

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT) 2019. február 26-i ülésén a MÁV Zrt. és a képviselettel rendelkező szakszervezetek ismét egyeztettek az idei bérfejlesztés lehetőségeiről. Napirenden a 2019-évi bérfejlesztés szerepelt.

A munkáltató képviseletében dr. Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója javasolta, hogy szülessen megállapodás a felek között – a 2017–2019-es időszakra vonatkozó bértmegállapodásnak megfelelően – az idei évre szóló átlagosan 5 százalékos bérfejlesztés konkrét felhasználásáról. A MÁV-csoport vezetője bejelentette: a munkáltató saját forrásaiból azt is biztosítja, hogy a garantált bérminimum kötelező megemlése ne a rendelkezésre álló bértömeg terhére történjen. Munkáltató az erről szóló írásos javaslatot átadta a tárgyalópartnernek számára.

A Mozdonyvezetők Szakszervezete, a Vasutasok Szakszervezete és a VDSZSZ Szolidaritás képviseletében Meleg János a VSZ elnöke egy olyan megállapodás tervezetét adott át a munkáltatói oldal részére, amelyben újabb középtávú megállapodás megkötését indítványozták úgy, hogy

ÉRDEKVÉDELMI HÍREK

egyidejűleg a felek az idei évre is újabb bérintézkedésről döntsenek.

A munkáltató bejelentette, hogy tanulmányozza az átadott szakszervezeti javaslatot, továbbá megküldi a többi képviselettel rendelkező szakszervezet részére is; kíváncsún tartotta volna azonban, hogy mindenekelőtt a 2019-re rendelkezésre álló bértömeg felhasználásáról szülessen megállapodás, hogy a munkavállalók minél előbb részesüljenek a béremelésben. A megállapodásban a szakszervezetek fenntarthaták volna az idei évre megfogalmazott további elvárásait is. A szakszervezetek ellenben jelezték, hogy kizárólag egyszerre kívánnak megállapodást kötni az idei bérfejlesztés konkrét megvalósításáról és egy újabb középtávú egyezségről.

Az ülésen megállapodás nem jött létre, a bértárgyalások márciusban folytatódnak.

A munkáltató 2019 február hóban tett egyoldalú kötelezettségvállalásai:

1.

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

Hivatkozással a 2017. október 06. napján kelt, a kollektív szerződés kötése jogosult szakszervezetek és a munkáltató között létrejött, „A foglalkoztatáspolitikai nehézség esetén alaphér-kiegészítés alkalmazhatóságáról szóló megállapodásra (a továbbiakban: Megállapodás), a munkáltató egyoldalú bérintézkedést hajt végre az alábbiak szerint.

A Megállapodás 2018. december 31. napjával, míg az alapján munkáltató által tett 35998/2018/MAV. sz. egyoldalú kötelezettségvállalás pedig 2019. január 31. napjával hatályát veszítette, ezért kerül sor jelen egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásra.

1. A jelen bérintézkedés időbeli hatálya 2019. február 01. napjától 2019. április 30. napjáig tart.

2. A jelen bérintézkedés személyi hatálya azon munkavállalókra terjed ki, akik a munkaszerződésük alapján tolatásvezető II. munkakörben és a munkavégzési helyük szerint határozatlan időtartamra Forgalmi Csomóponti Főnökség Budapest-Keleti területén, ténylegesen Keleti pu. szolgálati helyen végeznek munkát.

3. A bérintézkedés mértéke (alaphér-kiegészítésként) minden egyes olyan, Keleti pu. szolgálati helyen teljesített szolgálat után bruttó 4.000 Ft, amely szolgálatra tekintettel a munkavállalót egyébként munkabér illeti meg.

4. A munkáltató vállalja, hogy a gazdasági eredményeinek és az anyagi lehetőségeinek függvényében megvizsgálja ezen juttatás 2019. április 30. napját követő fenntartásának lehetőségét.

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

Budapest, 2019. február 21.

(folytatás a 2. oldalon...)

Kéri János: Nőnapra köszöntő

*Tavaszi hajnalán
Róluk emlékezünk,
A nőkről, kiknek
Életünk köszönhetjük.*

*Ki mindent
Megtesz értünk, a nő,
Dajkál, ápol,
És felnevel ő.*

*Hálánk szálljon
Lányra, anyára,
Ki a családot
Összetartja.*

*Szépséges nők,
Jó asszonyok,
Kívánunk boldog,
Víg nőnapot.*



(folytatás a címlapról...)

2.

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

Hivatkozással a 2017. október 6-án kelt, „A foglalkoztatáspolitikai nehézség esetén alaphéremkiegészítés alkalmazhatóságáról” a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek és a munkáltató között létrejött megállapodásban foglaltakra, a munkáltató egyoldalú bérintézkedést hajt végre az alábbiak szerint.

A Megállapodás 2018. december 31. napjával hatályát veszti, ezért kerül sor jelen egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásra.

1. jelen bérintézkedés időbeli hatálya 2018. december 01. napjától 2019. április 30. napjáig tart.

2. A jelen intézkedés személyi hatálya azon munkavállalókra terjed ki, akik az 1. számú mellékletben meghatározott szolgálati helyen és munkakörben vannak ténylegesen foglalkoztatva.

3. A bérintézkedés mértéke (alaphéremkiegészítésként): a bérintézkedésben érintett munkavállaló alaphéremének 10%-a.

4. A munkáltató vállalja, hogy a gazdasági eredményeinek és az anyagi lehetőségeinek függvényében megvizsgálja ezen juttatás 2019. április 30. napját követő fenntartásának lehetőségét.

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

Budapest, 2019. február 26.

1. sz. melléklet

Szervezeti egység	Munkakör	Érintett létszám
Felsővezeteki szakasz Dombóvár	Felsővezeték szerelő csoportvezető	2
	Felsővezeték szerelő I.	3
	Felsővezeték szerelő II.	1
	Felsővezeték szerelő-vasúti járművezető	4
Összesen		10

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2019. február 21.-én közzétette a 2018. évi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint

2018-ben 329 900 forint volt a bruttó átlagkereset

2018. decemberben a bruttó átlagkereset 360 000 forint volt, 10,2%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. 2018. január–decemberben a bruttó átlagkereset 329 900 forint, a nettó átlagkereset 219 400 forint volt, mindkettő egyaránt 11,3%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva. A növekedésre a munkaerő-kereslet élénkítése, a minimálbér és a garantált bérminimum 8, illetve 12%-os emelése,

a költségvetési szféra egyes területeit, továbbá bizonyos állami közszolgáltató cégek dolgozóit érintő keresetrendezések voltak hatással.

2018. decemberben:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos bruttó keresete – a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a megfigyelt nonprofit szervezeteknél – 360 000 forint, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 371 700 forint volt.

Nemzetgazdasági szinten az átlagos nettó kereset családi kedvezmény nélkül 239 400 forint volt, a kedvezményt is

figyelembe véve pedig 247 900 forintra becsülhető.

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

2018. január–december:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos bruttó keresete – a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a megfigyelt nonprofit szervezeteknél – 329 900 forint, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 341 600 forint volt.

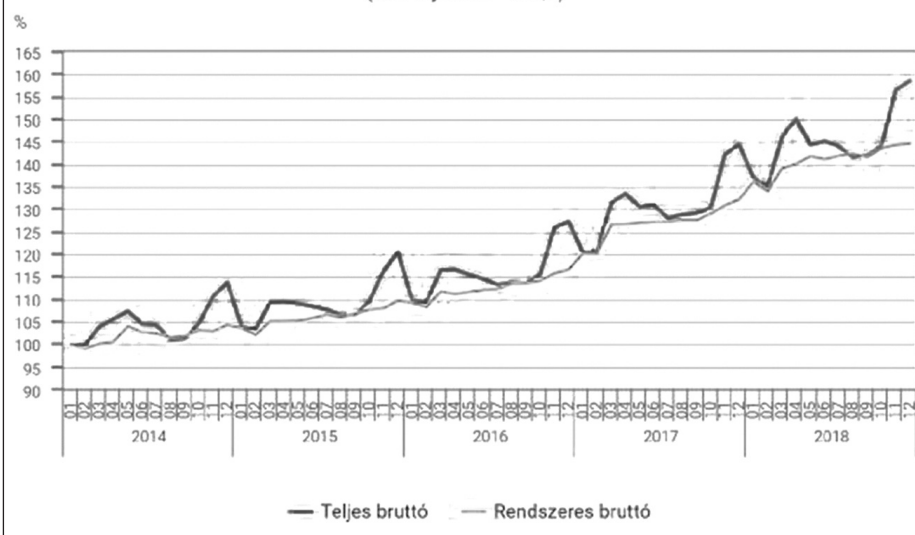
A bruttó átlagkereset a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (608 200 forint), a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (212 000 forint).

A rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi külön juttatás nélküli) bruttó kereset 306 500 forint volt.

Nemzetgazdasági szinten az átlagos – családi kedvezmény nélkül számított – nettó kereset 219 400 forint volt. 2018-ban a családi adókedvezmény a kétgyermekes családok esetében tovább emelkedett. A kedvezményt is figyelembe véve a nettó kereseti átlag 228 000 forintra becsülhető.

A költségvetési és a nonprofit szféra egyes szervezeteinél dolgozók közül mintegy 79 ezer fő – az adóváltozások ellentételezését szolgáló, a keresetbe nem tartozó – kompenzációban részesült, ennek összege átlagosan 8100, illetve 7300 forint/fő.

A teljes és a rendszeres bruttó keresetek alakulása
(2014. január=100,0)



A bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset egyaránt 11,3, a rendszeres bruttó kereset ennél kisebb mértékben, 11,2%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

A fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 2,8%-os növekedése mellett a reálkereset 8,3%-kal emelkedett.

A nemzetgazdasági szintű, átlagos havi bruttó munkajövedelem 346 700 forint volt, 11,4%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. A munkajövedelem belül az egyéb munkajövedelem aránya átlagosan 4,8% volt.

(forrás: www.KSH.hu)

A keresetek alakulása, 2018. január–december

Szféra	Összesen átlagkereset, forint	változás az előző év azonos időszaká- hoz képest, %	Közfoglalkoztatottak nélkül átlagkereset, forint	változás az előző év azonos időszaká- hoz képest, %
BRUTTÓ				
Vállalkozások	341 500	10,9	342 200	10,8
Költségvetés	308 600	12,1	345 800	9,0
Nonprofit szervezetek	286 300	10,7	306 900	9,6
Nemzetgazdaság összesen	329 900	11,3	341 600	10,2
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	81 900	0,2	x	x
NETTÓ				
Vállalkozások	227 100	10,9	227 600	10,8
Költségvetés	205 200	12,1	230 000	9,0
Nonprofit szervezetek	190 400	10,7	204 100	9,6
Nemzetgazdaság összesen	219 400	11,3	227 200	10,2
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	54 500	0,2	x	x

GDPR munkahelyi számítógép, okostelefon magáncélra: új szabályok jöhetnek

A T/4479. számú törvényjavaslat elfogadása esetén új korszak köszönt be a munkahelyi számítástechnikai eszközök magáncélú használata esetén.

Az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében a törvényjavaslat nyolcvannál is több jogszabályt módosít, köztük a munka törvénykönyvét, amely kimondja majd, hogy a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

Eddig, ha nem tiltotta senki, a munkavállaló munkaidőben is szabadon csetelhetett a Facebookon, játszhatott online szerencsejátékot vagy intézhette magánügyeit. Ezentúl viszont a munkáltató kifejezett beleegyezése nélkül a munkavállaló a rendelkezésére bocsátott számítástechnikai eszközt, rendszert magáncélra nem használhatja. Sőt, ha a munkavállaló a munkahelyi feladataihoz a saját számítógépét, okostelefonját használja, a munkáltató az ellenőrzés során betekinthet a számítástechnikai eszközön tárolt adatokba, de csak addig, amíg az nem érinti a privát adatokat.

Az új szabályozás betartása a felek közös felelőssége, ennek érdekében a munkáltatónak tájékoztatnia kell a változásról a munkavállalókat, egyértelműen meg kell határozni, hogy mire használhatók és mire nem a munkahelyi eszközök, emiatt módosítania kell a munkaszerződéseket vagy a szolgálati szabályzatot, vagy akár előírhatja a privát adatok törlését is a céges rendszerből.

Az ellenőrzéshez vannak olyan szoftverek, amelyek kimutatják, milyen oldalakra

lépett fel az eszköz használója, sőt olyanok is, amelyekkel a munkáltató letilthatja a számára nem kívánatos használatot.

T/4479. számú törvényjavaslat „A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítására”

100. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 9. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.”

(2) Az Mt. a 9. §-t követően a következő 5/A. alcím címmel egészül ki:

„5/A. Adatkezelés”

(3) Az Mt. 10. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„10. § (1) A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.

(2) A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.

(4) A munkavállalóval szemben olyan

alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(5) A munkáltató az (1)-(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.”

(4) Az Mt. 11. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„11. § (1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely

a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy

b) törvényben védett jelentős érdek súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.

(2) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen

a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,

b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,

c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,

d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,

e) a Büntető Törvénykönyv szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez fűződő érdek.

(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy büntügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti,

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.

(4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhatja meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,

b) törvény által védett titok, vagy

c) a (2) bekezdés b)-d) pontja szerinti törvény által védett érdek sérelmének veszélyével járna.

(5) A munkáltató a bünyügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bünyügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.”

(5) Az Mt. a 6. alcím címét megelőzően a következő 11/A. §-sal egészül ki:

„11/A. § (1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközöket is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.”

(6) Az Mt. 22. § (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép: (Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot),

„b) a 9. § (2) bekezdésében, a 10. § (5) bekezdésében, a 11. § (5) bekezdésében, a 11/A. § (1) bekezdésében, a 93. § (4)

bekezdésében, a 97. § (4) bekezdésében, a 108. § (1) bekezdésében, a 110. § (5) és (6) bekezdésében, a 138. § (4) bekezdésében és a 193. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.”

(7) Az Mt. a következő 300. §-sal egészül ki:

„300. § A 10-11. §, valamint a 11/A. § a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályaon kívül helyezésétől szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (általános adatvédelmi rendelet) végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.”

101. § Az Mt. 196. § (1) bekezdésében az „információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz)” szövegrész helyébe a „számítástechnikai eszközzel” szöveg lép.

102. § Hatályát veszti az Mt. 197. § (2) és (3) bekezdése.

Kereseti korlát alkalmazása 2019. január 1-jétől

A 2019. január 1-jétől hatályba lépő módosítás következtében a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján biztosítottak minősül a munkaviszonyban álló személy, kivéve azt a személyt, aki a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) szerint létesített munkaviszonyát saját jogú nyugdíjasként végzi. Az előzőekhez kapcsolódóan, szintén 2019. január 1-jei hatályba lépéssel a Tbj. 25. §-a is módosításra kerül azzal, hogy az Mt. szerinti munkaviszonyban álló saját jogú nyugdíjasnak minősülő személy az e tevékenységéből származó keresetei után természetbeni egészségbiztosítási járulékot és nyugdíjjárulékot nem fizet.

Fontos megjegyezni, hogy a járulékfizetési kötelezettség, valamint a biztosított jogviszony hiánya csak azokat a nyugdíjasokat érinti majd, akik a nyugdíj melletti keresőtevékenységüket munkaviszony keretén belül végzik. Azok a nyugdíjasok, akik nyugdíjasként közszolgálati típusú jogviszony, vagy például megbízási jogviszony keretében végeznek majd munkát, e jogviszonyuk alapján továbbra is biztosítottá válnak és az e tevékenységük alapján szerzett keresetükből nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettségük áll majd fenn.

A Tbj. módosításának gyakorlati alkalmazásához elsődlegesen azt kell tisztázni, hogy ki tekinthető társadalombiztosítási szempontból saját jogú nyugdíjasnak.

A választ a Tbj. 4. § f) pontja szerinti értelmező rendelkezés adja meg, mely szerint saját jogú nyugdíjas az a természetes

személy, aki – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény, illetve nemzeti egyezmény alkalmazásával saját jogú nyugellátásban, a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), egyházi jogi személytől nyugdíjban vagy növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, – a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, illetve az EGT-állam jogszabályai alkalmazásával saját jogú öregségi nyugdíjban részesül.

E személyi kört gyakorlatilag az öregségi nyugdíjkorhatárt már betöltött, valamint a nők kedvezményes nyugdíjában részesülő személyek jelentik.

Nem minősülnek saját jogú nyugdíjasnak azok a személyek, akik részére 2012. január 1-jétől a korábbi előrehozott, korkezdményes, korengedményes öregségi nyugdíjuk, szolgálati nyugellátásuk már nem nyugdíjként, hanem korhatár előtti ellátásként, vagy szolgálati járandóságként kerül továbbfolyósításra, illetve 2011. december 31-ét követően részükre korhatár előtti ellátást, vagy szolgálati járandóságot állapítottak meg. Szintén nem minősülnek saját jogú nyugdíjasnak azok a személyek sem, akiknek a rokkantsági, baleseti rok-

kantsági nyugellátásuk 2012. január 1-jétől rehabilitációs vagy rokkant ellátásként kerül továbbfolyósításra, illetve a megváltozott munkaképességű ellátásuk ezen időponttól kezdődően került megállapításra.

