



Nyugtalanok a szakszervezetek a bértárgyalások halogatása miatt.

Annak ellenére, hogy egyes szakszervezetek már a nyár végén közzétették a 2016-os évre vonatkozó béremelési követeléseiket lapzártánkig nem született megállapodás a vasutas munkavállalók béremeléséről. A MÁV vezetésével egyetértés látszik abban, hogy a vasúton egyre fokozottabban jelentkező létszám-utánpótlási gondok érdemi lépéseket követelnének, felhatalmazottság hiányában azonban nem mernek dönteni.

A fokozott munkavállalói elégedetlenséget, megnyugtató nyilatkozatokkal próbálják csillapítani:

„A MÁV Csoport két meghatározó munkáltatójának (MÁV Zrt. és MÁV-START Zrt.) humán vezetői egyeztetést kezdtek a társaságoknál a Munka Törvénykönyve szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek (VSz, VDSzSz Szolidaritás, PVDsSz, MTSzSz, MOSz) elnökeivel.

VÉT HÍREK

Az egyeztetés alapvető célja a munkáltatói valamint a munkavállalói érdekek összehangolása a foglalkoztatás, a munka- és egészségvédelem, a jövedelempolitika valamint a munkaügyi kapcsolatok terén.

A Felek kinyilvánították, elkötelezettek abban, hogy az elkövetkező időszak tárgyalásai során - a gazdasági érdekek figyelembevételével - törekedjenek a foglalkoztatáspolitikai biztonságra, jövedelempolitikai intézkedéseket tervezzenek a munkavállalók jövedelmi helyzetének javítása, a fluktuáció csökkentése, a munkaerő-állomány megtartására, egyes szakmákban a létszámbány megszüntetése érdekében. Együttesen törekednek továbbá a karrier utak, életpályamodell kidolgozására is.”- szövege a MÁV közleménye november 18-án.

Egyetértés a vasutas szakszervezetek között

Az ideai tárgyalások öröndetes sajátossága, hogy a megállapodás lehetőségét nem gátolhatja a szakszervezetek eltérő álláspontja. A szakszervezetek szakértőinek háttérbeszélései során több kérdésben mutatkozik egyetértés.

A PVDsSz tagjai számára bizakodásra ad okot, hogy immár közös álláspontként került elfogadásra az alábbi három tételünk, nevezetesen, hogy

- Az elmúlt évek elégtelen bérnövekedése miatt a vasutas bérek relatív pozíciója romlott, ezért 2016-ban az országos átlagnál magasabb béremelés szükséges.
- Az alanyi jogú béremelés mellett szükség van differenciált béremelésre is.
- Valamint, hogy az egészségügyi alkalmatlanság következtében munkájukat elvesztő vasutasokat minimálisan ugyanolyan helyzetbe kell hozni, mint a munkájukat munkáltató gazdálkodásával összefüggő okból elvesztőket.

(folytatás a 2. oldalon...)

K. László Szilvia: Karácsonyi ének

Karácsonyfa tülevelén
kis csengettyű üldögél,
csengő bangján énekelget,
csingli-lingi nevetgél.
Kint a hóban, falu tornyán
megkondul a nagybarang,
zengő-bongó hangon dalol,
bimmi-bamm, giling-galang.

Megérkezett szép karácsony,
köszöntjük az ünnepet,
örüljete nének, bácsik,
örüljete, gyerekek!
Együtt csendül, együtt zendül
kiscsengő és nagybarang,
jó, hogy itt vagy, szép Karácsony,
csingli-ling, giling-galang.





(folytatás a címlapról...)

Szakszervezetünk a közös szakszervezeti álláspont kialakításához az alábbi javaslatokkal járult hozzá:

PVDSZ JAVASLAT a MÁV Zrt. munkavállalói 2016. évi helyzetének javítására

I. Javaslatot meghatározó tényezők:

- A 2016-os állami költségvetés 1,6 százalékos fogyasztói áremelkedéssel és 2,5 százalékos GDP növekedéssel számol.

- A SZJA változások – adókulcs 16-ról 15%-ra csökken – **1%-al javítják a nettó átlagkeresetet** (tovább javítja a nettó pozíciót a 2 gyerekesek családi adókedvezményének növelése.) **A béren kívüli juttatások adóterhelése a tervek szerint változatlan lesz.**

- A VKF megállapodás még nincs. Kormányzati tényezők **5,5 %-os minimálbérnövekedést jelentettek be** a nyár folyamán. Ezzel a jelenlegi 105 000-Ft/hó összeg 110 775-Ft/hó összegre változna. A tapasztalatok szerint a versenyszféra ajánlott növekedésének mértéke a minimálbér növekedéshez igazodik, így – amennyiben lesz megállapodás – az 4,0-6,0 % között várható.

- A Magyar Szakszervezeti Szövetség a minimálbér 9,0 százalékos növekedésére jelentett be igényt, mert nézete szerint ilyen összeg biztosítaná a minimálbér nettójának fokozatos közelítését a létminimumhoz.

- A MÁV Zrt. átlagkereset növekedésének 2012-15-ös elmaradása a nemzetgazdasági átlagtól az év végére ~5 százalékra tehető.

- A 2016. évi vasutas átlagkereset növekedését befolyásoló tényezők közül – egyelőre – a **10 százalékos műszakpótlék emelést kell említeni**, mely sajnálatos módon – áthúzódó hatásai miatt – csökkenti az alaphéremelés lehetőségét.

II. Az átlagkereset 2016. évi növekedése:

A PVDSz – számításba véve a vasutas bérek elmúlt években tapasztalható leér-

tékelődését - a munkavállalói keresetek országos átlagnál magasabb növekedését tartja szükségesnek.

Amennyiben országos bérajánlás születik, azt meghaladó átlagkereset növekedéssel kell biztosítani a vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítását.

III. Az alaphérek 2016. évi növekedése:

III.1. A vasutas jövedelem legfontosabb eleme az alaphér, ezért a keresetek országos átlagot meghaladó növekedését elsősorban - nem különféle pótlékok és egyéb juttatások biztosításával, hanem – az alaphérek 2016. január 1. hatállyal történő emelésével kell elérni.

III.2. Az alaphéremelés kétharmadát alanyi jogon, egyharmadát pedig **differenciálási lehetőséget biztosítva** javasoljuk személyre szőlóan meghatározni.

A differenciálást az alábbi szempontok figyelembe vételével javasoljuk végrehajtani:

- a) indokolatlan bérkülönbségek csökkentése azonos bérkategóriákon belül.
- b) szabály-változásból eredő keresetvesztések kompenzálása (új Mt.)
- d) a vasúti szolgálati idő hossza.
- c) a munkavégzés minősége

III.3. Javasoljuk az MMK kategóriák szerinti sáv határok (alsó és felső egyaránt) 2016. évi minimálbér emelkedés mértékével megegyező emelését.

IV. Béren kívüli javadalmazási rendszer:

A választható béren kívüli javadalmazási rendszer évről-évre történő újabb átalakítása célszerűtlen, ezért 2016-ban a rendszer változatlan formában történő fenntartását javasoljuk.

A béren kívüli jövedelmek növelésére javasoljuk, hogy a MÁV Zrt. a munkáltatói hozzájárulást 2016. január 1-től – a Vasutas Önkéntes Nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj hozzájárulás mértékével megegyezően – biztosítsa a Vasutas Önkéntes Egészség-pénztárba is.

V. MÁV Zrt. Kollektív Szerződés módosítása:

A PVDSz 2016-re vonatkozóan is fenn tartja és átdolgozott formában, ismételtlen előterjeszti a 2015. év során eredménytelenül meggett javaslatait.

