

Gárdonyi Géza: Április végén

A nap letette arany- koronáját
s tüzet rakott a Mátra tetején.
Ott pihenni ki égi fáradalmát
az erdő Mátra kéklő közepén.

A lomb nem mozdul. A fűszáll is áll.
Kertemben ér az estéli homály.
Alant a völgyben csöndbe halt a láрма.
Érzem az álmot, mint száll füre fára.

S tengerként árad, nő a lágy homály.
Fölötte csak az Est-csillag áll.
Az tartja az ég barna fátyolát,
a földnek éji árnyéksátorát.

Álmodom-e, hogy itt a tavasz?
A kályha mellett róla álmodunk,
pedig a tél künn csendesen havaz,
s pelyhes a hótól minden ablakunk.

De nem, én mostan mégsem álmodom:
ibolya van a kerti asztalon:
enyhe az est: illatos a virág:
virágzó fák közt kél a holdvilág.

A földön az éj sötét fátyola,
s a fák az éjben mind fehérlenek:
ruhájuk talpig csipke-pongolya,
s a csipkék közt ezer gyémánt remeg.

Fehér erdőn fehérülő holdvilág,
fehéren égő örök csillagok,
mi szép vagy te fehér álomvilág!
Öledben én is csak árnyék vagyok.

Járasi Ferenc halálának 10 évfordulójára



ÉRDEKVÉDELMI HÍREK

A Vasúti Szállítási Alágazati Párbeszéd Bizottság megújítása

A Vasúti Szállítási Alágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) megújításáról egyeztettek a vasúti alágazatban működő szakszervezetek.

A résztvevők – különös tekintettel az ágazati kollektív szerződés létrehozására – megállapodtak a VÁPB további aktív működtetésében és kinyilvánították azon szándékukat, hogy az érintett munkálta-
tókna tovább erősítik a munkaügyi kapcsolatok rendszerét.

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata alapján a Vasutasok Szakszervezete, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete és a VDSzSz Szolidaritás döntési hatáskörrel, a PVDSZ és a VFSZSZ tárgyalási hatáskörrel vesz részt a bizottság munkájában.

A Mozdonyvezetők Szakszervezete bejelentette az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság felé a részvételi szándékát.

A szakszervezetek megállapodtak abban, hogy a Bizottság vezetését felváltva, egyenlő időszakokat lefedve látják el.

A soros elnökséget a VDSzSz Szolidaritás után a Vasutasok Szakszervezete, majd a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete veszi át.

Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának megalakulása

Miután a Vasúti Szállítási Alágazati Párbeszéd Bizottságban és Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumán objektív okokból közvetlenül valamennyi vasutas szakszervezet nem vehet részt, a vasutas szakszervezetek megállapodtak abban, hogy rendszeres és előzetes konzultációkat folytatnak annak érdekében, hogy valamennyi az együttműködésben

részt vevő vasutas szakszervezet kifejttesse a vasutasokat egészében érintő kérdésekkel kapcsolatos álláspontját. Így a PVDSZ is érdemi résztvevője a folyamatnak.

EMLÉKEZTETŐ

Készült: A VDSZSZ székházában 2018. február 08-án megtartott a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fórumának (KVKF) megalakításáról szóló tájékoztatót.

Halasi Zoltán a VDSZSZ elnöke – miután korábban a jelenlévő vasutas szakszervezetektől az előkészítő tárgyalások folytatására írásbeli felhatalmazást kapott – annak befejezéséről általános tájékoztatót adott. Ennek keretében a jelenlévők tudomásul veszik, hogy az alakuló okmány aláírására – miután a plenáris üléseken az egyes résztvevő oldalak létszáma a kialakult álláspont szerint, létszámban korlátozásra került – a szakszervezetek részéről a taglétszámuk figyelembe vételével kerül sor.

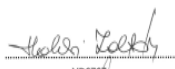
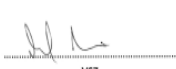
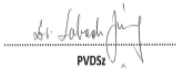
A jelenlévők – a MOSZ kivételével, akik előzetesen egyéb halaszthatatlan elfoglaltságukra tekintettel kimentették magukat – megköszönték Halasi Zoltán elnök úrnak a valamennyiük érdekében eddig kifejtett előkészítő tevékenységét.

A KVKF hathatós működésének elősegítésében érdekelt résztvevő vasutas szakszervezetek tudomással bírnak arról, hogy ezen az egyeztető fórumon olyan valamennyi vasutasot érintő általános problémák megoldására és az abban történő megállapodásra kívánnak az érdekeltek törekedni, amelyek valamennyiük közös érdeke, szakszervezeti hovatartozás nélkül.

Mindazonáltal a résztvevő vasutas szakszervezetek – miután valamennyien objektív okból közvetlenül nem vehetnek részt a KVKF plenáris ülésének munkájában – ezúton megállapodnak abban, hogy a maguk részéről rendszeres és előzetes konzultációkat folytatnak annak érdekében, hogy valamennyi ezen együttműködésben részt vevő vasutas szakszervezet kifejttesse az konzultációs fórumon képviselendő a vasutasokat egészében érintő kérdésekkel kapcsolatos álláspontját. Ennek során a résztvevő felek kifejezik abbéli szándékukat, hogy – valamennyi vasutas érdekében – törekedjen a konszenzusos álláspont kialakítására és az egységes kommunikáció meghatározására.

A résztvevő szakszervezetek az előzetes konzultációk munkarendjét – a VDSZSZ koordinálásával – ezt követően konszenzusos formában fogják kialakítani.

kmf.

	
VDSZSZ	VSZ
	
MOSZ	PVDSZ
	
MTSZSZ	VFSZSZ

LÉTSZÁMHELYZET

A MÁV Zrt. az „Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatról” 2,1 pontja alapján tájékoztatást adott a 2017. évi létszámalakulásról, egyes foglalkoztatási célok teljesítéséről.

2017. évi létszámalakulás.

A MÁV Zrt. 2017. december havi összes foglalkoztatott záró létszáma 17.742 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 18.705 fő).

Megnevezés	2016.XII. bázis	2017.évi terv	2017.XII. tény
Pálya főkönyv	17 770	18 066	17 603
Közfoglalkoztatottak	1 148	1 400	963
Személyszállítási keskeny nyomközű vasút	9	10	10
Központ főkönyv	129	128	129
MÁV Zrt. összesen (Közfoglalkoztatottakkal)	19 056	19 604	18 705
MÁV Zrt. összesen (Közfoglalkoztatottak nélk.)	17 908	18 204	17 742

A létszámhelyzet bemutatásakor meg kell említeni a **tartósan beteg kollégák** számának alakulását. Számuk közfoglalkoztatottak nélkül 2017. december 31.-én 297 fő, a **létszámbiányunk mintegy 64,3%-át teszik ki.**

Ők azok, akik jelenleg jogi létszámban vannak, így pozíciójuk toborzással nem betölthető, hiszen felgyógyulásuk várható, munkájukra számítunk. 2017 évben összesen 106 fővel több fő került tartós betegség miatt jogi állományba, mint aki felgyógyult.

Átlagos állományi létszám alakulása.

A MÁV Zrt. összes foglalkoztatott 2017. I-XII. havi göngyölt átlagos állományi létszáma 17.668,7 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 18.675,3 fő), mely a tervezett értékhez képest 560,0 fős (a Pálya főkönyv alá tartozó szervezeteknél 556,9 fős, a Központ főkönyvnél 2,4 fős, a Személyszállítási keskeny nyomközű vasútnál 0,6 fős) megtakarítást mutat.

A MÁV belső szerkezete szerinti összes foglalkoztatott záró létszám havi alakulását az alábbi táblázat mutatja

Szervezet	2017.évi Terv	10.hó Tény	11.hó Tény	12.hó Tény
Központi főkönyv	128	124	123	129
Pályavasúti főkönyv*	18 066	17 527	17 501	17 603
Keskeny nyomközű vasút	10	10	10	10
MÁV összesen*	18 204	17 661	17 634	17 742

*Közfoglalkoztatottak nélkül

A MÁV Zrt belső szerkezete szerinti időszaki összes foglalkoztatott átlagos állományi létszámát az alábbi táblázat tartalmazza.

Szervezet		Január- Október Tény	Január- November Tény	Január- December Tény
Központi főkönyv	126,3	123,7	123,6	123,8
Pályavasúti főkönyv*	18 092,5	17 537,3	17 534,4	17 535,5
Keskeny nyomközű vasút	10,0	9,3	9,3	9,4
MAV összesen*	18 228,7	17 670,3	17 667,3	17 668,7

*Közfoglalkoztatottak nélkül

Létszámösszetétel.

A MÁV Zrt. létszám összetételét (a közfoglalkoztatottak nélkül) vizsgálva megállapítható, hogy az összes munkavállaló 69,8 %-a (12.382 fő) fizikai munkakörben foglalkoztatott, a szellemi munkakörökben dolgozók aránya 30,2% (5.360 fő). A fizikai foglalkoztatottak 82,7 %-a (14.677 fő) férfi, 17,3%-a (3.065 fő) nő.

Munkaerő- forgalmi intézkedések.

A felvételek száma 2017. I-XII. hónapokban 1.403 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 2.218 fő). A Pálya főkönyv szervezeteinél 1.380 fő, a Központ főkönyvnél 20 fő valamint a Keskeny nyomközű vasútnál 3 fő felvétele realizálódott.

