésében való érdemi tárgyalások rendszerének – újra gondolására. Ez azonban összefogás nélkül nem megy – tette hozzá.

(folytatás a 2. oldalon...)



(folytatás a címlapról...)

Élhesse nek és ne csak megélhesse nek a tudományos életben, az oktatásban, az egészségügyben dolgozók – ezt emelte ki beszédében Kuti László, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés elnöke. A kormány kedvenc témájára, a migrációra utalva pedig kifejtette: ez tényleg nagy gond, csak másként. Nem ide jönnek a „migránsok”, hanem magyar emberek tömege hagyja el az országot, mert itthon nem látja a jövőt. Na, ez ellen kellene együttesen fellépni – emelte ki az érdekvédő.

„Magyarország a munkakörülmények színvonalában több évtizedet lépett vissza. Miközben az Európai Unió más országában csökken a munkaidő, emelkednek a bérek, nő a személyi önállóság és érvényesül az, hogy a döntéseket az érintettekhez egyre közelebbi szinten kell meghozni, Magyarországon a fentieknek az ellenkezője történik a munka világában!” – erre a kongresszusi állásfoglalásukra emlékeztetett Földiák András, a közszférában működő Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) elnöke.

Meg azt is megjegyezte, hogy a közszolgáltatásban foglalkoztatottak érdekeinek képviseletében sztrájkbizottságot hoztak létre, de a kormány nem hajlandó a tisztességes tárgyalásra, hanem igyekszik felszámolni az érintett szakszervezete-

ket, és külön tárgyalna velük. Ez szerintem nem működik, és előbb-utóbb csak a munkabeszüntetés lehet a megoldás. Úgy gondolja, vihar kell az elhibázott törvények elsöpréséhez.

Május 29-ére a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetének (PDSZ) vezetője, Szűcs Tamás beszédében meg is hirdette az egész ágazatra kiterjedő sztrájkot, és elvárja mindenkitől, aki még hisz a sikerben, hogy vegyen részt benne. Tudja, hogy egy manipulatív és nagyon erős hatalommal kell megküzdeniük, amely minden eszközt megragad, amely mindent eszközt



megragad ahhoz, hogy megakadályozzák a sztrájkot, amit a pedagógusok szerveznek, mégis belekezd a PDSZ – közölte. Azt követelik egyebek mellett, hogy a pedagógusok bérek rendezését kössék a minimálbérhez, ami szerintem nagyjából 45-46 százalékos fizetésemelést jelentene.

Boros Péterné, a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezetének (MKKSZ) elnöke felidézte: a magyar közszolgálati dolgozóknak saját „közratszolgátoztörvényük” van, amely példátlan kiszolgáltatottságot jelent. Bár a kormányzati tisztviselők bérét emelték, arról senki nem beszél, hogy évtizedes bérbefagyasztás volt, ráadásul a béremelés mellett megvontak több nap szabadságot, szabadságot, az ebédidőt meg kivették a munkaidőből, és megszűntek az előmenetel törvényi garanciái is.

Az MKKSZ azt is követeli – emelte ki – hogy a kormánytisztviselők mellett a megyei és járási kormányhivatalok dolgozói is kapjanak végre tisztességes béremelést. Hangsúlyozta: tisztességes bért azonban csak erős szakszervezetek tudnak kiharcolni.

Meglehetősen kritikusan fogalmazott Kiss Nikolett, a MASZSZ ifjúsági tagozatának vezetője is. Szerinte a fiatalok nem akarnak elmenni, ha megbecsülik a munkájukat és kiszámítható gazdasági környezetet biztosítanak a számukra. A fiatal nők nevében kifejtette: hiába az ígéretek, ha nem kapnak megfelelő garanciákat arra, hogy a szülés után is lesz biztos munkahelyük. A csak kapcsán pedig felvetette: amennyiben nincs tízmillió önrő, az otthonteremtéshez az állam nem járul hozzá

(www.szakszervezet.net)

Megint változott az Mt.: lista a fontos módosításokról

Több alkalommal is módosult az utóbbi időben a munka törvénykönyve (Mt.), legutóbb 2019. április 11-én. A munka- és pihenőidő szabályainak változását követte az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) átültetése.

Új, munkavállalóval kötött megállapodások és azok felmondása

Bizonyos esetekben a munkáltató és a munkavállaló megállapodást köthetnek arról, hogy egyező akarattal eltérnek a törvény szabályaitól. Ennek legfontosabb esete a rendkívüli munkavégzés naptári éves keretének szabályozása. A munka törvénykönyve 109. paragrafusa alapján naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján ugyanakkor lehetőség van ezt meghaladóan, naptári évenként legfeljebb további százötven óra rendkívüli munkaidő elrendelésére (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

A rendkívüli munkavégzés szabályo-

zása azonban más területen is módosult. Az Mt. 135. paragrafusának (3) bekezdése ugyanis arról rendelkezik, hogy kollektív szerződés szerint legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb további száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

Fontos ugyanakkor rámutatni, hogy kollektív szerződésben a rendkívüli munkavégzés mértéke a 300 órát nem haladhatja meg. Ha tehát a munkáltató éves szinten 400 óra rendkívüli munkavégzési keretet szeretne elérni, mindenképpen a munkavállalóval szükséges megállapodnia.

Az előbbi megállapodástípusokat egészíti ki további két hatályos másik megállapodástípus. Az Mt. 99. paragrafusának (3) bekezdése alapján a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti napi

munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára, tizenöt napos határidővel felmondhatja.

A másik megállapodástípust az Mt. 135. paragrafusának (4) bekezdése tartalmazza, mely alapján utazó munkavállaló esetében a munka- és pihenőidő szabályaitól a felek megállapodása, illetve szűkebb körben kollektív szerződés eltérhetnek. Ezen megállapodástípusok tartalmilag nem változtak.

Tovább él az a garanciális szabály, hogy a fenti megállapodások felmondása okán a munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg.

A munkáltató számára rugalmasabbá vált a munkanap, munkahét szabályozása

Az Mt. 87. paragrafusa alapján munkanapnak a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra minősül, ha a mun-

karend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. E tekintetben a változás abban jelenik meg, hogy a naptári naptól való eltérés már nem a munkáltató működéséhez, hanem általában a munkarendhez kapcsolódik.

Továbbra is érvényes a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében az a szabály, hogy a hét és huszonkét óra közötti tartamot heti pihenő- vagy munkaszüneti napnak kell tekinteni. Hétnél több nap nélküli százhatvannyolc óra minősül, utóbbi abban az esetben, ha a munkarend alapján (és nem a munkáltató működéséhez kapcsolódóan) a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Rugalmasabb szabályok az általános munkarendre, egyenlőtlen munkaidő-beosztásra

A jogszabályváltozás egyértelművé teszi, hogy az általános munkarend már nem alapvető munkaidőbeosztási mód, mivel a munkaidőbeosztás a munkáltató egyértelmű

jogköre. Ennek következtében az általános munkarendet a munkaidőbeosztás egyik, de nem elsődleges fajtájaként mutatja be. Továbbra is az minősül általános munkarendnek, amikor a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

Egyértelműsíti továbbá a törvény azt, hogy ha nem így dolgozik a munkavállaló, az csak munkaidőkeretben, illetve elszámolási időszak alkalmazásával lehetséges. Órásítja továbbá a munkaidőbeosztással összefüggő munkáltatói, előzetes tájékoztatási kötelezettségeket, így többé már nem képezi vita tárgyát, hogy a következő munkavégzésig egy egész naptári napnak, vagy csak meghatározott óraszámnak kell eltelnie.

