

Létszámhelyzet

Továbbra sem sikerül stabilizálni a MÁV Zrt. létszámát. A létszámfogyás rendületlenül folyik. **Az első félév záró létszáma 15 772 fő volt**, mely 297 fővel elmaradt a tervezett mértéktől. Tavaly ilyenkor még 16 000-nél többen voltunk.

A létszám megállíthatatlannak tűnő csökkenése elsősorban a munkáltatón kívüli okokra visszavezethető munkaviszony megszűnések magas számára és az utánpótlás egyre nehezebb biztosítására vezethető vissza. A legendák szerint minden 100 fő jelentkezőből jó, ha 10 képes frekvenciált vasúti munkakörben érdemi munkatárssá válni. Aki az igen szigorú orvosi alkalmasságnak megfelel, az a hatósági vizsgán bukik el, így tetemes szervezési és pénzügyi források pazarlódnak el.

Kányádi Sándor:

Jön az ősz

Jön már az ismerős,
széllábú, deres ősz.
Sepreget, kotorász,
meg-meg-áll, lombot ráz.
Lombot ráz,
diót ver,
krumplit ás, szüretel.
Sóhajtoz nagyokat,
s harapja, kurtítja,
a hosszú napokat.



VÉT HÍREK

Szakszervezetünk nem osztja azt az álláspontot, hogy a létszámfogyás teljes mértékben munkáltatón kívüli okokra vezethető vissza. Bár az utánpótlás biztosítása valóban nem egyszerű feladat, a munkáltatónak vizsgálnia kellene, hogy a sikertelenséghez mennyiben járul hozzá a jelenlegi felvételi és kiképzési gyakorlat és kiemelten a társaság által megvalósuló bérpolitika.

A létszámbírány miatt a ténylegesen munkát végzők leterheltsége tovább nő, egyre többet kell dolgozniuk. Nem véletlen, hogy 2014. első félévéhez képest a túlórák száma idén több, mint 20 százalékkal emelkedett.

A munkáltató számára már július végén kellett jeleznünk, hogy egyre többen érik el, esetenként haladják meg a 230 órás egyéni túlórákorlátot, ezért szükséges a Kollektív Szerződés módosítása. Erre néhány éve még szolgálati helyekre korlátozottan október-november hónapok táján került csak sor.

Szakszervezetünk kezdeményezésére kerülhetett sor a Kollektív Szerződés túlórákra vonatkozó rendelkezéseinek (35-36.§) módosítására.

Új szabályok a túlóra (rendkívüli munkaidő) díjazására

Azon túlmenően, hogy az évi 230 órás túlórákeret mértéke 300 órára emelkedett sikerült végre megszüntetni az ellentmondást a 200 óra felett teljesített túlórák díjazása tekintetében is. A PVD Sz évekkel ezelőtt rámutatott arra a - józan észsel nehezen magyarázható - szabályozásra, hogy a 200 óra felett túlórákat teljesítő kollégák kevesebb díjazásban részesülnek akkor, ha ezt heti pihenőnapjukon teljesítik, mintha normál munkanapjukon.

Eddig ugyanis a heti pihenőnapon (munkaszüneti napon) rendkívüli munkaidőt (túlórákat) teljesítő munkavállalók 200 óra felett is csak az Mt. alapján járó 100 %-os túlórapótlékban részesültek szemben a sávosan járó 135 %-os pótlékkal.

(Így – különösen az év vége felé - olyan nonszensz esetek is előfordulhattak, hogy a hétvégén készenlétben lévő munkavállaló, akit péntek 22 órakor hibaelhárításra vezényelnek és a munkát szombat 02 óráig végzi – természetesen készenlét alatt teljesített rendkívüli munkavégzéssel – a péntek 22-24 óráig teljesített idejére 135 %-os, a szombat 00-02 óráig teljesített idejére 100 %-os pótlékot kapott).

Szakszervezetünk nagy sikernek könyveli el, hogy tárgyaló partnereinkkel sikerült végre beláttatnunk, hogy ez tarthatatlan és a szabályozáson változtatni kell.

Ezen túlmenően – kapcsolódóan az egyéni túlóra keret megemeléséhez – a szakszervezeteknek 215 %-ot sikerült ki-harcolni a 230 óra felett teljesített túlórák pótlékolása tekintetében:

Íme az új túlóra díjazási szabály (a változás vastagon szedve):

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása (36. §)

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

20 óra	
rendkívüli munkaidőig	50 %
21 – 150 óra	
rendkívüli munkaidőig	75 %
151 – 200 óra	
rendkívüli munkaidőig	100 %
201 – 230 óra	
rendkívüli munkaidőig	135 %
231 – 300 óra	
rendkívüli munkaidőig	215 %

A heti pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzések díjazására azonban az Mt. vonatkozó rendelkezései [Mt. 143.§ (4) – (6) bekezdései] alkalmazandóak.

Ettől eltérően, ha az e napokon teljesített rendkívüli munkavégzések ellentételezése másik pihenőnap biztosítása nélkül történik, akkor 200 óra mennyiséget meghaladó rendkívüli

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címlapról...)

munkaidő esetében a bérpótlék mértékét a jelen pont szerinti emelt mértékben kell megállapítani.

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

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

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

Egyéb, a munkavállalói leterheltség elismerését célzó megállapodások

- A túlórákeret 300 órára történő felemelésére tekintettel a július 1. és december 31. közötti időszakra megállapodás született arról is, hogy a Pályavasúti Területi Igazgatóság Budapest területén található – Kelenföld, Nyugati, Keleti, Ferencváros, Déli, Kőbánya-Kispest, Szolnok, Kőbánya felső, Rákos, Győr, Kőbánya-Teher, Vác, Székesfehérvár, Monor, Millér, Pestszentlőrinc, Vecsés, Óllo, Hatvan, Rákospalota-Újpest, Cegléd, Komárom, Szajol, Albertirsa, Martonvásár, Pilis – állomásokon foglalkoztatott munkavállalókat a jelenlegi 30 % helyett, 40%-os mértékű műszakpótlék illeti meg.

- Meghatározott feltételek esetén 15 000-Ft/hó bérpótlékot kapnak a felsővezeték-szerelő járművezető munkakörben foglalkoztatottak, 10 000-Ft/hó összegűt, akik – bár nem ebbe a munkakörbe kerültek besorolásra (egyéb vasúti járművezetők), de munkaköri feladataik között ilyen tevékenység szerepel és 5 000-Ft/hó összegűt, akiket képesítésük és orvosi alkalmasságuk szerint ilyen tevékenységet végezhetnek július 1-től 2016. december 31-ig.

- Szintén a túlórákeret felemeléséhez kapcsolódik az a megállapodás, hogy az Egészségmegőrző Program 2016/2017.

évi működtetése során – legfeljebb a 2015/2016. évre vonatkozóan biztosított 615 fő részvételi létszámmal azonos létszámban – a munkáltató mindazok számára felajánlja a Programban való részvétel lehetőségét, akik a 2015. évben a 230 órát meghaladó mértékű rendkívüli munkavégzést teljesítették. A részvételt a munkáltató számukra is 5 munkanap időtartamú fizetett távolléttel támogatja.

Kétségtelen, hogy ezek az intézkedések hozzájárulnak az érintett munkavállalók fokozott leterhelésének anyagi elismeréséhez, de tényleges megoldást csak a vasutas bérek valós értéken történő megállapítása teremthet.

(A megállapodás teljes szövege honlapunkon megtekinthető)

Bérhelyzet

Hűségese olvasóink tudják, hogy minden évben kétszer – március és szeptember hónapban – közzé tesszük lapunk hasábjain azt a táblázatot, mely a teljes munkaidőben foglalkoztatottak nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresetét hasonlítja össze a MÁV Zrt. dolgozóinak átlagkeresetével.

2015. első félévében a teljes munka-

növekedés csak 1,01 %-os a bázis év azonos időszakához képest, ami jelentős mértékben elmarad a nemzetgazdasági átlagtól.

Az alacsony átlagkereset növekedés elsődleges oka az, hogy míg 2014 első félévében (március) a vasutasok 36 000 forintot egyszeri bérkifizetésben részesültek, addig 2015-ben ilyen kifizetés nem történt. (Ez önmagában havi 6 000 forinttal növelte a bázis adatot, melynek figyelmen kívül hagyásával a növekedés 3,66 %-os lenne).

Erre vezethető vissza az a sajnálatos tény is, hogy a félévi vasutas átlagkereset 1 845 forinttal alatta maradt az országos adatnak. Bár – reményeink szerint – a jelenség csak időleges, az alábbi táblázat adataiból a tendenciák jól nyomon követhetők.

A táblázat adataiból a **vasutas bérek folyamatos leértékelődése** olvasható ki. A PVDSZ évek óta erre hívja fel a figyelmet. Kezdeményezéseink ellenére tavaly sem történtek meg azok a bérpolitikai lépések (év végi egyszeri bérjutalom), melyek mindössze a lecsúszás elkerülését szolgálnák.

