



## Béremelés és a részletek

Januárban, nem sokkal előző lapszámunk megjelenése után a szakszervezetek aláírták a bérmegállapodást a MÁV Zrt. vezetésével.

Mára vélhetően mindenki tudja, hogy az érdekvédők, többek között a VSZ vezetése és a cégvezetés között zajlott egyeztetés eredménye átlagosan 12 százalékos bérfeljesztés lett. A pontos részleteket a 2. oldalon közöljük.

## INTERJÚ

2015 júniusában volt alkalmunk beszélgetni Dávid Ilonával, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatójával.

Az elmúlt 2,5 évben sok minden történt mind vele, mind a MÁV-val, így az év elején ismét kérdeztük.

(4. oldal)

## AZ RCH 10 ÉVE

Gyakran halljuk, hogy a Cargónál ez meg ez történt, a Cargónál összeültek, vagy éppen szétcsapnak.

Időnként beszélnek, hogy arrafelé megint dübörög a VSZ, sőt néha még azt is, hogy ott vastagabb kolbászból fonják a kerítést.

Sorra vettük az elmúlt 10 évben történeteket.

(8. oldal)

## KÉT VÁLASZTÁS, KÉT VSZ-SIKER

A MÁV FKG Kft. munkavállalói szoros egymásutánban kétszer járultak a szavazó urnákhoz. A választás mindkét esetben toronymagas VSZ-sikert hozott.

Összegezve: egy vállalat, két választás, két elsöprő győzelem.

(12. oldal)



Dolhai József

**T**avaly – reméljük nem átmenetileg – véget értek a csendes „békeévek”, amikor két-három százalékos béremelésekre alig volt hallható a vasutasok reakciója. Igaz, a béremelés meg nem nagyon volt látható akkoriban, mondhatni nem volt miről beszélni. Egyelőre

csak remélni tudjuk, hogy jövőre ismét lesz miről diskurálni. Tavaly ilyenéjt viszont már jól láthattuk a béreink változását, és mit tagadjuk, harsogott is a nép rendesen. Idén, bár még nincs „bérszalag”, ismét van harsanás: a láthatóság mellé belépett a differenciálás is. Rég volt már ilyen, és sokak szerint jobb lenne, ha még sokáig nem is lenne, miközben mások meg üdvözlölk.

Nem nehéz kitalálni: akik kaptak tizenkét százalékot, azok egy kicsit örvendenek, akik mondjuk csak tízet, harsognak. Néha nagyon. Igazság természetesen annyi, ahány ember, mert annyi féle gondolkodás. De fontos lenne, hogy megnyugvással zárjuk a pénzsámolást, mondván, még mindig kevés, de azért jól esik, hogy érezhetően több mint eddig. Amihez előbb azon kell túltenni magunkat, hogy csak a mi igazságunk létezik, mindenki másé oktalán és érdemtelen.

Alighanem azt a legnehezebb elfogadni, hogy van, aki még nálunk is többet dolgozik, vagy jobban, esetleg nagyobb felelősséget cipel a vállán.

Vagy szimplán csak többet tanult, ami akkor is érdem valahol, ha a többiek sem azért kerülgették az iskolákat, mert nem akartak bemenni. Nyilván vannak sokan, akiknek kevésbé volt rá lehetősége, pénze, ereje, meg olyanok is, akiknek a kedvében volt a hiány. De bármit hagytak is ki a múltban, arról biztosan nem az tehet, aki tudott élni a lehetőséggel, amit most díjaznak egy kicsit. Igaz, nem nagyon, mert attól a két százaléktól senki nem fog

az égbe menni, ahogyan a két százalék hiányától sem lesz szegény senki a jövőben.

Az nem mostanában kezdődött, és sajnos nem is mostanában fog véget érni.

## Béreinkről

Olyan bértábla ugyanis nincs.

Amik vannak, azok számos betegséggel küzdenek, egyrészt mert többnyire régiek vagy még részlegesek. Másrészt azért, mert évek kellene, hogy utolérjük önmagunkat – lásd még a minimum bruttó háromszázézer besorolást, amit szakszervezetünk középtávú célként tűzött ki. De mégiscsak elkezdődött valami a Vasutasok Szakszervezete által megálmódott három éves megállapodással. És egyszer majd nem kész lesz minden bértábla. Mert teljesen ugyan soha, de ha mindig jobb lesz egy kicsit, előbb-utóbb örülhet mindenki valamelyest. Az viszont biztos, hogy lenni kell különbségeknek a szomszédos bérosztályok között, de vita tárgya lehet, hogy mennyi. Aki zsebben hordja a bölcsek követ, tartsa magasra a kezét, és ne zárja magába a tudását, mert mi is szeretnénk „bölc sülni” egy kicsit.

### Aláírtak

# A 2018-as bérmegállapodás részletei

**Januárban, nem sokkal előző lapszámunk megjelenése után a szakszervezetek aláírták a bérmegállapodást a MÁV Zrt. vezetésével. Vélhetően már mindenki tudja, hogy az eredmény 12 százalékos béremelés lett A cégvezetés a szakszervezetekkel egyeztetve az alábbi közleményt hozta nyilvánosságra.**

„A MÁV Zrt. és a vasutas érdekképviseletek által 2017-ben kötött, a tulajdonos Nemzeti Fejlesztési Minisztérium által jóváhagyott, három évre szóló bérmegállapodás 2018-ra átlagosan 12 százalékos bérfelértést határozott meg. Az idei bérfelértés munkaköri kategóriánkénti konkrét megvalósításáról a munkáltató és az érdekképviseletek – konszenzus alapján – az alábbiak szerint állapodtak meg.

Valamennyi nem vezető beosztású (nem prémizált) munkavállaló 2018. január 1-jétől alanyi jogú bérfelértésben részesül, amennyiben a garantált bérminimum emelésével béremelése nem érte el az előírt százalékos mértéket. Az alanyi jogon megvalósuló bérfelértéssel tovább javul a vasutas munkavállalók bérszintje. A százalékos eltérések a bérsáv-torlódást kerülik el.

2018. január 1-jétől a váltókezelői munkaköröket (a váltókezelő-gyakornok munkakör kivételével), valamint a gurítóberendezés-kezelő, a váltóállító-tábla-kezelő, valamint a vonat fel- és átvevő munkaköröket a 9-es MMK-kategóriába sorolták át, így esetükben az alanyi jogú alapbéremelés már ennek megfelelően valósul meg.

A felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörökben a „diplomás minimálbér” az alábbiak szerint emelkedik:

- főiskolai végzettség (bachelor, Bsc-, BA) esetén 300 000 Ft/hó;
- egyetemi végzettség (master, MSc-, MA) esetén 340 000 Ft/hó.

A 2017 novemberében kötött megállapodással bevezetett vasutas életpályához kötődő bértábla értékei az adott kategóriához tartozó alapbérsvák ala-

nyai jogú bérfelértésének százalékos mértékével emelkednek.

A munkáltató és az érdekképviseletek közös szándéka alapján a munkáltatói jogkörgyakorlók – az alanyi jogú alapbéremelésen túl – jogosultak az irányításuk alá tartozó munkavállalók részére differenciált alapbéremelést biztosítani.

Ennek végrehajtása során:

- az egy munkavállalónak biztosított alapbéremelés nem lehet kevesebb 3000 Ft/hó összegnél;
- a 6-14-es, illetve a 15-17-es MMK-csoportokra meghatározott differenciálási keret csak a megjelölt MMK-csoporton belül használható fel.

A differenciálás végrehajtása során a munkáltatói jogkörgyakorlók kötelesek különös figyelemmel lenni:

- a munkakör munkaerőpiaci helyzetére;
- a munkakör leterheltségére;
- a munkakört betöltő munkavállaló állami iskolai végzettségére, szaktudására, tapasztalatára, és a feladatokhoz való hozzáállásra;
- a bérfelesztések kezelésére;
- az utánpótlás biztosítására;

## Béremelés

# Még nincs vége

**Megszülettek a 2018-as bérfelvezetésre vonatkozó megállapodások a MÁV-csoport minden vállalatánál. Ezek a megállapodások különösebb újdonságot nem hoztak (nem hozhattak) sehol sem, hiszen a fő keretekben már tavaly megegyeztünk, azokat rögzítettük a hároméves bérmegállapodásban. Azonban még nem zárult le minden.**

A 12 százalékos bértömeg-emelkedés senkit nem érint váratlanul. Az azonban természetes, hogy mindenki – legalábbis nagyon sok kolléga – abban reménykedett vagy még reménykedik, hogy személyesen a lehető legpozitívabban érinti a módosítás.

Merthogy vannak különbségek, amelyek az alanyi jogú bérfelvezetés eltérő mértékéből és az újdonságként – legalábbis a MÁV-nál rég nem szerepelt, egyébként a teljes bérfelvezetési mérték huszadát sem kitevő elemként – megjelenő munkáltatói differenciált emelés lehetőségéből adódnak. Az alanyi jogú bérfelvezetést a megállapodás szerinti mértékben már mindenki elkönnyvelheti, ennek megfelelően fogja megkapni a januári bérét.

Mindenki emlékezhet, hogy a tavaly márciusi megállapodáskor és azután is többször történt egyes szakmákra, munkakörökre vonatkozó „eltérítés”, önálló munkaköri tarifák kialakítása. Mindezekkel a bértarifarendszer jobbá tétele, tökéletesítése, a végül novemberben megalkotott szenioritást is tükröző (vállalatcsoporti) bértarifa-táblázat előkészítése volt a cél. Ennek értékei is emelkedtek január 1-től az alanyi jogú bérfelvezetés szerinti mértékben. A táblázatba foglalt összefüggések indokolták az MMK-k közötti különböző alanyi

jogú mértékeket, mielőtt még bárki azt gondolná, hogy nincs igazi megalapozottsága az eltéréseknek.

