

ÉRDEKVÉDELMI HÍR

A MÁV Csoport és a szakszervezetek által megkötött hároméves bérmegállapodásának 2017. március 13.-i aláírása után a MÁV Zrt. március 23.-án kiadta a „Megállapodás a 2017-2019. évi bérintézkedésekről,” szóló Végrehajtási eljárásrendet. A rendelkezés a megállapodáshoz képest pozitív intézkedésként tartalmazza:

- a forgalmi vonalirányító, főrendelkező, illetve a távkezelő állomások forgalomirányítója munkakörben foglalkoztatottak esetében a 10 %-os alanyi jogú bérfejlesztésen felül további 4 %-os alanyi

jogú bérfejlesztés valósul meg az általános szabályok szerint,

- a vezető váltókezelő munkakör esetén az új alapbér legalább 170.000 Ft, illetve I. kategóriájú állomáson legalább 175.000 Ft kell legyen,
- a váltókezelő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókhoz hasonló módon kell eljárni a gurító berendezés kezelő, váltóállító táblakezelő munkakörökben foglalkoztatottak esetében is.
- a biztosítóberendezés betanított munkás, felsővezeték szerelő betanított

munkás, kábel és hálózatszerelő betanított munkás munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóknak a munkáltató biztosítja a garantált bérminimumnak megfelelő alapbért, függetlenül a munkavállaló végzettségétől.

A végrehajtási eljárásrend 1. számú mellékletként tartalmazza a MÁV Zrt. Munkaköri kategóriákhoz 2017. január 02. napjától alkalmazandó alapbérsávok mértékét. **(táblázat az 5. oldalon)**

Együttműködési megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról 2017-2019. évekre

A megállapodást aláíró felek kinyilvánítják, hogy alapvető közös érdekük a MÁV Zrt. által nyújtott szolgáltatások minőségének emelésén és működési hatékonyságának növelésén keresztül elérni a vasúti közlekedésnek a közösségi közlekedésen, illetve az áruforgatás piacán belül megvalósuló egyre nagyobb térnyerését, ami azon túl, hogy javítja a Munkáltató munkaerő-piaci megítélését, pozitív hatást gyakorol a munkaerő megtartására, a vasutas munkavállalók foglalkoztatásának biztonságára és elősegíti a vasutas szakmák társadalmi megbecsülését is.

Az együttműködési megállapodás megfelelő keretet teremt a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak, ezáltal egyaránt eredményesen szolgálja mind a munkáltatói, mind a munkavállalói érdekeket. A munkáltatói, valamint a munkavállalói érdekek összehangolása érdekében az aláíró felek a MÁV Zrt.-nél a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, valamint a munkaügyi kapcsolatok terén az alábbi megállapodást kötik.

1. A megállapodás hatálya és átmeneti rendelkezések

A jelen megállapodás időbeli hatálya a megkötésének napjától 2019. december 31. napjáig terjed.

Ettől eltérően azonban azon munkavállalók számára, akiknek a munkaviszonyának megszüntetésére a 2017. évben a jelen megállapodás megkötése előtt a Munkáltató működésével összefüggő okra alapított munkáltatói felmondással került sor, de a jelen megállapodás megkötésének napján a felmondási idejük még nem ért véget a Munkáltató biztosítja

- az előírt feltételek fennállása esetén, a munkavállalóval kötött megállapodás alapján, a felmondás idő félbeszakításával (illetve amennyiben az még el sem kezdődött, annak időbeni eltolásával) a MÁV-ESÉLY Program szerinti időtartamra a munkavégzés alóli mentesítés igénybevételeként lehetőségét, illetve

- az előírt feltételek fennállása esetén (valamint, amennyiben a munkavállaló megállapodásban hozzájárul a már közölt munkáltatói felmondás visszavonásához, a részére kifizetett végkielégítés visszafizetése mellett) a MÁV-ÉVEK Programban való részvétel lehetőségét, a felmondási idő végétől kezdődően, a végkielégítés hónapjai, továbbá amennyiben az a nyugellátásra való jogosultság eléréséhez esetlegesen szükséges, legfeljebb 3 hónap munkavégzés alóli mentesítés figyelembevételével.

2. Együttműködés a foglalkoztatási tervek és intézkedések vonatkozásában

- 2.1. A MÁV Zrt. a tárgyévre vonatkozó létszám és a foglalkoztatási jellemzőinek alakulásáról a negyedéves tényadatok rendelkezésre állását követően írásban tájékoztatja az aláíró szakszervezeteket.

A Munkáltató vállalja, hogy a műszaki fejlesztések jövőbeni létszámra gyakorolt hatásainak elemzését legalább évente elvégzi és ezt az érdekképviselők részére bemutatja. A létszámkiváltó hatással járó beruházások esetén az esetlegesen felszabaduló munkavállalók továbbfoglalkoztatására konkrét intézkedési tervet dolgoz ki. Ennek kapcsán az aláíró szakszervezetek bármelyikének kérésére egyeztetést folytat.

- 2.2. A munkavállalók foglalkoztatására kiható munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott módon történik.

3. A munkaerő megtartása, a munkavállalói elköteleződés kialakítása érdekében alkalmazott stratégiai eszközök

(folytatás a 2. oldalon...)

Együttműködési megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról 2017-2019. évekre

(folytatás a címdalról...)

3.1 A hosszú távú foglalkoztatást biztosító programok

- A Munkáltató a munkavállalók folyamatos szakmai képzésével, tanulmányi szerződések megkötése mellett támogatja azt, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő-állomány jöjjön létre, mellyel a rugalmasabb foglalkoztatáson keresztül lehetővé teszi a jelentkező foglalkoztatási gondok megelőzését.
- A Munkáltató olyan modulrendszerűen kialakított képzéseket alkalmaz, amelyek a munkakörök egymásra épülésével összhangban, szakmai ráképzések útján biztosítják a munkavállalók részére új munkakör elsajátítását.
- A Munkáltató a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó belső munkaerőmozgás folyamatát „A MÁV Zrt. munkakör elemzési, értékelési és besorolási rendszerének működtetéséről, a személyi alapház megállapítás szabályairól” tárgyú utasításban szabályozza. Az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási nehézségek esetén a Munkáltató a munkaerő felvételek átstrukturálásával biztosítja, hogy a meglévő, megfelelő végzettségű, képzettségű, szakmai tapasztalattal rendelkező és egészségileg alkalmas munkaerő-állományból legyen pótolva a természetes fogyás okozta létszámcsökkenés.
- A munkaerő felvételek során a Munkáltató törekszik a magasabb végzettségű munkavállalók alkalmazására, hogy az esetleges technikai, technológiai változások esetén a foglalkoztatásban állók közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére is alkalmas munkaerő állomány.
- A Munkáltató a vállalaton belül az egyes egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése érdekében munkásszállás biztosításával növeli a munkavállalók mobilitását.
- A Munkáltató gazdaságossági érdekeivel összhangban a szükséges humán erőforrás egyenletes elosztására törekszik. A Munkáltató vállalja, hogy a munkahely (munkavégzési hely) tekintetében határozott idejű munkaszerződés-módosításokkal is biztosítja az önkéntes munkavállalói mozgást az egyes földrajzi, illetve szakmai területek között, amennyiben ez szükséges. Erről a Munkáltató előzetesen az érintett szervezeti egység szintjén tájékoztatja a helyi üzemi tanácsot (megbízottat) és a képviselővel rendelkező szakszervezeteket. Ezzel összefüggésben a Munkáltató az ilyen munkaszerződés-módosítással érintett munkavállalók számára lakhatási támogatást, vagy megfelelő minőségű szálláslehetőséget biztosít.

3.2. Munka- és egészségvédelem

A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkoztatása érdekében továbbra is cél:

- o a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése;
- o a meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok folyamatos feltárása és mérséklése;
- o a műszaki színvonal emelése (korszerű gépek, berendezések beszerzése és használatba vétele stb.).

3.3 A hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállaló kedvezményei, a Kollektív Szerződés 46.§-ában foglaltakon túlmenően

- o Azon munkavállaló számára, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörökben betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló 203/2009 (IX. 18.) Korm. rendeletnek a jelen megállapodás megkötésének napján hatályos szövege alapján annak hatálya alá tartozó munkakörben (a továbbiakban: „hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben”) volt foglalkoztatva, és az egészségügyi állapotának munkavégzésből eredő megromlása miatt – a

nyugdíjkorhatárának elérése előtt 24 hónapon belül – munkaköre ellátására véglegesen alkalmatlanná vált (kivéve rokkantság), és számára más, megfelelő munkakör felajánlása nem lehetséges, akkor a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányuló megállapodásban az Mt-ben meghatározott felmondási idő, végkielégítés megváltásán túlmenően a Munkáltató további 3 havi szociális juttatás kifizetését is biztosítja.

