

Mint azt talán már megszokhattuk, 2016. január 1. hatállyal ismét változik a vasúttársaság szervezete.

A változást aktuálisan indokolja a MÁV Létesítményüzemeltető beolvasása, ugyanis a Nemzeti Fejlesztési Miniszter által 115/2015 (IX.23.) számon kiadott egyszemélyes részvényesi (tulajdonosi) határozata engedélyezi a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasúttör Kft. (továbbiakban: MÁV LV), a MÁV Tervező Intézet Kft., valamint a VITECO Kft. MÁV Zrt.-be történő beolvasásának 2015. december 31. fordulónappal történő beolvasását. Ennek eredményeként 2016. január 1.-től a cégek tevékenysége a MÁV Zrt. már meglévő, valamint a szükség szerint kialakítandó szervezeteibe integrálódik. Az integráció kapcsán új szervezeti egységek kialakítása, illetve a már létezők átalakítása vált szükségessé az Általános vezérigazgató-helyettes, a Vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatóság, valamint a Jogi igazgatóság struktúrájában.

A másik indok a jogi, szervezeti és döntéshozatali szempontból független pályahálózat-működtető függetlenségének biztosítása, a tevékenységek racionálisabbá, szakmailag tagoltabbá, valamint az áttekinthetőség érdekében felülvizsgálatra kerültek az egyes szervezeti egységek. Ennek következményeként egyes tevékenységek a MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-hez kiszervezésre, valamint onnan integrálásra kerültek.

Általános vezérigazgató-helyettest érintő változások:

A Pályavasúti ügyfélkapcsolat és értékesítésből Pályavasúti értékesítés főosztály, a hozzá tartozó Értékesítésből Kereskedelmi osztály, az Ügyfélkapcsolat és elszámolásból pedig Pályavasúti elszámolási osztály lesz.

Új szervezetenként jön létre a Pályavasúti működéstámogatás.

A MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-ből integráció keretében a MÁV Zrt.-hez kerül a pályaműködtetéssel összefüggő beszerzési és anyaggazdálkodási tevékenység. Ennek keretében új szervezetenként jön létre a Pályavasúti beszerzési igazgatóság. Ehhez a szervezethez közvetlenül kapcsolódik a Beszerzési működéstámogatás, az Eszköz- és vállalkozás beszerző iroda, az Anyagbeszerzési osztály, valamint a Készlet-

VÉT HÍREK

Szervezeti változások a MÁV Zrt.-nél

és raktár-gazdálkodási osztály, melybe a Raktározási központ, valamint a Hosszúsin gyártási tevékenység tartoznak.

A Fejlesztési és beruházási főigazgatóság, valamint a Pályavasúti üzemeltetési főigazgatóság megszűnik, helyettük létrejött a Műszaki felügyeleti és technológiai igazgatóság, a Műszaki lebonyolítási igaz-

Csanádi Imre: Levélsöprő

*Köd szítál,
bull a dér,
lepörög a
falevél:
földre szökik, szemétnek,
aki éri, ráléphet, –
sziszegő szél
söpri-bajtja,
hullongó bő
betakarja.*



gatóság, valamint a Forgalmi üzemviteli igazgatóság.

A **Műszaki felügyeleti és technológiai igazgatóság**hoz közvetlenül kapcsolódva a következő szervezetek kerülnek kialakításra:

- Stratégiai projektiroda és hálózati koordináció

- Technológiai működéstámogatás
- Pályavasúti környezetvédelmi iroda.
- TEB főosztály, mely magában foglalja a Biztosítóberendezési osztályt, Erősáramú osztályt, Távközlési osztályt, valamint a GSM-R osztályt

- Pályalétesítményi főosztály, mely magában foglalja a Pályalétesítményi osztályt, Híd osztályt, valamint az Alépítményi osztályt

- Ingatlan főosztály, mely magában foglalja az Építészeti osztályt, Közmű osztályt, valamint a NET irodát

Közfoglalkoztatási iroda

A **Műszaki lebonyolítási igazgatóság**hoz közvetlenül kapcsolódóan a következő szervezetek kerülnek kialakításra:

- Back Office
- Műszaki tervezési főosztály
- Műszaki előkészítési főosztály, mely magában foglalja a Technológiai tervezési osztályt, valamint a Kalkulációs és erőforrás osztályt

- Mérnöki és műszaki ellenőrzési főosztály, melyhez szakmailag kapcsolódnak a Műszaki lebonyolító osztályok

A **Forgalmi üzemviteli igazgatóság**hoz közvetlenül kapcsolódóan a következő szervezetek kerülnek kialakításra:

- Forgalmi felügyeleti osztály
- Forgalmi üzemirányítási osztály
- Forgalmi technológiai osztály
- Üzemirányító központ

A **Pályavasúti területi igazgatóságok** a jövőben közvetlenül az Általános vezérigazgató-helyetteshez tartoznak.

Az igazgatóságokon belül a Gazdálkodási igazgatóhelyettes pozíció megszűnik, tevékenységét a továbbiakban a Gazdasági vezérigazgató-helyettes szervezetén belül létrejövő Területi gazdasági vezetők látják el. Azon tevékenységek ellátására, amiket a Gazdasági igazgató-helyettes végzett, azonban nem kifejezetten gazdasági ter-

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

mészetűek, az újonnan létrejövő Területi működéstámogatási szervezet veszi át.

A műszaki igazgató-helyettes alatt a MÁV LV integrációjának következtében ellátandó ingatlankezelési, valamint zöldterület karbantartási tevékenységek ellátására létrejön az Ingatlankezelési és zöldterület karbantartási szervezet.

Biztonsági főigazgatóságot érintő változások

A MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútor Kft. (LV) MÁV Zrt.-be történő beolvadása szükségessé teszi az őrzés-védelmi feladatokat ellátó fegyveres biztonsági őri és vagyonőri tevékenységet irányító szervezet helyzetének rendezését. Az LV Biztonságszervezési Igazgatóság a Biztonsági főigazgatóság szervezetébe integrálódik. Irányítási szinten a Vagyonvédelmi és portfólió-biztonság szervezetén belül jön létre az „Őrzés-védelem” és ahhoz kapcsolódva a „Fegyveres Biztonsági Őrség”.

A biztonságszervezést, az élőerős őrzés-védelmet ellátó szervezetek, személyek a Biztonsági főigazgatóság Területi Vasútbiztonság szervezetekbe kerülnek.

A Biztonsági főigazgatóság budapesti területi szervezeténél szükséges a vasúti üzembiztonsági tevékenység erősítése. A területi szervezet vagyonvédelmi szervezet közvetlen irányítását eddig külön vezető végezte. A szervezeti módosítás az üzembiztonsági tevékenység irányításának erősítésére irányul. A jövőben a vagyonvédelmi szervezet helyett az üzembiztonsági szervezet irányítására létesül külön vezetői pozíció, így erősödik a szakterület irányítása, tevékenységének közvetlen felügyelete. Ez oly módon valósul meg, hogy a meglévő vezetői pozíciók száma nem változik. A korábbi LV őrzés-védelmi végrehajtói feladatokat ellátó munkavállalóinak a területi szervezetekbe történő integrálásával, a Főigazgatóság Vagyonvédelmi és portfólió-biztonság szervezetén belül az „Őrzés-védelem” szervezet létrehozásával nem csökken a területi szervezetenél a vagyonvédelmi feladatok irányításának, felügyeletének hatékonysága sem.

Fentiekben túl a Biztonsági főigazgatóság megnevezése Biztonsági igazgatóságra változik.

Jogi igazgatóságot érintő változások

Jogi igazgatóság szervezetei a Pályahálózat működtetési jogi osztály, a Ingatlan- és kártérítési jogi osztály és az Általános és társasági jogi osztály lesznek.

A Jogi igazgatóságon belüli tagozódás mellett területi jogi szakemberek látják el a Pályavasúti területi igazgatóságok helyi támogatását

Kommunikációs igazgatóságot érintő változások

A Kommunikációs igazgatóság szervezeti átalakulásának eredményeként a tevékenységek átszervezésre kerültek. Így az eddigi Társasági kommunikáció megszűnik, helyette a Sajtókapcsolatok szervezet jön létre.

Infokommunikációs igazgatóságot érintő változások

Az Infokommunikációs fejlesztés, valamint az Infokommunikációs szolgáltatás-menedzsment összevonása eredményeként létrejön az Infokommunikációs fejlesztés és szolgáltatás-menedzsment.

Beszerezési igazgatóságot érintő változások

A Beszerzési igazgatósághoz kerül a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. -től a Központi energiagazdálkodási tevékenység. A szervezet megnevezése Beszerzési igazgatóságról Beszerzési koordinációra változik.

Gazdasági vezérigazgató-helyettest érintő változások

A Portfólió-gazdálkodási igazgatóság a Controlling igazgatóságba integrálódik.

A Pénzügyi igazgatóságon belüli tagozódás eredményeként létrejön a Csoport és központi pénzügy, a Pályaműködtetési pénzgazdálkodás és a Pályaműködtetési operatív pénzügy.