Hároméves munkaidőkeret is alkalmazható

A munkaidőkeret tartama alapesetben továbbra is legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. Hasonlóképpen változatlan az a szabály, miszerint a munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét a megszakítás nélküli, a többműszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű, továbbá a 135. paragra-

fus (4) bekezdésében meghatározott utazó munkavállalói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Újdonság ugyanakkor, hogy a munkaidőkeret tartama, ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap is lehet. Ha a felek ezt, a hosszabb időtartamot alkalmazzák, akkor fontos korlátként érvényesül, hogy az órabéres munkavállalóknak járó havi kifizetések törvényes rendjétől kizárólag kollektív szerződésben lehet eltérni.

Változó adatkezelési szabályok

2019. április 26-ai hatállyal változtak tovább a Mt. 9-11. paragrafusai. Ennek megfelelően módosultak az adatkezelés általános szabályai között a biometrikus, valamint a bűnügyi személyes adatok kezelésére vonatkozó rendelkezések, illetve a munkahelyi ellenőrzésre és a távmunkavégzésre vonatkozó előírások. A módosuló szabályok tükrében feltétlenül érdemes felülvizsgálniuk a munkáltatóknak adatkezelési tájékoztatóikat.

(forrás: www.adózóna.hu)

Kampányt indít a MASZSZ az EP-választáson való részvétel mellett

A demokráciának magában kell foglalnia a valóságos részvételt a politikai döntésekben, s a demokratikus részvételt a társadalomban és a munkahelyeken – ezt hirdette meg az Európai Szakszervezeti Szövetség az EP-választások kapcsán. A Magyar Szakszervezeti Szövetség támogatja ezt, és mindenkit az európai parlamenti választáson való részvételre ösztönöz.

Mozgósító kampányt indít a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) annak érdekében, hogy minél többen vegyenek részt az európai parlamenti választáson május 26-án. Erről a konföderáció kihelyezett elnökségi ülésén – ezt május 2-án és 3-án tartottak Zámárdiban a Vasutas Szakszervezet üdülőjében – született döntés.

Ugyancsak elhatározták, hogy támogatják az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) 23 pontos választási programját,

amelynek egyik legfontosabb eleme, hogy a „demokráciának túl kell mennie a szavazás lehetőségén, magában kell foglalnia a valóságos részvételt politikai döntésekben és a demokratikus részvételt a társadalomban és a munkahelyeken”.

A nemzeti kormányoknak pedig fel kell hagyniuk azzal – tette hozzá az ETUC –, hogy az EU-t rossz döntésekkel vádolják. A MASZSZ maradéktalanul egyetért ezzel, miként azzal is, hogy olyan Európai Parlamentnek kellene alakulnia, amely kiáll a szociális Európa alapelvei mellett, s a lényege többek között az egységes minimálbér, illetve az egységes segélyezési, egészség- és társadalombiztosítási juttatások bevezetése.

A magyar szakszervezeti mozgalom helyzetét – közte a május 1-jei rendezvények tapasztalatait és a kialakult politikai helyzetet is – értékelte a MASZSZ a konföderáció ki-

helyezett elnökségi ülésén. Arra a következtetésre jutottak, hogy egységes fellépésre van szükség a munkavállalók érdekeinek képviselete érdekében, különben a nemzetközi tőkét támogató hatalom ellen nincs esély az eredményes fellépésre.

Napirenden szerepelt a konföderáció gazdálkodásáról szóló beszámoló, ami pozitív mérleget mutat. Elfogadták az idei év költségvetéséről szóló tervezetet is, amelyben a bevételek ugyancsak meghaladják a várható kiadásokat.

A tanácskozáson kiderült, hogy az elmúlt esztendőben sikerült elérni a tagságszám növekedését. Ezzel kapcsolatban döntés született arról, hogy értékelni kell az elmúlt fél év során az érdekvédelemmel kapcsolatos tapasztalatokat, s erről – a jövőbe is mutató – összefoglaló jelentést készítenek.



(Fotó: Favics Péter, MASZSZ)

SZAVAZZ

Szakszervezeti tagként szavazz az egységes és erős szociális Európai Uniót akarókra.

EURÓPAI PARLAMENTI VÁLASZTÁS május 26.

MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

LÉTSZÁMHELYZET

A MÁV Zrt. az „Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatról” 2,1 pontja alapján tájékoztatást adott a 2018. évi létszámalakulásról, egyes foglalkoztatási célok teljesítéséről.

2018. évi létszámalakulás

A MÁV Zrt. 2018. december havi összes foglalkoztatott záró létszáma 17.753 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 18.174 fő).

Megnevezés	2017. XII. bázis	2018. évi terv	2018. évi tény
Pálya főkönyv	17 603	18 271	17 625
Közfoglalkoztatottak	963	0	421
Személyszállítási keskenynyomközű vasút	10	10	9
Központ főkönyv	129	130	119
MÁV Zrt. összesen (Közfoglalkoztatottakkal)	18 705	18 411	18 174
MÁV Zrt. összesen (Közfoglalkoztatottak nélkül)	17 742	18 411	17 753

A létszámhelyzet bemutatásakor meg kell említeni a **tartósan beteg kollégák** számának alakulását. Számuk közfoglalkoztatottak nélkül 2018. december 31-én 302 fő, a **létszámhiányunk mintegy 45,9%-át teszik ki.**

Ők azok, akik jelenleg jogi létszámban vannak, így pozíciójuk toborzással nem betölthető, hiszen felgyógyulásuk várható, munkájukra számíthatunk. 2018. évben összesen közfoglalkoztatottak nélkül 101 fővel (közfoglalkoztatottakkal együtt 114 fővel) több fő került tartós betegség miatt jogi állományba, mint aki felgyógyult.

A **létszámhiány kiegyenlítése** érdekében a hatvan pontos akciótervünknek megfelelően számtalan intézkedést hajtottunk és hajtottunk végre folyamatosan:

- 71 állásbörzén vettünk részt - ebből 10 saját szervezésű, 13 egyetemi, 48 pedig külső szervezés - ennek kapcsán közel 9.698 jelentkezést regisztráltunk; az állásbörzéken közel 24.000 fő érdeklődő volt jelen
- első alkalommal szerveztük meg az állami vállalatok állásbörzét, az Állami Karrierexpót 31 vállalat, szervezet részvételével – mely programra 2.019 fő látogatott ki
- pályaaorientációs kiállításokon, programokon vettünk részt, 105 helyszínen, mintegy 241.000 látogatóval
- a nyár folyamán két fesztiválon vettünk részt, mint kiállítók, a látogatói létszám 220.000 fő volt a programokon
- stratégiai együttműködést alakítottunk ki közép és felsőfokú intézményekkel
- továbbra is működik az ösztöndíj program rendszerünk közép- és felsőfokon

Közfoglalkoztatotti létszám alakulása

A közfoglalkoztatásra kötött hatósági szerződés (2017. március 08.-tól 2018. február 28.-ig érvényes, valamint a BM/3887-57/2018. számú rendelkezés alapján 2018. július 11.-től 2019. február 28.-ig) keretében 540 fő foglalkoztatását vállalta a MÁV Zrt. a zöldterület karbantartás és az állomási takarítás tevékenységi területeken, ebből 2018. december 31.-én 421 fő közfoglalkoztatott munkavállalót tartottunk létszámban.