De idén sem zárult le még minden. Amíg tavaly a VÉT-ek (Vállalati Érdekvédelmi Tanács) keretein belül volt lehetőség hálózati szintű megállapodásokban év közben is rendezni bizonyos bér jellegű kérdéseket, addig most a munkáltatói jogkörgyakorló szinteken kell aktivizálnia a tisztviselőknél. Az idei megállapodásban ugyanis a differenciálás megvalósítása a munkáltatói jogkörgyakorlók kezébe került azzal a komoly kitételrel, hogy különösen a munkakör munkae-  
rő piaci helyzetére, leterheltségére, az egyéni bérfezültségek kezelésére figyelemmel kötelesek eljárni (a felsorolás nem teljes.)

Tudjuk, hogy mindezeket nehéz megvalósítani, nehéz igazán objektívnek lenni. És mivel mindez kétségtelenül szubjektív műfaj, egy szubjektumot nekünk is bele kell tenni a rendszerbe: önmagunkat, vagyis a szakszervezetet. A munkáltatói jogkörgyakorlókat helyben kell befolyásolni a számunkra, tagjaink számára elfogadhatóbb differenciálási döntések meghozatalában.

A lehetőség valós, ragadjatok meg!

Mert még nem zárult le minden.

Zlati Róbert



bruttó 271 400 Ft juttatásban, valamint alanyi jogú béren kívüli juttatásban – SZÉP-kártya vendéglátás alszámlára történő utalás nettó 92 900 Ft értékben – részesülnek a munkavállalók.

A választható juttatások köre két új elemmel bővül: valamennyi munkavállalónak lehetősége lesz diákhitel-törlesztési támogatás, valamint mobilitási célú lakhatási támogatás igénybevitelére is.

Az igényelhető munkabérelőleg felső határa 150 000 Ft-ról 240 000 Ft-ra változik.

A rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó segélyjuttatásokra a korábbi 3100 Ft/fő keretösszeg helyett 2018-ban 3300 Ft/fő munkavállalói keretösszeg áll rendelkezésre.

Ehhez kapcsolódóan a temetési segély mértéke a korábbi 55 000 Ft-ról 60 000 Ft-ra emelkedik.”

## Egy nagy lépés

Kezünkbe vettük a sorsunkat. No nem ez az első alkalom, legfeljebb most a korábbiánál még hatékonyabban.

Mostantól ugyanis közvetlenül a döntéshozókkal fogunk tárgyalni és egyeztetni a minket, vagyis a munkavállalókat érintő kérdésekről. Mire ez a lapszám megjelenik, talán már az alakuló ülését is megtartotta a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (KVKF). Itt az állami szektorban működő öt közlekedési szakszervezet közösen és közvetlenül fog egyeztetni a munkaadókkal és az állam, nevezetesen a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium képviselőivel, a munkaadói oldalról pedig a Stratégiai Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetségének tagjaival. Még mielőtt bárki is legyintene azt mormogva, hogy egy újabb sóhivatal, hadd szögezzem le: igen nagy eredmény ez, hiszen a szakszervezeti jogosítványokat korábban sorra megnyirbálta a kormány, s a hangunk akkor is nehezen jutna el a hatalomhoz, ha nagyon hangosan kiabálnánk. De mi nem kiabálunk. Tárgyalunk.

Minden kis lépésnek örülnünk kell, mert mindegyikkel erősebbek leszünk. Ráadásul ez nem is olyan kis lépés, hiszen mostantól nem kell üzengetnünk a döntéshozóknak. Arról sem, hogy mennyi béremelést akarunk, s arról sem, hogy mit gondolunk például a létszámhiányról, milyen elképzeléseink vannak a körülményeink javítására. Ezen a fórumon a munkavállalói oldalról kifejezetten az állami szektorban működő közlekedési szakszervezetek – a Közúti Közlekedési Szakszervezetek – a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége, a Mozdonyvezetők Szakszervezete, a Vasutasok Szakszervezete és a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás – fogják képviselni az ágazatban dolgozókat.

Ezt a közvetlen egyeztetési lehetőséget mi magunk, mármint a szakszervezetek tapostuk ki, hosszú egyeztető folyamat során. Előzetesen együttműködési megállapodást kötöttünk, hogy a KVKF-en egységes, minden alkalommal egyeztetett álláspontot képviselünk. De ez még csak a kezdet. A fórum ugyanis akkor lesz eredményes, ha a résztvevő szakszervezetek egyre több tagot tudhatnak maguk mögött.

A szakszervezet erejét ugyanis a tagság adja. Így van ez akkor is, ha a hitetlenkedők csak kívülről szemlélik a harcunkat, és kockázat nélkül élvezik annak eredményét.



Meleg János

➔ • a munkavállalók méltányos érdekei-re.

A differenciált béremelés lehetőséget ad a munkáltatói jogkörgyakorlók számára a kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkavállalók elismerésére.

Fontos kiemelni, hogy tovább nő a munkáltató által nyújtott önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés, amelynek mértéke önkéntes nyugdíjpénztári tagság esetén 2018. január 1-jétől a munkavállaló alapbérének 3,5 százaléka.

A MÁV Zrt. vasúti járművezetőinek balesetmentességét ösztönző bérpótlék biztosítására kötött megállapodást változatlan feltételekkel további egy évre, 2018. december 31-ig meghosszabbították.

A Kollektív Szerződésben foglaltak szerint a Választható Béren Kívüli Juttatás (VBKJ) rendszerében 2018-ban is

2015 júniusában volt alkalmunk legutóbb beszélgetni Dávid Ilonával, a MÁV Zrt. elnök-vezérigazgatójával. Az elmúlt 2,5 évben sok minden történt mind vele, mind a MÁV-val, így az év elején ismét leültünk beszélgetni.

**- Tavaly márciusban bérmegállapodást kötött a MÁV a szakszervezetekkel, melynek értelmében 3 év alatt 30 százalékkal nő a vasutas munkavállalók bére. Hogy látja most: a mérték elegendő az elvándorlás megállításához? Egyáltalán mire lesz ez elég? Szinte naponta kapunk olyan híreket, hogy kollégák mennek el más vasúttársaságokhoz vagy hagyják el az ágazatot, sok esetben a bér miatt.**

- A hároméves bérmegállapodás tervezhetőbbé és kiszámíthatóbbá teszi az életünket, a biztonság érzetét adja. A MÁV-csoport vezetése kötelességének érzi az új munkavállalók megszerzése mellett a régi munkatársak megtartását és megbecsülését. Ezt szolgálja az is, hogy a megtakarításainkat folyamatosan visszaforgatjuk és szétosztjuk a dolgozóink között: egyrészt ezzel is elismerjük a munkájukat, másrészt igyekszünk javítani a leginkább leterhelt dolgozók bérszínvonalán.

**- Az egész magyar gazdaságra jellemző már az aggasztó munkaerőhiány. A MÁV-nál mekkora létszámhiányról beszélhetünk és melyek a kritikus területek?**

- A megfelelő végzettségekkel rendelkező, felkészült munkaerő megszerzése minden hazai vállalatnál nagy kihívást jelent, a MÁV-csoport működésében és a vasúti forgalomban viszont nem okoz fennakadást a munkaerőhiány. A MÁV Zrt. záró létszáma 2017. december 31-én – közfoglalkoztatottak nélkül – 17 742 fő volt. Ez a tervezett létszámtól összességében 462 fős elmaradást mutat, amelyből 297 fő tartósan beteg. A társaság leányvállalatai esetében hasonló arányokról beszélhetünk. Elsősorban a váltókezelői, pénztárosi, tolatásvezetői, járműszerelői, illetve a különféle műszerési és mérnöki munkakörök-nél mutatkozik létszámhiány. A munkaerőtoborzás, a létszám feltöltése azonban idén is folyamatos.

**- Számos nemzetközi konferencia témája a vasút, mint munkaadó vonzóvá tétele. Mit tesz a MÁV azért, hogy a fiatal generáció számára is valóban vonzó legyen itt dolgozni?**

**Dávid Ilona:**

## Jól és kiszámíthatóan



- Ezt szinte vég nélkül lehetne sorolni. A MÁV-csoport szakemberei az elmúlt években rengeteget dolgoztak azért, hogy a vasutas képzések elérhetőek legyenek a legfiatalabbak számára az iskolarendszerben. Intenzív és rendszeres kapcsolatot ápolunk a szakképzési centrumokkal, a szakgimnáziumokkal, csoportszinten több száz tanulót fogadunk nyaranta gyakorlatra, és évente 200-220 tanuló-szerződést kötünk középiskolás diákokkal. A felsőoktatásban tanulók számára is bevezettük az ösztöndíj-programot. 2015 végén a Dunaújvárosi Egyetemmel közösen duális képzést indítottunk azzal a céllal, hogy a leendő szakemberek a szakképzettségüknek megfelelő munkahelyen kapcsolhassák össze a megszerzett elméleti tudást a szükséges gyakorlati ismeretekkel. Tavaly hat egyetemen kötöttünk együttműködési megállapodást, a frissen végzetteket diplomás minimálbérrel várjuk és Pályakezdő Diplomás Programmal segítünk nekik hatékonyan integrálódni a vasúttársaság szervezetébe. A sorozatos technológiai fejlesztéseknek köszönhetően egyébként egyre vonzóbb a diákok körében a vasút, 2017-ben csoportszinten közel 50 fővel indult a pályakezdő diplomás programunk.

**- Kicsit több mint egy éve került a MÁV-csoporthoz a HÉV működése. Milyen tapasztalatai vannak eddig és milyen változások várhatóak a jövőben?**

- A tulajdonosváltás több lépcsőben, zökkenőmentesen zajlott, de néhány feladat – például a menetdíj-beszedés, a jegy- és bérletellenőrzés, a pótdíjazás, a forgalomfelügyelet és az utastájékoztató – 2019-ig biztosan a Budapesti Közlekedési Központ hatáskörében marad. Mivel az elmúlt 20-25 évben nem jutott elegendő anyagi fedezet az infrastruktúra és a járműállomány felújítására, van tennivaló bőven. Fontos azonban megemlíteni, hogy a menetrendszerúségi mutató még így is 99 százalék felett van. Jelenleg folyamatban van a Balázs Mór-terv átdolgozása, ebben szinte az összes HÉV-vonal, illetve a járműállomány megújítását célzó projekt szerepel. A koncepcióról a kormány dönt.