A Controlling igazgatóságon belül a Csoport és központi controlling, a Portfólió-gazdálkodás és a Pályaműködtetési controlling alakul meg.

A Vagyonkezelési és gazdálkodási igazgatóságon belül a Vagyongazdálkodás, az Ingatlanhasznosítás, valamint az Ingatlanrendezés és területfejlesztés, Lakásgazdálkodás kerül kialakításra.

A területi támogatás biztosítása érdekében hozzák létre a Területi gazdasági vezető státuszt, akikhez a Területi pályaműködtetési controlling, Területi eszközgazdálkodás és a Területi ingatlanhasznosítás tevékenységek tartoznak.

Humán erőforrás vezérigazgató-helyettest érintő változások

A tevékenységek racionalizálásának eredményeként a szervezeti felépítés változik. Az új szervezeti felépítés a következőképpen alakul:

Operatív HR igazgatóság lesz, mely magába foglalja a Humán erőforrás menedzsment és Humánpartner szervezetet, a Személyzetfejlesztést a Képzésfejlesztést és a HR projekteket.

Létrejön a Humán erőforrás gazdálkodási igazgatóság a Munkaerő-gazdálkodás és Humán erőforrás controlling feladatokkal.

Munkajog megmarad közvetlen vezérigazgató-helyettesi irányítás alatt.

Nemzetközi kapcsolatokat érintő változások

A Nemzetközi kapcsolatok szervezeti megnevezése Nemzetközi kapcsolatok igazgatóságra változik.

Módosítják a Munka törvénykönyvét

A szakszervezetek a kezdetektől fogva erős kritikával illetik a hatályos Munka törvénykönyvét. A törvény 2012. évi hatályba lépésétől kezdve szinte korlátlan lehetőséget teremtett a munkáltatók számára a minél „olcsóbb” foglalkoztatásra, megnehezítette a kollektív érdekérvényesítést, rontotta a szakszervezetek működésének feltételeit, növelte a munkavállalók kiszolgáltatottságát.

Sokáig úgy tűnt, hogy a szakszervezeti tiltakozások eredményre vezetnek, hiszen 2014 decemberében a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) megállapodás született arról, hogy 2015 tavaszán a Kormány olyan javaslatot terjeszt a Parlament elé, mely tartalmazza a munkáltatók és a szakszervezeti véleményeket is.

A MEGÁLLAPODÁS AZONBAN NEM TELJESÜLT!

Az ígéret az volt, hogy a Munka törvénykönyve módosítása során az alábbi szempontok kerülnek figyelembe vételre:

- az NGM javaslatai a kötelezettségszegési eljárások elkerülése érdekében,
- a VKF munkavállalói és munkaadói oldala által közösen elfogadott módosító javaslatok,
- a tudomány képviselőinek javaslatai,
- a Kúria javaslatai.

A tavaszi tárgyalásokon meglehetősen passzív magatartást tanúsító kormányoldal végül – a tárgyalások megszakadását követően, mindenki számára váratlanul – október 12-én tette nyilvánossá a kormányzati portálon az Mt. módosítási javaslatait, 3 napot hagyva az észrevételek megtételére.

Bár a szakszervezetek észrevételeiket megtették és tárgyalásokat kezdeményeztek, sérelmesnek tartják a törvénymódosítás valós társadalmi egyeztetés nélküli előterjesztését.

Összefoglaló a Munka törvénykönyve tervezett módosításáról

A módosításokról elmondható, hogy inkább a jogalkalmazást segítik, mint az érdemi változásokat.

Zömében pontosításokról van szó, gyökeres változásra ez alapján nem kell számítani.

A tervezet jelentősebb pontjai:

Az **alaki kötöttséget érintő rendelkezések** kiegészülnek egy új bekezdéssel, meghatározva, hogy a jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha jognyilatkozatát a fél aláírta. Az elektronikus dokumentumban foglalt munkaszerződés, annak módosítása és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat esetében, a közléstől kell számítani. A munkavállaló számára e dokumentumokat papíralapú formában kell átadni.

A **megállapodás írásba foglalásáról** jelenleg is a munkáltató köteles gondoskodni és egy példányt a munkavállalónak átadni. Ezt annyiban pontosítanák, hogy az írásba foglalásra és az átadásra ötnapos határidő állna rendelkezésre. Ezt a megállapodás megkötésétől, míg elektronikus dokumentumban foglalt munkaszerződés, annak módosítása és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat esetében, a közléstől kell számítani. A munkavállaló számára e dokumentumokat papíralapú formában kell átadni.

Az Mt. jelenleg is lehetővé teszi, hogy a munkaszerződésben ne kössék ki a **munkavállaló munkahelyét**. Ez esetben munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Utóbbi azzal egészülne ki, hogy erről a munkavállalót az Mt. 46. §-ban foglaltak (ld. munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége) megfelelő alkalmazásával tájékoztatni kell.

Az Mt. 55. §-a, amely a **munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alóli mentesülés** eseteit sorolja fel, kiegészülne egy újabb ponttal. Ezzel egyértelművé válna, hogy a munkavállaló arra a (teljes) munkanapra is mentesül e kötelezettségei alól, amelyre a munkáltató szabadságot ad ki. Ugyanitt rögzítenék, hogy az apa gyermeke születése esetén öt, ikergyermek születése esetén hét munkanapra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Ezt jelenleg pótszabadságként szabályozza a törvény, ami számos jogalkalmazási problémához vezetett. A munkaidő-kedvezmény változatlanul akkor is megilleti a munkavállalót, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Az **apának járó munkaidő-kedvezmény**, valamint a hozzátartozó halála esetén a munkavállalónak járó, két munkanapnyi munkaidő-kedvezmény esetében szabályozná a törvény, hogy a munkavállalót kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell mentesíteni a munkavégzés alól, mégpedig a születést vagy a halált követő hatvan napon belül.

A **képzésben való részvételhez szükséges időre való mentesülés** esete ugyanakkor szűkül. Jelenleg az általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén jár a munkavégzési kötelezettség

alóli mentesülés, a módosítás viszont csak az általános iskolai tanulmányok folytatását emelné ki. Az indoklás szerint ennek az a magyarázata képzésben, továbbképzésben való részvételről tanulmányi szerződésben szabadon megállapodhatnak.

A hatályos törvény szerint a várandós, illetve az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alatt álló nő **felmondási tilalom** alatt áll, feltéve, hogy erről a munkáltatót tájékoztatta. Előfordul, hogy a várandósság, illetve az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés tényéről a munkavállaló a felmondást követően tájékoztatja a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató a tájékoztatás közlésétől számított tizenöt napon belül a felmondást írásban visszavonhatja. A tervezet szerint erre az esetre alkalmazni kell az Mt. 83. § (2)-(4) bekezdését, azaz munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni a köztes időtartamot, meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait és az ezt meghaladó kárát.

A tervezet érinti a **végkielégítés** szabályozását is. A sajtóban megjelentekkel szemben azonban nincs tartalmi változás, mindössze annyi történik, hogy az Mt. 77. § (1) bekezdésében sorolnák fel a végkielégítésre való jogosultság eseteit. Jelenleg ugyanis az Mt. 78. § (3) bekezdése biztosítja, hogy a munkavállalót azonnali hatályú felmondása esetén végkielégítés illeti meg.

Ezzel párhuzamosan módosulna az Mt. 78. § (3) bekezdése is. Mint láttuk, a végkielégítésre való jogosultságot nem ebben a §-ban rendeznék, itt pedig az utaló szabály helyett rögzítenék, hogy a munkavállalót **azonnali hatályú felmondása** esetén a felmondási időre járó távolléti díja illeti meg. Sajnos nem egyértelmű, a munkáltató vagy a munkavállaló általi felmondás esetén járó felmondási időre gondol a jogalkotó, a felmondási idő ugyanis jelentősen eltérhet, attól függően, melyik fél szüntette meg a munkaviszonyt.

A **munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei** körében módosulnának a kártérítés helyett érvényesíthető igény feltételei. Jelenleg a munkavállaló kártérítés helyett a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követelheti. A módosítással az így követelhető összeg a kétszeresére nőne.

Félreértésre adhat okot az Mt. 83. §-ának tervezett módosítása. E szakasz sorolja fel azokat az eseteket, amelyekben a bíróság – a munkavállaló kérelmére – **köteles helyreállítani a munkaviszonyt**. Egyrészt bővül a felsorolás, mivel abban az esetben is helyre kell állítani a munkaviszonyt, ha annak megszüntetése a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Másrészt viszont

törölnék azt a rendelkezést, miszerint helyre kell állítani a munkaviszonyt, ha a munkaviszony megszüntetése az Mt. 273. § (1) bekezdésébe ütközött, azaz ha a munkáltató a védett szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem szabályait megszegi. Ehhez a módosításhoz szorosan kapcsolódik viszont az Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontjának tervezett változtatása: a **munkavállalói képviselő** fogalmába ezentúl bele kell érteni a védett – az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdés szerinti – szakszervezeti tisztségviselőt is. Így a munkaviszony helyreállításának eseteire valóban bővül, a tisztségviselő munkaviszonyát nem csak a munkajogi védelem megsértése esetén kell helyreállítani, hanem általában, ha a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét a bíróság megállapítja.

