MAGYAR VASUTAS

ALAPÍTVA: 1904-BEN 2020. MÁJUS, LXIV/5. MEGJELENIK 12 EZER PÉLDÁNYBAN

Régóta várt döntés

Csaknem egy éve már, hogy az RCG és a magyar állam stratégiai együttműködési megállapodást kötött, amelynek hatásai az oktatást, fejlesztést, szabályozást is érinti. Azóta nem történt semmi, holott a továbblépés és a fenntartás miatt is létkérdés lenne a megvalósítás. Lapzártakor érkezett a hír: a parlament gazdasági bizottsága elfogadta a támogatási rendszer beépítését a költségvetésbe, s várhatóan lapunk megjelenésének idején dönt ennek törvényre emeléséről. (4. oldal)

TÖRVÉNYSÉRTÉS A TSH-NÁL

Adatvédelmi eljárást kezdeményez a Vasutasok Szakszervezete a TS Hungária Kft. ellen, mert törvénysértő módon kötelezte a munkavállalókat „kérdőív" kitöltésére. A dolgozókkal teljes nevük és adataik feltüntetésével, félrevezető módon megszavaztatták a munkaidőkeret 6 hónapra történő emelését és annak korlátlan ideig való fenntartását. *(7. oldal)*

A MUNKAHELYEK MEGTARTÁSÁRÓL

A koronavírus-járvány kezdetén a vírusfertőzéssel kapcsolatos társadalombiztosítási és munkavédelmi kérdések foglalkoztatták a munkavállalókat, ám ma már inkább a csökkenő munkaidő és a munkahelyek megszűnése miatt aggódhatunk.

Korábban a megbetegedés sokkolta a társadalmat, mára azonban legalább ennyire fontos kérdés lett a tartós munkanélküliség és a fizetésképtelenség elkerülése. *(10. oldal)*

DRÁMAIAN SOK A MUNKABALESET

Csökken a munkavédelmi ellenőrzések száma, drámaian sok a munkabaleset: tavaly az előző évhez képest 317-tel több, 24 ezer 55 esetet regisztráltak, s négygyel többen, 83-an haltak meg munkavégzés közben. A szakszervezetek az okok azonnali kivizsgálását és szakszerű intézkedést követelnek. A lesújtó helyzet szerencsére a vasútra nem igaz. *(12. oldal)*

PÁLYÁZZATOK IDÉN IS!

A tartósan példamutató munkát végző, a szervezettség alakulásában, valamint az érdekvédelmi munkában kiemelkedő eredményt elérő alapszervezetek 2020-ban is pályázhatnak a Vasutasok Szakszervezete Elnöksége Dicsérő Oklevél kitüntetésre. *(15. oldal)*

Tízezer ápoló?

Dolhai József

Társadalmunk semmiképp sem vidám helyzetében jó látni, hallani, hogy egyre többen ismerik fel, kik az igazán fontosak az életükben. Már azok is kedves gesztusokkal próbálják kifejezni köszönetüket, sőt hálájukat, akik még nem szorultak személyes segítségre. Mert látják, hogy a szomszédban vagy akár egy távoli városban sokan milyen önfeláldozó módon végzik munkájukat. Az emberek gyakran tapssal, éjjeli üdvözlő, köszönő fényfeliratokkal fejezik ki elismerésüket, például az egészségügyben sok-sok lelkiismeretesen dolgozó nővérnek, orvosnak, ápolónak. És valóban jól eső érzés tudni, hát még érezni, hogy a többség már egyre inkább tisztában van a fontossági sorrenddel.

Öt éve történt, hogy a május elsejei felvonulás kezdetén emlékezetesen szólt hozzánk egy ápoló. Fekete pólóban, nyakában egy tábla, rajta felirat: Ápoló vagyok. A „fekete pólóst” legalább tízezren hallgattuk, és a többség lelkes támogatásáról biztosította őt és az általa képviselt ápolókat, egészségügyi dolgozókat. Úgy hívják, Sándor Mária. Vajon emlékszik-e még valaki rá azok közül, akik ott voltak, és azok közül, akik így, vagy úgy, de egészségügyi ápoló segítségére szorultak?

A tízezer szép szám, de az elmúlt évek megmutatták, hogy mégis kevés volt, hiszen korántsem változott érdemben az egészségügyben dolgozók helyzete. Gondoljunk akár a munkakörülményekre, az egy-egy ápolóra, nővérre váró betegek számára, vagy a javadalmazásukra. Az egyszeri kifizetések természetesen jól esnek, de maximum hirtelen jött gesztus értékűek. Valódi elismerést akkor jelenthet, ha rendszeresen érkezik, azt meg úgy hívják, hogy munkabér vagy fizetés.

Most egy egészen más helyzet van, de az kétségtelen, hogy az egészségügyi dolgozóknak nehezebb, mint nekünk. Mert nem csupán arról van szó, hogy dolgozniuk kell, hanem arról, hogy intenzívebbé, veszélyesebbé vált a munkájuk, az életük. És azt is elvárjuk tőlük, hogy ne betegedjenek meg. Se a vírussal, se anélkül. Mert mi lesz, ha mi betegszünk meg? Akkor ki fog bennünket ápolni? Mert az ugye nem lehet, hogy mi magunkra maradjunk a bajban?

Vajon emlékszünk majd rájuk akkor is, ha elmúlik a vész? Akkor is lesz taps, díszkivilágítás, fényköszöntő, vagy ismét magukra hagyjuk őket? Kérdések, amelyekre valószínűleg még nem tudjuk a válaszokat. De ismerjük a bajt, amelyet már sokan tapasztalnak. És tudjuk, még ha többségünk csak hírből is, hogy mit jelent az egy nővérnek, orvosnak, ha sokadikként kórházba kerülünk. Tehát azt is tudjuk már, hogy kikért és hogyan kell kiállnunk, amikor nekik lesz szükségük ránk. Az egykori „tízezer ápolóra”. A társadalom kezdi felismerni, hol az egészség, az egészségügy valódi helye az életünkben. Most már azokon a sor felismerni a fontossági sorrendet, akiknek a kezében van az egészségügy dolgozóinak, és a betegnek a sorsa egyaránt.

Ez is mozgalmas év lesz

Korszerű vasúti kommunikációs rendszer épül 2255 kilométer vasúti nyomvonalon, megkezdődik a Debrecen–Füzesabony közötti vasúti vonalszakasz átépítése, és jelenleg is zajlik a Déli összekötő vasúti Duna-híd korszerűsítése – olvasható az Innotékában megjelent interjúban, amelyet Kikina Artúrral, a NIF Zrt. vasútfejlesztési igazgatójával készített a lap. A beszélgetésben szóba kerültek egyebek között a nemzetközi szintű nagysebességű vasúti projektek és a CEF-pályázatok is.

A vasúti projektek szempontjából ez is mozgalmas év lesz – jelentette ki Kikina Artúr, a NIF Zrt. vasútfejlesztési igazgatója az Innotékának adott interjúban. Elmondta, idén két igen jelentős projekt fejeződik be: elkészül a Kelenföld–Százhalombatta vonalszakasz teljes pályafelújítása és kapcsolódó létesítményeinek korszerűsítése 20,5 kilométer hosszon, valamint az Ebes–Debrecen vasúti vonalszakasz korszerűsítése. A vágánykorszerűsítések mellett nyáron befejeződik a Pusztaszabolcs–Dombóvár és a Rákos–Újszász–Szolnok vonalakon a központi forgalomirányítási rendszer kiépítése – sorolta az újdonságokat az igazgató hozzátéve, hogy idén több jelentősebb kivitelezési munka is megindulhat.

A Rákos és Hatvan állomás közötti komplex beruházásról az igazgató elmondta, év végéig 52 kilométernyi kétvágányú vasúti pályát építenek át. A teljes felújításnak, korszerűsítésnek köszönhetően – amely mind a 13 állomást érinti – egyebek között megszűnnek a sebességkorlátozások a vonalon és sokat javul a menetrendszerűség is. Az infrastruktúra, valamint a biztosítóberendezés tervezett átadása 2021-ben, míg a vonatbefolyásoló rendszer átadása 2022-ben várható.

Az interjúban egyebek között szóba került a GSM-R távközlési hálózat kiépítése a teljes vasúti hálózat mintegy 2255 kilométeres nyomvonalán 300 új diszpécserközponttal és 275 új rádiótoronnyal. Ezzel az európai szabványoknak megfelelő új kommunikációs hálózattal Magyarország csatlakozhat az Egységes Európai Vasúti Közlekedésirányítási Rendszerhez – szögezte le az igazgató.

Kikina egyebek között elmondta, hogy a nagysebességű vasútvonalak megvalósításának célja a többi között az egyes nagyvárosok (például Pozsony, Prága, Varsó, Kolozsvár, Bécs) közötti versenyképes eljutási idő biztosítása, a nyugat-európai nagysebességű hálózatba történő integrálása, a gazdaság élénkítése.

A Budapest–Kolozsvár vasutat illetően a megvalósíthatósági tanulmány készítésével összefüggő közbeszerzési eljárás jelenleg folyamatban van. A tervezési szerződés megkötése 2020 júniusában, a befejezés pedig 2021 végére várható.

