

Zelk Zoltán:

Nyár és tél között

*Nyár és tél között úgy vándorol
Október, November,
mint a poros országúton
két szomorú ember.*

*Kertek, lankák körül jönnek,
mennek havas tájra,
búsan integet utánuk
egy kopár fa ága.*

*Mint rossz gyerek, a szél őket
sárral megdobálja,
utánuk fut, rubájukat
s bajukat cibálja.*

*Nyár mögöttük, tél előttük,
néha meg-megállnak
s búcsút intenek a hervadt,
búslakodó tájnak.*

ÉRDEKVÉDELMI HÍR

A MÁV Zrt. munkáltató – élve a 2015. augusztus 31. napján megkötött megállapodásban foglalt jogosultságával – **egydialú jognyilatkozatot** tett a KSz.-t megkötő szakszervezetek vezetőinek a Kollektív Szerződés egyes rendelkezései (lásd alább) időbeli hatályának meghosszabbítására vonatkozóan.

Ennek megfelelően a **Kollektív Szerződés alábbi rendelkezéseinek időbeli hatálya 2017. december 31. napjáig meghosszabbodott.**

• **KSz 35.§ 1. pont** „Naptári éven-
te 300 óra rendkívüli munkaidő rendel-
hető el, amelybe valamennyi rendkívüli
munkaidő tartama beszámít.”

• **KSz 36.§ 1. pont** „231 – 300 óra
rendkívüli munkaidőig 215 %”

• **KSz 36.§ 1. pont** „A heti pihenő-
napon, illetve a munkaszüneti napon
teljesített rendkívüli munkavégzések
díjazására azonban az Mt. vonatkozó
rendelkezései [Mt. 143.§ (4) – (6)
bekezdései] alkalmazandóak. Ettől
eltérően, ha az e napokon teljesített
rendkívüli munkavégzések ellentéte-
lezése másik pihenőnap biztosítása
nélkül történik, akkor 200 óra mennyi-
séget meghaladó rendkívüli munkaidő
esetében a bérpótlék mértékét a jelen
pont szerinti emelt mértékben kell
megállapítani.”

• **KSz 47.§ 2. pont** „Az előzőektől
eltérően a KSz 12. sz. mellékletében
felsorolt nagy forgalmi leterheltségű
állomásokon foglalkoztatott munkavál-
lálókat 40%-os mértékű műszakpótlék
illeti meg.”

Állásfoglalás

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Szövetségi Tanácsa 2016.október 24.-én az alábbi állásfoglalást fogadta el a kialakult munkaerő-piaci helyzetről és a hazai bérekről.



MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG

Állásfoglalás

a kialakult munkaerő-piaci helyzetről, a hazai bérekről

A Magyar Szakszervezeti Szövetség álláspontja szerint, Magyarországon a foglalkoztatottak számának növekedése ellenére, a munkaerő-piaci helyzet válságjeleket mutat, amely már a gazdasági növekedésre is kihat. Ennek a főbb okai a következők:

- tartósan, főleg a kiskeresetűek körében, alacsony bérszínvonal;
- jelentős a külföldre irányult és irányuló munkavállalási célú migráció. Ezt a folyamatot meg kell állítani és ha még lehet, megfordítani;
- a foglalkoztatottak számának növekedése jelentős mértékben a tömeges közfoglalkoztatás bevezetésének köszönhető, különösen az ország gazdaságilag elmaradottabb keleti, északkeleti régióiban. A tapasztalatok szerint a közfoglalkoztatás az elsődleges munkaerő-piacra történő visszavezetésben nem hatékony és tartósan konzerválja a jövedelmi szegénységet;
- az országon belüli migráció nem kiegyenlített, hanem egyirányú. Az ország fejlettebb, nyugati fele jelentős elszívóhatást gyakorol, aminek a következményeképpen Kelet,

és Dél-Magyarország több régiója fokozottabban lemaradt a fejlődésben;

- a kedvezőtlen demográfiai tendenciák és a külföldre, illetve az ország fejlettebb régióba irányuló migráció következtében a gazdaság egyre több területén jelentősebb szakképzett munkaerőhiány jelentkezik.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség a fent említett munkaerő-piaci problémák megoldása érdekében elengedhetetlennek tartja, hogy a szociális párbeszédben kialakított megállapodásra építve legyenek azonnali és középtávú változások. Ennek elemei:

1. A versenyszférában jelenlévő három konföderáció által kidolgozott bérfelzárkóztatási program, tripartit (kormány, munkáltatók, munkavállalók) keretek között történő elfogadását, amelynek eredményeképpen megtörténhet a hazai bérek régiós és európai viszonylatú fokozatos felzárkóztatása. Azaz legyen:

- többlépcsős minimálbér, és közfoglalkoztatotti béremelés, amelynek eredményeképpen 2018. január 2-től ezek nettó értéke elérje a létminimum értékét;

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

Állásfoglalás a kialakult munkaerő-piaci helyzetről, a hazai bérekről



• a szakképzett munkaerőhiány pótlásához egyik megoldásként, a garantált bérminimum és a minimálbér közötti különbségnek a gazdasági válság körüli szintre (20-22%) kell visszatérni;

Hangsúlyozzuk, hogy az alacsony bérszínvonalra nem jelent automatikus megoldást a tervezett szociális hozzájárulási adó csökkentése, mely nem a nettó jövedelmeket emeli, hanem a munkaadók nyereségét növeli, ha abból nem lesz béremelés.

2. A kormány munkaügyi intézményrendszere „közmunka hivatalból” alakuljon át valódi szolgáltató szervvé, melynek feladata a lokális munkaerőpiaci problémák kezelése, az egyéni szintű segítségnyújtás a munkát keresőknek;

3. A szakképzési és oktatási rendszer átalakítására van szükség. Ebben a küzdelemben minden támogatást a továbbiakban is megadunk a pedagógus szakszervezeteknek.

4. Az államnak, mint munkáltatónak példát kell mutatnia a többi foglalkoztató számára. Ennek érdekében a közszolgáltató cégeknél a korábbi évektől eltérően magasabb béremelésre van szükség. Ennek érdekében szükséges a jogszabály-módosítás

is, hogy a Munka Törvénykönyvétől ezen cégeknél el lehessen kollektív szerződéseket tenni.

5. A kormánynak egyértelművé kell tennie, hogy mit akar kezdeni a tömeges munkaerőhiánnyal. Nem elfogadható megoldás a tömeges, nem transzparens vendégmunkásimport, mivel ez még inkább lenyomja béreket.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség kezdeményezi a munkáltatói szövetségeknél, és a többi konföderációnál, hogy év végéig kerüljön elfogadásra egy foglalkoztatói kódex, amely a jogszabályban előírtakon felül tartalmaz egyéb erkölcsi normákat. Ennek része lenne a munkáltatói viselkedési szabályok lefektetése, munkakörülmények meghatározása, munkahelyi hűségprogramok rögzítése, külföldi vendégmunkások tömeges foglalkoztatásával kapcsolatos normák rögzítése.

A foglalkoztatói kódexhez a munkáltatói szervezetek, egyes foglalkoztatók önkéntes alapon csatlakozhatnak, illetve kollektív szerződésben erről a csatlakozásra a szakszervezetekkel megállapodhatnak.

Budapest, 2016. október 24.

Magyar Szakszervezeti Szövetség

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Árufuvarozásban erősítene a MÁV

Erősíteni kell a MÁV versenyképességét az árufuvarozásban - mondta a vasúttársaság elnök-vezérigazgatója a Nemzeti közlekedési napok megnyitóján Debrecenben.

Dávid Ilona hangsúlyozta, hogy a MÁV bevételei tavaly meghaladták a 90 milliárd forintot, de ennek 80 százaléka a személyszállításhoz tartozik, mindössze 20 százaléka származott árufuvarozásból. A MÁV célja, hogy minél kevesebb állami költségterítésre szoruljon a közszolgáltatási tevékenysége során - emelte ki. Hoz-

üzletág kiválik a BKV-ból, és a társaságot a fővárostól átveszi az állam, amely az üzelmeltetést átadja a MÁV-csoportnak. Hangsúlyozta: a MÁV felkészült az új feladatra, fontos, hogy az átállás zökkenőmentes legyen, abból az utasok és a dolgozók ne érzékeljenek semmit.

Fényező kabint avattak Dombóváron

Átadták a MÁV-START - a szolnoki után - második legnagyobb járműfényező kabinját Dombóváron.

Ennek köszönhetően a városban is lehetővé vált a vasúttársaság járműveinek korszerű munkakörülmények közötti karbantartása, felújítása. A jövőben pedig akár új munkahelyeket is eredményezhet a bővítés.



zátette: ehhez növelni kell a külső bevételi forrásokat, nagyobb szerepet kell kapnia az árufuvarozásnak.

