

POSTÁS HARSONA

POSTÁSOK FÜGGETLEN ÉRDEKVÉDELMI SZÖVETSÉGE LAPJA



Tisztelt Postás Kollégák!

Lapunk, a Postás Harsona, idén először jelenik meg, ezért most van lehetőségünk ebben a formában megszólítani a postás munkavállalókat.

Ebben az évben szokatlan módon, ötször volt hőségriadó. Mindez idő alatt az ügyfélkapcsolatban dolgozó kollégák becsülettel helytálltak, annak ellenére, hogy szinte minden területről jelezték, hogy nem megfelelő a létszám, ezért helyettesítő kollégákra van szükség. Egyes kollégák jogosan vetették fel, hogy nem volt védőital. A szakszervezet ezt azonnal jelezte a munkáltató felé, és ezek után pótolta a hiányosságot.

Az egyéb területeken fellépő létszámihiányt szintén jeleztük a munkáltató felé. Ezen a téren sajnos nem mindig kaptunk megnyugtató választ. Reméljük, hogy az emiatt fellépő többletfeladatot - közeledve az év végéhez - megfelelően díjazni fogja a munkáltató. Mi, akik munkavállalói akarattal, alulról szerveződve szövetséget alakítottunk, tapasztalainkból kiindulva felismertük, hogy sajnos mondhatni „nem mindig szeretnek bennünket”. Azért nem, mert kimondjuk, leírjuk, a tőletek, - tagjainktól- kapott információkat, még akkor is, ha annak nem örül a munkáltató! De ez a feladatunk, ezért alakultunk. Ez a szakszervezeti munka lényege! Ezért kell nekünk még jobban szervezkedni és összefogni, hogy még erősebbek legyünk. Nem elég a tagdíjat befizetni, illetve levonni. Szervezkedni kell minden hozzánk tartozó tagnak, mert csak magunkra számíthatunk!

Mi azt vállaltuk, vállaljuk, hogy minden olyan esetben intézkedünk, ahol a munkavállalókat érdeksérelem éri. Ehhez szükség van a helyi egyéni problémák feltáráshoz és felvállalásához, mert az általános-

ságban megfogalmazott gondokat nehéz kivizsgáltatni. Ebben nagy segítségünkre van tapasztalt humán szakértőnk és munkajogban jártas jogászunk.

A Munka Törvénykönyve szabályozza a szakszervezetek és a munkavállalók véleménynyilvánításának szabadságát. Igaz, a véleménynyilvánítás szabadságát az új Munka Törvénykönyvében sajnálatos módon korlátozták: e szerint amennyiben a munkáltató úgy érzi, hogy a nyilatkozat sérti az ő jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit, akkor szankciókat alkalmazhat. A munkáltatónak írt leveleinket, és a munkáltatói válaszokat ezért nem tehetjük közzé, és nem tehetjük fel a honlapunkra. Ezeket természetesen felhasználjuk az érdekvédelem során, és elküldjük az érintett tisztségviselőknek, tájékoztatás céljából. A POFÉSZ eddig sem, és ezután sem kívánja a cég jogos gazdasági érdekeit megsérteni. Minden szakszervezet érdeke, hogy a cég nyereségesen és jól működjön, mert ez biztosítja a munkavállalóknak a megfelelő munkahelyet.

Ádám István
POFÉSZ elnök



Postások Független Érdekvédelmi
Szövetsége (POFÉSZ)
Telefon: 06 1 333 9581
1425 Budapest

DÍJELŐLEGES

POSTA
munkavállalói
részére

--	--	--	--

Tartalom

- A logisztikai terület érdekvédelmi hírei ... 2
- Az érdekvédelem hírei. 2
- Együttműködési megállapodás 3
- Módosul a Munka Törvénykönyve. 4
- Kisposták Dolgozóinak Szakszervezete ... 5
- A POFÜSZ VII. Kongresszusa 5
- Beszélgetés Ádám Istvánnal 6
- Munkahelyi balesetek, kárrendezés 8
- Pályázati felhívás 9

A logisztikai terület érdekvédelmi hírei

Szakszervezetünkhöz folyamatosan érkeznek a logisztikai területet érintő munkavállalói észrevételek, melyek főleg a javadalmazással állnak összefüggésben. Szakszervezetünk jelezte a munkáltatónak, hogy nagyra értékeli a bérrendezésekre tett intézkedéseit és a területre biztosított kiemelt bérfejlesztést, azonban annak végrehajtását többször kritizáltuk. Több egyeztetésen is kifejtettük, hogy a kommunikáció futott mellékvágányra, így a pozitív intézkedések nem érték el a várt hatást. Rendre olyan visszajelzések érkeznek hozzánk, mely a helyzet további tisztázását követeli meg mivel számunkra érzékelhetően nő a sokszor túlterhelt, rendszeresen túlórázó munkavállalók elégedetlensége.

A 2015. október 30-ai PÉT ülés első napirendi pontjában szerepel a logisztikai átszervezéssel kapcsolatos tájékoztató. Őszintén bízunk benne, hogy az átszervezésnek minél előbb lesznek pozitív hatásai, mert véleményünk szerint naponta kell szembe nézni az újabb kihívásokkal. Ebben az évben már több alkalommal jeleztük a munkaerő hiányát, a rendkívül magas fluktuációt, a munkaidő beosztással kapcsolatos felvetéseket, kértük a rendkívüli munkavégzés elrendelésének és az ezért járó juttatás megfelelő elszámolását, kifizetését.

Mivel a logisztikai szakterület kiemelten fontos a Magyar Pos-

ta eredményes működése érdekében, ezért az ott megjelenő problémák rendezésében szakszervezeti szövetségünk elkötelezett, így az alábbi kéréseinkkel és javaslatainkkal fordultunk a munkáltatóhoz:

1. a szolgálati beosztást a törvényben meghatározott módon is időben készítsék el a munkahelyeken, a változásokat pedig követhető módon tartsák nyilván
2. a beosztástól eltérő munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés díját minden esetben és időben kérjük elszámolni (amennyiben megállapodás történt a rendkívüli behívásról, úgy annak dokumentuma

3. a napi 12 órás munkavégzés tilalmát ne lépjék át egyetlen munkavállaló esetében, sem mert az a Munka Törvénykönyve előírásaiba ütközik
4. a szabadság kiadásának szabályait kérjük betartani, ha visszarendelésre kerül a munkavállaló, akkor az adott időre kérjük a rendkívüli munkavégzés díját elszámolni.
5. a járási rend kialakítása vegye figyelembe a munkavállaló munkaidéjét
6. kértük, vizsgálja meg a munkáltató a létszámhiányos gépkocsivezetői területen a bértábla bevezetésének lehetőségét, egyben kértük, hogy a

hosszú postai szolgálati idővel rendelkező munkavállaló ne kereshessen kevesebbet, mint az újfelveleles.

