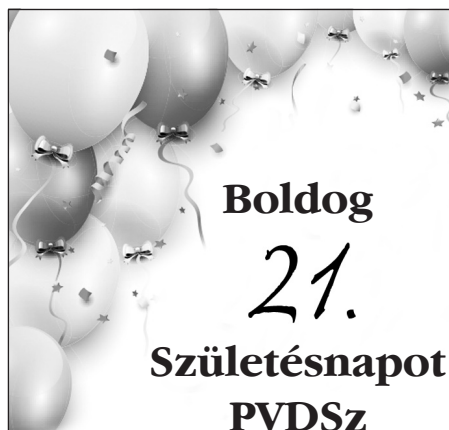




**Boldog
21.
Születésnapot
PVDSz**

„Az egyik fő különbség azok között, akik sikert érnek el, és akik nem: a kitartás. Az, hogy komolyan veszik, amit csinálnak - a befektetett munka pedig egyértelműen meghozza a sikert.”



**Zelk Zoltán
Október**

Kisöccsétől, Szeptembertől
búcsút vesz és útra kél,
paripája sűrű felhő,
a hintója őszi szél.

Sárga levél hull eléje,
amerre vágtatva jár,
félve nézi erdő, liget,
de ő vágtat, meg se áll.

Hová, hová oly sietve,
felhőlovas szélszekér?
Azt hiszed tán, aki siet,
aki vágtat, messze ér?

Dehogy hiszi, dehogy hiszi
hiszen nem megyen ő messze,
csak addig fut, míg rátalál,
a bátyjára, Novemberre.

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2019. szeptember 30.-án közzétette a 2019. I.-VII. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 2019. január-júliusban a bruttó átlagkereset 359 900 forint volt.

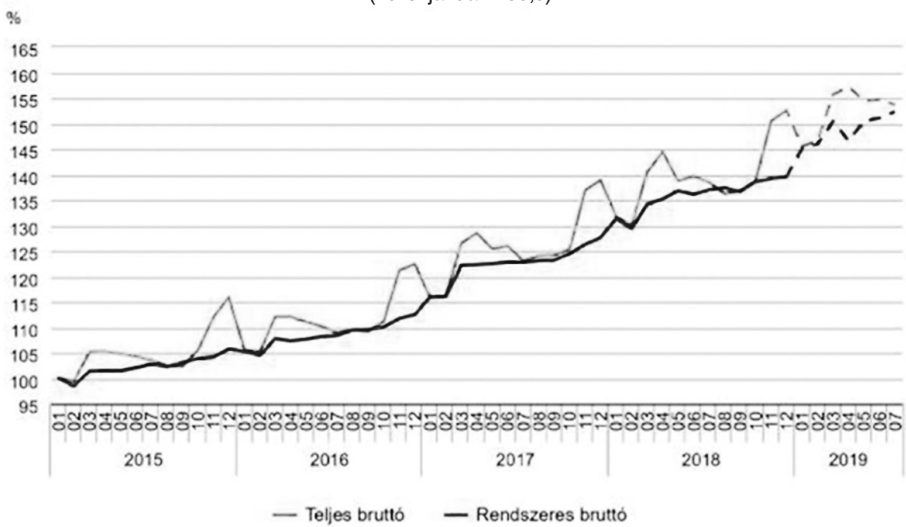
2019. júliusban a bruttó átlagkereset 362 600 forint volt, 10,7%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. 2019. január-júliusban a bruttó átlagkereset 359 900, a nettó átlagkereset 239 300 forint volt, mindkettő 10,6%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

számított nettó kereset pedig 10,9%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

2019. JANUÁR-JÚLIUSBAN:

- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos **bruttó keresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél - 359 900, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 370 300 forint volt.

A teljes és a rendszeres bruttó keresetek alakulása
(2015. január=100,0)



2019. JÚLIUSBAN:

- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresete – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 362 600, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 372 600 forint volt.

- A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 241 100, a kedvezményeket is figyelembe véve 248 600 forint volt.

- A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** 10,7%-kal, a kedvezmények figyelembevételével

- A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 239 300, a kedvezményeket is figyelembe véve 246 800 forint volt.

- A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 10,6, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset pedig 10,7%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

- A **bruttó átlagkereset** a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (668 700 forint), és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (236 200 forint).

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

• A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiak körében 393 900, míg a nők esetében 326 700 forintot ért el, ami a férfiaknál 11,3, a nőknél 9,6%-os növekedést jelent egy év alatt.

• A **bruttó átlagkereset** a 25 év alattiak körében 276 100, a 25-54 évesek esetében 375 000, míg az 54 év felettiéknél 352 600 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 16,9, 10,9, illetve 10,2% volt az előző év azonos időszakához képest.

• A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) bruttó átlagkereset 335 900 forintra becsülhető, amely 10,6%-kal nőtt az utóbbi egy évben.

• A **reálkereset** 7,0%-kal emelkedett a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,4%-os növekedése mellett.

A keresetek alakulása, 2019. január-július

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	374 700	11,4	375 300	11,3
Költségvetés	328 100	7,6	361 600	5,2
Nonprofit	316 300	11,5	335 000	8,1
Nemzetgazdaság összesen	359 900	10,6	370 300	9,6
Ebből: közfoglalkoztatottak	82 000	-0,7	x	x
NETTÓ				
Vállalkozás	249 200	11,4	249 600	11,3
Költségvetés	218 200	7,6	240 500	5,2
Nonprofit	210 300	11,5	222 800	8,1
Nemzetgazdaság összesen	239 300	10,6	246 300	9,6
Ebből: közfoglalkoztatottak	54 500	-0,7	x	x

(forrás: www.ksh.hu)

Foglalkoztatottság

A 2019. június–augusztusi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 517 ezer fő volt, 34 ezer fővel több, mint egy évvel korábban. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 70,2%-ra emelkedett. A férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket, és körükben a javulás is jelentősebb volt.

2019. június–augusztusban az egy évvel korábbihoz képest:

• A foglalkoztatottak létszáma 0,8%-kal magasabb, 4 millió 517 ezer fő volt. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma 61 ezer, a külföldi telephelyen dolgozóké 14 ezer fővel nőtt, a magukat közfoglalkoztatottnak vallók száma pedig 41 ezer fővel csökkent.

a) Az előző év azonos időszakához képest.

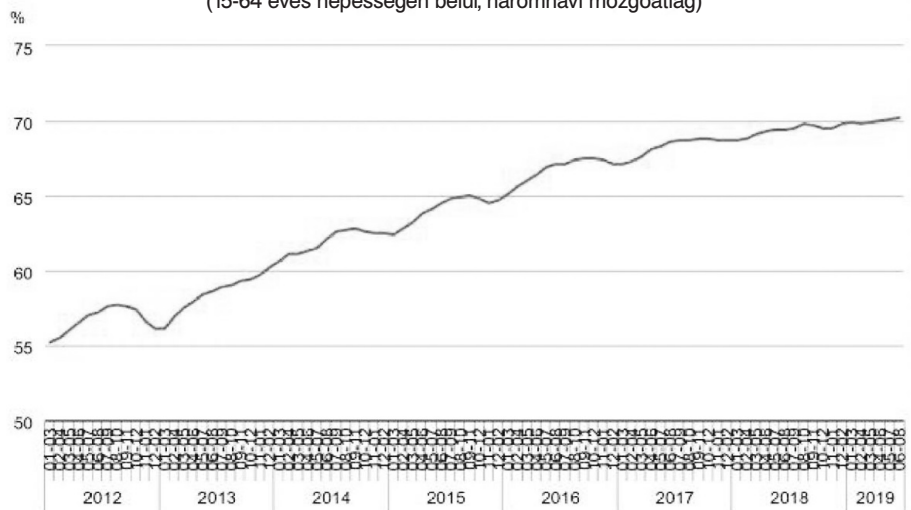
• A foglalkoztatottak közül 4 millió 444 ezren tartoztak a 15–64 évesek közé, amely korcsoportban a foglalkoztatási arány 0,8 százalékponttal, 70,2%-ra emelkedett. A 15–64 éves férfiak körében a foglalkoztatottak létszáma 22 ezer fővel, 2 millió 441 ezer főre, míg a foglalkoztatási rátájuk 1,0 százalékponttal, 77,5%-ra nőtt. A 15–64 éves nők körében a foglalkoztatottak száma 2 millió 2 ezer főre, foglalkoztatási rátájuk pedig 63,0%-ra változott.

• A fiatal (15–24 éves) korcsoportban a foglalkoztatottság lényegében nem változott, számuk 293 ezer, foglalkoztatási rátájuk 29,0% volt. Az ún. legjobb munkavállalási korú (25–54 éves) népességben a foglalkoztatottak száma 21 ezerrel, 3 millió 450 ezer főre nőtt, foglalkoztatási rátájuk 84,4% volt. Az idősebb (55–64 éves) korosztályban a foglalkoztatottak létszáma 701 ezer főt tett ki, a foglalkoztatási ráta 2,7 százalékponttal, 56,9%-ra emelkedett.

