

Orgoványi Anikó Farsangoló

*Minék öltözhetnének be
a farsangi bálon?
Farkas-barkas lehetnék,
s te a kisbárányom.*

*Hogyba angyallány lennél,
kicsi pibés szárnyal,
krampusznak öltöznék én,
jó nagy vasvillával.*

*Vidám delfin is lennék,
te meg sellőlányka,
velünk ropná a hajó
kalózkapitánya.*

*Círokseprű leszek én,
te meg vén boszorka,
Kisepűrűzzük a telet,
mintha itt se volna!*



Figyelem

Az „Alapítvány a Pályavasutasokért” elnevezésű alapítvány (mint kedvezményezett) az idén is várja minden munkavállalónak a törvényben felhatalmazott felajánlását.

A rendelkező nyilatkozat a befizetett adó egy százalékáról nyomtatvány lapunk 11. oldalán megtalálható.

Köszönettel:
az alapítvány kuratóriuma

VÉT HÍREK

Még nincs egyezség a bérekről

Az immár kollektív munkaügyi vita keretei között zajló januári VÉT (Vasúti Érdekegyeztető Tanács) üléseken nem sikerült előre lépni a vasutasok 2016. évi béremelésének ügyében.

Történt ez annak ellenére, hogy a tárgyalásokon megjelent Dávid Ilona, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója is. Az elnök-vezérigazgató a szakszervezetek álláspontját alátámasztó további érveket kért annak érdekében, hogy a tulajdonossal folytatott tárgyalásai során azokkal is alátámaszthassa a munkavállalói követelések megalapozott voltát. A szakszervezeti oldal méltányolta kérését, de korábbi követeléseit fenntartotta.

A szakszervezetek szerint tarthatatlan, hogy 2016-ban is folytatódjon a vasutas bérek leszakadása.

Mint az köztudott a vasutas szakszervezetek 5 % alanyi jogú alapbérfelvezetést és 2,7 % differenciált bér-

fejlesztést, valamint a kiszámítható vasutas életpálya és az egyes vasúti munkakörökben kialakult kritikus létszámhiány mérséklése érdekében középtávú megállapodás megkötését követelik.

Annak ellenére, hogy a munkáltató mutatott némi hajlandóságot korábbi, fél százalékos bérfejlesztésre vonatkozó ajánlatának növelésére a szakszervezetek hajthatatlanok. Ragaszkodnak a vasutas bérek érdemi növeléséhez.

Nagy a mozgolódás

Február elején sorra ültek össze az egyes vasutas szakszervezetek döntéshozó testületei, hogy értékeljék a helyzetet. Van olyan is köztük, amely már a sztrájkfelhívást fogalmazza. Természetesen a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének testülete is meghozta az aktuális helyzetre vonatkozó döntéseit, melyről az alábbi közleményben tájékoztatta a társszakszervezeteket és a közvéleményt:

KÖZLEMÉNY

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének elnöksége értékelte a vasutasok 2016. évi béremelésért folytatott tárgyalások állását. Megállapította, hogy a szakszervezetek építő javaslataira tett munkáltatói ajánlatok nem biztosítják a vasutas jövedelmek lecsúszásának megállítását.

A PVD Sz elnökség az érdemi béremelés kiharcolása, a tárgyalások felgyorsítása és eredményes lezárása érdekében közös SZTRÁJKBIZOTTSÁG felállítását javasolja a többi vasutas szakszervezetnek.

Közzismert, hogy az egységesen fellépő vasutas szakszervezetek 5 % alanyi jogú és 2,7 % differenciált alapbéremelést, valamint a munkakörülményeiket, a foglalkoztatási biztonságukat, továbbá a változó életkörülmények negatív hatásait mérséklő középtávú megállapodás megkötését követelik.

Budapest, 2016. február 3.

A PVD Sz elnöksége nevében
Dr. Laboda József elnök

Enzsöl Róbert
érdekvédelmi alelnök

Az állam munkáltatóként is nagyon fukar

A tavalyi év végén nem sikerült a szakszervezeteknek, a munkaadóknak és a kormánynak megállapodni a minimálbér mértékéről. Ennél kisebb publicitást kapott, hogy nem volt országos bérajánlás sem, amely főleg az állami tulajdonú vállalatok számára jelent eligazítást. A Policy Agenda azt nézte meg a legnagyobb állami cégeken keresztül, hogy kinek mit sikerült elérni a bérek terén az elmúlt években.

Bérajánlás

Az országos bértárgyalások két fontos kérdésből állnak. Az egyik a minimálbér és a garantált bérminimum meghatározása, a másik a versenyszféra számára javasolt országos bérajánlás mértéke. Ez utóbbi semmilyen jogi kötőerővel sem bír, hiszen inkább csak orientálja a vállalkozásokat a vállalati bértárgyalások során.

A 2016. évre egyelőre nem sikerült megállapodnia a feleknek az országos bérajánlásban sem, ami sajtóhírek szerint annak köszönhető, hogy a munkaadók nem szeretnék, ha konkrét számok kerülnének bele a megállapodásba, míg a szakszervezeti oldal ennél sokkal számon kérhetőbb vállalásokat szeretne látni.

A 2011 és 2015 közötti évekre vonatkozóan egyedül 2012-ben nem volt egyáltalán megállapodás, köszönhetően az éppen átalakított érdekegyeztetési rendszernek. A többi évet nézve átlagosan 3-3,8%-os volt az évi bérajánlás mértéke. Ezzel szemben a versenyszférában, éves átlagban 2011-2015 között 4,9%-kal nőttek a bérek. Azaz kedvezőbben alakult a helyzet, mint amit a várakozások mutattak.

Bérajánlások és azok teljesülése

Év	Országos bérajánlás	Bruttó versenyszféra emelkedés
2011.	4-6%	5,4%
2012.	Nem volt megállapodás	7,3%
2013.	Nettó reál megőrzése	3,6%
2014.	3,5%	4,3%
2015.	3-4%	3,9%
		(I-XI. havi adat)

Az állam, mint munkaadó

A mindenkor bértárgyalásoknak van egy különös eleme, ez pedig a kormány szerepe. A kormány egyszerre szabályozó, és munkaadó. Például a Magyar Nemzeti Vagyonkezelőn keresztül 173 cégben van többségi tulajdonrész, és ezeknél az üzleti tervek elfogadásával befolyással bír a cégek bérpolitikájára is.

Nyilvánvalóan, ha az állam élen akarna járni a bérfelzárkóztatásban, akkor ezt nem csak a minimálbér meghatározásánál, az adórendszer alakításán, illetve a közszférára (pl. minisztériumi dolgozók, tanárok,

egészségügyi dolgozók) bérén keresztül tehetné meg, hanem saját vállalatain keresztül.

Megvizsgáltuk a legnagyobb állami vállalatokat, illetve cégcsoportokat az alapján, hogy hogyan változtak a bérek 2010 és 2014 között (a 2015. évi beszámolókat nyár elején lesznek nyilvánosak). A két legnagyobb foglalkoztató a MÁV-csoport (kb. 38 ezer ember), és a Magyar Posta (31 ezer ember). Ezen kívül egységes tömbben vizsgáltuk a regionális víziközmű társaságokat (6 ezer ember), a Volán-társaságokat (18.500 fő) és az egyéb kiemelt társaságokat (22 ezer ember) – ide tartoznak például a Magyar Villamos Művek, a Szerencsejáték Zrt, és a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató cégek.

cég, cégcsoport	2014/2010 egy főre jutó bérköltség változása (%)	éves átlagos emelés (%)
Magyar Államvasutak	7,7	1,9
Magyar Posta	15,8	3,8
Víziközművek	8,9	2,2
Közlekedési központok – Volán társaságok	19,7	4,6
Kiemelt egyéb társaságok	13	3,1

Az állam ebben a körben (116 ezer alkalmazott) a négy év alatt összesen 12%-kal emelte meg a béreket. Ez évenkénti 2,9%-os emelés jelentene, ami csak 0,6%-kal van felette az átlagos inflációnak.

A MÁV-csoport esetében 2011 és 2014 között átlagosan 1,9%-kal emelkedtek a bérek (egy főre jutó személyi juttatások). Ez

Csak a kormány a hibás?

A három legnagyobb foglalkoztató adataiból (MÁV, Posta, MVM) az látszik, hogy az állam csak azon a területen „gáláns” a dolgozóival, ahol verseny van. Azaz félnie kell attól, hogy más vállalkozásokhoz képesek elmenni a szakemberek, ezért versenyképes fizetéseket kell adni.

A posta és a vasút esetében az állam nagyon meghúzta a nadrágszíjat, és ebben láthatóan a helyi szakszervezetek is partnerek voltak. Legalábbis ezt mutatja az, hogy szinte mindegyik évben született bértárgyalás, amelyek teljesülését később sem vonták kétségbe. Azaz még azt sem lehetett mondani, hogy érdekegyeztetés hiányában a munkaadó önkényesen alakította volna bérpolitikáját.

Nyilvánvalóan lehet egy taktika a munkavállalói érdekképviseletek részéről, hogy a meglévő dolgozók béréért küzdenek, és számukra nem fontos az, ha az új belépők kevesebbet keresnek, mint például akiknek a helyére jönnek. Ez azonban az általános bérszintet is lehúzza, és kétségessé teszi az elkötelezettségüket az általános bérszínvonal emelésére.

A helyzet sajátossága, hogy az egyik legnagyobb munkavállalói szervezetség éppen ezeknél a cégeknél van, valamint potenciális sztrájkképességük (még a csonka sztrájkjogok mellett is) a legnagyobb, ennek ellenére nem voltak képesek erőit mutatni a tárgyalasztal mellett, vagy azon kívül sem.

2016. 02. (Policy Agenda)

Személyre szólóan!

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

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

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

- a szerk -

Dolgozik a magyar, csak nem termel

Bár látványos ütemben bővül a foglalkoztatottság idehaza, a magyar dolgozók termelékenysége az egyik legalacsonyabb Európában.

