

A MÁV Zrt. és a vasutas érdekképviselők által 2017-ben kötött, a tulajdonos Nemzeti Fejlesztési Minisztérium által jóváhagyott, három évre szóló bérmegállapodás 2018-ra átlagosan 12 százalékos bérfejlesztést határozott meg. Az idei bérfejlesztés munkaköri kategóriánkénti konkrét megvalósításáról a munkáltató és az érdekképviselők – konszenzus alapján – a január 18.-i VÉT keretében az alábbiak szerint állapodtak meg.

Valamennyi nem vezető beosztású (nem premizált) munkavállaló 2018. január 1-jétől alanyi jogú bérfejlesztésben részesül, amennyiben a garantált bérminimum emelésével béremelése nem érte el az alábbi százalékos mértéket:

MMK	alanyi jogú emelés (%)
6	10,0
7	10,0
8	10,0
9	10,0
10	10,0
11	12,0
12	12,0
13	12,0
14	11,0
15	9,5
16	9,0
17	9,0

Az alanyi jogon megvalósuló bérfejlesztéssel tovább javul a vasutas munkavállalók bérpiaci helyzete. A százalékos eltérések a bérsávtorlódást kerülik el.

2018. január 1-jétől a váltókezelői munkaköröket (a váltókezelő-gyakornoki munkakör kivételével), valamint a gurítóberendezés-kezelő, a váltóállító táblakezelő, valamint a vonat fel- és átvevő munkaköröket a 9-es MMK-kategóriába sorolták át, így esetükben az alanyi jogú alaphéremelés már ennek megfelelően valósul meg.

A felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörökben a „diplomás minimálbér” az alábbiak szerint emelkedik:

- főiskolai végzettség (bachelor, Bsc, BA) esetén **300 000 Ft/hó;**
- egyetemi végzettség (master, MSc, MA) esetén **340 000 Ft/hó.**

A 2017 novemberében kötött megállapodással bevezetett vasutas életpályához kötődő bértábla értékei az adott kategóriához tartozó alaphérsávok alanyi jogú

ÉRDEKVÉDELMI HÍREK

Létrejött a 2018-as bér- megállapodás a MÁV-csoport és a szakszervezetek között.

bérfejlesztésének százalékos mértékével emelkednek.

A munkáltató és az érdekképviselők közös szándéka alapján a munkáltatói jogkörgyakorlók – az alanyi jogú alaphéremelésen túl – jogosultak az irányításuk alá tartozó munkavállalók részére differenciált alaphéremelést biztosítani. Ennek végrehajtása során:

- az egy munkavállalónak biztosított alaphéremelés nem lehet kevesebb 3000 Ft/hó összegnél;
- a 6-14-es, illetve a 15-17-es MMK-csoportokra meghatározott differenciálási keret csak a megjelölt MMK-csoporton belül használható fel.

A differenciálás végrehajtása során a munkáltatói jogkörgyakorlók kötelesek különös figyelemmel lenni:

- a munkakör munkaerőpiaci helyzetére;
- a munkakör leterheltségére;
- a munkakört betöltő munkavállaló állami iskolai végzettségére, szaktudására, tapasztalatára, és a feladatokhoz való hozzáállására;
- a bérfezülségek kezelésére;
- az utánpótlás biztosítására;
- a munkavállalók méltányos érdekeire.

A differenciált béremelés lehetőségét ad a munkáltatói jogkörgyakorlók számára

a kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkavállalók elismerésére.

Fontos kiemelni, hogy tovább nő a munkáltató által nyújtott önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés, amelynek mértéke önkéntes nyugdíjpénztári tagság esetén 2018. január 1-jétől a munkavállaló alaphéremelés 3,5 százaléka.

(A MÁV Zrt., a MÁV-START Zrt.- és az FKG által létrejött megállapodások a következő oldalakon olvashatóak.)

A MÁV Zrt. vasúti járművezetőinek balesetmentességét ösztönző bérpótlék biztosítására kötött megállapodást változtatlan feltételekkel további egy évre, 2018. december 31-ig meghosszabbították. (A megállapodás a 4. oldalon olvasható)

A Kollektív Szerződésben foglaltak szerint a Választható Béren Kívüli Juttatás (VBKJ) rendszerében 2018-ban is bruttó 271 400 Ft juttatásban, valamint alanyi jogú béren kívüli juttatásban – SZÉP-kártya vendéglátás alszámlára történő utalás nettó 92 900 Ft értékben – részesülnek a munkavállalók. A választható juttatások köre két új elemmel bővül: valamennyi munkavállalónak lehetősége lesz diákhitel-törlesztési támogatás, valamint mobilitási célú lakhatási támogatás igénybevitelére is.

Az igényelhető munkabérelőleg felső határa 150 000 Ft-ról 240 000 Ft-ra változik.

A rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó segélyjuttatásokra a korábbi 3100 Ft/fő keretösszeg helyett 2018-ban 3300 Ft/fő munkavállalói keretösszeg áll rendelkezésre. Ehhez kapcsolódóan a temetési segély mértéke a korábbi 55 000 Ft-ról 60 000 Ft-ra emelkedik.

(A MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének és a MÁV-START Kollektív Szerződésének módosítása a 3. és 6. oldalakon megtalálható.)

– PVDSz –

Lévay Erzsébet:

Farsang napján

*Farsang napja eljött már,
kezdődik a jelmezbál,
zeneszóra vígan lép,
ring a tarka bál-nép.*

*Nagy mulatság van itt ma,
ezerféle maskara
perdül-fordul, integet,
búcsúztatja a telet.*

1. A 3450/2018/MÁV megállapodás a 2018. évi bérintézkedésekről.

2. Megállapodás a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására.

3. Megállapodás a MÁV Zrt. vasúti járművezetőinek balesetmentességének ösztönzése céljából juttatott bérpótlékról.

4. A 6124/2018/START megállapodás a 2018. évi bérintézkedésekről a MÁV-START Zrt.-nél.

5. Megállapodás a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására.

6. 482/2018/FKG megállapodás a 2018. évi bérintézkedésekről.

1. A 3450/2018/MAV megállapodás a 2018. évi bérintézkedésekről.

Preambulum:

2017. március 13. napján az aláíró felek a vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítására 11703/2017/MAV számon megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) kötöttek a 2017-2019. évi bérintézkedésekről, amely Megállapodás a MÁV Zrt.-nél kollektív erejű megállapodásnak minősült.

A MÁV Zrt. vállalta továbbá, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., MÁV FKG Kft., Záhony-Port Zrt., MÁV KfV Kft., MÁV Vagon Kft., továbbá ide értve a MÁV-HEV Zrt-t és a MÁV Nostalgia Kft-t is) esetében tulajdonosként – a Megállapodás I. pontjában foglaltakkal mindenben megegyezően – biztosítja a bérintézkedések végrehajtását.

A Megállapodás II. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésnek az egyes leányvállalatoknál alkalmazandó mértékét a Megállapodás mellékletei tartalmazzák.

A Megállapodás alapján 2018. évre vonatkozóan átlagos bérfejlesztés mértéke 12 %.

Az aláíró felek a 2018. évre vonatkozó átlagos éves bérfejlesztési mértékből elkülönítettek 2 (kettő) százalékos átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelő bértömeget, amelynek felhasználására vonatkozóan legkésőbb 2018. január 31. napjáig kívántak megállapodni.

Ezen előzmények alapján a Felek a 2018. év vonatkozásában az alábbi megállapodást kötik meg.

A 2018. évre vonatkozó részletes szabályok:

A 2018. évben az egyes bérintézkedésekre ténylegesen jogosult munkavállalói kört az alábbi részletszabályok határozzák meg.

I. Az alanyi jogú alapbérélemelés mértéke

A Munkáltató 2018. január 01. napjával végrehajtja - a 430/2016. (XII.15.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően - a MÁV Zrt. érintett munkavállalóinak alapbérélemelését a minimálbér és garantált bérminimum vonatkozásában.

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2018. január 1-jére visszamenőleges hatállyal az alábbiak szerinti alanyi jogú emelést hajtja végre az arra jogosult munkavállalók esetében.

MMK	alanyi jogú emelés (%)
6	10,0
7	10,0
8	10,0
9	10,0
10	10,0
11	12,0
12	12,0
13	12,0
14	11,0
15	9,5
16	9,0
17	9,0

Azon munkavállalók esetében, akiknél a garantált bérminimum emelésének mértéke elérte vagy meghaladta a fenti táblázat szerinti mértékét a bérfejlesztés a törvényi rendelkezések 2018. január 1-i végrehajtásával megvalósul, tehát esetükben további alanyi jogú emelés nem történik.

II. Egyes munkakörök átsorolása

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az alábbi munkakörök 2018. január 1. napjától a 9 MMK kategóriába kerülnek átsorolásra és az I. pont szerinti alanyi jogú alapbér-emelés már ennek megfelelően valósul meg.

