

Az állami cégek dolgozóinak keresetrendezéséről és járulécsökkentéséről is tárgyalhatnak.

Előre hozott járulécsökkentésről, a jövő évi minimálberek korábban rögzített mértékének felülvizsgálatáról, emellett az állami cégek alkalmazottainak keresetrendezéséről is megkezdődnek a tárgyalások a következő napokban — tudta meg a Magyar Nemzet. A kötelező legkisebb keresetek 2020-ra esedékes nyolc-nyolc százalékos emelésénél nagyobb mérték meghatározott mutatókhoz kötött. Az állami cégeknél pedig lejárt a korábbi bérmegállapodás, ezért újabb, akár többéves rendezésről állapodhatnak meg a szociális partnerek. A járulécsökkentést pedig új képlettel számolhatják.

Megkezdődnek az egyeztetések a következő napokban a kötelező legkisebb keresetekről, az állami cégek bérhelyzetéről, a járulécsökkentésről és a kiskereskedelemben tervezett, rövidített vasárnapi nyitvatartásról – értesült lapunk.

A minimálbér és a garantált bérminimum a tavalyi év végén kötött, 2019-re és 2020-ra szóló megállapodás szerint – az idei évhez hasonlóan – nyolc-nyolc százalékkal emelkedik. A minimálbér összege az alku szerint 2020-ban az idei bruttó 149 ezer forintról 161 ezer forintra, míg a munkavállalók jóval nagyobb részét érintő garantált bérminimum az idei bruttó 195 ezer forintról 210 600 forintra nőne.

A közszolgáltatások biztonságos fenntartása érdekében külön megállapodás jön a Volánnál is.

A 2018 decemberében megkötött megállapodás kitétele ugyanakkor az, hogy amennyiben az akkor 2019-re előre jelzett 2,7 százalékos inflációtól, 3,9 százalékos GDP-növekedéstől, illetve a termelésnövekedéstől, 2,9 százalékos emelkedéstől legalább egy százalékponttal valamelyik mutató eltér, vagy a három makrogazdasági adat összesen két százalékponttal különbözik, a felek új tárgyalást indítanak.

Újratárgyalják a 2020-as minimálbért

Napirendre kerülnek a minimálberek

Konkrét intézkedésnek most még kicsi az esélye, mivel az új egyeztetéshez szükséges gazdasági mutatók csak jövőre ismerhetők meg. A hazai és nemzetközi előrejelzések ugyan ma már jóval magasabb növekedést és valamelyest nagyobb inflációt várnak, ám a megállapodásban rögzített eltérést kis eséllyel érhetik el.

Korábban írtuk: a baloldaltól köthető Magyar Szakszervezeti Szövetség mindenképpen újratárgyalná az egyezséget, ám mivel azt nem írták alá, kérdéseket vet fel a kezdeményezés. A munkaadói képviseletek azzal érvelnek, hogy a minimálberek tervezett emelésének mértéke elegendő, mivel a munkaerőpiac kereslet-

vezérelt, így egyébként is magasabb béren foglalkoztatnak ma már a munkaadók.

Ezt szerintük a bruttó átlagkereset bőven tíz százalék feletti emelkedése is alátámasztja. A munkaadókat terhelő szociális hozzájárulási adó jövő júliustól a tervek szerint további két százalékponttal csökken, ám csak akkor, ha a reálkereset-emelkedés meghaladja a hat százalékot. A feltételek kiszámításához szükséges képlet felülvizsgálatával a felek adott esetben lehetővé tennék, hogy a mérséklést előrébb lehessen hozni. A munkaadók régóta azért küzdenek, hogy ne fél évtől, hanem év elejétől csökkenjen tovább a terhük.

Az állami cégek dolgozói 2017 és 2019 között átlagosan harmincszázalékos bérfejlesztésben részesültek a 2017 elején megkötött hároméves bérmegállapodás szerint. Korábban elsőként megírtuk, hogy a szakszervezetek közös javaslatukban már hetekkel ezelőtt megfogalmazták a legfontosabb irányokat a Közzolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának ülésére.

A korábbival ellentétben a vasútnál, a Volánnál, a postánál, illetve a vízi közmű cégeknél eltérő egyezségeket kell tető alá hozni. Ugyanakkor előnyösnek tartják a többéves, a nemzetgazdaság átlagkereset-emelkedését meghaladó felzárkóztatást annak érdekében, hogy a munkaerőt sikerüljön megtartani, ezzel pedig a közszolgáltatásokat biztonságosan fent lehessen tartani.

A cégek önerőből nagyobb emelést nem tudnak végrehajtani, így az állam segítségére szorulhatnak.

Lapunk elsőként számolt be arról is, hogy a kiskereskedelemben a munkaadók önként rövidítenék a vasárnapi nyitvatartást. A nyáron nagy vihart kavart javaslat ismét napirendre kerül a versenyszféra és a kormány állandó konzultációs fórumán.



ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2019. október 30.-án közzétette a 2019. I-VIII. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 359 800 forint volt a bruttó átlagkereset.

2019. augusztusban a bruttó átlagkereset **358 900 forint** volt, 11,5%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. 2019. január–augusztusban a bruttó átlagkereset 359 800, a nettó átlagkereset 239 300 forint volt, mindkettő 10,7%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 358 900, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 368 700 forint volt.

A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 238 700, a kedvezményeket is figyelembe véve 246 000 forint volt.

A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** 11,5, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset pedig 11,6%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 359 800, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 370 100 forint volt.

A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 239 300, a kedvezményeket is figyelembe véve 246 700 forint volt.

A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 10,7, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset pedig 10,8%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

A **bruttó átlagkereset** a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (661 700 forint), és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén volt a legalacsonyabb (236 200 forint).

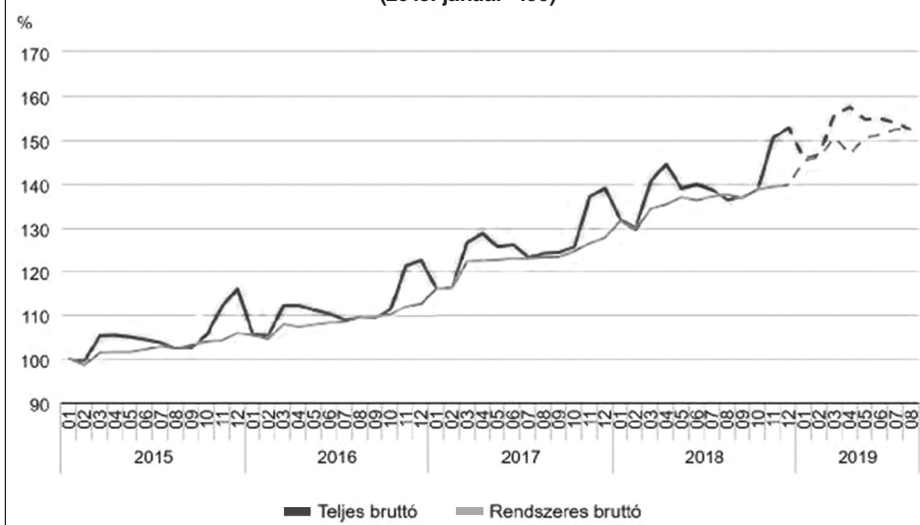
A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 393 600, míg a nők esetében 327 300 forintot ért el, ez a férfiaknál 11,4, a nőknél 9,8%-os növekedést jelent egy év alatt.

A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 276 600, a 25–54 évesek esetében 375 000, míg az 54 év felettiekénél 353 700 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 16,7, 11,0, illetve 10,3% volt az előző év azonos időszakához képest.

A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 336 800 forintra becsülhető, amely 10,6%-kal nőtt az utóbbi egy évben.

A **reálkereset** 7,1%-kal emelkedett a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,4%-os növekedése mellett.

