

## ÉRDEKVÉDELMI HÍR

A kormány újabb járulékcsoökkentő intézkedésére a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete is kezdeményezte a MÁV Zrt. Elnök-vezérigazgató Asszonyánál, hogy

a munkálatoi járulékcsoökkentés mértékét fordítsák az önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés kifizetésére. Kezdeményezés itt olvasható.

Dávid Ilona  
elnök-vezérigazgató

MÁV Zrt.  
Budapest  
Székhelyén

Tisztelt Elnök-vezérigazgató Asszony!

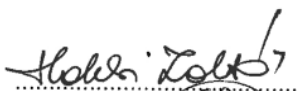
Örömmel értesítjük, hogy a kormány, a jövő évben újabb 0,5%-kal csökkenti a munkálatoi terheket. A vasúton jelen lévő, e levelet aláíró szakszervezetek közös eredménynek tekintik a munkavállalók öngondoskodását elősegítő intézkedés, nevezetesen az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj munkáltató általi kiegészítésének bevezetését, azonban nem csak a nyugdíjas évekre történő felkészülést tartjuk kiemelten fontosnak, hanem az egészség védelmét, illetve megőrzését is.

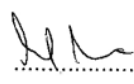
Álláspontunk szerint, a kormány újabb munkálatoi járulékcsoökkentő intézkedése kiváló lehetőséget teremt arra, hogy a MÁV csoport munkálatoi – hasonlóan az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítéshez – hozzájáruljanak munkavállalóik egészségének megőrzéséhez, védelméhez.

Fentiekre tekintettel azt várjuk el a MÁV csoport munkálatóitól, hogy 2018. január 1-től legalább e nevezett munkálatoi járulékcsoökkentés mértékét fordítsák az önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés kifizetésére.

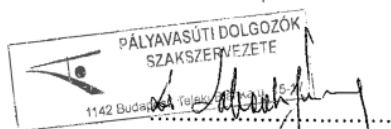
Budapest, 2017. november 2.

Üdvözléssel:

  
Halasi Zoltán  
elnök  
VDSZSZ Szolidaritás  


  
Meleg János  
elnök  
VSZ

  
Kiss László  
elnök  
MOSZ

  
Dr. Laboda József  
elnök  
PVDSZ

## Dolgozzunk vagy ünnepeljünk?

**Érvek a december 24-e munkaszüneti nappá nyilvánítása mellett:**

Egyetlen munkaszüneti napon nem múlhat a magyar gazdaság versenyképessége.

A hollandok és a németek évi négyszáz órával dolgoznak kevesebbet, mint a magyar munkavállalók, s náluk a bruttó hazai termék három-három és félszerese a hazainak. Tényleg december 24-e munkaszüneti nappá nyilvánításán múlik a magyar gazdaság versenyképessége? Aligha.

Már csak nem egészen egy hónapig gyűlhetnek a december 24-e munkaszüneti nappá nyilvánításáról szóló népszavazási kezdeményezéshez a támogató aláírások. A foglalkoztatottak döntő többsége biztosan nem szeretne dolgozni ezen a napon, a munkaadói oldal szerint viszont nem kelte rövid időn belül két új munkaszüneti napot is bevezetni. A korábbi tíz fizetett ünnep mellé az idén bejött ugyanis tizenegyediknek a nagypéntek – ezt a kormánytöbbség minden egyeztetés nélkül szavazta meg a parlamentben –, s már ez az a GDP fél százalékát kitevő bevételkieséssel járhat a vállalkozók érdekképviselői szerint. A referendum ellenzői arra is előszeretettel hivatkoznak, hogy az EU tagállamai közül csupán hatban maradhatnak otthon a foglalkoztatottak december 24-én.

Az Országgyűlés vállalkozásfejlesztési bizottsága már elutasította, hogy december 24-e munkaszünet legyen. A független Szabó Tímea erre vonatkozó javaslatát a kormánytöbbség leszavazta, így marad a népszavazás. Érdekesen kommentálta a történeteket a Hír TV-ben Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) főtitkára: „0,1 százalékos pártok akarnak majd aláírásokat gyűjteni”, meg a szerinte sikertelen szakszervezetek, hiszen a minimálbért nem ők érték el, hiszen mindenki tudja, hogy „ezt a magyar kormány tolta keresztül a szociális partnereken”. Ezért úgy gondolja, most jól jönne az érdekképviselőknek, ha

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

legalább december 24-ét „odaadhatnák” a munkavállalóknak.

Dávid Ferenc álláspontja érthető, hiszen ő a munkaadók érdekeit képviseli. De azért nézzük először azt a fél százalékat. Az idén 252 munkanap van – ez 2016 munkaóra –, s ha ebből egy nap kiesik, a munkaidőalap valóban csökken nem egészen 0,4 százalékkal. Csakhogy a képlet nem ennyire egyszerű, hiszen ebben az évben január 1-je és augusztus 20-a vasárnapra esett, ami mindjárt jelentett plusz két napot a vállalkozásoknak. Tavaly viszont – igaz eggyel kevesebb ünnep mellett, ám szökőév révén az esztendő 366 nappól állt – 255 munkanap volt, míg 2015-ben 254.

Az éves munkaórák száma így 2016 és 2040 között alakult ebben a három évben. Ez azt jelenti, hogy a munkaidőalapban egy százalék körüli a különbség, ami a GDP-re elvileg érzékelhető – hasonló arányú – hatással lehetne. De nincs, mert 2015-ben az előző évihez képest egy nappal kevesebbet dolgoztunk, miközben a bruttó hazai termék 2,8 százalékkal nőtt. Tavaly viszont volt egy nap plusz, és a GDP növekedési üteme mégis valamivel szerényebbnek bizonyult.

Az efféle direkt összefüggés tehát nem feltétlenül bizonyítható. Már csak azért sem, mert a hazai ipari termelés mintegy negyedét jelentő járműgyártásban szokásos az év végi leállás. Tehát az esetükben teljesen közömbös, hogy december 25-26-e szombat-vasárnapra vagy munkanapra esik-e. Így számukra az is nagyjából mindegy, szenteste napján dolgozunk-e vagy sem. Kétségtelen persze, ha december 24-e munkaszünet lenne, egy nappal kevesebb szabadságot adnának ki a téli leállás idején, amit a dolgozók máskor – például nyáron

– vehetnének igénybe. Ettől tényleg összefüggne a rendszer? Aligha.

Másfelől a szenteste legfeljebb ott tekinthető teljes értékű munkanapnak, ahol a műszak reggel hatkor kezdődik, s kettőre be is fejeződik. A közösségi közlekedésben ugyanis délután négytől az éjszakai menetrend lép érvénybe, s ezért a dolgozókat kettő-három körül akkor is el kell engedni, ha egyébként a munkaidő ennél tovább tartana, különben csak igen nagy nehézségek árán tudnának hazajutni. Az esetleges újabb munkaszüneti nap bevezetése miatt a vállalkozásokat érő veszteségek mérlegelésekor erre is érdemes lenne figyelemmel lenni.

Másfelől valóban nem érdektelen, hogy például az egyes uniós tagállamokban hány munkaszüneti nap van. December 24-e tényleg csak hatban fizetett ünnep, de egyebek mellett Belgiumban, Bulgáriában, Horvátországban, Lettországon Máltán és Svédországban is több a munkaszünet, mint nálunk. Ha a dolgozók megkapnák a szentestét, ezen államok egy részét már beérnénk.

Ennél is érdekesebb azonban az OECD felmérése, amelynek 2015 tavaszán publikált eredményei szerint éves szinten a legkevesebbet a hollandok dolgoznak: ők – miként a németek is – nem egészen 1400 órát töltenek munkával. Van még öt olyan nemzet – Norvégia, Franciaország, Dánia, Írország és Belgium –, ahol a munkaidő nem éri el az 1600 órát. A vizsgált 35 ország közül 1888 órával Magyarország a 27., s mögöttünk csak Észtország, Izrael, Lengyelország, Oroszország, Chile, Görögország, Dél-Korea és Mexikó végzett – ez utóbbi országban 2226 munkában töltött órát mértek.

Tehát az EU-n belül nálunk csak Észtországban, Lengyelországban és Görögországban töltenek hosszabb időt a munkahely-

ükön az emberek, ez utóbbi államban vagy 150 órával többet. Ami a hazai negyvenórás munkahéttel számolva csaknem négy hét. Az észtek azonban csak egy, a lengyelek negyven órával előznek meg minket. De az efféle összehasonlítás alapján megint csak oda jutunk, hogy a munkában töltött időt nem kellene fetisizálni.

Mert nézzük csak meg, miként alakul az EU-n belül az egy főre eső GDP. A hollandok és a németek hozzánk képest alig dolgoznak, de azért azzal a kevés munkával is elég jól állnak: náluk a bruttó hazai termék három-három és félszerese a hazainak. A lengyelek a plusz évi negyven óra – ami nagyjából egy hét – munkában töltött idővel meg 2016-ban nagyjából azt hozták, amit Magyarország: valamivel több mint 11 ezer eurót fejtenként. Ja, és az évek óta csőd szélén álló görögöknél a GDP 17 ezer euró volt tavaly a KSH adatai szerint, igaz, ők a magyarhoz képest másfélszeres bruttó hazai termékért úgy nyolc százalékkal többet is dolgoztak.

Szóval óvatosan kellene bánni azzal az érvvel, hogy hol hány nap a fizetett ünnep. De úgy tűnik, az sem számít igazán, hogy mennyi az éves munkaidőalap. Attól Magyarország ugyanis nem lesz versenyképes, ha az emberek akár sok száz órával több időt töltenek el a munkahelyükön, lásd a holland összehasonlítást: a nálunk plusz négyszáz óra még az ottani 39 ezer eurós fejtenkénti GDP harmadára sem elég.