- o Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 25 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a nyugdíjkorhatárának elérése előtt 24 hónapon belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt a Munkáltató az eredeti munkakörében nem tudja tovább foglalkoztatni, a Munkáltató megvizsgálja és elősegíti olyan munkakörbe helyezését, amelyhez szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik.
- o Azon munkavállaló, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést – a nyugdíjkorhatárának elérése előtt 10 éven belül – olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, ami miatt az eredeti munkakörében tovább nem foglalkoztatható és részére a Munkáltató megfelelő munkakört sem tud felajánlani, akkor a munkavállaló képzettségi és egészségi állapotának megfelelő más olyan munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés lehetőségét is meg kell vizsgálni, melyben a munkavállalót tovább tudja foglalkoztatni. Amennyiben a Munkáltató ilyen lehetőséget fel tud ajánlani, a munkakör betöltéséhez szükséges szak-, illetve átképzés költségei a Munkáltatót terhelik.
- o Munkáltató vállalja, hogy azon munkavállaló számára minden segítséget megad a MÁV-Csoporton belüli elhelyezkedés érdekében, aki a MÁV Zrt.-nél legalább 15 éven keresztül hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva, és egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt munkaköréhez szükséges alkalmas minősítést foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg (kivéve rokkantság).

Az előző pontok alkalmazása során

- o a MÁV Zrt.-nél az adott munkakörben történt foglalkoztatás idejébe beszámít a folyamatosnak elismert munkaviszony időtartama alatt, ilyen munkakörben történt munkavégzés is.
- o a munkakör betöltésére vonatkozó korlátozott alkalmasságot, illetve végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
- o a más munkakör vonatkozásában a 4.2 pontban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

3.4. Rekreációs intézkedések

- o A nehéz fizikai munkát végző, nagy terhelésnek kitett, a vasúti forgalom lebonyolításával közvetlenül összefüggő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók munkaképesség-csökkenésének megelőzése érdekében a Munkáltató egészségmegőrző programot működtet.
- o A Munkáltató vállalja, hogy az egészségmegőrző program kapacitását a 2018. évben kezdődő programban további 65 fővel (680 főre) növeli.
- o Az egészségmegőrző programon felül – lehetőségeihez mérten – a kiemelt kockázatu munkakörökben foglalkoztatottak részére védőoltások révén biztosítja egészségük megtartását.
- o A Munkáltató azokban a munkakörökben, ahol a munkakör betöltésének előfeltétele a jogszabályban meghatározott kötelező hatósági orvosi alkalmasság, a szabadidő terhére a hatósági orvosi vizsgálatot megelőzően legalább 1 hónappal, szűrés jelleggel biztosítja orvosi ellenőrző vizsgálat

lehetőségét az érintett munkavállalóknak. Ezek a vizsgálatok arra irányulnak, hogy a munkakörü kockázatok okoztak-e szervi elváltozást, illetve észlelhető-e krónikus megbetegedések jelei, valamint alkalmas-e a munkavállaló a munkakörü feladatainak további ellátására.

- o A 2018. évtől kezdődően a fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére, a munkakörülmények okozta igénybevételek, a munkavégzés jellege, a fokozott munkahelyi kockázatok krónikus hatásaként az ún. „nem fertőző betegségek” (pl. a magas vérnyomás, 2-es típusú cukorbetegség, izületi betegségek stb.) megelőzése érdekében, orvosi javaslat alapján évente dietetikus tanácsadás, illetve a szükséges gyógytorna igénybevételenek lehetőségét – a munkavállaló szabadidejének terhére – biztosítja a Munkáltató.
- o A munkavégző képesség megőrzése érdekében a már kialakult megbetegedések észlelése és időben történő gyógykezelése, gondozása érdekében a 2018. évtől a rizikófaktorokra tekintettel – az egészségügyi adataik alapján, a Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú (VNK) Kft. javaslatának megfelelően – évente 100 fős minta alapján speciális vizsgálati program kerül összeállításra, amelynek alapján kerülhet sor az egészségmegőrző program bővítésére.
A munkavállalói egészségprogram keretében egy választott szűrővizsgálaton való részvételt biztosít ingyenesen a Munkáltató, a munkavállaló szabadideje terhére.
- o A Munkáltató a VNK Kft. által készített szórólapokon keresztül is felhívja a vasutas munkavállalók figyelmét arra hogy munkavégzésük mellett szakítsanak időt egészségük megőrzésére, és mit tegyenek annak érdekében, hogy a következő munkakörü alkalmassági vizsgálaton is jó egészségi állapotban legyenek, valamint miként vehetik igénybe a vasútegészségügyi ellátórendszert.

3.5 Munkafeltétel és munkakörülmény javító intézkedések:

A MÁV Zrt.

- o valamennyi munkahelyen – az erre vonatkozóan a Paritásos Munkavédelmi Testület által elfogadott munkavédelmi programmal összhangban – törekszik az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényesítésére;
- o a képernyős munkahelyek esetében a jogszabályoknak megfelelő követelmények érvényesítését elősegíti és kiemelten ellenőrzi,
- o a jogszabálynak megfelelően az üzemi közlekedési utakon, technológiai területeken keletkező, a bontásveszélyek megszüntetésére soron kívül intézkedéseket tesz;
- o az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosít.
- o a 2017. évtől kezdődően atipikus foglalkoztatási formákat vezet be egyes szakértői munkakörökben. Ennek keretében munkáltatói döntés alapján az ilyen munkakört ellátó munkavállaló részére részmunkaidős foglalkoztatást biztosít, valamint távmunka lehetőségét biztosítja a legalább 5 éves folyamatos munkaviszonnyal rendelkező, elsősorban 10 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók részére, a munkaviszonyuk fenntartása érdekében.
A 2018. évtől kezdődően - az atipikus foglalkoztatási formák előző évi tapasztalatainak áttekintését követően - az általa meghatározott szakértői munkaköröket felülvizsgálja, az előző célok elérése érdekében.

3.6 Utánpótlás biztosítása

- A Munkáltató a szakgimnáziumok és szakközépiskolák tanulóival már a képzés időtartama alatt pályázat alapján ösztöndíj-szerződést köt az utánpótlás biztosítása érdekében, részükre rendszeres, havonkénti támogatást biztosításával. Ezzel együtt biztosítja a nyári gyakorlat teljesítését abban a szakmában és munkakörnyezetben, ahol a tanulmányok befejezését követően a tanulót foglalkoztatni kívánja.
Ennek keretszáma a
- | | |
|---------------|-------|
| • 2017. évben | 60 fő |
| • 2018. évben | 65 fő |
| • 2019. évben | 60 fő |
- A Munkáltató részt vesz a megyei kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai által szervezett pályaaorientációs kiállításokon. A pályaaorientációs

tevékenység hatékonyságának növelése érdekében a 7-8. osztályos tanulók, valamint az érettségiző fiatalok részére a szakmai területek bevonásával üzemlátogatásokat szervez.

- A Munkáltató folytatja és bővíti a diplomás pályakezdő beillesztési programot, annak érdekében, hogy minél több fiatal diplomás kapjon támogatást az új munkakörnyezetbe történő beilleszkedéshez, illetve nyomon követhető legyen a pályájuk alakulása. Különös figyelmet fordít a mesterképzésben oklevelet szerzett diplomások megszerzésére és a számukra illetve a munkáltató számára is optimális munkakörben történő foglalkoztatásukra.
- A hosszú távú munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében a Munkáltató a duális képzési lehetőséget ajánlja fel, így a tanulmányi időszak alatt rendszeres jövedelem biztosításával, a leendő munkakörnyezetének megismerésével, munkakapcsolatok kialakításával a Munkáltató számára is tervezhetővé válik az utánpótlás.