A rugalmatlan – a munkáltatói jogkör gyakorlók beavatkozási lehetőségét teljes mértékben kizáró – bérghátrahagyó gya-

**Összehasonlító táblázat
– a MÁV és a nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresetek alakulásáról –
(Ft/fő/hó)**

Év	MÁV Zrt.	nemzetgazdaság	MÁV/nemzetgazdaság	különbség
2011. félév	224 179	211 381	106,05 %	+ 12 798
2011.	224 844	213 054	105,53 %	+ 11 790
2012. félév*	228 303	220 697	103,45 %	+ 7 606
2012.	233 907	222 990	104,89 %	+ 10 907
2013. félév	227 084	228 160	99,53 %	- 1 076
2013.	238 349	230 664	103,33 %	+ 7 685
2014. félév	238 816	235 022	101,61 %	+ 3 794
2014	240 897	237 736	101,33 %	+ 3 161
2015. félév	241 355	243 200	99,24 %	- 1 845

*szervezeti változás (szolgáltató központ) hatásával korrigált adat

időben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági szinten **243 200-Ft**, mely **3,48 %-al haladta meg az elmúlt év azonos időszakában mért értéket.**

2015. első félévében a MÁV Zrt. teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak **bruttó átlagkeresete 241 355-Ft volt, mely mindössze 2 539 forinttal haladta meg a 2014. év első félévi szintjét. A**

korlat óhatatlanul oda vezet, hogy a vasutas bérek átlagos színvonala egyre inkább veszít versenyképességéből.

Mindez azon túl, hogy az itt dolgozóknak egyre kevésbé biztosítja a tisztas megélhetést, előbb utóbb végérvényesen ellehetetleníti a létszámutánpótlás biztosítását.

Enzsöl Róbert
érdekvédelmi alelnök

SZEMÉLYRE SZÓLÓAN!

A gyorsabb kommunikáció érdekében lehetőség van közvetlenül, tisztségviselőink részére – névre szólóan – is e-maillal küldeni.

A hatékonyabb ügyintézés érdekében további üzenet küldése lehetséges az alábbi szolgáltatásaink körében:

Telefon: telefon@pvdsz.hu
Biztosítás: biztositas@pvdsz.hu
Alapítvány: alapitvany@pvdsz.hu
Jogsegély: jogsegely@pvdsz.hu

PML szakág: pml@pvdsz.hu
TEB szakág: teb@pvdsz.hu
Forgalmi szakág: forgalom@pvdsz.hu
Felügyelő Bizottság: feb@pvdsz.hu

Arra kérünk minden tagtársunkat, partnerünket, hogy éljen ezzel a lehetőséggel.

- a szerk -

A hó-nap vicce

Nálatok nincs ébresztőóra? – kérdezi a tanár az elkéso tanulótlól.

– De van, csak mindig olyankor csörög amikor én még alszom.



Átalakulások (visszajön a létesítmény-üzemeltetés)

Nyári lapszámunkban írtunk arról, hogy vizsgálják a Létesítményüzemeltető és Vasútör Kft. MÁV Zrt.-be történő beolvasdásának lehetőségét. Mára úgy tűnik, hogy a vizsgálat eredménye az integráció pozitív hatásairól győzte meg a vasút vezetését. Bár végleges döntés még nem született (azt várhatóan a minisztériumban mondják ki), a tervek szerint 2016. január 1-én a kft. a MÁV Zrt.-be beolvad.

A beolvasdási koncepció lényege az, hogy a MÁV Zrt. 100 %-os tulajdonában lévő MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútör Kft., (valamint a kizárólagos tulajdonában lévő MÁV Tervező Intézet Kft. és annak 100 %-os leányvállalata a VITECO Kft.) egyesülés során beolvadnak a MÁV Zrt.-be. A beolvasdással a beolvasdó társaságok megszűnnek, jogutódjuk a MÁV Zrt. lesz, így a beolvasdó társaságok tevékenységei, eszközei és erőforrásai – a szükséges képességek megőrzésével – átkerülnek az anyavállalathoz a pályaműködtetés hatékonyabbá tétele érdekében.

Figyelemmel a társasági jogi értelemben megvalósítani tervezett jogutódlásra, a beolvasdó társaságok munkavállalóinak munkaviszonya a MÁV Zrt.-nél jogfolytonosan folytatódik.

A beolvasdás előkészítése

A beolvasdás alapelve a párhuzamosan végzett tevékenységek megszüntetése oly módon, hogy a MÁV Létesítményüzemeltető és Vasútör Kft. által végzett szakmai tevékenységek a MÁV Zrt. hasonló szakmai tevékenységet végző szervezeteihez kerüljenek.

A beolvasdás lehetőségének vizsgálata keretében szakterületi munkacsoportok jöttek létre, melyek célja, hogy megvizsgálva az integrációs pontokat, előkészítsék a beolvasdás megvalósítását. Annak érdekében, hogy a beolvasdás zökkenőmentesen valósuljon meg, a szakterületi munkacsoportok a technikai előkészítésen túl, az átvenni kívánt tevékenységek beillesztési módjait is kidolgozzák.

A munkacsoportok tevékenységének eredményeként az Alapító (Nemzeti Fejlesztési Minisztérium) számára készült egy összefoglaló, döntés-előkészítő anyag, melyben a beolvasdás megvalósulási lehetőségei kerülnek bemutatásra, amely alapján a Nemzeti Fejlesztési Miniszter felkérte a MÁV Zrt. Elnök-vezérigazgatóját az egyesülés előkészítésére, az Alapítói döntéshez szükséges okiratok elkészítésére.

A beolvasdás várható hatásai:

A beolvasdás megvalósulása esetén a MÁV Zrt. alaptevékenysége, a pályaműködtetés megerősítésre kerül. Az ingatlangazdálkodási tevékenység egységesítése megtörténik. Minden, a pályaműködtetéshez szükséges közbeszerzés a MÁV Zrt.-hez kerül.

A kft. munkavállalói a továbbiakban a MÁV Zrt. munkavállalói lesznek jogfolytonosságuk biztosítása mellett. Ez alól azonban a dolgok jelenlegi állása szerint a személy és vagyoni tevékenységet ellátó munkavállalók az alábbiak miatt kivételt képeznek:

Jelen állapot szerint a MÁV LV Kft. biztosítja a személy-, és vagyonvédelmi szolgáltatásokat a MÁV Zrt., a MÁV-START Zrt., a Záhony-Port Zrt., a MÁV FKG Kft. és a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. részére. A szolgáltatások teljesítéséhez a MÁV LV Kft. alvállalkozókat vesz igénybe.

A 2015. március 1-jén hatályba lépett 360/2014. (XII. 30.) Korm. rendelet, mely a 2015. évre vonatkozó, a személy és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenységről szóló törvény szerinti minimális szolgáltatási rezsióradíj mértékéről szól, arra sarkallt egyes alvállalkozókat, hogy a szerződéseiket felmondják, illetve azok módosítását kezdeményezzék. Ugyan a fent hivatkozott Korm. rendelet a már meglevő alvállalkozói szerződéseket nem írja felül, azonban mégis átrendeződést okozott az alvállalkozói szerződéseket illetően. A meglevő, élő alvállalkozói szerződések ugyanakkor nem módosíthatók, mivel azokat a MÁV LV Kft. jogelődje, a MÁV Vasútör Kft. nem közbeszerzési eljárásban kötötte, a MÁV LV Kft. azonban a közbeszerzési törvény (Kbt.) hatálya alá tartozik, így a meglevő szerződések ugyan fenntarthatók lennének, de módosításuk a közbeszerzési törvénybe ütközne.

Mindemellett folyamatban a MÁV LV Kft.-nek a MÁV Zrt.-be 2016. január 1-jei hatállyal történő beolvasztásának előkészítése. Amennyiben a MÁV Zrt. Alapítója úgy dönt, hogy a beolvasdás történjen meg, akkor a MÁV LV Kft. által nyújtott szolgáltatást jogutódlás alapján a továbbiakban a MÁV Zrt.-nek kellene a MÁV-START Zrt. részére biztosítani, ez azonban nem lehetséges, mivel a MÁV Zrt.-től ezt a szolgáltatást a MÁV-START Zrt. a Kbt. hatálya alá tartozás okán közvetlenül nem veheti igénybe.

Tekintettel arra, hogy a beolvasdás miatt a MÁV-START Zrt. kénytelen a szolgáltatást kívülről, közbeszerzési eljárás keretében igénybe venni, az egységes csoportszintű kezelés érdekében indokolt a tevékenység komplett kiszervezése.

A fentiek alapján szükségessé vált a személy- és vagyonvédelmi szolgáltatások tárgyában a viszonyokat új alapokra helyezni.

Ennek megfelelően a MÁV LV Kft. és a MÁV-START Zrt. közösen közbeszerzési eljárást kíván kiírni a személy- és vagyonvédelmi szolgáltatások tárgyában, a Kbt. előírásainak megfelelően, így külső féltől kívánják ezen szolgáltatásokat beszerezni.

Annak biztosítása érdekében, hogy azon MÁV LV Kft. munkavállalók, akik jelenleg a fenti tevékenységeket ellátják, munkaviszonya fenn tudjon maradni, a közbeszerzési eljárás kiírására oly módon kerül sor, hogy a nyertes ajánlattevőnek/ajánlattevőknek vállalniuk kell az érintett munkavállalók továbbfoglalkoztatását.

Enzsöl

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

Ezt is jól ELINTÉZTÜK!