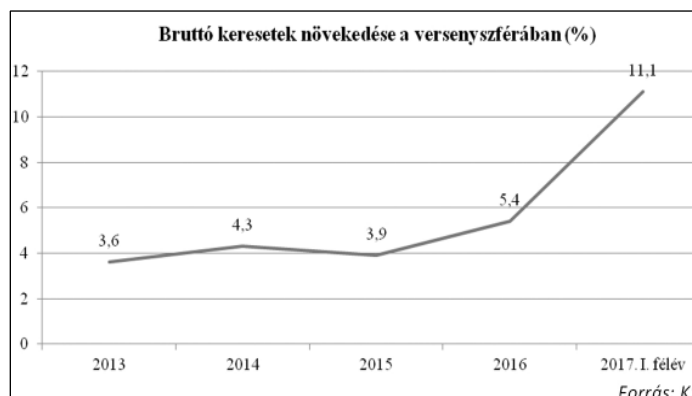
Nem kellene tehát a munkavállalói oldalnak a munkaszüneti napok számára hivatkoznia, mert az nem vezet sehová. Bizonyosan nem ezen múlik, hogy a magyar gazdaság teljesítőképessége valaha is közelíthet-e legalább az uniós átlaghoz. Ez nem december 24-e munkaszüneti nappá nyilvánításán múlik!

(forrás: MASZSZ)

## A többéves bérmegállapodás hatásairól a versenyszférában a 2017. I. félévi adatok alapján

### 1. A bérek alakulása a versenyszférában

A 2017. I. félévi adatok a bérek gyorsuló növekedését mutatják, az alábbiak szerint:



A folyamatok mögött alapvetően két tényező húzódik meg:

– egyrészt a minimálbér összegének 15%-os, valamint a garantált bérminimum összegének 25%-os növekedése együttesen mintegy 1 millió munkavállalót érintően a versenyszférában, és azok közvetett (továbbgyűrűző) hatása,

–másképp a munkaerőhiány enyhítése érdekében végrehajtott további béremelések.

A versenyszféra átlagában 2017. I. félévében egyaránt **11,1%-kal** – ezen belül az I. negyedévben 9,9%-kal, a II. negyedévben 12,3%-kal, tehát éven belül is gyorsuló módon – **nőttek a bruttó és a nettó keresetek** az előző év azonos időszakához képest, elérve a havi bruttó 304.400 és (családi kedvezmény nélkül) a nettó 202.500 forintot. A rendszeres – tehát a mozgóbérek nélküli – keresetek növekedése még ezt is kissé meghaladóan 11,4%-os volt. A **reálkeresetek átlagos bővülése** a mérsékelt ütemű, 2,3%-os infláció figyelembevételével, **8,6%-ot ért el a versenyszektorban.**

A gyorsuló ütemű növekedést jelzi, hogy az idei év első félévi 11,1%-os növekedéssel szemben 2016. I. félévében 5,3%-os, míg a tavalyi év egészében 5,4%-os növekedést mért a KSH a vállalkozási szférában. A bérek előző évihez mérten kétszer

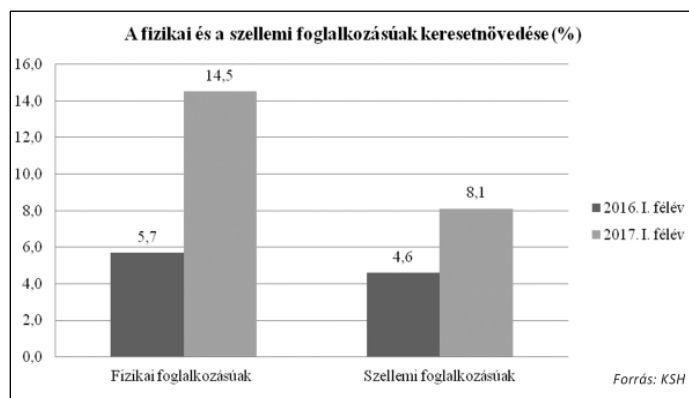
gyorsabb növekedéséhez igen jelentős mértékben hozzájárult a bérek után a munkáltatók által fizetett szociális hozzájárulási adó 5 százalékpontos csökkentése. Az így keletkező megtakarításoknak a bérek emelésére történő fordítása önmagában 4%-kal emeli meg a versenyszféra bérszínvonalát. Az első féléves adatok alapján tehát a szféra átlagában megállapítható, hogy az előző évhez képest bekövetkezett többlet bérnövekedés forrását a munkáltatói adócsökkentés nagyjából biztosította. Valójában azonban a kép ennél sokkal árnyaltabb, mert – ahogy az a következőkben bemutatásra kerül – a bérek növekedése jelentős differenciálódást mutat. Ahol magasabb bérnövekedés valósult meg, ott azt csak részben fedezte az adócsökkentés, míg ahol alacsonyabb, abban az esetben a munkáltató csak részben használta fel a bérek további emelésére az adócsökkentést.

A versenyszférában a kötelező bérminimumok nagymértékű emelése miatti bértorlódások kezelése a vállalkozások szintjén történik, hiszen a teljesítmények szerinti differenciált bérezés fenntartása alapvető érdeke a menedzsmentnek is. Ennek határt szabhat az egyes vállalkozások jövedelmezősége, ugyanakkor e béremelések elmaradása hátrányt okozhat a munkaerő megtartása, esetleg a létszám növelése tekintetében. A közszolgáltatásokat végző állami tulajdonú társaságok esetében a differenciálás fenntartására a kormány közreműködésével kerül sor, elősegítve azt, hogy ezeknél a társaságoknál 2017-ben átlagosan 15%-os béremelés valósulhasson meg.

A legfrissebb adatok szerint a versenyszektorban az első nyolc hónapban a bruttó átlagkereset 11,3%-kal növekedett. A 11%-ot meghaladó növekedésre tekintettel törvénymódosító javaslat került benyújtásra, aminek elfogadása esetén a hatéves bérmegállapodásban foglaltakkal összhangban 2018. január 1-jétől a szociális hozzájárulási adó további 0,5 százalékponttal csökken a már elhatározott 2 százalékpontos mérséklésen felül.

A következőkben a 2017. I. félévi és összehasonlításul a 2016. I. félévi bruttó keresetnövekedés kerül bemutatásra különböző metszetekben.

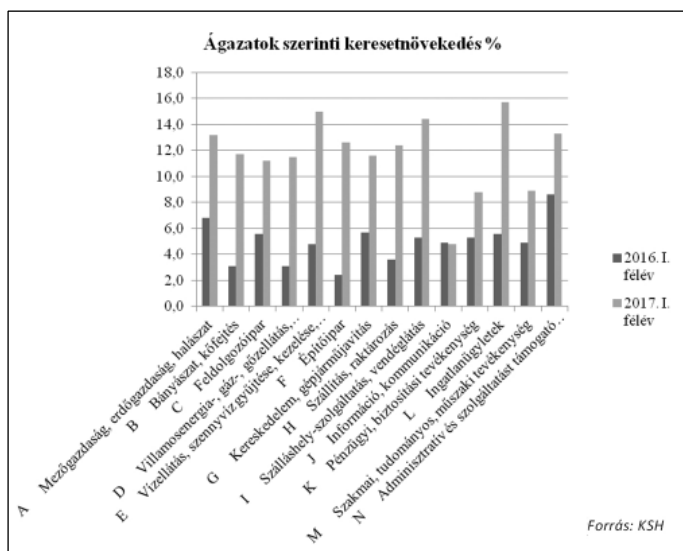
### 1.1 A bruttó keresetek növekedése fizikai – szellemi bontásban



A növekedés gyorsulását tapasztalhattuk mindkét állománycsoportban az év első felében, de a fizikai munkát végzők körében a növekedés mértéke idén két és félszerese volt a tavalyinak. Ez döntő részben a minimálbér és különösen a garantált bérminimum kiemelkedő mértékű növekedésére vezethető vissza. A fizikai munkakörben dolgozók havi bruttó átlagkeresete ezzel idén az első félévben 215.100 forintot ért el, a szellemi foglalkozásúak pedig ennek továbbra is több mint kétszeresét, 443.100 forintot kerestek átlagosan.

### 1.2 A bruttó keresetek növekedése ágazatok szerint

Az év első felében az információ, kommunikáció kivételével valamennyi nemzetgazdasági ágban gyorsult a keresetnövekedés. A legnagyobb mértékű – 12%-ot meghaladó – növekedést a mezőgazdaság, a vízellátás, szennyvízelvezetés és –tisztítás, az

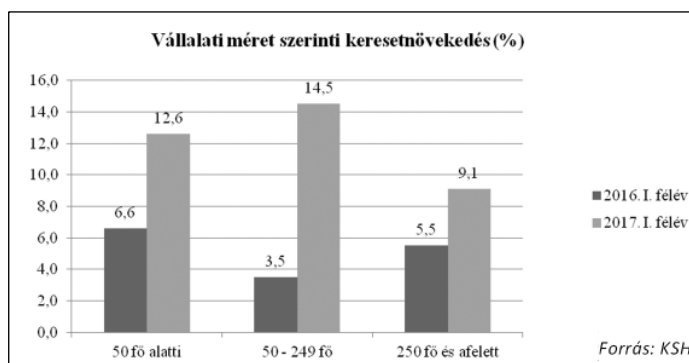


építőipar, a szállítás-raktározás, a szálláshely szolgáltatás és vendéglátás, az ingatlanügyletek, valamint az adminisztratív tevékenységek érték el. Ezeknek az ágazatoknak az a közös jellemzője, hogy a versenyszféra átlaga alatti keresettel rendelkeznek, így az ágazatok közötti bérkülönbségek csökkentését is eredményezték az első félévi folyamatok.

A legnagyobb létszámot foglalkoztató feldolgozóiparban belül a könnyűiparban nőttek a legdinamikusabban, mégpedig 15,0%-kal a keresetek, ami az ágazat alacsony (havi bruttó 189.400 forintos) keresetszínvonalára – és így a kötelező bérminimumok emelésének erőteljes hatására – vezethető vissza.

A feldolgozóipar mellett a kereskedelem a második legnagyobb foglalkoztató. Az itt tapasztalt átlagosan 11,6%-os keresetnövekedésnél a kiskereskedelemben lényegesen nagyobb, 15,0%-os növekedés valósult meg az év első félévben az előző év azonos időszakához képest, elérve idén a havi bruttó 225.500 forintot. Az ágazatban a kötelező bérminimumok emelése, valamint a folyamatos munkaerőhiány egyaránt a bérek növelése irányába hatott.

