



a MÉSZ 2012-es évére

Rendkívüli évnek is mondhatnánk a 2012-es évet. Az új Munka Törvénykönyve nem kevés változást hozott a dolgozók és szakszervezetek életébe. Az EVDSZ-nek el kellett hagyni az MVM irodaházat, ugyanakkor a szövetség az új Ágazati Kollektív szerződés megkötésének kényszere elé került. Az Ágazati KSZ kiüresítésének próbálkozása megkezdődött. Ha ez megtörténne, akár darabokra lehetne szabdalni a helyi KSZ-eket. Nem volna tanácsos ezt megengedni!

Ezt követte a kormánynak a VBKJ-ra való rátelepedése. Megadóztatták olyan módon, hogy a dolgozók ne juthassanak hozzá az előző évekhez hasonló mértékű béren kívüli juttatáshoz. Az MVM cégcsoportnál kompromisszumos megoldás született. A munkáltató átvállalta az adóterhet, cserébe a keretösszeg mérséklésének ellentételeként. Megkaptuk a keresetfejlesztésre szóló ágazati bérajánlást is. NULLA. Ehhez képest 5,4% keresetfejlesztéssel zártuk Pakson az évet.

Törvényi erővel az állam megnyirbálta a szakszervezeti tisztségviselők kikérőjét, valamint a megmaradt kikérők megváltását is megszüntette, hogy a tagdíjakon kívül semmiféle forráshoz ne juthassanak a szakszervezetek. Hulljon, aki gyenge! Összekötözték tehát a szakszervezetek kezeit-lábait, miközben tudták, hogy ez a tagságot egy csöppet sem érdekli majd, és nekimennek a törvényi védettségtől is meggyengített szakszervezeti tisztségviselőknek, ha érdeksérelmet tapasztalnak. Ami természetesen meg is történt, - mármint az érdeksértés - mert három területen törvényi erővel okoztak a dolgozóknál érdeksérelmet. Az egyik az átlagkereset megszüntetése. Helyette a távolléti díjat bevezették, amely nem lehet több mint, amikor a dolgozó dolgozik. Ezen a területen sikerült az érdeket megvédeni, mert a távolléti díj kondícióját megnöveltük. Ezzel egy időben a heti munkaidő mértékének szabályozásával is lesújtott a kormányunk, megszűnt több mint négyszáz embernek a szabadpéntekje. Az üzemvitel ezen a területen is állva maradt.

Mit jelent ez? Azt, hogy a 40 órához képest éves szinte 26 nappal kevesebbet dolgozunk, kapjuk az EÜ szabadságot, a 30 % veszélyességi pótlékot, valamint a korkedvezményes évekre való jogosultságot is megtarthattuk. Ez egy hatalmas érdeknek az érvényesítése, amelynek a munkája három évre nyúlik vissza, amikor is jó előre dolgoztunk azért, hogy ez most is így maradjon. Ehhez képest eltörpül a harmadik téma, a munkaközi szünet munkaidőn kívül helyezése. Ezen a ponton (csak az ÜVIG-en) nem érdeksérelem, hanem büszkeség sérelem történt csupán. Valakik (törvény alkotói szinten) meg merték azt tenni, hogy a PA Zrt-s dolgozóknak a munkahelyen való tartózkodási idejét módosítsák. Ezért aztán el is kell verni a port a szakszervezeten! Mit is tettek eddig? Mért nem védtek meg a mi érdekeinket? Az ÜVIG-en nem történt semmi változás a munkahelyen való tartózkodást illetően. Minden maradt a régiben, mert aki a TLÜ302_VU06_V01, valamint TLÜ301_VU04_V02 betartotta, annak a munkahelyen való tartózkodási ideje semmit sem változott.

Végül is hogyan zártuk a 2012-es évet? Volt 5,4% keresetfejlesztésünk, 564.000-Ft keretösszegű, plusz a pénztárakba való utalásos VBKJ-nk. Volt egy markáns TKR-ünk, 30.000-Ft + 61.000-Ft összegű utalvány kifizetés, valamint 102.000-Ft bruttó összegű év végi kifizetés. És nem is szóltam az év közben kifizetett jutalmakról, amelyek akár a mentorokat, akár a főjavításon jeleskedőket, vagy az alkotó vénával rendelkező újítókat érintettek. Mindezeket túl, dolgoztunk a HAY rendszerű munkakörelemzés és értékelésen, az új cégcsoport szintű munkaszerződés tervezet kialakításán, és a cégcsoportos KSZ készítése is elkezdődött. Ez már előre vetíti azt is, hogy a 2013-as év sem lesz zökkenőmentes, amelynek a teljesítéséhez összefogásra, még több MÉSZ tagra, a sértődések félre tevésére, és nyugodt légkörre van szükség.

Ezért, kérek minden váltóműszakos nem MÉSZ tag kollégánkat, hogy ezeket átgondolva csatlakozzon a MÉSZ tagok népes táborához!

Berkes Sándor MÉSZ elnök

A munkaközi szünetet érintő változások

2013. január 9.-én az irodaépület földszinti tanácstermében fórumot tartott a MÉSZ, melynek témája a munkaközi szünetet érintő változások, szabályok voltak. A fórumon a munkáltató képviselőjében Bognár Péter humán igazgató úr, és Cziczér János üzemviteli igazgató úr volt jelen, valamint meghívottként a MÉSZ részéről Dr. Hovánszki Arnold munkaügyi szakjogász vett részt. Az újság hasábjain most az ügyvéd úr szakmai összefoglalójának kivonatát tesszük közzé. A teljes beszámolót a fórumról a MÉSZ tagoknak e-mailben megküldtük!