Az előkészítési folyamatban lévő beruházások közül az igazgató kiemelte egyebek között a Kőbánya felső–Rákos–Rákosliget forgalmi kitérő, vagy a Hatvan–Füzesabony vonalszakasz és a kapcsolódó mellékvonalak fejlesztését, továbbá a Debrecen–Nyíregyháza közötti vonal korszerűsítésének előkészítését.

Az észak-balatoni vasútvonalon zajló felújításokról a NIF igazgatója ismertette: jelenleg a Szabadbattyán–Balatonfüred vonalszakasz villamosítását végzik. A munkák részeként a teljes szakaszon kiépül a villamos vontatású közlekedést szolgáló infrastruktúra, 2 × 25 kilovolt feszültségszinttel. Bővítik a szabadbattyáni transzformátorállomást, valamint teljesen átépül és akadálymentessé válik Polgárdi, Balatonkenese, Balatonfűzfő és Alsóörs állomás.

Forrás: innoteka.hu

Mi már bizonyítottunk

Meleg János

Szakszervezetünk történelmében az elmúlt évtizedekben mindig voltak kiemelkedően nehéz időszakok. Sajnos a jelenkor szakszervezeti vezetőinek sem könnyebb, mint elődeinknek. Most éppen az évtized legsúlyosabb válságának, a világon végigsöprő koronavírus hatásaival kell megküzdenünk. A járvány a munka világára is folyamatosan súlyos csapásokat mér, ezért a szakszervezeteknek mindenhol résen kell lenniük. Meg kell védenünk a munkavállalókat a helyenként elharapódzó munkáltatói visszaélésektől, kontroll alatt kell tartanunk a cégek frissen kapott korlátlan hatalmát, s le kell lepleznünk az esetleges visszaéléseket.

Sokan szkeptikusak a szakszervezetekkel szemben. A közelmúltban – még a járvány előtti „békeidőben" – például a bérmegállapodás mértékét is kritizálták, és minden, a társadalomban felgyülemlett feszültségért minket tettek felelőssé. Aztán a bérmegállapodás aláírását követő pár nap múlva, mint derült égből a villámcsapás, úgy taglózta le a munkavállalókat a munka világát sújtó krízis. Sokan elvesztették az állásukat, még többen az elkövetkező időszakban fognak erre a sorsra jutni. Sok tízezer család megélhetése vált tragikusan bizonytalanná. Mi, itt a vasútnál eddig jól megugrottuk az elmúlt nehéz időszakot. Most kristálytisztán látszik: ahol erős szakszervezetek vannak, ezáltal a munkaügyi kapcsolatok is korrektek, érezhető a stabilitás, a kiszámíthatóság, biztos a munkahely és bizonyos rendszerességgel a béremelés is. És ami különösen fontos: a kollektív szerződés szerinti juttatási rendszer a veszélyhelyzet kihirdetését követően sem csorbult. Elérkezett az idő, amikor sokan irigykedve néznek a vasutasokra, s a vasutat pedig biztos megélhetési forrást garantáló cégnek tekintik.

A jövőben sok minden meg fog változni. Nem is olyan régen sokan még legyintettek, amikor a digitalizációs kihívásokról beszéltünk, most pedig a munkahelyek nagy része kevés zökkenővel egyik napról a másikra átállt a home office-ra. Ennek a tanulságait értékeli a munkáltató és az eredmény biztos, hogy befolyásolja majd a munkaszervezési folyamatok szervezéséhez szükséges döntéseket.

Kérdés, hogy vajon átérzik-e a nem szakszervezeti tagok a saját felelősségüket. Érzik-e, hogy elérkezett az idő az eddigi passzív ellenállásuk átértékelésére, s ennek hatására belépnek-e a szakszervezetbe, hogy a jelenlétükkel erősítsék azt. Mi egyértelműen bebizonyítottuk, hogy a nehéz időkben senkit nem hagyunk magára. Most rajtuk, a szervezeten kívülieken a sor. Bizonyítsanak ők is.

A döntés hatásai a vírus

Az RCG és a magyar állam 2019. szeptember 4-én kötött stratégiai megállapodása az oktatás, fejlesztés, szabályozás témakörökben történő együttműködésről is szól. Azóta azonban nem történt érdemi változás, holott a továbblépés és a fenntartás miatt is létkérdés lenne a megvalósítás. Évente mindössze 5 milliárd forint kell hozzá.

Talán nem túlzás azt állítani, hogy ennek a megállapodásnak nemcsak a munkavállalók és a gazdaság, hanem az egész társadalom további szereplői számára is legfontosabb elemei az egyes kocsi, az irányvonati és a kombináltfuvarozási támogatási rendszer kidolgozására vállalt elköteleződés. Az együttgondolkodás el is indult, és a Hungrail bevonásával kidolgozták az alapjait azoknak a támogatási mechanizmusoknak, amelyeket nemcsak az RCH, hanem valamennyi árufuvarozó vasúti társaság is igénybe vehet. A rendszer az uniós szabályok miatt természetesen nem szabható az RCH-ra, de nem is ez a cél. Az egyes kocsi fuvarozást viszont – amely a legnagyobb problémát jelenti – most szinte kizárólag az RCH végzi. A javaslatokat már működő osztrák és német rendszerek alapján dolgozták ki, és a hazai döntések után minden bizonnyal kiállják az – egyébként szükséges – EU-s vizsgálatokat is. Jelenleg ez a tevékenység magas költsége és az ezzel szemben álló alacsony fedezet miatt – az RCG és a magyar állam közötti tavalyi stratégiai megállapodásban foglalt támogatás nélkül – több milliárd forintos veszteséget okoz a társaságnak. Bárki mondhatja, hogy ez cargós probléma. Bárki, aki nem tudja, nem érti, hogy az egyes kocsi fuvarozás megszűnésének, de legalábbis jelentős visszaesésének milyen egyéb hatásai lehetnek az RCH-n kívül is.

Nézzük a belső hatásokat!

Nem kell mondani, kevesebb fuvar – kevesebb munkavállaló. Különösen ront az arányokon, hogy ez a fajta tevékenység igényli a legtöbb emberi munkát, tehát a visszaesés arányainál nagyobb mértékű létszám válhat feleslegessé.

A munkakörök felsorolása szinte felesleges, ugyanis ez majdnem mindet és majdnem minden ott dolgozót érint valamilyen módon, csak éppen különböző mértékben, illetve helyszínen.

De kevés az a MÁV-csoportbeli vállalat, amely ne lenne érintett. A hatások a MÁV-nál az elegyfeldolgozási tevékenység csökkenésében jelentkeznének, a gördülőállomány igénybevételének visszaesése és ezáltal a karbantartási igények mérséklődése miatt pedig a START-nál. Az iparvágányok karbantartásának elmaradása és a humán szolgáltatás igénycsökkenése is negatív hatásokat váltana ki, például az FKG-nál, illetve az SZK-nál.

...állandósulhatnak a közlekedési dugók, több lesz a közúti baleset, s évente 2,3 millió tonnával több veszélyes árut szállít majd közúton összesen 60–80 ezer tartályos kamion...

A vasúti szektor összességét tekintve (több)ezres nagyságrendben szűnhetnek meg munkahelyek.

Gazdasági, társadalmi hatások

Az egyes kocsi forgalom felszámolásával drasztikusan megnőhet a közúti forgalom, miként ez történt a Ro-La vonatok megszüntetése nyomán is.

Számítások szerint évente további 400 ezer teherautó zúdulhat az utakra, amely elképzelhetetlenül nagy terhet jelentene a hazai úthálózatra és a környezetre is.

A közúttal kapcsolatos adóbevételek persze növekednének, de nagy valószínűséggel állandósulhatnak a közlekedési dugók, több lesz a közúti baleset, s évente 2,3 millió tonnával több veszélyes árut szállít majd közúton összesen 60-80 ezer tartályos kamion. Ez viszont a klímavédelmi programmal is szembe megy. De a változás a magyar államra, önkormányzatokra, a kkv-kra és a fuvaroztatókra egyaránt jelentős negatív hatást gyakorolna.

után is itt maradnak

Levél a miniszternek

Mindezekre – az elkészült tanulmányok mellett – szakszervezetként is felhívtuk a döntéshozók figyelmét már február elején. Ekkor levelet is írtunk Palkovics László innovációs és technológiai miniszternek, amelyben gyors segítséget kértünk. A választ Mosóczi László államtitkártól kaptuk március közepén. Levele alapján meg is nyugodhattunk volna, mert abban a vasút versenyképességének javításáról, a klíma stratégia mentén az üvegház hatású gázok kibocsátásának csökkentéséről, az árufuvarozásban a vasút részarányának növekedéséről és vasúti munkahelyeknek nemcsak megőrzéséről, hanem egyenesen azoknak növekedési reményeiről számolt be.

Azóta néma csend?