### 1.3 A bruttó keresetek növekedése a vállalkozások mérete szerint



A vállalkozások által foglalkoztatott létszám szerinti vizsgálat minden kategóriában a bérnövekedés gyorsulását mutatja. Különösen jelentős növekedési többlet mutatkozik a kis- és középvállalati szektorban a nagyvállalatokhoz képest. Ez egyértelműen a minimálbér és a garantált bérminimum emelésére vezethető vissza, mivel a kisvállalati körben lényegesen magasabb a kötelező bérminimumokon történő foglalkoztatottak aránya. A béremeléseknek a kkv szektorban jelentős fehéritő hatása is lehetett, ennek mértékéről azonban konkrét adatok nem állnak rendelkezésünkre. Ebben a körben az is elmondható, hogy a munkáltatók teljes egészében a bérek emelésére fordították (kényszerültek fordítani) a szociális hozzájárulási adó csök-

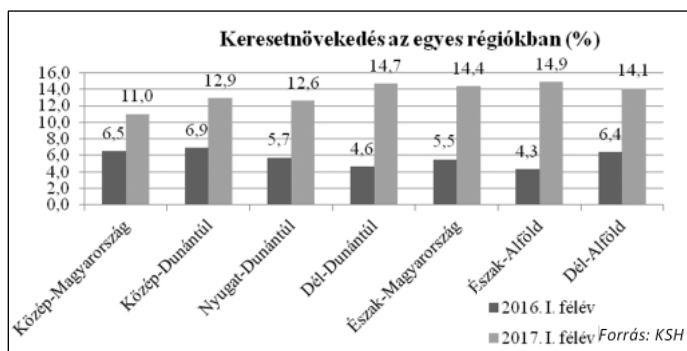
(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

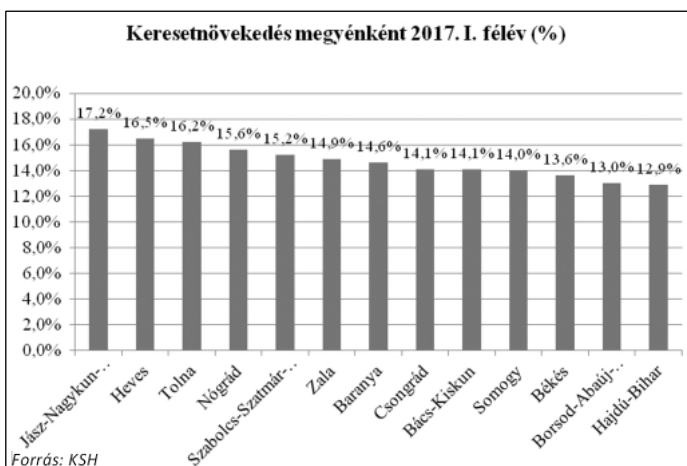
**kentése miatt keletkezett megtakarításokat.** Ennek ellenére – különösen a kisvállalkozások körében – a bérek színvonala továbbra is lényeges elmaradást mutat a nagyvállalatokhoz képest: a havi bruttó átlagkereset 2017. I. félévében az 50 főnél kisebb cégeknél 232.300 forint, az 50 és 250 fő közötti cégeknél 314.000, a 250 főnél nagyobb cégeknél pedig 357.700 forint volt.

### 1.4 A bruttó keresetek növekedése régiók és megyék szerint

A grafikon a vállalkozási szféra mellett a nonprofit, valamint a községi adatait is tartalmazza, beleértve a közfoglalkoztatást is. A régiók mindegyikében gyorsulás tapasztalható az előző év első félévéhez képest, **a legnagyobb ütemű növekedés azonban egyértelműen a hátrányos helyzetű térségekben következett be.** Alapvetően a minimálbér és a garantált bérminimum jelentős emelésének köszönhető, hogy **a bérekben elmaradó dél-dunántúli, észak-magyarországi, észak-alföldi és dél-alföldi térségben a növekedés ütemében két-háromszoros emelkedés következett be idén az előző évhez képest.**



Az alacsony bérszinttel jellemezhető **megyék közül** az alábbiak szerint növekedett a nemzetgazdasági átlagot meghaladóan a bruttó átlagkereset az I. félév során:



Az év elején meghozott bérintézkedésekkel tehát a **hátrányos helyzetben lévő régiókban, megyékben előrehaladást sikerült elérni a bérkülönbségek csökkentése terén.**

## 2. Foglalkoztatás, munkanélküliség alakulása

### 2.1 Foglalkoztatás alakulása

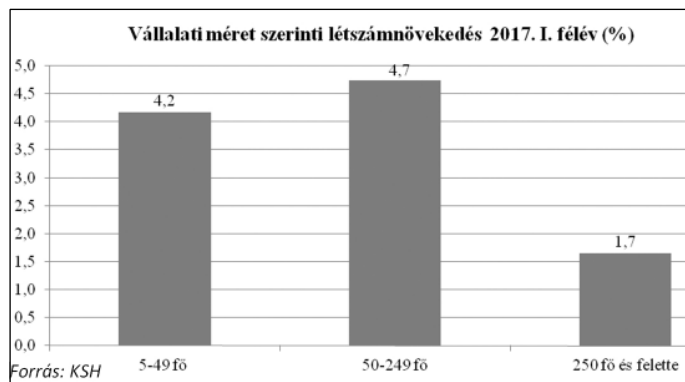
A lakossági munkaerő-felmérésből (MEF) származó adatok szerint az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma a 2016. II. negyedévi 3.994 ezer főről 2017. II. negyedévére 4.101 ezer főre emelkedett, ami **107 ezer fős, azaz 2,7%-os növeke-**

**dést jelent** egyetlen év alatt. (Ez idő alatt a közfoglalkoztatottak száma 26 ezer fővel, a külföldi telephelyen dolgozók pedig 4 ezer fővel csökkent.) Egy év alatt a feldolgozóiparban 64 ezer fővel, az építőiparban 21 ezer fővel, a szállítás, raktározás területén 17 ezer fővel, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén 8 ezer fővel nőtt a foglalkoztatottak száma.

A foglalkoztatási adatok részletesebb vizsgálatára a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásokra kiterjedő intézménystatisztika ad lehetőséget, ami a versenyszférában éves alapon 62 ezer fős, azaz 3,1%-os növekedést mutat. **Az ágazatok túlnyomó többségében bővült a létszám. A kevés kivétel közé tartozik a könnyűipar,** ahol a 2016. II. negyedévi 44,3 ezer fős létszámhoz képest 1,9 ezer fős csökkenés tapasztalható egy év alatt. A minimálbérrel és a garantált bérminimummal való erőteljes érintettség miatt ebben szerepe lehet a kötelező legkisebb bérek emelésének is. Meg kell azonban jegyezni, hogy az ágazatban a mérséklődés egy része már tavalyi év közben bekövetkezett, ami folytatódott 2017 első felében.

A kötelező bérminimumok emelésével különösen érintett ágazat a **kiskereskedelem, valamint a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás is.** Mindkét ágazatban **létszámnövekedés tapasztalható a legalább 5 fős vállalkozásoknál,** nyilvánvalóan összefüggésben az ágazatok által nyújtott szolgáltatások iránt növekvő kereslettel is. A kiskereskedelemben 2,9 ezer fővel, míg a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás területén 8,3 ezer fővel dolgoztak többen idén az év első felében, mint egy évvel ezelőtt.

A vállalkozások létszámnagyság szerinti vizsgálata arra az eredményre vezetett, hogy **a kkv szektorban – tehát ahol a bérnövekedés is kiemelkedő mértékű volt – nagyobb ütemű volt a létszám növekedése, mint a nagyvállalatok körében:**



Az előző év azonos időszakához képest az 2017. első félévében bekövetkezett 64 ezer fős létszámbővülésből 30 ezer fő az 5 és 50 fő közötti, 21 ezer fő az 50 és 250 közötti, és 13 ezer fő a 250 főnél nagyobb létszámú cégeknél realizálódott az előző év azonos időszakához képest.

A foglalkoztatott létszám növekedését érdemben tehát **nem befolyásolta az sem,** hogy az alacsonyabb bérszínvonalon működő cégeknél a **minimálbér és a garantált bérminimum emelés** – a szociális hozzájárulási adó mérséklődése mellett is – foglalkoztatási költség növekedést eredményezett.

### 2.2 Munkanélküliség alakulása

A munkaerő-felmérés adatai szerint a **munkanélküliek száma** 202 ezer fő volt 2017. II. negyedév során, ami egy év alatt 38 ezer fős csökkenést mutat.

Az álláskereső nyilvántartásába újonnan bekerülők száma 2017 első félévében havi átlagban 53 ezer fő volt, ami **4 ezer fős csökkenést jelent** a 2016. év azonos időszakában regisztrált 57 ezer főhöz képest. Az előző munkahelyre vonatkozó ágazati besorolás alapján a versenyszférából álláskeresői státuszba kerültek száma a tavalyi havi átlagos 25 ezer főről 23 ezer főre, azaz 2 ezer fővel csökkent (a fennmaradó létszám jelentős hányada a közfoglalkoztatásból került álláskeresői státuszba). Ez az adat tehát összecseng a munkanélküliek számának mérséklődésével, és azt

erősíti meg, hogy a minimálbér és a garantált bérminimum év elejei emelése miatt olyan mértékű leépítésekre nem került sor, ami megváltoztatta volna a munkanélküliek, illetve az álláskeresői státuszba kerülők számának csökkenő trendjét. Emellett természetesen emelkedhetett a kevésbé hatékony munkahelyekről a hatékonyabb felé történő munkaerő-áramlás, ami e statisztikai mutatókkal nem követhető nyomon.

Ezen kívül a csoportos létszám-leépítési bejelentések is csökkenést mutatnak az előző évhez képest. 2017 első felében összesen 46 vállalat 2.467 munkahely megszüntetését jelentette be, míg tavaly ugyanezen időszakban 47 cég 4.556 munkahelyet kívánt megszüntetni. A rendszerváltoztatás óta nem volt olyan alacsony a munkahelymegszűnések száma, mint ami az utóbbi időszakban tapasztalható.