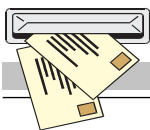
Tisztelt Dr. Laboda József Úr!

Az e hónapban esedékes fizetésemmel együtt megkaptam a VBKJ keretből öt éve gyűjtött lakáscélú támogatás teljes összegét is.

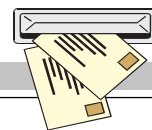
Ezúton szeretném megköszönni azt a hathatós segítséget, amit az ügyem elintézéséhez Ön és a PVD SZ jogsegély szolgálata nyújtott. Amikor Önökhöz fordultam úgy éreztem, hogy egyedül nem fogom tudni megoldani ezt a problémát. Így utólag már biztos is vagyok benne, hogy egyedül a mai napig sem jutottam volna előrébb az ügyintézéssel.

Még egyszer hálásan köszönöm a segítséget, és további jó munkát kívánok! Tisztelettel:

Nagy 2 Tibor



OLVASÓI LEVÉL



Tisztelt Szerkesztőség!

Az elmúlt hetekben a férfiak 40 év munka utáni nyugdíjazással kapcsolatban a médiában megszólaló kormánypárti, ellenzéki politikusok, szakszervezeti vezetők, szakértők és érintettek részéről egymástól eltérő vélemények, gondolatok hangzottak el. A Fidesz-kereszténydemokraták szerint bizony sok milliárd forintba kerülne és, hogy honnan lenne erre pénz, de előnyként megemlítették, hogy ha 40 év munka és nyugdíjárulék fizetés után rugalmasan nyugdíjba vonulhatnak a férfiak is, akkor a felszabadult munkaköröket betölthetnék fiatal munkanélküliek valamint külföldről hazatérő fiatalok. Hát igen ez volna a normálisan működő társadalom, amikor az öregedő munkavállalóktól átvehetik a fiatalok a stafétabotot és elkezdhetik az önálló életüket és gondolhatnak a családalapításra mint aktív munkavállalók. A Kossuth rádió műsorvezetője azt is megemlítette, hogy ha a férfiak 40 év után elmehetnének nyugdíjba, ugyanúgy, mint a nők akkor bizony még 35-38 évig is terhelhetnék a nyugdíjasszát és költségvetést. Hát ez nagyon jól hangzik, hogy a magyar segéd és szakmunkások, akik 17-18 éves korukban beléptek a munka világába és 40, sok esetben nehéz fizikai és több műszakos munkarendben ledolgozott év után még 35-38 év boldog egészséges nyugdíjas évre számíthatnának. A valóságban a magyar statisztikai hivatal adatai szerint a magyar férfiak több mint 20 százaléka 55-65 éves korában meghal, azonban ha a nehéz fizikai munkát végző és több műszakos munkarendben dolgozókat vizsgálnánk ez a korai halálózási arány lényegesen nagyobb lenne. Érdemes lenne a magyar statisztikai hivataltól adatokat kérni, hogy a több mint 40 év munkavisztonnyal rendelkező fizikai munkásoknak mennyi a várható átlag életkoruk.

A magyar férfiak átlagosan 59,2 évet élnek korlátozottság nélküli egészségügyi állapotban (Metropol újság, 2015. május 11.). A 40 év munkavisztonnyal rendelkezők valószínűleg még kevesebb korlátozottság nélküli évre számíthatnak.

A nyugellátás pénzügyi helyzetét vizsgálva nézzük meg az előzményeket, amikor a mi korosztályunk a 70-es 80-as években belépett a munka világába mi jóhiszeműen bízunk abban hogy a ledolgozott évek és a nyugdíjárulék befizetésével 40 év munka után valamilyen nyugellátásra jogosultak leszünk, és ez 2010-ig gyakorlatilag meg is valósult.

A rendszerváltás után azzal agítottak bennünket az ügyintézők hogy érdemes a magán nyugdíjpénztárba átlépni, mert a befizetett összeg a tag halála után örökölhető, egyébként is rövidesen egyéni nyugdíj számla kerül bevezetésre ahol minden befizető láthatja a saját egyenlegét. A mai napig nem valósult meg sem az örökölhetőség sem az egyéni nyugdíj-számla bevezetése annak ellenére, hogy a befizetett összegek nyilván vannak tartva. Viszont néhány éve a miniszterelnökünk egy mozdulattal leemelte a 3000 milliárd forint magán nyugdíjpénztári vagyont úgy, hogy nem kérte ki a befizetők hozzájárulását, nem tartott a kérdésről nemzeti konzultációt, a pénz nagy részét idegen bankoknak adta olyan adósság törlesztésre, amely felvétele a magyar társadalom hozzájárulása nélkül történt meg. A kisebbik részén MOL részvényt vásárolt, a befektetett 3000 milliárd forint a töredékét éri napjainkban, viszont ha például államkötvénybe fekteti a vezetőnk a befizetéseinket akkor egy kamatozó értékálló vagyonnal rendelkezne az állami nyugdíjassza, és pontosan ilyen pénzügyi gazdálkodást vártunk volna el a "pénzügyi szakemberekkel" körül vett miniszterelnökünkötől mi is akik 40 éven keresztül befizetőként hozzá-

járultunk a mindenkori nyugellátáshoz. A tehetős külföldiek minden további nélkül vásárolhatnak államkötvényt és egyben állampolgárságot is a Magyar állam szavatolja a kamatos visszafizetést. A magyar munkavállalók befizetéseit viszont elolvadtak, mint tavasszal a hó. Ezek után elég furcsa azt hangoztatni a hatalom részéről, hogy honnan lenne pénz a férfiak 40 évi nyugdíjazására és úgy beállítani a munkában megfáradt, öregedő férfiakat, mint a társadalmunk követelőző ingyenélőit. A kormányunk életpálya modellről a munkára épülő társadalomról beszél, azonban a nyugdíjkorhatár emelése, a kerkedvezményes és a korengedményes nyugdíjba vonulás lehetőségének megszüntetése miatt az utóbbi években pontosan azok a munkavállalók rekesztődnek ki a társadalom peremére akik a társadalom működéséhez nélkülözhetetlen munkák elvégzésében több mint 40 éven keresztül aktívan részt vettek. A fizikai munkakörben a műszakos munkarendben dolgozó magyar férfiak egy jelentős része a korai elhalálozás miatt semmiféle nyugellátást nem tud igénybe venni, annak ellenére, hogy 40 éven keresztül munkavállalóként és nyugdíjárulék befizetőként jogkövető, hasznos tagjai a társadalomnak. A jelenleg nyugellátásban részesülők munkával töltött éveit az átlagot tekintve jóval a 40 év alatt van. Megoldás lehetne a munkában töltött évek számát, a befizetett nyugdíjárulékot, a nehéz fizikai munka és a műszakos munkavégzéssel összefüggő egészségromlást valamint a várható élettartamot is figyelembe venni és valamilyen nyugellátást biztosítani az érintetteknek. Egy egészségesen működő társadalom semmi képen sem zárna ki azon tagjait, akik 40 éven keresztül előre mozdították a társadalom szekerét nem pedig hátráltatták.

Kádár Antal.
Szeged

KAPCSOLÓDÓ CIKKEK A TÉMÁHOZ:

Alkotmánybírószágon támadták meg azt a kúriai döntést, amely elrendelte a férfiak negyven év munkaviszony utáni nyugdíjazásáról szóló népszavazási kezdeményezést – mondta el az alkotmányjogi panaszt benyújtó Dessewffy Alice ügyvéd az MTI-nek.

Az alkotmányjogi panasz lényege, hogy a sikeres népszavazás következménye sértheti az alaptörvény azon rendelkezéseit, mely szerint a női esélyegyen-

Nem lesz síma ügy a 40 év utáni férfinyugdíjról szóló népszavazás

lőség, az egyenlő bánásmód a pozitív diszkrimináción keresztül valósul meg. A szakember arra is felhívta a figyelmet,

hogy az e fajta pozitív diszkriminációt a legtöbb európai országban alkalmazzák.

Idén áprilisban Bodnár József, a Vasutasok Szakszervezete ügyvivő testületének tagja magánemberként kezdeményezett népszavazást arról, hogy a nőkhöz hasonlóan a férfiak is nyugdíjba vonulhassanak negyven év munka után. A nőknek erre mintegy fél évtizede van lehetőségük.

(folytatás a 4. oldalról...)

A népszavazásra feltett kérdés úgy szól: „Egyetért-e ön azzal, hogy az Országgyűlés a nyugdíjsszabályok megfelelő módosításával a jelen kérdésben megtartott népszavazást követő év január 1-től a férfiak számára is tegye lehetővé Magyarországon a nők számára biztosított kedvezményekkel történő nyugdíjba vonulás lehetőségét?”

A népszavazás kezdeményezője és a támogató szervezetek szerint sérti az esélyegyenlőséget, ha a társadalom egyik rétegének van ilyen kedvezménye, a másiknak nincs. Ezt a diszkriminációt pedig úgy kell megszüntetni, a férfiaknak úgy kell megadni a jogosultságot, hogy közben ne sérüljön a nők negyvenéves jogviszonyhoz kapcsolódó nyugdíjjogosultsága.