A levélváltás után egy ideig néma csend volt. Április utolsó napjaiban azonban azt hallottuk, hogy minden eddigi erőfeszítés hiábavaló volt, mert a koronavírus-járvány miatti változások, gazdasági hatások nem teszik lehetővé, hogy ezt a támogatást megkaphassa az ágazat. Éves szinten 5 milliárd forintról beszélünk. Nem akarom ezt focistadionokban mérni. Valószínűleg töredék szám lenne az eredmény.

Az egyes kocsi fuvarozás fenntartását egyébként akár hungarikumként is lehetne kezelni, hiszen Európában nagyon kevés országban működik ez a fajta forgalom. Sajnos hazánkhoz hasonlóan máshol sem tudják ezt nyereségesen, hanem csakis közszolgáltatásként, állami támogatások mellett üzemeltetni.

Zlati Róbert

Lapzártakor érkezett:

„Egy új remény”

A legfrissebb hírek szerint a parlament gazdasági bizottsága elfogadta a támogatási rendszer beépítését a költségvetésbe. Lapunk megjelenésének idején döntenek ennek törvényre emeléséről. Ez számunkra, vasutasok számára nagyon sok – fentebb vázolt – szempontból, kiemelkedően fontos. Ha minden a mi elvárásaink szerint fog történni, akkor is még hosszú út vezet a rendszer valódi működéséig. A vírus reméljük, hamarosan eltűnik, és soha többé nem jön vissza, míg az egyes kocsi fuvarozás örökre megmarad a magyar vasúton. Részben közpénzből, de a közösség, a társadalom érdekében.

EÜT a járvány jegyében

Az Európai Üzemi Tanács Árufuvarozási Szekciója április 16-án tartotta első féléves ülését online meeting keretében. Norbert Rothbart szekcióvezető az esemény megnyitóján elmondta, hogy a járványügyi válsághelyzet olyan kihívás elé állította a leányvállalatok vezetését, amelyre még nem volt példa tevékenységük során. Kiemelte, hogy ilyen nehéz helyzetben különösen fontos a munkavállalókkal történő folyamatos, korrekt kommunikáció.

Dr. Kovács Imre, az RCA igazgatósági tagja, az RCH igazgatóságának elnöke azzal kezdte tájékoztatóját, hogy a menedzsment az elmúlt időszakban a munkavállalók egészségének megóvása érdekében hozott intézkedések meghozatalára és megvalósítására helyezte a hangsúlyt. Ezt követték azok az elemzések, amelyek a megváltozott piaci környezetet vizsgálták, és feltárták az ebben rejlő új üzleti lehetőségeket. Ausztriában lassan újraindul a gazdaság, de egyelőre nem lehet felmérni, hogy a járványügyi helyzet hosszútávon milyen hatással lesz cégcsoportunk eredményeire. Jelenleg az látszik, hogy az RCA teljesítmény-visszaesése a járvány következtében 30 százalék körül várható.

Kotiers Román, az RCH pénzügyi igazgatója beszámolt arról, hogy az RCH-ban is a koronavírus okozta veszélyhelyzet kezelésére fókuszált a vezetés. Az első lépések között volt a pandémiás bizottság megalakulása, amely mind a munkavállalók egészségének megőrzése, mind az üzem folyamatos fenntartása érdekében hoz intézkedéseket. Kitért a védekezéshez, a megelőzéshez szükséges anyagok beszerzésének átmeneti nehézségeire, a jelenleg már stabil készlet biztosítására, az IT rendkívüli munkájára, amely megfelelő mennyiségben biztosította a home office munkavégzéshez szükséges VPN-kapcsolatot. Az üzemváltó állomásokon történő tevékenységgel kapcsolatban akadtak nehézségek, de a csapatmunkának köszönhetően ezt sikerült rövid időn belül rendezni. Az igazgató beszámolt arról, hogy az év első két hónapja valamennyivel a terv alatt volt, viszont a március a nehezített körülményekhez képest jobban alakult. Ebben az időszakban a saját trakciós képességünk mintegy 60 százalékot tett ki, a MÁV Starté pedig visszaesett 30 százalék alá. A honvédség érkezése az RCH vezetésébe a vállalat irányítását, munkáját továbbra sem érinti. Ők egyfajta összekötők az operatív törzs és a vállalat között. Feladatuk a zökkenőmentes működés és segítségnyújtás.

A szekció tagjai bíznak abban, hogy a második féléves ülésen már személyesen találkozhatnak, és vitathatják meg a nehéz helyzet tapasztalatait.

Zubály Bertalan

Jó hírek a munkabiztonsággal kapcsolatban

Tavaly nem volt halálos munkabaleset a MÁV-nál – hangzott el a MÁV Zrt. Központi Üzemi Tanácsa és a Központi Munkavédelmi Bizottság videó körkonferencián megrendezett együttes ülésén, április közepén. A tagok a MÁV Zrt. által biztosított technikai eszközök segítségével, Skype-on keresztül vettek részt az ülésen. A napirendek előadói az írásos előterjesztést előre megküldték, a szóbeli kiegészítést pedig kihangosított telefonon keresztül mondták el, melyekhez kérdéseket is tettek fel a résztvevő testületek tagjai.

Rövid bemutatkozással kezdte ismertetőjét dr. Mihály István, a MÁV Zrt. Biztonsági Főigazgatóság újonnan kinevezett főigazgatója. Elmondta, hogy 1979-től dolgozott a közigazgatásban, a miskolci jogi egyetemen munka mellett szerzett jogi diplomát 1989-ben. A rendőrség kötelékében több területen dolgozott, volt a gödöllői és az érdi kapitányság vezetője, majd a Nógrád, később a Pest megyei rendőrfőkapitányság vezetőjeként tevékenykedett rendőr vezérőrnagyként. Az érdekvédelmi szervezetekkel való együttműködéssel kapcsolatban kifejtette, hogy mindig nyitott az ilyen jellegű megkeresésekre. Az egyelőre végeláthatatlan járványhelyzetben azt kérte, hogy az üzemi tanácsok segítsék a vezetés erőfeszítéseit, tegyenek meg mindent a közlekedés biztonságának megtartásáért.

Kevesebb a vasúti hibás baleset

Az új főigazgató bemutatkozása után Kertész Ottó, a MÁV Zrt. vasútbiztonsági vezetője adott szóbeli kiegészítést a vasútbiztonság tavalyi helyzetéről szóló írásos tájékoztatójához.

Hangsúlyozta, hogy a fuvarozási teljesítmény növekedése ellenére csökkent a balesetek száma.

Ehhez az is hozzájárult, hogy az év során a területi igazgatóságokon előadásokat szerveztek a fuvaroztatók részére.

A biztonságos árufuvarozás érdekében két konferenciát tartottak a magánvasutak részére. Már 62 társasággal van kapcsolata a MÁV Zrt. vasútbiztonságnak.

Vasúti hibából már 9 éve nem történt baleset vasúti átjáróban, nőtt viszont az idegen hibából eredő események száma 2018-hoz képest, több régióban pedig vadriasztó prizmák telepítését tervezik. A frekventált átjárókban rendszeresek a rendőrséggel közösen végzett ellenőrzések. A vágányokon való szabálytalan áthajtás, a figyelmetlenül közlekedők száma nőtt, viszont kismértékben csökkent az öngyilkosságok száma.

2019-ben több állomás tűzvédelmi felülvizsgálatát végezték el. A magánvasutak veszélyesáru-szállítása is biztonságosabb lett az elmúlt évben. A testületek tagjai kérdéseket tettek fel, melyek közül az egyenlőtlen rakodás balesetveszélyeire válaszként elhangzott a fokozott ellenőrzések bevezetése. A nagyforgalmú csapórudas útátjárókban kamera felszerelését kezdeményeztük, ez a csapórúd-törésekre visszatartó erővel hathat – válaszolta Kertész Ottó.

A második napirend keretében Németh András MÁV SZK Zrt. munkavédelmi vezető a MÁV Zrt. munkabaleseti helyzetéről megküldött írásos tájékoztatóhoz tett szóbeli kiegészítést. Kiemelte a 3 napon túli balesetek számának csökkenését, és azt, hogy 2019-ben halálos munkabaleset nem volt. Felhívta a figyelmet arra, hogy a balesetek száma a 61 éven felüli korosztályban nő, ezt javaslatunkra tevékenységre lebontva is meg fogják vizsgálni. Szorosabbá kell tenni a jövőben a munkát a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval, különös tekintettel a vírusfertőzéses esetek kapcsán.

Kérdésekre és felvetésekre válaszolva a vezető elmondta, hogy minden javaslattal írásban keressük meg a munkáltatót is. Szó esett a védőital-ellátás korlátlanságáról hőségriadó elrendelése esetén, a munkaruha-ellátás hiányosságairól, a munkabalesetek minősítéséről, a hatósági ellenőrzések következményeiről.

Javaslatokat fogalmaztunk meg a tájékoztatásul kapott írásos anyag pontosítására, módosításokra. Javasoltuk továbbá egyes, a munkakörülményeket és a szociális ellátást javító technikai eszközök egységes beszerzését, biztosítását.