VI. A MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról szóló megállapodás 2016. évre történő megbeszárbitása:

A megállapodás 2015. december 31-ig szabályozza a MÁV Zrt. munkavállalóinak alapvető foglalkoztatási kérdéseit. Tekintettel arra, hogy a jogi környezetben változás nem várható, javasoljuk a megállapodás fenntartását 2016. évre is.

A megállapodás tartalmi módosítása során a Kollektív Szerződésben nem érvényesíthető elemek – nyugdíjkorhatár elérése előtti visszavonulási lehetőségek, egészségi alkalmasság megszűnése miatti problémák kezelése, stb – beépítésére kell erőfeszítéseket tenni.

Kifizetést, most

A jövő évről történő gondolkodás és a megállapodásra törekvő tárgyalás azonban nem feleltetheti, hogy még nincs vége az esztendőnek.

A PVDSz vetette fel a tárgyalásokon, hogy az idei, várakozásoktól elmaradó bérnövekedés egyik oka, hogy a 2014-es 36 000-forint/fő mértékű egyszeri kifizetés idén mindeddig elmaradt.

Szakszervezetünk felhívta a figyelmet arra, hogy egy karácsonyt megelőző „bértutalom” kifizetése, amellet, hogy jól jön a munkavállalóknak, alkalmas arra, hogy megfelelő bázist teremtsen, javítsa a 2016-os bérnövelési lehetőségeket.

A munkáltató reakciója a kezdeményezésre nem volt elutasító, kifejtették, hogy értik a felvetés lényegét és vizsgálják a lehetőségeket.

**Enzsöl Róbert
érdekvédelmi alelnök**

November hónap során több alkalommal ülésezett a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF), hogy a minimálbér emeléséről és esetleg a jövő évi bérajánlásról döntsének. Mindeztideig a kormány meglehetősen passzív magatartást tanúsít, és továbbra sem közli, milyen emelést tartana elfogadhatónak.

Mint arról beszámoltunk, a szakszervezetek már jelezték, hogy többlépcsős bérfelzárkóztatást akarnak, amelynek célja, hogy a minimálbér nettó értéke – jelenleg 68 700 forint – érje el az egy főre számított létminimumot, a 87 510 forintot. Így a következő három évben évente 9 százalékos emelést

VKF tárgyalások

szeretnének. (Sőt a Munkástanácsok ennél is nagyobb növekedést akar).

Csak az inflációt követnék a munkáltatók

A munkaadói oldal viszont jelezte, hogy a várható infláció – másfél-két százalék – körüli emelést tart elképzelhetőnek, ami akkor lehet nagyobb, ha az állam bizonyos

kedvezményeket ad, és csökken a jövedelmeiket terhelő adóelvonás. A szakszervezetek elvárásait tehát szerintük kormányzati segítség nélkül nem lehet teljesíteni. A költségvetést viszont már elfogadta a parlament, azaz a kormánynak nincs sok mozgástere.

A kormányoldalon a nyár elején Lázár János tett említést először arról, hogy 2016-ban 5,5 százalékkal nőhet a minimálbér, és a bruttó 105 ezer forint így 110 775-re változna, ami nettóban néhány ezer forintos bővülést jelentene. A napokban viszont Varga Mihály nemzetgazdasági miniszter 2,5 százalékos emelést említett, miközben az előző szám nem került elő, és a kormány a VKF ülésén



sem közölt semmilyen hivatalos álláspontot. Érdeemben tehát nem tudtak tárgyalni a kérdésről a szociális partnerek.

Hallgat az NGM

A sajtó többször feltette az ügyben kérdéseit a Nemzetgazdasági Minisztériumnak, a tárca megkeresésekre érdeemben nem válaszolt. Annyit közöltek, hogy „a minimálbér emelésében a kormányzat is érdekelt. A magyar kormány célja az, hogy a megállapodás a munkaadói és munkavállalói érdekképviseletek kölcsönös kompromisszumaként jöjjön létre. Amint megállapodás születik, a tárca tájékoztatni fogja a nyilvánosságot”.

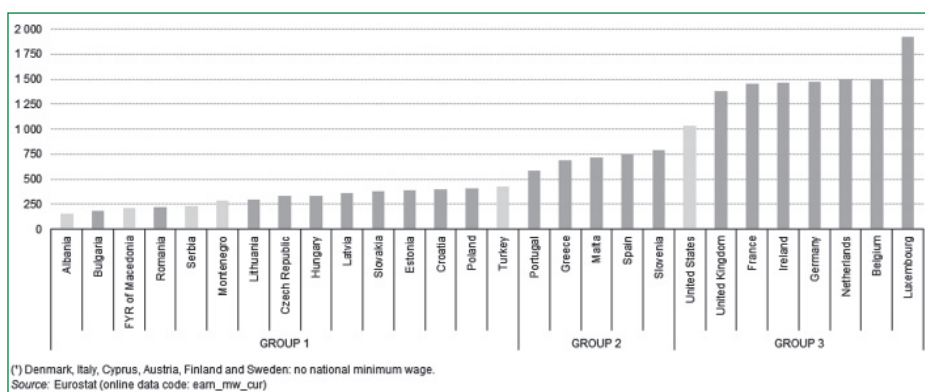
A kutatók véleménye

A Policy Agenda azt elemezte, hogy milyen mozgásterek vannak, és mi a valódi tétje a bértárgyalásoknak

Szerintük hiába akarnak 9 százalékos emelést a szakszervezetek, a számok már kőbe vannak vésve. Pedig nagyon ráférne a magyar melósra, a magyar bérek nagyon leszakadtak, és ez már a növekedésünket is gátolja. Ennek legfőbb okát abban látják, hogy a jövő évi költségvetést már elfogadták.<http://hvg.hu/ratecard>

A kormány, a munkaadók és a munkavállalók szervezetei között zajló tárgyalások három kérdésszövegetről szólnak. Az első kettő a minimálbér és a garantált bérminimum (ez utóbbit a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakört betöltők kapják). A minimálbér, és a garantált bérminimum a Policy Agenda számításai szerint körülbelül 650-700 ezer munkavállalót érint. Azaz minden forintnyi emelés befolyásolja az ő bérüket.

Az alábbi táblázat szerint ez rájuk is férne:



Minimálbér az EU-ban: Dániában, Olaszországban, Cipruson, Ausztriában, Finnországban és Svédországban nincs minimálbér.

A harmadik elem a jogi kötelezettséget nem jelentő, de orientációs mértéket adó országos bérajánlás. Ez főképpen azokban az ágazatokban fontos, ahol nagy a szakszervezetek szervezetsége, vagy erős az állami tulajdonosi jelenlét. Egy 25 fős kisvállalkozás vezetője számára az országos bérajánlás semmit sem jelent.

Mik az álláspontok?

A gazdasági válság 2008-as kezdete óta a magyar minimálbér bruttó értéken 47 százalékkal nőtt, de ez csak 22 százalékos nettó növekedés. Ez azt jelenti, mintha minden évben 2,9 százalékkal emelkedett volna a minimálbér. Érdeemes megnézni a környező országokat, ahol teljesen más dinamikával változtak a kötelező legkisebb bérek is. Ugyanezen időszak alatt Románia évi 9 százalékos, Szlovákia 4,9 százalékos, Lengyelország 6,2 százalékos, Bulgária 8,2 százalékos emelt átlagosan. Egyedül Csehország teljesített rosszabbul a maga 2,3 százalékkal.

Az állami bérpolitika álságossága abban is tetten érhető, hogy míg a legkisebb keresetek alig nőttek a gazdasági válság kezdete óta, az átlagkeresetek ugyanezen időszakban már évi 3,9 százalékkal nőttek. Míg 2008-ban a nettó minimálbér az átlagkereset nagyságának 46 százaléka volt, ez 2015-ben 43 százalékra csökkent. Azaz ez az út egyre inkább leszakítja a kiskeresetűeket, már az átlagtól is.