7. javasoljuk a meglévő, belső munkaerő további képzését, lehetőséget biztosítva arra, hogy több jogosultság esetén magasabb jövedelmet lehessen elérni, ezzel is megteremtve az előre lépés lehetőségét

A fentiek alapján kértük a munkáltatót, hogy a szükséges intézkedéseit tegye meg, amennyiben szükséges konzultáljon a szakszervezet képviselőivel, így a munkáltatói észrevételek megérkezése után az érintett terület munkavállalóit tájékoztatni fogjuk.

Az érdekvédelem hírei

A POFÉSZ kiemelten kíván foglalkozni az idősödő munkavállalók minél hosszabb ideig való megfelelő körülmények között való foglalkoztatásával. Ennek a célnak a megvalósíthatósága érdekében a Munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) szerint konzultációt kezdeményeztünk a hosszú postai munkaviszonnyal (30+) és az (55+) évet betöltött munkavállalók munkaképességének megőrzése érdekében.

A kérdés fontosságát bizonyítja az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség /EU OSHA 2016-17 években a kampányt indít „Egészséges munkahelyet minden életkorban” címmel. A Munkástanácsok Országos Szövetsége is szakértői szinten, a munkavállalók képviselőinek széleskörű bevonásával vizsgálja a kérdést. A Magyar Posta Zrt. humán vezetőjének részvételével 2015. november 9-én került megtartásra a konzultáció. A POFÉSZ

képviselői ismertették miért kérték a konzultációt. Takács Pálné igazgató asszony tájékoztatta a szakszervezet képviselőit, hogy a munkáltató milyen intézkedéseket tett a témában, erről prezentáció keretében került sor.

A prezentáció során a munkáltató tájékoztatást adott a foglalkozás egészségügyi vizsgálatok számáról, a balesetek alakulásáról, a betegszabadság és táppénzes napok számának alakulásáról. Hallottunk a Nemzeti egészségügyi szűrőprogramról, melyen több nagyvárosban és a Központi Irodaházban is sokan részt vettek. Ezek a vizsgálatok részét képezik a prevenciónak, a megelőzésnek, amivel elkerülhetőek, megelőzhetőek a súlyosabb betegségek.

A munkáltató tájékoztatást adott a munkabalesetek számáról, a leginkább veszélyeztetett munkavállalói köréről. Örömmel hallottunk a bevezetés előtt álló fejező sisakról, mely baleset esetén is védelmet jelenthet a kerékpáros munkavállalók szá-

mára Bemutatásra került a rehabilitációs eljárás és a rendelkezési állományba került munkavállalók számáról. Végezetül a Post Europ felmérése alapján több postát bemutató nemzetközi körképet kaptunk az adott posták korösszetételéről, mely alapján a Magyar Posta munkavállalóinak helyzetét láthattuk.

A POFÉSZ a prezentációt és a konzultációt köszönettel vette. Valamint arról tájékoztatta a munkáltató képviselőjét, hogy a szakszervezet a javaslatait írásban megküldi a munkáltató részére és bízik abban, hogy a továbbiak során is sikerül eredményes tárgyalásokat folytatni az idősödő munkavállalók aktuális kérdéseinek megvitatására. Véleményünk szerint van még mit tenni, azon leszünk, hogy minél jobb feltételeket lehessen biztosítani a kérdésben érintett munkavállalóknak.

A POFÜSZ a Facebookon!



Várunk minden meglévő és leendő tagot, legyenek részesei, és tagjai ennek a profilnak.

Folyamatosan bővítjük az oldalt, és bárkinek bármilyen munkavállalói problémája van, akár itt is jelezheti.

Segítsük, és tájékoztassuk egymást folyamatosan.

<http://www.facebook.com/profile.php?id=100003713085957>

Honlapunk: www.pofesz.hu

Együttműködési megállapodás

amely létrejött

A szerbiai UGS Nezávisnost és a magyarországi Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ), mint országos szakszervezeti szövetségek között. Közös érdekük és kívánságuk az együttműködés folytatása, beleértve ennek kiterjesztését a regionális és ágazati szintekre (határ menti területek, megyék, városok, bizonyos iparágak és tevékenységek) más országos és nemzetközi szakszervezeti szervezetek támogatásával (EZA).

A konkrét együttműködés a következő tevékenységek által valósul meg:

1. A Munkástanácsok saját tapasztalataival és jó gyakorlatok átadásával támogatja az UGS NEZAVISNOST-ot az európai integrációs folyamatba történő jobb, méltányosabb és teljes körű részvételt biztosító bekapcsolódása érdekében – oktatási programokkal (szemináriumok, workshopok, kerekasztal beszélgetések során), a szakszervezeti vezetőség és tagság részére, valamint szakértők bevonásával az EU integrációs folyamatba.
2. Tanulmányi és más jellegű utazások és látogatások, valamint együttműködések más formái, amelyek célja a konkrét tapasztalatok átadása bizonyos olyan tevékenységek területén, ahol jó eredményeket értek el (autóipar, egészségügy, mezőgazdaság, turizmus, közüzemi szolgáltatások, közlekedés és telekommunikáció stb.). Az együttműködés átfogó célja az UGS NEZAVISNOST és a hozzá tartozó ipari ágazatok szakszervezeteinek erősítése, különös tekintettel a szektorális szociális párbeszédre az EU-ban.
3. Közös koordinációs és más munkacsoportok létrehozása a következő feladatokkal: tapasztalatátadás (regionális együttműködés, EU integráció), a két- és többoldalú (más országok bevonása a régióban) közös megállapodások alapján megszervezett tevékenységek elindítása és koordinálása.
4. Közös projektek, pályázatok felkutatása és, lehetőség esetén, megpályázása a két szervezet részvételével.
5. Konkrét együttműködés az információ és kultúra területén
 - Egy internetes információcsere-hálózat felépítése, működtetése az onformációs technológiának köszönhetően
 - Megjelenés biztosítása a partnerszervezetek részére egymás közszolgálati médiájában

Találkozók szervezése a magyarországi és szerbiai művelődési ágazati szakszervezetek között, különösen a Vajdaság Autonóm Tartományából, beleértve a Magyar Nemzeti Tanács intézményeit, amelyek magyar nyelven működnek, és Magyarországon a szerb országos önkormányzatot, amely szerb nyelven működik.

- Egy regionális szakszervezeti tanács létrehozása a tevékenység egyeztetése érdekében, mindkét szervezet képviselőinek részvételével.
6. Közös tevékenységek a foglalkoztatás és tagtoborzás területén:
 - Elemzések, tanulmányok készítése
 - Kormányközi megállapodás aláírásának szorgalmazása a munkaerő migrációja kapcsán
 - A munkahelyi egészség és biztonság elősegítését célzó tevékenységek

Szeged, 2015. szeptember 3.