A Nemzeti Választási Bizottság (NVB) áprilisban megtagadta a népszavazási kérdés hitelesítését részben azért, mert költségvetési kihatása lehet, részben pedig azért, mert nem egyértelmű. E döntés ellen azonban a kezdeményező felülvizsgálati kérelemmel fordult a Kúriához, mely két hónapja meghozott döntésében az NVB határozatát megváltoztatva a kérdés hitelesítését rendelte el egyebek mellett azért, mert álláspontja szerint önmagában az a tény, hogy a kérdésnek költségvetési kihatása van, nem elég. A módosítások iránya, a konkrét összegszerűségek meghatározása az Országgyűlés feladata, vagyis a költségvetés alakítására eredményes népszavazás esetében is lesz lehetősége az országgyűlésnek. A testület emellett úgy vélekedett, hogy a népszavazásra feltett kérdés nem sérti az egyértelműség követelményét; a kérdés egyértelmű, akarják-e a nyugdíjba vonulás feltételrendszerének változtatását, avagy nem.

A népszavazás kiírásához szükséges 200 ezer aláírás összegyűjtésére 2015. július 8-a és 2015. november 5-e között van lehetőség.

Dessewffy Alice elmondta, hogy a Kúria döntése ellen a napokban nyújtotta be az Ab-hez alkotmányjogi panaszát magánszemélyek és nőszervezetek megbízásából. Álláspontja szerint a Kúria döntése alkotmányos alapjogokba ütközik. Egyben felhívta a figyelmet a nők társadalomban betöltött szerepére, a munkában és a családban való helytállás kettős kötelezettségére, melyet az alaptörvény is elismer.

Az ügyvéd emlékeztetett: az alkotmányjogi panasz az alaptörvény azon rendelkezése mellett, mely szerint „a nők és a férfiak egyenjogúak”, hivatkozik azokra a cikkekre is, melyek szerint „Magyarország a nők esélyegyenlőségi és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti”, „Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket”, valamint „törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatja”.

A szakember rámutatott: a nők esetében az egyenjogúság valójában a pozitív diszkrimináción keresztül valósul meg, és éppen ezt veszélyezteti a támadott népszavazás. A népszavazás ugyanis, amennyiben sikeres lesz, törvényalkotási kötelezettséget ró az Országgyűlésre. Ha ennek következtében a nőkre és a férfiakra egységes nyugdíjsszabályokat alkotnak, megszűnik a nők pozitív diszkriminációja, ráadásul ha ezt változatlan költségkeret mellett teszik, akkor nyilvánvalóan csökkenni fognak a nyugdíjak.

Dessewffy Alice megjegyezte: az európai gyakorlatban azok az országok, amelyek a nőkre és férfiakra vonatkozó nyugdíjsszabályok egységesítését határozták el, a jelenlegi elképzelések szerint ezt több évtized alatt valósítják meg, miközben a támadott népszavazási kérdés gyakorlatilag néhány hónapot adna rá.

Az ügyvéd elmondta, bár az alkotmányjogi vitában nem lehet érv, érdemes belegondolni a sikeres népszavazás költségvetési kihatásaiba. A nőknek mintegy fél évtizede van lehetőségük negyven év szolgálati viszony után nyugdíjba vonulni. Ez idő alatt 130 ezer nő élt ezzel a lehetőséggel, aminek összesen 615 milliárd forintos költségvetési kihatásai voltak. Ha ezt a lehetőséget férfiakra is kiterjesztik, már az első évben mintegy 150 ezer új nyugdíjjogosult lehet, akik 120 milliárdos többletterhet jelentenek a nyugdíjasszámnak, miközben nyugdíjba vonulásuk mintegy 140 milliárd forintnyi nyugdíjjáradék-kiesést okoz. Mindez összesen 260 milliárdos kiadást jelent a költségvetés számára csupán az első évben.

Dessewffy Alice azt sem tartja elképzelhetetlennek, hogy egy sikeres népszavazás eredményeként úgy egységesítsék a nyugdíjsszabályokat, hogy a nőket megfosztanák a negyven év szolgálati viszony utáni nyugdíjba vonulás lehetőségétől.

A szakember elmondta: amennyiben az Ab akár a soronkívüliségi kérelemnek, akár a rövidebb határidőkkel való határozathozatali kérdésnek eleget tesz, akár már idén döntés születik a beadványról, melyben egyúttal kérték az Ab-tól az érdemi döntés megszületéséig ideiglenes intézkedésként a támadott kúriai határozat végrehajtásának felfüggesztését.

(MTI)

Továbbra is gyűjtik az aláírásokat a népszavazás kiírásához, már ötvenezer körül van az összegyűjtött

szignók száma – mondta Kordás László az MTI-nek miután Dessewffy Alice ügyvéd panaszt nyújtott be az Alkotmánybírósághoz (Ab) magánszemélyek és nőszervezetek megbízásából, megtámadva a Kúria döntését, amely jóváhagyta a férfiak 40 év munkaviszony utáni nyugdíjazásáról szóló népszavazási kezdeményezést.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség (MaSzSz) elnöke reméli, hogy nem a Fidesz áll a kezdeményezés mögött néhány civil szervezetet felhasználva – ugyanak-

Férfi 40

kor ebben az esetben is vállalja a nyílt vitát, az érvek ütköztetését. Kordás kiemelte, a kormány konvergencia programja szerint a következő három év gazdasági növekedéséből 1151 milliárd forintos többlet adóbevétel származik, ebből finanszírozni lehetne férfi 40-el járó 130-170 milliárd forintos kiadást. A MaSzSz elnöke hangsúlyozta: az egyenlő bánásmód akkor valósul meg, ha mindkét nem számára lehetővé válik a 40 év munkaviszony utáni nyugdíjba vonulás. A pozitív diszkrimináció az, hogy a hölgyeknél ebbe bele lehet számítani 8 év gyesen töltött időt is – tette hozzá.

(MTI)

A hó-nap bölcsessége

Rossz idő nem létezik, csak gyenge akarat.



A hó-nap kérdése

Hogy kezdődik a kémiantanár kedvenc meséje?

- Vegyszer volt, hol nem volt...

„§”

Mottó: *Jog-seg-élj-vele!*

A munkáltató 11. számú jogesete a felmondási idő kérdésével foglalkozik és azon belül is a nyugdíjasnak minősülő munkavállalókra, tesz utalást. Miután e témának számos összefüggő aspektusa van, különös tekintettel a nyugdíjasokra vonatkozó szabályozásra, amiért is a részletszabályok ismerete sem elhanyagolható szempont. Célszerűnek tűnik tehát a HR Szakmai Jogtár CD idevonatkozó anyagának teljes körű megismertetése tagjainkkal értelemeszerűen kiegészítve azt a jogesetben felhívott MÁV Zrt. KSz 22. §-a felhívott rendelkezésével is.

1. A felmondási idő szabályai

A munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetére a munka törvénykönyvéről szóló **2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) felmondási időt köt ki. A felmondási idő hosszára vonatkozó rendelkezéseket az Mt. 69. §-a tartalmazza.

Kollektív szerződés, vagy a felek megállapodása a törvényesnél hosszabb felmondási idő kikötését is lehetővé teszi.

A felmondási idő szabályai a határozatlan és a határozott tartamú munkaviszony felmondása esetén egyaránt alkalmazandók.

2. A felmondási idő tartama

A felmondási idő a munkavállaló felmondása esetén 30 nap, míg a munkáltató felmondása esetén legalább 30 nap, aminek a hossza a munkaviszony időtartamával együtt növekszik. [Mt. 69. § (1)-(2) bek.]

Amennyiben a felek a felmondási idő tartamát illetően eltérően nem állapodnak meg, úgy arra nézve az Mt. szabályai az irányadók. A munka törvénykönyve 69. § (2) bekezdése szerint *a munkáltató felmondása esetén 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött*

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizenhét év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

Határozott tartamú munkaviszony esetében a felmondási idő számításának a szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy *a felmondási idő nem nyúlhat túl a munkaviszony határozott idején.* [Mt. 69. § (5) bek.]

3. Mely időtartamok vehetők figyelembe, a felmondási idő számításánál?

A munkavállaló felmondási ideje mindig 30 nap, tekintet nélkül a munkaviszonyban töltött idő tartamára.

A felmondási idő – Mt. 68. §, KSz 22. §

11. jogeset

kulcsszavak:

- felmondási idő
- nyugdíjasnak minősülő munkavállaló

Munkáltató oldalán felmerülő okra alapított munkáltatói felmondás esetén a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló felmondási ideje 60 nap, kivéve ha az Mt. 69. § (2) bekezdése ennél hosszabb felmondási időt ír elő.

Amennyiben a munkáltatói felmondásra – a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt – kerül sor, a felmondási idő mindenkire függetlenül a munkaviszony hosszától függ, a KSz 22. § első franciabekezdése szerint legalább 60 nap, feltéve, hogy az Mt. 69. § (2) bekezdése ennél hosszabb felmondási időt nem ír elő.

Ettől eltérően, ha a felmondásra a munkavállalóra jogszabály alapján irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, a felmondási idő a munkaviszony hosszától függetlenül 90 nap.

Ezen szabályok azonban nem alkalmazhatóak, ha a munkavállaló már bármely jogcímen [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] nyugdíjasnak minősül.