A **munkaidő szabályozása** körében néhány fogalmat pontosítanának. Ilyen a munkaidő, a munkanap és a hét fogalma.

Pontosítanák a **munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése** esetén alkalmazandó eljárás szabályait is.

Szintén pontosítanák az **általános munkarend** fogalmát és az **egyenlőtlen munkaidő-beosztás** eseteit. A munkaidő-beosztás közlésének, illetve a közölt munkaidő-beosztás módosításának a határidejét a jelenlegitől eltérően órában fejeznék ki (százhatvannyolc, illetve kilencvenhat óra).

A **napi pihenőidő** szabályozása a munkaidő-irányelvnek való megfeleltetés érdekében módosul. Az Európai Bíróság ítélezési gyakorlata szerint ún. egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani, esetünkben akkor, ha a napi pihenőidő kevesebb, mint tizenegy óra. A módosítás rögzítené, hogy a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra kell, hogy legyen.

A **pihenőnapok** szabályozásánál rögzítenék egyrészt, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani, továbbá – szintén egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

Az Mt. 113. §-a a jelenlegi Mt.-ben foglalt kevés garanciális rendelkezés egyikét rontaná le, sajnálatos módon éppen a gyakorlatban felmerült munkavállalói igényekre hivatkozással. Jelenleg a várandós és kisgyermekes nőre (a gyermek hároméves koráig), valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállalóra (szintén a gyermek hároméves koráig) **speciális szabályok**

(folytatás a 4. oldalon...)

(folytatás a 3. oldalról...)

vonatkoznak a **munkaidő és a pihenőidő** körében, egyebek mellett éjszakai munka nem rendelhető el a számukra. A tervezet szerint csak a várandós nőre maradna fenn ez a szabály, a nő és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – a gyermek három éves koráig – hozzájárulása esetén éjszakai munkára is beosztható lenne. Mindhárom csoport esetében a munkavállaló hozzájárulásával lehetővé válna az egyenlőtlen munkaidő-beosztás is, oly módon, hogy a munkaidő a napi munkaidőtől eltérően is beosztható lenne.

A **fiatal munkavállalóra vonatkozó védelmi szabályok** is változnának. Egyrészt a beosztás szerinti napi munkaidő maximumát is meghatározná a törvény, ez nyolc óra lenne. Egyértelművé válna, hogy elszámolási időszak fiatal munkavállaló esetében nem alkalmazható. A heti pihenőidőre vonatkozó szabályok elmaradnának ugyan, de a legfeljebb egy heti munkaidőkeret maga is biztosítja a heti pihenőidőre vonatkozó főszabály betartását.

Módosulna a **szabadságra jogosító időnek** minősülő esetek köre is, mégpedig az örökbefogadásra tekintettel megállapított gyermekgondozási segély folyósításának első hat hónapja is idetartozna.

Pontosítanak a **szabadság kiadásának szabályait** egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén. A szabadság kiadása során a munkaszüneti nap csak abban az esetben nem számítana munkanapnak, ha a munkavállaló nem volt beosztva. A tervezet egyértelművé teszi, hogy a munkavállaló a teljes munkanapra mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, a szabadságot a beosztás szerinti napi munkaidő tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén, ha a munkavállaló a főszabálytól eltérően a munkaidő-beosztás szerinti munkanapon mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, a szabadságot a beosztás szerinti napi munkaidő tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

Az **alaphér**, valamint a százszázalékos teljesítés esetén járó **teljesítménybér minimumára** vonatkozó rendelkezést úgy pontosítják, hogy azok a kötelező legkisebb munkabér mellett a garantált bérminimumra is utaljanak.

Változna a **műszakpótlékra való jogosultság** szabályozása, pontosabban annak meghatározása, mikor kell rendszeresnek tekinteni a „beosztás szerinti napi munkaidő kezdete időpontjának rendszeres változását”. A törvény azt rögzítené, hogy a változás abban az esetben rendszeres, ha az adott hónapban a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetén legalább négy órával eltér.

Pontosítanak a **rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék** szabályozását. Érdemi változást csupán az jelentene, hogy egyértelművé tennék, munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót mindig száz százalék bérpótlék illeti meg.

Az Mt. 153. § módosításával egyértelművé válna, hogy a Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira nemcsak eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért, hanem eltérő összegű **garantált bérminimumot** is megállapíthat. Ugyanígy, a megállapításnál figyelembe veendő szempontokra, valamint az évenkénti felülvizsgálatra vonatkozó szabályt is alkalmazni kell a garantált bérminimumra.

Az Mt. 167. § (2) bekezdésének módosítása a **munkáltató kártérítési felelősségét** érintően egyértelművé tenné, hogy a kármegosztás alapjául szolgáló feltételekkel (munkavállaló vétkes magatartása, kárenyhítési kötelezettség elmulasztása) szemben a bizonyítás a munkáltatót terheli.

Ugyancsak a munkáltató kártérítési felelőssége körében pontosítanak az **elmaradt jövedelem** számításának módját, valamint a dologban bekövetkezett kár, hiány és a károkozással összefüggésben felmerült szükséges és indokolt költség megtérítésének feltételeit. A munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárának megtérítésére a Ptk. rendelkezései irányadók.

Az **iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony** szabályozása annyiban változna, hogy e munkaviszonyra is alkalmazni kellene a szabadságra, a szabadság kiadására, a szülési szabadságra és a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezéseket.

Bár a gyakorlatban nem volt egyértelmű, hogy kollektív szerződés rendelkezhet-e egyáltalán a **versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés** egyes szabályairól, a törvény e megállapodásokat szabályozó fejezete kiegészülne egy új, 103/A. alcímmel és 229/A. §-sal, miszerint kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.

A módosítás érintené a **kollektív munkaügyi kapcsolatok** szabályozását is.

Változna az Mt. 249. § (1) bekezdése, egyértelművé téve, hogy az **üzemi tanács választást** (a jelölést, a választás lebonyolítását vagy eredményének megállapítását) **kifogásoló nemperes eljárást** az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a választási bizottsággal szemben kell megindítani.

Lényeges változást hozna az Mt. 276. § (8) bekezdésének módosítása. Ez kezelné azt a helyzetet, ha a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség a kollektív

szerződés megkötését követően felel meg a **kollektív szerződés-kötési feltételeknek**. A jelenlegi szabályok szerint az érintett szakszervezet (szakszervezeti szövetség) csak a kollektív szerződés módosítását jogosult kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. A módosítást követően viszont félként csatlakozhatna a kollektív szerződéshez. A jelenlegi szövegváltozat azonban okozhat problémákat. A tervezet szerint ugyanis „a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződés-kötő felekkel írásban közli”, nem világos azonban, honnan kell számítani a tizenöt napot.

Ahogy korábban utaltunk rá, régi adósságot törlesztene a jogalkotó az Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontjának módosításával, amennyiben a védett szakszervezeti tisztségviselő is **munkavállalói képviselőnek** minősülne az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, valamint a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője mellett.

Pontosítanak a **vezető állású munkavállalóra** vonatkozó szabályokat, az ilyen munkavállaló esetében is kógens lenne a gyermek gondozása céljából (a gyermek három éves koráig) igénybe vehető fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezés.

Hatályon kívül helyeznék az Mt. 153. § (5) bekezdését, amely a **munkabéremelés elvárt mértékére** vonatkozó felhatalmazó rendelkezést tartalmazza.

Hatályon kívül helyeznék az Mt. 219. § (3) bekezdés a) pontjában foglaltakat, amely a kölcsönzött munkavállaló munkabérére és egyéb juttatásaira vonatkozóan az **egyenlő bánásmód** követelményét rögzíti. Az indoklás szerint az egyenlő bánásmód törvény egészül ki 2016. január 1-től az ezt biztosító rendelkezéssel, így a párhuzamos szabályozást elkerülendő helyezik hatályon kívül az Mt. rendelkezését.

A Munka törvénykönyvének módosítása mellett több kapcsolódó jogszabály is változhat. A lényegesebbek:

A **polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény** úgy módosulna, hogy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetében a közigazgatási és munkaügyi bíróság illetékességét a kölcsönvevő munkáltatónak az a székhelye, illetve telephelye alapozná meg, ahol a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződése alapján munkát végez, vagy végzett.

A **közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény** kiegészülne egy 3. melléklettel. Az illetménytábla ugyanis bővülne három további (15-17.) fizetési fokozattal, az ezekben irányadó szorzószámokat a melléklet tartalmazná.

OLVASÓI LEVÉL



A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításával újabb lényeges változás következne. Egyértelművé válna ugyanis, hogy valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervben a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvény-módosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) is változna. Láthattuk, hogy az Mt. módosítása nem érintené a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony különös szabályait, az Mth. 11. § (1) bekezdése viszont e speciális szabályokkal összefüggésben módosulna. Változatlanul rögzítené, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni. Ugyanakkor ezt a rendelkezést kellene megfelelően alkalmazni akkor is, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépését követően minősül köztulajdonban állónak.