A munkaviszonyban álló saját jogú nyugdíjas esetében 2019. január 1-jétől a Tny. 83/B. §-a szerinti nyugdíjszüneteltetési szabályt nem kell majd alkalmazni, hiszen e tevékenysége alapján a 2019. évben már nem minősül majd biztosítottak és nyugdíjjárulék-köteles jövedelmet sem szerez. A keresetkorlát alóli mentesülés gyakorlatilag csak a nők kedvezményes nyugdíjában részesülő személyeket fogja érinteni, hiszen ezen szüneteltetési okot az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött nyugdíjasok esetében nem kell alkalmazni. Ettől függetlenül, ha a keresőtevékenység nem munkaviszony, hanem például megbízási jogviszony keretén belül történik, úgy abban az esetben továbbra is alkalmazni kell majd a keresetkorlátot.

Szintén alkalmazni kell majd továbbra is a Tny. 83/C. §-ában rögzített nyugdíjszüneteltetési szabályt, amikor is a nyugdíj kötelező szüneteltetését a nyugdíjas közszolgálati típusú jogviszonya alapozza meg.

Érdemes megemlíteni, hogy a korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban részesülő személy nem minősül saját jogú nyugdíjasnak, ezért az ellátása folyósítása melletti keresőtevékenysége alapján – függetlenül azon tényről, hogy a keresőtevékenység munkaviszony, közszolgálati

típusú jogviszony, megbízási jogviszony, vagy egyéni, társas vállalkozói jogviszony keretében történik – biztosítottá válik, és az e jogviszonyaiból származó keresetei után nyugdíj járulékat fizetési kötelezettsége áll majd fenn.

A nyugdíj járuléka fizetése ellenében, az ellátásban részesülő személy további nyugdíjra jogosító szolgálati időt szerez, valamint esetükben továbbra is vizsgálni

kell a Tny. 83/B. §-a szerinti keresetkorlát elérését azzal, hogy amennyiben az ellátás melletti keresőtevékenységből származó nyugdíj járuléka alapot képező jövedelmük a tárgyévben eléri majd a minimálbér tizennyolcszorosát, úgy abban az esetben a keresetkorlát elérését követő hónap első napjától az év hátralévő részében szüneteltetni kell majd az ellátás folyósítását.

Szintén alkalmazni kell majd a Tny.

83/C. §-ában foglaltakat is, azaz, amennyiben az ellátásban részesülő személy az ellátás mellett közszolgálati típusú jogviszonyt létesít, úgy abban az esetben az ellátást a közszolgálati típusú jogviszony létesítését követő hónap első napjától, annak megszűnéséig szüneteltetni kell majd.

(http://menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=4287)

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Pályafelújítás miatt érezhetően kevesebben utaznak a pécsi és a hatvani vonalon

Két jelentős vonalon, a Budapest–Pusztaszabolcs és a Budapest–Hatvan vonalon zajlanak több évet átfogó pályafelújítások. A pusztaszabolcsi vonalon végzett felújítási munkák 2017 májusában indultak el, a 80a vonalon – bár 2018 tavaszán kezdődtek a munkálatok a NIF beruházásában – az utasok számára több kellemetlenséggel járó munkaszakasz csak nyáron lépett életbe. Az utazó közönség mindkét vonalon érzékeli a vasúti közlekedésben beállt változásokat, mindkét esetben visszaesett az utasszám – írja a MÁV Zrt.

Bár a növekvő eljutási idő és az átszállások miatt 2019-ben még az utasszám további csökkenésével számol a vasúttársaság, viszont ez a felújítások után jóval meghaladhatja a korábbi adatokat, ahogy azt a székesfehérvári és esztergomi vonalak esetében is tapasztalták.

Az vágányzár első heteinek tapasztalatai alapján, az eddig vonattal utazók közül, a vágányzár ideje alatt is sokan a közösségi közlekedést, a H8-as HÉV-et, illetve a Volánbuszt választják úti céljuk eléréséhez:

A H8-as HÉV-vonalon sürített menetrend február 4-i indulás óta, a 6:30 és 8 óra közötti reggeli csúcsidőben, valamennyi Örs vezér tere irányú járat magasabb kihasználtsággal közlekedik. A Cinkota HÉV-állomáson mért utasszámadatok szerint, csúcsidőben a HÉV-járatokon a bevezetés előtti időszakhoz képest 25 százalékkal, egyes vonatknál 50 százalékkal nőtt az utasszám.

A Volánbusz Isaszeg-Budapest viszonylatán is érezhetően emelkedett az utasszám, ezért arra nagyobb autóbuszok, több férőhellyel, sűrűbben közlekednek.

2018-ban 2017-hez képest:

a Budapest–Pusztaszabolcs–Pécs vonalon az elővárosi szakaszon 3,5 millióról 2,3 millióra; míg a teljes vonalon 5 millióról 3,7 millióra csökkent az utasok száma;

a Budapest–Hatvan–Sátoraljaújhely vonalon az elővárosi szakaszon 4,5 millióról 3,8 millióra; míg a teljes vonalon 9,2 millióról 8,4 millióra változott az utasszám.

A 2018-ban tapasztalható csökkenés folytatódott 2019 januárjában is. 2018 januárjához képest 2019 első hónapjában:

a Budapest–Pusztaszabolcs–Pécs vonalon az elővárosi szakaszon 280 ezer helyett 164 ezer; míg a teljes vonalon 401 ezer helyett 267 ezer lett utasszám;

a Budapest–Hatvan–Sátoraljaújhely vonalon az elővárosi szakaszon 386 ezerrel 282 ezerre; míg a teljes vonalon 754 ezerrel 613 ezerre csökkent az utasok száma.

A 80a és 80-as vonalon az egész 2019-es évben további visszaesés várható a február 4-étől tíz hónapig tartó vágányzár miatt, amelynek időtartalma alatt Aszód és Pécel állomások között csak vonatpótló buszok közlekednek, a megszokottól hosszabb eljutási idővel. Az első két teljes hét (február 4-17.) adatai alapján a hatvani vonal elővárosi szakaszán az egy évvel korábbi adatokhoz képest majdnem felére, 221 ezerrel 115 ezerre csökkent az utasok száma.

A MÁV, a MÁV-START, a MÁV-HÉV, a NIF Nemzeti Infrastruktúra Fejlesztő Zrt., a VOLÁNBUSZ számos egyeztetést folytatott, hogy a forgalomkorlátozás idejére megfelelő alternatívát kínáljanak az utazóknak, ezért összehangolták és a várható utazási igényekhez igazították a vonatokat, a HÉV-járatokat és a buszok menetrendjét.

Bár a munkálatok ideje alatt a vasútvonalakon bekövetkező átmeneti utasszámcsökkenés szinte elkerülhetetlen, de a korszerűsített pálya, megújult állomási környezet és csökkenő menetidők előrevetítik, hogy a felújított vonalakon várhatóan visszaáll, sőt tovább növekszik a vasutat választó utazók száma, mint ahogy a székesfehérvári és az esztergomi vonalon is erőteljes utasszám-növekedést eredményezett a pályafelújítás.

A pécsi vonalon áprilistól újra a teljes vonalon járnak a vonatok

Kelenföld–Százhalombatta–Pusztaszabolcs vonalszakasz felújítása 2017-ben kezdődött meg. Jelenleg Kelenföld és Százhalombatta között teljes vágányzár mellett zajlanak a munkálatok, de áprilistól újra közlekednek a vonatok ezen a szakaszon is. A felújítás újabb fázisához igazodó menetrendről március közepén ad tájékoztatást a vasúttársaság.

MÁV: gyorsabb lesz a vezetékek nélküli internet a vasúti kocsikban

Jelenleg közel 900 vasúti kocsiban érhető el az utasok számára ingyenesen vezetékek nélküli internet, harmadik generációs (3G-s) routerek segítségével. A MÁV-Start megkezdte az eddigieknél sokkal gyorsabb internetet biztosító eszközök beszerzésének előkészületeit, azok üzembe állítása három ütemben valósul majd meg. Az első 300 4G-s router és a hozzájuk kapcsolódó kiegészítők beérkezése május végéig várható.