- váltókezelői munkakörökben (ide nem értve a váltókezelő-gyakornok munkakört)
- gurítóberendezés kezelő,
- váltóállító táblakezelő
- vonat fel- és átvévo

III. Differenciált alapbérélemelés

Az I. pont szerinti alanyi jogú alapbérélemelésen túlmenően az egyes munkáltatói jogkörgyakorlók jogosultak az irányításuk alá tartozó munkavállalók alapbértömege az alábbiak szerint meghatározott részének mértékig differenciált alapbérélemelést biztosítani, amelynek mértéke azonban nem lehet kevesebb 3000 Ft/hó összegnél.

MMK	differenciálási keret (%)
6	0,50
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	1,00
16	1,25
17	

A 6-14, illetve a 15-17 MMK csoportra meghatározott differenciálási keret csak a megjelölt MMK csoporton belül használható fel.

A differenciálás végrehajtása során a munkáltatói jogkörgyakorló különösen

- a munkakör munkaerő piaci helyzetére,
- a munkakör leterheltségére,
- a munkakört betöltő munkavállaló állami iskolai végzettségére, szaktudására, tapasztalatára, és feladatokhoz való hozzáállására,
- az egyéni bérfejlésére, a hasonló tevékenységet ellátó munkakörök között, valamint a garantált bérminimum 2017-ben megvalósult emelése kapcsán keletkezett bérfejlési igények kezelésére, illetve
- az utánpótlás biztosítására valamint
- a munkavállalók méltányos érdekeire

figyelemmel köteles eljárni.

Nem részesülhet a differenciálásban az a munkavállaló, akinek esetében a KSz 67.§ 2. pontja szerint jogerősen kiszabott hátrányos jogkövetkezményt tartanak nyilván.

IV. Az alapbérélemelés vetítési alapja:

Az alapbérélemelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2017. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

V. Az alapbérélemelés személyi hatálya:

Az alapbérélemelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2017. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban volt.

Az alapbérélemelés további feltétele, hogy a munkavállaló munkaköre szerint ne tartozzon az adott társaságnál alkalmazott prémiumrendszer hatálya alá.

VI. További jogosultsági feltételek:

- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napja és a jelen megállapodás hatályaba lépése közötti időszakban munkaszerződés-módosítás alapján munkakört váltottak, a váltásig eltelt időre a 2017. december 31. napján érvényes alapbér alapján az alapbérfejlesztést végre kell hajtani, valamint ennek figyelembe vételével a munkakör-váltást követően érvényes alapbér a besorolási és bérmegállapítási szabályoknak megfelelően ismételtelen meg kell állapítani.
- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napján határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapbérben részesül, az alapbérélemelést egyrészt 2018. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbére is meg kell valósítani.

VII. Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés:

Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítése tárgyában a Felek továbbra is a Megállapodásban foglaltakat tekintik – változatlan tartalommal – irányadónak és alkalmazandónak.

VIII. Egyéb rendelkezések:

Felek megállapodnak abban, hogy egyidejűleg az alapbérsvak értékei (minimum, maximum és „visszavételi bér”) az adott kategóriához tartozó alanyi jogú bérfejlesztési mértékkel – de legalább a kötelező legkisebb munkabérre, illetve a garantált bérminimumra – megemelésre kerülnek. (1. sz. melléklet)

A Munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók alpbérét az adott MMK kategóriához rendelt „Elismert MÁV-munkaviszonyhoz kapcsolt bérminimum” alapján havonta felülvizsgálja és alkalmazza.

A felülvizsgálat első alkalommal azt követően történik meg 2018. január 1. napjára visszamenőlegesen, ahogy ennek technikai feltételei már ehhez rendelkezésre állnak.

A tárgyhónapban betöltött munkaviszony figyelembe vétele a következő hónap első napjától történik meg.

Azon felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott, a munkakör ellátásához az előírásnak megfelelő végzettséggel rendelkező diplomás munkavállalók esetében, akik az alábbi értékeket nem érik el az alanyi jogú bérmegállapítást követően, az alábbi értékekre kell kiegészíteni az alpbérüket:

- o főiskolai végzettség / bachelor, Bsc-, BA/ esetén 300 000 Ft/hó,
- o egyetemi végzettség /master, MSc-, MA/ esetén 340 000 Ft/hó.

IX. Záró rendelkezések:

A Megállapodásban hivatkozott, a MÁV Zrt. konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok esetében az aláíró Felek a jelen megállapodásuk szerinti alapelveknek megfelelő tartalommal kívánnak rendelkezni a 2018. évi bérintézkedésekről.

A jelen megállapodásban nem érintett kérdésekben a 11703/2017/MAV számon megállapodásban foglaltakat kell alkalmazni.

Budapest, 2018. január 19.

1. sz. melléklet

3450/2018/MAV megállapodáshoz

MMK	Sávminimum (próbaidő alatt, illetve a szükséges vizsgák megszerzéséig)	Elismert MÁV-munkaviszonyhoz kapcsolt bérminimum									Visszavételi bér	Sávmaximum
		0-4 év	5-9 év	10-14 év	15-19 év	20-24 év	25-29 év	30-34 év	35-39 év	40 év felett		
6	140 300	140 300	142 500	144 700	146 900	149 100	151 300	153 500	155 700	157 900	144 100	170 500
7	140 300	140 300	142 500	144 700	146 900	149 100	151 300	153 500	155 700	157 900	144 100	176 000
8	140 300	147 400	149 800	152 100	154 400	156 700	159 000	161 300	163 600	165 900	158 400	181 500
8 kiemelt	140 300	150 700	153 100	155 400	157 700	160 000	162 300	164 600	166 900	169 200	158 400	192 500
9	180 500	180 500	181 500	182 600	185 400	188 100	190 900	193 600	196 400	199 100	183 700	225 500
9 kiemelt		180 500	182 100	184 800	187 600	190 300	193 100	195 800	198 600	201 300	189 200	236 500
10	180 500	181 500	184 300	187 000	189 800	192 500	195 300	198 000	200 800	203 500	198 000	253 000
10 kiemelt		183 700	186 600	189 500	192 300	195 200	198 000	200 900	203 800	206 600	203 500	264 000
11	180 500	190 400	193 400	196 300	199 200	202 100	205 000	207 900	210 800	213 700	217 300	291 200
11 kiemelt		197 200	200 200	203 200	206 200	209 300	212 300	215 300	218 300	221 400	222 900	302 400
12	193 800	207 200	210 400	213 500	216 700	219 800	222 900	226 100	229 200	232 300	252 000	347 200
12 kiemelt		234 100	237 700	241 300	244 900	248 500	252 000	255 600	259 200	262 800	257 600	358 400
13	236 400	246 400	250 100	253 800	257 500	261 200	264 900	268 600	272 300	276 000	300 200	392 000
13 kiemelt		283 400	287 700	291 900	296 200	300 400	304 700	308 900	313 200	317 500	305 800	403 200
14	300 000	300 000	304 300	308 900	313 400	318 000	322 500	327 100	331 600	336 200	378 600	505 100
15	334 500	350 400	355 700	361 000	366 200	371 500	376 700	382 000	387 200	392 500	462 100	640 600
16	419 700	419 700	426 000	432 300	438 700	445 000	451 300	457 600	464 000	470 300	548 300	773 900
17	527 600	527 600	535 600	543 500	551 500	559 400	567 400	575 400	583 300	591 300	694 400	981 000

2. Megállapodás a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására.

- I. A KSz 58.§-ában a „150.000 Ft” összeget „240.000 Ft” összegre kell változtatni.
- II. A KSz 62. §-ának, 64.§ 1. pontjának, 65.§ 1 pontjának, valamint a 65/A. §1. pontjának szövegében a 2017. évszámot mindenhol 2018. évszámmra kell változtatni.
- III. A KSz 64.§ 1. pontjában a „3.100 Ft” összeget „3.300 Ft” összegre kell változtatni.
- IV. A KSz 64.§ 3. pontjában a „55.000 Ft” összeget „60.000 Ft” összegre kell változtatni.
- V. A KSz 65/A. §-a ának, 2. pontjának új szövege a következő:

2. A VBKJ rendszer elemei és kifizetési gyakorisága:

Rendszer elemei	Kifizetési gyakoriság
1. Lakáscélú támogatás	Igény szerinti támogatás
2. Óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás	Igény szerint, számla alapján
3. Sportrendezvényre szóló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
4. Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet	Igény szerint, számla alapján
5. Mobilitási célú lakhatási támogatás	Igény szerint számla/bizonylat alapján
6. Diákhitel törlesztés támogatás	Diákhitel havi törlesztő részletének befizetését igazoló bizonylat alapján havi rendszerességgel
7. Kézpénz – az Szja tv. 71.§ (6) bekezdés e) pont szerinti éves keretösszegét meg nem haladó része	Havonta

Rendszer elemei	Kifizetési gyakoriság
8. Széchenyi Pihenő kártya – szabadidő alszámla	Negyedévente
9. Széchenyi Pihenő kártya – szálláshely alszámla	Évente egyszer (V. vagy IX. hónapban)
10. Széchenyi Pihenő kártya – vendéglátás alszámla	Negyedévente
11. Önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
12. Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
13. Étkezési Erzsébet utalvány	Negyedévente
14. Iskolai Erzsébet - utalvány	Évente egyszer (VII. hónapban)
15. Közlekedési hozzájárulás (kizárólag helyi utazásra szolgáló bérlet)	Igény szerint, számla alapján

VI. A KSz 65.§ 3. pontjának új szövege a következő:

„Az alszámlára utalás évente négy alkalommal, a jogalapot biztosító naptári negyedév leteltét követő hónap utolsó napjáig, a IV. negyedévre vonatkozóan legkésőbb december 15. napjáig történik.”