Munkástanácsok Országos Szövetsége
Palkovics Imre, elnök

Nezávisnost
Branislav Čanak, elnök



www.erzsebetutalvanyplusz.hu

A Kormány Módosítja a Munka Törvénykönyvét (Tervezet)

A Kormány.hu-n megjelent a Munka Törvénykönyve módosításának új tervezete. A tervezetet megelőzte a munkáltatók és munkavállalók konzultációja 2015. tavaszán, amelyen a Kormány képviselői is jelen voltak. A konzultáció célja az volt, hogy a törvény három éves gyakorlata során felmerült értelmezési, alkalmazási problémákat felvesse és azokra megoldásokat keressen. A szociális partnerek több gyakorlati problémát okozó szabályra, vagy a szabály hiányára hívták fel a figyelmet, megállapodást azonban nem tudtak kötni. A Kormány elkészítette a törvény módosításának tervezetét, amelyre a szociális partnerek a VKF-ben és az OKÉT-ban még észrevételeket tehetnek.

A módosítási tervezet nem tartalmazza a munkavállalók munkafeltételeit, élet, szociális helyzetét alapvetően befolyásoló új javaslatokat, vagy a már meglévő szabályok lényeges módosítását. A jogalkotó célja elsősorban a már meglévő jogszabályok pontosítása, a gyakorlat során felmerült értelmezési problémák tisztázása, s ezáltal a jogalkalmazás egységességének biztosítása. Az értelmezés egységesítése a munkavállalók számára kedvező változás, mivel segíti a munkavállalókat abban, hogy a munkáltatók a jogszabály szövegezésének bizonytalanságai miatt ne tudja a jogukat csorbítani. A módosítások túlnyomó része tehát pontosítja a meglévő előírásokat, szabályokat, vagy kiegészíti azokat a gyakorlati alkalmazást segítő előírásokkal.

A következőkben a tervezett változásokat ismertetjük:

Az egyéni munkaviszonyt érintő változások

- Az egyik **legfontosabb változás a munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetése esetét érinti.** Ha a munkavállalónak nincs elmaradt munkabére, mert pl. rögtön elhelyezkedett, akkor jelenleg csak a felmondási idejére járó távolléti díj illeti meg kártérítésként (tehát általában csak egy egyhavi bér). A módosítás ezt felemelte a felmondási időre járó távolléti díj kétszeresére (ez se sok, de egy kicsit jobb, mint a jelenlegi, bár messze nem alkalmas arra, hogy visszatartsa a munkáltatót a jogellenes munkaviszony megszüntetéstől).
- Szintén fontos **(a munkavállalók számára pozitív) változás, hogy a munkáltató károkozása esetén (pl. üzemi balesetnél) a munkavállalót megillető kártérítés mértékénél a jövőben nem távolléti díj jár a munkavállalónak elmaradt munkabéréként, hanem a távolléti díjnál magasabb mértékű**

átlagkereset alapján kell az elmaradt munkabért kiszámítani (ennek pontos kiszámítását újraszabályozza a törvény, sokban hasonlóan a korábbi, 1992-es Mt-hez).

- Egyértelművé teszi a módosítás, hogy a munkavállaló vétkes közrehatását a munkáltató károkozásában **a munkáltatónak kell bizonyítania.**
- Pontosítja a módosítás a Ptk-ból a kártérítési felelősségre alkalmazandó szabályokat (jelenleg ez nem egyértelmű – sok az átfedés a Ptk és az Mt között) – a hozzátartozókat megillető kártérítés ezentúl nem az Mt-ben, hanem a Ptk szabályaiban lesz megtalálható.
- Ha a munkavállalóval olyan munkáltató közöl valamilyen intézkedést írásban (pl. felmondást), aki nem érti annak nyelvét (azaz nem tud magyarul), csak akkor érvényes pl. a felmondás, ha magából a felmondásból kitűnik, hogy azt a munkáltatónak felolvasták és megmagyarázták.
- A munkáltató köteles a munkavállalóval kötött megállapodást írásba foglalni, akkor is ha ez elektronikus formában készült (pl. munkaszerződés, munkaszerződés módosítása, közös megegyezéses megszüntetés, stb.), s annak papír alapú változatát öt napon belül a munkavállalónak átadni (itt a határidő új szabály) – ezt a munkaügyi felügyelők is ellenőrizhetik.
- Ha a munkavégzés konkrét helyéről a munkaszerződés nem rendelkezik, s ezáltal a munkavégzés helye az a hely, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi, akkor a jövőben erről a szokásos munkavégzési helyéről a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót (ez a kötelező írásbeli tájékoztatás új szabály).
- A munkavállaló azonnali hatályú felmondásánál a tervezet egyértelműen szabályozza, hogy a munkavállaló részére ebben az esetben is jár végkielégítés és a felmondási idő mértékéig távolléti díj (jelenleg a törvény az azonnali hatályú felmondásnál utal ezekre a következményekre, de csak a paragrafusok megjelölésével, ami nem volt mindig egyértelmű a munkavállalók számára).
- Visszakerült a törvénybe az a lehetőség, hogy ha a munkáltató szüntetni meg jogellenesen a munkaviszonyt, akkor a munkavállaló kérheti a visszahelyezését abban az esetben is, ha a felmondás alapja a munkáltató joggal való visszaélésén alapult (ez az 1992-es Mt-ben is szerepelt)
- A gyermek születése esetén az apákat megillető korábbi 5 munkanap pótszabadság

a jövőben nem pótszabadságként, hanem munkaidő-kedvezményként jár.

- Örökbefogadott gyermek esetén is megilleti majd a munkavállalót a gyēs első hat hónapja utáni szabadság.
- A tervezet a szabadság idejét is bevette abba felsorolásba, amely azokat az eseteket sorolja fel, amelyek alatt a munkavállaló nem köteles a munkáltató rendelkezésére állni és munkát végezni (ez alapvetően – a munkajog elmélete alapján, dogmatikailag – szükségtelen lenne, hiszen a szabadság céljával, intézményével egyértelműen együtt jár, hogy ezt az időt a munkavállaló jogosult teljesen a pihenéssel tölteni, a munkáltatók azonban jogellenesen sokszor kötelezték a munkavállalóikat a szabadság alatt is a „rendelkezésre állásra.”) Ezen logika alapján ugyanakkor az összes pihenőidőt is fel lehetne sorolni ebben körben.
- A várandósság esetén csak akkor nem mondhatja fel a munkáltató a munkaviszonyt (felmondási tilalom), ha ezt a körülményt a munkavállaló már a felmondás előtt bejelenti. Ha pedig utána – és ez az új szabály – akkor a munkáltató a bejelentéstől számított 15 napon belül visszavonhatja a felmondást, az tehát nem lesz jogellenes.
- A nő és a gyermeket egyedül nevelő apa gyermeke hároméves koráig jelenleg nem osztható be éjszakai munkára. A jövőben erre lehetőség lesz akkor, ha abba a munkavállaló beleegyezik.
- Egyértelműsíti a törvény a korábban nagyon sok félreértésre és visszaélésre is okot adó kérdést, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hogyan kell kiszámítani a szabadság mértékét.
- A minimálbérré utalásnál korábban nem utalt a törvény a garantált bérminimumra is, most ezt is egyértelműen felsorolja majd a minimálbérnél.
- Az iskolaszüneteket keretében dolgozó munkavállalókkal kapcsolatos változásokról bővebben ide kattintva olvashat (Dr. Szabó Imre – Munkástanácsok).
- Változott a vezető jogállásúakra vonatkozó néhány szabály is (pl. kollektív szerződés a jövőben rendelkezhet úgy, hogy a ksz. hatálya rájuk is kiterjed).
- Tanulmányi szerződésnél a ksz. csak a munkavállaló javára térhet el a szabályoktól (jelenleg a hátrányára is).
- A tervezet számos helyen pontosítja, világosabban fogalmazza meg a munkaidő-beosztásra és a pihenőidőkre vonatkozó szabályokat, de tartalmi változást nem hoz ezekben a kérdésekben.