Ugyancsak az Mth.-ba illeszteni kéne több átmeneti szabályt. Itt rendeznék például, hogy a várandós nő vagy épp a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetését érintő módosított rendelkezéseket a módosító törvény hatálybalépését követően közzé, munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatra kell alkalmazni.

A felsoroltakon kívül módosulna a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény, továbbá több jogállási törvény is.

A módosító törvény 2016. január 1-jén lépne hatályba.

*Enzsöl Róbert
érdekvédelmi alelnök*

LÉPNI KELL!

A PVDSz TEB szakág több irányban, több területen kezdeményezett egyeztetéseket, a munkavállalók helyzetének javításának érdekében.

Munkavállalói megkeresések, jelzések alapján, a szegedi erőssárm területet érintő munkáltatói intézkedés kapcsán, 2015. 11. 12.-én egyeztetés volt. A konzultáció Tokaji Róbert területi igazgató és Drávucz Ervin erőssárm főnökségvezető urak bevonásával történt.

A konzultáció eredményéről, s a konkrét tényekről a következő számban közlünk ismertetőt.

*Bibary Ferenc
TEB ügyvivő*

MINDEN RENDBEN?!!

Továbbra sincs megoldva, s kaotikus állapotok burjánzanak a vasutasok képzésének, vizsgáztatásának területén. A minden vonatkozásban leghátrányosabb körülmények közt lévő műszaki területek munkavállalói, élükön a TEB vizsgára, képzésre kötelezettjeivel, folyamatos kényszerhelyzetbe vannak kényszerítve. A rendelet általánosító hatása révén, csupán az adott munkakör megnevezéséből fakadóan, olyan „beskatulyázások” vizsgatípus alá történő besorolások jönnek létre, melyek a valós, életszerű igénybevétel és a kiadott feladatok jogszerű végrehajtásának feltételeit nem biztosítják. Vannak tevékenységek és feladatok, melyek végrehajtását a jogalkotó feltételekhez, szabályoknak való megfeleléshez köti. Ezek a szabályok szükségszerűek, s számos esetben ezen szabályok, szabályrendszerek jelentenek, jelenthetnek védelmet a végrehajtást végző személy számára. Ez azért fontos momentum, mert a jog ismeri és alkalmazza is, mint fő szabály, azt a kitétel, hogy a törvény nemtudása nem mentesít a felelősség alól. Nos, innentől kezdve érdemes és kell is elgondolkozni azon, hogy bármely tevékenység esetén, milyen mértékű és hatású lehet a feladat és az annak elvégzéséhez szükséges feltételek megléte, avagy hiánya. Jelenleg számos esetben, nap mint nap történnek olyan tevékenységek, melyek csupán „megszokásból” az évek óta tartó gyakorlatból fakadóan vannak elvégezve, ugyanakkor a tevékenységet végző nem rendelkezik felhatalmazással, képzettséggel és jogosultsággal az adott tevékenység végzésére. Bűn azt hinni, s a jogszerűtlenséget erősíteni, hogy a felhatalmazás egy adott tevékenységre csupán a felettes utasításából eredő állapot. Ez döreség, butaság. Természetesen a jog ad és hagy bizonyos kiskapukat a feltételhiányos,

szabályellenes foglalkoztatás, munkavégzés megvalósíthatóságára. Ezek a kiskapuk nagy része azonban nem alkalmazható a biztosítóberendezési műszerészek, lakatosok és az erőssárm szakterület felsővezeték szerelő munkakörben foglalkoztatottak jelentős részének esetében. Sajnos konstatálni kell, hogy a csalánverés esete a fent említett munkakörben foglalkoztatottak nemes testrészével folyamatosan zajlik. Ezen állapotok, szituációk kialakulása a munkavállalók helyzetétől, ismereteik nagyságától és érdekvédelmi képességeik gyakorlásától függően emberi, gazdasági hatások mentén jön létre. Persze vannak olyan objektív körülmények, tényezők, melyek által az adott munkahely, környezet eleve hátrányos helyzetben van. Ilyen fontos körülmény maga az elvégzendő munka, a munkakörnyezet, a rendelkezésre álló erőforrások mennyisége, elosztása, minősége, a feladat végrehajtásának humán erőforrás igénye, annak összetétele, a technológiák betartása, betartatása, hogy csak pár lényeges elemet említsek. Nos, ilyenkor szokták mondani, hogy a szakszervezet az nem munkáltat, s nem szól bele a munkáltató munkavégzésre irányuló tevékenységébe. Ez így blódség! Mikor a logika, ész és a szabályok sokasága sem számít, akkor az egyesített gyorsulva száguldó hülyeség + káosz expressznek illő egy JM! -t nyomni. S nincs abban semmi extra, hacsak az nem, hogy nem az eredendő illetékesek próbálkoznak, ha csak az nem, hogy adott esetben ezzel egy szakszervezet próbálkozik. Másik szémszögből, mivel ezek a kérdések a tagjainkat, minket is keményen érintenek, s a szakszervezet az maga tagság, ezért így a választott képviselőknek kutyakötelessége a tagjaink érdekeinek hathatós védelme! E témához kapcsolódóan lásd TEB szakág közleményét!

Bibary Ferenc

A munkáltató kérésének, szándékának megfelelően a PVDSz TEB szakág részt vesz a képzés és oktatás témakörében újraindított szakmai bizottságok munkájában. Az átadott információ és ütemterv alapján egy többlépcsős folyamat kezdetéről merünk beszélni. Első körben az alábbi szempontok alapján folytatunk érdemi párbeszédet az érintettekkel.

A 19/2011. NFM rendelet 3. sz. mellékletében meghatározott 9. Térközör vizsgatípusoknál kidolgozásra került a jelzőőri, biztosítóberendezési lakatos és a biztosítóberendezési lakos munkakörökre a tudás- és ismeretanyag. Az általános tudásanyagának az új jelzőőri anyagot kell alapnak venni, erre kell ráépíteni az

A HELYZET FOKOZÓDIK

érintett szakmai szervezetnek az új tudásanyagot.

Határidő: 2015.11.09.

A 19/2011. NFM rendelet 3. sz. mellékletében meghatározott 10. Egyszerűsített forgalmi

(távközlő, erőssárm, biztosítóberendezés és pálya szakszolgálat) forgalmi vizsgatípus kidolgozására új javaslat került megfogalmazásra, a szakmai szervezet külön-külön készítik el saját új tudás- és ismeretanyagukat. Ezáltal elfogadják, hogy ennél a vizsgatípusnál az átjárhatóságot nem biztosítják. **Határidő: 2015.11.09.**

A helyzetről, a kialakult állapotról és tartalomról a következő lapszámban, illetve folyamatosan adunk tájékoztatást.

*Bibary Ferenc
TEB ügyvivő*

„§”

Mottó: Jog-seg-élj-vele!

A munkáltató 13. számú jogesete a Munka Törvénykönyve (Mt.) 78. §-ában szabályozott azonnali hatályú felmondásnak, mint a munkaviszony megszüntetését eredményező munkáltatói vagy munkavállalói jognyilatkozat tételi lehetőség esetkörülből azzal foglalkozik, hogy a munkavállaló előzetes letartóztatás miatti munkaszerződés szerinti teljesítésének (igazolatlan mulasztás) elmaradása, milyen következményei lehetnek.

Ebben a körben, amennyiben a munkavállaló élhet tehát azzal a lehetőséggel is, hogy fizetés nélküli szabadság kérelemmel fordul a munkáltatóhoz – különösen akkor, ha az előzetes letartóztatás okot adó körülmény a létesített munkaviszonytól független ok miatt következett be – de ez esetben sincs alanyi joga, annak engedélyezését követelni, miután annak engedélyezése a munkáltató kizárólagos jogosultsága körébe tartozik.

Egyébiránt a munkáltatót ez esetben megilleti a munkaviszony azonnali hatályú felmondásának lehetősége az Mt. 78. § a) pontjának alkalmazásával. Szükséges még a jogeset kapcsán arra is felhívni a figyelmet, hogy és amennyiben a munkáltató hitel térdemlő tudomással bír arról (pl.: hozzátartozói bejelentés stb.), hogy a munkavállaló a fenti ok miatt van igazolatlanul távol ez esetben a szubjektív határidő számítása (15 nap) innen kezdődik. A jogeset által megemlített számítási időpont kezdetet, tehát nem minden esetre vonatkozik, hanem csak arra az esetre, ha – az előző hiányában – a munkavállaló újbóli munkára jelentkezésekor szerez tudomást a munkáltató az igazolatlan mulasztás fenti indokáról.

BH1995. 681.

Az a munkavállaló, aki szándékos bűncselekmény elkövetése miatt előzetes letartóztatásba kerül, szándékosan idézi elő azt a helyzetet, amelynek következtében a munkaviszonyból folyó munkavégzési kötelezettségének nem tud eleget tenni, és ez a körülmény megalapozza az emiatt közölt rendkívüli felmondás jogszerűségét [1992. évi XXII. törvény 96. § (1) bek. a) pont].