### 3. A kötelező béremelések végrehajtása, ellenőrzési tapasztalatok, minimálbér-emelés kikerülési technikák

#### 3.1 Ellenőrzési tapasztalatok

A munkaügyi hatóság a minimálbér és a garantált bérminimum szabályainak érvényre juttatása céljából 2017. évben is rendszeresen ellenőrzi, hogy a vállalkozások betartják-e a vonatkozó előírásokat. A munkabérrel kapcsolatos kiemelt vizsgálatok szükségességéről és az ezzel összefüggő adatszolgáltatási kötelezettségről az elsőfokú hatóságok 2016. december 30-án tájékoztatást kaptak.

A munkaügyi hatóság szakmai irányítójához 57, a területileg illetékes szerveihez 285 megkeresés érkezett munkabér témakörben 2017. július 31-ig. Ugyanezen időpontig 130 intézkedés történt 429 munkavállaló vonatkozásában a minimálbér, valamint a garantált bérminimum meg nem fizetése miatt.

A jogsértés ágazati előfordulása vegyes, legtöbb intézkedést a kereskedelem és a feldolgozóipar területén kellett hozni, de az építőiparban és a vendéglátás területén is előfordult szabálytalanság.

A beérkezett megkeresések jelentős része tájékoztatás kérésére irányul arra vonatkozóan, hogy a különböző munkakörökben kell-e garantált bérminimumot biztosítani, illetve hogyan kell értelmezni a garantált bérminimummal kapcsolatos szabályozást. Az elsőfokú hatóságoktól érkezett tájékoztatások alapján a munkáltatók egyes esetekben a munkavállalók munkakörének 2016. évihez képest 2017. évi módosításával próbálják elkerülni a garantált bérminimum megfizetését. Több esetben bizonyos munkakörök tekintetében a munkáltató eltérő jogértelmezés miatt vitatja a garantált bérminimum megfizetését.

A beadványok kisebb hányadában jelezték csak, hogy nem fizetik ki számukra a magasabb összegű munkabért vagy pl. megemelik ugyan a bért, de megszüntetik az eddigi cafeteria-juttatásokat. Érkezett olyan panasz is, hogy „a munkáltató tájékoztatta őket a szakmai minimálbér miatti alapbéremelés szükségességéről és ők ezt úgy hajlandók megtenni, hogy amennyivel megnövelik a dolgozók alapbérét, ugyanazt az összeget elveszik az ún. mozgóbérből”.

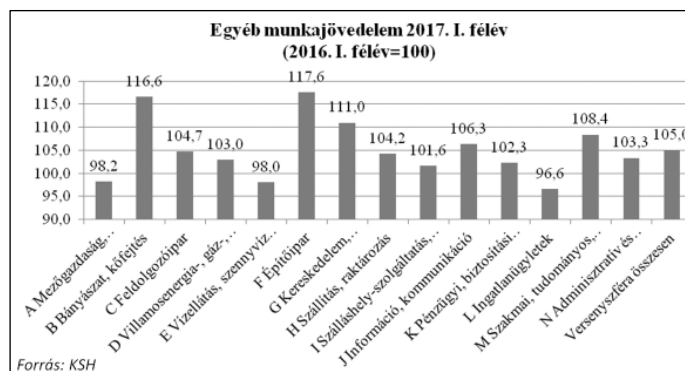
A cafeteria juttatások, illetve a mozgóbérek alapbéresítése esetén a munkaügyi hatóság hatáskör illetve, jogsértés hiánya miatt intézkedni nem tud.

#### 3.2 Minimálbér-emelés kikerülési technikák

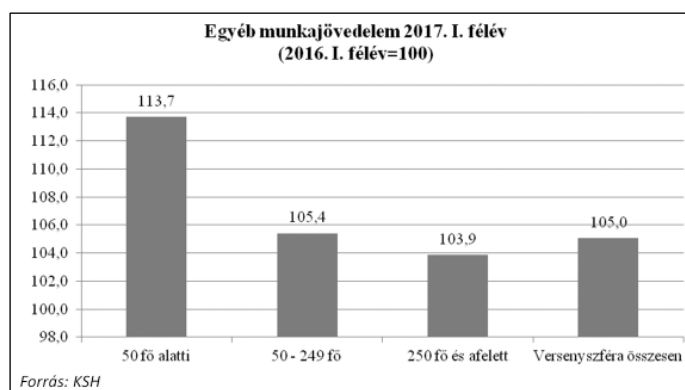
A cafeteria juttatások első félévi alakulásáról közvetett statisztikai adatokkal rendelkezünk. A KSH ugyanis a kereseteken kívül a munkajövedelmekről is közzétesz adatokat, és ez a kereseteken felüli egyéb munkajövedelem jelentős mértékben lefedi a cafeteria juttatásokat. Az első félévről rendelkezésre álló adatok szerint az egyéb munkajövedelem egy főre jutó összege a vállalkozási szférában nem csökkent, hanem átlagosan 5,0%-kal emelkedett. Ez azt jelenti, hogy az éven belüli gyorsulás következett be az egyéb munkajövedelmek tekintetében is, az I. negyedévi 3,5%-os

növekedést követően. A január-júniusi adatok tehát nem utalnak arra, hogy a vállalkozások jellemzően szűkítették volna a bérén kívüli juttatásokat a minimálbér jelentős emelése miatt, ami természetesen nem zárja ki, hogy egyes esetekben mégis éltek ennek lehetőségével. Amennyiben ez nem járt a belső szabályzatok, kollektív szerződések, illetve egyéni munkaszerződések megsértésével, jogilag nem kifogásolható az eljárás.

Az ágazatonként bekövetkezett (egy főre vonatkozó) változás az alábbi képet mutatja:



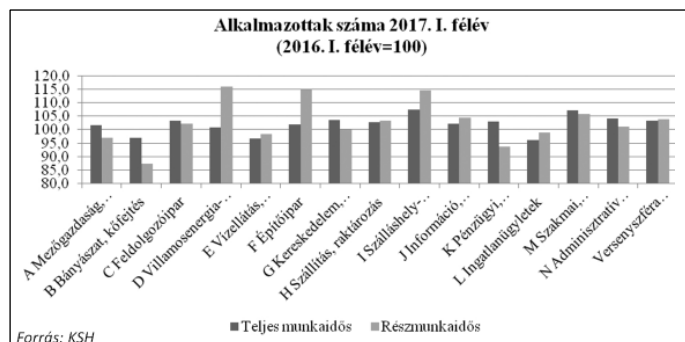
Az alábbi ábra pedig a vállalati méret szerint bekövetkezett változásokat szemlélteti:



A statisztika adatok alapján hasonló következtetésre juthatunk a mozgó bérek minimálbér emelése miatti esetleges csökkentéséről is. A 2017. I. félévi adatok szerint a versenyszférában a mozgó-bér-kifizetések is emelkedtek 7,9%-kal. Ez ugyan elmaradást mutat a havi rendszerességgű bérkifizetések 11,4%-os növekedésétől, a szféra egészében csökkenés azonban itt sem következett be, sőt jelentős bővülést jeleznek az adatok.

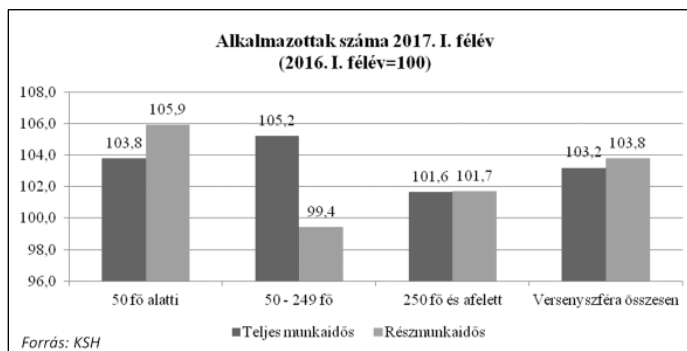
A rész munkaidőben foglalkoztatottak számának alakulásáról kétféle forrásból származóan áll rendelkezésre adat. A munkáltatók által szolgáltatott intézménystatisztika adatai szerint a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál 2017 első felében a nem teljes munkaidős létszám 8 ezer fővel, azaz 3,8%-kal növekedett az előző év azonos időszakához képest. Ez az I. negyedévben tapasztaltnál kevésbé haladja meg a teljes munkaidősök körében bekövetkezett 3,2%-os növekedést, miután a II. negyedévben már azonos mértékű növekedés volt megfigyelhető.

A részletes adatokat a következő ábrák tartalmazzák:

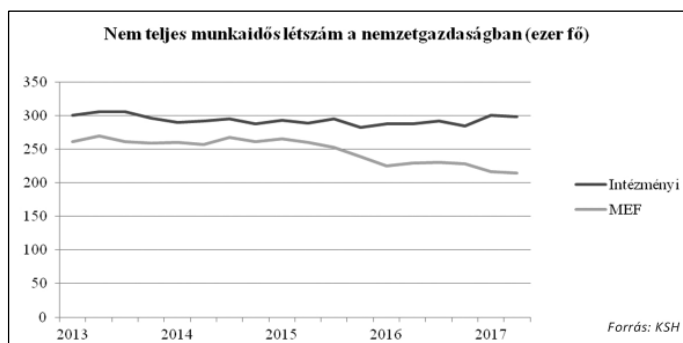


(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)



Ugyanakkor a lakosság megkérdezésén alapuló munkaerő-felmérés (MEF) egy év alatt nemzetgazdasági szinten 11 ezer fős csökkenést mutat a részmunkaidőben foglalkoztatottak körében.



A fenti két forrásból származó adat közvetlenül nem hasonlítható össze (mivel más munkáltatói kört érintenek), továbbá az intézményi és a MEF statisztika részmunkaidősökre vonatkozó létszámadata már 2015. III. negyedéve óta eltérő irányt mutat, ennek ellenére érdemes a folyamatot a minimálbér és a garantált bérminimum emeléssel összefüggésben is figyelemmel kísérni.