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

A munkáltató felmondására irányadó felmondási időt az adott munkáltatónál jogviszonyban töltött idő alapján kell kiszámolni. A munkáltató személyében bekövetkezett változás (munkáltatói jogutódlás) esetén az átadónál munkaviszonyban eltöltött időt úgy kell tekinteni, mintha azt a munkavállaló az átvévőnél töltötte volna, vagyis a felmondási idő számítása szempontjából az átadónál és az átvévőnél töltött időket – a jogutódlások számára tekintet nélkül – össze kell számítani.

Gyakorlat

Ha a munkavállaló munkaviszonya a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. hatályba lépése (1992. július 1-je) előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát mindaddig, amíg munkaviszonya nem szűnik meg – a végkielégítésre vonatkozó szabályokat kivéve – úgy kell tekinteni, mintha azt jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el. [Mth. 2. § (4) bek.] Vagyis az 1992. július 1-jét megelőzően bekövetkezett áthelyezést megelőző jogviszony időtartama a munkavállalót felmondási időre jogosítja mindaddig, amíg az áthelyezéssel keletkezett munkaviszonya meg nem szűnik.

A munkáltató felmondása esetére irányadó felmondási idő számításánál az Mt. 77. § (2) bekezdésében foglaltakat figyelembe kell venni. [Mt. 69. § (4) bek.] Ennek értelmében *a felmondási idő számítása szempontjából nem minősül jogszerező 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. 69. § (4) bek.]

Nem jogosít tehát felmondási időre

a) a keresőképtelenség, illetőleg

b) a nem a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, ha annak egybefüggő tartama a 30 napot meghaladja.

4. A felek megállapodása

A felek megállapodása a törvényesnél hosszabb felmondási időt állapíthat meg. A felmondási idő mértéke azonban ebben az esetben *sem baladbatja meg a bat hónapot.* [Mt. 69. § (3) bek.] Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A felek megállapodása alapján a munkáltató és a munkavállaló felmondására előírt felmondási idő egyaránt meghosszabbítható.

5. A köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó speciális szabályok

A köztulajdonban álló munkáltatónál *a felek megállapodása, vagy kollektív szerződés a felmondási idő megállapításának az Mt-ben rögzített szabályaitól nem térhet el.* [Mt. 205. § (1) bek. a) pont] Ez a rendelkezés a munkavállaló javára történő eltérést is kizárja, vagyis a köztulajdonban álló munkáltatóknál a munkavállaló részére a törvényesnél

„§”

hosszabb felmondási időt sem a kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem köthet ki érvényesen.”

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 [MÁV Zrt. KSz 22.§]

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

– Ha azonban a felmondásra az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, felmondási idő 90 nap, amelynek egészére mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.¹

Fel szükséges hívni a figyelmet viszont arra is, hogy miután a MÁV Csoportot illetően a hatályos KSz-ek rendelkezése korábbi, mint az Mt. köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozása, az elértetés 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]

6. A felmondási idő kezdete

A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. [Mt. 68. § (1) bek.] Érvénytelen a felmondás azon rendelkezése, amely ennél korábban jelöli meg a felmondási idő kezdő időpontját.

A felmondásban a munkáltató és a munkavállaló egyaránt jogosult **a felmondási idő kezdetét meghatározó rendelkezésre.** Ilyen lehet pl.: „Felmondási ideje a felmondás közlését követő napon kezdődik.”, vagy „Felmondási ideje 2013. augusztus 16. napján kezdődik.”, vagy

„Munkaviszonyomat 2012. július 1-jén kezdődő 30 napos felmondási idő mellett, munkavállalói felmondással megszüntetem.”.

Ha a felmondás kezdetét a felmondás nem határozza meg, úgy kell tekinteni, hogy az a felmondás közlését követő napon kezdődik.

7. A felmondási idő kezdetét korlátozó szabályok

A munka törvénykönyve úgy rendelkezik, hogy **a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:**

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság. [Mt. 68. § (2) bek.]

A fenti rendelkezést csoportos létszámcsoökkentés esetén akkor kell alkalmazni, ha a felmondási idő kezdetét gátló körülmények a létszámcsoökkentésre vonatkozó tájékoztatás [Mt. 75. § (1) bek.] közlésének időpontjában fennálltak. [Mt. 68. § (3) bek.]

A fenti időszakok alatt tehát a munkáltató jogszerűen közölhet felmondást a munkavállalóval. A munkavállalót megillető munkajogi védelem kizárólag a felmondási idő kezdő időpontjának a kitolásában nyilvánul meg.

Nem vezet a felmondás jogellenességéhez önmagában az, ha a munkáltató nem biztosítja a felmondási idő kezdetét kitoló szabályok érvényesülését, és a felmondási idő számítását már a védett időszak alatt megkezd. Ebben az esetben kizárólag a munkaviszony megszűnésének az időpontja tolik későbbre, mint ahogyan azt a felmondásban a munkáltató meghatározta, és a munkavállaló csupán az öt jogszerűen megillető felmondási időre járó járandóságait, illetőleg a felmondási idő téves számításából (meghatározásából) eredő esetleges kárait érvényesítheti.

8. A felmondási idő jellege, számításánál irányadó szabályok

A felmondási idő **nem batáridő.** Így számításánál az Mt. 25. § (4)-(8) bekezdései nem alkalmazhatók. [Mt. 26. §] Ez elsősorban a felmondási idő utolsó napja meghatározásánál bír jelentőséggel. Ha a felmondási idő utolsó napja az általános munkarend szerinti pihenőnapra (szombat, vasárnap) vagy munkaszüneti napra is esik, a munkaviszony ezen a napon szűnik meg és nem a következő munkanapon.

A felmondási időt a munkavállalónak a felmondás közlését követően bekövetkezett keresőképtelensége, vagy szabadsága nem érinti, nem hosszabbítja meg.

Gyakorlat

Nem teszi jogellenessé a munkaviszony megszüntetést amennyiben a munkáltató a rendes felmondásban a felmondási időt nem, vagy helytelenül jelöli meg. Ilyen esetben azonban a munkaviszony - kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában - a törvényes felmondási idő elteltével szűnik meg.

9. Felmentés a munkavégzés alól, a felmentési idő

A munkáltató, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát felmondással szünteti meg, köteles **a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavég-**

zés alól felmenteni. Ezt az időszakot felmentési időnek nevezzük. A felmentési idő számításánál a töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. [Mt. 70. § (1) bek.]

A munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell mentesíteni a munkavégzés alól. [Mt. 70. § (2) bek.]

A munkavégzés alóli mentesítés tartamát a munkavállalót távolléti díja illeti meg, kivéve ha díjazásra egyébként nem lenne jogosult. [Mt. 70. § (3) bek.]

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabban, esetleg a teljes felmondási időre felmentse a munkavégzés alól. Ennek alapja lehet a munkavállalóval kötött megállapodás, és a munkáltató egyoldalú intézkedése egyaránt. A munkavégzés alóli mentesítés lehetősége a munkavállalói felmondás esetén is fennáll. A kötelező mértéket meghaladó felmentés nem eredményezi a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség megsértését.

A munkavállaló felmondása esetén – a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés hiányában – köteles a teljes felmondási időt ledolgozni.

A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség, illetve az ekkor kiadott, vagy igénybe vett szabadság időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg, ezek a munkaviszony megszűnésének időpontját nem érintik.

10. A felmondási időre járó munkabér

Amennyiben a felmondási idő alatt a munkavállaló munkát végez, úgy a munkavégzésének megfelelően jogosult munkabérre. Ezzel szemben **a munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg** [Mt. 70. § (3) bek.]. Távolléti díja illeti meg a munkavállalót abban az esetben is, amennyiben a munkavégzés alóli mentesítés időtartama a felmondási idő felét meghaladja. Ha a munkavállaló a munkavégzés alóli mentesítésének idejét, vagy annak egy részét mégis munkában tölti, az általa elvégzett munkáért járó munkabérén felül, megilleti a felmentési időre, illetve annak munkában töltött részére járó távolléti díja is.

A távolléti díj számításának szabályait az Mt. 149-152. §-ai tartalmazzák.

Nem jogosult díjazásra a munkavállaló a felmentési idő azon részére, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult, így például amennyiben a keresőképtelen, vagy szabadságvesztését tölti. Ha azonban a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentését követően állt be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. [Mt.

¹Hatályos: 2013. január 1. napjától

„§”

70. § (4) bek.] Az Mt. 80. § (2) bekezdése értelmében a felmentési időre járó távolléti díjat a munkáltató a munkavállaló egyéb járandóságaival együtt az utolsó munkában töltött naptól számított öt munkanapon belül köteles kifizetni, az ekkor válik esedékessé. Álláspontunk szerint a munkáltató abban az esetben mentesül az távolléti díj fizetése alól, amennyiben a munkabér fizetést kizáró körülmény az utolsó munkában töltött napot követően, de a járandóság kifizetése előtt következik be. A törvény ugyanis a bér kifizetését követően bekövetkezett körülményre való hivatkozást zárja ki. A munkavégzés alóli végleges mentesítést követően nem követelhető vissza a felmentés tartamára kifizetett távolléti díj még abban az esetben sem, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesített.