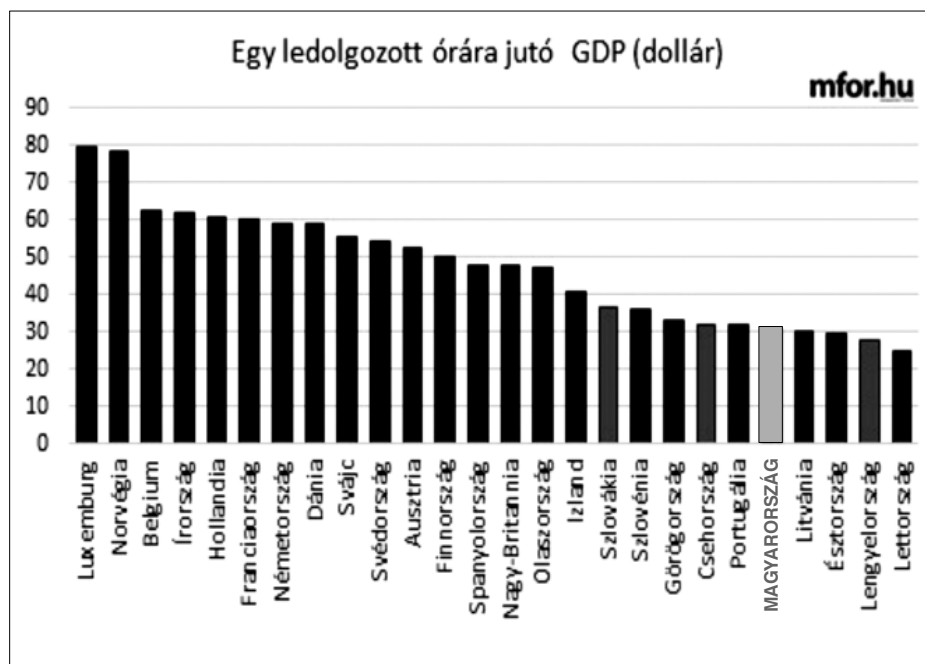
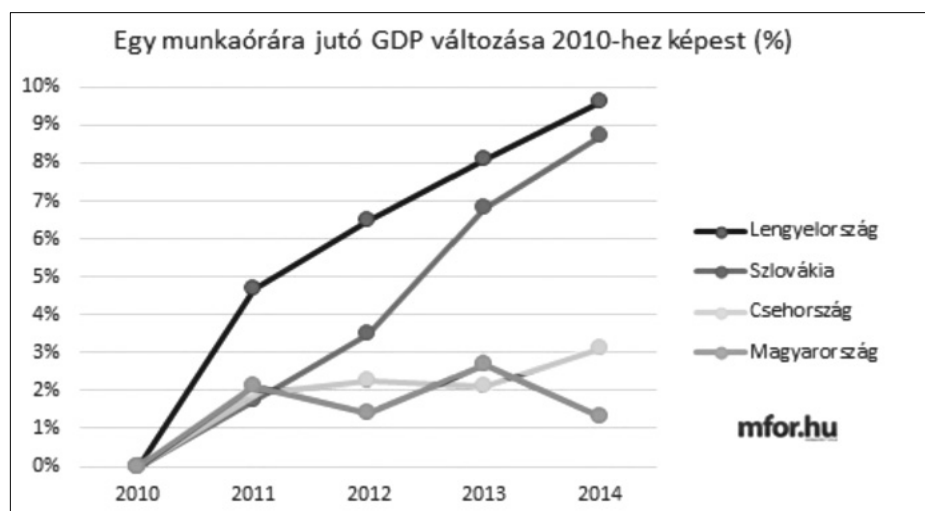
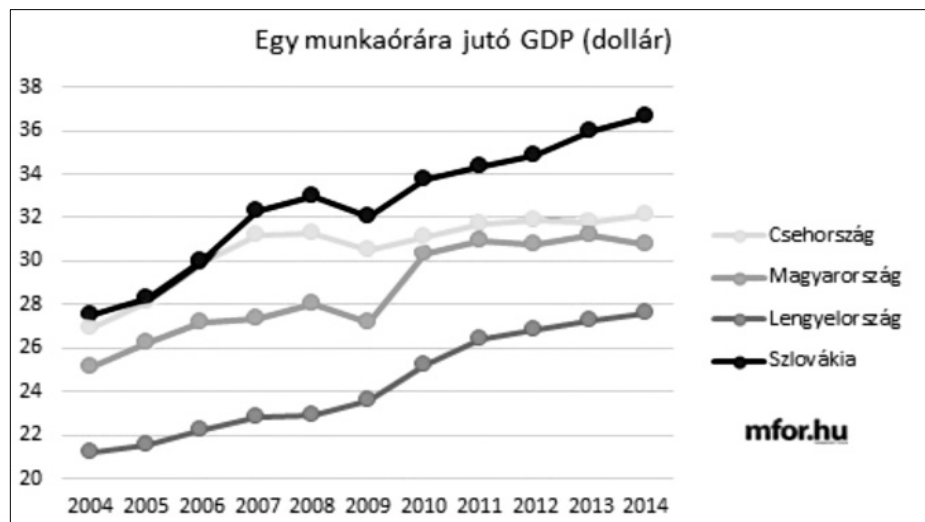
A magyar dolgozóknál csupán négy európai nemzet alkalmazottjai végzik kevésbé produktívan a munkájukat: a litvánok, az észtek, a lengyelek és a lettek – derül ki az OECD egyik Facebook-oldalon megjelent diagramjából.

Ez azt jelenti, hogy vásárlóerő-paritáson számolva egy ledolgozott munkaóra alatt a magyarok 30,72 dollárnyi GDP-t termeltek 2014-ben. Abban az évben, amikor a bruttó hazai termék növekedése várakozáson felüli volt. Ennek ellenére 2013-hoz viszonyítva a termelékenység csökkent, akkor ugyanis még 31,15 dollárt termelt egy dolgozó az OECD adatai szerint. Ez pedig úgy lehetséges, hogy tavaly a foglalkoztatottak száma nagyobb mértékben emelkedett, mint a GDP. Az alacsony termelékenység hátterében jó eséllyel a közfoglalkoztatás áll. Az állami foglalkoztatási program keretén belül ugyanis jellemzően minimális hozzáadott értékű munkavégzés zajlik, a bevont személyek száma pedig fokozatosan és látványosan növekszik.

Az európai ranglistát tekintve az élen a magas tőkeállománnyal rendelkező Luxemburg és – a jelentős olajkészlettel is rendelkező – Norvégia áll. Előbbi esetben a dolgozók egyetlen ledolgozott munkaóra alatt 79,28 dollárnyi GDP-t állítottak elő, a norvégok pedig 78,51-et. Vagyis ez bőven több mint a hazai termelékenység duplája. Sőt, ugyanez igaz az ír és a belga dolgozókra is.

Leszűkítve a kört a visegrádi országokra, azt már tudjuk, hogy Lengyelország mögöttünk van 27,63 dollárnyi GDP-vel, előttünk pedig Csehország 32,1 dollárral

áll, míg Szlovákiánál 36,66 dollár szerepel. Érdekes megjegyezni, hogy 2014-ben egyedül Magyarország volt a négyek között, ahol csökkent a termelékenység,



mindhárom másik esetben 1 százalékos, vagy annál kicsit nagyobb mértékű növekedés történt

Egyáltalán nem más a helyzetünk akkor sem, ha 2010-hez, vagy az uniós csatlakozásunk évéhez képest nézzük a változásokat. 2004-es bázison

- a cseh dolgozók 19,3
- a magyarok 22,3,
- a lengyelek 30,1,
- a szlovákok pedig 33,4 százalékkal

több GDP-t tudnak megtermelni egyetlen ledolgozott munkaóra alatt.

2010-hez mérten pedig hazánk tudott növekedni a legkevesebbet, mindössze 1,3 százalékot. A csehek 3,1, a szlovákok 8,7, a lengyelek pedig 9,6 százalékkal növelték a termelékenységüket. A lemaradásunk, a leszakadásunk igen látványos.

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

TOP és FLOP

Érdeemes kicsit kitekinteni Európán túlra is, és az OECD adatbázisában szereplő összes országot sorba állítani. Ez alapján a világ legtermelékenyebb nemzetei

- Luxemburg,
- Norvégia,
- USA,
- Belgium
- Írország.

A világ legkevesebbet termelő dolgozói pedig:

- a mexikóiak (egy óra alatt 18,48 dollárnyi GDP-t termelnek),
- a dél-afrikaiak (19,56 dollárral),
- az oroszok (22,67 dollárral),
- a chileiek (24,14 dollárral),
- és a lettek (25,02 dollárral).

