

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT) májusi ülésére erőteljes szakszervezeti nyomás hatására kerülhetett sor. A munkáltató nem nagyon értette – vagy csak úgy tett mintha nem értené – hogy mit akarunk. Miután a készenléti jellegű munkakörök szombati (pótlékolt) munkavégzése okozta problémák jövőbeni kezelését tárgyalásos úton nem sikerült rendezni nem látták a további tárgyalások szükségességét. Szerintük e kérdést az ominózus paragrafus törlése rendezni fogja, addig is vezénylési trükkökkel igyekeznek minimálisra szorítani az ebből adódó többlet-kifizetéseket.

A szakszervezetek arra hívták fel a figyelmet, hogy a 2016. évi bérintézkedések végrehajtásáról szóló megállapodásban az „aláíró felek kötelezettséget vállaltak a MÁV Zrt. hatályos Kollektív Szerződésének (különösen annak 12. számú mellékletének) módosítására is.”

Zavart okozott, hogy a MÁV kérte, hogy ha erről akarunk tárgyalni, akkor a szakszervezetek foglalmazzák meg konkrét javaslatokat. A szakszervezeti képviselők elmondták, hogy javaslataik hónapok óta hevernek a MÁV asztalán. A PVDSz az éves bérmegállapodás aláírásának másnapján írásban eljuttatták a KSz. módosítási javaslataikat a MÁV-hoz, de van olyan szakszervezet, mely ezt már tavaly novemberben megtette.

A MÁV-hoz eljuttatott KSz. módosító javaslataink az alábbiak voltak:

### 2016. évi Kollektív Szerződés módosítási javaslatok

Javaslat új § felvételére a Kollektív Szerződés III. RÉSZ 1. Fejezetébe:

17/A §

**A munkáltató – irányadó öregségi nyugdíjkorhatárát öt éven belül betöltő - munkavállalója kezdeményezésére köteles a munkaszerződést a napi munkaidő csökkentett hányadának megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.**

**Indoklás:** A nyugdíjkorhatár emelésével egyre több munkavállaló számára jelent problémát egészségi állapotának megőrzése, idősebb korban hosszabbodik a regeneráló-

## VÉT HÍREK

dás időigénye a két szolgálat között. Mindez fokozottan fenyeget az egészségi alkalmaság, és ezáltal a munkahely elvesztésével. A javaslat lehetővé tenné, hogy a pályája vége felé közeledő munkavállaló kérésére időben kevesebbet kelljen dolgozni és több időt fordítani a regenerációra, orvoshoz járásra, egészsége megőrzésére.

**Javaslat a KSz. 25. §. új 1. és 2. pontjára:**

**1. A MÁV Zrt-nél az általános teljes munkaidő mértéke – egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében tett megállapítást kivéve – napi 8 óra.**

**2. Egészségi ártalom és/vagy veszély kizárása érdekében a - .... sz. mellékletben felsorolt munkakörökben – az általános teljes munkaidő mértéke 7,6 óra.**

### Arany János: A fülemile

...Péter és Pál /tudjuk/ nyárban  
Összeférnek a naptárban,  
Könnyű nekik ott szerényen  
megárulni egy gyékényen;  
Hanem a mi Péter-Pálunk  
Háza körül mást találunk:  
Zenebonát, örök patvart,  
Majd felfordítják az udvart;  
Rossz szomszédság: török átok,  
S ők nemigen jó barátok...



A jelenlegi 1., 2., 3., pont változatlan szöveggel 3., 4., 5., pontra változik.

Új .... sz. melléklet

**Munkakörök  
ahol egészségi ártalom és/vagy veszély  
kizárása érdekében a napi munkaidő  
mértéke 7,6 óra**

Állomási műszerész  
Állomási betanított munkás  
Általános karbantartó  
Áramellátó műszerész  
Beosztott mester  
Biztosítóberendezési betanított munkás  
Biztosítóberendezési diszpécser  
Biztosítóberendezési lakatos  
Biztosítóberendezési műszerész  
Biztosítóberendezési technikus  
Digitális gyengeáramú műszerész  
Egyéb vasúti járművezető  
Elektrikus I.  
Elektrikus II.  
Elektrikus III.  
Előmunkás  
Erősáramú művezető  
Felsővezeték szerelő I.  
Felsővezeték szerelő II.  
Felsővezeték szerelő csoportvezető  
Felsővezeték szerelő-vasúti járművezető  
Felügyeleti pályamester  
Forgalmi szolgálattevő  
Forgalmi vonalirányító  
Főpályamester  
Főrendelkező  
Guritásvezető  
Guritásberendezés kezelő  
Gyermekevasúti vezető váltókezelő  
Hálózati főüzemirányító  
Hálózati rk. küld. és kat. szállítmányir.  
Hídszerkezet karbantartó  
Hídszerkezeti lakatos  
Hídvizsgáló lakatos  
Hídvizsgáló szakmunkás  
Hídvizsgáló technikus  
Kábel és hálózatszer. betanított munkás  
Kábel és hálózatszerelő  
Kiterő lakatos  
Kocsimester  
Kocsirendező  
Külsős forgalmi szolgálattevő  
Külsőtéri szerkezet mázoló  
Mester  
Nehézgépkezelő  
Pályafenntartási technikus  
Pályamunkás

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

Pályamunkás betanított munkás  
Pályavasúti diszpécer  
Rendelkező forgalmi szolgálattevő  
Rendkívüli helyzetet kezelő irányító  
Sarus  
Sarus csapatvezető  
Sorompókezelő  
Távközlési diszpécer  
Távközlő betanított munkás  
Távközlő műszerész  
Távközlő technikus  
TEB vonalellenőr  
Tengely átszerelő  
Térfőnök  
Térközőr, vonatjelentő őr  
Területi főüzemirányító  
Tolátásvezető I.  
Tolátásvezető II.  
Ügyeletes tiszt  
Vágányfék kezelő  
Vágányféklakatos  
Váltoállító táblakezelő  
Váltókezelő, elektrodinamikus  
Váltókezelő, helyszíni állítású  
Váltókezelő, vonóvezetékes  
Váltótisztító  
Vasútépítő, karbantartó  
Vezető váltókezelő  
Vezető váltókezelő I.kat. állomáson  
Vonalgondozó  
Vonalgondozó betanított munkás  
Vonali kocsirendező  
Vonali tolatásvezető  
Vonalkezelő  
Vonat fel- és átvéő

**Indoklás:** Az Mt-hez fűzött miniszteri indoklás alapján az általános teljes munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő bevezetését a munkahely sajátosságainak megfelelően a munkáltató, vagy kollektív szerződés szabályozhatja. A munkakörök az egészségmegőrző programban érintettek.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 37. § 3. pontjának módosítására:

A 3.pontot az alábbiakkal kell kiegészíteni

3. A munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el.

Ennél magasabb mértéket – 1200 óráig – helyi függelék állapíthat meg, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörgyakorló irányítása alá tartozó, azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonható munkavállalók átlagosan a 600 órát elérték.

1200 óra fölött kizárólag a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján és az abban meghatározott mértékben rendelhető el készenlét, feltéve, hogy az azonos munkáltatói jogkörgyakorló irányítása alá tartozó, azonos munkakörben foglalkoztatott, készenlét ellátásába bevonható munkavállalók átlagosan a 1000 órát elérték.

**A készenlét havi tartama a 168 órátnem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.**

## VÉT HÍREK

**Indoklás:** Jelenleg vitatott kérdés, hogy az említett havi mérték (168 óra) korlát kollektív szerződésünk aktuális szabályozása mellett érvényesítheti-e. A javaslat értelmezési vitát dönt el.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés új 49. § -ra

##### Vágányzári pótlék

1. A nagygépes, jellemzően FKG, ROSTA, KIAG, karbantartó és építő géplánc által végzett vágányzárak kiszolgálása esetén az érintett munkavállalók vágányzári pótlékra jogosultak.

2. A pótlék mértéke a munkavégzés időtartamára számított, a munkavállaló személyi alaphérének a 20%-a.

**Indoklás:** Az érintett vasutasok igen szűk időkeretben, jelentős „feszültség/nyomás” alatt, megfeszített szervező, koordináló tevékenységet végeznek annak érdekében, hogy a munkafeladatok megfelelő időben, minőségileg kifogástalanul, a vasútbiztonság- ra is tekintettel határidőben lezajlódjanak.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 46. § 6. pontjának módosítására:

##### Új 6. pont:

Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül a munkáltató működésével vagy egészségi okkal összefüggő képességeire alapítottan felmond, az Mt. és KSz. szerint járó végkielégítésen felül további 5 havi távolléti díjnak megfelelő szociális juttatást biztosít.

**Indoklás:** A javaslat biztosítja az azonos elbírálást az egészségügyi alkalmasság megvonása miatt elbocsátott munkavállaló és a munkáltató működésével összefüggő ok miatt elbocsátott munkavállaló között.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 52. § 2. pontjának módosítására:

##### Új 2. pont:

**A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 9 Ft/km vezetési pótlék illeti meg.**

**Indoklás:** A munkaköre ellátása mellett gépjármű vezetését vállaló munkavállaló anyagi elismertségének növelése. A gépjármű vezetés érdekében felmerülő munkavállalói költségek elismerése (jogosítvány megújítás, orvosi vizsgálat, stb). A megnövekedett munkavállalói kártérítési felelősség ellentételezése.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 54. § 3. pontjának módosítására

##### Új 3. pont:

Az átirányítás időtartamára a munkavállalót a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, de ez nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál.