A kollektív munkajogot érintő változások

Változott a **munkavállalói képviselő fogalma** (záró rendelkezésekben szabályozza a törvény) – jelenleg nem tartoznak bele a szakszervezeti tisztségviselők, a módosítás már belevészi ebbe a körbe a „védett” szakszervezeti tisztségviselőket is. Ezért változott úgy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményeit rendező szabály úgy, hogy már nem kell utalnia külön a szakszervezeti tisztségviselőkre azok körében, akik **kérhetik a visszahelyezésüket**, hanem általában utal a szöveg a munkavállalói képviselőkre, akik közé már a tisztségviselők is beletartoznak.

- Pontosítja a módosítás, hogy üt-választásnál a munkaügyi vita esetén kívül szemben lehet a munkaügyi vitát megindítani.
- A harmadik „legfontosabb” változás: a kollektív szerződés megkötése után ksz-kötésre jogosulttá váló szakszervezet csatlakozhat félként a kollektív szerződéshez, s ezután a kollektív szerződést kötő felek jogai őt is megilletik (pl. módosítás javaslása, érdemi részvétel a ksz- és ksz-módosító tárgyalásokon).

Egyéb törvények módosítása

A Polgári perrendtartásról szóló törvény módosítása körében rendelkezik arról a tervezet, hogy **munkaerő-kölcsönzés** estén a bírósági vitákban a kölcsönvevő munkáltató székhelye szerinti munkaügyi bíróságnak kell eljárnia. Módosítja még a tervezet a munkavédelmi törvényt, a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvényt, a közalkalmazottakra, a közszolgálati tisztviselőkre és az adóhivatalnál dolgozóakra vonatkozó törvényeket is. Ez utóbbi háromnál lényegében csak az apákat gyermekük születése után megillető munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályt vezeti át. A munkaügyi ellenőrzés körében pedig kiterjeszti az ellenőrök jogkörét annak vizsgálatára is, hogy öt napon belül átadták-e a munkavállaló részére papíralapon a munkáltatóval kötött megállapodást (pl. a munkaszerződést).

A munkavédelmi törvény módosítása új szabályokat állít fel a **munkavédelmi képviselők választására**, egyértelművé téve, hogy az Mt. 238. §-t kell alkalmazni, a legfontosabb változás azonban, hogy egyértelművé teszi a törvényt, hogy valamennyi **munkavédelmi képviselőt megilleti a védett szakszervezeti tisztségviselőkhöz hasonló munkajogi védelem** a munkáltató felmondása és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén, valamint jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetés esetén kérheti a visszahelyezését is. A törvény egyúttal **összeférhetetlenné teszi** a munkáltatónál munkavédelmi munkakört betöltő munkavállaló munkavédelmi képviselővé választását.

Dr. Czuglérné dr. Ivány Judit
a Munkástanácsok Jogi szakértője

TISZTELT POSTÁS KOLLÉGÁK!

Mi a kisposták dolgozói A MAGYAR POSTA ZRT. munkavállalói egy új szakszervezet megalakulásához toborzunk tagokat.

MEGALAKÍJTJUK A KISPOSTÁK DOLGOZÓINAK SZAKSZERVEZETÉT. (KDSZ)

Legfőbb törekvésünk egy országos érvényű keret létrehozása, mely a kisposták munkavállalóinak legfontosabb érdekeit foglalja magában.

Anyagi és erkölcsi megbecsülésének erősítése szakmai döntésekben, hogy minden szinten ott lehessünk, és véleményeinket figyelembe vegyék. A szakma elismerése annak bizonyítékául, hogy a postás hivatás nem könnyű feladat!

A kihívások, amikkel nap, mint nap szembesülünk nagyobbak, mint valaha.

Ezért kell egy hatékony érdekképviseleti-szakszervezeti tagság és összefogás minden szakmabeli kollégának! Sőt hiszem, hogy létjogosultsága szükséges!

A szakszervezet törvényes bejegyzése hosszú időt vesz igénybe, ezért a bejegyzésig a POFÉSZ-t És tagszervezetét bízunk meg a képviseletünkkel. A belépési nyilatkozatot is a POFÜSZ Debreceni Munkástanácsa címre kérjük küldeni.

Tájékoztató: T.: 06 (30) 771-13-68
4002 Debrecen Pf.: 207.

Kollegális Üdvözlettel: A szervezők.

A POFÜSZ októberben tartotta VII. Kongresszusát

Az elfogadott napirenden az elnöki beszámoló, tisztségek választása egyebek szerepeltek. Az elhangzott beszámoló rövidített változata:

Tisztelt Kongresszus, Kedves Barátain!

Beszámolómat negatív dolgokkal kell hogy kezdjem. Az új MT. a munkavállalói és szakszervezeti jogok megnyírbálására vezetett. A módosításra tett javaslatokat a kormány nem fogadta el, hiába fordultunk az ILO-hoz. Ingatlan gazdálkodásunk megfelelő, Igalon és Ráckeven felújítások történtek. Anyagi helyzetünk stabil forint lekötés stb. Bármerre járom az ország településeit, a munkavállalók panaszaik ugyanazok: Létszámhiány, túlterheltség, értékesítés elsődlegessége, túlmunka. Eredetileg az értékesítés nem kötelező, később a munkakörök besorolását ehhez költötték.

Jövőkép

Tagságunk felelőssége is, hogy még nem vagyunk elegenden... 2012-13-14 évi bértárgyalásoknál a POFÜSZ már nem volt aláíró, amin változtatni akarunk. Nem tehetjük meg, hogy a Munkástanácsok tüntetéseiben, vélemény nyilvánításain kevesen veszünk részt,

pedig meg kell mutatnunk, kik vagyunk és miért küzdünk. Tagozatokat kell felállítanunk, hozzáértő felelősökkel akik szakszervezeti munkánk minőségén tudnak javítani. Információs rendszerünket felül kell vizsgálni és a Postás Harsona mellett külön is kell tagságunkat tájékoztatnunk.

Úgy látom, hogy mindezek figyelembe vételével, kellő tényezők lehetünk a Posta világában. Ehhez kívánok mindannyiunknak kellő kitartást, eltökéltséget és bátorságot!

