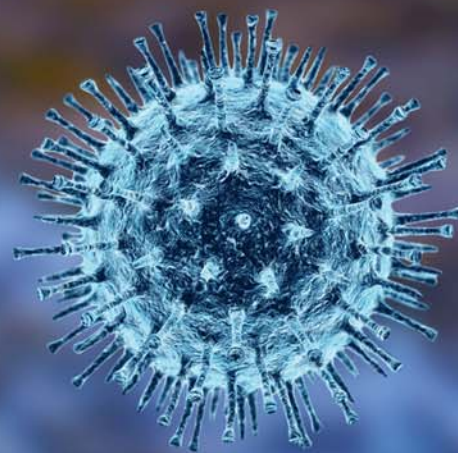


Üzemi baleset-e a vírusfertőzés?

Erre a kérdésre is választ ad, miközben számtalan egyéb problémát is felvet, sőt magyarázatot is ad rá írásában a Vasutasok Szakszervezete jogásza (4. oldal)



NEHEZÍTETT KÖRÜLMÉNYEK

Nagyon nehéz helyzetben, nagyon mélyről indulva sikerült megállapodni a munkáltatóval az idei bér-emelésről az RCH-nál.

(7. oldal)

BÉRKÖRKÉP

A MÁV-csoport szintjén 2020. március 5-én megkötött idei bér-megállapodás után megkezdődhetett a tárgyalás a MÁV Zrt.-nél és a konszolidációs körébe vont többi társaságnál egyaránt.

(8. oldal)

DIGITALIZÁCIÓ

Az előttünk álló kihívásról, az automatizálás és a digitalizáció várható hatásairól rendezett konferenciát a Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége (ETF) február elején, Pozsonyban. Szakszervezetünk részéről Soós József és Fridrich Imre vett részt a konferencián.

(12. oldal)

TÖBB NŐT A VASÚTHOZ!

„Több nőt a közlekedési szektorba!” – címmel indított programot az Európai Bizottság az Európai Vasúti Ágazat szociális partnereinek kezdeményezésére. A program célja, hogy az ágazatot vonzóbbá tegyék a nők részére, ezzel is segítve a vasútra nehezedő létszámhiány mérséklését.

(13. oldal)

Nekünk mennünk kell!

Járványügyben igazabb, mint valaha, hogy minden új hír, szabály, rendelet übereli az előzőt, netán minden eddigi információt már-már napi szinten át kell értékelnünk. Ma már tudjuk, a koronavírus nem influenzát okoz, és csak nagyjából hasonlóak a panaszok, ráadásul sokkal tovább tart. És sokkal fertőzőképesebb, mint a „közönséges” influenza, így a többségünk már azt is tudja, hogy nagyon komolyan kell venni minden tanácsot, előírást és kötelezettséget, ami a járvánnyal kapcsolatos. Másképpen: igyekeznünk kell mindet betartanunk saját magunk a többi vasutas és természetesen az utasok érdekében. Akkor is, ha netán találkozunk olyanokkal, akik másképp gondolják.

Tehát különösen fontos a szabálykövetés az utazószolgáltatnál, otthoni iroda kizárt, a vonat a síneken szeret menni. De nincs olyan kolléganő, kolléga, aki számára nem fontos az elővigyázatosság.

Hiszen többségünk munkája során járja a területet, a legkülönbélebb vasutasokkal találkozik, dolgozik, akik egészen más környékről, településről járnak szolgáltatba.

Ezért a legrégebbi munkatársakkal, cimborákkal is másképp kell megtisztelnünk egymást, mint még nemrég. Szóval, ha azt akarjuk, hogy menjen a vonat, akkor kötelességünk vigyázni. Márpedig azt akarjuk, hogy menjenek a vonatok.

A vasutasok körében gyakori, hogy a főleg adminisztratív munkát végzőkre másképp néznek, mint akik a vonatok mellett dolgoznak. Most, amikor gyakorlatilag csak elektronikus van humán ügyfélszolgálat, kiderült, hogy mégis csak jók a háznál, személyesen

gyakran könnyebb az ügyintézés.

No, akkor most tanulhatjuk virtuálisan is, hát ha belejövünk, és az is kiderül, a vasutasok is tudnak netpolgárok lenni. De az is mihamar kiderült, az otthoni iroda sem azt jelenti, hogy a kényelmes fotelből, kávé, teát kortyolgatva lehet dolgozni, mert bizony gyakran látni Záhonyban is, hogy be-be „szalad” egyik-másik kolléganő: korántsem lehet mindent otthonról elvégezni, muszáj időnként bemenni napközben is. Látszik, tényleg ők is kellenek ahhoz, hogy guruljon az a vonat.

Az meg kimondottan nevetni való volna, ha nem járnánk be épp a pandémiás helyzet közepén, ha otthonról kéne megjavítani egy váltót, a forgalmi asztalt, adatvonalat, vagy összerakni a leszakadt felsővezetékét. De a pályás kolléga is furcsán nézne a síncsavarra vagy sínhegesztőre az udvarán, és mondjuk, egy mozdony javítása sem megy home office-ban. Egy szó, mint száz, a vasutasnak mennie kell, mert mennie kell a vasútnak is. Meg is állhatna, persze, bár ilyen talán még a háborús időkben is csak részlegesen volt, de akkor az élet is megállt az országban. Ezt senki nem akarhatja, a vasutasok biztosan nem akarják. Ilyen időkben látni igazán, hogy valóban az ország vérkeringését jelentheti a vasút, reméljük, a jövőben sem feledkeznek meg rólunk senki. Addig is tegyük a dolgunkat, hiába járványveszély, korlátozások, nekünk most is menni kell, a vonat, az utasok, az áru nem maradhat a pályaudvarokon.

A vasutas pedig nem maradhat otthon.



Dolhai József

Vigyázzunk egymásra!

Erre nem számítottunk. Mármint a vírus miatt hirtelen ránk szakadt nehezített körülményekre, embert és szakszervezeteket próbára tevő időkre. A vasutas élete soha nem volt könnyű, most sem az. De most még veszélyes is. Mi nem maradhatunk otthon. A vonatok nem „hómfosztásban” járnak, az utasokat továbbra is el kell szállítani. Még az esetleg fertőzött és fertőző utasokat is. Nem léphetünk hátra csak azért, mert attól félünk, hogy megbetegszünk. Persze, félünk tőle, de betartjuk az elrendelt óvintézkedéseket magunk, a családjunk és környezetünk, meg persze az utasok miatt is. Mert ahogy nem akarjuk, hogy minket megfertőzzenek, mi sem akarunk másokat megbetegíteni. Vigyázunk magunkra, egymásra.

Ezekben a hetekben, hónapokban még inkább igaz a szakszervezetek sokszor idézett kijelentése: együtt könnyebb.

Most különösen fontos az összefogás, az egymás iránti figyelem. Segítenünk kell másoknak, ezért nézzünk szét a szűkebb és tágabb környezetünkben, s rá fogunk döbenni, hogy most különösen sok ember, jelenlegi és egykori kolléga szorul mások segítségére. A mi segítségünkre.

A vasutasra mindig is lehetett számítani. És ez mit sem változott, ezen a járvány sem fog változtatni. Legyünk továbbra is szolidárisak, figyelmesek, segítőkészek! Ez most nagyon fontos.

Egyelőre nem tudjuk, mennyi ideig fog tartani a veszélyhelyzet, s ha majd vége lesz ennek a rémálomnak, akkor hogyan és mikor indul újra a normális élet. Azt sem tudjuk, mi lesz majd a normális.

Hogyan fog működni a gazdaság? Hány ember veszíti el a munkáját? S közülük mennyien fognak tudni majd talpra állni. Sok kérdés.

Egy biztos: amíg tudunk, dolgozunk. Dolgozik a Vasutasok Szakszervezete a budapesti központban, s a területi képviselőken is.

Begyűjtjük a naponta változó információkat és továbbadjuk nektek, hogy ezzel is segítsük a munkátokat.

Nem vagytok egyedül. Számíthattok ránk.



Meleg János

Rendhagyó egyeztetés

A rendezvény előkészítő ülésén Roman Heibenstreit EÜT elnök rövid áttekintést adott azokról az országokról, ahol az ÖBB Holdingnak van vállalata. Ismertette a járvány miatt kialakult helyzetben hozott intézkedéseket. Mint említette, Olaszországban a legrosszabb a helyzet, ott komoly nehézségek vannak. Majd felsorolta azt az intézkedéscsomagot, amely az osztrák munkavállalókra vonatkozik.

„Nehéz napokat élünk”

Az ezt követő EÜT ülésen először Andreas Mattä, az ÖBB holding vezérigazgatója kijelentette: nagyon nehéz napokat élünk át mindenhol. Mivel közszolgáltatásban dolgozunk, folyamatos egyeztetések zajlanak a kormányzattal, valamint a hatóságokkal. A nemzetközi személyszállítási forgalom jelentősen lecsökkent, csak Németországgal és Magyarországgal van összeköttetés – ismertette megjegyezve, hogy a teherszállítás még működik, bár vannak kisebb fennakadások.

A konténerforgalom viszont 50 százalékkal visszaesett. Amennyiben az autógyárak leállnak,

A koronavírus-járvány miatt rendhagyó módon, Skype-on bonyolították le az eredetileg egy bécsi helyszínre tervezett Európai Üzemi Tanács kétnapos ülését, március 23-án.

a teherszállításban is drámai csökkenés várható. Április 14-ig hoztak intézkedéseket, azt még nem lehet tudni, hogy utána milyen szigorítások lesznek. Mivel senki nem tudja megmondani, hogy a válság meddig tart, nagy kihívások elé nézünk – szögezte le a vezérigazgató.

– A legfontosabb most a dolgozók egészsége, ezért mindent meg kell tenni, hogy megvédjük őket a járványtól – ezt Arnold Sciefer pénzügyi vezérigazgató-helyettes mondta.

Ausztriában sokan szabadidőben fertőződtek meg, ami azt mutatja, hogy a munkahelyeken kisebb a kockázat, tehát jól védekezünk. Középtávon arra is fel kell készülni, hogy a vírus hosszabb ideig itt marad – mondta, miközben arra is felhívta a figyelmet, hogy az állam által biztosított támogatásokat ki kell tudni használni.

Az áru fuvarozási mennyiség jelenleg még stabil, sőt bizonyos ágazatokban enyhe növekedés is tapasztalható, köszönhetően annak, hogy sikerült visszahozni a közúti forgalom egy részét a sínekre – ismertette Kovács Imre, az RCA igazgatósági tagja, az RCH igazgatóságának elnöke. Középtávon viszont visszaeséssel kell számolnunk, hiszen több ágazatban leállt a termelés, visszaesés első sorban a tengeri szállítás és az

autógyártás szegmenseiben érzékelhető – mondta.