**- 2010-hez képest jelentősen csökkent a MÁV adósságállománya. Milyen intézkedések, racionalizációs vagy egyéb folyamatok vezettek ide?**

- Elmondhatjuk, hogy most már jól és kiszámíthatóan működik a MÁV-csoport. A felelős, racionalizált, átlátható gazdálkodásnak, az állami költségterítéseknek, valamint a felújításoknak, az új berendezéseknek, járműveknek, és nem utolsósorban a vasutasok kitartásának, áldozatvállalásának köszönhetően fejlődési pályára álltunk.

A konszolidált árbevételünket 138 milliárd forintra prognosztizáljuk 2017-re, 12 milliárd forintos adózott eredménnyel – a 2016-os 132 milliárd, illetve 14 milliárd után.

2017-ben saját forrásból – állami adósságátvállalás nélkül – 15 milliárd forintot törlesztettünk a hosszú lejáratú tartozásunkból, amely így 51 milliárd forintra csökkent, amit óriási sikernek tekintünk.

**- Manapság divatos konferenciatéma a digitalizáció. Optimista becslések szerint az elkövetkező 10 évben a munkavállalók 8-10 százaléka, pesszimista forgatókönyvek szerint a munkavállalók akár fele is elveszítheti a munkáját a digitalizáció következtében. Ha az ember kimegy egy budapesti pályaudvarra, azt látja, hogy néhány pénztár és rengeteg jegyautomata üzemel, és az interneten megváltott menetjegyről még nem is beszélünk.**

# működik a MÁV-csoport

– A digitalizáció nem önmagáért való: azzal mindenkinek jól kell járnia. A felhasználóknak és az utasoknak is, mert megkönnyítheti az életüket, segítheti tájékozódásukat, közlekedésüket. A vasútnál a digitalizáció segítségével növelhető a megbízhatóság, a rendelkezésre állás és a hatékonyság; ezek együtt biztosítják, hogy a kötöttpályás közlekedés a jövőben is megőrizze versenyképességét. Az utasok egyre jobb utazási élményt akarnak automatizált, gyors jegyvásárlási lehetőségekkel. Csak ezek biztosításával lehet magas szintű szolgáltatást nyújtani. A mi munkavállalóinknak is készen kell állniuk a változásokra, képessé kell válniuk arra, hogy meglovgolják a fejlődés keltette hullámokat. Ezt belső képzésekkel és tanfolyamokkal támogatjuk. A vállalatcsoport vezetésének az a legfontosabb célja, hogy senkit se kelljen elengedni a vasút kötelékéből, hiszen sok munkakörben létszámhiánytól szenvedünk.

– *Novemberben Budapesten járt a kínai miniszterelnök és megjelent a Budapest–Belgrád vasútvonal ki-*

*nai finanszírozással történő felújítására vonatkozó közbeszerzési felhívás. Mikor kezdődik és hol tart a munka?*

– Januárban lezárult a tender első, részvételi szakasza, ezt követi a bírálati szakasz, amely várhatóan több hónapig eltart. Ezután következhet az árajánlat, majd a tárgyalások a legjobb feltételek kialakítása érdekében. A tender teljes körű lefolytatása és a szerződéskötés várhatóan egy évet vesz igénybe. A tervezési és engedélyeztetési eljárások az előzetes várakozások szerint két évig tartanak, ezután kezdődhet el a mintegy három évig tartó vasútépítés, korszerűsítés, így jelenleg 2023-ra számolunk az új, kétvágányú pályával.

– *Ön eddig is tagja volt az európai vasútvállalatokat tömörítő CER vezető bizottságának, szeptembertől pedig már az egyik alelnöke is, amihez gratulálunk. Milyen feladatai vannak ezen a területen? A MÁV Zrt. mennyire vesz részt a nemzetközi kapcsolattartásban, a nemzetközi munkának ebben a részében?*

– Nagy megtiszteltetés számomra, hogy alelnöke lehetek egy olyan tekintélyes szervezetnek, amely – az Európai Bizottság és más európai intézmények elismert tárgyalópartnereként – meghatározó szerepet játszik az uniós vasutak érdekeinek képviseletében. A 2018–2019-re szóló fontos szakmai pozíció lehetővé teszi a MÁV Zrt. és leányvállalatai nemzetközi tekintélyének erősítését, a társasági és a magyar vasúti érdekek hangsúlyos képviseletét, a kelet-közép-európai régióban pedig kezdeményező és irányító szerep kialakítását.

– *2017 tavaszán jelent meg egy érdekes hír Önről: a híres Forbes magazin magyar kiadványa összeállította a legbefolyásosabb magyar nők listáját, melyet Ön vezet. Örül neki, zavarja, megtiszteltetés vagy nem foglalkozik vele?*

– Inkább azt mondanám, hogy meglepett, nem számítottam rá. Mindenesetre jó érzés, ha kívülállók úgy ítélik meg, hogy az embernek van szava a saját szakterületén.

– *Végezetül mit üzen 2018-ra a MÁV-csoport munkavállalóinak?*

– Hogy legyenek büszkéek az eredményeinkre, hiszen ezeket közösen értük el! A céljaink ugyanazok, és csak vállalva vagyunk képesek fejlődni, még stabilabb, még vonzóbb vállalattá válni.

*Komiljovics Máté*



Komoly létszámhiány

# Egyre szorítóbb a munkaerőhiány

**A munkaruha-igénylés, a munkakörülmények javítása és a munkaerő-utánpótlás volt a fő téma a MÁV Zrt. január 17-én tartott KÜT-ülésén. Kiderült, hogy a vállalathoz jelentkezőknek kevesebb mint a fele bizonyul alkalmasnak, a szorító munkaerőhiány enyhítésére pedig új szervezeti egységet állítottak fel.**

**Elsőként** Hárs Norbert üzletágvezető adott tájékoztatást a tavaly decemberében elindult PKR-ről. A próbaüzem alatt több hibát kellett orvosolni, a rendszert többször leállították, majd újraindították. Az éves ruhamennyiség egyharmada decemberben érkezett be a raktárakba, ezért a hónap végén papíron is kiadtak ruházatot, melyet a napokban csomagolnak, majd szállítanak ki az átadó pontokra és a munkahelyekre. Tervek szerint a munkavállalók február elejétől tudnak majd munkaruha-át igényelni a PKR-rendszerben, a teljes folyamat (adatfeldolgozással és utalványozással együtt) áprilisban zárul le. Csak ezt követően indul majd a 2019. évi igények rögzítése. Valamennyi munkavállalónak lesz AD (MÁV-os felhasználó neve) azonosítója és jelszava, amellyel be tud lépni a rendszerbe.

Azok a munkavállalók, akiknek van MÁV-os számítógépük, csak a PKR rendszeren keresztül adhatják le az igényeiket. Akiknek nincs gépük, azoknak a cég lehetőséget biztosít papír alapú igényleadásra, de arra kéri a kollégákat, hogy lehetőleg minél többen számítógépen adják le az igényüket (szolgálati helyükön vagy a ruha átadó pontokon). Az méretekkel kapcsolatos problémákra az üzletágvezető azt javasolta, hogy az érintettek keressék fel a ruhakiosztó pontokat, ahol van lehetőség a ruhapróbára.

A **második** napirendi pontban a MÁV Zrt. üzemviteli vezérigazgató helyettese, Veszprémi László tájékoztatta a testületet a 2017. évi eredményekről, valamint a 2018. évi feladatokról a hatáskörébe tartozó szervezeti egységeknél. Elmondta, hogy nehéz év volt a tavalyi, új rendszereket vezettek be a cégnél, valamint tovább sújtotta a – Magyarországon is tapasztalható – létszámkrízis a vállalatot, annak ellenére, hogy a humánpartner szervezetek erőn felül toboroztak munkavállalókat.

Az oktatással kapcsolatban kiemelte, hogy az NFM rendeletmódosításának következtében például a biztosítóberendezési mérnök csak saját szakmájának megfelelő képzésben és vizsgáztatásban részesül.

Részletesen szólt a munkakörülményeket javító intézkedésekről, melyek között az eszközbeszerzés, a klímaprogram, valamint ingatlanberuházás és karbantartás szerepelt.

Több állomás felújítása megkezdődött, a forgalmi irodákban 100 állomáson megtörténik a FOR asztalok cseréje.

Említette még a forgószekek cseréjét, melynél elsősorban a minőséget

**Több állomás felújítása megkezdődött, a forgalmi irodákban 100 állomáson megtörténik a FOR asztalok cseréje.**

kell szem előtt tartani. A vállalat összességében 1,8 milliárd forintot fordít a munkakörülmény-javító intézkedésekre.

A 2018-as év kiemelt feladatáént említette a biztonság javítását, a létszám feltöltését, a meglévő munkaerő megtartását, melyet a 2018. évi bérintézkedések is megalapozhatnak.

A KÜT tagjai a differenciálás elvével egyetértenek, fontosnak tartják a kedvező munkahelyi légkör kialakítását. Kérdésként megfogalmazták, hogy mikor várható az állomások besorolása, melyre azt a választ adta Veszprémi László, hogy ebben az évben tervezi megkezdeni ennek a témának a felülvizsgálatát.

**Harmadikként** Móricz Judit, a MÁV Zrt. Operatív HR igazgatója ismertette a MÁV Zrt. MSZSZ-módosításában januártól megjelenő új szervezeti egység, a Toborzás feladatait.

Az elmúlt évben csaknem 9 ezer jelentkezőt fogadtak, de csak 44 százalékuk felelt meg az elvárásoknak. Arra a kérdésre, hogy miért szükséges a toborzási tevékenység, azt válaszolta, hogy egy ilyen nagy létszámú vállalatnál a jelenlegi munkaerőhelyzetben indokolt egy ilyen feladatokat ellátó szervezet működtetése.

Az Operatív HR igazgató jó kitérés lehetőségnek tartja az állásajánlatok megjelenítését a közösségi portálokon. Elmondta, hogy minden állásbörzén szeretnének ott lenni, fontos a fesztiválokon való részvétel, valamint a saját állásbörzéken is hirdetni.

