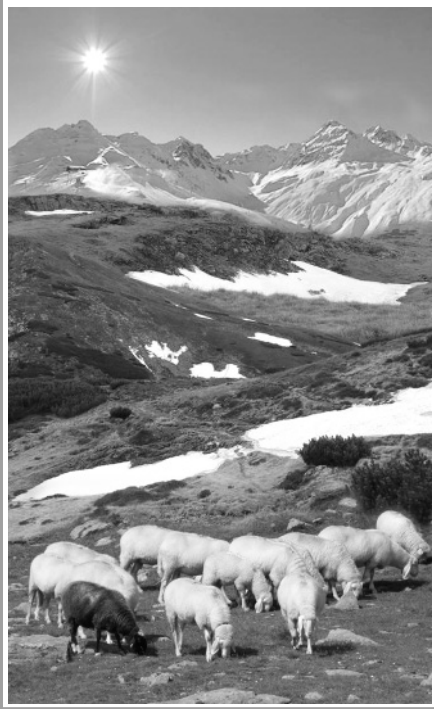


Radnóti Miklós: Február

újra lebeg, majd letelepszik a földre,
végül elolvad a hó:
csordul, utat váj.
Megvillan a nap. Megvillan az ég.
Megvillan a nap, hunyorint.
S íme fehér hangján
rábéget a nyáj odakint,
tollát rázza felé s cserren már a veréb.



FIGYELEM

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

A rendelkező nyilatkozat a befizetett adó egy százalékáról nyomtatvány lapunk 9. oldalán megtalálható.

**Köszönettel:
az alapítvány kuratóriuma**

VÉT HÍREK

Meddő tárgyalások

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács januári ülésein a munkáltató a korábbi évek „jól bevált” gyakorlatát követte. Hiába született megállapodás a VKF-ben (versenyszféra és kormány konzultatív fóruma) a 2015. évi minimálberről (105 000 Ft) és a versenyszférának ajánlott bérnövekedésről (3-4 %), a MÁV nem kívánja követni az országos ajánlásokat.

A vasúti szakszervezetek közül a VASZ és a PVDSz nyújtott be átfogó, mindenre kiterjedő javaslatot a vasutas munkavállalók helyzetének 2015. évi javaslatára. (A PVDSz javaslat lapunk januári számában olvasható)

A szakszervezeti javaslatokra azonban mindeddig érdemi válasz a munkáltató részéről nem érkezett. Alkotókedvük kimerül a tulajdonosi jogkört gyakorló minisztérium (NFM) állítólagos iránymutatásának szajkózásában:

„A 2015. évi bértömeg nem lehet több, mint a 2014-es, ami azt jelenti, hogy a társaságnak továbbra is kötött bérgházközlést kell folytatnia, így bérfejlesztésre semmilyen forrással nem rendelkezik”

Az amúgy is feszült helyzetet a **munkáltató** tovább tetézte azzal, hogy – minisztériumi utasításra hivatkozással – **a béren kívüli javadalmazás tekintetében ultimátumot intézett a szakszervezetekhez.**

Ennek értelmében a közsférában, illetve a köztulajdonban álló munkáltatók esetében a választható juttatások keretösszegét bruttó 200 ezer Ft-ban kívánják meghatározni.

• Az Erzsébet-utalvány összegével megemelnék a keretösszeget, amely így bruttó 397 ezer Ft/fő lenne összességében.

Ez megegyezik a 2014. évi mértékkel, de

- Ebből – az eddigi 267 000 forinttal szemben – csak bruttó 200 ezer forint lenne felhasználható a választható elemekre.

- A fennmaradó bruttó 197 ezer Ft-ot – alanyi jogú juttatásként – a munkáltató minden munkavállaló számára a **SzÉP-kártya vendéglátás alszámlán biztosítaná.**

- A külön megállapodásban rögzített 1,5%-os önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítést a megállapodásban foglaltak szerint 2015-ben is fizetné a munkáltató.

- Természetesen az eddig alanyi jogon járó Erzsébet utalvány a Kollektív Szerződésből kikerülne, és választható lenne. **Érdekes módon arról nem szól a javaslat, hogy az alanyi jogon biztosított SZÉP kártya bekerülne-e a Kollektív Szerződésbe.**

A munkáltatói diktátummal nehéz helyzetbe kerültek a szakszervezetek, mert jogi értelemben, jelenleg – leszámítva a még KSz-ben lévő Erzsébet utalványt – megszűnt a béren kívüli javadalmazás 2015-re.

Hasonló a helyzet a foglalkoztatási megállapodás tekintetében is. A korábbi megállapodások lejártával, január hónapban már nem lehetett igénybe venni a MÁV-ÉVEK és MÁV-ESÉLY program kedvezményeit.

A munkáltató e megállapodások megkötését az általános megállapodási csomaghoz köti, a KSz. módosítására benyújtott szakszervezeti javaslatokra pedig mindössze a „**megvizsgáljuk, megfontoljuk**” válasz tekinthető pozitív munkáltatói reakciónak.

Jelenleg tehát az elmúlt évekhez képest annyi változás érzékelhető, hogy a 2015. évi béremelés kérdésén túl teljesen bizonytalan a béren kívüli juttatások és a foglalkoztatási kérdések sorsa is.

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

Tekintettel arra, hogy ez így nem maradhat a vasúti szakszervezetek sorra kezdeményeztek kollektív munkaügyi vitát a munkáltatóval. Az Mt. 291. §-ban foglalt kollektív munkaügyi vitáról tudni kel, hogy az a SZTRÁJK előszobájaként értelmezhető.

A hatályos sztrájk törvény úgy rendelkezik, hogy

„Sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre”

Szakszervezetünk a kollektív munkaügyi vitát az alábbi levélben kezdeményezte:

**MÁV Zrt.
Vezérigazgatóság**

**Dávid Ilona
elnök-vezérigazgató**

**1087 Budapest
Könyves Kálmán krt. 54-56**

**Tisztelt Elnök-vezérigazgató
Asszony!**

Értesítem, hogy szakszervezetünk az Mt. 291. § szerinti kollektív munkaügyi vitát kezdeményez az alábbiakban foglalt vitás kérdések rendezése érdekében:

A PVDSz folyó év első napjaiban a munkáltató elé tárta kezdeményezéseit a vasutas munkavállalók 2015. évi helyzetének javítására. A javaslat átfogó kezdeményezéseket tartalmaz a bérezés, a béren kívüli javadalmazások, a munkaügyi kapcsolatok, a kollektív szerződés és foglalkoztatási kérdések ügyében.

Tekintettel arra, hogy a vitás kérdések rendezésére irányuló eddigi tárgyalások eredményre nem vezettek, és a tárgyalások parttalan elhúzódása a munkavállalók számára maradandó károkat okozhat (vbkj) fentiek szerinti eljárással kezdeményezzük a tárgyalások intenzívebbé tételét.

Mindezekre tekintettel kérjük szíves intézkedését a tárgyalások helyszínének és kezdő időpontjának meghatározására.

Intézkedését előre és ezúton is megköszönöm!

Budapest, 2015. február 5.
Tisztelettel:

**Dr. Laboda József
elnök**

VÉT HÍREK

Napirenden tartjuk...

