



PAKSI ATOMERŐMŰ  
DOLGOZÓINAK  
SZAKSZERVEZETE

*Mi újság*

2015. október

a **PADOSZ** -nál?

XIX. ÉVFOLYAM 8. SZÁM

INFORMÁCIÓS KIADVÁNY

**A**  
TARTALOMBÓL:

ÜT választás a  
PARTNER Kft-nél

A nyugdíjas képvise-  
lők egyeztettek  
a  
humán igazgatóval

Elemzés  
az európai b  
érfelzárkózásról

Mt. módosítási  
javaslatok  
A LIGA-tól

Az utazással  
töltött idő is  
munkaidő, ha ...

Lezárult  
„A munkáért”  
Projekt

Marad-e  
az  
Agip kedvezmény

A 25 éves EVDSZ II. Taggyűlése és  
„Az ágazati érdekegyeztetés elmúlt 25 éve és jövője,  
a VKSZ megkötésének 20. évfordulója”  
KONFERENCIA

2015. november 16- 17.

## 25 éves a Szövetség!

Köszönetünket fejezzük ki szakszervezeti tagjainknak a támogatásáért, az összefogásért!

A Jubileumi Taggyűlésen elismerésben részesítjük azokat, akik hosszú éveken keresztül közvetlenül is segítettek a munkavállalók összefogásának szervezését és eredményeink elérését.

Tagszervezeteink javaslata alapján sor kerül az elmúlt évben kiemelkedő szakszervezeti munkát végző tisztségviselők elismerésére, s a tagszervezésben meghirdetett verseny során kiemelkedő eredményeket elérők díjazására.



## Üzemi tanács tag és munkavédelmi képviselő választás a PARTNER Kft-nél



A PARTNER Kft-nél az üzemi tanács tagok és munkavédelmi képviselők mandátuma lejárt. A PADOSZ egyeztetve a munkáltatóval felkérte a Kft négy munkavállalóját, hogy kezdje meg a választások előkészítésével illetve lebonyolításával kapcsolatos munkát.

A Választási Bizottság 2015. október 22-én Kardosné Simon Melinda vezetésével megalakult, és megkezdte a munkáját.

## A nyugdíjasok képviselői egyeztettek Bognár Péter humán igazgatóval

2015. szeptember 16-án a hatodik konzultációra került sor Bognár Péter humán igazgató valamint az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. nyugdíjasok érdekeinek társ-képviselői, Majoros János és Germán Endre között. Bevezetőként Majoros János a képviselők nevében köszönetet mondott az igazgató úr kezdeményezésére létrejött konzultációért, valamint a szeptember 11-i Nyugdíjas Találkozó – minden nehézség ellenére történő – sikeres megrendezéséért. Külön kiemelte a fórumon elhangzott vezetői tájékoztatókat, a hazamenetelkor kapott ajándécsomagot (póló és „vacsora”), valamint a Korda házaspár által nyújtott színvonalas műsort. Örömmel láttuk a Tolnai Népújságban közölt ismertetőt, mely szerint az összejövetelen közel 800 fő vett részt.

A korábbi időszakból még függőben lévő kérdésekkel kapcsolatban Bognár Péter igazgató úr az alábbi tájékoztatást adta:

A szerződéses járatok nyugdíjasok általi igénybevitelével kapcsolatban elmondta, hogy azért a társaságnak 51,7% adót kell fizetnie minden jegy után. Emiatt az összes nyugdíjas számára biztosított, általános „bónusz” jellegű jegy-juttatás több 10 milliós kiadást jelentene a Társaságnak (míg a jegyeknek feltehetően csak egy töredéke lenne ténylegesen igénybe véve). Az erőmű vezetése azonban keresi a megoldást, amelynek első fázisaként még ebben az évben megkezdí a felmérést a nyugdíjasok körében a tényleges igényeket illetően.