A felperes csoportvezető főolvasztár munkakörben állt alkalmazásban az alperesnél.

Az alperes 1993. november 3-án kapta meg postai úton a megyei rendőrkapitányság vizsgálati osztálya átiratát, amely szerint a felperest a városi bíróság emberölés bűntettének kísérlete miatt 1993. november 14-én előzetes letartóztatásba helyezte.

1993. november 4-én az alperes az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 96. §-a (1) bekezdésének b) pontja alapján a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette. Arra hivatkozott, hogy a felperes előzetes letartóztatásba került.

A megyei bíróság ítéletével, amely 1994. március 22-én jogerőssé vált, a felperest az életveszélyt okozó testi sértés bűntettében bűnösnek mondta ki, és ezért két év börtönbüntetésre ítélte. Ennek végrehajtását négy év próbaidőre felfüggesztette. A börtönbüntetésbe - esetleges végrehajtása esetén - az 1993. október 28-tól az 1994. március 1-jéig előzetes fogva tartásban töltött időt beszámítani rendelte.

A felperes a rendkívüli felmondás ellen munkaügyi vitát kezdeményezett. Keresete a rendkívüli felmondás jogellenességének

Azonnali hatályú felmondás - Mt. 78. §

13. jogeset

kulcsszavak:

- azonnali hatályú felmondás
- előzetes letartóztatás
- szándékos bűncselekmény
- igazolatlan távollét
- fizetés nélküli szabadság

Amennyiben a munkavállalót őrizetbe veszik, majd előzetes letartóztatásba helyezik és így a munkavégzési helyétől folyamatosan igazolatlanul távol van, ez a körülmény az azonnali felmondás indoka lehet.

A munkáltatói jogkör gyakorlója arról értesült, hogy a munkavállalót 72 órára őrizetbe vették, majd ezt követően felszólítást küldött részére, amiben felhívta, hogy távollétét igazolja. Az illetékes rendőrkapitányság elektronikus úton tájékoztatta a munkáltatót a munkavállaló tartózkodási helyéről.

Ilyen esetben a munkavállaló akár képviselője útján is kérheti a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, amely kérelemnek a munkáltató nem köteles eleget tenni (30 napot meghaladó távollétról lévén szó, a humánerőforrás menedzsment vezető ellenjegyzésével csak a fő tevékenység-vezető engedélyezheti ezt a fizetés nélküli szabadságot).

Ameddig tehát a munkavállaló igazolatlanul távol van, és munkát nem végez, a munkaviszonya bármikor azonnali hatállyal megszüntethető. Az erre irányadó 15 napos – szubjektív - határidő nem kezdődik meg egészen addig, amíg az igazolatlan távollét ideje fennáll, azaz nem jelentkezik a munkavállaló munkavégzésre.

Ilyen esetben tehát a kötelezettségszegés nem abban áll, hogy a munkavállalót előzetes letartóztatásba helyezték, hanem hogy emiatt huzamosabb időn keresztül nem tett eleget a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének. Ez az indoka annak, hogy a szubjektív határidő sem az előzetes letartóztatás időpontjától számíthat.

A Legfelsőbb Bíróság a BH 1995.681 szám alatt közzétett eseti döntése szerint ilyen esetben a munkavállaló a szándékos bűncselekmény elkövetésével önhibájából került abba a helyzetbe (előzetes letartóztatásba), ami miatt nem tud a megjelenési és munkavégzési kötelezettségének eleget tenni, így az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondás megalapozott és jogszerű lesz.

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

megállapítására, a munkaviszony helyreállításának mellőzésére és a Mt. 100. §-ában foglaltak alkalmazására irányult.

A munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Döntését azzal indokolta, hogy az alperes intézkedése megfelelt az Mt. 96. §-a (1) bekezdésének b) pontjának foglaltaknak, mert nem tartható fenn annak a munkavállalónak a munkaviszonya, akit előzetes letartóztatásba helyeznek. Az 1993. november 1-jén elrendelt előzetes letartóztatást követően az alperes az Mt. 96. §-ának (2) bekezdésében előírt határidőn belül intézkedett.

Az ítélet ellen a felperes fellebbezett.

A megyei bíróság ítéletével az elsőfokú ítéletet helybenhagyta [1952. évi III. törvény - Pp. - 253. §-ának (2) bekezdése]. A kiegészített bizonyítási eljárás eredménye alapján azt állapította meg, hogy a rendkívüli felmondási jog gyakorlására hatáskörrel rendelkező üzemvezető a rendkívüli felmondási okról 1993. november 4-én kapott hitelt érdemlő tájékoztatást. Az alperes intézkedése tartalomilag azért volt jogszerű, mert a felperes magatartása a munkaviszonya fenntartását „erkölcsi és tartalmi okból” lehetetlenné tette.

A jogerős ítélet ellen a felperes felülvizsgálati kérelemmel élt. A rendkívüli felmondás jogszerűségét, következtetésképpen a jogerős ítéletet azért vitatta, mert álláspontja szerint az előzetes letartóztatásba helyezés nem minősülhet a munkavállaló magatartásának. Az előzetes letartóztatás pedig független volt a munkaviszonyától. Arra is hivatkozott, hogy a cselekményét utóbb a bíróság nem emberölés kísérletének, hanem életveszélyt okozó testi sértés bűntettének minősítette. Állás-

pontja szerint a bűncselekmény miatti eljárásra való hivatkozással - az ártatlanság vélelmének alkotmányos elvéből kiindulva - a rendkívüli felmondás nem alkalmazható. Mindezek miatt a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek helyt adó döntés meghozatalát kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

Helytállóan utalt arra a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy önmagában az előzetes letartóztatásba kerülés általában nem minősülhet a rendkívüli felmondás jogszerű indokának.

Az adott esetben azonban a felperes Sz. Z. sérelmére szándékos bűncselekményt követett el. Ezután a rendőrség - saját előadása szerint - önként jelentkezett. Ezt követően őrizetbe, majd előzetes letartóztatásba került, következtetésképpen nem tudott eleget tenni a munkaviszonyból folyó munkavégzési kötelezettségének. Az alperes ezért az előzetes letartóztatásba helyezés alapján alappal állapította meg, hogy a felperes a munkaviszonyából folyó lényeges kötelezettségét szándékosan és jelentős mértékben megszegte. Ezért a rendkívüli felmondás indokát - tartalomilag - helytállóan jelölte meg. A rendkívüli felmondás jogának gyakorlása tehát nem ütközött az ártatlanság vélelmébe, és független volt a bűncselekmény büntetőjogi minősítésétől. Az alperes ugyanis nem a bűncselekmény elkövetése, hanem az előzetes letartóztatásba kerülés és emiatt a munkavégzési kötelezettség nem teljesítése miatt szüntette meg a munkaviszonyt. Az előzetes letartóztatás ténye és emiatt a munkavégzési kötelezettség nem teljesítése a valóságnak megfelelő, ebből a szempontból nincs

„§”

jelentősége annak, hogy a felperes bűnösségét utóbb a bíróság milyen bűncselekmény miatt állapította meg.

Az a munkavállaló, aki szándékos bűncselekmény elkövetése miatt előzetes letartóztatásba kerül (ez adott esetben hosszabb ideig, közel fél évig fennállt), szándékosan idézi elő azt a helyzetet, amelynek következtében a munkaviszonyból folyó munkavégzési kötelezettségének nem tud eleget tenni. Ez a kötelezettség egyben a munkaviszonyból folyó alapkötelezettség, ezért ennek megszegése lényeges és jelentős mértékű kötelezettségsszegésnek minősül. Ezért az alperes a rendkívüli felmondásban megjelölt indokkal jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással, függetlenül attól, hogy nem az Mt. 96. §-a (1) bekezdésének a), hanem - helytelenül - annak b) pontjára hivatkozott. Kötelezettségsszegés esetén ugyanis az a) pont alkalmazásának van helye; a b) pontra való hivatkozás pedig valamely - kötelezettségsszegés nélküli -, a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás tanúsítása esetén helytálló:

A kifejtettek miatt a Legfelsőbb Bíróság a megyei bíróság ítéletét - a kifejtettek szerint részben módosított indoklással - hatályában fenntartotta [Pp. 275/A. §-ának (1) bekezdése].

A felperes a Pp. 78. §-ának (2) bekezdése alapján köteles megfizetni az alperesnek a felülvizsgálati eljárásban az ügyvédi képvisellel felmerült eljárási költségét.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (M. 26.) IM rendelet 3. §-ának (3) bekezdése alapján az állam viseli. (Legf. Bír. Mfv. I. 10. 903/1994. sz.)

Ezek után pedig nézzük meg részletebben az azonnali felmondás jogi szabályozását.