Átlagos állományi létszám alakulása

A MÁV Zrt. összes foglalkoztatott 2018. I-XII. havi göngyölt átlagos állományi létszáma 17.611,9 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 18.164,1 fő), mely a tervezett értékhez képest 725,7 fős (a Pálya főkönyv alá tartozó szervezeteknél 716,6 fős, a Központ főkönyvnél 7,3 fős, a Személyszállítási keskeny nyomközű vasútnál 1,8 fős) eltérést mutat.

MÁV belső szerkezete szerinti összes foglalkoztatott záró létszám bavi alakulása

Szervezet	2018. évi Terv	10. hó Tény	11. hó Tény	12. hó Tény
Központi főkönyv	118	116	119	119
Pályavasúti főkönyv*	18 283	17 454	17 508	17 625
Keskeny nyomközű vasút	10	8	9	9
MÁV összesen*	18 411	17 578	17 636	17 753

* Közfoglalkoztatottak nélkül

MÁV Zrt belső szerkezete szerinti időszakos összes foglalkoztatott átlagos állományi létszáma

Szervezet	2018.évi Terv	Január-Október Tény	Január-November Tény	Január-December Tény
Központi főkönyv	130,4	123,8	123,4	123,1
Pályavasúti főkönyv*	18 197,2	17 471,0	17 470,8	17 480,7
Keskeny nyomközű vasút	9,9	8,0	8,0	8,1
MÁV összesen*	18 337,5	17 602,8	17 602,2	17 611,9

* Közfoglalkoztatottak nélkül

Létszámösszetétel

A MÁV Zrt. létszám összetételét (a közfoglalkoztatottak nélkül) vizsgálva megállapítható, hogy az összes munkavállaló 68,9 %-a (12.228 fő) fizikai munkakörben foglalkoztatott, a szellemi munkakörökben dolgozók aránya 31,1% (5.525 fő). A fizikai foglalkoztatottak 89,5 %-a (10.949 fő) férfi, 10,5%-a (1.279 fő) nő.

Munkaerő-forgalmi intézkedések

A felvételek száma 2018. I-XII. hónapokban 1.532 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 2.909 fő). A Pálya főkönyv szervezetinél 1.507 fő, Gyermekevasút személyszállítás gépészeti egység szervezetinél 4 fő, valamint a Központ főkönyvnél 21 fő felvétele realizálódott.

A pályavasúti főkönyvnél a szakmai bontást vizsgálva megállapítható, hogy

- 319 fő a pályalétesítmény létszámába (ebből: 97 fő pályamunkás, 51 fő pályamunkás betanított munkás, 11 fő pályavasúti gyakornok, 31 fő technikus gyakornok, valamint 129 fő egyéb munkakörökbe),
- 565 fő a forgalmi szakterületre (ebből: 212 fő forgalmi szolgálattevő gyakornok, 124 fő kocsirendező gyakornok, 111 fő váltókezelő gyakornok, valamint 118 fő egyéb munkakörökbe),
- 269 fő a TEB szakmai szervezethez (ebből: 74 fő TEB műszerész gyakornok, 43 fő felsővezeték szerelő gyakornok, 11 fő pályavasúti gyakornok, 18 fő biztosítóberendezési lakatos, 18 fő villamoshálózat szerelő, valamint 105 fő egyéb munkakörökbe) került felvétellel.

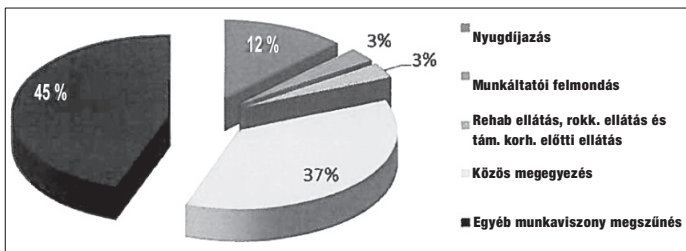
A pótlásra tervezett felvételek később történő megvalósulásának fő okai:

- orvosi alkalmatlanság
- munkaszerződés megkötésétől való visszalépés (elsősorban magasabb bérigény miatt)
- munkakörök betöltéséhez szükséges szakmával, képesítéssel rendelkező potenciális jelöltek hiánya
- munkaerő piac elszívó hatása

2018. I.-XII. hónapban a MÁV Zrt.-nél (közfoglalkoztatottak nélkül vizsgálva) **1.495 fő munkaviszonya szűnt meg**, mely 748 fővel meghaladja a tervezett értéket.

A munkaviszony megszűnések főbb okai: munkavállalói kezdeményezésre közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetések (489 fő), a munkavállalói felmondások (226 fő), próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés (172 fő).

MÁV Zrt. 2018.I.-XII. havi munkaviszony megszűnések összetétele



A munkaviszony megszűnések és felvételek alakulását az alábbi táblázat mutatja be.

Utolsó intézkedési ok megnevezése	Bázis	2018. I.-XII. Tény*
Munkaerő felvétel (+)	1 403	1 532
Jogi állományból visszavétel (+)	1 061	1 023
Egyéb MÁV-on belüli munkaerő mozgás (+, -)	0	0
Jogi állományba vétel (-)		1 299
Összes munkaviszony megszűnés (-)	1 570	1 495
Munkáltatói felmondás (munkaszervezés, műsz. fejl., munkáltatói munk. összefüggő, min. csere) (-)	16	2
Munkáltatói felmondás (Munkavállaló személyével összefüggő ok miatt) (-)	46	37
Munkáltatói felmondás (rehab ellátás, rokkantsági ellátás) (-)	6	5
Nyugdíjazás egyszeri költséggel (-) (támogatott nyugdíjazás és felmondás nyugdíjnak kivéve támogatott nyugd. nők 40 év)	95	96
Támogatott nyugd. nők 40 év v. (-)	6	10
Egyéb nyugdíjazás (-)	101	81
Közös megegyezés (rehab ellátás, rokkantsági ellátás) (-)	22	26
Támogatott korhatár előtti ellátás (-)	37	22
Tevékenység-kihelyezés munkáltatói jogutódlással (-)	153	0
Egyéb munkaviszony megszűnés összesen	1 088	1 216
Közös megegyezéssel történő mv. megsz. (-)	439	550
Határozott idejű szerződés lejár (-)	104	138
Próbaidő felmondva (-)	145	172
Felmondás a munkavállaló részéről	265	226
Azonnali hatályú felmondás (-)	52	60
Felhalmozás (-)	83	70

Felvételek száma	1 403	1 532
ebből fizikai	1 024	1 079
szellemi	379	453

* Közfoglalkoztatottak nélkül

Munkaidő kihasználás

1. VESZTESÉGIDŐ

A MÁV Zrt. teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak 2018. I.-XII. havi munkaidő alapja (közfoglalkoztatottak nélkül vizsgálva) 408,4 ezer órával alacsonyabb a bázis időszak óránál, amelynek oka elsődlegesen a létszámhiány és a 2017. évinél alacsonyabb kötelező munkanapok száma.

A veszteségidő aránya a törvényes munkaidőhöz képest a 2017. éves értékétől 0,74 %-kal alacsonyabb. A veszteségidő mennyisége 333,2 ezer órával, míg a fajlagos értéke 1,5 órával alacsonyabb, mint a bázis időszak értéke.