A képviselőknek a 3. és a 4. blokk üzembe helyezésének 2016-ban, illetve 2017-ben esedékes 30. évfordulójával kapcsolatos megemlékezésekre vonatkozó javaslatait a nyugdíjasok bevonására eljuttatja Kovács Antal tájékoztatói igazgatónak, hogy ezt a jövő évi terv összeállításakor figyelembe lehessen venni, ha ilyen jellegű eseményt tervez a Társaság.

A nyugdíjasokat érintő kedvezményes orvosi vizsgálatokkal kapcsolatban az igazgató úr tájékoztatott, hogy az erőmű a NUKLEO-MED Kft-vel megkötött külön szerződésben ezt az év október 26-29-e között biztosítja, melyről külön levélben értesíti a nyugdíjasokat.

A korábbi években megrendezett Villamos Nap helyett az idei évben az erőmű vezetése a Sport- és egészségnap bevezetését javasolta. Az így megtartott Sport- és egészségnap még kialakulóban van, s ennek keretében megvizsgálja a vezetés a nyugdíjasok jövőbeni részvételi lehetőségét.

Befejezésül a képviselők azt kérték az igazgató úrtól, segítse elő, hogy a nyugdíjasokat érintő intézkedések kidolgozásába az illetékes igazgatóságok is vonják be a társ-képviselőket. Az őszinte, nyílt és korrekt megbeszélésen a két fél örömmel nyugtázta, hogy a személyes kapcsolat a jövőben is folytatódik, és még ebben az évben sor kerül a következő konzultációra.

Germán Endre

a PA Zrt. nyugdíjasok érdekeinek társ-képviselője

## Bajt hozhat ránk a nagy béremelés? - Részletek

**Az elmúlt időszakban többször is lehetett hallani egy nagyobb mértékű hazai béremelés lehetőségéről, szükségességről például a szakképzett munkaerő itthon tartása érdekében. Ennek azonban könnyen lehet egy igen kellemetlen hátulütője a magyar gazdaság számára.**

Korábban az Auchan 10 százalékos béremelést hajtott végre dolgozói körében. Ez az ágazatban működő más nagyobb szereplőket is az eddig megszokottnál nagyobb emelésre kényszerítheti annak érdekében, hogy alkalmazottait meg tudják tartani. Egy sajtóértesülés szerint azonban az Auchan jelentős mértékű emelése nem gerjesztene nagyobb hullámokat a munkaerőpiacon, hiszen a kormány is hasonló mértékű minimálbér-emelésben gondolkodik. Igaz, amennyiben ez így van, akkor azt még a munkaadókkal és a munkavállalókkal is el kellene fogadtatni a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán. Véleményünk szerint ez azonban nem biztos, hogy annyira könnyedén menne, hiszen míg a munkavállalók értelemszerűen a nagyobb emelésben érdekeltek, addig a munkaadók szeretnék általuk is elfogadható szintre csökkenteni a bérnövekedés mértékét, és az ezzel járó többletköltséget. A munkaadóknak ugyanis nemcsak a nettó fizetés többletét kell állniuk, de a rá rakódó szociális hozzájárulási adó és a szakképzési hozzájárulás is terheli a költségvetésüket.

A kiskereskedelem mellett egyébként egyre több ágazatban alakul ki hiány a szakképzett munkaerőnél, például említhető itt a vendéglátás vagy a turizmus, melyek szintén súlyosbodó problémákkal küszködnek a hírek szerint. Ez ellen megoldásként a mostaninál jócskán magasabb béreket említik ezeken a területeken is.

A béremelés szükségessége tehát egyre nagyobb kérdéssé válik, miközben paradox helyzet alakul ki makrogazdasági szinten. Egyrészt ha csak a magyar átlagos bért nézzük nemzetközi viszonylatban, annak mértéke jóval alacsonyabb nemcsak a nyugat-európai országokéhoz viszonyítva, de még a környező országokénál is.

Az Eurostat szerint ugyanis 2014-ben euróban számítva az éves átlagos nettó bér Magyarországon 6384, Lengyelországban 7613, Szlovákiában 7977, Csehországban pedig 8710 euró volt.

