



PAKSI ATOMERŐMŰ
DOLGOZÓINAK
SZAKSZERVEZETE



KÜLÖNKIADÁS

SAJTÓHELYREIGAZÍTÁS

Mi újság

2015. dec. KÜLÖNKIADÁS

a PADOSZ - nál?

XIX. ÉVFOLYAM 10. SZÁM

INFORMÁCIÓS KIADVÁNY

SAJTÓ-HELYREIGAZÍTÁS

Szívós, kitartó munkával, illetve jogászai segítségével ismételten címlapunkra küzdötte magát a Dekoten Kft. A tények makacs dolgok, melyet ille- ne tudomásul venni a kérelmezőknek. Szervezetünk nem szívesen költ bíró-

ságra, perekre tagdíjat, emiatt adjuk közre a kért anyagot.

Természetesen leírjuk a tényeket is, melyek alapján minden Kedves Olvasó kialakíthatja véleményét:

A cikk folytatása és a munkáltatói állításokat „igazoló” dokumentumok a következő oldalakon olvashatóak.

„SAJTÓ-HELYREIGAZÍTÁS

a „Mi újság a PADOSZ-nál” című, XIX. évfolyam 7. számú 2015. szeptember információs kiadványban a „Tisztességes munkáért, tisztességes bánásmódot!!! – A Dekoten Kft. ismét felmondta a Kollektív Szerződést” címmel közölt cikkben valótlan állításainkkal összefüggésben:

- 1./ Valótlanul közöltük, hogy a Kollektív Szerződés ismételt felmondására került sor.
- 2./ Valótlanul közöltük, hogy a Kollektív Szerződés felmondására azért került sor, mert annak fenntartása a Dekoten Kft-nek versenyhátrányt okoz.
- 3./ Valótlanul közöltük, hogy a Dekoten Kft. minimálbérért, vagy a minimálbéhez közvetlen közeli fizetésért és minimális béren kívüli juttatásokért alkalmaz munkavállalókat.
- 4./ Valótlanul közöltük, hogy a Kollektív Szerződés felmondásának módja megszegi a Munka Törvénykönyve és a Kollektív Szerződés felmondási szabályait.

A fenti állításainkkal ellentétben a valóság az, hogy a Dekoten Kft. 2015. 08. 26. napján kelt felmondása a Kollektív Szerződés egyetlen felmondása, mely felmondásra a Kollektív Szerződés II. fejezet 5. a.) pontja szerinti lehetőséggel élve, a 4 hónapos felmondási határidő megtartásával került sor, mely rendelkezés a Munka Törvénykönyvében részletezett felmondási jogosultságnak is megfelel. A Kollektív Szerződés felmondásának valós indoka az volt, hogy: az új Munka Törvénykönyv által bevezetett fogalomrendszer több ponton olyan mértékben eltér a régi Munkatörvénykönyv és így a Kollektív Szerződés által használt fogalomrendszertől, hogy a Társaságra aránytalan terhet ró a mindennapi feladatok ellátása során. A kettős fogalomrendszer tovább nehezíti az eligazodást a munkavállalóknak a jogaik megismerésében, beazonosításában. Példaként a felmondás számos esetet rögzít az ellentmondások feltárásával. A Dekoten Kft.-nél a takarítói munkakörben foglalkoztatott munkavállalók bérének átlaga 155.923 Ft, mely a hatályban lévő garantált bérminimum 150 %-a. Béren kívüli juttatásként a munkavállalók havi 38 775 Ft-t kapnak, amely a bérek átlagának 20%-át meghaladja.

Folytatás az első oldalról


Nézzük pontszerűen a tényeket !

Az 1. ponthoz:


Az első felmondás:

Alább a legújabb felmondólevél — melyről a közelmúltban, a korábbi havi kiadványainkban többször idéztünk — 2015. augusztus 26-i keltezésű. Terjedelmi okok miatt most nem tudjuk egészében közölni.

Ez már nevezhető ismétlésnek ?