A testület tagjai javasolták a vasúti szakmák iskolarendszerű képzések újraindításának kezdeményezését, valamint kérték a szakmai tanfolyamok regionális módon történő megszervezési lehetőségét.

**Különléleken** belül az első féléves ülés tervet tárgyalta a testület.

A KÜT következő ülése 2018. február 20-a.

(Összeállítás **Bodnár József** KÜT elnök beszámolója alapján)



## MAGYAR VASUTAS

A VASUTASOK SZAKSZERVEZETÉNEK LAPJA  
– KIADJA ÉS TERJESZTI:  
A VASUTASOK SZAKSZERVEZETE  
E-mail: vsz@t-online.hu

Felelős kiadó: MELEG JÁNOS  
a Vasutasok Szakszervezetének elnöke  
Főszerkesztő: NÉMET H. ERZSÉBET  
Felelős szerkesztő: HORVÁTH CSABA  
Tervezőszerkesztő:  
KÁROLYI MARIANNA

Szerkesztőség: 1023 Budapest, Ürömi u. 8.  
Központi telefonszámok: 326-1616, 326-1622;  
Nyomdai előkészítés-nyomás:  
Filmhíradó Mozcóképműhely Kft.:  
Tel.: 06/70-315-7815, www.impactfilm.hu,  
e-mail: kapcsolat@impactfilm.hu  
ISSN: 0460-6000;  
Egyéni előfizetési díj: 960 Ft/év + postaköltség

www.vsz.hu

# Nem volt eredményes a 2017. év

**Nem volt eredményes a tavalyi év, ezt Vincze Teodóra humánerőforrás igazgató mondta az RCH Központi Üzemi Tanács január 30-án megtartott soros ülésén. A Rail Cargo Group viszont teljesítette az üzleti tervet, ami jó hír.**

Az RCH tavalyi eredményeit rontották a vágányzarak okozta problémák, többletkiadások, valamint a kedvezőtlen euróárfolyam is – hangzott el az RCH KÜT januári ülésén, amelyen Vincze Teodóra azt is bejelentette, hogy a társaság nem zárta sikeresen a 2017-es évet. A folytatásban a 2018-ban várható nehézségekről is beszélt, s elmondta, sajnos ez sem lesz könnyebb év, mint a tavalyi. Bejelentette, hamarosan elindulnak az ez évi képzések. A kocsivizsgáló tanfolyam év közepén befejeződik, márciusban pedig kezdődik egy új mozdonyvezetői tanfolyam is. Napirenden van a VBKJ nyilatkozatát is február első két hetében.

A folytatásban Simon Ferenc HP szervezetvezető a múlt évről kiemelte, hogy a túlóra megduplázódott, az ezzel járó kifizetés pedig még ennél is nagyobb mértékben nőtt. Az RCH létszáma december 31-én 1869 volt. A szabadság-felhasználás is csak 92,7 százalékban teljesült, a bent maradt szabadságot pedig március 31-ig ki kell adni a munkavállalóknak. Befejezőként egy jelentős változást említett, amely szerint az évtől a munkáltató már nem készíti el a dolgozóinak az adóbevallást.

A következő napirendi pontban Gyevnár Sándor pénzügyi és kontrolling igazgató, valamint Farkas Balázs beszerzési menedzser a saját területükről

adtak egy rövid ismertetőt. A 2017. november 1-jén életbe lépett SZMSZ-változás végrehajtása megtörtént, ez érintette ezt a szervezetet is.

## *Tervek, felújítások, karbantartások*

A 2018-as tervezések, tervszerű karbantartások, valamint a nem tervszerű felújítások, karbantartások is elindultak. Több helyen már a munkálatok is elkezdődtek.

A 40/A vonalszakasz felújítása miatt a vonatok más irányban közlekednek, ezért több helyen új szolgálati helyeket, irodákat kell kialakítani – ezeket most kiemelten kezelik.

A szolgálati helyek irodáinak klimatizálása is napirenden van, s jó esély van arra, hogy a tavasz folyamán ez meg is valósulhat.

Vannak nagyobb volumenű feladatok is – ismertették –, ilyen a Váci úti központ épületének rendbetétele, a ki- és beköltözések után. Elhangzott: a szomszéd épületbe való beköltözés is folyamatban van.

A Celldömölki kocsimosó is a nagy feladatok közé tartozik – mondták beszámolójuk zárásaként a szakértők.

## *Problémás teherszállítás*

A folytatásban Éliás Péter üzemviteli és logisztikai vezető a 2018-as vágányzarakról adott tájékoztatást. Elmondta, ebben az évben



nagyon nehéz lesz a teherszállítás, mert sok vonalszakaszt teljesen vagy részlegesen kizárnak a közlekedésből, ez pedig nagy szervezési munkát s természetesen többletköltséget is jelent majd a vállalatnak. A MÁV Starttal kötött vontatási keretszerződést illetően Éliás Péter elmondta, hogy sajnos még több saját beszerzésű és irányítású mozdonyra lesz szükségünk. Ennek megfelelően április 1-től további 6 Taurus mozdollyal gyarapodunk, s ezzel javul a saját vontatási képességünk is. A mozdonyirányítói létszám is növekszik, mert a többletfeladatok ezt mindenképpen igénylik – szögezte le az üzemviteli és logisztikai vezető.

## *Túl a költségeken*

A negyedik napirendi pontban Cseh Zoltán, a teherszállító üzemből tartás vezetője a tavalyi kocsifelhatalásról beszélt s kiemelte, hogy a tervben szerepelt költségeket a szervezet túllépte. Az ez évi kihi-

vások egyike a futó- és mobiljavítás biztosítása, ennek érdekében a saját kapacitás kiépítése is napirenden van.

A továbbiakban az általa vezetett folyamat felülvizsgálatáról és a hatékonyságnövelő projektről elmondta, hogy négy alprojekt van. Ezek Záhonyt, a kocsivizsgálókat, az operátor-koordinátor-raktárnokokat, valamint az irodai feladatokat érintik majd. A projekt első szakasza június 30-án zárul, míg a teljes befejezés 2019. december 31-re várható.

Végezetül a KÜT Bekk István és Kiss Károly szakbizottsági vezetőket delegálta a már korábban említett két alprojektbe. A távmunka végzéssel kapcsolatos utasítástervezetről is kialakította a véleményét a tanács, továbbá rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalók segélyezéséről is döntött.

**Zubály Bertalan**



# Tíz év múlva újra itt

Gyakran halljuk, hogy a Cargónál ez, meg ez történt, a Cargónál összeültek, vagy éppen szétcsapnak. Időnként beszélnek, hogy arrafelé megint dübörög a VSZ, sőt néha még azt is, hogy ott vastagabb kolbászból fonják a kerítést. Ami sokszor igaz, máskor kitaláció, netán irigységből hangzik el. De arra már kevesen gondolnak, hogy egykor a Cargo a MÁV Cargót jelentette, de már tíz éve a Rail Cargo Hungáriát. Fogalmunk sem volt akkoriban, mit hoz a jövő, de azt már nagyjából tudjuk – legalábbis mindannyian reméljük –, hogy tíz év múlva is lesz.

A kétezres évek elején már körvonalazódott az a döntés, hogy a több mint száz éve egységes – mások szerint monolit – magyar vasutat szét kell szedni. E folyamat egyik első állomásaként 2005 szeptemberében végleg eldőlt, hogy kiszervezik a MÁV Cargót. Akkoriban a vasút áruszállítási üzletágának privatizációjáról még nem volt szó, de a magántőke bevonásának lehetőségét már felvetették. Az áru fuvarozás kiválasztásának több oka is volt, de kétségtelen, az egységes cégben nehezebb volt pontosan meghatározni, melyik szakszolgálat mennyibe kerül, illetve mennyit hoz. Tehát homályos lehetett, miből gazdálkodik a teherszállítás, és mennyibe kerül a személyszállítás. Az viszont tény, hogy létezett egyfajta keresztfinanszírozás, magyarul az áru fuvarozás legalábbis részben „eltartotta” – az állam helyett – a közszolgáltató személyszállítást.

Az új céget a MÁV Zrt. 99 százalékban, a MÁV Vagyonkezelő Zrt. pedig egy százalékban birtokolta, és 2006-ban, MÁV Cargo Áru fuvarozási Zrt. néven indult – munkavállalói jogutódlással – önálló útjára. Nagyjából harmincmilliárd forint vagyonnal (tőke és apport), tizenhárom-tizennégyezer teherkocsival és több mint háromezer alkalmazottal készülhetett a mégiscsak beinduló privatizációra. Kozák Tamás lett az első vezérigazgatója, Dióssy Gábor az igazgatóság elnöke, dr. Kovács Imre pedig vezérigazgató-helyettesként folytatta pályafutását.

## Kétfordulós pályázat a Cargóért

A tulajdonosok a következő év tavaszán hirdették meg a kétfordu-

los pályázatot a Cargo száz százalékos részvénycsomagjára. Tizenhat lehetséges vásárló érdeklődött, tizenketten pályáztak is az első fordulóban. A második fordulójáig heten jutottak el, akik már üzemeltetéseket is tarthattak, átvilágíthatták a Cargót és találkoztak a cégvezetéssel. Kötelezően érvényes ajánlatot 2007. október 19-én kellett tenniük, amire végül négyen szánták el magukat. A november végi eredményhirdetésen első helyezett 96,67 ponttal a Rail Cargo Austria AG és a GYSEV Zrt. konzorciuma lett, a vételi ajánlatuk 102,5 milliárd forint volt. Azonban a második helyen végzett Spedtrans és a Slavia Capital konzorciuma sem volt sokkal rosszabb 80,07 ponttal, 86 milliárdos vételi ajánlattal.

