

Mentovics Éva: Őszköszöntő

Halk motozása hallik a Nyárnak,
sóhaja csendes, lépte már fárad.
Megsimít néhol bokrokat, erdőt,
lankadó vándort, kócos tekerőt.

Emlékek ezrért szívébe rejtve
búcsúzik vígan, s indul nevetve.
Így szól az Őszhöz: – Jöjj csak, már várnak!
Légy gondos gazda, őrizd a tájat!

Hű barátságban felhőkkel, Nappal,
égi szelekkel, áramlatokkal.
Érjen a szilva, az alma, a körte,
gazda a hordóit mind tele tölts!

Bújjon ki földből zeller, a répa,
krumplival, babbal teljen a véka!
Nap-ragyogásban, rőt avaringben
járja a táncát mostantól minden!

Altatót dúdolj mindnek, mi fáradt,
dús avarunnán vess nekik ágyat!
Ám, ha a környék dermedten ébred,
sétabotod majd add át a Télnek!

Születésnapunk: 1998. október 15.

*„Nem az évek öregbítenek,
hanem a pillanatok.
És bizonyos pillanatok tesznek
minket bölcsebbé, az is biztos.”*



VÉT HÍREK

Itt van az ősz, itt van újra. Az ősz a szociális párbeszéd hazai gyakorlatában a bértárgyalások megkezdésének időpontja. Az országos szakszervezeti konföderációk és a munkahelyi szakszervezetek megkezdik a tárgyalásokat a kormánnyal, a munkaadókkal a jövő évre vonatkozó béremelkedésről, az országos minimálbérrel, a versenyszféra ajánlott bérnövekedéséről.

A feltételek adottak. 2016-ra az országnak van elfogadott költségvetése, a kormány és a mértékadó gazdaságkutató intézetek közzétették a 2016-os esztendőre vonatkozó gazdasági előrejelzéseiket.

Tárgyalások kezdődtek

A MÁV Zrt.-nél is megkezdődtek a tárgyalások. A vasutas szakszervezetek közül a VDSzS már közzé is tette javaslatát. Nem bonyolították túl a dolgokat: „**Adjon a munkáltató mindenkinek egyformán 5 százalékos béremelést és kész!**”

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács szeptemberi összejövetelén mindenki más óvatosan nyilatkozott. A munkáltató képviselője mindössze annyit mondott, hogy számára még nem világos a 2016-os feltételrendszer, a tárgyalás számára arra teremt módot, hogy megismerje a szakszervezeti elképzeléseket.

Ezen túlmenően – sajátos módon – arra szólította fel a szakszervezeteket, hogy szerezzenek pénzt, ha érdemi béremelést akarnak.

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete – mint mindig – felelős módon nyilatkozott. A szakszervezet képviselője felhívta a figyelmet arra, hogy a jövő évi bérpolitikát meghatározó tárgyalások első fordulójában korai és meddő dolog százalékokról beszélni. Sokkal inkább lenne szükség megkísérelni azt, hogy egy közös helyzetértékelés alapján jussunk következtetésekre.

Szakszervezetünk szerint első tárgyalásokon olyan kérdésekben kellene egyetértésre jutni, hogy:

- miként értékeljük a vasutas bérek reálitív színvonala - tehát béreink a nemzetgazdaság más ágazataihoz képest bekövetkező - tartós romlásának jelenségét,

- helyes dolog-e az elmúlt években követett gyakorlat, melyben az éves béremelések központilag meghatározott egységes mértékkel kerültek végrehajtásra,

- vannak-e és milyen típusúak a bérfelesztések egyes munkakörökön belül és a munkakörök között,

- besorolási és bértarifa rendszerünk alkalmas-e a jelentkező feszültségek oldására,

- milyen összefüggés van az egyes területeken immár tartósan jelentkező létszámihiány és a társaság bérigazgatási gyakorlata között,

- és sorolhatnánk tovább....

Sajnálatos módon szakszervezetünknek kevés partnere van erre a munkára. Bár a munkáltató folyamatosan azt hangsúlyozza, hogy folyamatosan elemzi a helyzetet és keresi a megoldásokat, ennek érdemi jeleit nem látjuk. Az elemzések „titkosak”, a megoldások nincsenek, vagy amik vannak meglehetősen vitathatóak.

Vasutas keresetek

Lapunk hasábjain évről-évre közzé tesszük a rendelkezésre álló adatokat. Olvasóink ezekről a márciusi (éves) és szeptemberi (féléves) számaikban tájékozódhatnak. Ilyenkor az adatok mindig az aktuális helyzetről festenek – többnyire lesújtó – képet.

Fontos azonban az is, hogy több évre visszatekintve, a tendenciákat is feltárjuk. Nézzük a tényeket:

2009-ben a MÁV Zrt. teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak bruttó átlagkeresete közel havi 11 000,- forinttal haladta meg a nemzetgazdaság egészében mért bruttó átlagkereset szintjét. 2015 első félévére e több, mint 5 százalékos bérelőnyünk megszűnt, és

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

mára 1 845,- forinttal keresünk kevesebbet az országos átlagnál. Az adatok tendenciát tárnak fel.

Az alábbi táblázat a MÁV Zrt. és a nemzetgazdasági szintű teljes munkaidős bruttó átlagkereset százalékos változását mutatja. (előző év = 100%)

Összehasonlító táblázat

Megnevezés/Év	2010	2011	2012	2013	2014
MÁV Zrt.	101,7	104,8	104,0	101,9	101,1
Versenyszféra	103,3	105,4	107,3	103,6	104,3
Nemzetgazdaság egész	101,4	105,2	104,7	103,4	103,0
Infláció	104,9	103,9	105,7	101,7	99,8

Látható a táblázatból, hogy a vasúti bérnövekedést reprezentáló MÁV Zrt. bruttó átlagkereset növekedése évről-évre jelentősen elmaradt a versenyszféra bérnövekedésétől. És többnyire a nemzetgazdaság egészétől is. Ez vezetett oda, hogy mára a vasutas bérek versenyképessége olyan, amilyen. A vasutas keresetek ma már nem honorálják azt, hogy az állomány túlnyomó többsége éjjel-nappal, vasár- és ünnepnap rendelkezésre áll és sokszor áldatlan munkakörülmények között végzi munkáját.

**Bruttó átlagkereset növekedés
2009. évi bázison
2009 = 100 %**

Megnevezés	2014. év
MÁV Zrt.	114,3 %
Versenyszféra	126,2 %
Nemzetgazdaság egész	119,0 %
Infláció	116,9 %

A keresetek alakulásának negatív tendenciája oda vezetett, hogy öt év alatt (2009-től 2014-ig) a nemzetgazdasági átlagtól való kereseti elmaradásunk 4,7 százalékra nőtt.

A PVD Sz álláspontja szerint ezt a kedvezőtlen folyamatot meg kell állítani, és mielőbb meg kell kezdeni a visszazárkózást. Ha a fentiekben vázolt negatív tendenciát nem tudjuk megállítani, akkor nem csak a vasutasok megélhetése lesz egyre nehezebb, hanem a vasúti tevékenység jelenlegi – nem túl magas – színvonalra is csökkeni fog, és fokozatosan nehézségek fognak jelentkezni a vasúti üzemvitel folyamatosságának fenntartásában is.

Alapbérek

Közismert tény hogy a vasutas munkavállalók keresetében milyen szerepet játszanak az alapbérén kívüli bérelemek. A vasutasok többsége nem csak a munkaszervezésben meghatározott alapbérre számíthat, hanem a munkavégzés sajátosságai miatt különféle pótlékokra is. (Ezek közül

a műszakpótlék, a túlórapótlék, készenléti és ügyeleti díj meghatározó.) Csábító az a körülmény, hogy az alapbérnövelés korláta felismerve az ilyen pótlékok növelésével érjünk el eredményt a keresetek növelése tekintetében. Ez azonban nem helyes. Az alapbér a fontos és a meghatározó.

Annál is inkább, mert az alapberek hosszabb távú alakulását tekintve még rosszabb a helyzetünk.