A hó-nap vicce

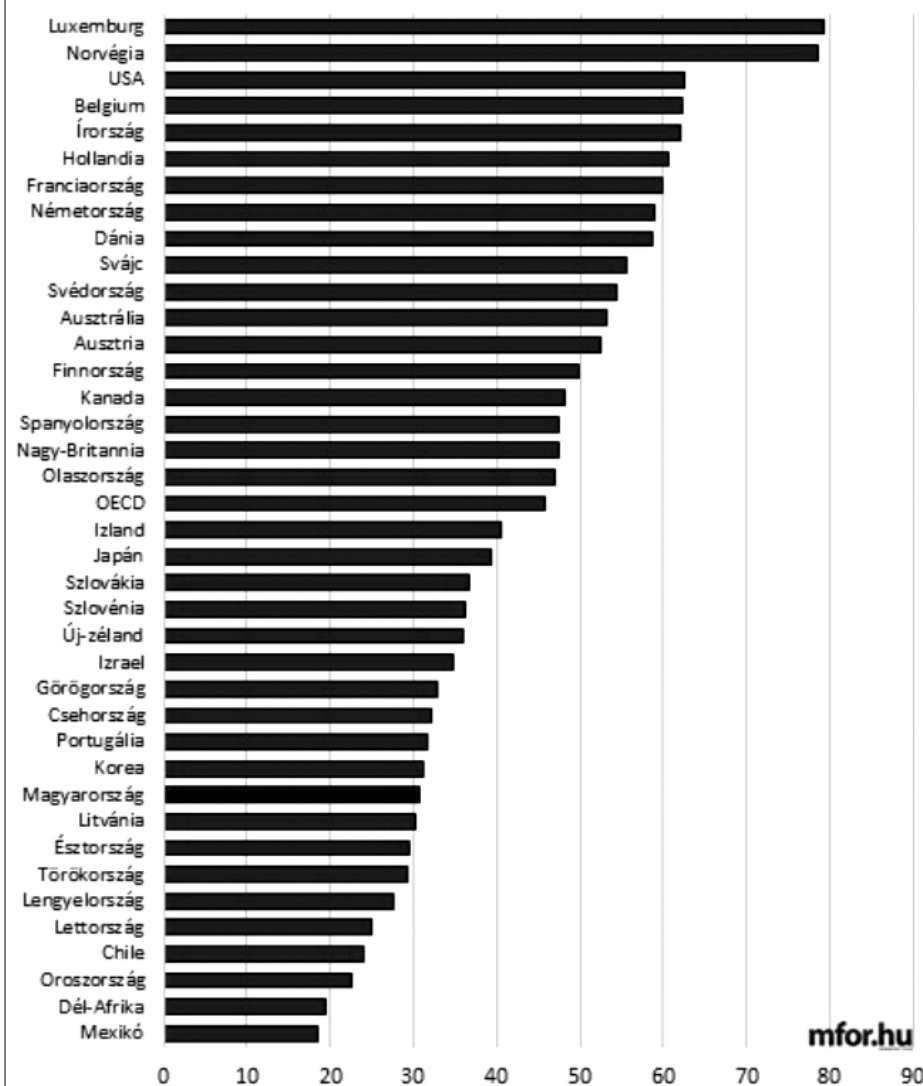
Valentin napon egy férfi egy hatalmas csokor virággal lepi meg a feleségét. Az asszony talál egy kis kártyát a virágok között. Kinyitja és megdöbbenve olvassa: "Nem."

– Hát ez mi? – kérdezi a férjétől.

– Hmmm... – gondolkodik a férj. – A virágos megkérdezte, hogy tegyen-e a csokor mellé valami üzenetet, én meg mondtam, hogy nem.



Egy ledolgozott munkaóra jutó GDP (dollár)



Seprűkkel tüntettünk a takarításra ítélt szakszervezetis mellett

A szakszervezeti jogok eltiprása ellen és egy érdekképviseleti vezető mellett protestáltak csaknem kétszázan Miskolcon, a Miskolci Városi Közlekedési (MVK) Zrt. székháza előtt február 3-án. A megmozdulásban részt vettek a PVDSz helyi képviselői is

Az ország számos pontjáról érkeztek Miskolcra a vasutasok, autóbusz- és villamosvezetők, hogy kiálljanak Zelenka László, a Miskolci Autóbusz- és Villamos-

vezetők Érdekvédelmi Szervezetének elnöke mellett.

Nemes Gábor, az Egységes Közlekedési Szakszervezet elnöke elmondta: az évtizedek óta sajtóhibás baleset nélkül vezető buszsofőrt, Zelenka Lászlót hat hónap járműtakarításra ítélte az MKV vezetése azért, mert szolgálat közben, telefonon nyilatkozott az egyik televíziós csatornának a cégnél szerveződő esetleges sztrájkokról.

A cégvezetés szerint Zelenka László

ezzel megszegte a szabályzatot. A szakszervezetek szerint a cél valójában a tisztségviselők és a munkavállalók megfélemlítése volt. A szakszervezeti vezető ugyanis mindenben az előírás szerint járt el, headseten beszélt a riporterral.

A társaság irodaháza előtt megjelentek seprűkkel takarítottak, utalva ezzel az MKV-s szakszervezeti vezető új munkakörére, majd petíciót adtak át a cég vezetésének.

Enzsől



MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – JANUÁR

A MÁV Zrt. KÜT ülése: január 14.

Első napirendi pont keretében tájékoztatót adott Pál László általános vezérigazgató-helyettes a MÁV Zrt. 2016. évi terveiről, főbb feladatairól, valamint a szervezeti átalakítás okairól, és az azt követő tapasztalatokról. Elsőként arról szólt, hogy mi indukálta a szervezeti változást: Nem volt célravezető a szakágak nagy koncentrációja, mert a belső feladatokat lassította. Mindemellett, szakmai és politikai elvárásoknak is meg kell felelni, a tulajdonos magyar állam elvárja a rugalmasságot, a gyorsaságot. A feladatok jelenlegi MSZSZ szerinti szétválasztása, a kisebb szervezeti egységek összehangolása – a célszerűség javítása érdekében történt.

A Forgalmi Üzemviteli Igazgatóság létrejött egy nagy szelet a MÁV életéből. A műszaki alapszakmák között ez a szervezet kiegészült az ingatlannal. A területi ingatlan osztályok is az igazgatóság fennhatósága alatt állnak. A területi igazgatóságok szempontjából, főleg az LV integrálása okozott változást. Azt szeretnék, hogy minden egyes Igazgatóságon legyen egy jogász beosztású és végzettségű munkatárs, aki segíti az adott területi igazgató munkáját.

Az általános vezérigazgató-helyettes röviden szólt a humánerőforrás szervezetek és a gazdasági területek változásáról is.

Az év végére tervezik bevezetni az INKA rendszert („Infrastruktúra és gördülő

állomány karbantartó szoftver, valamint IT alkalmazás konszolidáció”) Ez a közlekedés-fejlesztési projekt a karbantartás-irányítás és kapacitáskorlátozás-tervezés hatékonyságát növelné, ezáltal hozzájárul a menetrendszerről javításához, melynek támogatásával megkönnyíti a vállalat működését.

Összegezve: egy sokkal dinamikusabb munkakultúrát kell létrehozni, melyhez nagyon sokat kell még tanulni.

Másodikként a 2016. január 1-jétől újonnan létrehozott TEB főosztály szervezeti felépítéséről és fő feladatairól kaptunk tájékoztatást a főosztály új vezetőjétől: Magyar Zoltántól. Rövid bemutatkozást követően elmondta, hogy fontos az Életpálya modell a jövő vasútja szempontjából.

A főosztályvezetőhöz intézett kérdések között felvetődött a tervjávahagyások eddigi rendszere a külső vállalkozók tekintetében, melyre az a válasz érkezett, hogy a MÁV-NIF megállapodás alapján az egykapus megoldás továbbra is működni fog. Az ezzel kapcsolatos többi kérdés leszabályozásra kerül. Megemléztük az oktatás képzés, vizsgáztatás TEB szakmákat érintő sürgős változásainak indokait, mellyel a főosztályvezető is egyetértett.

Harmadik napirendi ponton belül a Pályalétesítményi főosztály szervezeti

felépítéséről és fő feladatairól Virág István frissen kinevezett főosztályvezető adott részletes tájékoztatást. Rövid bemutatkozás után elmondta, hogy az előző években sajnos nem tudták a rendelkezésre álló EU-s forrásokat teljesen felhasználni, e mellett tovább romlottak a hálózati viszonyok. Ezzel kapcsolatban kiemelte, hogy a jövőben nagyobb figyelmet és gondot fordítanak a forrásallokációra.

Eredményorientáltságot várnak a főosztályi struktúra kialakításától. Reményt kell adni a külszolgálaton dolgozó kollégáknak, hogy lesz kellő mennyiségű feladat. Picit másként kell csinálni és ekkor más lesz az eredmény is. A jelenlegi létszám nincs arányban a meglévő járműparkkal és a feladatokkal. Az elvégzendő munkákkal és a létszámmal kapcsolatos tervezés az igazgatóságokon van, őket kell segítenie a főosztálynak: biztosítani a háttérrel és az eszközökkel. A létszámgigényeket leadták, reménykednek benne, hogy az utánpótlás is meg lesz. Jelenleg a technológiai létszám alatt vannak, több száz pozíció üresen áll.

Különbélken belül egy munkavállaló temetési segély kérelméről döntött a testület. A temetési segély összege január 1-től 55000 Ft, a szociális segélykeretek meghatározása a létszámegegyeztetéseket követően történik meg.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

Most, amikor a munkavállalók széles rétegei, pedagógusok, egészségügyesek, közlekedésiek szavukat hallatják, sérelmeiket, helyzetüket teszik közzé, azért, hogy legyenek számukra is előnyös változások, melyek élethelyzetüket, körülményeiket javítani képesek, akkor a vasutasok helyzetéről is kell szólni!

Az évek óta jelenlévő problémák szőnyegalapúváprásával, az éppen aktuális helyzet elodáztatásával történő kezelésének hosszú távú hatásait mára már mindenki érzi. A vasutaság megosztottsága, a vasút értékeinek elvesztése, elherdálása, tartósan rossz állapotokat hozott. A vasutas bérek értékvesztése, s ezzel egyidejűleg a munkavállalók irányában folyamatosan növekvő elvárások és terhek, párosulva a létszámhelyzet visszacsapó hatásaival, állandósítja és erősíti a vasutasok rossz helyzetét.

Különösen rossz és aggasztó a műszaki területek állapota. Jelenleg, a közlekedés biztonságára alapvető meghatározottsággal bíró TEB-es munkavállalók foglalkoztatási körülményei, a rendelkezésre állás és a feladatok végrehajtásából származó szituációk révén, a problémák özönét hozzák./ lásd konzultációs megkeresés, egyeztetések/ A tények és adatok alapján lassan elmondható, hogy az

OLVASÓI LEVÉL

TÜKÖRBE NÉZZ! NE MÁSRA!

eddig szakembernek nevezettek, mint biztosítóberendezési műszerész, lakatos, csupán hivatkozási okból és a felelősség közvetlen átruházhatóságának céljából van szakembernek nevezve. Észrevehető, tapasztalható egy trend, mely az anyagosa, mester, művezető beosztástól fölfelé kezdődően kezeli szakemberként a munkatársakat. Sajnos ez a nézőpont és gyakorlat egyre erősödik. Nyilván közrejátszik a munkakörök besorolásában is megjelenő álságos értéktrend is. (Ezen megállapítás többé-kevésbé igaz az erősáramú és távközlési területeken foglalkoztatott kollégákra is.) Az eleve alacsonyabb érteken kezelt műszakiak tekintetében, a technológia által megkívánt létszámtól eltekintve is, a tényleges végrehajtásban foglalkoztatottak száma kevés. Ráadásul ez a kevés létszám összetételében is, mint végzettség, életkor, gyakorlat előnytelen állapotot mutat.