Munkaidő elemek - MÁV Zrt.	2017.I.-XII.		2018. I.-XII.		eltérés	
	ezer óra	törv. m. idő %-ban	ezer óra	törv. m. idő %-ban	ezer óra	törv. m. idő %-ban
Törvényes munkaidő	35 533,9		35 125,6		-408,4	
Veszteségidő összesen	6 405,8	18,03%	6 072,6	17,29%	-333,2	-0,74%
- szabadság	4 237,6	11,93%	4 191,9	11,93%	-45,7	0,00%
- betegszabadság	688,2	1,94%	636,2	1,81%	-52,0	-0,13%
- betegség	386,8	1,09%	349,8	1,00%	-37,0	-0,09%
- igazolt távollét (fizetett)	954,4	2,69%	855,2	2,43%	-99,2	-0,26%
- igazolt távollét (nem fizetett)	65,3	0,18%	17,8	0,05%	-47,5	-0,13%
- fizetés nélküli szabadság	15,5	0,04%	10,6	0,03%	-4,9	-0,01%
- igazolatlan távollét	58,0	0,16%	11,2	0,03%	-46,8	-0,13%

A veszteségidő időszaki tény értékének főbb tényezői: szabadság kiadások 69,0 %, a betegség és betegszabadságé együtt 16,2 %.

2. TÚLÓRA, KÉSZENLÉT ÉS ÜGYELET ALAKULÁSA

A MÁV Zrt. teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozó túlóra felhasználása a tárgyi időszakban 1.218,2 ezer óra, amely a bázis időszak értéktől 20,2 ezer órával (1,7 %-kal), a tervtől pedig 243,1 ezer órával (24,9 %-kal) magasabb.

A túlórafelhasználás főbb okai:

- az éves vágányzári tervben tervezett nagy zavartatású vágányzári munkák a tervektől eltérően alakultak;
- hibaelhárítás (ad-hoc);
- pályafelügyelet, külső idegen fél (kiszámlázott);
- betegség;
- technológiai létszámhiány;
- sikertelen vizsga;
- vis major időjárás;
- munka átadások.

Túlmunka (ezer óra) – MÁV Zrt.	2017. I.-XII. hó	2018. I.-XII. hó	2018. I.-XII. hó	Eltérés		Eltérés	
	bázis	terv	tény	e. óra	%	e. óra	%
Pálya főkönyv	1 197,0	974,2	1 216,8	19,7	1,6	242,6	24,9
Személyszállítási kesk.vasút	0,4	0,5	0,8	0,5	117,1	0,3	60,9
Központ főkönyv	0,6	0,5	0,6	0,0	-4,5	0,1	31,8
MÁV Zrt. összesen	1 198,1	975,1	1 218,2	20,2	1,7	243,1	24,9

A MÁV Zrt. 2018. I.-XII havi elrendelt készenlétek óráinak száma (4.830,8 ezer óra) 227,0 ezer órával több a bázis értéknél. Az egy főre, egy hónapra jutó készenléti mutató vállalati szinten 1,1 órával növekedett a bázis időszak adathoz viszonyítva.

Készenlét (ezer óra) – MÁV Zrt.	2017. I.-XII. hó	2018. I.-XII. hó	2017. I.-XII. hó	2018. I.-XII. hó	Eltérés (tény - bázis)	
	(e. óra)	(e. óra)	(óra/fő/hó)	(óra/fő/hó)	(e. óra)	(óra/fő/hó)
Pálya főkönyv összesen	4 600,4	4 827,5	21,9	23,1	227,1	1,2
Személyszállítási kesk. vasút	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Központ főkönyv	3,4	3,3	2,4	2,3	-0,1	-0,1
MÁV Zrt. összesen	4 603,8	4 830,8	21,8	22,9	227,0	1,1

A MÁV Zrt. 2018. éves tény záró- és átlag létszáma a tervezett érték alatt alakult, melynek főbb összetevői a jogi állományba kerülő munkavállalóknak a tervezett értéket meghaladó létszáma, valamint a közös megegyezéssel történő és egyéb munkaviszony megszüntetések magasabb száma.

A vizsgált időszakban a veszteségidő alakulásában szerepet játszott 2018.1.-XII. hónapban a bázis időszakhoz képest kevesebb igazolt fizetett és nem fizetett távolléti óraszám, valamint az igazolatlan távollét csökkenése. Az elrendelt túlóra mennyisége a tervezett értéknél 24,9%-kal magasabb volt, döntően a zavar és hibaelhárítás, valamint a vágányzári munkálatok miatt.

(forrás: 6649/2019/MÁV)



A munkahelyi balesetek áldozataira emlékeztünk

Április 28-án világszerte megemlékeznek a munkavégzés során megsérült, megrokkant vagy meghalt dolgozókra. Az emléknep célja, hogy felhívja a nyilvánosság és a dolgozók figyelmét a munkabiztonság, a munkahelyi balesetek megelőzésének fontosságára. Ezt eredetileg kanadai szakszervezetek kezdeményezték 1984-ben, s azt 1996-tól a nemzetközi szakszervezeti szövetség, míg 2003-tól az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) is elismerte. Magyarországon ezt a napot 2012-ben nyilvánították hivatalos emléknappá, amire Csepelen a Magyar Szakszervezeti Szövetség csütörtökön emlékezett meg.

Csaknem nyolcvan haltak meg tavaly munkabalesetben, a sérültek száma pedig közelít a 24 ezerhez. Ez utóbbi adat négy év alatt mintegy húsz százalékos növekedést jelent.

Tavaly a munkavédelmi érdekegyeztetés tekintetében pozitív változások történtek. A munka törvénykönyve (Mt.) múlt évi módosításnak köszönhetően – amely 2019. január elsején lépett hatályba – az igen alapos előkészítés és a többszöri egyeztetés nyomán a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) javaslatai szinte kivétel nélkül bekeverültek a jogszabályba.

Meggyőződésünk, hogy az Mt. változása, amely többek között a munkavédelmi képviselői oktatását is jelentősen megszigorította, hathatósan hozzájárul majd az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtéséhez, a munkabalesetek számának csökkentéséhez.

Elismerésre méltó eredmény az elmúlt év őszén lezárult – a mezőgazdaság ágazatában végrehajtott – kétéves kormányzati kampány, amely hozzájárult ahhoz, hogy az ágazatban a halálos munkabalesetek száma látványosan kevesebb lett. Meggyőződésünk, hogy a jövőben más ágazatokra vonatkozóan is szükség lenne hasonló rendezvénysorozatokra – és persze a fokozott és hatékony hatósági ellenőrzésre.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség nagy várakozással tekintett a 2016-ban megalkotott Munkavédelem Nemzeti Politikára, remélve, hogy annak céljai és a célok megvalósítását szolgáló feladatok, eszközök jelentősen javítják a hazai munkavédelem helyzetét, segítenek csökkenteni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, a munkabalesetek számát. Bízunk benne, hogy ez hozzájárul a munkavállalók egészségének védelméhez és munkavégző képességük hosszútávú megőrzéséhez, a munkakörülmények javításához.