Hatályba léptető rendelkezések:

A jelen megállapodás 2018. január 01. napjával lép hatályba.

Budapest; 2018. január 19.

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

3. Megállapodás a MÁV Zrt. vasúti járművezetőinek balesetmentességének ösztönzése céljából juttatott bérpótlékról.

A felek megállapodnak abban, hogy a vasúti járművezetők balesetmentességének ösztönzése érdekében következő feltételek szerinti bérpótlék jár:

1. A felsővezeték-szerelő járművezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalót havonta 15.000 Ft kiegészítő bérpótlék illeti meg.
2. Az 1. pontban nem tartozó azon munkavállalót, akinek vasúti jármű vezetése a munkaköri feladatai közé tartozik, havonta 10.000 Ft kiegészítő bérpótlék illeti meg.
3. Azon munkavállalót, aki vasúti jármű vezetésére vonatkozó szakmai és egészségügyi alkalmassággal igazoltan rendelkezik, de nem tartozik az 1-2. pontok hatálya alá (függetlenül attól, hogy az adott hónapban ténylegesen vezetett-e vasúti járművet) havonta 5.000 Ft kiegészítő bérpótlék illeti meg.
4. Az 1-3. pontokban írt bérpótlékre való jogosultság feltétele, hogy a tárgyhónapban ténylegesen ledolgozott munkaidő kerülményen a munkavállaló részére elszámolásra, valamint

vasúti jármű vezetésére vonatkozó jogosultság (szakmai és egészségügyi alkalmasság) a tárgyhónap egészében fennálljon.

5. Nem illeti meg azonban az 1-3. pont szerinti kiegészítő póték az arra egyébként jogosult munkavállalót, ha az adott hónapban a vasúti jármű vezetése során olyan baleset következett be, amelynek vonatkozásában a munkavállaló felelősségét felróható magatartása miatt megállapították.

6. Ezen bérpótlék 2018. január 1. napjától 2018. december 31. napjáig illeti meg az arra jogosult munkavállalókat.

Munkáltató azonban vállalja, hogy a gazdálkodási eredményeinek és az anyagi lehetőségeinek függvényében megvizsgálja ezen juttatás biztosításának megállapodás alapján történő fenntartását a 2018. évet követően is.

Budapest, 2018. január 19.

4. A 6124/2018/START megállapodás a 2018. évi bérintézkedésekről a MÁV-START Zrt.-nél.

Preambulum:

2017. március 13. napján a MÁV Zrt. és az aláíró szakszervezetek a vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítására 11703/2017/MAV számon megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) kötöttek a 2017-2019. évi bérintézkedésekről, amely Megállapodás a MÁV Zrt.-nél kollektív erejű megállapodásnak minősült.

A MÁV Zrt. vállalta továbbá, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., MÁV FKG Kft., Záhony-Port Zrt., MÁV KfV Kft., MÁV Vagon Kft., továbbá ide értve a MÁV-HEV Zrt-t és a MÁV Nostalgia Kft-t is) esetében tulajdonosként – a Megállapodás I. pontjában foglaltakkal mindenben megegyezően – biztosítja a bérintézkedések végrehajtását.

A Megállapodás II. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésnek az egyes leányvállalatoknál alkalmazandó mértékét a Megállapodás mellékletei tartalmazzák.

A MÁV-START Zrt-re vonatkozóan a 11703/2017/MAV megállapodás 2. számú melléklete tartalmaz rendelkezéseket.

A Megállapodás alapján 2018. évre vonatkozóan átlagos bérfejlesztés mértéke 12 %.

A MÁV Zrt. és az aláíró szakszervezetek a 2018. évre vonatkozó átlagos éves bérfejlesztési mértékből elkülönítettek 2 (kettő) százalékos átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelő bértömeget, amelynek felhasználására vonatkozóan legkésőbb 2018. január 31. napjáig kívántak megállapodni.

Ezen előzmények alapján a jelen bérmegállapodást aláíró Felek a 2018. év vonatkozásában az alábbi megállapodást kötik meg.

A 2018. évre vonatkozó részletes szabályok:

A 2018. évben az egyes bérintézkedésekre ténylegesen jogosult munkavállalói kört az alábbi részletszabályok határozzák meg.

I. Az alanyi jogú alapbéremelés mértéke

A Munkáltató 2018. január 01. napjával végrehajtja - a 430/2016. (XII.15.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően - a MÁV-START Zrt. érintett munkavállalóinak alapbéremelését a minimálbér és garantált bérminimum vonatkozásában.

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2018. január 1-jére visszamenőleges hatállyal az alábbiak szerinti alanyi jogú emelést hajtja végre az arra jogosult munkavállalók esetében.

MMK	alanyi jogú emelés %
6	10,0
7	10,0
8	10,0
9	10,0
10	10,0
11	12,0
12	12,0
13	12,0
14	11,0
15	9,5
16	9,0
17	9,0

Azon munkavállalók esetében, akiknél a garantált bérminimum emelésének mértéke elérte vagy meghaladta a fenti táblázat szerinti mértékét a bérfejlesztés a törvényi rendelkezések 2018. január 1-i végrehajtásával megvalósul, tehát esetükben további alanyi jogú emelés nem történik.

II. Differenciált alapbéremelés

Az 1. pont szerinti alanyi jogú alapbéremelésen túlmenően az egyes munkáltatói jogkörgyakorlók jogosultak az irányításuk alá tartozó munkavállalók alapbértömege az alábbiak szerint meghatározott részének mértékéig differenciált alapbéremelést biztosítani, amelynek mértéke azonban nem lehet kevesebb 3000 Ft/hó/összegnél.

MMK	differenciálási keret %
6	0,5
7	0,5
8	0,5
9	0,5
10	0,5
11	0,5
12	0,5
13	0,5
14	0,5
15	1,00
16	1,25
17	1,25

A 6-14, illetve a 15-17 MMK csoportra meghatározott differenciálási keret csak a megjelölt MMK csoporton belül használható fel.

A differenciálás végrehajtása során a munkáltatói jogkörgyakorló különösen

- a munkakör munkaerő piaci helyzetére,
- a munkakör leterheltségére,
- a munkakört betöltő munkavállaló állami iskolai végzettségére, szaktudására, tapasztalatára, és feladatokhoz való hozzáállására,
- az egyéni bérfejlés, a hasonló tevékenységet ellátó munkakörök között, valamint a garantált bérminimum 2017-ben megvalósult emelése kapcsán keletkezett bérfejlési keletkezések kezelésére,
- az utánpótlás biztosítására, valamint
- a munkavállalók méltányos érdekeire

figyelemmel köteles eljárni.

III. Egyes munkakörökre vonatkozó eltérő rendelkezések

A jelen megállapodás I. és II. pontjától eltérően az alábbi munkakörök 2018. január 1-jére visszamenőleges hatállyal a következők szerint részesülnek béremelésben:

- A mozdonyvezető, motorvonat-vezető, mozdonyfelvigyázó és külsős mozdonyfelvigyázó munkakört betöltő munkavállalókat az 1. számú melléklet szerinti bértáblázatok alapján illeti meg béremelés.
- A FLIRT motorvonat-vezető munkakört betöltő munkavállalók alapbére 300.000,- Ft/hó.
- A jegyvizsgáló (belföldi), jegyvizsgáló (nemzetközi), vezető jegyvizsgáló (belföldi), vezető jegyvizsgáló (nemzetközi), a vonali tolatásvezető, utaskísérő munkakört betöltő munkavállalók 12% alapbéremelésben részesülnek.

A fent felsorolt munkakörökben foglalkoztatottakat differenciált béremelés nem illeti meg.

A lent felsorolt munkakörökben foglalkoztatottakat az alábbiakon túlmenően a jelen megállapodás II. pontja szerinti differenciálást is alkalmazni kell:

- A személyszállítási ügyeletes munkakört betöltő munkavállalók minimális alapbéré 280.000,- Ft.
- A pénztárellenőr, bevételeellenőrzési szakelőadó, pénztárvizsgáló és személyzetirányító munkakört betöltő munkavállalók minimális alapbéré 296.800,- Ft.
- A telepi vasúti járművezető munkakört betöltő munkavállalók a 2. számú melléklet szerinti bértábla 12MMK-ra vonatkozó besorolási alapbérére jogosultak.