A GYSEV-nek a részleges állami tulajdonlás miatt ki kellett lépnie a konzorciumból, így 2008. január 2-án a Rail Cargo Austria-val kötöttek szerződést. A cég nem csak a vételár megadott határidőig történő kifizetésére vállalt kötelezettséget: három év alatt negyvenhárom és fél milliárdos fejlesztést kellett megvalósítaniuk, és vállalták, ez idő alatt

nem csökkentik az alkalmazottak létszámát. A privatizálás után a cég vezérigazgatója az áru fuvarozásban tapasztalt, németül is jól beszélő addigi vezérigazgató-helyettes, dr. Kovács Imre lett, és a társaság 2010 elejétől a MÁV Cargo Rail Cargo Hungaria néven működött tovább. Az adásvétel révén a régi-új cég a Rail Cargo Group tagja, Európa egyik legnagyobb vasúti áru fuvarozó társaságának részeként kezdte – folytatta – működését.

## Mindenki talpon maradt

Privatizáció ritkán zajlik ellenvélemények, bírálatok nélkül, ezt a vasúti áruszállítás eladása sem úszta meg. Voltak – talán még ma is vannak –, akik csak fanyalogtak, mások igyekeztek így-úgy akadályozni a folyamatot, és voltak, akik meggyőződésből támogatták. Mindent megítélni már nagyon nehéz, ami biztos, hogy mindenki talpon maradt, a cég pedig a mai napig prosperál.

Az elmúlt tíz évben racionalizáltak, a tizenkét Területi Áru fuvarozási Központ (TÁK) helyett három Területi Üzemeltetési Központ (TÜK) látja el a feladatokat. 2013-as megszüntetéséig bonyolították a magyarországi RoLa-forgalmat, új informatikai rendszereket állítottak üzembe, saját mozdonyparkot – trakciót – hoztak létre és lett saját kocsivizsgáló személyzetük is. Piaci részesedésük hatvan százalék körül mozog, melynek nagy részét Záhony-Hidasnémeti, Sopron-Kelebia és a Hegyeshalom-Kürtös tranzitútvonalakon bonyolítják, miközben igyekeznek felvenni a versenyt az egyre aktívabb magánvasutakkal.

A cég létszáma 1900 fő alá csökkent – amelyben a létszámleépítések ellenére is pozitívum, hogy a távozók jelentős része valamilyen





# VSZ-fórum nem csak VSZ-tagoknak a Debrecen Igazgatóságnál



...a mi alapszervezetünk  
összetartó csapat. Jó együtt  
dolgozni...

**Nyílt fórumot rendeztünk a VSZ Debrecen Igazgatóság Alapszervezetének kezdeményezésére január 26-án. A dolgozók örömmel vették, hogy a mozgalmon kívüliek is találkozhatnak a szak-szervezeti vezetővel és a munkáltatóval.**

A fórumon részt vett a VSZ elnöke, Meleg János, a munkáltató részéről pedig a Debrecen Pályavasúti Területi Igazgatóság igazgatója, Hadnagy Attila, valamint HR vezetője, Csige Judit.

Az érdeklődők meg is töltötték a tárgyalót.

Meleg János részletes tájékoztatást tartott a szak-szervezetünk előtt álló aktuális feladatokról:

- a mindenkit érintő bérfejlesztésről,
- a megállapodásig vezető egyeztetésekről,
- a VBKJ- ról és a választható menüpontok bővítéséről,

- a KSZ módosításról, a szociális juttatások és segélykeretek emelésének fontosságáról.

Az önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítés fenntartása és emelése mellett az öngondoskodás fontossága is napirenden szerepelt.

A jelenlévők közül többen érdeklődtek az elhangzottakról, a végrehajtás részleteiről, amelyekre kielégítő választ kaptak.

Ezt követően Hadnagy Attila a differenciált béremelés lehetőségéről és fontosságáról beszélt a jelenlévőknek.

A csaknem kétórás, de nagyon élvezetes fórum zárószavaként elmondhatjuk: a mi alapszervezetünk összetartó csapat. Jó együtt dolgozni.

*Bekéné Csongrádi Katalin*  
VSZ SZB titkár

kompenzációs program részeként hagyta el a társaságot. Mindezt az érdekvédelmi szervezetekkel, köztük a Vasutasok Szakszervezetével és az üzemi tanáccsal való konstruktív együttműködésben.

Fontos, hogy még mindig, és kizárólagosan csak az RCH bonyolítja le a racionalizálás ellenére sem nyereséges egykocsis-forgalmat, és ezt a jövőben is folytatni akarja. Ami valójában egyfajta közszolgáltatás, minden állami támogatás nélkül – sok munkát, munkahelyet biztosítva ezzel a nemzeti vasútnak is. A 70-80 milliárdos árbevétel jelentős része a MÁV-csoporthoz vándorol elegendő rendezés, pályahasználati díj,

kocsijavítás, humán- és informatikai szolgáltatások ellenértékéért, ingatlanok bérleti díjaként. Emellett számottevő költség a mozdonybérleti díjak összege is, amelyet a saját mozdonypark ellenére is fizetni kell. Nem tudjuk, mi lesz tíz év múlva de az RCH jelenleg hatékonyan működik, negyven állomáson van személyzetük és hatszáz állomást szolgálnak ki. Ez sokat jelent a megmaradt dolgozókon kívül a magyar vasútvállalatoknak és a Magyar Államnak egyaránt. A tulajdonos szempontjából sem rossz a helyzet, mert ugyan sok pénzt fizettek tíz éve, ám sikerült piacot vásárolniuk. Olyat, amely alig kerülhető

meg – jó példája, hogyan lehet hazánk földrajzi fekvését kihasználni. Sokat fektettek be, de a cég „felnőtt” az anyavállalathoz. Sőt, ha arra gondolunk, milyen akadályokkal kell manapság is megküzdenie a társaságnak, talán még inkább topon van. Nem lett ugyan aranytojást tojó tyúk, de biztos pont mindazoknak, akikkel kapcsolatban áll, akár még koronaékszer is lehet belőle. Nem csak a tulajdonosnak: ha mindenki úgy akarja, akár Magyarország is büszke lehetne rá, hiszen mégiscsak magyar.

*Dolhai József*



**Az előző havi számban a munkáltató által alkalmazható munkaviszony-megszüntetések vettük górcső alá. A téma összetettsége miatt azonban csak a közös megegyezéses megszüntetésre és a felmondásra – leánykori nevén rendes felmondás – jutott hely, így az utolsó munkáltató által alkalmazható munkaviszony megszüntetési jogcímre, az azonnali hatályú felmondásra ezeken a lapokon kerítünk sort.**

**A munkáltatói munkaviszony**

# Azonnali

**A** januári cikkem azzal zárult, hogy munkajogi atomtámadás várható februárban. Vajon túloztam volna? Nos, egy azonnali hatályú felmondástól természetesen senki sem olvadt még az aszfaltba, és súlyos genetikai mutációt sem figyeltek meg a tudósok az így menesztett munkavállalók utódainál. E két kivételtől eltekintve azonban számos hasonlóság van a pusztító atomfegyver és az azonnali hatályú felmondás között.

## A munkajogi atombomba

Mikor vetjük be az atombombát? A közmegegyezés szerint nukleáris fegyvert csak ultima ratioként, azaz végső esetben lehet alkalmazni, akkor, ha tényleg nagyon nagy baj van. És mikor alkalmazható az azonnali hatályú felmondás? Akkor, ha a munkaviszonyban valaki olyan súlyos hibát vét, hogy a továbbiakban már értelmetlen fenntartani a jogviszonyt.

Mi a hatása az atombombának? Aki tudja, hogy mi lett a sorsa Hirosimának és Nagaszakinak, az tudja, hogy a bomba felrobbanásával azonnal megállt az élet, nyomban megszűnt minden, ami korábban létezett. Az azonnali hatályú felmondás esetében is hasonló a helyzet: A jogviszony egycsapásra szűnik meg abban a pillanatban, amikor a jognyilatkozatot a címzett átveszi.

Mi történik, ha a hadviselés szabályaival ellentétesen kerül sor atomfegyver használatára? Jó esetben háborús törvényszék előtt kell felelnie a bűnösnek. És ha a felmondás jogát gyakorolja valaki jogellenesen? Nagy eséllyel munkaügyi bíróság elé kerül az ügy.

A barkácmódszerekkel tákolt atomfegyver még az azt kilövőt is megsemmisítheti vagy megsebezheti. Ugyanez a helyzet az azonnali hatályú felmondással is: a felmondás akár milliós pénzügyi következményt is hordozhat, ha azt a törvényi előírások kijátszásával vagy mellőzésével alkalmazzák.

Éppen ezek miatt ezt az igen veszélyes jogi fegyvert csak gyakorlott és felelős felhasználók kezébe javasoljuk.

## Használati útmutató

Régen rendkívüli felmondás volt a neve ennek a munkajogi atombombának, amit mind a munkáltató, mind a munkavállaló akkor alkalmazhat, ha a másik fél szándékosan, vagy súlyosan gondatlanul a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Azonnali hatályú felmondással a munkavállaló is élhet, úgy ahogyan azt a novemberi lapszámban elemeztük.

A munkáltató akkor alkalmazhatja ezt a drasztikus szankciót, ha a munkavállaló a törvényben leírt fő kötelezettségeit sérti meg. Ilyen például, ha nem jelenik meg a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban, a munkaideje alatt nem áll a munkáltató rendelkezésére, a munkáját nem személyesen, nem az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végzi, esetleg nem működik együtt a munkatársaival.

Ha tehát a munkavállaló pocsolyarészezen állít be az üzembe, vagy a vonatkozó utasításokkal ellentétesen dolgozik, számolnia kell azzal, hogy azonnali hatállyal mondanak neki búcsút. Ezek a cselekmények vagy mulasztások a munkaviszonyból eredő kötelezettségekkel állnak összefüggésben.

## Melánia és az okirathamisítás

Ám van olyan eset is, amikor a munkavállalónak nem a munkaviszonyból eredő kötelezettsége vagy mulasztása, hanem a munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartása miatt kell távoznia. Vegyük például Melánia esetét! Melánia kiváló jogtanácsos volt, szorgalmas, hatékony, kicsit arrogáns, de mindig fel-

készült. Meg is becsülték. Aztán egy szép napon kiderült, hogy a másodállásában elkövetett okirathamisítása miatt felfüggesztett börtönbüntetésre ítélték. Összefüggött ez a cselekmény a munkaviszonnyal? Nem. Ugyanakkor okkal mondta ki a munkáltatója, hogy neki okirathamisító jogász nem kell? Azt hiszem, nem sokan vannak, akik erre a kérdésre is nimmel felelnének.