A munkaközi szünet és a jogi szabályozás területén nagyon sok minden az embereknek természetes. A munkaközi szünet mindig is volt, mert nemzetközi egyezmények írják elő. A munkaközi szünetet mindig is ki kellett adni, de eddig az volt a szabályozás, hogy a munkáltató kiadhatta munkaidőn belül, nem volt az a rendelkezés, hogy az állami vállalatoknál ez nem lehetséges. Próbáljunk objektívek lenni ne csak magunkhoz, hanem a munkáltatóhoz is. Az is munkaközi szünetnek számít, ha valaki kimegy a WC-re, vagy dohányozni, valószínűleg nem vezetnek róla nyilvántartást, hiszen az is a munkaidő megszakítása. Nagyon csodálkoznánk azon, ha a munkáltató anyyira barátságtalan lenne, hogy erről nyilvántartást vezetne, de megtehetné.

Nyilvánvalóan egy olyan megoldást kell találni, ami élhető a dolgozóknak is és a munkáltatónak is. Mindenkinek legyen ott a fejében, hogy a dolgozunk a megoldáson, mert vannak megoldások. Nem biztos, hogy rövidtávon, lehet, hogy csak hosszú távon lesz kielégítő megoldás, de többféle megoldás is van.

Az egyik hosszú távú megoldás, hogy a LIGA szeretné kivenni azt, hogy az állami vállalatoknál nem lehet eltérni a Munka Törvénykönyvétől.

Másik megoldás a Munka Törvénykönyvének a végén van, úgy szól a törvény: e törvény rendelkezéseitől ágazati szakmai sajátosságra tekintettel el lehet térni más jogszabályban. Valójában nekünk nem szükséges az, hogy az állam, a kormány kivegye az állami vállalatoknál nem lehet eltérni a Munka Törvénykönyvének a rendelkezéseitől c. történetet a Munka Törvénykönyvből. Nekünk az is elégséges lenne, hogy ha az ágazati törvénybe, az atomenergiáról szóló törvénybe kerülne be egy olyan dolog, ami az atomerőműnél ezt lehetővé teszi.

Ezek hosszú távú megoldások, ezekért a megoldásokért harcolni kell. Nyilvánvalóan ennek lehetnek különböző formái, hogy hogyan kell érte harcolni. Mutatkozik rá megoldás, ha küzdünk érte, akkor lehet, hogy elérünk valahova. Ezek mind hosszú távú megoldások, ezekhez jogszabály módosítás kell.



Elkezdünk egy rövid távú megoldáson dolgozni, hangsúlyozva, hogy az előző kettő az hosszú távú megoldás, ez már a 3. megoldás. Jó lenne, ha itt lenne egy régi patikamérleg (az teljesen képletes lenne), mindenki próbálja meg elképzelni, hogy a mérleg egyensúlyban van. Most az állam bele tett az egyik részébe valamit, és felborult az egyensúly. Ti úgy érzitek, hogy most többet kérnek tőletek, mert tovább kell maradni a munkahelyen. Két dolog lehet, vagy vesszük azt, amit az állam odarakott, vagy visszarakunk egy másik súlyt a másik oldalra, hogy a mérleg egyensúlyba kerüljön. Mi nem tudjuk most jelen pillanatban levenni azt, amit az állam többletnek odarakott és felborult az egyensúly, hanem ide szeretnénk rakni. Tehát mi azt szeretnénk a munkáltatótól, hogy olyan más módon próbálja meg kompenzálni ezt a dolgot, ami ezt a felborított egyensúlyt megjavítja.

Tőlem azt kérte a MÉSZ elnök, hogy próbáljak a Ti kérdéseitekre válaszolni. Kértük a munkavállalókat, hogy tegyenek fel kérdéseket, melyek jöttek is. Berkes Sándor feltett nekem olyan kérdéseket, amelyek nyilvánvalóan az ő tapasztalataiból leszűrve, mert ezek foglalkoztatják legjobban a dolgozókat.

A Munka Törvénykönyvének változása foglalkoztatta a MÉSZ elnökségét, mert sokat beszélgettünk, leveleztünk, nyilvánvalóan ebben a kérdésben sok munka folyt. Mi sok olyan részletkérdést tisztáztunk, ami fontos volt az embereknek. Ilyen legfontosabb kérdés az volt, hogy a munkaközi szünet, mint olyan, lehet-e azt mondani, hogy nem kapják meg a dolgozók, vagy a munkaidő elején vagy végén adják ki.

A munkaközi szünet korábban is volt, nem igaz az, hogy a munkaidőt nem kellett megszakítani, mert a munkavégzést mindig meg kellett szakítani. Az a lényege a munkaközi szünetnek, hogy pihenjen alatta az ember munkaidő alatt 20 percet. Korábban beleszámított a munkaidőbe, ez a munkáltatón múlott, mert nem volt rá kötelessége. Most ez a helyzet nem áll fenn. Viszont az a különbség, amit gondoltok, hogy ne kellett volna a munkavégzést megszakítani, az nem igaz. Mindig is meg kellett szakítani a munkavégzést, csak most az a különbség, hogy nem számít bele a munkaidőbe. Ez nem annyira speciális dolog, mert ha valaki körülnéz Magyarországon, akkor látja nagyon sok másik cégnél eddig sem számított bele a munkaidőbe. Sok helyen beleszámított, mert egyszerűbb volt megtervezni úgy a napi munkavégzést, hogy 3x8 óra, és a műszakokat ennek megfelelően számolni ki. Egyszerűbb volt a munkáltatóknak így megoldani az életet. Ez az egyszerűsítés az állami vállalatoknál most nem áll fenn. Nyilvánvalóan az éremnek két oldala van, ha ez most nem számít bele a munkaidőbe, akkor kérjük a munkáltatót arra, hogy a munkáltató is próbálja ezt fokozottan figyelemmel betartani ezt a 20 percet. Mi pedig észben tartjuk azt, hogy a WC szünet és a cigarettaszünet is ugyanúgy a munkavégzés beszüntetése. Ez is hozzátartozik az érem két oldalához.