Dávid Ilona beszélt arról is, hogy a vasúttársaság szeretne sokkal markánsabban részt venni Budapest közlekedési életében. Ennek érdekében többek között a fővárosi pályaudvarok fejlesztésére és a MÁV intermodális szerepének erősítésére is szükség van - fűzte hozzá. Az elnök-vezérigazgató emlékeztetett arra, hogy a HÉV

- A csaknem 185 millió forint értékű beruházás saját forrásból, hét hónap alatt valósult meg, és új lendületet ad a járműállomány korszerűsítésének, ugyanis az új fényezőkabin révén jelentősen lerövidül a járműfelújítások és

- karbantartások időtartama - mondta Lőcsei Virág, a MÁV Zrt. sajtófőnöke. A kabin több mint 180 négyzetméteres alapterülete, hatméteres belmagassága és két részre oszthatósága lehetővé teszi a mozdonyok, a vasúti személy- és teherkocsik, valamint az alkatrészek, például a forgóvázak fényezését is.

Az átadáson az érdeklődők a dombóvári területi műhely több referenciamunkáját is megtekinthették, így például a ma már muzeális értéket képviselő, felújított M62 001-es, Szergej nevű mozdonyt.

Feltette a térképére a MÁV menetrendjét a Google

Október 10-től a teljes magyar vasúti menetrend elérhető a Google Térkép online útvonaltervező rendszerében - jelentették be az internetes keresőrendszert működtető vállalatot, a MÁV-Start Zrt.



Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

valamint a GYSEV Zrt. vezetői a Józsefvárosban található Google Grundon.

Kilencven hazai vasútvonal és több mint 1200 vasútállomás menetrendjével bővül a Google Térkép október 10-től. Immár nem csak a városok belüli tömegközlekedés tervezésekor, hanem a városok közötti közösségi utazáskor is segítséget nyújt a vállalatóriás térképes útvonaltervezője. Ehhez nem kell mást tenni, mint a Google Térkép útvonaltervezőjében a tömegközlekedést illusztráló vasúti kocsipiktogramra kattintani, és amennyiben a tervezett útvonal vasúttal is elérhető, úgy a tervet annak beépítésével készíti el a rendszer.



A fejlesztés célja, hogy minél pontosabb információval lássa el a felhasználókat a tájékozódásban – mondta el Heál Edina, a Google magyarországi vezetője a vállalat Nagyuvaros utcában lévő edukációs központjában tartott sajtótájékoztatón.

Dávid Ilona, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója hangsúlyozta: a 170 évre visszatekintő vasút sem állhat meg a fejlődésben.

Használni kell az informatikai fejlesztéseket annak érdekében, hogy az utasok minél könnyebben tervezhessenek a vasúti közlekedéssel – tette hozzá Dávid Ilona.

Csépke András, a MÁV-Start Zrt. vezérigazgatója kiemelte: az utasnak egyre fontosabb az, hogy a lehető legrövidebb idő alatt, a legkényelmesebben tudja megtervezni az utazását.

Rendbe teszik a kőbányai terminált

Megszűnhet a balkáni állapot a forgalmas Kőbánya-Kispest vasútállomáson. A perontetők szigetelése után ismét elindulhatnak a mozgólépcsők, és januárra megújulhatnak a gyalogos felüljáróra vezető lépcsők is. Az állomás teljes rekonstrukciója 2019 végére valósulhat meg, és ezzel párhuzamosan a MÁV rendezné a kaotikus tulajdonviszonyokat is.

A mozgólépcsők ismételt üzembe helyezésének feltétele a beázás megszüntetése – tájékoztatta a MÁV Zrt. a Magyar

Időket a Kőbánya-Kispest (KöKi) vasútállomáson uralkodó áldatlan állapotok felszámolásáról. Hozzáadték: mivel lezárult az engedélyezési eljárás, az árajánlatkérés és a kivitelező kiválasztása, a vasúttársaság megkezdte a mozgólépcsők feletti tetőszerkezet szigetelésének előkészítését. Várhatóan idén elkezdődhet a kivitelezés, amelynek befejezése

után újra lehet indítani a BKV üzemeltetésében lévő mozgólépcsőket.

Ami a felüljáróról a peronokra vezető lezárt, illetve botlásveszélyes lépcsőket illeti: a teljes felújításuk előkészítését szintén elkezdte a MÁV. A kivitelezés várhatóan novemberben kezdődhet meg a szükséges engedélyek beszerzése, éjszakai vágányzárak elrendelése, a gyártási és bontási munkák után. Perononként egy-egy lépcső felújí-

tása decemberben, egy-egy pedig januárban fejeződhet be – közölte a társaság. A lépcsők rendbetételével biztonságos lesz a közlekedés a vasútállomáson annak tervezett teljes újjáépítéséig.

A vasúttársaság célja, hogy tisztázza a KöKi rendezetlen tulajdonviszonyait is

A MÁV az állomásfejlesztési projektjének keretében, annak IKOP (Integrált közlekedésfejlesztési operatív program) szakaszolási fázisában tervezi a Kőbánya-Kispest állomás rekonstrukcióját. A beruházás az utasforgalmi és üzemi tereinek megújítását, akadálymentesítését, liftek beépítését, a meglévő mozgólépcsők cseréjét, a gyalogos-felüljáró teljes megújítását és megerősítését, a Budapest–Cegléd vonal peronmagasítását, a többi peron burkolatának javítását, a perontetők felújítását, az utas tájékoztató rendszer korszerűsítését tartalmazza. A tervezésre irányuló nyílt közbeszerzési eljárás hamarosan lezárul, a szerződés kötése október végén várható a tervezővel. Az engedélyezési és kiviteli tervek elkészültek, a kivitelezésre irányuló közbeszerzés lefolytatása után a kivitelezés 2018 nyár végén kezdődhet, a tervezett befejezés 2019 végén esedékes.

A KöKin kialakult áldatlan állapotok egyik eredője, hogy az ingatlan vagyoni helyzete a mai napig rendezetlen. A vasúttársaság célja, hogy a felújítási projekt keretében rendezze a tulajdonviszonyokat, ami az elképzelések szerint tükrözi majd az ingatlanrészek működtetésével, illetve üzemeltetésével összefüggő hatásköröket is.



Forrás: Mirkó István

A hó-nap vicce

Bemegy egy fickó a virágboltba, melynek a következő a szlogenje: "Mondja el virággal!"

– Kérek egy szál rózsát! – mondja az eladónak.

– Egyet? Biztos, hogy elég lesz? – kérdi az eladó.

– Hogyne, én meglehetősen szűkszavú ember vagyok.



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 -

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – 2016. október

A MÁV Zrt. KÜT ülése: október 12.

Az első napirendi pontban Dorozsmai Éva humánerőforrás vezérigazgató-helyettes röviden értékelte az elmúlt időszakot és felkérte Bagó Barbara humánpolitikai szakértőt a MÁV Zrt. 2013-2016. évi Esélyegyenlőségi terv teljesüléséről adjon tájékoztatást. Elmondta, hogy fontos feladat a nők szakmai előmenetelének figyelemmel kísérése, 2013-as évhez képest 35 %-kal nőtt a női vezetők száma és ugyancsak nőtt a női foglalkoztatottak létszáma is. Az 50 évnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma a 2013-as évhez képest emelkedett, ezért a Humán szervezet az utánpótlás tervezést kiemelt feladatként kezeli. A toborzás kiválasztás és utánpótlás vonatkozásában elmondható, hogy az egyenlő bánásmód tekintetében semmiféle diszkrimináció alkalmazására nem került sor. Annak érdekében, hogy a betöltendő állások minél szélesebb körben jussanak el az emberekhez külső- és belső karrierportálon túl állásbörzéken, munkaügyi központok által meghirdetett szakmai napokon való részvétellel, elővárosi vonatokon történő hangos bemondással és szóróanyagokkal hívják fel a figyelmet. A MÁV Zrt. rendkívüli élethelyzetben szociális rászorultság alapján segélyeket biztosít a munkavállalók részére, kiemelten a nagycsaládokra. A MÁV Zrt. továbbra is működteti Egészségmegőrző programját a munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzése és a megbetegedések megelőzése érdekében, melyet a 2013-2016 időszakban több mint 1600 munkavállaló vett igénybe. A MÁV Zrt. törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Az Esélyegyenlőségi terv azzal a céllal fogalmazódott meg a következő három évre, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók és képviselőik figyelmét ráirányítsa a

munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására. Ennek érdekében a jövőben kiemelt szerepet fog kapni az esélyegyenlőség kommunikálása és oktatása, melynek keretén belül internetes fórumon és kiadvány formájában egyaránt oktató füzeteket fog a Társaság megjelentetni. Továbbá a MÁV Zrt. a közeljövőben fog csatlakozni az Európai Sokszerűség Kartához, amely az Európai Unió munkahelyi diszkrimináció-ellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveit rögzíti és népszerűsíti a foglalkoztatók körében. A Társaság elkötelezettségét is mutatja, hogy esélyegyenlőség témakörében konferenciát szervez, melynek célja a 2017-2020 időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv ünnepélyes keretek közötti aláírása mellett, felhívni a figyelmet az esélyegyenlőség fontosságára, népszerűsítésére, a törvényi és szabályozási háttér megismerésére.