Érdemes egy pillantást vetni lapunk 3. oldalán lévő **a MÁV Zrt. Munkaköri Kategóriákhoz tartozó létszámok és személyi alapbérátlagok változása 2009. és 2015. között** címet viselő táblázat adataira.

Annak ellenére, hogy egy újságcikk mélyreható elemzést – elsősorban annak terjedelme miatt – nem bír el figyelemre méltó következtetések levonhatók.

Bár az átlagalapberek alakulása tekintetében a keresetekre vonatkozó megállapítások ismételtetők meg szembevetve, hogy például a **15 év feletti gyakorlati idővel rendelkezők 2015. évi átlagalapbére a 2009. évi állapothoz képest csak 11,4 százalékkal, ezen belül a legnépesebb, 12 MMK kategóriába tartozóké mindössze 8,7 százalékkal nőtt.**

Végezetül szakszervezetünk rendszeres tevékenységei közé tartozik egyes meghatározó pályavasúti munkakörök alapbér átlagának vizsgálata is.

Az alábbi táblázat adatai arra hívják fel a figyelmünket, hogy a szokásosan alanyi jogon osztott egyforma alapbér növekedés ellenére az egyes munkakörök alapbér növekedése természetesen – elsősorban a létszámváltozások miatt – eltérő.

Kiben lehet kétség afelől, hogy mennyivel jobb lenne, ha a spontán munkaköri átlagbér alakulás helyett egy közmegegyezésen alapuló tudatos bérpolitika befolyásolná a munkaköri bérarányokat. Ha nem a véletlen befolyásolná azt, hogy ugyanabba a bérkategóriába tartozó két munkakör alapbér átlaga között több mint 20 000,- forint alapbér különbség alakuljon ki.

Munkakör	MMK	alapbér átlag (FT/fő/hó)		%
		2009. év	2015. év	
Beosztott mester	12 kiemelt	188 084	199 387	106,0
Biztosítóberendezési lakatos	10 kiemelt	139 023	162 121	116,6
Biztosítóberendezési műszerész	11 kiemelt	149 472	168 926	113,0
Előzmunkás	11	143 822	165 698	115,2
* Felsővezeték szerelő I.	10 kiemelt	131 515	140 946	107,2
* Felsővezeték szerelő II.	10 kiemelt	132 512	141 924	107,1
Felügyeleti pályamester	12 kiemelt	186 702	201 626	108,0
Forgalmi szolgálattevő	12	153 379	174 498	113,8
	12 kiemelt	168 875	188 136	111,4
Főpályamester	13 kiemelt	241 137	253 813	105,3
Főrendelkező	13 kiemelt	214 058	229 285	107,1
Hídvizsgáló lakatos	11	134 542	163 240	121,3
Kábel és hálózatszerelő	10 kiemelt	140 737	163 470	116,2
Kitérő lakatos	10 kiemelt	129 175	152 317	117,9
Mester	13 kiemelt	234 434	250 143	106,7
Pályafenntartási technikus	12	152 810	170 620	111,7
Pályamunkás	9	112 912	134 515	119,1
Pályamunkás betanított munkás	8	104 056	130 227	125,2
Pályavasúti diszpécser	13 kiemelt	173 951	228 384	131,3
Szakaszmérnök	15	283 299	292 875	103,4
Távközlési diszpécser	13 kiemelt	204 083	225 441	110,5
Távközlő betanított munkás	9	106 492	133 513	125,4
Távközlő műszerész	11 kiemelt	146 539	168 347	114,8
Váltókezelő, elektrodinamikus	8	100 634	128 730	127,9
	8 kiemelt	106 623	131 304	123,1
Váltókezelő, helyszíni állítású	8	98 602	126 134	127,9
	8 kiemelt	107 218	130 663	121,9
Váltókezelő, vonóvezeték	8	99 247	125 892	126,8
	8 kiemelt	103 711	128 468	123,9
Váltótisztító	6	93 638	120 433	128,6
Vasútépítő, karbantartó	10	135 507	158 386	116,9
Vonalgondozó	9	115 039	139 242	121,0
Vonalgondozó betanított munkás	8 kiemelt	106 726	132 148	123,8
Vonali tolatásvezető	10	121 962	146 763	120,3
	10 kiemelt	127 702	150 891	118,2

* bázis év 2012. (a felső vezetéseket visszaintegrálása miatt)

Szakszervezetünk, a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete fenti gondolatok jegyében tárgyal a 2016. évi bérek alakításáról és törekszik egyetértésre jutni valamennyi tárgyaló partnerével.

Enzsöl Róbert
érdekvédelmi alelnök

MMK	5 év alatt				5-15 év				15 év felett			
	Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)		Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)		Létszám (fő)		Alapbér átlag (Ft/fő)	
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
6	2	-	77 050	-	12	2	91 903	119 450	54	3	92 297	120 433
7	16	8	89 364	108 425	54	26	95 213	118 338	220	157	101 733	124 908
8	588	244	91 199	117 947	1 143	632	98 017	124 197	1 926	1 544	104 048	129 283
8 kiemelt	203	90	97 064	121 820	396	220	102 655	126 133	614	519	112 741	133 712
9	59	144	103 881	123 117	404	169	109 588	133 327	726	639	118 912	140 701
9 kiemelt	2	-	107 050	-	4	-	122 340	-	16	4	123 032	153 075
10	74	27	112 593	131 563	396	182	116 845	139 992	1 029	689	127 033	146 833
10 kiemelt	31	202	122 175	138 941	248	249	126 854	146 244	707	852	136 728	157 556
11	82	189	126 799	141 581	245	186	138 481	159 769	969	711	154 204	168 177
11 kiemelt	117	178	137 496	150 583	293	244	141 253	162 288	1 017	1 030	152 441	172 126
12	235	119	143 492	164 991	690	452	149 298	171 316	2 279	1 970	165 558	179 990
12 kiemelt	47	44	166 109	184 177	324	197	172 795	187 144	1 081	758	185 408	199 903
13	21	14	206 579	221 914	120	85	200 181	215 271	823	466	216 234	230 466
13 kiemelt	7	14	218 752	221 393	91	94	218 372	228 365	702	953	234 040	244 268
14	144	91	240 277	247 958	141	123	260 574	271 074	274	232	275 584	284 947
15	78	62	281 704	279 882	157	181	300 672	298 308	451	433	312 182	319 507
16	87	58	378 969	380 057	82	109	392 351	392 416	217	169	393 285	393 062
17	44	50	519 473	477 988	41	75	459 133	489 057	201	173	477 165	494 690
Összesen	1 837	1 534	152 112	171 658	4 841	3 226	143 478	181 077	13 306	11 302	167 945	187 093

A táblázat alapján számított alapbér átlag: 2009. év 160 563 Ft/fő/hó 2015. év 184 411 Ft/fő/hó Növekedés 114,9 %

Eldőlt, jövőre biztosan nő a MÁV Zrt. létszáma

A „Koncepcionális javaslat a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútör Kft., a MÁV Tervező Intézet Kft., valamint a VITECO Kft. MÁV Zrt-be történő beolvadására” tárgyú előterjesztést a MÁV Zrt. Igazgatósága 115/2015. (07.08.) számú határozatával elfogadta.

A MÁV Zrt. vezetése a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium számára 2015. július 15-én bemutatta az átalakulás igazgatóság által elfogadott koncepcionális javaslatát, majd megkapta a felhatalmazást az átalakítás valamennyi, a döntés meghozatalához szükséges feltétel megteremtésére, az ezzel összefüggő okiratok elkészítésére.

Ezt követően az Alapító (Nemzeti Fejlesztési Minisztérium) számára döntés-előkészítő anyag készült.

A Nemzeti Fejlesztési Miniszter 15/2015. (IX.23.) számon Egyszemélyes Részvényesi (Tulajdonosi) Határozatot hozott, melyben 2016. január 1. napjától engedélyezi a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútör Kft., a VITECO Kft., a MÁV Tervező Intézet Kft. valamint a MÁV Zrt. egyesülését oly módon, hogy az egyesülésben érintett Kft.-k jogutódlással beolvadnak a MÁV Zrt.-be.