Aktuális munkajogi kérdések

Telefonon keresztül kapcsolódott a körkonferenciához dr. Tar Zsanett munkajogi vezető, aki tájékoztatást adott a jelenlegi helyzet aktuális munkajogi kérdéseiről. Kiemelte, hogy számos EVIG-rendelkezés született a járványhelyzettel összefüggésben, melyeket folyamatosan alkalmazni kell. Ismertette az április 1-jei VÉT-ülés döntéseit, a KSZ aktuális módosítását, a Foglalkoztatáspolitikai megállapodás változását, az Egészségmegőrző program felfüggesztését, valamint azt is, hogy a Munkavállalói Ajánlási Program MÁV csoportra vonatkozó kiterjesztése külön utasításban jelent meg. Hangsúlyozta a 104/2020. (IV.10.) sz. és 105/2020. (IV.10.) sz. kormányrendeletek fontosságát, s kitért ezek alkalmazásának jogi következményeire. A testületek tagjai a végrehajtó pontokon felvetődő kérdéseiket, észrevételeiket fogalmazták meg, melyekre a vezető válaszolt.

A különféléken belül a KÜT tagjai döntöttek egy munkavállaló temetési segélykérelméről, elmondták véleményüket, tapasztalataikat a végrehajtó szervezeti egységek veszélyhelyzeti működéséről.

A következő KÜT ülés várható időpontja: 2020. május 14.

Forrás:
Bodnár József
KÜT elnök beszámolója

A szakszervezet vizsgálatot kezdeményez

Törvénysértő közvélemény kutatás a TSH-nál

Adatvédelmi eljárást és a cégen belüli vizsgálatot is kezdeményez a Vasutasok Szakszervezete a TS Hungária Kft. ellen, mert erősen aggályos, sőt törvénysértő módon kötelezte a munkavállalókat „kérdőív" kitöltésére. A dokumentum csupán a cég számára kedvező kijelentéseket tartalmazott, amelyet a dolgozókkal teljes nevük és adataik feltüntetésével írattak alá, s ezzel mintegy megszavaztatták velük a munkaidőkeret 6 hónapra történő emelését és annak korlátlan ideig való fenntartását. A VSZ az üggyel az Európai Üzemi Tanácshoz fordul, s elvárja a jogsértő gyakorlat megszüntetését az osztrák tulajdonú cégnél.

Enyhén szólva is aggályos előzmények után vezetik be a főként a különféle vasúti teherkocsik gyártására, javítására és a vasúti fődarabok karbantartására szakosodott TS Hungaria Kft.-nél a korlátlan határidőre szóló 6 hónapos munkaidőkeretet – jelezte a Vasutasok Szakszervezete. A TSH vezetése ugyanis úgy tett, mintha közvélemény-kutatást végzett volna a dolgozók körében arról, hogy akarják-e a változtatást, a jelenlegi havi keret 6 hónapra emelését – annak minden hátrányos következményével, például a heti 56 órás munkaidővel –, ám valójában nem ez történt. A munkavállalóknak nem volt választási lehetőségük, mindössze két pontból álló nyilatkozatot toltak eléjük – a nyomaték kedvéért a főnökeik irodájában – azzal a megjegyzéssel, hogy kötelező azt ott, helyben kitölteni.

Többször is elhangzott, ha nem írják alá, akkor automatikusan a sokkal rosszabb, a 24 havi munkaidőkeret fog életbe lépni. Ez utóbbit a nagypénteki rabszolgatörvényként elhíresült kormányhatározat teszi lehetővé, s az a lényege, hogy a vészhelyzet ideje alatt kiesett munkanapokat és órákat a következő két évben bármikor ledolgoztathatja a munkáltató, ám plusz pénz, pótlék nem jár érte. A dokumentumot egyébként nem lehetett kihozni az irodából, nem lehetett senkivel sem egyeztetni róla. Ijesztő helyzet volt – állítják az érintett munkavállalók.

Sajátságos módszer

A „közvélemény-kutatásnak" ez a módja nemcsak végtelenül felháborító és félrevezető, hanem adatvédelmi jogokat és a véleménynyilvánítás szabadságához való jogot is sérti, sőt a Munka törvénykönyve ide vonatkozó passzusaival is ellenkezik.

A nyilatkozatot – „Kérdőív – Munkaidőkeret bevezetéséről" – aláíróknak ugyanis nemcsak a nevüket kellett megadni, hanem pontosan fel kellett tüntetni a beazonosításukra tökéletesen alkalmas, úgynevezett SAP számukat és a cégen belüli költséghelyüket is.

Vagyis a cégvezetés – mit sem törődve az anonimitással és az adatvédelmi törvénnyel – ezek után pontosan tudja, hogy ki az, aki ijedtében aláírta a számára nem túl kedvező, egyoldalú feltételeket tartalmazó nyilatkozatot, s ki merte a szakszervezet biztatására megtagadni azt. Utóbbit csak kevesen vállalták, a 400 érintett dolgozóból mindössze tízen álltak ellen, 390-et meggyőztek a munkáltató megbízottai: itt és most alá kell írni – állították többen is egybehangzóan, sőt aláírásukkal is bizonyítva a történteket.

A szakszervezet tiltakozott

A szakszervezet többször is tárgyalt a munkáltatóval, s tiltakozott a közvélemény kutatás ellen, ám a munkáltató ügyet sem vetett a szakszervezeti érvelésre.

Az érdekvédők elvárták volna, hogy az ő javaslatukat is felteszik a „kérdőívre". Azt szorgalmazták, hogy a legfeljebb 6 havi munkaidőkeretet ne korlátlan határidőre, folyamatos meghosszabbítási lehetőséggel, hanem szigorúan legfeljebb két évre – 24 hónapra – vezethesse be a munkáltató. Nem csak ez nem történt meg, de a kérdőívhez sem adtak semmilyen, legalább az alapfogalmakat tisztázó tájékoztatót, s a hivatkozott kormányrendeletet sem részletezték az aláírók számára sem a kérdőíven, sem mellékelt tájékoztatón. A rendelet tartalmiságának bemutatása kimerült pár félrevezető mondatban: „Ha a kormányrendeletet választjátok, akkor minden úgy lesz, ahogy abban le van írva, attól eltérni onnantól nem tudunk, mert meg van kötve a kezem."

A munkáltató akciója mindössze arra irányult, hogy a munkavállalókat sújtó intézkedés felelőssége alól – a dolgozóik állítólagos beleegyezésére tekintettel – mentesüljön.

VSZ: ez nem maradhat ennyiben!

Az eljárás nemcsak a rendezett munkaügyi kapcsolatokat veszélyezteti, hanem felveti az Mt.-ben garantált jóhiszeműség és tisztesség, kölcsönös együttműködés elvének megsértését is.

Fontos kiemelni, hogy amennyiben a munkáltató kifejezetten a munkavállalók beleegyezésére alapozta a hosszabb munkaidőkeret bevezetését, és bebizonyosodik a dolgozók fenyegetése, amelynek hatására tették meg nyilatkozatukat, úgy akarathiba alapján a bevezetett munkaidőkeret érvénytelenségét a munkaügyi bíróság is megállapíthatja.

A szakszervezet nem hagyja ennyiben a történteket: belső vizsgálatot kezdeményez, s az Európai Üzemi Tanácsa elé viszi az ügyet.

Zlati Róbert

Ógörög dráma a bíróságon

Immáron az ötödik fejezetébe lépett Tibor, a Masszív Környezetvédelmis eposza. Azok számára, akik esetleg most kapcsolódnának a történetbe, röviden vázolom az igaz mese eddigi történéseit: tagtársunknak elege lett abból, hogy sem kullancs encephalitis elleni védőoltást, sem egyéni védőeszközt nem kap a munkáltatójától. Mivel sorozatos kérései nem vezettek eredményre, azonnali hatállyal felmondott, amire a munkáltató azt a frappáns választ adta, hogy végrehajtást kezdeményezett a tanulmányi szerződés keretében kifizetett tanfolyami költségekre. Tibornál ekkor telt be a pohár, és pert indított a munkáltatóval szemben.

Kullancsok, sisakok, védőkesztyűk

Az előző fejezet azt taglalta, hogy vajon tényleg megillette-e tagunkat a védőoltás, és ha igen, milyen alapon. Megállapítottuk, annak nincs jelentősége, hogy a dolgozó milyen óvintézkedéseket tart szükségesnek, a szubjektív véleménye teljességgel közömbös a védőoltások és a védőeszközök szempontjából. Kimondtuk, hogy a munkáltató által kötelezően megalkotandó kockázatértékelés alapján lehet a munkaadó kötelezettségeit megállapítani. Ha pedig ilyen dokumentum nincsen, egyéb bizonyítékok alapján kell valószínűsíteni, hogy a munkáltatónak fennállt a kötelessége és hogy ezeket elmulasztotta, vagy sem.

Az eljárás során – a munkáltatói kockázatértékelés hiánya ellenére is – sikerült bizonyítani, hogy fennállt a védőoltás felajánlásának kötelezettsége, tehát a munkáltató ebben hibázott.

Itt tartunk most.

Epeiszodion 3. – Elkésett felmondás?