A vállalatcsoporton belül folyamatos az egyeztetés az üzemviteli, az üzleti és a humánerőforrás oldalon is.

A legfontosabb cél, hogy ebben a bizonytalan helyzetben is teremtsünk biztonságot, amennyire csak lehet – szögezte le.

Ezt követően Zubály Bertalan, az EÜT elnökhelyettese ismertette, hogy a vállalatcsoport magyarországi leányvállalatainál milyen intézkedéseket hoztak a munkavállalók egészségének megóvása érdekében.

Említést tett többek között a rendszeresen ülésező pandémiás válságstáb működéséről, a személyes műszakváltás elkerülésére tett intézkedésekről, a saját gépkocsival történő munkába járás lehetőségéről, a szolgálati helyek zsúfoltságának megszüntetéséről, új irodák nyitásáról, oktatások, vizsgáztatások, időszakos orvosi vizsgálatok felfüggesztéséről és lehetséges átütemezéséről, valamint a távmunka biztosításáról az arra alkalmas munkakörökben. Kiemelte a védőeszközök, fertőtlenítőszer, és kendők biztosításának nehézségeit, említette az általános termékhiányt, s azt is, hogy a menedzsment mindent megtesz a kimerülő készletek pótlására.

Együttműködés, információcsere

A hozzászólásokban mindenki kiemelte az együttműködés, az információcsere fontosságát annak érdekében, hogy ebben a nehéz helyzetben is biztos legyen az áruellátás folyamatos fenntartása, s a munkavállalók egészségének megőrzése.

A munkavállalói és a munkáltatói oldal is elkötelezett egy olyan megállapodás előkészítésében, amely csak a legvégső esetben engedélyezné a munkavállalók elbocsátását.

Zubály Bertalan



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

Kiemelte a védőeszközök, fertőtlenítőszer, és kendők biztosításának nehézségeit, említette az általános termékhiányt, s azt is, hogy a menedzsment mindent megtesz a kimerülő készletek pótlására.

Munkajog korona

Az elmúlt hetek számos újdonságot hoztak a munka világába. Szűkül a gazdaság, munkahelyek szűnnek meg, csökken a munkaidő, előtérbe lép a távmunka. A dolgozókat cserbenhagyó cégek mellett szerencsére akadnak igen korrekt, felelősen gondolkodó vállalkozások is.

Egy

nemzetközi cég leállította a gyártást, ami miatt a beszállítók munkája is megszűnt. A vezetés a munkavállalók orra alá tolt egy szerződés módosítást, amely szerint a heti munkaidő öt órára csökken, és a dolgozók ennek megfelelően fognak bért kapni. Senkinek nem kell bemenni dolgozni, mindenki maradhat otthon. A munkáltató szerint ez a lépés egy igazi jótétemény, hiszen egyébként: a) el kellene bocsátani az embereket, b) fizetés nélküli szabadságot kellene elrendelni.

A dolgozóknak azt mondták, hogy ha nem írják alá, akkor „munkamegtagadásért” azonnali hatállyal fel fognak mondani nekik. Sajnos nem működött szakszervezet a cégnél, így nem volt munkavállalói képviselő, a néhány öntudatos hangot pedig a pánikba esett többség hamar elnyomta. Mondanom sem kell, egy kivételével mindenki aláírta a megállapodást.

Nem árulok el titkot, ha kimondom: a munkaidő radikális csökkentése nem volt jótétemény, sőt. Az igaz, hogy a dolgozók jogviszonyát a munkáltató felmondással megszüntethette volna, gazdasági és szervezési okokra hivatkozással. De ezt a lehetőséget jogszerűen gyakorolhatta volna, és minden valószínűség szerint egyetlen bíróság sem talált volna kifogást a munkaadó eljárásában. Ugyanakkor ez esetben a cégnek felmondási időt kellett volna biztosítani, és végkielégítést fizetnie. Amit a vállalkozás nem akart vállalni. A munkaadó megtehetette volna azt is, hogy szabadságot rendel el, az

éves szabadságkeret terhére. Ám ez a megoldás is pénzbe került volna. A fizetés nélküli szabadságot pedig megoldásként igen nehezen találom kivitelezhetőnek, mivel azt munkavállalónak kell kezdeményeznie, nem a munkáltatónak.

Azt pedig talán szükségtelen hangsúlyozni, hogy egy munkáltatói ajánlat el nem fogadása nem a „munka megtagadása”, hiszen egyetlen munkavállalónak sem kötelessége kritikátlanul rábólintani minden munkaadói ötletre.

A semminél több?

És mik lesznek az intézkedés hatásai? Egyrészt a dolgozók az addigi alapbérük nyolcadára lesznek jogosultak. Ez annyit tesz, hogy – egy jónak mondható négy-százezres bérből kiindulva – havonta ötvenezer forintot fognak kapni, ami adózás után alig fogja meghaladni a harmincezret. Jó-jó, mondhatja a kedves olvasó, de ez az összeg mégiscsak több mint a semmi. Ez igaz. De mi van akkor, ha a munkavállaló keresőképtelen lesz? A törvény szerint a keresőképtelenség első tizenöt napján a munkáltató betegszabadság jogcímén a dolgozó távolléti díjának 70%-át fizeti meg. Ennek alapján

a megbetegedett munkavállaló az első tizenöt napra a heti öt órára jutó távolléti díja 70%-ára lesz jogosult. Tehát a bő kéthetes időtartam alatt nettó tizenkétezer forintból kell megélnie. Ezt az időszakot követően persze már táppénzre lesz jogosult, nagyságrendileg magasabb ellátás mellett, mivel a táppénz mértéke az alap 60%-a. (A táppénz napi összeg-maximuma a minimálbér kétszeresének harmincadrésze.)

De a táppénz kifizetéséig meg is kell élni valahogy, a munkavállalónak magáról és a családjáról is gondoskodnia kell, és még a gyógykezelését is fedeznie kell.

A legnagyobb baj mégis az ügy kezelésének átgondolatlansága. Így például jó lett volna, ha a módosításba bekerül az, hogy a dolgozó bármikor megszüntetheti a rövidebb munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket, azaz egyoldalúan dönthet arról, hogy visszaáll nyolc órára. Ezzel ugyan szinte biztosan „megváltja a jegyét” a munkáltatói (rendes) felmondásra, de legalább végkielégítést kap. (Fontos, hogy a heti öt órás munkavégzésre kifizetett bér annyira alacsony, hogy a munkáltatónak nem éri meg felmondani a szerződést. Ha a kényelmetlen helyzetből a dolgozó szabadulni akar, neki kell megtennie ezt a lépést. Munkavállalói felmondás esetén



azonban végkielégítés nem jár.) Bekerülhetett volna a szerződésbe az is, hogy keresőképtelenség esetén a munkáltató a betegszabadságot úgy fizeti, mintha a dolgozó napi nyolc órában lenne foglalkoztatva.

Veszélyeztetett korosztály ügyeletben

Egy nemzetközi vállalat a járványra való tekintettel átállt online ügyfélfogadásra.

A menedzsment döntése alapján a helyi kirendeltségen a vezetőknek kötelező ügyeletben lenniük. Ez a lépés logikusnak tűnik. Ám az egyik irodában a három vezető hatvan év feletti, tehát a legveszélyeztetettebb korosztályhoz tartozik, ráadásul jogosítványuk sincsen. Hogy teljes legyen a rémálom, fontos megemlíteni, hogy az érintettek nem kaptak arcmaszkot, védőszemüveget és gumikesztyűt.

Itt fontos szót ejtenem a munkavédelmi törvény előírásairól. A

Honlapunk (www.vsz.hu) címlapján elérhető a Koronavírus járvány munkáltatást érintő kérdéseiről összeállított Gyakran Ismételt Kérdések rovatunk.

törvény szerint a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg értékelni a munkavállalók egészségét veszélyeztető kockázatokat. A példaként említett esetben a dolgozók megtehették volna, hogy a kockázatértékelésben meghatározott egyéni védőeszközöket követelik a munkáltatótól, ugyanis a Munka törvénykönyve alapján a munkáltatónak kell biztosítania az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Ha ezt a kötelezettségét elmulasztja, a dolgozó azonnali hatállyal felmondhat, mely a munkáltató számára végkielégítés fizetésével és a felmondási időre járó távolléti díj fizetésével jár együtt.

Mi van az Mt-ben?

E körben érdemes kitérni az Mt. előírásaira is. A jogszabály szerint a munkáltató a dolgozónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkért objektív felelősséggel tartozik. Ez annyit tesz, hogy a munkaadó a felróhatóságától függetlenül helyt kell álljon valamennyi vagyoni és nem vagyoni kárért, ami a dolgozót a munkájával összefüggésben éri. Fizetnie kell a kieső jövedelmet, a gyógykezelés költségeit, és a fájdalom pénzben kifejezett ellenértékéért is felelnie kell. Kérdés, hogy a dolgozó hogyan bizonyítja, hogy épp a munkahelyén fertőződött meg a védőeszközök és a fertőtlenítés hiánya miatt. Ezt természetesen szinte lehetetlen bizonyítani. Ám fontos, hogy a törvény alapján a munkáltató a felelősség alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa. 2020 januárjától nyilvánvalóvá vált, hogy a vírus közeledik az országhoz, és hogy hatalmas egészségügyi kockázatot jelent. Így egy munkaadó sem állíthatja, hogy nem számolhatott a fertőzés kockázataival.

Üzemi baleset-e a vírusfertőzés?

Egy dolgozó elmondta, hogy a feladatai ellátása során rengeteg

emberrel találkozott. Azt kérdezte, hogy ha a védőeszköz hiánya miatt megbetegszik, vajon 100 százalékos táppénzt kap-e. (Más szóval azt kérdezte tőlem, hogy a megbetegedése üzemi balesetnek/foglalkozási megbetegedésnek minősül-e.) Az egészségbiztosítási törvény szerint a foglalkozási megbetegedés olyan egészségkárosodás, amely a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, tényezőkre vezethető vissza.

Jelenleg a fertőzések csoportosak és csak idő kérdése, hogy tömegessé váljanak. Ez annyit tesz, hogy fertőzés bárhol előfordulhat, nemcsak a munkavégzési helyen. Így bizonyíthatatlanná válik, hogy a vírust a dolgozó éppen a munkahelyén szerezte, mely az üzemi baleseti felelősséget kizárja. Ám az, hogy az állam nem fizet 100 százalékos táppénzt, nem zárja ki a munkáltató kárfelelősségét, tehát ha az egyéni védőeszközök hiánya közrejátszott a megbetegedésben, a munkaadó kártérítési felelőssége nem kizárt.