A pályavasúti főkönyvnél a szakmai bontást vizsgálva megállapítható, hogy

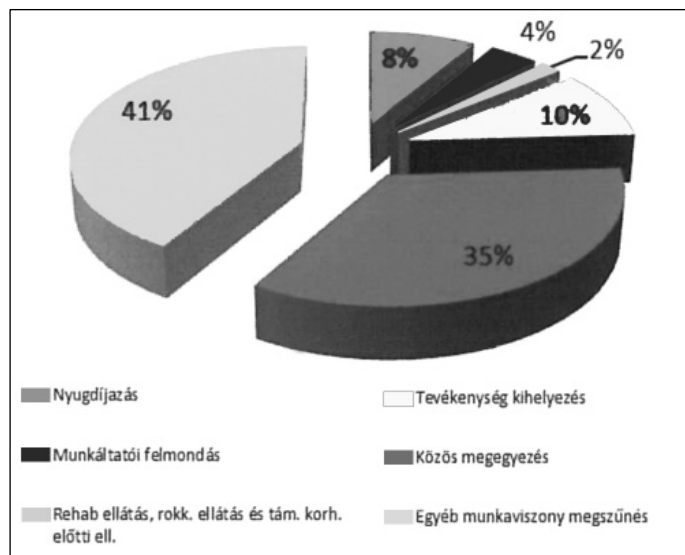
- 256 fő a pályalétesítmény létszámába (ebből: 99 fő pályamunkás, 50 fő pályamunkás betanított munkás, 18 fő pálya vasúti gyakornok, 21 fő technikus gyakornok, valamint 68 fő egyéb munkakörökbe),
- 546 fő a forgalmi szakterületre (ebből: 180 fő forgalmi szolgálattevő gyakornok, 126 fő kocsirendező gyakornok, 148 fő váltókezelő gyakornok, valamint 92 fő egyéb munkakörökbe),
- 200 fő a TEB szakmai szervezethez (ebből: 63 fő TEB műszerész gyakornok, 42 fő felsővezeték szerelő gyakornok, 10 fő pályavasúti gyakornok valamint 85 fő egyéb munkakörökbe) került felvételre.

2017. évben csoport szinten közel 50 fő csatlakozott pályakezdő diplomás programunkhoz, aminek célja a friss diplomás pályakezdő szakemberek felvétele és hatékony integrálása a vasúttársaság szervezetébe, lojalitásuk erősítése, elkötelezettségük fenntartása, motivációjuk növelése.

A felvételek a tervezettől később történő megvalósulásának fő okai:

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

MÁV Zrt. 2017.I.-XII. havi munkaviszony megszűnések összetétele



2017. I.-XII. hónapban a MÁV Zrt.-nél (közfoglalkoztatottak nélkül vizsgálva) 1.564 fő munkaviszonya szűnt meg, mely 599 fővel meghaladja a tervezett értéket.

Ebből 153 fő vasúttör, akik munkaviszonya 2016. évről áthúzódoan tevékenység kihelyezés következtében szűnt meg.

A munkaviszony megszűnések további főbb okai: munkavállalói kezdeményezésre közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetések (540 fő), a munkavállalói felmondások (265 fő), próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés (145 fő).

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

Utolsó intézkedési ok megnevezése	Bázis	2017. I-XII. Tény*
Munkaerő felvétel (+)	1 283	1 403
Jogi állományból visszavétel (+)	1 011	1 061
Egyéb MAV-on belüli munkaerő mozgás (+,-)	0	0
Jogi állományba vétel (-)	1 238	1 279
Összes munkaviszony megszűnés (-)	1 639	1 564
Munkáltatói felmondás (munkaszervezés, műsz.fejl. munkáltatói műk.összefüggő, min.csere) (-)	17	16
Munkáltatói felmondás (Munkavállaló személyével összefüggő ok miatt) (-)	63	46
Munkáltatói felmondás (rehab ellátás, rokkantsági ellátás) (-)	6	6
Nyugdíjazás egyszeri költséggel (-) (támogatott nyugdíjazás és felmondás nyugdíjnak kivéve támogatott nyugd. nők 40 év)	132	90
Támogatott nyugd. nők 40 év (-)	14	6
Egyéb nyugdíjazás (-)	111	37
Közös megegyezés (rehab ellátás, rokkantsági ellátás) (-)	18	22
Támogatott korhatár előtti ellátás (-)	22	0
Tevékenység-kihelyezés munkáltatói jogutódlással (-)	269	153
Egyéb munkaviszony megszűnés összesen	987	1 188
Közös megegyezéssel történő mv.megsz. (-)	438	540
Határozott idejű szerződés lejár (-)	104	103
Próbaidő felmondva (-)	140	145
Felmondás a munkavállaló részéről	187	265
Azonnali hatályú felmondás (-)	59	52
Elhalálozás (-)	59	83

Felvételek száma	1 283	1 403
ebből fizikai	977	1 024
szellemi	306	379

*Közfoglalkoztatottak nélkül.

A MÁV Zrt. 2017. I-XII. havi tény záró- és átlag létszáma a tervezett érték alatt alakult, melynek főbb összetevői a vasúttörök munkaviszonyának tevékenység kihelyezéssel történő megszüntetése, a jogi állományba kerülő munkavállalóknak a tervezett értéket 72,1 %-kal meghaladó létszáma, valamint a közös megegyezéssel történő és egyéb munkaviszony megszüntetések magasabb száma.

(forrás: 8394/201/MÁV tájékoztatás)

BÉRHELYZET

Hagyományainkhoz híven az év első felében idén is közzé tesszük azt az összehasonlító táblázatot, mely a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlagkeresetét mutatja nemzetgazdasági és vasúti (MÁV Zrt.) szinten.

Összehasonlító táblázat
a MÁV Zrt. és a nemzetgazdasági szintű teljes munkaidős
bruttó átlagkereset alakulásáról (Ft/fő/hó)

Év	MÁV Zrt.	Nemzetgazdaság	MÁV/Nemzetgazdaság	Különbség
2012	233 907	222 990	104.89 %	+10 917
2013.	238 349	230 664	103.33%	+7 685
2014.	240 897	237 736	101,33%	+3 161
2015.	257 697	247 800	103,99%	+9 897
2016	266 231	263 200	101,15%	+3 031
2017.	299 410	297 000	100,81%	+2 410

2017-ben a nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkereset (297 000 Ft/fő/hó) 12,8 százalékkal haladta meg a 2016-os értéket. MÁV Zrt.-nél 2017-ben a bruttó átlagkereset (299 410 Ft/fő/hó) 12,5 százalékkal haladta meg a 2016-os értéket.

A MÁV Zrt.-nél a 2017. évben megvalósuló bruttó átlagkereset növekedés a nemzetgazdasági növekedést 2410 Ft/hó összeggel haladta meg.

A MÁV Zrt.-nél a 2017. évben megvalósuló kereset növekedést első sorban az alábbi bérintézkedések segítették elő.

2017. január 01. napjától a 2017-2019. évekre megkötött hároméves bérmegállapodás alapján a MÁV-csoport valamennyi, nem vezető beosztású (nem premizált) munkavállalója, 10%-os alapbéremelésben részesült.

A felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörökben:

- o főiskolai végzettség / bachelor, Bsc-, BA/ esetén: 270 000 Ft/hó,
- o egyetemi végzettség / master, MSc-, MA/ esetén: 300 000 Ft/hó.

legkisebb alaphér került bevezetésre

A munkáltató és az érdekképviseletek közös szándékával megegyezően az egyes munkakörök közötti bérfejléskezelés kezelésére elkülönített 3 %-os átlagos éves bérfejlésnek megfelelő bértömeg került felhasználásra.

A 10 %-os alanyi jogú bérfejlésztésen felül további 4 %-os alanyi jogú bérfejlésztésben részesültek:

- A 10 kiemelt, 11, 11 kiemelt, 12 és 12 kiemelt MMK kategóriákba tartozó munkakörökben.

- a forgalmi vonalirányító,
- a főrendelkező,
- a távkezelő állomások forgalomirányítója.
- a vezető váltókezelő (legalább 170.000 Ft ill. 175.000 Ft minimum) munkakörökben

További intézkedésként a garantált bérminimumnak megfelelő alaphér biztosított a munkáltató az alábbi munkakörökben:

- valamennyi váltókezelő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalónak (a váltókezelő gyakornok kivételével)
- vonat fel- és átvéő,
- gurító berendezés kezelő,
- váltóállító táblakezelő,
- biztosítóberendezés felsővezeték szerelő és kábel és hálózatszerelő betanított munkás.

2017. január 02. napjától megtörtént a munkaköri kategóriákhoz (MMK) tartozó alaphérsávok emelése.

A MÁV csoportnál munkaviszonyban eltöltött időhöz kapcsolódó juttatás a szolgálati idő elismerés (senioritás) rendszere is kidolgozásra került, felhasználásáról külön megállapodás került megkötésre az érdekképviseletekkel 2017. június hónapban.

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

• Az egyszeri kifizetés összege az elismert munkaviszony hosszának függvényében alakul: 15-48 év, „ahány év, annyi ezer Ft”

2017. július 01. napjától további közel 4%-os béremelést hajtott végre a munkáltató a kiemelt jelentőségű munkakörökben az egyes munkakörök közötti béreltérések kezelésére. Érintett munkakörök:

- Kocsimester és Gurításvezető munkakörökben (180.000 Ft minimum)
- Sarus csapatvezető, Sarus,
- Vágányfék kezelő,
- Kocsirendező, Vonali kocsirendező,
- Vonali tolatásvezető, Tartalékos vonali tolatásvezető, Tolatásvezető I és II
- Biztosítóberendezési műhelyi mechanikai előkészítő,
- Karbantartó szakmunkás I.,
- Villamoshálózat szerelő I.,

Az egyéb vasúti járművezető valamint a felsővezeték szerelő-vasúti járművezető munkakörök felülvizsgálatának eredményeként, ezen munkakörök 10 MMK-ból 11 MMK-ba kerültek azzal, hogy a 2017. június 30. napján érvényes alpbérük 7.000 Ft összeggel megemelésre került.