DEKOTEN
Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.



Ikt. sz.: 187/2007
Tárgy: Felmondás

Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete
Lőrincz László elnök úr részére

Helyben

Tisztelt Elnök úr !

Annak érdekében, hogy a DEKOTEN Kft. megfelelőhessen a működését meghatározó gazdasági környezet kihívásainak, halaszthatatlanná vált több, a versenyképességet növelő, ezzel párhuzamosan a foglalkoztatási képességet is legalább szintentartó intézkedés megtétele.


Tájékoztatatom, hogy az intézkedések keretében –többet mellett- felülvizsgáljuk a ráfordításokat gerjesztő valamennyi nyitott szerződésünket és megállapodásunkat.

A felülvizsgálat eredményeként arra kényszerülök, hogy éljek az Mt. 39.§.(1) bekezdésében biztosított jogosultsággal, ezért a DEKOTEN Kft. Kollektív Szerződését -az érvényben lévő Kollektív Szerződésünk Első Része, II fejezetének 5/a. pontjára is figyelemmel- a mai nappal, 2008. június 30 napjára

felmondom.

Hasonlóképpen a mai nappal, de 2008. január 1. napjára, felmondom a PADOSZ tisztségviselő díjazása tárgyában 2005. május 23-án kötött megállapodásunkat is.

2007. december 4.

Tisztelettel:

dr. Tóth Mihály
ügyvezető

DEKOTEN KFT
7031 PAKS, Pf.: 92

Levélcim.: 7031 Paks Pf.: 92. Tel.: 06/75/507-664. Fax.: 06/75/507-914. E-mail.: dekoten@axelero.hu
Számlavezető: CIB Bank Szekszárd. Számlaszám: 10700237-26895105-51100005

**PADOSZ, DÉSZ részére
Kollektív Szerződés
felmondása**

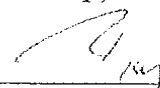

Alulírott, Dekoten Kft. (székhely: 7030 Paks Atomerőmű Pf. 92., cg.: 17-09-001680, képvis.: Buják Imre ügyvezető, Kövecsesné Prikkel Gabriella ügyvezető a 2008. szeptember 17-én megkötött, többször módosított Kollektív Szerződést, a Kollektív Szerződés II. fejezet 5. a.) pontja szerinti lehetőséggel élve, a felmondási idő módosítására tekintettel, 4 hónapos felmondási határidő megtartásával az alábbi indokok alapján

felmondom.

Indoklás: A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépését követően, az új törvénykönyv által bevezetett fogalomrendszer több ponton olyan mértékben eltér a régi Munkatörvénykönyv és így a Kollektív Szerződés által használt fogalomrendszertől, hogy a Társaságra aránytalan terhet ró a mindennapi feladatok (pl.: bérszámfejtés, munkaidő elszámolás, stb.) ellátása során. Az új fogalomrendszer új fogalmi tartalmakat is jelent egyben, ebből kifolyólag az egyéni kérdések minden alkalommal külön vizsgálatot igényelnek annak érdekében, hogy a DEKOTEN Kft. tevékenysége ne ütközzön kógens szabályozásba. A kettős fogalomrendszer továbbá nehezíti az eligazodást a munkavállalóknak a jogaik megismerésében, beazonosításában

Jelen felmondásomat a Kollektív Szerződést kötő felek, PADOSZ, DÉSZ részére egyidejűleg megküldöm.

Paks, 2015. 08. hó 26. napján



DEKOTEN KFT.
7031 PAKS, Pf.: 92

Képv.: Buják Imre ügyvezető, Kövecsesné Prikkel Gabriella ügyvezető

A 2. ponthoz:

Ezen pontnál, az első felmondásnál írásban is rögzítették a felmondási okot — lsd. a levélben — a második alkalommal szóban hangzott el a felmondás szóbeli közlésekor.

A 3. ponthoz

Nézzük a fogalmakat, amit a Munka Törvénykönyve, illetve a Dekoten Kft. is használ:

Minimál bér kifejezés a besorolási bérre, vagy más néven **alapbérre** vonatkozik.