**Az átalakulás fordulónapja:
2015. december 31.**

Az, hogy mi történik a fegyveres biztonsági őrök és újabban a takarítók tervezett kiszervezésével még nem dőlt el, de az biztos, hogy a beolvadás eredményeként 2016-ra a MÁV Zrt. létszáma 18 000 fő fölé növekszik.

Enszöl

**Kíván olyan házban
lakni ahol a költségek
kevésbé emelkednek?**

Ehhez keresek munkatársakat.
Rövid önéletrajzát a
peksz@invitel.hu-ra várom.

Telefon: 06 30 430 8360

Köszönöm előre is:
Sziklasi Vince

A hó-nap kérdése

Milyen az abszolút vékonytalpú cipő?
– Amiben ha rálépsz egy pénzér-
mére, meg tudod mondani, hogy fej
vagy írás!

Sokat nyernének a minimálbérések

Az elmúlt évek legnagyobb, a minimálbérések számára is érezhető emelésről keltek szárnyra a hírek. Ám hiába lenne lényegében rekordszintű a legkisebb kötelezően adandó bér emelése, egy másik szempontból vizsgálva a kérdést, ez csak egy kisebb lépés lehetne a hosszú távú cél érdekében.

A Népszabadság információi szerint azzal, hogy az Auchan 10 százalékos, 4200 dolgozót érintő béremelésről állapodott meg, igencsak felkavarta az állóvizet. A cikk szerint ezzel az őszi megállapodással és az azonnali érvényesítéssel alaposan felszólítja a fizetési szinteket más áruházláncoknál is, melyek most egyelőre még kívánnak. Nem áll szándékukban ugyanis idejekorán "túlajánlani" magukat, ám a lavírozásra már nem sok terük maradt, hiszen a hírek szerint a kormány az Auchanéhoz hasonló mértékű béremelésen gondolkodik.

Vagyis a lapinformációk szerint jövőre akár 10 százalékos emelés is történhetne a minimálbér esetében. Igaz, a kormány szándéka csak a teljes történet egyharmadát teszi ki, hiszen ezt még a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán a munkavállalói és főként a munkaadói érdekképviseltekkel is el kell fogadtatni. Ez pedig nem lesz egyszerű dolog, hiszen alapvetően ellentétes érdekek állnak szemben egymással. Értelmszerűen a munkavállalói oldal minél nagyobb emelést szeretne, a munkaadók pedig a költségek "kordában tartása" érdekében a dolgozók által még elfogadott legkisebb mértékű emelés megvalósításában bízik.

Mindenesetre eljátszottunk most a 10 százalékos béremelés gondolatával, ami azt jelentené, hogy a mostani 10 ezer forintos bruttó 115 500-ra ugrana, melyből a nettó 68 775 forintról 76 808-ra emelkedne.

Ez 8033 forintos emelkedés lenne, amire 2008 óta egyszer nem volt még

példa, százalékosan pedig 11,7 százalékos pluszt jelentene. A bruttó és a nettó változásában mutatkozott eltérés a személyi jövedelemadó 16-ról 15 százalékra történő csökkentésével magyarázható.

miatt volt szükség egy közel 20 százalékos mértékű emelésre a bruttó minimálbérben, ami az adóváltozások miatt nettóban "csak" 0,5 százalékos stagnálással felérő növekedést eredményezett.

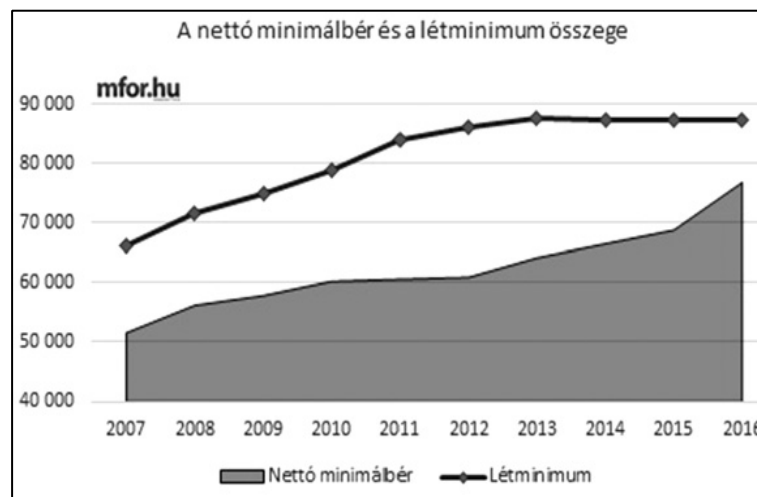
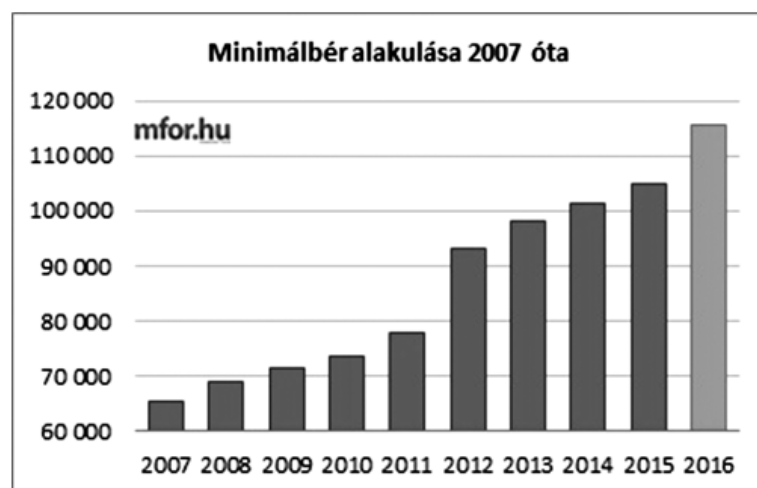
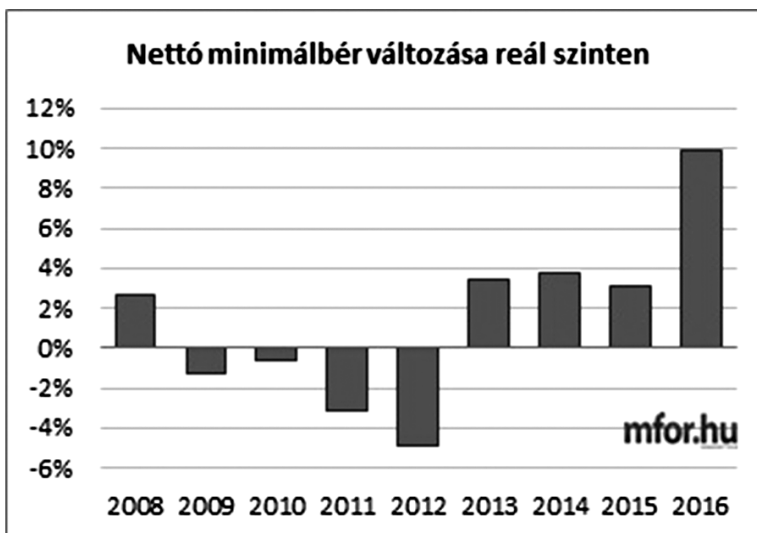
Ha feltételezzük, hogy a kormány jövő évi költségvetés tervezésekor használt 1,6 százalékos éves átlagos infláció pontosan megfelelne a valóságnak, akkor 2016-ban reálszinten is jelentős, 9,9 százalékos növekedés mutatkozna a minimálbérben. Vagyis a nettó ennyivel többet érne, mint idén.

Noha ezek első és második olvasatra is igen pozitív irányú változások a minimálbérések szempontjából, valójában csak egy kis lépést jelenthetnének a hosszú távú cél felé. A minimálbérrel kapcsolatban gyakran emlegetett "kritika", hogy a nettóban kifejezett összeg nagyon távol áll a létminimumhoz szükséges összegtől. Igaz, a legutóbbi adatok 2014-ra vonatkoznak, a lényegre tökéletesen rámutatnak. Talvaly a létminimum összege egy felnőtt esetében ugyanis **87 351 forint volt**, amit ha 2016-ra változatlanul tekintünk, akkor a minimálbér 10 százalékos emelésével is jókora különbség lesz a két érték között. Számszerűsítve 10 543 forint. Ezért, ha hosszú távon realitássá szeretnénk tenni a létminimum és a minimálbér összegének egyezőségét, akkor még egy közel 14 százalékos emelésre lenne szükség – persze a létminimum szintjének változatlansága mellett.