Ennek keretszáma a

• 2017. évben	7 fő
• 2018. évben	10 fő
• 2019. évben	10 fő

- A Munkáltató felsőfokú ösztöndíj programot dolgoz ki, melynek keretében ösztöndíj lehetőséget biztosít a felsőoktatásban tanulók számára. A Munkáltató az ösztöndíj időtartama alatt meghatározott órászámban számít a hallgatók jelenlétére, mely időtartam alatt lehetőségük nyílik az alapvető vasúti ismeretek és helyismeret elsajátítására, ami segíti a szervezetbe való beilleszkedésüket

Ennek keretszáma a

• 2017. évben	23 fő
• 2018. évben	20 fő
• 2019. évben	20 fő

3.7 A munkavállalók ösztönzése munkatársak toborzása tekintetében

A MÁV Zrt. azon munkavállalóját bruttó 35.000 Ft illeti meg, aki írásban leendő munkavállalót ajánl valamilyen, a Munkáltató által évente felülvizsgált és közzétett munkakörre meghirdetett álláshelyre (ide nem értve a vállalatcsoport más munkáltatóinál jelenleg munkaviszonyban állókat) feltéve, hogy az ajánlott személy munkaviszonya az arra előírt hatósági vizsga vagy más követelmény sikeres teljesítésével határozatlan idejűvé válik.

4. A foglalkoztatási feladatok megoldása során alkalmazott eszközök

4.1. Munkaerő-piaci szolgálat

A Munkáltató belső munkaerő-piaci szolgálatot működtet. A MÁV Zrt. honlapján, a Karrier Portálon jeleníti meg a megüresedő munkaköröket (kereslet) és hozzájárulásuk esetén itt rögzíti a munkáltató működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett munkavállalók adatait (kínálat). A Humánerőforrás gazdálkodás szervezet és a humánpartnerek közreműködésével valósul meg a kereslet-kínálat megfeleltetése, az érintettek MÁV Zrt-n belüli új munkakörben történő elhelyezkedésének elősegítése. A humánpartnerek (többek között szórólap, hirdetmény útján) a területükhöz tartozó szervezeti egységeknél, szolgálati helyeken gondoskodnak az üres álláshelyek közzétételéről. Ezen túlmenően a MÁV Zrt. intézkedéseket tesz a vállalatcsoporton belüli üres álláshelyek feltárására és ezeknek a munkavállalók körében történő közzétételére.

4.2. Más munkakör felajánlása

A MÁV Zrt. a jelen megállapodás hatálya alatt – a szükségessé vált belső strukturális változásokon túl – nem tervezi a foglalkoztatottak számának érdemi csökkentését.

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

Amennyiben - különösen műszaki fejlesztés, technológiaváltás, megrendelés-állomány csökkenés, az ügyviteli folyamatok átalakítása, hatékonyság-növelés következtében - foglalkoztatási gondok keletkeznek, a Munkáltató a munkaerő-piaci szolgálat igénybevételének lehetőségén túl az érintett munkavállalók részére az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával lehetőség szerint másik, méltányos továbbfoglalkoztatást jelentő munkakört ajánl fel.

A felajánlott másik munkakör akkor felel meg a méltányosság követelményének, ha:

- a munkakörre előírt képzettségi szint és szakmai tapasztalat megfelel a munkavállaló által betöltött munkakör, vagy az egyébként meglévő és a munkáltató által ismert képzettségi szintjének és szakmai tapasztalatának,
- a munkavállaló a munka elvégzésére egészségileg alkalmas,
- a munkahely és lakóhely (tartózkodási hely, munkásszállás) közötti napi közlekedési idő (a munkaidő kezdetét illetve végét figyelembe véve) oda-vissza mindösszesen a 4 órát – kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében a 2 órát - nem haladja meg, beleértve a településen belüli közlekedési időt is,
- a várható alapbére eléri az utoljára betöltött munkakörben elért alapbér 90 %-át.

4.3. Egyedi elbírálás

A MÁV Zrt az 50. életévét betöltött, de saját jogú nyugdíjra nem jogosult munkavállalók munkaviszonyát a munkáltató oldalán felerősített okból, munkáltatói felmondással kizárólag egyedi elbírálás alapján szüntetheti meg.

Az egyedi elbírálás keretében a továbbfoglalkoztatás szempontjából a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegeli az érintett munkavállaló végzettségét, képzettségét, egészségi alkalmasságát, szakmai tapasztalatát, az általa korábban jellemzően ellátott feladatokat.

Amennyiben az egyedi elbírálást követően a munkaviszony megszüntetésére kerül sor, a Munkáltató köteles a mérlegelést a munkáltatói felmondás indokolásában ismertetni.

4.4. MÁV-ESÉLY program

A Munkáltató a pozíciója megszűnésében érintett, a 45. életévét betöltött, a Munkáltatónál a jelenlegi munkaviszonyában legalább 10 év folyamatos vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére munkahely keresés céljából biztosítja a MÁV-ESÉLY programban való részvételt. A MÁV-ESÉLY programban a munkavállaló 3 hónapra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj havonta történő megfizetése mellett.

4.5. MÁV-ÉVEK program

A Munkáltató a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondással érintett, legalább 15 évi folyamatos MÁV Zrt-nél töltött, vagy ilyennek elismert munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók részére – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – lehetővé teszi a MÁV-ÉVEK programban való részvételt, amennyiben legfeljebb a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes előzetes engedélyével a MÁV Zrt-nél legalább 25 évig hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben foglalkoztatott, munkaköre ellátására egészségügyileg alkalmatlanná vált munkavállaló – legfeljebb a korhatár előtti ellátásra, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultságig – MÁV-ÉVEK programban vehet részt, amennyiben legfeljebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott rögzített felmondási idő, végkielégítés és az ezek hosszának megfelelő munkaviszony idejére járó szabadság időtartama hiányzik a jogosultság megszerzéséig.

A MÁV-ÉVEK Program közös szabályai:

A MÁV-ÉVEK Program időtartamára, a munkavégzés alóli mentesítés alatt a munkavállalót havonta az erről szóló megállapodás megkötése időpontjában megállapított és rögzített távolléti díj illeti meg.

Amennyiben a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság eléréséhez legfeljebb további 3 hónap hiányzik, akkor a Program időtartama a szükséges idővel meghosszabbodik.

A humán erőforrás vezérigazgató-helyettes méltányossági jogkörében eljárva jogosult a MÁV-ÉVEK Program időtartamát a korhatár előtti ellátására, illetve az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzésének időpontjáig, de legfeljebb 36 hónapra kiterjeszteni, a távolléti díj időarányos csökkentése mellett.

4.6. Atipikus foglalkoztatás

A Munkáltató megvizsgálja a működési körében felerősített okból történő munkaviszony megszüntetéssel veszélyeztetett munkavállalók esetében a foglalkoztatás fenntartásának lehetőségét atipikus foglalkoztatás bevezetésével.

4.7. Képzési támogatás

A Munkáltató azon foglalkoztatási nehézséggel érintett munkavállalók részére, akiknek belső átképzéssel nem tud végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak illetve egészségi alkalmasságuknak megfelelő, betölthető munkakört felajánlani, a munkaerő-piacon esélyeik növelése érdekében a munkavállalók által kiválasztott külső (a MÁV Zrt. szervezetén kívüli) – legfeljebb hat hónap időtartamú – képzés költségeit (tanfolyami díj, vizsgadíj, vagy regisztrációs díj) legfeljebb 200.000 Ft-ig kifizeti.

5. A felek együttműködése a munkaügyi kapcsolatok területén

5.1. A Munkáltató és az aláíró szakszervezetek kijelentik, hogy kölcsönösen érdekeltek a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok és a rendszeres, érdemi párbeszéd fenntartásában, az érdekegyeztetés rendszerének színvonalas működtetésében.

5.2. A megállapodást kötő felek az érdekek kölcsönös beszámításának elvére alapozva a Kollektív Szerződésben és egyéb kollektív erejű megállapodásokban rögzítik a munkavállalók munkaviszonyával, élet- és munkakörülményeivel, a munkavállalók és a Munkáltató kötelezettségeivel, valamint a munkáltatás alapvető szabályaival összefüggő normákat.

5.3. A MÁV Zrt. kötelezettséget vállal arra, hogy a társaságnál működő és képviselttel rendelkező szakszervezetek számára folyamatosan biztosítja a szakszervezeti (érdekképviseleti) tagdíj munkavállalói kérelemre történő levonását és átutalását, valamint havonta az erre vonatkozó adatok szolgáltatását.

5.4. A megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kialakult problémákat, konfliktusokat az érdekegyeztetés valamennyi szintjén tárgyalásos úton rendezik. Ennek sikertelensége esetén fordulnak csak hatósághoz vagy bírósághoz.