Vegyünk egy másik példát a munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartásra! Marcell, a vállalat belső ellenőre és etikai csoportjának vezetője az üzem karácsonyi buliján nemcsak rántott ponty szeleteket nyomkodott a fénymásolóba – nyilván Jézus halszaporítását utánozandó –, hanem fennhangon üvöltött trágárságokat azokra a hölgyekre, akik férfiúi közeledésére nem voltak vevők. Talán a fénymásolóba tömődött halak még nem feltétlenül vezettek volna a munkaviszony felmondásához. Ám belső ellenőrként és etikai csoportvezetőként a női munkatársak szidalmazása már olyan magatartást jelent, mely megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

## Ernö leltárhiánya

Hadd tegyek említést egy érdekes kérdésről!

Ernö a munkáltató raktári készletét is kezeli a szerződése alapján, és leltárfelelősségi megállapodással is rendelkezik.

Mit ad Isten, a soron következő leltárellenőrzés során kiderül, hogy a raktárban hiány van. No, nem valami egetrengető, mindössze egy doboz fénycső és egy kisebb zsák gumikesztyű hiányzik.

Nem tudni, hova lettek. Ernő sajnálja az ügyet. Nagyon.

Tudja ugyanis, hogy az ismeretlen okból keletkezett hiányért ő lesz a felelős a törvény alapján. A következő havi fizetőséből biztosan ugrik majd húsz-huszonöt ezer forint...

Felettese, egy vékonydongájú szőke legényke, a testalkatából fakadó komplexusait határozott fellépéssel, példa statuálásával szeretné kompen-

megszüntetés: 2. rész

# hatállyal

„Mikor alkalmazható az azonnali hatályú felmondás? Akkor, ha a munkaviszonyban valaki olyan súlyos hibát vét, hogy a továbbiakban már értelmetlen fenntartani a jogviszonyt.”

zálni, ezért úgy dönt, hogy a leltárhiányért Ernőt azonnali hatállyal menesztí a vállalkozástól.

Joggal teszi ezt? Ha valaki ismeri a leltárhiány törvényi fogalmát, már talán tudja is a választ. Nos, induljunk ki abból, hogy azonnali hatállyal akkor lehet megszüntetni a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét megszegi, méghozzá szándékosan, vagy súlyosan gondatlanul. A leltárhiány viszont a készletben a természetes veszteséget meghaladó, ismeretlen okból keletkezett hiány. A definícióból a témánk szempontjából legfontosabb elem az, hogy a hiány ismeretlen okból keletkezik. (Ha ismert az ok, akkor nem beszélhetünk leltárfelelősségről.) Márpedig ha az ok ismeretlen, akkor azt sem mondhatjuk ki, hogy a munkavállaló vétkes volt. Vétkesség hiányában viszont nem gyakorolható az azonnali hatályú felmondás joga. Tehát ha leltárhiány van, a munkavállaló anyagilag felelőssé tehető, de emiatt azonnali hatállyal nem lehet felmondani neki.

## A kakukktojás

A bevezetőben az azonnali hatályú felmondást atombombához hasonlítottuk, s a hasonlat az esetek zömé-

ben megállja a helyét. Egy eset mégis van, amikor az azonnali hatályú felmondás nem jelent drasztikus lépést, tehát, amikor az nem egy jogsértés megtorlása, hanem sokkal inkább egy jogviszony gyors és hatékony lezárása, mielőtt az még igazán száriba szökkenhetne.

Ez a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés. A törvény szerint a próbaidő tartama alatt a munkáltató – és a munkavállaló is – indoklás nélkül szüntetheti meg a munkaviszonyt, méghozzá azonnali hatályú felmondással. Láthatjuk, hogy bár itt is azonnal szűnik meg a jogviszony, a munkáltató lépése mégsem azonos a cikk elején taglaltakkal. A próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetéshez ugyanis nincs szükség jogellenességre, vétkességre, sőt, még hibára sem. Elég annyi, hogy a dolgozó és a munkáltató „ne legyen egy hullámhosszon”, hogy ne alakuljon ki közöttük kölcsönös szimpátia. Emiatt nem

is kell indokolni a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást. Ennek a helyzetnek a kedvező oldala az, hogy ha nem tetszik a szituáció, bármikor kiléphetünk belőle. Az árnyoldala viszont az, hogy egy ideig Damoklész kardjaként lóg a fejünk felett a jogviszony megszűnése. A bizonytalanság sem a munkáltatónak, sem a munkavállalónak nem előnyös. Ezért is mondja ki a törvény, hogy a próbaidő – kiszolgáltatottságot jelentő – időtartama általában három hónapnál nem lehet hosszabb. A munkaviszony megszüntetése kiapadhatatlan témaforrás. Ezekben a lapokban nem is tennék kísérletet arra, hogy a felszíni vizsgálódáson túl elemezzem a témát. Ám a teljesség megkívánja, hogy legalább a jogellenes munkaviszony-megszüntetés munkajogi vonatkozásairól szót ejtssek. A következő számban erről lesz szó.

*Balczer Balázs*

**FONTOS!** Azonnali hatállyal különösen akkor szüntethető meg a munkavállaló munkaviszonya, ha munkaideje alatt nem áll a munkáltató rendelkezésére munkaképes állapotban, vagy ha a munkáját nem az általában elvárható szakértelemmel végzi, vagy nem működik együtt a munkatársaival. Vétkesség hiányában nem gyakorolható az azonnali hatályú felmondás joga.

# Egy vállalat, két választás, két VSZ-siker

**A MÁV FKG Kft. munkavállalói szoros egymásutánban kétszer járultak a szavazó urnákhoz. A választás mindkét esetben toronymagas VSZ-sikert hozott.**

**M**ég november végén tartották meg az üzemi tanács választását a MÁV FKG

portját képviseljük. A választási felkészülés során a cég szinte minden szolgálati helyén megjelentünk és bemutattuk jelöltjeinket, ismertettük elképzeléseinket. A befektetett munka meg is hozta eredményét.

A szavazatok összeszámolása után a leadott 8171 szavazatból 4228-at kaptak

kéül Farkasné Szabó Esztert, a jászkiséri központ VSZ SZB titkárát választották meg.

## 16 kiadó hely

**A** második megméretésre idén január végén került sor, ekkor 16 munkavédelmi képviselő megválasztása volt a

mint a legfontosabb munkavállalói „tőke” védelméért. Ezen dolgozunk nap mint nap. Ennek szellemében is állítottunk mind a 16 kiadó helyre jelöltet.

**A**z újabb kampány lehetőséget biztosított arra, hogy ismét bejárjuk a szolgálati helyeket Záhonytól Zalaegerszegig. Ezúttal már nemcsak a jelöltjeinket mutathattuk be, hanem számot adhattunk azokról a kezdeményezéseinkről is, amelyekkel a novemberi találkozások alkalmával feltárt problémák megoldásának érdekében fordultunk a vállalat vezetéséhez.

A választás ezúttal is kiemelkedő VSZ-sikert hozott. Jelöltjeinkre összesen 5567 szavazat érkezett. Ez a leadott voksok 59,02 százaléka.

A megválasztott 16 képviselőből 15 indult a VSZ színeiben. A munkavédelmi bizottság vezetője Jáger Csaba, a budapesti telephely VSZ SZB titkára lett. A megválasztott üzemitanács-tagoknak és munkavédelmi képviselőknél jó munkát kívánunk.

A Vasutasok Szakszervezete természetesen ezután is minden szükséges segítséget megad munkájukhoz.

*Horváth Csaba*



Kft.-nél. A testületbe a törvényi szabályozás értelmében 11 főt kellett megválasztani. A Vasutasok Szakszervezete mind a 11 helyre állított jelöltet. A kiválasztás során arra törekedtünk, hogy jelöltjeink a vállalat teljes működési területét és valamennyi munkakörso-

a VSZ jelöltjei, így 51,7 százalékos eredményt sikerült elérnünk. Ennek megfelelően a munkavállalók döntése alapján a megválasztott testületben tíz kollégánk jeleníti meg a Vasutasok Szakszervezetét, egy pedig a VDSZSZ Szolidaritást. Az üzemi tanács elnö-

cél. A Vasutasok Szakszervezete kiemelten fontosnak tartja a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek, életszínvonalának folyamatos javítását, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesítését, az egészség



## A jövő kihívásai

Andreas Matthä vezérigazgatónál tettek látogatást január 17-én az ÖBB Európai Üzemi Tanácsának (EÜT) magyar tagjai, Zubály Bertalan, Mózes Tibor és Zlati Róbert. A találkozót azért szervezték meg, mert az elmúlt év végi EÜT-ülésem kínai látogatása miatt nem tudott részt venni a vezérigazgató, így a magyar kollégák kifejezetten kérték a megbeszélés létrejöttét. A tanácskozáson részt vett Dr. Veronika Zügel, az ÖBB humán igazgatója és Bettina Gusenbauer vezérigazgatói titkárságvezető is.

A tárgyalás első részében Andreas Matthä tájékoztatást adott a Holding és azon belül az RCG, RCA, RCH elmúlt évi eredményeiről. Megemlítette, hogy Magyarországon nehéz éve volt mind az RCH-nak, mind TSH-nak.

A jövő fő feladata, hogy az RCH számára jövedelmező fuvarokat szerezzenek. Tudják – mondta –, hogy nagy piaci nyomás nehezedik ránk. Mindezek tükrében köszönetét fejezte ki a magyar munkavállalók munkájáért.

Felidézte, hogy 10 éve történt meg a privatizáció. Ezzel kapcsolatban elmondta, hogy Budapest továbbra is fontos az ÖBB számára. Mindenképpen közelebb akarnak kerülni a magyar államhoz, napirenden van a magyar szerepvállalás az RCH-ban. A vezérigazgató kijelentette, hogy közösen vagyunk erősek a piacon.