11. A felmondási idő és a szabadság kapcsolatáról

A munkaviszony felmondással történő megszüntetése kapcsán a gyakorlatban rengetegszer merül fel az a kérdés, hogy a felmondási idő hogyan viszonyul a munkavállalót megillető szabadsághoz. Gyakori probléma, hogy vajon kiadható-e a szabadság a felmondási idő alatt, illetve a felmondási idő meghosszabbodik-e az alatta kiadott, vagy igénybe vett szabadsággal.

A munkavállaló felmondása esetén a teljes felmondási idő ledolgozandó, míg az Mt. 70. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató felmondása esetén a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól fel kell menteni. Ezt az időszakot nevezzük felmentési időnek. Számításánál a töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A felmentési idő alatt a munkavállalót munkavégzés kötelezettség nem terheli, míg a felmondási idő másik felében munkavégzési kötelezettsége végig fennáll.

Amennyiben a munkaviszony megszüntetésére munkavállalói felmondással kerül sor, úgy nincs akadálya annak, hogy a munkavállaló részére a munkáltató az addig ki nem adott és a felmondási idő végéig esedékes időarányos szabadságot részben vagy egészben kiadja, vagy azt a munkavállaló igénybe vegye. Ebben az esetben is érvényesülnek azonban az Mt. 134. §-ának korlátozó szabályai. Ezek értelmében a munkavállalót a szabadság kiadásáról - amennyiben az a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján történik - legalább egy hónappal előzetesen értesíteni kell, ellenkező esetben az intézkedés érvénytelen. A felek megállapodása, vagy a munkavállaló kérelme alapján a szabadság ezen megkötés nélkül bármikor kiadható. Fontos ugyanakkor az is, hogy a munkavállaló csupán alapszabadsága egynegyedével rendelkezik.

Vagyis a munkáltató - a felmondási idő alatt is - mindössze a szabadság negyedét köteles a munkavállaló által megjelölt időpontban kiadni, feltéve, hogy a munkavállaló kérését legalább 15 nappal előzetesen bejelentette. Amennyiben a munkavállaló alapszabadsága negyed részét a felmondási időt megelőzően saját kérése alapján már igénybe vette, abban az esetben a felmondási idő alatt további szabadsága felett már önállóan nem rendelkezhet. Ennek megfelelően, ha a felmondási idő kezdete előtt a szabadság kevesebb, mint negyede került a munkavállaló kérésére kiadásra, úgy a munkavállaló csupán az egynegyed fennmaradt részével rendelkezik.

Mivel a munkáltató részéről eszközölt felmondás esetén a felmentési időt ledolgozni nem kell, így ez alatt az idő alatt a szabadságot kiadni nem lehet. A felmentési időt ugyanis munkavégzési kötelezettség nem terheli, így a szabadság ekkor történő kiadása ellentétes lenne a felmentési idő rendeltetésével. Nincs ugyanakkor akadálya annak, a szabadság a felmondási idő másik - munkavégzési kötelezettséggel terhelt - felében a fentebb ismertetett szabályoknak megfelelően kiadásra kerüljön. Ha a szabadság, vagy annak egy része mégis a felmentési idő alatt kerülne kiadásra, úgy erre az időre a munkavállalót távolléti díján felül átlagkeresete is megilleti.

A szabadság a felmondási idő része, annak tartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg.

A felmondási idő végéig – vagyis a munkaviszony megszűnéséig – ki nem adott szabadságot pénzben kell megváltani. Egyéb esetekben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet. Felmondás alkalmával a szabadság megváltásaként járó pénzösszeget a munkáltató az Mt. 80. § (2) bekezdés értelmében legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számított ötödik munkanapon a munkavállaló munkabérével egyéb járandóságaival, valamint a munkaviszonyra vonatkozó igazolások kiadásával egyidejűleg köteles a munkavállaló részére megfizetni. A felmondási idő alatt igénybe vett szabadság, valamint a felmentési időn kívül eső keresőképtelenség időtartama alatt a munkavállalót munkavégzési kötelezettség terheli, ami alól az Mt. speciális rendelkezései folytán mentesül. Ezért ezen időszakok a munkáltató fizetési kötelezettségét nem hozzák előre.

A munkaviszony megszűnésének időpontja nem módosul azáltal, hogy a munkavállaló szabadságmegváltásban részesül (MK 79.).

MK 79. szám²

A munkaviszony megszűnésének időpontja nem módosul azáltal, hogy a munkavállaló szabadságmegváltásban részesült.

Az Mt. 136. §-a egyebek között kimondja, hogy ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnt, és az évben a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani.

E megváltás pénzben történik, és abban az esetben van helye, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnt. Mindebből következik, hogy a megváltott szabadságnapok nem növelik a munkavállalónak a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idejét, s nem módosítják a munkaviszonya megszűnésének időpontját. Ha tehát a munkavállaló munkaviszonya például felmondás folytán a hó 15-én megszűnt, s a folyó évre ki nem vett szabadság arányos részeként három munkanap szabadság pénzben megváltásban részesült, a munkaviszony megszűnésének időpontja változatlanul a hó 15-e és nem 18-a.

Kapcsolódó jogszabályok

- Mt. 68-70. §

A munkaviszony megszűnés és megszüntetése

Nyugdíjas munkavállaló

1. A nyugdíjas munkavállaló fogalmának jelentősége

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bek. g) pontja a társadalombiztosítási szabályoktól eltérően határozza meg, hogy a munka törvénykönyve értelmében ki minősül nyugdíjasnak. A nyugdíjas munkavállaló fogalmának tisztázása több szempontból is jelentőséggel bír.

- nem illeti meg ugyanis a munkavállalót végkielégítés, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. [Mt. 77. § (5) bek. a) pont],

- a nyugdíjas munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a munkáltatót indokolási kötelezettség nem terheli. [Mt. 66. § (9) bek.]

2. Ki minősül nyugdíjasnak az Mt. szerint?

Az Mt. 294. § (1) bek. g) pontja szerint 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 nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

gd) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

² Az MK 139. és 148. számú kollégiumi állásfoglalásokkal módosított szöveg.

„§”

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg) rokkantsági ellátásban részesül.

A munkavállaló akkor részesül a gb)-gg) alpontok szerinti ellátásban, ha az ellátást a részére a Nyugdíjigazgatási Szerv jogerősen megállapította.

A munkavállaló – együttműködési kötelezettségéből eredően – köteles tájékoztatni a munkáltatót arról, ha nyugdíjasnak minősül.

3. A nyugdíj melletti munkavégzés

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény értelmében az öregségi nyugdíj megállapításának egyik feltétele az, hogy a jogosult azon a napon, amikor a nyugdíjat megállapítják, ne álljon a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban.

Ugyanakkor azt nem tiltja a jogszabály, hogy a nyugdíjogosultság megállapítását követően a nyugdíjas keresőtevékenységet folytasson. Ezt akár a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti jogviszonyban is megteheti.

Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött nyugdíjas munkavállaló keresőtevékenységet jövedelmi korlátok nélkül folytathat. Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött nyugdí-

jas munkavállaló nyugdíjogosultságát tehát nem érinti a keresőtevékenységéből elért jövedelmének az összege.

Ha az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött, a Tny. 18. § (2a)-(2d) bekezdése alapján megállapított, vagy a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 3. § (2) bekezdés c) pontja alapján továbbfolyósított öregségi teljes nyugdíjban részesülő személy a tárgyévben a Tbj. 5. §-a szerinti biztosítással járó jogviszonyban áll, illetve egyéni vagy társas vállalkozóként kiegészítő tevékenységet folytat, és az általa fizetendő nyugdíjjárulék alapja megalapítja a tárgyév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát (a továbbiakban: éves keretösszeg), az éves keretösszeg elérését követő hónap első napjától az adott tárgyév december 31-éig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig a nyugdíjfolyósító szervnek a nyugdíjfolyósítását szüneteltetnie kell. Ha a fizetendő nyugdíjjárulék alapja az éves keretösszeget a tárgyév decemberében haladja meg, a nyugellátás szüneteltetésére nem kerül sor, de a tárgyév december havi nyugellátást – a 84. § alkalmazásával – vissza kell fizetni. Ha a nyugdíjas 2007. december 31-én korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló

2011. évi CLXVII. törvény 1. § c) pontja szerinti korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesült, a 2012. június 30-át követően szerzett jövedelem vehető figyelembe.” (Tny. 83/B. §)

Kapcsolódó jogszabályok:

– Mt. 294. § (1) bek. g) pont

– 1997. évi LXXXI. törvény – az öregségi nyugdíjra való jogosultságról a társadalombiztosítási nyugellátásokról szóló tv. (Tny.): az öregségi nyugdíj, az előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíj, a rokkantsági nyugdíj tekintetében

– 2011. évi CLXVII. törvény – a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról

Kapcsolódó bírósági gyakorlat:

EBH2004. 1054. – A munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása szempontjából öregségi nyugdíjra való jogosultság címén nem minősül nyugdíjasnak, aki a 62. életévét nem töltötte be [Mt. 87/A. § (1) bek. a) pont].

BH2007. 136. – A rendkívüli felmondás 2004. május 6-ai közlésekor a munkavállaló még nem minősült nyugdíjasnak, mert a nyugdíjat 2004. szeptember 20-ai igénybejelentése alapján állapították meg; a végkielégítés ezért megillette [Mt. 87/A. §, 95. § (2) bek., 100. § (7) bek.].