A szakszervezetek a kiskeresetűek helyzetének javítása érdekében vetették fel, hogy jelentős, akár 9 százalékos bruttó minimálbér emelésre is szükség lehet. Ugyanakkor a munkaadók a jövő évi gazdasági növekedésből kiindulva, valamint a személyi jövedelemadó már elfogadott 1 százalékpontos csökkentése miatt minimális emelést tartanak elfogadhatónak.

A kormány képviseltében Lázár János miniszter már júniusban „véletlenül” elárulta, hogy 5 százalék körüli emelést, azaz 110 ezer forintos bruttó minimálbért tartanak elfogadhatónak, ehhez tervezték a költségvetést. Amennyiben ekkora emelés lenne a végeredmény, akkor lényegében megmaradna az átlagbér és a minimálbér közötti különbség, azaz talán megállítanák

A tárgyalások valódi tétje

A Policy Agenda szerint már most a gazdasági növekedés egyik gátja az alacsony magyar bérszínvonal. Emiatt hiányzik a belső munkaerőpiaci motiváció, illetve növekszik az elvándorlás. Ez a folyamat munkaerőhiányt eredményezett, amely ezután is csak növekedni fog. Ezzel párhuzamosan az is kérdéses, hogy lesz-e olyan erő, amely képes a jelentős béremelést kikényszeríteni. Nyilvánvaló, hogy a szakszervezetek érdeke az, hogy minél erősebb ütemű bérfelzárkózás kezdődjön, és ebben a tekintetben a legkisebb keresetűeknél van is sürgős tennivaló.

Meglepő módon a munkaadók sem feltétlenül ellenérdekeltek, csak nem egy általános emelésben. Azaz számukra az a legjobb megoldás, ha a béremelkedést nem jogszabályi kötelezettséggel kényszerítik ki, hanem piaci logikán (azaz ha a megfelelő munkaerőt csak magasabb bérrel tudja megszerezni, akkor kénytelen emelni).

A kormány számára két mozgatórugó van, de a kettőnek más az időbelisége. Ahhoz, hogy tartós növekedés legyen, illetve az ellenzék megfossa attól, hogy állandóan a „kivándorolnak a magyarok” témával támadja, követendő lenne egy általa indított azonnali, radikális béremelés. Ez válasz lehetne a hiányszakmák okozta fokozódó nehézségek megoldására is.

Ugyanakkor a kormány politikai értelemben nem érdekelt egy mostani, kvázi kikényszerített béremelésben. Számára sokkal jobb lenne, és szavazatokat megaláztatna, ha 2017-ben és 2018-ban lenne majd radikális minimálbér-emelés, és ezzel együtt további jelentős SZJA csökkentést hajtana végre. Az elsőre már volt példa 2001 és 2002-ben (ott is a ciklus végén), a másodikat pedig már többször lebegteték az elmúlt évben.

A tárgyalások másik tétje, hogy van-e értelme a szociális párbeszédnek ebben a formában. Jelenleg három kimenetele lehet a minimálbérről szóló tárgyalásoknak. Az első, hogy bruttó 111 000-114 000 forint között megállapodnak a felek, a második, hogy a kormány javaslata győz és 110 000 forint lesz a bruttó minimálbér, míg a harmadik lehetőség, hogy nem lesz megállapodás.

A leginkább esélyes, és a Policy Agenda szerint ez a legrosszabb forgatókönyv, ha a kormány javaslata győzne. Ez ugyanis megkérdőjelezné az értelmét az országos szintű párbeszédnek, amely eddig is láthatólag csak a kormányzati akarat „színházi” megvalósulásához ad teret. Ehhez képest néha az is jobb, ha a felek megőrzik hitelesnek vélt álláspontjukat, és azt mondják, hogy idén nem lesz bérmegállapodás. A kutatóintézet szerint politikai okok miatt úgysem kockáztatja meg a kormány, hogy ne emelje a minimálbért, méghozzá ebben az esetben is pontosan 110 000 forintra. Persze az alacsony bérek miatti problémánk ezzel sem lesz megoldva.



Szép példája a szakszervezeti együttműködésnek

November 25-én több szakszervezet gyűlt össze a MOSz székházában, ahol közös sajtótájékoztatót jelentettek be, hogy a kordedvmény kérdésében ismételten a kormányhoz fordulnak.

Cseresnyés Péterhez a Nemzetgazdasági Minisztérium frissen kinevezett államtitkárához intézett levelet Dr. Laboda József szakszervezetünk elnöke is aláírta.

Címzett:
Cseresnyés Péter
államtitkár
Nemzetgazdasági Minisztérium

Másolatban kapja:
Dr. Lázár János
miniszter
Miniszterelnökség

Tisztelt Államtitkár Úr!

A múlt év december 29-én a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) aláírt megállapodásban szereplő, a különösen nagymértékű fizikai és/vagy pszichés megterhelést okozó munkakörülmények között dolgozó munkavállalók helyzetének javítása ügyében a mai napig nem született meg a beígért megállapodás, így az erről szóló jogszabálytervezet sem került az Országgyűlés tavaszi ülésszaka elé.

A mára kialakult helyzet tarthatatlansága és bizonytalansága következtében az alulírott szakszervezetek egyeztetést kezdeményeznek 1989. évi VII. törvény 2. § (2) bekezdése (Sztrájk törvény) alapján a korábbi kordedvmény intézménye helyébe lépő ellátásokról és intézkedések kidolgozásáról szóló jogszabály megalkotása érdekében.

Követelésünk, szülessen meg a kordedvményes nyugdíjat kiváltó ellátásokról és intézkedések kidolgozásáról szóló jogszabály, mely az emberi szervezet igénybevételével járó, továbbá az egészségre ártalmas munkát végzőkről gondoskodik (továbbiakban egységesen: egészségre ártalmas munkakörök).

A Kormány az új jogszabály hatálybalépéséig visszamenő hatállyal biztosítsa a kordedvményre jogosító szolgálati idő szerzésének 2014. december 31. előtti törvényi rendelkezését, mely a 2011. december előtti jogi szabályozáson alapul. Nevezetesen, hogy az öregségi nyugdíj korhatárhoz képest 2 évi kordedvményben részesüljön az a férfi, aki legalább 10, és az a nő, aki legalább 8 éven át kordedvményre jogosító a 2006. december 31-én hatályos rendelkezések szerinti munkakörben, továbbá aki legalább 6 éven át 100kPa-nál nagyobb nyomású légtérben dolgozott (üzem). Ez a mérték férfiak esetében minden további 5, nők esetén 4, nagynyomású légtérben dolgozóknál pedig 3 évenként további 1 évvel emelkedjen.

Követeljük, hogy a kordedvmény helyébe lépő új jogszabály:

1. **garantálja a kordedvményes nyugdíjra jogosító megszerzett szolgálati idők töredék időtartamainak arányos beszámítását az eddig megszerzett jogokkal együtt**

2. **kerüljenek rögzítésre, az egészségre ártalmas munkakörök, illetve azoknak a jogszabályba történő be- és kikerülésének szakmai protokoll szabályai is**

3. **az egészségre ártalmas munkakörökben dolgozók részére munkakörönként eltérően, a teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidő kerüljön megállapításra (pl.: a mozdonyvezetők esetében 7,2 óra)**

4. **azoknak a vállalatoknak, akik az egészségre ártalmas munkakörökben foglalkoztatnak munkavállalókat, kötelező vállalati gondoskodási rendszert működtetniük, melynek főbb elemei:**

4.1 a foglalkozás-egészségügyileg alkalmatlanná váltak számára a más munkakörben történő foglalkoztatás, a korábbi munkakörében foglalkoztatott munkavállalók egyéni bruttó átlagkeresetének legalább 85%-ért

4.2 a más munkakör betöltéséhez szükséges kompetencia/végzettség megszerzésének költségtérítéses biztosítása

4.3 foglalkozás-egészségügyi kockázatot csökkentő/kezelő szakmai előadások és konzultációk évente legalább 8 órás időtartamban

4.4 vállalati kötelező egészségmegőrző programok biztosítása, évente 1 hetes időtartamú prevenciós vagy évente 2 hetes időtartamú helyreállító programok keretében

4.5 a munkáltató kössön tőkefedezeti járadék biztosítást, mely azt az esetet kezeli, amikor nem áll módjában más megfelelő munkakört felajánlani a foglalkozás-egészségügyileg alkalmatlanná vált munkavállaló számára

4.6 kiegészítő biztosítás: baleseti halál, baleseti rokkantság, baleseti eredetű műtéti térítés és baleseti eredetű kórházi napi térítés eseteire

5. A kormány adó- és járulékkedvmény formájában tegye lehetővé, hogy a fenti egészségmegőrző programok, valamint a járadék- és kiegészítő biztosítások esetében mind a szerződő, mind a biztosított részéről adó- és járulékkedvményes legyenek

Tisztelt Államtitkár Úr!