• Amennyiben a munkavállaló saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átirányítása az előzőek szerint meghatározott díjazáson felül 528 óráig az alaphére további 10 %-ának, 529 és 704 óra között az alaphére további 20 %-ának, míg 705 és 880 óra között az alaphére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg.

• **Amennyiben a munkavállaló saját munkakörével azonos MMK besorolású munkakörbe történik az átirányítása az előzőek szerint meghatározott díjazáson felül 528 óráig az alaphére további 5 %-ának, 529 és 704 óra között az alaphére további 10 %-ának, míg 705 és 880 óra között az alaphére további 15 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg.**

**Indoklás:** A javaslat kompromisszumot ajánl a korábbi és mai díjazások között annyiban, hogy az azonos MMK-ban történő munkavégzést is díjazza.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 65. § 1. pontjának módosítására:

1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen §-ban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá, **évente** 92 700 Ft értékben SZÉP Kártya vendéglátás alszámla juttatásra jogosult.

**Indoklás:** A javasolt forma alkalmazása illeszkedik a határozatlan idejű Kollektív Szerződéshez.

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 65. § 3. pontjának módosítására:

Az alszámlára utalás évente négy alkalommal, **az I. negyedévre vonatkozóan március 15-ig, a II. negyedévre vonatkozóan június 15-ig, a III. negyedévre vonatkozóan szeptember 15-ig, a IV. negyedévre vonatkozóan legkésőbb december 15. napjáig** történik.

**Indoklás:** A munkavállalók kérésére, mert így a felhasználhatóság lehetősége az eddigieknél jobban illeszkedik a munkaszüneti napokhoz (ünnepekhez)

#### Javaslat a Kollektív Szerződés 65/A. § 1. pontjának módosítására:

##### Új 1. pont

**A felhasználható keret összege évente bruttó 271 400 Ft/f**

(folytatás a 3. oldalon...)

(folytatás a 2. oldalról...)

**Indoklás:** A javasolt forma alkalmazása illeszkedik a határozatlan idejű Kollektív Szerződéshez

Fentiekén túlmenően szakszervezetünk támogat mindenféle – a vasúthoz való hűségget elismerő – törzsgárda jellegű rendszeresű kifizetés bevezetését.

## A MÁV vezetőinek hozzáállása a szakszervezeti javaslatokhoz

A meglehetősen parttalan párbeszéd végeredményeként a MÁV vezetése arra kérte a szakszervezeteket, hogy ismételtan foglalják össze javaslataikat, de kimondottan kimondatlanul azt éreztette, hogy mindaddig, míg a készenléti jellegű munkakörökben az elszámolás le nem zárul ne számítsunk érdemi tárgyalásra, megállapodásra. A MÁV-nak tudnia kell, hogy mennyibe kerül a készenléti jellegű munkakörökkel történő elszámolás ahhoz, hogy ismételtan számba vegye 2016-ra rendelkezésre álló forrásait.

Az ígéretek szerint arra törekszenek, hogy az elszámolás június végéig megtörténjen. Az ügy megnyugtató lezárását azonban nehezíti, hogy vita van kialakulóban az újraszámfejtés algoritmusának tekintetében.

Mindenesetre jelenleg úgy tűnik, hogy a jövőre vonatkozóan – mint ahogy arról múlt havi számunkban beszámoltunk – a kormányzat egy huszárvágással megoldja a helyzetet, törli az ominózus 101§ (3) bekezdését.

A törlés várhatóan a jövő évi költségvetés elfogadásával, a hozzácsatolt „saláta törvény” eredményeként fog realizálódni.

A munkáltató, a Kollektív Szerződés módosításának tárgyában folytatott egyeztetés után arra tett ígéretet, hogy a javaslatok teljesíthetőségének érdekében számításokat végez és a számítások eredményeképpen a lehetséges források függvényében új javaslatokat terjeszt elő.

A VÉT ülés Kollektív Szerződés módosítása tárgyában 2016. június 20.-án 13 órakor folytatódik.

Ezt a várható fejleményt erősíti meg az a levélváltás is, mely Kordás László a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke és Cseresnyés Péter az NGM munkaerőpiacért felelős államtitkára között zajlott:

**(Kordás László levelét a 3. oldalon, míg Cseresnyés Péter válaszelevelét a 4. oldalon olvashatják.)**

## A hó-nap vicce

Pistike lelkenézve rohan haza a bizonyítványával:

– Papa, papa, óriási mázlid van!

– Na meséld!

– Képzeld, jövőre nem kell új tankönyveket venned!



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

☎: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

☎: 323-2650

☎: 323-2651

**Cseresnyés Péter**  
munkaerőpiacért és képzésért  
felelős államtitkár  
Nemzetgazdasági Minisztérium

Tisztelt Cseresnyés Péter Államtitkár úr!

A Munka törvénykönyve 2012.évi rekodifikációját követően a munkaközi szünet a köztulajdonú vállalkozások esetében többé nem képezte részét a munkaidőnek. E helyzet új kihívásokat jelentett munkaadóknak és munkavállalói képviselőknek egyaránt, mivel a jogszabályi rendelkezés munkaidő-többletet eredményezett, azonos bér mellett. Mint bizonyára Ön is tudja a hivatkozott jogszabályhelyek a vasutas munkavállalókra nézve többszörösen is – mind individuális, mind a kollektív munkajogi szabályok révén – hátrányosak. Ráadásul a kollektív alku folyamatának jelenlegi, indokolatlan korlátozása nemcsak a munkavállalók jóléti körülményei szempontjából tarthatatlanok, hanem a vasúti tevékenység zavartalan, folyamatos, hatékony és biztonságos ellátását is lehetetlenné teszi. Ezek mellett ismert, hogy az érintett vasúti munkavállalók bérezése nem tekinthető magasnak.

A helyzet orvoslása érdekében a munkáltatók megvizsgálták a készenléti jellegű munkakörök bevezetésének lehetőségét, melynek eredményeképpen számos helyen került alkalmazásra e munkaköri kategória.

Napjaink aktualitása, hogy az Mt.101. § (3) bekezdését, mely a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak szombati bérpótlékára vonatkozik - egy meg nem fizetett bérpótlékkal kapcsolatos ügy folyamánaképpen- a jogalkotó megszüntetni kívánja.

Ezzel a megoldással a munkáltatók mentesülni fognak a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottaknak a szombati munkavégzés után járó pótlék megfizetésétől.

Álláspontunk szerint e megoldás rövidtávon kedvez ugyan a munkáltató anyagi érdekeinek, azonban hosszú távon semmiképpen. Az intézkedés hatására ugyanis az e munkakörben foglalkoztatottak számára az utolsó vonzerőt jelentő körülmény is kikerül a szabályozásból, s várhatóan számos munkavállaló fogja az érintett területeket elhagyni.

Véleményünk szerint is indokolt a rendelkezések - ésszerű - felülvizsgálata, azonban a 101.§ (3) bekezdés hatályon kívül helyezésével a teljes magyarországi munkavállalói réteg elveszíti a hétvégi foglalkoztatás kapcsán felmerülő pótlékigényét. Olyan - nem vasúti - munkavállalók is, akik eddig okkal tarthattak igényt a pótlékra.

Tartunk attól, hogy amennyiben a kérdéses rendelkezés kikerül a törvényből, a munkáltató előtt leomlik az utolsó olyan akadály, mely a hétvégi foglalkoztatásnak ésszerű gátat szabhat. A paragrafus eltörlése továbbá súlyosan károsítaná a „munka és a magánélet egyensúlyának” elvét, amely egyébként a kormány leginkább hangoztatott szlogenje.

Tisztelt Államtitkár Úr!

A hétvégi foglalkoztatás korlátozásával kapcsolatos kormányzati állásponttal magunk is azonosulni tudunk, mindannak ellenére, hogy számos esetben a hétvégi munkát szükségesszerűnek és elkerülhetetlennek tartjuk. A vasárnapi munkavégzés tilalmáról szóló törvény hatályon kívül helyezését követően a munkáltatók szabadabban oszthatják be a munkát a munkavállalók számára, a magasabb mértékű pótlék megfizetésének kötelezettsége nélkül. Ha a készenléti jellegű munkakörben a dolgozók pótlékigényét hatályon kívül helyezik, megnyílik a lehetőség a kizsákmányoló túlfoglalkoztatásra.

Javasoljuk a kérdéses rendelkezés hatályon kívül helyezését, ezért a jelenlegi módosítás tervezetét szíveskedjenek felülvizsgálni.

Javasoljuk továbbá az Mt. 86. § (3) a) bekezdése, illetve a vele harmonizáló 205. § (2) b) a) 86.§ (3) bekezdésétől nem lehet eltérni, paragrafusok törlését. Megadva a lehetőséget ezzel a munkáltatóknak, hogy kollektív megállapodásokkal biztosítsák a törvényes foglalkoztatást.

Bízva a pozitív hozzáállásában, mihamarabbi választ várva.

Budapest, 2016. április 21.