Második napirendként a MÁV Zrt. 2016. I-III. negyedévi foglalkoztatási- és létszámtervének alakulásáról Szilágyi Péter munkaerő-gazdálkodás vezető írásos előterjesztést adott át, melyben létszámalakulás, létszámösszetétel, a munkaidő kihasználás, túlóra, készenlét és ügyelet alakulása szerepel. Hangsúlyozta, hogy növekedett a közös megegyezéssel munkavállaló részéről történő felmondás kezdeményezése. Nagy erőket mozgósít a MÁV a pozíciók betöltésére. Dorozsmai Éva humánerőforrás vezérigazgató-helyettes kiegészítésében hozzátette, elég kritikus a helyzet a munkaerő-gazdálkodás terén az egész országban. Meg kell kezdenünk a felzárkóztatást a nemzetgazdasági átlaghoz a bérek vonatkozásában. Elfogyott a saját erőforrásunk, így a tulajdonostól is támogatást várunk. Megjegyezte, hogy a 14-17 MMK-ban 30 %-kal vagyunk elmaradva a Hay rendszer szerint a bérekben. Átfogó béremelésre van szükség, de jelenleg csak a saját forrás felhasználásával tudunk

egyes területeken enyhíteni a gondokon. Példaként említette, a régiós műszakpótlék emelést, valamint a béremelésből nem részesülő diplomások egyszeri vasutasnapi jutalmát. A jövőre nézve felvázolta a következő lépéseket: hosszú szolgálati időhöz és életkorhoz kapcsolódó szabadság, nyugdíjpénztári befizetés emelése, az általános munkarendben foglalkoztatottak vezényelt munkavégzésben történő elismerése, munkakörülmények javítására elkülönített keret, az atipikus foglalkoztatás alkalmazása, az egészségmegőrző program felülvizsgálata, a hatósági orvosi vizsgálatot megelőző házi orvosi kontroll, valamint ösztöndíj program a középiskolásokkal, együttműködés a felsőfokú oktatásai intézményekkel és diplomás pályakezdő program indítása. Zárszában említette, hogy munkavállalói ajánlási programot dolgoznak ki.

Harmadikként a MÁV Zrt. 2016. évi I-IX. havi szociális, temetési segélyek és munkabérelőleg felhasználásáról, kiemelten a központi kerethez tartozó szervezeti egységekről adott tájékoztatást dr. Truzzi Erika humánpolitikai szakértő. Kiemelte, hogy a 2016. évi szociális segély keret felhasználása időarányosan megfelelő. A rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók részére elkülönített keret jelentős része még rendelkezésre áll. Hasonló a helyzet a munkabérelőleg keret felhasználása terén is. Külön mellékletként elkészítette az összevont központi KÜT keret munkabérelőleg és szociális segély felhasználását, valamint azon szervezeti egységek részére biztosított keretek nagyságát, ahol az üzemi tanácsi választás nem történt meg.

Különbőféken belül négy fő munkavállaló munkabérelőleg, valamint három fő munkavállaló rendkívüli szociális segélykérelméről döntött a testület.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

Hatékonyabb és gyorsabb ítélkezést ígér az új polgári perrendtartás (második rész)

A pertársaság mellett két új jogintézmény segíti a kollektív igényérvényesítést. A közérdekű pert azok a személyek vagy szervezetek kezdeményezhetik, akiket az adott jogviszonyra vonatkozó anyagi jogszabály (például egy általános szerződési feltételeket megáradó személyek köre) jogosít fel a perindításra, vagy a perindítás joga az adott szervezet közhatalmi jogosítványából következik (például ügyészség, közigazgatási szerv). Legalább tíz felperes egy vagy több olyan jogát, amely tartalmában azonos valamennyi felperes vonatkozásában

(reprezentatív jog), társult per formájában érvényesítheti, ha a reprezentatív jogot megalapozó tények érdemben valamennyi felperes vonatkozásában azonosak és a társult pert a bíróság engedélyezi. Társult per csak fogyasztói szerződésből eredő követelés érvényesítése céljából vagy munkaügyi perben indítható. A társult per megindítása előtt a jogosultaknak írásban társult perlési szerződést kell kötniük, mely szerződés tartalmi követelményeit a javaslat részletesen tartalmazza.

A bizonyítás szabályai közül a legszembetűnőbb módon a szakértői bizonyítás szabályai újulnak meg: a szakértő – jelenlegi törvényben szabályozott – kirendelése mellett a bizonyító fél megbízása alapján, magánszakértőként is igénybe vehető. A bizonyítás más eljárásban kirendelt szakértő szakvéleményével is megtörténhet. Ugyanakkor a szakértőkkel szembeni követelmény, hogy az igazságügyi szakértőkről szóló törvényben előírtaknak megfelelően, tehát nem lehet sem kirendelt, sem magánszakértő bárki, aki az adott

kérdés eldöntéséhez szükséges szakértelemmel rendelkezik. A szakértő igénybevételenek további korlátja, hogy – a perelhúzás megakadályozása okán – a háromféle út egyszerre nem vehető igénybe.

A javaslat újtásként vezeti be az állítási szükséghelyzetet, amelynek lényege, hogy a fél önhibáján kívül nem rendelkezik az érvényesítendő jogát alátámasztó valamenyi tény ismeretével, miközben az ellenfele ezen információk birtokában van, csak ezt nem áll érdekében feltárni. Ha az ellenfél nem valószínűsíti az állítás ellenkezőjét és a tényállítás tekintetében a bíróságnak kételye nem merül fel, a szükséghelyzettel érintett állítást a bíróság valószínűsítéssel fogadhatja el. Ehhez hasonló a bizonyítási szükséghelyzet, amelyben a fél valószínűsíti, hogy a bizonyítási indítványához nélkülözhetetlen adatokkal kizárólag az ellenérdekű fél rendelkezik, és igazolja, hogy az ezek megszerzéséhez szükséges intézkedéseket megtette, a tényállítás bizonyítása számára nem lehetséges, de az ellenérdekű féltől elvárható az állított tények fenn nem állásának a bizonyítása, vagy a bizonyítás sikerességét az ellenérdekű fél neki felróhatóan hiúsította meg, és mindezek ellenkezőjét az ellenérdekű fél nem valószínűsíti.

A javaslat szabályozza a más eljárásban felvett bizonyítási eszköz felhasználását, továbbá főszabályként kimondja a jogsértő bizonyíték felhasználhatóságának tilalmát.

A javaslat hatékonyabbá kívánja tenni a perorvoslatokat annak figyelembe vételével, hogy a jogorvoslatokhoz való jog és a perelhúzás tilalma egyszerre érvényesülhessen.

Lehetővé válik, hogy a fellebbező fél – az ítélet megváltoztatása nélkül – kizárólag hatályon kívül helyezést kérhessen. A másodfokú bíróság a fellebbezést főszabály szerint tárgyaláson kívül bírálja el és csak a felek kérelmére tart tárgyalást.

A javaslat szerint az új polgári perrendtartásról szóló törvény 2018. január 1-én lép hatályba, tehát több mint egy éve van a jogászadalomnak arra, hogy az új szabályok alkalmazására felkészülhessen. Az új Pp-nek nincs rögtöni hatálya, vagyis a hatályba lépését megelőzően indult perekben nem alkalmazható. A 2018. január 1-én indult perekben a jelenleg hatályos Pp-t kell alkalmazni, vagyis – a Ptk. alkalmazásához hasonlóan – a régi és az új perrendtartás még több éven keresztül él egymás mellett. Egyetlen példa: Egy 10 millió forint perértékű nemzetközi szállítmányozási per, amennyiben azt 2018. január 1. előtt megindítják, a jelenleg hatályos Pp. szerint értékhatártól függetlenül törvényszéki hatáskörbe tartozik. Ugyanez a per 2018. január 1-től kezdődően a szigorúbb eljárási szabályokat tartalmazó új Pp. hatálya alá tartozik, melyből eredően a perben első fokon a járásbíróság ítélezhet. dr. Závotka Zsolt
<http://menedzserpraxis.hu>

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

A napi pihenőidő – Mt. 104. §

27. jogeset

kulcsszavak:
 ➤ rendkívüli munkavégzés
 ➤ napi pihenőidő kiadása

Amennyiben a munkáltató az általános munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló részére az előző napi munkavégzés befejezését követően biztosította a 11 óra folyamatos pihenőidőt, úgy ha a munkaidőt követő készenlét alatt rendkívüli munkavégzést rendel el, ezt követően a 11 óra pihenőidő ismételt kiadása nem szükséges.

Az egyik területi igazgatóság által kiadott szabályozás az alábbi rendelkezést tartalmazta:

„A készenlétet követő tényleges munkakezdés időpontjáig, a készenlét alatt elrendelt (utolsó) munkavégzés befejezésétől számított kötelező 11 óra folyamatos (Mt.104.§ (1) bekezdése szerinti (napi)) pihenőidőt biztosítani kell az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére. Ettől eltérni csak az Mt.104.§ (2) bekezdés alapján foglalkoztatott munkavállalók esetén lehet.”