A megválasztott tisztségviselők

Elnök: **Sümevári Miklós**
Általános alelnök: **Magyar Kemény Iлона**
Érdekképviseleti alelnök: **Tóth Attila**
Humánpolitikai alelnök: **Verovszki György**
Ügyvivő Testület tagjai: **Szabó Irén, Hajdú Adrien, Árvainé Som Judit, Gáldi Emese, Szabó Zsuzsanna, Balizs Sándor, Nagyné Nagy-Horváth Viktória.**

Sümevári Miklós elnök
POFÜSZ

Megkérdeztük az elnököt...

„Mindig naprakészek vagyunk, ismerjük a postás dolgozók gondjait”

Beszélgetés Ádám Istvánval, a POFÉSZ elnökével

Először is arra kérem, tekintsünk vissza az elmúlt évre, a teljesség igénye nélkül, hiszen még másfél hónap hátra van az év végéig. Milyennek itéli meg az elmúlt évi szerepvállalásokat a bértárgyalásokon, s milyennek itéli meg a POFÉSZ munkáját, szerepét a bértárgyalásokon.

– Talán korai még értékelni, de azt azért elmondhatjuk, hogy 2015-ben a POFÉSZ-nak voltak sikerei, de volt néhány olyan esemény is, ami alakulhatott volna jobban is. Elsőként a 2015 évi bértárgyalásokban játszott meghatározó szerepünket emelném ki. Az már az elmúlt években bebizonyosodott, hogy a POFÉSZ nélkül, a POFÉSZ tagjai által adott felhatalmazás nélkül nem jöhet létre eredményes, bérmegegyezés. Éppen ezért már most fontos feladatunk, hogy felkészüljünk a 2016. évi bértárgyalások megkezdésére, ezért kiemelten figyeljük a kormány és a szakszervezetek megállapodását a minimálbérről és a bérájról. Most erre gyűjtjük a municiót, járva a postákat, beszélgetve a postásokkal, elemezve a Magyar Posta lehetőségeit. Valamint állandó párbeszédet kezdeményezve a munkáltatóval, hogy a tárgyalások folyamán felkészülve tudjuk képviselni a munkavállalói érdekeket. Lehetőség szerint minden olyan igényt fel szeretnénk vetni a munkáltatónak, ami tagságunk számára fontos és nem csak problémák tudomásulvételét, hanem azok orvoslását is ki akarjuk harcolni a tárgyalások keretein belül.

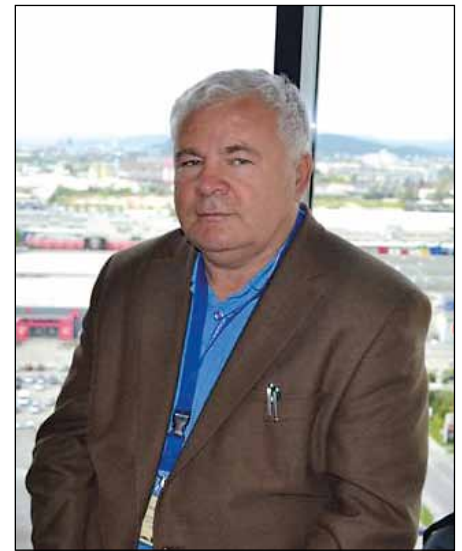
Az elmúlt években az Önök által felvetett kérdésekre mennyire volt fogadókész a munkáltató? Milyen kapcsolat alakult ki a POFÉSZ vezetői és a tagsága között?

– A tárgyalópartnereink különböző felkészültségűek és a hozzáállásuk is attól függ, hogy mekkora gyakorlatuk van a szociális partnerekkel történő tárgyalásokban, mennyire tudják elfogadni, hogy egy döntést nem csak meghozni kell, hanem azt végrehajtókkal el kell tudni fogadtatni. Egy régi mondás szerint egy tárgyaláson nem érdemes időt vesztegetni arra, ami a másik félben hiányzik, inkább próbáljuk kihozni belőle azt, ami benne van. E módszer szerint haladva, ha lassan is, de sok esetben jutunk dűlőre és tudunk érvényt szerezni a munkavállalói érdekeknek. A munkáltatóval szemben természetesen csak azt tudjuk képviselni, amivel a tagjaink megbíznak, de mi szerencsére azok közé a szakszervezeti vezetők közé tartozunk, akik nem az irodában töltik el napjaikat, hanem a munkavállalók beosztásától és munkaidjétől függően jár-

juk az országot, és ha kell akár éjszaka is találkozunk velük egy-egy folyamatosan működő munkahelyen. Én személy szerint lassan csukott szemmel el tudnék vezetni Debrecenből az ország legtöbb postájára. Így viszont mindig naprakészek vagyunk, ismerjük a postások napi gondjait, de elismerjük az eredményeket és a sikereket is. A beszélgetéseink alatt mindig jó érzéssel tölt el az, amikor azt a hatalmas lojalitást és elkötelezettséget érzem a Magyar Postával szemben, ami sokszor a mostoha munkakörülmények ellenére is emberfeletti teljesítményekre sarkalja a munkavállalókat. Minden rendelkezésünkre álló eszköz igénybevételével ezt a hozzáállást, folyamatosan végzett jó munkát akarjuk elismertetni a munkáltatóval, úgy hogy annak meglegyen mind az anyagi, mind az erkölcsi elismerése.

A nyugdíjazás előtt álló dolgozóink problémáit különösen fontosnak tartjuk

A dolgozókat év vége felé, általában az foglalkoztatja, hogy emelkedik-e, s ha igen, mennyivel a fizetésük. Tudjuk, hogy a jövő évi



bérekről még nem tud konkrétumokat mondani, így, elsősorban arra vagyunk kíváncsiak, jelenleg mi az, amivel a bértárgyalások előkészülete során és elsősorban foglalkoznak?