IV. Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2017. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbéré.

V. Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2017. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban volt.

Az alapbéremelés további feltétele, hogy a munkavállaló munkaköre szerint ne tartozzon az adott társaságnál alkalmazott prémiumrendszer hatálya alá.

VI. További jogosultsági feltételek:

- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napja és a jelen megállapodás hatálya lépése közötti időszakban munkaszerződés-módosítás alapján munkakört váltottak, a váltásig eltelt időre a 2017. december 31. napján érvényes alapbér alapján az alapbérfejlesztést végre kell hajtani, valamint ennek figyelembe vételével a munkakör-váltást követően érvényes alapbér a besorolási és bérmegállapítási szabályoknak megfelelően ismételt meg kell állapítani.
- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napján határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapbérben részesül, az alapbéremelés egyrészt 2018. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapbérre is meg kell valósítani.

VII. Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés:

Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítése tárgyában a Felek továbbra is a Megállapodásban foglaltakat tekintik – változatlan tartalommal – irányadónak és alkalmazandónak.

VIII. Egyéb rendelkezések:

Felek megállapodnak abban, hogy egyidejűleg az alapbérsvak értékei (minimum, maximum és „visszavételi bér”) legalább az adott kategóriához tartozó alanyi jogú bérfejlesztési mértékkel – de legalább a kötelező legkisebb munkabérre, illetve a garantált bérminimumra – megemelésre kerülnek. (2. sz. melléklet)

A Munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók alapbérét az adott MMK kategóriához rendelt „Elismert MÁV-munkaviszonyhoz kapcsolt bérminimum” alapján havonta felülvizsgálja és alkalmazza.

A felülvizsgálat első alkalommal azt követően történik meg 2018. január 1. napjára visszamenőlegesen, ahogy ennek technikai feltételei már ehhez rendelkezésre állnak.

A tárgyhónapban betöltött munkaviszony figyelembe vétele a tárgyhavi hónap első napjától történik meg.

Azon felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott, a munkakör ellátásához az előírásoknak megfelelő végzettséggel rendelkező diplomás munkavállalók esetében, akik az alábbi értékeket nem érik el az alanyi jogú bérmegállapítást követően, az alábbi értékekre kell kiegészíteni az alapbérüket:

- főiskolai végzettség / bachelor, Bsc-, BA/ esetén 300 000 Ft/hó,
- egyetemi végzettség / master, MSc-, MA/ esetén 340 000 Ft/hó.

IX. Záró rendelkezések:

A jelen megállapodásban nem érintett kérdésekben a 11703/2017/MAV megállapodásban és annak 2. számú mellékletében foglaltakat kell alkalmazni.

Budapest, 2018. január 23.

1. számú melléklet

Mozdonyvezetők, motorvonat-vezetők 12 MMK	
Mozdonyvezetői szakmai gyakorlati idő	Alapbér (Ft/hó)
0-4 év	300 000
5-9 év	308 000
10-14 év	317 000
15-19 év	327 000
20-24 év	346 000
25-29 év	360 000
30-34 év	375 000
35 évtől kezdődően	390 000

Külsős mozdonyfelvigyázók 11 MMK	
Életkor	Alapbér (Ft/hó)
0-29 év	268 200
30-39 év	280 600
40-49 év	289 800
50 évtől kezdődően	300 300

Mozdonyfelvigyázók 12 MMK	
Életkor	Alapbér (Ft/hó)
0-29 év	327 600
30-39 év	343 200
40-49 év	359 000
50 évtől kezdődően	375 100

2. számú melléklet

Elismert MÁV-munkaviszony	6-7 MMK	8 MMK	9 MMK	9 MMK (START-pénztár)	10 MMK	10 MMK (START-pénztár)	kiemelt 10 MMK járműkar- bantartói	11 MMK	kiemelt 11 MMK járműkar- bantartói	12 MMK	12 MMK START járműkar- bantartói	13 MMK	13 MMK járműkar- bantartói IV. „kvótás” I/A	kiemelt 13 MMK járműkar- bantartói 4/B	14 MMK	15 MMK	16 MMK	17 MMK
	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)	Alapbér (Ft/hó)
0-4 év	140 300	147 400	180 500	183 000	181 500	184 800	192 500	190 400	218 400	207 200	240 800	246 400	257 600	319 200	300 000	350 400	419 700	527 600
5-9 év	142 500	149 800	181 500	184 500	184 300	187 600	195 300	193 400	221 600	210 400	244 300	250 100	261 300	323 800	304 300	355 700	426 000	535 600
10-14 év	144 700	152 100	182 600	185 200	187 000	190 300	198 000	196 300	224 700	213 500	247 800	253 800	265 000	328 400	308 900	361 000	432 300	543 500
15-19 év	146 900	154 400	185 400	187 800	189 800	193 100	200 800	199 200	227 900	216 700	251 300	257 500	268 700	333 000	313 400	366 200	438 700	551 500
20-24 év	149 100	156 700	188 100	190 500	192 500	195 800	203 500	202 100	231 000	219 800	254 700	261 200	272 400	337 600	318 000	371 500	445 000	559 400
25-29 év	151 300	159 000	190 900	193 100	195 300	198 600	206 300	205 000	234 100	222 900	258 200	264 900	276 100	342 200	322 500	376 700	451 300	567 400
30-34 év	153 500	161 300	193 600	195 700	198 000	201 300	209 000	207 900	237 300	226 100	261 700	268 600	279 800	346 800	327 100	382 000	457 600	575 400
35-39 év	155 700	163 600	196 400	198 400	200 800	204 100	211 800	210 800	240 400	229 200	265 200	272 300	283 500	351 400	331 600	387 200	464 000	583 300
40 évtől kezdődően	157 900	165 900	199 100	201 000	203 500	206 800	214 500	213 700	243 500	232 300	268 600	276 000	287 200	356 000	336 200	392 500	470 300	591 300

MMK visszavételi bér	144 100	158 400	183 700	183 700	198 000	198 000	198 000	217 300	217 300	252 000	252 000	300 200	300 200	300 200	378 600	462 100	548 300	694 400
MMK sávmaximum	6 MMK: 170 500 7 MMK: 176 000	181 500	225 500	225 500	253 000	253 000	253 000	291 200	291 200	347 200	347 200	392 000	392 000	392 000	505 100	640 600	773 900	981 000

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

5. Megállapodás a MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosításáról.

Amelyet megkötöttek egyrészt a MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., mint munkáltató (továbbiakban: Munkáltató), másrészt a jelen megállapodás aláíróiként jegyzett szakszervezetek alulírott helyen és időben az alábbi feltételekkel.

I. Felek megállapodnak, hogy a MÁV-START Zrt Kollektív Szerződését az alábbiak szerint módosítják:

1. A Kollektív Szerződés 66.§ 2. bekezdésének új szövegezése a következő:

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

2. A Kollektív Szerződés 69/A. § 1. és 72.§ 1. pontjának szövegében a 2017. évszámot mindenhol 2018. évszámmal kell módosítani.

3. A Kollektív Szerződés 71.§ 1. pontjának új szövegezése a következő:

„A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra 3.300 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.”

4. A Kollektív Szerződés 71.§ 3. pontjának első mondatának új szövegezése a következő

„Az a munkavállaló, aki egyenes ágbeli rokonát vagy házastársát temetési el, – a munkáltató és az üzemi tanács közös mérlegelése és együttes döntése alapján – legfeljebb 60.000 Ft-ot meg nem haladó mértékű temetési segélyben részesíthető.”

5. A Kollektív Szerződés 72.§ 2. pontjának új szövegezése a következő:

A VBKJ rendszer elemei és kifizetési gyakorisága:

A rendszer elemei	A kifizetési gyakoriság
1. Lakáscélú támogatás	Igényt szerinti támogatás
2. Óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás	Igényt szerinti, számla alapján
3. Sportrendezvényre szóló belépő, bérlet	Igényt szerinti, számla alapján
4. Kulturális szolgáltatásra szolgáló belépő, bérlet	Igényt szerinti, számla alapján
5. Készpénz – az Szja tv. 71.§ (6) bekezdés e) pont szerinti éves keretösszeget meg nem haladó része	Havonta
6. Széchenyi Pihenő Kártya – szabadidő alszámla	Negyedévente
7. Széchenyi Pihenő Kártya – szálláshely alszámla	Évente egyszer (V. vagy IX. hónapban)
8. Széchenyi Pihenő Kártya – vendéglátás alszámla	Negyedévente
9. Önkéntes egészségpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
10. Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
11. Önkéntes önkéntes pénztári tagdíj hozzájárulás	Havonta
12. Étkezési Erzsébet utalvány	Negyedévente
13. Iskolai Erzsébet-utalvány	Évente egyszer (VII. hónapban)
14. Közlekedési hozzájárulás (helyi utazásra szolgáló bérlet)	Igényt szerinti, számla alapján
15. Mobilitási célú lakhatási támogatás	Igényt szerinti számla/bizonylat alapján
16. Diákhitel törlesztés támogatás	Igényt szerinti havi rendszerességgel

II. Hatályba léptető rendelkezések

1. Felek megállapodnak abban, hogy a jelen megállapodás 2018. január 01. napjától alkalmazandó. A Felek a módosításokat az aláírás napjától kihirdetettnek tekintik.