A magyar nyelv terminológiája rendkívüli módon beszédes, mert benne van, hogy a munkaközben kell kiadni, a munkavégzést a munkaközben kell megszakítani és nem az elején és nem a végén. Az angol megfogalmazása magyarra fordítva pihenődöt jelent, melyből nem derül ki belőle az, hogy nem lehet kiadni az elején vagy a végén.

Vannak nemzetközi egyezmények is, többek között egy ILO egyezmény, mely szerint a munkáltatónak a munkaközi szünetet a munka közben a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Az állami tulajdonú vállalatokra van egy tiltó törvényi rendelkezés jelenleg a Munka Törvénykönyvében. A Paksi Atomerőműre vonatkozó speciális törvénybe pedig nincs ez alól mentesítés. Az állami vállalatokra szigorúbb feltételek vonatkoznak. Az állami cégeknél nem lehet kedvezményt adni. A különbség az, hogy eddig is 8 óra volt a munkaidő és ezután is 8 óra a munkaidő. A 3 x 8 továbbra is 24. Eddig a munkaidőnek a része volt a munkaközi szünet, most meg nem.

Önmagában az, hogy van egy Üzemeltetési Szabályzat és van egy előírása, azt nem lehet munkajogászként megítélni, hogy az új Munka Törvénykönyvi szabályozás érinti-e azt a létszámot vagy sem. Nyilvánvalóan az üzembiztonságért felelős szakember, illetve az üzembiztonságért felelős szakembernek a felettes hatósága, ők tudják megítélni, hogy kielégítőnek találják-e ezeket a szabályzatokat. De a főszabály szerint, ha az a kiinduló pontunk, hogy van egy olyan elvárás, munkaközi szünet címszóval ne hagyják el az emberek (szigorúan a blokk személyzetére gondolok) a munkáltató területét, maradjanak elérhetőek egy esetleges üzemzavar elhárítására, ha az emberek ott maradnak és elérhetőek, akkor indokolt őket ebbe a létszámba beszámítani. A munkáltató, ha nincs üzemzavar vagy üzemelési probléma - csak amiatt, hogy valamilyen dokumentumnak, adminisztratív feladatnak az átadása, átvétele fontos - ezt a személyes dolgot ne helyezze a munkavállalóknak a munkaközi szünete elé és ne szakítsa meg a munkaközi szünetet, mert így sikerül majd könnyebben együtt élnünk ezzel a dologgal.

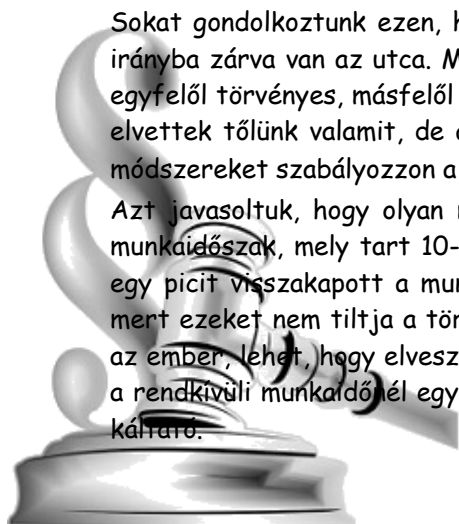
Nagyon sok cégnek dolgozom, sokszor a munkáltatóknak is. Azt is látom, hogy valamikor nem a munkáltató felelős a problémáért, hanem a Ti egyik munkatársatok vagy felettesetek, mert a saját érdekét előtérbe helyezi a vállalat érdekei helyett. Nyilvánvalóan a munkáltató is figyeljen oda, hogy ilyenek ne történjenek, akkor nektek is könnyebben meg lehet majd élni azt, hogy a munkaközi szünet az ténylegesen munkaközi szünet és tényleg 20 perc.

Az, hogy a szak személyzet ott maradjon a blokkon, az nemcsak a munkáltató részéről jogos elvárás, hanem ez a társadalomnak az elvárása, majdnem az enyém is. Ez egy olyan fontos munka, olyan súlyos következményekkel járhatnak bizonyos mulasztások, amiket nem lehet csak úgy intézkedés nélkül hagyni. A jognak - mint munkajogász azt tudom mondani - van egy olyan alapelve, hogy nekem mindig meg kell néznem azt, ha valamit csinállok, hogy mekkora előnyt érek el, és mekkora kárt okozok esetleg valaki másnak, érdeksérelmet. Ha a munkaközi szünetet meg kell szakítani, mert üzemzavar van, akkor arról lesz naplózás vagy dokumentum. Ebben az esetben a munkáltató nem azon az 5 vagy 6 percen fog vitatkozni. Akkor azt a plusz 5-6 percet, amivel kevesebb volt a munkaközi szünet, azt ki kell fizetni plusz munkaidőbe, így nem 8 órát kell kifizetni, hanem 8 óra 6 percet. Ha ilyen van, akkor azt ki kell majd fizetni vagy később adja ki a munkaközi szünetet.

Nem sérül a MÜSZ létszáma, ha csak valaki, aki kifejezetten ennek a megítélésére szakavatott, ami egyfelől a munkáltatónak a szakszemélyzete, másfelől az őt felülbírálni jogosult hatóság az azt mondja, hogy márpedig annyira megváltozott a helyzet az atomerőműben, hogy ez tarthatatlan és létszámot kell felvenni. Nem ebbe az irányba kellene keresni a megoldást. Mi a megoldás? Mi azt szeretnénk - kicsit a munkáltató oldalára tett egy súlyt az állam - ha egyensúlyba kerülne ez a dolog.