Jó példák

Az elrettentő esetek mellett szerencsére vannak kifejezetten felelős, támogató munkaadók is. Míg sajnos akad olyan munkaadó, ami heti öt órában maximálja a munkaidőt, akad olyan is, aki a körülmények ellenére igyekszik a lehető legtöbb támogatást biztosítani a dolgozóknak. A vasúton számos munkakörben engedélyezték az otthoni munkavégzést. Ha pedig erre nincs lehetőség, a munkáltató szabadságot ajánl fel, akár a teljes éves keret terhére, mely a kritikus időszakban anyagi biztonságot jelent a munkavállalónak és a családjának.

Ahogy a szakemberek a megfelelő távolságtartás, higiénia és az otthonmaradás fontosságára figyelmeztetnek, úgy hívom fel minden dolgozó figyelmét arra, hogy most senki ne írjon alá semmit anélkül, hogy ne konzultálna egy hozzáértővel! Mindenkit arra biztatok, hogy egy ilyen megállapodás aláírása előtt keresse meg az érdekvédő jogászokat és szakszervezeteket! Most különösen nagy szükség van az érdekvédelemre, mindenki éljen vele!

Balczer Balázs



Nehezített körülmények között

Nagyon nehéz helyzetben, nagyon mélyről indulva sikerült megállapodni a munkáltatóval az idei béremelésről az RCH-nál.

A Rail Cargo Hungaria Zrt. 2019-es üzleti éve jól indult, három hónapig biztató jelek voltak a teljesítményekről, de áprilistól – a Nyugat-Európában már korábban tapasztalt visszaesés után – „beszakadt” a forgalom.

A visszaesés első számú kiváltó oka az autópálya termelés csökkenése. Ennek következtében az acélipar is visszaesett, amely begyűrűzött az építőiparba, és azon belül a faiparba is.

Tavasszal, amikor elkezdődött a visszaesés, még mindenki nyári hullámvölgyről beszélt, de ez az optimizmus pesszimiz-

musba csapott át, és 2019-2020 fordulóján már azt volt a mondás, hogy ez a krízis 2020-ban is kitart. És ezt a pesszimizmust csak növelte a koronavírus-járvány felbukkanása. A járvány miatt szinte az egész világon elrendelt vészhelyzet és különleges intézkedések következménye pedig a legpesszimistább forgatókönyvet is felülmúlta.

Nem enyhült a szorítás

A munkaerőpiaci szorítás nem enyhült. A vasúton tapasztalható létszámhiány következtében a MÁV és a MÁV-START szolgáltatása sem megfelelő minőségű. Ezért is kellett az RCH-nak Dunaújvárosban komplex vonali tolatásvezetőket toboroznia. És ezért is kell saját dízelmozdonyokat hadrendbe állítani, amelyekből a vállalat 2020-ra négyet vár a tulajdonostól. A belső szorítás sem enyhült, főleg kocsivizsgálók hagyják el a céget, de

szakértői munkakörökben is van elvándorlás.

2019. szeptember 4-én az RCG és a magyar állam stratégiai együttműködési megállapodást kötött. Ennek az oktatás, fejlesztés, szabályozás témakörökben történő együttműködés mellett legfontosabb elemei az egyes kocsi, irányvonati és kombináltfuvarozási támogatási rendszer kidolgozása. A bevezetés sajnos 2021 előtt nem várható, ezért már akkor és a megállapodás ellenére is látszott, hogy a 2020-as év még nagyon nehéz lesz a vállalat számára. Fontos téma még a vállalat működése szempontjából a magyar állam szerepvállalása az RCH tulajdonosi szerkezetében.

Ebben mindkét fél – osztrák, magyar – érdekeltnek mutatkozik, de tényleges előrelépés nem történt az elmúlt tíz évben.

Az eddig megszokottakkal ellentétben 2019 év vége sem hozott pozitív fellendülést.

Az utolsó negyedévben 8,8 százalékkal csökkent a magyar vasúti áru fuvarozási piac teljesítménye az előző év végi teljesítményhez képest.

2019-et egy kis „kozmetikával” – 13 Taurus mozdony eladásával – mínusz 1,5 millió euró, magyar számvitel szerint mintegy mínusz 3,5 milliárd forint veszteséggel zárta a vállalat. A 2020-as üzleti évet ismételten komolyabb fuvardíjmeléssel tervezte a vállalat, de a fuvaroztatók inkább díjcsökkentésben gondolkodtak.

A MÁV START díjmelésével kapcsolatban 8 százalékos volt a várakozás, ehhez képest a trakciós szolgáltatás és a hálózati kiszolgálás díját 18 illetve 19 százalékkal kívánta emelni a START.

Bértárgyalásra készülve

Ilyen környezetben készültünk a 2020-as bérfelvezetési tárgyalásokra.

Mindezek ismeretében már 2019 őszén látszott, hogy csak 2020 elején fogunk tudni megállapodni.

A megbeszélések 2020 elejétől folyamatosak voltak, de a munkáltató – egyébként a közép-távú megállapodásnak megfelelő – ajánlata, a tervezett inflációt éppen csak meghaladó 4 százalék nagyon kevés volt a megegyezéshez.

A tárgyalások során 5 százalékos bértömegnövelési ajánlatig jutott el a munkáltató, amikor jelezte, hogy ezt már nem haladhatja meg lényegesen. Ezután kel-



Különleges ülést tartott a KÜT

Az üzemi tanácsi rendszer működésének történetében most március 18-án először fordult elő, hogy a Központi Üzemi Tanács ülését nem személyes jelenléttel, hanem a kialakult helyzethez való alkalmazkodással videokonferencia keretében tartotta meg. A MÁV Zrt. által biztosított technikai eszközök felhasználásával Skype, illetve mobiltelefon segítségével voltak jelen az ülésen a KÜT tagjai. A napirendek előadói az írásos előterjesztést előre megküldve a szóbeli kiegészítést kihangsúlyozott telefonon keresztül mondták el, melyekhez kérdéseket tettek fel a testület tagjai.

A virtuális ülésen elsőként Császárné Nikolausz Krisztina, a munkaerőgazdálkodás szakértője a 2020. évi szociális segély és munkabére-lőleg keretösszegének felosztására tett szóbeli kiegészítést. Előjáróban ismertette a 2019. évi felhasználást, majd utalt arra, hogy a KSZ változatlan összeggel tartalmazza a 2020. évi egy főre eső keretet.

A MÁV Zrt. KÜT megtárgyalta a munkáltató előterjesztését, és az alábbi határozatot hozta:

- 1.) A testület a kialakult helyzetre tekintettel korábbi javaslatát megerősítve javasolja a munkáltatónak a MÁV Zrt. KSZ 64.§ 1. pontjában szereplő, munkavállalónkénti 3300 forint 3500 forintra emelését.
- 2.) A KÜT kezdeményezi, hogy az Operatív HR szervezet hívja fel a humánpartnerek figyelmét a szociális és temetési segély igénybevételének és odaítélésének egységes szabályozásáról, valamint eljárásrendjéről szóló rendelkezés változásaira.
- 3.) Korábbiakban leírt javaslat alapján szükséges a MÁV Zrt. KSZ 64.§. 3. pontjának módosítása, összehangolása a 27/2020. (II.14. MÁV Ért. 6.)

EVIG sz. utasítással, amely a szociális és temetési segély igénybevételének és odaítélésének egységes szabályozásáról rendelkezik.

- 4.) A szociális segélykeretek jogcímeinek felosztásán belül a temetési segélykeret javasolt összegét, illetve a szervezeti egységek kezelésében lévő szociális segély (MMK és létszámarányos) összegét a testület elfogadta.
- 5.) A koronavírus előre nem látható hatásainak kezelésére a rendkívüli élet-helyzetek kezelésére elkülönített szociális segélykeret és a nagycsaládok év végi támogatására elkülönített keretösszeg mobilitásának fenntartását javasolja a KÜT a munkáltatóval való együttdöntésre amikor ez indokoltá válik.
- 6.) A testület elfogadta a munkabére-lőleg éves keretösszegét, ami 46 000 forint/fő, azaz egy negyedévben 11 500 forint/fő.

A munkáltatóval együtt döntve a szervezeti egységek kezelésében lévő szociális segély (MMK és létszámarányos) összegét az elkövetkező napokban megküldjük a munkáltatói jogkörgyakorlók részére.

Második napirendi pontban dr. Tar Zsannett munkajogvezető telefonon keresztül

kapcsolódott az üléshez és adott tájékoztatást a kialakult helyzettel kapcsolatos munkajogi kérdésekre.

Kiemelte, hogy részletes tájékoztatást készítettek az orvosi vizsgálatokkal, a képzés és vizsgáztatással kapcsolatos ügyekben. Sárvári Piroska üzemeltetési főigazgató szintén telefonon kapcsolódott a KÜT ülés munkájába, és ismertette a MÁV-csoport pandémiás utasításához kapcsolódó intézkedési tervet. Hangsúlyozta, hogy a vasúti személyszállítási feladatokat, valamint az áru fuvarozás lebonyolításával összefüggő tevékenységet a társaság jelen helyzetben is maradéktalanul ellátja.

Fontos a munkavállalók védőeszközökkel való ellátása, melyeket a SZK folyamatosan biztosít a közösen használt munkafelületek fertőtlenítéséhez szükséges fertőtlenítő törlőkendőkkel együtt. Ismertette az állomási besorolások módosításának tervezetét is. A változtatást a 2 éves trendnek megfelelő teljesítmények jelentős módosulása indokolja. Az I-es, II-es, III-as, IV-es kategóriák le és felfelé mozgása a jelenleg ott dolgozó munkavállalók béreit nem érinti. A különféleken belül a KÜT tagjai elmondták véleményüket, kritikáikat az idei bérintézkedésekkel kapcsolatban. Kitértek arra, hogy a MÁV Zrt. egyes alacsony keresetű és egyes mérnök munkaköreiben a tulajdonos és az elnök-vezérigazgató által hangsúlyozott kiemelt bérfejlesztés nem valósult meg, ugyanakkor a leányvállalatok tartották magukat a csoportszintű megállapodáshoz. Ezt a tényt egy levélben fogalmazták meg az elnök-vezérigazgató részére.

A következő KÜT ülés várható időpontja: 2020. április 15.

Bodnár József
KÜT elnök, sajtóreferens



lett attraktív megoldásokban gondolkodni annak érdekében, hogy elfogadhatóan magas mértékű eredményre jussunk. Így jött képbe ismételten az MMK-k közötti differenciálás és a későbbi – nem január 1-jei – bérfejlesztés. Ezzel a megoldással a 6-13 MMK-kban sikerülhet elérni a 10 százalékos bérszínvonal emelkedést, amennyiben az év során megtörténik a szociális hozzájárulási adó további csökkentése.