Sajnos nem így történt. A munkabalesetek száma – úgy tűnik – megállíthatatlanul

és folyamatosan nő. A halálos kimenetelű munkabalesetek száma nem változott – évi nyolcvan körül alakul –, de továbbra is elfogadhatatlanul magas. Meg kell találni, fel kell tární, el kell mondani a bekövetkezésük valódi okait. Egyébként 2010-ben alig több mint 17 ezer, tavaly viszont már csaknem 24 ezer munkahelyi baleset következett be.

Nem tudjuk elfogadni és végtelenül leegyszerűsítőnek tartjuk a kormányzat azon érvelését, hogy a 2013-tól emelkedő baleseti számok mögött csak a foglalkoztatottság növekedése és a feldolgozóipar bővülése áll. Nyilván felfedezhetők ok-okozati összefüggés a munkavállalók létszáma és a balesetek számadatai között. Sokkal való-

helyzet javításában kiemelt szerepe van a munkavédelmi hatóságnak, amelynek szakemberei elismerésre méltó munkát végeznek az egyre szűkülő keretek között is.

A gyakorlat bizonyítja, hogy a szétszabdalt irányítási rendszer, a gyakori átalakítások, a folyamatos létszámcsoökkentés negatívan befolyásolták a hatósági munka és ellenőrzések hatékonyságát. Ezek következtében a munkavédelmi ellenőrök minden évben egyre kevesebb munkáltatóhoz jutnak el. Jelenlegi létszámuk mellett egy emberöltő sem elég ahhoz, hogy minden vállalkozást munkavédelmi ellenőrzés alá vonjanak.

A MASZSZ különböző javaslatokat fogalmazott meg a munkavédelmi felügyelet rendszerének megerősítésére, a működés tárgyi feltételeinek javítására. Ebből semmi sem valósult meg. Sőt! Számunkra érthetetlen okokból, a kormányzat a növekvő munkabaleseti adatok ellenére a főosztály harminc százalékos létszámleépítésével reagált! Ez ellentétes a nemzeti politika szellemiségével.

Tiltakozunk a hatóság létszámleépítése, az ellenőrzési funkció bármilyen gyengítése ellen! Ezzel komoly szakmai ismeretekkel bíró szakemberektől válik meg az állam! Alig hihető, hogy valós képet mutat a munkavédelmi hatósághoz az elmúlt időszakban bejelentett foglalkozási megbetegedések száma is.

A valóság ennél sokkal elrettentőbb lehet – a magyar lakosság egészségi állapota is ezt tükrözi.

A MASZSZ elfogadhatatlannak tartja, hogy a foglalkoztatottak csak mintegy fele részesült a 2017 jelentés alapján foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatásban; a közel 1.217.000 regisztrált vállalkozásból csak 85 ezer gazdasági egységből volt ilyen ellátás.

Nem lehet, nem szabad szó nélkül túllépni a második leggyakrabban feltárt munkavédelmi mulasztások okai mellett sem. Ez pedig nem más, mint a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzését szavatoló munkavédelmi ismeretek hiánya.

Ez azért is elkeserítő, mert a nemzeti politika kiemelten foglalkozik a munkavédelmi szakemberek, munkavállalók és sérülékeny csoportok munkavédelmi képzésének, oktatásának kérdésével.

Fel kívánjuk hívni rá a figyelmet, hogy ez a kérdés több ízben is napirendre került az Országos Munkavédelmi Bizottságban, de érdemi munka sajnos a célok megvalósítására nem történt.

Nagyon fontosnak tartjuk a kordedvezményes nyugdíj eltörlésének és az öregségi nyugdíjkorhatár emelésének következté-



(Fotó: Kordás László MASZSZ-elnök és Kovács László országos titkár, a VDSZ munkavállalói alapszervezet titkára. A felvételt készítette Favics Péter, MASZSZ.)

színűbb azonban, hogy munkabalesetek bekövetkezését leginkább a munkáltatók és a munkavállalók felelőtlen, jogszabályokat nem követő, munkavédelmi normákat megszegő magatartása okozza. Ez független a munkavállalók létszámától.

Ezt támasztják alá a munkavédelmi ellenőrzésekről szóló jelentések is: 2018-ban az ellenőrzött munkáltatók 72,8 százalékánál tártak fel a felügyelők valamilyen munkavédelmi normasértést, ami elfogadhatatlanul magas arány! A legrosszabb a helyzet a kis- és közepes vállalkozásoknál. Úgy tűnik, hogy ezek a cégek a munkavédelmi célú ráfordításokban költséget és nem hasznót látnak, ellenérdekeltek az ilyen kiadások növelésében, a munkakörülmények javításában.

Ennek egyenes következménye az ilyen vállalati kultúrában amúgy sem magas fokú munkavédelmi tudatosság leértékelődése, a munkavédelmi helyzet folyamatos romlása. Megfigyelhető, hogy a munkabalesetek száma közel négyszeres, míg a halálos munkabalesetek száma huszonötszörös nagyságrendű a nagyvállalatokhoz képest. Ez nem lehet véletlen!

Másik fő ok a munkavédelmi ellenőrzések alacsony hatékonysága. A bírságoknak nincs elrettentő ereje. A munkavédelmi

ben kialakult munkaélettartam-növekedés kihívásaira történő válaszok kidolgozását, meghatározását. Meg kell találni a megoldást annak érdekében, hogyan tudják a munkavállalók megőrizni hosszabb távon a munkaképességüket. Ehhez szorosan kapcsolódik a fokozott egészségkárosító munkakörben foglalkoztatott munkavállalók helyzetének rendezése. Ezt a kérdést is prioritásként kezeli a nemzeti Politika, de sajnos a Versenyszféra és Kormány Állandó Konzultációs Fórumán az egyeztetések zátonyra futottak.

A munkáltatók és a munkavállalók jogkövető magatartásának alapfeltétele a munkavédelem szempontjait figyelembe vevő tudatos értékrend kialakítása, a kockázatmegelőzés kultúrájának megismertetése, megteremtése. Ehhez szükség van a munkavédelmi ismeretek beépítésére az alaptantervekbe, a szakképzésbe az általános iskoláktól az egyetemekig.

A munkavédelmi szakemberek tudásának, ismereteinek magas szinten tartása is hozzájárulhat a munkavédelmi kultúra

és színvonal emelkedéséhez. Meg kell határozni a továbbképzés módjait, tematikáját, be kell indítani a szakemberek továbbképzését.

A foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek tekintetében javítani szükséges a bejelentési kötelezettség teljesítését. A jelenlegi helyzet rendkívül veszélyes, mert bejelentésük nélkül a foglalkozási megbetegedéseket nem lehet azonosítani, felderíteni és ezek hiányában megelőzni sem. Megfontolásra javasoljuk az önálló munkahelyi balesetbiztosítás bevezetését!

A munkavédelmi tárgyú ellenőrzések hatékonyságának növelése érdekében újra kell gondolni az ellenőrző hatóság létszámát, és javítani kell működésének tárgyi feltételeit. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez fűződő munkavállalói jogok képviselete napjainkban központi jelentőséggel bír. Meggyőződésünk, hogy ebben a kedvezőtlen társadalmi környezetben pozitív eredményeket csak a munkavállalók foko-

zottabb részvételén keresztül lehetséges elérni. Ezért is tartjuk nagyon fontosnak a munkavédelmi képviselő jogosultságainak további bővítését, kiszélesítését.