Főszabályként ugyan ez a rendelkezés megfelelt a jogszabályi előírásoknak, a Munkajog szervezet azonban az alábbi szabályozási módosítást javasolta:

„A készenlétet követő tényleges munkakezdés időpontjáig, a készenlét alatt elrendelt (utolsó) munkavégzés befejezésétől számított kötelező 11 óra folyamatos [Mt. 104.§ (1) bekezdése szerinti (napi)] pihenőidőt – amennyiben ez az előző napi munkavégzés befejezését követően még nem volt biztosítva – biztosítani kell az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére. Ettől eltérni csak az Mt.104.§.(2) bekezdés alapján foglalkoztatott munkavállalók esetén lehet.”

A fenti kiegészítést az indokolta, hogy amennyiben a munkáltató a törvénynek megfelelően (időtartam és egybefüggőség) már biztosította a pihenőidőt, úgy azt ismételt kiadni nem köteles.

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

A 27. számú jogesetben a munkáltató a napi pihenőidőnek az általános munkarendben foglalkoztatottak vonatkozásában a készenlét alatti rendkívüli munkavégzés kapcsán fejt ki álláspontját. Ez az iránymutatás a hatályos Munka Törvénykönyve, valamint a MÁV Zrt Kollektív Szerződésének alább közölt szabályain alapul, melyek az alábbiak:

27. számú jogeset

Amennyiben a munkáltató az általános munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló részére az előző napi munkavégzés befejezését követően biztosította a 11 óra folyamatos pihenőidőt, úgy ha a munkaidőt követő készenlét alatt rendkívüli munkavégzést rendel el, ezt követően a 11 óra pihenőidő ismételt kiadása nem szükséges.

JOGTÁR HR CD Magyarázata

A munkavállaló napi pihenőideje

„A napi pihenőidő a munkavállaló két munkanap közti regenerálódását, pihenését szolgálja. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

Ettől eltérően legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra. A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő. [2012. évi I. tv. 104. §]

Mt. 104. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos,
- d) az idényjellegű tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.

(4) A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

E szabályoktól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. [2012. évi I. tv. 135. § (2) bek.]

Mt. 135. § (2)¹ Kollektív szerződés f) a 101-108. §-ban, foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

A fiatal munkavállaló számára legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani. [2012. évi I. tv. 114. § (3) bek.]

Mt. 114. § (3) A fiatal munkavállaló számára

a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

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

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

A napi pihenőidő tartama alatt munkavégzésre, rendkívüli munkavégzésre nem kerülhet sor. A munkahelyre utazás és az onnan hazautazás időtartama a pihenőidőt nem szakítja meg, abba beszámít.

ELJÁRÁSI SZABÁLYOK:

A munkáltatónak a munkavállaló napi pihenőidejét az aznapi munkavégzés teljes befejezését követően folyamatosan kell biztosítani. A napi pihenőidő - fő szabály szerint - nem szakítható meg, figyelemmel arra a szabályra, hogy azt egybefüggően kell biztosítani. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót osztott napi munkaidőben alkalmazza nincs lehetőség a két munkavégzés közötti idő napi pihenőidőbe történő beszámítására.

Előfordulhat, hogy a pihenőidőt rendkívüli munkavégzés szakítja meg. Ebben az esetben annak befejezésétől a másnapi munkakezdésig a teljes napi pihenőidőt biztosítani kell a munkavállaló részére. (MK. 17.)

MK 17. szám²

A napi pihenő az a folyamatos tizenegy, de a kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában meghatározott esetekben legalább nyolcórás időtartam, amelyet a munkáltató a munkavállaló részére napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között pihenésre köteles biztosítani.

A munkavállaló folyamatos munkavégzésének és egészsége megővésének, munkakészsége megtartásának biztosítása érdekében az Mt. 123. §-ának (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani. A kollektív szerződés vagy a felek megállapodá-

sa azonban ennél rövidebb, de legalább nyolc óra pihenőidőt is megállapíthat.

A munkáltatónak tehát a munkavállaló részére napi pihenőidő fejében legalább tizenegy illetve a kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában meghatározott esetekben legalább nyolc óra egybefüggő folyamatos időtartamot kell biztosítani, s túlmunkát is csak úgy szabad elrendelnie, hogy a napi pihenőidő egybefüggően biztosítva legyen.

Ha a munkáltató a napi munka befejezésétől a másnapi rendes munkakezdés időpontjáig a tizenegy, illetve nyolc óra pihenőidőt nem biztosította, másnap a munkavállaló az Mt. 123. §-ának (1)-(2) bekezdésében foglalt rendelkezéshez képest csak olyan időponttól kötelezhető munkára, hogy a tizenegy, illetve a nyolcórás pihenőidő számára biztosítva legyen. A munkavállalónak a munkabérhez való jogát nem érinti, ha a tizenegy, illetve a nyolcórás pihenőidő biztosítása miatt a másnapi munkakezdés eltolódik. A kifejtetteket a készenlét elrendelésénél is megfelelően, tekintetbe kell venni, azzal azonban, hogy az Mt. 123. §-ának (3) bekezdése alapján a kollektív szerződésben meghatározott esetekben a készenlétet követően a munkavállalót pihenőidő nem illeti meg."

FIGYELEM: Az állásfoglalás még a korábban hatályos Mt. §-ra hivatkozik. (dr. Laboda)

Ugyanakkor meg kell említeni azt is, hogy a 27. számú jogesetben kifejtett munkáltató álláspont lényegében árnyalja az előzőeket. Ennek a lényege az, hogy a rendes munkaidő befejezése és a következő rendes munkaidő között kell meglenni a 11 óra pihenőidőnek, pl.: készenléti jellegű munkakör esetén a 8 órának. Ugyanakkor a közte lévő készenlét idején, ha és amennyiben a rendes munkaidő befejezése utáni készenlét során az előbb említett egybefüggő pihenőidő már meg volt, s ez után kerül sor rendkívüli munkavégzésre, akkor utána már másik már másik 11 illetve 8 óra pihenőidő már nem jár a munkavállalónak.

„A munkáltató sérelmes intézkedése (vagy mulasztása) ellen a munkavállaló az elévülési időn belül munkajogi igénnyel fordulhat a bírósághoz.” [2012. évi I. tv. 285-290. §]

FIGYELEM: A jogérvényesítés szabályai, az ezt megelőző októberi lapszámunkban került részletes ismertetésre. (dr. Laboda)

MÁV Zrt KSz Szabályai

A készenlét 37.§

4. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor - nem illeti meg pihenőidő. Készenlétet követően újabb készenlét csak legalább 7,6 (a hét utolsó munkanapján 6) óra elteltét követően rendelhető el. Az elrendelt készenlét időtartama 3 óránál rövidebb nem lehet.

¹Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (11). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

²Az MK 148. számú kollégiumi állásfoglalással módosított szöveg.

A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje 41.§

1. A megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni. Helyi függelék ettől a mértéktől az Mt. 104. § (2) bekezdésében foglalt esetekben eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál (az Mt. 104. § (3) bekezdésében rögzített esetben 7 óránál) kevesebb nem lehet.

2. Az 1. pont szerint figyelembe vehető utazási időt a helyi függelékben kell az érintett helységek távolságának arányában meghatározni.

Ezt követően nem tűnik haszontalan-nak idevenni a Kúria legújabb 2016. 249. számú Bírósági Határozatát annak teljes terjedelmében. Miután az abban foglalt munkavállalói felperesi és alperesi hivatkozások, majd az arra adott Bírósági érvelések pontosan reámutatnak arra, hogy a pihenőidőre vonatkozó szabályok tekintetében vannak még alapvető értelmezésbeli hibák, amiért is ez a joggyakorlat alakítására irányuló BH méltán terhet igényt közérdeklődésre olvasóink körében is.

BH2016. 249.

A készenlét teljes időtartama alatt a munkavállalónak munkaképes állapotban a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Egy munkafolyamat elvégzése után a munkavállalót automatikusan nem illeti meg pihenőidő (2012. évi I. tv. 104. §).

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1987. október 19-től állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában karbantartó munkakörben.

[2] A felperes részére az alperes 2014. július 31-én kelt okiratával készenlétet rendelt el, amely a felperes szabadságára hivatkozásával akként módosult, hogy 2014. augusztus 5-én 15 óra 30 perctől 2014. augusztus 11-e 7 óra 00 percig kellett a készenlétet teljesítenie.

[3] A felperes munkaideje 2014. augusztus 5-én nappalos munkaidőben, a 8 órás munkaidőre figyelemmel 15 óra 30 perckor lejárt. Ezt követően kezdődött a részére elrendelt készenlét. A felperessel azonos időszakban látta el a készenlétet E.-ben B. N. I.. A mobilcsoport-vezető által készített lista szerint a diszpécsernek mezőkövesdi hiba esetén is őt kellett értesítenie.

[4] A felperes 2014. augusztus 5. napján 15 óra 33 perctől 15 óra 54 percig úton volt M. felé, ahonnan 15 óra 50 perckor távozott. Innen B.-re ment, ahol 16 óra 30 percig hibaelhárítást végzett. Ezután a b.-i munkavégzési helyszínről lakóhelyére, K.-ra utazott, ahová 16 óra 56 perckor érkezett.