Kérjük Önt, mint a Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkárság vezetőjét, hogy a Kormány részéről jelölje ki haladéktalanul a fenti követeléseink tárgyában az egyeztetés időpontját és helyszínét. Az általunk javasolt időpont: 2015. december 2. 10.00 óra, helyszínként pedig a Mozdonyvezetők Szakszervezete központjának tárgyalóját ajánljuk fel (1145 Budapest, Bácskai u. 11.). Amennyiben a helyszín és az időpont tekintetében más javaslattal élnek, kérjük, jelezzék azt az alábbi elérhetőségeken: dr. Dancsa Attila - email: dancsa.attila@mosz.co.hu - telefon: a 06-30-581-2516

Tájékoztatjuk Államtitkár Urat, hogy korábban elődjének - Dr. Czomba Sándornak - jelen levelünkkel megegyező tartalmú követeléseket a Vasutasok Szakszervezete, a Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet, a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás és a Mozdonyvezetők Szakszervezete korábban már megküldte. A Sztrájk törvény szerinti egyeztetés elutasítását követően a Mozdonyvezetők Szakszervezete kérte a Fővárosi Törvényszéktől a fenti követelések jogszerűségének megállapítását. A sztrájk követelések jogszerűségét a másodfokú bíróság megállapította, az erről szóló végzést mellékeljük. A levelet jegyző szakszervezetek a követeléseknek a tárgyalások úton történő megoldásában érdekeltnek.

Bízunk abban, hogy az Ön kinevezése változást eredményez az eddigi Kormányzati magatartásban és belátható időn belül megszületik a kordedvmény intézménye helyébe lépő ellátásokról és intézkedések kidolgozásáról szóló jogszabály.

Budapest, 2015. november 25.

Gulyás Attila

Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Schumacher Ferenc

Budapesti Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége

Varga Tibor

Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége

Adám István

Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége

Meleg János

Vasutasok Szakszervezete

Baranyai Zoltán

Közüti Közlekedési Szakszervezet

Halasi Zoltán

Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás

Tisztelettel:

Dobi István

Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet

Dr. Laboda József

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Kiss László

Mozdonyvezetők Szakszervezete



Viszlát hosszú hétvégék munkanap átcsoportosítások 2016-ban

Az idei évben már nagyon korán (nyár közepén) megjelent a nemzetgazdasági miniszter rendelete a 2016. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről. Ezt gondolom már mindenki jól elfelejtette. Emlékeztetőül jelezném, hogy e rendelet szerint jövőre két szombati napon kell munkát végeznünk az ünnepnapok körüli munkanap áthelyezés miatt. A munkavállalók és a turizusból élők nagy bánatára ez egyúttal azt is jelenti, hogy **csupán kettő olyan hétvégénk lesz, amely négynaposra nyúlik.**

Ezek az alábbiak:

- március 5. - szombat - munkanap
- március 14. - hétfő - pihenőnap
- október 15. - szombat - munkanap
- október 31. - hétfő - pihenőnap

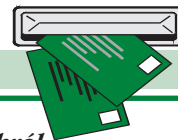
Azért aggodalomra semmi ok, mivel lesz néhány olyan munkaszüneti napunk, amely hétköznapra esik, és így ténylegesen plusz szabadidőt jelenthetnek a munkavállalók számára. Sőt, ha

okosan tervezzük meg az éves szabadságainkat, akkor egy-egy ilyen nap nagyon jól jöhet.

De nézzük a részletes listát a jövő évi munkaszüneti napokról és az átcsoportosított munkanapokról, a szokásos ünnepekkel együtt:

- január 1. - péntek - munkaszüneti nap
- március 5. - szombat - munkanap
- március 14. - hétfő - pihenőnap
- március 15. - kedd - Nemzeti Ünnepe
- Március 28. - hétfő - Húsvét
- május 1. - vasárnap - A munka Ünnepe
- május 16. - hétfő - Pünkösöd
- augusztus 20. - szombat - Állami ünnep
- október 15. - szombat - munkanap
- október 23. - vasárnap - Nemzeti Ünnepe
- október 31. - hétfő - pihenőnap
- november 1. - kedd - Mindenszentek napja
- december 26. - hétfő - Karácsony

OLVASÓI LEVÉL



Az alábbi írást, egy tagunk, egy vasutas kolléga küldte. Ajánlom mindenki figyelmébe, súlyos dolgokról ír. Az árral szemben nebez úszni, de még mindig jobb, mint sodródni, mert így jobb az esély átjutni a túlsó partra.

/Bibary Ferenc/

VÉLEMÉNY

Évek óta figyelem, hogy züllesztik le szakmailag a vasutat. Minden azzal kezdődött, hogy tehetségtelen embereket komoly beosztásokba tettek, ők meg hozták magukkal a hozzájuk hasonlókat. Eljutottunk arra a szintre, hogy ma már a vezetői-, oktatói- és ellenőrzői réteg között nagyon sok olyan ember van, aki a végrehajtó szolgálatnál egyáltalán nem dolgozott.

A vasúthoz nem ért, de előír, megkövetel, ellenőriz, sőt még szabályokat is alkot.

Ami a szakember-képzést illeti, évek óta határozott véleményem van róla.

Amit most leírok, az az én igazságom és nem zárja ki azt, hogy rajta kívül más is létezik. Elnézést kérek azoktól a munkatársaktól, akik más területen tevékenykednek, a mondanivalóm elsősorban a forgalomra vonatkozik.

A szakember-képzés alapja a jól szervezett, komoly szakmai alapot biztosító oktatás, majd a gyakorlat. Az újfelfételes dolgozó miután sikeres vizsgát tett forgalomból, három hónapra kikerül a végrehajtó szolgálatba, hogy a gyakorlatban elsajátítson valamit abból, amit az iskolapadban megtanult. Ezután következik a gyakorlati forgalmi vizsga, vagyis az önállóítás.

Pár hónappal ezelőtt a hatóság elindította azokat a tanfolyamokat, ahol gyakorlati oktatókat képeznek ki. Ha jól értesültem, akkor ezek a tanfolyamok kb.

három napot tartanak és a résztvevők véleménye szerint nem érnek semmit. Maga az elképzelés arról, hogy felügyeletet csak az vállalhat, aki alkalmas erre a feladatra nagyon jó. Véleményem szerint ezt nem így kellene megoldani. Különbséget kell tenni aközött, hogy valaki a saját állomására tanít be valakit vagy önállóítóra készíti fel az újoncot. Először is ki kellene jelölni olyan állomásokat, amelyek helyi adottságaik szerint alkalmasak arra, hogy ott önállóítóra felkészítsenek embereket. Pl. Budapest területén a nagyállomásokból ebből a csoportból kihagynám a leterheltségük és a munkafolyamatok megosztottsága miatt. Előnyben részesíteném az elővárosi vonalakon lévő kisállomásokat, aztán ezen belül legyen állomási vagy nyíltvonalis sorompó, stb. Ilyen szempontok alapján kijelölnék x számú állomást erre a feladatra. Aztán keresnék olyan szakembereket, akik felsőfokú szakmai végzettséggel rendelkeznek és őket beiskoláznám. A tanfolyamon komoly, a feladathoz méltó tananyagot állítanék össze. Ugyanis ez az ember azt vállalja, hogy miközben dolgozik, megmutatja, hogyan néz ki a gyakorlatban az, amit a tanítványa az iskolapadban elsajátított. De ehhez a tanítónak az elméletet is ismernie kellene. Ezért a tanfolyam sikeres elvégzése után változás esetén tanfolyam + vizsga, ha nem változik semmi, akkor évente vizsga.