Ismételten biztosítani kell a szakszervezetek munkavédelmi ellenőrzési jogát. A megelőzés leghatékonyabb módja az együttműködésre épülő munkavédelem. Hogy szó szerint idézzünk a 2016-os jelentésből: a „munkavállalói oldal javasolja, hogy – a környező EU-tagországok mintájára – lehetőséget kell biztosítani a társadalmi szervezetek aktív részvételére a munkahelyek, munkakörülmények ellenőrzése tekintetében ezzel is erősítve az Országos Munkavédelmi Bizottság szerepét az ellenőrzési koncepciók, ütemtervek megvitatása, az ellenőrzések tapasztalatainak megosztása terén. Meggyőződésünk, hogy a munkabalesetek megelőzésének leghatékonyabb módja a szoros együttműködés az állam, a munkáltatók és munkavállalók, valamint a társadalmi szervezetek valamennyi szereplője között”.

(www.szakszervezet.net)

Arcképes: a főváros határán túli HÉV-szakaszokon is elfogadják június 1-jétől



Keresztes Péter (a képen balra) és Kerékgyártó József a megállapodás aláírásakor

2019. április 23-án megállapodást kötött a MÁV-START Zrt., valamint a MÁV-HÉV Zrt. Az együttműködés eredményeképpen június 1-jétől vasúti utazási igazolvánnyal díjmentesen vehető igénybe valamennyi HÉV vonal a budapesti közigazgatási határon kívüli szakaszon. Ugyanakkor a MÁV-HÉV Zrt. munkavállalói és a munkatársak hozzátartozói jogosulttá válnak vasúti utazási igazolvány használatára.

A Kerékgyártó József és Keresztes Péter vezérigazgatók által aláírt megállapodás értelmében 2019. június 1-jétől a MÁV-HÉV Zrt. a vasúti utazási igazolvánnyal utazók részére a saját szolgáltatási területén, a budapesti közigazgatási határon kívüli szakaszra vonatkozóan díjmentes utazási kedvezményt biztosít. A budapesti közigazgatási határon belüli HÉV szakaszon a BKK díjszabása szerinti menetdíjat kell megfizetni.

A MÁV-HÉV Zrt. munkavállalói, valamint a feltételeknek megfelelő családtagjaik jogosultságot nyernek vasúti utazási igazolvány használatára, és ezzel díjmentes vasúti utazásra a MÁV-START Zrt. és a GYSEV Zrt. járatain. Május során valamennyi HÉV-es munkavállaló, aki leadja igényét a Humánszolgáltatónál, kézhez fogja kapni a vasúti utazási igazolványát és használatba veheti azt.

MÁV-START Zrt.

SZERVEZETI HÍR

Üzemi Tanács és Munkavédelmi Képviselő választás 2019.

Sikeresen lezajlottak az idei ÜT és MVK választások.

A legtöbb szolgálati helyen állítottunk jelölteket, és sok helyen a PVDSz jelöljei be is kerültek a megalakult Üzemi Tanácsokba, illetve Munkavédelmi Bizottságokba.

Ezúton is szeretnénk köszönetet mondani a választásokon szakszervezetünk színeiben indult jelöltjeinknek.

A munkavállalók batékony érdekérvényesítéséhez eredményes munkát kívánunk!

a PVDSz Elnöksége

SZEMÉLYRE SZÓLÓAN!

A gyorsabb kommunikáció érdekében lehetőség van közvetlenül, tisztviselőink részére – névre szólóan – is e-mailt küldeni.

A hatékonyabb ügyintézés érdekében további üzenet küldése lehetséges az alábbi szolgáltatásaink körében:

Telefon: telefon@pvdsz.hu
Biztosítás: biztositas@pvdsz.hu
Alapítvány: alapitvany@pvdsz.hu
Jogsegély: jogsegely@pvdsz.hu

PML szakág: pml@pvdsz.hu
TEB szakág: teb@pvdsz.hu
Forgalmi szakág: forgalom@pvdsz.hu
Felügyelő Bizottság: feb@pvdsz.hu

Arra kérünk minden tagtársunkat, partnerünket, hogy éljen ezzel a lehetőséggel.

- a szerk -

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz újság 2019. májusi számában a munkáltatói Jogesetgyűjtemény 61. számú „jogesetével” lényegében végére értünk a jogesetgyűjteménynek. Ezt követő számainkban a munkaügyi kapcsolatok témakörben a szakszervezetekre és a kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás fogjuk ismertetni olvasóink számára.

HR CD JOGTÁR PLUSZ:

Érdekvédelem Szakszervezet

„A szakszervezet a civil szervezetek egyik speciális fajtája, amelyet célja különít el a többi hasonló egyesülettől. A szakszervezet elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A szakszervezetnek azonban nem csak munkavállalók (és nem csak egy adott munkáltató munkavállalói) lehetnek tagjai.

1. A szervezkedési szabadság

Az Alaptörvény szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartssanak [**Alaptörvény XVII. cikk (2) bek.**].

Ezt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a következőképpen konkretizálja: a munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak [**Mt. 231. § (1) bek.**]. Ezt nevezzük szervezkedési szabadságnak.

A szervezkedési szabadság alapján a munkavállalók a munkaszervezetben belül is jogosultak szakszervezet létrehozására. A szakszervezet joga, hogy a munkaszervezetben belül szervezetet működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja. A szakszervezet munkahelyi szerveitől elkülönült, szakmai-ágazati szintű szervezettel is rendelkezhet, illetve részt vehet szakszervezeti szövetségekben is [**Mt. 231. § (2)-(3) bek.**].

A szakszervezeteket el kell határolni az üzemi tanácsról. Az üzemi tanácsról külön fogalom szól.

2. A szakszervezet jogi megítélése

A szakszervezet jogi szempontból egy olyan egyesület, amelynek speciális célja van: a munkavállalók érdekeinek védelme. Ezért a szakszervezet jogállására a Ptk. egyesületekre vonatkozó szabályait [**a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:63-3:87. §**], valamint az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló **2011. évi CLXXV. törvény** (a továbbiakban: Civil tv.) rendelkezéseit is alkalmazni kell.

Az Mt. szakszervezetnek tekinti a munkavállalók minden olyan szervezetét, amelynek elsődleges célja a munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeik előmozdítása és megvédése. Ez nem jelenti azonban azt, hogy a szakszervezetnek kizárólag a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése lehetne a célja, hanem például szakmai, vagy szociális célkitűzései is lehetnek.

A szakszervezet nevében nem kell feltüntetni az egyesület típusára vagy formájára vonatkozó elnevezést; létrehozható és működtethető olyan elnevezéssel is, melyben a szövetség vagy az egyesülési jog gyakorlására utaló egyéb kifejezés szerepel [**Civil tv. 4. § (1) bek.**]. A szakszervezet elnevezést magában nem hordozó szervezeteket (például munkástanácsok, munkavállalói szövetség, liga) tehát az Mt. - céljuk alapján - szakszervezetnek tekinti.

3. A szakszervezet alapítása

Mivel a szakszervezet az egyesület egyik fajtája, alapítására, szervezetére és működésére az egyesületre irányadó szabályok vonatkoznak. Így szakszervezet akkor alapítható, ha legalább tíz alapító tag elfogadja az alapszabályt [**Ptk. 3:64. §**]. A szakszervezet alapító tagoknak nem kell munkaviszonyban állniuk azzal a munkáltatóval, ahol a szakszervezet érdek-képviselői tevékenységét ki fogja fejteni. Sőt, egyáltalán nem szükséges a tagoknak munkavállalónak lennie. Ugyanakkor, a munkáltatónál csak az a szakszervezet jogosult jogait gyakorolni, amely a munkáltatónál képviselőre jogosult szervet működtet, illetve tisztségviselővel rendelkezik (lásd a képviselővel rendelkező szakszervezetről szóló külön fogalomban).