Ez tehát ismét a nagyobb mértékű béremelés igényét erősíti. A másik oldalról viszont elmondhatjuk, hogy már az elmúlt években is jelentős, sőt kirívó mértékben emelkedtek a magyar bérek a visegrádi országok viszonylatában. Ez pedig a versenyképességen keresztül a hazai gazdaság vonzerejét gyengíti. Miért?

Ha egy nemzetközi vállalat új beruházásához keres helyszínt, több tényezőt is figyelembe vesz, mint például az infrastruktúrát, a szakképzettséget, az adórendszert, a tőkét és nem utolsósorban a bérek színvonalát. Értelemszerűen a beruházás megtérülése érdekében a minél alacsonyabb jövőbeli költségek igen fontos szempontnak minősülnek. Ha pedig hazánkban tetemes léptekkel nőnek a bérek, az azzal járhat, hogy elveszti hazánk az előnyét a régiós versenytársakkal szemben. Ennek eredménye az lehet, hogy az adott vállalat nem Magyarországot választja beruházása helyszínéül.

*Székely Sarolta  
mfor.hu*

*A teljes cikk olvasható a PADOSZ intranet oldalán*

**A PADOSZ részéről az első mondatban említett igény támogatható!**

## Kapcsolódó módosítási javaslatok az új Mt. Vonatkozásában

Részletek — A teljes anyag a Liga honlapján és a PADOSZ INTRANET oldalán olvasható

Az alábbiakban közzétételre kerül a LIGA álláspontja a folyamatban lévő foglalkoztatási tárgyú jogszabály módosítások vonatkozásában. Az anyag a VKF keretében gondosan összeállított oldalálláspontra épít, mely mindenki előtt ismert. A tagszervezeti problémák integrálásra kerültek azzal, hogy az oldalállásponttól tárgyalástechnikailag nem célszerű eltérni. Hasonlóképpen nem célszerű újabb, a változások által nem érintett területeket a vitába bevonni.

### EGYÉNI JOGOK

#### 1. MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE – 9.§ (TERVEZET)

A Liga üdvözli, hogy a kormányzat a munkaviszony munkáltató által történő jogellenes megszüntetésével összefüggésben vissza kívánja állítani a jogkövetkezmények szankciós jellegét. Ezzel összefüggésben azonban azt az álláspontot képviseli, hogy a felmondási idő Mt.69.§-ában meghatározott rövidségére tekintettel (30 nap) indokolt a felmondási időre járó távolléti díj kétszerese helyett ezen időszak négyszeresére járó távolléti díjat illeszteni a 82.§(4) bekezdésbe.

#### 2. PIHENŐNAPOK – 16.§ (TERVEZET)

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkáltató a munkanapokat és a pihenőnapokat is egyenlőtlenül oszthatja be figyelembe véve az Mt. munkaidő-beosztásra vonatkozó korlátozásait. A módosítás azonban továbbra is lehetővé teszi, hogy a munkavállaló bizonyos munkaidő-beosztási formákban anélkül végezzen 6 napon keresztül munkát, hogy azt követően pihenőnapra lenne jogosult. A munka és a családi élet összehangolásán túlmenően az egészséges és biztonságos munkavégzés is megköveteli a tilalom újbóli törvénybe iktatását. A C-428/09 számú ügyben a Bíróság is rámutatott arra, hogy kiemelt cél, hogy a munkaidő folyamatos halmozódása okán el kell kerülhető legyen a munkavállaló fáradtságának és kimerültségének a növelése, mely kívánalom az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményéből is következik.

*Folytatás a következő oldalon*

#### 3. MUNKAIIDŐ – 10.§ (TERVEZET), 18.§ (TERVEZET)

A módosítás érinti a munkaidő definícióját is anélkül, hogy figyelembe venné a VKF keretében is hangoztatott munkavállalói aggályokat. Továbbra is fontosnak tartjuk, hogy változó munkavégzési hely, szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés, illetve a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás esetén az Mt. 86. § (3) bekezdése az utazási időt - és ne csak az előkészítő és befejező tevékenység tartamát - tekintse a munkaidő részének. Hasonlóképpen munkaidőnek szükséges tekinteni osztott munkaidő esetén ugyanezen időtartamokat, feltéve, hogy az utazási idő naponta eléri a 3 órát. Ezt az értelmezést a CC.OO v. TYCO ügyben hozott Bírósági döntést.