Tisztelettel:

Kordás László  
elnök

Kordás László úr részére  
elnök

Magyar Szakszervezeti Szövetség

Budapest

Tisztelt Elnök Úr!

A levelében megfogalmazott javaslata tárgyában a következőkről tájékoztatom:

*A javaslat arra irányul, hogy kerüljön felülvizsgálatra a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat érintően a munka törvénykönyvéről szóló törvény 101. § (3) bekezdésének hatályon kívül helyezésére vonatkozó módosítás, illetve az Mt. 86. § (3) bek. a) pontja és a 205. § (2) bek. b) pontja törlése.*

I. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 101. § (3) bekezdés hatályon kívül helyezésének célja a gyakorlatban felmerült jogalkalmazási problémák kiküszöbölése, tekintettel arra, hogy az Mt. 101. § (1) bekezdésében felsorolt esetek közül nem indokolt **kizárólag** a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatás kivételként szabályozása a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzéssel összefüggésben.

A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest, a „szombati beosztás tilalmának” megkülönböztető szabályozása nem igazolható az Mt. 101. § (1) bek. szerinti egyes további csoportokat megvizsgálva, úgymint például a megszakítás nélküli vagy a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatóknál nem készenléti jellegű munkakörben „hétvégén” beosztott munkavállalók esetében.

Álláspontom szerint a pihenőidőre vonatkozó rendelkezések kellő garanciát jelentenek ahhoz, hogy az Mt. 101. § (3) bekezdésének hatályon kívül helyezése következtében a vasárnapi munkavégzés elrendelése a gyakorlatban ne vezethessen visszaélésekhez.

Levelében nagy hangsúlyt helyez arra, hogy az Mt. 101. § (3) bekezdésének tervezett hatályon kívül helyezésével a munkáltató mentesül a szombati napra járó pótlékfizetési kötelezettsége alól. Ismeretes, hogy a szombaton készenléti jellegű munkakörben dolgozók közül azok számára kötelező a hatályos szabályok szerint rendkívüli munkaidő pótlékot fizetni, akiket a közvetlenül következő vasárnapon rendes munkaidőben osztottak be és a kollektív szerződés nem tartalmazza az Mt-től eltérően a szombaton rendes munkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét.

Megítélésem szerint országosan ezen esetek száma nem lehet kifejezetten jelentős, mert a munkáltatók valószínűleg a munkaidő beosztására akként törekednek, hogy a „hétvége” napjai közül legalább az egyiket pihenőnapként biztosítsák, különösen akkor, ha a másik napon a munkakör készenléti jellege miatt a munkaidő akár huszonegy óra is lehet. Továbbá azért, mert a rendkívüli munkaidő pótlék 100%, ha pihenőnapon rendkívüli munkavégzésről van szó, ami 50%-ra mérséklődik, ha másik pihenőnapot ad ki a munkáltató.

Mindezek alapján - a módosításhoz fűződő előnyök és hátrányok mérlegelésével - az Mt. 101. § (3) bek. hatályon kívül helyezése - megítélésem szerint - összhangban van a jelenlegi foglalkoztatási célokkal.

II. Az Mt. 86. § (3) bek. a) pontja és a 205. § (2) bek. b) pontja hatályon kívül helyezésére vonatkozó javaslat tárgyában kiemelem, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályozás tárgyában az ágazati szabályozásért felelős illetékes tárcák szakmai álláspontjának ismeretében lehet állást foglalni.

Elnök Úr javaslata a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozást alapvetően érinti, amelynek tárgyában a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) keretében az egyeztetésen való részvétellel az illetékes tárcák felkérésre fognak kerülni.

Így a jelen tárgykörhöz kapcsolódó javaslatok megvitatására is a VKF fórumán látok lehetőséget.

Kérem tájékoztatásom szíves tudomásulvételét.

Budapest, 2016. április „29 „

Üdvözlettel:

Cseresnyés Péter



## SZERVEZETI HÍREK

### Küldöttgyűlés

A PVDSz 2016. május 28-án tartotta meg évi első küldöttgyűlését.

A megjelentek elfogadták a 2015. évi elnökségi beszámolót és a 2015. évi költségvetés teljesülését.

Bíróági hiánypótló végzésnek megfelelően módosította a küldöttgyűlés a szervezet alapszabályát is. A megjelentek megvitták az aktuális érdekvédelmi témákat.

Enszől Róbert érdekvédelmi alelnök bejelentette valamennyi tisztségéről történő lemondását. A továbbiakban az érdekvédelmi feladatokat Bátori István látja el. Szintén tisztségviselő módosulás történt a TEB szakágnál is. A választmány ügyvezetője Káré István lett, a pécsi területi szakági képviselői teendőket pedig Erdélyi Béla látja el.

### TEB szakági választmányi ülés

2016. május 23.-án tartotta meg rendes szakági ülését a TEB szakági választmánya.

A munkáltató képviselőjében meghívott vendégünk Magyar Zoltán TEB főosztályvezető úr volt. A főosztályvezető tájékoztatta az ülésen megjelenteket a MÁV Zrt. jelenlegi beruházások a TEB-et érintő hatásairól, illetve a jövőbeni tervekről. A főosztály feladatainak változása az MSZSZ módosítása után, és a visszaszervezés hatásai is szóba kerültek. A jelenleg folyamatban lévő projektekre (INKA, és a GSM-R) részletesebben is kitért a TEB vezetője.

A választmány tagjai kérdéseket tettek fel többek között a létszám hiány, bér, vizsgáztatás gondjaival kapcsolatban. Magyar Zoltán válaszában kifejtette: A létszám gondok országosak, de a budapesti térségben az elszívo hatás nagyobb, ezért együtt működést szorosabbá kell tenni a humán és a szakmai szervezetek között, illetve piacképes bérekkel lehetne itt tartani a már kiképzett munkavállalókat továbbá a képzés elősegítése is enyhítené a gondokat. A vizsgáztatás gondjai eléggé összetettek, a MÁV Zrt. folyamatosan tárgyal a KTI -vel, hogy az adott munkakörhöz tudják igazítani a vizsgáztatást.

Az ülésen a választmány Erdélyi Bélát választotta meg pécsi területi szakági vezetőnek, Káré Istvánt pedig TEB választmányi ügyvezetőnek.

A megjelentek körében további érdekvédelmi kérdések kerültek még megtárgyalásra. Többek között a bér, vizsgáztatás, készenléti, képzés gondjai, illetve a készenléti jellegű munkakörök elszámolásának kérdése az MT.101§ (3) okán.

Káré István

# MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – MÁJUS

A MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanács két napos ülést tartott 2016. május 24-25-én: az első napon a MÁV Zrt. Széchenyi-hegyi Gyermekvasút Oktatótermében – Hűvösvölgyben, a második napon a MÁV Zrt. Székházában.

## A MÁV Zrt. KÜT kihelyezett ülése – Hűvösvölgy: május 24.

Bevezetésként Gerzsényi Gyula főnökségvezető tájékoztatást adott a Gyermekvasút történetéről.

Elmondta, hogy:

– 1948-április 11-én kezdődött az építkezés, és ez a dátum lett a Gyermekvasút születésnapja.

– 11,5 km hosszú, 760 mm-es keskeny nyomközű a kisvasút.

– A Gyermekvasúton csak fémvázak kocsit üzemel, melyek kettős fékrendszerrel vannak ellátva a hegyi pálya sajátossága miatt.

– A vonatok 20 km/h pályasebességgel közlekednek a Budai hegységben.

A gyermekek, akik szolgáltatást teljesítenek 10-14 év közöttiek, nappali tagozatos tanulók. Vonatot menesztenek, váltót és pénztárt kezelnek, naplózhatnak, jegyvizsgálatot végeznek, továbbá hangos bemondással töltik a szolgálati idejüket, amelyet 12 órában látnak el. Beiratkozás után fél éves tanfolyamon vesznek részt, mely után vizsgáznuk is kell. Ifi vezető 14 éves kort elérő gyermekekből válhat. Ők továbbra is itt maradhatnak a gyermekvasúton, amíg nappali tagozatos iskolát végeznek. „A Gyermekvasút egy gyermekközpontú intézmény!”

Az iskola és a szülő együttes beleegyezése, igazolása szükséges a szolgáltatellátáshoz. Tanulmányi felzárkózással tanulnak, jó eredménnyel. Tizenöt gyermekvasutas csoport teljesít szolgálatot, egymást váltva. A közlekedési vállalatok „kapkodnak” az itt dolgozó diákok után – a közlekedéssel összefüggésben szerzett tapasztalataik alapján.

A gyermekvasút 41 fős létszámmal dolgozik, saját működtetésű üzemi konyhával rendelkezik, ahol bér munkát nem végeznek. Az egyenruhák nagytisztítását külső vállalkozó végzi, a kisebb tisztításokat, – gőzöléses tisztítással, ruha javításokat saját hatáskörben oldják meg.

A gyermekvasúton díszlemezvezetők üzemeltetnek. Ma hiányszakmának számít a mozdonyvezetői állás. A kiválasztásnál elsődleges az alkalmasság és az elhivatottság,

valamint a viselkedési normák betartása.