2015. évben Magyarországon a mértéke 105 ezer Ft. Dekoten Kft. tájékoztatása szerint 2015-ben több, mint 20 főnek kezdődött 105 ezerrel az **alapbére**. Több, mint 70 főnek 110 ezer Ft-nál kevesebb az alapbére, és ezen felül majdnem 40 főnek 120 ezer Ft-nál kevesebb. Szerintünk a fenti adatok azt jelentik, hogy minimál bérért, vagy a minimálbérhez közeli alapbérért foglalkoztatják a takarítókat.

Nézzük azt a fogalmat, hogy mit jelent az, hogy „a takarítói munkakörben foglalkoztatott munkavállalók bérének átlaga 155 923 Ft.” Ez egy statisztikai szám, számok összegéből képzett, nem valós bér. Úgy jön létre, hogy az alábbi bérelemeket összeadják, és elosztják a munkavállalók számával:

Alapbér + veszélyességi pótlék (30 %) + délutános pótlék (20 %) + készenléti pótlék (25 %, 30 %) + rendkívüli munkavégzés (50 %, 100 %) + éjszakai pótlék (840%) + ösztönző bér (tartálytakarítás, ólmozás, stb). Az alapbérén felüli tételekért plusz munkát, plusz veszélyeket kell vállalni.

Hát ezt összekeverni az alapbérrel? Hát elég súlyos szakmai hiba.

Béren kívüli juttatások tényszerűen:

VBKJ keret primerkörösöknek: 188 ezer Ft/év, szekundereseknek: 216 ezer Ft/év. Ehhez tartozik mindenkinek egészségpénztári tagdíjtámogatásként 2 700 Ft/hó, önkéntes nyugdíjpénztár befizetésként 2000 Ft/hó.

Ez nálunk nem jön ki havi 38 775 Ft-ra.

A 4.ponthoz:

Azok az MT és kollektív szerződés pontok melyek sérültek a munkáltató eljárása során:

Mt. 6. § (4): Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

Mt.7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

Mt. 264. § (1): A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

folytatás a hátoldalon

DEKOTEN Kft. KSZ.

IV. fejezet

A KSZ-t kötő felek együttműködése

A munkáltató és az érdekvédelmi szervezetek együttműködése

... ..

- c.) A munkáltató és a szakszervezetek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolhatják.

2. Az együttműködés tárgykörei és formái

- a.) A felek rendszeres együttműködése az alábbiakra terjed ki:

- mindazokra a központi intézkedésekre, amelyek a felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói, vagy munkavállalói érdeket érintik;
- a munkáltató és a munkavállalók munkaerőpiaci helyzetét érintő kérdésekre;
- a munkáltatót és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásaira;

... ..

- c.) A munkáltatói oldal vállalja, hogy a gyors információk biztosítása érdekében az érdekvédelmek képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre, stb. meghívja, amelyen a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése, vagy meghozatala folyik. A szakszervezetek képviselői - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a munkában tanácskozási joggal vesznek részt. A munkáltatók részéről e formában biztosított részvétel nem helyettesíti az Mt. MÁSODIK RÉSZ-ében szabályozott szakszervezeti jogosultságok gyakorlását.

- d.) A munkáltatói oldal bevonja a szakszervezetek képviselőit - teljes jogú résztvevőként - minden olyan bizottságba, amely kritikus helyzetek rendszerezésére jött létre (pl. válságstáb), illetőleg koncepcionális döntések előkészítésére hivatott.

Véleményem szerint, a fenti dokumentumok elegendő információt adnak az olvasó számára, hogy kialakíthassa véleményét a szeptemberi számunkban „Tisztességes munkáért, tisztességes bá-

násmódot!!! – A Dekoten Kft. ismét felmondta a Kollektív Szerződést” címmel közölt cikkben leírt állításainkról.

Lőrincz László



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	