[5] Ezt követően a szolgáltatás lévő diszpécser, N. I. hibabejelentés miatt először B. N. I. hívta fel az ügyet, hogy M.-re ő vagy a felperes megy-e, mert vízbetörés történt, a helyszínen

tűzoltók vannak, szivattyúzzák a vizet. B. N. I. jelezte a diszpécsernek, hogy nem nagyon ismeri M.-et, kérdezze meg a felperest, és ha nem megy, hívja vissza.

[6] A telefonbeszélgetést követően a szintén szolgálatban lévő S. F. J. diszpécser felhívta a felperest, aki arról tájékoztatta, hogy nem ő a készenlétes, továbbá hogy pihenőidőn van. Ezután megbeszélték a diszpécserrel, hogy hol és milyen helyiségben van a vízbetörés, a felperes pedig végül azt a választ adta, hogy küldjék B. N. I.-t a helyszínre, mivel ő pihenőidőn van. Ezen munkatárs meg is jelent a m.-i munkavégzési helyen.

[7] A felperes 2014. augusztus 12. és 22. között szabadságon volt. Az alperes 2014. szeptember 5-én kelt, és ugyanazon a napon a felperessel közölt felmondással 2014. december 4. napjával megszüntette a munkaviszonyt. Ennek indoklása szerint a felperes a munkavégzési kötelezettségének - a vonatkozó szabályozások, valamint a felettes vezető utasítása alapján - nem tett eleget. A lakáskészenlét alatt a rendkívüli munkavégzésre történő megjelenést megtagadta a munkatársának értesítésére, és úgy tájékoztatta, mintha a pihenőidejét töltené, és nem lenne készenlétben. A felperes korábban, 2012. december 7-én, valamint 2013. szeptember 9-én már írásbeli figyelmeztetésben is részesült a munkaviszonyból származó kötelezettségének több alkalommal történő megszegése miatt. A munkáltató a felmondást megelőzően kérte a szakszervezet hozzájárulását a tisztségviselője jogviszonyának megszüntetéséhez, amelyet megkapott.

[8] A felperes a keresetében a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását kérte. Hivatkozása szerint 2014. augusztus 5-én a munkaideje 15 óra 30 perckor lejárt, ezt követően kezdődött a részére elrendelt készenlét, amely alatt B.-n már végzett egy hibaelhárítást. Ezután pihenőidő illette volna meg, így azt töltötte, amikor a diszpécserrel a jelzés érkezett. Hivatkozott továbbá arra, hogy megítélése szerint a készenlét nem volt szabályszerűen elrendelve, továbbá sérelmezte, hogy az a terület, ahova a diszpécser rendelte, nem hozzá tartozott. Évek óta szakszervezeti tisztségviselő volt, így őt az alperes „nemkívánatos” személynek tekintette, emiatt is akarta a munkahelyéről eltávolítani.

[9] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte, hogy a bíróság a keresetet mint megalapozatlant utasítsa el. Hivatkozása szerint a diszpécser jogszerűen rendelte el a rendkívüli munkát, nem állt fenn olyan körülmény, amely miatt a felperes a munkáltatói utasítást jogszerűen megtagadhatta volna. A készenlétet nem a felperes által értelmezett módon kell alkalmazni, hanem amennyiben a készenlét alatt munkavégzés történik, akkor azt követően kell a pihenőidőt kiadni, ennek tartama alatt a rendes munkavégzést nem lehet elkezdeni.

[10] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.

[11] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 110. §-ának (1) bekezdésére, 108. §-ának (1) bekezdésére, 97. §-ának (5) bekezdésében foglaltakra, továbbá az Mt. 104. §-ában rögzítettekre.

[12] Kifejtette, hogy a törvény II. részében

foglalt, így a készenlét elrendelésére vonatkozó szabályoktól a kollektív szerződés eltérő rendelkezés hiányában eltérhet [Mt. 277. § (2) bekezdés]. Az Mt. a 135. §-a, a 110. § (6) bekezdése, és a 97. § (5) bekezdése tekintetében sem tiltja az eltérést, és korlátozást sem fogalmaz meg.

[13] Az alperesnél hatályban lévő kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ) 28. § (2) bekezdése alapján a szolgálat zavartalan működése érdekében rendkívüli munkavégzést lehet elrendelni. Az erre vonatkozó utasítást írásban legkésőbb a rendkívüli munkavégzést megelőző napon a munkavállaló szolgálati idejének befejezéséig kell átadni. Különösen indokolt esetben a rendkívüli munkavégzés szóban, távbeszélőn, távirati úton - szükségességének felmerülésekor - is elrendelhető. A szóban elrendelt rendkívüli munkavégzést túlóra-utasítás kiállításával írásban is meg kell erősíteni.

[14] A KSZ 29. § (2) bekezdésében írtak szerint az ügyeleti és készenléti szolgálat elrendelésének módjára és feltételeire a 28. § (2) bekezdésében foglaltak az irányadók.

[15] Az alperes utasítása szerint készenlétben történő munkavégzést (rendkívüli munkát) a SMC, illetve az FM Igazgatóság létesítménymenedzserei is elrendelhetnek. A rendkívüli munkavégzés teljesítésének igazolása ilyen esetben is a közvetlen szervezeti egység vezetőjének a feladata. A rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén erre vonatkozó nyomtatvány kiállítása szükséges.

[16] A fentiek alapján a munkáltatónak lehetősége volt a készenlét kezdetét megelőző napon a készenlét elrendelésére, amely megtörtént, ezzel az alperes nem sértett jogszabályt. A felperes tudott a készenlétről, az az alatt végzendő munkáról, annak elrendelését elfogadta, és azt nem vitatta. Mindezek alapján eredményesen a készenlét elrendelésének jogszabályba ütközésére nem hivatkozhat.

[17] Sem az Mt. 110. §-ának (3) bekezdése, sem más törvényi rendelkezés nem tartalmaz olyan megkötést, hogy a készenlét alatt csak egy alkalommal kell munkát végezni, további munkavégzési kötelezettség a munkavállalót nem terheli. Az Mt. 104. § (1) bekezdéséből következően is a munka befejezettnek a készenlét alatt akkor tekinthető, ha további munkavégzés elrendelése nem történik. Ebben az esetben a törvényben meghatározott pihenőidő jár, annak tartama alatt a következő napi munkát elkezdeni nem lehet. Ebből következően a felperes önmagában abból az okból, hogy már végzett munkát a készenlét alatt, nem mentesült a további munkavégzési kötelezettség alól, a diszpécser utasítását nem tagadhatta meg, nem hivatkozhatott a pihenőidőre.

[18] A felperes utalt arra, hogy megítélése szerint 2014. október 5-én nem volt szó súlyos üzembavarról. Az Mt. 52. §-ának (1) bekezdésére, valamint az 54. §-ában foglaltakra figyelemmel azonban amennyiben a készenlét időtartama alatt rendkívüli munkát rendelnek el, a készenlétes munkavállalónak nincs lehetősége arra, hogy utasítás esetén azt felülmérlegelje, és a munka szükségletességére hivatkozva azt ne végezze el.

[19] A felperes utalt arra, hogy az alperesnél rendelkezésre álló kimutatás szerint kizárólag M.-en, K.-n és S.-en, valamint azok

környékén kellett készenlét esetén munkát végeznie, míg B. N. I.-nek E.-ben, Gy.-n, M.-en és T.-ben, valamint ezen települések környékén. A felperes munkaköri leírása szerint a főmérnökség működési területén volt munkavégzési kötelezettsége. A személyes meghallgatása során maga sem vitatta, hogy M.-en történő munkavégzés a helyszín miatt nem jelentett volna problémát. Korábban is előfordult, hogy ezen a területen kellett ellátnia a tevékenységét. Mindezt alátámasztotta K. G. tanúvallomása is, aki elmondta, hogy nincs olyan jellegű megkorlátozás a mobilsoporton belül, hogy egyes munkavállalók csak meghatározott földrajzi területen látnák el a munkájukat.

[20] A felperes hivatkozott B. N. I. munkavállaló 2014. augusztus 5-én tanúsított magatartására is. Ez azonban nem eredményezheti a felperes eljárása jogszerűségének megállapítását, és hangsúlyozandó, hogy B. N. I. egyébként kiment a helyszínre.

[21] A KSZ hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásakor előírt eljárási rendje az Mt. 56. §-ában meghatározott esetekre vonatkozik, ezek között a felmondás nem szerepel, ezért a KSZ ebben a részében előírt eljárási rendjének elmulasztása nem teszi a felmondást jogellenessé.

[22] A munkavállaló a munkátató utasítását amennyiben nem teljesíti, megállapítható, hogy az egyik legfontosabb kötelezettségének nem tett eleget. A felperes a munkáltatói utasítást megtagadta, így az alperes jogszerűen élt a jogviszony-megszüntetés lehetőségével.