A lényeg a részletekben

A megállapodásban foglaltak konkrétan azt tartalmazzák, hogy a bérfejlesztés 2020. március 1-től valósul meg a 6-13

MMK-ban 8 százalékos, a 14-15 MMK-ban 6 százalékos, a 16-17 MMK-ban pedig 5 százalékos mértéken. Ha a szociális hozzájárulási adó csökkentése bekövetkezik, akkor a 6-13 MMK-ban 2 százalék, a 14-15 MMK-ban szintén 2 százalék, a 16-17 MMK-ban pedig 1 százalék további bérfejlesztés valósul meg.

Az egyes munkakörökre meghatározott bértáblák időszávjaihoz rögzített minimálmértékek az MMK-ban megvalósult bérfejlesztéssel megegyező mértékben növekedtek. A mobil kocsivizsgálati tevékenység pótléka az eddigi feltételek változatlansága mellett 4400 forintra emelkedett teljesített szolgáltatónként. A törzs-

gárdát 2020-ban változatlan formában fizetik ki.

A március 12-i megállapodásban a Kollektív Szerződés módosításaiban is meg egyeztünk. Az ebben foglaltak szerint az átvezénylési díj alkalmanként 3300 forintról 3600-ra emelkedett, a vállalati gépjárművek vezetésének pótléka a kilométerenkénti 9-ről 15 forintra nőtt, a kiküldetési díj 500 forintról 600-ra változott, a munkavállaló nem munkabaleseti halála esetén az örökösöknek fizetendő térítés pedig 800 000 forintról 900 000 forintra növekedett.

Zlati Róbert



A MÁV-csoport szintjén 2020. március 5-én megkötött idei bérmegállapodás után megkezdődhetett a tárgyalás a MÁV Zrt.-nél és a konszolidációs körébe vont többi társaságnál egyaránt.

Megállapodások

A csoportra szóló megállapodás rögzítette, hogy az idei bérfejlesztés mindenkire január 1-i visszamenőleges hatállyal érvényes, ezek után a legfontosabb kérdés természetesen az volt, hogy az átlagos 8 százalékos alanyi jogú bérfejlesztés az egyes MMK-kban, konkrétan az egyes munkavállalónak mit fog jelenteni. Ez minden vállalat esetében differenciáltan valósult meg. Ennek okai a csoportszintű megállapodás szándékai szerint is abban rejlettek, hogy az elosztás során alapvetően figyelembe kellett venni a munkakörök leterheltségét, a keletkezett bértorlódások és feszültségek kezelését, továbbá azon munkakörök helyzetének javítását, amelyek a vasúti közlekedés lebonyolításában, valamint a vasútüzem működtetésében kiemelt jelentőséggel bírnak, illetve amelyek a munkaerőpiaci krízisnek leginkább kitettnek minősülnek.

Ez a differenciálás a vállalatok között is eltérő módon valósult meg, hiszen mindenhol más munkakörökben jelentkeznek a foglalkoztatási nehézségek és ezt a munkáltató és a munkavállalói érdekképviseleti oldal is eltérően látja. Ezért nem is mentek olyan könnyen, gyorsan, egyszerűen a tárgyalások. Minden vállalatnál többkörös egyeztetés következett, amelyek során közlekedtek az álláspontok, míg végül mindenhol megszületett a megállapodás.

A vállalati szintű megállapodásokban pontosítottunk, kiegészítettünk, illetve tovább részleteztünk a csoportszintű megállapodásban szereplő több témakört is. A munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítéssel kapcsolatban megegyeztünk abban, hogy a MÁV-ÉVEK Programban résztvevő kollegák is jogosultak a juttatásra, de legfeljebb a programban eltöltött 24 hónapig. A szolgálati idő elismerésére szolgáló juttatás esetében pontosítottuk a jogosultak körét, így azok is részesülnek a juttatásból, akiknek korhatár előtti ellátásra jogosultsága miatt szűnik meg a munkaviszonyuk. Hasonló pontosítás történt a lojalitást elismerő juttatással kapcsolatban is, továbbá kiegészült az érintettek köre azokkal, akik a megelőző év december 1. után érkeznek az adott vállalathoz és így ők is részesülhetnek időarányos kifizetésben.

Hogy volt?

Lássuk, hogyan alakultak a tárgyalások és a megállapodások az egyes vállalatoknál.

Elsőként a MÁV-nál kezdődtek az egyeztetések, de vele együtt párhuzamosan más vállalatoknál is, azonban hamar kiderült, hogy amíg az anyavállalatnál nincs aláírás, addig másoknál nem is lehet.

A MÁV Zrt. ajánlata első körben nem volt elfogadható. Többfordulós egyeztetés következett, amíg végül március 11-én sikerült egyezsége jutni. Az alpbérfejlesztés az alábbiak szerint valósult meg:

MMK	alpbérfejlesztés mértéke
6-7	7 %
8	8 %
9-13	9,75 %
14	7 %
15-17	5 %

A váltótisztító, hangosbemondó, csirendező, sarus, vonali kocsirendező, vágányfék kezelő, valamint több, mérnök végzettséget igénylő munkakörökben a betöltési feltételekkel rendelkező munkavállalók a táblázattól eltérően 9,75 százalékos bérfejlesztésben részesültek.

Újszerű tervezet

Az FKG Kft. tervezete elsőre újszerű, illetve a vállalatok közül egyedi, de fogadható megközelítéssel kívánta megoldani az alap megállapodásnak megfelelő differenciálást.

A javaslat külön mellékletben konkrétan felsorolta és ezzel meghatározta az alaptevékenységként, valamint funkcionális tevékenységként értékelt munkaköröket. Így az MMK-k közötti differenciáláson kívül az egyes MMK-kon belüli differenciálást (A illetve F megjelölés) is ez alapján tartalmazta az előterjesztés. A megegyezés érdekében néhány munkakör alaptevékenységbe átrendezéséhez volt szükség, amelyet a javaslatunknak megfelelően fogadtak el a felek, így március 13-án történt meg az aláírás.

MMK	alpbérfejlesztés mértéke
6A	8 %
6F	8 %
8A	10 %
8F	8 %
9A	10 %
9F	8 %
10A	10 %
10F	8 %
11A	10 %
11F	8 %
12A	10 %
12F	8 %
13A	10 %
13F	8 %

14A	9 %
14F	6 %
15A	7 %
15F	3 %
16A	6 %
16F	3 %
17A	5 %
17F	3 %

Kiemelten a mérnökökről?

A MÁV SZK Zrt. elsőkörös javaslata nagyon távol állt a szakszervezeti oldal elképzeléseitől. A problémát az okozta, hogy a vállalatnál magas, a vállalatcsoporton belül a legmagasabb a mérnöki végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottak aránya. A munkáltató pedig ezt a munkavállalói kört szerette volna kiemelten kezelni. Számunkra azonban kissé eltérő volt a prioritás, amely nézetkülönbséget fel kellett oldani. A többkörös és igen feszült tárgyalások eredményeként egy összetett, különböző típusú és értékű kiemeléseket tartalmazó, és a többi vállalatétól lényegesen eltérő bérfejlesztési táblázatot ábrázoló kompromisszum jött létre. Az alpbérfejlesztések az MMK-k szerint a következőképpen alakultak.

MMK	alpbérfejlesztés mértéke
8	8,5 %
9	8 %
10-11	8,5 %
12-17	9,5 %

A 14-17 MMK-kban, külön függelékben felsorolt kritikus munkakörökben, amelyek magukban foglalják a mérnök végzettséget igénylő munkaköröket is, a betöltési feltétellel és sávmaximumot nem meghaladó alpbérrel rendelkező munkavállalók 9,75 százalékos alpbérfejlesztésben részesültek. További 4 százalékos alpbérfejlesztésben részesültek a munkaerőpiaci kitettség kockázatában érintett gépkocsivezető, jegykiadó automata üzemeltető technikusi, olajkút kezelő és ügyfélszolgálati szakelőadó munkakörben foglalkoztatottak, valamint az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók közül azok, akiknek az alpbére a munkaköri átlagbértől 10 százalékos mértéket meghaladóan elmarad. Ezzel összefüggésben a munkáltató a március 13-án aláírt egyezségben vállalta, hogy a bértáblázat aktualizálásakor a senioritáshoz kötött bérkülönbségeket fenn fogja tartani.

Rázós megállapodás

A MÁV START Zrt. bérmegállapodása elég rázósan született meg, a felek nehezen találták meg a megoldáshoz

a MÁV-csoporton belül

szükséges kompromisszumot. A végül március 13-án létrejött megegyezés szerint az alábbi módon jogosultak bérfejlesztésre a 6-17 MMK-ba sorolt munkavállalók.

MMK	alapbérfejlesztés mértéke
6-12.....	8 %
13.....	7 %
14.....	6 %
15.....	5 %
16-17.....	4 %

Ettől eltérően az alapbérfejlesztéseket illetően további kiemelések történtek a különböző MMK-kban és munkakörökben.

MMK / munkakör alapbérfejlesztés mértéke

9 Belföldi személypénztáros.....	9,5 %
9 Számadó és jegypénztáros.....	9,5 %
9 Utánfizetési pénztáros.....	9,5 %
9 Jegyvizsgáló (belföldi).....	8,75 %
10 Számadó pénztáros.....	9,5 %
10 Nemzetközi személypénztáros.....	9,5 %
10 VIP pénztáros.....	9,5 %
10 Jegyvizsgáló (nemzetközi).....	8,75 %
10 Vezető jegyvizsgáló (belföldi).....	9,75 %
11 Kocsivizsgáló.....	9,5 %
11 Vezető jegyvizsgáló (nemzetközi).....	9,75 %
13 Vizsgáló főkalauz.....	9,75 %
13 Szolgáltatásellenőr.....	9,75 %
13 Járműszerelő IV.....	8 %
13 Hegesztő IV.....	8 %
13 Jármű szerkezeti lakatos IV.....	8 %

A 14-17 MMK-ba tartozó és külön függelékben felsorolt mérnöki munkakörök 9,75 százalékos alapbéremelésben részesültek.

A mozdonyvezető, a motorvonat-vezető, a FLIRT motorvonat-vezető, a mozdonyfelvigyázó, a külsős mozdonyfelvigyázó és a gépészeti vonalellenőr munkakört betöltő munkavállalók átlagos 9,75 százalékos alapbérfejlesztésben részesültek.

A telepi rendező, váltókezelő; járműszerelő betanított munkás; betanított járműlakatos, betanított féktechnikai lakatos, gépkezelő I.; gépkezelő II.; targoncavezető; targoncavezető (VJJ), rendész munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat a garantált bérminimumnak megfelelő alapbér illeti meg függetlenül a munkavállaló végzettségétől.

ZÁHONY-PORT Zrt.

A ZÁHONY-PORT Zrt.-nél március 16-án jött létre a megállapodás a táblázat szerinti alapbéremelési mértékekkel.