• A 20–64 éves korcsoport esetében – amely az Európa 2020 stratégiában megha-

A foglalkoztatási ráta alakulása

(15-64 éves népességen belül, háromhavi mozgóátlag)



A 15–74 éves foglalkoztatottak létszámának alakulása, 2019. június–augusztus

Megnevezés	Létszám, ezer fő	Létszámváltozása)	
		ezer fő	%
A hazai elsődleges munkaerőpiacon dolgozik	4 290,9	61,1	1,4
Közfoglalkoztatottnak tekinti magát	107,8	-41,1	-27,6
Külföldi telephelyen dolgozik	118,8	13,9	13,3
Összesen	4 517,5	33,9	0,8

A foglalkoztatottság korcsoportok szerinti alakulása a 15–64 évesek körében, 2019. június–augusztus

Korcsoport, éves	ezer fő	Létszám változás, ezer fő ^{a)}	Foglalkoztatási ráta	
			%	változás, %pont ^{a)}
15–24	292,6	-5,6	29,0	-0,1
25–54	3 450,1	20,8	84,4	0,1
55–64	700,8	7,7	56,9	2,7
Összesen	4 443,5	22,8	70,2	0,8
Ebből: 20–64	4 411,3	19,1	75,4	0,9

a) Az előző év azonos időszakához képest.

(forrás: www.ksh.hu)

tározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre – a foglalkoztatási ráta 0,9 százalékponttal, 75,4%-ra emelkedett. Az Európai Unió 2020-ra 75%-os célértéket tűzött

ki, Magyarországon jelenleg a korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta a férfiaknál 83,2, a nőknél 67,7%.

Munkanélküliség

A 2019. június–augusztusi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma 157 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,4% volt. A nők esetében jelentősebb mértékű javulás történt, mint a férfiak körében.

2019. június–augusztusban az egy évvel korábbihoz képest:

- A 15–74 éves férfiak körében a munkanélküliség a mintavételi hibahatáron belül csökkent, a munkanélküliek száma 82 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,2% volt. A nők esetében a munkanélküliek száma 12 ezer fővel, 75 ezerre, a munkanélküliségi ráta pedig 0,6 százalékponttal, 3,6%-ra csökkent.

- A 15–24 éves munkanélküliek száma 34 ezer, munkanélküliségi rátájuk 10,3% volt. A munkanélküliek több mint egyötöde ebből a korcsoportból került ki. A 25–54 évesek, azaz az ún. legjobb munkavállalási korúak munkanélküliségi rátája 0,5 százalékponttal, 2,9%-ra csökkent, az 55–74 éveseké 2,5% volt.

- A munkanélküliség átlagos időtartama 14,1 hónap volt, a munkanélküliek 37,4%-a legalább egy éve keresett állást, vagyis tartósan munkanélkülinek számított.

2019. augusztus végén az egy évvel korábbihoz képest:

- A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adminisztratív adatai szerint (<https://nfsz.munka.hu/>) a nyilvántartott álláskeresők létszáma 2,4%-kal, 245 ezer főre csökkent.

A munkanélküliségi ráta alakulása
(15-74 éves népességen belül, háromhavi mozgóátlag)



A munkanélküliség korcsoportok szerinti alakulása a 15–74 évesek* körében, 2019. június–augusztus

Korcsoport, éves	Létszám		Munkanélküliségi ráta	
	ezer fő	változás, ezer fő ^{a)}	%	változás, százalékpont ^{a)}
15–24	33,6	–0,3	10,3	0,1
25–54	103,3	–16,1	2,9	–0,5
55–74	20,0	0,1	2,5	0,0
Összesen	156,9	–16,2	3,4	–0,4

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

a) Az előző év azonos időszakához képest.

(forrás: www.ksb.hu)

AZ EVVK MÁR AZ INSTAGRAMON IS UTAZIK FIGYELEM!

Egyesületünket is elérte az „instadili”. A vasúti szervezetek között egyedülállóan, elsőként lépünk erre a kommunikációs csatornára. Sajnos képeink csak az elkövetkező 50 évre vannak, de ígérjük hogy addig is szorgalmasan fényképezünk, hogy utána is folytathassuk. Persze VELED.

A jövőben az instán itt érthetsz el:
www.instagram.com/evvk.magyarorszag

Bár sok magunk ezer képpel rendelkezünk, de kíváncsiak vagyunk hogy TE hol fényképeznél, hova utaznál és kivel. Ird meg kommentben és jelöld meg az ismerősödet. Ha pedig az instán be is követsz minket és szerencséd van, nyerhetsz egy utazós varrókészletet. **A sorsolás november 5-én lesz, ahol ötből egy TIED lehet.**

Szóval mi az álom úticéldod?
(a játék nem az Instagram által szponzorált)

#nyeremenyjáték #utazzzvelünk #evvk.magyarorszag #instadili
#együttutazunk #bakancslista #hovautaznál #nyernijó
#utazófelszerelés

A bérmegállapodás újrátárgyalását kezdeményezte a szakszervezeti szövetség

Újra tárgyalná a tavaly megkötött kétéves bérmegállapodást a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ), Kordás László elnök ezért kezdeményezte a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) összehívását – tudta meg szerdai száma szerint a Népszava.

A tavalyi év végén elfogadott bérmegállapodás az idei és a jövő évre vonatkozóan is 8-8 százalékos minimálbér- és garantált bérminimum-emelést rögzített, és szintén 8 százalékkal határozták meg az általános béremelésre vonatkozó ajánlást. Kordás László szerint azonban a gazdaság eddigi teljesítményére vonatkozó elemzések azt mutatják: jóval nagyobb, 10 százalék feletti béremelésre is lehetőség lett volna már az idén is. Jövőre pedig két számjegyű emelést szeretnének, hogy „ne szakadjunk le végleg Európától”.

A munkaadók minden minimálbér-emelésnél panaszkodnak, hogy nem tudják kigazdálkodni annak fedezetét, a szakszervezet ezért az adócsökkentést és a progresszív adózás bevezetését is szükségesnek tartja – emelte ki a lap.

(adozona.hu/munkajog)

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL

2019. SZEPTEMBER

A MÁV Zrt. KÜT ülése: szeptember 10.

Elsőként Dr. Huli Adrienn lakás-gazdálkodás vezető tájékoztatást adott a MÁV Zrt. rendelkezésében lévő üres lakásállományáról, melynek nagy része jelenleg alkalmatlan a további hasznosításra, tekintettel azok műszaki állapotára (elektromos áram, fűtés, épületszerkezet stb.). A lakások rendeltetésszerű állapotba hozatalának költségei magasak, valamint a tervezés és kivitelezés is gyakran időigényes. A hatályos lakásutasítás lehetőséget biztosít arra is, hogy esetlegesen ezen lakásokat úgy pályáztassa meg a MÁV Zrt., hogy a pályázó végzi a beruházásokat, melyre igény eddig még nem érkezett. Az üres lakások műszaki felülvizsgálatát a területi kollégák folyamatosan végzik a célból, hogy a lakáspályázatokra megfelelő számú lakások kerüljenek meghirdetésre. A lakások rendeltetésszerű állapotba hozatalához a hatályos jogszabályoknak való megfelelés elengedhetetlen (pl. ivóvíz, érintésvédelem stb.)

Továbbá a lakásgazdálkodás felmérést készített arról, milyen igények merültek fel a munkavállalók részéről történő elhelyezés kapcsán, a tekintetben, hogy célzottabban kerüljenek fejlesztésre az arra alkalmas épületek, helyiségek. A KÜT tagjai felvetették a vendégszoba ellátás felélesztését, valamint a MÁV ingatlanjaiban lévő megüresedett helyiségek felmérését, esetleges lakhatóvá tételét.

Második napirendi pontban Dr. Nemeskéri-Kutlán Endre jogi főigazgató és Dr. Tar Zsanett munkajog vezető tájékoztatást adtak a MÁV Zrt. KÜT üzemi megállapodás tervezetről. A főigazgató elmondta, hogy a KÜT tagok delegálása kapcsán folyamatban lévő jogvita jogerős lezárása után lehet felelősen megkötni a megállapodást. Az üzemi megállapodás megkötésére az 5 éve közösen kialakított keretek között lesz továbbra is lehetőség, a jogszabályi feltételek betartásával. A dolog hasznos oldala az, hogy jogalkotói szinten is nyilvánvalóvá válik a KÜT delegálás jogi szabályozásának szükségessége. Emiatt is vélhetően módosítani indokolt a Munka Törvénykönyvét. Az utasítások felülvizsgálata komoly feladatot jelentett a KÜT számára is, de a munkáltatót innen is több érdemleges észrevétel kapott, ami pozitívan hatott az utasítások véglegesítéséhez. Megemlítette még, hogy szeptemberben vezénylői tisztii tanfolyam indul a BGOK-ban. a MÁV Zrt.-nél a munkaidő-beosztások jogszerű és ésszerű elkészítése stratégiailag fontos feladatnak minősül, amihez jogi támogatást is szeretnének biztosítani részükre a képesséssel.