A jelenlegi ütemezés alapján az első routerek cseréje az év második felében kezdődhet meg, ezek az eszközök a belföldön közlekedő IC kocsikba kerülnek be. A cserékre folyamatosan, a járművek ütemezett karbantartása keretében kerül sor. A teljes eszközpark modernizálása várhatóan 2020 I. félévében fejeződhet be.

A fejlődésnek köszönhetően, a mobil-eszközzel történő internetezési szokások meghaladták a vasúti kocsikban rendelkezésre álló 3G-s technológiát. Az utasok által használt wifi-szolgáltatásban az országos 4G-s lefedettségének köszönhetően, az eddigieknél nagyobb adatátviteli sebességet, ezáltal jelentős minőségi javulást és több utas számára elérhető internetkapcsolatot eredményez majd a 4G-s routerek beszerzése – írja a vasúttársaság közleményében.

Két százalékkal nőtt a MÁV pályadíjakból származó árbevétele tavaly

Több mint 95,3 milliárd forint árbevétele volt a MÁV Zrt.-nek a pályadíjakból tavaly, csaknem 2 százalékkal magasabb az előző évinél – közölte a vasúttársaság az MTI-vel.

A közlemény szerint tovább bővült 2018-ban az érvényes hálózat-hozzáférési szerződéssel rendelkező vasútvállalatok száma, így az év végén már 49 társaság közlekedhetett a MÁV nyílt hozzáférése vasúti pályahálózataán.

(folytatás a 6. oldalon...)

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Tavaly 1,36 millió vonat közel 101,6 millió kilométert tett meg Magyarországon, ebből a személyszállító vonatok 77,8 millió kilométert, a tehervonatok 18,7 millió kilométert futottak.

Az árufuvarozási vasútvállalatok közül piacvezető a Rail Cargo Hungaria Zrt., a második legjelentősebb vállalat az MMV Zrt., és dobogós helyen végzett a GYSEV Cargo Zrt. is.

A tájékoztatás szerint a május 13-tól 26-ig tartó munkálatok idején valamennyi,

a Keleti pályaudvart érintő elővárosi és távolsági vonat menetrendjében lesznek változások, a vonatokat a Keletiből más állomásokra irányítják át, más állomásokat érintő módosítások is várhatóak.

A két hét alatt olyan karbantartásokat végeznek, amelyeket a vonatforgalom fenntartása mellett nem lehet végrehajtani. „A beavatkozások által javulni fog a szolgáltatási színvonal, valamint a vonatok pontossága” – írták.

A forgalomszervezéssel kapcsolatban

még tartanak az egyeztetések, a menetrendi változásokról tájékoztatják az utasokat – közölte a MÁV.

A vasúti árutovábbítás felfutásának hajtóerejét elsősorban a belföldi forgalom növekedése jelentette, ami feltehetőleg az anyag- és szállítási igényes építőiparnak és az autóiparnak köszönhető. A vasúttársaság arra számít, hogy a magyar gazdasági teljesítmény javulása a vasúti áruforgalomra további kedvező hatást gyakorol – közölte.

Forrás:MTI



Móttó:

Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz újság 2019. márciusi számában a munkáltatói Jogesetgyűjtemény 60. számú alábbi jogesetének ismertetése során a munkabér védelme tárgyában született jogesetről lesz szó. Maga a jogesetben foglalt tényállás külön magyarázatot nem igényel, ugyanakkor nem lesz használatlan, ha e tárgykörben cikkünk további ismeretekkel is szolgál olvasóink számára.

HR CD JOGTÁR PLUSZ:

1. A munkabér fogalma

„A jogalkotó a munkabér fogalmát kizárólag az egyenlő bánásmóddal összefüggésben [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §] határozza meg, amelyben a pénzbeli juttatásokon túl beleérti a közvetlenül vagy közvetve adott természetbeni juttatásokat (például cafetéria) is. Ezeket azonban a munkabér védelmére vonatkozó szabályok szempontjából nem kell munkabérnek tekinteni. Munkabér ugyanis kizárólag pénzben fizethető, arra utalvány, vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló egyéb eszköz nem használható [Mt. 154. § (2) bek.].

2. A munkabér forintban történő kifizetése

A munkavállaló számára munkabér kizárólag forintban lehet megállapítani és kifizetni. Ez alól egyetlen kivétel a külföldön történő munkavégzés esete [Mt. 154. § (1) bek.]. Ugyan a törvény ad felhatalmazást arra, hogy jogszabály ettől eltérően is engedélyezze a forinton kívül más pénznemben történő kifizetést, a gyakorlatban ilyen jogszabály azonban nincs.

Éppen ezért, amennyiben a munkavállaló Magyarországon, az Mt. hatálya alatt végez munkát, munkabérét csak forintban lehet megállapítani és kifizetni. Azaz, minden olyan megállapodás, amely a munka-

A munkabér védelme – Mt. 154. §

60. jogeset

Kulcsszavak:

➤ munkabér kifizetésének módja

Mind az új, mind a régi Mt. alapján a munkáltató jogosult a munkavállaló munkabérét bankszámlára történő átutalással megfizetni. A KSz 2006. április 1. napjától kötelezően írta elő, hogy a lakossági folyószámlával még nem rendelkező munkavállalók 2006. március 20. napjáig kötelesek a munkáltatónak az átutaláshoz szükséges számlaszámukat írásban bejelenteni. Az ennek a kötelezettségnek csak évekkel később eleget tevő munkavállalók azon igénye, hogy az ezáltal felmerült költségeiket a munkáltató térítse meg, megalapozatlanok.

Mind az 1992. évi XXII. törvény [„rég” Mt. – 154. § (1) bekezdés], mind a 2012. évi I. törvény [„új” Mt. – 158. § (1) bekezdés] lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató a munkavállaló részére járó munkabért ne készpénzben, hanem számlára történő átutalással teljesítse.

Mivel a munkabérének nettó összege maradéktalanul átutalásra kerül a munkavállaló folyószámlájára, a munkabér átutalásával a munkáltató semmiféle többlet terhet vagy költséget nem okoz a munkavállaló számára.

Emellett a MÁV Zrt.-nél az ilyen formájú munkabér fizetésre nem az Mt. alapján a munkáltató egyoldalú döntésével kerül sor, hanem a Kollektív Szerződés mint munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése alapján.

A KSz 59. §-a 2006. január 1. napja óta írja elő, hogy

„A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesse. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 159. § (4) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.”

A 2005. december 23. napján aláírt KSz módosítás ezt a szabályt úgy léptette hatályba, hogy

„A Kollektív Szerződés 66.§-ának új szövegét 2006. április 1. napjától kell alkalmazni, azzal, hogy a jelenleg lakossági folyószámlával még nem rendelkező munkavállalók 2006. március 20. napjáig kötelesek a munkáltatónak az átutaláshoz szükséges számlaszámukat írásban bejelenteni.”

Ebből következően azon munkavállalók, akik 2006. április 1. napjától (vagy ha a munkaviszonyuk ennél később kezdődött: a belépésük napjától) nem tettek ennek eleget a fenti bejelentési kötelezettségüknek, megszüntették a munkaviszonyra vonatkozó szabályból eredő kötelezettségüket.

Ezt az állapotot (azaz, hogy volt 41 munkavállaló, aki nem tett eleget – különféle megfontolásokból – ezen kötelezettségének) kívánta megszüntetni a munkáltató azzal, hogy az érintett munkavállalókat bankszámla nyitására szólította fel.

Így azzal, hogy a munkavállaló „kifejezetten a munkabér átutalása érdekében nyitotta a számlát”, csak a már régebben fennálló kötelezettségének tett igen késedelmesen eleget.

A felmerülő költségeket ellensúlyozandó a KSz-t megkötő szakszervezetek kérésére és egyetértésével a idézett KSz módosításával egyidejűleg sor került a VBKJ keretösszeg emelésére is.

A munkáltatói jogkörgyakorló a fentiekre hivatkozással tehát jogosult azon kérelmek elutasítására, amelyekben az érintett munkavállalók a munkabér átutalása kapcsán felmerült költségeinek megtérítését kérték.



Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

vállaló alaphérét, vagy egyes bérelemeit más pénznemben határozza meg, vagy más ország hivatalos fizetőeszközének aktuális árfolyamához köti, semmis. Így például a felek nem állapodhatnak meg abban, hogy a munkavállaló alaphére 1000 EUR, vagy 1000 EUR bérfizetés napja szerinti árfolyama alapján megállapított forintösszeg.

Ugyanakkor annak nincsen akadálya, hogy a felek – az árfolyamkockázat mérséklése érdekében – a munkavállaló számára forintban béremelést határozzanak meg arra az esetre, ha valamely külföldi fizetőeszköz árfolyama változik.