Tovább árnyalja, rontja a helyzetet a szakmaiság mellőzése, hiánya, az előírás és utasításellenes tevékenységek és gyakorlat

térnyerése. Gondoljon bele mindenki, s ki nem ismeri kérdezze azt ki ismeri, hogy a tényleges szakmai tevékenység során szükségszerűen felmerülő járulékosan kapcsolódó forgalmi ismeretek vajon hány százalékát teszik ki az előírt alap, vagy időszakos vizsga tudásanyagának?

Vajon milyen reakciót, megítélést vált ki az amikor érdekalapon kerül eldöntésre, hogy mi szabályos és mi nem, s itt az alap nem a jogszabály, s nem is a tisztesség. Amikor a törvény adta jogával élőt retorzióknak, hátrányt jelentő megkülönböztetésnek, fenyegetettségnek teszik ki, akkor már illik elgondolkozni, hogy mi is zajlik a háttérben. S mindez párosulva a megalázó bérhelyzettel, felveti a tettek mezejére történő lépés létrejöttét. A munkavállalók zöme nem túlórával, nem 150-180 óra rendelkezésre állással, s nem rendszeres munkaidő-beosztás módosítással, a munkarendjétől eltérő időben történő foglalkoztatás árán szeretne tisztességes, elfogadható fizetést. Ezek a munkavállalók a vasutat szolgálattal és verejtékkel a „hátkon vivő” szerelők, bakterok, jegyvizsgálók, forgalmisták, műszerészek, pályamunkások, lakatosok, csak úgy VASUTASOK.

BIHARY FERENC

1. Munkabérek, illetmények (minimálbér, garantált bérminimum)

	Havi bér Ft/hó	Heti bér Ft/hét	Napi bér Ft/nap	Órabér Ft/óra
Minimálbér 454/2015. (XII.29.) Korm.r. 2. § (1) bek.	111.000	25.550	5.110	639
Garantált bérminimum* 454/2015. (XII.29.) Korm.r. 2. § (2) bek.	129.000	29.690	5.940	742
Közfoglalkoztatási bér 170/2011. (VIII.24.) Korm.r. 1. § (1) bek. - 376/2014. (XII.31.) Korm.r. 1. §	79.155	18.200	3.639	-
Garantált közfoglalkoztatási bér** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2. § (1) bek. - 376/2014. (XII.31.) Korm.r. 2. §	101.480	23.330	4.666	-
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér 170/2011. (VIII.24.) Korm.r. 2/A. § (1) bek. - 376/2014. (XII.31.) Korm.r. 3. §	87.090	20.020	4.004	-
Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér*** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2/A. § (2) bek. - 376/2014. (XII.31.) Korm.r. 3. §	111.660	25.670	5.134	-

* A garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló illeti meg

** A garantált közfoglalkoztatási bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat illeti meg

*** A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt közfoglalkoztatási garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképzettséget igénylő munkakörben, teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg

Községi tisztviselők illetményalapja 2015. évi C. tv. 57. § (1) bek. (Költségvetési tv.) - 2011. évi CXIX. tv. (Ktv.) 132. §	38.650,- Ft
Közfoglalkoztatási illetménypótlék számítási alapja 2015. évi C. tv. 58. § (1) bek. b) pont (Költségvetési tv.) - 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 69. §	20.000,- Ft
Legalacsonyabb bírói, ügyvédi alilletmény - I. fizetési fokozat 2015. évi C. tv. 61. § (1)-(2) bek. (Költségvetési tv.) - 2011. évi CLXII. tv. 169. § (2) és 2011. évi CLXIV. tv. 59. § (3) bek.	391.600,- Ft
Jogi segítő óradíj, kirendelt ügyvédi óradíj 2015. évi C. tv. 61. § (3)-(4) bek. (Költségvetési tv.) - 2003. évi LXXX. tv. 1. § (3) bek., 1998. évi XI. tv. 131. § (2) bek.	5.000,- Ft/óra
Helyettes szülői díj legalacsonyabb összege - gyermekeként, fiatal felnőttként 2015. évi C. tv. 62. § (1) c) pont (Költségvetési tv.) - 1997. évi XXXI. tv. 66/L. §	15.000,- Ft/hó
A nevelőszülőt a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonya fennállásának időtartama alatt (függetlenül attól, hogy helyezték-e el nála gyermeket, fiatal felnőttet) megillető alapdíj legalacsonyabb összege 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (3) bek.	minimálbér 30%-a 33.300,- Ft/hó
A nevelőszülőt az alapdíjon felül a nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt után megillető kiegészítő díj minimális összege - gyermekeként, fiatal felnőttként 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (4) bek.	minimálbér 20%-a 22.200,- Ft/hó
A nevelőszülőt az alap- és kiegészítő díjon felül a speciális vagy különleges ellátási szükségletű gyermek után megillető többletdíj legkisebb összege - a speciális vagy különleges ellátási szükségletű gyermekek után, gyermekeként 1997. évi XXXI. tv. 66/H. § (5) bek.	minimálbér 5%-a 5.550,- Ft/hó

2. A 2016. december 31-ét követően megállapított nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások minimuma

Öregségi nyugdíj legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 11. §	28.500,- Ft/hó
Arvafeladás legkisebb összege 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 64/D. §	24.250,- Ft/hó
Saját jogú nyugellátás és az öregségi nyugellátás, baleseti öregségi nyugellátás együttfolyósítási összeghatára 2016. január 1-jétől 168/1997. (X. 6.) Korm. rend. 62. § (7) bek.	86.335,- Ft/hó
Rehabilitációs pénzbeli ellátás minimális összege - foglalkoztatathóság rehabilitációval helyreállítható 2011. évi CXCI. tv. 9. § (1) a) pont, (2) bek.	2012. évi minimálbér 30%-a - 27.900,- Ft/hó
Rehabilitációs pénzbeli ellátás minimális összege - tartós foglalkoztatási rehabilitáció 2011. évi CXCI. tv. 9. § (1) b) pont, (2) bek.	2012. évi minimálbér 40%-a - 37.200,- Ft/hó
Rokkantsági ellátás minimális összege 2011. évi CXCI. tv. 12. § (1)-(2) bek.	2012. évi minimálbér 30%-a - 27.900,- Ft/hó

3. Álláskereső támogatása, keresetpótló juttatás

	Ellátás összege
Álláskeresői járadék maximuma (folyósítási idő maximum 90 nap) 1991. évi IV. tv. 26. § (5) bek., 27. § (3) bek.	munkaerő-piaci járadék 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100%-a: 111.000,- Ft/hó 3.700,- Ft/nap
Nyugdíj előtti álláskeresői segély 1991. évi IV. tv. 30. § (2) bek.	a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a: 44.400,- Ft/hó 1.480,- Ft/nap (előbbi összegnél alacsonyabb járadék esetén a havi összeg a járadék 40%-a, a napi összeg pedig ennek harmincad része)
Keresetpótló juttatás 1991. évi IV. tv. 14. § (6) bek.	a keresetpótló juttatás megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér 60-100%-a közötti mértékben, mérlegelési jogkörben megállapított összeg: 47.493,- Ft/hó - 79.155,- Ft/hó

4. Munkaadók (kifizetők) által fizetendő közterhek

Szociális hozzájárulási adó 2011. évi CLVI. tv. 453. §, 459. §	kifizetők az adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszony alapján, az egyéni vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők pedig e jogállásukra tekintettel (saját maguk után) fizetik, mértéke: adóalap 27%-a (csak törvény szerinti adókedvezményekkel csökkenthető)
Rehabilitációs hozzájárulás 2011. évi CXCI. tv. 23. § (1), (3) és (5) bek.	964.500,- Ft/év/fő (a 25 főnél több személyt foglalkoztató munkaadók fizetik, a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám alapján)
Szakképzési hozzájárulás 2011. évi CLV. tv. 4. § (1) és (2) bek.	Szakképzési hozzájárulási adóalap 1,5%-a (ami megegyezik a hozzájárulásra kötelezett terhelő szociális hozzájárulási adó alapjával) (ezen adóalap a törvény szerinti kedvezményekkel csökkenthető)

Mi mennyi

5. Munkavállalók által fizetendő közterhek

Munkavállaló egyéni járuléka és magánnyugdíj-pénztári tagdíjfizetési kötelezettsége 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 19. § (2)-(3) bek.	Nyugdíjjárulék	10%	
	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járuléka	Természetbeni egészségbiztosítási járuléka	4%
		Pénzbeli egészségbiztosítási járuléka	3%
		Munkaerő-piaci járuléka	1,5%
		összesen	8,5%
	mindösszesen		18,5%

6. Egészségügyi szolgáltatási járuléka

7.050,- Ft/hó (235,- Ft/nap)

Egészségügyi szolgáltatási járulékat fizetni az a belföldi személy, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra a törvény alapján nem jogosult, továbbá a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozás, valamint a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezet. [Tbj. 19. § (4) bek. 39. § (2) bek.]