„1. Az azonnali hatályú felmondásról

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a régi Munka Törvénykönyvéhez képest változást hozott a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos alapfogalmak területén is. Az új szabályozás immár nem használja a rendkívüli felmondás kifejezést, helyette bevezetésre került az azonnali hatályú felmondás. Az azonnali hatályú felmondás elnevezést használja ugyanakkor a törvény a munkaviszonyt a próbaidő alatt megszüntető intézkedésre és a határozott idejű munkaviszonyt megszüntető egyoldalú munkáltatói intézkedésre is.

Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné.

Az Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondás olyan

- egyoldalú,
- címzett,
- indokolt,
- írásbeli

jognyilatkozat, **ami a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.** Az azonnali hatályú felmondás feltételhez nem köthető.

2. Ki élhet az azonnali hatályú felmondás jogával?

Az azonnali hatályú felmondás joga a

munkavállalót és a munkáltatót egyaránt megilleti, annak kizárása, illetve korlátozása semmis.

A munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására a **munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.** Az arra jogosultsággal nem rendelkezőtől, vagyis nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származó intézkedés érvénytelen. Utóbb érvényessé válik az arra nem jogosulttól származó azonnali hatályú felmondás, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója azt utóbb jóváhagyja. [Mt. 20. § (1) és (3) bek.]

Mivel a felmondás joga a munkavállaló személyéhez tapad, **kizárólag ő jogosult az azonnali hatályú felmondás jogellenessége iránti per megindítására is.** A munkavállaló örököse a munkavállalónak csak azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek öröklés tárgyai lehetnek. Ennek megfelelően, amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyt megszüntető intézkedés jogellenességére hivatkozva életében vagyoni igényt nem érvényesített, örököse alaptalanul pereskedik a hagyaték tárgyát nem képező anyagi követelés megszerzése iránt (lásd BH2001. 193.), azonban a munkavállaló által már megindított és a munkavállaló halála folytán félbeszakadt [Pp. 111. § (1) bek.] perbe a perbeli jogutódlás szabályai (Pp. 61. §) szerint beléphet.

3. Miben tér el a munkavállalói és a munkáltatói azonnali hatályú felmondás?

Egy különbség van: ha a munkavállaló él jogszerűen az azonnali hatályú felmondás jogával: **a munkáltató köteles megfizetni a munkavállaló részére a munkáltató felmondása esetére járó távolléti díjnak, vagyis a felmentési időre járó bérnek [Mt. 70. § (3) bek.] megfelelő összeget.** Megilleti továbbá a munkavállalót végkielégítése [Mt. 77. §], valamint követelheti felmerült kárának megtérítését is. [Mt. 78. § (3) bek.]

4. Írásba foglalási kötelezettség

Az azonnali hatályú felmondás érvényességéhez annak írásba foglalása elengedhetetlen. Az írásbeliség hiánya az intézkedést önmagában is jogellenessé teszi. [Mt. 22. § (3) bek.]

5. Az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei

1. Az azonnali hatályú felmondás első és legfontosabb jogkövetkezménye az, hogy a munkaviszonyt a közléskor **azonnali hatállyal - a másik fél hozzájárulása nélkül - megszünteti,** tekintet nélkül arra, hogy az intézkedés egyébként jogszerű volt-e, vagy sem. A már közölt azonnali hatályú felmondás utóbb egyoldalú intézkedéssel nem vonható vissza. Megszünteti a jogviszonyt a jogellenes felmondás is. Ezért az érvénytelen azonnali hatályú felmondást követően közölt felmondáshoz - fennálló munkaviszony hiányában - semmilyen joghatás nem fűződik.

2. **Fontos!** Amennyiben a munkáltató élt jogszerűen az azonnali hatályú felmondás jogával, úgy a munkavállalót **végkielégítés, illetve felmentési időre járó bér nem illeti meg.** Jogosult azonban a munkavállaló ebben az esetben is ki nem adott, időarányos szabadsága pénzben történő megváltására és a munkaviszony megszűnéséig keletkezett, ki nem egyenlített munkabére és egyéb járandóságai megfizetésére. Ezeket a munkáltató a munkaviszony megszűnésétől számított öt munkanapon belül köteles megfizetni. [Mt. 80. § (2) bek.]

3. A munkavállaló részéről gyakorolt jogszerű **azonnali hatályú felmondás esetén a munkáltató köteles megfizetni a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén a felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Megilleti továbbá a munkavállalót végkielégítése is.** [Mt. 78. § (3) bek.]

4. Amennyiben a munkáltató az azonnali hatályú felmondás indokát, illetve az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét nem fogadja el, az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei iránt a munkavállalónak kell keresetet indítania. A jogkövetkezmények alkalmazására kizárólag a felmondás jogszerűségének esetében van helye, amit ebben az esetben a munkavállaló köteles bizonyítani.

6. Mikor tekinthető a nyilatkozat közöltnek?

Mivel az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti, különösen nagy jelentősége van annak, hogy a jognyilatkozat mikor tekinthető közöltnek. Ebben a kérdésben az Mt. 24. § rendelkezései igazítanak el. **Az azonnali hatályú felmondás közlésének - és a munkaviszony megszüntetésének - időpontja az a nap, amikor a felmondást a címzettnek, vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik.**

Hatályos a közlés abban az esetben is, amennyiben az érdekelt az átvételt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. Erről a munka törvénykönyve értelmében nem kötelező ugyan jegyzőkönyvet felvenni, de a jegyzőkönyv felvétele nagymértékben megkönnyítheti egy esetleges jogvitában a bizonyítást. A tértivevényes postai küldeményként közölt azonnali hatályú felmondást:

a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltöztése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon szintén kézbesítettnek kell tekinteni.

(folytatás a 8. oldalon...)

„§”

7. A munkaviszonyt a jogellenes felmondás is megszünteti!

A munkaviszonyt a jogellenes azonnali hatályú felmondás is megszünteti, így amennyiben az azonnali hatályú felmondás jogát akár a munkavállaló, akár a munkáltató szóban gyakorolja, a munkaviszony - jogellenesen ugyan, de - azonnali hatállyal megszűnik.

Nincs mód az azonnali hatályú felmondás utólagos kiegészítésére, jogellenességtől való megfosztására. Ennek megfelelően a munkáltató által eredetileg közölt felmondási okon, illetve okokon felül a felmondás további indokát a munkaügyi jogvita során bizonyítani nem lehet. (MK 95. III. pont)

8. Az Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondással szemben támasztott tartalmi követelmények

A munkaviszony megszüntetésére irányuló egyértelmű és feltétlen nyilatkozat:

Az azonnali hatályú felmondásnak mindenképpen tartalmaznia kell a munkáltató, illetve a munkavállaló munkaviszony megszüntetésére irányuló egyértelmű és feltétlen nyilatkozatát.

Indokolási kötelezettség:

A rendes felmondással szemben az Mt. 78. § (1) bekezdésére alapított azonnali hatályú felmondást nem csak a munkáltató, hanem a munkavállaló is indokolni köteles. Az azonnali hatályú felmondást minden esetben indokolni kell. Az indokolás hiánya a jognyilatkozat érvénytelenségéhez (jogellenességéhez) vezet.

A felmondás okának valósnak és okszerűnek, magának az indokolásnak pedig világosnak kell lennie. [Mt. 64. § (2) bek.]

Az okszerűség követelménye:

Az azonnali hatályú felmondás indoka abban az esetben okszerű, amennyiben abból arra lehet következtetni, hogy a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése indokolt volt. Okszerű felmondási oknak minősül a munkaviszonyból eredő bármely lényeges kötelezettség szándékos, vagy súlyosan gondatlan, jelentős mértékű megszegése, továbbá minden olyan magatartás, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A világosság követelménye:

Az azonnali hatályú felmondás indokolásának világosnak, egyértelműnek kell lennie. Ezáltal válik ugyanis lehetővé, hogy a másik fél a felmondás okát a közlést követően azonnal megismerhesse, a felmondási okkal szemben szükség esetén védekezhessen, azt vitathassa. Az indokolás abban az esetben elégséges, ha a világosság követelményét, amennyiben tartalmazza azokat a konkrét körülményeket, amelyekre a fél a felmondást alapította. Nem az indokolás részletes voltának van tehát döntő jelentősége, hanem annak, hogy a közöltekből egyértelműen megállapítható legyen, hogy az azonnali hatályú felmondással élő fél miért nem lát

lehetőséget jogviszonyának fenntartására, illetve miért tartja szükségesnek munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntetni. Megfelel a világosság követelményének a tömör, összefoglaló jellegű indoklás is, amennyiben abból egyértelműen kitűnik, hogy a munkaviszony megszüntetésére miért került sor. Nem világos ezzel szemben az indoklás, ha általános és közhelyszerű (MK 95. II. pont).

Az összefoglaló indoklás esetén lehetőség van - annak keretein belül - olyan körülmények bizonyítására, amelyek azt kiegészítik, alátámasztják (MK 95. III. pont).

Több felmondási ok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyult valósnak, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű alapjaként szolgálhat. (BH1995. 610.)