A teljes és a rendszeres bruttó keresetek alakulása (2015. január=100)



2019. augusztusban:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresete – a legalább 5 főt foglalkoztató

2019. január–augusztusban:

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos bruttó keresete – a legalább 5 főt foglalkoztató

A keresetek alakulása, 2019. január–augusztus

Szektor	Összesen		Közfoglalkoztatottak nélkül	
	havi átlagkereset, forint	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagkereset, forint	változás az előző év azonos időszakához képest, %
Bruttó				
Vállalkozás	374 100	11,4	374 700	11,3
Költségvetés	328 900	8,1	362 400	5,8
Nonprofit	316 800	11,3	335 300	8,1
Nemzetgazdaság összesen	359 800	10,7	370 100	9,8
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	82 100	-0,5	x	x
Nettó				
Vállalkozás	248 800	11,4	249 200	11,3
Költségvetés	218 700	8,1	241 000	5,8
Nonprofit	210 700	11,3	223 000	8,1
Nemzetgazdaság összesen	239 300	10,7	246 100	9,8
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	54 600	-0,5	x	x

(forrás: www.KSH.hu)

Ki igényelheti 2020-ban a nyugdíját?

Jövőre a 64 év 183 napos nyugdíjkorhatárunk betöltésével az 1956. első felében született évjárat még nem nyugdíjas tagjai igényelhetik az öregségi nyugdíjukat. Az idén érvényes 64 éves korhatárhoz képest fél évvel emelt nyugdíjkorhatár miatt ugyanis az 1956-ban született személyek attól függően igényelhetik jövőre, vagy csak 2021-ben az öregségi nyugdíjukat, hogy 1956 első vagy második felében születtek-e. Aki 1956 január 1. és június 30. között született, az 2020. második felében tölti be a korhatárát, míg aki 1956. július 1. és december 31. között született, csak 2021. első felében fogja azt betölteni.

Természetesen azok, akik ennél idősebbek, de még nem igényelték az öregségi nyugdíjukat, noha a feltételeit már megszerezték, jövőre is bármikor kérhetik a nyugdíjuk megállapítását.

Azok a hölgyek, akik jövőre teljesítik a nők kedvezményes nyugdíjának a feltételeit, azok teljesülésének napjával adhatják be a kedvezményes nyugdíj iránti igényület.

Különösen fontos tudnivaló a nyugdíjukat igénylők számára, hogy az öregségi nyugdíjra való jogosultságnak 2020-ban csak két előfeltétele van:

1) a korhatár betöltése (jövőre 64 és fél év, kivételt kizárólag azok a hölgyek

élveznek, akik életkorukra tekintet nélkül 2020-ban szerzik meg a 40 évi jogosultsági időt a nők kedvezményes nyugdíjához), emellett

2) a megfelelő szolgálati idő (résznyugdíjhoz legalább 15 év, teljes nyugdíjhoz legalább 20 év, míg a nők kedvezményes nyugdíjához az említett legalább 40 jogosító év, és azon belül főszabályként legalább 32 év olyan szolgálati idő, amely keresőtevékenység eredménye) megszerzése.

A nyugdíjigénylésnek már nem feltétele a biztosítási jogviszony megszüntetése, vagyis nem kell a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat megszüntetni a nyugdíjigénylése miatt.

Miután azonban a közszférában továbbra sem vehető föl együtt a nyugdíj és az illetmény, a gyakorlatban a közalkalmazottak, köztisztviselők, kormánytisztviselők és hasonló közszolgálati jogviszonyban dolgozók a nyugdíjtörvényi változások ellenére is csak akkor igényelhetik a nyugdíjukat, ha a közszférás jogviszonyukat előzetesen megszüntették.

A nők kedvezményes nyugdíja esetében hasonló a helyzet: a versenyszférában nem kell megszüntetniük a munkavégzésre irányuló jogviszonyaikat (pl. munkaviszony, megbízási jogviszony, vállalkozói jogviszony), ha igénylik a kedvezményes nyugdíjukat, a közszférában azonban a nők kedvezményes nyugdíját igénylő hölgyek közalkalmazotti és

hasonló jogviszonyait munkáltatói felmentéssel meg kell szüntetni.

A szolgálati időszámításba vétele során természetesen a más EU/EGK-tagállamban, Svájcban vagy olyan további államban szerzett szolgálati időket is figyelembe kell venni, amellyel Magyarországnak van kétoldalú szociális biztonsági egyezménye.

A nyugdíjigényt legkorábban a feltételek teljesülésének várható napja előtt egy hónappal lehet benyújtani, de tapasztalataim szerint a nyugdíjmegállapító hatóságok csak a feltételek teljesülésének napjától foglalkoznak érdemben a nyugdíjigényléssel.

Az 1956-ban született személyekkel a hivatalból indult nyugdíjbiztosítási adat-egyeztetések elvileg már lezárultak, ez elősegítheti a gyors nyugdíjmegállapítást 2020. második felében.

Természetesen nem maradhat ellátás nélkül az a nyugdíjigénylő sem, aki megszüntette a keresőtevékenységét (vagy a közszférában a korhatára betöltése miatt megszüntették a jogviszonyát), mert a nyugdíjtörvény rendelkezése szerint ha a nyugellátásra való jogosultság fennáll, de a nyugellátás összege valamely ok miatt az eljárás megindulásától számított harminc napon belül nem határozható meg, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv nyugdíjelőleget állapít meg, amelynek összegét a nyugellátás kiszámított összegébe majd be kell számítani.

(Dr. Farkas András)

A gyermeknevelés és a szolgálati idő

A gyermekszülés, gyermekgondozás, nevelés hosszabb-rövidebb ideig a munkából való távollétet jár, ami érintheti a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultsághoz megszerezhető biztosítási idő, szolgálati idő hosszát, időtartamát is.

Ez a tény a legtöbb esetben mindkét szülőt érinti, mivel a gyermekgondozási lehetőségek, ellátások sok esetben az anya mellett az apa által is igénybe vehetők. Sőt, bizonyos esetekben a gyermek gondozásában, nevelésében részt vállaló nagyszülők nyugdíjjogosultságára is előnyösen kihatással lehetnek ezek a helyzetek.

2019-ben új időszakokkal bővült a gyermekekre tekintettel elismerhető szolgálati idő köré a gyermekek otthongondozási díjának bevezetésével. 2020-ban folytatódik a trend: bevezetik az örökbefogadói díjat.

Örökbefogadói díjra lesz jogosult a jövő évtől az a biztosított, aki a második életévét betöltött gyermeket, illetve iker-gyermekek esetén a harmadik életévüket betöltött gyermekeket örökbefogadási

szándékkal nevelésbe vette, feltéve, hogy a gyermek nevelésbe vételének napját megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a gyermeket a gondozásba vétel időpontját megelőzően nem neveli legalább egy éve folyamatosan saját háztartásában.

Az örökbefogadói díj a gyermek nevelésbe vételének napjától számított 168. napig jár. (I: a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/H§ (1)-(2) bekezdése 2020. január 1-től hatályos szövege)

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (továbbiakban Tny.) tartalmaz mind gyermekszüléshez, mind gyermekneveléshez kötődő szolgálati időt.

Nyugdíjszabályaink szerint önmagában a gyermekszülés csak egy esetben van hatással a szolgálati időre, a Tny. végrehajtási rendelete, a 168/1997. (X.6.) kormányrendelet 29.§ (10) bekezdése szerint az anya ténylegesen megszerzett szolgálati idejét annyiszor 365 nappal (tartósan beteg, fo-

gyatékos gyermek esetén 550 nappal) kell növelni, ahány gyermeke 1968. január 1. előtt született.

Gyermekevelési időként a Tny. 38.§ (1) bekezdés c) pontja szerint szolgálati időnek kell figyelembe venni a gyermeknevelési támogatás, az ápolási díj, és a gyermekgondozási segély, illetve a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartamát, ha az előírt nyugdíjárulékot megfizették.

2019. január 1-jétől bővült a szolgálati időnek elismerhető gyermeknevelési idő köré a gyermekek otthongondozási díjának időtartamával, mely ellátásból nyugdíjárulék fizetése történik.

A Tny. 38.§ (1) bekezdés e) pontja szerint szolgálati idő a terhesség-gyermek-ágyi segély és a csecsemőgondozási díj folyósításának időtartama. Szolgálati idő a gyermekgondozási díj 2000. január 1. előtti időtartama és 2000. január 1. utáni ideje is, ha az előírt nyugdíjárulékot megfizették.

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

Jövőre bővülni fog ez a rendelkezés a 2020. január 1-jétől bevezetésre kerülő örökbefogadói díj folyósításának időtartamával, mely szintén nyugdíjjárulék fizetésével lesz érintett.

A gyermeknevelési ellátások jelentős része nemcsak az anya, hanem az apa által is igénybe vehető, így számukra is nyugdíjhoz figyelembe vehető szolgálati időt jelentenek.