A 18.§-ban az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezéseket érintő módosításokat a LIGA nem támogatja. Ezen szabályok (Mt.113.§) a különösen sérülékeny munkavállalói csoportok vonatkozásában a rendkívüli munkavégzés, egyenlőtlen munkaidő-beosztás, egyenlőtlen pihenőnap beosztás, készenlét, éjszakai munka vonatkozásában korlátokat állítanak fel. A munka- és pihenőidő korlátai a jövőben nem a gyermek 3 éves koráig csupán a várandóságtól a szülésig terjednének. A gyermekét egyedül nevelő szülő pedig a gyermek 3 éves koráig hozzájárulásával már éjszaka is munkát végezhetne. A munka és magánélet összehangolásának megteremtése céljából azonban a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályoknál előírná a jogalkotó azt, hogy a gyermek 3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság szabályaitól nem lehet eltérni. Ez utóbbi változással egyetértünk, de a várandós munkavállalók, valamint a gyermeket (egyedül) nevelő szülők munkajogi védelmére vonatkozó szabályok lebontása nem indokolt.

## KOLLEKTÍV JOGOK

**A 2012. évi I. tv. a legjelentősebb változásokat a kollektív jogok területén okozta. Nem csupán újradefiniálta a szakszervezetek és az üzemi tanácsok jog és szerepkörét, de a jogérvényesítési lehetőségeiket is jelentősen korlátozta. Ennek megfelelően nem elfogadható, hogy a Kormány az Mt. ezen részét lényegében érintetlenül hagyja. A javaslatok a terület fontosságára tekintettel külön kiemelésre kerültek.**

### A. Kollektív szerződés-kötési jogosultság

Az új Mt. deklarált célja a kollektív szerződéssel való lefedettség növelése, amihez azonban eszközöket a szakszervezetek számára a hatályos jog nem biztosít. Javasoljuk, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti, tíz százalékos szervezettséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződés-kötési jogosultság elérésére). Ezzel összefüggésben nem támogatjuk a Javaslat 37.§-át, mely szerint a reprezentativitás feltételét később elérő szakszervezet nyilatkozatával csatlakozhasson a fennálló kollektív szerződéshez. Utóbbi ugyanis nem volt jelen a kollektív szerződés megkötésekor, feltételeinek alakításában nem vett részt, az Mt.280.§ (1) bekezdése alapján ugyanakkor a KSZ-t például akár felmondhatja.

### B. Tájékoztatás, konzultáció

A hatályos szabályozás az üzemi tanács jogosultsági körét a szakszervezeti jogok hátrányára terjeszti ki, ami több szempontból is aggályos (például a szakszervezetek tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának szűkítése), valamint indokolatlanul korlátozza a munkavállalók képviselőinek információhoz való hozzájutásának jogát is. Ez a szabályozás nem felel meg az EU vonatkozó irányelvnek sem, amely a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog szempontjából a munkavállalók képviselőinek meghatározását a tagállamokra bízta ugyan, de a tagállamok gyakorlatának figyelembe vételével. A hazai gyakorlat szerint pedig elsősorban a szakszervezetek tekinthetők a munkavállalók munkahelyi képviselőinek, ezért a szakszervezeti jogok szűkítése a csoportos létszámleépítés és a munkáltatói jogutódlás esetében nincs összhangban a vonatkozó EU irányelvekkel sem. Nincs visszatartó erejű szankciója továbbá a tájékoztatási és konzultációs jogok megsértésének, holott ezt az EU irányelvek kifejezetten előírják.

Javasoljuk, hogy

- a munkáltató legyen köteles tájékoztatni a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteket és velük konzultálni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetéről.