Felhasznált Irodalom:

– HR Szakmai Jogtár CD vonatkozó anyaga

Dr. Laboda József
jogtanácsos
+3630/4960-299

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

Helyén marad a MÁV első embere

Megerősítette tisztségében és újabb három évre szóló megbízást kapott Dávid Ilona a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. Igazgatóságának élén.

Az NFM Alapítói Határozata nemcsak a MÁV Zrt. jelenlegi elnök-vezérigazgatóját erősítette meg a társaság igazgatóságban korábban betöltött posztján.

Pál László, a MÁV Zrt. általános vezérigazgató-helyettese is a társaság Igazgatóságának tagja maradt, ugyancsak 3 évre.

A megújult háromfős IG tagja lett dr. Szutrély Gergely Ferenc, az MNV Zrt. jogi főigazgatója is.

A MÁV-START Zrt. vezérigazgatója 2015. augusztus 1-jétől Csépe András. (MTI)

Sokan sérülnek meg a vasút területén

Az év első felében szinte minden másnap megsérült valaki a vasút területén - mondta Lőcsei Virág, a MÁV-csoport szóvivője Siófokon, ahol háromnapos utas biztonsági kampányt indított az iskolakezdés előtt a MÁV Zrt., a MÁV-Start Zrt. és a Somogy Megyei Balesetmegelőzési Bizottság a balesetek megelőzéséért.

Orbánné Smátróla Beáta, a MÁV Zrt. védelmi szakértője elmondta, a tapasztalatok szerint a legtöbb probléma abból adódik, hogy nem a kijelölt átjárókon keresztül közelítik meg a vonatszerelvényeket, vagy mozgó vonatról szállnak le, illetve arra ugranak fel az utasok. Fontos a tragédiák elkerülése érdekében, hogy az utasok a peronon, a védelmi sávon kívül tartózkodjanak.

A siófoki vasútállomáson zajló kampány részeként egybeként szórólapokat osztattak és apró ajándékokat nyerhettek a teszteket jól kitöltők.

Lőcsei Virág közölte azt is, a dél-balatoni vonalon, a folytatódó fejlesztések miatt, az augusztus 31-től kezdődő őszi menetrendben szakaszos vágányzárakra kell számítani.

Újabb összefogás a 106-os vonalon

A MÁV Ingatlankezelő, a helyi önkormányzat és a civilek összefogásával teljesen megújult Kismarja utasvárója.

Nagyon ráfért a felújítás az épületre, ugyanis a fal szennyezett volt, a lábazat helyenként a tégláig leomlott. A helyzetet a közelmúltban orvosolták.

(folytatás a 10. oldalon...)

Rövid hírek • Rövid hírek • Rövid hírek

A felújítási feladatokat szétosztották: a MÁV Ingatlan a falhibák teljes körű javítását végezte el, míg a helyi önkormányzat a közmunkaprogram keretében szervezett festőket, akik a civilek adta festékekkel és eszközökkel újjávarázsolták a helyiséget.

A falfelület mellett az ajtók, ablakok és a pénztárpult is új szintet kapott. A felújítás során kitűzött cél volt, hogy a váró egyedi arculatot kapjon, így a tisztasági festés után helyi vasútbarátok felkérték Ócs József pocsjai festőt, hogy a váró falát egy alföldi jelenettel díszítse. A festményen a horizonton még Kismarja községet is megtalálhatjuk a már messziről felismerhető csonka templomával.

A vidéki hangulat fokozásaképpen néhány régebbi dísztányér is ékesíti a falat. Hogy a vasútnál maradjunk: van egy térkép is, a pénztár felett pedig egy régebben használatos iránytábla kapott helyet. Később egy hirdetőfalat is elhelyeztek, amelyen menetrendi információk tehetőek közzé, illetve az aktuális vasúti üzletpolitikai kedvezmények népszerűsíthetők (így a későbbiekben elkerülhető a váró belső felületének összeragasztgatása).

Az utazóközönség a felújított várót örömmel vette birtokba, mindamellett, hogy kellemes környezetben várakozhatnak, büszkéik állomásukra.

100 ezren használják a Vonatinfó alkalmazást

Augusztus elejére már több mint száz-ezren töltötték le a MÁV-Start ingyenes, öt hónapja működő Vonatinfó alkalmazását, amelynek segítségével a vonaton utazók útközben is folyamatosan követhetik az aktuális vasúti információkat.

Az ingyenes applikáció elérhető Android, IOS és Windows Phone operációs rendszeren is.

A legtöbben az útvonaltervezés funkciót használják, de sokan figyelik a vonatok valós helyzetét is a térképes felületen. Az alkalmazáson a Mávinform aktuális hírei folyamatosan frissülnek, így az utasok menet közben is tájékozódhatnak a vonatforgalmat érintő korlátozásokról és változásokról - írták.

Foglalkoztatási nehézséget okoz a MÁV-nak az ukrán válság

A problémát Záhonynál beérkező árualap hiánya okozza

A MÁV felidézte, hogy a 94 négyzetkilométeres záhonyi vasúti átrakóközvet éves vasúti áruforgalma az elmúlt 25 évben csaknem ötödére, 18 millió tonnáról 2015-re 3,5 millió tonnára csökkent, az ukrán válság miatt pedig fokozatosan mérséklődik.

A közlemény szerint az eddig eredményesen gazdálkodó leányvállalat még a válság előtti tendenciára alapozva 2,5 millió tonna import áru kezelésére optimalizálta erőforrásait, alakította ki a jelenlegi 400 fős munkavállalói létszámát.

Ugyanakkor a vállalat a tavalyi bázishoz viszonyítva jelentős, 15-30 százalékos forgalomkiesésre számít, ami további munkáltatási nehézségeket okozhat.

A szakképzett munkaerő foglalkoztatása érdekében a Záhony-Port június 1-jétől csökkentett munkaidőt vezetett be, valamint a MÁV egyes tagvállalatai is a Záhony-Porttal végeztetik el többek között a karbantartási, informatikai tesztelői, alkalmazásüzemeltetői és adatrögzítési munkákat - olvasható a közleményben.

Mindemellett a MÁV Zrt., a Transzszibériai Szállítások Koordinációs Tanácsával és az RZD Orosz Államvasutakkal közös munkacsoportja a transzszibériai fővonal és az ahhoz kapcsolódó európai - így a záhonyi - közlekedési folyosók áru fuvarozási hatékonyságának növelésén dolgozik.

A MÁV úgy véli, a térség gazdasági nehézségeit a Záhonyon keresztül beérkező árualap hiánya okozza, erre megoldás lehet többek között a keleti irányból vasúton érkező árutulajdonos társaságokkal való stratégiai megállapodások kötése, a tehergépjármű-forgalom vasútra terelésének ösztönzése, valamint egy ellenőrzési típusú vám szabaderület engedélyezése, amely Záhony versenyképességét támogatná.

MÁV Zrt. KÜT HÍRLEVÉL – JÚLIUS-AUGUSZTUS

A MÁV Zrt. KÜT ülése, július 14.

Első napirendi pontként a MÁV Zrt. Felügyelő Bizottság munkavállalói képviselőinek jelölését megelőzően a szakszervezetek véleményének meghallgatására került sor. A szakszervezetek részéről **dr. Laboda József** PVDSZ elnök elmondta, hogy önállóan nem jelölnek, de támogatják a közös jelölteket. **Halasi Zoltán**, a VDSZSZ Szolidaritás elnöke javasolta **Bárány Balázs Pétert**, a VDSZSZ Szolidaritás érdekvédelmi alelnökét. **Dr. Kötter József** a VSZ érdekvédelmi alelnöke javasolta **Meleg Jánost**, a VSZ elnökét. A KÜT kéréssel fordult a jelöltekhez, hogy megválasztásuk esetén fél évente egyszer az FB munkájáról az elmúlt éveknek megfelelően személyes tájékoztatást adjanak KÜT ülés keretében.

Meleg János örömmel vette a felkérést, ami nem idegen tőle, várja és kéri a KÜT kérdéseit, amit tovább vihet a felügyelő bizottság felé. A szakszervezeti véleménynyilvánítást követően a KÜT arról döntött, hogy **Bárány Balázs Pétert** és **Meleg Jánost** javasolja az alapítónak a MÁV Zrt. felügyelő bizottságába munkavállalói tagnak delegálni. A MÁV Zrt. KÜT megköszöni **Gaskó Istvánnak** és **Papp Zoltánnak** a MÁV Zrt. FB. korábbi tagjainak az FB-ben végzett munkáját.

Második napirendi pontként folytatódott a konzultációt tartott a KÜT - KmvB a képernyős munkahelyek (munkakörök) egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szüksé-

ges feltételek érvényesülése kapcsán az élelátást biztosító szemüveg ellátásáról szóló elnök-vezérigazgatói utasítással kapcsolatban. A munkáltató részéről **Kiss Gábor** működéstámogatás vezető és **dr. Szabó Imre** munkajogi szakértő vettek részt. Szabó Imre elmondta, hogy az 50/1999-es EüM. rendeletet nem követte felülvizsgálat. A jogszabály a nappali 8 órás munkakörre lett szerkesztve, mely 6 órás foglalkoztatást enged meg. Megváltoztak az ergonómiai követelmények, de azon körülmények is melyekben napjainkban dolgoznak. Továbbra is a 12 órás foglalkoztatást látja alkalmazhatónak, kezdeményezi a munkáltató a jogszabály módosítását.