7. Adósávok, adókedvezmények

Adósávok 1995. évi CXVII. törvény (Sza. tv.) 8. § (1) bek.	Az e törvény hatálya alá tartozó jövedelem után az adó mértéke - ha e törvény másként nem rendelkezik - az adóalap 15 százaléka
Adóalap Sza. tv. 29. §.	Az összevont adóalap az adóévben adókötelezettség alá eső valamennyi önálló, nem önálló tevékenységből származó, valamint egyéb bevételekből megállapított jövedelem, továbbá átalányadózás esetén az egyéni vállalkozói, a mezőgazdasági kistermelői bevételekből az átalányban megállapított jövedelem. Ha a jövedelem után a magánszemély kötelezett a szociális hozzájárulási adó, a 27 százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulás megfizetésére (kivéve, ha az költségként elszámolható, vagy azt számára megtérítették), a megállapított jövedelem 78 százalékát kell jövedelemként figyelembe venni.
Adóalap kedvezményei (családi kedvezmény és első házasság kedvezménye) Sza. tv. 29/A § (1)-(2) bek., 29/C § (1), (3) és (4) bek.	Családi kedvezmény jogcímén az összevont adóalap - az adóelőleg, illetve az adó kifizetésekor - - egy eltartott esetén havonta, kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónapokként 66.670,- Ft-tal , - két eltartott esetén havonta, kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónapokként: 2016-ban 83.330,- Ft-tal , 2017-ben 100.000,- Ft-tal , 2018-ban 116.670,- Ft-tal , 2019-től 133.330,- Ft-tal , - három és minden további eltartott esetén havonta, kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónapokként 220.000,- Ft-tal csökkenthető . Első házasság kedvezménye jogcímén az összevont adóalap jogosultsági hónapokként, de legfeljebb 24 hónapig, a házastársak által együttesen összesen havi 33.335,- Ft-tal csökkenthető . Az első házasság kedvezménye a a családi kedvezményt megelőző sorrendben érvényesíthető.
Kedvezményes adózás természetbeni juttatások [Sza. tv. 71. § és 70. § (4a) bek.]	- a munkahelyi, üzemi étkeztetés max. 12.500,- Ft/hó , és/vagy - Erzsébet-utalvány max. 8.000,- Ft/hó ; - Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP Kártya) • szálláshely alszámlán maximum 225.000,- Ft; • vendéglátás alszámlán maximum 150.000,- Ft; • szabadidő alszámlán maximum 75.000,- Ft.
Az adó mértéke: 15% SZJA (alapja a kiadott juttatás értékének 1,19 szerese), és 14% EHO [Sza. tv. 69. § (2) bek., 1998. évi LXVI. tv. (Eho tv.) 3. § (4) bek.]	Iskolakezdeti támogatás: 33.300,- Ft/év Iskolarendszerű képzés költségeinek munkáltató általi átvállalása 277.500,- Ft/év Önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba és foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézménybe fizetett munkáltatói hozzájárulás 55.500,- Ft/hó Önkéntes kölcsönös egészségpénztárba/önsegélyező pénztárba fizetett munkáltatói hozzájárulás 33.300,- Ft/hó mindösszesen, adóévben együttesen 200.000,- Ft keretösszeg erejéig (ide nem értve a SZÉP Kártyát)
[Sza. tv. 70. § (3) bek. a), (5) bek. a) pont; Eho tv. 3. § (1) bek. ba) pont]	Csekély értékű ajándék: 3 x 11.100,- Ft . Évente három alkalommal adható, a juttatás értékének 1,19-szerese után fizetett 15% SZJA és 27% EHO mellett.
Mezőgazdasági őstermelőnek az e tevékenységből származó Sza. tv. 23. § szerint figyelembe veendő jövedelme [1995. évi CXVII. tv. (Sza. tv.) 23. §]	600.000,- Ft

2016-ban?

8. Pénzbeli társadalombiztosítási ellátások és családtámogatások

Csecsemőgondozási díj (CSED) (Terhességi-gyermekápolási segély) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eh. tv.) 42. §	a naptári napi alap 70%-a (Eh. tv. 42. § (1) a) pont), illetve a naptári napi jövedelem 70%-a (Eh. tv. 42. § (1) b) pont)
Gyermekgondozási díj (GYED) 1997. évi LXXXIII. tv. (Eh. tv.) 42/D. § (1) bek.	a naptári napi alap 70%-a, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a (2016-ban 155.400,- Ft/hó)
Táppénz 1997. évi LXXXIII. tv. (Eh. tv.) 48. § (8) bek.	a táppénz alapjának 60%-a (folyamatos, legalább 2 év biztosítási idő esetében) a táppénz alapjának 50%-a (2 évnél rövidebb biztosítási idő esetében, vagy fekvőbeteg-gyógyintézetben ellátás esetén, vagy ha a szülő azért vesz igénybe táppénzt, mert 12 évesnél fiatalabb gyermeke körházi kezelésének időtartama alatt gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben) a táppénz egy napra járó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét!
Családi pótlék (CSP) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 11. § (1) bek.	egy gyermekes család esetén 12.200,- Ft/hó egy gyermeket nevelő egyedülálló esetén 13.700,- Ft/hó kétyermes család esetén gyermekenként 13.300,- Ft/hó két gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 14.800,- Ft/hó három, vagy több gyermeket nevelő család esetén gyermekenként 16.000,- Ft/hó három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 17.000,- Ft/hó tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család esetén, valamint intézményben (gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben) élő, továbbá nevelőszülőnél elhelyezett tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermekenként 23.300,- Ft/hó tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló esetén a tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos gyermekenként 25.900,- Ft/hó saját jogán nevelési ellátásra jogosult tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos esetén, ha nem nevelőszülőnél és nem intézményben él, az ilyen személy után személyenként 20.300,- Ft/hó a gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülő által nevelt nem tartósan beteg és nem súlyosan fogyatékos gyermek, valamint a Gyvt. 72. § (1) bek. alapján ideiglenes hatállyal elhelyezett gyermek, a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy, valamint a saját jogán iskoláztatási támogatásra jogosult személy esetén az ilyen gyermek illetve jogosult után személyenként 14.800,- Ft/hó
Anyagosi támogatás 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 31. §	Az öregségi nyugdíjminimum 225 %-a: 64.125,- Ft Ikergyermek esetén 300%-a: 85.500,- Ft A támogatás a szülést követően igényelhető, ha az anya legalább négyezer - koraszülés esetén egyszer - részt vett várandósgondozáson, továbbá a szülést követő 6 hónapon belül támogatást igényelhet az az örökbefogadó szülő és az a gyám, aki a gyermek születését követő 6 hónapon belül jogosítványt határozat alapján vált örökbefogadóvá illetve gyámmá (Cst. 29. és 32. §).
Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) (korábbi neve: gyermekgondozási segély) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (1)-(2) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó 2 ikergyermek esetén az öregségi nyugdíjminimum 200%-a (57.000,- Ft/hó), 3 ikergyermek esetén 300%-a (85.500,- Ft/hó), 4 ikergyermek esetén 400%-a (114.000,- Ft/hó), 5 ikergyermek esetén 500%-a (142.500,- Ft/hó), 6 ikergyermek esetén 600%-a (171.000,- Ft/hó) A gyermek 3 éves koráig, ikergyermek esetén a tanköteleesség válás évének végéig, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek után a gyermek 10 éves koráig vehető igénybe (Cst. 20. §).
Gyermekevelési támogatás (GYET) 1998. évi LXXXIV. tv. (Cst.) 26. § (1) bek.	Az öregségi nyugdíjminimum 100 %-a: 28.500,- Ft/hó A támogatásban az a szülő és gyám - ide nem értve a gyermekvédelmi gyámat és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülő - részesülhet, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorút nevel, és a legfiatalabb 3 és 8 év közötti (Cst. 23. §)

9. Szociális ellátások

Egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás (EGYT)	Jogosult	Havi összege
1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 37. § (1), (4) bek.	Az az aktív korúak ellátására jogosult személy, aki az ellátásra való jogosultság kezdő napján a) egészségkárosodott személynek minősül, vagy b) 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel - feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, terhességi gyermekápolási segélyben - és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben (Gyvt. 41. § (3) bek.), illetve nyári napközis otthonban, óvodában vagy iskolai napköziben nem tudják biztosítani.	Az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás havi összege a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja havi összjövedelmének különbözeté, de nem haladhatja meg a közfoglalkoztatási bér mindenkori kötelező legkisebb összege személyi jövedelemadóval, munkavállalói, egészségbiztosítási és nyugdíjárulékkal csökkentett összegének 90%-át azzal, hogy ha az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásra jogosult családja tagjának foglalkoztatást helyettesítő támogatásra való jogosultságot állapítottak meg, a rendszeres szociális segély összege nem haladhatja meg a nettó közfoglalkoztatási bér 90%-ának és a foglalkoztatást helyettesítő támogatás összegének különbözetét. A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységeihez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 92%-ának (2016-ban az öregségi nyugdíjminimum 92%-a: 26.220,- Ft) szorzatával.