2017. január 1. napjától visszamenőlegesen a pályamunkás betanított munkás, illetve a vonaligazgató betanított munkás munkakörben foglalkoztatott munkavállalók amennyiben az adott munkakört legalább 3 éve folyamatosan betöltik és bármely középfokú végzettséggel rendelkeznek, átsorolásra kerültek pályamunkás, illetve vonaligazgató (9 MMK) munkakörökbe a garantált bérminimum biztosításával.

2017. november 01. napjától az életpályamodell kialakításának első lépéseként, csoport szinten egyeztetett, az egyes munkaköri kategóriákban a munkáltatónál eltöltött munkaviszony időtartamát figyelembe vevő bérrendszert minimum értékek kerültek bevezetésre.

A szakma által meghatározott munkakörökben a munkaerő forgalom, a leterheltség és a 2017-es bérintézkedések hatásainak figyelembevételével 10%-os munkaerőpiaci bérkiegészítés került bevezetésre.

2017. december hónapban: Egyszeri bruttó 40.000 Ft. kifizetése.

A bérmegállapodásban szereplő javadalmazási csomag további eleme a munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás 3%-ra növelése.

Az itt közölt táblázatból az állapítható meg, hogy egy „átlagos MÁV Zrt-s vasutas” 2017-ben bruttó 299 410 forintot keresett havonta.

A vasúti átlagbérek 2017-ben is a nemzetgazdasági szint felett – bár csökkenő mértékben – alakultak, ez azt is mutatja, hogy a felsorolt bérintézkedések ellenére a vasutas bérek leértékelődése tartósan bizonyult, melynek megállítása elemi érdekünk.

A bérhelyzetünk stabilizálásához reményeink szerint alapot ad a 2017-2019. évekre megkötött hároméves bérmegállapodás, ami arra irányul, hogy a vasutasság körében jelentkező a korábbi nemzetgazdasági átlaghoz képest történő jelentős bérlemaradás meghaladható legyen. Ez szolgálja szakszervezetünk céljait is, mert továbbra is valljuk, hogy érzékelhető kereseti különbségekben kell jelentkeznie a vasutasok az átlagosnál lényegesen magasabb műszakszám teljesítésének, meglehetősen kedvezőtlen munkakörülményeinek.

Álláspontunk szerint a munkaerőpiaci folyamatok alapján az is jól látható, hogy

szükséges a hároméves bérmegállapodás 2019.-évre vonatkozó részének felülvizsgálata.

Meggyőződésünk, hogy valóban tisztességesen kell emelni a béreket, mert tapasztalataink szerint a vasutasság többsége továbbra is azt érzékeli, hogy keresetéből egyre kevésbé tud tisztességes megélhetést biztosítani maga és családja számára.

Az pedig, hogy a három évre rögzített 30%-os béremelés annak felülvizsgálata nélkül – e gyorsan változó körülmények között – a vasutasság körében mire és meddig lesz elég, arra már a közeljövő választ fog adni.

ALAPBÉREINK

Az alábbi táblázat néhány pályavasúti munkakör személyi alpbér átlagát mutatja a 2017. és 2018. januári adatok alapján.

Munkaköri alpbérváltozás egyes pályavasúti munkakörökben 2017/2018. január

Munkakör	MMK	alpbér átlag (Ft/fő/hó)		%
		2017	2018	
Beosztott mester	12 kiemelt	239 699	271 097	13,1%
Biztosítóberendezési diszpécser	13 kiemelt	273 206	325 351	19,1%
Biztosítóberendezési lakatos	10 kiemelt	194 868	214 007	9,8%
Biztosítóberendezési műszerész	11 kiemelt	202 288	227 580	12,5%
Előzmunkás	11	198 760	222 688	12,0%
Felsővezeték szerelő I.	10 kiemelt	170 168	189 966	11,6%
Felsővezeték szerelő II.	10 kiemelt	171 797	191 801	11,6%
Felügyeleti pályamester	12 kiemelt	240 752	270 682	12,4%
Forgalmi szolgálattevő	12	209 789	234 523	11,8%
Forgalmi szolgálattevő	12 kiemelt	225 229	254 718	13,1%
Főpályamester	13 kiemelt	291 290	330 865	13,6%
Főrendelkező	13 kiemelt	274 992	308 436	12,2%
Hídvizsgáló lakatos	11	197 600	221 380	12,0%
Kábel és hálózatszerelő	10 kiemelt	193 872	212 877	9,8%
Kitérő lakatos	10 kiemelt	183 408	202 732	10,5%
Mester	13 kiemelt	288 668	326 360	13,1%
Pályafenntartási technikus	12	207 227	232 120	12,0%
Pályamunkás	9	164 221	185 539	13,0%
Pályamunkás betanított munkás	8	148 193	163 995	10,7%
Pályavasúti diszpécser	13 kiemelt	265 359	315 249	18,8%
Szakaszmérnök	15	347 013	388 587	12,0%
Távközlési diszpécser	13 kiemelt	266 862	312 682	17,2%
Távközlő betanított munkás	8	161 565	178 082	10,2%
Távközlő műszerész	11 kiemelt	201 262	225 360	12,0%
Váltókezelő, elektrodinamikus	9	163 385	189 451	16,0%
Váltókezelő, helyszíni állítású	9	161 858	187 812	16,0%
Váltókezelő, vonóvezetékes	9	161 676	187 786	16,2%
Váltótisztító*	6	131 157	144 314	10,0%
Vasútépítő, karbantartó	10	184 048	205 174	11,5%
Vonaligazgató	9	166 131	190 128	14,4%
Vonaligazgató betanított munkás	8 kiemelt	154 011	172 690	12,1%
Vonali tolatásvezető	10	171 478	199 292	16,2%
	10 kiemelt	180 049	201 054	11,7%

*ebben a munkakörben kicserélődtek a munkavállalók, ezért a 2017-es átlagbért frissítettük

A MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriákhoz tartozó létszámok és személyi alapterületek (2017/2018. január)

MMK	5 év alatt				5-15 év				15 év felett			
	Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)		Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)		Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
6	13	18	132 777	144 833	5	3	144 540	167 167	8	6	133 238	154 700
7	23	31	128 530	142 926	15	12	136 640	151 808	146	139	144 845	160 969
8	306	306	130 836	145 458	305	53	155 695	166 817	1 339	380	159 893	174 201
8 kiemelt	74	79	138 497	155 133	111	49	150 677	165 471	450	235	157 313	175 088
9	531	721	161 013	180 933	398	553	161 835	183 254	1 004	2 093	165 517	191 629
9 kiemelt	1	–	161 000	–	1	–	161 100	–	3	–	169 467	–
10	228	284	161 737	183 099	237	210	164 772	189 200	793	730	171 213	201 894
10 kiemelt	147	162	167 291	185 544	253	188	173 519	191 994	830	683	189 721	210 822
11	466	524	166 324	187 873	218	262	183 622	206 531	860	977	199 258	224 577
11 kiemelt	183	203	178 237	201 795	236	213	192 965	216 841	940	904	207 302	233 265
12	215	302	200 193	219 766	395	374	210 276	237 876	1 961	1 887	216 280	243 201
12 kiemelt	37	52	215 595	242 271	176	163	221 734	252 329	756	718	239 106	269 673
13	68	78	244 178	274 710	109	89	254 594	288 874	615	498	269 625	303 412
13 kiemelt	10	18	257 580	286 333	82	104	266 410	303 104	907	1 022	285 890	325 332
14	167	221	288 910	320 982	117	98	314 233	353 230	239	228	325 191	364 509
15	125	111	341 442	384 205	145	150	345 507	396 415	453	454	367 331	412 113
16	93	103	430 784	474 842	110	112	434 880	482 155	181	183	447 092	499 110
17	67	73	537 313	571 490	88	99	535 644	589 311	174	186	541 291	620 429

A táblázat egyes munkaköreiben szereplő alapterületek változása nem csak a január 1-vel végrehajtott béremelés hatását mutatja. A változás százalékos mértékében szerepet játszik a létszámváltozás is.

A táblázatból kitűnik, hogy az alapterület növekedésében jelentős szerepet játszott a hároméves bérmegállapodás alapján 2018. januárjában végrehajtott bérfejlesztés mértéke.

A változást még nyomtatékosabban támasztja alá az itt közölt „A MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriáihoz tartozó létszámok és személyi alapterületek 2017/2018. január” című táblázat, mely munkaköri kategóriánként mutatja az alapterületeket és a létszámokat.

A táblázat adataiból kiszámítható, hogy a 6-17-es munkaköri kategóriába tartozó vasutas munkavállalók személyi alapterületének átlaga hogyan változott a 2018. évi bérfejlesztés hatására.

Személyre szólóan!

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

Telefon:

telefon@pvdsz.hu

Biztosítás:

biztositas@pvdsz.hu

Alapítvány:

alapitvany@pvdsz.hu

Jogsegély:

jogsegely@pvdsz.hu

PML szakág:

pml@pvdsz.hu

TEB szakág:

teb@pvdsz.hu

Forgalmi szakág:

forgalom@pvdsz.hu

Felügyelő Bizottság:

feb@pvdsz.hu

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

- a szerk -

A hó-nap kérdése

- Mire jó a nyomtató?
- Lelassítja a papír haladását a szemetes felé.

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Már készülnek Csíksomlyóra

A tízezredik utast köszöntik pünkösdkor.

Immár 11. alkalommal indít zárandokvonatot a MÁV-START Zrt.-vel közösen a Kárpáteurópa Utazási Iroda.

Már két hónap sincs hátra és kigördül a Keleti pályaudvarról a Csíksomlyó Expresszből és a Székely Gyorsból álló össznemzeti zárandokvonat. A cél Csíksomlyó, az ottani búcsú és a pünkösdi körmenet. A szervező Kárpáteurópa Utazási Iroda ügyvezetője, Mező Tibor azt mondja: a fő profiljuk az elcsatolt nemzetrészek bejárása busszal és vonattal. Az utak zöme Felvidékre, Kárpátaljára, Erdélybe, Délvidékre irányul. De utaztatnak a többi között a Baltikumra, Csehországba, Németországba, Montenegróba és Lengyelországba is. Mindenhol keresik a magyar emlékeket és ha van ilyen, akkor meg is mutatják az utazóknak. Akik az egész világ szétszóródott magyarságából jönnek. De vannak visszajáró japán vendégeik is, ők a kalotaszcentkirályi táncbort keresik fel velük évről évre.