MMK alapbérfejlesztés mértéke

6.....	7 %
7.....	7 %
8.....	6 %
9.....	7 %
10.....	7,5 %
11.....	8 %
12.....	8,75 %
13.....	8 %
14.....	9 %
15.....	5 %
16.....	5 %

Ettől eltérően a 8-as MMK-ból a könnyűgépkezelők 8 százalékos, a 9-es MMK-ból a raktárnokok 8 százalékos, a szintén 9-es MMK-ból a darukezelők és a nehézgépkezelők 8,5 százalékos és a 10-es MMK-ból az általános karbantartók 8,75 százalékos bérfejlesztést kaptak.

Egy eltérő megállapodás

A MÁV VAGON Kft. március 19-én létrejött megállapodása eltér a többi megállapodástól abban, hogy a vállalatnál az alanyi jogú bérfejlesztés 4 százalékos és a további 4 százaléknak megfelelő bértömeg elosztására az egyes MMK-khoz átlagos bérfejlesztési mértéket rendel az alábbiak szerint.

MMK alapbérfejlesztés átlagos mértéke

6.....	7 %
8-10.....	8 %
11.....	9 %
12-14.....	8 %
15.....	9,7 %
16-17.....	8 %

A további 4 százalékos felosztásáról is rendelkezik az aláírt dokumentum 1 és 8 százalékos közötti mértéken.

A vállalatoknál a tárgyalások során kértük a munkáltatóktól a korábbi bértáblák aktualizálását, de a válasz szerint azt csak a valamennyi vállalatnál megszületett megállapodások után kívánják harmonizálni és elkészíteni.

GYSEV

A GYSEV Zrt. első javaslatát a szakszervezetek nem fogadták el, mert abban alacsony volt az alanyi jogú bérfejlesztés mértéke és a tervezett nem volt elég konkrétan kidolgozva, továbbá túl nagy differenciálási lehetőséget kívánt adni a munkáltatói jogkör gyakorlóknak. Végül március 16-án egyeztek meg a felek, amikor a szakszervezeti oldal változtatási elvárásai teljesültek. Így sikerült az 5 százalékos alanyi jogú bérfejlesztés és 3 százalékos munk-

káltatói differenciálás helyett az alábbi mértékekben konszenzusra jutni.

Munkaköri család Bérfejlesztési mérték

Segédmunkás.....	8,5 %
Betanított munkás.....	8,5 %
Szaktanús.....	8 %
Előadó 2.-Mester 2.....	8 %
Előadó 1. - Technikus.....	8 %
Gyakornoki program.....	8 %
Mozdonyvezetők.....	8 %
Szakelőadó - Mester 1.....	8 %
Szakértő.....	7 %
Koordinátor.....	7 %
Kiemelt szakértő 2.....	6 %
Kiemelt szakértő 1.....	6 %

Ezen felül további munkakörök kiemelése is megtörtént a munkaköri családjuknál magasabb értéken. A bérfejlesztés április 1-el valósult meg és ezzel együtt felszorozták a bértáblát 8 százalékkal. Az év első három hónapjára egységesen havi 55 000 forint – összesen 165 000 forint – kompenzációt biztosított a vállalat, valamint a felek rögzítették, hogy év végén legalább 100 000 forintos egyösszegű juttatást biztosít a munkáltató.

Mindezekkel együtt az átlagos keresetnövekedés mértéke 10 százalék. A káféteria rendszere nem változott a GYSEV-nél.

A megállapodások a VSZ honlapján olvashatóak (www.vsz.hu).

További információk

A Dunakeszi Járműjavító Kft. bérfejlesztésre vonatkozó tárgyalásait késlelteti a tulajdonosváltás.

A Kollektív Szerződés rögzíti, hogy a tárgyalásokat december 1-én meg kell kezdeni és március 31-ig megállapodással le kell azt zárni. A jelenlegi tulajdonossal, az MNV Zrt.-vel folytatott levelezésből az derült ki, hogy véleményük szerint a bérfejlesztésekről szóló tárgyalások megindítását a cég eladása nem érinti, a jelenlegi menedzsment mégsem kívánt ezzel érdemben foglalkozni és információink szerint az üzleti terv is lekerült a Felügyelőbizottság napirendjéről.

A TS Hungaria (Miskolc) Kft.-nél a bértárgyalásokra – ritka kivételtől eltekintve – hagyományosan tavasszal szokott sor kerülni. Az utóbbi években az RCH-nál aláírt bértárgyalások egyfajta igazodási pontot jelentettek a vállalatnak, de 2020-ban ott is elhúzódtak a megegyezés, ami nem segítette a tárgyalások megindításában sem. A vállalatnál végül március utolsó napjaiban kaptak bér ajánlatot az érdekvédők, de lapzártáig nem született megegyezés.

Összeállította:
Zlati Róbert



A megállapodások a VSZ honlapján olvashatóak!

Tibor, a Masszív Környezetvédelmis története elérkezett a negyedik részéhez. Tagtársunk megelégedve, hogy sem kullancs elleni védőoltást, sem egyéni védőeszközt nem kap a munkáltatójától, azonnali hatállyal felmondott. A munkáltató válaszul végrehajtás útján visszszakvetelte a tanulmányi szerződés keretében kifizetett tanfolyami költségeit. Tibor megelégedve a helyzetet, pert indított a munkáltatóval szemben.

**Kullancsok,
sisakok,
védőkesztyűk**

Ógörög dráma a bíróságon (4. rész)

A védőoltás

Nagyjából itt tart ez a hosszú nyúlt dráma: elindult a per, folyik a tárgyalás. Ugorjunk is egyből a közepébe, vagy, ahogy a régiek mondták: kezdjünk in medias res!

A cikksorozatot követő olvasók már tudják, a rovatgazdának most éppen az a kényszere, hogy az antik drámák keretei közé szuszakolja a huszonegyedik századi jogvita egyes állomásait.

Az ókori drámák világából a sorozat folyamán megismerhettük az enumerációt és a panaszdalokat. Volt már itt invokáció és énekkar is. Végső soron minden ókori drámaelemet sikerült megfeleltetni egy-egy perjogi fogalomnak. A prologosznak – azaz az indító monológoknak – a keresetlevél felelt meg, az énekkarból lett a háromfős bírói tanács, az egyes tárgyalási napok pedig az epizódok, régi görög nevükön epeiszodionok.

Most éppen ott tartunk, hogy a munkavállalói azonnali hatályú felmondás indokain, a jognyilatkozat jogszerűségén vitatkoznak a felek:

– Kérem, hát hogy sérthette volna meg a munkáltató a védőoltás felajánlási kötelezettségét, ha nem is volt ilyen kötelezettsége? – érvel a munkáltató érdekében eljáró rutinos ügyvéd, akit állandó eposzi jelzővel Vidiakeményiségű Okos Róka-ként emlegettünk.

– Nos, a munkáltatónak fennállt a védőoltás-felajánlási kötelezettsége, hiszen a 61/1999 EüM rendelet alapján a veszélyeztetett munkakörben foglalkoztatott dolgozók részére a védőoltást biztosítani kell.

– Ez igaz – válaszolt az alperesi

képviselő – de az igen tisztelt felperes nem volt veszélyeztetve.

– Hogy a manóba ne lett volna, járta az országot, távoli telephelyekre kellett elmennie mintát vételezni, magas aljnövényzetben, amiben kullancsok voltak?

– Senki sem panaszkodott kullancsokra. Évek óta nem jelentett senki csípést.

– Az lehet. De a hivatalos kullancstérkép szerint az érintett telephelyek zömében jelentős a kullancs-érintettség.

– Mégsem szerepel a kockázatok között kullancsveszély – vágja rá az ügyvéd – a munkáltató kockázátértékelésében nincs szó kullancsokról!

Hopp-hopp! Ügyvéd úr, most fején találta a szöveget. Honnan is vette Tibor, hogy neki jár a védőoltás? Csak úgy kitalálta? Gondolt egyet a dolgozó, hogy neki jár a védőoltás, és kész, a munkáltató vágódjon hasra és hanyatt-homlok rohanjon a patikába szurit venni? Hova jutnánk, ha minden dolgozó kívánság-műsornak tekintené a munkahelyét?

Jár, vagy nem jár?

Nyilván, túlzok egy kicsit, de a munkáltató álláspontja végső soron fedi a leírtakat, azaz, a dolgozó egyéni vélekedése arról, hogy neki mi jár, az ügy szempontjából irreleváns. Ezt magam is így látom: nem a munkavállaló egyéni elképzelései, vágyai, kívánságai döntenek a munkáltató kötelezettségéről, hanem objektív, tényeken alapuló zsinórmértékek. De mik ezek? Léteznek ilyenek? Van egyáltalán olyan szabály, ami bizonyos feltételek telje-

sülése esetére előírja a védőoltás felajánlásának kötelezettségét?

Igen, van. A Munkavédelmi törvény 54. szakasza szerint a munkáltató köteles értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat és ezt egy úgynevezett munkahelyi kockázátértékelésben kell összesítenie.

Az ügy szempontjából az egyik fő kérdés tehát az, hogy mit tartalmaz a munkáltató kockázátértékelése a kullancs által terjesztett betegségek kapcsán.

Hát ez az!