Az már egy teljesen másik kérdés ugyanakkor, hogy egy ekkora emeléssel mit nyerne, pontosabban veszítene a magyar gazdaság. Az alacsony hozzáadott értékű ágazatokban ugyanis jókora törést tudna okozni egy ilyen 10 százalékos emelés, másrésztől a hirtelen megugró minimálbér és ennek a hatásnak a

tovagyűrűzése a versenyképességünket is meredeken csökkentené.

(mfor.hu)



Ilyen eltérésre 2012 óta nem volt példa, akkor ugyanis az adójóváírás alacsonykeresetűek esetében történő kivezetése

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

A munkáltató 12. számú jogesete a minőségi csere időbeni meglépésének kérdéskörével foglalkozik, abban a vonatkozásban, hogy annak ez esetben, milyen jogi kihatása van a végkielégítésre való jogosultságot illetően.

A téma fenti rövid összefoglalójának előrebocsátása után az alábbiakban szükségessé válik a Munka Törvénykönyve (Mt.) és a MÁV KSz erre vonatkozó szabályainak ismertetése, annak érdekében, hogy végezetül – az idevonatkozó teljes ismeretek birtokában – legyen lehetőségünk az olvasó számára, e jogeset összefüggéseit megvilágítani.

1. A végkielégítésre való jogosultság feltételei

A hatályos Mt. a munkaviszony meghatározott időtartamban történő fennállása esetére a munkáltatót végkielégítés fizetésére kötelezi. A munkavállaló végkielégítésre való jogosultságának két pozitív és egy negatív feltétele van, úgymint.

a) A pozitív feltételek:

aa) a munkaviszony **legalább három éve álljon fenn**,

ab) a munkaviszony megszűnésére/megszüntetésére **munkáltatói felmondás, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy az Mt. 63. § (1) bek. d) pontja** folytán kerüljön sor.

b) A negatív feltétel: a munkavállalót abban az esetben illeti meg a végkielégítés, ha

ba) a felmondás közlésekor, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor nem minősül nyugdíjasnak az

Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint, és

bb) a felmondás indoka nem a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy nem egészségi okkal kapcsolatos képessége.

2. A munkaviszony megszüntetésének módja, mint feltétel

A végkielégítésre való törvényi jogosultság feltétele az, hogy a munkaviszony megszüntetésére

– a munkáltató felmondása,

– jogutód nélküli megszűnése, vagy

– **az Mt. 63. § (1) bek. d) pontja** (a munkáltató, vagy a munkáltató szervezeti egységének átadása olyan másik munkáltató részére, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik) folytán kerüljön sor.

Mt. 63. § (1) A munkaviszony megszűnik

d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,

(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvévo munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

A munkáltató felmondása esetén nem illeti meg végkielégítés a munkavállalót abban az esetben, ha a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsos-

Végkielégítés -- MT.77.§ 12. jogeset

kulcsszavak:

- végkielégítés
- „minőségi csere”

Amennyiben a munkáltató a munkakör betöltése után emeli meg a munkakörre vonatkozó képességbeli, végzettségbeli elvárását („minőségi csere”), úgy ez a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, így a munkavállalót az Mt. szerinti és a KSz 22. § és 23. §-a szerinti felmondási idő és végkielégítés is megilleti.

A munkáltató az érintett munkakört magasabban kvalifikált könyvvizsgálói képzéssel is rendelkező munkavállalóval kívánta betölteni, így minőségi cserét tervezett.

A képességbeli, végzettségbeli elvárások változásának két, eltérő következményekkel járó esetkörét lehet elkülöníteni:

1.

Amennyiben a munkavállaló a saját érdekkörében felmerülő okból nem felel meg a vele szemben a munkakör betöltése során támasztott – egyébként változtatlan – körülményeknek, akkor a végkielégítés egyáltalán nem (tehát még az Mt. alapján sem) illeti meg az Mt. 77.§ (5) bekezdés b) pontja alapján.

Ez alól egyetlen kivétel van, ha a munkavállaló egészségügyi okkal összefüggő képességével merül fel probléma, ez esetben ugyanis az Mt. szerinti végkielégítés megilleti.

2.

Ettől teljesen eltérő ok, ha a munkáltató időközben emeli meg a munkakörre vonatkozó képességbeli, végzettségbeli elvárását, igényét.

Ebben az esetben az adott munkavállaló a korábbi, még meg nem emelt elvárásoknak a változtatási igény felmerüléséig megfelelt, tehát nem az ő képességei okozták a problémát.

Ilyenkor tehát, ha a megemelt elvárásoknak, képzettségi szintnek a munkavállaló már nem felel meg, akkor a munkáltató oldalán felmerülő okból kerül majd sor a munkaviszony megszüntetésére.

Ez az ún. „minőségi csere”, amely a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, így a munkavállalót az Mt. szerinti és a KSz. 22. § és 23. §-a alapján járó felmondási idő és végkielégítés egyaránt megilleti.

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

latos magatartása, vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége. [Mt. 77. § (5) bek.]

Mt. 77. § (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Megfelelően alkalmazni kell azonban a végkielégítés szabályait abban az esetben is, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát az **Mt. 78. § (1) bekezdés szerinti, jogos indokra alapított azonnali hatályú felmondással szünteti meg** [Mt. 78. § (3) bek.].

Mt. 78. § (1) 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 teszi.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Jogosult továbbá a végkielégítésre a munkavállaló abban az esetben is amennyiben annak törvényi feltételei fennállnak, és a munkáltató a **munkaviszonyt jogellenesen – nem felmondással, végkielégítés**

(folytatás a 6. oldalon...)

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

fizetése nélkül – szüntette meg, vagy a munkavállaló a felmondás indoka alapján nem részesült végkielégítésben.. [Mt. 82. § (3) bek.]

Mt. 82. § (3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

Amennyiben a munkáltató a munkaviszony megszüntetés jogellenességét nem ismeri el, a végkielégítésre való jogosultság feltétele az, hogy a bíróság a jogellenességet megállapítsa. Nem jár azonban a munkavállalónak végkielégítés a munkaviszony helyreállítása esetén. Ilyen esetben a már kifizetett végkielégítés is visszajár a munkáltatónak.

3. A nyugdíjas jogállás, mint negatív feltétel

A munka törvénykönyve 294. § (1) bekezdés g) pontja taxatív felsorolásban határozza meg, hogy ki tekinthető nyugdíjasnak, rögzítve ezáltal azoknak a körét is, akik végkielégítésre nem jogosultak.

Mt. 294. § (1) E törvény alkalmazásában

g) nyugdíjas munkavállaló, aki

ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj-segélyben (nyugdíjban) részesül,

gd) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg) rokkantsági ellátásban részesül,

Önmagában az, hogy a munkavállaló rendelkezik a nyugdíjjogosultság feltételeivel, csak a 294. § (1) bek. g) pontjának ga) alpontja alapján zárja ki a végkielégítésre való jogosultságát. A gb)-gg) alpontokban felsorolt esetekben szükséges az is, hogy a nyugdíjjogosultság megállapításra kerüljön. Ez utóbbi nyugellátások tekintetében ugyanis a munkavállaló csak akkor tekinthető nyugdíjasnak, ha az adott nyugellátásban „részesül”. A munkavállaló onnantól kezdődően részesül a nyugellátásban, hogy a nyugdíjjogosultságát az illetékes Nyugdíj Igazgatóság jogerős határozatával megállapította.

4. Eltérés a végkielégítés törvényi szabályaitól

A munkáltató és a munkavállaló megállapodása, illetve a kollektív szerződés a végkielégítés törvényi szabályaitól a munkavállaló javára eltérhet. Kivételt képeznek ez alól a köztulajdonban álló munkáltatók, amelyeknél a végkielégítés szabályaitól való eltérés a munkavállaló javára is tiltott. [Mt. 205. § (1) bek. b) pont] erre figyelemmel a köztulajdonban álló munkáltatóknál a munkaszerződés és a kollektív szerződés azon rendelkezése, amely a törvényesnél magasabb mértékű végkielégítést állapít meg, semmis.