Szakszervezetünk erőfeszítései ellenére a vasutasok ezreit nyomasztja a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörök képzését és vizsgáztatásának rendjét szabályozó rendelet. Az új követelményeknek való megfelelés különösen a műszaki területeken foglalkoztatottak körében elutasított. Sokan vitatják a követelmények szükségességét, a felkészülés feltételeinek biztosítását és hívják fel a figyelmet a vizgákon történő meg nem felelés magas arányára.

Szakszervezetünk a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete az elmúlt időszakban élen járt a változások szükségességének hangsúlyozásában, az erről szóló tárgyalások kezdeményezésében, módosító javaslatok megfogalmazásában.

Munkánk eredményének tartjuk az elmúlt évben – a módosítás igényével létrejött – vasúti munkabizottságok működését, mely megtette javaslatait a 19/2011. számú NFM rendelet módosítására.

Sajnálatos módon a 2014-es esztendő – az országgyűlési választások, a régi-új kormány által igényelt átmenet biztosítása következtében – nem volt ideális egy miniszeri rendelet megváltoztatására, így az alapvető változások csúsznak.

Szakszervezetünk azonban továbbra is napirenden tartja a kérdést, ezért az alábbi levéllel kereste meg a nemzeti fejlesztési minisztert:

**Dr. Seszták Miklós
nemzeti fejlesztési miniszter**

**1011 Budapest
Fő u. 44-50**

Tisztelt Miniszter Úr!

A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörben foglalkoztatottak képzését, vizsgáztatását szabályzó, **19/2011 sz. NFM rendelet** ügyében az alábbi kéréssel fordulunk Önhöz.

A rendelet hatálybalépését követően a vasutasok képzése és vizsgáztatása kaotikus állapotokat és elszomorító eredményeket mutatott. Sajnos, ezen folyamatok még napjainkban is tartanak. A vasúti közlekedés biztonságára alapvetően és meghatározó módon visszaható képzési és vizsgáztatási anomáliák ismeretében, szakszervezetünk 2013 januárjától kezdve intenzív erőfeszítéseket tesz, hogy az érintettekkel (MÁV-CSOPORT, KTI, NFM) közösen, megfelelő megoldás szülessen e témában.

Kezdeményezésünkre 2013 év végén, szakterületenként, munkacsoportok alakultak és átvizsgálták a tudásanyag és a rendelet szakmához és alkalmazási területéhez kötött egyezőségét, állapotát. Ennek a munkának eredményeként tett a MÁV javaslatot a rendelet módosítására 2014 februárjában.

A rendelkezésünkre álló információk alapján a MÁV javaslatot más szervezetek (HUNGRAIL, más Vasútvállalatok, KTI, stb.) is véleményezték és kiegészítették, ennek alapján kezdődhetett meg a kodifikációs munka. A hírek szerint a rendelet módosítása február, március hónapban készül el és kiadás előtt a MÁV is megkapja.

Szakszervezetünk amellett, hogy kifejezi érdekeltségét a rendelet módosítás mielőbbi kiadásában, arra kéri T. Miniszter Urat, hogy a tervezetet a PVDSz számára is bocsássák rendelkezésre és észrevétel esetén, konzultációs lehetőséget biztosítsanak a szakszervezet részére.

Budapest, 2015. január 22.

Tisztelettel

**Dr. Laboda József
elnök**

FOGJUNK ÖSSZE!

Vasutas kollégánk Cserei Mihály 15 éves fia – rákos beteg – kórházi kezelésre szorul.

Kérünk mindenkit, aki teheti, hogy adományával segítsen anyagi terheik enyhítésében!

Bankszámla szám: 11773487-30983544

Köszönjük a segítséget!

a PVDSZ

Bírságozhatja a hatóság januártól a vasútvállalatokat és a munkavállalókat is

Kedves Kollégák!

Szeretnénk felhívni valamennyi érintett munkavállaló figyelmét arra, hogy 2015. január 1-jén hatályba lépett a vasúti közlekedési hatóság által kiszabható bírság mértékéről és megfizetésének részletes szabályairól szóló 277/2014. (XI. 14.) Kormányrendelet (bírságrendelet), amelynek a rendelkezései közvetlenül is érintik

őket. Ennek értelmében már nemcsak a munkáltatót, hanem a munkavállalókat is bírságozhatja a hatóság a rendeletben nevesített különböző mulasztások, jogsértések megállapítása esetén.

Az eljárási szabályokról újságunk következő számában részletesebben foglalkozunk.

A bírságok mértékét az alábbi táblázat tartalmazza:

1. melléklet a 277/2014. (XI. 14.) Korm. rendelethez

Vasúti bírságok

Jogsértő tevékenység	Bírság összege (Ft)
I. Vasúti pályahálózat vonatkozásában	
1. Vasúti pálya és tartozékai engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele, a 2. sor kivételével.	vágány folyóméterenként 30 000
2. Saját célú vasúti pályahálózatához tartozó vasúti pálya és tartozékai engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	méterenként 10 000
3. Villamos felsővezeték engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	oszloponként 1 000 000
4. Térvilágítási berendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	megvilágított terület-négyzetméterenként 1 000
5. Hidak, aluljárók engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	nyílás méterenként 1 000 000
6. Alagutak engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	nyílás méterenként 2 000 000
7. Oldal-, homlok- és magas rakodók engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	3 000 000
8. Oldal-, homlok- és magas rakodók - gépészeti berendezéssel együtt - engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	6 000 000
9. Állomási és biztosítóberendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	biztosított váltónként 5 000 000
10. Vonatbefolyásolás nélküli vonali biztosítóberendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	5 000 000
11. Vonatbefolyásolásos vonali biztosítóberendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	10 000 000
12. Saját célú vasúti pályahálózat esetén biztosítóberendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	biztosított váltónként, berendezésenként 3 000 000
13. Rakodásvédelmi berendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele, mérsékelten veszélyes anyagok esetében.	1 000 000
14. Rakodásvédelmi berendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele, fokozottan veszélyes anyagok esetében.	3 000 000
15. Rakodásvédelmi berendezés engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele, rendkívül veszélyes anyagok esetében.	6 000 000
16. Vasúti pálya és tartozékai közlekedés-biztonságot veszélyeztető állapotban történő üzemeltetése.	2 000 000
17. Vasúti pálya és tartozékai karbantartási előírásainak be nem tartása.	2 000 000
18. Fügőpályák engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	2 000 000
19. Sífelvonók engedély nélkül végzett létesítése, átalakítása, használatbavétele.	1 000 000
20. Sífelvonó jogellenes üzemeltetése.	500 000
II. Vasúti járművek és gépészeti berendezések vonatkozásában	
1. Engedély nélkül létesített vagy üzemeltetett gépészeti berendezés.	2 000 000
2. Engedély nélkül elbontott gépészeti berendezés.	500 000
3. A létesítési, illetve a használatbavételi engedélyben előírt feltételeknek nem megfelelően üzemeltetett gépészeti berendezés.	500 000
4. Üzemszüneteltetési engedély nélkül használaton kívül helyezett gépészeti berendezés	1 500 000
5. Gépészeti berendezés engedély nélkül végzett átalakítása.	1 500 000
6. Vasúti járművek típusengedély nélküli üzemeltetése vagy sorozatgyártásának megkezdése (kivételt képeznek a típusvizsgálatokhoz tartozó próbafutások).	6 000 000
7. Műszaki engedély nélkül üzemben tartott vasúti jármű (vontató és vontatott jármű):	
a) 10 t saját tömeg alatt:	1 000 000
b) 10-30 t közötti saját tömeg esetén:	2 500 000
c) 30 t feletti saját tömeg esetén:	5 000 000
8. Műszaki engedély nélkül gyártott vasútüzemi célt szolgáló kazán és nyomástartó edény.	1 500 000
9. Vasúti jármű engedély nélkül végzett átalakítása.	1 500 000
10. Vasúti jármű közlekedés-biztonságot veszélyeztető állapotban történő üzemeltetése (ide nem értve a II. 19. sorában meghatározott esetet).	1 500 000