Foglalkoztatást helyettesítő támogatás (FHT)	Jogosult	Havi összege
1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 35. §	Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, kivéve azt, aki EGYT-re jogosult (a fent hivatkozottak szerint)	A foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a: (2016-ban 22.800,- Ft/hó)
Időskorúak járadéka	Jogosult	Havi összege
1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 32/B § (1) bek. és 32/C §	a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött személy, akinek saját és vele együtt lakó házastársa, élettársa jövedelme alapján számított egy főre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-át, az egyedülálló, a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött, de 75 évesnél fiatalabb személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 95%-át, az egyedülálló, 75. életévét betöltött személy, akinek havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 130%-át.	a) a mindenkori öregségi nyugdíj minimum 80%-a: (2016-ban 22.800,- Ft/hó) b) a mindenkori öregségi nyugdíj minimum 95%-a: (2016-ban 27.075,- Ft/hó) c) a mindenkori öregségi nyugdíj minimum 130%-a: (2016-ban 37.050,- Ft/hó)
Jövedelemmel rendelkező jogosult esetén az időskorúak járadékának havi összege a fentiek szerint járó összeg és a jogosult havi jövedelmének a különbözeté, de legalább 1.000,- Ft.		
Ápolási díj	Jogosult	Havi összeg
2015. évi C. tv. (Költségvetési tv.) 62. § (2) bek. b) pont és 1993. évi III. tv. (Szoc. tv.) 44. §	Ápolási díjra jogosult a hozzátartozó [Ptk. 8.1. § (1) bek. 2. pontja], ha állandó és tartós gondozásra szoruló - súlyosan fogyatékos, vagy - tartósan beteg 18 év alatti személy gondozását, ápolását végzi (Szoc. tv. 41. § (1) bek.)	a súlyosan fogyatékos, vagy tartósan beteg 18 év alatti személy gondozása, ápolása esetén a Költségvetési tv.-ben meghatározott alapszég 100%-a: 29.500,- Ft a jelentős egészségkárosodással rendelkező és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes személy, vagy olyan személy gondozása, ápolása esetén, aki után súlyos betegsége vagy fogyatékossága miatt magasabb összegű családi pótlékot folyósítanak, a Költségvetési tv.-ben meghatározott alapszég 180%-a (kiemelt ápolási díj): 53.100,- Ft a fokozott ápolást igénylő súlyosan fogyatékos személy gondozása, ápolása esetén, ha a kiemelt ápolási díj feltételeinek nem felel meg, a Költségvetési tv.-ben meghatározott alapszég 150%-a (emelt összegű ápolási díj): 44.250,- Ft

10. Kis összegű követelés értékhátára

100.000,- Ft

[2015. évi C. tv. (Költségvetési tv.) 66. §]

Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 97. § (3) bekezdés alapján az államháztartás alrendszerében - az önkéntes teljesítésre történő felhíváson kívül - a fenti értékhátárt el nem érő kis összegű követelést behajtásra előlmi nem kell.

11. Az egyszerűsített foglalkoztatás során történő munkavégzésre tekintettel fizetendő köztéher

Egyszerűsített foglalkoztatási forma	A köztéher mértéke (Ft/nap)
1. mezőgazdasági idénymunka	500,- Ft
2. turisztikai idénymunka	500,- Ft
3. alkalmi munka	1.000,- Ft
4. filmipari statisztika	3.000,- Ft

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) 8. § (2) bekezdés alapján.

12. Bérgarancia támogatás maximuma 2016-ban

1.188.500,-Ft

(1994. évi LXVI. tv. 7. § (1)-(2) bek., Nemzetgazdasági Közöny 2015/12. szám)

A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de egy felszámolási eljárás belüli jogosultként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetnek (a továbbiakban: bruttó átlagkereset) ötszörösét veheti figyelembe. Ha a gazdálkodó szervezet a támogatást ugyanazon jogosult tekintetében egy felszámolási eljárás belüli több részletben veszi igénybe, és a felszámolási eljárás egyes naptári éveiben a bruttó átlagkereset mértéke eltérő, a jogosultság szempontjából a magasabb bruttó átlagkereset alapján számított támogatási mértéket kell figyelembe venni.

Ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt, azon jogosultak esetében, akire vonatkozóan az addig igénybe vett összeg kimerítette az említett ötszörös mértéket, jogosultnaként további, legfeljebb kettő havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló, ha annak e törvényben meghatározott egyéb feltételei fennállnak. A kétszeres összeg 2016-ban:

475.400,- Ft

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

A 16. számú jogesetében a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással bizalomvesztésre hivatkozással mondta fel. Ugyanakkor a tárgyi jogeset specialitása az is, hogy azzal összefüggésben bűncselekmény gyanúja merült fel, illetve büntetőeljárás megindítására is sor került, amelyet a bíróság bizonyíthatóság hiányában szüntetett meg.

Miután a kiadott munkáltatói jogeset-gyűjtemény az egyes ismertetett jogesetei kapcsán nem tette közzé teljes terjedelmében az egyes bírósági döntések szövegét, így nem lehetünk abban a helyzetben, hogy a maga összességében végezhesünk elemzést a jogesetről. E miatt kénytelenek vagyunk a jogesetek kapcsán az egyes ítéletek munkáltatói kiemelésére, utalásaira hagyatkozni, de ez a körülmény mindazonáltal nem akadályozhat meg bennünket abban, hogy az adott téma egyes lényeges összefüggéseire rá tudjunk világítani.

Itt és most az azonnali hatályú felmondás speciális, egy másik jogintézménnyel történő összefüggéséről kell elsősorban szót ejtenünk.

A munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogalapját az Mt. 52. § (1) bekezdésének d.) pontjában megkövetelt munkavállalói magatartás tanúsításának hiánya alapozta meg:

Mt. 52. § (1) A munkavállaló köteles

d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,

Jogtár CD Kommentár

A munkaviszony bizalmi jellegű jogviszony, hiszen jellemzően tartósan áll fenn, a felek hosszútávon működnek együtt, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét az ébren töltött idejének nagy részében teljesíti, és kölcsönösen bizalmas információk birtokába jutnak egymásról. Ezt a sajátosságot a törvény is kiemeli, amikor előírja, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

A jogesetben szereplő tényállásból az állapítható meg, hogy a munkáltató – miután a 15 napos alkalmazhatósági jogvesztő határidő az azonnali hatályú felmondás vonatkozásában szorította élt ezzel a jogával bizalomvesztés okán – mivel a 3 fő MÁV Zrt. alkalmazottat a rendőrség a tárgyi ügygel összefüggésben előállította és büntetőeljárás is indult, de ami a fentebb közölt módon került megszüntetésre.

Az érintett munkavállalók a munkaviszony megszüntetésének jogellenességére hivatkozva munkaügyi pert indítottak, ahol a hivatkozási jogalként a büntetőeljárás megszüntetése került megjelölésre részükről. Ugyanakkor azt is kell ebből a szempontból látnunk – bár közvetlenül a

16. jogeset

Kulcsszavak:

- azonnali hatályú felmondás
- bizalomvesztés mint felmondási ok

A munkáltató sérelmére vagy a munkaviszony felhasználásával elkövetett bűncselekmény alapos gyanúja esetén – amennyiben az azzal kapcsolatos konkrét helyzet sajátosságai folytán a munkáltató jogi érdekeinek védelme szükségessé teszi – a munkaviszony fenntartásához szükséges bizalom megingására hivatkozással a munkaviszony azonnali hatályú felmondással való megszüntetése jogszerű, feltéve, hogy a tényállás rövid időn belül nem tisztázható.

2012 augusztusában három munkavállalót tetten ért és előállított a rendőrség, miközben egy vasúti vagonból a hulladékvasat egy másik, engedély nélkül az adott vágányra helyezett vasúti vagonba pakolták át.

A munkáltató erről tudomást szerezve a munkavállalók munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette az Mt. 52. § (1) bekezdés d.) pontjára, azaz bizalomvesztésre hivatkozással. A felmondás indoklása szerint önmagában az a körülmény, hogy a munkavállalók magatartása rendőri intézkedést vont maga után, olyan fokú bizalomvesztést eredményezett a munkáltatóban, amely lehetetlenné tette a munkaviszony további fenntartását.

A munkáltatói jogkörgyakorló döntése meghozatalakor arról bírt tudomással, hogy egy vagonból hivatalos mérés alapján összesen 1300 kg acélhulladék tűnt el és került át egy másik, korábban üres vagonba, a három elkövető a MÁV Zrt. alkalmazottja, illetve hogy az esemény kapcsán rendőri intézkedés történt, melynek során a három vélelmezett elkövetőt előállították.

A munkavállalók peres eljárást kezdeményeztek, amelyben arra is hivatkozással kérték az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását, hogy a munkavállalókkal szemben megindított büntetőeljárást az illetékes hatóság időközben bizonyítottság hiányára hivatkozással megszüntette.

Az eljáró bíróság azonban – osztva a Legfelsőbb Bíróság által EBH1999. 147. szám, valamint BH 2006.1441. szám alatt közzétett eseti döntésekben foglaltakat – rámutatott, hogy habár a felperesek magatartása mind munkajogi (azonnali hatályú felmondás), mind büntetőjogi (büntetőeljárás) következménnyel járt, a büntetőeljárás kimenetele alapvetően nem bír befolyással a felperesi magatartások munkajogi megítélésére.

A munkaügyi perben tehát nem azt volt szükséges vizsgálni, hogy a büntetőeljárás során az illetékes bíróság megállapította-e a munkavállalók büntetőjogi felelősségét vagy sem. A munkáltató ugyanis nem bűncselekmény elkövetésére hivatkozott a felmondásban, hanem arra a bizalomvesztésre, amely a felmondás időpontjában rendelkezésre álló információ alapján alakult ki a munkáltatói jogkörgyakorlóba. Az eljáró bíróság értékelte azt a körülményt is, miszerint a munkáltatói jogkörgyakorló arra is tekintettel hozta meg a döntését, hogy az azonnali hatályú felmondás

Kiadására az Mt. 78.§ (2) bekezdése 15 napos jogvesztő határidőt biztosít, amelyen belül a munkáltatónak nem állt módjában a büntetőeljárás eredményének kivárása.

A bíróság ítéletében rögzítette továbbá, hogy „A bizalom megrendülése egy szubjektív fogalom, amelyhez nem szükséges olyan fokban súlyos cselekmény, amely büntetőjogi tényállást is megvalósít, illetve amely vádemelés alapjául szolgál.”

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

EBH1999. 147.

Bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja szigorúan körülhatárolt feltételek fennállása esetén megalapozhatja a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetését. Ezért olyan esetben, amikor a munkavállaló által a munkaviszonyával összefüggésben elkövetett, a bizalom megingatására alkalmas súlyos bűncselekmény alapos gyanúja merül fel, melynek tényállását a munkáltató rövid időn belül nem tisztázhatta, a rendkívüli

munkajogviszony megszüntetésére, amint későbbiekben láthatjuk is, jelentőséggel nem bírt – a megszüntetés oka nem bűncselekmény hiánya; bűncselekmény elkövetésének hiánya, hanem bizonyíthatóság hiánya volt az érintettek vonatkozásában.