- a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a csoportos létszámcsökkentés esetében az üzemi tanáccsal azonos jogok illessék meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet (legalább az érintett munkavállalók kiválasztási szempontjainak meghatározásában és a szociális terv kidolgozásában).

- az Mt. 289. § (1) bekezdése egészüljön ki azzal, hogy „[*bírósághoz fordulhat*] és kérheti az e szabályok megszegésével hozott intézkedés érvénytelenítését.”.

- az Mt. 262. § (1) bekezdését helyezték hatályon kívül arra tekintettel, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése az üzemi tanács intézményétől idegen.

- az Mt. 234. § (1) bekezdését helyezték hatályon kívül tekintettel arra, hogy a szakszervezet, illetve az üzemi tanács titoktartási kötelezettsége és e kötelezettség megsértése esetén fennálló kártérítési felelőssége megfelelő védelmet jelent a munkáltató számára. Az Mt. ezen rendelkezése továbbá nincs teljesen összhangban az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv rendelkezéseivel sem.

### F. Üzemi tanács

Javasoljuk

- a munkajogi védelem kiterjesztését az üzemi tanács valamennyi tagjára.

- a normatív hatályú üzemi megállapodás megkötését lehetővé tévő Mt. 268. §-ának hatályon kívül helyezését. (E szabály a szakszervezetet gyengíti az üzemi tanáccsal szemben, amit az ILO 135. sz. Egyezménye tilt.)

*dr. Kéri Ádám jogi szakértő - LIGA Szakszervezetek*

## Az utazással töltött idő is munkaidő, ha nincs állandó munkavégzési hely

**Az utazási idő is beleszámít a munkaidőbe az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók esetében - állapította meg az Európai Unió bírósága, a munkaidő-szervezésről szóló irányelv rendelkezéseit egy konkrét ügyre alkalmazva.**

Az ítélet szerint munkaidőnek minősül az az idő, amit a munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatók által kijelölt első és utolsó ügyfél között mindennapos utazással töltenek. Az irányelv értelmezésére vonatkozó kérelmet a legnagyobb spanyol szakszervezet, a Comisiones Obreras és a Tyco Integrated Security nevű, biztonsági rendszerek üzembe helyezésével foglalkozó vállalat nyújtotta be a bírósághoz.

A szakszervezettel folytatott jogvita során a Tyco nem számította be a lakóhely és az ügyfelek között céges autóval megtett utat a munkaidőbe, mondván, azalatt az idő alatt az alkalmazottak nem dolgoztak.

Az irányelv szerint a munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi.

*A bíróság szerint, ha a munkába utazással töltött időt nem vennék munkaidőként számításba, elferdítené a munkaidő fogalmát, valamint ellentétes lenne a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének céljával.*

Az ügy előzménye, hogy 2011-ben a Tyco bezárta a regionális irodáit, és minden munkavállalóját a madridi központi irodához rendelte. Mivel így a munkavállalók elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén szokásos helytől elválasztó távolságot, nem kötelezhetők arra, hogy magukra vállalják munkáltatójuk ezen irodák bezárásával kapcsolatos döntésének terheit.

Az Európai Unió bírósága feladata egyebek mellett, hogy jogértelmezést adjon ki az uniós jogszabályokról annak érdekében, hogy azokat az összes uniós országban azonos módon alkalmazzák.

forrás: [www.origo.hu](http://www.origo.hu)

**A PADOSZ egységbe szervezi az Atomerőműért dolgozókat  
a jogaik védelméért,  
küzd a tagjai jobb fizetéséért  
és biztonságosabb munkakörülményeiért.**



## A MOL megvásárolta az Agip benzinkutakat

A Mol Nyrt. és az Eni International B.V. szerdán szerződést kötött az Eni Hungária Zrt. teljes tulajdonrészének megvásárlásáról, ezáltal összesen 183 töltőállomás üzemeltetését, és az Eni nagykereskedelmi tevékenységeit is átveszi a magyar olajipari vállalat.