Mt. 205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

b) a végkielégítés 77. §-ban

Amint az már másik jogeset esetében is ismertetésre került részemről a MÁV Csoportot illetően, a hatályos KSz-ek rendelkezése korábbi, mint az Mt. köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozása, amiért is az eltérés lehetősége mindaddig megmaradhat, amíg a jelenlegi KSz-ek maradnak hatályban, illetve kerülnek módosításra. Amennyiben új KSz megkötésére kerül sor pl.: egységes MÁV Csoport KSz stb., akkor az eltérés lehetősége az Mt.-tól minden tekintetben a jövőre nézve már megszűnik. [Dr. LJ]

Egyébként az ilyen munkáltatóknál a törvényes mértéket meghaladó végkielégítés jogalap nélkül felvett munkabérnek minősül és ilyenként visszakövetelhető.

A köztulajdonban álló munkáltatóknál a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a végkielégítés fizetése tilos. [Mt. 205. § (1) bek. b) pont]

5. Gyakorlat

Nem kizárt a végkielégítés kikötése határozott idejű munkaviszony megszűnése esetére, vagy a törvényes mértékhez képest többlet végkielégítés megállapítása.

A felek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésekor is megállapodhatnak végkielégítés fizetésében.

6. Végkielégítés határozott idejű munkajogviszony esetén

A végkielégítés szabályait a határozott idejű munkaviszonyra is alkalmazni kell. Így a határozott idejű munkaviszony felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, illetőleg az Mt. 63. § (1) bek. d)

pontja folytán történő megszűnése esetén is megilleti a munkavállalót a végkielégítés, feltéve, hogy annak pozitív feltételei megvannak és nem áll fenn olyan körülmény, amely a végkielégítésre való jogosultságot kizárja.

7. A végkielégítés mértéke

A végkielégítés mértéke az Mt. 77. § (3) bekezdése szerint a munkaviszony időtartamától függ. A végkielégítés mértéke

a) legalább 3 év esetén: egyhavi;

b) legalább 5 év esetén: kéthavi;

c) legalább 10 év esetén: háromhavi;

d) legalább 15 év esetén: négyhavi;

e) legalább 20 év esetén: öthavi;

f) legalább 25 év esetén: hathavi

távolléti díj összege.

A jogosultság mértékének megállapításánál az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás nem érinti a munkaviszony fennállását, illetve a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket. Ebből eredően a munkaviszony a jogutódlásra tekintet nélkül folyamatos, a jogelődnél, illetve jogelődöknél munkaviszonyban töltött idő a jogutódnál végkielégítésre jogosít.

A végkielégítésre való jogosultság számításánál nem minősül jogszerző időnek az olyan 30 napot meghaladó egybefüggő időtartam, amelyre a munkavállalót munkabér nem illeti meg.

Kivételt képez ez alól

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, és

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartama. [Mt. 77. § (2) bek.]

Nem jogosít tehát végkielégítésre

a) a keresőképtelenség, illetőleg

b) a nem a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,

c) a szabadságvesztés, vagy a közérdekű munka végrehajtása, ha annak egybefüggő tartama a 30 napot meghaladja.

Jogalkalmazói gyakorlat

A joggyakorlatban vitás, hogy a 30 napot meghaladó munkabérrel nem díjazott egybefüggő időtartam teljes egészében kiesik-e a jogszerző időből, vagy csak a 31. naptól kezdő tartama nem jogosít végkielégítésre. Úgy tűnik, hogy a többségi álláspont szerint a végkielégí-

„§”

tesre való jogosultság meghatározásánál a teljes időtartamot figyelmen kívül kell hagyni. A végső válasz megadása azonban még a bíróságokra vár.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. hatályba lépése (vagyis 1992. július 1-je) előtt áthelyezéssel megszünt korábbi munkaviszony tartama a végkielégítésre való jogosultság vizsgálata során nem vehető figyelembe. [Mth. 2. § (4) bek.]

8. A végkielégítésre jogosító időtartam vége

A törvény szerint a végkielégítésre való jogosultság feltétele az, hogy a felmondás közlésének, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének az időpontjában a munkaviszony legalább a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon. Ebből következik, hogy a végkielégítésre való jogosultság szempontjából kizárólag a felmondás közléséig munkaviszonyban töltött időtartamot kell vizsgálni. A felmondás közlését követően jogviszonyban töltött idő a munkavállalót végkielégítésre már nem jogosítja. [Mt. 77. § (2) bek.]

Mt. 77. § (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

(132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

9. A végkielégítés számításának alapja

A végkielégítés számításának alapja a munkavállaló távolléti díja.

10. Emelt összegű végkielégítés

A védett korú munkavállaló - vagyis az, akinek a munkaviszonya a rá irányadó öregességi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg -, emelt összegű végkielégítésre jogosult. Ennek mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel arányosan emelkedik.

A többlet végkielégítés mértéke

- egyhavi távolléti díj, ha a munkaviszony hossza legalább három év és nem éri el a tíz évet,

- kéthavi távolléti díj, ha a munkaviszony hossza legalább tíz év és nem éri el a húsz évet,

- illetőleg háromhavi távolléti díj, ha a munkaviszony hossza eléri a húsz évet. [Mt. 77. § (3) bek.]

11. Eltérés a végkielégítés Mt.-ben meghatározott mértékétől

A végkielégítés törvényes mértékétől a kollektív szerződés és a felek megállapodása a munkavállaló javára eltérhet. Vezető állású munkavállalók esetén gyakran előfordul a törvényesnél magasabb mértékű végkielégítésre való jogosultság munkaszerződésben történő kikötése. A köztulajdonban álló munkáltatónál a végkielégítésre vonatkozó rendelkezésektől való eltérés tilos. [Mt. 205. § (1) bek. b) pont]

Gyakorlat

Lehetőség van végkielégítés fizetésére a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezés alapján is. Az ilyen végkielégítés mértéke a felek szabad megállapodásának tárgya. Köztulajdonban álló munkáltatónál közös megegyezés alapján nem fizethető végkielégítés.

12. A végkielégítés esedékessége

A végkielégítést a munkáltató felmondása esetén az utolsó munkában töltött naptól, más esetekben pedig a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon köteles megfizetni a munkavállalót. [Mt. 80. § (2) bek.]

Mt. 80. § (2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

MÁV KSz

A munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondással érintett munkavállaló munkavégzés alóli kötelező felmentés ideje¹⁰

22. §

Ha a nyugdíjasnak [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] nem minősülő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással [Mt. 65. §] kerül sor, akkor

- a felmondási idő legalább 60 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól,

- ha azonban a felmondásra az öregességi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven

belül kerül sor, felmondási idő 90 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.¹¹

A munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondással érintett munkavállaló kedvezményei¹²

23. §

1.A munkavállalót - az Mt. 77. §-ában meghatározott végkielégítésen felül - az alábbi összegű külön végkielégítés is megilleti.

- legalább 10 évi MÁV munkaviszony esetén

1 havi,

- legalább 15 évi MÁV munkaviszony esetén

2 havi,

- legalább 20 évi MÁV munkaviszony esetén

4 havi,

- legalább 25 évi MÁV munkaviszony esetén

6 havi,

- legalább 30 évi MÁV munkaviszony esetén

8 havi

távolléti díja.

Az 1. pontban meghatározott külön végkielégítés csak azt a munkavállalót illeti meg, akinek a munkáltató munkaviszonyát a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt felmondással szüntette meg. Nem illeti meg ez a külön végkielégítés azt a munkavállalót, akinek végkielégítésre való jogosultságát az Mt. 77. § kizárja.¹³

Kapcsolódó bírósági gyakorlat:

EBH2005. 1342. - A felek a végkielégítésre való jogosultságot a munkaszerződésben bármely módon meghatározhatják, nem ütközik jogszabályba, ha egy másik munkáltatónál hatályos kollektív szerződés alkalmazásáról állapodnak meg [Mt. 13. § (3) bek., 40/A. §, 95. §].