Sokat gondoltunk ezen, hogy hogyan lehetne valamit találni, valamilyen megoldást, mert sok irányba zárva van az utca. Mi azt kértük a munkáltatótól, hogy olyan megoldást találjunk ki, ami egyfelől törvényes, másfelől ami munkaidővel kapcsolatos, és úgy érzi a kollektíva, lehet, hogy itt elvettek tőlünk valamit, de azt vissza fogjuk kapni. Azt nem tiltja a törvény, hogy elszámolási módszereket szabályozzon a munkáltató, állami vállalatnál sem tiltja.

Azt javasoltuk, hogy olyan megoldásokban kellene gondolkozni, ha megkezdődik egy rendkívüli munkaidőszak, mely tart 10-15 percig, akkor azt vegyük egy egész félórának, akkor már rögtön egy picit visszakapott a munkavállaló, vagy ha tart 40 percig, akkor vegyük egy egész órának, mert ezeket nem tiltja a törvény, hogy milyen elszámolási szabályokat teremtünk. Valahogy érzi az ember, lehet, hogy elvesztettem ott 10 percet, itt meg valahogy egy picit visszakaptam, mert a rendkívüli munkaidőnél egy ilyen elszámolási szabállyal mindig felfele kerekít egy kicsit a munkáltató.



Mi ilyenekre tettünk javaslatot, bizonyos egyetértések születtek, de még messze nincs lerendezve a dolog. Nyilvánvalóan a hosszú távú megoldások lennének az ideálisak.

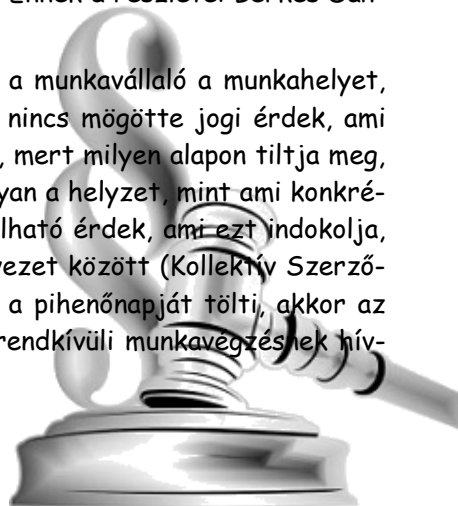
Nem erősítem meg azt, hogy 8 óránál nem lehet rövidebb a munkaidő. A teljes munkaidő nem lehet rövidebb a napi 8 munkaóránál, részmunkaidő lehet. Részmunkaidő elméletileg lehetne és harcolhatna a kollektíva azért, ez fikció, mert lehetne olyan, hogy 7 óra 40 perc. A kollektíva harcolni kezd azért, hogy tömegével vezessék be itt a Paksi Atomerőműben a részmunkaidőt a teljes munkaidő helyett, és a részmunkaidőben kereshettek ugyanannyit, mint eddig a teljes munkaidőben. Feltesszük azt a költői kérdést, hogy ha ez a közvélemény elé kerülne, a kormány erről tudomást szerezne, akkor megtapsolnák-e érte a Paksi Atomerőmű vezetését. Nem tartom ezt reálisnak, jogi lehetőségként, mint olyan, van ilyen, de ez is egy fikció.

Mivel más munkáltatóknak is dolgozom, más cégeknek, más munkavállalóknak a problémáit is ismerem, azt tudom, hogy a munkahelyeken (főleg ott, ahol több ezer főt foglalkoztatnak, sokféle műszak van, sokféle emberének a sokféle problémáját, köztük a hazaszállítását kell megoldani) maguknak a munkavállalóknak, a csoportoknak az érdekei is ütköznek. Van, aki átöltözik munkavégzés előtt és után és zuhanyozik, neki kell az az idő, hogy őt megvárja a busz, van, akinek meg nem, így egymással vitatkoznak állandóan, hogy miért kell a másoknak megvárni azt, aki zuhanyozik. Ilyen az élet, erre nem tudok mit mondani, ez máshol is probléma.

Elhangzott az, hogy az ügyeletes mérnök kimegy a WC-re és valami történik a blokkon, az az ő felelőssége. Ez így nem igaz, ha rendetlenséget hagy maga mögött, egy olyan helyzetben megy ki, amikor nem lehetne kimennie, mert szüksége van a jelenlétre. Akkor igen, abból a helyzetből kiindulva, hogy ő rendetlenséget hagyott maga mögött, megállapítható a felelőssége. De amíg kint van a WC-n és valaki megnyomja azt a gombot és nem ő volt az, aki rossz gombot nyomott meg, az nem az ő felelőssége. Azért azt tisztázzuk, hogy a jogászok nem ennyire buták, hogy azt vizsgálják, hogy mindig az ügyeletes mérnök a felelős, nincs ilyen leírva sehol, ez nem így van.

A munkaközi szünet kiadása szabályozva van. A Nemzetközi munkaügyi szervezetnek vannak egyezményei és vannak ajánlásai. Az egyezmények mellett az ajánlások is fontosak, bár azokat nem tette kötelezővé a nemzetközi munkaügyi szervezet, hogy betartsák. De a nemzetközi munkaügyi szervezet az ajánlásokat, azokat szorosan az egyezmények végrehajtásához kapcsolódóan adja ki, és ez a nemzetközi munkaügyi egyezmény, ami a munkaidőről és a munkaközi szünetről, szabadságról stb. szól, azt viszont Magyarország aláírta. Van egy olyan ajánlás, ami kifejezetten erre szól, elég hosszú ajánlás, le van írva, hogy milyenek legyenek a kantinok, hol pihenjenek a munkavállalók, megfelelő pihenési lehetőségek legyenek biztosítva. Le van írva az, hogy legyen külön ebédlő, ha olyan a munkavégzés. Ha nem olyan a munkavégzés, akkor pedig pihenő helyiségek legyenek, és pihenő helyiségekbe legyen ez biztosítva. Ennek a részletei Berkes Sándornál elérhetőek.