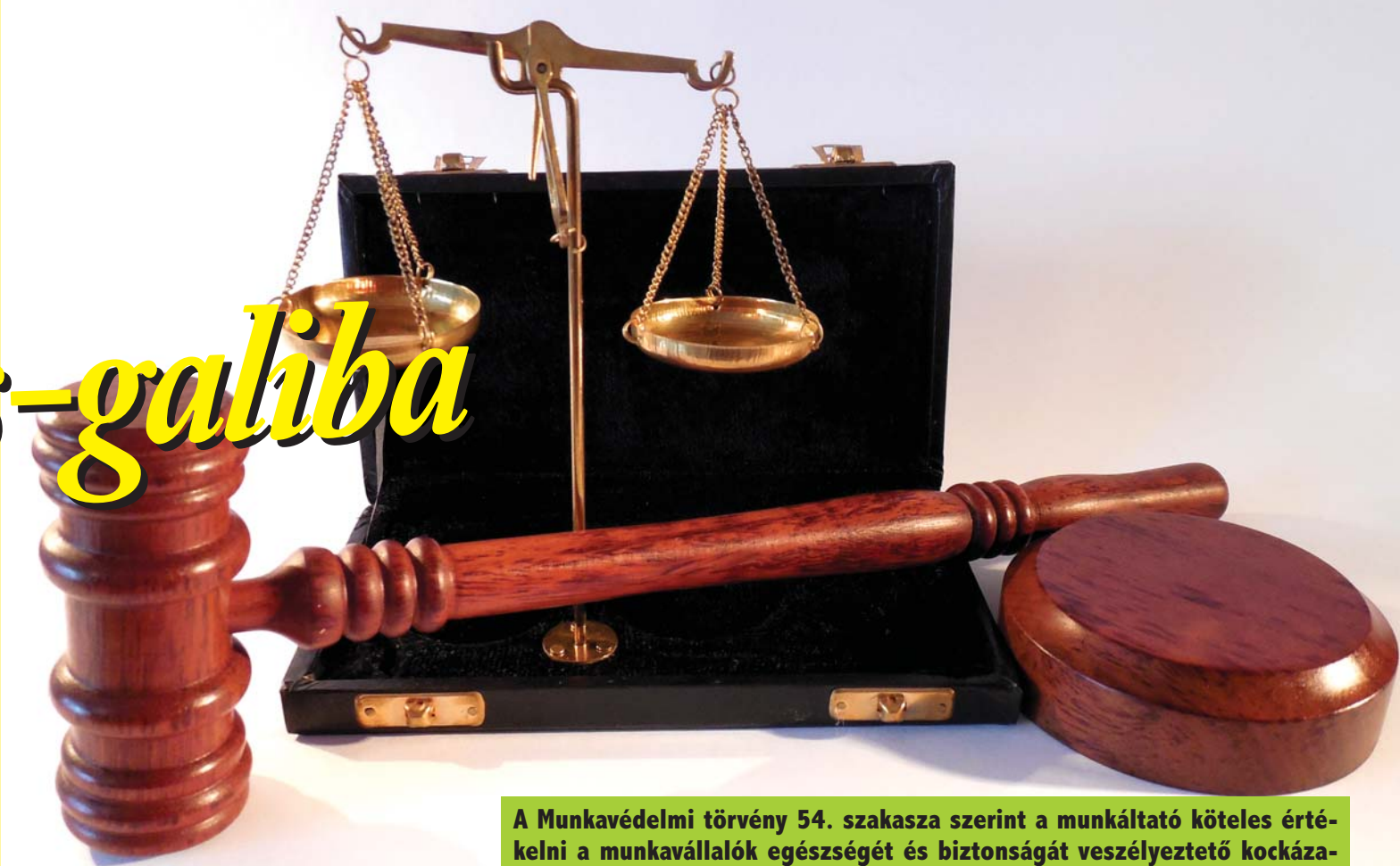
A munkáltató kockázátértékelése egy árva mukkot nem szólt a kullancsokról! Kérdés, miért nem vizsgálta ezt a veszélyforrást, amikor nyilvánvaló volt, hogy az ország jelentős részében jelen vannak ezek a betegséghordozó rovarok?

A válasz az, hogy azért nem szólt a kockázátértékelés a kullancsokról, mert abban az időszakban, amikor Tibor a munkáltatónál dolgozott, egyáltalán nem készült kockázátértékelés!

– Sajnos, elfelejtette a munkáltató. Átszervezés volt. Ezért nem készült el a kockázátértékelés. – mondta ügyvéd úr az alperesi asztal mögül. – De ugye, ami nincs, azzal nem lehet érvelni.

A bírónő elgondolkodott:

– Hm. Nem készült kockázátértékelés. Ez a mulasztás valóban megtörtént, de ennek hiánya még nem jelenti azt, hogy a veszély ténylegesen fent is állt. Szóval, ha hibázott is a munkáltató a felméréssel, még nem jelenti azt, hogy hibázott a védőoltással is. És ugye, a munkavállalói azonnali hatályú felmondásban nem szerepelt a kockázátértékelés elmulasztása, mint indok,



A Munkavédelmi törvény 54. szakasza szerint a munkáltató köteles értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat és ezt egy úgynevezett munkahelyi kockázatértékelésben kell összesítenie.

ezért ezt a mulasztást a felmondás körében nem vizsgálhatjuk.

Világos volt az érvelés, és a bírónő logikájához sem fért kétség. Mégis zavart a helyzet abszurditása.

A munkáltató azzal érvelt, hogy azért nem kellett felajánlania az oltást, mert fogalma sem volt arról, hogy van ilyen kötelezettsége. Azért nem volt fogalma a kötelezettségéről, mert korábban elhanyagolta a kockázatértékelést. Más szóval, a munkáltató a saját mulasztására hivatkozott, hogy a felelősséget elhárítsa.

Valahogy bizonyítanunk kellett tehát, hogy – kockázatbecslés ide vagy oda – mégis fennállt a védőoltás felajánlási kötelezettség. Ehhez viszont azt kellett meggyőzően igazolnunk, hogy fennállt a kullancscsípés és a megbetegedés veszélye a munkavégzési helyeken.

Itt a kullancs, hol a kullancs?

Az alcímben feltett kérdésre mi természetesen azt válaszoltuk, hogy mindenütt ott van a kullancs, az ország hemzseg a parazitáktól, csak úgy hömpölyög a kullancs. Az alperes viszont csak annyit felelt: nincs itt semmiféle kullancs, nincs itt

semmi látnivaló. Ha lenne kullancs, leírtuk volna, mint veszélyforrást. De nem írtuk le, így nincs veszély.

Mintha a veszély attól alakulna ki, hogy tudomást veszünk róla.

Alternatívák

Munkahelyi kockázatértékelés hiányában alternatív bizonyítási módot kellett találnunk. A hivatalos kullancstérképen kívül sikerült megszereznünk egy régi, 2012. évi munkáltatói intézkedést, mely kifejezetten a védőoltásról rendelkezett. 2012-ben tehát kétséget kizáróan fennállt a veszély, és ezt maga a munkáltató írta le. Sikerült beszereznünk a munkáltató friss, Tibor távozása után – tehát késve – elkészített kockázatértékelését is.

Ebben szintén esett szó a veszélyről. Volt tehát bizonyítékunk a dolgozó felmondása előtti és az azt követő időszakról is. Egyedül a felmondás szempontjából fontos egy-két évre nézve nem volt hivatalos információink.

Természetesen érveltünk azzal, hogy ha 2012-ben igazoltan fennállt a csípésveszély, és 2015-ben szintén, akkor igencsak életszerűtlen az a

feltételezés, hogy a köztes időben nem volt kockázat. (Hiszen arra kicsi az esély, hogy kullancsok tesztületileg kivonuljanak 2012. végén az érintett területekről, hogy aztán három év múlva visszatérjenek sőgorostul.)

Az ilyen okfejtésnek természetesen van helye, de a hitelt érdemlő bizonyítékot kizárólag az egészségügyi szakemberek tudnak szolgáltatni. Megkerestük a foglalkozás-egészségügyi orvost, az Országos Közegészségügyi Intézetet és az illetékes kormányhivatalt, hogy adjanak állásfoglalást a kockázatra vonatkozóan.

Egybehangzóan állították e szervek, hogy a kullancscsípés veszélye Tibor esetében nem zárható ki. Márpedig, ha a veszély nem zárható ki, akkor a jogszabály alapján a védőoltást fel kell ajánlani.

Úgy tűnt tehát, hogy a munkáltató védőoltás-felajánlási kötelezettsége tényleg fennállt.

Am az alperesi ügyvéd szerint Tibor elkésett az azonnali hatályú felmondással. Hogy mivel érvelt, az a következő számból kiderül.

Folytatjuk.
Balczér Balázs

Automatizáció és digitalizáció: a modern kor két nagy kihívása

Az előttünk álló kihívásról, az automatizálás és a digitalizáció várható hatásairól rendezett konferenciát a Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége (ETF) február elején, Pozsonyban. A nemzetközi rendezvény résztvevői a közúti, vasúti, légi közlekedés, valamint a tengeri hajózás munkavállalóit képviselték. Szakszervezetünk részéről Soós József és Fridrich Imre vett részt a konferencián.



Az automatizálás eredményeként a korábban emberi erővel végzett munka nagy részét gépekkel végzik – hangzott el az alapfogalmak tisztázásakor „Az automatizálás és a digitalizálás hatásai a szakszervezetekre és a munkavállalókra” című konferencián. Az automatizálást és a digitalizációt vizsgálva nem lehet megkerülni a két folyamatnak a foglalkoztatásra gyakorolt hatását, ami a közlekedésben különösen hátrányos lehet. A szabályozatlan digitalizáció következtében a jövőbeli egyenlőtlenségek tovább nőhetnek, a folyamat várhatóan erősíti a már most meglévő tendenciákat: a munkavállalók egyre kisebb mértékben részesülnek a gazdasági eredményekből.

Felértékelődik

a szakszervezetek szerepe

Az átállás során felértékelődik a szakszervezetek szerepe, ám új stratégiát kell kidolgozniuk. Nem szabad egyszerűen elfogadni, hogy az új projektek elkerülhetetlenül az előkészítőik szándékai szerint működnek. Nem célszerű ellenezni az újítást, de el kell érni, hogy annak előnyeit megosszák a munkavállalókkal.

Az automatizálás során a munkafolyamatok minimális emberi beavatkozást igényelnek, az emberek által korábban elvégzett feladatokat gépek váltják fel. Ez számos fizikailag nehéz feladat megszüntetését és a termelékenység növekedését eredményezheti, de a munkavállalókat aggodalommal töltheti el.

Az automatizálás hátránya a fokozott felügyelet és a magánéletre ható negatívumok sora. A foglalkoztatási bizonytalanság és a technológiával kapcsolatos változások ugyanis fokozott hatást gyakorolnak a már hátrányos helyzetű, vagy kevésbé rugalmas csoportokra.

Az Európai Szakszervezeti Intézet által készített felmérés szerint a közlekedés és a logisztika lesz az egyik terület, ahol a munkahelyeket a gépek vezérelte munkákra való átállás a legnagyobb mértékben fenyegeti. A vasúti szállítás legdrágább és legnyilvánvalóbb formája a felügyelet nélküli vonatüzemeltetés, ahol a vonatokat automatikusan irányítják, nincs vezető, csak az automatikus vonatvédelem működik. De nem az egyetlen terület, amelyet a digitalizálás érint, gondoljunk csak a jegyértékesítési és egyéb között a táblagépek szélesebb körű használatára a fedélzeti személyzetnél.

Fontos felismerni a digitalizálásba és az automatizálásba való befektetés költségeit, amelyek legalábbis korlátozhatják az új technológia

megvalósításának sebességét. Az előrehaladás gyakran inkább politikai, mint gazdasági megfontolásoktól függ.

A változások pontos hatása a foglalkoztatásra nem egyértelmű – a felügyelet nélküli vonatüzemeltetés kivételével –, de valószínű, hogy ezek mind a foglalkoztatási számokat, mind a munkafolyamatokat érintik. A jegypénztárakban csökken a létszám, mivel a jegyeket online vagy az automatáknál vásárolják.

Újfajta képzettség kell

Az automatizálás és digitalizálás bevezetése valószínűleg megváltoztatja a munkaerő legalább egy részének képzettségi követelményeit.