Jogsértő tevékenység	Bírság összege (Ft)
11. Lejárt vizsgálati határidejű vasúti jármű üzemeltetése.	1 500 000
12. Kazán vagy nyomástartó edény biztonságot veszélyeztető állapotban történő üzemeltetése.	1 500 000
13. Vasúti jármű karbantartási előírásainak be nem tartása.	1 500 000
14. Hatósági jelzés engedély nélküli használata.	1 000 000
15. Hatósági jelzés engedély nélküli megváltoztatása.	2 500 000
16. Hatósági jelzés és biztonsági feliratok hiánya, vagy eltakarása.	1 000 000
17. Jogszabályban, típusengedélyben vagy biztonsági szabályzatban előírt kötelező felszerelések nélkül üzemeltetett vasúti jármű.	500 000
18. Lejárt vizsgálati határidejű kötelező felszereléssel üzemeltetett vasúti jármű.	200 000
19. Üzemképtelen éberségi, illetőleg vonatbefolyásoló berendezéssel üzemeltetett vasúti jármű.	2 000 000
20. Vonatbefolyásolásra kiépített vonalszakaszon vonatbefolyásoló berendezés nélkül közlekedtetett vasúti vontatójármű.	2 000 000
21. Menetíró, menetregisztráló berendezés sebességmérő regisztráló szalag, sebességmérő regisztráló korong nélküli üzemeltetése, elektronikus berendezés esetén az adatok szándékos törlése.	Munkavállaló: 150 000 Munkáltató: 2 000 000
22. Vasúti járművek állagában bekövetkezett változások bejelentésének elmulasztása.	vasúti járművenként 150 000
23. Vasúti jármű vezetőállásán illetéktelen személy ott-tartózkodása.	Munkavállaló: 50 000 Munkáltató: 100 000
24. Képesítés nélkül történő járművezetés.	Munkáltató: 2 000 000
25. Az adott vasúti járműkategóriára nem érvényes járművezetői engedéllyel történő járművezetés.	Munkáltató: 1 000 000
26. Jogszabály által előírt, az adott útvonalra kiterjedő hatályú vagy az adott jármű vezetésére jogosító kiegészítő tanúsítvány (okmány) nélkül végzett járművezetés.	Munkáltató: 500 000
27. Lejárt orvosi vizsgálati határidejű vezetői engedéllyel történő járművezetés.	Munkáltató: 250 000
28. A hatóság által jóváhagyott hálózati forgalmi vagy biztonsági szabályzat - e melléklet más rendelkezésének hatálya alá nem tartozó - előírásának megszegése.	Munkavállaló: 50 000 Munkáltató: 250 000
29. Menetigazolvány, menetlevél nem előírás szerinti kitöltése, vezetése.	Munkavállaló: 50 000 Munkáltató: 100 000
30. A járműre, vonatra engedélyezett sebesség-túllépés: a) 10-50%-kal; b) 51-100% közötti értékkel; c) 100% fölötti értékkel:	Munkavállaló: 50 000 100 000 200 000
31. A vasúti közlekedésről szóló törvényben megállapított munkaidő, vezetési idő túllépése a) napi munkaidő, vezetési idő esetében b) heti munkaidő keret, időszakonkénti vezetési idő keret esetében c) munkaviszonyon kívüli, egyéb jogviszonyban töltött vezetési idő közlésének elmulasztása.	Munkavállaló: 50 000 300 000 50 000
32. A RID előírásainak vagy az SZMG SZ 2. számú mellékletének megszegése a) tartálykocsik megengedett töltési fokának be nem tartása; (R. 3. mell. A. táblázat 9. pontja) b) veszélyes áru szállítása anélkül, hogy erre bármilyen jelzés vagy információ utalna; (R. 3. mell. A. táblázat 3. pontja) c) veszélyességi nagybárcák hiánya; (R. 3. mell. A. táblázat 30. pontja) d) küldeménydarabokat olyan konténerben szállítanak, amely szerkezetiileg nem megfelelő állapotú; (R. 3. mell. A. táblázat 25. pontja) e) a tartályokat, tartányokat, tankkonténereket nem zárták le megfelelően vagy a központi/lefejtő szelep nincs elzárt állapotban; (R. 3. mell. A. táblázat 7. pontja) f) az okmányokon valamely kötelező, biztonságot befolyásoló információ hiányzik; (R. 3. mell. A. táblázat 10. pontja) g) veszélyes anyagok szivárgása; (R. 3. mell. A. táblázat 2. pontja) h) a RID szerint kizárt veszélyes áru továbbítása; (R. 3. mell. A. táblázat 1. pontja) i) jóváhagyás nélküli csomagolóeszköz használata; (R. 3. mell. A. táblázat 17. pontja) j) a küldeménydarabok együvé rakására vonatkozó szabályok be nem tartása. (R. 3. mell. A. táblázat 8. pontja) k) veszélyes áru szállítási biztonsági tanácsadóval kapcsolatos előírások be nem tartása. (R. 3. mell. A. táblázat 40., 41. vagy 42. pontja).	a 2. § (5) bekezdése szerint
33. Rakodási szabályok előírásainak be nem tartása a rakomány rögzítési szabályok megsértésével.	500 000
34. Rakodási szabályok előírásainak be nem tartása a rakszelvény túllépésével, illetve a harmadik fél veszélyeztetésével (kivéve rendkívüli küldemény feladására vonatkozó engedélyben foglaltak).	1 000 000
35. Útvonalkönyvvel kapcsolatos előírások be nem tartása.	Munkavállaló: 500 000 Munkáltató: Vállalkozó vasúti társaság: 500 000 Pályavasúti társaság: 2 000 000