Legnagyobb vállalkozásuk a nemzeti zárandokvonat. A csíksomlyói búcsút és pünkösdi körmenetet százezrek látogatják, főként magyarok a világ minden tájáról. A hagyomány 1990 után éledt fel. Annyira, hogy egyre több buszt kellett indítani, végül úgy döntöttek: vonatra váltanak. Most már majdnem fél kilométer hosszú szerelvény kel útra évről évre, több mint ezer utassal. Az idén köszönthetik a tízezredik utazót a vonaton, ha a korábbi buszos utakat is beszámítják, akkor már a 20 ezren is jóval túl lesznek.

Különleges utazási élményt kínál a vonat, folyamatos programokat, élő magyar népzene. A zenekar Erdélyben mindig annak a tájnak a magyar népzenejét játssza, ahol épp áthaladnak, Dévai Nagy Kamilla pedig az ékezetkocsiban varázsszava el dalával a zárandokokat. A vonaton kiállítás is lesz Pécsi L. Dániel címertervező erdélyi munkáiból. Mindeközben mesebeli tájakon haladnak az utazók.

Az össznemzeti zárandokvonat fővédnöke Bőjte Csaba, a vonaton már sok éve gyűjtenek a magyar árváknak, a pénzt most egy ünnepségen adják majd át. A zárandokvonat két szerelvényből áll össze - az egyik a Csíksomlyó Expressz, ez Szombathelyről indul és Sopron, Kapuvár, Csorna, Győr, Komárom, Tatabánya érintésével érkezik Budapestre, miután összeszedte a dunántúli és felvidéki utasokat. A Keleti Pályaudvaron összekapcsolják a Székely Gyorssal, és össznemzeti zárandokvonatként folytatja az útját Kelet-Magyarországon át Erdélybe.

A Székesfehérvár által felmatricázott Szent István mozdony fogja most húzni,

ahol pedig nincs villamos vonal, például Kalotaszegen, ott két dízelmozdony. Nagyváradon, Kolozsváron és a székely városokban kijönnek a vonathoz az ott élők, a kisebb falvakban, pedig, ahol áthaladnak, integetnek a helyiek. A vonatot a következő nap szétválik. Aki Csíkszentimre felé megy, az Bőjte Csabával is találkozhat, lovasbemutatót láthat és igazi Csíki sört is kóstolhat. Aki viszont Madéfalva felé tart tovább, részt vehet a Pünkösdi Forgaton, ahol Dévai Nagy Kamilla koncertet ad és magyarországi borrendeknek köszönhetően a legkiválóbb borokat kóstolhatják meg az utasok az anyarszági és az erdélyi borvidékekről.

Másnap Csíkszeredán találkoznak és onnantól együtt mennek félmillió zárandok társaságában a nyeregbe, a csíksomlyói búcsúba – ami a négynapos program csúcspontja.

Nyáron gördülhet ki a magyar vasúti kocsi

Mintegy 53 000 alkatrészből, átlagosan 5500 munkaóra alatt készül el a MÁV-START első saját fejlesztésű, több mint ötvenszázalékos hazai beszállítói aránnyal épülő, IC+ elnevezésű kocsija.

Az új generációs InterCity-járműcsalád nemzetközi forgalomra alkalmas, már sorozatban gyártott első darabját várhatóan nyár elejére fejezik be. 2018 végéig összesen 20 darabot gyártanak, ezt követően kezdődhet el 70 darab, belföldi forgalmú IC+ összeszerelése. A MÁV-START szolnoki járműgyártó telephelyén Homolya Róbert, a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium közlekedéspolitikáért felelős államtitkára, Csépe András, a MÁV-START Zrt. vezérigazgatója, Szalay Ferenc, Szolnok polgármestere és Kállai Mária, Jász-Nagykun-Szolnok megye kormány megbízottja mutatta be az IC+ kocsik sorozatgyártását 2018. március 9-én.

A személyszállító vasúttársaság szakemberei által tervezett IC+ kocsik sorozatgyártása – két prototípus elkészítése, engedélyeztetése, tesztelése és több mint egymillió kilométernyi üzemeltetése után – 2017-ben indult el a szolnoki Vasúti Járműjavítási Telephelyen. Az új generációs kocsik összeszerelését 21 közbeszerzési eljárás, 95 szerződéskötés, rengeteg tárgyalás, tervezés, gyártósori előkészület és munka előzte meg.

Első körben – 2018 végéig – húsz darab nemzetközi forgalomra alkalmas, új generációs InterCity-kocsit gyárt a MÁV-START, saját forrásból. Az első sorozatgyártású IC+ kocsik típusvizsgálatai és üzemi próbái júniusban kezdődhetnek, a huszadik, külföldi pályán is közlekedő jármű gyártása pedig várhatóan 2018 decemberében fejeződik be. Jövőre kezdődhet el a hetven darab, belföldi forgalomra tervezett IC+ összeszerelése,

amelyhez saját forrás mellett kormányzati költségtérítést is kap a vasúttársaság.

A betven koci mintegy harmada 2019-ben, a maradék 2020-ban készülhet el.

A folyamatos pályarekonstrukcióknak köszönhetően a jövőben az ország több fővonala válik alkalmassá a 160 km/h-s közlekedésre, ezért a belföldi forgalomban is egyre több ennek megfelelő személykocsira lesz szükség. Az IC+ kocsik számát évről évre növelve lehetőség lesz az IC-hálózat kiterjesztésére is, így további területek vonhatók be a minőségi vasúti szolgáltatásba.

Az eddigi és az ideai beruházások és beszerzések akár évi 40-50 darab IC+ jármű gyártását is lehetővé teszik. A jelenlegi InterCity-forgalomban közlekedő járművek fokozatos cseréjével az utazási komfort folyamatosan növelhető. A MÁV-START hosszú távon szeretné folytatni a sorozatgyártást, mivel legalább 300 új IC+ kocsira van szüksége a személyszállítási piac 2023-ban várható megnyitásáig.

Homolya Róbert közlekedéspolitikáért felelős államtitkár elmondta: az elektronikus jegyértékesítés népszerűsítése érdekében a legutóbbi menetrendváltástól újabb kedvezményeket vezethetett be a MÁV-START. A vasúti rezsicsökkentés eredményeként az utasok jegyeiket otthon nyomtatva, automatából váltva vagy elektronikus eszközön bemutatva

5-20 százalékos takaríthatnak meg a jegyárakból.

A kedvezményes jegyekből az elmúlt hónapokban több mint 1 millió darab kelt el, a vásárlók összesen 150 millió forintot spóroltak meg az új lehetőségekkel élve. A kezdeményezés sikerét látva a hűsvégi időszakból újabb viszonylatokon válnak elérhetővé az ötödével olcsóbb jegyek a csúcsidőn kívül közlekedő kijelölt járatokon.

Ipari műemlékből kulturális városközpont Kőbányán

Kőbánya arculata jelentősen megújul azoknak a beruházásoknak köszönhetően, amelyek során ipari műemlékből kulturális városközpontot alakítanak ki az egykori MÁV Északi Járműjavító helyén, olyan intézményeknek adva otthont, mint a Magyar Állami Operaház új műhelyháza és a Magyar Műszaki és Közlekedési Múzeum.

A kilenc éve bezárt MÁV Északi Járműjavító rozsdadozó helyén, az ott lévő ipari műemlék csarnokok felújításával és átalakításával az Opera háttérháza mellett a Magyar Műszaki és Közlekedési Múzeum kap helyet a kerületben.

Mindkét intézmény helyhiánnyal küzd: a rövidesen megújuló Andrassy úti zenepa-

Rövid hírek

lotában nincs próbaterem, sem zenekari öltöző, és raktárak sincs, a Közlekedési Múzeum pedig már évtizedek óta kinőtte a Városligetben található épületet, és szintén nincs helyük a raktározásra és restaurálásra – árulta el Ókovács Szilveszter, az Opera és Vitézy Dávid, a Közlekedési Múzeum főigazgatója. Az Opera Műhelyház építése már javában zajlik az egykor gőzmozdonyoknak helyet adó úgynevezett Eiffel-csarnokban; létesítmény legalább tíz funkciót tud majd betölteni: lesz benne többek között egy 400 fős kamaraszínhely és próbacentrum, valamint korszerű gyártóüzemet és raktárbázist alakítanak ki.

– Nagy öröm számunkra, hogy sikerült elérnünk, hogy ez a két kulturális a fejlesztés is nálunk, Kőbányán valósuljon meg, hiszen szépül a környezetünk, munkahelyek jönnek létre, és bízunk benne, hogy a kőbányaiak is büszkéik lehetnek majd erre a két, országosan is jelentős intézményre – mondta a kiemelt beruházásokat koordináló dr. György István kormány megbízott. Hangsúlyozta, Budapest fejlődése az elmúlt években szemmel látható, és ez annak is köszönhető, hogy míg 2010 előtt mindössze hét kiemelt beruházásról döntött az akkori kormány, addig 2010 után több mint kétszáz helyszínen zajlanak ilyen fejlesztések mintegy 110 projekt keretében; ebből kilenc Kőbányán.

– Kőbányát ipari területek szegélyezik, ezek azonban megújulóban vannak, így van ez az Északi járműjavítóval is, amely egykor a kőbányai ipar zászlóshajója volt, most pedig kulturális komplexum épül ott – közölte Kovács Róbert polgármester. Mint hangsúlyozta, ezek a fejlesztések az egész kerületnek új lendületet adnak, megváltoztatják a kerületről kialakult képet is.