(folytatás a 11. oldalon...)

(folytatás a 10. oldalról...)

Az informatikai rendszereknek segítenie kellene a forgalmi szolgáltatók munkáját. A munkavállalók napi leterheltsége folyamatosan nő, ezért nő a létszámgigény. A FOR00 rendszer sem komplett, a SZIR kihasználtságának felülvizsgálatát kell elvégezni. A projekteket be kellene fejezni, nem félmegoldásokra van szükség. A MÁV kultúra része a fordulószo- gálatos munkarend, ezt nem lehet feladni. Nagy forgalmú csomópontokon a plusz emberi erőforrás alkalmazásával tudja a jövőben elképzelni a munkavégzést a KÜT. A testület tagjai jelezték, hogy egyes állomásokon a monitorokban a motívumokat csak kicsiben lehet látni, amely nagyon rontja a látást. A rendszerek nem kompatibilisek egymással. Kiemelten kell ezzel foglalkozni. Összességében megváltozott a külső környezet, a rendeletet meghaladta a kor.

Harmadik napirendi pontban tájékoztató hangzott el a MÁV Zrt. új egyen- és formaruha ellátás bevezetéséről, valamint az elmaradt munkaruha juttatásról, különösen tekintettel a visszaszervezett felsővezeték karbantartásban érintettek- re. **Bihari Lajos** beszerzés logisztikai üzletágvezető tájékoztatást adott arról, hogy aláírásra kerül az egyen-formaruha rendszer szállítási szerződése és hat hét múlva elkezdődik a ruhák gyártása, szállítása. A 2014-es pontrendszer alapján cél, hogy minden munkavállaló megkapja az elmaradt ruházatát. Ezen elmaradások is nyilván vannak tartva. A kendő és nyakkendő később kerül kiadásra. A cipőt 2016-tól munkavédelmi védőfelszerelésként kapja a munkavállaló. A vászonruhákra nem lesz közbeszerzés kiírva, hanem egyszerűsített eljárással fogják intézni. Az elektronikus ruhakönyv felvetésére azt a választ kaptuk, hogy megvizsgálunk minden lehetőséget. A kollégák a végrehajtó szervezeti egységeken azt kérik kapjanak valamilyen értesítést arról, hogy milyen időszakra járó juttatást kapták meg, mert jelenleg követhetetlen.

A keretszerződések három évre való megkötésével egy stabilabb ellátási rendszert hoznak létre – mondta Bihari Lajos. Minden olyan eszköz pontos leírását meg kellene adni a beszerzés felé, melyet naponta használ a munkavállaló, jelezve a műszaki tartalmat is, mert csak így lehet jobb minőségű eszközt beszerezni. (pl. munkavédelmi kesztyű, fejlámpa).

■ **A MÁV Zrt. KÜT ülése: aug. 25.**
Első napirendi pontként a MÁV Zrt.
2015. II. negyedévi foglalkoztatási célja-

inak teljesítéséről és a rendkívüli munkavégzésben érintett szervezeti egységek óraszámkeret felhasználásáról adott tájékoztatást Güntherné Varga Erzsébet humánerőforrás gazdálkodás szervezet részéről. A létszámmal kapcsolatban elmondta, hogy az I. félévre vonatkozóan 300 fővel kevesebb a foglalkoztatottak száma. A tervezettnél jóval többen hagyták el a MÁV-ot, melynek okai között van a jelentkezők alacsony száma, és a jelöltek közül sokan egészségileg alkalmatlanok az adott munkakör ellátására, valamint az oktatásokra nem volt kapacitás, így szeptembertől a képzések indulnak. A létszámhiány kihat a munkaidő alakra és így a rendkívüli munkavégzésre is. Ha szakmánként vizsgáljuk, akkor kiderül, hogy a pályán az elemei események elhárítására, a forgalomnál a megnövekedett veszteségidő, a sikertelen forgalmi vizsgák, valamint a ruhaméret vétel és a FOR oktatások kapcsán elrendelt túlórák száma miatti időszükséglet növelte a rendkívüli munkavégzéses órák számát. A tervhez képest megtakarítás jelentkezik, a bázishoz képest viszont 22 %-os növekedés van.

A VBKJ keret terhére nyilatkozó lakáscélú hitelek kiváltásával kapcsolatban az alábbi tájékoztatást adta Güntherné Varga Erzsébet. Közel egy éves tárgyalás sorozat eredménye, hogy a VBKJ keretből a lakáshitel visszafizetéséhez, törlesztéséhez történő 2015. évi felhasználás lehetőségéről kötöttek megállapodást az OTP-vel. Mind az 560 fő, aki érintett a MÁV Zrt.-nél postán és elektronikusan is értesítést kapott a lehetőségéről. A munkáltató az OTP-vel közösen csoportos tájékoztatót szervez a 6 területi igazgatóság székhelyén, ahol az adómentesség kritérium vizsgálatával kapcsolatos folyamatokról és feladatokról adnak tájékoztatást az érintetteknek. A sikeres adómentességi kritériumvizsgálat eredménye alapján a munkavállaló rendelkezésére álló 2015. évi vagy korábbi években gyűjtött lakáscélú támogatás keretén belül a MÁV Zrt. megrendeli az adómentes támogatás folyósítását. Amennyiben a munkavállaló nyilatkozott, de a feltételeknek időközben nem felel meg 2015. szeptember 30-ig módosíthatja a 2015. évi VBKJ nyilatkozatát. A támogatásra vonatkozó igény benyújtása előtt a hitelt nyújtó pénzügyintézetnél a munkavállalónak egyeztetnie kell a támogatás befogadásával kezelésével kapcsolatos teendőkről, a várható költségekről, illetve a számlakezelésre, előtörlesztésre, végtörlesztésre, havi törlesztésre vonatkozó információkról és ezen ismeretek és ismeretek alapján kell a kérelmet és

a hozzájáruló nyilatkozatot kitöltenie. A munkavállaló által megadott adatok helyességéért és az adatokban bekövetkezett változások bejelentéséért a munkavállaló felel. A munkavállaló vállalja az adómentességi kritériumvizsgálatával és igazolásával kapcsolatos hitel célként megállapított vizsgálati díjat (6490.-Ft + ÁFA, függetlenül attól, hogy a vizsgálat az adómentességet megállapítja vagy a támogatást adó kötelesnek minősíti) illetve a támogatás folyósításával kapcsolatos lebonyolítási díj maximum 3099.Ft/tétel megfizetését, amely nyilatkozata alapján a munkabéréből kerül levonásra.

Második napirendi pontként Béres Barna forgalmi üzemirányítási osztályvezető előzetes tájékoztatást adott a FOR aktuális állapotáról. Felvázolta a jelenlegi helyzetképet, döntés született a projekt irányító bizottság részéről arról, hogy szeptember 1-jétől nem indul a próbaüzem. Tervezik viszont egy gyakorló üzem indítását, melynek keretében egy db vonat szolgálatonkénti leköszlekedtetését kell elvégezni. Az oktatást kisebb csoportokban ismétlésképpen tudásfrissítésként indították el. Első lépcsőben a gyakorló majd második lépcsőben a próbaüzemben résztvevőknek kell a megfelelő segítséget főleg informatikailag megadni. Vannak olyan szolgálati helyek, ahol nem lesz számítógép, mert nem biztosítható az internet kapcsolat, de ez nem akadály a rendszer folyamatos működésének. Arra a kérdésre válaszolva, hogy többletfeladat jelentkezik a forgalmi szolgáltatóknál az osztályvezető azt a választ adta, hogy nagyobb forgalmú állomásokon az ellenőrzésre kötelezett munkavállalók valamint az első és második generációs FOR oktatók közül a leterhelt időszakokban a plusz 1 fő beállításának nincs technológiai akadály. A csomóponti vezetők az instrukciókat megkapták.

Különféléken belül egy rendkívüli szociális segélykérelmet tárgyalt a testület, melyet hiánypótlásra visszaküldött a szervezeti egységhez.

A KÜT elkészítette szakmai véleményét az állomások forgalmi teljesítményekhez kapcsolódó csoportba sorolásáról szóló utasítás-tervezettel kapcsolatban. Ezen túl a MÁV hálózatán magasban végzett TEB és híd munkák során betartandó munkavédelmi előírásokra vonatkozó technológiai utasítás-tervezethez megtette észrevételeit.

Bodnár József
MÁV Zrt. KÜT elnök

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 MÚLEKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
• BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS legalább 5 nap elérése után - az 1-50 nap között - naponta	2.000 Ft	2.000 Ft
• BETEGSÉGI KÓRHÁZI ÁPOLÁS legalább 5 nap elérése után - az 5-25 nap között - naponta	1.000 Ft	1.000 Ft
• BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	100.000 Ft	100.000 Ft
• BETEGSÉGI MŰTÉTI térítés esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 50-200 %-a	25.000 Ft	25.000 Ft
• KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér 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