Jogsértő tevékenység	Bírság összege (Ft)
III. Vasútbiztonsági tanúsítvány és engedély vonatkozásában	
1. Vasútbiztonsági (kiegészítő) tanúsítvány nélkül végzett vasúti árutovábbítási, személyszállítási, vontatási, szolgáltatási tevékenység végzése tevékenységenként	
a) 100 db járműig	5 000 000
b) 100 db jármű felett	10 000 000
2. Vasútbiztonsági engedély nélkül végzett vasúti pályahálózat működtetési tevékenység	
a) 200 km alatti hosszúságú vasúti pályahálózat esetén	5 000 000
b) 200 km feletti hosszúságú vasúti pályahálózat esetén	10 000 000
3. A vasútbiztonsági (kiegészítő) tanúsítvány vagy a vasútbiztonsági engedély alapjául szolgáló feltételektől eltérően végzett tevékenység esetén. Ide tartoznak:	
a) biztonságirányítási rendszer	
b) járműállomány	
c) igénybe vett vasúti pályahálózat	
d) vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörök.	2 000 000
4. Kiegészítő tanúsítványnál harmadik fél felé történő biztosítás hiánya.	3 000 000
5. A vasútbiztonsági (kiegészítő) tanúsítványban vagy a vasútbiztonsági engedélyben előírt feltételektől eltérően végzett tevékenység esetén az előírások be nem tartása.	1 000 000
6. A jóváhagyott hálózati forgalmi vagy biztonsági szabályzattól eltérő tartalmú szabályzat alkalmazása	1 000 000
7. A biztonságirányítási rendszerre és a biztonsági jelentésre vonatkozó adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása.	100 000
IV. A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalók képzése és vizsgáztatása vonatkozásában.	
1. A képzési engedély kiadása iránti kérelemben, illetve az ahhoz csatolt dokumentumokban szereplő adatokban bekövetkező változások bejelentésének elmulasztása.	100 000
2. Vasútszakmai oktatókkal kapcsolatos előírások be nem tartása.	300 000
3. Az alapképzés, időszakos oktatás tárgyi feltételeire vonatkozó előírások be nem tartása.	300 000
4. A képzési programok éves felülvizsgálatának elmulasztása.	200 000
5. Az alapképzés megkezdésére vonatkozó előírások be nem tartása.	200 000
6. Az alapképzésben résztvevő hallgatókkal szemben támasztott követelményekre vonatkozó előírások be nem tartása.	200 000
7. Az alapvizsga, az időszakos vizsga előkészítésére és lebonyolítására vonatkozó előírások be nem tartása.	200 000
8. A hallgató alapvizsgára, a munkavállaló időszakos vizsgára bocsátásának feltételeire vonatkozó előírások be nem tartása.	400 000
9. Az alapvizsga, időszakos vizsga érvényességétől eltérő foglalkoztatás.	500 000
10. Jogosulatlan alapképzés és időszakos oktatás végzése.	1 000 000
11. A munkavállalók időszakos oktatását végző regisztrált szervezet megbízásának bejelentésének elmulasztása.	100 000
12. Az oktatási ütemtervre vonatkozó előírások be nem tartása.	200 000
13. A képzések és vizsgák okmányaira vonatkozó előírások be nem tartása.	200 000
V. A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört betöltő munkavállalók egészségügyi alkalmassága vonatkozásában	
1. A munkavállaló további foglalkoztatása az adott munkakörben akkor, ha az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot véleményező orvos vagy bizottság döntése alapján a munkavállaló az adott munkakörre alkalmatlanná vált, kivéve a II. 24. sorában meghatározott esetet.	500 000
2. A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörben 6 hónapon túl ismételtlen foglalkoztatott, vagy a tevékenységét bármely okból 6 hónapot meghaladó időtartamban nem folytató munkavállaló a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló kormányrendeletben előírt orvosi vizsgálat nélküli foglalkoztatása.	500 000
3. Jogszabályban előírt, az egészségügyi alkalmassági és szakmai alkalmassági vizsgálatok rendjét, és az ezekkel kapcsolatos feladatokat meghatározó szabályzat hiánya, illetve az egészségügyi alkalmasságot vizsgáló orvos véleményének figyelmen kívül hagyása.	1 000 000
4. A vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakörben 30 napon túl ismételtlen foglalkoztatott munkavállaló egészségügyi alkalmasság hiányában (soron kívüli orvosi vizsgálat nélküli) foglalkoztatása.	500 000
5. A munkavállalónak a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről szóló kormányrendeletben előírt egészségügyi alkalmasság hiányában történő foglalkoztatása megjelölt munkakörben.	500 000
6. A munkavállalók egészségügyi alkalmasságára vonatkozó adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása.	100 000

Módosult a Munka törvénykönyve

2015. január 1-ji hatállyal öt ponton módosult a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.), az alábbiakban e változásokat részletezzük.

A részmunkaidős foglalkoztatás kötelezettsége

Az Mt. 61. § (3) bek.-e rendelkezik a kisgyermekes munkavállaló kötelező részmunkaidős foglalkoztatásának lehetőségéről. Ahogy a szabály korábban is szövelt, a munkáltató a munkavállaló ajánlatára köteles a munkaszerződést módosítani, az általános teljes napi munkaidő (napi nyolc óra) felének megfelelő tartamú (napi négy óra) részmunkaidőre, a gyermek három-éves koráig. A módosítás csak a három vagy több gyermeket nevelő munkavállalókat érinti: az ilyen munkavállaló esetében a gyermek ötéves koráig köteles a munkáltató részmunkaidőben foglalkoztatni a munkavállalót, a munkavállaló kérelmére.

Emlékeztetőül: A fenti feltételek fennállása esetén a munkavállaló ajánlatára a munkáltató köteles a munkaszerződést módosítani, a munkavállaló kérelmét nem utasíthatja el. E kötelezettség azonban csak a négyórás részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozik, ha ettől eltér a munkavállaló ajánlata (például hatórás részmunkaidő kikötését kéri), a munkaszerződés módosítására a munkáltató nem köteles. A munkaszerződés módosítására ez esetben az általános szabályok szerint, a két fél közös megegyezésével kerülhet sor.

A három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló fogalma

A kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének kiterjesztése miatt új fogalommal egészül ki a törvény, az Mt. 294. § (1) bek. k) pontjában. Eszerint három vagy több gyermeket nevelő munkavállalónak minősül az a munkavállaló, aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel

- családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben részesül vagy részesült, vagy
- gyermeknevelési támogatásban részesül vagy részesült.

Megítélésem szerint a gyermek hároméves koráig való részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége nem csak a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót illeti meg. Ilyen feltételt nem tartalmaz az Mt., a lehetőséggel bármely szülő vagy akár mindkét szülő élhet. Más a helyzet azonban

a gyermek ötéves koráig való részmunkaidős foglalkoztatással: a fogalom-meghatározás szerint csak az a szülő élhet ezzel a lehetőséggel, aki részesül vagy részesült a felsorolt ellátások valamelyikében (gyermekgondozási díj, gyermekgondozási segély, gyermeknevelési támogatás).

A részmunkaidős foglalkoztatás szempontjából a legkisebb gyermek kora a lényeges.

Mivel különös hatályba léptető rendelkezést nem fűztek a módosításhoz, az arra a három vagy több gyermeket nevelő szülőre is vonatkozik, akinek legkisebb gyermeke már betöltötte harmadik életévét, és aki a korábban kikötött részmunkaidős foglalkoztatást követően ismét teljes munkaidőben dolgozik. Az ilyen munkavállaló is kérheti tehát a munkaszerződés módosítását.

Emlékeztetőül: Gyermeknek a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek minősül. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § k) pontja alapján saját háztartásban nevelt, gondozott gyermek az a gyermek, aki a törvény 7. § (1) bek. a) pontjában meghatározott személlyel – azaz a vér szerinti, az örökbefogadó szülővel, a szülővel együtt élő házastárssal, azzal a személlyel, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökre kívánja fogadni (és az erre irányuló eljárás már folyamatban van), a nevelőszülővel, a gyámmal, továbbá azzal a személlyel, akihez a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték – életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jellelleg legfeljebb csak napközbeni időszakra kerül ki.