Budapest, 2018. január 23. napján

6. 482/2018/FKG megállapodás a 2018. évi bérintézkedésekről.

Preambulum:

2017. március 13. napján az aláíró felek a vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítására 11703/2017/MAV számon megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) kötöttek a 2017-2019. évi bérintézkedésekről, amely Megállapodás a MÁV Zrt-nél kollektív erejű megállapodásnak minősült.

A MÁV Zrt. vállalta továbbá, hogy a konszolidációs körbe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., MÁV FKG Kft., Záhony-Port Zrt., MÁV KfV Kft., MÁV Vagon Kft., továbbá ide értve a MÁV-HÉV Zrt-t és a MÁV Nosztalgia Kft-t is) esetében tulajdonosként – a Megállapodás I. pontjában foglaltakkal mindenben megegyezően – biztosítja a bérintézkedések végrehajtását.

A Megállapodás II. pontjában foglalt munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésnek az egyes leányvállalatoknál alkalmazandó mértékét a Megállapodás mellékletei tartalmazzák.

A Megállapodás alapján 2018. évre vonatkozóan átlagos bérfejlesztés mértéke 12 %.

Az aláíró felek a 2018. évre vonatkozó átlagos éves bérfejlesztési mértékből elkülönítettek 2 (kettő) százalékos átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelő bértömeget, amelynek felhasználására vonatkozóan legkésőbb 2018. január 31. napjáig kívántak megállapodni.

A 2018-as bérfejlesztés munkaköri kategóriánkénti konkrét megvalósításáról a MÁV Zrt. és az aláíró szakszervezetek 2018. január 19-én 3450/2018/MAV számon megállapodást kötöttek a 2018. évi bérintézkedések végrehajtásáról.

Ezen előzmények alapján a MÁV FKG Kft., mint Munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató) és az aláíró szakszervezetek a 2018. év vonatkozásában az alábbi megállapodást kötik meg.

A 2018. évre vonatkozó részletes szabályok:

A 2018. évben az egyes bérintézkedésekre ténylegesen jogosult munkavállalói kört az alábbi részletszabályok határozzák meg.

I. Az alanyi jogú alapbérélemelés mértéke

A Munkáltató 2018. január 01. napjával végrehajtja – a 430/2016. (XII.15.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően – a MÁV Zrt. érintett munkavállalóinak alapbérélemelését a minimálbér és garantált bérminimum vonatkozásában.

A Munkáltató a keresetek növelése érdekében 2018. január 1-jére visszamenőleges hatállyal az alábbiak szerinti alanyi jogú emelést hajtja végre az arra jogosult munkavállalók esetében.

MMK	alanyi jogú emelés (%)
6	10,0
7	10,0
8	10,0
9	10,0
10	10,0
11	12,0
12	12,0
13	12,0
14	11,0
15	9,5
16	9,0
17	9,0

Azon munkavállalók esetében, akiknél a garantált bérminimum emelésének mértéke elérte vagy meghaladta a fenti táblázat szerinti mértékét a bérfejlesztés a törvényi rendelkezések 2018. január 1-i végrehajtásával megvalósul, tehát esetükben további alanyi jogú emelés nem történik.

II. Egyes munkakörök átsorolása

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a tehergépjármű vezetői munkakör 2018. január 1. napjától a 9 MMK munkaköri kategóriába kerül átsorolásra, és az I. pont szerinti alapbérélemelés már ennek megfelelően valósul meg.

III. Differenciált alapbérélemelés

Az I. pont szerinti alanyi jogú alapbérélemelésen túlmenően a Munkáltató jogosult a munkavállalók alapbértömege az alábbiak szerint meghatározott részének mértékéig differenciált alapbérélemelést végrehajtani.

MMK	differentiálási keret (%)
6	0,50
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	1,00
16	1,25
17	

A 6-14, illetve a 15-17 MMK csoportra meghatározott differenciálási keret csak a megjelölt MMK csoporton belül használható fel.

A differenciálás végrehajtása során a Munkáltató különösen

- a munkakör munkaerő piaci helyzetére,
- a munkakör leterheltségére,
- a munkakört betöltő munkavállaló állami iskolai végzettségére, szaktudására, tapasztalatára, és feladatokhoz való hozzáállásra,
- az egyéni és a hasonló tevékenységet ellátó munkakörök között korábban keletkezett bérfelesztések kezelésére, illetve
- az utánpótlás biztosítására valamint
- a munkavállalók méltányos érdekeire

figyelemmel köteles eljárni.

Nem részesülhet differenciált alapszámításban az a munkavállaló, akinek esetében a KSz 15.§ 1. pontja szerint jogerősen kiszabott hátrányos jogkövetkezményt alkalmazására került sor 2017-ben.

IV. Az alapszámítás vetítési alapja:

Az alapszámítás személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2017. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapszáma.

V. Az alapszámítás személyi hatálya:

Az alapszámításra jogosult az a Munkáltatónál Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2017. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt. 128 – 132. §-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe illetve 30 napot meghaladó keresésképtelen állományban volt.

Az alapszámítás további feltétele, hogy a munkavállaló munkaköre szerint ne tartozzon az adott társaságnál alkalmazott prémiumrendszer hatálya alá.

VI. További jogosultsági feltételek:

- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napja és a jelen megállapodás hatályba lépése közötti időszakban munkaszerződés-módosítás alapján munkakört váltottak, a váltásig eltelt időre a 2017. december 31. napján érvényes alapszámítás alapján az alapszámítás végére kell hajtani, valamint ennek figyelembe vételével a munkakör-váltást követően érvényes alapszámítás a besorolási és bér-megállapítási szabályoknak megfelelően ismételt meg kell állapítani.
- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napján a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapszámítás egyrészt 2018. január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alapszámításra is meg kell valósítani.
- Azon munkavállalók esetében, akik 2018. január 1. napján határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapszámításban részesül, az alapszámítás egyrészt 2018. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapszámításra is meg kell valósítani.

VII. Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés:

Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítése tárgyában a Felek továbbra is a Megállapodás 4. számú mellékletében foglaltakat tekintik – változatlan tartalommal – irányadónak és alkalmazandónak.

VIII. Egyéb rendelkezések:

Felek megállapodnak abban, hogy egyidejűleg az alapszámítás értékei (minimum, maximum) az adott kategóriához tartozó alanyi jogú bérfejlesztési mértékkel – de legalább a kötelező legkisebb munkabérré, illetve a garantált bérminimumra – megemelésre kerülnek.

(1. sz. melléklet)

A Munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók alapszámítását az adott MMK kategóriához rendelt „Elismert MÁV-munkaviszonyhoz kapcsolt bérminimum” alapján havonta felülvizsgálja és alkalmazza.

A felülvizsgálat első alkalommal azt követően történik meg 2018. január 1. napjára visszamenőlegesen, ahogy ennek technikai feltételei már ehhez rendelkezésre állnak.

A tárgyhóban betöltött munkaviszony figyelembe vétele a következő hónap első napjától történik meg.

Azon felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott, a munkakör ellátásához az előírásnak megfelelő végzettséggel rendelkező diplomás munkavállalók esetében, akik az alábbi értékeket nem érik el az alanyi jogú bér-megállapítást követően, az alábbi értékekre kell kiegészíteni az alapszámításukat:

- főiskolai végzettség / bachelor, Bsc., BA/ esetén 300 000 Ft/hó,
- egyetemi végzettség /master, MSc., MA/ esetén 340 000 Ft/hó.

IX. Záró rendelkezések:

A jelen megállapodásban nem érintett kérdésekben a 11703/2017/MAV számú megállapodásban és annak 4. számú mellékletében foglaltakat kell alkalmazni.

Budapest, 2018. január 23.