– Nem csak szakszervezeti tagjainknak, hanem a magyar szakszervezeti mozgalom

Ádám István 25 éves szakszervezeti munkáért elismerő oklevelet kapott

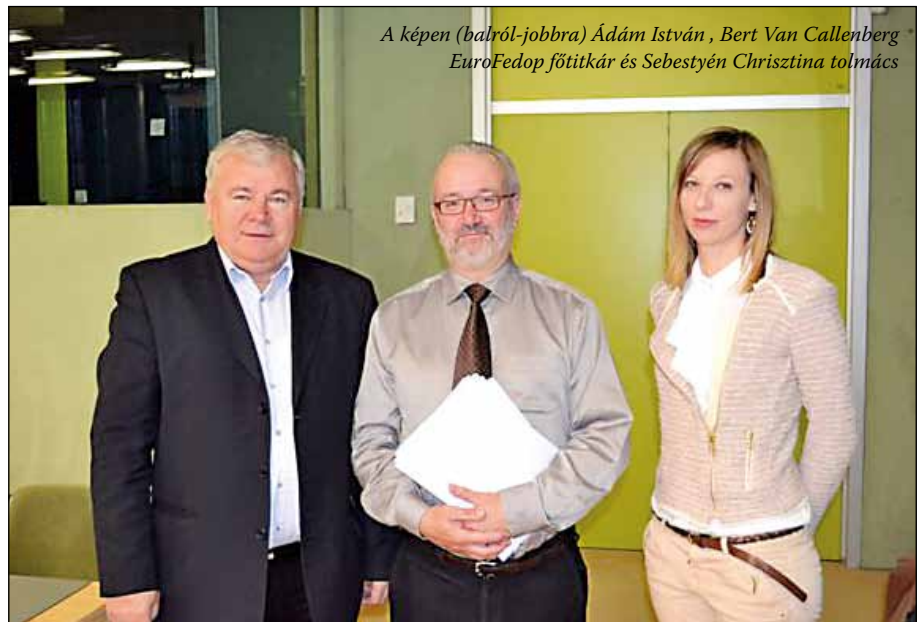




Ádám István Dominik Bally-val – az EU Postai Társadalmi Párbeszéd Bizottságának francia elnökével – beszélget.

részvétel - a POFÉSZ is kiveszi részét. A nemzetközi szakszervezeti életben az Európai Közszolgáltatók Szakszervezeti Konföderációjának (EUROFEDOP) a tagjaként veszünk részt. Munkánkat az EUROFEDOP Postai és Telekomunikációs Gazdasági Tanácsában végezzük, ahol hasznos nemzetközi tapasztalatokra tehetünk szert. A POFÉSZ elismertségének egyik fontos állomása volt, hogy 2015 októberében egy ljuubljanai szemináriumon engem kértek fel egy prezentációra a magyarországi társadalmi párbeszéd, és ezen belül is a postai ágazati párbeszéd bemutatására. A találkozó jelentőségét mutatja, hogy meghívottként Dominique Bally a Posteurop, a CSR Bizottságának elnöke (aki egyben az Európai Postai Társadalmi Párbeszédbizottság elnöke is) tartott előadást az várható európai postai trendekről. Ugyancsak a POFÉSZ nemzetközi munkájának elismerése, hogy novemberben Budapesten tartot-

egészenek egyik fő kérdése a bérek és a megélhetési körülmények javítása mellett, az 55 éven felüli munkavállalók helyzete, valamint a nyugdíjazás körüli anomáliák. Az időkorú munkavállalás már túllépte az országhatárt és európai problémává, ugyan úgy, mint az ugyancsak problémákkal megtűzdtelt nyugdíjhelyzet. A két téma szinte párban járva lassanként meghatározza a szakszervezetek tevékenységének feladatait és irányát is. Az egységes, a 65. éves kor eléréseig évenként emelkedő nyugdíjkorhatár elérése és a tisztességes nyugdíjba vonulás az 55. életévét betöltött munkavállalók részére lassan olyan vágyálommá válik, mint fiatalokkorban az első lakás megszerzése. Ha valakinek anyugdíjig még 10 év hátravan – ami rettentő hosszú időnek tűnik. De ha ebben a korban valaki elveszíti munkáját annak pokoli szerencsére van szüksége, hogy újra munkát találjon. A jellemző inkább az, hogy nyugdíj előtt az elkeseredés, a megaláztatottság és a szegénység jut számára osztályrészlül a munkavállalóknak. A kormányzat minden olyan nyugdíjazási lehetőséget megszüntetett, amelyet a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközöként lehetne igénybe venni, ezzel is csökkentve az időskori munkavállalók munkaerő piaci kiszolgáltatottságát. Itt konkrétan az előrehozott-, a korengedményes- és a korekedvezményes nyugdíjazási variációk megszüntetésére gondolok. Mivel azt érzékeljük, hogy a kormányzat ebben a kérdésben rendkívül határozott, így olyan megoldások irányába teszünk lépéseket, melyek ezeket a kérdéseket is napirenden tartják.. A POFÉSZ közvetlen célja, hogy a közeljövőben leülhessen tárgyalni a munkáltató közvetlen döntéshozóival és az időskori munkavállalók védelme érdekében, a szociális partnerek között készüljön a problémával foglalkozó egy közös intézkedési terv. Ebben a témában már tartottunk konzultációt a munkáltatóval, ahol fontos információkat kaptunk, folytatás következik, mivel a POFÉSZ saját javaslatát elküldi a munkáltatónak.



A képen (balról-jobbra) Ádám István, Bert Van Callenberg EuroFedop főtítkárá és Sebestyén Christina tolmács

A Munkástanácsok Országos Szövetsége tagjai vagyunk és maradunk

Reméljük a terveik valóra fognak válni, így arról kérdezem, hogy a Magyar Postán kívüli tevékenységükről mit tart a legfontosabbnak. mi az, amiről szívesen beszélne?

– Bár munkánk közvetlenül a Magyar Postához kapcsolódik, nem feledkezhetünk meg arról, hogy szakszervezeti szövetségünk a Munkástanácsok Országos Szövetségének tagja is. Mi ennek a szakszervezeti családnak megalakulásunk óta tagjai vagyunk és kijelenthetem, hogy tagjai is maradunk, leszünk, mivel mi nem cseréljük meggyőződésünket, csak azért mert vannak nehéz időszakaink. Az igazi családban az emberek végsőig kitartanak egymás mellett, sőt csak a bajban mutatkozik meg belső ereje. A MOSZ így az azonos értékrendet követő ágazati szakszervezetek konföderációjára, ahol a feladatokból, - mint a hálózatépítés vagy a különböző rendezvényeken való aktív

ta ülését az EUROFEDOPPostai és Telekomunikációs Gazdasági Tanácsa, ahol a 2015-ös év értékelése mellett meghatározta 2016 évi munkatervét is.

„Kongresszusra készülünk”

Kérem, hogy beszéljen a POFÉSZ előtt álló szervezeti feladatokról is. hiszen jövőre kongresszust tart a POFÉSZ.

– A POFÉSZ négy évente tartja kongresszusát, aminek most van itt az ideje. Az előkészületek elkezdődtek az alapszabály módosításán a MOSZ jogi csapata, dolgozik, hiszen meg kell felelnünk a Polgári Törvénykönyv által a civil szervezetekre vonatkozó szabályozásnak. Feladata lesz a kongresszusnak, az elmúlt négy év értékelése, tisztségviselők megválasztása, és az új alapszabály elfogadása.

Köszönjük a beszélgetést és az olvasók nevében is kívánok sok sikert céljaik megvalósításához.

Munkahelyi balesetek, kárrendezés

A POFÉSZ és a tagszervezetei egyre gyakrabban gyakran szembesül a tagjait érintő olyan súlyos és megoldhatatlannak látszó problémákkal, mely orvoslása azonnali intézkedést kíván meg részünkről. Ennek keretében kialakítottunk egy specifikus jogi tanácsadói hálózatot, melynek egyértelmű feladataul szabtuk, hogy a tagjainkat ért munkahelyi balesetek, illetve foglalkozási megbetegedések után tagjaink segítségére legyünk és a részükre járó kártérítési igényeket érvényesítsük. Ezért tisztelettel kérjük valamennyi tagunkat, hogy amennyiben balesetet szenvednek, vagy a kollégái balesetet szenvedtek annyiban értesítsék róla szakszervezetünket.