Meghatározott ellátások a nagyszülő által is igénybe vehetők a szülő helyett, így amennyiben a nagyszülő még nem nyugdíjas (mert ha igen, további szolgálati időt már nem szerezhet), a nagyszülői gyermekgondozást segítő ellátás időtartama, és a közel jövőtől az új lehetőségként a nagyszülő által igénybe vehető gyermekgondozási díj időtartama is növeli a nagyszülő szolgálati idejét.

A gyakorlatban valószínűleg inkább a nagymamák segítenek ily módon a családi munkamegosztásban, a szülő mielőbbi visszatéréséhez a munkába, de a nagypapák előtt is nyitva áll ez a lehetőség.

Bizonyos gyermekellátások igénybevételének előfeltétele fizetés nélküli szabadság igénylése. A gyermekgondozási díj és gyermekgondozást segítő ellátás igénybevételéhez kérelemre kötelező a munkáltató részéről fizetés nélküli szabadság engedélyezése, a gyermeknevelési támogatáshoz (közismert nevén a főállású anyasághoz) pedig adható ez a szabadság.

A fizetés nélküli szabadság harminc napot meghaladó időtartama szolgálati időnek akkor számít, ha a biztosítottat háromévesnél – tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetén tizenkettő évesnél – fiatalabb gyermek gondozása vagy tízévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén illeti meg.

A nők negyven év jogosultsági idővel történő kedvezményes nyugdíjának igénybevételéhez az összes szolgálati idő mellett az ellátásra jogosító keresőtevékenységgel, vagy gyermekneveléssel szerzett időszaknak nagy jelentősége van.

A negyven év jogosultsági időn belül, ha a keresőtevékenységgel, vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonnyal szerzett szol-

gálati idő kevesebb negyven évnél, de az a harminckét évet eléri, a hiányzó időszak a Tny-ben tételesen megnevezett gyermeknevelési idővel teljeshető.

Ezeknél a gyermeknevelési időknél 2019-től természetesen a gyermekek otthongondozási díjának időtartama, 2020-tól pedig az örökbefogadói díj időtartama is figyelembevételre kerül, mint a kedvezményes nyugellátáshoz beszámítható jogosultsági idő.

Olyan nő esetén pedig, akinek gyermekek otthongondozási díját, vagy a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbefogadott gyermekére tekintettel ápolási díjat állapítottak meg, vagy aki 1998. január 1-jét megelőzően ezzel egy tekintet alá eső szolgálati időt szerzett harminc év keresőtevékenységgel járó biztosítási vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonnyal szerzett szolgálati idő és legfeljebb tíz év gyermeknevelési idő esetén már megállapítható a kedvezményes nyugellátáshoz szükséges negyven év jogosultsági idő megléte.

(Molnárné Dr. Balogh Márta ado.hu)

A nyugdíj folyósításának szüneteltetése keresőtevékenység esetén

A nyugellátás, korhatár előtti ellátás esetén a kereseti korlát túllépése esetén az ellátás folyósítása szüneteltetésre kerül, míg a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai, a rehabilitációs ellátás és a rokkantsági ellátás esetében az ellátás megszüntetésre kerül, ha az ellátásban részesülő megváltozott munkaképességű személy keresete három egymást követő hónapon keresztül meghaladja a minimálbér százötven százalékát.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (továbbiakban Tny.) 83/A-83/C §-ai a nyugdíj folyósításának szüneteltetését több okból rendelik el.

Sor kerülhet a folyósítás szüneteltetésére a jogosult kérelmére, illetve a nyugdíj melletti keresőtevékenységhez kapcsolódó kereseti korlát elérése, vagy a közszolgáltatásban történő foglalkoztatás esetén.

A nyugellátás szüneteltetésének időtartama alatt az érintett személy nyugdíjasnak minősül.

Az ellátás újbóli folyósításakor a nyugellátást az időközbeni emelésekkel növelt összegben kell folyósítani, megilleti továbbá az erre jogosultat a Tny 22/A § szerinti 0,5%-os mértékű nyugdíjnövelés is.

2019. január 1-től nem kell nyugdíjjárulékot fizetni a saját jogú nyugdíjasnak minősülő személy által létesített Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszonyban elért kereset után.

Így most már, bár a nyugdíj mellett

keresőtevékenységgel kapcsolatos összegszerűségi korlátozás hatályban van, létezik olyan kereset, jövedelem, amely beszámít a nyugdíj melletti kereseti összegkorlátba, és olyan is, amely nem.

A hatályos kereseti korlátozás szabálya szerint a nyugdíjkorhatár betöltése előtt évente a minimálbér tizennyolcszoros összegéig lehet a nyugdíj folyósítása mellett keresőtevékenységet folytatni. Ez az összeghatár 2019-ben 2.682.000 forint.

Hogy a jövedelem beletartozik-e a kereseti korlátozásnál figyelembe veendő keresetekbe, vagy nem, azt az fogja eldönteni, hogy a kereset, jövedelem nyugdíjjárulék köteles-e, azaz nyugdíjjárulék alapjául szolgál-e, vagy sem.

2019. január 1-től nem képez nyugdíjjárulék alapot a saját jogú nyugdíjasnak minősülő személy által létesített Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszonyban szerzett jövedelem.

Ez az összeg tehát nem fog beszámításra kerülni a nyugdíj melletti keresőtevékenység összeghatárába.

A többi jogviszonyban, például megbízási szerződés alapján végzett tevékenységért kapott díjazás azonban továbbra is nyugdíjjárulék köteles marad, így figyelembe veendő azokban az esetekben, amikor a nyugdíj folyósítása mellett csak korlátozott összegig lehet keresőtevékenységet folytatni.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint

e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 25.§ 2019. január 1-től hatályos rendelkezése szabályozza a nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség alóli mentesség esetét.

Fontos azt is megjegyezni, hogy a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 5.§ (1) bekezdés g) pontja szerint 2019. január 1-től nem keletkezik adófizetési kötelezettsége a kifizetőnek a Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszonyban foglalkoztatott saját jogú nyugdíjas személyre tekintettel, tehát a munkáltató is kedvezményesen alkalmazhatja ezeket a munkavállalókat.

A nyugdíjszüneteltetés szabályai

Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött személyek nyugdíjuk folyósítása mellett korlátlanul folytathatnak keresőtevékenységet a versenyszférában.

Ettől eltérő a helyzet a közzsférában történő foglalkoztatás esetén.

A Tny. 83/C §-a szerint a közzsférában történő foglalkoztatás esetén az öregségi nyugdíj folyósítását a jogviszony létesítésének hónapját követő hónap első napjától a jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napjáig szüneteltetni kell.

Az öregségi nyugdíj a nyugdíjas kérelmére akkor folyósítható újból, ha a nyugdíjas igazolja, hogy a közzsférában történő foglalkoztatása megszűnt.

A szüneteltetés időtartama alatt az

érintett nyugdíjasnak minősül. A szüneteltetést követően a nyugellátás az időközben történt nyugdíjemelésekkel, és a Tny. 22/A. § szerinti 0,5 százalékos mértékű növeléssel kerül folyósításra.

Az ellátás folyósítása melletti kereseti korlátozásnál az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően két személyi kör érintett. Egyrészt a korhatár előtti ellátásban részesülő személyek, másrészt a nők negyven év jogosultsági időre tekintettel megállapított kedvezményes öregségi nyugdíjában részesülő nők.

Mindkét esetben az ellátás, illetve az öregségi nyugdíj nyugdíjkorhatárt megelőzően történt igénybevétele miatti kereseti korlátozással találkozunk az ellátás egyidejű folyósítása mellett (Tny. 83/B §).

A 2019-es változás azonban csak a saját jogú nyugdíjas esetében ad járulékméntességet a munkaviszonyban elért jövedelemnél, (más jövedelemnél nem) a korhatár előtti ellátásban részesülők számára azonban itt sem.

Az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött, korhatár előtti ellátásban részesülő személyek továbbra is évente a tárgyév első

napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát meg nem haladó összeghatárig kereshetnek ellátásuk egyidejű folyósítása mellett. Munkabérük nyugdíjárulék alapul szolgál továbbra is.

Az összeghatár 2019-ben 2.682.000 Ft. Az éves keretösszeg elérését követő hónap első napjától az adott év december 31-ig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésig az ellátás szüneteltetésre kerül.