(forrás: NGM tájékoztató a VKF fórumára 2017 október)

## A Munkahelyvédelmi Akció: trendek, eredmények, kihívások – NGM tájékoztató –

A Munkahelyvédelmi Akció azon csoportok foglalkoztatását célozza, amelyek aktivitási rátájában Magyarország elmarad a régiós országoktól, és amelyek mind a magyar, mind a nemzetközi empirikus kutatások alapján jellemzően erősebben reagálnak a különféle adórendszerbeli ösztönzőkre. A kedvezményezett munkavállalók köre nemzetközi összehasonlításban rendkívül szélesnek mondható.

A kedvezményrendszer keretében 100%-os szociális hozzájárulási adókedvezmény vehető igénybe a havi munkabér 100 ezer forintot meg nem haladó része után:

- A 25 év alatti, legfeljebb 180 nap biztosítási idővel rendelkező pályakezdő esetében a foglalkoztatás első két évében.
- Gyermekgondozási díj, illetve gyermekgondozást segítő ellátás valamint a gyermeknevelési támogatás folyósítása alatt vagy azt követően a szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás első két (3 gyermek esetén első 3) évében
- Tartósán álláskereső személyek esetén a szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás első két évében

50%-os szociális hozzájárulási adókedvezmény vehető igénybe a havi munkabér 100 ezer forintot meg nem haladó része után:

- Az 55 év feletti munkavállalók foglalkoztatása esetén
- A 25 év alatti – kivéve a fenti pályakezdő – foglalkoztatott esetében
- A szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén
- Gyermekgondozási díj, illetve gyermekgondozást segítő ellátás valamint a gyermeknevelési támogatás folyósi-

tása alatt vagy azt követően a szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás 3. (3 gyermek esetén első 4-5.) évében

- Tartósán álláskereső személyek esetén a szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás 3. évében

A kedvezmények fontos jellemzője, hogy azok magasabb jövedelemszintek mellett sem kerülnek kivezetésre, így nem ösztönzik a jövedelemeltitkolást.

2016 végén a kormány és a VKF tagjai által megkötött megállapodás értelmében a minimálbér emelésével párhuzamosan a kormány elkötelezte magát a szociális hozzájárulási adó általános kulcsának több lépcsőben való csökkentése iránt. Ennek értelmében 2017-től már 5 százalékponttal csökkent a szocho mértéke, és 2018-tól további 2,5 százalékkal fog csökkenni. Ezt követően a versenyszféra átlagos béralakulásának mértékétől és az inflációtól függő időzítéssel további csökkentésekre kerül sor. A szociális hozzájárulási adó fokozatos és kiszámítható csökkentése hozzájárul a foglalkoztatás további bővüléséhez és a bérek emelkedéséhez. Az egyre csökkenő összegű szociális hozzájárulási adó és a kedvezmények 2013-ban meghatározott abszolút mértékének változatlansága miatt az elmúlt években csökkent a kedvezményezett munkavállalók relatív bérköltség-előnye az általános szabályok szerint foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

**A Munkahelyvédelmi Akcióban érintett foglalkoztatottak száma 2013. óta ezer főben.**

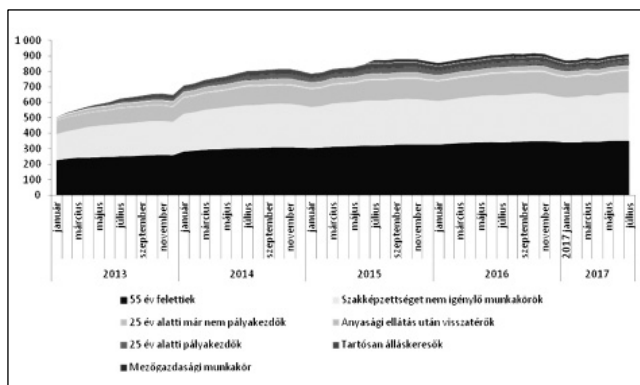
Forrás: MEF, NGM számítás

### A Munkahelyvédelmi Akció a számok tükrében

A célzott kedvezményeknek köszönhetően a versenyszférában 2016-ban a bérköltségek mintegy 142,1 milliárd forinttal csökkentek. A kedvezményeket 2017 augusztusában 917 ezer munkavállaló után vették igénybe a foglalkoztatók, ebből

- 352,2 ezer személy volt 55 év feletti,
- több mint 315 ezer szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatott,
- 174,8 ezer 25 év alatti fiatal, akik közül több mint 28 ezer volt pályakezdő,
- 22,4 ezer régóta állást kereső személy,
- 32,8 ezer anyasági ellátás után a munkába visszatérő,
- 20,5 ezer mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott után.

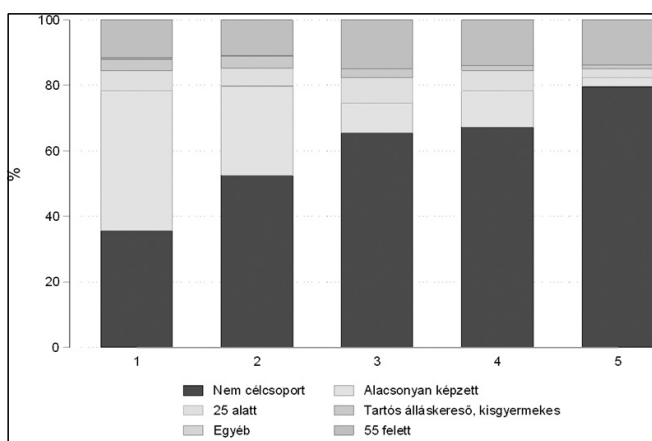
A kedvezménnyel foglalkoztatott munkavállalók száma 3,2 ezer fővel (0,3%-kal) nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva, a kedvezménytömeg pedig a szoci-



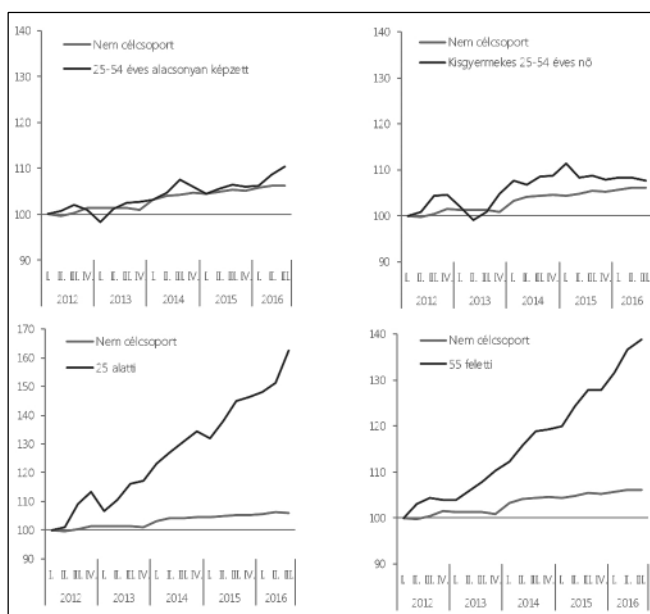
ális hozzájárulási adó kulcsának csökkentése és a kedvezmények egységesítése miatt elmarad előző év azonos időszakától.

### A Munkahelyvédelmi Akció foglalkoztatási és elosztási hatása

Az elmúlt években kibontakozott kedvező munkaerő-piaci trendek a Munkahelyvédelmi Akció hátrányos helyzetű célcsoportjaiban is megfigyelhetők. A kedvezmények két fontos célcsoportjában, a 25 év alattiaknál és az 55 év felettiekénél a foglalkoztatási ráta 2012 első negyedévéhez viszonyított változása folyamatosan meghaladta a Munkahelyvédelmi Akció által nem érintett csoportokét. A 25 év alatti és az 55 év feletti célcsoportok esetében a foglalkoztatási ráta növekedése 62,6%-os, illetve 38,9%-os növekedést mutat 2012 első negyedévéhez képest. A képzetlen munkavállalók foglalkoztatása sem maradt el az egyik célcsoportba sem tartozó, 25-54 éves, legalább középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókéthoz. E folyamatokhoz a Munkahelyvédelmi Akció mellett – különösen az 55 év feletti korosztály esetén – számos más kormányzati intézkedés is hozzájárult, azonban a növekményből egy jelentős részt magyarázhat a kedvezmények hatása. A Nemzetgazdasági Minisztériumban készült egy ökonometria elemzés, amely részletesebben vizsgálja, hogy az elmúlt évek kedvező munkapiaci fejleményeiből mekkora rész tulajdonítható a Munkahelyvédelmi Akció hatásának. Az elemzés előzetes eredményei arra utalnak, hogy a fiatalok körében valóban kedvező hatása volt a kedvezményeknek, és a képzetlen munkavállalók körében is segíthette a foglalkoztatás bővülését. Az idősebb munkavállalók körében ugyanakkor vélhetően más kormányzati intézkedések (pl. a nyugdíjrendszer, vagy, a megváltozott



**Munkavállalók számának megoszlása a 2016. évben a havi bérjövővel ötödei és a Munkahelyvédelmi Akció főbb célcsoportjai szerint. Forrás: NGM számítás**



**A foglalkoztatási ráta változása (közmunakaprogram nélkül) a munkahelyvédelmi kedvezmények célcsoportjaiban (2012Q1=100%). Forrás: MEF, NGM számítás**

munkaképességük juttatásainak átalakítása) járulhattak hozzá jelentősebben a foglalkoztatottság emeléséhez.

A Munkahelyvédelmi Akció fontos jellemzője, hogy célzott módon, a leghátrányosabb helyzetű munkavállalók foglalkoztatását kívánja elősegíteni. Emiatt fontos nyomon követni, hogy a kedvezmények a

munkapiac mely szegmenseibe jutnak el. Az alábbi ábra szemlélteti, hogy a munkavállalók havi bérjövővel szerint képzett ötödek között hogyan oszlanak meg a Munkahelyvédelmi Akció egyes célcsoportjai. Látható, hogy bár a kedvezmények igénybe vétele nem kötődik a bevallott jövedelem összegéhez, a kedvezmények elsősorban az alsó jövedelmi ötöd foglalkoztatásának terheit csökkentették.