1. számú melléklet

MMK	Sávminimum (próbaidő alatt, illetve a szükséges vizsgák megszerzéséig)	Elismert MÁV-munkaviszonyhoz kapcsolt bérminimum									Sávmaximum
		0-4 év	5-9 év	10-14 év	15-19 év	20-24 év	25-29 év	30-34 év	35-39 év	40 év felett	
6	140 300	140 300	142 500	144 700	146 900	149 100	151 300	153 500	155 700	157 900	170 500
7	140 300	140 300	142 500	144 700	146 900	149 100	151 300	153 500	155 700	157 900	176 000
8	140 300	147 400	149 800	152 100	154 400	156 700	159 000	161 300	163 600	165 900	181 500
9	180 500	180 500	181 500	182 600	185 400	188 100	190 900	193 600	196 400	199 100	225 500
10	180 500	181 500	184 300	187 000	189 800	192 500	195 300	198 000	200 800	203 500	253 000
11	180 500	190 400	193 400	196 300	199 200	202 100	205 000	207 900	210 800	213 700	291 200
12	193 800	207 200	210 400	213 500	216 700	219 800	222 900	226 100	229 200	232 300	347 200
13	236 400	246 400	250 100	253 800	257 500	261 200	264 900	268 600	272 300	276 000	392 000
14	300 000	300 000	304 300	308 900	313 400	318 000	322 500	327 100	331 600	336 200	505 100
15	334 500	350 400	355 700	361 000	366 200	371 500	376 700	382 000	387 200	392 500	640 600
16	419 700	419 700	426 000	432 300	438 700	445 000	451 300	457 600	464 000	470 300	773 900
17	527 600	527 600	535 600	543 500	551 500	559 400	567 400	575 400	583 300	591 300	981 000

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – 2018. JANUÁR

A MÁV Zrt. KÜT ülése: január 17.

Elsőként Hárs Norbert üzletágvezető tájékoztatást adott, hogy 2017. decemberében elindult a PKR. A próbaüzem alatt jelentkező hibákat orvosolni kellett. A rendszert többször leállították, majd újraindították. Az éves ruhamennyiség egyharmada decemberben érkezett be a raktárakba, ezért a hónap végén papíron is kiadtak ruházatot, melyet a napokban csomagolnak és szállítanak ki fizikailag is az átadó pontokra és a munkahelyekre. Tervek szerint a munkavállalók február elejétől fognak tudni munkaruhát igényelni a PKR rendszerben a 2018-as évre, melynek a teljes folyamata (adatfeldolgozással és utalványozással együtt) áprilisban fog lezárulni. Csak ezt követően fog indulni a 2019. évi igények rögzítése. Valamennyi munkavállalónak lesz AD (MÁV-os felhasználó neve) azonosítója és jelszava amellyel be tud lépni a rendszerbe. Azok a munkavállalók akiknek van MÁV-os számítógépük, azok csak a PKR rendszeren keresztül adhatják le az igényeiket. Aki nem rendelkezik géppel, azoknak lehetőséget biztosítunk papír alapú igény leadásra, de kérjük a kollégákat, hogy lehetőleg minél többen válasszák a számítógépen keresztüli igény leadást (szolgálati helyükön vagy a ruha átadó pontokon). Az egyenruha méretekkel kapcsolatban jeleztek az anomáliákat, melyre az üzletágvezető javasolta az érintettek keressék fel a ruhakiosztó pontokat, ahol van ruhakészlet próbára.

A második napirendi pontban a MÁV Zrt. üzemviteli vezérigazgató helyettese

Veszprémi László tájékoztatta a testületet a 2017. évi eredményekről valamint a 2018. évi feladatokról a hatáskörébe tartozó szervezeti egységeknél. Elmondta, hogy a 2017. év nehéz volt, új rendszerek kerültek bevezetésre, valamint tovább sújtotta a Magyarországon is tapasztalható létszámkrízis a vállalatot, annak ellenére, hogy a humánpartner szervezetek erőn felül toboroztak munkavállalókat. Külön említette az INKA rendszer bevezetését, a vezetés intézkedésekkel igyekszik majd csökkenteni a szakmák leterheltségét a végrehajtási egységeken. Az elszámolt munka kimutatható költségeit ezentúl hasznosítják. Az oktatással kapcsolatban kiemelte, hogy az NFM rendelet módosításának következtében pl. a biztosítóbemutató műszerész csak saját szakmájának megfelelő képzésben és vizsgáztatásban részesül. Részletesen szolt a munkakörülmény javító intézkedésekről, melyek között az eszközbeszerzés, a klímaprogram valamint ingatlan beruházás és karbantartás szerepelt. Több állomás felújítás indul el, a forgalmi irodákban 100 állomáson megtörténik a FOR asztalok cseréje. Említette még a forgószékek cseréjét, melynél elsősorban a minőséget kell szem előtt tartani. Összességében 1,8 Mrd Ft-ot költenek a munkakörülmény javító intézkedésekre. A 2018-as év kiemelt feladatákként említette a biztonság szem előtt tartását, a létszám feltöltését, a meglévő munkaerő állomány megtartását, melyet a 2018. évi bérintézkedések is megalkothatnak. A KÜT tagjai a differenciálás elvével egyetértenek, fontosnak tartják a kedvező munkahelyi légkör kialakítását.

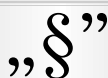
Kérdésként megfogalmazták, hogy mikor várható az állomások besorolása, melyre azt a választ adta Veszprémi László, hogy ebben az évben tervezi megkezdeni ennek a témának a felülvizsgálatát.

Harmadikként Móricz Judit a MÁV Zrt. Operatív HR igazgatója ismertette a MÁV Zrt MSZSZ módosításában januártól megjelenő új szervezeti egység a Toborzás kiválasztás feladatait. Az elmúlt évben közel 9 ezer fő jelentkezőt fogadtak, de csak 44 %-a felelt meg az elvárásoknak. Arra a kérdésre, hogy miért szükséges a toborzási tevékenység azt válaszolta, hogy egy ilyen nagy létszámú vállalatnál a jelenlegi munkaerő helyzetben indokolt egy ilyen feladatokat ellátó szervezet működtetése. Kitorési pontként jelölte meg állásajánlatainkkal a közösségi portálokon való megjelenés fontosságát. Elmondta, hogy minden állásbörzén szeretnének ott lenni, fontos a fesztiválokon való részvétel, valamint a saját állásbörzéken is hirdetjük állásajánlatainkat. A testület tagjai javasolták a vasúti szakmák iskola rendszerű képzések újraindításának kezdeményezését, valamint kérték a szakmai tanfolyamok regionális módon történő megszervezési lehetőségét.

Különbőféleken belül az első fél éves ülés tervét tárgyalta a testület.

A KÜT következő soros ülése 2018. február 20-án lesz.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens



Mottó:
Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz út-ság e havi számában rendhagyó módon most a munkáltatói Jogesetgyűjteményben írottak folyamatos ismertetése és kommentálása közé most be kell illesztenünk egy aktuális problémakör megismertetését olvasóink számára. Ugyanis nap mint nap szembe-sülhetünk azzal, hogy a munkavállalók a különböző internetes felületeken és min-dennapi utazásaik során kívülállók számára is megismerhető módon akár munkaidő alatt vagy munkaidőn kívül is a munkálta-tót érintő különböző kommenteket fogal-maznak meg, véleményt formálnak, illetve nyilatkozatokat tesznek. Irányuljon ez akár a munkáltató, mint jogi személy egészére vagy a munkatársakra értelemszerűen ide érve a munkahelyi vezetőket is, miután a jó hírnévhez való jog mindenki megillet.

Annak ellenére, hogy ez a munkavállalói magatartás adott esetben valós ismereteken, „jól értesültségen” avagy nem megalapozott munkahelyi információkon is alapulhat, ez a magatartás a Munka Törvénykönyve által az alábbiakban ismertetett korlátozás alá esik, mert az sértheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Irányuljon ez akár a munkáltató, mint jogi személy egészére avagy a munkatársakra értelemszerűen ide érve a munkahelyi vezetőket is, miután a jó hírnévhez való jog is mindenki megillet.

Mt. 8. § (1) A munkavállaló a munka-viszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely –

különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében fog-laltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvání-táshoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a mun-kája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely

munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

MT. INDOKOLÁS KIVONAT:

„A főszabály tartalmában változatlan: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a rendelkezés számos tényállást foglal magában. A szabály - jellege miatt - elsősorban a munkavállalótól valamilyen magatartástól való tartózkodást kíván meg. Ez nem feltétlenül csak azt jelenti, hogy a munkavállaló ne dolgozzon a piaci versenytárs számára, hanem a munkavégzés jellegéből következően az is elképzelhető, hogy önmagában a munkaviszonyon kívüli egyéb munkavégzés önmagában is sértetheti a munkavállaló jogos gazdasági érdekeit. A „jogos gazdasági érdek” fogalmáról, illetve keretéről szükséges a munkavállaló előzetes tájékoztatása.

A (2) bekezdés az általános együttműködési kötelezettség egyik lényeges szegmensét szabályozza. A munkaviszony tartós, bizalmi kapcsolat, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem korlátozódik csak a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítésének idejére, hanem - ugyan korlátozottan - érinti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartását, másképpen fogalmazva, magánéletét.

A (2)-(3) bekezdés, illetve ez utóbbival összefüggésben a 9. § (2) bekezdése, a tartalmi különbözőség ellenére is egymással összefüggő rendelkezéseket tartalmaz. A (3) bekezdés alapvetően a neutrális véleményre vonatkozik, amely nem függ össze a munkaviszonnyal, a munkavállaló munkakörének jellegével, illetve a munkáltató szervezetének rendszerében elfoglalt helyével. A munkavállaló által kifejtett véleménynek „semlegesnek” kell lennie, ami ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy mindentől függetlenül ne legyen alkalmas közvetlenül és ténylegesen munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.”