Jogorvoslati kioktatás:

A munkáltatói azonnali hatályú felmondás kötelező tartalmi eleme a munkavállaló részére nyújtott tájékoztatás arról, hogy az intézkedés ellen jogorvoslattal élhet. A jogorvoslati kioktatásnak a jogorvoslat módjára és határidejére kell kiterjednie. A tájékoztatás elmaradása a felmondást nem teszi jogellenessé. Jogkövetkezményeként azonban a munkavállaló az azonnali hatályú felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránti keresetet nem az Mt. 287. § (1) bekezdése szerinti 30 napos határidőn, hanem az Mt. 22. § (5) bekezdése szerinti hat hónapos határidőn belül nyújthatja be a bíróságra.

9. Az azonnali hatályú felmondás okai

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

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

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

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

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

10. A kötelezettség-szegésre alapított azonnali hatályú felmondás

A minősített kötelezettség-szegésre alapított azonnali hatályú felmondás tényállása objektív és szubjektív elemekből áll.

Objektív oldalán a fél munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségének jelentős súlyú megsértése áll, míg a tényállás szubjektív eleme az, hogy a kötelezettség-szegés szándékos, vagy súlyosan gondatlan legyen.

Csak a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegése alapozza meg tehát az azonnali hatályú felmondást, az is csak abban az esetben, ha a kötelezettség-szegés jelentős mértékű. Jelentéktelen mértékű kötelezettség-szegés (pl. néhány perces egyszeri késés, kisebb pontatlanság a munkavégzésben) nem szolgálhat az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokál.

Fogalom

Az MK 25. számú állásfoglalás szerint szándékosságról akkor beszélhetünk, ha a fél előre látja cselekménye (mulasztása) következményeit és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (eshetőleges szándék).

Súlyos gondatlansággal az cselekszik, aki feltűnő közömbösséggel jár el (MD II/260., MD II/262.).

Nem szükséges, hogy az azonnali hatályú felmondás a cselekmény szándékosságát, illetve súlyos gondatlanságát kifejezetten kimondja. A vétkesség tényére, vagy fokára való utalás hiánya az intézkedést nem teszi jogellenessé.

11. A lehetetlenülésre alapított azonnali hatályú felmondás

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

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

12. 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.

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

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.** (lásd még a jogeset kapcsán fentiekben általam írottakat is)

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.

B) Az objektív határidő

Az objektív határidő – a szubjektív határidőhöz hasonlóan – jogvesztő jellegű, így az annak alapjául szolgáló magatartás tanúsításától számított egy év elteltével az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nincs lehetőség, függetlenül attól, hogy az alapul szolgáló körülményről a fél tudomást szerzett-e, és ha igen, mikor.

Amennyiben a munkavállaló magatartása bűncselekménynek minősül, az objektív határidő nem egy év, hanem a büntethetőség elévülésére előírt idő. [Mt. 78. § (2) bek.]

C) 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.

Ilyen esetekben a **határidő nem a kö-**

telezettségszegés kezdő napján, hanem annak befejezésével nyílik meg.

Amennyiben az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló magatartás egyben bűncselekményt is megvalósít, úgy az egyéves objektív határidő az adott bűncselekmény büntethetőségének elévüléseiig meghosszabbodik. Az elévülési idő hosszára és kezdő időpontjára vonatkozó szabályokat a Btk. 26-27. §-ai tartalmazzák. A jogvesztő határidő számításánál az elévülés félbeszakadása (Btk. 28. §) nem vehető figyelembe.

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 közöltnek [Mt. 24. §].

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

Felhasznált Irodalom:

– HR Szakmai Jogtár CD vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
jogtanácsos
+3630/4960-299

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Új budapesti megállóhellyel bővül az esztergomi vasútvonal

Vasárnaptól a fővárosi Bécsi út közelében található Aranyvölgyben is megáll a Budapest-Esztergom vonalon járó vonatok többsége – közölte a MÁV Zrt. az MTI-vel.

A közlemény szerint az új megállót a vasútvonal felújításának keretében építette a Nemzeti Infrastruktúra Fejlesztő (NIF) Zrt. Az Óbuda és Üröm állomás közötti Aranyvölgyből naponta 21 pár vonattal juthatnak el az utasok Újpestre és 25 perc alatt a Nyugati pályaudvarra, illetve Piliscsabán keresztül Esztergomba, ahova pár perccel több mint egy óra a menetidő.

Aranyvölgyből a városon belüli utazáshoz a menetjegyet jelenleg a vonaton, a jegyvizsgálótól kell megvásárolni, és használható az utazáshoz a Budapest-bérlet is. A megállóhelyre hamarosan új jegykiadó automatát is telepítenek.

Ezen a vonalon egy másik fejlesztéssel is találkozhatnak az utasok: a vasúttársaság október végére fejezte be a piliscsabai Klotildliget megállóhely állomásépületének tatarozását, kifestették a váróhelyiséget és a peronra néző homlokzatot. A megállóhelyi épület teljes felújítását a NIF Zrt. európai uniós forrásból fogja elvégezni az esztergomi vonal villamosításával egy időben, várhatóan 2017 őszéig. Ugyanekkor újítják fel Esztergom, Esztergom-Kertváros, Leányvár és Dorog állomásokat is – tették hozzá.

Klotildligeten a MÁV-Start hamarosan jegypénztárt nyit, a várótermet is a jegy-

pénztár megnyitásától vehetik igénybe az utasok.

A közleményben felidéztek, hogy elővárosi jegykiadó automatákat telepítettek a napi 10 ezer utast kiszolgáló esztergomi vonal Angyalföld, Aquincum, Szelhegy, Szabadságliget, Magdolnavölgy, Pilisjászfalu, Piliscsév, Esztergom-Kertváros állomásán, illetve megállóhelyén.

Húszmilliárdot költenek a vasútközlekedés biztonságára

Mintegy húszmilliárd forintot fordít a kormány 2020-ig a vasúti közlekedés biztonságának növelésére európai uniós forrásból – mondta a Nemzeti Fejlesztési (folytatás a 10. oldalon...)

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

(folytatás a 9. oldalról...)

Minisztérium (NFM) közlekedésért felelős helyettes államtitkára Sopronban, a Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt. (GYSEV Zrt.) 2,3 milliárd forintos közlekedésbiztonságot javító beruházásának záró ünnepségén.

Becsey Zsolt hozzátette: a 2011. év végén kezdődött „Érj baba biztonságban” nevű minisztériumi program keretében eddig 55 milliárd forintot fordítottak a közlekedés biztonságának növelésére, ugyanebből a forrásból 2012 és 2017 között csak a vasútra 33 milliárd forint támogatás jut, amiből a MÁV 30 milliárdot használhat fel.

Kövesdi Szilárd, a GYSEV Zrt. vezérigazgatója elmondta, hogy a fejlesztési program első, 770 millió forintból megvalósult, és az idén októberben zárult 2 milliárd 284 millió forintos második ütem részeként az útátjárók 85 százaléka lett biztosított a vasúttársaság vonalain.

A fejlesztés részeként a második ütemben még biztosítatlan vasúti átjárók közül hét helyszínen telepítettek LED fényforrásos fénysorompót, tizenegy helyszínen csapó rudakkal egészítették ki a fénysorompókat, tíz helyszínen kicserélték az áramellátó eszközöket, hat helyszínen bővítették a meglévő áramellátó rendszereket, 99 átjáróban pedig LED fényforrásra cserélték ki a fénysorompók optikáit.

A teljes egészében támogatásból megvalósult projekt szerződését tavaly novemberben írták alá, a kivitelezés idén májusban kezdődött.

A tavaly ősszel zárult első ütem részeként huszonnégy helyszínen LED-es fényforrásokat telepítettek a fénysorompókba, nyolc helyszínen a fél úttestet lezáró csapó rudakkal szerelték fel az átjárókat. Emellett több sorompóba került biztonsági kamera és hét helyszínen telepítettek a közlekedő vonatokat vizsgáló vasút diagnosztikai eszközöket.

Étkezési utalvány a migránshelyzetben helytálló vasutasoknak

Húszezer forint értékű étkezési Erzsébet-utalványt kap a menekülthelyzet kezelésében érintett mintegy 1400 MÁV-munkatárs, a többletjuttatást a munkabér és a túlóradíj mellett kapják meg – közölte a magyar vasúttársaság.

A nemzeti vasúttársaság kiemelte, hogy a MÁV elsődleges feladata a közszolgáltatás, a magyar állampolgárok és a nemzetközi utazóközönség kiszolgálása.

A közlemény szerint a menekülthelyzet miatt azonban megváltoztak a munkakörülmények, és a vasutasokra hatalmas nyomás és felelősség nehezedett. A rendkívüli helyzetben példamutatóan helytálltak, sokszor a munkaköri elvárásokon felül teljesítettek,

amit a nemzeti ünnep alkalmából több szinten is elismertek – írta a MÁV.

18 milliárdot kap Debrecen

A többfunkciós közlekedési központok – intermodális központok – kialakítására az Integrált Közlekedésfejlesztési Operatív Programban (IKOP) keretében 42 milliárd forint áll rendelkezésre, de törekednek a keret megduplázására – közölte a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium (NFM) közlekedéspolitikáért felelős államtitkára a debreceni repülőtérén.