### Kihívások a Munkahelyvédelmi Akció előtt

A kormány a Munkahelyvédelmi Akciót az adópolitikai eszköztár hasznos elemének tartja, és a kedvezmények hosszú távú fenntartását tervezi. Az NGM folyamatosan nyomon követi a Munkahelyvédelmi Akció kedvezményeinek alakulását az egyes célcsoportokban, és a kedvezmények 2013-as bevezetése óta sok tapasztalatot összegyűjtött a rendszer működéséről.

A Munkahelyvédelmi Akció három nagy célcsoportjában, a 25 alattiak, az 55 feletti, és az a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben a kedvezmények kihasználtsága kifejezetten magas. Ezeket a kedvezményeket a munkáltatók a havi adó- és járulékbemutatóikban könnyen érvényesíthetik, és az adatok alátámasztják, hogy nagy számban élnek is ezzel a lehetőséggel. Az egyéb célcsoportok tekintetében pedig az NGM fontosnak tartja megvizsgálni, hogy milyen eszközökkel segíthető a kedvezményekkel kapcsolatos adminisztráció egyszerűsítése és célzottságának javítása, olyan módon, hogy azok minél jobban elősegítsék a foglalkoztatás további bővülését Magyarországon. (Forrás: NGM tájékoztató a 2017. októberi VKF fórumra)

### A hó-nap vicce

Kereskedő a vevőnek:

– Na, hogy működik az általam készített egérfogó, amit tegnap vett nálam?

Vevő:

– Biztosan jól, mert ma reggel két egeret találtam az egérfogó előtt megdöglőve. Valószínűleg halálra röhögtek magukat, mikor meglátták a csapdáját!



### Népköltés Márton nap

Ködös Márton után  
Enyhe telet várhatsz,  
Havas Márton után  
Farkast soká láthatsz.  
Szent Erzsébet-napja  
Tél elejét szabja,  
Az András-napi hó  
A vetésnek nem jó.



## Változhat az Mt. Módosítani kell majd a munkaidő-beosztást?

A parlament döntésére vár az általános közgazgatási rendtartásról szóló törvény hatálybalépésével összefüggő törvények és egyes egyéb törvények módosításáról szóló törvényjavaslat. Ennek 202. §-a érinti a munka törvénykönyve néhány rendelkezését. Szintén kezdeményezték az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény módosítását a mentesített keretösszeg vonatkozásában.

### Munkafeltételek, munkaidő-beosztás

Az Mt. 51. § (3) bekezdése szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A módosítás ezt azzal egészítené ki, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani.

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelv 5. cikke a munkahelyi egészség és biztonság területén intézkedéseket ír elő, így munkáltatói kötelezettséget rögzít annak érdekében, hogy a várandós és szoptató munkavállalók munkahelyi kockázatnak való kitettsége elkerülhető legyen.

Ezen rendelkezésnek történő megfelelés indokolja a 60. § (1) bekezdésére tett módosítási javaslatot. A jelenlegi szabályozás szerint a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig a munkakörében nem foglalkoztatható.

A módosítás azt írta elő, hogy a munkáltatónak a munkavállaló más munkakörbe történő áthelyezését megelőzően kötelezett – a fent idézett 51. § (3) bekezdésének megfelelő alkalmazása mellett – a munkafeltételek és/vagy a munkaidő-beosztás átalakítása, és ha ezek a feltételek nem módosíthatóak, csak ezt követően lehet a dolgozó részére az egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani.

Ez a rendelkezés valóban kedvezően érintené a kismamákat, hiszen változásra éppen ebben az időszakban van szükségük a legkevésbé, így viszont továbbra is a saját munkakörüket láthatnák el. Kérdés azonban, hogy ha a munkáltató azt állítja, nincs lehetősége a feltételek módosítására, és ezt igazolni is tudja, hogyan és mivel támasztja alá ennek ellenkezőjét a kismama (a munkafeltétel és a beosztás inkább munkaszervezési jellegű kérdések, és nem minden esetben objektíven megítélhetőek).

A gyakorlatban – ha akart – eddig is ekként járt el a munkaadó, hiszen neki is előnye származik ebből a megoldásból. A módosító javas-

lat elfogadása esetén remélhetőleg többeket „ösztönöz” majd a kötelező rendelkezés.

### Megváltozott munkaképességű munkavállaló

A hatályos Mt. szerint a munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként 5 munkanap pótszabadság jár. Ez a szabály továbbra sem változna, ugyanakkor az e körbe tartozó munkavállalókat megváltozott munkaképességű személyeknek nevezné a törvény.

Az értelmező rendelkezéseket rögzítő 294. § (1) bekezdése kiegészülne egy 1) ponttal, mely definiálja a fogalmat. Eszerint megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

– akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 %-os vagy kisebb mértékű,

– aki legalább 40%-os egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

– akinek a munkaképesség-csökkenése 50–100%-os mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

– rokkantsági ellátásban részesül.

### Garantált bérminimum

Jelenleg az szerepel a törvény 136. § (1) bekezdésében, hogy alaphatárként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. Ennek a helyébe az a rendelkezés lépne, hogy „alaphatárként legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért kell meghatározni.” A 153. § (1) bekezdés a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról szóló rendeletre utal.

Azaz a módosító javaslat egyértelművé tenné a szabályozást azzal, hogy pontosítja a megállapítható alaphatár, illetve százszázalékos teljesítés esetén a teljesítménybér [Mt. 138. § (5) bekezdés] minimális mértékét azzal, hogy beilleszti a kötelező legkisebb munkabér mellett a garantált bérminimumra történő utalást is.

Szintén pontosítaná a javaslat 153. § (2)–(4) bekezdéseit azzal a céllal, hogy az évenkénti felülvizsgálati kötelezettség a kötelező legkisebb munkabér mellett a garantált bérminimumra is kiterjedjen.

### Munkavállalói képviselő

Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát (mert pl. a felmondás, azonnali hatályú felmondás indoka nem volt valós), a dolgozó az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését csak nagyon szűk körben kérheti, így pl. ha a munkaviszony

megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe vagy felmondási tilalomba ütközött, de ide tartozik az az eset is, ha a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt.

A hatályos szabályozás szerint munkavállalói képviselőnek az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője minősül.

A módosító javaslat megteremtene a munkavállalói képviselő fogalmára vonatkozó rendelkezésnek a 2000. évi LXVII. törvénnyel kihirdetett, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. sz. ILO Egyezményrel való összhangját. A kört ugyanis bővítené a 273. § (3)–(4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselővel, azzal a céllal, hogy a szakszervezeti tisztségviselő számára is biztosítsa ezen igény érvényesítését.

### Mentesített keretösszeg növelése

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosítására irányuló javaslat általános indokolása szerint a módosítás a mezőgazdasági idénymunka szezonálisan kiugróan magas munkaerő-szükségletének minél rugalmasabb és teljesebb kielégítését szolgálja az egyszerűsített foglalkoztatás továbbfejlesztésével a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara tapasztalatai alapján.

A hatályos szabályok szerint az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevételből a természetes személynek nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania, feltéve hogy az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevétele nem haladja meg az egyszerűsített foglalkoztatás naptári napjainak száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy – ha részére alaphatárként, illetve teljesítménybérként legalább a garantált bérminimum 87 százaléka jár – a garantált bérminimum napibérként meghatározott összegének szorzatát.

A mentesített keretösszeg tehát a 2017. évben = foglalkoztatás naptári napjainak száma x 7410 Ft, illetve 5870 Ft minimálbér esetén. Amennyiben a megszerzett jövedelem ennél több lenne, abban az esetben a különbözetet be kell vallani.

A módosítás a mezőgazdasági idénymunkák munkaerő szükségletét segítené elő azáltal, hogy megnövelné az egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás mentesített keretösszegét akként, hogy az adómentes jövedelem a minimálbér, illetve garantált bérminimum napibérként meghatározott összegre 130%-ának szorzatát meg nem haladó bevétel lenne.

Az adómentes napi jövedelem megemelt összegére vonatkozó szabályt már a 2017. évben megszerzett jövedelem személyi jövedelemadó-kötelezettségének megállapítása során is alkalmazni kellene.

(Forrás: [www.adozona.hu](http://www.adozona.hu))

## H Í R L E V É L

## a MÁV Zrt. üzemi tanácsainak országos konferenciájáról

A Központi Üzemi Tanács elnökének megnyitóját követően, **Dorozsmai Éva humán erőforrás vezérigazgató-helyettes** ismertette a 2017. évi minimálbér és garantált bérminimum emelés hatását – a magyar gazdaság és a MÁV csoport szempontjából. Hangsúlyozta, hogy elemzéseket készítettek a minisztérium részére, mivel az emelés bérfeszültségeket generált. Kiemelte azt is, hogy a foglalkoztatási nehézségek fő okozója a bér. Elmondta, hogy közel 4000 főt hallgattak meg a humán munkatársak, melyből csak 992 fő lett alkalmas a felvételnél.

A munkahelymegőrzéssel és álláslehetőségekkel kapcsolatosan, készítettek egy 60 pontos akcióprogramot, melyet tájékoztatásul megküldenek az üzemi tanácsok részére is – esetleges további javaslatteteleket/ötleteket és észrevételeket is szívesen fogadnak. Konferenciát szerveztek ahol a versenytársak, magánvasutak és multi cégek képviselői is részt vettek. Megemlítette a képzési rendelet idén decemberben tervezett módosítását, melynek fő célja az eredményesebb oktatás és vizsgáztatás.

Elmondta azt is, hogy a kilépési interjúkban elsődlegesen a bért jelölik meg a kilépés indokaként a kilépő munkavállalók. Ezért, megpróbálnak minden lehetséges anyagi forrást összegyűjteni, hogy még ez évben sor kerülhessen egy további bérrendezésre. Bemutatásra kerültek azok a MÁV-os munkahelyeket pozitív szemléletben prezentáló kisfilmek is, melyeket egy erre a célra kijelölt fiatal csapat készített el nagy odaadással. Derültséget keltve az „óvodás munkahelyek” kialakításáról is szó esett – felhívva ezzel a figyelmet arra, hogy megfelelő formában már az óvodában is célszerű megjelennie a vasutas szakmáknak.