Van olyan munkáltató, aki kifejezetten megtiltja, hogy elhagyja a munkavállaló a munkahelyet, találkoztam a munkám során erre példával. Azt mondtam rá, ha nincs mögötte jogi érdek, ami indokoltá tenné, akkor az a személyiségi jogba való beavatkozás, mert milyen alapon tiltja meg, hogy elhagyja a gyár területét (mert ez gyár volt). Viszont, ha olyan a helyzet, mint ami konkrétan itt a blokkon is van, egy, ha van mögötte egy olyan méltányolható érdek, ami ezt indokolja, kettő erről még van megállapodás is a munkáltató és a szakszervezet között (Kollektív Szerződés), akkor onnantól kezdve ez már kikényszeríthető. Ha valaki a pihenőnapját tölti, akkor az pihenőnap. A pihenőnapon el lehet rendelni munkavégzést, amit rendkívüli munkavégzésnek hívnak. Ennek vannak fizetési szabályai, azok ismertek.



Természetesen rendkívüli munkavégzésnél is kell munkaközi szünetet biztosítani, mert a jogi természete az ugyanaz, mint a rendes munkavégzésnek, hogy munkavégzés és elfárad az ember. A díjazása a különböző, mert pihenőnapon jön be az ember, de a munkavégzést ugyanúgy meg kell szakítani, ugyanúgy kell munkaközi szünet.

Az, aki azt mondja, ha a munkaközi szünet a munkaidőnek nem része, akkor ezt és ezt a törvényi rendelkezést nem lehet rá alkalmazni, az bizonyos szempontból jó nyomon jár, de nem teljesen. Mert nemcsak az a fontos, hogy mi van a törvényben, hanem az is, hogy mi nincs. Csak ezt nagyon sokszor elfelejtik az emberek. Azt, hogy ha valamit nem tilt a törvény az nem biztos, hogy az tényleg nem tilos.

Most ezt a kicsit tág és laza megfogalmazást kibontsam, ez konkrétan azt jelenti, hogy az, aki ezt írta azt írta, hogy a törvény azt mondja, hogy a munkaidő alatt kötelező rendelkezésre állni. Ha kötelező rendelkezésre állni, de a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, akkor nem kötelező rendelkezésre állni. Ez így azért nem igaz, mert nem írja azt a törvény, hogy munkaközi szünet alatt nem lehet előírni, hogy te köteles vagy rendelkezésre állni. Honnan tudom én ezt ilyen bizonyossággal kijelenteni? Aki elolvassa a Munka Törvénykönyvét az nagyon jól tudja, van olyan, hogy ügyelet, van olyan, hogy készenlét. Van olyan, hogy az ember haza megy és otthon készenlétben van, tehát otthon is kötelező neki készen állni neki a munkavégzésre. Ha a munkaközi szünet alatt, a 20 perc alatt azt mondja neki a munkáltató, hogy neked annyira speciális a munkád, itt érdemes egy példát elmondani: ez olyan, mint az orvos, az orvos nem mondhatja azt, - amikor bevisznek neki egy vérző embert - hogy én most a szendvicsemet eszem van még 19 és fél percem a munkaközi szünetből és engem ez nem érdekel, hogy a beteg mindjárt meghal. Az orvos lerakja a szendvicset (lehet, hogy eldobja), rohan és segít, ez az elvárás vele szemben. A ti esetetek hasonló jellegű, ennek van egy erkölcsi fontossága is, ha a munkáltató azt mondja, hogy szakítsd meg légy szíves és van mögötte kellő indokoltság és ő kiadja később ezt a 20 percet, ezt nem szabályozza így a törvény. De én nem fogom azt mondani rá, hogy ez kellő érdek nélküli és törvénytelen. Ez nem ugyanaz, mint amire ott van egy konkrét törvényi tilalom, hogy az állami tulajdonú cégeknél nem lehet eltérni ettől és ettől a szabálytól. Az kellően konkrét, azon nincs mit beszélni. De az, hogy nincsen ez így leírva a törvényben, hogy ez tilos, az nem ugyanaz, mint amikor azt fejtegetjük, hogy mivel ez nem része a munkaidőnek, ezért ez nem vonatkozhat rá. Én ezzel nem értek egyet, hogy nem vonatkozhat rá, nekem erre ez a válaszom. Ha van mögötte kellő érdek, akkor is mondhatja a munkáltató azt, hogy légy szíves szakítsd meg a munkaközi szünetedet, helyezd magad munkába és majd később kiadom a munkaközi szünetet. Ha nem tudja kiadni, akkor pedig pénzt köteles rá fizetni, mert kötelessége. Nem 8 órát dolgoztál, hanem 8 óra 12 percet, mert elkezdted tölteni a 20 perces munkaközi szünetet, 8 percet letöltöttél, azt mondták, hogy szakítsd meg a munkavégzést, onnantól kezdve pedig dolgoztál. Ha dolgoztál, akkor arra pedig pénzt kell fizetni."

Kivonat a 2013. január 9-i MÉSZ Fórum Emlékeztetőjéből



A nyugdíjjogosultság

A 2008. december 31-ét követő időponttól megállapításra kerülő öregségi nyugdíj esetében

18.§ (1) JA társadalombiztosítási öregségi nyugdíjra jogosító öregségi nyugdíjkorhatára annak, aki

- a) 1952. január 1-je előtt született, a betöltött 62. életév,
- b) 1952-ben született, a 62. életév betöltését követő 183. nap,
- c) 1953-ban született, a betöltött 63. életév,
- d) 1954-ben született, a 63. életév betöltését követő 183. nap,
- e) 1955-ben született, a betöltött 64. életév,
- f) 1956-ban született, a 64. életév betöltését követő 183. nap,
- g) 1957-ben vagy azt követően született, a betöltött 65. életév.