Elemezte az osztrák és a magyar egyeskeszcs-forgalom működését is. Míg Ausztriában teljesen támogatják, addig Magyarországon ez nem így történik, ezért ezen változtatni kell. Abban is szeretnének tárgyalásokat kezdeményezni a magyar kormánnyal – szögezte le Andreas Matthä.

## Nagy áldozatokat hoztunk

Ezt követően tájékoztattuk az ÖBB vezetőket az RCH-nál megvalósult bérfejlesztésről. Elmondtuk, hogy alapvetően szükségesnek és egy folyamat

## Beszélgetés az ÖBB vezérigazgatójával



kezdetének tekintjük a tavaly kötött megállapodást annak érdekében, hogy a vállalat működőképes maradjon a foglalkoztatás szempontjából. A vezérigazgató egyetértett a bérfejlesztés mértékével.

Az elmúlt 10 évben a privatizáció és a vállalat sikere érdekében magyar oldalon is nagy áldozatokat hoztunk. Azt kértük, hogy a cég értéke és termelő-képessége kapcsán állítsák vissza azt a leányvállalati kört, amellyel a privatizációkor rendelkezett az RCH, ezzel is segítve, felkeltve a magyar állam érdeklődését.

Az ideai várható, előttünk álló nehézségekről is adtunk tájékoztatást. A vágányzárak – különösen a 40a teljes vágányzár – és a villamos energia drágulása okoz nagy kihívást a vállalat számára.

A vezérigazgató elmondta, hogy az új osztrák kormány illetékes minisztere is megerősítette: az osztrák vasút európai dobogós helyét, ezen belül az árufuvarozás második helyét szeretné megőrizni. Beszámolt arról, hogy az ÖBB Felügyelőbizottsága élére régi ismerősünket, Arnold Schiefert (korábban

az RCH pénzügyi igazgatója) fogják kinevezni, és örül annak, hogy vasúthoz értő fb-elnök kerül a testület élére.

Kértük a vezérigazgatót, hogy az RCA-nál bevezetni tervezett új szervezeti felépítéssel kapcsolatos tapasztalatokat tárgyaljuk a magyarországi bevezetés előtt. A vezérigazgató biztosított arról, hogy ez más-képpen nem is lehetséges.

## Problémás menetkedvezmény

Az osztrák vezetők elmondták, ugyanazokkal a gondokkal küzdenek a munkaerőhiány kapcsán, mint mi. Ausztriában is megszűnt az iskolarendszerű vasútszakember-képzés, amelyet most indítanak újra. Az életkori problémák is hasonlóak. A pálya vonzóbbá tételén dolgoznak, ami kapcsán szóba került a vállalati üdülők jobb kihasználtságára törekvés is. Itt jeleztük, hogy az Ausztriára kiterjesztett ingyenes vasúti utazási kedvezmény segítene ezen, és általában az ÖBB iránti elköteleződésen is. A válasz szerint Ausztriában is probléma a menetkedvezmény kérdése.

Az osztrák kollégák számára ez nem ingyenes, évente 700 eurót fizetnek a „családi arcképes igazolványért” és még 400 eurót a munkába járás lehetőségéért.

A tartalmas és hasznos találkozó után, Norbert Rothbarttal, az RCA KÜT elnökével találkoztunk és kölcsönösen tájékoztattuk egymást, valamint értékeltük az elmúlt hónapok tapasztalatait. A kollégák elmondták, hogy az új szervezeti mátrix szerinti működés az év közepén indul ténylegesen. Az osztrák teljesítmények közel felét a fa szállítása teszi ki, amely egyes-keszcs forgalom formájában valósul meg és teljes mértékben támogatja az osztrák állam.

Megtudtuk, hogy az új kormány csorbítani kívánja a szakszervezeti jogokat és a kamarai tagdíj csökkentését tervezi, valamint nyugdíjkorhatár emelés következik, amellyel összefüggésben az ÖBB-nél eddig működött időskori részmun-kaidós foglalkoztatást is felfüggesztették.

Zubály Bertalan



A választások éve a VSZ ONYSZ-nél is

# A felkészülés elkezdődött

**A Vasutasok Szakszervezete Országos Nyugdíjas Szervezete (VSZ ONYSZ) január 16-án tartotta – a területi képviseletvezetőkkel kibővített – ez évi első ülését. Előtte Széles Szilárd, a VSZ tagozatvezetője a tagdíjfizetés nyilvántartásáról tájékoztatta a területi képviseletvezetőket.**

Az elnökség ülését, melyen részt vett Meleg János, a VSZ elnöke is, Simon Dezső, a VSZ ONYSZ elnöke nyitotta meg.

Köszöntője és a napirend ismertetése után Mári Gábor alelnök a 2017. évi, őszi beszámoló taggyűlések tapasztalatairól tájékoztatta a testületet.

Mint mondta: a taggyűléseken szerzett személyes tapasztalatok és a jegyzőkönyvek arról tanúskodnak, hogy a nyugdíjas szakszervezeti tagoknak a közélet és a MÁV iránti érdeklődése nem csökkent. A rendezvényen megjelent tagok aránya ugyanis meghaladta a 40 százalékot. A helyi önkormányzatok és a MÁV képviselői is sok helyen megjelentek. A beszámoló tartalmaz, az előző

évinél színvonalasabb munkát tükröztek.

A vitában központi kérdésként szerepelt a nyugdíjasok, főként az egyedül élők megélhetése, a gyorsvonati pótjegy bevezetése, a szerzett vasutas jogosultságok megszüntetése és a MÁV egyre aggasztóbb létszámhelyzete.

A taglétszám alakulásáról Mári Gábor elmondta: a ciklusban az első két teljes év adata között a csökkenés mérséklődött. A mérséklődés 44 tagot jelent.

A létszámváltozás kapcsán vizsgálnunk kell tagjaink elhalálozásának alakulását. Ha összevetjük ezeket az adatokat, megállapítható, hogy a csökkenés jelentős mértékben az elhalálozások miatt van. Ebben a ciklusban – 2017. I-III. ne-

gyedévet bezárva – összesen 595 tagtársunk hunyt el.

## Visszaszámlálás

2018 a választások éve a VSZ ONYSZ-nél. A beszámoló és a vezetőségválasztó taggyűlések lebonyolításával kapcsolatos feladatokról is Mári Gábor tájékoztatta a testületet.

Bevezetőjében felhívta a figyelmet a Feladat- és Ütemterv tanulmányozására, amely időrendi sorrendben ismerteti a választások előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatos feladatokat. A felkészülés már elkezdődött. Az alapszervezetek beszámoló és vezetőségválasztó taggyűlésére október 1. és november 30., a VSZ ONYSZ küldötttervezetelére 2019. márciusában kerül sor.

A Friedrich Elbert Stiftung Alapítvány budapesti irodája, a Táncsics Alapítvány és az MSZP közreműködésével „Mit takar az Európai Unió szociális pillére” címmel rendezett

konferenciát Budapesten, amelyről az ott elhangzott előadások tükrében Szabó Zoltánné, a VSZ ONYSZ szociális és egészségügyi bizottságának vezetője tájékoztatta a testületet.

A MÁV Zrt.-vel kötött együttműködési megállapodás 2017. évi teljesítéséről Simon Dezső tájékoztatta az elnökséget.

A megállapodás magába foglalja a központi nyugdíjas vasutasnap, az Idősek Világnapja rendezvények, a nyugdíjas szakszervezeti tisztségviselők továbbképzésének támogatását, valamint a nyugdíjas szervezet által használt helyiségek és tájékoztatási eszközök díjtalan használatát.

Az elnök reményét fejezte ki, hogy a vasutas nyugdíjasok a jövőben is számíthatnak a MÁV Zrt. támogatására.

## Szervezeti változások

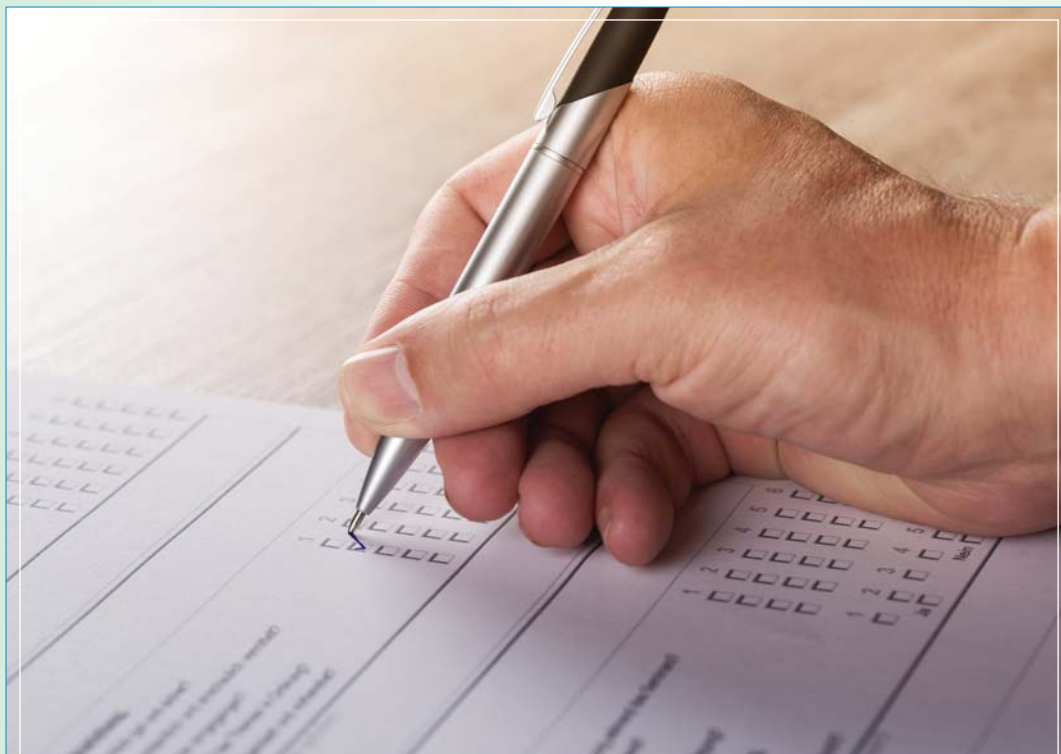
Simon Dezső a VSZ ONYSZ, Meleg János a VSZ jövőjéről és szervezeti kialakításáról tájékoztatta az elnökséget.