BH2002. 412. - A végkielégítés fizetésének feltételei tekintetében nincs olyan kógens szabály, amelytől a törvény a munkavállalóra vonatkozó kedvezőbb eltérést tiltaná. Nem kizárt tehát, hogy a felek megállapodása a végkielégítésre jogosultság vonatkozásában a törvényben szabályozottakhoz képest a munkavállalóra kedvezőbb kikötés megállapításával eltérjen. Ez ráutaló magatartással is történhet [Mt. 95. § (1) bek., 13. § (3) bek.].

BH2001. 493. A - munkáltató jogutód nélküli történő megszűnése esetén a törvény a munkavállalókat megillető járandóságok szempontjából nem tesz különbséget a munkaviszonyok között azok tartama szerint [Mt. 86. § b) pont, 86/A. §, 95. §].

EBH2000. 244. - Végkielégítés határozott időre szóló munkaviszony megszűnése esetére is kiköthető [Mt. 95. §].

BH1993. 708. - Üzemnek (üzemrésznek) a munkavállalókkal együttesen történt, megállapodáson alapuló tényleges átvétele esetén az új munkáltató a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek szempontjából a korábbi

¹⁰ a § címének változása hatályos 2014. január 14. napjától

¹¹ a 22. § szövege hatályos: 2013. január 1. napjától

¹² a § címének változása hatályos 2014. január 14. napjától

¹³ a 3. pont hatályon kívül helyezve 2014. január 14. napjától

„§”

munkáltatónak - egyetemes jogutódlás hiányában is - különös jogutódja. A munkaviszonyt tehát a munkáltató személyében bekövetkezett különös jogutódlás nem érinti. Erre figyelemmel a dolgozót a jogszabályban előírt végkielégítés illeti meg a munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén (1991. évi XLVIII. tv. 2. §).

13. Minőségi csere

A munkáltatói felmondás **jogszerű indoka lehet a minőségi csere**. A munkáltatónak érdeke fűződhet ugyanis ahhoz, hogy meglévő munkavállalója helyett a munkaköri feladatok eredményesebb, magasabb szintű ellátása érdekében bizonyos képzettségek, képességek birtokában lévő más munkavállalót alkalmazzon. Minőségi csere indoka lehet többek között az, hogy a feladatok ellátásához a munkáltató addigi munkavállalója helyett magasabb szakképzettséggel, nagyobb szakmai tapasztalattal, idegennyelv-ismerettel, egyéb speciális ismerettel, esetleg több irányú szakismerettel rendelkező személyt kíván foglalkoztatni.

14. Gyakorlat

A minőségi csere fogalmi körébe sorolható az is, ha a munkáltató azért mond fel a munkavállalónak, mert olyan személyt kíván helyette alkalmazni, akinek a munkaerejét és a munkaidejét - többféle szakképzettsége folytán - gazdaságosabban tudja használni (BH1980. 404.). Az átszervezéssel érintett és magasabb minőségi követelménnyelvet támasztó munkakörre való alkalmatlanság - másik megfelelő munkakör hiányában - lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását (BH2000. 30.).

Nem minősülhet azonban önmagában minőségi cserének a hosszabb ideig távol lévő munkavállaló munkakörének olyan más dolgozóval való betöltése, aki csak a munkavállalóval azonos iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel rendelkezik, és a munkáltató az adott munkaterületen annak átszervezése mellett sem alkalmazott kvalifikáltabb munkavállalókat (BH2001. 86.).

Önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló feladatait hibátlanul és magas színvonalon látja el, nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A minőségi csere célszerűsége nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének (MK 95. I/b. pont, EBH1999. 45., BH1998. 555.).

Na már most a 12. számú jogeset esetében a munkáltatói felmondásként számba jöhető ún. minőségi csere és a végkielégítés összefüggésében jelentősége van annak, hogy arra mikor is került sor.

Ugyanis ez egy konkrét jogeset kapcsán rávilágít arra, hogy ez esetben kétféle esetről beszélhetünk, melynek következtében az egyik esetben nem jár a végkielégítés az Mt. 77. § (5) bekezdés b.) pontja szerint, azaz: *a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége*, miután a felmondás indoka az, hogy a munkavállaló a saját érdekkörében felmerülő okból a munkakör betöltése után - egyébként változatlan körülmények között - nem felel meg a munka-

kör során támasztott követelményeknek. Ez esetben a felmondás indoka a munkavállaló elégtelen képességére alapozott.

A másik esetben viszont arról van szó, hogy a munkáltató időközben emeli meg az adott munkakörrel szembeni követelményeket, azaz mindaddig, amíg ez meg nem történik a munkavállaló korábbi képességei elegendőek az adott munkakör betöltéséhez. Ekkor viszont már nem a munkavállaló érdekkörébe tartozó képességének hiányossága, hanem más ok nevezetesen a munkáltató érdekkörében felmerült ok lehet csak a felmondás indoka, miután a munkavállaló a saját érdekkörében hozott döntése kapcsán - azaz a munkáltató működésével összefüggő ok miatt - állt elő ez a helyzet. Ebből következően az adott munkavállalót már megilleti az Mt. szerinti végkielégítés, és ezen felül a MÁV KSz 22. §-a szerinti felmondási idő, valamint a 23. §-a szerint többlet végkielégítés összege is.

Tehát e két esetben nem ugyanazon okok állnak fenn a minőségi cserére alapozott munkáltatói felmondás esetében, melyek így eltérő jogkövetkezményekkel járnak a végkielégítés mint járandóság kifizetethetőségét illetően.

Felhasznált Irodalom:

- HR Szakmai Jogtár CD vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
jogtanácsos
+3630/4960-299

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Másfélszázados évforduló

A Sopron–Szombathely–Nagykanizsa vonal százötven évét ünnepelte a MÁV és a GYSEV.

Immár a harmadik üzemeltetője van a vonal egy részének: még a Déli Vasút építette és helyezte üzembe 1865. szeptember 20-án. A vasútvonal a kezdetektől fogva komoly szerepet játszott a Bécs–Adria összeköttetésben. Az átadást követően elsőként a Déli Vasút 511-es pályaszámú mozdonya haladt végig, 65 kilométer per órá (a korabeli viszonyokhoz képest elég magas) sebességgel.

A Déli Vasút államosításával a teljes vonal a MÁV tulajdonába ment át, a Sopron–Szombathely szakaszt a GYSEV 2001. december 1-jétől üzemelteti, a következő

évben villamosította is. A vonalon – a szentgotthárdi vonallal együtt – 2011-ben készültek el a teljes rekonstrukcióval, amelynek során a pálya és az állomások, utasforgalmi létesítmények is megújultak.

A déli szakasz Zalaszentivánig tartó részének üzemeltetése 2011-től a GYSEV feladata, ez szorosan kapcsolódik a zöld-sárga vasúttársaság koncepciójához, amellyel – ahogyan ez a vonal építésekor is a fő feladat volt – a Bécs–Adria összeköttetést, a jelenlegi Ausztrián át futó vonalak alternatíváját kívánták létrehozni.

Az ünnepségen Kövesdi Szilárd, a GYSEV vezérigazgatója és Lukács György, a MÁV szombathelyi területi igazgatója emlékezett meg a százötven éves múltról, a szombathelyi felvételi épület oldalán emléktáblát is avattak.

Véradásra hív a rákospalotai református egyházközség

A Rákospalota-Óvárosi Református Egyházközség véradást szervez november 7-én, szombaton 10 és 15 óra között a Kossuth utca 1. szám alatti gyülekezeti teremben:

„Szeretettel tudatjuk, hogy a MÁV kórház kérésére és az országos vérhiányra tekintettel, a Rákospalota-Óvárosi Református Egyházközség véradást szervez.

Tesszük ezt azért is, mert pár hete egyik ismert és szeretett egyháztagunk vértömlesztésen esett át. Hogy küzdeni tud, megmutatta, de azt is látjuk, hogy ehhez – ahogy rajta kívül még sokaknak – a mi segítségünkre is szüksége van. Ne feledjük:

(folytatás a 9. oldalon...)