Így például elképzelhető olyan megállapodás, amely rögzíti, hogy a munkavállaló alaphére 300 000 Ft, és kimondja, hogy a munkavállaló 15 000 Ft alaphér emelésre jogosult, ha az EUR árfolyama a 315 Ft-ot meghaladja. A munkabér elszámolására és kifizetésére azonban ekkor is csak forintban kerülhet sor. A munkabér más fizetőeszközzel történő átváltásának költségeit a munkáltató nem köteles viselni.

3. A külföldi fizetőeszközben történő kifizetés

A munkavállaló munkabére külföldi munkavégzés esetén, forinton kívül külföldi fizetőeszközben is kifizethető. Az Mt. ebben az esetben nem határoz meg semmiféle korlátozást, ezért a kifizetésnek pénznemének nem feltétlenül kell a külföldi munkavégzés helye szerinti ország hivatalos fizetőeszközében történnie.

4. A munkabér kifizetése órabér esetén

Órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki. [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 156. § (1) bek. b) pont]. Amennyiben a munkavállaló esetében alkalmazott munkaidőkeret 6 hónapnál hosszabb, vele eltérő megállapodást a munkáltató csupán kollektív szerződés rendelkezése szerint köthet [Mt. 165. § (3) bek].

Azaz, amennyiben az adott hónapban 20 munkanap van, úgy a munkavállaló számára - függetlenül a munkaidő-beosztás szerinti órák számától – teljes munkaidő esetén $20 \times 8 = 160$ órára jár alaphért megilletve.

A törvény felhatalmazza a feleket, hogy a fenti megoldástól eltérően állapítsák meg a munkavállalót megillető díjazást. A gyakorlatban ez tipikusan azt jelenti, hogy a felek a ténylegesen munkaidő-beosztás szerint ledolgozandó órák alapján állapítják meg a munkavállaló munkabérét, nem pedig az általános munkarend szerint.

Így például, ha a munkavállaló az adott hónapban 200 órára volt beosztva, úgy órabérét is megkapja erre az időre.

A fenti szabály a munkavállaló alaphére értelmezhető, az egyéb bérelemeket (munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés, bérpótlékok) az általános szabályok szerint kell kifizetni illetve elszámolni, azzal, hogy a munkaidőkereten felüli túlórákat – mivel azok mértéke a munkaidőkeret tartama alatt nem állapítható meg – a munkaidőkeret zárásakor kell elszámolni.

5. A munkabér kifizetése havibér esetén

Havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alaphére jár [Mt. 156. § (1) bek. a) pont]. Azaz, ebben az esetben a munkáltató és a munkavállaló nem állapodhatnak meg eltérően az Mt. szabályaitól, a munkabér kifizetésére nem kerülhet sor a munkaidő-beosztás szerinti órák alapján.

A fenti szabály ebben az esetben is a munkavállaló alaphére értelmezhető, az egyéb bérelemeket (munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés, bérpótlékok) az általános szabályok szerint kell kifizetni illetve elszámolni, azzal, hogy a munkaidőkereten felüli túlórákat – mivel azok mértéke a munkaidőkeret tartama alatt nem állapítható meg – a munkaidőkeret zárásakor kell elszámolni.

6. Távollétek kezelése

Természetesen a fenti szabályok alkalmazása során a munkáltatónak figyelemmel kell lennie arra, hogy a munkavállaló távollétei esetén azok idejére nem alaphér, hanem a törvényben meghatározott díjazás (távolléti díj, betegszabadságra járó díjazás stb.) jár, így ennek megfelelően a munkavállalók csak időarányos alaphérükre lesznek jogosultak.

Így például, ha a munkavállaló egy általános munkarend szerint 20 munkanapos hónapban 15 általános munkarend szerinti munkanapot szabadságon tölt, akkor időarányos alaphére csak a fennmaradó 5 munkanapra illeti meg.

7. A jogosultnak történő kifizetés kötelezettsége

A munkabért főszabály szerint a munkavállalónak kell kifizetni. Készpénzben történő kifizetés esetén ez azt jelenti, hogy a munkavállaló kezéhez kell teljesíteni, míg átutalás esetén a munkavállaló által megadott fizetési számlára kell az utalást teljesíteni. Célszerű a munkavállalót írásban nyilatkoztatni arról, hogy milyen fizetési számlára kéri munkabére utalását, annak érdekében, hogy egy esetleges későbbi jogvita esetén bizonyítható legyen, a munkáltató a munkavállaló által megadott információk alapján járt el.

A fenti szabályok alól két kivétel képzelhető el:

- a munkabér kifizethető a munkavállaló meghatalmazottjának;
- végrehajtható bírósági vagy hatósági határozat alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét más jogosult számára kell kifizetni (letiltás).

Amennyiben a munkáltató a fenti kötelezettségét megsértve a munkabért nem arra jogosultnak fizeti ki, azt tőle a munkavállaló követelheti. Ugyanakkor azért már semmiféle felelősség nem terheli a munkáltatót, hogy utóbb a munkavállaló meghatalmazottja a munkavállalóval megfelelően elszámolt-e vagy sem.

A munkabérből levonás szabályai

A munkabér védelmére vonatkozó szabályok közül kiemelt jelentősége van a munkabérből történő levonásra vonatkozó szabályoknak. A munkáltató a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes levonásokért akár munkaügyi ellenőrzés keretei között, akár bírósági eljárás során felelősségre vonható.

1. A levonásra jogosító jogcímek és levonási tilalmak

A munkavállaló munkabéréből kizárólag a törvényben meghatározott esetekben és jogcímeken teljesíthető levonás. A felek megállapodásukban sem alkothatnak új jogcímeket, illetve nem jogosíthatják fel a munkáltatót arra, hogy a munkabérből egyoldalúan bármit levonjon. Így például nem köthető olyan megállapodás, amely a jövőre nézve, általános jelleggel felhatalmazza a munkáltatót arra, hogy a munkavállaló által okozott károk összegét a munkabérből levonja.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ezen túlmenően tételesen is tiltja az olyan bérelevezést, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa [Mt. 161. § (3) bek.].

2. Levonás jogszabály alapján

A munkáltató a munkavállaló munkabéréből jogszabály felhatalmazása alapján [Mt. 161. § (1) bek.] vonja le például a társadalombiztosítási járulékokat és a személyi jövedelemadó előleget, illetve a szakszervezeti tagdíjat. A jogszabályi felhatalmazáson a munkáltató nem terjeszkedhet túl, annak so-rán a külön törvényekben meghatározottak szerint figyelembe kell venni a munkavállaló nyilatkozatait is (például családi adókedvezmény nyilatkozat).

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

3. A végrehajtható határozat alapján

A végrehajtható határozatok alapján történő levonást [Mt. 161. § (1) bek.] a munkáltatónak a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény szabályainak megfelelően kell teljesítenie. A levonás nem terjed túl a levonásmentes munkabérrészen.

4. Levonás a munkavállaló hozzájárulása esetén

A munkáltató saját követelését levonhatja a munkavállaló munkabéréből, amennyiben ahhoz a munkavállaló hozzájárul [Mt. 161. § (2) bek. a) pont]. Így például, hozzájárulhat a munkavállaló, hogy a céges telefonhasználatra rendelkezésre álló keretének túllépése esetén a munkáltató a telefonszámla keretet meghaladó részét – utólag, a pontos összeg ismeretében – levonja. Ugyanakkor semmis vala-mennyi munkavállalói nyilatkozat, amely előre, a konkrét körülmények és összeg ismerete nélkül ad lehetőséget a munkáltatónak, hogy követelését a munkabérből levonja.

A munkavállaló hozzájárulása esetén sem vonhatja le a munkáltató harmadik személyek követelését (például munkavállaló lakáshitelét) a munkavállaló munkabéréből. Ilyen követelések kizárólag végrehajtható határozat alapján vonhatóak le.

A levonás ebben az esetben sem terjedhet túl a levonásmentes munkabérrészen, azaz a munkavállalótól nem vonható le több munkabér, mint amennyi azonos körülmények között végrehajtható határozat alapján levonható lenne.

5. Előlegnyújtásból eredő követelés levonása

A munkáltató a munkavállaló hozzájárulása nélkül, közvetlenül levonhatja a munkabérből előlegnyújtásból eredő követeléseit [Mt. 161. § (2) bek. b) pont]. Az ilyen levonásra a levonásmentes munkabérrészből eredő korlátozás nem vonatkozik és ahhoz nincsen szükség a munkavállaló hozzájárulására sem.