Harmadikként Kovács Tamás humán-erőforrás gazdálkodási igazgató tájékoztatást adott a 2019. évi bérfejlesztésekről. Elsőként a hároméves bérmegállapodás teljesülése kapcsán elmondta, hogy annak eredményeként átlagosan 32,8 %-kal nőttek a bérek. A 2019. évi bérmegállapodás 5 %-ról, valamint a minimálbér és a garantált bérminimum 8 %-os emeléséről szólt. Ennek a megállapodásnak a része volt a 4 %-os nyugdíjpénztári támogatás is. A záró rendelkezésben szerepelt, hogy a munkáltató megvizsgálja a bértorlódás és bérfeszültségek hatásait és ezt követően újabb bérfejlesztésre tesz javaslatot, amelynek forrása a munkáltatói közterhek csökkentése és a hatékonyságnövelő intézkedésekből eredő megtakarítások lehetnek. 2019. július 1-től a szociális hozzájárulási adó 2 %-al csökkent. Az adócsökkentésből felszabaduló forrás egy meghatározott összeg, ez volt, amit a béremelésre alapvetően fel lehetett használni. Az évközi béremelésben – mivel a rendelkezésre álló forrás véges volt – nem részesülhet mindenki. Az évközi bérfejlesztés eredményeként augusztus 1-jétől mintegy 12 000 fő bére emelkedett ismét. Az évközi béremelés – az érdekepviseletekkel történő megállapodás alapján – a munkaköri kategóriák közötti bérfeszültségek kezelését, az újfelfételesek bevonását, és egyes hiányszakmák béremelését szolgálta. A béremelésre MMK átsorolások, egyösszegű és differenciált alapbér emelés formájában került sor. Szólt még az igazgató a különféle típusú, alapbérkiegészítésre vonatkozó megállapodások meghosszabbításáról, valamint megemlítette a közelmúltban bevezetett, 2019. július 1-től alkalmazott, a gázolás utáni fertőtlenítésben résztvevő munkavállalók külön díjazását. Röviden beszélt arról, hogy a munkaerő piaci helyzet jelentős mértékben átalakult, mely hatással van a MÁV Zrt. toborzására is. A KÜT tagjai további javaslatokat tettek pótlékok kiterjesztésére, valamint több egyedi munkakör – diszpécser, vezénylők, szakelődók, hangosbemondók – következő bérfejlesztésekben való figyelembevételére. Végezetül az elmúlt három évben kifizetett senioritás jutalom törzsgárdába történő beforgatására tettek javaslatot.

Különféléken belül hat fő természeti katasztrófában érintett munkavállaló rendkívüli szociális segélyéről, valamint egy fő, közel egy éves táppénzen lévő munkavállaló rendkívüli szociális segélyéről döntött a testület.

A KÜT kihelyezett ülést tart Zamárdiban 2019. szeptember hónapban, soros ülése október 17-én lesz.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

„Túlhajtás nélkül” – azaz: mennyit lehet dolgozni egy nap?

A munkaidőről szóló fejezet a munka törvénykönyvének (Mt.) egyik legnehezebben érthető része. Ha csak arra az alapvető kérdésre keressük a választ, hogy legfeljebb hány órát lehet egy nap vagy egy héten dolgozni, máris értelmezési nehézségekbe ütközhetünk. A törvény ugyanis egy helyen azt írja, hogy a teljes napi munkaidő napi 8 óra, majd néhány szakasszal később azt olvashatjuk, hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 12 óra lehet. Megnyugtatósképpen: az első látásra fennálló ellentmondás természetesen csak látszólagos. Azonban a helyes válasz megtalálásához nem árt némi ismeret az Mt. munkaidő mennyiségével és beosztásával kapcsolatos szabályozásának rendszeréről.

A rendszer megértéséhez fontos tudni, hogy az Mt.-ben élesen elkülönülnek a munkaidő mennyiségére és a munkaidő beosztására vonatkozó szabályokat.

A munkaidő mennyisége

Az elrendelhető munkaidő mennyisége alapvetően a felek megállapodására tartozó kérdés: a felek közösen döntenek el ugyanis, hogy a munkavállaló mennyi időt fog a munkáltató rendelkezésére bocsátani az életéből.

Persze a leggyakrabban a munkaidő mennyiségéről való megállapodás során nincs döntő szava a munkavállalónak, hiszen a munkáltató dönti el, hogy hány órás státuszt tud vagy akar felajánlani.

A munkaidő mennyiségéről azonban legalábbis formálisan meg kell állapodni. Ennek megfelelően a munkaszerződésben általában szerepel, hogy a munkavállalónak mennyi a napi munkaideje.

Ha erről nincs szó a munkaszerződésben, az sem probléma: ekkor a törvény (esetleg kollektív szerződés) fogja rögzíteni a napi munkaidő mértékét. Ha a felek (illetve a kollektív szerződést kötő partnerek) egyáltalán nem rendelkeznek erről a kérdéssel, akkor a napi munkaidő mértéke napi 8 óra. Ezt hívjuk általános teljes munkaidőnek.

A felek a munkaviszonyra vonatkozó szabályok (különösen: az Mt.) keretei között meg is emelhetik ezt a mértéket: legfeljebb 12 órás napi munkaidő írható elő bizonyos munkavállalói csoportoknak („hosszabb teljes napi munkaidő”), illetve

a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály a 8 óránál „rövidebb teljes napi munkaidő”-t is előírhat (ez utóbbi igen ritka).

Továbbá – teljes munkaidőnek nem számító – részmunkaidőben is meg lehet állapodni (ez a leggyakoribb eltérés az általános teljes munkaidőtől).

Ákárhogyan is határozzák meg a felek a napi munkaidő mértékét a fenti keretek között, ezzel azt fogják kifejezni, hogy rendes munkaidőként napi hány órát veheti igénybe a munkáltató a munkavállaló szolgálatait. Ez lesz tehát a munkavállaló részéről a munkaszerződés teljesítésének időbeli kerete (ahogyan a munkavégzés helye a földrajzi kereteket, a munkakör pedig a tárgyi kereteket adja meg).

A munkaidő beosztása

Arról a kérdésről, hogy a fentiek szerint a munkáltató rendelkezésére bocsátott időtartamot az egyes napok, hetek folyamán pontosan mikor kell ledolgoznia, a munkaidő beosztására vonatkozó szabályok szólnak.

Míg a munkaidő mennyisége a felek – legalábbis formális értelemben – megállapodására tartozó kérdés, a munkaidő beosztásában a munkáltatónak lesz meghatározó szerepe.

Ha például a munkaszerződés szerint a munkavállaló napi 8 órában dolgozik, akkor a munkáltatónak jogában áll meghatározni, hogy ezt a napi 8 órát az egyes munkanapokon pontosan mikor kell ledolgoznia: reggel 6-tól – 20 perc munkaközi szünettel – 14:20-ig, netán déltől 20:20-ig stb.

A munkáltató beosztással kapcsolatos döntési szabadsága persze nem korlátlan. Figyelembe kell vennie néhány alapvető követelményt (így különösen a munkavállaló méltányolható magánérdekeinek figyelembe vételét elrendelő méltányosság elvét) továbbá munkavédelmi alapkövetelményeket (az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása stb.), illetve a beosztásnak meg kell felelnie a pihenőidőkre vonatkozó szabályozásnak is: biztosítani kell a munkavállaló részére a munkaközi szünetet, a napi pihenőidőt, a heti pihenőnapokat vagy pihenőidőt stb.

Kollektív szerződés valamint a felek egyéni megállapodása (legjellemzőbben: a munkaszerződés) is megkötheti a munkáltató kezét e téren. Például nincs akadálya annak, hogy a munkaszerződésben rögzítsék a napi munkakezdés és a napi munka befejezésének időpontját – ez esetben a

munkáltatónak a beosztásnál ezt tiszteletben kell tartania.

Amennyiben a felek egyéni megállapodása vagy kollektív szerződés másként nem rendelkezik, a munkáltatónak minden hétköznapra (hétfőtől péntekig) kell beosztania a munkaidőt (ez az ún. általános munkarend”), mégpedig minden napra egyenlő óraszámban (értelemszerűen a szerződésben foglaltaknak megfelelő napi munkaidő mennyisége szerint).

Azonban a munkáltatónak ettől eltérő elosztásban lenne szüksége munkaerőre, arra is van megoldás. Kevésbé gyakori, de a felek munkaszerződésben is megállapodhatnak arról, hogy a munkavállaló inkább valamely hétvégi nap(ok)on fog dolgozni, és hétköznap lesz a pihenője, valamint hogy az egyes munkanapjain nem azonos óraszámban fog munkát végezni. Ilyen megállapodást akkor lehet kötni, ha ez kifejezetten a munkavállaló érdekeit szolgálja. De nem is szükséges feltétlen ehhez megállapodás: a munkáltató egyoldalúan is rendelkezhet arról, hogy a munkavállaló munkaórát hétvégi napokra vagy az egyes munkanapokra naponként eltérő mennyiségben osztja be. Ez az ún. egyenlőtlen munkarend.