5.5. A megállapodást kötő felek - a foglalkoztatás biztonságára tekintettel - alapvető érdeküknek tartják, hogy a Munkáltató teljes mértékben igénybe vehesse az egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatása esetén részére jogszabályban biztosított közteherbeli kedvezményeket. A kedvezmények igénybevételéhez kapcsolódóan az érintett munkavállalók kötelesek együttműködni a Munkáltatóval.

6. Záró rendelkezések

- 6.1 Az aláíró felek vállalják, hogy legkésőbb 2019. év decemberében tárgyalásokat kezdenek új megállapodás megkötéséről.
- 6.2 A felek e megállapodást „kollektív erejű megállapodásnak” tekintik, amelyet az aláíró felek csak egyezően kinyilvánított közös akaratral módosíthatnak.
- 6.3 A felek vállalják, hogy jelen megállapodásban foglaltak teljesülését bármelyik aláíró fél kezdeményezésére közösen áttekintik. A felek a tárgyalások során a megállapodás esetlegesen szükséges módosítását is jogosultak kezdeményezni.

- 6.4 A felek kinyilvánítják abbéli szándékukat, hogy a vasúti alágazatra vonatkozóan minél előbb alágazati kollektív szerződés jöjjön létre. Ennek érdekében készek az ehhez szükséges tárgyalások megkezdésére.

- 6.4 A felek a jelen megállapodás felmondásának jogát a 2017. évben kizárják. Ezt követően hat hónapos felmondási idővel lehetséges a felmondás jogának gyakorlása.

Budapest, 2017. március 13.

Vasutasok Szakszervezete

MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

Egyetért:

Mozdonyvezetők Szakszervezete

Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége

Gépészek Szakszervezete

Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

A Munkaköri kategóriákhoz (MMK) tartozó alaphérsávok*

2017. 01.02.-től

MMK	Sávminimum (próbaidő alatt, illetve a szükséges vizsgák megszerzéséig)	Bérminimum	Visszavételi bér	Sávmaximum
6	127 500	127 500	131 000	141 300
7	127 500	127 500	131 000	141 300
8	127 500	134 000	144 000	148 500
8 kiemelt	127 500	137 000	144 000	148 500
9	161 000	161 000	167 000	186 000
9 kiemelt		161 000	172 000	196 000
10	161 000	161 000	180 000	210 000
10 kiemelt		161 000	185 000	220 000
11	161 000	168 000	194 000	235 000
11 kiemelt		176 000	199 000	245 000
12	173 000	185 000	225 000	281 000
12 kiemelt		209 000	230 000	291 000
13	211 000	220 000	268 000	319 000
13 kiemelt		253 000	273 000	329 000
14	270 000	270 000	341 000	414 000
15	300 000	320 000	422 000	531 000
16	385 000	385 000	503 000	643 500
17	484 000	484 000	637 000	814 000

Bátori István érdekvédelmi alelnök

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

A munkáltató a 29. számú jogesetében a rendkívüli munkavégzés/rendkívüli munkaidő és az ún. „havária” esetek kapcsán egy konkrét esetről vonatkozásában mutat rá a munkajogi szabályozásból eredő összefüggésre.

HR JOGTÁR KOMMENTÁR

A rendkívüli munkaidő

1. Mi minősül rendkívüli munkaidőnek?

„A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szakítva a korábbi gyakorlattal, immár nem a rendkívüli munkavégzés, hanem a rendkívüli munkaidő fogalmát használja, kifejezve ezáltal, hogy a rendkívüliség szempontjából nem magát a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek.

Rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli, illetve
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- az ügyelet teljes időtartama. (Mt. 107. §)

Önmagában nem minősül rendkívüli munkaidőnek a készenlét. Ezzel szemben a készenlét tartama alatt végzett munka - mint munkaidő-beosztástól eltérő munka - *rendkívüli munkaidő*. Rendkívüli munkaidőnek minősül tehát a munkaidő-beosztástól eltérő időben (*azon túl, azt meghaladóan*) elrendelt munkavégzés. Így ha a munkaidő napokra be van osztva, abban az esetben a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó munkavégzés rendkívüli munkaidőben történik.

Példa

Ha a munkavállaló munkaidő-beosztás szerinti munkaideje 8 órától 16 óráig tart, a 16 óra utáni időre elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben történik.

A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállaló esetében elsősorban a munkaidőkereten felüli munkavégzés tartama minősül rendkívüli munkaidőnek.

Példa

Így havi 176 órás munkaidőkeret alkalmazása esetén a tárgyhónapban a 176 órát meghaladó munkaidő rendkívüli munkaidőnek számít.

Rendkívüli munkaidőnek minősül ugyanakkor az is, ha a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállaló napi munkaidő-beosztását meghaladóan dolgozik. A munkáltatónak az ilyen rendkívüli munkaidő elkerülése érdekében lehetősége van azonban arra, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztását a munka törvénykönyve 97. § (4) bekezdésében foglaltak betartásával (vagyis

A rendkívüli munkaidő – Mt. 107-109. §

29. jogeset

kulcsszavak:

- > rendkívüli munkavégzés
- > havária esetek (Mt. 108.§)

Nem tartozik bele az Mt. 108.§ (2) bekezdése szerint meghatározott rendkívüli események körébe az, ha a vágányzár utolsó napján a tervezett átadás időpontja kitolódik és emiatt az abban részt vevő munkavállalók nem hagyhatják el a munkavégzés helyszínét.

A vágányzár utolsó napján az ideiglenes forgalomba helyezés tervezett időpontja 14:00 és 16:00 óra közötti időszakra volt tervezve. A kivitelezési problémák miatt szükséges azonnali korrekciók miatt azonban az átadásra ténylegesen csak éjfél után került sor. Emiatt a műszaki ellenőr munkaideje reggel 7:30-tól az eredeti beosztása szerinti 15:50 helyett csak éjfél után zárult.

Mivel a történet nem tartozhatna az Mt. 108.§ (2) bekezdése által meghatározott rendkívüli esetek körébe, a munkavállalók 12 órát meghaladó foglalkoztatása nem minősülhet jogszerűnek, a kérdést munkaszervezési eszközökkel (pl.: aznap későbbi munkakezdésre történő átvezényléssel) kellett volna előzetesen kezelni.

Azonban – függetlenül attól, hogy a 12 órát meghaladó munkavégzés nem minősül jogszerűnek – a munkavállalókat a napi beosztás szerinti munkaidején felül teljesített munkaidőért a rendkívüli munkavégzés ellenértéke megilleti.

*Lásd még bővebben: „§” a Jog-seg-élj-vele cikk vonatkozó tartalmát is!!!

legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre előre közölten) módosítsa. Ha a munkaidő-beosztás módosítására nem szabályszerűen kerül sor, abban az esetben az attól eltérő időben végzett munka rendkívüli munkaidőben teljesítettnek minősül, még akkor is, ha a tárgyi időszakban a munkában töltött idő a munkaidőkeretet nem haladja meg.

Az ügyelet teljes időtartama rendkívüli munkaidőnek minősül. [Mt. 107. § (1) bek. d) pont]

MÁV KSZ SZABÁLYAI

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAIKIDŐK

A rendkívüli munkaidők és az azok alatt elrendelhető rendkívüli munkavégzések³⁰ 35.§

1. Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,

(ide értve különösen:

- a heti pihenőnapon,
- a munkaszüneti napon,
- a készenlét alatt végzett munka munkaidejét is)

b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,

c) az ügyelet időtartama

Naptári évente 300 óra rendkívüli munkaidő rendelkezhető el, amely valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

A b) pont szerinti rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkaidőként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkaidő, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.

3. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt rendkívüli munkaidő.

4. A rendkívüli munkaidők elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjét a munkáltató utasításban szabályozza azzal, hogy az 1. pont b) alpontja szerinti rendkívüli munkaidő bizonylatául szolgálhat a munkavállaló KSZ 29.§-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is.

A rendkívüli időjárás kapcsán elrendelhető kiegészítő, illetve rendkívüli készenlétre vonatkozó eltérő rendelkezések³⁸ 38.§

1. Az e § szerinti kiegészítő-, illetve rendkívüli készenlét elrendelésére csak a 2-3. pont szerinti rendkívüli időjárás körülmények esetén van lehetőség. Az e § alapján elrendelt készenlét időtartama beszámít a készenlét 37.§ szerinti mértékébe és annak elrendelésekor is figyelemmel kell lenni az egyenlő bánásmód követelményére.