A főnökségvezető érdekességképpen elmondta, hogy a Gyermekvasút szerepel a Guinness rekordok könyvében, mely szerint a MÁV Zrt. Széchenyi-hegyi Gyermekvasút a világ leghosszabb olyan vasútvonala (11,7018 kilométer a Fűtőház területével együtt), amelyen a forgalmi és kereskedelmi szolgálatot gyermekek látják el. Említette még, hogy Trencsényi Klára a gyermekvasúton forgatta Reményvasút (Train to Adulthood) című (dokumentum) filmjét, melyet másfél éves forgatás után mutattak be, ezt követően nemzetközi díjat is nyert a film. (Az 58. Lipcsei Nemzetközi Dokumentumfilm-fesztivál Next Masters szekciójának Arany Galamb díját.)



Gerzsényi Gyula főnökségvezető tájékoztatója

Első napirendi pontban Veszprémi László budapesti területi igazgató tájékoztatást adott arról, hogy 2015. január 1-től a Gyermekvasút teljes felügyeletét átvette a budapesti területi igazgatóság. A járműállomány korszerűsítésre vár. A menedzsment biztosítja a szükséges forrásokat az aktuális költségvetésben.



Veszprémi László budapesti területi igazgató tájékoztatója

A biztonságos működés feltételei rendelkezésre állnak, közel 5.000 db faalj került cserére. A képzés tekintetében ki kell emelni a forgalmi gyakorlók Gyermekvasúton töltött gyakorlatát, mely segítette őket abban, hogy sikeres vizsgát tegyenek. A biz-

tosítóberendezési műszerész tanulóknak az itt beépítésre kerülő új biztosítóberendezés háttérrel adhat a képzés gyakorlati óráinak teljesítéséhez. Zárásként elhangzott, hogy a Gyermekvasút jövője megalapozott!

Második napirendként a MÁV Zrt. Munkajog vezetőjével, Dr. Nemeskéri-Kutlán Endrével konzultáció keretében vitatta meg a testület a vezénylői munkakörben tervezett bérrendezéssel kapcsolatos dilemmáit. A munkajog vezető elmondta, hogy a vezénylői munkakör régóta szerepel a tervekben az elismerésre váró munkakörök között, de korábban nem született rá vezetői döntés. A jelen javaslat szerint 24.000 Ft-tal emelkedik az alapbérük a sáv maximum határáig ebben a munkakörben. A munkáltatónak mindenképpen belül kell maradnia a rendkívüli munkavégzés 300 órás éves keretén és ennek teljesítésében a vezénylésnek kulcsszerepe van. Hálózati szinten a forgalomnál ez 70 főt érint.

A KÜT tagjai az írásos véleményüket egészítették ki azzal, hogy a vezénylőkön kívül komplexen kell a bérrendszert átalakítani. A munkajog vezető egy részletes vizsatekintést adott arról, hogy 2015 decemberétől napjainkig milyen folyamatok zajlanak a készenléti jellegű munkakör múltja, jelene és jövője szempontjából, valamint a nagyobb leterheltséggel érintett forgalmi szolgálati helyek 40 %-os műszakpótlékával kapcsolatban. A KÜT tagjai a konzultációt eredményesnek ítélték meg.

A tájékoztatókat követő délután, a Hűvösvölgy állomáson szolgálatot teljesítő gyerekek munkavégzését tekintettük meg, majd a főnökségvezető kalauzolásával a Gyermekvasúti múzeumot. Ezt követően Hűvösvölgy állomásról Széchenyihegy végállomásig a gyerekek szolgálat teljesítését kísértük figyelemmel a vonaton és az állomásokon. Rövid sétát követően, a kötöttpályás közlekedésnél maradván, Fogaskerekűvel a Sváb-hegyi megállóig közlekedtünk, majd a Gyermekvasút Virág völgy állomására tértünk vissza és megkezdtük a csapatépítő tréninget.

Végezetül meg kell jegyeznem, nagyon kevés ilyen elhivatott és munkáját szerető vasúti vezetővel találkoztam az elmúlt negyven évben.

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

### A MÁV Zrt. KÜT ülése – MÁV Zrt. Székház: május 25.

Első napirendi pontként a MÁV Zrt. 2015. év pénzügyi teljesítéséről és a 2016. évi fő feladatokról Bádorfainé Szikszay Erzsébet gazdasági vezérigazgató-helyettes asszony adott tájékoztatást. Kiemelte, hogy a pályaműködtetés 10 éves szerződést kötött 2015. év végén és ennek azért van jelentősége, mert a kiszámíthatóságnak hihetetlen értéke van. A 2015. évi gazdálkodás főbb eseményei között az állami szerepvállalás, a MÁV csoport átalakulása, az egyéb események között a NIF Zrt. által lebonyolított beruházások eszközeinek átvétele kiemelendő. 2015. évben a MÁV Zrt. átlaglétszáma 15.782 fő és 1.356 fő közfoglalkoztatott. A 2016-2018 közötti üzleti tervvel kapcsolatban hangsúlyozta a 3 éves tervezés jelentőségét.

A május 24-ei kihelyezett ülés apropóján említésre került, hogy a vasúti törvény a Széchenyi-hegyi Gyermekvasutat kisvasút kategóriába sorolta, mely alapján működési és finanszírozási modellváltást kell végrehajtani. Van érték abban, hogy közös megoldással, részben MÁV-START támogatással finanszírozzuk.

Zárásként Bádorfainé Szikszay Erzsébet hangsúlyozta, hogy eljutottunk odáig, hogy

nem az adósság, a környezetvédelem, a műszaki terület, hanem a humán erőforrás kerülhet a középpontba az elkövetkező 2016-18-as időszakban.

A KÜT tagjai jelzéseket adtak a végrehajtó pontokon lévő munkaruha, védőcipő ellátási problémákról, felvetették a lakáskiutalás foglalkoztatáspolitikai fontosságát, valamint a vasutas életpálya modell kidolgozásának halaszthatatlanságát.

Másodikként Vidra András infokommunikációs igazgató tartott tájékoztatást az INKA projektről, valamint a FOR projekt aktuális állásáról.

Az INKA projekt egy régóta tervezett projekt, melynek alapja, hogy a MÁV megfelelően tudjon 3 évre előre vágányzárát tervezni. A gazdasági területen a GIR-t és mintegy ~25-30 rendszert fog várhatóan kiváltani. Az alapkoncepció az, hogy hatékonyabban és jobban tervezhető legyen egy-egy munka.

### A hó-nap bölcsessége

*Tetteink a múltból mindig követnek bennünket, és amik voltunk, az tesz azzá bennünket, amik vagyunk.*



Az INKA hatalmas változást fog hozni a MÁV életében. Szemléletváltozás szükséges hozzá. Jelenleg a teszüzem előkészítésénél tart a projekt – 130 munkaállomást üzemeltet be ennek céljára. Fontos az érintettek oktatása, közel 5.500 szerepkörnek megfelelő elektronikus felhasználói kézikönyvet kell létrehozni.

Párhuzamosan az MTR rendszer folyamatos kiváltása is megtörténik, szerepét átveszi az új TOPORAIL rendszer. A projekten belül megvalósul a jelenlegi VEGA rendszer „újrakelesztése” is, melynek kapcsán 2017. január 1-től a ruhakiosztást támogató rendszer is megújításra kerül. Ezáltal visszavezetésre kerül a ruhakönyv online, elektronikus formátuma, mellyel valamennyi kollégának lehetősége lesz az ellátás folyamatos követésére.

A FOR projekttel kapcsolatban elmondta, hogy alapprobléma, hogy nehézkesen értik meg a MÁV működését a német fejlesztők. Például a vonatszám léptetés sem működik még megfelelően. A fejlesztő cég gyakran olyan hálózati problémákra hivatkozik, melyek nem állnak fenn.

A különfélekén belül kettő munkavállaló rendkívüli szociális segélyéről és egy fő temetési segélyéről döntött a testület.

**Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens**

## SZERVEZETI ÉLETÜNK

Június 4-én került megrendezésre a Vasúttörténeti Parkban a III. Pályavasúti Szakmai nap, mely „a vasúti erőssáramú berendezések, felsővezeteki- és térvilágítási rendszerek fejlődése a kezdetektől napjainkig” címmel mutatta be a szakmát.

Ezen a napon került megrendezésre a VII. Aranycsákány Krampácsverseny, melyen 7 csapat vett részt. A park XIII. vágányán a résztvevők szinte egymás nyakában dolgoztak a siker érdekében. A csapatoknak egymás melletti 4 db talpfát

kell kicserélni. 2 db-ot hagyományos kézi kötéssel, szabályozással beleértve a „cigányfúróval” történő talpfá fúrását és 2 db-ot a kézi kisgépek segítségével. A szakmai értékelő bizottság tagjai különböző szakmai szempontok figyelembevételével és természetesen a vágányon az M 61-es NOHAB mozdony elhaladtával mért süppedési értékek alapján hozta meg döntését. Az idei győztes a „BORSODI SÍNHAJLÍTÓK”/Miskolc/ csapata, második helyezett a tavalyi győztes a „GySEV KANÁRIK” csapata, har-

madik helyezett a „BALATONI SÍNSZÉKEK”/FKG/ csapata lett. Az induló csapatok tagjai között szép számmal voltak jelen a PVDSz tagjai, köztük a mezőtúri pályafenntartási szakasz csapatában is, akik az ötödik helyen végeztek.