Ezeket a szabályokat kell alkalmazni a nők negyven év jogosultsági idővel megállapított kedvezményes nyugellátása melletti keresőtevékenységre is, ha a jövedelem nyugdíjárulék alapul szolgál.

Ha azonban a korhatár előtti ellátásban részesülő személy, illetve a nők negyven év jogosultsági idővel megállapított nyugellátásában részesülő hölgy közszférában folytat keresőtevékenységet, nem ezek a szabályok, hanem a korhatárt betöltött személyekre nézve előzőekben ismertetett szabályok alkalmazandók (Tny. 83/C §).

Az ellátás folyósítása szüneteltetésének vége az adott naptári év utolsó napja,

december 31. következő év január 1-től az ellátás ismét folyósításra kerül.

Ha a kereseti összeghatár túllépése december hónapban következik be, a december havi nyugdíjat vissza kell fizetni (Tny. 83/B §).

A következő év januárjában előlről kezdődik a kereseti korlátozás szempontjából figyelembe veendő jövedelmek gyűjtése, és az adott évre vonatkozó kereseti összeghatár eléréséig ismét egyidejűleg kapható a kereset és a nyugellátás, egyéb ellátás.

Ha az érintett személy év közben eléri a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt a kereseti korlát túllépése miatti ellátás folyósításának szüneteltetése befejeződik.

2019-ben a munkaviszonyban elért jövedelem nem nyugdíjárulék alapul szolgáló kereset a nyugdíjas munkavállaló számára, ezért ez a munkabér a kereseti korlátozásnál nem fog figyelembevételre kerülni.

Valamennyi fent említett esetben az ellátásban részesülő személyt terheli a kereseti korlát elérését/túllépését érintő bejelentési kötelezettség az ellátást folyósító szervhez.

[/ado.hu/tb-nyugdij/](http://ado.hu/tb-nyugdij/)

ADATVÉDELEM

Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben

A munkavállalók ellenőrzésének szabályai az Mt.-ben

Mind a jogirodalomban, mind a joggyakorlatban rendre felmerült az elmúlt években az a kérdés, hogy meddig jogszerű a munkavállaló ellenőrzésével (megfigyelésével) kapcsolatos adatkezelés és miként teremthető egyensúly a munkáltató jogos gazdasági érdekei és a munkavállaló magán-szférájához való joga között. Az Mt. 2019. április 26-ától hatályos új szövege a munkavállaló technikai eszközökkel kapcsolatos ellenőrzésével is változott. Első ránézésre azonban nem teljesen egyértelmű, hogy ez jelentős, koncepcionális változást jelent-e vagy a korábbi joggyakorlat megerősítését. Az Mt. 11/A. §-ába kerültek a munkavállaló ellenőrzésével.

Mind a jogirodalomban, mind a joggyakorlatban rendre felmerült az elmúlt években az a kérdés, hogy meddig jogszerű a munkavállaló ellenőrzésével (megfigyelésével) kapcsolatos adatkezelés és miként teremthető egyensúly a munkáltató jogos gazdasági érdekei és a munkavállaló magán-szférájához való joga között.

Az Mt. 2019. április 26-ától hatályos új szövege a munkavállaló technikai eszközökkel kapcsolatos ellenőrzésével is változott. Első ránézésre azonban nem teljesen egyértelmű, hogy ez jelentős, koncepcionális változást jelent-e vagy a korábbi joggyakorlat megerősítését.

Az Mt. 11/A. §-ába kerültek a munkavál-

láló ellenőrzésével kapcsolatos szabályok. A korábbi, 11. §-ban található szabály tartalma nem változott: a szövegből elhagyásra került ugyan a magánélet ellenőrizhetőségének és az emberi méltóság megsértésének tilalma, de egyik sem jelent érdemi változást: a magánélet ellenőrizhetőségének tilalma egyértelműen következik abból, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, az emberi méltóság tiszteletben tartása pedig általános – nem csak az ellenőrzés során fennálló – követelmény.

Szövegszerűen egyértelmű újdonság azonban a 11/A. § (2) bekezdése, amely főszabállyá teszi azt, hogy a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszköz kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használható. Ez ugyan a munkajogi szabályozás logikájából korábban is következett, a munkavállalók által megélt napi gyakorlat mást mutatott és ezzel összhangban a NAIH joggyakorlata is sok esetben a magánhasználat tisztázatlanságára, az ezzel kapcsolatos adatvédelmi követelményekkel kapcsolatos tájékoztatás és belső szabályozás hiányára alapozta a jogsértések megállapítását. Az Mt. egyértelmű helyzetet teremt: mindaddig, amíg a munkáltató és a munkavállaló eltérően nem állapodik meg, abból kell kiindulni a számítástechnikai eszköz ellenőrzése során, hogy azt a munkavállaló kizárólag munkavégzés céljára használhatja. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltató az ilyen

eszközökön tárolt magánjellegű adatok tartalmát megismerheti, még akkor sem, ha ezeket jogosulatlanul tárolja a munkavállaló az adott eszközön. Anniban azonban megismerheti a tárolt adatot, azaz az ellenőrzést mindaddig folytathatja, ameddig meggyőződik róla, hogy a magánhasználat tilalmára vagy korlátozására vonatkozó szabályokat a munkavállaló betartotta-e vagy másként: ameddig el nem tudja dönteni, hogy valamely adat a munkaviszonnyal összefüggő vagy magánjellegű adat.

Új jelenségre, az ún. BYOD (Bring Your Own Device) tendenciára kíván reagálni az Mt. 11/A. § (5) bekezdése, amely rendezi azt az esetet, ha a munkavállaló (szintén kifejezett megállapodás alapján) a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ. Az ilyen eszközökre értelem szerűen (és szövegezés alapján) nem alkalmazandó a kizárólag munkavégzésre történő használat főszabálya, de az az elv, miszerint a munkáltató a munkavégzéssel összefüggő adatokat ellenőrzés céljából megismerheti, míg a magánjellegű adatokat nem, ezen eszközökre is irányadó.

Összességében úgy tűnik, hogy a munkahelyi ellenőrzéssel kapcsolatos adatvédelmi hatósági, illetve a 29-es cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport joggyakorlatát a szabályváltozások csak minimálisan érintik. Számos kérdés persze felmerül: milyen tartalommal kell a munkavállalót tájékoz-

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

tatni? Kell-e adatvédelmi hatásvizsgálatot lefolytatnia a munkáltatónak? Mi lehet az adatkezelés jogalapja? Ezekre, valamint az egyes technikai eszközökre (számítógéphasználat, kamerás megfigyelés, GPS nyomonkövetés stb.) vonatkozó követelményekkel kapcsolatos kérdésekre is igyekszik választ adni az új Mt. nagykommentár.

A biometrikus adatok problematikája és az Mt. szabályozása

Az adatvédelmi szabályozás régóta kitüntetett figyelemmel kezeli azokat a személyes adatokat, amelyek kezelése vagy az azokkal való visszaélés az érintett magánszférájába súlyosabb beavatkozásnak tekinthető.

A jogirodalomban gyakran érzékeny vagy szenzitív adatnak is nevezett adatkört a szabályozás különleges adatnak nevezi és tételesen felsorolja, hogy mely adatok tartoznak e körbe. A hatályos szabályozás szerint különleges adatok a „faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a természetes személyek egyedi azonosítását célzó genetikai és

biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok” [GDPR 9. cikk (1) bekezdés]. A genetikai és a biometrikus adatok különleges adatként történő kezelése a GDPR újdonsága, a korábbi, az adatvédelmi irányelvben és az azon alapuló magyar szabályozásban ezek nem tartoztak a különleges adatok körébe.

2018-tól jelentős változás következett be a különleges adatok európai szabályozásában, amely összességében – némiképp szembe menve egyébiránt a GDPR egységesítési törekvéseivel – felértékelte a tagállami szabályozás jelentőségét. A GDPR, mint közvetlenül hatályos és alkalmazandó szabályozás logikája alapján a különleges adatok kezelésével kapcsolatos főszabály igen egyszerű, de egyben igen szigorú is lett: a 9. cikk (1) bekezdése szerint főszabályként tilos bármely különleges adat kezelése és csak akkor megengedett, ha az adatkezelés – a GDPR egyéb követelményei, így különösen a megfelelő jogalap megléte mellett – megfelel a 9. cikk (2) bekezdésében foglalt kivételek valamelyikének.