Szabadság és keresőképtelenség

Az elmúlt években a szakszervezetek részéről is sok kritika érte azt a szabályt, amely szerint a szabadságra való jogosultság szempontjából nem minősül munkában töltött időnek a naptári évenként harminc napot meghaladó keresőképtelenség. 2015-ben ezt a rendelkezést már nem kell alkalmazni: az Mt. 115. (2) bek. e) pontja úgy módosult, hogy a szabadságra való jogosultság tekintetében munkában töltött időnek minősül a keresőképtelenség tartama is. A keresőképtelenség teljes időtartama megalapozza tehát a fizetett szabadsághoz való jogot.

A keresőképtelenség fogalmát a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 44. §-a tartalmazza. Eszerint keresőképtelen

- aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni;
- aki várandóssága, illetőleg szülése

miatt nem tudja munkáját ellátni, és cse-
csemőgondozási díjra nem jogosult;

- az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;
- a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben;

- a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermeket otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli;

- aki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül;

- akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható;

- a méltányosságból adható táppénz tekintetében a szülő,

- aki 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermeket otthon ápolja, vagy

- a 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg ellátást nyújtó intézményben.

A korábbi szabályozást az alapvető jogok biztosa is kritikával illette. Az AJB-1271/2013. ügyben hozott Jelentésében megállapította, hogy a szabályozás visszasságot valósít meg az Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.-ben meghatározott éves fizetett szabadsághoz való jog tekintetében, továbbá nincs összhangban a 2003/88/EK irányelvvel, és nem tesz maradéktalanul eleget a nemzetközi szerződésekből adódó követelményeknek sem. Az Alaptörvény rendelkezéseiből ugyan nem következik az éves fizetett szabadság konkrét időtartama, de a fizetett szabadsághoz való jog nem üresíthető ki alsóbb szintű jogszabályok által. Az irányelv sérelme pedig azért merült fel, mert aszerint a munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illeti meg, a magyar szabályozás viszont ennek csökkentését korlátlanul lehetővé tette.

A módosítást befolyásolta az Európai Unió Bíróságának C-78/11. sz. ügyben hozott ítélete is. Az ítélet szerint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével el-
lentések az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek nem biztosítják a jogot a munkavállalónak arra, hogy a fizetett éves szabadság alatt bekövetkező munkaképtelensége esetén a munkaképtelenség időszakával egybeeső említett éves szabadságban utólag részesüljön.

(folytatás a 6. oldalról...)

A köztulajdonban álló munkáltató fogalma

Módosult az Mt. 204. § (1) bek.-e, amely a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát határozza meg. A módosított rendelkezés szerint köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

A vezető állású munkavállaló felmondási tilalma

Az Mt. 209. § (2) bek.-e sorolja fel azon törvényi rendelkezéseket, amelyekről a vezető munkaszerződése sem térhet el. Ilyenek például a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülési esetei, a felmondási tilalom vagy a szülési szabadság. Ezek közül a felmondási tilalomra vonatkozó rendelkezések változtak. A vezető munkaviszonyát a munkáltató eddig sem szüntethette meg felmondással a várandósság, valamint a szülési szabadság tartama alatt. A legújabb módosítás egy harmadik esettel bővíti e kört: nem lehet felmondani a vezető munkaviszonyát a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt. A felmondási tilalom kizárólag a női munkavállalóra vonatkozik.

Az apát megillető pótszabadság

Ugyan nem Mt.-módosítás, de felhívjuk a figyelmet arra, hogy a 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendeletet hatályon kívül helyezték, 2015. január 1-től a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevétele-ről és a pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről a 350/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet rendelkezik. Ez a munkavállalók számára érdemi változást nem jelent.

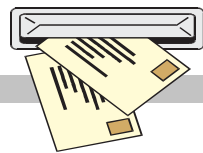
dr. Schneider Marianna munkajogi szakjogász,
Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

A hó-nap vicce

Móricka, hol a házi feladatod?
– Az úgy volt, tanár úr, hogy elromlott a gázkazánunk, és mindent papírt el kellett égetnünk a kandallóban, hogy ne fagyjunk meg.



OLVASÓI LEVÉL



FÖL, FÖL.....

„Az Alpok csodás levegőjét és a nap erejét élvezve, mint két jó barát, séta közben beszélget Albert és Dolfi bácsi:

– Mondd Albertem, tényleg vannak kik nem szeretnek engem?

– Egyre kevesebben, de mindig akad egy- két rebellis.”

Kedves Olvasóm!

Nem is olyan rég, bízva a józanság és tisztesség erejében az alábbi mondattal köszöntöttem: „Előljáróban, köszöntő és nagy szavak helyett, így karácsonyt várva, remélem minden vasutas asztalára jut majd jövőre is kellő bor, kenyér, lábszár és minden finomság, s lesz kellő egészség, hit és kitartás, méltó helytállás!”

Nos, mára bizton állítható, hogy fogy a remény, s a valóság alakítása csak nagyon kevés embernek jelent jobb és élhetőbb lehetőségeket. Régen, régebben ment a szöveg a hét szűk esztendőről, meg a nadrágszíjról, az ingyen nem adnak semmit című bölcsesletekről. Ha ezt komolyan vette volna valaki, akkor neki mára már nadrág sem kellene, nemhogy nadrágszija. Az állítólagos társadalmi igényeket kielégítő, változásokat jelentő folyamatok sokszor és sok helyen okoznak kaotikus és sérelmeket eredményező állapotokat. Jelenleg már nem kell igényi sem, jelenleg a fehér az lehet fekete, a fekete meg fehér, csupán nézőpont és állásfoglalás kérdése az egész. Ellenben nagyon fontos, mérvadó, hogy milyen székben, kitől, s milyen céllal jön a mindent felülíró ukáz.

Az oldjátok meg! Az oldd meg, azért vagy ott! A ne Te csináld, csináltasd! Abból főzünk amink van! Valamint a hasonló megnyilvánulások, mint „a kocsikulcsot le lehet adni, fiókot kiüríteni” mind-mind súlyos és mélyreható problémák kezelet-

lenségére visszavezethető szituációk. Az a szemlélet és magatartás, hogy „amiről nem tudok, vagy nem ismerem, az nincs, tehát foglalkozni sem kell vele” teljes mértékben hibás nézet. Ráadásul mások számára, adott esetben nagyon sokaknak, kifejezetten hátrányos helyzetet, kárt okozó álláspont. Azt azért érdemes rögzíteni, hogy mindig voltak és mindig lesznek, nem a rockerek, olyanok kik kellő ellenszolgáltatás fejében a kapott utasítást, elvárás, bármi áron, minden egyéb körülménytől függetlenül igyekeznek teljesíteni.

Nagyon fura, ellentmondásokról hemzsező a vasutasok (de, nemcsak a vasutasok) helyzete. Egy állami tulajdonban lévő vállalatnál, egy olyan országban, ahol a hatalmat gyakorló kormány az ország jövőjét egy munkaalapú társadalom létrehozásában látja, az állam által hozott szabályozást és előírásokat betartását, azok alkalmazását gátolni, megnehezíteni értelmetlennek látszó állapot. Vajon tényleg komolyan lehet venni értékeket, értékékként kezelt dolgokat? Vajon fontos-e a munkavállaló egészsége? Vajon fontos-e a munkavállaló cég iránti lojalitása? A mára nagyon elvékonyodott szociális háló részeként is funkcionáló bérén kívüli javadalmazási rendszer biztosítása, egy állami tulajdonban lévő vállalatnál miért jelenthet problémát? Miért alakulhat ki bizonytalanság, a rosszabb állapot irányába történő elmozdulás? Kik és milyen mértékben felelősek a vasutasok VBKJ rendszerének jegeléséért? Egyesek, csak nem a vasutasokat tekintik a Gazsi lovának?