Ahhoz, hogy a munkáltató egyenlőtlen munkarendet alkalmazhasson, vagy a – közismertebb – „munkaidőkeret”, vagy a – kevésbé alkalmazott – „elszámolási időszak” rendszerét kell bevezetnie. (Az egyszerűség kedvéért most a gyakorlatban jobban bevált munkaidőkeretről lesz csak szó.)

A munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy 16 hét lehet (minimuma nincs meghatározva, de egy hétnél rövidebb munkaidőkeretet nem nagyon érdemes alkalmazni). Ha tehát példának okáért a munkáltató 2019. szeptember 1. napjától 2019. szeptember 30. napjáig tartó munkaidőkeretet vezet be egy olyan munkavállaló vonatkozásában, akinek a munkaszerződés szerinti napi munkaideje napi 8 óra, akkor összesítenie kell az erre az időszakra eső összes hétköznapra jutó munkaidőmennyiséget. Mivel a szeptemberi hónapra 21 hétköznap esik, ez összesen $21 \times 8 = 168$ munkaórát jelent. Ezt a 168 munkaórát a munkáltató a saját igényei szerint beoszthatja akár hétköznapokra, akár hétvégi napokra, tetszőleges elosztásban. (Megjegyzendő, hogy egyes speciális jellegzetességekkel bíró munkaviszonyokban, továbbá kollektív szerződés rendelkezése alapján a négyhavinál hosszabb, egyes esetekben akár harminchat havi munkaidőkeret is előírható).

Természetesen ekkor sem járhat el minden korlátozás nélkül a munkáltató:

figyelembe kell vennie a fent már említett általános, alapvető és munkavédelmi követelményeket, a pihenőidőkre vonatkozó szabályokat, továbbá például a vasárnapi munkavégzésre vonatkozó korlátozásokat. Azonban kétségtelenül jóval nagyobb mozgástere lesz a munkaidő beosztásában.

Az egyes munkanapokra konkrétan elrendelt munkaidőt a törvény a „beosztás szerinti munkaidő” fogalmával ragadja meg. Ez tehát a „napi munkaidő”-től eltérő kategória, amely – mint láthattuk – a munka mennyiségére vonatkozik, míg a „beosztási szerinti napi munkaidő” pedig a konkrétan beosztott munkaórákra. A kettő csak egyenlő munkarend esetén egyezik meg, egyenlőtlen munkarendnél jelentősen eltérhet egymástól: a napi munkaidő a munkaidőkeret átlagában fog megvalósulni.

A beosztás szerinti munkaidőre ugyanúgy vonatkoznak napi szintű korlátozások, mint a napi munkaidőre, de a fentiek alapján világosan látható, hogy a korlátozások két fajtáját nem szabad összekeverni. A beosztás szerinti napi munkaidő maximális mértéke főszabály szerint 12 óra lehet. A hosszabb teljes munkaidővel dolgozó munkavállalók esetén a beosztás szerinti napi munkaidő maximuma napi 24 óra lehet.

Amikor a beosztás szerinti napi munkaidő maximumáról van szó, ebbe be kell számítani a rendes munkaidő-beosztáson felül elrendelt túlórákat valamint az ügyeletet, ha aközben a ténylegesen végzett munka nem mérhető (tehát általános esetben túlórával együtt sem lehet napi 12 óránál többet dolgoztatni valakit). A beosztás szerinti napi munkaidőnek azonban minimuma is van: teljes munkaidős foglalkoztatottnál 1 napra nem lehet kevesebbet beosztani, mint 4 óra (részmunkaidő esetén arányosan kevesebbet).

A munkaszerződésekben és a beosztási gyakorlatban igen gyakori hiba, hogy a felek nem ügyelnek kellőképpen a napi munkaidőre és a beosztás szerinti napi munkaidőre vonatkozó szabályok elkülönítésére. Ennek eredménye, hogy a szerződéses rendelkezések és a munkaidő-beosztással kapcsolatos munkáltatói utasítások pontatlanul, helytelenül igyekeznek megfelelni a törvényben foglalt korlátozásoknak. Pedig igen fontos e téren a tudatos munkaidőszervezés: a munkaidő mennyiségével és beosztásával kapcsolatos szabálytalanságok a munkavállalói oldalon túldolgoztatáshoz, a munkáltatói oldalon pedig munkaügyi hatósági jogkövetkezményekhez vagy előre nem kalkulált túlmunkadíj-követelésekhez vezethetnek.

Kúria: módosítani kellene a munka törvénykönyvét

Felvetette a munka törvénykönyve (Mt.) módosításának szükségességét a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja a munkavállalókat érintő versenytilalmi és tanulmányi szerződések vizsgálata után – hangzott el a munkacsoport összefoglaló jelentéséről tartott háttérbeszélgetésen.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó versenytilalmi megállapodások jellemzően azt rögzítik, hogy megfelelő ellentételezésért cserébe a munkavállaló a cégtől távozás után bizonyos ideig nem helyezkedhet el konkurens vállalatnál.

Mészárosné Szabó Zsuzsanna kúriai bírő, a munkacsoport vezetője a háttérbeszélgetésen arra hívta fel a figyelmet: a Mt. jelenlegi szabályozása nem teszi kötelezővé a versenytilalmi megállapodás írásba foglalását, ám ez a jogbiztonság szempontjából aggályos. A szóbeli megállapodás nem egyszer bizonyítási nehézségeket vet fel, ezért tartják indokoltnak a szakemberek, hogy a versenytilalmi megállapodásokat csak írásban lehessen megkötöni. (Például tanulmányi szerződésnél vagy kötbérezésnél jelenleg is ez a szabály.)

A szakember elmondta: a munkavállalókat a Mt. alapján a cégtől távozásukat követően titoktartási kötelezettség köti. A konkurenciánál elhelyezkedést a törvény nem tiltja, de a munkaadó és a munkavállaló közötti versenytilalmi megállapodás kizárja a munkavállaló versenytársra távozását. Ez a tilalmi időszak azonban legfeljebb 2 év lehet, és erre az időre pénzbeli ellentételezés jár a volt munkavállalónak, amely legalább az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

Mi számít konkurenciának?

A munkacsoport vizsgálta, hogy ezekben az esetekben hogyan határozható

meg a konkurencia. A korábbi gyakorlat szerint a cégiratokban meghatározott tevékenységi kör volt a döntő: azt vizsgálták, van-e ebből a szempontból egyezés a munkavállaló korábbi és az új munkahelye között. A munkacsoport most arra az álláspontra helyezkedett, hogy bár a cégjegyzék továbbra is irányadó, lehetséges az ellenbizonyítás, hiszen előfordul, hogy a cégiratokba rögzített tevékenységi kör egyes elemeit valójában nem gyakorolja a cég, azok inkább csak jövőbeni elképzeléseket rögzítenek. Ugyanakkor a munkacsoport azt is megállapította, hogy a versenytilalom hatálya alól nem vonja ki magát a távozó munkavállaló azzal, hogy a konkurenciánál más munkakörben helyezkedik el, hiszen tudását, tapasztalatát így is viszi magával az új munkahelyére.

A munkáltató a munkaviszony megszűnéséig állhat el a megkötött versenytilalmi megállapodástól.

A tanulmányi szerződésben – a jelenlegi szabályozás szerint – a munkáltató azt vállalja, hogy a tanulmányok idejére támogatást nyújt, a munkavállaló pedig azt, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat elvégzi, és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos ideig – legfeljebb öt évig – munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

A tanulmányi szerződéssel összefüggő perek száma csökkenő tendenciát mutat. A kúriai munkacsoport egyebek között arra hívta fel a figyelmet, hogy határozott idejű munkaviszonyt a tanulmányi szerződés nem hosszabbít meg. Tanulmányi szerződésnek lehet tárgya olyan képzés is, amely magasabb képesítést nem, csak új ismereteket ad, például egy tanfolyam. Az új végzettségnek megfelelő munkakör

csak akkor jár, ha azt külön kikötötték a tanulmányi szerződésben.

A kúriai munkacsoport elemzése alapján véleményt fogalmazott meg a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma, amely kimondja: „a versenytilalmi megállapodás feltétele, hogy ahhoz a munkáltatónak számba vehető, jelentős gazdasági érdeke fűződjön”. A vélemény rögzíti egyebek mellett azt is, hogy a versenytilalmi megállapodásban „tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtak kell lenni ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje, de nem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét”. A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban pedig azt írja a testület, hogy „a fél a tanulmányi szerződést azonnali hatállyal felmondhatja, ha a körülményeiben olyan lényeges változás következik be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna”.