Sajnos idén a dobogós csapat tagjai nem kaptak nosztalgia utazási lehetőséget, amit nem kárpótol az éves korlátlan lehetőséget biztosító családos Vasúttörténeti Parkba történő belépő.

HK



„§”

Móttó: Jog-seg-élj-vele!

## 20. jogeset

kulcsszavak:  
 > munkaidőkeret  
 > egyenlőten munkaidő-beosztás  
 > beosztás szerinti heti munkaidő

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagában kell a heti munkavégzés idejére vonatkozó 48 órás időkorlátnak teljesülnie. Azaz amennyiben valamelyik héten a munkavállaló munkaideje ezt a limitet túllépi, úgy lennie kell a hónapon belül olyan hétnek is, amikor – akár a beosztás 5 napon kívüli egyoldalú módosításával is – kevesebb lesz a munkavállaló beosztás szerint teljesítendő munkaideje.

Az utóbbi időben többször előfordult, hogy a vágányzár meghirdetését a kezdés előtt pár nappal adták ki. Mivel az ott folyó munkákat a szakszolgálatnak kell biztosítani, a munka elvégzésére munkavállalót kell vezényelni.

Előfordulhat tehát olyan eset, hogy a munkavállaló adott héten teljesített munkaideje a hétvégre elrendelt munkával túllépte volna a heti 48 órás maximumot.

Erre a problémára megoldást jelent az Mt. 99. § (7) bekezdése, amely szerint egyenlőten munkaidő-beosztás alkalmazása esetén – ami munkaidőkeret alkalmazásával lehet megvalósítani – a heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni. Adott esetben tehát túlléphet a heti limit, amennyiben azt a munkaidőkereten belül egy másik héten a munkáltató akként kompenzálja, hogy azon a héten a munkavállalót az előírt heti időtartamnál kevesebb munkavégzésre vezényli.

## 21. jogeset

kulcsszavak:  
 > munkaidő-beosztás módosítása  
 > rendkívüli munkavégzés  
 > bérpótlék

Amennyiben a munkavállalóval eredetileg közölt munkaidő-beosztásától eltérő időpontban, esetlegesen az abban kijelölt heti pihenőnapon (pihenőidőben) válik mégis szükségessé a munkavállaló munkavégzése, akkor a munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy a munkaidő-beosztás módosítását kezdeményezi, vagy rendkívüli munkavégzést rendel el.

Az általános (állandó nappalos) munkarendben dolgozó munkavállalónak az utolsó munkaidő-beosztása alapján hétfőtől péntekig terjedő nappalos vezénylésre volt. Halaszthatatlan munkálatok miatt azonban szombaton és vasárnap (és akár ezt követően is) éjszakai munkát kellene végeznie.

Eredetileg – a munkarend szabályának megfelelően – ez a két nap (szombat és vasárnap) lett volna a munkavállaló kijelölt pihenőnapja/ideje.

Az 5 éjszakai szolgálat után a KSz 32. § 2. pontja értelmében heti pihenőnapnak (pihenőidőnek) kell következnie.

A fenti esetben tehát az alábbi lehetőségek közül választhat a munkáltató:

A rendes munkaidő „átcsoportosításával”, de figyelemmel a KSz 32.§ 2. pontjában lévő 72 órás időkorlátra is:

- amennyiben több, mint öt nap van még hátra a kérdéses munkavégzésig, úgy a KSz 29.§ 1. pontja alapján lehetséges a munkavállaló munkaidő-beosztásának munkáltató általi egyoldalú módosítása és ezzel együtt a pihenőnapok áthelyezése is [természetesen a heti pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartása mellett, azaz figyelni kell arra, hogy a hónap átlagában a munkavállalónak legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőt kell biztosítani]
- amennyiben kevesebb, mint öt nap van hátra a kérdéses munkavégzésig, a KSz 29.§ 2.b) pontja alapján átvezénylési díj megfizetése mellett a munkáltató megállapodhat a munkavállalóval a munkaidő-beosztásának (így a pihenőnapoknak is) a módosításáról [figyelemmel itt is a heti pihenőidőre vonatkozó általános szabályokra]

Rendkívüli munkavégzés elrendelésével:

- elrendelheti a pihenőnap munkavégzést úgy, hogy helyette másik (új) pihenőnapokat jelöl ki [ez nyilván csak olyan nap lehet, amíg a munkavállalónak amúgy munkavégzési kötelezettsége van], amely esetben az Mt. 143. § (3) bekezdése szerint a munkavállalónak 50% bérpótlék jár
- elrendelheti a pihenőnap munkavégzést úgy, hogy helyette másik (új) pihenőnapokat nem jelöl ki, amely esetben az Mt. 143. § (3) bekezdése szerint a munkavállalónak 100% bérpótlék jár

A 20-21-22. számú jogesetekben a munkáltató a munkaidővel és az annak beosztása kapcsán felmerülő problémákkal, azaz a hatályos Munka Törvénykönyve (Mt.) XI. fejezet a munkaidő- és pihenőidő egyes kérdéseivel foglalkozik. A magunk részéről a jogesetek sorrendjében vizsgáljuk meg, illetve egészítjük ki a munkáltató által ismerteteket.

## 20. számú jogeset

Az Mt. XI. fejezete 46. pontjában a jogszabályalkotó elsődlegesen az idevonatkozó fogalmak meghatározását adja meg, amely szerint:

**Mt. 86. § (1)** Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység:

minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) Nem munkaidő

a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá

b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

A MÁV Zrt. hatályos KSz 24. § a) pontja szerinti fogalmazásban pedig a munkaidő: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munka-kezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások (pl.: osztott munkaidő alkalmazása esetén a munkamentes rész) és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül,

A fentiekből kitűnően tehát munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, amely magában foglal-

## 22. jogeset

kulcsszavak:  
 > rendkívüli munkavégzés  
 > „kötelező óra”  
 > a kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben elrendelt rendes munkaidő

Amennyiben a munkáltató túllépi a KSz. 32. § 3. pontja által a munkarend és az ahhoz tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben rendes munkaidőre való beosztásra biztosított 72 órás mértéket, úgy ez nem csak azzal jár, hogy a fennmaradó rendes munkaidőre a munkáltató a munkavállalónak rendkívüli munkavégzésként kifizetni, hanem azzal is, hogy a fennmaradó rendes munkaidőre is be kell osztani a munkavállalót, ennek elmaradása esetén pedig az állásidő szabályai alkalmazandók.

A KSz 2014. január 14. napjától hatályos 32. § 3. pontja értelmében:

„A munkáltató által a 27.§ alapján meghatározott munkarend és az ahhoz tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben rendes munkaidő havonta legfeljebb 72 óra mértékben osztható be.”

Az egyik szolgálati helyen a felsővezeték-szerelők általános munkarendben vannak foglalkoztatva. Munkájukat annak jellegéből (vágányzár, átépítés, megrendelések) fakadóan időszakonként éjszaka végzik. Erre jellemzően a munkaidő-beosztásuk módosításával kerül sor, aminek eredményeként a KSz hivatkozott rendelkezése szerinti 72 órás keret sok esetben már a hónap közepén kimerül.

Kérdésként merült fel, hogy a 72 órán túlmenően elrendelt munkavégzést miként szükséges kezelni (arra is figyelemmel, hogy az SAP-ban a 72 óra feletti időnek nincs megfelelő kódja).

A KSz érintett rendelkezése alapján az adott hónapban 72 óra mértéknél több rendes munkaidő nem osztható be máshová, mint amit az éppen az adott szolgálati helyen, adott munkakörre az ún. 1/a és 1/b. táblázatokban a munkáltató elhatározott és a KSz 27.§-a szerinti eljárásban bevezetett a munkaidő kezdéseként, illetve befejezéseként.

Ebből két dolog is következik:

1. Ha a 72 órás keret ki is merült az adott hónapban, attól még a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidőből („kötelező óra” – KSz 24.§ 1.b) pont) az addig még be nem osztott, illetve le nem dolgoztatott rendes munkaidőt be kell osztani az 1/a és 1/b mellékletek szerint közzétett időszavakra. (Azaz például általános munkarendű munkavállaló esetében hétköznapra, 6:00 és 14:20 közötti időtartamokra.) A „kötelező órára” ugyanis vezényelni kell, ami akkor is igaz, ha a 72 óra felhasználása után már csak erre a rögzített időszávrá teheti ezt meg a munkáltató. Amennyiben azonban ezen időszavakban nincs szükség a munkavégzésre, akkor ez klasszikusan állásidő lesz, hiszen a munkáltató köteles díjazni és elszámolni a munkaidőt a „kötelező óra” mértékéig.
2. A másik következmény pedig az (az 1. pontban írtaktól függetlenül), hogy mivel rendes munkaidőben már nem lehetséges az 1/a és 1/b mellékletek szerint közzétett időszavaktól eltérő időben munkát végeztetni, így ez csak rendkívüli munkavégzés formájában, rendkívüli munkaidőben valósulhat meg. Ez pedig beszámít a KSz 35. § 1. pontja szerinti napi 230 óra mértékbe is, valamint értelemszerűen – figyelemmel arra is, hogy ezzel nem lehet kivánni az 1. pont szerinti rendes munkaidőket – ezt tekintetbe kell venni a napi, heti munkaidő felső korlátjának számításánál is stb.