A nagy érzékenységgel, reagáló képességgel és értelmezési gondokkal bírók, miért csinálnak játszóteret, avagy a falusi színjátszókör színvonalát meg sem közelítő parádét a vasutasok legégetőbb gondjaiból?

– rebellis –

Adóigazolás kiadása

Mint minden évben, az idén is szakszervezetünk csak azon tagjainak adott ki közvetlenül adóigazolást, akik egyénilag (átutalással) fizetik a szakszervezeti tagdíjat, vagy a 600-800 forintos plusz (biztosítás) tagdíjfizetést vállalták.

Tekintettel arra, hogy a munkáltató által kiadott igazolás (M30) 1. sorában csak az általa levont tagdíj szerepel, azt – az adóbevallás elkészítése során – az egyénilag fizetett tagdíjjal ki kell egészíteni.

Ez úgy történik, hogy az adóbevallás 1-es sorában, a munkaviszonyból származó bérjövedelem az érdekképviselési tagdíj nélkül a. jelű oszlopban közölt számból a szakszervezet által kiadott összeget le kell vonni.

Ezzel egyidejűleg az adóbevallás (1453-B egyéb adatok 48. sor) munkavállalói érdekképviselési tagdíj rovatban szereplő összeget ugyanezen értékkel meg kell növelni.

Novák Lajos
könyvelő

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Összefogott a közösség

Szülők, diákok és tanárok önkéntes segítségével újjátják fel Kaposváron az egykori MÁV kollégiumot. Az épületbe ugyanis ősszel a református iskola és óvoda költözik be. Az 1897-ben épült ingatlan korszerűsítésére több mint 300 millió forintot költenek. A költségeket a kaposvári református egyházközség állja.

A pénzből kicserélik a villanyvezetéseket és átalakítják a gépészeti rendszereket is. A tervek szerint az intézmény rákapcsolódik a távhővezetékre is, így oldják majd meg a fűtést és a melegvíz ellátást.

Rengeteget spórolt a MÁV és a BKK az alacsony gázolajáron

A MÁV gazdálkodására egyértelműen pozitívan hat a csökkenő gázolajár, ami a személyszállítási szolgáltatásban költségcsökkenésként azonnal megjelenik, s nem jött rosszul a BKK-nak sem - írta cikkében a Napi Gazdaság.

A 2014. évi üzleti tervben meghatározotthoz képest alacsonyabb átlagár az előzetes tények alapján körülbelül 410 millió forint megtakarítást eredményezett a vasúttársaságnak. Ennek azonban legfeljebb 73 százaléka realizálódik a MÁV-Startnál, mert a teherfuvarozó cégekkel a tényárakat figyelembe véve számolnak el - közölte a cég a Napi Gazdasággal.

Nem jött rosszul az árcsökkenés a BKK-nak sem: a közlekedésszervezői tevékenységben az előző év utolsó negyedében mintegy 300 millió forint költségcsökkenés jelentkezett. A Századvég számításai szerint a büdzsének viszont 9-10 milliárd forint adókiegészítést jelenthet az alacsonyabb üzemanyagár - olvasható a lapban.

Zöld lámpát adott Brüsszel a MÁV vonatvásárlására

Negyvenkettő új korszerű elővárosi motorvonathoz jut az állami vasúttársaság.

Az Európai Bizottság jóváhagyta annak a projektnek a finanszírozását, amelynek révén a kohéziós alap 220 millió eurós (68,5 milliárd forint) támogatásával 42 új korszerű elővárosi motorvonathoz jut a MÁV-START és a GYSEV.

A projekt finanszírozásának jóváhagyásához azért volt szükség külön a brüsszeli testület hozzájárulására, mert a támogatás értéke meghaladja az ötvenmillió eurót.

A 80 milliárd forintos projekt célja a külvárosi és regionális vasúti közlekedés javítása, Budapest és Esztergom, valamint Veregyház és Vác, Vác és Szob, Monor és Cegléd, Székesfehérvár és Pusztaszabolcs viszonylatában. A megvásárolt szerelvények alacsony padlósak és légkondicionáltak lesznek, valamint lehetőség lesz rajtuk vezeték nélküli internet szolgáltatás és audiovizuális utas tájékoztatás kialakítására.

A MÁV-START és a GYSEV 42+6 elővárosi motorvonat szállítására még 2012 novemberében írt ki közös nyílt beszerzést, amelyet a svájci Stadler cég nyert meg Flirt motorvonat ajánlatával. A szerződést 2013 márciusban írták alá. A Stadler összesen 42 motorvonatot gyárt a MÁV-START-nak európai uniós finanszírozásban. Az első két Flirt szerelvényt március 19-én érkezett meg. Január végéig 17 járművet szállítottak le, a továbbiakat szeptember 31-éig kell átadni.

Tízmilliónál többen használták már a MÁV-wifit

Két év alatt több mint tízmilliószor csatlakoztak az utasok a vonatokon kiépített ingyenes fedélzeti wifi internet eléréséhez. A 2013 márciusától bevezetett, egyre népszerűbb díjmentes szolgáltatás már 770 kocsiban működik, elővárosi és egyes távolsági, valamint InterCity járatokon.

A MÁV-START 2013 márciusa óta hétszázhetven kocsiját szerelte fel wifi routerrel, s a díjmentes wifi kapcsolatot egyre többen használják: a bevezetés óta eltelt kevesebb, mint két év alatt a csatlakozások száma dinamikusan nőtt, és már átlépte a tízmilliót. Havonta 600-700 ezerszer lépnek fel az internetre a vonaton utazók. A legerősebb hónap 2014 októbere volt, 745 ezer csatlakozással. A legtöbben péntekenként neteznek a wifi hálózaton igénybe véve, ilyenkor akár a napi 400 gigabyte-ot is meghaladhatja a teljes adatmennyiség - olvasható a MÁV honlapján.

A fedélzeti, vezeték nélküli internetet minden erre előkészített járműben ingyenesen vehetik igénybe az utazók, a hozzáférés maximális sávszélessége kocsinként 7,2 Mbps. Így egyidejűleg akár 10-15 fő csatlakozhat internetre egy-egy

kocsiban. Az igénybe vehető sávszélesség a hírportálok, közösségi oldalak, levelező rendszerek megtekintését teszi lehetővé.

A vasúttársaság fejlesztése európai szinten is figyelemre méltó, a routerekkel ellátott kocsik darabszáma és a teljes díjmentesség is kiemelkedőnek számít.

Ingyen kapcsolat az állomásokon is

Az utasok nem csak a vonatokon, hanem hét vasútállomáson is használhatják a díjmentes internet szolgáltatást. A három budapesti fejpályaudvaron - a Déliben, a Keletiben és a Nyugatiban -, valamint négy vidéki vasútállomáson: Debrecenben, Szegeden, Zamárdiban és Keszthelyen is elérhetővé tette a MÁV a „wifizést”. Miskolcon február végére épülhet ki a működéshez szükséges hálózat. A kelenföldi pályaudvaron a közeljövőben, Pécsen pedig idén nyáron, az újjáépülő állomási főépület átadását követően lesz ingyenes wifi.