Kapcsolódó bírósági gyakorlat

EBH2007. 1724. A munkáltató a szak szervezeti tagdíjat a munkavállaló kérelmére köteles levonni a munkabéréből akkor is, ha a tagdíj összegét nem számszerűen, hanem egyéb, egyértelmű módon határozta meg írásbeli nyilatkozatában.

BH2002. 328. A szakszervezet a munkáltatóval kötött megállapodás alapján nem tarthat igényt a tagdíj levonására, mivel arra csak az érintett munkavállaló megbízásából kerülhet sor, ha azt a munkáltató elfogadja.

A jogalap nélkül felvett munkabér visszakövetelése

A jogalap nélkül felvett munkabér visszakövetelésére a munkáltatónak az általánostól eltérő határidőben van lehetősége. Ráadásul azt – a munkabér védelmével összefüggő, kógens szabályozásról lévén szó – semmiképpen nem szabad összetéveszteni a felek közötti elszámolás módosítására vonatkozó szabályokkal.

1. A jogalap nélkül felvett munkabér és az elszámolás utólagos módosítása

A jogalap nélküli kifizetés esetén a munkavállaló számára olyan összeg kerül munkabérként kifizetésre (átutalásra), amelyre egyébként nem jogosult. Jogalap nélküli a kifizetés, amikor a munkáltató adminisztratív hiba, vagy tévedés miatt több munkabért utal, mint amire a munkavállaló jogosult lenne. Például a munkabér utalásakor „elűt egy nullát” a munkáltató könyvelője, így a munkavállaló számára 150 000 Ft helyett, 1 500 000 Ft kerül átutalásra, vagy tévedésből kétszer kerül átutalásra a munkabér stb.

A jogalap nélküli kifizetés oka az igényérvényesítés módját nem befolyásolja, azt azonban élesen meg kell különböztetnünk attól az esettől, amikor a munkavállaló munkabéréből azért teljesít levonást a munkáltató, mert a munkabér elszámolását a tárgyhónapot követően bekövetkező okból módosítani kell [a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 155. § (4) bek.]. Erre kerülhet sor, például akkor, ha munkavállaló szabadsága ideje alatt keresőképtelenné válik, és az erről szóló igazolást csak a tárgyhavi alapbér számfejtése után bocsátja a munkáltató rendelkezésére. Ez utóbbi esetben ugyanis a munkáltató a követelését nem a 2. pontban foglaltak szerint, hanem előlegnyújtásból eredő követelésként vonhatja le.

2. Az igényérvényesítés módja

A jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése iránti igényt a munkáltató

– bíróság előtt érvényesítheti [Mt. 285. § (1) bek.], vagy

– fizetési felszólítással élhet, ha követelés mértéke a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát (2017-ben 382 500 Ft-ot) nem haladja meg [Mt. 285. § (2) bek.].

A jogalap nélküli munkabér nettó összegben követelhető vissza (BH2003. 341.).

3. Az igényérvényesítés határideje

A munkáltató számára a jogalap nélküli kifizetett munkabér visszakövetelésére az általános hároméves elévülési időnél jóval rövidebb, mindössze hatvan napos határidő áll rendelkezésére. Ezen túl, az

általános elévülési időn belül, csak akkor van mód igényérvényesítésre, ha a munkavállalónak a kifizetés aaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő (Mt. 164. §).

Például, ha a munkáltató a munkabérről részletes elszámoló lapot (bérlap) biztosít, amelyből matematikai alpműveletekkel világosan kimutatható a számítás helytelensége, úgy a munkáltató joggal hivatkozhat arra, hogy a téves többletkifizetést a munkavállalónak fel kellett volna ismernie. A munkavállalótól azonban nem várható el, hogy egy bérszámfejtési (szakmai) hibát felismerjen.

Kapcsolódó bírósági gyakorlat

EBH2013. M.5. I. Ha a munkavállalónak a jogalap nélkül kifizetett munkabér tekintetében a kifizetés aaptalanságát bizonyítottan fel kellett ismernie, a munkáltató a munkabér teljes összegét 60 napon túl – elévülési időben – visszakövetelheti, amit nem érint a munkáltatónak a kifizetést illetően nem kellően körültekintő eljárása.

BH2003. 341. A jogerős ítélet alapján kifizetett összeg, ha az ítéletet a Legfelsőbb Bíróság utóbb hatályon kívül helyezte, tartozássá vált, és az a kifizetőnek az általános elévülési időn belül visszajár.

Lemondás a munkabérről

A munkavállalókat védő garanciális szabályok egyik sarkalatos pontja a munkabérről való lemondás feltételeinek szabályozása, amely szintén az Mt. kógens szabályai közé tartozik.

1. A munkabérről lemondás tételes szabálya

A törvény – igen szűkszavúan – csak annyit mond, hogy a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le [a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 163. § (1) bek.]. Ezzel azonban máris több ponton eltér a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény vonatkozó rendelkezésétől, amely a munkabérre vonatkozó igényről előre történő lemondást tiltotta.

2. Az „igény” jelentése

Az idézett törvényhely által használt „igény” kifejezés azt jelenti, hogy a munkavállaló valamilyen munkabérrel összefüggő jogát sérelem érte, az nem teljesült, ezért azt állami eszközökkel érvényesítheti. Például, a bérfizetés késedelme miatt a munkavállaló munkabérét bíróság előtt követelheti. A munkabérre vonatkozó igényről való egyoldalú lemondás tilalma tehát úgy értelmezendő, hogy amennyiben a munkavállaló már jogot szerzett valamilyen jutásra, de azt

„§“

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

nem kapta meg, ezen igényéről egyoldalúan
nem mondhat le.

3. A lemondás érvényességi feltétele – a megállapodás

Az egyoldalú jognyilatkozattal lemondás tilalmából következik, ha tesz is a munkavállaló lemondó nyilatkozatot, azért cserébe mindig valamilyen ellenszolgáltatást kell kapnia. A polgári jogi egyezséggel szemben tehát a munkavállaló egyoldalúan nem mondhat le valamely követeléséről. A munkajogban egyezés csak az lehet, amikor a felek a munkaviszonyból eredő vitás vagy bizonytalan kérdéseket megegyezéssel úgy rendezik, hogy kölcsönösen engednek egymásnak [a **Polgári Törvénykönyvről** szóló **2013. évi V. törvény 6:27. § (1) bek.**].

Érvényes a munkabér iránti igényről lemondó nyilatkozat, ha az nem egyoldalú, hanem egyezség keretében történik. Például a munkaviszony megszüntetésekor a felek olyan közös megegyezést köthetnek, amely szerint a munkavállaló a tárgyévi prémium iránti igényéről lemond, cserébe a munkáltató elteltként a felmondási idő ledolgozásától.

4. Lemondás jövőbeli juttatásokról

A joglemondás nem vonatkozik a nyilatkozattétel időpontjában még nem ismert vagy fenn nem álló igényekre. A jövőbeli jutatásokról (amelyek még nincsenek az igény állapotában) nem lehet lemondani.

A fenti példa szerinti munkavállaló prémiumról való lemondása nem terjedhet ki arra az összegre, amely a még ki nem értékelt teljesítés után, a prémiumszabályok alapján a közös megegyezéssel távozó munkavállalókat is megilleti, hiszen ekkor a munkavállaló még egy jövőbeli – pontosan nem is ismert juttatásról – mondana le.

5. A jogról való lemondás értelmezése

Az Mt. alapelvi szinten mondja ki, hogy a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni [Mt. 5. § (2) bek.]. Így a feleknek minden esetben nagyon pontosan kell fogalmazni, amikor joglemondó nyilatkozatot tesznek.

A törvénybe ütköző joglemondás semmis. Éppen ezért a feleknek célszerűen pontosan körülhatárolva megjelölni azt a munkabért, valamely bérelemet, amelyre a joglemondás kiterjed.”

MÁV Zrt. Kollektív Szerződés szabályai:

A MUNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg
58.§

Munkabér előleg a legalább 6 hónapi, főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható.

A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkaviszonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.

A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 240.000,- Ft¹ visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap.

A munkabér előleg csak akkor, és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.

A munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) együtt dönt.

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések

59.8

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott belföldi² pénzintézeti számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezheszen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 159.§ (4) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A távolléti díj számítása³

Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján a munkavállalót munkavégzés hiányában távolléti díj illeti meg, akkor azt – eltérően az Mt. rendelkezéseitől – az alábbiak szerint kell megállapítani.

a) Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távollét időtartamára vonatkozó munkaidő-beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alaphére [KSz 24. § 4. pont] és - ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő-beosztása alapján műszakpótlékra [KSz 47. §] illetve éjszakai pótlékra [KSz 48. §] lett volna jogosult – megilletik az egy órára számított előzőekben felsorolt bérpótlékai is.

b) Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér [KSz 24.§ 4. pont] és az Mt. 151.§ (1)-(5) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.