Mészárosné Szabó Zsuzsanna elmondta: a munkacsoport mintegy 100 – versenytilalmi, illetve tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos – lezárt bírósági ügyet vizsgált. Sok esetben ezek a munkaügyi perek jogviszony megszüntetése, vagy elszámolási vita miatt indultak, és csak a per során vetődtek fel a munkacsoport témájához szorosan tartozó kérdések.

A szakember hozzátette: a versenytilalmi és tanulmányi szerződéseknél nincsenek nagyobb jogértelmezési viták, ellentmondó ítélkezési gyakorlat, a munkacsoport felállítására elsősorban azért volt szükség, mert régen volt már átfogó vizsgálat ezen a jogterületen.

(adozona.hu/munkajog/Kuria)

Gyermek mellől visszatérő munkavállalók

A munkához gyermeke otthoni nevelése után visszatérő munkavállalók újbóli foglalkoztatása, a visszatérők integrálása a munkáltató számára esetenként kihívást jelenthet. A munkáltatónak ilyenkor igyekeznie kell, hogy a vonatkozó jogszabályi rendelkezések maradéktalanul érvényesüljenek és a munkavállaló mihamarabb termékeny munkát tudjon végezni.

Az anyát gyermeke születéséhez kapcsolódóan 24 hetes egybefüggő szülési szabadság illeti meg, melyből legalább két hetet mindenképpen igénybe kell vennie [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 127. § (1) bekezdés]. A szülési szabadságot követően

azonban a magyar anyáknak még nem kell visszatérniük munkahelyükre, gyermekük gondozása céljából annak hároméves koráig fizetés nélküli szabadságra jogosultak [Mt. 128. §]. Habár szülési szabadságot nem vehetnek igénybe, fizetés nélküli szabadságra az apák is elmehetnek, így az alábbi, visszatérésre vonatkozó rendelkezések nem szükségszerűen csupán női munkavállalók vonatkozásában alkalmazandók. Természetesen a munkavállaló gyermeke harmadik születésnapja előtt is dönthet úgy, hogy visszatér dolgozni, ennek tényét legalább harminc nappal a fizetés nélküli szabadság szándékolt megszüntetése előtt jeleznie kell munkáltatója felé [Mt. 133. § (2) bekezdés]. A munkáltatónak ez idő alatt lehetősége van előkészíteni a munkavállaló munkához való visszatérését, rendezni a

helyettesítés megszüntetéséhez kapcsolódó teendőket stb.

A munkavállalónak fizetés nélküli szabadságának megszűnését követően 60 napon belül ki kell adni a ki nem adott, megelőző években esedékes szabadságát [Mt. 123. § (3) bekezdés]. A szabadságot a munkáltatók rendszerint az effektív munkavégzés megkezdését megelőzően adják ki, így a munkavállaló távolléte folyamatos, a munkaszervezés gördülékenyebb lesz. Ugyanakkor a szabadság megszakítás nélküli távollétet lehetővé tévő kiadása nem kötelező, a munkáltató dönthet úgy, hogy egy hónap munkavégzést követően adja ki a munkavállaló felhalmozódott szabadságát, ha arra hatvan napon belül lehetősége van és körülményeinek ez inkább megfelel.

Annak érdekében, hogy a gyermeket nevelő munkavállalók távollétük miatt ne kerüljenek a többi munkavállalóhoz képest hátrányosabb helyzetbe, az Mt. kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy az időközben megvalósult béremeléseknek megfelelően munkaszerződés-módosításra vonatkozó ajánlatot tegyen a munkavállaló irányába [Mt. 59. §]. Ha a visszatérő munkavállaló által is ellátott munkakörben dolgozók átlagosan pl. 20 000 forint béremelésben részesültek, akkor a gyermeke mellől az asztal mellé visszaülő munkavállalónak is ennyivel magasabb bért kell ajánlani. Természetesen, ha nem emelkedett az általános bérszint a munkavállaló távolléte alatt, akkor a munkaszerződés módosítása nem szükséges, azonban ez – különösen hosszúra nyúló fizetés nélküli szabadság esetén – nem gyakori. A munkaszerződés módosítása kapcsán fontos figyelmet fordítani arra, hogy – habár fizetésemelést elutasító munkavállalóval ritkán találkozni – annak közös megegyezés formájában kell megvalósulnia, annak írásba foglalásáról gondoskodni kell, az iratot mindkét félnek aláírásával kell ellátnia [Mt. 58. §]. Ennek megfelelően, ha az irányadó bérszint idő-

közben csökkent, a munkáltató ajánlatát a munkavállaló nem köteles elfogadni, ragaszkodhat korábbi munkabéréhez, a munkáltató azt egyoldalúan nem jogosult módosítani. A munkaszerződés módosítására nézve a törvény nem határoz meg határidőt, ugyanakkor a munkáltatónak ajánlatát a visszatéréskor meg kell tennie, emelés esetén a munkavállaló visszatérése pillanatától – így már a kiadott felhalmozódott szabadság idejére tekintettel is – jogosult a magasabb összegre. A fenti ajánlat megtételének munkáltatói elmulasztása a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet [EBH2006. 1439.]

Hiába tartotta fenn a munkáltató a munkavállaló korábbi munkakörét, előfordulhat, hogy azt a dolgozó nem tudja visszatérése után automatikusan a korábbiakkal azonos feltételek mellett ellátni. A munkavállaló gyermekének hároméves koráig, illetve, ha gyermeket egyedül neveli, annak 16 éves koráig csupán hozzájárulása esetén kötelezhető más helységben végzendő munkára [Mt. 53. § (3) bekezdés a) pont és c) pont], tehát kiküldetésbe csak kifejezett hozzájárulása esetén küldhető. Ezen felül

női munkavállaló, illetve gyermekét egyedül nevelő férfi munkavállaló gyermeke hároméves koráig csupán hozzájárulásával foglalkoztatható egyenlőtlen munkaidő-beosztásban, ugyanígy pihenőnapjainak egyenlőtlen beosztásához és rendkívüli munkaidő vagy készenlét elrendeléséhez is a munkavállaló hozzájárulására van szükség [Mt. 113. § (2) bekezdés]. Éjszakai munkát a fent megjelölt munkavállalók számára gyermek hároméves koráig hozzájárulásukkal sem lehet elrendelni, az generálisan kizárt ebben az időszakban [Mt. 113. § (3) bekezdés]. Gyermekek négyéves koráig szükséges hozzájárulás beszerzése a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók esetében, ha a munkáltató készenlétet vagy rendkívüli munkaidőt szeretne elrendelni [113. § (5) bekezdés]. A fenti esetekben tehát hiába tért vissza a munkavállaló korábban fizetés nélküli szabadságáról és hiába szeretné a munkáltató a korábban megszokottaknak megfelelően foglalkoztatni alkalmazottját, a megjelölt korlátozásokra mindenképpen figyelemmel kell lenni, a gyermek hároméves koráig a család egységét ezzel is biztosítani kell.

(/ado.hu/Szerző: dr. Pintér Miriam)

Adók csökkentéséről, közterhek összevonásáról, egyszerűsítésekről beszélt az államtitkár

A Gazdaságvédelmi Akcióterv hét adós pontjából már négy hatályba is lépett. A **kisvállalati adó (kiva) mértékének, valamint a szálláshely áfájának csökkentése** 2020. január 1-jétől könnyíti majd a vállalkozások terheit. Az adórendszer egyszerűsítésére vonatkozó szabályok is jövőre alkalmazhatók azzal, hogy az egyszerűsített vállalkozási adó (eva) kivezetésében érintett vállalkozókat az áttérésben már szeptember végétől segíti a Pénzügyminisztérium – mondta Izer Norbert adóügyekért felelős államtitkár az MTI-nek.

Az államtitkár emlékeztetett arra: június 24-én léptek hatályba a **fejlesztési adókedvezmény kibővítésére és az adófeltöltés eltörlésére** vonatkozó szabályok.

Az adófeltöltés eltörléséről szólva kiemelte: a változás mintegy 40 ezer vállalkozásnak hoz könnyebbséget, hiszen a cégek öt hónappal tovább gazdálkodhatnak 150-170 milliárd forinttal. Az érintettek ugyanis ezentúl nem december 20-án, hanem öt hónappal később májusban, az adóbevallásuk elkészítésével egyidőben fizethetik meg teljes adójukat.

A fejlesztési adókedvezmény kibővítésével pedig még több beruházás valósulhat meg Magyarországon, miután június 24-étől 500 millió forintról a kisvállalatok esetében 300 millió, a középvállalkozások esetében 400 millió forintra csökkent a beruházási értékhatár.

Izer Norbert kitért a Gazdaságvédelmi Akcióterv két másik, július 1-jén hatályba lépő pontjára. A **reklámadó felfüggesztése** 2023. január 1-éig biztosítja, hogy egyetlen vállalkozásnak sem kell reklámadót fizetnie. A 2018-as bevallási adatok alapján mintegy félezer cég mentesül a reklámadó-fizetési és adminisztrációs kötelezettség alól. A **szociális hozzájárulási adó** két százalékpontos csökkentése pedig másfél év alatt 450 milliárd forintot hagy a vállalkozásoknál – jegyezte meg az államtitkár.