[23] Az alperes tagadására tekintettel a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a felmondás a joggal való visszaélés tilalmába (Mt. 7. §) ütközik, és a felperes által megjelölt ok miatt került arra sor. A per során meghallgatott tanúk nem tettek a felperes előadásával megegyező vallomást. Abból, hogy 2012-ben és 2013-ban kapott a felperes egy-egy írásbeli figyelmeztetést, nem lehet arra következtetni, hogy az utolsó figyelmeztetéstől számított egy év elteltével kiadott munkáltatói intézkedést a korábbi figyelmeztetésekkel készítették elő a felperes szakszervezeti tisztségviselői tevékenysége miatt.

[24] A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróságnak ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[25] A jogerős ítélet szerint az elsőfokú bíróság a jogvita elbírálása szempontjából irányadó tényállást a rendelkezésre álló adatok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg. Az elsőfokú bíróság által levont jogkövetkeztetést is helytállónak találta, döntését alapvetően a kifejtett indokai alapján a Pp. 253. § (2), és a 254. § (3) bekezdésében foglaltakra figyelemmel hagyta helyben.

[26] Az a körülmény, amelyre a felperes hivatkozott, hogy a diszpécsereknek különböző táblázatok állnak rendelkezésre, és ők az abban rögzítettek szerint a legoptimálisabb módon próbálják meghatározni azt, hogy a készenlétesek közül mely területre kit rendeljenek ki, nem jogosítja fel a készenlétben álló munkavállalót, hogy felülbírálja a diszpécser jelzését.

[27] Az Mt. 104. §-ának (1) és (4) bekezdéséből következően a pihenőidő biztosításának

(folytatás a 8. oldalon...)

(folytatás a 7. oldalról...)

kötelezettsége nem az egyes munkafázisokat követően terheli a munkáltatót. A jogalkotó nem azt rögzítette, hogy a munkavállaló a pihenőidőre való jogosultsága a készenlét alatti rendkívüli munkavégzést követően munkafázisonként, hanem a készenlét leteltét követően illeti meg. A készenlét a napi rendes munkaidőn túli rendelkezésre állást jelenti. Ez alatt az időszak alatt a felperesnek a rendes munkaidejében a beosztása szerint reggel 8 órától délután 15 óra 30 percig kellett munkát végeznie. Amennyiben a készenlét alatt munkavégzés történt, ez azt jelenti, hogy azt követően a rendes munkaidő nem kezdhető el, ha nincs meg az Mt. 104. §-ában rögzített pihenőidő a készenlétben végzett rendkívüli munka és a rendes munkaidő megkezdése között. Ezt támasztja alá a felperes által első fokon, és a másodfokú eljárás során is becsatolt tájékoztatás, amely szerint a rendkívüli munkavégzést követően veszi kezdetét a pihenőidő, a következő napi munkakezdésig legalább 11 óra egybefüggő időtartamúnak kell lenni, ha nem készenléti jellegű a munkavégzés, mert utóbbi esetben ennek 8 órát kellett kitennie.

[28] A felperes 2014. augusztus 5-én semmilyen munkajogi szabályra hivatkozással a munkavégzést nem tagadhatta meg, eljárása jogszerűnek nem tekinthető, magatartásának okoszerű következménye az elsőfokú bíróság által levont jogkövetkeztetés.

[29] A felperes kétségbe vonta az alperes hivatkozását, amely szerint az adott időpontban haváriahelyzet állt elő. Annak elbírálása, hogy az adott munkavégzés elrendelésekor ez a helyzet fennállt-e, nem a felperes jogkörébe tartozik, és az sem, hogy a diszpécser jogszerűen rendelte-e el a rendkívüli munkát. A munkavállalónak ilyen helyzetben egyedül az Mt. 54. §-ában foglalt feltételek fennállása esetén van lehetősége az utasítás megtagadására, amely a jelen esetben nem volt megállapítható.

[30] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását”, és a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását kérte. Jogkövetkezményként az Mt. 82. § (3) bekezdés b) pontja szerinti végkielégítés megfizetését igényelte kamataival.

[31] Hivatkozása szerint téves és jogszabálysértő a jogerős ítélet készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéssel, és az azt követően járó pihenőidővel kapcsolatos álláspontja, és az abból levont következtetése is. E körben utalt az Mt. 104. § (1) bekezdésében rögzítettekre.

[32] Az alperesnél - a csatolt iratokból is megállapíthatóan - a készenlét egy hétig tartott, a perbeli készenlét is ilyen időtartamra került elrendelésre. Ez alatt az idő alatt a felperes kirendelhető volt egyes javítási munkák elvégzésére, a hozzá tartozó, egymástól sokszor többórás autóra lévő helysegekre. A perbeli esetben 2014. augusztus 5-én a rendes munkaidő leteltét követően a készenlét alatt először B.-re kellett mennie, amely munkavégzés 17 óráig tartott. A következő munkavégzés elrendelésére 20-21 óra között került sor, tehát több, mint három órával később, és M.-re, egy másik városba kellett mennie. Ez a két munkavégzés semmiképpen sem tekinthető egységes munkavégzésnek, melynek a b.-i munka csak

egy „munkafázisa” lett volna. Két, egymástól elkülönülő rendkívüli munkavégzés volt, így nem vonatkozik rá a jogerős ítélet azon érvelése, hogy a b.-i munkavégzés után azért nem illette meg a felperest pihenőidő, mert az csak egy munkafázis volt, és a pihenőidő az egész készenlét leteltét (egy hét) követően jár.

[33] A készenlét elrendelésének feltételeit és módját az Mt. 110. §-a, a rendkívüli munkavégzést pedig az Mt. 107-109. §-ai szabályozzák. Közvetett korlátozást jelent, amikor a napi, illetve a heti munkaidőre irányadó felső határ szempontjából a jogszabály a rendes és rendkívüli munkaidőt is értékelné rendeli. Az Mt. 99. § (2) bekezdése és (5) bekezdése szerint pedig készenlét alatt egy nap 4 óra, egy héten 8 óra rendkívüli munkavégzés rendelkezhető el. Ez az időtartam mindenképpen korlátozták képezi a készenlét alatt elrendelhető munkavégzésnek.

[34] Az alperesnél elrendelt egyhetes készenlét folytán tehát - a jogerős ítélet álláspontját elfogadva - előállhatna olyan helyzet, hogy a munkavállaló napokig egyáltalán nem tud pihenni, hiszen egy hétig nem telik le a készenlét időtartama.

[35] Az Mt. nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint a pihenőidő csak a készenlét leteltével járna, és a készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzések - még ha időben és térben, sőt a munka jellegénél fogva elkülönülnek - egységes munkavégzésnek tekinthetők. A munkavállalónak joga van a pihenéshez az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szerint, a jogerős ítélet ezen alkotmányos jogot is sérti.

[36] Miután a felperes a B.-n történő munkavégzését követően pihenőidőn volt, az Mt. 54. § (2) bekezdése alapján jogszerűen tagadhatta meg az utasítás teljesítését, mert az munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött. Az erre alapított felmondás tehát jogellenes.

[37] A jogerős ítélet indokolása nem tért ki a fellebbezési kérelemben a felmondás jogellenessége okaként előadott többi körülményre, a másodfokú bíróság nem tett eleget a törvényben előírt indokolási kötelezettségének.

[38] A felperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az alperes az ő esetét kivéve mindig, minden készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzést követően biztosította a pihenőidőt a munkavállalói részére. Erre vonatkozóan okirati bizonyítékot is benyújtott a bíróság részére. Ezen túlmenően az alperes B. N. I. esetében ugyanazon, sőt súlyosabb megítélés alá eső magatartást - a munkavégzést először ő tagadta meg, holott a terület hozzá tartozott és nem is volt pihenőidőn - nem tartotta kifogásolhatónak, vele szemben semmilyen joghátrányt nem alkalmazott, míg a felperes többéves munkaviszonyát felmondta olyan módon, hogy ne kelljen végkielégítést sem fizetnie. Mindez pedig az egyenlő bánásmód elvébe ütközik.

[39] Mindezen körülmények figyelmen kívül hagyása sérti a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220. § (1) bekezdés d) pontját, és az ítéletet megalapozatlanná teszi.

[40] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

[41] Érvelése szerint amennyiben a készenlét időtartama alatt rendkívüli munkát

rendelnek el a munkavállaló részére, akkor a rendkívüli munkavégzés befejezésétől számítva addig nem kezd meg a munkavállaló a rendes munkaideje szerinti munkavégzését, amíg a kötelező 8-11 órás pihenőidőt nem vette igénybe. Nem fordulhat elő olyan eset, hogy a munkavállaló „folyamatosan 44 órája van talpon, és még mindig nem járt le a készenlét ideje” vagy hogy „a munkavállaló napokig egyáltalán nem tud pihenni”. Erre megfelelően ad eligazítást az Mt. 104. §-ának (1), (2) és (4) bekezdése.

[42] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[43] Az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ugyanezen jogszabályhely (2) bekezdés e) pontja a készenléti jellegű munkakör esetére eltérő szabályozást rögzít, ilyenkor ugyanis legalább 8 óra pihenőidő biztosítása kötelező. A 104. § (4) bekezdése pedig egyértelműen azt rögzíti, hogy amennyiben a munkavállaló a készenlét alatt munkát nem végzett, nem illeti meg a pihenőidő.