Összességében tehát a 72 óra túllépése nem csak azzal jár, hogy a felette felmerülő részt kifizet a munkáltató rendkívüli munkavégzésként, hanem azzal is, hogy a „maradék” rendes munkaidővel is rendelkeznie kell.

A 72 órás limit túllépése tehát alapvetően rendkívül gazdaságtalan megoldás.

Fentiek alapján pedig nyilvánvaló, hogy külön SAP kódra sincs szükség, hiszen a KSz 35.§-a szerinti rendkívüli munkavégzésről van szó.

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

ja a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartamát is.

A MÁV Zrt. hatályos KSz 28. §-a 6. pontja a munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni. Ezeket a munkákat és azok időtartamát a helyi függelékben kell meghatározni.

„Az Európai Unió bíróságának munkaidővel kapcsolatos döntése

Az Európai Unió Bíróságának 2015. szeptember 10-ei döntése szerint munkaidőnek minősül a munkavállalók lakóhelye és a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti utazási idő, azok esetében, akik nem egy állandó munkahelyen dolgoznak. Vagyis a munkavégzés helyére történő utazási idő is munkaidő, ha nincs állandó

(folytatás a 8. oldalon...)



**Móttó: Jog-seg-élj-vele!**

munkavégzési hely. A döntés valamennyi Európai Unió tagországra, így Magyarországra is vonatkozik, ezért az uniós döntést Magyarországon is be kell tartani.

A Luxemburgi székhelyű Európai Unió Bírósága egy munkajogi tárgyú előzetes kérdésben döntött. A spanyol National High Court of Spain bíróság azzal az előzetes kérdéssel kereste meg az Európai Unió Bíróságát, hogy állandó vagy szokásos munkavégzési hely hiányában munkaidőnek minősül-e az utazási idő a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv alapján. Az Európai Unió Bírósága az irányelv rendelkezéseit egy konkrét ügyre alkalmazva megállapította, hogy az utazási idő is beleszámít a munkaidőbe az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók esetében.

Eszerint munkaidőnek minősül az az idő, amit a munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatók által kijelölt első és utolsó ügyfél között mindennapos utazással töltenek. A bíróság tehát megállapította, hogy nem pihenőidő a munkavállalók utazási ideje, amennyiben állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkeznek. Az utazás ugyanis az ő esetükben a munkafolyamat szerves része, az alatt utasíthatóak, a célállomásuk pedig bármikor megváltoztatható.

Az Európai Unió Bíróságának döntése az EU minden tagállamára, így Magyarországra is kötelező. Ezután a magyar bíróságoknak is tartaniuk kell az Európai Unió döntéshez magukat a benyújtott keresetek vonatkozásában. Egyszerűsítene a bírósági döntésnek való megfelelést, ha sor kerülne a Munka Törvénykönyv módosítására, hiszen a munkavállalókhoz nehezen jutnak el a bírósági döntések, a Munka Törvénykönyvében foglaltakat jobban tudják követni. A Munka Törvénykönyvét azonban nem kötelező emiatt módosítani."

A munkáltató a 20. számú jogesetben a munkaidőkeret, az egyenlőtlen munkaidő beosztás és a beosztás szerinti heti munkaidő összefüggései vonatkozásában kíván útmutatást adni.

**Mt. 93. § (1)** A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

**Mt. 94. § (1)** A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos, valamint
- c) az időnyellegű tevékenység keretében,
- d) a készenléti jellegű, továbbá
- e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

A MÁV Zrt. hatályos **KSz 26. §-a**<sup>1</sup> szerint:

A MÁV Zrt. munkavállalóit – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – havi munkaidőkeret alkalmazásával kell foglalkoztatni.

Lényeges további szabály a munkaidő-beosztás tekintetében a hatályos Mt.-ben az, hogy az

**Mt. 96. § (1)** A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

**Mt. 97. § (3)** Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás). Az Mt.101-102. § szabályai a vasárnapi és a munkaszüneti napon végezhető munkáltatás szabályait tartalmazza (a szerző).

A MÁV Zrt. hatályos KSz 28. §-a 5. pontja a munkaidő-beosztás fajtái b) alpontja szerint az: egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgáltatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű)

„Általános munkarend esetén, amikor a munkavállaló a naptári héten hétfőtől péntekig egyenlően munkaidőben dolgozik, a munkáltatónak nem kell a munkaidőt beosztani, hiszen a munka törvénykönyve rendeli el. Az általánostól eltérő munkarend esetén viszont a munkáltató jogosult a napi munkaidőt a hét minden napjára, vagyis az egyes munkanapokra akár egyenlőtlenül is beosztani. Az egyenlőtlen munkaidő beosztás előfeltétele azonban munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak elrendelése.”

**Mt.99. § (1)** A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

**Mt. 99. § (3)** A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet.

A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

**Mt. 99. § (7)** Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

**Mt. 92. § (1)** A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- a) készenléti jellegű munkakört lát el,
- b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

Az előzőekben ismertetett Mt. és MÁV Zrt áttekinthető. KSz szabályozás tanulmá-

<sup>1</sup> a § szövegének változása hatályos 2014. január 14. napjától

nyozása alapján immár teljes körűen olvasóink által a munkáltató 20. sz. „jogesete” kapcsán adott iránymutatása, amely közérthetővé teszi, hogy mi a jogszabályi háttér adott körülmények között a heti 48 órás munkáltatási maximum túlléphetőségének a hivatkozott vágányzárak vonatkozásában.

Ugyanakkor a kétségtelen jogszabályi háttér megléte ellenére – az adott munkavállalók munkavégzése leterheltségének egyenletes biztosítása érdekében mindenképpen elengedhetetlenül szükséges, hogy arra csak – ésszerű műszaki stb. ok miatt kerülhessen sor – a munkáltatás során.

## 21. számú jogeset

E jogeset kapcsán a munkáltatói iránymutatás arra irányul, hogy a munkáltatónak akkor, ha az eredetileg közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkáltatásra van szükség, ami adott esetben érinti a munkavállaló pihenőnapját (pihenőidő), mi a teendő? Az iránymutatás szerint a munkáltató mérlegelése szerint a munkaidő-beosztás módosításának kezdeményezése, illetve a rendkívüli munkavégzés elrendelése között történhet választás, amelyek azonban eltérő munkajogi és bérfizetési kötelezettséget vonnak maguk után az alábbiak szerint:

### A munkaidő beosztás módosítása

a.) Ha és amennyiben annak kezdeményezése és a munkavégzés között több mint 5 nap még hátra van, akkor sor kerülhet egyoldalú munkáltatói módosításra, ide értve a pihenőnapok áthelyezését is. Ennek során azonban a hónap átlagában (munkaidő keret) a legalább 48 órai pihenő időt biztosítani kell.

A MÁV Zrt. hatályos KSz 29. § 1. pontja szerint: A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a munkáltató legalább öt nappal korábban módosíthatja. A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik. A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.

b.) Amennyiben már csak vizsgált 5 napnál kevesebb van hátra a konkrét munkavégzésig a munkáltató már csak a munkavállalóval történő megállapodás alapján módosíthat a munkaidő beosztáson az a.) pontban írott szabályra is figyelemmel, s ez esetben a munkavállaló részére ún. átvezénylési díj is jár.

A MÁV Zrt. hatályos KSz 29. § 2. pont szerint: A munkaidő-beosztás öt napon belül csak:

- a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
- b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható.

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztásban az Mt. 105. § (4) bek. és 106. §

## „§”

Móttó: Jog-seg-élj-vele!

(2) bek. alapján kijelölt vasárnapra eső pihenőidő havonta egy alkalommal csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra – helyezhető át.

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108.§ (2) bekezdésében, illetve a KSZ 12.§ (2) bekezdésében foglaltak miatt kerül sor.

A kikért szakszervezeti tisztségviselő helyett szolgálatba állított munkavállalót a rendkívüli átvezénylési díj megilleti.

**3. pont: A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 1.600 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.**

4. Nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak:

a) ha az adott szolgálat rész elmarad, azaz a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér,

b) ha az adott szolgálat teljes egészében elmarad

Ez esetekben függően az elmaradás közlésének időpontjától az 5., illetve a 6. pontban foglaltak szerint kell eljárni.

5. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon belül részben, vagy egészében elmarad, az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni, függetlenül az elmaradás – munkáltató oldalán felmerülő – okától. Ebben az esetben az elmaradt munkaidőre járó műszakpótlékot is el kell számolni.

6. Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon kívül részben elmarad, a ténylegesen teljesített időtartamot, az arra járó műszakpótlékkal együtt kell elszámolni.

Ha a munkavállaló eredetileg tervezett szolgálata öt napon kívül teljes egészében elmarad, részére – az elmaradás tényének írásbeli rögzítése mellett – vagy munkaidőkeret végéig legalább ugyanolyan időtartamú másik szolgálatot kell kijelölni, vagy az eredetileg tervezett szolgálatnak megfelelő időtartamot kell elszámolni.

Amennyiben másik, legalább azonos időtartamú szolgálat nem kerül kijelölésre az elmaradt szolgálatra, vagy a részben elmaradt szolgálatra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg.