Arra hívták fel a figyelmet, hogy ahol a különböző tisztségekben személyi változás lesz, az utód kiválasztásánál körültekintően járjanak el. A VSZ-nél szervezeti változások is várhatók. A részletek kidolgozása már megkezdődött.

Meleg János időszerű kérdésekről, a VSZ munkájáról, gazdálkodásáról, a bértárgyalásokon elért eredményekről is tájékoztatta az elnökséget.

A két elnök tájékoztatója után a VSZ ONYSZ 2018. első félévi munkatervét, melyet Győri István ügyvezető elnök terjesztett az elnökség elé, a testület elfogadta.

Visi Ferenc



VÁGYAKOZÁS				LEMONDÓ SZŐCSKA	EGERCENTRUMA!	NINCS NÉLKÜLE ÚGY!	MESEBELI TÖRPE	ÉRTÉKES KÁRTYALAP	KUTYA TESTÉT FEDI	SZÉK PÁROS BETŪI	RÉSZÉRE, RÖVIDEN A TAVALYI ESZTENDO	CSÚFÍTÓ HŰSÉTEL			
A POÉN 1. RÉSZÉ															
TESSÉK, ITT LÁTHATÓ!								FAKÍR (RUHÁT) FELVESZ							
TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS, RÖVIDEN				EGOISTA DÉL-BÁBÓT KERGETŐ				VIDÁM EREDETI DZSEMI!							
RENEGÁT LOVAS KOCSI								BORJUSZELET! VISZÁLYT KELT		TUDÁSELEM! ASZFALT					
KIÁBRÁNDULTSÁG	A POÉN 2. RÉSZÉ	TESLA, RÖVIDEN BARÁTSÁGOS	A TULAJDONÓ ZSANÉR SZÉLEI!	SZEKERET TELEPAKOL	PSZTI NAGYHATALOM					RUHAKÉSZÍTŐ ZSÁKOT KIÖNT	SZÁNDÉKÁBAN ÁLL				
				AZONOS BETŪK GRAMM, RÖVIDEN		GYÁRI KORTYOL				OSZTRÁK AUTÓJEL OTT ALUL, NÉPIESEN					
A SZÉN VEGYJELE					TÖKMAGOT SŰT SZOMBATHELYI						HEGEDŰ TARTÓJA A KÖZEPÉBE				
PROFIT					ÉLESEN KIÁLT MÁZOL						RITKA FERFINEV TALÁL				
NAGY SZŰRETI EDÉNY					GYOMNÖVÉNY AZ ELTE KARA					NAGYON MEGSZID FEJLÉC KÖZEPÉI					
NYÁJ FELEI					NÉMÁN JÁRÓ! KICSINYLŐ KÉPZŐ	A FOGASRA TESZ TOLEDO HATÁRAI!					NÉMÁVAL „BESZÉL” ENERGIA, RÖVIDEN				
LASSAN BALLAG					ALKONY UTÁNI ZORRO JELE								!		
B →															

**Évértékelő**

# Pécsen az emlékek is előkerültek

**Az év végi taggyűlésen, tavaly decemberben értékelte alapszervezetünk, a Gépészeti Főnökség Pécs Szakszervezeti Bizottsága az elmúlt időszak munkáját, s megtartottuk a pénzügyi beszámolót is.**

A gyűlést, amelyen nyugdíjas kollégáink is részt vettek, Pécs Gépészet üzemi ebédlőjében tartottuk. Közös áttekintettük az elmúlt időszak munkáját, tagszervezési tevékenységét, valamint értékeltük az immár hagyományos és rendszeres közös kirándulásainkat, és sorra vettük az ott szerzett élményeket. Összejövetelünkön a szakszervezeti munkánkon kívül Németh József, az üzemi tanács tagjaként beszámolt az Üzemi Tanács tevékenységéről.

Az évértékelőt közös ebéddel zárjuk.

*Nemes Valéria*  
SZB-titkár



# Önkéntes Munkavállalói Program Szakszervezeti Tagok számára



## Miről szól a program?

Az Önkéntes Munkavállalói Program olyan csoportos egészség- és balesetbiztosítási lehetőség, amelyet sajátosan a munkavállalók igényeire alakítottunk ki.

A választható biztosítási fedezetek teljes körűen felölelik az általános igényeket, így tartalmaznak kimagaslóan kedvező ár-érték arányú balesetbiztosítási szolgáltatásokat, széleskörűen testre szabható egészségbiztosítási eszközöket, amelyek tartalmazzák a kórházi tartózkodásra, műtetre és táppénzre szóló térítéseket is.

A program igénybe vehető egyéni formában, de kiterjeszthető az egész családra sőt, szervezett formában a munkahelyen is igénybe lehet venni. Mindezt annyira kedvező áron, hogy minden munkavállaló számára elérhető, jövedelemtől függetlenül.

## Az Önkéntes Munkavállalói Program előnyei

- Valós munkavállalói juttatás a szakszervezet részéről a munkavállalóknak
- Modern szolgáltatás és tájékoztatás
- Valós munkavállalói igényekre alakítva, a szakszervezet oltalma alatt
- Szakszervezeti jelenlét a munkavállalók mindennapjaiban.

## Miért válasszunk dolgozói programot?

- Az igényekhez és lehetőségekhez alakítható
- Ingyenes csatlakozás, ingyenes kilépés, ingyenes módosítás
- Családra is kiterjeszthető
- Nem csak munkahelyi baleset esetén térít

- Teljes körű biztosítási csomagot is össze lehet rakni
- Az egész világon érvényes
- Egyszerűen és gyorsan intézhető kárbejelentés
- A biztosítás határozatlan idejű
- A gyerekek része ingyenes a családi programnak
- Kedvező ár

## Összefoglalva

- A legnehezebb helyzetekben nyújt anyagi segítséget a lehetőségekhez igazodó áron.
- Elkötelezettség nélkül, akár 65 éves korig fenntartható.
- A nap 24 órájában, az év 365 napján, bárhol a világon bekövetkező balesetre érvényes.
- Mással nem helyettesíthető pénzügyi alternatíva a kieső jövedelme pótlására.

Baleseti csomag	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint
<b>Baleseti halál</b>	1 000 000 Ft	2 000 000 Ft	3 000 000 Ft	4 000 000 Ft	5 000 000 Ft
<b>Baleseti maradandó rokkantság (1-100%)</b>	1 000 000 Ft	2 000 000 Ft	3 000 000 Ft	4 000 000 Ft	5 000 000 Ft
<b>Égés (10-100%)</b>	250 000 Ft	500 000 Ft	750 000 Ft	1 000 000 Ft	1 250 000 Ft
<b>Csonttörés (10-100%)</b>	7 500 Ft	15 000 Ft	22 500 Ft	30 000 Ft	37 500 Ft
<b>Baleseti kórházi napi térítés (1. naptól, 365 nap / év)</b>	750 Ft	1 500 Ft	2 250 Ft	3 000 Ft	3 750 Ft
<b>Baleseti keresőképtelenség (1. naptól, 90 nap / év)</b>	375 Ft	750 Ft	1 125 Ft	1 500 Ft	1 875 Ft
<b>Közlekedési baleseti halál</b>	1 000 000 Ft	2 000 000 Ft	3 000 000 Ft	4 000 000 Ft	5 000 000 Ft
<b>Egyéni szint díja</b>	<b>250 Ft</b>	<b>500 Ft</b>	<b>750 Ft</b>	<b>1000 Ft</b>	<b>1 250 Ft</b>
<b>Családi szint díja</b>	<b>500 Ft</b>	<b>1000 Ft</b>	<b>1 500 Ft</b>	<b>2 000 Ft</b>	<b>2 500 Ft</b>

Kórházi csomag betegség és baleset esetére, 3 hónap várakozási idővel	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint
<b>Kórházi napi térítés (1. naptól, 90 nap / év)</b>	1500 Ft/nap	3000 Ft/nap	4500 Ft/nap	6000 Ft/nap	7500 Ft/nap
<b>Keresőképtelenség esetére szóló, napi térítés (5. naptól, 60 nap / év)</b>	750 Ft/nap	1500 Ft/nap	2250 Ft/nap	3000 Ft/nap	3750 Ft/nap
<b>Egyéni szint díja/hó</b>	<b>850 Ft</b>	<b>1 700 Ft</b>	<b>2 550 Ft</b>	<b>3 400 Ft</b>	<b>4 250 Ft</b>
<b>Családi szint díja/hó</b>	<b>1 700 Ft</b>	<b>3 400 Ft</b>	<b>5 100 Ft</b>	<b>6 800 Ft</b>	<b>8 500 Ft</b>

Műtési csomag betegség és baleset esetére, 3 hónap várakozási idővel	1. szint	2. szint	3. szint	4. szint	5. szint
<b>Kis műtét térítése</b>	18 750 Ft	37 500 Ft	56 250 Ft	75 000 Ft	93 750 Ft
<b>Közepes műtét térítése</b>	37 500 Ft	75 000 Ft	112 500 Ft	150 000 Ft	187 500 Ft
<b>Nagy műtét térítése</b>	75 000 Ft	150 000 Ft	225 000 Ft	300 000 Ft	375 000 Ft
<b>Kiemelt műtét térítése</b>	150 000 Ft	300 000 Ft	450 000 Ft	600 000 Ft	750 000 Ft
<b>Egyéni szint díja/hó</b>	<b>250 Ft</b>	<b>500 Ft</b>	<b>750 Ft</b>	<b>1000 Ft</b>	<b>1 250 Ft</b>
<b>Családi szint díja/hó</b>	<b>500 Ft</b>	<b>1000 Ft</b>	<b>1 500 Ft</b>	<b>2 000 Ft</b>	<b>2 500 Ft</b>