Annak érdekében, hogy meg tudjanak birkózni a folyamatos változásokkal, a képzésben és továbbképzésben fokozott figyelmet kell fordítani az új rendszerekhez kapcsolódó készségekre. A modernizálással ugyanakkor csökkenhet az igény az emberi munkára, miközben több lehetőség nyílik a távmunkára is.

Fontos tisztázni, hogy a szakszervezeti tagság és vezetés hogyan viszonyul az iparág általános foglalkoztatásához, és meg kell fontolni, hogyan változhat ez a jövőben.

A szakszervezeteknek fontolóra kell venniük, hogy mostani képvisleti struktúrájuk továbbra is megfelelő-e, vagy hogyan lehetne még jobb az új tagcsoportoknak. Fontos, hogy meghallgassák a tagok véleményét.



A NŐK ÉVE
A VSZ-NÉL

Több nőt a vasúthoz!

„Több nőt a közlekedési szektorba!” – címmel indított programot az Európai Bizottság az Európai Vasúti Ágazat szociális partnereinek kezdeményezésére.

A program célja, hogy az ágazatot vonzóbbá tegyék a nők részére, ezzel is segítve a vasútra nehezedő létszámhiány mérséklését.

Fordítsanak fokozott figyelmet a nők érdekképviselőire és védelmére az elkövetkező időkben a vasúti szektorban működő szakszervezetek – szorgalmazza az Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége (ETF).

A Vasutasok Szakszervezete a programhoz csatlakozva 2020-at a nők évévé nyilvánította.

A VSZ Nőbizottsága a nők éve eredményessége előmozdítása érdekében a területi képviselők közreműködésével országsszerte találkozókat szervez a helyi női tisztségviselőkkel a problémák feltárása érdekében – legyen az a foglalkoztathatóságukat segítő vagy nehezítő körülmény, a munkahelyi előmenetel nehézsége, a bérkülönbségek vagy a zaklatás. A cél az, hogy a szerzett tapasztalatokat kiértékelve segítsük a stratégiák kidolgozását az érdekvédelem számára.

Az első helyi találkozót március 4-én Miskolcon rendeztük. A rendezvényen a női tisztségviselőknél kívül jelen voltak a Területi Képviselőt azon férfi tisztségviselői is, akik mindenkor készséggel segítik a nőket; így Száraz József, a Területi Képviselő vezetője, Bodnár József, a TEB Szakmai Képviselő vezetője és Bubonyi István, a miskolci forgalmi csomópont alapszervezetének titkára.

A találkozó a nőnap közeledtével kedves gesztussal indult, mely során a jelenlévő férfikollégák kis ünnepi köszöntőt tartottak.

Az ünneplést követően megkezdődött az érdemi tanácskozás, mely során bevezetőként Hercegh Mária, a VSZ Női Tagozat vezetője ismertette a tagozat eddigi munkájának legjelentősebb eredményeit, szövelt a nők foglalkoztatását még ma is akadályozó tényezőkről.

A tájékoztatót tartalmas beszélgetés követte, amelyben a következő főbb kérdések vetődtek fel:

- Nincs esélyegyenlőség, még ma is jelentős a különbség a fővárosi és a vidéki bérek között.
- Több figyelem és segítség szükséges a nők szülés utáni munkába visszaállásánál. Nagyon hiányoznak a vállalati óvodák, bölcsődék.
- Fölvetődött, hogy a távmunka, otthon végzett munka az előnyök mellett több hátránnyal is jár: nincs a munkaidőnek kezdete és vége, fennáll az elmagányosodás veszélye, így nem igazán terjed a nők körében.
- Nem megfelelő a gyermeket vállalók, a gyermekgondozáson lévők kapcsolata a munkahellyel.
- Javítani szükséges a nyugdíj előtt álló dolgozóakra való odafigyelést, mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek részéről.

Javaslatként hangzott el a Szolgáltató Központok ügyfélszolgálatán dolgozó kolléganőktől:

- a munkahelyi leterheltség felülvizsgálata az év közbeni egyenletesebb terhelés, valamint az egységes ügyfélfogadási időrend megvalósítása érdekében.
- Szükséges a gyermeket váró kolléganőkkel való fokozottabb törődés mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek részéről annak érdekében, hogy a munkába való visszatérés lehetőségének reményével, és ne a munkahely elvesztésétől való félelemmel éljék meg ezt az időszakot.

Ahogy mondani szoktuk, a gyerekvállalás utáni visszatérést az a pillanat határozza meg, amikor a nő bejelenti a munkáltatója felé, hogy várandós.

Kollár Sándorné

Egy fergeteges nőnap buli Nyíregyházán

Tizenkét alapszervezetből mintegy 120 vendég vett részt idén a Vasutasok Szakszervezete Debrecen Területi Képviselőt már hagyományos, fergeteges nőnap bálján, amelyet a népes vendégcsereg miatt idén Nyíregyházán, a Vasvári Pál Gimnázium aulájában rendeztünk meg.

rett-bemutatót láthattunk a Szabolcs Koncert Fúvószenekar Tűzmadarak csoportjától. Érdekességként meg kell említeni, hogy a jelenlegi fúvószenekar 1938-ban Árpád Vasutas Fúvószenekarként alakult a nyíregyházi állomás vasutasaiból, illetve itt alakult meg az országban elsőként – 1974-ben – az első mazsorett csoport. Nagy örömünkre jelenleg is vannak vasutas kollégák az együttesben.

A kiváló kulturális bemutató után kollégánk, Németh Gabi mozdonyvezető zenéjére bein-

dult a buli. Este fél nyolctól egy igen finom, sültekben gazdag vacsora volt, amelyet hagyományosan a jelenlévő férfi alapszervezeti titkárok szervíroztak, most éppen nyolcan, a TK vezetővel együtt. Az este 11-óra körül kezdődött tombolasorsolás nagy izgalmak közepette zajlott. Éjfél után indult útjára a „gyönyör”, mivel mindenki kedvére ehetett a szabolcsi töltött káposztából vagy éppen önfeledten mulatott.

Hajnali 4-ig tartottunk ki, s a végén egyhangúlag úgy döntöttünk, „jövőre veletek ugyanitt”.

Ezúton is köszönjük a Vasutasok Szakszervezetének a rendezvényhez nyújtott pénzügyi támogatását. Az ilyen rendezvények is segítik a közösségek egymásra találását, és ezzel a munkahelyi hangulat pozitívabbá tételét.

Susztter Csaba
DB TK vezető



A bál időpontját péntekre tűztük ki, hogy a mulatság után legyen idő „regenerálódni” a hétfői munkakezdésig (hogy ez mennyire jó döntés volt, később beigazolódtott). A kezdésre, este 6 órára már szinte teljesen telt ház volt, a rendezvényre tizenkét alapszervezetből érkeztek kollégák, Püspökladánytól Fényeslitkéig. A DB TK vezetője, Susztter Csaba köszöntője után egy igen látványos mazsorett-



Egységes tagdíjfizetési rendszert dolgoz ki a VSZ ONYSZ

Tagdíjfizetésről, egységes szabályokról tárgyalt a nyugdíjas szervezet elnöksége. Az azt követő választmányi ülést a vészhelyzet miatt már virtuálisan, távszavazással tartották meg.



A VSZ ONYSZ 2020. március 10-én tartotta soros elnökségi ülését. Az ülésen Molnárné Szlávik Györgyi elnök köszöntötte a megjelenteket, majd a napirendi pontok elfogadása után Móri Gábor alelnök előterjesztése alapján megvitatták a szervezet tagdíjfizetési rendszerét.

Az elnökség tagjai személyes (területüket érintően) példákkal, tapasztalatokkal érvelve fejtették ki véleményüket. Visszatérő probléma az egységes tagdíjfizetés a nyugdíjas alapszervezeteknél, melynek összhangban kell lennie a VSZ Alapszabályában foglaltakkal.

Egyöntetű véleményként hangzott el, hogy a szakszervezeti tagság feltétele a tagdíjfizetés, életkortól függetlenül. A résztvevők egyetértettek abban, hogy a választási ciklus végéig a VSZ ONYSZ elnökségének és választmányának – folyamatos egyeztetés, tárgyalás közepette – ki kell dolgoznia egy egységes, az alapszabállyal összhangban levő tagdíjfizetési rendszert.

Döntés született arról, hogy az alapszervezetek gazdálkodásának tervezése és működésének biztosítása érdekében a tagdíjat tárgyévi első negyedév végéig be kell fizetni, rendkívüli helyzetben – külön engedéllyel – az első félév végéig van rá lehetőség.

A résztvevők Szanyi Lászlóné, a VSZ ONYSZ ügyvezető elnöke és Pázmány Ferencné, a PEB elnöke előterjesztése alapján megvitatták és elfogadták a szervezet 2019. évi gazdálkodásáról készült beszámolót, valamint a 2020. évi költségvetési javaslatot.

Elismerések, kitüntetések

Szanyi Lászlóné az alapszervezetek 2019. évi gazdasági beszámolóinak ellenőrzéséről, a gazdálkodáshoz kapcsolódó problémákról, továbbá a területeken történt személyi változásokról (PEB, gazdaság felelősök) tartott tájékoztatót.

Ezután az ügyvezető elnök asszony előterjesztésében az elnökség megtárgyalta és elfogadta a kitüntetési javaslatokat. Az elismeréseket a Központi Nyugdíjas Vasutasnap és az Idősek Világnapja alkalmából adják át.

A VSZ ONYSZ elnöke és ügyvezető elnöke a 2020. évre tervezett elnöki, főbizalmi továbbképzésről, tervezett programjáról, a felkért előadók személyéről és

tervezett témáiról tartott tájékoztatót.

Az elnökség megtárgyalta és elfogadta a szervezet II. félévi üléstervét.

Molnárné Szlávik Györgyi tájékoztatta az elnökséget egyebek között az első negyedévi eseményekről, rendezvényekről, a MASZSZ Nyugdíjas Tagozata Elnökségi ülésén elhangzottakról, a keleti régióban kezdeményezett és megtartott közös elnöki értekezletről. A jövőben várható rendezvények is szóba kerültek, kiemelve a VSZ ONYSZ TK vezetők és VSZ TK vezetők értekezletét. A VSZ is csatlakozott a „Női Egészség Éve 2020” kampányhoz, a kapcsolódó program lehetőségekről is volt szó.

Szanyi Lászlóné a Vasutas ÖTA Egyesület elnökségi ülésén elhangzottakról adott tájékoztatást, továbbá a zalakarosi üdülés, az ÖTA méltányossági tagfelvétel és a segélyezés feltételeiről.

Az értekezlet végén az elnökség férfi tagjai – nőnapra tekintettel – köszöntötték a hölgyeket,

szemekbe könnyeket csaló verssel, a tavasz hírnökeként virágjában pompázó jácinttal, külön megvendégelték a női kollégáikat. Vidám, kellemes légkörben, jó hangulatú beszélgetéssel zárult az értekezlet.