Az eljáró I. fokú Munkaügyi Bíróság a tárgyi ügy megítélésénél figyelembe vette a Legfelsőbb Bíróság (ma már a Kúria) EBH1999.147. számú elvi döntését és a BH2006.1441 számú eseti döntését, melyek a következők:

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

felmondás jogszerű [Mt. 96. § (1) bek. b) pontja].

EBH2006. 1441.

A munkavállalónak a perben bizonyított tényekről, illetve ezeknek bizalomvesztést megalapozó voltáról tett elismerő nyilatkozata, a bizonyítási eljárás bizalomvesztést megalapozó eredménye a büntetőügyben meghozott határozatra tekintet nélkül megalapozhatja a munkáltató rendkívüli felmondását [1992. évi XXII. törvény 96. § (1) bek. b) pont].

Az előző két döntés ugyan a korábbi Mt. fogalma szerint, rendkívüli felmondást említ, amely azonban az új Mt. alapján, már mint azonnali hatályú felmondás jelenik meg. E döntésekből kiolvasható, hogy a legfelsőbb bírói fórum szerint egyrészt a bűncselekmény alapos gyanúja folytán (a büntetőeljárás megindult) és arra is tekintettel, hogy a 15 napos jogvesztő határidő alatt az nem volt tisztázható, másrészt a bizalomvesztés, mint felmondási ok adott esetben elegendő a büntetőügyben hozott határozat nélkül is a munkaviszony ilyen módon történő felmondására.

A tárgyi ügyben az azonnali hatályú felmondás vonatkozásában a munkáltató hivatkozási alapjául szereplő bizalomvesztés lényegileg a hatályos Mt. 78. § (1) b.) pontja szerinti felmondási ok alkalmazásával járt, amely szerint ugyanis:

Az azonnali hatályú felmondás okai¹

„Az Mt. 78. § (1) bekezdése igen szigorúan határozza meg az azonnali hatályú felmondás indokainak körét. A munkavállaló, illetve a munkáltató két esetben élhet az azonnali hatályú felmondás lehetőségével:

a) ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi [Mt. 78. § (1) bek. a) pont], vagy

b) ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 78. § (1) bek. b) pont].

Az első fordulatnál a másik fél minősített kötelezettségzegésével, a másodiknál pedig a munkaviszony fenntartásának a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válásával állunk szemben.

Az azonnali hatályú felmondás okaira vonatkozó törvényi szabályozástól érvényesen eltérni nem lehet. Ennek megfelelően az Mt. 78. § (1) bekezdés a)-b) pontjainak tartalmához képest a felek megállapodása, vagy a kollektív szerződés érvényesen nem szűkítheti és nem is bővítheti az azonnali hatályú felmondási okok körét.”

A lehetetlenülésre alapított azonnali hatályú felmondás

„Az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló magatartás sosem valósíthat meg munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegést. A b) pontra alapított azonnali hatályú felmondás szempontjából a felróhatóság közömbös, annak alaposságához nincs szükség a magatartás szándékosságára, vagy súlyos gondatlanságára.

Az ilyen magatartásra alapított azonnali hatályú felmondás abban az esetben okszerű, amennyiben a munkaviszony fenntartása azzal okozati összefüggésben objektíve lehetetlenné vált. Vagyis a törvényben meghatározott, a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás kizárólag abban az esetben lehet az azonnali hatályú felmondás jogszerű indoka, ha emiatt nemcsak a másik fél véleménye szerint lehetetlen az adott körülmények közt a munkaviszony fenntartása, hanem a hivatkozott magatartás objektíve folytat-hatatlanná teszi a munkaviszonyt.”

Jogalkalmazói gyakorlat

Az Mt. 78. § (1) bekezdése b) pontjára alapított azonnali hatályú felmondási okok körébe tartozik többek között:

– olyan magatartások, amelyek alkalmasak lehetnek a munkáltató bizalmának jelentős mértékű magatartása (pl. a munkáltató sérelmére elkövetett súlyos bűncselekmény, vagy súlyos kötelezettségzegés alapos gyanúja) a bizalmi munkakört betöltő munkavállalóban,

– a munkavállaló közeli hozzátartozója által tanúsított, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit jelentős mértékben sértő, vagy veszélyeztető magatartás (pl. konkurens tevékenység folytatása),

– a munkavállalónak a munkáltató gazdasági társaság tagjaként tanúsított súlyos szerződészegő, vagy a vele való további együttműködést lehetetlenné tevő, a társaság céljait veszélyeztető magatartása.

Tehát a tárgyi munkaügyi perben eljáró illetékes bíróság miután megvizsgálta és megállapította, hogy a munkáltatói felmondás nem a büntetőjogi felelősség megállapítására hivatkozással, hanem a bizalomvesztés Mt.-ben szereplő felmondási ok alapján történt – a fentiekben

hivatkozott EBH és BH-ban a legfelsőbb Bíróság által kifejtettek szerint – a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését jóváhagyta. Ennek keretében azt is rögzítette, hogy a bizalomvesztés tekintetében a munkáltatói jogkörgyakorlóban kialakult álláspont a felmondás időpontjában rendelkezésre álló információk alapján és a rendelkezésére álló 15 napos alkalmazhatósági jogvesztő határidő miatt nem is állt módjában a büntetőeljárás eredményének kivárása. Továbbá a munkáltató által a 16. számú jogesetben leírtak szerint a bíróság ítéletében még azt is rögzítette, hogy: „A bizalom megrendülése egy szubjektív fogalom, amelyhez nem szükséges olyan fokban súlyos cselekmény, amely büntetőjogi tényállást is megvalósít, illetve amely vádemelés alapjául szolgál.”

S a tárgyi ügyben egyrészt nem is történt a büntetőjogi tényállásra hivatkozás, másrészt viszont a fentiekben említett objektív lehetetlenülésre a munkaviszony fenntartásának, azaz annak az azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére, a munkáltató bizalomvesztésére kellő alappal szolgált az a körülmény, hogy az érintettek a hulladék vasat egy másik engedély nélkül az adott vágányra helyezett vasúti vagonba pakolták át, amit az a munkáltatói jogesetben leírásra került.

Miután egyértelmű a vonatkozó munkajogi szabályok alapján, hogy a munkavállalóknak a munkavégzésük alatti rendelkezésre állási kötelezettségük mellett, további alapvető kötelezettsége, hogy tevékenységüket, munkájukat csak a munkáltatói utasítások (engedélyek) alapján láthatják el. Így ennek hiányában – a konkrét esetek mindenkorai körülményeit is figyelembe véve – a munkáltató részéről okszerűen merülhet fel a bizalomvesztés és a fennálló munkaviszony ilyen okból történő azonnali hatályú megszüntetésének szükségessége.

Felhasznált Irodalom:

– HR Szakmai Jogtár CD vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
jogtanácsos
+3630/4960-299

A hó-nap kérdése

Hogy hívják a szerelmes bárányt?
– Láv juh.

¹ HR Jogtár azonnali hatályú felmondás magyarázat és jogalkalmazói gyakorlat

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Bő húszmillió graffiti-mentesítésre

Több mint húsz és fél millió forintjába került a vasúttársaságnak a tizenhatezer négyzetmétert kitevő graffiti-mentesítés: egymás mellé helyezve egy nyolc kilométer hosszú és két méter magas, a Keleti pályaudvartól Rákos állomásig érő festményt tennének ki azok a graffitik, amelyeket a MÁV-START 2015-ben a személyszállító vasúti kocsik külső és belső felületeiről eltávolított.

Ha a megtisztított vasúti kocsik számát nézzük, akkor a belső graffitik a mintegy 290 vasúti kocsi egyik oldalát fednék be – két méter magasságban –, azaz körülbelül 7100 métert, az ablakokat és az ajtókat is beleértve. Az eltávolított külső graffitik 40 kocsnyi hosszúságú – 950 méter – felelnének meg. Szomorú, hogy az összesen 330 kocsnyi felületet megrongáló olykor az új FLIRT motorvonatokat sem kímélték.



Évek óta folyamatosan csökken a vasúti személyszállító járműveken található graffitik száma, tavaly csak a külsejükre festett dekorációk száma nőtt némileg. Míg 2009-ben több mint 87.000 négyzetméternyi felületet kellett megtisztítani, 2015-ben ez 16.000 csökkent. Az elmúlt hat esztendőben évente átlagosan 25 százalékos javulás volt tapasztalható köszönhetően a fokozott őrzés-védelem és a MÁV-START által legutóbb beszerzett FLIRT-ök fedélzeti kamerarendszerének.

A vonatok külső és belső felületeinek jogosulatlan összefestői nemcsak az utasok számára teszik barátságtalanabbá a vagonokat, kupékat, hanem bűncselekményt is elkövetnek. Tettük az okozott kár mértékétől függően a Büntető Törvénykönyv szerinti rongálás vétségét, vagy büntetést valósítja meg, ami szabadságvesztés büntetést és kártérítési kötelezettséget vonhat maga után. A szennyeződés eltávolítása és a járművek védőlakkal történő ellátása a vasúttársaságnak milliós költségekbe és jelentős emberi erőforrás bevetésébe kerül.

A rongálások leginkább a budapesti elővárosi vonalak – például Budapest-Ta-

tabánya–Győr, Budapest–Cegléd, Budapest–Vác–Szob – mentén fordulnak elő. A vasúttársaság által 2008 májusában indított graffiti-mentesítési programjában, amelyre az elmúlt években több százmillió forintot költöttek, a graffiti-mennyiség évi 20 százalékos csökkentését tűzték ki célként, amit már túlteljesítettek. Egy kocsi újrafestése – az antigraffiti lakkréteggel együtt – típusától függően 1-1,5 millió forintba kerül.

A vasúttársaság a térségi önkormányzatokkal és hatóságokkal is együttműködik, és minden esetben feljelentést tesz a rendőrségen. A graffiti-mentesítést szolgálja a 2011. nyarán indult „Tisztán robogjunk!” kampány is.

Ismét jelentős vasúti kedvezményrel járható be Európa

Két hónapon át 15 százalékkal olcsóbban válthatunk nemzetközi bérletet a MÁV-START menetjegyirodáiban és nemzetközi pénztáraiban.