Így járhatod be olcsóbban Európát

15 százalékos árengedménnyel juthat nemzetközi utazási lehetőséghez, aki március 31-ig InterRail Globál vasúti bérletet vált. A 30 országban érvényes kedvezmény mellett a másik megszokott bérlettípus, az InterRail Egyországos bérlet is elérhető a MÁV-START Zrt. kijelölt pénztáiraiban - közölte a vasúttársaság.

A nemzetközi vasúti utazások közül egyre népszerűbbek azok a konstrukciók, amelyek egy út keretében több külföldi ország meglátogatását teszik lehetővé. Ezt az utazási formát az egész Európában, így Magyarországon is megvásárolható InterRail bérletcsalád biztosítja. A MÁV-START 2014-ben csaknem 800 darab Interrail bérletet értékesített hazánkban - a legkeresettebb úti cél a Benelux államok mellett Svájc, Franciaország és Németország volt.

Magyarországot tavaly több mint ötezer külföldi vendég kereste fel Interrail bérlettel. A vasútállalatok, így a MÁV-START éjszakai járatait, hálókocsis vagy fekvőhelyes elhelyezését választók a szállás-költségeiket is csökkenthetik, és a komfortos utazásnak köszönhetően pihenten érkezhetnek a célállomásra.

A MÁV-START által 2014-ben értékesített Interrail bérletet váltók 60 százaléka 26 éven aluli fiatal, de családok és nyugdíjasok is növekvő számban élnek a kiváló ár-érték arányú, bármely korosztály által igénybe vehető utazási lehetőséggel.

Az Interrail bérletek forintért és euróért is megvásárolhatók a MÁV-START erre kijelölt nemzetközi pénztáiraiban. Az értékesítő helyek listája és bővebb információ a MÁV-START honlapján - www.mav-start.hu -, a nemzetközi ajánlatok között olvasható.

A hó-nap kérdése

- Én fázom, te fázol... Móricka! Milyen időben vagyunk?
- Hideg időben!

Ezt a nyilatkozatot akkor töltse ki, ha valamely társadalmi szervezet, alapítvány, közalapítvány, az előbbi kategóriába nem tartozó könyvtári, levéltári, múzeumi, egyéb kulturális, illetve alkotó- és előadó-művészeti tevékenységet folytató szervezet, vagy külön nevesített intézmény, elkülönített alap javára kíván rendelkezni.

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

A 5. számú munkáltatói jogeset a rendkívüli munkavégzés és az átvezénylési díj összefüggését világítja meg abban az esetben, ha a rendkívüli munkavégzés elrendelésére a munkavállaló heti pihenőnapján kerül sor. Ugyanis a munkavállaló ebben a példában a rendkívüli munkavégzésre tekintettel megállapított díjazáson felül a KSZ 29. §-a szerinti rendkívüli átvezénylési díjra is igényt tartott volna, miután a munkavállaló munkaidő-beosztása 5 napon belül csak írásos megállapodás alapján módosítható és ez esetben a munkavállalót 1.600.-Ft külön díjazás illeti meg.

Az átvezénylési díjra vonatkozó hatályos Kollektív Szerződés (KSZ) szabályok a következők:

A munkaidő-beosztás módosítása 29.§

1. A munkavállaló előzetesen közölt tárgyhavi munkaidő-beosztását a munkáltató legalább öt nappal korábban módosíthatja.

A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik. A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia.

2. A munkaidő-beosztás öt napon belül csak:

- a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
- b) a munkáltató által kezdeményezett,

a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható.

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztásban az Mt. 105. § (4) bek. és 106.§ (2) bek. alapján kijelölt vasárnapra eső pihenőidő havonta egy alkalommal csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra - helyezhető át.

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

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

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

A jogesetben felvázolt példa kapcsán ezt követően a munkaidő idevonatkozó szabályozását kell a továbbiakban megvizsgálnunk: A hatályos Munka Törvénykönyve (Mt.) XI. fejezet A munkaidő és pihenőidő 46. Fogalmak címszava alatt a munkaidőről szól a következőképpen.

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

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás – Mt. 53. §, KSZ 53. §

4. jogeset

kulcsszavak:
➤ átirányítás
➤ helyettesítés

Az átirányítás vagy helyettesítés fogalmi eleme, hogy az érintett munkavállaló a sajátjától eltérő munkakörbe tartozó feladatokat is ellát, amelyek nem részei a saját munkakörének. Azonos munkakörök, illetve különböző munkakörökbe is tartozó azonos feladatok esetében átirányítás, helyettesítés nem rendelhető el.

A szervezeti egységnél a jelenleg be nem töltött munkakörbe tartozó feladatok munkaköri ellátására helyettesítési díj fizetését kezdeményezték az egyik munkavállaló részére. A munkaköri feladatok átvételére kijelölni kívánt munkavállaló azonban maga is abban a munkakörben dolgozik, amely munkakörbe tartozó feladatokat ideiglenesen át kellene vennie egy másik munkavállalótól.

Az átirányítás (helyettesítés) munkajogi megítélése során mindenekelőtt azt kell vizsgálni, hogy az adott munkavállaló egy – a sajátjához képest – más munkakörbe (nem más munkakörébe) tartozó feladatot lát-e el. Azaz ebből a szempontból nem az a lényeg, hogy más helyett dolgozik, mást „helyettesít”, hanem a két munkakörnek kell eltérőnek lennie. A munkakörök összehasonlítása során természetesen nem elég azok elnevezését alapul venni, hanem vizsgálni kell azok tartalmát, amit adott esetben a munkaköri leírások összevetésével kell megtenni.

Átirányításról (helyettesítésről) tehát nem lehet szó, amennyiben a konkrét esetben a „helyettesítés” ennek a feltételnek nem felel meg, hiszen például nem másik munkakörbe tartozó feladatokat kellene ellátnia a munkavállalónak.

Mivel azonban nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak a munkaszerződéséhez képest mást is vagy többet kell dolgoznia, vagy rendkívüli munkavégzéseként kell elrendelni a „helyettesítést” vagy a munkavállaló munkaszerződését határozott időre (átmenetileg) a valós (megváltozott) helyzetnek megfelelően módosítani kell.

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

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

Ebben a vonatkozásban a KSZ 2. fejezet 24.§ 1/a.) pontja szerint a következőképpen írja le, miközben a fejezet címben már megjelenik a rendes munkaidő megnevezése is.

munkaidő: a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások (pl.: osztott munkaidő alkalmazása esetén a munkamentes rész) és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül.

Az előzőek összevetése alapján láthatjuk, hogy e két a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás közül csak a KSZ használja azt a megnevezést ma is, hogy rendes munkaidő, az Mt. ezzel szemben pedig nem. Így van ez a KSZ 3. fejezet vonatkozásában is, ahol továbbra is, és ma is szerepel a rendkívüli munkavégzés megnevezése. Ugyanakkor az ellentmondás csak látszólagos, mert pusztán a munkaidőnek az Mt. által is használatos rendkívüli munkaidő fogalmához képest kíván különbségtételt megfogalmazni a KSZ. Ennek a gyakorlatban azért van jelentősége, hogy egyértelműen megkülönböztethetővé váljon mindenki számára a rendes munkaidőben, azaz a munkavállaló

pl.: a napi munkaidő-beosztásán (általános munkarend) alapuló munkavégzése, az azon túli rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésétől.