Zárszavában a humán erőforrás vezérigazgató-helyettes kitért arra, hogy a fent említett témában újabb levelet írtak a minisztériumnak, mivel a 2,5 %-os szociális hozzájárulási adó csökkentés nem tesz elérhetővé elegendő forrást a bérfeszültségek kezelésére.

**Móricz Judit Operatív HR igazgató** azzal indította prezentációját, hogy 2004-től kezdve nem volt átfogó reformja a MÁV munkakör értékelési rendszerének. A MÁV csoport társaságaiból kiemelte a MÁV-HÉV Zrt.-t, ahol a 227-ről 190-re csökkentették a munkakörök darabszámát. A MÁV Zrt. 450 munkaköréből 21 munkakör kivezetése és 15 új munkakör létrehozása történt meg.

Cél, a MÁV csoport munkaköri harmonizációjának megteremtése. Részletesen szólt a bemeneti feltételek változásairól.

Ezt követően, az ÜT elnökök kérdéseire válaszoltak az előadók, melyek

között a TEB-es munkakörök létszámihiányára, bérezésére, a pályás kollégák a tanfolyamok elvégzéséért lévő alaphérkiegészítésekért, a TIZO-s üzemi tanácsnokok a besorolásaik felülvizsgálatáért, a forgalmi területen dolgozók pedig a többlet feladatok elismeréséért hallatták hangjukat. De szó esett a helyenként előforduló, rendszeresen stresszt okozó vezetői magatartásokról, valamint a MÁV-os bértarifa bevezetésének lehetőségeiről is.



A következőkben, **Dudás Zoltán a MÁV Zrt. vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatója** tartott tájékoztatót. Elsőként szólt arról, hogy jelenleg 2742 db lakás célú ingatlant tartanak nyilván (az ezt megelőzően történt 572 db lakhatásra nem használható lakáskörből történő kivezetést követően). Elmondta, hogy nem szociális célú feladatokat kell megoldani, hanem a foglalkoztatáspolitikát segíteni. Fontos változás a jelenlegi lakásrendszerben, hogy csak 5 évre kötnek lakásbérleti szerződést. Újdonságként említette, hogy megteremtésre került a lehetőség annak, hogy beruházási szerződést kössön a MÁV a leendő lakásbérlettel.

Kiemelte a jelenleg rendezetlen állapotú bérleti szerződéssel bíró lakók jogviszony rendezési lehetőségének jelentőségét, erre

a célra max. 2 év állhat a lakók rendelkezésére. Elindult a kintlévőségek rendezése, megkezdődött a nyilvános versenyeztetés, azaz pályáztatási rendszert alakított ki a MÁV. Hangsúlyozta a pályázat kiírásának jelentőségét, a Területi Lakásbizottságok szerepét, a pályázatok értékelésének prioritási pontjait. Az igazgató bemutatta, hogyan érvényesül a hiányszakmában dolgozók számára a pozitív elbírálás, kiemelve ebben a KÜT szerepét is.

Ezután több javaslattal éltek az ÜT elnökök, melyeket befogadott az igazgató, illetve szívesen ajánlotta fel konzultáció megtartásának lehetőségét is.

Az ebédet követően, a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanács (KÜT) létszámának kiegészítése történt meg – a Munka törvénykönyve szerinti maximális létszámmá. Előzetesen, két üzemi tanács küldött írásos formában jelölést, a szervezeti változások következtében megüresedett (lemondott) két tag helyére. A delegáló fórum: **Zsemberi Ildikó és Kovács Attila** üzemi tanács elnököket választotta meg nyílt szavazással, egyhangúan a Központi Üzemi Tanács tagjává.

A konferencia „meglepetés” előadójaként köszöntötte **Dr. Nemeskéri-Kutlán Endre munkajog vezetőt** a KÜT elnöke. Színes és gyakorlati példákkal illusztrált, élvezetes előadásnak lehettek szem- és fültanúi a jelenlévők. A vezényelt munkarend bevezetésének kérdései, a rendkívüli munkavégzés, a munkába járás költségtérítése, valamint a nyugdíjba vonulás lehetőségei témák kerültek terítékre. Nagyon határozottan szólt az általános munkarendből a vezényeltbe való áttérés, valamint a visszatérés lehetőségeiről.

Kérdésekre válaszolva, sikerült tisztázni a végrehajtó pontokon jelenlévő eltéréseket, elősegítve ezzel a megoldást.

Az üzemi tanácsok működéséről, a választások kiírásáról, az ÜT ülés összehívásáról, az ülésről készített jegyzőkönyv tartalmáról, a közzétételről, a munkaidő kedvezmény felhasználásáról **Bodnár József KÜT elnök** tájékoztatta a konferencia résztvevőit. Részletesen szólt a rendkívüli élethelyzetbe kerültek segélyezéséről, a nagycsaládok elkülönített év végi megsegítéséről, az adómentes temetési segélyről.

Ismertette a ruha ellátás megváltozott folyamatát, az új nyilvántartási rendszer a „PKR” (pontkeret) bevezetését. Zárszavában, felhívta a figyelmet a KÜT Hírlevél elérési lehetőségeire, majd mindenkinek jó munkát kívánt.

**www.kutonline.rt.hu**

Összeállította: **Bodnár József KÜT-elnök, sajtóreferens**

## „§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

A „Nyíltvonal Hézag Nélkül” PVDSz újság novemberi számában a munkáltatói Jogeset-gyűjtemény 37-38. számú „jogeseinek” ismertetése során az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó rendelkezések címszó keretében lévő szabályozás áttekintésére kerül sor, mind a Munka Törvénykönyve, mind pedig a MÁV Zrt. KSZ szabályozását illetően. E címszó alatt a jogszabály a várandós nő munkavállalóra, a gyermekét egyedül nevelő munkavállalóra és a fiatalok munkavállalóira vonatkozóan, a már korábbi újságunkban ismertetett a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokhoz képest tartalmaz speciális rendelkezéseket.

Mielőtt közvetlenül reá térnénk a jogesetek ismertetésére lássuk először az idevonatkozó Munka Törvénykönyve rendelkezéseit:

**Mt. 113. § (1)** A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,  
b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,  
c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,  
b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,  
c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

**Mt. 114. § (1)** A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(3) A fiatal munkavállaló számára  
a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.

E tárgykörben először a 37. számú jogeset kerül ismertetésre az alábbiak szerint.

HR CD JOGTÁR KOMMENTÁR:

### Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések – Mt. 113-114. §

#### 37. jogeset

##### Kulcsszavak:

- > várandósság
- > napi munkaidő mértéke

**A várandós munkavállaló napi 8 órás munkaidejének mértékét az Mt. 113. §-a alapján várandósság esetén sem kell csökkenteni.**

Az Mt. 65. § (5) bekezdése alapján a várandósságra jogot alapítani csak akkor lehet, hogy a várandósság tényéről a munkavállaló a munkáltatóját tájékoztatta.

Habár a kezelőorvos azt állította, hogy a várandós munkavállaló csak napi 6 órában foglalkoztatható, az Mt. 113. §-a alapján a napi 8 órás munkaidő mértékét várandósság esetén sem kell csökkenteni.

A várandós munkavállaló munkakörének és munkaidő beosztásának az Mt. 113. § (2) bekezdésében foglaltaknak kell megfelelnie. Amennyiben orvosi vélemény alapján a munkakörében a várandós munkavállaló nem foglalkoztatható, úgy neki az Mt. 60. § (1) bekezdése alapján állapotának megfelelő munkakört kell felajánlatni, illetve a munkavégzés alól fel kell menteni.

#### 38. jogeset

##### Kulcsszavak:

- > várandósság
- > gyermekét egyedül nevelő munkavállaló
- > éjszakai munkavégzés

**Az Mt. 113. § tiltja a munkavállaló számára - többek között - az éjszakai munkavégzés elrendelését, a várandóssága megállapításától a gyermeke 3 éves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetében a gyermeke 3 éves koráig.**

E szabálytól a munkavállaló javára történő eltéréssel a KSz 28.§-ának 2013. július 1. napjától hatályos új 7. pontja lehetőséget ad az Mt. 113.§ (1) bekezdés a), illetve b) pontja szerinti munkavállalónak is, hogy az eredeti munkarendjében (azaz éjszakai is) dolgozzon, feltéve, hogy nincs a gyermeke gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságon és írásbeli kérelmével együtt a gyermeke ellátottságáról is nyilatkozik.

Az Mt. 113.§ tiltja munkavállaló számára – többek között – az éjszakai munkavégzés elrendelését, a várandóssága megállapításától a gyermeke 3 éves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetében a gyermeke 3 éves koráig.

E tiltástól az Mt. 135.§ (2) bekezdés i) pontja alapján kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Amennyiben a munkavállaló az eredeti munkakörében és az ahhoz kapcsolódó munkarendjében történő foglalkoztatására írásbeli kérelmet nyújt be és ehhez kapcsolódóan nyilatkozik az érintett gyermeke ellátottságáról, akkor az Mt. 113.§ (2) – (3) bekezdéseiben rögzített tilalmakat figyelmen kívül lehet hagyni.

Ezen szabályozás indoka az, hogy amennyiben a munkavállaló nincs fizetés nélküli szabadságon és egyébként az érintett gyermeke ellátott (például: a munkavállaló édesanyja van GYES-en a gyermekkel otthon), akkor a munkavállaló érdekét (és hangsúlyozottan nem csak anyagi érdekét) szolgálja, ha eredeti munkarendjében dolgozhat.

Több munkakörben ugyanis nem, vagy csak nehezen biztosítható a kizárólag nappalos foglalkoztatás, így ez esetben akár az érintett munkavállaló foglalkoztatása is veszélybe kerülhetne. Amennyiben ugyanis a munkáltató nem tudná az előírtak szerint foglalkoztatni, úgy akár a munkaviszony megszüntetéséről is jogszzerűen dönthet, hiszen ez esetben az Mt. 65.§ (3) c) felmondási védelem már nem illeti meg, tekintettel arra, hogy nincs a gyermeke gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságon.