Egy út keretében akár több országot is meglátogathattunk, de ha csak egy országot szeretnénk körbeutazni, arra is van lehetőség az Interrail bérletcsaláddal.

Vásárláskor kétféle bérlettípus választható: az Interrail Egyországos és az Interrail Globál. Míg előbbi azok számára kedvező, akik egy konkrét ország nevezetességeit fedeznék fel, utóbbi 30 országban érvényes, és használatával korlátlanul beutazhatók a részes országok vasútvonalai, sőt egyes magánvasutak is a választott kocsi osztályon. Az éjszakai járatokat, hálókocsis vagy fekvőhelyes elhelyezést választók a szállásköltségeiket is csökkenthetik, és a komfortos utazásnak köszönhetően pihenten érkezhetnek a célállomásra.

2016-ban újdonság, hogy 7 és 15 napos flexibilis bérletek is válthatók, ezek felhasznál-

nálhatósági ideje ugyanúgy 1 hónap, mint a 10 napos bérleteké. Az 5 napos flexibilis bérletek érvénytartama 15 napra nőtt. Újdonság az is, hogy január 1-jétől az Interrail Globál bérlet a lakóhely szerinti országban is érvényes utazásra, így nem kell többé a határállomásig való eljutáshoz a bérlet mellé menetjegyet váltani.

2016-ban továbbá a 60 éven felüliek már az Egyországos bérletek között is igénybe vehetik a felnőtt bérletnél olcsóbb Senior ajánlatokat. Az érvényesség tartama több konstrukcióval választható: felnőtt, gyermek, szenior és ifjúsági kategóriában. A promóciós bérletekkel február 1. és május 16. között lehet megkezdeni az utazást.

Az Interrail Európa szerte népszerű termék, 2015-ben mintegy 250 ezer bérletet adtak el a vasúttársaságok, a MÁV-START csaknem ezer darabot értékesített, ezek többsége az egész Európában felhasználható Globál bérlet volt, a legkeresettebb úti cél pedig Németország, Franciaország, Svájc és Olaszország. A bérletet váltók hatvan százaléka 26 éven aluli fiatal, de családok és nyugdíjasok is növekvő számban élnek a kiváló ár-érték arányú, bármely korosztály által igénybe vehető utazási lehetőséggel.

Az Interrail bérletek forintért és euróért is megvásárolhatók a MÁV-START erre kijelölt nemzetközi pénztáraiban.

Összefirkálták a mozdonyt, díjat kaptak érte

Hamarosan Nyíregyházán is feltűnik majd a MÁV-START azon TRAXX mozdonya, amelyet a „Ha nagy leszek, vasutas leszek!” című gyermekrajzpályázat győztes alkotásai díszítenek.

A pályázatot holtversenyben megnyerő 9 éves, budapesti Haidekker Zsófia, illetve 12 éves, zagyvaréksai Farkas András rajzai alapján készült grafikák a jármű két olda-



Rövid hírek

lát ékesítik. A vasúttársaság 8-12 éveseket érintő, Európában szinte egyedülálló kezdeményezése nagy sikert aratott.

A 2015 őszén lebonyolított pályázatra a vártnál is többen jelentkeztek: több mint 500 gyermek küldött be – ceruzával, festékkel, tollal, filctollal, zsírkrétaival készített – rajzot. A pályaművek vasúttal kapcsolatos élményt kellett, hogy ábrázoljanak. A többek között a MÁV szakembereiből és egy könyvtásként-rátorból álló szakmai zsűri által legjobbnak ítélt két munka alkotója a „mozdonymatrica” mellett – iskolai osztályukkal közös – látogatást nyert a Magyar Vasúttörténeti Parkba.

Az újesztendőre a főnyeremény, vagyis az érintett TRAXX mozdony matricázása is elkészült. A járművet, amely hamarosan útra kel az országban, a Magyar Vasúttörténeti Parkban avatták fel ünnepélyesen. A forgalomban az 1-es (Budapest–Hegyeshalom), 8-as (Győr–Sopron), 30-as (Dél-Balaton), 80-as (Budapest–Miskolc), 100-as (Budapest–Szolnok–Záhony) és 120-as (Budapest–Szolnok–Békéscsaba) vasútvonalakon találkozhatnak vele az utasok a következő időszakban.

A MÁV-csoport gyermekrajzpályázata és a most felavatott mozdonyfeldíszítésének ötlete a győztes pályaművekkel európai szinten is új kezdeményezés. Az ügynevezett werbelokok, azaz a festés és/vagy matrica formájában reklámokat hordozó mozdonyok száma évről évre nő, ilyeneket például Ausztriában és Németországban is előszeretettel használnak. Arra azonban, hogy nem reklámozási céllal gyermekrajzok kerüljenek egy mozdonyra, a közelmúltban csak az Egyesült Királyságban akadt példa, ahol az egyik nem állami vasúttársaság ilyen módon díszített és helyezett forgalomba egy különleges karácsonyi vonatot.

Hús vasúti kocsi gyárt a MÁV

A MÁV-Start Zrt. szolnoki telephelyén még idén elindul a hazai fejlesztésű IC+ vagonok gyártása. Az új kocsik a tervek szerint főleg nemzetközi forgalomban közlekednek majd.

Az új kocsi tervezett átadása 2018 végéig lezajlik, olvasható a Magyar Hírlapban. A projekt költségvetése, melyhez sikerült európai uniós forrásokat is bevonni, hatmilliárd forint.

A MÁV az újdonságokból két prototípust készített, ezeket az első ütemben hús további követi. A tervezéstől az engedélyezésig eltelt három év után a két tesztpéldány megkapta a legújabb európai szabványok szerinti minősítést. Ennek köszönhetően az IC+ járművek a kontinens bármely normál nyomtávú vonalán közlekedhetnek majd.

SAKMAI HÍR

MÁV Zrt.
Humán erőforrás Igazgatóság

Bánhidi-Nagy Attila
vezérigazgató-helyettes

PVDSz
TEB Szakág

ügyintéző: Bihary Ferenc
TEB Szakági Választmányi Ügyvezető
0630/5990980

Tisztelt Vezérigazgató-helyettes Úr!

Az elmúlt évben, elsősorban a TEB területén jelentkező problémák kezelésében, megoldásában az Ön segítségét, közreműködését szeretnénk kérni!

A jelenleg hatályos előírások, Mt., KSz., által szabályozott rendelkezésre állás kapcsán, jellemzően a készenlét vonatkozásában, számos probléma van jelen a végrehajtási területeken. A szakmai, munkavédelmi utasítások betartása, betartatásának körülményei, s ezzel szoros összefüggésben a munka, pihenőidő, munkanap kapcsolatrendszerének gyakorlati alkalmazása országos szinten jellemzően hátrányosan jelenik meg az érintett munkavállalók tekintetében.

A szabályos, utasítás szerinti munkavégzés feltételrendszerének biztosítása, alkalmazása mindenki érdeke. Ezért a helyzet és a folyamatok további romlásának megakadályozásának érdekében „a rendelkezésre állás, munka-pihenőidő, munkanap témakörben” a Távközlési, erőáramú és biztosítóberendezési főosztály szakmai vezető bevonásával, sürgős konzultáció megtartását kérjük!

Témakör: A rendelkezésre állással kapcsolatos problémák kezelése.

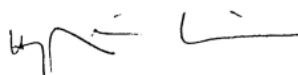
- Az elrendelés módja, mennyisége, feltétele, helye (havi 168 óra, havi hétvégi pihenőidő).
- A munka és pihenőidő meghatározása a rendelkezésre állás tükrében (napi 11 óra pihenőidő).

Tisztelettel kérem, hogy a fenti témában a konzultáció megtartását tegye lehetővé, az érintett felek – Erőáramú Osztály, Biztosítóberendezési Osztály szakmai vezetők – bevonásával a jelenlétet biztosítani szíveskedjék!

Várom a konzultáció helyére és idejére vonatkozó megítéző javaslatát!

Budapest, 2016. január 29.

Tisztelettel:


Hegedűs István
PVDSz TEB alelnök

A MAGÁNSZEMÉLY AZONOSÍTÓ ADATA

Az adózó
adóazonosító jele:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

RENDELKEZŐ NYILATKOZAT A BEFIZETETT ADÓ EGY SZÁZALÉKÁRÓL

A kedvezményezett
adószáma:

1	8	1	7	2	8	2	5	–	1	–	4	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

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.

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 elsősorban 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!)
- az igényelt összeget
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, vagy iskolalátogatási bizonyítvány

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Zrt. 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, vagy súlyosan gondatlan károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRNET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSz tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	“A” csomag 600 Ft/hó	“B” csomag 800 Ft/hó
• ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI ROKKANTSÁG már 1%-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
• KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
• BALESETI CSONTTÖRÉS csonttörés, csontrepedés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI ÉGÉS legalább II.fokú, a testfelület min. 5%-ára kiterjedő égés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI MÚLEKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
• BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS legalább 5 nap elérése után - az 1-50 nap között - naponta	2.000 Ft	2.000 Ft
• BETEGSÉGI KÓRHÁZI ÁPOLÁS legalább 5 nap elérése után - az 5-25 nap között - naponta	1.000 Ft	1.000 Ft
• BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	100.000 Ft	100.000 Ft
• BETEGSÉGI MŰTÉTI térítés esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	25.000 Ft	25.000 Ft
• KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét (by-pass), szervátültetés, veseelégtelenség	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

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

EGYÉB TUDNIVALÓK:

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

- a biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára, és a világ országaira
- a belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézní”, ugyanis a PVDSz mindent elintéz
- a kárrendezés is a PVDSz-en keresztül történik
- a kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó és járulékmentesek
- a kifizetett biztosítási összegeket saját címre vagy folyószámlára utalja a biztosító
- az éves befizetett összegről adóigazolást adunk, amely csökkenti a tag adóalapját
- folyamatos biztosítási díjfizetés szükséges a biztosítás fenntartása érdekében

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSz

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

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Felelős 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