A sorozat ötödik részéhez érve az olvasók már tudják, hogy Tibor történetét az ókori görög drámák mintájára igyekszem bemutatni, így használom az „enumeráció", az „invokáció" és a „prológosz" fogalmait, van itt énekkar, és epizódok is, pont, mint egy antik színműben.

A soron következő epizód – régi nevén epeiszodion – témája a felmondás elkésettsége körül forog. Az alperes ügyvédje szerint, ha igaza is lenne hősünknek, akkor sem nyerhetne pert, mert a felmondásával késve szólította meg a munkáltatót.

Egy kis kitekintés – Törvényi előírások

Ha valamelyik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, számíthat arra, hogy a másik fél azonnali hatályú felmondást fog alkalmazni. Az ilyen jogviszony-megszüntetés igen radikális lépést jelent, hiszen nemcsak a munkaviszonyt szünteti meg, de akár súlyos anyagi következményekkel is járhat a vétkes fél számára. Arról már nem is szólva, hogy az azonnali hatályú felmondás végső soron erkölcsi elmarasztalást is jelent azzal szemben, akinek felmondtak.

Éppen azért, mert az ilyen felmondás a vitás helyzetek rendezésére szolgáló legdrasztikusabb megoldás, a jogalkotó szigorú keretek közé szorítja az alkalmazhatóságát, a keret pedig az azonnali hatályú felmondás határidejére vonatkozik. A Munka Törvénykönyve szerint az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Más szóval, ha valamelyik fél – tehát akár a munkáltató, akár a munkavállaló – a munkaviszonyból eredő kötelezettségét súlyosan megszegi, számolnia kell a szankcióval, de nem korlátlan határidőig. Méltánytalan lenne a másik féllel szemben, ha ezt a radikális jogosultságot időbeli korlátozás nélkül, bármikor lehetne alkalmazni a jövőben. Képzeljük el például, hogy elkövetünk egy hibát a munkahelyünkön, mondjuk utasításellenesen végezzük a munkánkat. Ez baj, és nem is csodálkozhatnánk azon, ha a főnökünk emiatt búcsút intene nekünk. De az már észszerűtlen lenne, ha a munkáltató a hibánk felfedezésétől számított két év múlva rúgna ki minket. Hasonlóképpen, ha a munkaadóm nem fizeti ki a bérem, azonnali hatállyal felmondhatok. De ha kifizette, és azóta eltelt másfél év, már nem gyakorolhatom ezt a jogomat. A törvény tehát egyszerűen egyik félnek sem engedi meg, hogy az azonnali felmondás jogát a másik fél feje felett Damoklész kardjaként lengesse huzamosabb időn keresztül.

A jog két – jogvesztő – határidőt is alkalmaz az ilyen felmondások esetében: egy úgynevezett szubjektív, tizenöt napos határidőt, melyet a vétkes cselekményről való tudomásszerzéstől kell számítani, és egy egyéves, objektív határidőt, mely a vétkes cselekmény elkövetésétől kezdődik. Ha tehát például ittasan megyek dolgozni, a főnöknek a tudomásszerzésétől számított tizenöt napja lesz kirúgni engem. Ha pedig az italozás óta több mint egy év eltelt, megintcsak nem meneszthet, még akkor sem, ha később szerzett tudomást a tivornyáról.

Tibor és a késedelem

A kitekintést követően tegyük fel a kérdést, hogy vajon miért mondta az alperesi ügyvéd, a Vídiakeménységű Okos Róka, hogy Tibor késve adta be a felmondását?

A munkáltató jogi képviselőjének az álláspontja a következő volt:

Ha a munkáltató a védőoltás-felajánlási kötelezettségét meg is szegte, akkor sem mondhatta volna fel a dolgozó a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással, mert a tizenöt napos szubjektív határidő letelt. A munkáltatói álláspont szerint ugyanis Tibor csak a felmondását

Ó, azok a fránya határidők!

(5. rész)

Ha valamelyik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, számíthat arra, hogy a másik fél azonnali hatályú felmondást fog alkalmazni.

megelőző évben jelezte, hogy igényt tart az oltásra, tehát a tizenöt napos tudomásszerzési határidő réges-rég lejárt.

Az alperes álláspontjában kétségkívül volt valami, ám egyvalamiről kollégám megfeledkezett: a munkáltató folyamatos jogsértésben volt, hiszen a védőoltást folyamatosan nem biztosította. Márpedig a munkajogi előírások alapján a folyamatos jogsértések elkövetése estén a jogvesztő határidők – tehát mind a tizenöt nap, mind az egy év – csak a jogsértő állapot megszűnésétől kezdődnek el. A jelen esetben pedig a jogsértő állapot nem szűnt meg, hiszen Tibor a munkaviszonya megszűnéséig egyetlen alkalommal sem kapott oltást.

Terepmunka és a határidő

Az alperesi képviseletet ellátó kollégám érvként azt is felhozta, hogy Tibor a nyár vége óta egyáltalán nem járt terepen, tehát egyáltalán nem is találkozhatott kullancsokkal. Tibor a felmondását október végén adta be. A megelőző két hónapban nem járt olyan helyen, ahol találkozhatott volna a betegséget terjesztő rovarokkal. A munkáltató véleménye szerint tehát, a dolgozó legkésőbb az utolsó terepmunkáját követő tizenöt napon belül adhatta volna be a felmondását határidőben.

Ezt az érvelést több okból sem tudtam osztani. Egyrészről, rendelkezésünkre állt a munkáltató és a dolgozó levelezése, melynek alapján látható volt, hogy ősszel is vezényelték kollégánkat a vidéki telephelyekre. Másrészről, még ha nem is lett volna terepi munkavégzés, akkor sem lenne helytálló ez az érvelés, mivel kizárólag a munkáltatónak áll jogában a munkavállalót munkavégzésre beosztani. Azaz a munkaadó bármikor dönthetett úgy, hogy terepre küldi a dolgozót, annak akaratától függetlenül. A munkaviszony nem „kívánságműsor", a munkáltatónak van rendelkezési joga, a dolgozó nem dönthet arról, hogy hova nem megy dolgozni.

Csípős kérdések és válaszok

A munkáltató azzal is érvelt, hogy dolgozó csak akkor adhatta volna be a felmondását, ha megcsípi egy kullancs, és e csípés után nem telt el tizenöt nap.

Az érvelés szellemessége előtt ma is meghajtom a fejem, de látom annak fonákságát. A tizenöt napos szubjektív határidő a jogsértésről való tudomásszerzéssel kezdődik.

A jogsértés a jelen esetben az oltás felajánlásának elmulasztása, mely mulasztás ráadásul folyamatos volt. Hogy jön ide a kullancscsípés? Nem a csípés a jogellenes, hanem a komoly és reális egészségkárosodás veszélyének kezeletlenül hagyása. A kullancs nem alanya a pernek, nem idézték be Kullancs Kázmért, hogy tanúvallomást tegyen. A szubjektív határidő szempontjából a csípés megtörténte, vagy időpontja teljességgel közömbös, mert a munkáltatónak nem az volt a feladata, hogy a csípést elhárítsa, hanem az, hogy a csípés okozta egészségügyi kockázatokat minimalizálja.

Most itt tart a mese. A következő számban a védőeszközökkel kapcsolatos vitát és a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos érveket énekeljük meg.

Folytatjuk.

Balczer Balázs

Munkahelyek megtartása

A koronavírus-járvány kezdetén a vírusfertőzéssel kapcsolatos társadalombiztosítási és munkavédelmi kérdések merültek fel a munkavállalók körében, melyeket mára felváltottak a csökkenő munkaidővel és a munkahelyek megszűnésével kapcsolatos jogi aggályok. A munkajogi kérdések immáron a munkahelyek megtartása és a bevételkiesés minimalizálása körül forognak. Korábban a megbetegedés sokkolta a társadalmat, mostanára hasonlóan fontos kérdéssé vált a tartós munkanélküliség és a fizetésképtelenség elkerülése.

„Aki időt nyer, életet nyer” – közhely, de most igazabb, mint valaha. Egyre gyakrabban fogalmazódik meg a munka világában, hogy van-e jogszerű mód a munkaviszonnyal kapcsolatos fájó döntések elodázására. Meddig lehetséges a munkavállalót státuszban tartani? Van-e mód például a teljes éves szabadság kiadására? Elmehet-e a dolgozó táppénzre?

Vegyünk egy példát! Tegyük fel, hogy a munkaköre alapján az otthoni munkavégzés a dolgozó számára nem megoldható. A munkavállaló párja szintén olyan munkáltatónál dolgozik, melynél a fizikai jelenlét a munka ellátása során elengedhetetlen. A házaspárnak három gyereke van, egy négyéves, óvodás fiú, és két kisiskolás lány. A munkavállaló így otthon marad a gyerekekkel, a munkáját nem tudja ellátni.

A munkáltatója engedélyezi az igazolt, nem fizetett távollétet, de azt is lehetővé teszi, hogy a dolgozó akár a teljes éves szabadságát igénybe vegye. Az éves szabadságból a dolgozónak még maradt húsz napja, tehát nyer körülbelül egy hónap fizetett időt. Talán addigra a járvány első hullama lemegy, kinyitnak az óvodák is, vissza lehet menni dolgozni. De mi történik, ha nem? Mi lesz azután?