2. A munkáltató a rendkívüli téli időjárással összefüggésben a vasúti forgalom fenntartása érdekében jogosult – november 1. és március 31. között – a korábban, a téli forgalomra vonatkozó utasításban meghatározott technológia szerint

³⁰ a 35.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától

³⁸ a 38.§ új szövege hatályos 2014. január 14. napjától

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

elrendelt alap készenlétet jogosult kiegészíteni úgy, hogy azt elegendő legalább a készenlét megkezdése előtt 12 órával elrendelni.

Ebben az esetben az elrendelhető készenlét legrövidebb időtartama 12 óra.

A kiegészítő készenlét esetében a 37.§ 6. pontját megfelelően alkalmazni kell, ha azt a munkavállaló a telephelyen tölti el.

3. A munkáltató a rendkívüli meleg időjárással összefüggésben jogosult – június 1. és augusztus

31. között – fokozott felügyeleti készenlétet elrendelni az általános munkarend szerinti heti pihenőnapokra és a munkaszüneti napokra, a 10-18 óra közötti időszakra.

Ezen készenlét elrendelésére a munkáltató legalább négy nappal korábban jogosult.

4. Az e § alapján elrendelt kiegészítő, illetve rendkívüli készenlét lemondására annak kezdetét megelőzően legalább 12 órával kerülhet sor.

2. Mi nem minősül rendkívüli munkavégzésnek?

Nem minősül rendkívüli munkaidőnek az ún. csúsztatás, vagyis ha a munkavállaló a munkáltató által engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

A munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, és nem jogosult munkabérré.

Csak a munkáltató által elrendelt munka minősül rendkívüli munkaidőben végzettnek. Az, ha a munkavállaló a munkahelyén munkaidő után még bent marad, önmagában nem minősül rendkívüli munkaidőnek.

3. A rendkívüli munkaidő elrendelése

A rendkívüli munkaidő elrendelésére a munkáltató egyoldalú intézkedésével (utasításával) kerül sor. Az intézkedésnek minimálisan tartalmaznia kell:

- a rendkívüli munkaidőt elrendelő egyoldalú, a munkavállalóhoz címzett munkáltatói intézkedést (utasítást), és
- a rendkívüli munkaidő teljesítésének idejét.

A rendkívüli munkaidő elrendelésére sor kerülhet szóban, vagy írásban, illetve ráutaló magatartással egyaránt. A munkavállaló kérésére a rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni. [Mt. 108. § (1) bek.].

Jogalkalmazói gyakorlat
Szerencsés a rendkívüli munkaidő írásban történő elrendelése akkor is, ha az nem kötelező. Ez ugyanis egyfelől segítséget nyújt a munkaügyi szabályok betartásának megállapításában, másfelől egyértelművé teszi, hogy a munkavállaló mely időszakokra jogosult rendkívüli munkavégzésért járó díjazásra.

Jogszerűen tagadja meg a munkavállaló a rendkívüli munkaidő teljesítését abban az

esetben, ha a munkáltató a kérése ellenére sem hajlandó az utasítást írásba foglalni.

4. A rendkívüli munkaidő és a munkavállaló érdekeinek figyelembe vétele

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, illetőleg a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. [Mt. 6. § (3) bek.] A rendkívüli munkaidő elrendelése nem vitásan a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása körébe tartozó munkáltatói intézkedés, amely jogellenesnek minősül akkor, ha a munkavállalónak aránytalan sérelmet okoz. A sérelem arányosságának a megítélésénél döntő jelentősége van annak, hogy a munkavállaló oldalán milyen érvek szólnak a rendkívüli munkaidő teljesítése ellen, míg a munkáltató oldalán milyen érvek merülnek fel mellette. Ezek egybevetésével lehet ugyanis állást foglalni abban a kérdésben, hogy a munkavállalónak a rendkívüli munkaidő teljesítésével felmerülő sérelme aránytalanul minősül-e.

A munkáltató nem köteles a rendkívüli munkaidőben történő végzést elrendelő intézkedését indokolni, azonban a munkavállaló kérésére köteles tájékoztatást nyújtani a rendkívüli munkaidő elrendelésének okairól. A tájékoztatásnak olyan mértékűnek kell lennie, hogy abból az elrendelés jogszerűsége megállapítható legyen. A tájékoztatást célszerű az utasítással együtt megejteni.

A jogszerűen elrendelt rendkívüli munkavégzést a munkavállaló köteles teljesíteni, azonban a jogellenes utasítás teljesítését megtagadhatja.

5. A rendkívüli munkaidő elrendelésének további korlátai

A rendkívüli munkaidő elrendelésére kizárólag a munka törvénykönyve 108-109. §, valamint 113-114. §-ai szerinti korlátozások betartásával kerülhet sor. Ezek egyfelől a munkavállaló személyét, másfelől a rendkívüli munkaidő tartamát érintik.

A munkavállaló személyét érintő korlátozások a következők:

- 5.1. Rendkívüli munkára nem vehető igénybe (még beleegyezése esetén sem)
 - a nő, terhessége megállapításától gyermek hároméves koráig,
 - a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke hároméves koráig,
 - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló, valamint

- a fiatal (tizennyolc év alatti) munkavállaló. (Mt. 113-114. §)

5.2. Kizárólag beleegyezése esetén vehető igénybe rendkívüli munkaidőben történő

munkavégzésre a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermek hároméves korától négyéves koráig. [Mt. 113. § (5) bek.]

Jogalkalmazói gyakorlat

Az ilyen beleegyezést - habár az Mt. azt nem írja elő - célszerű írásba foglalni. A beleegyezés egyoldalú munkavállalói nyilatkozat. A beleegyezés lehet általános, és vonatkozhat konkrét utasításra is. A beleegyezés tartalmából ki kell derülnie annak, hogy a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltató általában, vagy valamely konkrét időpontban rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre igénybe vegye.

Az általános beleegyezést a munkavállaló a rendeltetésszerű joggyakorlás szabályainak a betartásával jogosult egyoldalúan visszavonni. A visszavonásra nem kerülhet sor a munkáltató működését indokolatlanul akadályozó, vagy lehetetlenné tevő módon.

5.3. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés nem veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét, testi épségét, illetve nem jelenthet személyi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet. [Mt. 6. § (3) bek., 97. § (1) bek.]

5.4. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő kizárólag

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, illetőleg

b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében rendelhető el. [Mt. 108. § (3) bek.]

6. A rendkívüli munkaidő időtartamának korlátozása

A teljes napi munkaidő alkalmazása esetén a rendkívüli munkaidő időtartama egy naptári évben 250, kollektív szerződés rendelkezése alapján 300 órát nem haladhatja meg [Mt. 109. § (1) bek.]. Ez a szabály arányosan érvényesül abban az esetben, ha

- a) a munkaviszony év közben kezdődött,
- b) határozott időre, vagy
- c) részmunkaidőre jött létre. [Mt. 109. § (2) bek.]

A rendkívüli munkaidő törvényes mértéket meghaladó elrendelése súlyos munkaügyi szabálysértésnek minősül.

MÁV KSZ SZABÁLYAI

Ksz 35.§ (1) bek.: Naptári évente 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, amely valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.³¹

(folytatás a 8. oldalon...)

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

További időbeli korlátot jelent az is, hogy a napi, illetve heti munkaidő tizenkét, illetve negyvennyolc órát (készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a huszonnégy, illetve hetvenkét órát) rendkívüli munkavégzés esetén sem haladhatja meg. [Mt. 99. § (3) bek.] Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidőkorlát a munkaidőkeret átlagában érvényesül.

7. A rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása

A rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésért a munkavállalót megillető díjazás mértékét az Mt. 143. §-a szabályozza. A szabályozást a 2013. évi CIII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) - elsősorban pontosító célzattal - módosította. A rendkívüli munkaidőre járó díjazás 2013. augusztus 1-jétől hatályos szabályai a következők:

– A rendes munkaidőre járó munkabérén felül 50%-os mértékű pótlék illeti meg a munkavállalót a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt, továbbá a munkaidőkereten felül, vagy az elszámolási időszakon felül végzett munkáért. Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása alapján a pótlék helyett szabadidő jár, amely nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál. [Mt. 143. § (1)-(3) bek.] A munkáltató egyoldalúan nem jogosult dönteni arról, hogy a pótlék helyett szabadidőt biztosít. Nincs továbbá törvényes lehetőség szabadidő biztosítására az ügyelet alatt elrendelt munkavégzésért járó pótlék fizetése helyett. A szabadidőre a munkavállalót alapbérre illeti meg.