Aztán lennének olyan gyakorlati oktatók, akik a saját állomásukra tanítanak be embereket, vagyis a helyi ismereteket,

berendezés működését ismertetik az új munkatárssal.

Miután megvan a sikeres önállóító vizsga, ha még nincs tapasztalata a vasútnál, akkor kisállomáson foglalkoztatnám. Megtanul egyedül dolgozni és döntéseket hozni. Két három év után engedném meg, hogy nagyállomáson dolgozzon. Ha pedig nagyállomáson kezdte bakterként, összerakóként, stb., akkor lehet szó arról, hogy ott forgalmi szolgálattelvő legyen.

A nagyállomási forgalmi szolgálattelvőnek valamilyen szakmai „múltja” kell legyen.

Legalább öt – a forgalom-szabályozásban eltöltött – év után lehetne szó arról, hogy tisztképzőre menjen. Ha ezt elvégezte, akkor „csak” rendelkező, ügyeletes lehet. Az oktatói, főnök-helyettesi, menetirányítói állások kezdő feltétele a legalább tíz év forgalom-szabályozásban eltöltött szakmai gyakorlat. Ami a tisztít illeti eltörölném azt a „jó” szokást, hogy akinek főiskolája van az három hónap alatt megkapja azt a végzettséget, amit mások egy-másfél év alatt.

Biztos vagyok abban, ha a ranglétrán ilyen körülmények között lehetne felemelkedni, akkor ez szakmailag nagyon jó változást hozna a vasutasok életébe. Ha egyik helyen elindul egy helyreállító-folyamat, akkor az kihatással van valamennyi területre. Elkerülhetetlenné válik a nagy egész komoly, értékteremtő, gyökeres változása.

NAPTÁR KÜLÖN FILE!!!!!!

NAPTÁR KÜLÖN FILE!!!!!!



„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

A munkáltató 14. számú jogesete a Munka Törvénykönyve a munkavállalói kötelezettségszegés miatti eljárás megindításának – ide értve az azonnali hatályú felmondást is – szubjektív 15 napos határideje vonatkozásában, az arról történő munkáltatói tudomásszerzés kérdéskörével foglalkozik. Az ezt megelőző 13. számú jogesetben az azonnali hatályú felmondással kapcsolatos szabályozás ismertetése során már a szubjektív határidő kérdéskörét is ismertettük – az előzetes letartóztatást vonatkozásában – mint igazolatlan mulasztás jogkövetkezményeivel összefüggésben. Ugyanakkor e témához kapcsolódóan sem tűnik haszontalannak az idevonatkozó szabályozás újbóli felidézése, de most már bővebben.

Az azonnali hatályú felmondás határideje

Az Mt. 78. § (2) bekezdése értelmében az azonnali hatályú felmondás jogát mind a munkavállaló, mind a munkáltató

a) az annak alapjául szolgáló okról való **tudomásszerzéstől számított 15 napon belül**,

b) legfeljebb azonban **az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül** gyakorolhatja.

Vagyis az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására a munka törvénykönyve **egy szubjektív és egy objektív** határidőt rendel.

Jelen esetben viszont a témánk szempontjából most a szubjektív határidőnek van jelentősége.

A 15 napos szubjektív határidő

A tizenöt napos határidő szubjektív jellege abban áll, hogy az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. Tudomásszerzésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló, illetve a munkáltató mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján a felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást lehet foglalni. Ekkor nyílik meg az azonnali hatályú felmondás gyakorlására biztosított tizenöt napos szubjektív határidő is. A munkáltatónak tehát tudomást kell szereznie a kötelezettségszegés (egyéb munkavállalói magatartás) tényéről, súlyáról, az érintett személyéről és vétkességéről.

Önmagában a sejtés, illetve a gyanú – még ha alapos is – nem tekinthető tudomásszerzésnek. Amennyiben az azonnali hatályú felmondás feltételeinek megítéléséhez további vizsgálat szükséges, abban

14. jogeset

kulcsszavak:

- a kötelezettségszegésről történt munkáltatói tudomásszerzés
- azonnali hatályú felmondás

A munkavállaló kötelezettségszegése esetén a hátrányos jogkövetkezmény – és így az azonnali hatályú felmondás jogának – alkalmazására nyitva álló 15 napos határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkörgyakorló mindazon ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján megalapozottan dönteni tud a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról. Amennyiben a munkáltatói jogkörgyakorló kívüli személy vagy másik szervezeti egység szerez tudomást a kötelezettségszegésről, nem tekinthető indokolatlan késlekedésnek az az időtartam, amely alatt a munkavállalói kötelezettségszegés felderítése történik.

A szervezeti egység munkavállalója jogellenesnek vélt tevékenysége miatt bejelentés érkezett a Biztonsági Igazgatóságra. A Biztonsági Igazgatóság a kötelezettségszegés súlyára és jellegére tekintettel bevonta a rendőrséget is, azonban az érintett munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlóját nem értesítette. Ennek oka az volt, hogy a történetek felderítése érdekében információt gyűjtött és a rendőrséggel közösen „akciót” készített elő, melynek sikere érdekében szükségesnek tartotta a titoktartást. A Biztonsági Igazgatóság a munkáltatói jogkörgyakorlót csupán a munkavállaló munkaállomásán tartott házkutatást követően tájékoztatta teljes körűen.

A Biztonsági Igazgatósághoz érkezett bejelentés nem minősül munkáltatói tudomásszerzésnek, hiszen a munkavállaló másik szervezeti egységben dolgozott.

A Biztonsági Igazgatósághoz érkezett bejelentés és a munkáltatói jogkörgyakorló tájékoztatása között eltelt közel két hónapos időtartam pedig nem tekinthető a munkáltató indokolatlan késlekedésének, mivel ebben az időszakban a Biztonsági Igazgatóság is információkat gyűjtött a kötelezettségszegésről.

Jogszerűen élt tehát az azonnali hatályú felmondás jogával a munkáltatói jogkörgyakorló azt követően, hogy ő maga tudomást szerzett az annak alapjául szolgáló kötelezettségszegésről.

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

az esetben a vizsgálat eredményének a munkáltatói jogkör gyakorlójával történt közlésének az időpontja számít, nem pedig a vizsgálat befejezésének a napja.

Jogalkalmazói gyakorlat

A törvényben előírt szoros határidőből következik ugyanakkor az is, hogy a munkáltató köteles az alapos és megnyugtató ismeretek megszerzéséhez szükséges intézkedéseket a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul megtenni. Amennyiben ezzel alapos indok nélkül késlekedik, nem hivatkozhat arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogával az előírt határidőben élt (LB Mfv. I. 10.069/1995., LB Mfv. I. 10.014/1997.).

Nem értékelhető azonban a munkáltató terhére az a körülmény, hogy a kötelezettségszegés tényét tagadó munkavállaló számára lehetőséget biztosít a védekezésre, vétkességének bizonyítására. Nem állapítható meg a szubjektív határidő túllépése, ha az ilyen bizonyítás foganatosítására haladéktalanul sor kerül. Amennyiben azonban a munkáltató a bizonyítás lefolytatásával indokolatlanul késlekedik, a határidő megtartottnak nem tekinthető (LB Mfv. I. 10.047/1998.).