Mt. Jogtár-kommentár Kivonat:

„A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

Az Mt. - a korábbi szabályozáshoz hasonlóan - védelemben részesíti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme az együttműködési kötelezettség – tartózkodási kötelezettséget feltételező – különös megjelenési formája. A munkavállaló általában köteles a munkaviszony fennállása alatt tartózkodni az olyan magatartás tanúsításától, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkáltató jogos gazdasági érdekét képezi mindaz, ami a munkáltató által folytatott jogszerű gazdasági tevékenységgel összefügg. Ebből következik ugyanakkor az is, hogy a törvény nem részesíti védelemben a jogellenes működést, illetve a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdekeket.

Mivel nem szükséges konkrét és tényleges érdeksérelem vagy károkozás, a munkavállaló már a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése esetén is megszegi a kötelezettségét, feltéve, hogy a munkavállaló magatartása alkalmas a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére. Ennek megfelelően jogellenes jár el a munkavállaló akkor is, ha csak megkísérli az üzleti titok nyilvánosságra hozatalát vagy olyan vállalkozásba kezd, amely személyes közreműködése révén potenciálisan versenytársa lehet a munkáltatójának. Ugyancsak ez a helyzet abban az esetben is, ha az általa nyilvánosságra hozott téves állítások nem okoznak konkrét károkat, csupán annak veszélyét idézik elő. A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése adott esetben az azonnali hatályú felmondást is megalapozhatja, ám ezen túlmenően más igény érvényesítésére is sor kerülhet (így például kárfelelősség érvényesítése egyes személyiségi jogok - üzleti titok, jó hírnévhez való jog - megsértése esetén).

A munkavállaló által kerülendő magatartások körének meghatározása során egyebek mellett a munkavállaló munkakörének jellegére, a munkáltató szervezetében elfoglalt helyére kell figyelemmel lenni. Ennek kapcsán utalunk az Alkotmánybíróság 56/1994. (XI. 10.) határozatában kifejtettre, melyben a testület a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben arra az álláspontra helyezkedett, hogy a jogviszonyhoz méltatlan munkahelyen kívüli magatartás csak akkor járhat a hátrányos jogkövetkezményekkel, ha a magatartás a munkáltató érdekszféráját hátrányosan befolyásolja, és ha az közvetlenül és valószínűsítően hat a jogviszonyra, a munkavállaló státuszára, beosztására, társadalmilag is fontos lényegi elemeire. Ezek hiányában az alapjog-korlátozás szükségtelen és aránytalan beavatkozást jelent a munkavállaló magánszférájába, autonóm személyiségi jogaiiba.

A munkaidőn kívüli magatartás mind-ebből következően csak akkor korlátozható, ha az közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A korlátozásnak ezen túlmenően csak akkor lehet létjogosultsága, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül

szükséges és a cél elérésével arányos [Mt. 9. § (2) bekezdés].

Mivel a korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell, e rendelkezésre a munkáltató általában csak akkor hivatkozhat, ha eleget tesz a törvény által előírt tájékoztatási kötelezettségnek. Mindezekből következően célszerű a munkahelyen kívüli magatartással kapcsolatos elvárásokat általános normatív utasításban, belső szabályzatban vagy egyedi utasításban összefoglalni.

Az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme körében rögzíti a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogának korlátait is. Értelemszerűen a véleménynyilvánításhoz való jog korlátozása is csak az Mt. 9. § (2) bekezdésében lefektetett szükségességi-arányossági teszt alapján korlátozható. E körben utalunk a jogos munkáltatói szervezeti érdekek megjelenésére, amelynek értelmezése kétséget kizáróan a bírói gyakorlatra vár. Amint arra a törvényjavaslatához fűzött miniszteri indoklás is rámutat, a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható akkor, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal.

A munkavállaló titoktartási kötelezettsége

Az Mt. továbbra is előírja a munkavállaló ex lege titoktartási kötelezettségét, és azt - csakúgy, mint a korábbi szabályozás -, nem korlátozza csupán az üzleti titkok megtartásának körére. A munkavállaló ugyanis nemcsak az üzleti titoknak minősülő információkat köteles megőrizni, hanem az olyan adatokat is, amelyek egyébként a munkaköre betöltésével összefüggésben jutottak a tudomására, és amelyek illetéktelen személyekkel való közlése a munkáltatóra vagy más személyre potenciálisan hátrányos következménnyel járna.

Az üzleti titok fogalmát a Ptk. 2:47. § (1) bekezdése határozza meg, noha erre az Mt. kifejezetten nem utal. Eszerint üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértene vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felröbátóság nem terbeli.

A titoktartási kötelezettség erre irányuló megállapodás nélkül terbeli a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően is, noha kétségtelen, hogy ez alól utóbb mentesíteni lehet a munkavállalót, illetve megszűnhet akkor is, ha időközben az adott információ elveszíti a titok jellegét.

(folytatás a 10. oldalon...)

(folytatás a 9. oldalról...)

CD HR Kommentár:

Alapfogalmak

A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme

„A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a kötelezettség a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt a törvény erejénél fogva, folyamatosan terbeli, a munkaviszony megszűnését követően pedig csak külön megállapodás alapján.

1. Az elv jelentése

A munkavállaló egyik alapvető kötelezettsége a munkaviszonyban, hogy annak fennállása alatt a munkáltató jogos gazdasági érdekeit nem veszélyeztetheti [Mt. 8. § (1) bekezdés]. Jogos gazdasági érdek alá kell érteni minden érdekelt, ami a munkáltató által folytatott gazdasági tevékenységgel kapcsolatos. A törvény csak a munkáltató jogos érdekeit védi, ezért a jogellenes működéssel kapcsolatban természetesen nem áll fenn a munkavállalói kötelezettség. A munkavállaló akkor sem követ el kötelezettségszegést, ha a jogos gazdasági érdek veszélyeztetésére jogszabály engedélyt ad. Például, nem kötelezettségszegés a munkavállaló részéről, ha a munkáltatónál végzett helyszíni ellenőrzés során a hatóság előtt a munkáltatóra terhelő nyilatkozatot tesz, vagy ő maga kezdeményez a munkáltató ellen eljárást.

Nem csak a tényleges sérelem okozása tilos, hanem az érdek veszélyeztetése is. Például, a veszélyeztetés már azzal megvalósul, ha a munkavállaló olyan vállalkozásban végez személyes közreműködést, amely versenytársa munkáltatójának. Nem szükséges, hogy már tényleges kár is jelentkezzen a munkáltatónál (pl. ügyfelek elvesztése). A szabálytalan munkavégzés is megvalósíthatja a jogos gazdasági érdek veszélyeztetését, például, ha a munkavállaló gondatlanságból selejtet gyárt, vagy késedelme miatt a munkáltató kőtbért kénytelen fizetni egy megrendelőnek.

A munkaviszony megszűnése utáni időre a munkavállalót csak akkor terheli a jogos gazdasági érdek veszélyeztetésének tilalma, ha ebben a felek külön megállapodtak, és ezért a munkavállaló arányos ellenértékben részesült (versenytilalmi megállapodás, Mt. 228. §).

2. A munkahelyen kívüli magatartások

Az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme körében külön kitér a munkavállaló munkahelyen kívüli magatartására. Eszerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy

a munkaviszony céljának veszélyeztetésére [Mt. 8. § (2) bekezdés]. A munkaidőn kívüli magatartás tehát csak közvetlen és tényleges összefüggés esetén korlátozható. Emellett csak olyan korlátozás megengedett, amely a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Nem szükséges és nem is arányos például az a korlátozás, hogy a munkavállaló nyilvános helyen nem fogyaszthat alkoholt. Az viszont megtiltható, hogy a tánciskola illetmánya ittasan mutakozzon. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell [Mt. 8. § (2) bekezdés].

3. A munkavállaló véleménynyilvánítási joga

A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme körében a törvény külön kimondja, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja [Mt. 8. § (3) bekezdés].

4. A titokvédelem

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni (Ptk. 2:47. §). Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdeklő adatokkal összefüggő, külön törvényen alapuló adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre [Mt. 8. § (4) bekezdés].

5. Lehetséges szankciók

Amennyiben a munkavállaló a munkáltató jogos gazdasági érdekét súlyosan veszélyezteti, úgy a munkáltató akár azonnali hatályú felmondással is megszüntetheti a munkaviszonyt (Mt. 78. §). Ha a munkavállaló magatartása kárt okoz, úgy a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni (Mt. 179. §). Ezen túlmenően a személyiségi jogok (pl. jó hírnévhez való jog) megsértése miatt a munkáltató külön is bírósághoz fordulhat.

Kapcsolódó bírósági gyakorlat

EBH2004. 1056. A munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettségszegés, ennek súlyát a munkavállaló hosszú munkaviszonya és korábbi megfelelő munkavégzése nem érinti [a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.) 3. § (5) bek., 96. § (1) bek. a) pont].