Kérdés, hogy a munkáltató a pótlék helyett pihenőidő biztosítását elrendelő intézkedését mikor és milyen formában jogosult megtenni, illetve hogyan kell azt közölnie a munkavállalóval.

Az Mt. 46. § (1) bekezdés alapján a munkáltató a munkavállalót a munkabér egyéb elemeiről (ezek közé tartozik a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás is) köteles tájékoztatni. Ezt a tájékoztatást a munkáltató a munkaszerződés megkötésétől számított 15 napon belül írásban köteles megadni a munkavállaló részére. Amennyiben az egyéb munkabér elemekben változás következik be, arról a munkavállalót a változás bekövetkeztét követő 15 napon belül írásban kell tájékoztatni. [Mt. 46. § (4) bek.] Megítélésünk szerint elegendő, de szükséges is, hogy a munkáltató az intézkedését ezen szabályok betartásával hozza meg és közölje a munkavállalóval.

– A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke 100%, illetve 50% akkor, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap. [Mt. 143. § (4) bek.]

Ebben az esetben maga a munka törvénykönyve teszi lehetővé a munkáltató számára azt, hogy a 100%-os bérpótlék helyett másik pihenőnapot (pihenőidőt) biztosítson az 50%-os pótlék kifizetése mellett. Vagyis a pihenőidő biztosításáról a munkáltató egyoldalúan jogosult dönteni.

– A munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés esetén a pótlék mértéke ugyanannyi, mint a pihenőnapon, vagyis 100%, illetve 50% akkor, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap. [Mt. 143. § (5) bek.] A munkáltató ez esetben is egyoldalúan dönt arról, hogy 100%-os pótlékot biztosít, vagy 50%-os pótlékot és másik pihenőnapot (pihenőidőt). A munkaszüneti napon történt munkavégzésért a munkavállalót megilleti továbbá a munkaszüneti napra járó pótlék is, aminek a mértéke szintén az egy órára eső alapbér 100%-a. [Mt. 140. § (2) bek.]

– Ha a rendkívüli munkaidő vasárnapra esik, akkor a munkavállalót a fentiek felül megilleti a vasárnapi pótlék is, feltéve, hogy

- a) a munkavállaló
- aa) több műszakos tevékenység keretében,
- ab) készenléti jellegű munkakörben, vagy
- ac) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál teljesíti a rendkívüli munkaidőt, vagy

b) a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján vasárnap rendes munkaidőben történt munkavégzésre nem kötelezhető.

– Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá húsvét- és pünkösd vasárnapján a munkaszüneti napra vonatkozó szabályok szerint kell megállapítani a munkavállalót megillető díjazást.

MÁV KSZ SZABÁLYAI

A rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés díjazása³² 36.§

1. Rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

- 20 óra rendkívüli munkaidőig 50 %
- 21 – 150 óra rendkívüli munkaidőig 75 %
- 151 – 200 óra rendkívüli munkaidőig 100 %
- 201 – 230 óra rendkívüli munkaidőig 135 %
- 231 – 300 óra rendkívüli munkaidőig 215%³³

A heti pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására azonban az Mt. vonatkozó rendelkezései [Mt. 143. § (4) – (6) bekezdései] alkalmazandók.

Ettől eltérően, ha az e napokon teljesített rendkívüli munkavégzések ellentételezése másik

pihenőnap biztosítása nélkül történik, akkor 200 óra mennyiséget meghaladó rendkívüli munkaidő esetében a bérpótlék mértékét a jelen pont szerinti emelt mértékben kell megállapítani.³⁴

2. A rendkívüli munkaidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmérésük jogcímén egyszeresen díjazni.

3. A munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak abban, hogy a pótlék helyett ellenérték-ként szabadidő illeti meg a munkavállalót.

4. Nem jár a rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.³⁵

8. A rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés fejében járó pihenőnap

A teljesített rendkívüli munkaidő fejében járó szabadidőt vagy heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) - legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban - munkaidőkeret esetén az adott munkaidőkeret végéig - kell kiadni. Ettől eltérően a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni. [Mt. 143. § (6) bek.]

A felek megállapodhatnak egymással a rendkívüli munkavégzésért járó szabadidőnek legkésőbb a tárgyévét követő év december 31-éig történő kiadásában. [Mt. 143. § (7) bek.]

Jogalkalmazói gyakorlat

Ezt a megállapodást nem kötelező, de mindenképpen érdemes írásba foglalni. Egy munkaügyi ellenőrzés során ugyanis a munkáltató ezáltal igazolhatja, hogy a pihenőnapot (pihenőidőt) jogszerűen, kellő időben adta ki. A megállapodásnak ki kell terjednie arra, hogy a munkáltató meddig köteles kiadni a rendkívüli munka fejében járó pihenőnapot, ez az időpont nem lehet későbbi a tárgyévét követő év december 31-énél.

9. Átalány kikötése

A feleknek lehetősége van arra is, hogy a rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés ellenértékeként a munkavállalónak átalányt állapítsanak meg [Mt. 145. § (2) bek.]. Ennek alapja kizárólag a felek megállapodása (a munkaszerződés, vagy annak módosítása) lehet. A munkáltató egyoldalúan nem jogosult átalány megállapítására. Az átalány mértéke nem lehet lényegesen kevesebb, mint a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkavégzés alapján járó díjazás. A munkáltatónak azonban nincs lehetősége arra, hogy az átalányt utóbb azért csökkentse, mert a rendkívüli munkavégzés mértéke lényegesen alatta maradt a tervezettnél. A

³² a 36.§ új szövege hatályos 2013. július 1. napjától

³⁵ a 4. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

rendkívüli munkaidőbe történő munkavégzésért járó átalány díjazás kikötése esetén a felek között nincs helye tételes elszámolásnak. Vagyis a munkavállalót az átalány összege akkor is megilleti, ha tételes elszámolás alapján nem, vagy kisebb összegben lenne jogosult a díjazásra, illetőleg abban az esetben sem jogosult magasabb díjazásra, ha a tételes elszámolás egyébként erre jogosítaná. Rendeltetésellenes a munkáltató eljárása, ha a túlóraátalány kikötése esetén a munkavállalót rendszeresen jelentős mértékben nagyobb mértékű rendkívüli munkavégzésre veszi igénybe, mint amit tételes elszámolás esetén az átalány fedezne.

A Módtv. (2013. évi CIII. tv.) 8. § (16) bekezdésével megállapított és 2013. augusztus 1-jétől hatályos rendelkezés értelmében a pótlékátalány arányos részének a meghatározásakor alkalmazni kell az **Mt. 136. § (3)** bekezdését. Vagyis ha a pótlékátalány meghatározott időszakra járó részének számításánál a pótlékátalánynak a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott

időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. [Mt. 145. § (3) bek.]

10. A köteleetlen munkarend és a rendkívüli munkaidő

Nem illeti meg díjazás a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalót, vagyis azt, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását teljes egészében saját maga határozza meg, így többek között a vezető állású munkavállalókat.

11. A rendkívüli munkaidő nyil- vántartása

A munkáltató a munkaidőről köteles olyan naprakész munkaidő-nyilvántartást vezetni, amelyből a munkaügyi szabályok betartásának megállapítására alkalmas módon és mértékben egyértelműen megállapíthatóak - többek között a rendes és rendkívüli munkaidőre vonatkozó adatok. [Mt. 134. §]

Ami viszont a 29. számú jogesetben foglalt példát érinti az egyértelmű útmutatást ad abban a vonatkozásban, hogy mi a jogszerű eljárás a munkáltató részéről, ha az ún. „havária” vagyis rendkívüli esetek körébe nem tartozó munkáltatás esetkőre merül fel. E vonatkozásban a jogeset rögzíti, hogy a napi 12 órát meghaladó munkáltatás vá-gányzár elhúzóódása esetén, ami nem jogsze-rű, mert nem minősül rendkívüli esetnek, ezért azt munkaszervezési intézkedésekkel szükséges elkerülni. Ha és amennyiben ilyen jogszerűtlen munkáltatás mégis létrejön a jogszerűtlen helyzet ellenére is a munka-vállalót, megilleti a rendkívüli munkaidőre vonatkozó díjazás.