Köszönjük fiúk, ez nagyon szép gesztus volt tőletek!

Vészhelyzeti távszavazás

A koronavírus-járvány okozta vészhelyzet miatt elrendelt szigorú szabályokat mindenkinél be kell tartania, ezért a VSZ ONYSZ vezetésének is át kellett szerveznie a működési feltételeit. A kapcsolattartás, a szükséges feladatok elvégzése a technika nyújtotta lehetőségek révén történik. Így a március 24-re tervezett választmányi ülés döntéseit a választmányi tagok távszavazással hozták meg.

A szavazás szerint a VSZ ONYSZ Választmány:

- a VSZ ONYSZ 2019. évi gazdálkodásáról készült beszámolót és a 2020. évi költségvetésre tett javaslatot egyhangúlag elfogadta.
- a Vasutas Napra és az Idősek Világnapja rendezvényein átadásra kerülő kitüntetési javaslatokat elfogadta.
- a VSZ ONYSZ 2020 II. félévi munkatervét egyhangúlag elfogadta.

Szokolczainé Szabó Erzsébet

Zsugások csaptak össze Hévízen

A hévízi Hotel Majerikban rendezték március legelején a IV. Majerik Kupát és Vasutas Ultibajnokságot. 42 versenyző küzdött hat fordulón keresztül, két délután. A debreceni Markó Andrásnak került a kupa.

A VSZ ONYSZ, a Vasutas Segélyező Egyesület (VASE) támogatásával, 2020. március 1-2-3-án ultibajnokságot rendezett Hévízen, az egyesület üdülőszállodájában, a Hotel Majerikban.

Sokan a párjukkal együtt érkeztek Hévízre. Mindenki nagyon jól érezte magát köszönhetően a hotel személyzetének.



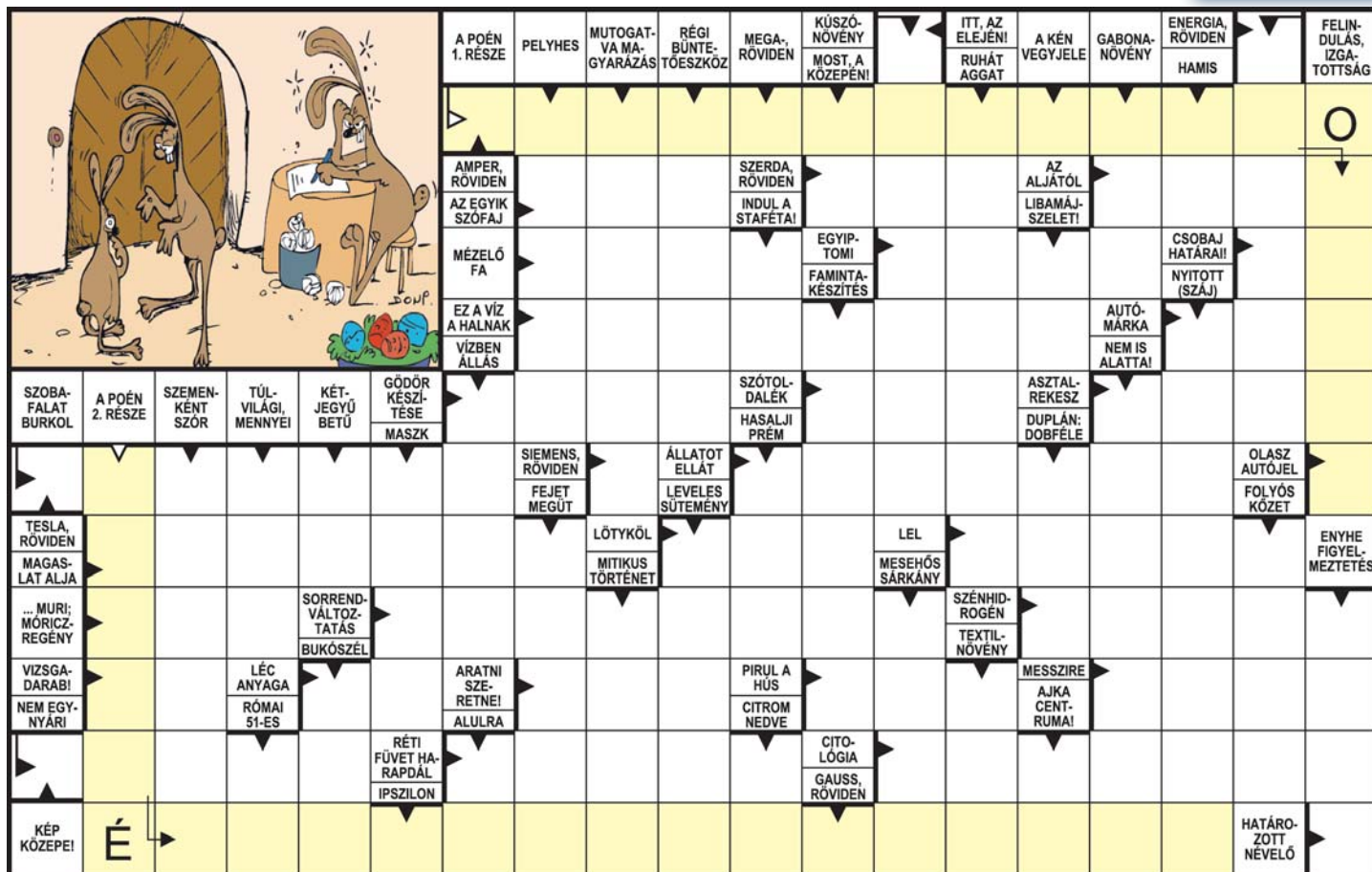
A verseny résztvevőit Sárközy György, a szálloda igazgatója köszöntötte, utána Kiss Tibor, a szervezőbizottság vezetője ismertette a verseny lebonyolításának szabályait, majd

kezdétét vette a verseny. A végeredmény az egyes leosztásokon elért egyéni pontszámok összesítése alapján alakult ki. 42 versenyző küzdött hat fordulón keresztül vasárnap és hétfő délután.

A verseny eredménye:

1. Markó András (Debrecen), a Majerik Kupa nyertese, díja egy két személyre szóló hétvége a hotelben
2. Pleva János (Galgaguta), a Vasutas Ultibajnokság nyertese
3. Nagy István (Debrecen)
4. Berki János (Debrecen)

A jelenlévők közös és egyöntetű véleménye volt, hogy jövő márciusban ismét találkozunk.



1 százalék a Vasutas Önkéntes Támogatási Alap Egyesületnek

Az egyesület tagjai és szimpatizánsai 1997 óta rendszeresen támogatják egyesületünket szja 1%-os felajánlásaikkal. Ezidáig 178,5 millió forint bevételünk keletkezett a felajánlásokból, amelyet teljes egészében tagjaink segélyezésére fordítottunk.

A személyi jövedelemadóból származó szja 1%-os bevételeinket továbbra is tagjaink segélyezésére kívánjuk fordítani.

Kérjük, hogy segélyezési forrásaink bővítéséhez járuljon hozzá adója 1%-ával!

Adószámunk: 19653613-2-42

A rendelkező nyilatkozat és a benyújtással kapcsolatos részletes tájékoztatás honlapunkon (www.vasutasota.hu) elérhető.

Szerelnék a figyelmedbe ajánlani, hogy a Vasutasok Szakszervezete alapítványai javára is felajánlhatod a 2019. évi személyi jövedelemadód 1 százalékát. Az alapítványok célja nyugdíjas, illetve fiatal vasutasok támogatása, valamint hozzájárulás vasutas művelődési és egészségügyi intézmények működéséhez.

– Vasutas Intézmények Nyugdíjasait Támogató Alapítvány

Adószám: 19666378-1-42

– Alapítvány a Vasutas Fiatalokért

Adószám: 19637389-1-41

Felhívás!

– Vasutas Kulturális Alapítvány

Adószám: 19666512-1-41

– Vasutas Reuma Alapítvány

Adószám: 18156106-1-41

Honlapunk (www.vsz.hu) „Rólunk” fejezete alatt található az alapítványok céljainak részletes leírása.

Az érintettek nevében is köszönjük a felajánlást!

Útmutató: Azok, akik rendelkeznek elektronikus hozzáféréssel (ügyfélkapu, telefonos azonosítás, e-személyi igazol-

vány) a NAV által elkészített 2019. évi adóbevallási tervezetet a <https://eszja.nav.gov.hu> oldalon elérhető eSZJA/belépés felületen ellenőrizhetik és ha kell javíthatják, ill. kiegészíthetik a munkáltatóktól, kifizetőktől kapott igazolások adatai alapján, utána az elfogadásra kattintva lehet elküldeni.

A következő oldal bal felén az elfogadott adóbevallás, a jobb oldalán pedig az 1+1 %-os nyilatkozat található, melynek megnyitása után a „Rendelkezés civil kedvezményezettek részére” c. fejezetnél be kell írni a civil kedvezményezett adószámát, az alapítvány nevét már a rendszer automatikusan beírja és a beadás gombbal lehet elküldeni.



Vasutasok Szakszervezete Mert nem vagy egyedül!



A szakszervezeti tagdíjad segít tenni érted!



Legolcsóbb védelmed a szakszervezet!

A tagdíjadból teremtjük meg a lehetőséget, hogy ne neked kelljen ütközni, vitatkozni a főnököddel, hanem az erre felkészült szakszervezeti tisztségviselők védjenek meg.

Ha problémád van a munkahelyeden, ha rosszak a munkakörülményeid, vagy csupán valamit nem értesz, bizonytalan vagy, keresd tisztségviselőinket!

Legolcsóbb ügyvéded a szakszervezet!

A tagdíjadból biztosítjuk, hogy te is igénybe vehesd az egész országban elérhető jogsegélyszolgálatunkat.



Mert béremelés és kollektív szerződés sincs szakszervezet nélkül

A tagdíjadból fizetjük meg azokat a szakértőket, akik a te érdekedben tárgyalnak, egyeztetnek a béredről, a szerződésed feltételeiről.

Mert a legolcsóbb biztosításod a szakszervezet!

A tagdíjadból biztosítunk téged is a tagságod első percétől, hogy ha valamilyen okból kiesel a munkából, az minél kisebb anyagi hátrányt okozzon a családnak.

A tagdíjadból fizetjük ki helyetted a tagdíj sokszorosát elérő összegű kártérítést, ha a munkában esetleg súlyosan hibázol!

A tagdíjadból adunk temetési segítyt, amikor erre szükség van, és ebből segítünk akkor is, ha egyéb szempontból kerülsz nehéz élethelyzetbe.

**Munkavállalóként egyedül kiszolgáltatott lennél.
Harcoljunk együtt! Harcoljunk a jogainkért!**

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK: WWW.VSZ.HU