Tasó László a Közlekedésfejlesztési Koordinációs Központ (KKK) által immár hatodik alkalommal megrendezett Nemzeti Közlekedési Napok keretében a városi közlekedésről tartott fórumon elmondta:

a 42 milliárdos forrásból Egerben, Kaposváron és Zalaegerszegen kezdődik meg az intermodális központok megépítése, míg a debreceni főpályaudvar kialakítására külön biztosít nettó 18 milliárdot a kormány.

Az államtitkár kiemelt jelentőségűnek nevezte az elővárosi vasúti közlekedés fejlesztését, aminek keretében a MÁV 50, a GYSEV 10 új motorvonatot állít üzembe.

Rövidesen megkezdődik a Hódmezővásárhely-Szeged közötti villamosvasút tervezése, a megvalósuló beruházással a településeken villamusként, a két város között pedig vonatként használják majd a pályát a szerelvények – fűzte hozzá.

A debreceni repülőtér kapcsán Tasó László megjegyezte, hogy ott működik a régió egyetlen trimodális – vasúti, közúti és légi közlekedési kapcsolattal rendelkező – központja.



ERZSÉBET
UTALVÁNY
CSALÁD

MAGYARORSZÁG UTALVÁNYA



Superbrands 2x Superbrands 2015

www.erszebetutalvany.hu

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – OKTÓBER

A MÁV Zrt. KÜT ülése: október 14.

Első napirendi pontként tájékoztató hangzott el a MÁV Zrt. tulajdonában lévő lakásokról, kiutalhatóságáról. Gyimóthy Kálmán ingatlanhasznosítási koordinátor elmondta, hogy jelenleg is folyamatban van a Magyar Állam és a MÁV Zrt. közötti vagyonrendezés. A mai napig 2248 lakás került vagyonrendezésre, mely ingatlanok a hiteles ingatlan-nyilvántartásban történő átvezetést követően vagyonkezelésbe viszakerülnek a MÁV Zrt.-hez. A Hungária lakótelepen levő volt MÁV lakások nem kerülnek vissza adásra MÁV vagyonkezelési körbe. A jelenleg folyamatban levő megállapodás létrejöttét követően hasonlóképpen nem kerülnek vissza a Fiumei úti lakások sem. A MÁV Zrt. jelenlegi lakásgazdálkodási, lakáshasznosítási tevékenységét alapvetően meghatározza tehát az a tény, hogy a lakásaink többsége állami tulajdonú lakás lett és lesz, melyek hasznosítására szigorú törvényi szabályok vonatkoznak. Ennek alapján a hasznosítás során figyelembe kell venni, a 2007. évi CVI. törvény az állami vagyonról, a 2011 évi CXCVI. törvény a nemzeti vagyonról megnevezésű, illetve a nemrégiben módosult 1993. évi LXXVIII. törvény a lakások és helyiségek bérletére vonatkozó egyes szabályokról megnevezésű törvények előírásait. Jelenleg előkészítés alatt van a 2009/69 VIG számú vezérigazgatói utasítás mely a MÁV Zrt. tulajdonában, kezelésében, bérleltjélőlési jogában levő lakások igényléséről és juttatásáról szóló szabályrendszert foglalja magában. Napirendi ponton belül Bojtor Tibor az ingatlanfenntartás és fejlesztés vezetője elmondta, hogy a szervezet azokat a lakásokat készíti el kiutalható állapotra, amelyek kiutalásáról a KÜT együtt döntött, illetve a kedvezményezett dolgozó a felújítás előtti bemutatáskor elfogadott nyilatkozatot tett. A kiutalásról döntő szervezetek a még fel nem újított, de költségigény és kivitelezési munkák időigénye alapján elő minősített lakásjegyzékekről jelöli ki a mindenki számára elfogadható körülményeket tartalmazó lakást, ide értve az indokolt szoba és komfort kialakításokat is. Jelenleg 78 db lakás vizsgálata zajlik a hat területi igazgatóságra vonatkozóan, a ráfordítások és időigények, azaz a felkínálhatóság meghatározására. Az a cél, hogy az igényekhez illeszkedjen a kiutalt lakások megközelíthetősége, és optimális legyen a költségáfordítás. A kiutalás után kapcsolódik be a lakásgazdálkodás szervezet, melyet Varga Péter vezető képviselt. A lakás beköltözhető állapotának biztosítására ügyelnek. A szerződések megkötése, majd az építési munkák felügyelete az ő feladatuk. A MÁV Zrt.-vel megbízási szerződéssel dolgoznak.

Másodikként Dr. Rónai Péter a pályavasúti ügyfélkapcsolat és értékesítés vezetője tájékoztatást adott a MÁV Zrt. pályavasút bevételeinek alakulásáról. Fogalom tisztázásával kezdte tájékoztatóját: mit értünk ügyfél alatt? Ügyfél alatt a 42 db vasútvállalatot értjük, akikkel a MÁV-nak hálózat-hozzáférési szerződése van. Ez év végére 0,7 %-os díjbevétel növekedés várható. Kiemelte, hogy örömdetes az alapszolgáltatás bevételeinek emelkedése. A kiutalt menetvonalak és a leközlékedtetett vonatok aránya 94 %-os, ezen belül a személyszállító vonatoké 99 %. A bevételek megoszlása Területi Igazgatóságoként változó. A KÜT tagjai kérdéseket tettek fel a megrendelésekkel és azok kifizetésével kapcsolatban, valamint az oktatások hiányosságaival kapcsolatban. Rónai Péter elmondta, hogy megrendelés nélkül nem szabad feladatokat elvégezni! A magánvasutak saját járművel 24 órán túli tárolása esetén külön díjat kell fizetnie, viszont az állomás használati díjban benne van a tolatási mozgás forgalomirányítással összefüggő része. Az ellenőrzés hatékonyságát növelni kell ezen a területen.

A harmadik napirendi pontban tájékoztató a 2015. évi munkabérelőleg,

A hó-nap vicce

Két informatikus hallgató beszélget:

- Tudod hány lány lakik a kollégiumban?
- 1024.
- Ez biztos?
- Persze. Kettő a tizediken.



A hó-nap kérdése

Két ág beszélget. Kérdezi az egyik:

- Hogy vagy?
- Le vagyok törve.

A hó-nap bölcsessége

*Bármit veszítesz,
helyette nyersz
valami mást.*



temetési- és szociális segélykeret felhasználásáról. Wikidál István humán erőforrás gazdálkodás vezetőtől táblázatos összefoglaló anyagot kapott a KÜT, melyet az elnök ismertetett. Javaslát hangzott el a következő ülésre, melynek keretében a munkabér előleg évi egyszeri lehetőségének feloldására tettek javaslatot a KÜT tagjai.

A negyedik napirendi pont keretében tájékoztatót kért a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanács az új MSZMSZ tervezetről. Ghymesné Halmai Krisztina, Kiss-Becze Eszter, Vizi Zsolt és Pusztai László válaszoltak az írásban már korábban elküldött kérdésekre. Tájékoztatták a KÜT-t, hogy jogi, szervezeti és döntéshozatali szempontból a független pályahálózat-működtető függetlenségének biztosítása érdekében van ez a szoros határidő, mert november 1-jéig fel kell állnia ennek az új struktúrának. A legnagyobb változás a pályavasúti tevékenységet érintette, azon belül is a központi egységeket. A cél, hogy itt is szakmailag jól elkülöníthető belső folyamatokat támogató belső struktúrák alakuljanak ki. Sok olyan észrevétel érkezett, amit párhuzamosan észrevettek és módosítottak is a tervezetben, amit ezúton köszönettel vettek a KÜT részéről. Az új felépítésre vonatkozóan munkacsoportok működtek, akik vizsgálták a szervezeti működést és ennek megfelelően lett kialakítva az új szervezeti struktúra. Az új struktúra kívánja meg, hogy a meglévő új folyamatokhoz, tevékenységekhez egy stabilitás szükséges, amihez kellett a hierarchiát kialakítani.

A TEB főosztály szakmai irányítása alá tartozó osztályokhoz tennék a Technológiai Központ szakembereit, de ezáltal az osztályon dolgozók jóváhagyó, illetve üzemeltető szerepe egybeesne, amely a biztonsági ügymenetekben szükséges függetlenség elve és az NKH elvárásai szerint nem lehet, hívta fel a figyelmet ismételtlen a KÜT elnöke. A funkciókat megvizsgálják, hogy a kigondolt szervezetet mennyire módosítja. A KÜT javasolja, hogy továbbra is önálló szervezeti egységként működjön a Technológiai Központ.

A közvetlen irányítást a pályavasúti beszerzés, értékesítés, műszaki lebonyolítás, a forgalmi üzemvitel és a területi igazgatóságok felett az általános vezérigazgató-helyettes fogja gyakorolni. Ezzel lényegesen összehangoltabb és átláthatóbb lesz az irányítás.

Különléleken belül öt munkavállaló rendkívüli szociális kérelméről döntött a bizottság.

Bohnár József KÜT elnök, sajtóreferens

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 áthidalsi 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