A szakszervezet létrejöttéhez az szükséges, hogy a székhelye szerint illetékes törvényszék nyilvántartásba vegye. Ezt a szakszervezet képviselőjére jogosult személynek kell kérelmeznie. A kérelemnek kötelező helyt adni, ha az alapítók a jogszabályi feltételeknek eleget tettek, ilyen esetben tehát a bíróságnak nincs mérlegelési joga. Ezt garantálja egy ILO egyez-

mény is, amely szerint a munkavállalók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, szervezetük irányítása, tevékenységük megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása. Az állami hatóságok kötelesek tartózkodni minden beavatkozástól, ami ezt a jogot korlátozná vagy annak törvényes gyakorlását gátolná [**az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi 87. ILO Egyezmény 3. cikk**]. A részletes szabályokat a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárás szabályokról szóló **2011. évi CLXXXI. törvény** tartalmazza.

4. A szakszervezet alapszabálya

A szakszervezet belső szervezeti rendjét alapszabálya határozza meg, amelynek kötelező tartalmi elemeit a Ptk. rögzíti [**Ptk. 3:71. §**]. Az alapszabály határozza meg a szakszervezet belső szervezeti rendjét, az egyes (jogi személyiséggel rendelkező) alapszervezeteket, hogy ki minősül szakszervezeti tisztségviselőnek, stb. Mivel a belső szervezeti rend szabad kialakítása az egyesülési jogból fakad, azt a munkáltató nem kifogásolhatja (pl. nem vitathatja, ki minősül szakszervezeti tisztségviselőnek).

BH2000. 320. A hatóságok - szorosan vett kivételtől eltekintve - a szakszervezetek működését nem vizsgálhatják. Ettől eltérően azonban a munkaügyi perben vizsgálni lehet, hogy a szabályszerűen létrejött szakszervezet ténylegesen létezik-e, és ennek következtében a megválasztott tisztségviselőt megilleti-e a jogszabály által előírt védelem [**a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 18. §, 28. §**].

BH1992. 499. A munkaügyi jogszabályokban említett szakszervezet (érdek-képviselői szervezet) nemcsak a szakszervezetet, hanem az egyéb elnevezésű olyan munkavállalói érdek-képviselői szervezetet is érteni kell, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme [**1976. évi 8. tvr. 87. sz. Nemzetközi Munkaügyi Egyezmény, 1967. évi II. törvény 16. §**].

Képviselővel rendelkező szakszervezet

A munkáltatónál képviselővel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselőjére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. Ennek azért van jelentősége, mert az Mt.-ben biztosított jogok csak azt a

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

szakszervezetet illetik meg, amely a fentiek alapján az adott munkáltatónál képviselettel rendelkezik.

1. A képviselettel rendelkező szakszervezet

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerint a szakszervezet számára biztosított törvényi jogok csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg [Mt. 270. § (1) bek.]. Ezt két vagylagos feltétel teljesítésével érheti el a szakszervezet alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletre jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (2) bek. b) pont]. A szakszervezet legitimálásának alapja mindkét esetben az érvényes alapszabály vonatkozó rendelkezése. Ez alapján lehet tehát eldönteni azt, hogy a szakszervezet rendelkezik-e képviselettel az adott munkáltatónál.

Kívételt képez a fentiek alól a szakszervezet belépési joga. A törvény szerint a szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet (Mt. 275. §). A belépési jog gyakorlásának feltétele csak az, hogy a szakszervezetnek legyen legalább egy tagja, aki az adott munkáltatóval munkaviszonyban áll, de e személynek nem kell egyben képviseletre jogosult tisztségviselőnek is lennie.

2. Az alapszabály jelentősége

A belső szervezet kialakítására és tisztségviselők kijelölésére a szakszervezet önállóan, az alapszabályában jogosult (a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:71. §). Így a szakszervezet bármely munkáltatónál létrehozhat képviseletet, ahol tevékenykedni kíván. Például azzal, ha egyik ott munkaviszonyban álló tagját tisztségviselővé választja vagy a tagok az alapszabály megfelelő módosításával alapszervezetet létesítenek a munkáltatónál. A munkáltató nem befolyásolhatja, hogy mely szakszervezet rendelkezik nála képviselettel, hiszen a két vagylagos feltétel közül mindkettő egyedül a szakszervezet alapszabályán múlik, amelynek elfogadására a munkáltatónak nincs befolyása.

1. A szervezkedési szabadság fogalma

Az Alaptörvény szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy

munkabeszüntetést tartsanak [Alaptörvény XVII. cikk (2) bek.].

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ez alapján kimondja, hogy a munkavállalók, illetve a munkáltatók gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviseleti szervezetet alakíthatnak vagy az általuk választott szervezetbe beléphetnek, illetve - választásuk szerint - ilyen jellegű szervezetektől távol maradhatnak [Mt. 231. § (1) bek.]. A szervezkedés joga ennek megfelelően mind a pozitív (csatlakozás), mind a negatív (távolmaradás) irányú szervezkedési jogot rögzíti. Ebből következik, hogy a munkáltató nem tilthatja meg, hogy munkavállaló bármely szakszervezethez csatlakozzon, ahogy arra sem kötelezheti őket, hogy egy bizonyos szakszervezetbe lépjenek be.

2. A szervezkedési szabadság tartalma

A szervezkedési szabadságból ered az is, hogy a szakszervezet saját belső szervezetét szabadon alakíthatja ki. Emellett a munkavállalók a munkaszervezetben belül is jogosultak szakszervezet létrehozására, vagy egy külön szervezeti egység (alapszervezet) létrehozására. A szakszervezet munkahelyi szerveitől elkülönült, szakmai-ágazati szintű szervezettel is rendelkezhet, illetve részt vehet szakszervezeti szövetségekben is [Mt. 231. § (2)-(3) bek.]. Az érdekképviseleti szervezetek ilyen szervezetekkel közösen szövetségeket (például ágazati szövetségeket, ágazatközi konföderációkat) hozhatnak létre, akár nemzetközi szinten is (ilyen például az Európai Szakszervezeti Szövetség, az ETUC)."

A 61. számú jogesetben a MÁV Zrt., mint munkáltató vonatkozásában fennálló azon sajátosság helyettről van szó, hogy a MÁV Zrt. Kollektív Szerződése immáron sok-sok éve csak módosításra kerül, minek következtében vannak olyan szakszervezetek, amelyek pl.: mert később alakultak, az eredeti KSz-nek nem lehettek aláírói. Ugyanakkor azt is látni kell ebben a vonatkozásban, hogy egyrészt az Mt. változásai egyre több olyan jogot biztosít a munkáltatónak, amelyben egyoldalúan jogosult dönteni, másrészt a lényeges kérdések ma már a vállalati KSz szintjére kerültek felemelésre.

MÁV ZRT. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABÁLYAI:

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

7.§

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén – az alábbi alapelveknek kell érvényesülni.

a) A felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.

b) A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírét hátrányosan befolyásolja.

c) A felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

A szakszervezet – Mt. XXI. fejezet

61. jogeset

kulcsszavak:
➤ KSz-t kötő szakszervezet

A KSz 5. § 1. pontja alapján a KSz-t korábban alá nem író szakszervezet nem jogosult a Helyi Függelék megkötésére és módosítására sem.