#### Várandós és kisgyermeket nevelő nő munkaideje

*„A várandós nőre – egészségük, és a magzat egészségének védelme érdekében – különös szabályok vonatkoznak nem csak a jogviszonyának fennállása, hanem a munkaidejének és pihenő idejének beosztása tekintetében is, egészen a gyermek 3 éves koráig.*

##### 1. A védelemmel érintett személyi kör

A munkajogi védelem a női munkavállalóra terjed ki, várandóssága megállapításától a gyermekének hároméves koráig [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 113. § (1) bek. a) pont]. Gyermekeknek a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek minőségű, azaz az a

gyermek, akivel a munkavállaló életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakokra kerül ki [Mt. 294. § (1) bek. c) pont, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § k) pont]. Ha a gyermek e jogállása megszűnik, úgy a védelmi szabályok sem vonatkoznak többet a munkavállalóra.

##### 2. A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó eltérő szabályok

A védelemmel érintett munkavállaló munkaidejét és pihenő idejét az általános szabályoktól eltérően, csak az alábbi korlátozásokkal lehet meghatározni és beosztani; számára

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a hozzájárulása esetén rendelhető el;

b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem adhatók ki;

- c) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el;  
d) készenlét nem rendelhető el [Mt. 113. § (2) bek.];  
e) éjszakai munka nem rendelhető el [Mt. 113. § (3) bek.].

E szabályokat a törvény nem minősíti kógensnek (Mt. 135. §), azaz azoktól kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben a munkavállaló javára el lehet térni. Mégis, azok munkavédelmi jellegére tekintettel az eltérés nem jelentheti azt, hogy a törvényi védelmi szabályokat a munkáltató bármilyen módon megváltsa, ami miatt azokat nem kellene alkalmazni.”

### Kapcsolódó bírósági gyakorlat

**EBH2001. 570.** A rendkívüli munkavégzés tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg.”

A 37. számú jogeset arra mutat rá, hogy és amennyiben valamely a várandós munkavállaló nő orvosi szakvélemény alapján teljes 8 órás munkaidőben nem foglalkoztatható, ebben az esetben a korábbi munkakör vonatkozásában nem a munkaidő 6 órára való csökkentése, hanem állapotának megfelelő más alkalmas munkakör felajánlása vagy a munkavégzés alóli felmentése az indokolt munkáltatói eljárás, miután az Mt. 113. § (2) bekezdésében lévő tételes felsorolásban munkaidő csökkentés lehetősége nem szerepel.

E tárgykörben másodszor a 38. számú jogeset kerül ismertetésre az alábbiak szerint.

### HR CD JOGTÁR KOMMENTÁR:

#### Gyermekét egyedül nevelő munkavállaló munkaideje

„A gyermekét egyedül nevelő munkavállalóra - családi állapotára tekintettel - különös szabályok vonatkoznak a munkaidejének és pihenő idejének beosztása tekintetében, egészen a gyermek 4 éves koráig.

#### 1. A védelemmel érintett személyi kör

A munkajogi védelem a férfi és a női munkavállalóra egyaránt kiterjed, amennyiben gyermekét egyedül neveli, a gyermek hároméves, bizonyos esetben négyéves koráig [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 113. § (1) bek. b) pont, (5) bek.]. Gyermeknek a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek minősül, azaz az a gyermek, akivel a munkavállaló életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakra kerül ki [Mt. 294. § (1) bek. c) pont, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § k) pont]. Ha a gyermek e jogállása megszűnik, úgy a védelmi szabályok sem vonatkoznak többet a munkavállalóra.

Azt, hogy a munkavállaló gyermekét egyedül neveli, külön igazolnia kell - erre megfelelő lehet egy válásról szóló ítélet, halotti anyakönyvi kivonat, de akár egy nyilatkozat is a másik szülő részéről.

#### 2. A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó eltérő szabályok a gyermek 3 éves koráig

A védelemmel érintett munkavállaló munkaidejét és pihenő idejét az általános szabályoktól eltérően, csak az alábbi korlátozásokkal le-

het meghatározni és beosztani; számára, amíg gyermeke a 3 éves korát be nem tölti,

- a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a hozzájárulása esetén rendelhető el;  
b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem adhatók ki;

- c) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el;  
d) készenlét nem rendelhető el [Mt. 113. § (2) bek.];

- e) éjszakai munka nem rendelhető el [Mt. 113. § (3) bek.].

E szabályokat a törvény nem minősíti kógensnek (Mt. 135. §), azaz azoktól kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben a munkavállaló javára el lehet térni. Mégis, azok munkavédelmi jellegére tekintettel az eltérés nem jelentheti azt, hogy a törvényi védelmi szabályokat a munkáltató bármilyen módon megváltsa, ami miatt azokat nem kellene alkalmazni.

#### 3. A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó eltérő szabályok a gyermek 4 éves koráig

A védelemmel érintett munkavállaló számára gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig

- a) rendkívüli munkaidő - a veszélyhelyzet elhárítását kivéve - nem rendelhető el;  
b) készenlét nem rendelhető el [Mt. 113. § (5) bek.].

### Kapcsolódó bírósági gyakorlat

**EBH2001. 570.** A rendkívüli munkavégzés tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg.

A 38. számú jogeset arra mutat rá, hogy miként a MÁV KSz-ben sem tilalmazott, sőt meg is engedett az, hogy a munkavállaló írásbeli kérelmére – értelemszerűen, ha a gyermek felügyelete egyébként biztosított – éjszakai munkavégzés engedélyezésére kerüljön sor, mint a munkáltató javára történő eltérés lehetősége a Munka Törvénykönyvében meghatározott védelmi szabálytól.

MÁV KSz 28. § új pontja: Amennyiben az Mt. 113.§ (1) bekezdés a) illetve b) pontjában említett munkavállaló nincs az Mt. 128.§-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és a gyermeke ellátottságára vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt kifejezett kérelmet nyújt be a munkakörében és az ahhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatására, akkor az Mt. 113. (2) – (3) bekezdésében foglalt korlátozásokat – az Mt. 135.§ (2) bekezdés i) pontja szerinti felhatalmazás alapján –figyelmen kívül lehet hagyni.<sup>1</sup>

Ugyanakkor a HR CD Jogtár Kommentár helyesen mutat rá a fentiekben vastagítottan megjelölt álláspontjában, hogy ez a KSz eltérési lehetőség egyáltalán nem jelentheti azt, hogy a munkáltató bármely módon megválthassa a törvényi védelmi szabályok alóli mentesülésének lehetőségét.

A fenti munkáltató jogesetek a fiatalok-rúakra vonatkozóan eltérő rendelkezések körében nem tartalmaznak jogesetet, így az olvasóink szélesebb körű tájékoztatása érdekében az Mt. 114.§ már jelen cikkünkben megjelenített szabályain túlmenően beidézzük az idevonatkozó kommentár anyagát is.

### HR CD JOGTÁR KOMMENTÁR:

#### Fiatal munkavállaló munkaideje

„A 18 év alatti munkavállalóra – életkorára tekintettel – különös szabályok vonatkoznak,

első sorban a munkaidő tekintetében. Ezek a szabályok a 18 év alatti személyre akkor is irányadók, ha nem munkaviszonyban, hanem egyéb polgári jogi jogviszonyban végez munkát.

#### 1. A fiatal munkavállaló védelme

A fiatal – azaz 18. életévét be nem töltött – munkavállalóra [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bek. a) pont] különös védelmi szabályok vonatkoznak annak érdekében, hogy a munkavégzés aránytalan terhet – különösen életkori sajátosságai miatt – ne jelentsen számukra. Ezeket a szabályokat akkor is alkalmazni kell, ha a fiatal nem munkaviszonyban, hanem egyéb foglalkoztatási jogviszonyban – például iskolaszövetkezeti foglalkoztatás keretében, vállalkozási jogviszonyban, stb. - végez munkát (Mt. 4. §).

#### 2. A fiatal munkavállaló szerződéses munkaideje

A fiatal munkavállaló munkaszerződése szerinti napi munkaideje legfeljebb 8 óra lehet [Mt. 114. § (2) bek.] – azaz hosszabb teljes munkaidőben nem foglalkoztatható. A fiatal összes – munkaszerződése, vagy más szerződése szerinti – feladatellátásra fordítandó ideje beleszámít a 8 órába; azaz nem létesíthet például egy napi 6 órás részmunkaidős szerződést és egy napi 3 órás feladatellátással járó megbízási szerződést.

#### 3. A fiatal munkavállaló munkaidejére és pihenő idejére vonatkozó eltérő szabályok

A fiatal munkavállaló munkaidejét és pihenő idejét az általános szabályoktól eltérően, csak az alábbi korlátozásokkal lehet meghatározni és beosztani; számára

- a) éjszakai munka nem rendelhető el;  
b) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el [Mt. 114. § (1) bek.];  
c) legfeljebb 1 heti munkaidőkeret rendelhető el;

- d) 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani;

- e) legalább 12 órás, egybefüggő napi pihenőidőt kell biztosítani [Mt. 114. § (3) bek.];

- f) a heti pihenőnapok összevontan nem adhatók ki;

- g) legalább heti 48 óra egybefüggő, egy naptári napot magába foglaló pihenőidő biztosítása kötelező [Mt. 114. § (4) bek.].

#### 4. A fiatal munkavállaló pótszabadsága

A fiatal munkavállalónak évenként 5 munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölti [Mt. 119. § (1) bek.]. Ezt a szabályt csak munkaviszonyban kell alkalmazni a fiatalra.

### Kapcsolódó bírósági gyakorlat

**EBH2001. 570.** A rendkívüli munkavégzés tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg.”

Felhasznált Irodalom:

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

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

<sup>1</sup>hatályos 2013 július 1 napjától

# 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<br>600 Ft/hó | “B” csomag<br>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<br>szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét (by-pass),<br>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 őrzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!

**Nyomás:** Pannónia Nyomda Kft., 1139 Budapest, Frangepán u. 16. Tel.: 06-1-412-5203