#### A rendkívüli munkavégzés elrendelése útján

a.) Ebben az esetben a munkáltató eljárhat úgy is, hogy másik új pihenőnapokat jelöl ki a, értelemszerűen olyan napokra, amikor a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége lenne egyébiránt és ellentételezésként 50% bérpótlékot fizet a munkavállaló részére.

b.) Ha és amennyiben a munkáltató úgy rendeli el a rendkívüli munkavégzést, hogy másik pihenőnapokat nem jelöl ki, ebben az esetben a munkavállaló részére járó ellentételezés már 100% bérpótlék.

**Mt. 143. § (1)** A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalékos bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alaphár arányos része jár.

**(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.**

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőten munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

Ugyanakkor arra is fel kell hívunk olvasóink figyelmét, hogy a 21. számú jogesetben a rendkívüli munkavégzés elrendelésének alkalmazása során történő bérpótlék fizetésének jogalapja – miként az a fentiek szerint olvasható is – nem az **Mt. 143. §-ának** (3), hanem a (4) bekezdésében lelhető fel.

#### 22. számú jogeset

A 22. számú jogesetben a munkáltató munkavállaló számára kijelölt munkaidő-kezdése és annak befejezése időpontjaihoz képest eltérő időpontban elrendelhető rendes munkaidő, valamint a rendkívüli munkavégzés és az ún. „kötelező óra” teljesítésének összefüggését, továbbá a SAP munkaidő nyilvántartási és elszámolási rendszerben való elszámolást tekinti át.

E „jogeset”, ami inkább a helyi munkáltatók részére adott vezénylési utasítás, mintsem konkrét bírósági jogeset vonatkozásában a kiindulópontot a MÁV Zrt. KSZ alábbi korlátozó előírása jelenti, amely szerint:

**KSZ 32.§ 3. pont:** A munkáltató által a 27.§ alapján meghatározott munkarend és az abba tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérően időben rendes munkaidő havonta legfeljebb 72 óra mértékben osztható be.

A KSZ 27. §-a szabályozza a munkarendek vonatkozásában alkalmazandó szabályozást.

1. A MÁV Zrt-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:

a) általános munkarend<sup>2</sup>

b) nyújtott műszakos munkarend

c) többműszakos munkarend

ca) kétműszakos munkarend

cb) három műszakos munkarend

d) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend

da) négybrigádos munkarend

db) 12/24-es munkarend

dc) 24-órás munkarend

e) egyéb munkarend.

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőből a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni, az üzemi tanács (megbízott) véleményének Mt. 264.§-a szerinti véleményének kikérését követően.

3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi független megkötésére jogosult szakszervezet(ek)-nek.

4. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni, amelyet az érintett szakszervezet(ek) és a munkáltató központosítva folytatnak le. Konzultáció kezdeményezése esetén a tervezett változtatást csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy a konzultációra jogszabály által előírt minimális időtartam telését követően jogosult a munkáltató bevezetni. A bevezetett munkarendet valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetének és végének meghatározását a munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a helyi független megkötő szakszervezeteknek.

5. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során az Mt. 6.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.

6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben és humán erőforrás vezérgazdátóhelyettes<sup>3</sup> előzetes engedélyével kerülhet sor.

7. Ha a munkarendváltás előtt a munkavállalót<sup>4</sup>

• többműszakos, illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben, vagy általános

(folytatás a 10. oldalon...)

## „§”

Móttó: Jog-seg-élf-vele!

munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphérét 10%-kal, illetve,

• nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alaphérét 5%-kal, kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg fejelelni.

Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alaphér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők.

Ez az alaphér-növelés munkavállalónként és jogcímenként (1. és 2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.

8. A 7. pontban foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amennyiben a munkarendet a munkáltató előre közölt batározott időtartamra vezeti be és alkalmazza. Ebben az esetben az első és második franciabekezdésben meghatározottak szerint megemelt alaphér is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót.<sup>5</sup>

A munkáltató által ismerttetett munkavégzések során a fenti 72 órás keret rendszeresen kimerül, amiért is a kérdés az, hogy az azt meghaladó munkavégzés minek minősül, amikor is erre a SAP-ban sincs külön kód annak rögzítésére? Az egyértelmű lehet számunkra, hogy 72 órán túlmenően több rendes munkaidőre már nem lehet a munkavállalót beosztani. Őt már csak az adott szolgálati helyen és adott munkakörre a munkáltató által kialakított munkaidő kezdési és befejezési időpontok által meghatározottan a KSz 27. §-a szerinti eljárásban osztható be a továbbiakban.

A 22. számú jogesetben a munkáltató az ez esetben felmerülő helyzet kezelésére kétféle megoldással számol és ennek során a következőkre hívja fel a helyi munkáltatók figyelmét.

**1./ Utalást tesz az ún. „kötelező óra” fogalmára:**

A MÁV Zrt. batályos KSz 24. § 1. pont szerint b) alpontja szerint ugyanis: mun-

**kaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”):** az alkalmazott munkaidőkeretben az általános munkarend szerinti munkanapok – ide nem értve az általános munkarend szerint munkanapra eső munkaszüneti napot – száma és a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékének szorzata által meghatározott munkaidő-mennyiség,

Teszi pedig ezt azért, hogy felhívja a figyelmet arra, hogy az adott munkaidőkeret által meghatározott „kötelező órára”, azaz a havi munkaidő teljesítésére mindenkor szükséges vezényelni a munkavállalót, s ez akkor is igaz, ha az már csak – a 72 órás korlátozás miatt – az 1/a. illetve az 1/b. szerinti rögzített időszámban tehető meg. Ebben a körben a munkáltató továbbá arra is utalást tesz, hogyha ezen időszakban nincs szükség munkavégzésre, akkor ezen időszak klasszikusan állásidő lesz, miután „a kötelező óra” mértékéig a munkaidőt el kell számolnia és díjaznia a munkáltatónak.

**2./ Meghatározza, a 72 órán túli foglalkoztatás munkajogi kezelésének módját:**

Ugyanis miután, ha és amennyiben már nem lehetséges a 72 órás korlátozás miatt a KSz 1/a. és 1/b. mellékletei által megjelölt rögzített időszakban adott esetben munkáltatni, az azt meghaladó munkáltatás munkajogi szempontból csak rendkívüli munkavégzés lehet, aminek azonban éves szinten szintén korlátja van a MÁV Zrt. KSz 35. §-a szerinti mértékben.

A MÁV Zrt. batályos KSz 35. § 1. pont szerint: „Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő, (ide értve különösen:

- a beti pihenőnapon,
- a munkaszüneti napon,
- a készenlét alatt végzett munka munkaidőjét is)

b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,

c) az ügyelet időtartama

Naptári évente 300 óra rendkívüli munkaidő rendelkezhető el, amely valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.<sup>6</sup>

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

A munkáltató összegzés képen arra is reá mutat arra is, hogy a 72 órás rendes munkaidőben történő többletfoglalkoztatási limit rendkívüli munkaidővel történő meghaladása szóhasználat szerint „rendkívül gazdaságtalan megoldás”, de egyben felmerül miután a rendkívüli munkaidő nem része az ún. „kötelező órának”, annak kezelése is szükségessé válik a fenti 1./ pontban írottak figyelembe vételével. S miután az így esetlegesen felmerülő munkáltatás rendkívüli munkaidőnek minősül annak nincs szükség a SAP rendszerben külön kóddal történő megjelölésére sem.

Szeretném felhívni olvasóink figyelmét arra is, hogy a MÁV KSz-ben az éves rendkívüli munkavégzés Mt. szerinti 250 órányi kerete miként a jogesetben is 230 órában meghatározott, amely viszont a lábjegyzetben írottak szerint 2015-2016 évekre vonatkozólag 300 órára került megemelésre, a munkáltatási körülmények változása folytán.

Végezetül nem tekinthetünk el a tárgyi „jogeset” kapcsán kiadott munkáltatói okfejtésnek – az aktuális MÁV munkajogi helyzet – kapcsán történő azon megállapításától sem, hogy amint az ún. készenléti jellegű munkarendek esetében is felmerült a munkáltatói rendkívüli munkavégzés elszámolása kapcsán, vagyis a le nem dolgoztatott ún. „kötelező órákra” az állásidő elszámolása és megfizetése minimum követelmény ugyanis ez az 1./ pontban foglaltak szerint a munkáltató részéről sem vitatható.

Felhasznált Irodalom:

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

**Dr. Laboda József**  
jogtanácsos  
+3630/4960-299

<sup>2</sup> az 1. a.) pont szövegének változása hatályos 2014. január 14. napjától

<sup>3</sup> a megnevezés pontosítása hatályos 2015. június 05. napjától

<sup>4</sup> a 7. pont szövegének változása hatályos 2014. január 14. napjától

<sup>5</sup> a 27.§ 8. pontjának szövege hatályos 2013. július 1. napjától

<sup>6</sup> a 35.§ 1. pontjának utolsó előtti mondata a 2015-2016 évekre hatályos

## Úri Majális és horgász verseny

2016. május 13-14.-én az Úri horgász tavon már hagyományosnak mondható majálissal összekötött horgászverseny tartottunk a Pestszentlőrinci alapszervezet szervezésében.