A jelen alpont alkalmazása során a munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő-beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján már nincs munkavégzési kötelezettsége.

Felhasznált Irodalom:
– HR Jogtár Plusz CD vonatkozó anyaga

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

A MAGÁNSZEMÉLY AZONOSÍTÓ ADATA

Az adózó
adóazonosító jele:

[illegible]

RENDELKEZŐ NYILATKOZAT A BEFIZETETT ADÓ EGY SZÁZALÉKÁRÓL

A kedvezményezett
adószáma:

18172825-1-42

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

¹a keretösszeg mértéke hatályos 2018.01. 01. napjától

²a pontosítás hatályos 2015. június 05. napjától

³a 61.§ hatályos: 2013. január 1. napjától

⁴a b) alpont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától

TÁJÉKOZTATÓ

a MÁV Zrt-nél 2019. április 1-jével tervezett szervezeti változásokról

A Szervezeti és Működési Szabályzatban (továbbiakban: SZMSZ), Döntési és Hatásköri Listában (továbbiakban: DHL), Szakmai alkalmassági függelékben, valamint a munkáltatói jogkörgyakorlás rendjéről szóló utasításban az alábbi főbb változások kerültek átvezetésre:

A Társaság jelenlegi Működési és Szervezeti Szabályzatának elnevezése a jövőben Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ) változik.

A 4. vasúti csomag (a 2012/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a belföldi vasúti személyszállítási szolgáltatások piacának megnyitása és a vasúti infrastruktúra irányítása tekintetében történő módosításáról szóló 2016/2370/EU Európai Parlamenti és Tanácsi irányelv) által előírtakkal összhangban, valamint az európai uniós normáknak való megfelelés érdekében pontosításra kerültek a szervezetek feladatai, valamint az SZMSZ I. kötet.

Az elmúlt időszakban kiadásra került EVIG határozatoknak, belső ellenőrzési vizsgálatoknak, valamint az akadálymentesítési stratégiában megfogalmazottaknak megfelelően egyes szervezeti egységek (Ingatlan fejlesztési osztály, Pályavasúti területi igazgatóságok, Technológiai rendszerüzemeltetési igazgatóság, Területi pályalétesítményi osztály) feladatai kiegészítésre kerültek.

Az Elnök-vezérigazgató közvetlen irányítása alatt kialakításra kerül a **Stratégiai és projektfelügyeleti igazgatóság**.

Az igazgatóságon belül három szervezeti egység kerül létrehozásra: A Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettes szervezetéből a Stratégiai és projektfelügyeleti igazgatóság közvetlen irányítása alá

kerül a Folyamatmenedzsment szervezet folyamatszervezéshez, -felméréshez és -fejlesztéshez kapcsolódó feladatköre, megnevezése Folyamat- és teljesítménymenedzsmentre módosul. A korábbi Stratégiai és fejlesztési főigazgatóság Stratégia és koordináció szervezete áthelyezésre kerül és megnevezése Stratégiai koordinációs irodára módosul. Új szervezeti egységként létrehozásra kerül a Projektfelügyeleti iroda, amely feladatainak egy részét a Beruházási lebonyolító igazgatóság Központi lebonyolító osztálytól veszi át.

A **Kommunikációs igazgatóságon** belül a Sajtókapcsolatok osztály elnevezése PR és sajtókapcsolatok megnevezésre változik

A **Beszerezési főigazgatóság** szervezetében megszüntetésre kerül a pályavasúti beszerzési igazgatói szervezeti szint, a feladatok részben közvetlenül a Beszerzési főigazgatóhoz kerülnek, részben, az egyes alacsonyabb szintű szervezeti egységekhez. A reálfolyamatok szerinti működés és a vállalati hierarchiához való illeszkedés, leképezése érdekében egyes szervezeti egységek megnevezése az alábbiak szerint változik meg: a Pályavasúti beszerzési működtetéstámogatás elnevezése – a Pályavasúti beszerzési igazgatóság megszűnése okán – Beszerzési működtetéstámogatásra, a Beszerzési stratégia iroda elnevezése Beszerzési stratégiára, az Eszköz- és vállalkozás beszerzési iroda elnevezése Eszköz- és vállalkozás beszerzésre. Az Anyagbeszerzési és készletgazdálkodási főosztály elnevezése Anyagbeszerzési és készletgazdálkodási igazgatóságra változik.

A **Menedzsment támogatás** szervezet feladataiban pontosító változások történtek, melyek főként a Poszeidon DMS működtetésével kapcsolatos feladatokra terjednek ki. Az Integrált rendszer-menedzsment feladatok a Környezetvédelmi irodához kerülnek.

A **Jogi igazgatóság** megnevezése Jogi főigazgatóságra változik. A munkajogi tevékenység szervezetileg a Jogi főigazgatósághoz kerül, azonban továbbra is a Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettes látja el a szakmai irányítását. A munkaügyi kapcsolatok csoportszintű vezetése továbbra is a Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettes hatáskörébe tartozik, amelyben a Jogi főigazgatóság teljeskörű támogatást nyújt.

Általános és műszaki vezérigazgató-helyettes szervezet kialakítása

A Stratégiai vezérigazgató-helyettes munkakör Általános és műszaki vezérigazgató-helyettesre változik, amely az

Elnök-vezérigazgató elsőszámú helyettesének megfelelő jogkörrel jelenik meg a szervezetben. Irányítása alá kerül három főigazgatóság: a Fejlesztési és beruházási főigazgatóság, amely a korábbi Stratégiai és fejlesztési főigazgatóságból kerül kialakításra, az Elnök-vezérigazgató közvetlen irányítása alól átkerül az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság, valamint az Üzemeltetési főigazgatóság, amely a korábbi Üzemeltetési vezérigazgató-helyettes szervezetéből kerül kialakításra.

A Környezetvédelmi iroda kiegészül a Menedzsmenttámogatáshoz tartozó integrált rendszer-menedzsment feladatokkal és az energetikai megrendelői szerepkör hangsúlyosabban megjelenítésre kerül. Az így kialakuló, a vezérigazgató-helyettes irányítása alatt létrejövő új szervezet neve Környezetvédelem, energetika és minőségirányítás.

Fejlesztési és beruházási főigazgatóság

Az Általános és műszaki vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alatt a fejlesztések, beruházások összefogásáért, monitorozásáért, valamint a beruházások lebonyolításáért a Fejlesztési és beruházási főigazgatóság lesz a felelős, aki részben a Stratégiai és fejlesztési főigazgatóság tevékenységét viszi tovább a Forrásallokációs igazgatóság tevékenysége és a stratégiaalkotási tevékenység nélkül. A Stratégiai és fejlesztési főigazgatói pozíció megszűnik és helyette Fejlesztési és beruházási főigazgató pozíció kerül létrehozásra.

A forrásallokációs tevékenység a Gazdasági vezérigazgató-helyettesi szervezet irányítása alá fog tartozni, így a Forrásallokációs igazgatóság szervezete a továbbiakban a Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezetében fog elhelyezkedni, a Kontrolling Igazgatóságon belül, Forrásallokáció és beruházás kontrolling néven.

A Stratégia és koordináció szervezet a Stratégiai és projektfelügyeleti igazgatósághoz kerül.

Az **Infrastruktúra fejlesztési igazgatóság** irodáinak megnevezése osztályra változik.

A **Beruházás lebonyolító igazgatóságon** a Back Office szervezet megszűnik, tevékenységét egyrészt a létrejövő Beruházás támogatás veszi át, másrészt jellemzően a pénzügyi és elszámolási tevékenységek köre a Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezethez kerül. A Központi lebonyolító osztály megnevezése FBF Projektirodára változik és közvetlenül a Fejlesztési és beruházási főigazgató irányítása alá kerül. Az igazgatóság eddigi főosztályainak megnevezése osztályra, az eddigi osztály megnevezések pedig irodára változnak.

SZEMÉLYRE SZÓLÓAN!