Az egyik szolgálati helyen készülő, KSz-t kiegészítő Helyi Függelék tervezetét az egyik, a KSz-t alá nem író szakszervezet módosítani szeretné volna.

A KSz. 5. § 1. pontja szerint azonban:

„A helyi függeléket a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek helyi szervezete(i) köti(k) meg.”

Ebből következően a KSz-t korábban alá nem író szakszervezet nem jogosult a Helyi Függelék megkötésére és módosítására sem, így az érvényesen megköthető abban a formában, amely a KSz-t aláíró szakszervezetek és a munkáltató elképzeléseinek megfelel.

Ez azon szakszervezetek esetében is igaz, amik – bár az Mt. 276.§-a szerint KSz kötési jogosultsággal rendelkeznek – korábban még nem voltak a jelenleg is hatályos KSz aláírói. Ezen szakszervezeteknek tehát lehetnek megfontolandó javaslatai, de nem fogja érinteni a Helyi Függelék érvényességét, ha a végül elfogadott változatot egyetértő (és nem megkötő!) félként nem kívánják aláírni.

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa.

e) A felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.

f) A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

8.§

1. A munkáltató – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.

2. A munkáltató valamennyi – nála képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

A szakszervezetek tárgyi és infrastrukturális támogatása

9.§

1. Helyiséghasználat

a) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használja. A helyiségek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívül is – térítésmentes. A munkáltató helyiségeinek használatához kapcsolatosan biztosított

irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata ugyancsak térítésmentes.

Azoknak az ingatlanoknak a feloszlását, amelyekre a helyiség használat kiterjed, a használat terjedelmét (mértékét), konkrét formáját, és feltételeit helyi szinten a helyi megállapodások (a KSZ helyi függelék kötésére feljogosított felek) határozzák meg.

b) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a dolgokban keletkezett károkért a polgári jog szabályai szerint felel. A használat megszűnése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban visszaadni, vagy az ennek érdekében felmerült költséget megtéríteni.

2. Telefonhasználat

a) Üzemi telefonhasználat

A munkáltató a vasútüzemi telefon használatát az 1. pontban meghatározott irodahelyiségek használatához kapcsolatosan, térítésmentesen biztosítja a szakszervezetek részére.

b) Egyéb telefonhasználat

A munkáltató által biztosított egyéb önálló telefonvonal használatáért a szakszervezet a telefonszolgáltató által kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

c) Internet hozzáférés

A munkáltató a vasútüzemi telefonvonalakon – ahol a technikai feltételek biztosítottak – térítésmentesen engedélyezi az Internet hozzáférést. Ez esetben a szakszervezet csak az Internet szolgáltatóval kötött megállapodás alapján kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

A fenti díjak bizonyítható meg nem fizetése esetén a munkáltató a használatot – előzetes felszólítást követő 30 nap elteltével – a díjak megtérítéséig megvonja.

3. A vonalposta használata

A szakszervezet korlátozás nélkül jogosult a vonalposta használatára addig, amíg ez a szolgáltatás a MÁV Zrt.-nél létezik. A vonalpostai küldeményeket csak lezárt zsákban, csomagban, egységborítékban vagy borítékban lehet elhelyezni és továbbítani. A MÁV Zrt. csak e küldemények utasítás-szerű továbbításáért felel, annak tartalmát nem vizsgálhatja, azért a szakszervezetek tartoznak felelősséggel.

A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

10.§

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni, ide nem értve azt az esetet, ha a foglalkoztatási kérdéseket külön kollektív szerződés erejű megállapodás rendezi.

Felhasznált Irodalom:

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

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

Rövid hír • Rövid hír • Rövid hír • Rövid hír

A MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatóját, Homolya Róbertet választotta elnökke közgyűlésén a Hungrail Magyar Vasúti Egyesület.

A szakmai szervezet tájékoztatása szerint **Dávid Iлона**, az egyesület 2016 júliusában megválasztott elnöke a nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli minisztertől kapott új megbízatásával, a Volán-társaságok integrációjával járó megnövekedett feladatok miatt nem tudja tovább ellátni tisztségét.

Homolya Róbertet tavaly decemberi közgyűlésén választotta elnökségi taggá az egyesület, a szakember 2017-től a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium államtitkáráként

Új elnöke van a Hungrail Magyar Vasúti Egyesületnek

felügyelte a közlekedéspolitikát, 2018 augusztusától pedig ő tölti be a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatói tisztségét. Szakmai tapasztalata nagyban hozzájárulhat ahhoz, hogy az egyesület kormányzati szinten is sikeres szakmai érdekképviselést folytathasson – hangsúlyozta közleményében a Hungrail.

A 2006-ban alakult vasúti egyesület szakmai érdekképviselést lát el a hazai vasúti személyszállítási, árufuvarozási,

infrastruktúraépítési, üzemeltetési és járműgyártási ágazat területein.

Az egyesület tagjain keresztül a vasúti árufuvarozási piac 90, a vasúti személyszállítási piac 100 százalékát fedi le. Tagvállalatainak árbevétele éves szinten megközelíti a 600 milliárd forintot, a szakmai szervezetben képviselt árufuvarozási vállalatok teljesítménye meghaladja az évi 50 millió tonnát, a személyszállítással foglalkozó társaságok pedig évente megközelítőleg 150 millió utast juttatnak el célállomásaikra.

Dr. Homolya Róbert Elnök-vezérigazgató úrnak a megválasztáshoz szakszervezetünk ezúton is gratulál!

AZ ADRIAI TENGERT, HÁROM ORSZÁGÁBAN Szlovénia tengerpartja és káprázatos tájai

**Ljubljana – Koper – Postojna – Predjama – Piran –
Portorož – Maribor**

Időpont: 2019. június 01 - 04.

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: 2-3 ágyas zuh/WC szállodai szobákban

Ellátás: svédasztalos félpanzió

Részvételi díj: 72.900 Ft/fő

Csatlakozási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc, Budapest, Székesfehérvár, Nagykanizsa

Horvát tengerparti nyaralás

KRK sziget – Omisalj – Opatija

Időpont: 2019. június 30 – július 04.

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: 2-3 ágyas zuh/WC szállodai szobákban

Ellátás: svédasztalos félpanzió

Részvételi díj: 67.900 Ft/fő

Csatlakozási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc, Budapest, Székesfehérvár, Nagykanizsa

Montenegró tengerparti csobbanás - Igalo

**fürdőzés a Kotori öböl kapujában,
ajándék Dubrovnik városnézéssel**

Időpont: 2019. július 13 - 18.

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: 2-3 ágyas zuh/WC szállodai szobákban

Ellátás: svédasztalos félpanzió

Részvételi díj: 73.900 Ft/fő

Csatlakozási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc, Budapest, Székesfehérvár, Nagykanizsa

E-mail: info@kiralytours.hu

Web: www.kiralytours.hu

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

Alapítvány a Pályavasutasokért

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

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

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

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

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



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

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

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

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

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

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

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

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

EGYÉB TUDNIVALÓK:

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

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

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

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

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete
Felölös kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299
Főszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),
Tervezőszerkesztő: György Pékár 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