A szubjektív határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomásszerzése, nem pedig a bizonyítás, vizsgálat lezárása nyitja meg. Vagyis a szubjektív határidő akkor kezdődik meg, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerez az érintett munkavállaló kötelezettségszegésének mértékéről és vétkességéről. **Másként fogalmazva: az azonnali hatályú felmondás közlésére előírt határidő betartása tekintetében annak megállapítása szükséges, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a felmondás okáról mikor szerzett tudomást.**

Előfordulhat, hogy a munkáltatói jogkört testület gyakorolja. Ilyen esetben tudomásszerzésnek azt az időpontot kell tekintenünk, amikor a testületet – mint a munkáltatói jogkör gyakorlóját – a felmondás okáról tájékoztatják.

A határidők számítása folyamatos kötelezettségszegés esetén

Előfordulhat, hogy a kötelezettségszegés folyamatosan fennáll. A folyamatos



„§”

kötelezettségszegések esetén mind a szubjektív, mind az objektív határidő számítása sajátosan alakul.

Példa

Ilyen lehet:

- valamely jogsértő állapot fennállása (pl. a vezető állású munkavállaló munkáltatója hozzájárulása nélkül tagsági jogviszonyt létesít egy konkurens társaságban, vagy a munkáltató huzamosabb időn át nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének), vagy
- egy olyan esedékes kötelezettség teljesítésének elmulasztása, amely esetén a kötelezettségszegés a határidőn túl folyamatosan fennáll (pl. a munkáltató az esedékesség napján nem fizeti meg a munkavállaló munkabérét).

Ilyen esetekben **a határidő nem a kötelezettségszegés kezdő napján, hanem annak befejezésével nyílik meg.**

Jogalkalmazói gyakorlat

Ha a munkáltató határidő megjelölésével állapította meg a munkavállaló kötelezettségét, ennek elmulasztása - amennyiben a kötelezettségszegés a határidőn túl, folyamatosan fennáll - nem eredményezi a munkáltató részéről az azonnali hatályú felmondásra nyitva álló határidő túllépését (EBH2001. 565.).

Mind a szubjektív, mind az objektív határidő jogvesztő jellegű. A határidő számítás szabályait az Mt. 25. §-a tartalmazza. A tizenöt napos határidőbe nem tartozik bele a felmondási okról való tudomásszerzés napja. Amennyiben a határidő utolsó napja szombat, vasárnap, vagy munkaszüneti nap, a határidő az ezt követő első munkanapon jár le.

A határidő számítása kapcsán komoly jelentőséggel bír az a kérdés is, hogy az azonnali hatályú felmondást tartalmazó nyilatkozat mikor tekinthető közöltnak [Mt. 24. §].

Az azonnali hatályú felmondás közlésére biztosított határidő anyagi és nem elvülési jellegű, így arra nem alkalmazhatók a mulasztás kimentésére előírt eljárásjogi szabályok (LB Mfv. I. 10.793/1997.).

Jogalkalmazói gyakorlat

Következetes a bírói gyakorlat ugyanakkor abban, hogy az azonnali hatályú felmondásra nyitva álló határidőt megtartottnak tekinti, ha a munkáltató az utolsó napon intézkedik a közlés iránt. Ennek megfelelően megtartottnak kell tekinteni a határidőt, amennyiben az intézkedést a munkáltató a szubjektív határidő utolsó napján postázta (LB Mfv. I. 10.776/1996.).”

Lényegében tehát a 14. számú jogesetből a határidő folyása tekintetében az a tanulság, azaz a kötelezettségszegésről történő tudomásszerzés vonatkozásában, annak van döntő jelentősége, hogy arról a munkáltatói jogkör gyakorlója – aki a

szükséges döntés meghozatalára jogosult – mikor is szerzett hitelt érdemlően tudomást.

A témával összefüggésben ugyanakkor nem haszontalan itt és most – az azonnali hatályú felmondást érintően – a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) joggyakorlat-elemző csoportja által folytatott vizsgálat eredményéről készített 2014. november 24-ei, a felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata összegző jelentéséből részlegesen idéznünk:

„A joggyakorlási határidő számítása

A régi Mt. és az új Mt. is a rendkívüli felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását szubjektív és objektív határidő betartásához köti. Ezek a határidők jogvesztők, kimentésnek nincs helye [régi Mt. 96. § (4) bekezdés, új Mt. 78. § (2) bekezdés]. E szabályok szerint a rendkívüli felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, büntselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elvüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha a rendkívüli felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az okról a testületet, mint munkáltatói jogkör gyakorlót szervet tájékoztatják.

A joggyakorlási határidő értelmezése körében kialakult széles körű korábbi bírói gyakorlatot a bíróságok továbbra is folytatják, a lefektetett elveket megfelelően alkalmazzák. Ezek között a legfontosabb, mely szerint a rendkívüli felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegés tekintetében a szubjektív 15 napos határidő akkor veszi kezdetét és a kötelezettségszegésről a munkáltató akkor szerez tudomást, ha ismert az elkövető személye, vétke és a kötelezettségszegés súlya (BH 2003.344., BH 2000.76., EH 246.; LB Mfv. E.10.196/2005., Munkajogi Döntvénytár II/201., LB Mfv.III.10.398/2012.).

Nem eset a munkáltató terhére, ha a kötelezettségszegést tagadó munkavállaló számára lehetőséget nyújt a bizonyításra (Munkajogi Döntvénytár II/198.). Az egyik vizsgált ügyben a munkáltató határidőt adott a munkavállalónak a hiányosság felszámolására, majd annak eredménytelensége miatt rendkívüli felmondással élt.

A joggyakorlásra előírt 15 napos szubjektív határidőt a régi Mt. alapján kialakult ítélkezési gyakorlat megtartottnak

tekintette, ha az intézkedést a munkáltató a szubjektív határidő utolsó napján postázta. A régi Mt. erre vonatkozóan nem tartalmazott előírást. Ezzel szemben az új Mt-nek a határidő számítására vonatkozó 25. § (6) bekezdése arról rendelkezik, hogy a határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A (7) bekezdés értelmében a határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi. Az új Mt. 25. § (6) bekezdésének előírása akkor érvényesül, ha maga az Mt. eltérő rendelkezést nem tartalmaz. Az azonnali hatályú felmondásra előírt 15 napos határidőre vonatkozó szabály ilyennek minősül, mivel az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására vonatkozik, az adott címzett egyoldalú jognyilatkozat megtételét jelenti.

Az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására irányadó tizenöt napos szubjektív határidő megtartottsága megállapítása során nem az Mt. 24. § (2) bekezdésének, hanem a 25. § (6) bekezdés és a 78. § (2) bekezdés rendelkezései együttes alkalmazásának van jelentősége. A törvény ugyanis az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására, nem pedig az intézkedés közlésére írja elő a tizenöt napot szemben például az Mt. 28.§ (8) bekezdés rendelkezésével, ahol a megtámadásra irányuló jognyilatkozat másik féllel történő közlésére biztosít 30 napos határidőt.

Az Mt. 78. § (2) bekezdésben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására vonatkozó szabály a 25. § (6) bekezdésben megengedett eltérő rendelkezés, amely alapján az azonnali hatályú felmondásra előírt tizenöt napos szubjektív határidő megtartottsága nem a jognyilatkozat közlése [Mt. 24. § (1) és (2) bekezdés], hanem a jog gyakorlása alapján állapítható meg. A munkáltató ennek határidőben eleget tesz, ha az arra jogosult jogkör gyakorló a döntését meghozta, írásba foglalta, és ennek közlése iránt intézkedett.