A Dízel-csarnokban helyet kapó Közlekedési Múzeum főigazgatója, Vitézy Dávid kiemelte, az új múzeum nem „régiság gyűjteménye” lesz, hanem a magyar közlekedés történetét a jelenből kiindulva, élményszerűen meséli el. A beruházások célja, hogy a múzeumi funkciók mellett közösségi tereket is létrehozzanak a hatalmas, parkosítandó területen.

Révész Máriusz, a kerékpározás és az aktív kikapcsolódás fejlesztéséért és népszerűsítéséért felelős kormánybiztos is kiemelte, hogy a megújuló Kőbánya folyamatosan javítja a budapestiekben a kerület megítélését. Olyan ikonikus fejlesztések valósultak és valósulnak meg Kőbányán, mint az újjászülött Népliget, az épülő új egészségház, az új kongresszusi központ a Hungexpo területén és ilyen az Északi járműjavító területén létesülő kulturális központ is – mondta.

A teljes cikk: <http://realista.hu/news/details/134328>

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL 2018. MÁRCIUS

A MÁV Zrt. KÜT ülése: március 20.

Elsőként a MÁV Zrt. 2017. évi HR tevékenysége, 2018. évi tervekről tájékoztatta a testületet Dorozsmai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes, Mórincz Judit operatív HR igazgató, Kovács Tamás humán erőforrás gazdálkodási igazgató. Előljáróban a vezérigazgató-helyettes bemutatta Kovács Tamást, aki ismertette eddigi életútját. A MÁV Zrt. 2017. évi létszámhelyzetének elemzését azzal kezdte, hogy elmondta, milyen kockázatai vannak a létszámhiánynak. Most kell megoldani a munkaerő utánpótlást, melyet azért nehéz kezelni, mert nem csak a vasúttársaság küzd ezzel a helyzettel. Kiemelte, hogy a nemzetgazdasági átlaghoz való felzárkóztatás három éves bérfejlesztési keretéből két év megvalósult, melynek a bérfejlesztési hatása 6,2 Mrd Ft volt. További intézkedéseket tesznek a bérszínvonal javítására. Az egyéb intézkedések között említette a munkavállaló ajánlási programot (MAP) ahol 67 ajánlás érkezett, valamint a vizsgaösztönző rendszer kidolgozását emelte ki (232 főt érintett). Mobilitási célú lakhatási támogatással is a munkaerő vonzását kívánják elősegíteni. Mórincz Judit hangsúlyozta, a toborzás jelentőségét, megemlítve, hogy célunk a facebookon a közép fokú végzettségűek megszólítása. A pályakezdő diplomások esetén a kiválasztási módszertanon változtatni kell annak érdekében, hogy minél gyorsabban lehessen őket megszólítani, elérni. Hangsúlyozta, hogy 2018-ban a munkaerő megtartás lesz a legfőbb feladat. A MÁV Zrt. létszáma 17.742 fő, melynek ügyeit 57 fő humánpartner látja el. Rámutatott a pályorientációs rendezvények jelentőségére, ahol a résztvevők létszámát több mint 120 ezer fő tette ki. Megemlítette „Fókuszban a közös jövőnk” felsővezetői programot, melyben eddig 160 fő vett részt, de kiemelte a szolgáltatói szemlélettel kapcsolatban a fejlesztési program valamint az állomásfőnökök fejlesztési programjának jelentőségét. A képzésszervezéssel kapcsolatban felhívta a figyelmet arra, hogy nagyon sok volt a bukás az erre kifizetett 420 millió Ft-ot más hasznos célra is lehetett volna fordítani, ezért át kell alakítani az oktatás, vizsgáztatás rendszerét is. Felvázolta a munkaügyi kapcsolatok főbb mutatóit. Kitért még arra is, hogy a 2018. évi bérfejlesztés differenciálásáról egy anonim kérdőív készül a munkáltatói jogkörgyakorlók részére. A vállalati értékmenedzsment célja a munkavállalók közvetlen elérése az információ minél pontosabb, gyorsabb eljuttatása érdekében.

A KÜT tagjai kérdéseket tettek fel a lehetséges humánpartneri létszámfejlesztésről, az adminisztrációs terhek csökkentésével

kapcsolatban, jogszabályon túli társadalmi felelősségvállalási lehetőségekről. További kérdés hangzott el az OKJ-s képzésekkel kapcsolatban és az iskolarendszerű képzések újraindításával kapcsolatosan, amelyek jelenleg minisztériumi egyeztetés alatt vannak. A munkaerő biztosítása és megtartása elsődlegesen vezetői és érdekképviseleti feladat.

A második napirendi pontban a MÁV Zrt.-t érintő 2017. évi közfoglalkoztatási feladatokról, tapasztalatokról és 2018. évi célokról Király János közfoglalkoztatási irodavezető adott tájékoztatást. Elmondta, hogy a MÁV Zrt. országos közfoglalkoztatóként minden évben az első 10 legnagyobb létszámot foglalkoztató közfoglalkoztató között szerepel. A 2017. évi szervezeti változásokkal az üzemeltetési vezérigazgató-helyettes és a közfoglalkoztatási irodavezető írja alá az adott évi programra vonatkozó szerződéseket, dokumentumokat. Az MSzSz-nek megfelelően a területi osztályvezetők lettek a közfoglalkoztatott munkavállalók munkáltatói jogkörgyakorlói. 2017. nyarán a közfoglalkoztatottak bevonásával kerültek megvalósításra az aluljárói festési projektek, melyeknek elsődleges célja a graffitik eltüntetése volt. Szeptember-november hónapban a megelőző három évet átfogó belső ellenőrzési vizsgálat zajlott a közfoglalkoztatás hatékonyságáról, mely eredményesnek minősítette a programokat. Az állomási rend kialakítására figyelemmel tervezték meg a forgalmi területtel összefüggő zöldterületi munkákat és vonták be a közfoglalkoztatott munkavállalókat. 2017. évben 64 főt vett át a MÁV Zrt. a közfoglalkoztatási programjából. A MÁV Zrt. hidat tud képezni a közfoglalkoztatási programján keresztül az elsődleges munkaerőpiac felé. A MÁV Zrt. közfoglalkoztatási programjának fő tevékenységi területe a zöldterület karbantartás, a feladatok is ennek megfelelően kerültek meghatározásra az igazgatóságok által. Fő irány: a gépi-, kézi- kaszálás, parlagfű-irtás, cserje-, bokor irtás, burkolt-, burkolatlan árok tisztítás, szemét szedés, hulladék gyűjtés volt. A 2018. évi új program március 12-től indult, június 30-ig tart, melyben 860 főt tervez a MÁV Zrt. foglalkoztatni, melyből 539 fő már el is kezdte a munkát. Az elmúlt években a közfoglalkoztatással kapcsolatosan kiemelkedő panasz az irodához nem érkezett.

Különféléken belül 2 fő munkavállaló részére rendkívüli szociális segély, illetve 2 fő munkavállaló részére munkabérelőleg kérelemről döntött a testület.

A KÜT következő soros ülése 2018. április 12-én lesz.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

„§”

Móttó:
Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVD Sz újság áprilisi számában a munkáltatói Jogesetgyűjtemény 40-43. számú jogeseteinek ismertetése során tovább kívánjuk boncolgatni a szabadságra vonatkozó egyes speciális kérdéseket a felhívott munkáltatói jogesetek kapcsán. Az általános szabályok ismertetésére (Mt. 115.§ és MÁV Zrt. KSZ 43.§) a márciusi számunkban már sort is kerítettünk. Ugyanakkor a 39. számú jogesettel összefüggésben mégis vissza kell utalnunk a márciusi lapszámunkban kapcsán általunk írottakra:

„Az Mt. szabályai szerint kötelező felmenteni a munkavégzési kötelezettség alól a munkavállalót legalább a reá irányadó felmondási idő felére, ami így teljes egészében szabadságra jogszertő időnek minősül. Abban az esetben viszont, ha a munkáltató a felmondási idő több, mint feléről menti fel az ilyen munkavállalót a munka-végzési kötelezettség alól, ez esetben e többlet is szabadságra jogosító időnek számít – attól függetlenül, hogy arra munkáltatói döntés alapján került sor – szemben a jogeset méltányossági eszmefuttatásával, miután az is jogszabályi felbatalmazáson alapul, miként az a Kúria utóbbi egyedi döntésében már akadt is erre példa. Ugyan-is ez esetben már az így meghatározott az Mt. alapján járó felmentési idő a teljes felmentés. Ez esetben ugyanis csak arról van szó, hogy a munkáltató az Munka Törvénykönyve adta keretek között a munkavállaló javára tért el döntésének meghozatalakor. Ugyanakkor azt is tényszerűen meg kell említeni, hogy a jogirodalomban ezzel ellentétes álláspont is kifejtésre került.”

A fenti visszautalásunkat azért volt célszerű megtennünk, mert az alább ismertetett 40. számú munkáltatói jogeset kapcsán továbbra is a Kúria eseti döntésével (Mfv.II.10.053/2017/4.) ellentétes munkáltatói álláspont került megfogalmazásra, illetve ismételt megmagyarázásra.

Az ügyben történő tisztánlátás végett szó szerint ismertetjük az e körben közzétett Kúria sajtó tájékoztató szövegét¹, valamint dr. Kártyás Gábor egyetemi adjunktusnak a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Állam és Jogtudományi Tanszék oktatójának e Kúriai ítélet kapcsán az Adó/Online Munkaügyek rovatában megjelent további kérdéseket felvető jogirodalmi álláspontját:

Tájékoztató a Kúriának a felmentési időre a szabadságra jogosultság tárgyában született Mfv.II.10.053/2017/4. szám alatt hozott ítéletéről

Dátum: 2017. július 11.