(folytatás a 8. oldalról...)

egyetlen véradással mindenki három beteg segíthet" – írja az egyházköztség.

- Véradó lehet mindenki, aki egészséges, betöltötte a 18. életévét, de még nincs 65 éves, és testsúlya meghaladja az 50 kilogrammot.

- Nők évente négyszer, férfiak évente ötször adhatnak vért. Két véradás között minimum 56 napnak kell eltelnie.

- A véradáskor vidd magaddal az eredeti személyi igazolványod, lakcímkártyádat és TAJ-kártyádat!

Nagyobb a MÁV-Start korszerűsítésére fordítható támogatás

A jegyértékesítést újítják meg

A KÖZOP keretében a kormány 1 milliárd 598 millió forinttal –100 százalékos támogatási tartalom mellett – megemelte a MÁV-Start Zrt. jegyértékesítése korszerűsítésének a támogatását – az erről szóló határozat a legutóbbi Magyar Közlönyben jelent meg.

Eddig "Jegy- és bérletkiadó automata-hálózat megújítása a vasúti törzshálózaton"

címmel 685 millió forint szerepelt a szóban forgó KÖZOP projekten, de ennek a támogatási intenzitása csak 73,06 százalék volt.

Az új támogatásként megjelent közel 1,6 milliárd forint október utolsó napjáig kell megkötni a támogatási szerződést.

A projekt célja a MÁV-Start értékesítési folyamatainak modernizálása, az elszigetelten működő értékesítési rendszerek egységesítése, és az elavult eszközök cseréje.

A projekt keretében – a jegyértékesítés korszerűsítése céljából – szervereket, fedélzeti- és pénztári eszközöket lehet beszerezni. Szerepel még a listán egy megvalósíthatósági tanulmány elkészítése is.

hív6sz!

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

KÖZPONTI TELEFONSZÁMAINK:

Dr. Laboda József	elnök	01+81-95	E-mail cím: labodaj@pvdsz.hu
Enzsöl Róbert	érdekvédelmi alelnök	01+45-86	E-mail cím: enzsolr@pvdsz.hu
Nagy Miklós	szervezési alelnök	01+11-69	E-mail cím: nagym@pvdsz.hu
Szentgyörgyi Mihály	PML alelnök (fax/üz.rögz.)	01+86-52	E-mail cím: szentgyorgyim@pvdsz.hu
Hegedűs István	TEB alelnök	02+10-98 és 01+46-29	
Tislér Gábor	forgalmi alelnök	05+61-12	
Bátori István	forgalmi referens	01+46-29	
Furulyás Róbert	elnökségi tag	05+63-48	E-mail cím: batorii@pvdsz.hu
Káré István	TEB referens	01+83-91	E-mail cím: karei@pvdsz.hu
Fehérné Ragcsák Andrea	irodavezető		
	(üzemi tel./fax/üz.rögz.)	01+81-94	E-mail cím: ragcsaka@pvdsz.hu
városi automata fax: 06+1-273-1335		városi fax/üzenetrögzítő: 06+1-511-8194	

TERÜLETI KÉPVISELŐINK TELEFONSZÁMAI:

Budapest	Fajka János (PML)	02+23-82	fax/üz.rögz:	02+22-62
		mobil: 30/279-9671	e-mail: szmhatvan@mavrt.hu	
	Káré István (TEB)	01+83-91	fax/üz.rögz:	01+84-77
Debrecen:	Pintér Miklós (Forg.)	06-22/410-021	fax:	06-22/410-021
	Papp Zoltán (PML)	03+42-01	fax/üz.rögz:	03+42-15
		mobil:30/455-7551	e-mail: railman68@gmail.com	
Miskolc	Horváth Imre (TEB)	06-30/210-4450	fax/üz.rögz:	03+29-73
	Dobos Bertalan (Forg.)	03+79-33	fax:	03+79-30
	Kolozsvári Sándor (PML)	04+31-83	fax/üz.rögz:	04+31-83
Pécs		mobil: 30/224-8604	e-mail: sandresz56@gmail.com	
	Szemán Dénes (TEB)	04+11-96	fax.:	04+11-96
	Prodán Ilona (Forg.)	04+20-05	fax:	04+20-51
Szeged	Furulyás Róbert (Forg.)	05+63-48	fax:	05+71-31
	elnökségi tag	mobil: 30/858-4185	e-mail: furo72@gmail.com	
	Bihary Ferenc (TEB)	05+13-94	fax:	05+13-87
Szombathely	Karafiát Csilla (PML)	05+53-22	fax:	05+52-36
	Téglás István (Forg.)	06+42-43	fax:	06+42-43
	Darányi Zoltán (PML)	06+52-88	fax:	06+52-55
	Seprenyi József (TEB)	06+30-49	fax:	06+30-96
	Kamondi Miklós (Forg.)	07+59-03	fax:	07+59-68
	FEB tag		e-mail: garda@citromail.hu	
	Süle István (PML)	07+66-45	fax/üz.rögz:	
	Németh Csaba (TEB)	07+66-98	fax:	07+66-99
	Hanzmann Károly (GySEV)	07+79-85	fax:	07+79-85
			e-mail: hanzmann.karoly@gysev.hu	

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

- a szerk-

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – SZEPTEMBER

A MÁV Zrt. KÜT ülése: szeptember 23.

Első napirendi pontként Takács Mária humán erőforrás menedzser vezető adott tájékoztatást a lakások kiutalásával kapcsolatos változásokról. Kiemelte, hogy a MÁV - állam közötti adósságrendezés következtében a vagyonrendezési folyamat eredményeképpen a lakások 80%-a átkerült az MNV Zrt.-hez. Tájékoztatott arról is, hogy november 30-ig új utasítások készülnek, melyekhez hozzá kell igazítani a jelenleg érvényes lakásügyi utasítást is, mivel a méltányosság elve is változott, az állami vagyonról szóló Törvény nem ismeri a méltányosságot. Várhatóan három kategória létezik majd: a kincstári, a vagyonkezelésbe átadott és a MÁV tulajdonú lakások. Ezt követően konkrét javaslatot tett a MÁV Zrt. tulajdonában, kezelésében és bérlelőkijelölési jogában lévő lakások kiutalására. A rendelkezésre álló 34 db üres és kiutalható lakás közül mindössze 4 MÁV lakást terjesztettek elő együtdöntésre, melyekre 6 jelentkező volt. Az idén lejáró 5 éves lakásbérleti szerződéseket kérelem alapján újabb 5 évre meghosszabbítják – hangzott el egy kérdésre adott válaszbán. Egy adott kérelem esetén, fontos, hogy az indokok legyenek felsorolva (foglalkoztatáspolitikai, családi állapot, lakhatás körülményei, utazási idők/lehetőségek stb.). A megalapozott jó döntéshozzá szükséges minden információt megismerni. A KÜT tagjai azt kérték, hogy csak olyan lakások kiutalásában legyen együtdöntés, melyek valóban kiutalhatók, beköltözhető állapotban vannak.