Ilyen esetekben a dolgozó elmehet-e táppénzre, ha elfogyna a szabadsága? Az ilyen kérdések hallatán mindig zavarba jövök.

Egyrészről ismerem a magyar valóságot, és nem vagyok naiv, tudom, hogy megy a táppénz igénybevétele. Ám jogászként nem adhatok olyan tanácsot, mely végső soron bűncselekmény (költségvetési csalás) elkövetésére sarkallná a dolgozót. Ugyanakkor, ha a dolgozó egészségi állapota – például betegsége – miatt van jogszerű mód a keresőképtelenség megállapítására, aggálytalanul kezdeményezhető az orvosnál a táppénz megállapítása.

Ilyen esetekben a dolgozók megtehetik azt, hogy igénybe veszik a táppénzt, melyet követően sor kerülhet az éves szabadság igénybevételére is. Ezzel a megoldással tetemes időt lehet nyerni, és egy darabig nem kell aggódni a jövedelmen, és azon, hogy a gyerekeket ki látja el. De mi a helyzet akkor, ha mégsem csillapodik a járvány? Mi történik, ha sem táppénzre, sem szabadságra nem marad lehetőség? Egyedül az igazolt, fizetetlen távollét marad meg?

Sajnos az esetek jelentős részében igen, de szerencsére sok munkáltató igyekszik megtalálni a megoldást az ilyen helyzetben is. Például úgy, hogy a munkáltató olyan munkakörbe helyezi át a dolgozót, melyet akár otthonról is elláthat.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Érdemes kitérnem a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás hatályos törvényi szabályozására. A Munka törvénykönyvében szabályozott jogintézmény alapján a munkáltató jogosult arra, hogy a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa. A „munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás” gyűjtőnév számos, korábban is ismert munkajogi megoldást foglal egybe, melyeket a vasutas kollégák már jól ismernek: a helyettesítést, az átirányítást és a kirendelést. Közös jellemzőjük, hogy – néhány kivételtől eltekintve – a törvény alapján negyvennégy napig egyáltalán nincs szükség a munkavállaló beleegyezésére, azaz a munkáltató egyoldalúan megteheti, hogy más munkakörben foglalkoztatja a dolgozót, természetesen legalább az eredeti munkabére fejében. (A kollektív szerződések és a felek rendelkezhetnek a negyvennégy napot meghaladó munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról.)

A legfontosabb javaslatom továbbra is az, hogy mindenki mosson kezet, hordjon szájmaszkot, és semmit ne írjon alá vakon!

a koronavírus-járvány idején

Ha ehhez hozzávesszük, hogy a koronavírus hatásainak enyhítésére megalkotott 7/2020. (III. 18.) Korm. rendelet szerint a távmunkavégzés és az otthoni munka is egyoldalúan rendelhető el, láthatjuk, hogy a munkaadónak széles körű a mozgástere a rugalmas foglalkoztatásra.

Csökkentett munkaidő

Látható, hogy mind a végzendő feladatok körét, mind a munkavégzés helyét illetően kiterjedt jogosultságok állnak a munkáltató rendelkezésére. Egyvalamire azonban nem terjed ki a munkaadó egyoldalú joga: a munkaidő csökkentésére. A napi munkaidő mértékét ugyanis a felek közös megegyezése alapján kialakított munkaszerződésben kell meghatározni. Ha a munkáltató nem tud a beosztás szerinti napi munkaidőben munkát biztosítani a dolgozónak, és ez a helyzet nem vis maior miatt jön létre, állásidőt kell fizetnie. Tehát, ha a munkáltató csak napi négy órányi munkát tud biztosítani a dolgozónak, a kieső időre állásidő-fizetési kötelezettsége merül fel, hacsak nem állapodik meg a munkavállalóval a munkaidő csökkentéséről.

A jelen helyzetben sokan nem ragaszkodnak a korábbi munkaidejük megtartásához, és nem céljuk az állásidőre járó juttatás érvényesítése sem.

A tapasztalatom az, hogy a legtöbben nagyobb értéknek tekintik a stabil munkahelyet, mint a magasabb havi jövedelmet. (Hozzáteszem, hogy az a dolgozó, aki a fizetési nehézségekkel küzdő munkáltatója részmunkaidős ajánlatát elutasítja, okkal számíthat a kieső munkaidőre járó állásidős juttatásra, de sajnos, arra is, hogy a munkaadó – gazdasági okokra hivatkozással – felmondással megszünteti a jogviszonyát.

Ebben az esetben természetesen jár majd a végkielégítés és a felmondási időre járó juttatás, de a további foglalkoztatás és a megélhetés bizonytalanná válik.)

Másrészről a legtöbb munkáltató abban érdekelt, hogy a munkavállalóikat megtartsa. Legtöbbjük arra számít, hogy az élet visszatér a megszokott kerékvágásba, amikor a jó munkaerőre nagy szükség lesz. Ezen megfontolás alapján a legkevésbé sem lehet csodálkozni azon, hogy a munkaadók, amíg csak tehetik, „tartják" a dolgozóikat.

Rendeletmódosítás

A csökkentett munkaidős foglalkoztatásról szóló, április 10-én hatályba lépett 105/2020. (IV. 10.) Kormányrendeletet április 29. napjától módosul, melynek keretében mind a csökkentett munkaidőre vonatkozó előírások, mind a létszámmegtartási kötelezettség szabályai megváltoznak.

Véleményem szerint a módosítások a munkahelyek megtartásához a korábbiakhoz képest jelentősebb mértékben nyújtanak majd segítséget.

A kormány felismerte, hogy a rendelet eredeti változata csak kis mértékben segíti a baja jutott munkáltatókat és munkavállalókat.

Az április végével módosuló jogszabály – eredetileg – csökkentett munkaidőként a korábbi munkaidő 50 százalékát elérő, de 70 százalékát meg nem haladó munkaidőt definiálta, azzal, hogy legalább napi 4 órás munkaidőben kellett foglalkoztatni a dolgozót.

Ez – mint ahogyan arra az érdekképviseletek rávilágítottak – csupán a hazai foglalkoztatók egy részének helyzetére nyújtott részleges megoldást, hiszen a szabályozás hatálya alól kiestek azok a dolgozók, akiket eleve csak négy órában foglalkoztatott a munkáltató.

A módosuló rendelkezések egyik legfontosabb újítása az, hogy az új változat a négyórás korlátot eltörli, ily módon akár egy részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozó is a szabályozás hatálya alá eshet. A másik érdemi változás a sarokszámok módosításában található. Míg a korábbi rendelkezések az állami támogatás feltételeül szabták azt, hogy a korábbi munkaidő 50 százalékát érje el a csökkentett munkaidős foglalkoztatás, ez a szám az új rendelkezések szerint már csak 25 százalék, más szóval bértámogatásra az a munkaadó is jogosult lesz, aki csak napi két órában tud munkát biztosítani a korábban nyolc órában foglalkoztatott dolgozójának.

Mi történik, ha sem táppénzre, sem szabadságra nem marad lehetőség?

A másik, látszólag lényegtelen módosítás a létszámmegtartási kötelezettséget érinti. A rendelet hatálybalépésekor a munkáltatót az a kötelezettség terhelte, hogy a támogatás folyósítása alatt, majd legalább egy hónapig a statisztikai állományi létszámát ne csökkentse.

Ennek alapján azonban akár az a megoldás is jogszerű lehetett, hogy a cégnél évek óta dolgozót menesztik, és a helyére egy új, akár lényegesen szerényebb bérigényű munkavállalót vesznek fel. Az új előírás alapján a statisztikai állományi létszám megtartására irányuló előírás megszűnik, és az egyén kerül a középpontba: az április 29-től hatályos előírás alapján kifejezetten a konkrét munkavállaló munkaviszonyának megtartására irányul a kötelezettség, így a dolgozók is egyfajta garanciát kapnak arra, hogy megmarad a munkahelyük.

A legfontosabb javaslatom továbbra is az, hogy mindenki mosson kezet, hordjon szájmaszkot, és semmit ne írjon alá vakon!

Balczer Balázs

Egyre többen halnak meg munkavégzés közben

Csökken a munkavédelmi ellenőrzések száma, drámaian sok a munkabaleset: tavaly Magyarországon az előző évhez képest 317-tel több, 24 ezer 55 esetet regisztráltak, s néggyel többen, 83-an haltak meg munkavégzés közben. A Magyar Szakszervezeti Szövetség követeli az okok azonnali kivizsgálását és szakszerű intézkedést. A folyamatosan növekvő számokra elfogadhatatlan a minisztérium rideg magyarázata, miszerint többen dolgoznak, így érthetően több a baleset is. A vasútnál egyébként szerencsére éppen javul a baleseti statisztika (lásd 6. oldal).

Koszorúzás a Munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak emléknapján a csepeli emlékműnél

Miközben a vasútnál javul, más hazai cégeknél határozottan romlik a munkavédelmi helyzet, mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az Innovációs és Technológiai Minisztérium munkavédelmi főosztálya legfrissebb tájékoztatója a munkabalesetek és a munkavédelmi ellenőrzések alakulásáról – írta a munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak emléknapja alkalmára időzített közleményében a Magyar Szakszervezeti Szövetség.