Felhasznált Irodalom:

– Jogtár CD és HR Jogtár CD vonatkozó anyaga

– MÁV Zrt. KSz vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
+3630/4960-299
jogtanácsos



Meghaltam...

... Már meghaltam, ne sírjatok. Fentről mosolygok rátok, s csillagként ragyogok. Látom, hogy hullik könnyeteket, s együtt érzek veletek. Eszembe jutnak az együtt töltött idők, sok kedves mosoly, rengeteg közösen eltöltött idő. Ha esik az eső, titeket siratlak, mert tudom, nem lehetünk együtt újra. Ha ragyog a nap, mosolygok reátok, mert visszagondolok tirátok. Mennyi szépet és

jót adatok nekem, így visszagondolva az élet, nem is oly förtelem. Használjátok ki minden egyes percet, legyetek boldogok, és élvezetek az életet. Egy napon minden feledésbe merül, én fényként ragyogok rátok, és tudom, emlékem szívetek mélyére kerül. Nem leszek a feledésé, bennetek tovább élek, miattatok éltem, ennyi közös évet. Könnyes szemmel búcsúzom tőletek, mert szívem már nem dobban, lelkem tovább él, míg emlékem fent marad. ...

A MAGÁNSZEMÉLY AZONOSÍTÓ ADATA

Az adózó
adóazonosító jele:

[illegible]

RENDELKEZŐ NYILATKOZAT A BEFIZETETT ADÓ EGY SZÁZALÉKÁRÓL

A kedvezményezett
adószáma:

18172825-1-42

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

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

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

- a szerk -

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL

2017. MÁRCIUS

A MÁV Zrt. KÜT ülése: március 21.

Első napirendi pontban Szilágyi Péter munkaerő-gazdálkodás vezető javaslatot tett a 2017. évi szociális segélykeret és munkabérelőleg keret összegére, valamint a rendkívüli élethelyzetek kezelésére elkülönített keret meghatározására. Tájékoztatta a testületet a 2016. évi segélykeretek felhasználásáról. Elmondta, hogy a temetési segély 1,3 millió forinttal meghaladta a betervezett összeget. Ugyanakkor a szociális segélyben maradvány keletkezett, így összességében megtakarítás keletkezett, így megállapítható, hogy az üzemi tanácsok a munkáltatóval felelősen gazdálkodtak. A 2017. évi tervezet elkészítésekor figyelembe vették az elmúlt év tapasztalatait. Ennek alapján 18.204 főre a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésében meghatározott 3.100.-Ft/fő keretösszeg került felosztásra. Temetési segélyre elkülönítettünk 29,5 millió forintot, míg a szervezeti egységek részére 19,7 millió forintot, a nagycsaládosok részére 3,9 millió forintot, és a rendkívüli élethelyzetek kezelésére 3,3 millió forintot. A KÜT az előterjesztést egyhangúlag elfogadta.

Másodikként tájékoztatót adott a MÁV Zrt. bér- és együttműködési megállapodásról Horváth Imréné humánerőforrás gazdálkodási igazgató, illetve Szilágyi Péter munkaerő gazdálkodási vezető. Hangsúlyozta, hogy már szeptemberben a MÁV csoport vezetése jelezte a tulajdonos felé, hogy a munkaerő-piaci helyzet miatt bérfejlesztés szükséges. A minimálbér és garantált bérminimum 2017. évi emelésének mértékére tekintettel a MÁV Zrt.-nél is nagyobb volumenű bérfejlesztésre lesz szükség a bértorlódások kezelésére. Így 30 %-os bér-emelést kezdeményez az elkövetkezendő 3 évre. A kormány döntésének végrehajtását a minimálbér és a garantált bérminimumra történő ráállást január végén teljesítettük. Részletesen ismertette, hogy mely munkavállalói csoportoknál következett be bértorlódás, melynek kezelésére az alanyi jogú 10 %-os bérfejlesztésen felül további 4 %-ot kapnak az érintettek. Ezen túl kitért arra is, hogy a diplomások béremelésére miért van szükség, valamint kiemelte azt is, hogy május 31-ig a senioritás elveinek kidolgozására kerül sor az érdekképviselőkkel. Felhívta a figyelmet arra, hogy további 0,5 %-kal emelkedik a munkáltató által önkéntes nyugdíjpénztárba fizetett összeg, ezáltal 2017-ben az alapbér 3 %-át, míg 2018-ban 3,5 %-át utalja a munkáltató a pénztár tagoknak. Átalakul a 2016. évi bértábla, melyből a sávminimum (próbaidő alatt, illetve a szükséges vizsgák megszer-

zéség) a bérminimum, a visszavételi bér, illetve a sávmaximum marad meg, melyek emelésére is sor kerül. Megkezdődik a munkakörök felülvizsgálata.

Horváth Imréné a 3 évre megkötött együttműködési megállapodással kapcsolatban kiemelte, hogy kiszámítható, biztos munkahelyet, szakmailag felkészült munkaerő megtartását, a vállalati kultúra formálását kívánjuk elérni. Modulszerűen egymásra épülő képzési rendszerek kialakítására törekszünk, a belső munkaerő mozgás folyamatát az újfelveletelek átgondolásával, elsődlegesen a képzett, nagy szakmai tapasztalattal rendelkezőket támogatjuk a természetes fogyás pótlására. Aki hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva legalább 25 éven át, munkavégzéséből eredő egészségromlása miatt válik véglegesen alkalmatlanná nyugdíj korhatás elérése előtt 2 évvel, a munkaviszony közös megszüntetésével történő megszüntetésére irányuló megállapodásban az Mt.-ben megállapított felmondási idő, végkielégítés megváltásán túl további 3 havi szociális juttatás kifizetését biztosítjuk. Az előbbi feltételeknek megfelelő munkavállaló a munkaköréhez szükséges minősítést foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg, így eredeti munkakörében nem foglalkoztatható, megvizsgáljuk, elősegítjük olyan más munkakörbe helyezését, amelyhez szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik. Aki legalább 15 éven át hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben volt foglalkoztatva nyugdíjkorhatárának elérése előtt 10 éven belül olyan foglalkoztatási korlátozásokkal kapja meg a munkakörének betöltéséhez szükséges minősítést, ami miatt jelenlegi munkakörében nem foglalkoztatható tovább, akkor képzettségi és egészségi állapotának megfelelő más munkakör betöltéséhez szükséges szak- illetve átképzés lehetőségét biztosítjuk. Rekreatív eszközök használatát, és kérjük munkavállalóinkat minél szélesebb körben

éljenek a lehetőségekkel, mert az egészség megőrzésére a megelőzésre fordított idő és energia többszörösen megtérülhet az elkövetkező évek során. Az egészségmegőrző programban résztvevők számát 2018. évtől 65 fővel bővítjük, így évente 680 fő élhet a lehetőséggel. 2018. évtől a fizikai munkakörökben foglalkoztatottak részére a munkakörülmények okozta igénybevételek, a fokozott munkahelyi kockázatok krónikus hatásaként az ún. „nem fertőző betegségek” (pl. a magas vérnyomás, 2-es típusú cukorbetegség, izületi betegségek stb.) megelőzése érdekében orvosi javaslat alapján évente dietetikus tanácsadás, gyógytorna igénybevételeknek lehetőségét biztosítjuk a Vasútégszolgálati Nonprofit Kft. szakembereinek közreműködésével.

Újdonsága munkavállalói ajánlás program, a munkáltató által évente felülvizsgált és közzétett azon hiányszakmákra, ha a meghirdetett kiírás alapján az álláshelyre új munkatársat ajánl a jelenlegi munkavállaló. Az ajánló részére az „ajánlási bónusz” összege az újfelveletelek részére előírt hatósági vizsga vagy más követelmény sikeres teljesítése esetén kerülhet folyósításra 35 000.-Ft összegben

Az utánpótlás biztosítása érdekében felsőfokú szakképzésben, illetve középfokú szakképzésben résztvevők részére is ösztönző lehetőséget kínálunk

Az elkövetkezendő 3 évben megmarad a MÁV Esély- MÁV Évek program, melyet a munkáltató oldalán felmerült, a munkáltató működésével összefüggő okból vehetnek igénybe az érintett munkavállalók.