A Mol beszámolt arról is, hogy az Eni kenőanyag nagykereskedelmi üzlete nem képezi a megállapodás részét, a tranzakció zárásához pedig még bizonyos feltételek előzetes teljesülése szükséges, többek között a versenyhatósági jóváhagyás.

A tagkártya kedvezményünkre való tekintettel érdeklődésünkre azt az információt kaptuk, hogy jelenleg a Gazdasági Versenyhivatal vizsgálja ennek a vásárlásnak a lehetőségét, tehát így ez még nem kész tény.

**Az AGIP 8 Ft/liter kedvezményünk 2015. dec. 31-ig BIZTOSAN érvényben marad!**

2015. első félévében (vagy amikor létrejön ez a fúzió), akkor az EDC megkezdte a tárgyalásokat a MOL-lal a teljes hálózatra vonatkozó kedvezményes szolgáltatási megállapodás megkötéséről.

## Lezárult „A munkáért” című projekt

A LIGA székházában 2015.10.19-én egy záró konferenciával lezárásra került „A munkáért” című projekt. A Széchenyi terv keretében 1,6 milliárd forinttámogatásból a LIGA Szakszervezet irányításával valósult meg a feladat. A projekt négy pillérré épült: az új Munka Törvénykönyve munkaadói és munkavállalói hatásvizsgálata, a kollektív szerződések kötésének elősegítése tanácsadással, a munka világát érintő témákban a fiatalok felkészítése tananyag segítségével és a vállalkozók képzése. A LIGA Szakszervezetek közvetlenül az első három pillér megvalósításáért felelt.

A projekt célja a szociális párbeszédben és konzultációban résztvevő szervezetek kapacitásának megerősítése és együttműködésének elősegítése annak érdekében, hogy hatékonyan és felkészülten tudják képviselni a munkavállalók és munkáltatók érdekeit, valamint képesek legyenek eredményesen becsatornázni véleményüket, javaslataikat a munkaügyi- és szakpolitika alkotás folyamatába, illetve a döntéshozatalba. A pályázat célja volt a munkavállalók, a munkáltatók és

a vállalkozók alkalmazkodó képességének növelése az új munkajogi szabályozás alkalmazásának vizsgálatán, a munkavállalói ismeretek oktatásán, valamint naprakész vállalkozói ismeretek elérhetővé tételén és vállalkozói konzultációk megszervezésén keresztül.

A projekt konzorciumban valósult meg, a konzorcium vezetője a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, a konzorciumi partnerek pedig a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) volt.

A konzorciumi partnerek határidőre teljesítették a projektszerződésben vállaltakat.

Szakszervezeti szempontból bízunk benne, hogy a közös munka az érdekvédelem, az érdekképviselő területén eredményeket fog hozni, és a megvalósított dokumentumok belátható időn belül beépülnek a közép fokú oktatás tematikájába is és az által segíteni fogják munkánkat.

B.I.

# PADOSZ-BÁL!



Jegy: 1000 Ft

Érdeklődni:

a PADOSZ  
irodán

Telefon: 87-08

2015. november 7. 18:30

ESZI sportcsarnok

Zene: VERACRUZ zenekar

Fellép az Iberican táncegyület!



*Batyusbál*



## Praktiker

10 % Kedvezményes vásárlási lehetőségek 2015. évben:

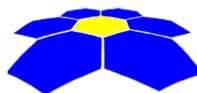
Október 29-30-31.

November 26-27-28.

December 17-18-19.

A kedvezmény nem vonatkozik élelmiszerre,  
és az akciós vagy kiadásban szereplő termékekre.

HAVONTA  
A BEJÁRATOKNÁL  
ÉS  
AZ INTRANETEN



*Mi újság  
a PADOSZ-nál?*

A PADOSZ Információs Kiadványa

Szerkeszti:

*Az Információs Bizottság munkacsoportja*

Felelős kiadó:

*Lőrincz László elnök*

Telefon: (75-50) 87-08, E-mail: [padosz@npp.hu](mailto:padosz@npp.hu)