A Gazdaságvédelmi Akcióterv jövőre hatályba lépő három pontja közül elsőként a **kiva csökkentést** emelte ki Izer Norbert. Az, hogy 13 százalékról 12 százalékra csökken a kiva mértéke jelenleg több mint 41 ezer magyar vállalkozást érint. A cégek 5 milliárd forintot spórolnak az adócsökkentéssel, ám a tárca előzetes becslései szerint ez az összeg jelentősen nőhet, hiszen a kedvezőbb adómérték és a minisztérium késő ősszel induló tájékoztatásának hatására több ezer céggel bővíülhet jövőre a kivások tábor – jegyezte meg az államtitkár.

A **szálláshely általános forgalmi adójának (áfa) a csökkentése** biztosítja, hogy a legalacsonyabb (5 százalékos) mértékű áfát számíthatnak fel a turizmusban 2020. január 1-jétől. Jövőre a 4 százalékos mértékű turizmusfejlesztési hozzájárulással együtt is épp feleannyi közterhet kell

fizetniük az érintetteknek, mint a jelenlegi 18 százalékos áfa mellett – jegyezte meg Izer Norbert hozzátéve, hogy az intézkedés 20-24 milliárd forintot hagy 2020-ban a szektor piaci szereplőinél.

„A Gazdaságvédelmi Akcióterv adórendszer egyszerűsítő pontjának jelentőségét nemcsak az a kormányzati cél adja, hogy az adófajták számát harmadával csökkentjük a ciklus végéig, hanem sokkal inkább az, hogy bürokratikus terhek csökkentésével a gazdálkodók komoly összegeket és időt is takaríthatnak meg” – húzta alá Izer Norbert.

Jövőre ezért további négy adónem szűnik meg. Egy teherrel olvad össze a nyugdíjjárulék, a természetbeni és a pénzbeli egészségbiztosítási járulék, valamint a munkaerőpiaci járulék, a negyedik megszűnő teher típus pedig az eva lesz – részletezte.

Az evásokat a Pénzügyminisztérium és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) is segíti az átállásban. Felidézte, hogy a tárca már szeptember 25-én közzétett egy részletes tájékoztatót, valamint az eva-kalkulátort. Ez utóbbit péntek reggel már több mint ötezeren töltötték le. Az adóhivatal pedig szeptember 27-én minden evásnak elküldte elektronikus azt a mindössze fél oldalas figyelemfelhívó levelet, amely az eva-kalkulátor linkjét is tartalmazta – mondta Izer Norbert.

(/adozona.hu/munkajog)

További adóegyszerűsítések jöhetnek

Az adórendszer akkor működik jól, ha minél egyszerűbb és átláthatóbb, valamint mindenkire vonatkozik – mondta a Világgazdaság konferenciáján az adóügyekért felelős államtitkár.

Izer Norbert, a Pénzügyminisztérium adóügyekért felelős államtitkára a Világgazdaság „Magyar vállalatok, családi vállalatok” című konferenciáján a hazai adópolitika főbb építő elemei közé

- a bérterhek és az adóelvonás csökkentését (az adószervezet fokozatos átalakítása),
- a beruházás, innováció ösztönzését (alacsony társasági adó, célzott ösztönzők),
- a gazdaságfehérítést (nemzetközi szabályok átültetése, elektronikus pénzmozgások ösztönzése, célzott áfaintézkedések),
- az adminisztrációs terhek csökkentését,
- és a kkv-k fejlődésének elősegítését (egyszerű, kedvező adónemek, célzott ösztönzők) sorolta, hozzátéve a nemzetközi adózási környezetet, ami főként ellenőrzést és az információcserét jelenti.

Olyan adószervezet-átalakítást valósítottunk meg, amely révén adóterhelés csökkenése közel a GDP 2 százalékára tehető – mondta az államtitkár.

Úgy szedtünk be több adót, hogy azok kulcsai nem nőttek – hangsúlyozta Izer Norbert.

Ahogy fehérítettük a gazdaságot, a megmaradó összeget adócsökkentésre tudtuk fordítani, amivel tovább tudtuk csökkenteni a szürke- és a fekete gazdaság mértékét – tette hozzá. A GDP-arányos adóelvonás jelenleg kissé alacsonyabb, mint a válság előtt.

Cél a versenyképesség növelése

Uniós szinten általában adóemelés volt az elmúlt években, az adóelvonás mértékét Magyarország tudta a leginkább csökkenteni – fogalmazott az államtitkár. Magyarország adócentralizációs rátája 2017-ben 38,4 százalék volt, míg egy évvel korábban 39,3 százalék volt – tehát csökkent, míg az Európai Unióban ez a ráta 39,9 százalékról 40,2-re nőtt. A csökkenés 2018-ban is folytatódott. Elmondta, hogy az a céljuk, hogy a munkát terhelő adók terén Magyarország legyen versenyképes a régióban.

Az egyes vállalkozások adminisztrációs terheiről szólva kiemelte, hogy minél kisebb egy cég, annál nagyobb az adminisztrációs terhe.

Egy kutatás szerint a mikrovállalkozásoknál az árbevétel uniós szinten átlagosan 2,5 százalékára rúg az adminisztrációs teher. Ez a magyar iparüzési adónál is nagyobb teher. „Emiatt az adminisztrációs terhek csökkentését folyamatosan napirenden tartjuk” – fűzte hozzá. Szerinte az adórendszer akkor működik jól, ha minél egyszerűbb és átláthatóbb, valamint mindenkire vonatkozik.

A kkv-knak se biztos, hogy a társasági adónál kell megtalálniuk a számításaikat: Izer Norbert szerint sokkal célszerűbb a kátát vagy a kivát választaniuk. Ez minimális adminisztrációs terhet jelent a vállalkozásoknak – a bevételi nyilvántartáson túl nincs nagyon más teendőjük. 12 millió forintig nincs teendő az adózással – húzta alá az államtitkár. Elmondta, hogy a kátát használók száma ma már 360 ezer felett van, így ma ez a legnépszerűbb adónem Magyarországon.

Ugyanakkor ennek is vannak korlátai: nehezen fog egy kátás a 12 milliós plafonból kitörni, így egy fejlődési potenciállal rendelkező vállalkozásnak a kiva lehet a jó választás (egészen 3 milliárd forintos árbevételig választható) – több mint 40 ezren már így adóznak.

Maradtak még teendők

A 2019-től indult intézkedések közül kiemelte a csoportos tao-alanyiság bevezetését, a fejlesztési tartalék szabályainak lazítását, a helyi beruházási kedvezmény lehetőségét a Hipa-ban, a kiva igénybevételi korlátainak további enyhítését, illetve az alanyi áfamentesség határának 12 millió forintra emelését.

A gazdaságvédelmi akcióterv részeként a szochó mértéke 2019 közepétől 17,5 százalékra csökkent, a kiva kulcsa 12 százalékra csökken 2020-tól, csökken a fejlesztési adókedvezmény kkv-jogcímeinek beruházási értékhatára, csökken a szálláshely szolgáltatás áfakulcsa, megszűnik az eva – sorolta az államtitkár.

A jövőt érintő teendők közül kiemelte, hogy a legnagyobb terhet jelentő adatszolgáltatásokat felül kell vizsgálni.

Úgy gondoljuk, az adók száma egyenes arányban áll az adminisztráció nagyságával – hangsúlyozta Izer Norbert, hozzátéve, hogy az a kormányzati szándék, hogy tovább csökkentsék az adók számát. Az is a tervek között van, hogy a jövőben a kkv-k többségének az adóhatóság készítse el az adóbevallását, de fejlesztik a személyre szabott szolgáltatásokat, illetve a gazdaságfehérítésen belül törekednek az adatvagyon újszerű hasznosítására is.

(<http://menedzserpraxis.hu/>)

Nyugdíj: amit az adategyeztetési eljárásról tudni kell

Hivatalból és kérésre is indulhat adategyeztetési eljárás, amelynek a jövőendő nyugdíj megállapításánál kulcsszerepe van.

A nyugdíjbiztosítási igazgatási szervek által a társadalombiztosítási nyilvántartásban szereplő biztosítási idő, járulékfizetési adatok és jogosultsági időszakok érintett személlyel történő egyeztetésére irányuló eljárás tovább folytatódik, a hivatalos adategyeztetési eljárásán kívül sokan nyújtanak be kérelmet hatósági bizonyítvány kiadása iránt a nyilvántartásban szereplő szolgálati idő igazolásáról.

A hivatalból indult adategyeztetési eljárás a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (továbbiakban Tny.) 96/B-D §-ainak rendelkezései szerint zajlik.

A Tny. 96/C §-ban foglalt időbeli ütemezés alapján először az 1955. és 1959. között született biztosítottak, volt biztosítottak számára történt az egyeztetés lefolytatása.