BH1996. 666. A munkavállalónak a munkáltatóval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban való tevékeny közreműködése veszélyezteti a munkáltató gazdasági érdekeit, és alapot ad a rendkívüli felmondásra [1992-es Mt. 3. § (3) bek., 96. § (1) bek. b) pont].

5. A személyiségi jogok védelme¹

9. § (1)² A munkavállaló és a mun-

káltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

(2)³ A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(3)⁴ A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

Alapfogalmak

A személyiségi jogok védelme

„A munkaviszony személyiségi jogviszony, amelyben a munkavállaló egész személyiségével vesz részt. Ezért gyakran felmerülhet a személyiségi jogok korlátozása, vagy megsértése. A személyiségi jogok védelme a munkáltatót is megilleti.

1. A személyiségi jogok fogalma

A személyiségi jogokat nem lehet tételen felsorolni. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja. Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. Személyiségi jog például az egyenlő bánásmódhoz való jog, a lelkiismereti szabadság, a személyes szabadság, a testi épséghez és egészséghez való jog, a becsület és az emberi méltóság védelme, a névviseles joga, a jóhírnév védelme, a képmással vagy hangfelvétellel való visszaélés tilalma, vagy a levél- illetve magántitok védelme (Ptk. 2:42. §).

Személyiségi jogai nem csak az embereknek, hanem a jogi személyeknek is vannak [Ptk. 3:1. § (3) bek.]. Így nem csak a munkavállaló, hanem a munkáltató és a szakszervezet személyiségi jogait tiszteletben kell tartani. Például, a jó hírnévhez való jog, a levéltitok védelme a munkáltatót is megilleti.

2. A munkavállaló személyiségi jogainak korlátozása, a joglemondás tilalma

A munkavállaló személyiségi jogát a munkáltató csak akkor korlátozhatja, ha a

¹Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (3). Hatályos: 2014. III. 15-től.

²Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (4). Hatályos: 2014. III. 15-től.

³Módosította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (3) a).

⁴Az első-második mondat szövegét módosította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (3) b).

korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell (pl. egy írásos szabályzat formájában) [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 9. § (2) bek.].

A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet [Mt. 9. § (3) bek.]. Például, nem tehető érvényesen olyan nyilatkozat a munkaviszony létesítésekor, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató általános felhatalmazást kap a munkavállalóról bármilyen hang- és képfelvétel készítésére, és ebből eredően a munkavállaló semmilyen igényt nem érvényesít majd.

3. A munkavállalót védő adatvédelmi rendelkezések

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges [Mt. 10. § (1) bek.]. Például, nem nyilatkozatható a (leendő) munkavállaló arról, hogy tervez-e gyermeket a jövőben, milyen politikai nézetet vall, illetve csak akkor kötelezhető terhelességi tesztre, ha ezt munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő az adott munkakör vonatkozásában.

A munkaviszony során a munkáltató óhatatlanul számos személyes adat birtokába kerül. Elegendő itt a közteher-fizetési, bevallási, bejelentési kötelezettségek teljesítéséhez szükséges adatokra gondolni. A törvény előírja, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről (pl. mely adatokat kezel, milyen célra stb.). A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Ugyanakkor, a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell, de nem szükséges hozzá a munkavállaló hozzájárulása [Mt. 10. § (2)-(3) bek.]. Ilyen eset például, ha a bérszámfejtést nem a munkáltató, hanem egy vele szerződő könyvelő cég végzi. Az átadás részletes szabályait, követelményeit az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szabályozza. Végül, a munkavállalóra

vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók [Mt. 10. § (4) bek.].

4. A személyiségi jogok megsértésének szankciói

A személyiségi jogok megsértése esetén érvényesíthető igényeket a Ptk. szabályozza (Ptk. 2:42-54. §). A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogsértelme esetén is ezek irányadók, azzal, hogy a sérelemdíj iránti igényre és az érvényesíthető kártérítéskre az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók [Mt. 9. § (1) bek.].

Kapcsolódó bírósági gyakorlat

EBH2010. 2160. A munkáltató nem vagyoni kártérítés megfizetésére irányuló felelősségét megalapozza, ha a terhére megállapítható a munkavállaló személyiségi jogának megsértése. Ez a jogsértés az általán-kártérítés jogalapjaként nem vehető figyelembe [a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.) 177. §, 193/M. § (2) bek.].

BH2005. 367. A munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági vizsgálatok elvégzése sem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait, azok elvégzéséhez a munkavállaló beleegyezése szükséges. A munkavállaló beleegyezésével (orvosi titoktartás alóli felmentés) - amely a munkaköri alkalmasságát érintő kétely esetén az együttműködési kötelezettsége teljesítését jelenti - az alkalmassági vizsgálat céljához kötötten az orvos a háziorvostól információkat kérhet (1992-es Mt. 77. §).

BH1998. 198. A munkáltató ellenőrizheti a közalkalmazott munkavégzésre képes állapotát, ennek keretében azt is, hogy fogyasztott-e alkoholt, illetőleg annak hatása alatt áll-e. Az ellenőrzés azonban nem sértheti a közalkalmazott személyiségi jogait, az ellenőrzési jog gyakorlása nem lehet rendeltetésellenes [a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény. 2. § (3) bek., 1992-es Mt. 103. § (1) bek. a) pont].

MÁV Zrt. Etikai Kódex kivonat:

„ÁLTALÁNOS ELVÁRÁSOK

A munkatársak nemcsak szakértelmükkel és teljesítményükkel járulnak hozzá a sikerekhez, hanem magatartásukkal a vasúttársaság pozitív megítélését is alakítják.

A külső, illetve a belső kapcsolatokban tanúsított magatartások

A munkatársnak őriznie és erősítenie kell a MÁV Zrt. és a leányvállalatok jó hírnevét. Tevékenységét olyan hivatásnak kell tekintenie, amely nélkülözhetetlen szolgáltatást nyújt a társadalom egészének.

A munkatárs sem a munkaidő alatt, sem

azon kívül nem tanúsíthat olyan magatartást, amely alkalmas a vasutaság negatív megítélésére vagy a megítélés rontására.

KOMMUNIKÁCIÓ

A MÁV Zrt. és leányvállalatai bármely munkatársának megnyilatkozása a MÁV Zrt. és leányvállalatai megnyilatkozásának tűnhet.

A MÁV Zrt. és leányvállalatai közösségi közlekedésben betöltött kulcsszerepük, méretük és stratégiai fontosságuk miatt kiemelt közérdeklődésre számíthatnak. A nyilvánosságnak szánt információk közlése során szem előtt kell tartani, hogy annak igaznak, pontosnak, közérthetőnek, objektívnek és időszerűnek kell lennie. Tartózkodni kell a MÁV Zrt. és leányvállalatai jó hírnevét, érdekeit sértő, valamint téves információk terjesztésétől. Az utasokkal történő megfelelő kommunikáció része a nyújtott szolgáltatásnak.

A belső kommunikációban az együttműködést és a hatékony közös munkát szem előtt tartva kell részt venni. A munkáltató által rendelkezésre bocsátott kommunikációs eszközök kizárólag rendeltetés szerűen használhatóak. A kommunikáció során tisztelni kell munkatársak munkaidejét: annyi információval kell őket ellátni, amennyire a munkavégzéshez szükségük van. Információ visszatartásával mások munkavégzésének akadályozása vagy nehezítése nem megengedett.

A belső kommunikációs csatornák kizárólag a MÁV Zrt. és leányvállalatai, valamint azok munkatársait érintő információk közzétételére szolgálnak, ezért tartózkodni kell a személyes és főként a személyeskedő jellegű üzenetek, hirdetések elhelyezésétől.”

ÖSSZEGZÉS:

A fenti jogszabályi háttér ismertetéséből és az abban foglalt elvárható magatartási szabályokból kitűnően valamennyi vasutas kollégának mind az egymás közötti kapcsolatokban és az azzal kapcsolatos megnyilvánulásai tekintetében munkajogi korlátozások érvényesülnek, mind a munkaidő, mind pedig az azon kívüli időszakban egyaránt. Éppen ezért az egyes magatartások tanúsítása során a munkáltató jogos gazdasági érdekeire, a munkáltatót és a munkatársakat is megillető jó hírnévhez való jogosultságra tekintettel kell lenni, miután az ezzel ellentétes magatartás súlyos munkajogi jogkövetkezményt ide értve a kártérítést is vonhat maga után.

A véleménynyilvánításhoz való jog minden munkavállalót megillet, azt azonban dehonosztáló módon mások jogainak sérelmét előidéző módon gyakorolni nem lehet.

Felhasznált Irodalom:

- Jogtár CD és HR Jogtár CD vonatkozó anyaga

- MÁV Zrt. Etikai Kódex vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József

jogtanácsos

+36-30/4960-299

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 MÚLEKONY 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