A MASZSZ szerint ebből a tájékoztatóból egyértelműen kiderül, hogy két év stagnálás után tavaly 2018-hoz képest jelentősen nőtt, 23 ezer 738-ról 24 ezer 55-re emelkedett a munkabalesetek száma, néggyel többen, 83-an haltak meg munkavégzés közben, csonkulást pedig 244-en szenvedtek el.

Az ellenőrzések alakulásáról szóló jelentésből az is kiolvasható, hogy a tavalyi munkavédelmi ellenőrzések során a munkáltatók 74 százalékánál találtak hiányosságokat, míg 2018-ban ez az arány 72,8 százalék volt. Akkor, vagyis 2018-ban 14 ezer 298 munkáltatót ellenőriztek, tavaly viszont csak 12 ezer 784-et. Ez egyértelműen azt is jelenti, hogy kevés a munkavédelmi ellenőr – magyarázza Kondor Norbert. A MASZSZ munkavédelmi bizottságának elnöke, a Vasutasok Szakszervezete munkavédelmi szakértője, aki az Országos Munkavédelmi Bizottság munkavállalói oldalának is tagja rámutatott: az ilyen magas, 74 százalékos szabálysértési mutató nemcsak arról árulkodik, hogy kevés a munkavédelmi felügyelő, hanem

A gyenge anyagi háttérrel működő kisvállalkozásoknál, ahol nincs, vagy csak korlátozottan van szakszervezet, a munkáltatók gyakran ellenérdekeltek a munkavédelmi ráfordítások növelésében, a munkakörülmények javításában. Ennek egyenes következménye a tudatosság és a munkabiztonsági helyzet romlása

az állam felelősségéről, a munkáltatók és munkavállalók együttműködésének a hiányáról és az egész társadalom munkavédelmi tudatosságának gyenge állapotáról is.

Ez a helyzet egyszerűen tarthatatlan és elfogadhatatlan, mint ahogyan a minisztériumi magyarázat is, miszerint a munkabalesetek számának növekedése mögött elsősorban a foglalkoztatás, a feldolgozóipar bővülése áll. Ezt az érvelést nem fogadjuk el – jelentette ki a szakértő.

Legyen vizsgálat!

A Magyar Szakszervezeti Szövetség a munkavállalók egészsége érdekében elvárja, hogy mindenre kiterjedő munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi vizsgálat kezdődjön, pontosan tárják fel, mi az oka az egyre több balesetnek, ebből a szakértők vonják le a megfelelő tanulságokat, s tegyék meg a szükséges intézkedéseket – közölte Kondor Norbert.

A szakértő emlékeztetett: az elmúlt években a szakszervezetek tiltakozásai ellenére hozott kormányzati intézkedések – megnyirbált kollektív szakszervezeti jogok, a munkavédelem hatósági felügyeleti rendszer átalakítása, a korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének eltörlése – negatívan befolyásolták a hazai munkavédelem helyzetét, a balesetmegelőzés színvonalát.

Évről évre csökkent a munkavédelmi ellenőrzések és ellenőrök száma, ennek következtében pedig a hatékonyság is.

Szinte kódolt volt a rendszerben a visszaesés – jelentette ki Kondor. Csakhogy itt nem csupán egy rendszer jó vagy rossz működése, hanem emberek egészsége, élete a tét – figyelmeztet a szakértő. Tavaly 83 munkavállaló vesztette életét tragikus körülmények között, s kétszáznál többen szenvedtek súlyos sérülést, zömében a munkavédelmi szabályok elmulasztása miatt. Akár azért, mert maga a szerencsétlenül járt munkavállaló hagyta figyelmen kívül az előírásokat és nem használta a munkavédelmi eszközöket, védelmi berendezéseket – egyébként ennek betartatása is a munkáltató felelőssége –, akár azért, mert nem is volt mit használni.

A szakértő szerint a legrosszabb a helyzet a kkv szektorban.

A gyenge anyagi háttérrel működő kisvállalkozásoknál, ahol nincs, vagy csak korlátozottan van szakszervezet, a munkáltatók gyakran ellenérdekeltek a munkavédelmi ráfordítások növelésében, a munkakörülmények javításában. Ennek egyenes következménye a tudatosság és a munkabiztonsági helyzet romlása – magyarázza.

Az Országos Munkavédelmi Bizottság szakszervezeti munkavédelmi tisztségviselőkből és szakértőkből álló munkavállalói oldala a helyzethez fűzött véleményében hívta fel az Innovációs és Technológiai Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkárának, Bodó Sándornak a figyelmét a hiányosságokra, s felajánlotta az együttműködést, a tapasztalatok megosztását és a további lépések egyeztetését. Ilyenfajta együttműködésre azonban eddig nem tartottak igényt a döntéshozók, sőt a most elküldött jobbító javaslatokat is szinte támadásnak veszik – magyarázza Kondor. Pedig a munkavédelmi irányításban működő szervezetek összehangolt munkájával, az esetek szakszerű kiértékelésével és hozzáértő intézkedésekkel jelentősen csökkenteni lehetne a baleseteket. Vagyis hosszú, következetes munkával, nagy szakmai hozzáértéssel vissza kell állítani a munkavédelem presztízsét, ami elsősorban állami feladat és felelősség.

Alkotmányellenes kormányhatározat?

Alkotmányellenes és nemzetközi egyezményekbe is ütközik a kormánynak a járvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítésére hozott azonnali intézkedésekről szóló rendelete – véli a Magyar Szakszervezeti Szövetség. A MASZSZ közvetlenül az Alkotmánybíróságtól kérné a határozat megsemmisítését, ám ettől a jogtól már megfosztották a szakszervezeteket is, ezért felkéri a parlamenti pártok képviselőit, tegyék meg a bejelentést.

Több ponton sérti az alaptörvényben foglalt jogokat és számos nemzetközi egyezményt is a gazdasági mentőcsomagként ismertté vált kormányrendelet – 7/2020. (III. 18.) –, különösen a 6. paragrafus (4) bekezdése, amely kimondja: „a munkavállaló és a munkáltató a Munka törvénykönyve rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhet” – állítja a Magyar Szakszervezeti Szövetség. A magyarázat szerint ugyanis a határozat látszólag mindkét félnek korlátlan lehetőséget biztosít, a gyakorlatban azonban ez lehetőség a munkáltatóknak arra, hogy az Mt.-ben szabályozott alapvető munkajogi előírásoktól is eltérjenek. Ez végtelenül veszélyes és alkotmányellenes is.

A MASZSZ a kormányhatározat azonnali megsemmisítését követelné az Alkotmánybíróságtól, ha lenne még joga közvetlenül a testülethez fordulni, ám ettől évekkel ezelőtt megfosztotta a kormány a szakszervezeteket is. Az Alaptörvény hatályba lépését követően az utólagos normakontroll lehetősége kizárólag a kormányt, az országgyűlési képviselők egynegyedét, a Kúria elnökét, a legfőbb ügyészt és az ombudsmant illeti meg. A szövetség ezért az ellenzéki pártok valamelyikétől várja, tegye meg ezt helyettük.

Védtelen munkavállalók

A Munka törvénykönyve számos minimumgaranciát fogalmaz meg a munkavállalók jogvédelmére, ám az ominózus kormányhatározat ezt is felülírja.

Ilyen egyebek között az, hogy a munkavállaló személyiségi joga csak előzetes tájékoztatás alapján, szükséges és arányos mértékben korlátozható, de a minimumszabályra jó példa a kötelező legkisebb munkabér előírása, a napi pihenőidő szabálya, az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, a munkavégzés biztonságának munkáltató általi szavatolása – magyarázza Kordás László, a MASZSZ elnöke,, aki szerint ezek az előírások tételesen szerepelnek az Mt.-ben, és ezektől nem lehet eltérni.

A rendelet előírása alapján az a sajátos munkajogi helyzet állt elő, hogy a dolgozó és a munkáltató a törvény összes rendelkezésétől eltérhet, akár olyan előírásoktól is, melyek a munkavállaló alapvető jogi érdekeit védik. Így jelenleg az sem elképzelhetetlen, hogy a munkavállaló a bérigényéről lemondjon, vagy az, hogy a havi járandóságát „csokipénzben” kérje. A rendelet lehetőséget nyújt arra is, hogy a napi pihenőidejéről lemondjon a dolgozó, vagy annak mértékét akár négyórásra csökkentse. Megnyílt az elvi lehetőség a nemek szerinti jogszerű diszkriminációra is, így a veszélyhelyzet alatt törvényesnek minősülhet, ha ugyanazért a munkáért egy nő kevesebb pénzt kap, mint férfi kollégája.

A hatályos rendelet szerint az sem kizárt, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit ezután nem a munkáltató, hanem a munkavállaló biztosítja, a saját felelősségére, a saját eszközeivel.