Anélkül, hogy e feltételeket tételesen felsorolnánk, rögzíthetjük, hogy a GDPR szabályozási logikájából az következik, hogy biometrikus adatok (mint különle-

ges adatok) kezeléséhez vagy az érintett kifejezett hozzájárulására van szükség vagy megfelelő garanciákat is biztosító tagállami szabályrendszerre. Utóbbit – 2019. április 26-a óta hatályos szöveggént – az Mt. 11. §-ában találhatjuk. Eszerint 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 vagy a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy b) törvényben védett jelentős érdek súlyos vagy tömeges, viszszafeleltérhetetlen sérelmének a veszélyével járna.”

Az Mt. szövege láthatóan igyekszik egyensúlyt teremteni a biometrikus adatok fokozott, megfelelő garanciákkal támogatott védelme és a felhasználás észszerű engedélyezése között. A törvényszöveg értelmezése ugyanakkor számos kérdést felvet, például egy adott területre való belépéssel, a törvényben védett érdek fogalmával vagy a biometrikus adatok kezelésének jogalapjával kapcsolatban. Az új Mt. nagykommentár igyekszik választ adni a közeljövőben várhatóan egyre többször felmerülő gyakorlati kérdésekre.

(Szőke Gergely László
ado.hu/munkaugyek)

Munkaerőpiaci helyzet – munkaviszony megszüntetés

Mi történik, ha a munkavállaló angolosan távozik

A munkaerőhiány egyik velejárója, hogy a munkavállalók könnyen találhatnak újabb, jobban fizető, esetleg személyi körülményeiknek, preferenciáiknak jobban megfelelő állást. Ilyenkor meglévő munkahelyüket igyekeznek a lehető leggyorsabban maguk mögött hagyni, hogy a vágyott állást mihamarabb betölthessék. Fennálló munkaviszonyuk jogszerű lezárásáról, a munkaszerződés szerinti felmondási idő kitöltéséről a munkavállalók hajlamosak megfeledkezni.

A munkaviszony fenntartásának kikényszerítése

A munkáltatónak csekély számban állnak rendelkezésére olyan jogi eszközök, amelyekkel a munkavállalót munkaviszonya fenntartására kényszerítheti. Ilyen lehet például egy tanulmányi szerződés megkötése vagy egy határozott időre szóló munkaviszony, de kikényszeríteni a munkaviszony fenntartását semmiképp sem tudja.

A munkáltató azon elvárása, hogy a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató által kívánt ideig, illetve időszakban fenntartsa, a munkajog által csekély mértékben támogatott igény. Ennek megfelelően a munkáltató számára alkalmatlan időpontban közölt felmondás nem minősül automatikusan a munkaviszony jogellenes megszü-

tetésének. A munkáltató ellenben minden esetben joggal várhatja el a munkavállalótól, hogy munkaviszonya megszüntetése kapcsán a jogszabályi követelményeket, illetve a munkaszerződésben vállaltakat megtartsa, neki aránytalan hátrányt a munkaviszony jogellenes megszüntetésével ne okozzon.

Jogszerű és jogellenes munkaviszony megszüntetés

Ha a munkavállaló úgy határoz, hogy a fennálló munkaviszonyát megszünteti, akkor azt jogszerűen a munkáltatónak címzett, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által megfogalmazott követelményeknek megfelelő jognyilatkozatával teheti meg. Ha azonban a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó szándékát nem hozza a munkáltató tudomására, illetve jognyilatkozatát nem foglalja írásba [Mt. 22. § (3) bekezdés és 44. §], majd azt megfelelően nem közli a munkáltatóval [Mt. 24. §], a munkaviszony megszüntetése kétségtelenül jogellenesnek minősül. A munkavállaló a munkaviszonya megszüntetésekor kizárólag akkor jár el jogszerűen, ha munkakörét, illetve a munkaviszonya teljesítése kapcsán hozzá került tárgyi eszközöket a munkáltató által meghatározott rendben és személynek megfelelően átadja [Mt. 80. § (1) bekezdés],

felmondási idő esetén azt a reá irányadó szabályok szerint ledolgozza, ezzel a munkakör folyamatos ellátását szükségtelen mértékben nem akadályozza.

A munkaviszony megszüntetésére sor kerülhet közös megegyezéssel, felmondással, illetve azonnali hatályú felmondással is [Mt. 64. § (1) bekezdés]. Habár a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a felek közti konszenzust, egyetértést, békés elválást vetíti előre, ilyenkor is előfordulhat, hogy a munkavállaló magatartása később jogellenessé teszi a megszüntetést.

A felek megegyezését tartalmazó megállapodásban foglaltakat ilyenkor is maradéktalanul meg kell tartani. Ha például a felek úgy állapodnak meg, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alóli felmentésre nem kerül sor, úgy a munkavállaló ehhez köteles tartani magát, és a munkaviszony megszűnéséig dolgozni, illetve munkától való távolmaradását a szokásos módon igazolni.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetését határozatlan idejű munkaviszony esetén a munkavállaló nem köteles megindokolni [Mt. 67. § (1) bekezdés], ilyenkor csupán a felmondási idő kitöltésére kell fokozottan ügyelni.

Határozott időre szóló munkaviszony esetén a munkavállalói felmondást is in-

dokolni kell. Ha a megjelölt indok nem teszi lehetetlenné a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását, illetve annak alapján a munkavállaló számára nem járna aránytalan sérelemmel a munkaviszony fenntartása, úgy a megszüntetés jogellenesnek minősül [Mt. 67. § (2) bekezdés].

Ugyanígy nem jogszerű a munkaviszony azonnali hatályú felmondása, ha annak indokaként a munkavállaló nem a munkáltató munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségének szándékos vagy súlyosan gondatlan, jelentős mértékű kötelezettségszegését vagy számára munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartását jelöli meg [Mt. 78. § (1) bekezdés].

Előfordulhat, hogy a munkavállaló által az azonnali hatályú felmondás indokaként megjelölt indok a munkaviszony felmondásának megfelelő oka lenne, azonban a megszüntetés ilyenkor is jogellenesnek minősül, hiszen a munkavállaló által megjelölt jogcím nem megfelelő.

A munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén irányadó jogkövetkezmények alkalmazandók akkor is, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnéskor munkakörét nem megfelelően adja át [Mt. 84. § (4) bekezdés].

A jogellenes megszüntetés szankciói, a munkáltatót megillető anyagi ellentételezés

Lévén a munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetésével a munkáltató jog- és érdeksérelem szenved, a munkavállaló jogsértéséhez a törvény hátrányos jogkövetkezményeket fűz.

A munkavállaló, ha határozatlan időre szóló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a munkáltató részére [Mt. 84. § (1) bekezdés]. Ennek megfelelően, ha a munkavállaló pl. nem közöl a munkáltatóval megszüntető nyilatkozatot, csupán egyik napról a másikra nem jelenik meg többé a munkahelyén, hogy munkavégzési kötelezettségét teljesítse (az általánosan használt kifejezéssel „eltűnik”), akkor a munkáltató pénzbeli ellentételezésre jogosult.

A munkavállaló által a munkáltatónak fizetendő összeg a munkavállalóra irányadó felmondási idő hosszától függ. A felmondási idő az Mt. alapján 30 nap [Mt. 88. § (1) bekezdés], munkaerő-kölcsönzés céljából fennálló munkaviszony esetében 15 nap [Mt. 220. § (2) bekezdés], a felek azonban munkaszerződésükben hosszabb, akár hathavi felmondási időt is kiköthetnek [Mt. 69. § (3) bekezdés].

Amennyiben a munkavállaló a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg idő előtt vagy egyébként jogellenesen, akkor a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díj-

nak megfelelő összeget köteles megfizetni a munkáltatónak [Mt. 84. § (2) bekezdés]. A jogalkotó határozott idejű munkaviszony esetén némileg mérsékli a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén fennálló felelősségét, hiszen, ha a határozott időből pl. még egy év van hátra, a munkavállaló nem a teljes egy évre irányadó távolléti díjnak, csupán annak háromhavi mértékének megfelelő összeg megfizetésére köteles. Ugyanakkor ez az összeg is magasabb, mint amekkora pénzüsszegben a munkáltató határozatlan idejű munkaviszony esetén a törvény alapján részesülne.

A feljebb megjelölt felmondási időre járó távolléti díj összegének megtérítésén túl a munkáltató követelheti a részére járó összeget meghaladó kárának a megtérítését is [Mt. 84. § (3) bekezdés].