Mivel érdemes tisztában lennünk?

Amennyiben munkahelyi balesetet szenved el egy munkavállaló, annyiban kártérítésre jogosult a munkáltatójától! Ez nem a munkáltató által gyakorolt kegy, hanem törvényi kötelezettség, mely alól csak kivételes esetekben mentesülhet a munkáltató. A munka törvénykönyvének rendelkezési szerint:

166. § (1) bekezdése szerint: „A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Nevezet jogszabályhely tehát a munkáltatóknak köteleességévé teszi, hogy a balesetet szenvedett munkavállaló valamennyi kárt térítsék meg, legyen az vagyoni kártérítés, nem vagyoni kártérítés / sérelemdíj, vagy akár járadék jellegű követelés.

Sokszor tapasztaljuk, hogy a balesetet szenvedett munkavállalók nincsenek igazán tisztában azzal, hogy milyen összegű és mértékű kártérítésre jogosultak. Ezért köteleességünknek érezzük, hogy felhívjuk figyelmüket arra, hogy vegyék igénybe ingyenes tanácsadói szolgáltatásunkat, ahol erre a területre szakosodott ügyvédek állnak szíves rendelkezésükre ingyenes tanácsadással. Tapasztalataink azt mutatják továbbá, hogy a munkavállalók nem mernek fellépni jogos kártérítési igényük érvényesítése érdekében, melyre tekintettel tudjuk azt biztosítani tagjaink számára, hogy igényük érvényesítésével nem maradnak egyedül, abban mindig számíthatnak a szakszervezet együttműködésére. A konfrontálódás szerepét átvesszük.

Mit érdemes tudni?

Fontos tudatában lenni annak, hogy amennyiben egy munkavállaló a munkavégzése során balesetet szenved annyiban, az abból eredő vagyoni és nem vagyoni károkat/sérelemdíjat a munkáltatónak teljes körűen meg kell téríteni. Munkahelyi balesetnek számít az is, ha a munkavállalót a munkába vagy onnan otthonába menet közben éri a baleset, vagy ún. foglalkozási megbetegedést szenved el. Figyelemmel kell lenni, azonban arra, hogy nem minden munkavégzéssel kapcsolatos baleset minősül üzemi balesetnek és nem minden üzemi baleset egyben munkabaleset.

Munkabalesetnek azt nevezzük, mikor a munkavállaló a munkaköri feladatai teljesítése során vagy azzal okozati összefüggésben kárt szenved. Ez a kár lehet akár a ruházatában, használati tárgyaiban bekövetkezett kár, de személyi sérülés, vagy halál is. A kár szempontból lényegtelen, hogy a baleset hol és mikor következett be, illetőleg figyelmen kívül marad a munkavállaló esetleges vétnél közrehatásnak a mértéke is (objektív felelősség). Lényeg tehát az, hogy a munkavégzéssel összefüggésben keletkezzen.

Az **üzemi baleset** társadalombiztosítási fogalom, a munkabaleseteken túl üzemi balesetnek számít, ha a munkavállalót a munkába vagy onnan otthonába menet közben éri a baleset, vagy ún. foglalkozási megbetegedést szenved el. Nem számít viszont üzemi balesetnek, ha az kizárólag a sérült ittassága miatt, engedély nélkül végzett munka során vagy szándékos sérülés okozás miatt következett be. Üzemi baleset esetén a sérült munkavállaló a TB által biztosított ellátásokra (100%-os táppénz) lesz jogosult.

Amennyiben tehát a munkavállaló munkahelyi balesetet szenved el, annyiban minden körülmények között ragaszkodjon hozzá, hogy arról vegyen fel a munkáltató munkahelyi baleseti jegyzőkönyvet! Amennyiben ugyanis jegyzőkönyvezik a munkahelyi baleset tényét, annyiban arról határozatot is kell hozni. Nevezetesen határozni kell arról, hogy az üzemi balesetnek minősül-e, vagy sem? Amennyiben igen, annyiban a sérült munkavállaló a TB által finanszírozott ellátásokra jogosultságot szerez, példának okáért 100%-os mértékű táppénzben részesülhet.

Jegyzőkönyvezés hiányában azonban nem lesznek jogosultak TB által finanszírozott ellátásra, illetve kártérítés is lényegesen nehezebben követelhetnek.

Baleset időpontja?

Munkahelyi baleset elszenvédeése során elsődleges kérdés annak a tisztázása, hogy a munkahelyi baleset mikor történt? Ez alapján dönthető el ugyanis, hogy a munkáltatónak a régi (1992. évi XXII. törvény), vagy az új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) alapján kell megtéríteni a balesettel összefüggésbe hozható káro-

kat! A régi és az új Mt. közötti különbség gyakorlatilag abban határozható meg, hogy az új Mt. alkalmazása esetén több az ún. kimentési lehetősége a munkáltatónak, azonban ugyanúgy köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkat.

A munkáltatónak a mentesülése a kártérítés megfizetése alól akkor lehetséges, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Milyen kártérítésre jogosult a munkavállaló?

A 100%-os mértékű táppénz nem kártérítés! Azt a TB finanszírozza a sérült munkavállaló részére, nem pedig a munkáltató.

Munkahelyi balesetben megsérült munkavállaló követelheti egyrészt az elmaradt jövedelmét! Ennek megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló munkaviszony alapján jogosult volt. A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszabály szerinti megszerzett jövedelmet is meg kell térítenie a munkáltatónak. Ilyen lehet például, hogy másodállását nem tudja ellátni a sérült munkavállaló, így onnan nem származik jövedelme.

Amennyiben a munkahelyi baleset halálos kimenetelű, annyiban a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült valamennyi igazolható kárát (vagyonit és nem vagyonit egyaránt). Az eltartott hozzátartozó (pl: kiskorú gyermek, idős szülő, házastárs) továbbá olyan összegű tartást pótló kártérítést (járadékot) is igényelhet, amely szükségletének a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

Végezetül, de nem utolsó sorban a munkáltatónak meg kell térítenie a munkahelyi balesettel okozati összefüggésbe hozható valamennyi vagyoni kárát (például: gyógyszerek, telefonszámla költség, rezsi többletköltség, ápolók-gonдозók költsége, stb.), illetőleg ún. nem vagyoni kártérítést, 2014.03.15.-e utáni balesetek esetén pedig sérelemdíjat is kell fizetnie, mely alapjaiban a munkavállaló személyhez fűződő jogszabály szerinti (legmagasabb szintű testi egészség megsejtése) reparációja.