A folyamatban 2019-ben már az 1965-69. között születettek adategyeztetésének megkezdésére került sor.

Egy-egy öt éves korcsoport kiértékelésére három év áll rendelkezésre.

Nem vesznek részt az eljárásban azok, akiknek szolgálati idejét 2009. december 31-ét követően határozattal már megállapították, vagy ilyen eljárásuk folyamatban van, akik részére öregségi nyugdíjat, korhatár előtti ellátást vagy más szolgálati idő alapján kiszámított ellátást megállapítottak, vagy ilyen eljárásuk folyamatban van, vagy akik részére az egyeztetési eljárást már korábban (pl. kérelem alapján) megindították.

Akiket nem érint a hivatalos adat-

tegyeztetési eljárás – 1955. előtt született személyek – vagy bármilyen oknál fogva az egyeztetési ütemtervben számukra szereplő időpont előtt van szükségük egyeztetett adataik ismeretére, kérelmet nyújthatnak be az adategyeztetési eljárás lefolytatása iránt.

A kérelem a Tny. 96/B § (2) bekezdése szerint csak elektronikus úton nyújtható be.

Az adategyeztetési eljárás során – akár kérelemre, akár hivatalból indul – a nyugdíjbiztosítási feladatokat ellátó igazgatási szerv határozatban rögzíti az egyeztetett szolgálati időt, a nők negyven év kedvezményes nyugellátásához szerzett jogosultsági időt, ezen belül a keresőtevékenységgel szerzett jogosultsági időt, és a foglalkoztatói, valamint járulékfizetéssel kapcsolatos adatokat.

Hatósági bizonyítvány kiadását is ugyanezekről az időszakokról, adatokról lehet kérelmezni.

A Tny. 96/E §-a szerint a biztosított, volt biztosított megszerzett szolgálati idejéről, a nők negyven év jogosultsági idővel történő kedvezményes nyugellátásához szerzett szolgálati idejéről, és az adategyeztetési eljárás során közlésre kerülő további adatairól hatósági bizonyítvány kiállítását kérheti.

Az adategyeztetési eljárás megindítása-kor a nyugdíjbiztosítási feladatokat ellátó igazgatási szerv a társadalombiztosítási nyilvántartásba a foglalkoztatók által bejelentett biztosítási idő és nyugdíjjáru-lék köteles jövedelem adatokkal rendelkezik, mert ebbe az adatbázisba ezeket az adatokat kellett a jogszabályi előírás szerint bejelenteni.

A szolgálati időnek minősülő egyéb, nem járulékfizetéssel szerzett időszakok ekkor még nem szerepelnek a nyilvántartásban, mert azokat az érintett személy ismeri, az igazolásukhoz szükséges dokumentumokkal ő rendelkezik.

A nyugdíjjáru-lék-fizetéssel szerzett szolgálati idők mellett nyugdíjjáru-lék-fize-

tés nélkül is elismerhető szolgálati idők is léteznek a Tny. 4.§ (1) bekezdés h) pontja alapján.

Ilyenek a katonai (polgári) szolgálatban eltöltött idő, az 1998. január 1. előtt felső-oktatási intézményben nappali képzésben folytatott tanulmányok ideje, és az anyja 1968. január 1. előtt született gyermekére tekintettel kapott gyermekenként 365, tartósan beteg, fogyatékos gyermek esetén 550 naptári nap szolgálati ideje.

Ezek a járulékfizetés nélkül szolgálati időnek minősülő időszakok az érintett személy nyilatkozata, és igazolásai alapján jutnak a nyugdíjbiztosítási feladatokat ellátó igazgatási szerv tudomására, és ezt követően nyilvántartásába.

Ezeket az igazolásokat, dokumentumokat, ha azokat, mint régi okmányokat még nem hoztuk el a családi iratok közül, tudjuk most a nyári látogatáskor beszerezni, vagy kereshetünk olyan, az adategyeztetési kimutatásból hiányzó munkaviszonyokra

vonatkozó dokumentumokat is, amelyekkel igazolni, és a nyilvántartásba bejegyeztetni kívánjuk az ott nem szereplő szolgálati időt.

Az adategyeztetési eljárás akár hivatalból, akár kérelemre indul, határozat kibocsátásával zárul. A határozat megfelelőbbé tehető.

Az adategyeztetési eljárás során külföldön szerzett szolgálati időnk egyeztetésére is lehetőség van.

Itt azonban jó tudni, hogy ha az érintett személy az adategyeztetési eljárás során tájékoztató jelleggel közölt külföldi szolgálati idejével nem ért egyet, ezt a külföldi illetékes biztosító intézménnyel rendezheti, a magyar jogorvoslati út ezen a problémán nem tud segíteni, nincs hozzá jogi eszköze.

Az adategyeztetési határozatot követő időszakban szerzett újabb szolgálati idő és jövedelmi adatok egyeztetésére négy évenként ismét sor fog kerülni.

(<https://ado.hu/tb-nyugdij/nyugdij>)

A kártérítés mérséklése a munkajogban

A munka törvénykönyve szerinti kártérítés mérséklése jogintézmény alkalmazásának célja nem a ténylegesen kárt okozó és kártérítési felelősséggel tartozó munkavállaló mentesítése, hanem az, hogy a kisebb felelősséggel kirívóan nagy összegű kár okozása esetén a munkavállalót ne terhelje a kár teljes összege – a Kúria eseti döntése.

Ami a tényállást illeti, a felperes az alperesnél dolgozott villamosvezetéként, egyik este a forgalomirányító jelzőlámpa tilos jelzése ellenére nem állt meg és emiatt összeütközött a kereszteződésben neki jobb kéz felől szabályosan közlekedő autóval. Mind a villamosban, mind az autóban anyagi kár keletkezett, valamint egy személy 8 napon belül gyógyuló sérülést szenvedett. Az alperest ezzel 523 240 forint kár érte. A felepres távolléti díja 152 617 forint volt, az alperesnél érvényben lévő kollektív szerződés gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértékét legfeljebb 4 havi távolléti díjnak megfelelő összegben határozta meg, szándékos vagy súlyos gondatlanság esetén a pedig a teljes kár összege. Az alperes az okozott kár megtérítésére irányuló eljárást indított a felperessel szemben, aki a felelősségét elismerte, csupán arra hivatkozott, hogy a lámparendszer kiszámíthatatlanul működik, ezért gyakran az utolsó pillanatban intenzíven fékezve kell megállni. Az alperes a felperest 523 240 forint kártérítés 30 napon belül történő megfizetésére kötelezte, mivel gondatlan magatartásával a munkáltatónak jelentős anyagi kárt okozott, amelynek megtérítésére az Mt. alapján köteles.

A felperes a jelzőrendszer hibás működésének megállapítására műszaki szakértő kirendelését indítványozta. Arra az esetben,

pedig, ha elutasítják az indítványt, az Mt. 190. §-a szerinti méltányosság alapján a kártérítés egyhavi távolléti díjának megfelelő összegre történő mérséklését kérte. E körben életkörülményeire és a munkáltató vagyoni helyzetére hivatkozott. Az alperes vitatta a lámparendszer kiszámíthatatlan működését, és arra hivatkozott, hogy a felperes ezen a vonalon egyébként is tapasztalattal rendelkezett.

Az első- és másodfokú eljárás

A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperes által fizetendő kártérítés összegét 50 000 forintra mérsékelte. Megállapította, hogy a felperes a forgalomirányító jelzőlámpa tilos jelzése ellenére nem állt meg, amely magatartásával a vonatkozó utasítást megszegte és az alperesnek kárt okozott, ezért az Mt. alapján kártérítésre köteles. A felek vagyoni helyzetét mérlegelve a bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az alperes 3 milliárd forintot meghaladó vagyona a felperes havi nettó 129 488 forintos átlagkeresetéhez képest kirívóan nagy, a levonásokkal csökkentett havi nettó 90 000 forinthez képest pedig a különbség még nagyobb. Ilyen jövedelem mellett életszerű, hogy a felperesnek megélhetési problémát okoz az alperes által követelt összeg teljesítése. A bíróság ezért a kártérítés összegét mérsékelte.

A másodfokon eljáró törvényszék megváltoztatta az elsőfokú döntést és a felperes keresetét egészében elutasította. Az Mt. 190. §-a szerint a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. A

másodfok úgy ítélte meg, hogy a felperes előre látta a baleset bekövetkezésének lehetőségét, csak bízott annak elmaradásában, vagyis magatartása súlyosan gondatlan volt. Mivel a felperes valamennyi körülménnyel tisztában volt, ezért a problémásnak tartott kereszteződés úgy kellett volna megközelíteni, hogy ne vészfékezéssel, hanem rendes tempóban tudjon megállni, se az utasokban, se más járműben ne okozzon kárt. Ráadásul nagy létszámú utast is veszélyeztetett a magatartásával, amely kizárólag súlyosan gondatlan lehetett, és az ilyen mértékű és így elkövetett jogsértés kizárja a kártérítés összegének mérséklését. A felperes vagyoni helyzetét illetően a bíróság megállapította, hogy végrehajtás esetén is legfeljebb a munkabére 50%-a vonható le, amely a megélhetését nem lehetetleníti el.