A munkáltatót a jogellenes munkaviszony megszüntetése kapcsán ért kár könnyen jelentős méreteket ölthet, ha pl. a munkavállaló egy nagy projekt kellős közepén mond fel jogellenesen, majd a munkáltató nem tud megfelelő időben, kellő szakértelemmel, illetve tapasztalattal rendelkező munkavállalót a helyére állítani, így a munkáltató szerződéses partnere felé késedelmesen teljesít, kötbérfizetési kötelezettsége stb. keletkezik. Ugyan betanított munkaerő, illetve speciális képzettséget, tapasztalatot nem igénylő munkakörök esetében általában egyszerűbb a kieső munkavállalót pótolni, a munkáltató kára esetenként ilyenkor is magasabbra szökhet, mint a felmondási időre járó távolléti díj összege. Ugyan a munkavállaló a mostoha munkaerő-piaci körülmények miatt nem okolható, jogellenes felmondása objektív felelősséget alapoz meg, így a munkáltató kárának megfizetésére kötelezhető.

A munkavállaló által a munkáltatónak fizetendő összeg maximumát ugyanakkor a törvény ezekre az esetekre nézve is megszabja. A munkavállaló által a munkáltatónak fizetendő felmondási időre járó távolléti díj és a munkáltató azt meghaladó kárának munkavállaló által viselendő összege együttesen nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét [Mt. 84. § (3) bekezdés]. A munkáltató tehát legfeljebb a munkavállaló egy évre járó távolléti díjának összegéig részesülhet kártérítésben. A munkavállaló számára azonban ez is óriási csapást jelenthet, ezért a jogellenes munkaviszony megszüntetést részéről különösen érdemes többször átgondolni.

„Eltűnő” munkavállalók – a jogérvényesítés előkészítése

Az „eltűnő” munkavállalók kapcsán a munkáltatónak elsősorban érdemes meggyőződnie arról, hogy az adott munkavállaló valóban a munkaviszony fenntartásának szándéka nélkül maradt távol a munkavégzéstől, vállalt máshol munkát stb., nem csu-

pán keresőképtelen, vagy egyéb, igazolható okból mulasztotta el a munkahelyén való megjelenést. Ennek érdekében a munkáltatónak célszerű először megpróbálni felvenni a munkavállalóval a kapcsolatot akár telefonon, akár a közösségi médián keresztül, majd formális, írásbeli formában is. A munkavállalónak küldött írásbeli felszólító levélben egyértelműen fel kell szólítani a munkavállalót, hogy távollétét meghatározott határidőn belül igazolja, és egyértelművé kell tenni számára, hogy ha ezt nem teszi meg, magatartását a munkáltató a munkaviszony jogellenes azonnali hatályú felmondásaként fogja értékelni. Amennyiben a munkavállaló a felszólító levélre nem válaszol, illetve távollétét megfelelően nem menti ki, a munkáltató jogosult a munkaviszony jogellenes megszüntetését visszamenőleges hatállyal, a munkavállaló igazolatlan távollétének első napjával megállapítani, és a jogkövetkezmények érvényesítése céljából intézkedni.

Munkáltatói jogérvényesítés

A munkavállalóval ellentétben – a munkáltató nem kérheti a munkaviszony helyreállítását, azt, hogy a bíróság a munkavállalót újra nála történő munkavégzésre kötelezze, de pénz kifizetését követelheti. Amennyiben a munkáltató által a jogellenes munkaviszony megszüntetése jogkövetkezményeként érvényesíteni kívánt pénzkövetelés összege a kötelező legkisebb munkabé háromszorosának összegét nem haladja meg, úgy a munkáltató az igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti [Mt. 285. § (2) bekezdés]. A fizetési felszólítás lényegében egy munkavállalónak küldött levél, melyet a munkáltató köteles írásba foglalni [Mt. 285. § (2) bekezdés], abban köteles megjelölni pontos követelését, annak jogalapját, illetve ahhoz jogorvoslati kiiktatást is fűznie kell. A munkavállalónak a fizetési felszólítás kézhezvételétől számítva 30 napja van, hogy bíróság előtt megtámadja [Mt. 287. § (1) bekezdés d) pont]. Ha a munkavállaló a felszólításnak bíróság előtt nem mond ellent, de a követelést nem is elégíti ki, a munkáltató jogosult bírósághoz fordulni követelésének végrehajtása céljából [Mt. 285. § (1) bekezdés]. A bírósági igényérvényesítést megelőzően a munkáltatónak azonban érdemes összevetnie a bírósági végrehajtás költségeit a behajtani kívánt követelés összegével, hiszen – különösen egy-két havi távolléti díjnak megfelelő követelés fennállása esetén – a végrehajtási eljárás költségei a sikeres végrehajtás esetén befolyó összeget meghaladhatják. Természetesen a munkáltató számára az igényérvényesítés nem csupán a behajtható összeg miatt lehet előnyös, de az eljárás elrettentheti a többi, még meglévő munkavállaló munkaviszonyuk jogellenes megszüntetésétől is.

(dr. Pintér Miriam munkajogász
menedzserpraxis.hu)

A MÁV Zrt. KÜT kihelyezett ülése

Sárospatak – Sátoraljaújhely állomásokon – 2019. október 2-3.

2019. október 2-ai és 3-ai kihelyezett ülését Sárospatakon tartotta a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa (KÜT). Ennek keretében október 2-án sor került Sárospatak állomás megtekintésére, majd október 3-án Sátoraljaújhely állomáson ülésezett a KÜT, a szerencsi forgalmi csomópont Üzemi Tanácsával.

A helyszín apropója, hogy 2019 első félévében fejeződtek be a Mezőzombor – Sátoraljaújhely vasútvonal villamosítási és korszerűsítési munkái, melyek részeként kb. 46 km vonalhosszon új villamos felsővezeték-rendszer épült ki, megvalósult a szerencsi villamos alállomás bővítése és korszerűsítése, valamint a villamosítási munkákkal párhuzamosan a vasúti pálya korábban még át nem épített szakaszait is felújították. A megvalósult villamos betáplálás kiépítése során összesen 70 kilométernyi vágány felett hoztak létre 25 kV 50 Hertzes rendszerű, váltakozó áramú nyíltvonalis és állomási felsővezeték-hálózatot, felsővezeteki energia-távvezérléssel (FET).

A legutóbb elvégzett korszerűsítési munkálatok az alábbiak voltak, a teljesség igénye nélkül:

- Bodrogkeresztúr, Olaszliszka-Tolcsva, Sárospatak és Sátoraljaújhely állomásokon több új, B54-XI és B54-XIII rendszerű, számítógép által vezérelt, villamos váltófűtéssel rendelkező kitérőcsoporthoz építettek be;

- Az új, sátoraljaújhelyi központi forgalomirányító-központból (KÖFI) távvezelt állomások biztosítóberendezését is átalakították: jelfogós, Dominó 55 berendezést építettek ki;

- Kibővítették a szerencsi nagy- és középfeszültségű transzformátor-alállomást;

- Az állomásokon átalakították az üzemi hírközlési rendszereket a távvezérléshez igazodva;

- Vasúti vagyonvédelmi célú és forgalmi célt szolgáló kamerás megfigyelő rendszerek is kialakításra kerültek;

- Sátoraljaújhely kivételével pedig

minden állomáson és megállóhelyen akadálymentes magas-peront alakítottak ki;

- Sátoraljaújhelyen szerelvény-előfűtő telep és korszerű forgalomirányítási diszpécserközpont létesült.

A kihelyezett ülés első napján (október 2-án) sor került Sárospatak állomás megtekintésére, a jelenlétes forgalmi szolgálattevő munkájának megismerésére. Tájékoztatást kaptunk a fejlesztések kapcsán kialakított biztosítóberendezés működéséről – az állomási jelfogóterem bemutatása során. Jelen volt a MÁV Zrt. munkajogi vezetője dr. Tar Zsanett is. Késő délután Szilágyi Sándor ismertette a térség megszüntetett kisvasútjának jelentőségét, a térségben élők közlekedési, szállítási nehézségeit. Az este folyamán az új összetételű KÜT csapatépítő feladatokat oldott meg a munkajog vezetővel közösen.