Másodikként részletes tájékoztató hangzott el a MÁV Zrt. új egyen- és formaruha ellátás bevezetéséről, valamint az előző években elmaradt munkaruha juttatással kapcsolatosan. Sejkoczkiné Bodnár Éva MÁV SZK működésme-

nedzsmen vezető valamint Varga László késztetgazdálkodás vezető hangsúlyozták, a létrejött „nagy” közbeszerzési eljárás eredményeként megtörténtek az első kiszállítások, vagyis első körben a debreceni területen 500 db szövet típusú egyenruha került kiosztásra. Várhatóan október első hetében Budapesten, novemberben Miskolcon kapják meg juttatásait MÁV-os és Startos munkavállalók. Megjegyezték, hogy a munkavállalók 10-20 %-a nem jelent meg ruhapróbákban, így részükre nem tudnak rendelni, ezért azt kérik, hogy sürgősen keressék fel a ruharaktárakat, ahol teljes méretskála áll a rendelkezésükre. Az eddigi munkaruha elmaradásokat átmeneti szerződésből fogják teljesíteni, majd a „nagy” munkaruha szerződés egyenlíti ki a hiányzó darabokat. Részletesen szóltak arról is, hogy a 6 hónaposra tervezett eljárások 11 hónapra csúsztak el a közbeszerzési eljárások megtámadásai következtében. Az elmaradásokkal kapcsolatban azt az információt kaptuk, hogy 2013-ra 5-6 mFt hátralék van, míg 2012-re vonatkoztatva már csak 2-300 ezer forint. A most kötött szerződések már 3 évre szólnak – kiküszöbölve ezzel az elmaradásokat, méret és szín különbségeket. Jelezték azt is, hogy 2016. első negyedév lesz az az időpont, amikor naprakészen állnak majd az ellátással. A KÜT tagjai jelezték, hogy kevés információ jut el a szolgálati helyekre és zavaróak az ellentmondásos hírek is, ezért azt kérjük, jelenjen meg a Vasutas Magazinban a részletes kiszállítási ütemterv. Felvetettük továbbá azt is, hogy az ingek, blúzok méretvétele is fontos, ezért várhatóan rendelkeznek méretsorokat, melyet lehet próbálni a munkavállalóknak és annak alapján rendelni.

A harmadik napirendi ponton belül Bádonfainé Szikszay Erzsébet gazdasági vezérigazgató-helyettes tájékoztatást adott a MÁV Zrt. pénzügyi gazdálkodásáról. Elmondta, hogy a

MÁV Zrt. 2014. december 31-i összes foglalkoztatott záró létszáma 17354 fő, közfoglalkoztatottak nélkül 15927 fő, ami a bázisnál 181 fővel alacsonyabb, illetve a prognosztizáltnál 395 fővel kevesebb. A 2014. évi üzemi tevékenység eredménye -34,8 Mrd Ft, melyből a kincstári eszközök terv szerinti és terven felüli értékcsoökkentését rendkívüli bevételként elszámolt visszapótlási kötelezettség elengedése ellentételez. A MÁV Zrt. igénybe vett adósságállományának 2014. év eleji nyitóértéke az év végére jelentősen lecsökkent. A csökkenés alapvetően a Magyar Állam által történt kötvény átvállalásának, továbbá a jelentős összegű esedékes törlesztéseknek köszönhető. A 2014-es évben elszámolt felújítási és beruházási teljesítmények a bázis időszak teljesítményeit jelentősen meghaladják. A 2015. évben lejáró Pályaműködtetési Szerződés 10 évre történő megkötése mellett az EU irányelveinek, illetve az új vasúti törvénynek (Recast) való megfelelés, az önálló pályaműködtetés és a holding-struktúra kialakítása érdekében megkezdett szervezeti átalakításokat folytatni szükséges. Itt említette meg a vezérigazgató helyettes, hogy a teljes MÁV LV Kft. a MÁV Zrt.-be történő integrálását a tulajdonos 2015. december 31-ig jóváhagyta. Az üzleti tervben megfogalmazott foglalkoztatási koncepció végrehajtása a létszámhiányos területeken szükséges pótlások, hatékony foglalkoztatás, a közfoglalkoztatás által megteremtett többletkapacitás kihasználása révén valósul meg. Záró mondatként úgy fogalmazott Bádonfainé, hogy kötelezettségünk az állami támogatás fejében a legjobb megoldást alkalmazni minden területen. Fontos a munkavállalók anyagi elismerését növelni, tette hozzá a KÜT elnök befejezéséig.

Különböféken belül meghatározta a testület a következő ülés időpontját október 14-re.

Bodnár József KÜT elnök

Manapság, vasutas berkekben, egyre sürűbben és sokféle stílusban minősítve kerül szóba a vasutas munkavállalók képzésének, vizsgáztatási rendszerének a problémája. Az élet számos területére jellemzően, így a vasút világára is jellemző a „hullámlovás” módszertan alkalmazása, kihasználása. Ez önmagában még nem jelent eget verő nagy bajt. Ellenben, mikor ezen gyakorlat segítségével az érintettek (képzésben résztvevők), s a köz kárán keresztül az adófizetők is, olyan feneketlen kútba, képzési rendszerbe, szórják pénzünket, mely rendszer nem a tényleges, alkalmazható, nagyobb hozzáadott értéket tartalmazó és hasznosítható tudás birtoklásának a létrejöttét szolgálja, akkor onnantól nagy a baj. Szakszervezetünk, s jó magam pár kollégával karöltve, 2013 januárjától kezdve dolgozik a vizsgarendszer ellentmondásainak a megoldásán. Valószínűleg a kellő információ, a tények ismeretének hiánya miatt, meg a szelektív emlékezet okán, ilyenkor jön az a vélemény, hogy „nem vetünk észre semmit...”. Nos, anno mikor 2013 januárjában az első konzultációkat kezdeményeztük e témában, már akkor jeleztük, hogy

OLVASÓI LEVÉL

„ISTEN MALMAI...”

ez a folyamat erőteljesen magában hordozza a tragédia, a balesetveszélyes állapotok kialakulásának külső ráhatását. Az idő, sajnos a mi helyzetértékelésünket igazolja. Az elmúlt majd három év eseményeiben sorra jelennek meg a képzési, vizsgáztatási rendszer ellentmondásainak hatásai. Ezen helyzetet súlyosbítja, a tényleges végrehajtói állomány létszáma, szakmai alkalmasságának, megfelelésének és foglalkoztatásának a mikéntje. Sajnos egyre nagyobb arányban történik az irányítói és végrehajtói munkakörök és feladatok, valamint a hozzájuk kapcsolt létszám „összemosása”. Jelenleg azt érzékelhetik az érintettek, hogy a képzést, vizsgáztatást szabályzó rendelet tartalmi részének szabad értelmezését hallgatólágoosan elfogadva, a helyzetnek, az utasítás adására jogosultak számára megfelelő módon történik a rendelet alkalmazása. A költséghatékonyság

és a belső, külső, PR lila kódében elmerülve, a fent említett értelmezés mentén, elfelejtjük, hogy az adott munkakörhöz, adott feladat is tartozik. A vizsgára kötelezés során, a rendelet tartalmának szerinti megfelelés vonatkozásában a munkakörhöz-munkavállalóhoz kapcsolt feladat az, amely rögzíti a vizsgatípust az adott munkakörhöz. A fent említett „összemosás” rámutat arra a régi „bűnre”, hogy a munkakör értékelések és besorolások, a munkakörök, technológiák és létszámgazdálkodás összefüggéseiből adódóan, egy hamis, nem valós állapotokat kreáltak s egyben tartósítanak is. Ebből fakadóan is, a vasúti közlekedés biztonságának érdekében is, sürgősen értékelni kell a munkaköröket, a béreket, s a vasutas munkavállalók tényleges tevékenységén alapuló értékrendet kell alkotni! Természetesen az értékrend megteremtése kizárólag konszenzuson alapuló, reális elemeket tartalmazó értéktétel mellett jöhet létre. A molnárok azért vannak a malomban, hogy a malom működjön, de nem ők mondják, hogy mikor kell vetni, meg aratni! Ha, mégis így tesznek, lehet, hogy bezár a malom!



ERZSÉBET
UTALVÁNY
CSALÁD

MAGYARORSZÁG UTALVÁNYA



BUSINESS ^{2x} Superbrands 2015

www.erszebetutalvany.hu

A hó-nap vicce

Egy kétmozdonyos vonat halad a puszta közepén, amikor elromlik az egyik mozdony. Gyorsan átkapcsolnak a másikra, és mennek tovább. Nemsokára elromlik a másik mozdony is. Ekkor a vonatvezető hangosbemondón keresztül szól az utasokhoz:

– Kedves utasaink, van egy jó és egy rossz hírem. A rossz az, hogy elromlott mind a két mozdonyunk, és emiatt itt kell vesztegelnünk egy jó ideig. A jó hír az, hogy nem repülőgépen ülünk...



A hó-nap bölcsessége

Minden az időzítésen múlik. Egy másodperc, egy perc, egy óra mindent megváltoztathat. Annyi minden múlik ezeken a dolgokon - apró kis pillanatok, amelyek az életet alkotják.



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