Lényeges tehát tudni, hogy a munkáltatónak teljes, objektív kárfelelőssége van. Egy egyszerű elcsúszásból eredő kéz, vagy lábtörés esetén akár több millió forint kártérítést kell fizetni.

Kérjük segítség munkánkat és az adam.istvan@pofesz.hu email címre, vagy valamelyik tagszervezeti vezető, illetve tisztségviselőink részére jelezzék az elszenvedett munkahelyi baleseteket, hogy segítségükre lehessünk.



Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége (POFÉSZ)

PÁLYÁZATI FELHÍVÁS A POFÉSZ-HOZ TARTOZÓ SZAKSZERVEZETEK ÉS SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐK SZÁMÁRA

A POFÉSZ-nak, mint ágazati szakszervezeti szövetségnek, és mint munkahelyi szervezetnek érdeke a munkavállalói érdekképviselet erejének, szervezettségének növelése. Mindezt elsősorban a taglétszám emelésével lehet elérni.

Napjainkban a Magyar Posta munkavállalóinak kb. 25-30 %-a szervezett dolgozó. Ők azok, akik – a postai dolgozók több mint 30 ezer munkavállaló érdekében – szolidáris összefogásuk eredményeképpen biztosítják a szakszervezetek működését, képviselik és védik a dolgozók érdekeit, vállalják a munkavállalói jogok érvényesítésének küzdelmes feladatait.

A munkavállalók közül sokan talán tájékozatlanságból, esetleg közömbösségből, mások vélt vagy valós félelmek miatt nem vesznek részt az érdekképviselet tevékenységében, nem vállalnak részt a közös feladatok végrehajtásából, nem tagjai egyik postai szakszervezetnek sem.

Tekintsük közös ügynek a szervezettség erősítését, a taglétszám növelését! Keressük meg a ma még szakszervezeten kívüli kollégáinkat és győzzük meg őket arról, hogy csak EGYÜTT LEHETÜNK SIKERESEK!

A Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége ezúton is segíteni kívánja a szövetséghez tartozó szakszervezeteket. A POFÉSZ elnöksége ezért a felhívás megjelenésétől kezdve 500 ezer Ft keretösszeg erejéig meghirdeti a tagszervező pályázatot számukra.

A pályázatok beadási határideje: 2015. december 20.

A pályázat benyújtásához a belépési nyilatkozat másolatát kérjük beküldeni az alábbi címre: [4002 Debrecen PF. 207.](#)

A benyújtott pályázatokat a POFÉSZ 5 tagú elnöksége fogja elbírálni az új szakszervezeti tagok létszámának figyelembe vételével és dönt a pályázatok, szervezők díjazásáról. A pályázati díjat kizárólag a szakszervezet népszerűsítését, ismertségét segítő támogató célra, rendezvényre, eseményre lehet költeni, melyet számlával kell igazolni.

A POFÉSZ Elnöksége ezúton kéri fel a tagszervezeteket, tagjainkat hogy pályázzanak és segítsék munkahelyi szervezeteiket, alapszervezeteiket, hogy eredményesen vegyenek részt a pályázaton.

Budapest, 2015. November

A POFÉSZ Elnöksége nevében:

Ádám István POFÉSZ elnök

T:0630 7711368

A POSTÁSOK FÜGGETLEN ÉRDEKVÉDELMI SZÖVETSÉGE

A POFÉSZ tagszervezetei	A tagszervezetek által szedett tagdíj	A szervezetek vezetőinek neve
Postások Független Szakszervezete (POFÜSZ)	300 Ft/hó	Sümevári Miklós elnök Mobil: (30) 771-1369 Kemény Ilona alelnök, irodavezető 1149 Budapest, Egressy u. 35-51. Bp. 70 Posta 1425 • M: (30) 821-4321
Postások Független Szakszervezete Debreceni Munkástanácsa	500 Ft/hó	Ádám István elnök Debrecen, Petőfi tér 1/C 4002 Pf. 207. Mobil: 06 30/771-1368
POFÜSZ Veszprémi Postások Munkástanácsa	200 Ft/hó	Kondor Tamás elnök 8202 Veszprém, Házgyári u 4. Mobil: 06 30/771-1377
Postai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (POMÉSZ)	400 Ft/hó +400 Ft/hó alapítvány	Pfeifer Tamás 1399 Bp., Pf. 702, M: 30/771-1371 1149 Budapest, Egressy u. 35-51.
Informatikai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (IMÉSZ)	200 Ft/hó	Kovács Róbert elnök 1188 Bp., Jáde utca 7/A/1. Mobil: 06 30 771-2549

A POFÉSZ internetes honlapja: www.pofesz.hu

Többen kérdezték, miért nem fizet a POFÜSZ Debreceni Munkástanácsa iskolakezdési támogatást 2015-ben?

Tájékoztatjuk a tagságunkat ebben az évben nagyon sok betegségi, születési, és sajnos halálozási segílyt fizettünk ki 5000 Ft/alkalom a 300Ft-os tagdíjból. Tehát többet, mint egy teljes évi szakszervezeti díj. Ennek ellenére tudtunk volna fizetni gyerekenként 1000-1500ft-ot, mint eddig tettük, de akkor nem lett volna karácsonyi pénz, ami szerintem igazságosabb, mert mindenki alanyi jogon fog megkapni, Karácsonyra, ami lesz pénzünk azt ki fogjuk osztani. Remélem többet, mint eddig. Legyetek szívesek erről tájékoztatások a tagjainkat. Arról is tájékoztatjuk a tagjainkat, tiszteletdíjat eddig sem és továbbra sem fizetünk senkinek! Amit beszédünk tagdíjat, azt szinte teljes egészében visszaadjuk a tagjainknak. A rövidesen a tartandó küldöttgyűlésen amennyiben a támogatják a küldöttek emelni szükséges a tagdíjat, kizárólag azért, hogy többet tudjunk vissza adni a tagságunknak.

Üdvözlettel: Ádám István

POFÜSZ A FACEBOOK-ON!

<http://www.facebook.com/profile.php?id=100003713085957>

TAGSÁGI KÉRELEM

Alulírott (nyomtatott betűkkel)

(anyja neve)

Munkahely:

Megbízom a munkáltatómat, hogy a részemre fizetendő mindenkor havi fizetésemből a szakszervezetem illetékes testülete által meghatározott és a munkáltatóval rendszeresen közölt szakszervezeti tagdíjam összegét Ft azaz számfejtéskor elkülönítse, és azt a szakszervezet részére átutalja.

201

Ez a megbízás visszavonásig érvényes

aláírás

Szakszervezet bélyegzője

Postás Harsona

A Postások Független Érdekvédelmi Szövetségének Lapja
1425 Budapest, Népszínház u. 27.
Telefon: 06-1/333-9581
Nytsz.: B/Szt/55/1995

Felelős kiadó:

Ádám István, a Pofész elnöke
E-mail: adam.istvan@pofesz.hu

Szerkesztő: Filep Tibor
tiborfilep@gmail.com

Center-Print Nyomda, Debrecen
Telefon: 06-52/340-041