A kihelyezett ülés második napján (október 3-án) stílusosan vonattal utazott át a KÜT a szomszédos Sátoraljaújhely állomásra Sárospatakról.

natkozásában, ezzel is szem előtt tartva azt, hogy a kollégáknak milyen széleskörű ismerettel kell rendelkezniük (kezelés és berendezés ismeret terén is).



Bánkúti Gyula műszaki igazgató-helyettes szenvedélyes, lelkes előadását történelmi áttekintéssel kezdte. Kiemelte annak az összefoglalásnak a fontosságát, hangsúlyozva azt, hogy a helyi vasutasok és vezetők, a politikusok és a külső (vasút iránt elkötelezettek) munkája eredményeként valósulhatott meg a Mezőzombor –



Bodnár László Szerencsi forgalmi csomóponti vezető az állomáson köszöntötte a KÜT tagjait és a helyi üzemi tanács képviselőit, majd bemutatta a régi és új forgalmi irodát. Megtekinthettük a „múlt és a jövő” együttes jelenlétét, a vasútüzem ellátásához szükséges berendezések vo-



Sátoraljaújhely 80.c vonal teljes átépítése, korszerűsítése.

A bemutató fontos része volt az a minden tekintetben pozitív emberi hozzáállás jelenléte, az évtizedeken át tartó, folyamatosan megújuló elkötelezettség, tenni akarás, amelynek céljaként lépésenként egyre köze-



Sárospatak állomáson az új magas peron, majd a jelfogóteremben az új biztosítóberendezés megtekintése

lebb sikerült kerülni a mindenre kiterjedő korszerűsítési munka eléréséhez. Ebből az is következik, hogy nem szabad megállni, és további célként fogalmazta meg a műszaki igazgató-helyettes a tarcali delta vágány újra élesztését, ezáltal Zemplén és Debrecen vasúti összeköttetésének villamosított vonalon történő megvalósítását.

Bodnár László Szerencs forgalmi csomóponti vezető tájékoztatást adott a vonalkorszerűsítés kapcsán felszabaduló munkaerő elhelyezéséről. Kiemelte, hogy a számok tükrében nehéz emberi sorsokról beszélni. A beruházás folyamán 36 fő munkája szabadul fel, ezek közül helyszíni állítású váltokezelő 24 fő. 2019. március 2-től egyeztetések zajlottak a felszabaduló munkaerő további sorsával kapcsolatban. Elsőként az orvosi alkalmasság, állami iskolai végzettség, a lakóhely távolsága és más munkakörben való alkalmazhatóság volt a döntés kiindulási alapja. A személyes ismeretség segítette megtalálni mindenki számára a megfelelő helyet.

Ennek keretében 11 fő munkavállaló a miskolci forgalmi csomóponton, 2 fő a biztosítóberendezési főnökségen és 11 fő a szerencsi forgalmi csomóponton, a szükséges képzést követően a sikeres önállósítói vizsgák megszerzése után forgalmi szolgálattevőként végezheti munkáját. A jelenlegi jelenlétes forgalmi szolgálattevők közül 10 fő hatósági engedély megérkezése vár.

A csomóponti vezető hangsúlyozta, hogy összecsengett a vezetői akarat és a lakóhelyhez közelebb kerülő munkavállalók érdeke. A munkavállalóknak keresetcsökkenés nem várható, amennyiben az eredetileg felajánlott munkakört elfogadják. Ezt követően kérdésekre válaszolt a csomóponti vezető, melyek a bérezéssel illetve a vezénylésekkel kapcsolatban vetődtek fel.

Garamvölgyi Mibály miskolci pályavasúti területi igazgató rövid bemutatkozását követően ismertette az igazgatóság vonalhálózatát, melyből kiemelte a villamosvontatás vonalhosszában növekedését. A menetrendszerűséggel kapcsolatban elmondta

azt is, hogy a miskolci igazgatóság területére érkező vonatok a szomszédos igazgatóságoknál folyó átépítések miatt már sok esetben eleve késéssel érkeznek a területre.

Prezentációjában bemutatta a legnagyobb fuvaroztatókat (TVK, BVK, MOL, Colas) majd kiemelte, hogy az éves hálózati teljesítés 10 %-át csak a Bükkábrányi bánya teljesíti. Ismertette a műszaki szakszolgálatoknál bekövetkező változásokat.

Részletesen szólt a terület munkakörülmény javító beruházásáról, többek között:

- Felsőzsolca távközlési szakaszon munkakörülmény javító beruházás kezdődik.
- A PFT Főnökség kiköltöztetése az Igazgatóságból azért történik, hogy közelebb legyen a szakaszokhoz és közvetlenebb kapcsolat alakuljon ki velük. Miskolc Gömöri PFT szakasz áthelyezését saját beruházással valósították meg.
- Miskolc Rendező szakasz új székhelyének kialakítása raktározási szempontból is előnyös.

Az igazgatóság előtt álló feladatok szükséges keretszámait mutatta be az igazgató, de jelenleg kivitelező hiányában görgetik tovább a hátralévő feladatokat.

A zöldterület karbantartás átkerült a pályás szakszolgálatához, melyen belül még gyermekcipőben jár a vegyszeres gyomirtás. A biztosítóberendezési szakma állandó létszámmal jól teljesít.

Megemlítette még az igazgató Egerrendező pályaudvarral kapcsolatban a külső vállalat (Eger ZF Hungária Kft.) vámszabad terület kialakítása miatt szükségessé vált vasúti munkálatait. Érdekességként elmondta, hogy itt fordult elő az, hogy a vasút áll meg a közúti forgalom előtt, ugyanis a szintbeni vasúti átjáró vasúti biztonsági kapu (vágányt keresztező úszókapu és sínén gördülő gyárkapu) építésével valósulhatott meg.

A Távközlési főnökség jól működő szervezeti egység a területen, ahol a megnövekedett feladatoknak való megfelelés kevésbé jelent problémát. Igény van arra, hogy az új utastájékoztató rendszerek működése illeszkedjen az országosan egysé-

ges, azonos arculatú képi megjelenítéshez a szolgáltatás javítás érdekében.

Az Erőszármű főnökség jól szervezett egység, a szerencsi állomás bővítésével a vonalhossz karbantartása biztosított lesz.

Prezentációja végén az igazgató bemutatta a TIMO leglátványosabb változásait. Felhívta a figyelmet a hőeltakarításra való felkészülésre.

A 2019. évi bontási, karbantartási és beruházási munkák közül megemlíttette a Miskolc-Tiszai pu. peron felújítási munkálatainak szükségességét és fontosságát. Szólt az önkormányzatokkal való kapcsolattartásról, együttműködésről, a takarítási munkák megtakarításairól (pl.: Abaújszántó, Novajdtrány, Erdőbénye.).

Befejezőként elmondta, hogyan vegyünk részt a „vasúti” image javításában.

A létszám alakulásával kapcsolatban az igazgató hangsúlyozta, hogy jelenleg 7 fő hiányzik, de a napi vezénylésekből ennél több, viszont a tanfolyamon lévők előbb-utóbb szolgálatba állnak.

A KÜT elnöke megköszönte az átfogó mindenre kiterjedő előadást és kérte a helyi főnökségvezetők, munkavállalók munkájának elismerését a közös feladatokban. Ezen túl, kérte a helyi oktatások legalább havi egy alkalommal történő megvalósítását az új berendezésekről, melyre válaszként elhangzott, hogy nyitott kapukat döngöztünk. A KÜT elnöke reményét fejezte ki, hogy az eljutási idő lényegesen rövidebb lesz Sátoraljaujhely és Budapest között a következő menetrendi változástól. Ez az utazóközönség érdeke.

KÜT soros ülése: október 17.

A MÁV Zrt. által kiadott utasítások véleményezésének tematikáját, a szakmai feladatok felosztását végezte el a testület, majd a tájékoztatóként megküldött utasítástervezeteket vette sorra a KÜT.

Ezt követően négy fő rendkívüli szociális segélyéről, egy fő temetési segély kérelméről döntött a KÜT.

A KÜT következő soros ülése 2019. november 19-én lesz.

Bodnár József KÜT elnök

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Együttműködési megállapodást kötött a MÁV és a Semmelweis Egyetem

Stratégiai együttműködési megállapodást írt alá a MÁV Zrt. és a Semmelweis Egyetem Budapesten, az egyetem 250 éves alapításának évfordulóján.