Természetesen, a felhozott példák erősen túlzók, de a helyzet ijesztő voltát éppen az adja, hogy a járvány idején akár ezek az esetek is kiállhatják a jogszerűség próbáját.

Azzal, hogy a rendelet az egész Munka törvénykönyve vonatkozásában megengedte a feleknek az eltérést, voltaképpen „bedobta a gyeplőt a lovak közé.” Állami kontroll és minimumgaranciák nélkül a munkavállalók még kiszolgáltatottabbá válnak. Természetesen, egyetlen dolgozó sem köteles elfogadni a bércsökkentést, vagy a pihenőideje radikális megnyirbálását. Ám a járványhelyzetben jelentősen megnő a félelem a munkanélküliségtől és az anyagi ellehetetlenüléstől, így számítani lehet arra, hogy a dolgozók – jobb meggyőződésük ellenére – elfogadják a jogkorlátozó feltételeket.

A vasútnál biztonságban

Itt érdemes megjegyezni, hogy a vasutas munkavállalókat a törvényi előírásoktól való korlátlan eltérés réme nem fenyegeti. A MÁV-csoport nemcsak, hogy nem kíván a törvény előírásaitól eltérni, de még a Kollektív Szerződésben foglaltakat is alkalmazza.

Legalább ennyire aggályos, az „objektív intézményvédelmi kötelezettség” alóli felmentés – az Mt.-től való eltérés ezzel is jár –, mert ez az évtizedes szabály kifejezetten előírja, hogy az állam nemcsak hogy nem sértheti a jogokat, hanem kifejezetten védenie is kell azokat. Ez azért lényeges, mert a rendelet védelmében a jogalkotó biztosan azt hozná fel, hogy a munkavállalóknak nem kötelező a saját kárukra szerződni, nem várja el tőlük senki, hogy az Mt.-től eltérően szerződjenek. A jelen helyzetben azonban egy kiszolgáltatott munkavállaló érthető módon lényegesen nagyobb hajlandóságot fog mutatni arra, hogy a munkabérhez, a pihenőidőhöz, a szabad mozgáshoz, a biztonsághoz, a méltósághoz való jogát feladja – magyarázza az elnök.

Kordás leszögezi: az államnak kötelezően és kategorikusan ki kell zárnia a jogfosztásnak még a lehetőségét is.

Nincs kétségünk afelől, hogy a nehéz helyzetben a különleges intézkedések alkalmazása indokolt és hasznos. Nem tartjuk ördögtől valónak azt sem, ha a magyarországi munkavállalóknak és a munkáltatóknak a hosszú távú fennmaradásuk érdekében a törvénytől való eltérést biztosítja az állam. Ám ezt kontroll és minimum-előírások alkalmazása nélkül alkalmazni veszélyes, mind a dolgozókra, mind a társadalom egészére nézve.

Az eltérés lehetőségét az állam biztosíthatja úgy is, hogy a Munka törvénykönyve eltérést nem engedő, úgynevezett kógens – így például a pihenőidőre, minimálbérre, munkahelyi biztonságra vonatkozó – előírásait kiveszi a rendeleti szabályozás alól.

A MASZSZ az alkotmánybírósági beadványtól – magától a testülettől – a radikális jogkorlátozási lehetőségeket tartalmazó határozat megsemmisítését várja.

(A közlemény összeállításában szakértőként közreműködött *dr. Balczer Balázs*, a VSZ jogtanácsosa)

A vasutas munkavállalókat a törvényi előírásoktól való korlátlan eltérés réme nem fenyegeti. A MÁV-csoport nemcsak, hogy nem kíván a törvény előírásaitól eltérni, de még a Kollektív Szerződésben foglaltakat is alkalmazza.

TANÁCSOLÁS
AMPER, RÖVIDEN
NÉMELYIK
EGYET-EGYET NYERIT A LÓ
DŰLŐÚT RÉSZE!
COULOMB, RÖVIDEN
SZERZETES
ÍZLETES BABÉTEL
A BÓR VEGYJELE
HÍM EB
NORVÉG AUTÓK JELZÉSE
ENERGIA, RÖVIDEN
INDUL AZ EDZÉS!
TÉT NŐVELÉSE
A POÉN 1. RÉSZE
F
TÜZÉRSÉGI FEGYVER
60 PERC
BOLYGÓ, RÉGIES SZÓVAL
DEZODOR, RÖVIDEN
LEVÉLMINTÁZAT
MELLÉKNÉVKÉPZŐ
FŐKÉNT
VEGETÁL
LŐTÉR SZÉLEI!
VÍZBEN ÁLLÓ
LÉLEGZET
DERMEDTEN BÁMUL
BŐVEN VAN IDEJE
VISSZAÚT A PUSKA
TÖRT IS VAN ILYEN
BAR, RÖVIDEN
A POÉN 2. RÉSZE
A KÁDBA LÉP
LIMES, RÖVIDEN
LEVESBETÉT!
UTÁNZAT
VERANDA
KISEBB VILLANYTŰZHELY
SZÓRÁS
ÖRÖKÍTŐANYAG
DOMBORMŰ
VONTATÓ
JAVÁBAN ZAJLIK
VOLT, RÖVIDEN
LÁNGELME
KÉRDŐSZÓCSKA
ANGOL FÉRFINÉV
RÓMAI 5-ÖS
KIPLING MEDVÉJE
A LESZ IS EZ
GRAMM, RÖVIDEN
BELÜL DÍSZÍT!
SZAMÓCA
SZINTÉN NEM
HALKAN MOND
SZŐRMEGALLÉR
RÉGIES SZÓVAL: ISME
KISEGÍTŐ
CSELEKSZIK
GYOMOT PUSZTÍT
HOSSZÚ MORZEJEL
BUCKÁS (VIDÉK)
ZAGYVA (BESZÉD)
INDUL A MENET!
ÖSSZEJÖVETEL
FÁBA JELET VÉS
CUKORKAMÁRKA
SZEMBEN VAN!
ILLETÉKET MEGFIZET
GAZBAN ÁLL!
UTCAI KONCERT
A KÓRHÁZ JELE
D
?
CSÍRAMENTES

Akkus motorvonatokat vásárol a MÁV

Egy közelmúltban megjelent sajtóközlemény szerint a MÁV ötven darab zéró emissziós hibrid villamos motorvonat beszerzésére indított közbeszerzési eljárást. A kettős üzemet az új motorvonatok esetében nem a hagyományos mellé épített elektromos motor jelenti majd, hanem a 25 kV AC felsővezetékes és akkumulátoros üzemmód.

A beszerzés első fázisában, 2023-24-ben húsz darab 200 ülőhelyes, a következő 5 éves periódusban pedig – 2029-ig – harminc darab 150 ülőhelyes motorvonat érkezhet. A MÁV éves szinten járművenként átlagosan 73 millió forintot, azaz összesen 3,6 milliárd forintot takaríthat meg az új motorvonatok üzembe állításával.

Homolya Róbert, a MÁV elnök-vezérigazgatója közölte: „a kettős üzemű motorvonatok alkalmazási helye erősen függ attól, hogy a Nemzeti Infrastruktúra Fejlesztő Zrt. villamosítási tervei hogyan valósulnak meg. Amíg a Balaton északi partján futó vonal csak Balatonfüredig van villamosítva, az első ütemben beszerezni kívánt 20 jármű fele a 29-es vonalon közlekedne. A másik kezdőprojekt a Budapest–Lajosmizsei vonal lehetne. Itt komplex rekonstrukció történhetne, több ütemre tagolt villamosítással, azaz már akkor korszerű hibrid járművek közlekedhetnének ott, amikor még csak a pálya egy szakaszán lenne felsővezeték.

A további terveinkben a Győr-Szombathely, a Miskolc–Ózd, az Esztergom–Komárom, a Győr–Keszthely–Kaposvár–Pécs és a Szolnok–Hatvan–Somoskőújfalu vonalak szerepelnek.”

forrás: villanyautosok.hu

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 Mozgóképműhely Kft.:
Tel.: 06/70-315-7815, e-mail: kapcsolat@impactfilm.hu
ISSN: 0460-6000; Egyéni előfizetési díj: 960 Ft/év + postaköltség

Kitüntetések a VSZ-nél

Pályázzatok idén is!

A tartósan példamutató munkát végző, a szervezettség alakulásában, valamint az érdekvédelmi munkában kiemelkedő eredményt elérő alapszervezetek 2020-ban is pályázhatnak a Vasutasok Szakszervezete Elnöksége Dicsérő Oklevél kitüntetésre.

Az alapszervezeti pályázatnak tartalmaznia kell:
- az alapszervezet nevét,
- taglétszámának alakulását, a létszámváltozások rövid elemzését,
- az alapszervezet pénzügyi gazdálkodásának bemutatását,
- a kapcsolattartás, információ-továbbítás szemléltetését,
- az alapszervezet érdekvédelmi, érdekképviseleti munkájának rövid értékelését,
- a közösségformáló munka bemutatását.

A részletes pályázati kiírás megtalálható a Területi Képviseleteinken.

A pályázat benyújtásának határideje 2020. május 29.

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 családodnak.

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

A tagdíjadból adunk temetési segélyt, 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