„Az alperes 2014. október 21-én kelt intézkedésével a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (4) bekezdése alapján 2015. július 10-ével felmentéssel megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. Felmentési idejét a Kjt. 33. § (2) bekezdés f) pontja alapján 2014. november 11-étől 2015. július 10-éig 8 hónapban határozta meg és a teljes időtartamra mentesítette a munkavégzési kötelezettség alól. A munkáltató a felperes 2015. évre járó időarányos 18 nap szabadságát természetben nem adta ki és a jogviszony megszüntetésekor nem váltotta meg azt, ezért a felperes keresetében szabadságmegváltás címén 137.376 forint késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni. Az alperes ellenkérelmében azzal érvelt, hogy a felmentési idő azon tartama, amelyre a munkáltató saját belátása szerint mentesítette a közalkalmazottat a munkavégzési kötelezettség alól nem tekinthető a szabadság szempontjából jogszertő időnek, így szabadságmegváltás erre az időszakra a felperest nem illeti meg. Az elsőfokú bíróság helyt adott a felperes kereseti kérelmének és a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta.

Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria ítéletével a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Megállapította, hogy a Kjt. 33. § (3) bekezdése a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy legalább a felmentési idő felére mentesítse a közalkalmazottat a munkavégzési kötelezettség alól. Annak időtartama nem lehet magasabb a felmentési idő felénél, attól azonban a közalkalmazott javára a munkáltató akár egyoldalú intézkedésével is elérhet. Ennek megfelelően nincs akadálya annak, hogy a közalkalmazottat akár

40. jogeset

kulcsszavak:

- szabadságra jogszertő idők
- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Az Mt. 115.§ (1) bekezdésében megfogalmazott főszabály alapján a munkavállalónak szabadság a munkába töltött ideje alapján jár. A kivételeket a (2) bekezdés határozza meg, melynek g) pontja visszautal a munkavégzés alóli mentesülés Mt. 55.§ (1) bekezdés b) – k) pontjaiban meghatározott eseteire is. Az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontja alapján jogszertő időt eredményező munkavégzés alóli mentesülést csak munkaviszonyra vonatkozó szabály [Mt. 13.§] állapíthat meg.

Ebből következően, ha a kollektív szerződés alapján mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, az jogszertő időnek minősül szabadságra, míg ha a felek egyéni megállapodása vagy a munkáltató egyoldalú döntése alapján, akkor nem.

Az nem vált kérdésessé, hogy az Mt-nek a szabadságra vonatkozó és 2013. január 01-jétől hatályba lépett szabályai a szabadságra való jogosultságot elsődlegesen (főszabályként) a tárgyévben munkában töltött időhöz kötik. [Mt. 115.§]

E szabály kiegészítéseként a 115.§ (2) bekezdése tartalmazza, hogy mely egyéb (azaz nem munkában töltött) időket ismer el a jogalkotó mégis jogszertő időnek. A bekezdésben szereplő felsorolás végén a g) pontban a normaszöveg visszautal azonban az Mt. 55.§ (1) bekezdés b) – k) pontjaira, tehát a munkavégzés alóli mentesülés egyes eseteire.

Az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontja azt az általánosan meghatározott esetet nevesíti, amikor a munkavállaló adott időtartamra munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése alapján mentesül a munkavégzés alól.

Kétséget kizáróan megállapítható, hogy amennyiben munkaviszonyra vonatkozó szabály (ennek minősül az Mt. 13.§-a alapján: a jogszabály [közöttük maga az Mt.], a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás és az egyeztető bizottságnak az Mt. 293.§ szerint kötelező határozata) rendelkezik a munkavégzés alóli mentesítésről, akkor ezen időtartamok a szabadságra jogszertő időnek számíthatnak.

A fenti körbe tartoznak például a következő esetek:

- A munkáltató felmondás esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni [Mt. 70.§]. Ebből következően a felmondási idő fele egyben jogszertő időnek minősül a szabadság vonatkozásában.
Ha a munkáltató élve a törvényi lehetőséggel a felmondási idő felét meghaladóan, akár annak egészére mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, akkor ezen döntése már mérlegelési jogkörbe tartozónak minősül, nem pedig munkaviszonyra vonatkozó szabály kötelező rendelkezésén alapul. Így felmondási idő felét meghaladó munkavégzés alóli mentesítés időtartama nem minősülhet jogszertő időnek.
- A KSz 22.§-a egyes esetekben legalább 60, illetve 90 napos felmondási időket határoz meg, melynek egészére mentesíteni rendeli a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól. Miután a KSz munkaviszonyra vonatkozó szabály, ezáltal a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés teljes időtartama jogszertő időnek minősül.
- A szakszervezetet megillető munkaidő-kezdésmény [Mt. 274.§] az általa megjelölt munkavállaló veheti igénybe, amelynek időtartamára az érintett munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Ezen időtartam teljes egésze – miután jogszabály biztosítja a munkavégzés alóli mentesülést – a szabadság vonatkozásában jogszertő időnek számít.

Amennyiben a felek (munkáltató – munkavállaló) megállapodása biztosít munkavégzés alóli mentesülést, akkor ez – miután a felek megállapodása nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak – nem minősül jogszertő időnek.

a felmentési idő teljes időtartamára mentesítse a munkavégzési, illetve a rendelkezésre állási kötelezettség alól.

A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 115. § (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a munkavállalót a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság illeti meg, amelyre a munkavállaló elsősorban a munkavégzése tartama alapján szerez jogosultságot, meghatározott esetekben azonban a jogalkotó a munkavégzés nélkül eltelt időtartamot is ilyennek minősíti. E körbe tartozik az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja szerinti azon eset, amikor a munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A perbeli esetben a munkáltató a Kjt. – mint munkaviszonyra vonatkozó szabály – 33. § (3) bekezdésének felbatalmazása alapján mentesítette a közalkalmazottat a felmentési idő teljes tartamára a munkavégzési kötelezettség alól, így a közalkalmazottnak az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja értelmében nem kellett munkát végeznie.

¹K Ú R I A (<http://www.kuria-birosag.hu>)

Címlap > Tájékoztató a Kúriának a felmentési időre a szabadságra jogosultság tárgyában született Mfv.II.10.053/2017/4. szám alatt hozott ítéletéről

„§”

Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

Ebből pedig az következik, hogy az Mt. 115. § (2) bekezdése g) pontja alkalmazásában a szabadságra való jogosultság szempontjából a munkavégzéssel nem töltött teljes felmentési idő munkában töltött időnek minősül.”

Budapest, 2017. július 11.

A felmentési időre is jár a szabadság a Kúria szerint

- Kártyás Gábor
- 2017. 09. 19. 7:45

„Egy közelmúltbeli ítélete alapján a Kúria megerősítette, hogy a munkavállalót megilleti az időarányos szabadsága arra az időre is, amíg a munkáltató felmondása után felmentési idejét tölti. Megvizsgáljuk az ítélet lehetséges következményeit.

A Munka Törvénykönyve szerinti fizetett szabadság akkor jár a munkavállalónak, ha a naptári év egészében fennáll a munkaviszonya, és azt munkában is tölti. Ha ez nem így van, akkor a szabadság időarányos részére jogosult. A törvény – kivételként – külön felsorolja azokat az időtartamokat, amelyek alatt bár a munkavállaló nem végez munkát, mégis szabadságra jogosult. Ide tartozik például a keresőképtelenség, vagy a szülési szabadság ideje.

A felmentési idő is egy olyan időszak, amikor a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. A törvény szerint, ha a munkáltató szüneti meg felmondással a munkaviszonyt, a felmondási idő felére kötelező felmenteni a munkavállalót a munkavégzés alól. Ez tehát a felmentési idő. A fent említett, szabadságra jogosító távollétek között a törvény külön nem nevesíti a felmentési időt. Ebből pedig az következne, hogy erre az időszakra szabadság nem is jár.

Ebbe képest a Kúria abból indult ki, hogy a törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a felmentési időre mentesítse a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól (a konkrét esetben a felperes közalkalmazott volt, de az érvelés azonos munkavállaló esetén is). Ez a mentesítés tehát jogszabályn alapul. Márpedig, a Munka Törvénykönyve a szabadságra jogosító távollétek körébe sorolja azt az esetet is, amikor a munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottság kötelező határozata. Mivel tehát a jelen esetben jogszabályn alapul a mentesülés (magán a Munka Törvénykönyvén), a felmentési idő a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül.

A Kúria fenti levezetése okán tehát a felmentési idő teljes egészében szabadságra jogosító idő. Az erre az időre járó szabadságot vagy még a felmondási idő ledolgozandó része alatt természetben ki kell adni a munkavállalónak, vagy – ha ez nem lehetséges –, akkor a munkaviszony megszűnésekor pénzben megváltani.

Figyelmet érdemel ugyanakkor, hogy a fenti logika alapján minden olyan távollétre jár a szabadság, amelyet a Munka Törvénykönyve, vagy valamely más jogszabály nevesít. A munkaviszonyt szabályozó jogszabályok ugyanis munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülnek. Például, a Munka Törvénykönyve szerinti bozzátartozó ápolása céljából igényelt fizetés nélküli szabadság, vagy a 10 éven aluli gyermek személyes gondozása érdekében, a gyes folyósításának idejére adott fizetés nélküli szabadság is teljes egészében szabadságra jogosító idő. Míg tehát az eddigi vélekedés az volt, hogy a 115. § (2) bekezdésében felsorolt távollétek prioritizáltak, hiszen, ha ezeket külön nem említené a törvény, akkor egyáltalán nem járna rájuk szabadság, a Kúria ítélete óta ezek felesleges, vagy kifejezetten megszorító szabályokká váltak. Így például felesleges szabadságra jogosító időként külön nevesíteni a keresőképtelenséget, vagy a szülési szabadságot, hiszen ezeket is munkaviszonyra vonatkozó szabály rögzíti. Másfelől, a gyermek hároméves koráig kérhető fizetés nélküli szabadság viszont gyűlöltessé váltik, azaz, hogy annak nem egészére, csak az első hat hónapjára jár a szabadság.