A felülvizsgálati kérelem tartalma

A felperes álláspontja szerint a jogszabály kártérítés alóli mentesítés körében felsorolt szempontjai olyan példálózó jellegű felsorolások, amelyek egyben sorrendiséget is jelentenek, a jogerős ítélet azonban a másodikként megjelölt jogsértés súlyának tulajdonított döntő jelentőséget, amely jogértelmezés azonban az Mt. rendelkezéséből nem következik. A felperes érvelése szerint az Mt. 190. § mögött meghúzódó jogalkotói akarat az, hogy ne okozzon megélhetési problémát a kártérítés teljes összegének megfizetése, amellyel a jogerős ítéleti megállapítás ellentétes.

Az alperes szerint a felperes kártérítési felelősségét mindkét fokú bíróság megállapította, ezért fő szabály szerint a kár megtérítésére köteles. Úgy vélte, hogy a

(folytatás a 10. oldalon...)

(folytatás a 9. oldalról...)

törvényszék az ítéletében a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen arra a következtetésre jutott, hogy a felperes magatartása súlyosan gondatlan volt, és a jogsértés súlya mellett értékelte az Mt. 190. §-ban foglalt egyéb szempontokat is és jogszabálysértés nélkül vont le következtetést arra, hogy az adott esetben annak alkalmazására nincs lehetőség.

A Kúria megállapításai

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet nem tartotta megalapozottnak. Az Mt. 190. §-a a korábbi munkajogi szabályozástól eltérően rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján lehetőséget ad a kártérítés alól történő részbeni mentesítésére. A szabályozás alapján nincs lehetőség arra,

hogy a bíróság a károkozó munkavállalót teljes egészében mentesítse a kártérítés megfizetése alól, csupán az okozott kár részbeni elengedésére ad felhatalmazást. Az Mt. rendelkezése a kártérítés alól történő részbeni mentesítés során figyelembe vehető méltánylandó körülményeket a "különösen" megjelöléssel csak példálózóan sorolja fel, megjelölve a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát és a kártérítés teljesítésének következményeit. A felsorolás nem teljes körű és nem jelent sorrendiséget sem.

A Kúria meglátása szerint a kártérítési összeg mérséklésére irányuló kereseti kérelem esetén az eljáró bíróságoknak az adott károkozó magatartás, a bekövetkezett kár nagysága és megtérítésének a felekre gyakorolt hatása alapján kell döntést hozni a mérséklés megengedhetőségéről, annak mértékéről. Mindig az adott tényállás dönti

el, hogy a figyelembe vehető szempontokat a bíróság milyen súllyal veszi figyelembe.

A felperes magatartása súlyosan gondatlan, a lehetséges következményeket tekintve vagyoni kárral, illetve élet és testi épség veszélyével közvetlenül fenyegető volt. A jogsértés súlya így kiemelkedő jelentőségű volt. Ellenkező értelmezés, a munkavállaló szociális szempontjainak kizárólagos mérlegelése esetén e kivételes jogintézmény elveszítene a jelentőségét. Az Mt. 190. §-ában foglalt jogintézmény alkalmazásának célja nem a ténylegesen kárt okozó és kártérítési felelősséggel tartozó munkavállaló mentesítése, hanem az, hogy a kisebb felelősséggel kirívóan nagy összegű kár okozása esetén a munkavállalót ne terhelje a kár teljes összege.

Így a Kúria a törvényszék döntését hatályában fenntartotta.

hívás!

A gyorsabb és rugalmasabb ügyintézés érdekében ismételtén közöljük a tisztségviselőink

– közvetlen! – telefonszámain és e-mail címeit:

KÖZPONTI TELEFONSZÁMAINK:

Dr. Laboda József	elnök	01+81-95	E-mail cím: labodaj@pvdsz.hu
Bátori István	érdekvédelmi alelnök	01+45-86	E-mail cím: batorii@pvdsz.hu
Nagy Miklós	szervezési alelnök	01+11-69	E-mail cím: nagym@pvdsz.hu
Szentgyörgyi Mihály	PML alelnök	(fax/üz.rögz.) 01+86-52	E-mail cím: szentgyorgyim@pvdsz.hu
Hegedűs István	TEB alelnök	02+10-98 és 01+46-29	
Ripszki József	Forgalmi alelnök	03+13-11	E-mail: ripszkij@pvdsz.hu
Furulyás Róbert	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	E-mail: furo72@gmail.com
Káré István	TEB szakági választmányi ügyvezető	mobil: 30/364-0803	E-mail cím: karei@pvdsz.hu
Vas István	PML szakági választmányi ügyvezető	mobil: 30/455-9360	E-mail cím: vasim955@gmail.com
Mezei Vera	forgalmi szakági választmányi ügyvezető	05+11-78	E-mail: mezeiv@pvdsz.hu
Fehérné Ragcsák Andrea	irodavezető (üzemi tel./fax/üz.rögz.)	01+81-94	E-mail cím: ragcsaka@pvdsz.hu

városi automata fax: 06+1-273-1335

városi fax/üzenetrögzítő: 06+1-511-8194

E-mail cím: pvdsz@pvdsz.hu vagy info@pvdsz.hu

TERÜLETI KÉPVISELŐK TELEFONSZÁMAI:

Budapest	Fajka János (PML)	02+23-82 mobil: 30/279-9671	fax/üz.rögz: 02+22-62 e-mail: szmhatvan@mavrt.hu
	Káré István (TEB)	mobil: 30/364-0803	e-mail cím: karei@pvdsz.hu
	Pintér Miklós (Forg.)	06-22/410-021fax:	06-22/410-021
Debrecen:	Dobos Bertalan (Forg.)	03+79-33	fax: 03+79-30
	Papp Zoltán (PML)	03+42-01 mobil: 30/455-7551	fax/üz.rögz: 03+42-15
Miskolc	Mertinkó Róbert (PML)	04+22-88 mobil: 30/414-8053	e-mail: railman68@gmail.com
	Szemán Dénes (TEB)	04+11-96	fax/üz.rögz: 04+22-88
	Prodán Ilona (Forg.)	04+20-05	e-mail: nyekladhazafpm@mavrt.hu
Pécs	Furulyás Róbert (Forg.)		fax.: 04+11-96
	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	fax: 04+20-51
	Ács János (TEB)	05+65-94	e-mail: furo72@gmail.com
	Fekete Zsolt (PML)	05+91-85	mobil: 30/738-2977
Szeged	Darányi Zoltán (PML)	06+52-88 mobil: 30/230-6481	e-mail: fekete2zsolt@mav.hu
	Téglás István (Forg.)	06+42-43	fax: 06+52-55
	Seprenyi József (TEB)	06+30-49	e-mail: daranyi.zoltan@mav.hu
Szombathely	Kamondi Miklós (Forg.) FEB tag	07+59-03	fax: 06+42-43
	Süle István (PML)	07+66-45	fax: 06+30-96
	Gosztola Kálmán (TEB)	07+59-20	fax: 07+59-68
	Hanzmann Károly (GySEV)	07+79-85	e-mail: kamondim@pvdsz.hu
			mobil: 70/237-5497
			fax: 07+59-49
			fax: 07+79-85
			e-mail: hanzmann.karoly@gysev.hu

ADVENTI UTAZÁSOK - 2019



Advent Zakopanében és Nowy Targi piacolás

„egy kis vásárlás, egy kis szórakozás”
2 napos kirándulás autóbusszal

Időpont: 2019. november 30–december 1.

Részvételi díj: **21.900 Ft/fő**

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: Zakopane belvárosi szálloda,
2 ágyas szobák saját fürdőszobával

Ellátás: félpanzió
(svédasztalos reggeli + 3 fogásos vacsora)

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc



Adventi Zakopanei kirándulás, Nowy Targi piacolással

1 napos kirándulás autóbusszal

Időpont: 2019. december 07.

Részvételi díj: **9.900 Ft/fő**

Utazás: komfortos autóbusszal

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc



Advent Krakkóban és Zakopanében 2 napos kirándulás - autóbusszal

Időpont: 2019. december 14-15.

Részvételi díj: **23.900 Ft/fő**

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: 2 ágyas fürdőszobás szobákban,
Krakkó belváros közeli hotelben

Ellátás: félpanzió
(svédasztalos reggeli + 3 fogásos vacsora)

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc

Jelentkezés:

3525 Miskolc, Szeles u. 35. 2/3.

Tel./Fax: 46/745-593

Mobil: +36 20 8022116

E-mail: info@kiralytours.hu

Web: www.kiralytours.hu

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

Alapítvány a Pályavasutasokért

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

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

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

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

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



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

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

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

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

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

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

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

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

EGYÉB TUDNIVALÓK:

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

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

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

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

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

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