(2) Öregségi teljes nyugdíjra az jogosult, aki

- a) a születési évének megfelelő - az (1) bekezdésben meghatározott - öregségi nyugdíjkorhatárt (a továbbiakban: öregségi nyugdíjkorhatár) betöltötte, és
- b) legalább húsz év szolgálati idővel rendelkezik, valamint
- c) azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

(2a) Öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki

- a) legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, és
- b) azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

Az öregségi nyugdíj összege

A 2012. december 31-ét követően megállapításra kerülő nyugdíjak esetében

20.§ (1) Az öregségi nyugdíj összege az elismert szolgálati időtől és az öregségi nyugdíj alapján képező havi átlagkereset összegétől függ.

(2) Az öregségi nyugdíj összege az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegének [22. § (10) bekezdése] a megszerzett szolgálati időhöz tartozó, a 2. mellékletben meghatározott százaléka.

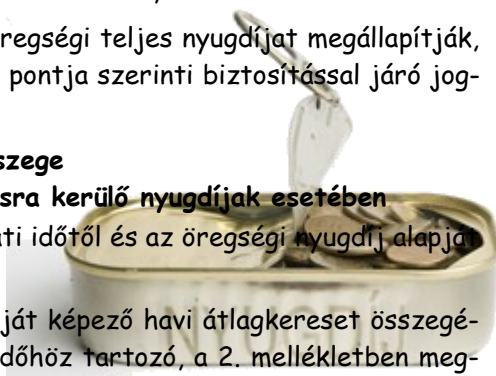
(3) Az öregségi teljes nyugdíj összege nem lehet kevesebb az öregségi nyugdíj külön jogszabályban meghatározott legkisebb összegénél. Ha az öregségi teljes nyugdíj alapját képező havi átlagkereset az öregségi nyugdíj külön jogszabályban meghatározott legkisebb összegét nem éri el, az öregségi teljes nyugdíj összege azonos az alapját képező havi átlagkereset összegével.

(4) A (3) bekezdésben foglaltak nem alkalmazhatók, ha az öregségi nyugdíj kiszámítása során figyelembe vett szolgálati idő a 39. § szerinti arányos elismerés miatt nem éri el a húsz évet.

A 1997. évi LXXXI. törvény 18. §-a a 2009. évi XL. törvény 1. §-ának megfelelően megállapított szöveg. Hatályos: 2010.01.01.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a)-(2d) bekezdését a 2010. évi CLXX. törvény 1. §-a iktatta be. Hatályos: 2011.01.01.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 20. §-a a 2012. évi CXII. törvény 19. §-ának megfelelően megállapított szöveg. Hatályos: 2013.01.01.



22.§ (1) Az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegét az 1988. január 1-jétől a nyugdíj megállapításának kezdő napjáig elért (kifizetett), a kifizetés idején érvényes szabályok szerint nyugdíjjárulék alapjául szolgáló kereset, jövedelem havi átlaga alapján kell meghatározni. Keresetként, jövedelemként kell figyelembe venni:

a) az 1988. január 1-je és 1996. december 31-e közötti, illetőleg az 1988. január 1-je előtti keresetek, jövedelmek esetén az 1996. december 31. napján érvényes társadalombiztosítási szabályok szerint a főfoglalkozásban elért jövedelmet, az ezen időszak alatt kifizetett év végi részesedést, prémiumot, jutalmat és a keresettel, jövedelemmel azonos időre járó baleseti járadékot,

(6) Az 1988. január 1-jétől elért, (1)-(5) bekezdés szerinti kereseteket, jövedelmeket - ideértve a minimálbér összegét is - naptári évenként csökkenteni kell

a) a kifizetés időpontjában hatályos jogszabályokban meghatározott járulékmértékek figyelembevételével számított természetbeni és pénzbeli egészségbiztosítási járulék, nyugdíjjárulék, magánnyugdíj-pénztári tagdíj, munkavállalói járulék, vállalkozói járulék, valamint 2010. január 1-jétől egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék összegével, továbbá

b) a személyi jövedelemadónak

ba) - 2010. január 1-jét megelőzően és 2012. december 31-ét követően elért keresetek, jövedelmek esetén - a keresetek, jövedelmek a) pont szerinti csökkentése után fennmaradó összegre képzett összegével,

bb) - 2010. január 1-je és 2012. december 31-e között elért keresetek, jövedelmek esetén - a keresetek, jövedelmek a) pont szerint csökkentett összege és az ezen összegre számított adóalap-kiegészítés együttes összegére képzett összegével.

(10) Az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkeresetet úgy kell meghatározni, hogy a (9) bekezdés szerint növelt kereset, jövedelem együttes összegét el kell osztani az átlagszámítási időszaknak a biztosításban töltött azon napjainak számával, amelyekre a nyugdíjat igénylőnek az (1)-(5) bekezdés szerinti keresete, jövedelme volt. Az osztószám megállapításánál a heti pihenőnapokat, a munkaszüneti napokat és a szabadnapokat is figyelembe kell venni. Az így kapott napi átlagot meg kell szorozni 365-tel, és el kell osztani 12-vel.

(11) Ha a 2012. december 31-ét követő időponttól kezdődően megállapításra kerülő öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset 372 000 forintnál több,

a) a 372 001 és 421 000 forint közötti átlagkereset rész 90 százalékát,

b) a 421 000 forint feletti átlagkereset rész 80 százalékát kell az öregségi nyugdíj megállapításánál figyelembe venni.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 22. § (1) bekezdése a 2012. évi CXII. törvény 21. § (1) bekezdésének megfelelően módosított szöveg. Hatályos: 2013. 01. 01.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 22. § 1. bekezdésének első felvezető mondata a 2003. évi IV. törvény 84. § 2. bekezdés cb) pontjának megfelelően módosított szöveg. Hatályos: 2003. 02. 15.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 22. § (6) bekezdése a 2012. évi CCVIII. törvény 7. § (2) bekezdésének megfelelően megállapított szöveg. Hatályos: 2013.01.01.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 22. § (10) bekezdését a 2012. évi CXII. törvény 21. § (5) bekezdése iktatta be. Hatályos: 2013.01.01.