A joggyakorlat-elemző csoport ezen egyhangú álláspontja alapján a Kúria Mfv.I.10.215/2014/7. számú ítéletében már ennek megfelelően hozott döntést.”

Dr. Laboda József
jogtanácsos
+3630/4960-299

Felhasznált Irodalom:

- HR Szakmai Jogtár CD vonatkozó anyaga
- Joggyakorlási határidő számítása Kúria joggyakorlat-elemző csoport jelentése 3.3.2. b) pont 30-32 o.



MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL 2015. NOVEMBER

Első napirendi pontban tárgyalta a testület a 2015. évi nagycsaládosok rendkívüli segélykeretének elosztására vonatkozó munkáltatói előterjesztést. A KÜT munkáltatóval együttdöntve az alábbi határozatot hozta: A testület a 2015. I-X hóban felhasznált temetési segély alapján az erre a célra elkülönített maradék keretből (adómentes és adóköteles temetési segély) 500.000.-Ft-ot átcsoportosít a nagycsaládosok részére elkülönített kerethez, mely így 2.500.000.-Ft keret összegre módosul. A keret felhasználására a négy és négynél több gyermeket nevelő munkavállaló részére van lehetőség. A támogatási összeg gyerekenként azonos mértékben kerül kifizetésre. A KÜT, a döntés alapján a munkavállalók átlagbérét nem veszi figyelembe a segély elbírálásakor.

Második napirendi pontként a téli forgalmi felkészülésről adott tájékoztatást Kemény Ágnes pályalétesítményi osztályvezető. Hangsúlyozta, hogy a téli forgalmi intézkedések megtörténtek, a váltófűtések ellenőrzésre kerültek. Az FKG Kft-vel három éves szerződést kötött a MÁV Zrt. a váltókörzetek takarítására. Ezen kívül közbeszerzési eljárást írt ki, mely pályázatra csak a budapesti területhez tartozóan jelentkeztek vállalkozások. A vidéki területeken a műszaki igazgató-helyettes átcsoportosítással oldja meg a feladatot. Kérdésre válaszolva elmondta, hogy a közfoglalkoztatottak bevonása csak az elsodrási határon kívüli munkákra vonatkozhat, így az utasforgalommal összefüggő területeken végezhetnek hó eltakarítási

munkát. A közlekedési utakat a közfoglalkoztatottak munkaidőben takarítják. A síkosság mentesítés az ingatlankezelés feladata.

A harmadik napirendi ponton belül Béres Barna forgalmi üzemirányítási osztályvezető a FOR fejlesztés aktuális állásáról tájékoztatta a KÜT-öt. Az elmúlt találkozás óta történt eseményekről szólv hangsúlyozta, hogy a kivitelező szerint, informatikai szempontból a rendszer próbaüzeme indítható lett volna, azonban a tesztelés során jelentkező kritikus és magas prioritású hibák miatt a Projekt Irányító Bizottság úgy döntött, hogy 2015. november 1-én nem kezdődik meg a próbaüzem. Figyelembe véve a közelgő menetrendváltást és az év végi ünnepi munkaszüneti napokat, legközelebbi időpontnak a 2016. február 1-jét indítványozták a próbaidő beindításának, de ezt a tesztek sikeressége és a tesztben résztvevők szakmai álláspontja határozza meg véglegesen. Naponta 960-980 vonat leköszöndetése gyakorló üzemben kihozta az alapvető hibákat. A kivitelező már a huszadik javítócsomagnál tart. A projekt csúszásának egyik lehetséges okaként meg kell említeni az eltérő anyanyelvi környezetet, amely miatt bizonyos szaknyelvi kategóriába tartozó vasútüzemi biztonsághoz és forgalmi technológiához kapcsolódó fogalmakat a fejlesztést végző külföldi informatikai szakemberek másként értelmezték, ez által másként is programozták. Az Osztályvezető az éles üzem bevezetésének időpontját még nem tudta meghatározni, mert az függ a próbaüzem sikerétől. A próbaüzem

alatti munkarendek a munkáltatói jogkör gyakorlók által felülvizsgálatra kerülnek. A KÜT olyan egységes rendszer indítását tudja támogatni, mely a vasúti közlekedés biztonságának garantálásával egyszerűsíti a forgalmi szolgálattevők munkáját.

Negyedik napirendként a KÜT konzultációt kezdeményezett a MÁV Zrt. Tűzvédelmi Szabályzatának módosításáról. Dombi Sándor üzembiztonsági szakértő megköszönte, hogy a KÜT alapos és tartalmas véleményt, javaslatokat fogalmazott meg. Elmondta azt is, hogy a szakmai szervezetektől nem kapott ennyire részletes, használható véleményt, mint a KÜT részéről. A folyamatos jogszabályi változások miatt válik szükségessé a módosítás, melynek alapját az Országos Tűzvédelmi Szabályzat határozza meg. Jelenleg nem egy mindent előíró, hanem keretet adó, de jogszabályhoz kötött szabályozás van. Az utasítás tervezetbe a KÜT néhány javaslata beépült, az egyéb gyakorlati tapasztalatokat, észrevételeket pedig a szóbeli konzultáció során ismertették meg egymással a felek.

Különféléken belül öt munkavállaló rendkívüli szociális kérelméről döntött a testület.

A MÁV Zrt. KÜT Konferenciát rendez a MÁV Zrt. - MÁV Start Zrt. - MÁV SZK. Zrt. üzemi tanácsainak részvételével „Az üzemi tanácsok gyakorlati működése a megváltozott Munka Törvénykönyve alapján, valamint a MÁV csoport szervezeti átalakítása” címmel.

Bodnár József KÜT elnök, sajtóreferens

SAKMAI HÍR

KÉSZENLÉT

A Nyílt Vonal múlt havi számában közlésre került az erőáramú területen foglalkoztatottak rendelkezésre állásával kapcsolatos kialakult helyzet. Ígéretünknek megfelelően, közre adjuk az eltelt időszakban e területet érintő eseményeket, történéseket.

A konzultációra 2015. 11. 12.-én Szegeden került sor, melynek során a kiskunhalasi, szabadszállási erőáramú szakasz munkavállalói számára elrendelt rendelkezésre állás, készenlét kapcsán felmerült problémák megoldására kerestük a lehetőségeket. A munkáltatót Tokaji Róbert területi igazgató, Csipak Antal TEB osztályvezető, Drávucz Ervin főnökségvezető, Gyulai Pál humánpartner vezető urak képviselték. Szakszervezetünk nevében, tagjainkat és az érintett munkavállalók érdekeit Hegedűs István TEB alelnök és Bihari Ferenc TEB ügyvivő képviselte. Munkavállalói oldalról kifogásolásra került a készenlét elrendelésének a szabályszerűsége. Ugyanis a készenlét módosításából fakadó megnövekedett készenléti óra (168 óra max.), valamint az elrendelhetőség törvényi feltételei (heti pihenőnap) számos esetben sérülnek, nem

teljesülnek. Abban mindkét fél egyetértett, hogy a megnövekedett feladatok teljesítése során nő a munkavállalót érő pszichoszomatikus terhelés. A jellemzően 300-350 órás (munkaidő+ készenlét) rendelkezésre állás, munkahelyen történő tartózkodás, szakfelügyelet, vágányzár, zavarelhárítás biztosítása jelentős többlet terhet ró a munkavállalókra. Továbbá jeleztük, felhívtuk a figyelmet arra a tényre, hogy természetesen januártól lehet 168 órás készenlétet jogszerűen elrendelni, de a létszám és a készenléti óraszám teljesítésének összefüggéséből adódóan, augusztusra előállhat az a helyzet, hogy a munkavállalók zöme nem kíván 1200 óra felett ilyen mértékű készenlétet vállalni. A helyzet értékelése által, a terület első számú vezetője, azonnali hatállyal, az alábbiakat rendelte el.