[44] Jelen perben a felperes tisztában volt azzal, hogy 2014. augusztus 5-én 15 óra 30 perctől augusztus 11-e 7 óráig készenlétet teljesít, vagyis ekkor a foglalkoztatás speciális szabályai irányadóak rá nézve.

[45] A felperes 2014. augusztus 5-én a rendes munkaideje lejártát követően 16 óra 30 percig B.-n hibaelhárítást végzett. Ennek befejezése után, 16 óra 56 perckor érkezett meg a k.-i otthonába.

[46] Az eljáró bíróságok helytállóan mutatnak rá arra, hogy - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a készenlét alatt a felperesnek nemcsak egy munkát, hibaelhárítást kell elvégeznie, hanem valamennyi, szükségszerűen felmerülő Az, hogy a következő munkavégzés elrendelése 20 óra, illetve 21 óra között történt, nem jelenti azt, hogy figyelemmel a készenlétre, ekkor már a pihenőidejét tölthette [Mt. 104. § (3) bekezdés].

[47] A másodfokú bíróság helytállóan értelmezte az Mt. 104. §-ában foglaltakat. A készenlét ugyanis a napi rendes munkaidőn túli rendelkezésre állást jelenti. A felperesnek a rendes munkaidő-beosztása 8 órától 15 óra 30 percig terjedt. Ezt követően azonban - amennyiben a készenlét alatt munkavégzés történt -, a rendes munkaidő nem kezdődhet el addig, amíg a törvényben biztosított pihenőidő el nem telt a rendkívüli és a rendes munkaidő között. Így nem fordulhat elő a felperes által feltételezett helyzet, miszerint az egyhetes készenlét alatt előállhatna az, hogy a munkavállaló egyáltalán nem tud élni az Alaptörvényben biztosított pihenéshez való jogával.

[48] Arra is helyesen mutatott rá a másodfokú bíróság, hogy a készenlét alatt végzett egy munkafolyamat után nem illette meg a felperest pihenőidő. A készenlét lényege éppen az, hogy annak teljes időtartama alatt a munkavállalónak munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére kell állnia.

[49] A felperest 2014. augusztus 5-én munkavégzési kötelezettség terhelt a készenlét alatt (Mt. 52. §), és nem álltak fenn olyan feltételek, amelyek az utasítás megtagadását eredményezhették volna (Mt. 54. §). A felperes az eljárás

során maga sem állította, hogy M.-re esetlegesen nem kellett volna kimennie. A felperes kötelezettség-szegő magatartása miatt pedig az alperes jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt [Mt. 65. § (1) bekezdés, 66. § (1) bekezdés].

[50] A felperes a felülvizsgálati kérelmében az Mt. 107-109. §-ai, valamint az Mt. 99. §-ának megsértését is panaszolta, ezek vizsgálata azonban a megelőző eljárásban nem történt, a bíróságok erre vonatkozóan álláspontjukat nem fejtették ki, így ezen jogszabályi előírások vizsgálata a felülvizsgálati eljárásnak sem lehetett tárgya.

[51] A felperes hivatkozott arra, hogy a másodfokú bíróság nem tett eleget ítélet

indokolási kötelezettségének. E körben jogszabálysértésként a Pp. 220. §-ának (1) bekezdés d) pontját jelölte meg, ez azonban nem volt megalapozott, mivel a jogerős döntés tartalmazott rendelkező részt és indokolást is.

[52] A felperes jogszabálysértés megjelölése nélkül állította az egyenlő bánásmód követelmény betartásának elmulasztását, és a másodfokú bírósági ítélet indokolási kötelezettségének megsértésére is hivatkozott jogszabályhely megjelölése nélkül. Így ezen felülvizsgálati érvelések jelen eljárás tárgyát nem képezhették a Pp. 272. §-ának (2) bekezdésére figyelemmel. (Kúria Mfv. I. 10.530/2015.)

Végezetül, de nem utolsó sorban már most jelezni szükséges olvasóink számára, hogy a 2017. január 1. napjától hatályos Mt. a 104.§-a, a pihenőidő szabályozása tekintetében is tartalmazni fog a mai helyzethez képest eltérő szabályozást, melyre akkor értelem-szerűen vissza is fogunk térni.

Felhasznált Irodalom:

– Jogtár CD és HR Jogtár CD vonatkozó anyaga
– MAV Zrt. KSz vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
+3630/4960-299
jogtanácsos

hív6sz!

A gyorsabb és rugalmasabb ügyintézés érdekében ismételten közöljük a tisztségviselőink – közvetlen! – telefonszámaikat és e-mail címeit:

KÖZPONTI TELEFONSZÁMAINK:

Dr. Laboda József	elnök	01+81-95	E-mail cím: labodaj@pvdsz.hu
Bátori István	érdekvédelmi alelnök	01+45-86	E-mail cím: batorii@pvdsz.hu
Nagy Miklós	szervezési alelnök	01+11-69	E-mail cím: nagym@pvdsz.hu
Szentgyörgyi Mihály	PML alelnök (fax/üz.rögz.)	01+86-52	E-mail cím: szentgyorgyim@pvdsz.hu
Hegedűs István	TEB alelnök	02+10-98 és 01+46-29	
Tislér Gábor	forgalmi alelnök	05+61-06	
Bátori István	forg. szakági választmányi ügyvezető	01+46-29	E-mail cím: batorii@pvdsz.hu
Furulyás Róbert	elnökségi tag	05+63-48	
Káré István	TEB szakági választmányi ügyvezető	01+83-91	E-mail cím: karei@pvdsz.hu
Vas István	PML szakági választmányi ügyvezető	02+22-62	E-mail cím: vasim955@gmail.com
Fehérné Ragcsák Andrea	irodavezető	01+81-94	E-mail cím: ragcsaka@pvdsz.hu
	(üzemi tel./fax/üz.rögz.)	01+81-94	
városi automata fax: 06+1-273-1335		városi fax/üzenetrögzítő: 06+1-511-8194	

TERÜLETI KÉPVISELŐINK TELEFONSZÁMAI:

Budapest	Fajka János (PML)	02+23-82	fax/üz.rögz: 02+22-62
	mobil: 30/279-9671		e-mail: szmhatvan@mavrt.hu
	Káré István (TEB)	01+83-91	fax/üz.rögz: 01+84-77
	Pintér Miklós (Forg.)	06-22/410-021	fax: 06-22/410-021
Debrecen	Papp Zoltán (PML)	03+42-01	fax/üz.rögz: 03+42-15
		mobil: 30/455-7551	e-mail: railman68@gmail.com
	Horváth Imre (TEB)	06-30/210-4450	fax/üz.rögz: 03+29-73
	Dobos Bertalan (Forg.)	03+79-33	fax: 03+79-30
Miskolc	Mertinkó Róber (PML)	04+22-88	fax/üz.rögz: 04+22-88
		mobil: 30/414-8053	e-mail: nyekladhazafpm@mavrt.hu
	Szemán Dénes (TEB)	04+11-96	fax.: 04+11-96
	Prodán Ilona (Forg.)	04+20-05	fax: 04+20-51
Pécs	Furulyás Róbert (Forg.)	05+63-48	fax: 05+71-31
	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	e-mail: furo72@gmail.com
	Fekete Zsolt (PML)	05+	fax:
	Erdélyi Béla (TEB)	05+54-96	fax: 05+53-05
Szeged	Téglás István (Forg.)	06+42-43	fax: 06+42-43
	Darányi Zoltán (PML)	06+22-88	fax: 06+52-55
	Seprenyi József (TEB)	06+30-49	fax: 06+30-96
Szombathely	Kamondi Miklós (Forg.)	07+59-03	fax: 07+59-68
	FEB tag		e-mail: garda@citromail.hu
	Süle István (PML)	07+66-45	fax/üz.rögz: 07+79-85
	Hanzmann Károly (GySEV)	07+79-85	fax: 07+79-85
			e-mail: hanzmann.karoly@gysev.hu

E-mail cím: pvdsz@pvdsz.hu vagy info@pvdsz.hu

- a szerk-

HÍRLEVÉL

TELEFONSZOLGÁLTATÁS AZ ÉRDEKVÉDELEM HATÉKONYABB MŰKÖDÉSÉÉRT.

**Akarsz a PVDSz több ezres hívócsoportján belül
ingyen telefonálni, vagy
kedvezményesen mobil telefonkészüléket vásárolni?**

Ha igen – és még nem vagy tagunk – akkor,

LÉPJ BE A PVDSz-be ÉS MINDEZ TELJESÜL!

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) a tagjai részére kedvezményes mobiltelefon üzemeltetésről és vásárlásról kötött szerződést.

A havidíjas előfizetés illetve kedvezményes készülék vásárlása esetén, 24 hónapos hűségnyilatkozat aláírása szükséges. Egy tag maximum 5 db előfizetést igényelhet, akár a családtagjainak is!

A havi előfizetési díj (SIM kártyánként) mindössze 1.500 Ft (ez nettó ár!) és ez teljes mértékben le is beszélhető. Ez a lebeszélhetőség a hálózaton belüli, és más belföldi mobil és belföldi vezetékes hálózatok előfizetői felé indított hívásokra használható fel.