Külön érdekessége a konkrét esetnek, hogy a munkáltató a

felperest a felmondási idő teljes egészére mentesítette a munkavégzési kötelezettség alól. Tehát, a mentesítés valójában csak a felmondási idő fele tekintetében alapult magán a jogszabályn, a másik fele tekintetében kizárólag a munkáltató egyoldalú intézkedése volt az alapja. A Kúria ezen a különbségen átsiklott, és az utóbbi tételt is szabadságra jogosító időnek minősítette, lényegében azon az alapon, hogy a törvény maga engedi meg a hosszabb időtartalmú mentesítést. Ez megítélés szerint téves magyarázat, amely összemossa a munkáltató egyoldalú döntésén és a jogszabályn alapuló munkavállaló jogosultságokat. Az ugyanis természetes, hogy minden egyoldalú munkáltatói döntés jogszabályn (munkaviszonyra vonatkozó szabályn) alapul, ellenkező esetben ugyanis jogellenes lenne. A döntésből viszont így az következik, hogy ha a munkáltató a törvénytől hosszabb időre, vagy a törvényben nem nevesített jogcímen biztosít fizetés nélküli szabadságot, akkor a bíróság azt is szabadságra jogosító időnek minősítené. A Munka Törvénykönyve ugyanis megengedi az általa szabályozott távollétektől való eltérést, a munkavállaló javára.

A Kúria ítélete rávilágított a 115. § (2) bekezdés nem szerencsés szövegezésére, amelyet – az ítélet fényében – a jogalkotónak érdemes lenne pontosítani.”

A fentiekben ismertettek egyértelműen reá világítanak arra, hogy a munkáltató 39-40. jogeseteiben képviselt álláspontja a Kúriai ítélet fényében nem tartható, vagyis az, hogy az általa adott többlet felmentési időre nem járna szabadság. A teljes igazság kibontása érdekében azt is meg kell említenünk – anélkül, hogy az abban foglaltakat tételesen ismertethetnénk – jogsegélyszolgálatunk birtokában van olyan egyedi másik Munkaügyi Bírósági ítélet 2017. évből, amely értelemszerűen a többlet felmentési időre a Kúriai ítélet szerint, maga is megítélte az arra járó szabadságot.

Ezt követően a 41. számú jogeset kerül ismertetésre, ahol is a kereső képtelenség idejére vonatkozó szabadság megállapítás szabályairól van szó:

41. jogeset

kulcsszavak:
 > szabadságra jogosító idők
 > mentesítés a munkavégzési kötelezettség alól

Az Mt. 115.§ (1) bekezdésében megfogalmazott főszabály alapján a munkavállalónak szabadság a munkába töltött ideje alapján jár. A kivételeket a (2) bekezdés határozza meg, melynek g) pontja visszatul a munkavégzés alól mentesülés Mt. 55.§ (1) bekezdés b) – k) pontjaiban meghatározott eseteire is.

Az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontja alapján jogszerező időt eredményező munkavégzés alól mentesülést csak munkaviszonyra vonatkozó szabály, így többek között a Kollektív Szerződés állapíthat meg. Ennek megfelelően, bár az Mt. 115. § (1) bekezdés e.) pontja alapján nem jár szabadság a harminc napot meghaladó keresőképtelenség időtartamára, a MÁV Zrt-nél ez a szabály a KSz 43. § 1. pontjába foglalt rendelkezése alapján nem alkalmazandó.

Az Mt. 115. § (1) bekezdése, valamint (2) bekezdés d.) pontja szerint:
 „115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
 (2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában ...
 d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
 e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség ... tartama.”

Az érintett munkavállaló 2013. január 01. és április 25. napja között (30 napot meghaladó időszakban) keresőképtelen beteg volt. Ezt követően, 2013. április 26. és október 10. napja között szülési szabadságot vett igénybe. 2015. április 26. napjáig pedig GYED-en lesz.

Tisztázni volt szükséges, hogy a munkavállaló a keresőképtelenség időszakára is jogosult az időarányos szabadságra, vagy csak az azt követő időszakra (szülési szabadság, GYED).

A KSz 43.§ 1. pontja szerint „A szabadságra vonatkozó jogszerező idő megállapítása során az Mt. 115.§ (2) bekezdés e) pontjában foglalt csökkentő feltételt nem kell alkalmazni”.

Ennek megfelelően – szemben az Mt. általános szabályaival – a naptári évenként harminc napot meghaladó keresőképtelenség idejére is jár a MÁV Zrt. munkavállalóinak szabadság. A szabály – annak ellenére, hogy annak megalkotására év közben került sor – 2013. január 1. napjától kezdődően, visszamenőlegesen is alkalmazandó.

A munkavállaló tehát a keresőképtelenség idejére is jogosult szabadságra.

(folytatás a 10. oldalon...)

„§”

Mottó:
Jog-seg-éj-vele!

E jogeset kapcsán viszonylag egyszerű helyzetben vagyunk, mert a MÁV Zrt. KSZ – mint munkaviszonyra vonatkozó szabály – eltérést enged az Mt. 115. § (2) bekezdés e) pontjában írottaktól.

Mt. 115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

e)² a keresőképtelenség,

MÁV Zrt. KSZ 43. §:

1. A munkavállalót megillető szabadságokat órában kell megállapítani, kiadni és elszámolni.³

Ugyanakkor nem nehéz nem észrevennünk a fentiekben idézett hatályos Mt. 115. § (2) bekezdés e) pontjának és a MÁV Zrt. KSZ hatályos 43. § 1. pontjának és a lábjegyzetben írottak összevetése kapcsán, hogy a 41-es számú jogesetben ismertetettek okafogyottá váltak 2015. I. 1. napjától. Ugyanis az Mt. ekkori módosítása már nem tartalmazta a keresőképtelenség 30 napra korlátozását – a szabadság számítása szempontjából – amiért is a MÁV Zrt. korábbi eltérő szabályozása is elvesztette jelentőségét, s azt 2015. június 05. napjával sikerült is a KSZ-ből „kigyomlálni”.

Ezután a **42. számú jogeset** kerül ismertetésre, ahol is a szabadságra jogszerező idő és a mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól szabályozásának szabályairól esik szó:

42. jogeset

kulcsszavak:

- szabadságra jogszerező idő
- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Amennyiben a munkavállaló az Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja alapján, az ott írt feltételeknek megfelelő „különös méltánylást” érdemlő okból mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, akkor az így eltelt időszak jogszerező idő a szabadság számításakor. Egyéb esetekben a fizetés nélküli szabadság időtartama kiesik, az szabadságra való jogszerező időnek nem minősül.

Az érintett munkavállaló három napot volt az egyik hónapban fizetés nélküli szabadságon, amit az SAP rendszer automatikusan szabadság arányossítással kezelt. Vitatott volt azonban, hogy ebben az esetben a fizetés nélküli szabadságon töltött idő szabadságra való jogszerező időnek minősül-e.

Az Mt. 55. § (1) bekezdés j.) pontja szerint: ugyanis

„A munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól ...

j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elvárthatatlan ok miatt időnkénti távollét tartamára”

Az Mt. 115. § (1) és (2) bekezdése szerint pedig:

„(1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában ...

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.”

Ugyanakkor az Mt. 146. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy:

„A munkavállalót távolléti díj illeti meg ...

b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben,

c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg”.

Ezen rendelkezés szerint tehát amennyiben a munkáltató hozzájárulásával, különös méltánylást érdemlő okból mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, úgy ez az időtartam ugyan munkában töltött időnek minősül az Mt. 115. § (2) bekezdése értelmében, azonban erre az időre a munkavállalónak távolléti díj nem jár. Ez a helyzet tehát igazolt, nem fizetett távolléti díj eredményez.

Az Mt. 115. § (2) bekezdése alapján azonban ez az időtartam a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül, így ez az eset megkülönböztetendő azoktól az esetektől, amikor ilyen kivételt az Mt. nem tesz.

Amennyiben tehát a munkavállaló az Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja alapján, különös méltánylást érdemlő okból mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, akkor az jogszerező időnek minősül a szabadság számításakor.

Amennyiben viszont nem kötelezően engedélyezendő, hanem egyéb okból (amit értelemszerűen nem köteles méltányolni a munkáltató) kér fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló, akkor annak időtartama kiesik a jogszerező időből.

Az e jogesetben megfogalmazott nem az Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja vagy egyéb pl.: tényleges önkéntes tartalékos szolgálat 3 hónapjára stb. azaz Mt.-ben meghatározott jogcímen kért fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló, hanem egyéb okból, amit a munkáltató nem köteles méltányolni, de ha adott esetben mégis megteszi, az munkáltató álláspontja szerint kiesik a szabadságra jogszerező időből. Ugyanakkor az olvasóban okszerűen merülhet fel bennünk a kérdés, hogy ez esetben is tartható e ezen álláspont a Kúria ítéletének fényében és nem e a munkáltató javára történő eltérés esete áll fenn ilyenkor is, lásd a dr. Kártyás Gábor cikkében a fentiekben kifejtett dilemmát. Erre nézve nyilvánvalóan csak a jogalkalmazási gyakorlat, avagy egy esetleges jogalkotói pontosítás adhatja meg a tényleges választ.

Végezetül a **43. számú jogesetre** kerül sor, a munkavégzési kötelezettséggel összefüggésben az országgyűlési választások kapcsán:

43. jogeset

kulcsszavak:

- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Amennyiben a munkavállaló szavazatszámoló bizottsági tag az országgyűlési választások során, úgy a törvény értelmében a választásokat követő nap, hétfőn 0 és 24 óra között munkavégzésre nem kötelezhető.