- Utasítja a munkáltatói jogkörgyakorló a vezetőket, hogy a törvényes foglalkoztatást vizsgálják felül. Van egy munkaszerződés, amelyet a munkavállaló aláír és abban vállalja a foglalkoztatást.

- A munkahelyi készenlétet szintén felül kell vizsgálni és vele együtt a lakáskészenlét lehetőségét is személyenként. (hogyan tudnak a lakásukról a munkavállalók a helyszínre kijutni 1 órán belül) Havi vezénylés átadásakor a munkáltató és munkavállaló egyeztessen.

- Saját gépjármű hivatalos célú használatát is vizsgálják meg a hatályos jogszabályok szerint.

- A november havi 160-170 órás készenlét felül kell megvizsgálni.

Határidő: 2015. november 27.

A vizsgálati anyagot, jelentést, lapzártáig nem kaptuk meg. E vonatkozásban is tevékenykedünk. A munkáltatás során, így a készenlét elrendelésével kapcsolatos intézkedések esetében is, elvárjuk a törvényes, jogszabályok szerinti működés biztosítását. Amennyiben továbbra is sérülnek a munkavállalók jogos érdekei, akkor további lépéseket kell tenni a normális állapot biztosításának érdekében!

PVDSz TEB szakág



Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Együttműködési megállapodást kötött a MÁV és a Dunaújvárosi Főiskola

A duális képzésről kötött együttműködési megállapodást a MÁV-csoport és a Dunaújvárosi Főiskola – közölte a MÁV Zrt. kedden az MTI-vel. A stratégiai együttműködés célja, hogy a leendő gépészmérnökök, mérnök-informatikusok, műszaki szakoktatók és műszaki menedzserek szakképzettségüknek megfelelő munkahelyen kapcsolják össze az elméleti tudást a gyakorlati ismeretekkel – írták. A vasúttársaság vállalta a gyakorlati képzés megszervezését és lebonyolítását, valamint mindazoknak az ismereteknek az átadását, amelyek a hallgatók számára a szakma elsajátításához szükségesek. A főiskola pedig biztosítja a tanulók elméleti képzését

és az ehhez szükséges tárgyi és személyi feltételeket.

A MÁV a diákokkal hallgatói szerződést köt, ennek keretében vállalja gyakorlati oktatásukat és szakirányú fejlesztésüket. A közlemény szerint vállalatvezetés nem titkolt célja az is, hogy az együttműködéssel hosszabb távon is biztosítsa a cégcsoport számára a magasan képzett munkaerő utánpótlását. A közleményben Dávid Ilona, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatója kifejtette: a MÁV-csoport most először kapcsolódhat be a felsőfokú oktatás keretében a tényleges szakmai képzésbe. A Dunaújvárosi Főiskolával kötött megállapodásnak köszönhetően a jövőben olyan pályakezdő munkatársak csatlakozhatnak a vasúttársasághoz, akik tanulmányaik során már megismerték a vállalat munkafolyamatait, tisztában vannak a rájuk váró kihívásokkal és megfelelő gyakorlati tudással

rendelkeznek szakterületükön. Az elnök-vezérigazgató hozzátette: öröndetes, hogy a felsőoktatásban egyre nagyobb szerephez jutnak a munkáltatói és a munkaerő-piaci szempontok, a MÁV-csoport pedig nyitott a hasonló együttműködésre más felsőoktatási intézményekkel is. András István, a Dunaújvárosi Főiskola rektora a közleményben úgy fogalmazott: az együttműködés lehetőséget biztosít a MÁV-csoport munkatársaival közösen kidolgozott tárgyak oktatására, valamint különböző vasúti szakirányok, specializációk bevezetésére.

Kecskeméten is defibrillátorral növeli a MÁV az utasok biztonságát

Életmentő defibrillátor készüléket helyezett el a MÁV – a győri és a hegyeshalmi után – a kecskeméti vasútállomáson is.

Az eszközt a helyszínen ünnepélyes keretek között mutatták be. A vasúttársaság utasai biztonságát, biztonságérzetét szeretné növelni az újabb defibrillátor kihelyezésével, ami a DB Schenker Rail Hungária Kft. támogatásával valósult meg.

A defibrillátor azért jelent fontos szolgáltatást a kecskeméti vasútállomáson, mert hirtelen szívmegállás esetén minden perc számít. Újraélesztés nélkül már négy-öt perc után idegrendszeri károsodások következhetnek be, és a szakszerű segítség gyakran nem áll rendelkezésre. A társaságok ezért is tartják jelentős vívmánynak egy olyan automata készülék elérhetőségét az állomáson, amely baj esetén külön szakképzettség nélkül bevezethető. Az állomáson és annak környezetében naponta több ezer ember fordul meg. Ha közülük csak egy személy életét is megmenti majd a készülék, a MÁV-csoport szerint már érdemes volt elhelyezni.

A hó-nap kérdése

Miben különböznek a japánok és a mikulás?

– A japánok nindzsák, a mikuláson meg van zsák.

A hó-nap vicce

Szilveszterkor két barátnő találkozik.

– Milyen gyönyörű ruha van rajtad, drágám! - mondja az egyikük.

– Tetszik?

– De még mennyire! Ezt egyébként már tavaly is mondtam.



**ERZSÉBET
UTALVÁNY
CSALÁD**

MAGYARORSZÁG UTALVÁNYA



Superbrands 2x **Superbrands** 2015

www.erszebetutalvany.hu



Alapítvány a Pályavasutasokért

Mottó: „Aki kapni akar,
tanuljon meg adni!”

Lao-Ce

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) 2000-ben megalapította, az „Alapítvány a Pályavasutasokért” alapítványt.

Az alapítvány célja, hogy az – amúgy is nehéz anyagi körülmények között élő – pályavasúti munkavállalókat a rendkívüli élethelyzetekben támogassa!

Az alapítvány támogatásáért elsősorban PVDSz tagok pályázhatnak.

Az alapítvány kuratóriuma három havonként tartott ülésein bírálja el a beérkezett kérelmeket, pályázatokat.



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a kérelmező adatait
- a kérelem rövid indoklását, valamint az indoklást alátámasztó dokumentumokat
- a munkáltató kereseti igazolását (házas- illetve élettárs kereset igazolását is!)
- az igényelt összeget
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, vagy iskolai tanítási bizonyítvány

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Zrt. 11706016-20803599, Adószám: 18172825-1-42

Cím: 1142 Bp., Teleki Blanka u. 15-17. – Tel./fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194; vasútüzemi: tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94

Szakszervezetünk alapítványa a Munka törvénykönyve 179.§-a alapján a MÁV Csoport és GySEV Zrt. munkavállalói esetében a szándékos, vagy súlyosan gondatlan károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRNET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSz tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	“A” csomag 600 Ft/hó	“B” csomag 800 Ft/hó
• ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI ROKKANTSÁG már 1%-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
• KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
• BALESETI CSONTTÖRÉS csonttörés, csontrepedés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI ÉGÉS legalább II.fokú, a testfelület min. 5%-ára kiterjedő égés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI MÚLEKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
• BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS legalább 5 nap elérése után - az 1-50 nap között - naponta	2.000 Ft	2.000 Ft
• BETEGSÉGI KÓRHÁZI ÁPOLÁS legalább 5 nap elérése után - az 5-25 nap között - naponta	1.000 Ft	1.000 Ft
• BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	100.000 Ft	100.000 Ft
• BETEGSÉGI MŰTÉTI térítés esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	25.000 Ft	25.000 Ft
• KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidálási 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 orszáig
- a belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézní”, ugyanis a PVDSz mindent elintézik
- 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: pvdasz@pvdasz.hu, és info@pvdasz.hu,

Internet: www.pvdasz.hu, www.pokkop.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