Az 1997. évi LXXXI. törvény 22. § (11) bekezdését a 2012. évi CVIII. törvény 7. § (3) bekezdése iktatta be. Hatályos: 2013.01.01.

A havi átlagkereset meghatározása (TnyR.)

14.§ (1)] A Tbj. 34. §-ának (1) bekezdése szerint megállapodást kötő személy e minőségben eltöltött idejére a nyugellátás megállapításánál az az összeg számít keresetnek, amely után nyugdíjjárulékot, illetve a 2012. január 1-jét megelőző időszakra nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulékot fizet.

(2) Ha a nyugdíjigénylőt 1997. január 1-je előtt főfoglalkozásában a teljes (törvényes) munkaidőnél rövidebb időben foglalkoztatták, a mellékfoglalkozásból származó keresetet is figyelembe kell venni a havi átlagkereset meghatározásánál.

(3) A T2013. január 1-jét megelőző időszakra a Tny. 22. §-a (1) bekezdésének a)-b) pontjaiban meghatározott kereset (jövedelem) megállapításánál a baleseti járadékot a nyugdíjjárulék-köteles kereset, jövedelem összegén felül akkor is figyelembe kell venni, ha a naptári évre számított kereset, jövedelem ezzel a járulékfizetési felső határösszeget meghaladja.

(11) A havi átlagkereset meghatározása során a kereseti (jövedelmi) adatokat a nyugdíjbiztosítás nyilvántartása alapján kell számításba venni. A nyugdíjbiztosítási nyilvántartásban nem szereplő keresetre (jövedelemre) vonatkozó adatokat a foglalkoztatónak, illetve jogutódjának az egykorú munkaügyi, bérszámfejtési, könyvelési nyilvántartásai alapján kiállított írásbeli igazolásával, ennek hiányában más egykorú okirattal – így különösen a Tbj. 47. §-ának (3) bekezdése vagy 50. §-ának (6) bekezdése szerinti foglalkoztatói igazolással, a személyi jövedelemadó megállapításához a foglalkoztató által kiadott igazolással, a kereset(jövedelem) kifizetését, elszámolását igazoló bizonylattal, munkakönyvvél, személyijövedelemadó-bevallással – lehet igazolni.

15.§ (1) A havi átlagkereset meghatározásánál az 1987. december 31-e utáni időponttól elért (kifizetett) nyugdíjjárulék alapjául szolgáló bruttó keresetet, jövedelmet naptári évenként a Tny. 22. § (6) bekezdés a) pontjában és (7) bekezdésében foglaltak szerint csökkenteni kell.

A 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 14. § (1) bekezdése a 333/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 28. § b) pontjának megfelelően módosított szöveg. Hatályos: 2012. 01. 01.

A 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 14- 16. §-a a 365/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet 6. §-ának megfelelően megállapított szöveg. Hatályos: 2008.01.01.

A 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 14. § (3) bekezdése a 425/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet 11. § d) pontjának megfelelően módosított szöveg. Hatályos: 2013. 01. 01.

A 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 15. § (1) bekezdése a 425/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet 11. § f) pontjának megfelelően módosított szöveg. Hatályos: 2013. 01. 01.

A 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 14- 16. §-a a 365/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet 6. §-ának megfelelően megállapított szöveg. Hatályos: 2008.01.01.



Ismét dőltek a bábuk...



2012. december 12.-én immár másodszor került megrendezésre a tekézőben a MÉSZ teke bajnokság, melyre 9 csapat nevezett.

Az izgalmas, jó hangulatú versenyek egész nap zajlottak, az eredményhirdetésre a foci bajnokság díjazásával együtt, az esti évváró vacsora után került sor.

**A 2012. évi MÉSZ Teke vándorkupa őrzője
a Sárközi István—Pach Zoltán—Budai Ferenc
összeállítású csapat lett!**



A díjak kiosztása előtt Lengyel József sportfelelős értékelte a MÉSZ 2012. évi sporttevékenységét.

Emlékeztetőül a **MÉSZ foci bajnokság eredményei:**

A bajnokság győztese: a „D” műszak csapata

Gólkirály: Pesti Viktor

Legjobb játékos: Tamási Zoltán

Legsportszerűbb csapat „F” műszak

Legjobb kapus: Grósz Csaba



Gratulálunk kollégáinknak az eredményeikért, 2013-ban is sikeres, érmekben — kupákban gazdag évet kívánunk!

T.G.

Svájc, az Alpok kincse szakmai programmal

(Cern, Lausanne fúziós reaktor, Grenoble Anyagvizsgáló Intézet)

Időpont: 2013.05.22 - 05.26.

Elhelyezés: svájci panzió (1. éjszaka, 3. éjszaka)
(2-3 ágyas fürdőszobás szobákban)
Grenoble, Hotel Ibis (2. éjszaka)
(2 ágyas fürdőszobás szobákban)
tiroli panzió (4. éjszaka)
(2-3 ágyas fürdőszobás szobákban)