A munkavállaló a szavazatszámoló bizottság tagjaként az országgyűlési képviselői megválasztásának napján, vasárnap munkát végzett.

A választási eljárásról szóló 2013. évi XXXVI. törvény 15. § (1) bekezdése értelmében „A szavazatszámoló bizottság, valamint az egy szavazókörről rendelkező településen a helyi választási bizottság tagjai a szavazást követő napon mentesülnek a jogszabályban előírt munkavégzési kötelezettség alól, és erre az időre átlagbér illeti meg őket, amelyet a munkáltató fizet.”

A törvény tehát a választásokat követő napra – nyilvánvalóan pihenés céljából – díjazás mellett felmenti a szavazatszámoló bizottsági tag munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

A munkáltató ennek ellenére – akként hogy a munkavállalónak pihenőidőt biztosít vasárnap nappal, vasárnap éjszaka és hétfő nappal – hétfőn éjszakára már munkavégzésre kívánta beosztani a munkavállalót.

Mivel azonban a törvény értelmében a választásokat követő nap hétfőn 0-tól 24 óráig tart, hétfőn 24 óráig a munkavállaló munkavégzésre nem volt kötelezhető.

A hivatkozott törvény 15. § (2) bekezdése szerint azonban a hétfő éjszakai szolgálat hétfőre eső része alapján megfizetett bér és járulékok megtérítését kérheti a munkáltató a szavazást követő öt napon belül a helyi választási irodától.

E jogeset az olvasó által elolvasva különösebb értelmezési kommentárt nem igényel, mégis utalni kell részemről, hogyha ez egy valós jogesetet tükröz és nem pusztán figyelem felhívás, akkor a munkáltató „egyes” képviselőinek úgy vélem, hogy nem jogi, hanem a szavak, illetve mondatok normális olvasása, illetve értelmezése kapcsán merülhetnek fel problémái. Ugyanis azt meg nem érteni, vagy felfogni, hogy a felhívott törvényi értelmében a választást követő napon a szavazatszámoló bizottság tagja – munkavégzésre nem kötelezhető, miután mentesül a munkavégzési kötelezettség alól – szabállyal ellentétes, ha aznap éjszakára be kívánják osztani, mindannyiunk számára rejtély kell, hogy legyen. Ezért kényszerül a jogeset leszögezni, hogy az adott nap 0.00 órától 24.00 óráig tart, ha ezt átlátni munkáltatói oldalon bárkinek nehézséget is okozna.

Felhasznált Irodalom:

- Jogtár CD és HR Jogtár CD vonatkozó anyaga
- MÁV Zrt. KSZ vonatkozó anyaga

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

²Megállapította: 2014. évi XCIX. törvény 390. §. Hatályos: 2015. I. 1-től.

³a „A szabadságra vonatkozó jogszerező idő megállapítása során az Mt. 115. § (2) bekezdés e) pontjában foglalt csökkentő feltételt nem kell alkalmazni.” szövegű korábbi 1. pont hatálytalan 2015. június 05. napjától



Tisztelt PVD SZ tagok!

Megjelent az Explorer Vasutas Világjáró Klub (egyesület) 2018 évi önköltséges túraterve, melyre tisztelettel várunk minden tagot és érdeklődőt.

jan.20 #az út a cél #utazásról másképpen #TELJESZEN Ingyenes #álmaink vs. önmagunk #vetítések #tanácsok profiktól
Előadások: Kuba, szivar, rum, napfény és zene | Marokkó Szahara, élményeink | Mit együnk, hogy jól legyünk? |
Miért épp Brazília? Favelák, dzsungel, tengerpartok (nőként egyedül?) | 10 év, négy kontinens: Trembác Éva Zsuzsanna író előben
Kinából

2. Úton fesztivál 0 Ft

jan.20 #az út a cél #utazásról másképpen #TELJESZEN Ingyenes #álmaink vs. önmagunk #vetítések #tanácsok profiktól
Előadások: Kuba, szivar, rum, napfény és zene | Marokkó Szahara, élményeink | Mit együnk, hogy jól legyünk? |
Miért épp Brazília? Favelák, dzsungel, tengerpartok (nőként egyedül?) | 10 év, négy kontinens: Trembác Éva Zsuzsanna író előben
Kinából

Szemlőhegyi barlangtúra szezonnyitó természetjáró túra 0 Ft!!!

ápr. 07 | #első barlangászásunk #más #bárki megcsinálja #tetszeni fog #Buzáskarcsi a veterán

Thaiföld – Malajzia – Szingapúr az év expedíciója 269eFt+139 Eurótól+transzferek

ápr. 27 | 9+1 szállás. #Ázsia Express #Bangkok & streetfood #Hid a Kway folyón #Similan & Phi Phi álmotszigetek #Kuala Lumpur & piac #Cameron & teáültvény #Penang & dzsungeltúra

Kuba a karibi álmvilág az év extrém túrája 265eFt+199 Eurótól+busz

máj. 18 | 7 szállás. #2018 év #NONPLUSULTRA, #tenger <=> óceánnyi élmény, #rum #szivar #Csodaszép Habana-Vinales-Cienfuegos – Trinidad – Varadero - Habana túra #Hemingway/Che/Castro nyomában

Alföldi bicajozás bicikli túra szállás:~3000Ft/éjtől

máj. 19 | 5 v. 2 szállás. #Szokásos(nál hosszabb) bicajozás #útközben csatlakozással #hivallással #díjazással

"TATATÓ" természetjáró túra 0 Ft!!!

jún. 09 | #Örömséta #Öregtő #kicsiknek nagyoknak #találkozás barátokkal

Szicíliai szigetjárás csillagtúra 19eFt+99Eurótól

jún. 21 | 4 szállás. #Csontváry Taormina #Catania #Siracusa #Etna #Róma

Szicíliai tengerpart Letojanni relax 18eFt+139Eurótól

jún. 21 | 7 szállás. #1 hét lazulás #dél-olasz életérzés #pihenés #vinorosso #Letojanni

Szicília + Málta az év strapatúrája 49e Ft+159Eurótól

jún. 21 | 6 szállás. #2018 leghosszabb túrája, #tengernyi látnivalóval #Rómától Vallettáig #dél

Róma - Velence Classic strapatúra 14eFt

jún. 21 | #Gondolaváros, #Lagúnák #strandolás #gyerekekkel külföldre

Itália körút classic vonattal strapatúra 15eFt+75Eurótól

jún. 21 | 3 szállás. #Róma-Velence-Catania-Etna #Görög Szicília #jó ár-érték arány

Szicília szigetjárás & Relax LIGHT túra 89eFt+159Eurótól+csomagdíj

jún. 23 | 7 szállás. #Repülővel Etnaföldre #görög kultúra #Taormina #Catania #Siracusa #pihenéssel #kényelmesebb

MÁLTA az év túrája 89eFt+130Eurótól+csomagdíj

jún. 25 | 5 szállás. #Máltai lovagok #Velünk élő történelem #Gozo-Mdina-Comino-Valetta #Azúrtenger #Délien

Szlovén hegyek, Bled túra 5900Ft

aug. 17 | #Júlia Alpok #bledi krémes #a legszebb Szlovénia #Ormiki #premier

Postojnai cseppkőbarlang természetjáró túra 5900Ft

aug. 17 | #Barlangi kisvonatozás #Visszamegyünk #külföldön #vasutasoknak

Horvát tengerpart Pula eco relax 6eFt+89Eurótól

aug. 17 | 3 szállás. #Hosszúhétvége #Adria-wellness #nyárbúcsúztató #iskola előtt #közvetlenül a parton #Colosseum

BLÉD + Sasfészek az Alpokban magashegyi túra 6800Ft

aug. 17 | #Bled #Szlovéniából Ausztriába #Kéme a sasfészekben #különleges helyek #filmek nyomában

Figyelem a 2018. 02.15-ig jelentkezők 5% kedvezményben részesülnek.

Telefonos fogadóórák: K, Szo, V: 9-15h, Cs:15-16 h-ig:

1./ 06+27-51 vasútin vagy 06 1/516-2751 vezetékes számon,

2./ 06 30/386-6106 mobilon, SMS -ben is,

További információk:

3./ E-mail: info@evvk.hu, 4./ http://www.evvk.hu honlapunkon,

5./ facebook oldalunkon: https://www.facebook.com/evvk.magyarország

Nem teljes körű a tájékoztatás. Az feltételekről, a tagságról kérd írásos tájékoztatónkat!

Az ingyenes túrákra, rendezvényekre regisztrálni kötelező!

A programterv közzétételét a PVD SZ támogatta.



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 ÉRNET 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 csonttörés, csontrepedés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI ÉGÉS legalább II.fokú, a testfelület min. 5%-ára kiterjedő égés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI MÚLÉKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
• BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS legalább 5 nap elérése után - az 1-50 nap között - naponta	2.000 Ft	2.000 Ft
• BETEGSÉGI KÓRHÁZI ÁPOLÁS legalább 5 nap elérése után - az 5-25 nap között - naponta	1.000 Ft	1.000 Ft
• BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	100.000 Ft	100.000 Ft
• BETEGSÉGI MŰTÉTI térítés esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	25.000 Ft	25.000 Ft
• KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét (by-pass), szervátültetés, veseelégtelenség	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSz tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 60 éves korig terjed, kivéve aki nyugellátásban – illetve nyugdíjszerű ellátásban – részesül
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- belépés után azonnal indul a biztosítási védelem (kivéve a betegségi kockázatoknál 1 hónap, a kritikus betegségek-nél pedig 3 hónap a várakozási idő)

- a biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára, és a világ országaira
- a belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézní”, ugyanis a PVDSz mindent elintéz
- 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
- az éves befizetett összegről adóigazolást adunk, amely csökkenti a tag adóalapját
- 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