Ezt követően lássuk akkor a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályozásnak a jogesetünk szempontjából fontos, de a teljesség igénye nélkül felhívni kívánt egyes szabályait, miután e cikknek most nem a rendkívüli munkaidő szabályainak ismertetése volt a feladata:

Az Mt. szakítva a korábbi gyakorlattal, immár nem a rendkívüli munkavégzés, hanem a rendkívüli munkaidő fogalmát használja, kifejezve ezáltal, hogy a rendkívüliség szempontjából nem magát a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek.

Mert pl.: önmagában nem minősül rendkívüli munkaidőnek a készenlét. Ezzel szemben a készenlét tartama alatt végzett munka – mint munkaidő-beosztástól eltérő munka – rendkívüli munkaidő. Rendkívüli munkaidőnek minősül tehát a **munkaidő-beosztástól eltérő időben (azon túl, azt**

„§”

meghaladóan) elrendelt munkavégzés. Így ha a munkaidő napokra be van osztva, abban az esetben a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó munkavégzés rendkívüli munkaidőben történik.

A munkáltatónak az ilyen rendkívüli munkaidő elkerülése érdekében lehetősége van azonban arra, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztását az Mt. 97. § (4) bekezdésében foglaltak betartásával (vagyis legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre előre közölten) módosítsa. Amit azt fentebb láthattuk, ez a MÁV esetében a KSZ 29.§ 1. pontjában írottak szerint 5 nap.

Csak a munkáltató által elrendelt munka minősül rendkívüli munkaidőben végzettnek. Az, ha a munkavállaló a munkahelyén munkaidő után még bent marad, önmagában nem minősül rendkívüli munkaidőnek.

A rendkívüli munkaidő elrendelésére a munkáltató egyoldalú intézkedésével (utasításával) kerül sor. Azonban a rendkívüli munkaidő elrendelésére sor kerülhet szóban, vagy írásban, illetve ráutaló magatartással egyaránt. **A munkavállaló kérésére a rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni.** [Mt. 108. § (1) bek.].

A teljes napi munkaidő alkalmazása esetén a rendkívüli munkaidő időtartama egy naptári évben 250, kollektív szerződés rendelkezése alapján 300 órát nem haladhatja meg [Mt. 109. § (1) bek.].

A MÁV esetében ugyanakkor a KSZ 35.§ 1. pontjában írottak szerint naptári évente a 230 órás rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

35.§

1. Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő, (ide értve különösen:
 - a heti pihenőnapon,
 - a munkaszüneti napon,
 - a készenlét alatt végzett munka munkaidejét is)
- b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,
- c) az ügyelet időtartama

Naptári évente 230 órás rendkívüli munkaidő rendelhető el, amely valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

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

2. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkaidő, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.

3. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt rendkívüli munkaidő.

4. A rendkívüli munkaidők elszámolására szolgáló bizonylat kiállításának rendjét a munkáltató utasításban szabályozza azzal, hogy az 1. pont b) alpontja szerinti rendkívüli munkaidő bizonylatátul szolgálhat a munkavállaló KSZ 29.§-a alapján módosított munkaidő-beosztása (vezénylése) is.

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása¹

36.§

1. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg:

20 óra rendkívüli munkaidőig	50 %
21 – 150 óra rendkívüli munkaidőig	75 %
151 – 200 óra rendkívüli munkaidőig	100 %
201 – 230 óra rendkívüli munkaidőig	135 %

Ettől függetlenül azonban a heti pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

2. A rendkívüli munkaidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

3. A munkavállaló kérelmére a felek megállapodhatnak abban, hogy a pótlék helyett ellenértékként szabadidő illeti meg a munkavállalót.

4. Nem jár a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.²

A rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésért a munkavállalót megillető díjazás mértékét az Mt. 143. §-a szabályozza.

A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke 100%, illetve 50% akkor, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap. [Mt. 143. § (4) bek.]

¹A 36.§ új szövege hatályos 2013. július

1. napjától

²A 4. pont szövegének pontosítása hatályos 2014. január 14. napjától

Ebben az esetben maga a munka törvénykönyve teszi lehetővé a munkáltató számára azt, hogy a 100%-os bérpótlék helyett másik pihenőnapot (pihenőidőt) biztosítson az 50%-os pótlék kifizetése mellett. Vagyis a pihenőidő biztosításáról a munkáltató egyoldalúan jogosult dönteni.

Nem érdektelen ugyanakkor a következőkre is rámutatnunk: Ez pedig a hatályos KSZ 36.§ 1-2. pontjában megjelenő anomália, melynek vonatkozásában a PVD Sz már a következő módosítási javaslattal élt a munkáltató felé.

„Javaslat a Kollektív Szerződés 36.§ 1. pontjának módosítására:

A heti pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására azonban az Mt. vonatkozó rendelkezései (Mt. 143.§) az irányadók az alábbi eltéréssel.

Amennyiben a munkáltató nem biztosít másik pihenőnapot (heti pihenőidőt), akkor az Mt. szerinti 100%-os bérpótlék alkalmazása helyett évi 200 órát meghaladó rendkívüli munkaidő esetén a díjazás megállapítása a sávós mérték alapulvételével történik.

Indoklás: A javaslat 200 óra rendkívüli munkavégzés felett is biztosítja a heti pihenőnapon (pihenő időben) végzett munka legalább azonos díjazását a „sima” rendkívüli munkavégzéssel. az anomália megszüntetése különösen az általános munkarendben foglalkoztatottak szombat-vasárnapi munkavégzése esetén indokolt.”

Visszatérve most már a cikkünkben szereplő 5. számú jogesetre, könnyen átlátható a fentiekben foglalt szabályok mentén, hogy ebben a példában a rendes- és rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályozás ütközéséből következően – valamint azok eltérő díjazási előírására is figyelemmel – az átvezénylésre, mint a rendes munkavégzés munkaidő-beosztás módosítására vonatkozó egyébként létező jogszerű díjazása, a munkaidő-beosztáshoz képest rendkívüli munkavégzésként elrendelt pihenőnapi munkáltatás esetén egyidejűleg nem követelhető.

Felhasznált Irodalom:

- HR Szakmai Jogtár CD vonatkozó anyagai
- MÁV Zrt. Kollektív Szerződés

Dr. Jog Ász
0630/496-0299

Alapítvány a Pályavasutasokért

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

Lao-Ce

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

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

Az alapítvány támogatásáért elsősorban PVDSz tagok pályázhatnak.

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



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

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

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

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

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

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRNET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSz tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	“A” csomag 600 Ft/hó	“B” csomag 800 Ft/hó
• ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
• BALESETI ROKKANTSÁG már 1%-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
• KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
• BALESETI CSONTTÖRÉS csonttörés, csontrepedés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI ÉGÉS legalább II.fokú, a testfelület min. 5%-ára kiterjedő égés esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
• BALESETI 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: pvdsh@pvdsh.hu, és info@pvdsh.hu,

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

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