Az aláírást követően a Keleti pályaudvaron felavatták a Semmelweis 250 matricával ellátott Taurus mozdonyt, amely a Budapest-Hegyeshalom-Bécs, a Budapest-Sopron, a Budapest-Szombathely, valamint a Budapest-Békéscsaba-

Lőkösháza vonalon közlekedik majd.

Merkely Béla, a Semmelweis Egyetem rektora elmondta, a Semmelweis Egyetem története pontosan 250 évvel ezelőtt, 1769. november 7-én kezdődött, amikor Mária Terézia orvosi karral egészítette ki a Nagyszombati Egyetemet, és azóta folyamatos a szervezett magyar orvostudományi egyetem egykori hallgatója, Semmelweis Ignác munkásságát.

A Semmelweis Ignác számára fontos két város, Budapest és Bécs között közlekedő Semmelweis Euro City vonat, valamint a „Semmelweis Egyetem oktatás,

kutatás, gyógyítás 250 éve az egészség szolgálatában” mottóval felmatricázott mozdony jelképezi az egyetem 250 év alatt megteremtett hagyományát - fogalmazott a rektor.

Homolya Róbert, a MÁV Zrt. elnöke-vezérigazgatója elmondta, az együttműködés célja a MÁV és a Semmelweis Egyetem közötti kapcsolat megerősítése. Ennek keretében kiemelt szerepet kap a vasúttársaság utazóközönsége, valamint dolgozók egészségtudatosságának, egészségbiztonságának fejlesztése.

(folytatás a 10. oldalon...)

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek



Az egyetem megalapításának 250. évfordulójának tiszteletére a Budapest-Bécs vonalon már augusztus vége óta közlekedik a Semmelweis Euro City elnevezésű vonat, most pedig felavatták a MÁV-START által előkészített és legyártott „Semmelweis 250” Taurus mozdonydekorációt is. Ezzel Homolya Róbert szerint nemcsak a kapcsolatot erősítik, hanem ismertebbé teszik a Semmelweis Egyetemetnek a magyar felsőoktatásban és tudományban, betegellátásban végzett kiváló munkáját.
(forrás: www.magyarbirlap.hu/gazdasag)

Van olyan bliccelő, akit hatszáz alkalommal büntetett meg a MÁV

Idén eddig több mint 230 millió forint bírságot szabott ki MÁV, ebből közel 72 millió forintot fizettek meg az utasok. Van olyan bliccelő, akit majdnem hatszáz alkalommal büntettek meg.

238,5 millió forint bírságot szabtak ki a MÁV-Start Zrt. jegyvizsgálói az idei első három negyedévében, ebből az utasok eddig 71,8 millió forintot fizettek meg - írja a Világgazdaság.

A MÁV tájékoztatása szerint a tíz legtöbbet bliccelő utas mindegyikét több mint kétszáz alkalommal büntették meg, és van olyan is, akit majdnem hatszázszor. A legnagyobb tartozást felhalmozó bliccelőtől a vasúttársaság 9,5 millió forintot követel.

A lap összeállításából az is kiderül, hogy a BKK az idei első kilenc hónapban 151 ezer alkalommal szabott ki pótdíjat, és ebből 1,954 milliárd forintot be is tudott hajtani.

A fővárosi közlekedési vállalatnak nincs külön nyilvántartása a jelentős pótdíjat felhalmozó utasokról, de tapasztalatai

szerint a bliccelők többsége évente egy-két alkalommal utazik jegy nélkül.

A MÁV egy korábbi közleménye szerint 2014 és 2018 között 288 ezer esetben léptek fel jegy nélküli utazás vagy más szabályszegés miatt mintegy 93 ezer utassal szemben.

18,5 ezren halmoztak föl négy vagy annál több bírságot.

A büntetésekből négy év alatt a menetdíjak 540 millió forintot, a pótdíjak 2,3 milliárd forintot tettek ki. A majdnem 2,9 milliárd forintnyi bírságból 2018 végéig 331 millió forintot sikerült behajtani.

(forrás: www.origo.hu/gazdasag)

Felújítja a MÁV a szolnoki vasútvonalat

Jövő áprilistól várhatóan hat hónapig tart majd az ország legforgalmasabb Budapest-Cegléd-Szolnok elővárosi

vasútvonal emelt szintű karbantartása, az utasoknak az egypályás közlekedés miatt hosszabb menetidővel, változó menetrenddel, megnövekedett forgalmi nehézségekkel kell majd számolniuk – hívta fel a figyelmet a MÁV Zrt. kommunikációs igazgatója.

Loppert Dániel az MTI-nek elmondta, hogy a szolnoki vonalon évente 19 millióan utaznak, a teljes MÁV-Start közlekedés hete ezen zajlik, amelyen jelentős elővárosi és a Debrecen irányába menő távolsági forgalmat is bonyolítanak – tette hozzá.

A szolnoki vonalon tapasztalható problémák kezelése, a menetrend szerinti közlekedés javítása, az új KISS típusú emeletes motorvonatok érkezéséhez szükséges infrastruktúra és az utasok megfelelő szintű kiszolgálása érdekében szükséges a pálya kritikus szakaszainak karbantartása, amelyre a MÁV Zrt. jövőre 6 milliárd forintot csoportosít át – tette hozzá.

A kommunikációs igazgató ismertette, hogy elavult az infrastruktúra a csaknem 100 kilométeres szakaszon: mintegy 14 kilométeren van állandó és 9 kilométeren ideiglenes forgalomkorlátozás. Az átépítés nagyrészt erre a 25 kilométeres szakaszra összpontosul majd, ezen belül is a Nyugati pályaudvar és a Kőbánya-Kispest közötti részre, ahol óránkénti 40-60 kilométeres sebességkorlátozás van érvényben.

Az elmúlt 10 év legnagyobb volumenű, a MÁV saját forrásából megvalósuló beruházása során a tervek szerint hat hónap alatt felújítják a vágányokat, cserélik az ágyazatot, a felépítményt és a váltókat, emellett szükség szerint javítják a biztosítóberendezéseket és a felsővezetéseket is. Ezt követően megszűnik a sebességkorlátozás, így visszaállhat az óránkénti 80 kilométeres sebesség a szakaszon – jegyezte meg.

(forrás: <http://profitline.hu>)



Kedves Kollégánk!

Szeretnénk szíves figyelmébe ajánlani zalakárosi **Hotel Forrás***** kedvezményes Téli Pihenés csomagajánlatát, amelyet most **-35%** kedvezménnyel vehet igénybe.

Szállodánk közvetlen szomszédságában található Zalakárosi Fürdő nívós szolgáltatásaival várja látogatóit. Csomagajánlatunk már tartalmazza a fürdőbelépő árát az itt tartózkodásának napjaira, így Önnek emiatt sem kell aggódnia.



Látogasson el városunkba és töltsdön fel szállodánkban még az ünnepi roham előtt és szerezzen felejthetetlen élményt családjának, hozzátartozóinak! Zalakaros városa önmagában mesés szép környezetben található, melynek értékét a méltán híres városi fürdő tovább nemesbíti.

Az aktív pihenésre vágyó vendégeink számára is tartogat Zalakaros városa program lehetőséget. A túraútvonalak téli időszakban is jól járhatók és szemet gyönyörködtető panorámával fogadja a kíváncsi felfedezőket, emellett gondoltunk a legkisebb családtagokra is, akiket gyermek kedvezménnyel és más gyermekbarát lehetőségekkel várunk!

Ajánlatunk tartalma:

- Szállás a választott szobatípusban
- Félpanziós ellátás: bőséges büfé reggeli és 3 fogásos menü vacsora házas ízekkel.
- Az érkezés éjszakájának kivételével, minden éjszakára személyenként 1 db alap fürdőbelépő
- Továbbá kedvezményes fürdőbelépő vásárlási lehetőség recepciónkon a Zalakárosi Gránit Fürdőbe
- ingyenes wifi használat a szálloda területén
- ingyenes Klubszoba használat (csocsó, darts, internet sarok)
- ingyenes játszószoza használat legifjabb vendégeink részére



Hotel Forrás*** Zalakaros

H-8749 Zalakaros, Termál u. 6. | Tel: +36 93 540 116
www.hotelforraszalakaros.hu | info@hotelforraszalakaros.hu

Számlázási cím: Vasutas ÖTA Egyesület Hotel Forrás, H-8749 Zalakaros, Termál u. 6.

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 MÚLÉKONY 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