Ellátás: 4 reggeli



- 1. nap** Indulás Magyarországról a kora hajnali órákban. Folyamatos utazás, rövid pihenőkkel. Érkezés az esti órákban svájci szállásunkra. (Vacsora igényelhető: 5.500.- Ft/fő/alkalom).
- 2. nap** Délelőtt látogatás **Lausanne**-ban. Szakmai program: **fúziós reaktor** megtekintése. Majd délután betekintést nyerhetünk a világ legnagyobb részecskefizikai laboratóriumába, a **Cern**-be. Látványos programok (a jövő gyorsítói, a világegyetem részecskéi, a Nagy Hadronütköztető) várják az idelátogatókat. Este szállások elfoglalása **Grenoble**-ban. (Vacsora igényelhető: 6.700.- Ft/fő/alkalom).
- 3. nap** Reggeli után programunk **Grenoble**-ban az anyagvizsgáló intézetek megtekintésével indul (szakmai program). Ezt követően Svájc híres műemlékét, a vízre épült **Chilloni kastélyt** -12 CHF tekintjük meg. Végül séta a genfi tó partján lévő **Montreuxben**. Késő este a szállások elfoglalása Svájcban. (Vacsora igényelhető: 5.500.- Ft/fő/alkalom).
- 4. nap** Utazás a **schaffhauseni Rajna vízesés**hez, amely Európa legszélesebb vízesése (150 m). Ezután a Svájc gyöngyszemének tartott **Stein am Rheinnel** ismerkedünk. Este a szállások elfoglalása Innsbruck környékén. (Vacsora igényelhető: 3.900.- Ft/fő/alkalom).
- 5. nap:** **Münchenben** a **Technikai Múzeumban**, majd **Salzburgban** teszünk látogatást, ahol rövid városnézés: **Mozart szülőháza**, **Dóm**, **Hercegerseki Palota**, **Ferences templom**, **Mirabell kastély**, majd szabadprogram. Indulás vissza Magyarországra, folyamatos utazás, rövid pihenőkkel. Érkezés vissza Magyarországra másnap a hajnali órákban.

45 fő esetén 50.800.- Ft/fő, 30 fő esetén 54.900 - Ft/fő, mely tartalmazza a fenti szállások, a reggeli ellátást, az idegenvezetés és a csoportos balesetbiztosítás (430 Ft/fő/nap) költségét, de nem tartalmazza a vacsora díját.

Az autóbust ingyenesen a PA Zrt. (VIG) biztosítja!

Vacsora: 21.600.- Ft/fő /4 alkalom, melyet a jelentkezéskor kell igényelni és befizetni!

További költségek: a fakultatív programoknál felmerülő belépő díjak.



Beharangozó...

Dátum	Rendezvény	Helyszín
2013 február 20.	MÉSZ küldöttgyűlés	Tekéző
2013. március	Nőnap vacsora	
2013. tavasz	MÉSZ foci	ASE Sporttelep
2013. május 22-26.	Svájci szakmai kirándulás	
2013. június 1.	MÉSZ családi nap- 20 éves a MÉSZ MÉSZ horgászverseny	Atomerőmű horgász tavak
2013. november 9.	MÉSZ bál	Cs. D. K. Központ nagyklub

Tallóztunk:

Az influenzavírus tudja, mikor kell támadnia

A vírusnak mintegy nyolc órája van a sejtben arra, hogy elegendő kópiát gyártson önmagából.

Az influenzavírus belső órával rendelkezik, amely megmondja pontosan, mikor kell támadnia, hogy maximális hatást érjen el - derül ki a Cell Reports című szakfolyóiratban közzétett amerikai tanulmányból. A belső molekuláris óra "megmondja" a vírusnak, mennyi ideje van arra, hogy osztódjon, megfertőzzön más sejteket, és áttérjedjen más emberi lényekre. Ha a vírus túlságosan hamar támad, hatása gyenge lesz, ha túl későn, az ember immunrendszerének lesz ideje felkészülni ellene.

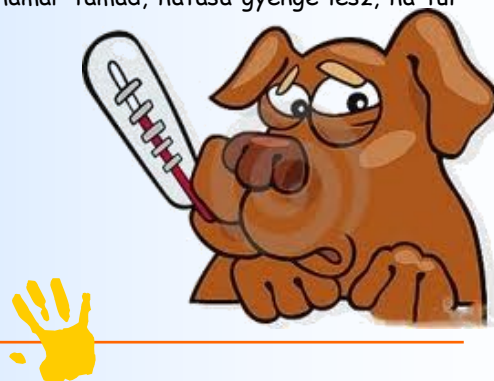
A New York-i Mount Sinai Orvostudományi Iskola szakemberei szerint az óra "átállítása" lehetővé válna új gyógymódok, új típusú oltások kifejlesztése az influenzavírus ellen.

Amikor az emberi sejtbe kerül, a vírusnak szüksége van arra, hogy erőforrásokat vonjon el az osztódáshoz, és ahhoz, hogy "megvesse a lábát". A kutatók felfedezték, hogy a vírus lassan felhalmoz egy bizonyos NEP (nuclear export protein) nevű fehérjét, amelyre azért van szüksége, hogy elhagyhassa a sejtet, és más sejtekre, végül pedig más gazdaszervezetekre terjedjen. Ha ezt a fehérjét túlságosan lassan akumulálja, az időt ad az immunrendszernek a válaszra, azaz megöli a vírust, megakadályozza a fertőzést.

"Tudjuk, hogy a vírusnak mintegy nyolc órája van a sejtben arra, hogy elegendő kópiát gyártson önmagából, hogy folytathassa az áttérjedést, mielőtt a sejt vírusellenes mechanizmusa életbe lépne. A vírusnak két napra van szüksége ahhoz, hogy elegendő sejtet fertőzzön meg, hogy áttérjedhessen más emberekre. Be akarunk hatolni az influenza belső órájába, és megtalálni azt a módot, hogy leszereljük, hogy megakadályozzuk a vírus terjedését" - idézte a tanulmány vezető szerzőjét Benjamin tenOever professzort a BBC hírszolgálat.

Forrás: MTI

http://weborvos.hu/egeszsegmagazin/influenzavirus_tudja_mikor_kell/200403/



Műszakos Dolgozók Érdekvédelmi Szervezete

- ☺ Paksi Atomerőmű Zrt. Paks 7031. Pf. 71.
- ☺ 101/C épület 125. szoba
- ☺ ☎84-51, 66-44, 77-51
- ☺ Kiadásért felelős: Berkes Sándor
- ☺ Szerkesztő: Tinneyi Gabriella