A gyorsabb kommunikáció érdekében lehetőség van közvetlenül, tisztségviselőink részére – névre szólóan – is e-maillal küldeni. A hatékonyabb ügyintézés érdekében további üzenet küldése lehetséges az alábbi szolgáltatásaink körében:

Telefon: telefon@pvdsh.hu
Biztosítás: biztositas@pvdsh.hu
Alapítvány: alapitvany@pvdsh.hu
Jogsegély: jogsegely@pvdsh.hu
PML szakág: pml@pvdsh.hu
TEB szakág: teb@pvdsh.hu
Forgalmi szakág: forgalom@pvdsh.hu
Felügyelő Bizottság: feb@pvdsh.hu

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

- a szerk -

Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság átalakítása

Az infokommunikációs technikai fejlődés ütemének gyorsulásával, az új eszközök alkalmazásának növekedése újabb és újabb feladatokat jelent az ITRF Technológiai központ munkatársai részére.

Ezért az Infokommunikációs és technológiai rendszerek főigazgatóság keretében, jelentős mértékben a jelenlegi Technológiai központ szervezetéből, közvetlenül a főigazgató irányítása alatt, Technológiai rendszerüzemeltetés néven egy új igazgatóság kerül létrehozásra.

A **Technológiai rendszerüzemeltetési igazgatóság** szervezetébe a következő osztályok fognak tartozni:

A **GSM-R és hálózat üzemeltetési osztály**, amelynek meghatározó feladata a GSM-R1 rendszer felügyeleti, karbantartási, hibaelhárítási, felújítási és fejlesztési tevékenységek szakmai szabályozása, a hálózat és berendezés felügyelet ellátása, illetve az ETCS 2 rendszer központi adathálózatának üzemeltetése, és felügyelete.

Biztosítóberendezési és áramellátás technológiai osztály legfontosabb feladata a MÁV hálózaton létesítés alatt álló, és már üzemelő biztosítóberendezési rendszerek szakmai felügyelete, valamint ezek kapcsolódó központosított javítási, vizsgálati döntés előkészítési feladatainak ellátása, illetve az ETCS rendszer tesztjeinek végzése és központi szakértői koordináció ellátása azok üzemeltetésében.

Méréstechnika és gépészeti szolgáltatás osztály fő feladata a diagnosztikai mérési eredmények elemzése, eredmények beépítése a karbantartási és fejlesztési tervekbe, javaslatokba, valamint az állagban lévő vasúti és közúti járművek, gépek üzemeltetési feltételeinek biztosítása, karbantartások, illetve a kapcsolódó ellenőrzések elvégzése, tervszerű és futó javítások elvégzése, az előírt üzemadatok gyűjtése, rögzítése, ECM karbantartási rendszer működtetése, központi irányítása a pályavasúti állagban lévő vasúti járművekre.

A **Geodéziai, térinformatikai és dokumentációs osztály** elsődleges feladata az MTR-PTM üzemeltetési feladatok hálózati szintű ellátása, a pálya állapotára vonatkozó mérési feladatok összefogása, szervezése, ellenőrzése. A kialakított térinformatikai rendszer működtetése, javaslattétel a rendszer fejlesztésére, dokumentációtár működtetése

A tevékenység végzéséhez szükséges emberi erőforrás az ITRF Technológiai központ jelenlegi munkavállalóiból kerül átcsoportosításra.

Az ITRF Technológiai központ további munkatársai jelenleg végzett feladatainak megfelelően a Távközlési, Erősáramú, és Biztosítóberendezési (TEB) igazgatóság osztályaiba kerülnek áthelyezésre.

Az ITRF Technológiai központ Üzleti

elszámolás és gazdasági tevékenység az ITRF Működéstámogatás szervezetébe kerül.

A GSM-R második ütem (GSM-R2) MÁV Zrt. oldali feladatai maradéktalan, költségke-reteken belüli, és határidőre történő ellátásának biztosítása érdekében GSM-R2 projekt szervezet kerül életre hívásra, döntően az ITRF Technológiai központ, és a Pályavasúti területi igazgatóságok szakmai ismeretekkel rendelkező munkatársaiból. A projekt szervezet közvetlen az ITRF főigazgató irányítása alá fog tartozni.

A jelenlegi Infokommunikációs projekt iroda, az ITRF egészére vonatkozó kibővített feladatkörrel, ITRF projektiroda megnevezéssel, közvetlen az ITRF főigazgató irányítása alá kerül.

Üzemeltetési főigazgatóság szervezetének kialakítása

Az Általános és műszaki vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alatt az infrastruktúra üzemeltetési tevékenység összefogásáért az Üzemeltetési főigazgatóság lesz a felelős, mely az Üzemeltetési vezérigazgató-helyettes szervezetéből kerül kialakításra.

Az **Üzemeltetési főigazgatóság** szervezetéhez a Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezetéből átkerülnek a Területi gazdasági szervezetek, amelyek a jövőben a Pályavasúti területi igazgatóságon új szervezatként megalakuló Gazdálkodási igazgató-helyettes szervezatként működnek. A Területi gazdasági szervezetek a Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezetében megszűnnek. A Pályavasúti területi igazgatóság Területi működéstámogatás szervezete megszűnik, feladatait jelentős részben a Műszaki igazgató-helyettes, kisebb részben a Gazdálkodási igazgató-helyettes szervezete veszi át.

Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezet átalakítása

A korábban Stratégiai és fejlesztési főigazgatósághoz tartozó Forrásallokációs igazgatóság a Kontrolling igazgatóságon belül Forrásallokáció és beruházási kontrolling néven működik tovább. Az igazgatóság alatt lévő CAPEX iroda feladatai a Forrásallokáció és beruházás kontrollinghoz, az OPEX iroda feladatai a Pályavasúti kontrolling szervezetéhez kerülnek.

Beruházás lebonyolító igazgatóság Back Office szervezetének gazdasági feladatai a Forrásallokáció és beruházás kontrolling szervezetéhez kerülnek.

A Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezetéből átkerülnek a Területi gazdasági szervezetek, melyek a jövőben a Pályavasúti területi igazgatóságon belül újonnan létrejövő Gazdálkodási igazgató-helyettes szervezatként működnek.

Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes szervezet átalakítása

A **Munkajog szervezete** a Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes szervezetéből átkerül a Jogi főigazgatóság szervezetébe, amely felett a Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes szakmai irányítási jogkörrel rendelkezik, valamint jogosult a Munkajog szervezet munkavállalóinak teljesítményértékelésére a Munkajog vezetővel közösen, ugyanazon jogkörrel.

A Humánerőforrás vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alatt létrejön a **HR projektek és struktúrafejlesztés szervezet**, amely az Elnök-vezérigazgató közvetlen irányítása alá kerülő Folyamatmenedzsment szervezet feladatköréből kikerülő társasági struktúrákhoz kapcsolódó feladatokat fogja ellátni (munkaköri- és értékelési rendszer, szervezeti felépítés, SZMSZ karbantartás). A kialakuló szervezet feladata lesz a HR szervezet kiemelt projektjeinek irányítása is.

A HR menedzsment még hatékonyabb működése érdekében a Pályaorientációs tevékenység, mint a toborzási eszköztár része összevonásra kerül a Toborzás-kiválasztás szervezettel, neve Pályaorientáció és toborzásra változik.

A vasútszakmai képzések kiemelt fontosságára tekintettel a vasútszakmai képzésekhez kapcsolódó feladatkör külön szervezeti egységbe kerül, melynek neve **Vasútszakmai képzésszervezés**. Erre való tekintettel leválasztásra kerül az éves képzési terv összeállítása, valamint a nem vasútszakmai programok szervezése, amelyet a jövőben a **Külső képzés- és szakmai rendezvényszervezés** lát el.

Forrás: Humánerőforrás vezérigazgató-helyettesi szervezet Munkajog

A VASUTAS ÖNKÉNTES TÁMOGATÁSI ALAP EGYESÜLET

tagjai és szimpatizánsai 1997 óta rendszeresen támogatják egyesületünket SZJA 1%-os felajánlásaikkal. Ezidáig **178 millió Ft bevételünk keletkezett a felajánlásokból, amelyet teljes egészében tagjaink segélyezésére fordítottunk.** A személyi jövedelemadóból származó SZJA 1 %-os bevételeinket továbbra is tagjaink segélyezésére kívánjuk fordítani.

Kérjük, hogy segélyezési forrásaink bővítéséhez járuljon hozzá adója 1 %-ával!

Adószámunk: 19653613-2-42

A rendelkező nyilatkozat és a benyújtással kapcsolatos részletes tájékoztatás honlapunkon (www.vasutasota.hu) elérhető.

Alapítvány a Pályavasutasokért

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

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

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

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

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



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

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

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

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

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

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

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

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

EGYÉB TUDNIVALÓK:

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

- A biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára és a világ minden országára
- A belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézní”, ugyanis a PVDSZ mindent 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