Harmadik napirendi pontként a MÁV Zrt. tulajdonában, kezelésében és bérlelt kiemelési jogában lévő lakások kiutalására tett javaslatot Mórincz Judit operatív HR igazgató. Elmondta, hogy a régi szabályok alapján az utolsó együttdöntés a mai. A következő negyedévben már az új utasítások alapján pályázati úton történik a lakások igénylése. A MÁV Zrt. foglalkoztatáspolitikai célú – a MÁV Zrt. vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatóság lakásgazdálkodás szervezete által üres és kiutalhatóként nyilvántartott - 2 db egyes összmínősítésű kódú (üres és kiutalható) MÁV lakás került előterjesztésre, melyekre 5 fő lakáskérlemme került elbírálásra. Egy MÁV Zrt. forgalmi munkavállaló és egy Pécs területhez tartozó forgalmi szolgálattevő részére történt meg az együttdöntés.

Különféléken belül 1 fő munkavállaló munkabérelőleg kérelméről döntött a testület.

Bodnár József KÜT elnök,
sajtóreferens

A hó-nap vicce

A skót új esernyőt hoz a feleségének.

– Jaj, de jó – ujjong az asszony –, a régi már úgyis rossz volt, most legalább kidobhatom.

– Isten ments – mondja a skót –, kidobni nem kell, itthoni használatra még jó lesz.



MÁV Zrt. 2016. évi létszámalakulása

A MÁV Zrt. 2016. december havi összes foglalkoztatott záró létszáma 17.908 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 19.056 fő), mely 94 fővel van az éves tervlétszám alatt.

Megnevezés	2015.X11. bázis*	2016.évi terv	2016.X11. tény	Eltérés bázishoz	tervhez
Pálya főkönyv	15 748	17 863	17 770	2 022	-93
Közfoglalkoztatottak	1 380	1 595	1 148	-232	-447
Személyszállítási keskenynyomközű vasút	9	10	9	o	-1
Központi főkönyv	139	129	129	-10	0
MÁV Zrt. összesen (Közfoglalkoztatottakkal)	17 276	19 597	19 056	1 780	-541
MÁV Zrt. összesen (Közfoglalkoztatottak nélkül)	15 896	18 002	17 908	2 012	-94

* 2016. 01.01-től beintegrált Létesítményüzemeltető és Vasúttör Kft-től átvett létszám (1723 fő) nélkül vizsgálva

A Pálya főkönyv alá tartozó szervezetek létszáma 93 fővel, a Személyszállítási keskenynyomközű vasút létszáma 1 fővel alacsonyabb a 2016. évi záró létszám tervhez képest, míg a Központ főkönyvhöz tartozó szervezetek létszáma terv szerint alakult.

2016. január 1-én realizálódott a Létesítményüzemeltető és Vasúttör Kft-nek a MÁV Zrt-be történő integrációja 1723 fővel. A bázis időszaki létszám értékhez viszonyított további elemzéseket befolyásolta, hogy a szervezeti átalakulás miatti létszámváltozás csak a terv adatoknál került figyelembe vételre.

A MÁV Zrt. összes foglalkoztatott 2016. I-XII. havi göngyölt átlagos állományi létszá-

ma 17.760,26 fő (a közfoglalkoztatottakkal együtt 18.965,98 fő), amely a 2016. évre tervezett értéknél 565,32 fővel (a Pálya főkönyv alá tartozó szervezeteknél 559,16 fővel, a Központ főkönyvnél 5,57 fővel, Személyszállítási keskenynyomközű vasútnál 0,6 fővel) alacsonyabb létszámot jelent. A Közfoglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállalók göngyölt átlagos állományi létszáma 1.205,73 fő, mely 277,37 fővel kevesebb a tervezett értéknél.

A MÁV Zrt. létszám összetételét (a közfoglalkoztatottak nélkül) vizsgálva megállapítható, hogy az összes munkavállaló 70,5 %-a (12.628 fő) fizikai munkakörben foglalkoztatott, a szellemi munkakörökben

dolgozók aránya 29,5% (5.280 fő). A fizikai foglalkoztatottak 90,0 %-a (11.367 fő) férfi, 10,0%-a (1.261 fő) nő.

Összegezve a MÁV Zrt. 2016. I-XII. havi tényzáró- és átlag létszáma a tervezett érték alatt alakult, melynek főbb okai: a felvételek egy részének későbbre tolódása, a munkavállalói felmondások, a közös meg egyezéssel történő-, a próbaidő alatti- és az egyéb munkaviszony megszüntetések tervezettnél magasabb száma; valamint az, hogy a tervtől való eltérést vizsgálva a jogi állományba kerülő munkavállalók száma több mint másfélszerese a jogi állományból visszavételre került létszámánál.

(Forrás: 9420/2017/MÁV VÉT tájékoztató)

Rövid hír • Rövid hír • Rövid hír • Rövid hír

Százmilliós kártérítés kifizetésére vár a MÁV az iszapkatasztrófa miatt

Áprilisban újabb tárgyalást tart a bíróság a MÁV kontra Mal kártérítési perben. A nemzeti vasúttársaság megközelítőleg négyszázmillió forintot követel az alumíniumipari cégtől. A 2010-es vörösiszap-katasztrófa másfél kilométeren tönkretette a vasúti pályát és tartozékait, a MÁV a helyreállítás ráfordításai mellett a pótló buszok és a vasúti közlekedés elterelésének kiadásait is szeretné megkapni. A bíróság azt vizsgálja, pontosan mekkora összeg jár az államvasutaknak.

Hat év sem volt elegendő ahhoz, hogy az ajkai vörösiszap-katasztrófa ügyében minden nyitott kérdésre választ adjanak a hatóságok és a bírói fórumok. Nem került eddig pont annak a kártérítési ügynek a végére sem, amelyet a Magyar Államvasutak indított a Mal Zrt. ellen. A cég üzemeltette azt a vörösiszap-tározót, amelynek gátja 2010. október 4-én átszakadt. A kiömlő több mint egymillió köbméternyi zagy előlötötte Kolontárt, Devecsert és

Somlósárhelyt. Az ipari katasztrófában tíz ember életét veszítette, a sérültek száma pedig igen magas volt. A lúgos, maró hatású hulladék anyag súlyos pusztítást végzett a környéken, tetemes gazdasági és környezeti károkat hagyva maga után.

Magánszemélyek és más vállalkozások mellett a károsultak között volt a nemzeti vasúttársaság is. – A tározó átszakadása jelentős műszaki problémát okozott – közölte a Magyar Idők érdeklődésére a MÁV –, a vörösiszap-áradat ugyanis másfél kilométeren elmosta a Székesfehérvár és Szombathely között futó, húszas számú vasútvonalat. Ennek nyomán nagyjából 1500 méteren el kellett távolítani a vörös iszapból szennyezett sínzsalakokat, a betonlajakat és az egyéb anyagokat. A kivittelezők új zúzottkővel borították a területet, a megtisztított sínek és aljak egy részét visszahelyezték, 200-250 méteren pedig új síneket fektettek le.

Emellett le kellett cserélni a biztosítóberendezéseket, s új erősáramú, távközlési és más kábelekről is gondoskodtak. A MÁV Zrt.-nek 382 millió forint kára keletkezett – közölték a vasúttársaságnál, majd részletezték, hogy az összeg milyen tételeket tartalmaz. Az infrastruktúra helyreállítása

mellett komoly kiadással járt például a vonatpótló buszok megrendelése, a mentesítő vonatok közlekedtetése, s az is, hogy a tehervonatokat kerülő útvonalra terelték.

Kárának megtérítése iránt a vasúttársaság 2010 decemberében nyújtott be keresetet a Mal Zrt. ellen a Fővárosi Törvényszéknél. A bíróság 2012 decemberében – úgynevezett közbenső ítélettel – megállapította a Mal kártérítési felelősségét, ezt a döntést – mint arra a vasúttársaság rámutatott – a Fővárosi Ítéltábla 2013 tavaszán helybenhagyta. – A MÁV ez alapján jogosult rá, hogy vagyoni kárának megtérítését követelje – húzták alá a cégnél.

A Fővárosi Törvényszéknek így most azt kell eldöntenie, hogy pontosan mekkora összeg illeti meg a MÁV-ot. Ennek kapcsán 2014 szeptembere óta vizsgálódik az ítélkező fórum, s a különböző szakterületek sajátosságai miatt hattagú igazságügyi szakértő testületet rendelt ki. A Fővárosi Törvényszéktől megtudtuk: az ítélkező fórum legutóbb február végén tartott tárgyalást, akkor a hozzáértőket hallgatták meg. A százmilliós eljárás információk szerint április közepén folytatódik.

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