A nagy érdeklődésre tekintettel az idén is több szakaszról is csatlakoztak a rendezvényhez, amely nagyon jó hangulatban telt el, bár az idő hűvös volt, de mindenki kitartott. Közös reggeli és ebéd után, másnap késő délutánig tartott a rendezvény. Jövőre még többen ugyan itt.

Köszönjük a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének támogatását.



## Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

## Milliárdos kárt okoznak a bliccelők a MÁV-nak

Érzékelhetően romlott a fizetési hajlandóság az elővárosi járatokon

Korszerű informatikai eszközökkel veszi fel a MÁV a harcot a bliccelőkkel, akik milliárdos kárt okoznak évente a vasúttársaságnak és ezzel együtt a költségvetésnek. A büntetések száma két év alatt felére csökkent, ez azonban nem feltétlenül jelenti azt, hogy kevesebben nyegeznek megúszni a fizetést.

A bliccelés milliárdos nagyságrendű bevételkiesést okoz évente a nemzeti vasúttársaságnak, a jegyet nem váltó utasok pontos számát azonban csak megbecsülni lehet – közölte kérdésünkre a MÁV-Start. Ehhez támpontot nyújt a büntetésről kiállított jegyzőkönyvek száma, de tudni kell, hogy addig csak azok a szabálytalankodók jutnak el, akik fizetési hajlandóságot mutatnak és vállalják a személyi azonosítást. Nyilvánvaló, hogy eközben számtalan felderítetlen bliccelés is történik.

Az adatok alapján 2013-ban közel 150 ezer úgynevezett utas leadási lapot állítottak ki, ez 2015-re 67 ezerre, valamivel kevesebb mint a felére csökkent, ami jelentős javulást mutat, de figyelembe kell venni, hogy eközben csökkent a teljes utas szám is. Az elővárosi forgalomban azonban kifejezetten romlott a fizetési hajlandóság. Ennek oka az arányaiban kevesebb vonatkísérő, valamint az, hogy a rövid menetidőket, a gyakoribb fel- és leszállásokat, s a Budapest-bérlét nyújtotta lehetőségeket jobban ki tudják használni a bliccelők. Budapest elővárosi forgalmában sokan természetesnek veszik, hogy 1-2 megállót ingyen utazhatnak, ezért felszállás előtt megfigyelik, hogy a jegyvizsgáló hol helyezkedik el.

Az is megesik, hogy rövidebb távolságra váltanak menetjegyet és igyekeznek úgy helyezkedni, hogy a célállomás előtt ne találkozzanak a jegyvizsgálóval. Ha sorban állás alakul ki a pénztárnál vagy az automata előtt, jegy nélkül is felszállnak a vonatra. Emellett előfordul, hogy kedvezményes árú – általában 90 százalékos – menetjegyet

vásárolnak, amelyre nincs jogosultságuk, és így – többnyire csoportosan – kísérik meg az utazást. Az is megesik, hogy egyes utasok átadják egymásnak a névre szóló vagy igazolványhoz kötött kedvezményeket, bérleteket. Fiataloknál egyre gyakrabban előfordul, hogy az illemhelyiségbe bújnak, akár többen is.

A távolsági forgalomban a bliccelők időnként azzal trükköznek, hogy utas leadási lap kiállítását kérik, de az utólagos befizetés elmarad. Többen visszaélnék azzal, hogy nem lehet őket az utazásból kizárni, azaz a legközelebbi állomáson leszállítani a vonatról, mert például gyerekekkel együtt utaznak. Regionális forgalomban a nem átjárható szerelvényeknél kihasználják az adottságokat, és a vonatkísérőtől legtávolabb lévő kocsiba szállnak. Itt is jellemző az egy-két megállós – és általában tömeges, csoportos – utazás. Ahol órák ütemben közlekednek a vonatok, ott gyakran előfordul, hogy a leszállított személy visszazáll a következő vonatra.

A bliccelés megakadályozására, illetve a menetjegy vásárlási hajlandóság javítására fokozott menetjegy-ellenőrzési akciókat szervez, peronzárakat tart a MÁV-Start. Emellett készültek szórólapok, hirdetések, média megjelenések a jegyvásárlás ösztönzésére, illetve az elővárosi forgalomban hangos utas tájékoztató is informálja az utasokat a jegyellenőrzésről. A bliccelők elleni harc fontos eszköze, hogy – elsősorban az elővárosi forgalomban – a csak jegyellenőrzéssel foglalkozó munkakört ellátó dolgozókat is alkalmaznak. Továbbá egyre több jegykiadó automatát telepítenek, s a jegyvizsgálók – köznyelven kalauzok – szolgálati mobiltelefonnal rendelkeznek, amivel fel tudják hívni az állomási pénztárakat, illetve ellenőrizni tudják a menetjegykiadó automaták működését. Mindezzel kideríthetik, igazat állítanak-e

az utasok, illetve hatósági segítséget tudnak kérni. Idén már új, a fedélzeten működő jegykiadó gépekkel is dolgoznak, amelyekkel a hamis jegyeket is ki tudják szűrni.

## Még több magyar beszállítót keres a MÁV

A vasúttársaság az IC+ kocsik prototípusának sikere nyomán a sorozatgyártásban mind több hazai járműipari cég részvételét reméli.

A vasúttársaság korábban az IC+ két prototípusának elkészítéséhez keresett beszállítókat, ennek köszönhetően a prototípus gyártásában részt vevő hazai vállalkozások száma meghaladta a százat.

– A beszállítókkal kapcsolatos tapasztalataink rendkívül kedvezőek, amit mi sem mutat jobban annál, minthogy a két jármű elkészült, a szükséges engedélyeket megszerzte, a működésük problémamentes, s már több mint 800 ezer kilométert tettek meg a hazai és nemzetközi pályákon közlekedő személyszállító vonatokban. A célunk, hogy a sorozatgyártás elindítása után a hazai gyártási arányt a prototípus 50-55 százalékáról a lehető legmagasabbra, akár 80-85 százalékra növeljük. A 2016. május 26-án megrendezett beszállítói konzultációnkon több mint kétszázan vettek részt, mintegy nyolcvan cég képviseletében – közölte a MÁV.

A forgóvázak és fékrendszerek beszerzésére vonatkozó közbeszerzési eljárás jelenleg is tart, a jelentkezések elbírálása után az érvényes jelentkezőkkel való ajánlattételi szakasz következik. A sorozatgyártás elindítását mintegy 70 beszerzési kiírás, közbeszerzési eljárás előzi meg. – A vasúttársaságnak és a jelentkezőknek is érdekük, hogy folyamatosan figyeljék a pályázatokat és időben felkészüljenek a várható beszerzési kiírásokra – fogalmazott a vállalat.

Bízunk benne, hogy hamarosan egyre több jó minőségű, hazai fejlesztésű vagon futhat majd a magyar és a nemzetközi vasútvonalakon, javítva ezzel a magyar vasúti kocsik átlagéletkorát.

## A hó-nap kérdése

- Mi lesz az útlevelemből ha kimossák?
- Vízum.

## Tisztelt PVD Sz!

A mai napon magasabb szintről kiküldtek egy toborzások felhívást a létszámhiány pótlására. Ki kellett ragasztgatnom a váróteremben, mint ahogy az egész vonal összes állomásán a többi kollégának is.

Ezzel csak az a gondom, hogy a menedzsment még mindig nem jött rá arra, hogy a végrehajtó szolgálatnál a dolgozók nincsenek megfizetve. Ép eszű fiatal nem fog idejönni dolgozni ennyi pénzért amint megtudja, hogy itt mindig tanulni és vizsgázni kell, ráadásul állandóan ellenőrzik és csesztetik az embert a végrehajtó szolgálatnál. Miközben a Kerepesi

## OLVASÓI LEVÉL



út 3. meg a Könyves Kálmán Krt. tele van szakértőkkel és hatalmas fizetésekkel, addig 2019-ig 4500 dolgozó megy el nyugdíjba. Arra lennék kíváncsi, hogy míg odafent "szakértene", ki fogja lebonyolítani a forgalmat, mert ilyen feltételekkel és ennyi pénzért nem fognak ide jönni az emberek.

Csak halkan jegyzem meg, hogy egy ismerősöm egy szállodában dolgozik immár 6 éve. Szobalány 8 általánossal. Csak nappalra jár dolgozni és hazavisz fix 126.000 forintot havonta (+20-30 ezer borrávaló).

Szerintem sürgősen újra kellene gondolni a bérezést a MÁV-nál, mert néhány éven belül nem lesz aki dolgozzon. Persze az sem megoldás, hogy csak az új felvételesek bérét emelik meg, mert a régi dolgozók nem fogják őket betanítani. Nekem is rosszul esne, ha 29 évi MÁV forgalmi munkaviszony után több lenne annak a fiatalnak a bére akit én tanítanék be. Mondanám neki: "Üljél le ide Öcsém. Itt az Utasítás és a Kezelési Szabályzat, olvassad!" Aztán ennyi.

Csak ezeket a gondolatokat szerettem volna Önökkel/Veletek megosztani.

egy MÁV munkavállaló

# 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 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 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 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<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

**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: pvdsz@pvdsz.hu, és info@pvdsz.hu,

Internet: www.pvdsz.hu, – Meg nem rendelt kéziratokat nem örzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!

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