Az igényeket legalább egy havi – PVDSz tagság – után tudjuk teljesíteni.

A „PVDSz hívócsoport” egy olyan egységes szolgáltatást valósít meg, melyet minden tagja ingyenesen vehet igénybe a hívócsoport összes tagjával történő kapcsolattartás keretén belül.

A „PVDSz hívócsoport”-on belüli szolgáltatás havidíja kötelezően 300 Ft (ez nettó ár!), ami csak az előfizetéssel együtt rendelhető meg.

Tehát aki tagja a „PVDSz hívócsoport”-nak, az mindössze havi 300 Ft-ért egész hónapban korlátlanul és díjmentesen telefonálhat a hívócsoporton belüli tagokkal (munkatársakkal, családtagokkal, stb).

A szolgáltatás kizárólag belföldön vehető igénybe, nemzetközi barangolás esetén a díjazás a „ECO” díjsomag szerint történik.

A kedvezményekkel csökkentett percdíjak szerződés aláírásakor a következők (amelyek nettó árak):

Hívásirányok	Percdíjak	A percdíjak például dominó esetén átlagosan.
Hálózaton belüli hívás esetén	minden időben	9 Ft 25,00 Ft
Belföldi, vezetékes hálózatra történő hívás esetén	minden időben	9 Ft 25,00 Ft
Belföldi, más mobil hálózatra történő hívás esetén	minden időben	16 Ft 35,00 Ft
Hangpostás felhívása esetén	munkanapokon	9 Ft 25,00 Ft
	07:00 és 16:00 óra között	
	egyéb időben	
SMS küldés T-Mobile magyarországi hálózatra		15,00 Ft/db 30,00 Ft/db
SMS küldés Pannon, ill. vezetékes hálózatra		15,00 Ft/db 35,00 Ft/db
SMS küldés Vodafone hálózatra		15,00 Ft/db 40,00 Ft/db
SMS küldés külföldi hálózatra		45,00 Ft/db 56,00 Ft/db

Egyéb idő: Munkanapokon 16:00 és 07:00, illetve munkaszüneti- és ünnepnapokon 0:00 és 24:00 óra között.

(A forgalmi díjak mérése másodpercben történik és minden megkezdett hívás díjköteles.)

	Bennefoglalt adatforgalom	Bruttó havidíj	Nettó havidíj	Túlforgalmazási díj	Maximális elérhető le- és feltöltési sebesség túlforgalmazás esetén *
Üzleti Mobilnet L	2 GB	3 302 Ft	2 600 Ft	0 Ft	128 kbit/s
Üzleti Mobilnet XL	7 GB	4 191 Ft	3 300 Ft	0 Ft	128 kbit/s
Üzleti Mobilnet XXL	12 GB	6 096 Ft	4 800 Ft	0 Ft	128 kbit/s
Üzleti Mobilnet XXXL	25 GB	9 271 Ft	7 300 Ft	0 Ft	128 kbit/s

Plusz, ami csak mobil készülékre/számmra lehet megigényelni:
havi 1 GB/ 2490 Ft., 500 MG/1990 Ft; havi 200 MG/1 090 Ft.

Aki szeret SMS-t írni az havonta, 0 Ft-ért kap 30 db SMS-t, de ezt csak a hálózaton belül lehet felhasználni.

Kedvezményes belföldi vezetékes hálózatra, ami a 06+1 ... hívás esetén a percdíj 7 Ft.

Ehhez a szolgáltatáshoz a PVDSz még kedvezményes mobil telefonkészülék vásárlást is biztosít, akár kamatmentes részletfizetésre is.

A készülékek a szolgáltató honlapján az akciós árlista „Előfizetés (24 hónap)” oszlopaiból választhatóak ki, igény szerint.

Az előfizetések (SIM kártyák), illetve a telefon készülékek megrendelése kizárólag a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetén keresztül történik.

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁSÉRT
Szentgyörgyi Mihályhoz lehet fordulni, a 01+86-52-es vasútüzemi telefonszámon, illetve a telefon@pvdsz.hu e-mail címre üzenetet, megrendelést lehet küldeni, **a telefonon történő rendelés felvétele kizárólag minden hétfőn 9⁰⁰ – 12⁰⁰ között lehetséges.**

Mire van szüksége ahhoz, hogy netezhessen?

NOTEBOOK

- Meglévő notebookjához vásárolhat mobilinternet-előfizetést.
- Válogathat számos akciós notebook csomagunk közül is.
- Amennyiben a hordozhatóság a lényeges, vegyen notebookot.

MODEM

- A modem olyan eszköz, amely nélkülözhetetlen az internetkapcsolathoz.
- Notebookhoz USB-s modemet vásárolhat.
- Akciós notebook csomagjaink minden esetben tartalmazzák a szükséges modemet.

ADVENTI ÉS SZILVESZTERI UTAZÁSOK AUTÓBUSSZAL



Advent Krakkóban és Zakopanében

Időpont: 2016. december 03 – 04.

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: 2 ágyas fürdőszobás szobákban, Krakkó belváros közeli hotelban

Ellátás: félpanzió (svédasztalos reggeli + menü vacsora)

Részvételi díj: 19.900 Ft/fő

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc, Kazincbarcika

A részvételi díj tartalmazza: autóbusz költséget; szállást félpanzióval; az idegenvezető költségeit.

A részvételi díj nem tartalmazza: belépődíjak árát, BBP biztosítást;

Gubalówkai sikló: 22 PLN/fő



Advent Prágában és Drezdában

Időpont: 2016. december 02 – 04.

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: Prágai ***-os szállodában 2 ágyas, zuhanyzós szobákban

Ellátás: reggeli (vacsora igényelhető)

Részvételi díj: 42.900 Ft/fő

Csatlakozási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc, Budapest, Győr

A részvételi díj tartalmazza: autóbusz költséget; szállást reggelivel; helyi idegenvezetők költségeit; csoportkísérést

A részvételi díj nem tartalmazza: belépődíjak árát; BBP biztosítást;

Egyágyas felár: 6.000 Ft/fő; Fakultatív 2 vacsora: 6.000 Ft/fő



Advent Zakopanében, Nowy Targi piacolással

Időpont: 2016. december 09 – 11.

Utazás: komfortos autóbusszal

Elhelyezés: 2 ágyas zuh/WC szállodai szobákban Zakopanei belvárosi szállodában

Ellátás: félpanzió (svédasztalos reggeli + menü vacsora)

Részvételi díj: 26.900 Ft/fő

Felszállási lehetőség: Tokaj, Szerencs, Miskolc, Kazincbarcika

A részvételi díj tartalmazza: autóbusz költséget; 2 éjszaka szállást, 2 félpanziót és az idegenvezető költségeit.

A részvételi díj nem tartalmazza: belépődíjak árát, BBP biztosítást;

Kulig: 50 PLN/fő; Gubalówkai sikló: 22 PLN/fő



Adventi vásár Zakopanében és Nowy Targban

Időpont: 2016. december 17.

Utazás: komfortos, légkondicionált autóbusszal

Részvételi díj: 7.900 Ft/fő

A részvételi díj tartalmazza: az autóbusz költségeit, az idegenvezetést, a csoport kísérést és a programokat.

A részvételi díj nem tartalmazza: a belépődíjak árát, a BBP biztosítást;

Gubalówkai sikló: 22 PLN/fő

SZILVESZTER 2016

Biały Dunajec - a lengyel Tátrában, Zakopanétól 6 km, szilveszteri vacsorával és Krakkó, Zakopane, Chochołów kirándulásokkal

Időpont: 2016. december 29 – 2017. január 02.

Elhelyezés: 2 – 3 – 4 ágyas szobákban, családi panzióban

Ellátás: bőséges félpanzió + szilveszteri bőséges zenés vacsora

Utazás: komfortos autóbusszal

Csatlakozási lehetőség: Debrecen, Nyíregyháza, Tokaj, Szerencs, Miskolc

Részvételi díj:		Akciós ár október 20-ig
2 ágyas zuh/WC szobákban	79.900 Ft/fő	69.900 Ft/fő
3-4 ágyas zuh/WC szobákban	75.900 Ft/fő	65.900 Ft/fő
2+2 ágyas szobákban – egy zuh/WC kettő szobához	75.900 Ft/fő	65.900 Ft/fő
2 ágyas szobákban – saját zuh/WC a folyosón	75.900 Ft/fő	65.900 Ft/fő

A részvételi díj tartalmazza: autóbusz költséget; 4 éjszaka szállást, 4 reggelit, 3 vacsorát + 1 ebédet; krakkói kirándulást; zenés szilveszteri vacsorát; idegenvezetést.

A részvételi díj nem tartalmazza: fakultatív programok és a belépődíjak árát; BBP biztosítást;

KULIG: – 60 PLN/fő;



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

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

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

EGYÉB TUDNIVALÓK:

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

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

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSz

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

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

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

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: pvdshu@pvdshu.hu, és info@pvdshu.hu,

Internet: www.pvdshu.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