

## Kedves Kollégák!

Mint arról ti is értesültetek, tegnap megjelent egy új kormányrendelet, amelynek célja a rugalmasság biztosítása a munkahelyeken. Az intézkedés **rendkívüli veszélyeket tartogathat a munkavállalók számára, ha nem vagyunk résen, és teszünk meg mindent annak érdekében, hogy csak ésszerű kompromisszumokba menjünk bele. A rendelet a kihirdetett veszélyhelyzet idejére, valamint az azt követő 30 napra érvényes.**

*Mi jelenti a fő veszélyt a munkavállalóra nézve a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendeletben?*

**A szóban forgó rendelet gazdasági okokra hivatkozva szinte teljhatalommal ruházta fel a munkáltatókat.** Ez rendkívül veszélyes, ugyanis a munkavállalók alárendelt helyzetben vannak a munkáltatóval szemben és egyedül szinte soha nem alkuképesek. Mindannyian átéltük már, amikor a főnök nyomást gyakorolt ránk, a fizetésünk egy részével vagy a megélhetésünkkel fenyegetett, ha nem akartunk bizonyos esetekben kötélnek állni. Az átmeneti módosítások miatt erre ismét kiváló lehetőségeik lesznek, ha nem fogunk össze!

**Ne felejtsetd el,** hogy szakszervezeti tagként jogod van szakmai segítséget igényelni, semmit ne írsz alá anélkül, hogy nem egyeztetted a helyi szakszervezeti képviselővel. *Tudtad, hogy arra is lehetőséged van, hogy megbízd a szakszervezeti képviselődet, hogy ilyen ügyekben helyetted és nevedben eljárjon?* Ha eddig nem tetted meg, most különösen fontos, hogy erről egyeztess a helyi szervezettel.

*Milyen főbb rendelkezéseket tartalmaz a rendelet?*

**A rendelet 6. § (1) - (3) pontja lényegében azt jelenti, hogy a következő kérdésekben a munkáltatót nem köti sem a munka törvénykönyve, sem a meglévő kollektív szerződés:**

- ❖ a munkaidő-beosztást a munkáltató innentől kezdve szabadon módosíthatja (bármely okból), a változtatások bejelentésének nincs időkorlátja (bármikor), vagyis akár aznap is elegendő közölni, hogy meddig fog tartani az aznapi munkaidő, vagy este értesíteni a munkavállalót, hogy másnap reggel menjen dolgozni,
- ❖ ugyanez vonatkozik az otthoni munkavégzés (távmunka) elrendelésére,
- ❖ a munkavállalók egészségi állapotának mérése kapcsán (pl. lázmérés belépéskor) is. (Adatvédelmi, személyiségi jogi kérdésekről ugyanakkor itt se feledkezzünk meg!)

**Ezeknél a pontoknál a szakszervezet most azt tudja tenni, hogy folyamatosan ott van, konzultál a munkáltatóval, és kölcsönös együttműködéssel eléri, hogy a munkavállalókat aránytalan hátrány, illetve kár ne érje.** Különösen figyeljünk oda a családokra, kisgyermekesekre, akiknek megoldhatatlan problémát okozhat a munkaidő-beosztás önkényes, váratlan megváltoztatása. A munkáltatónak is érdeke, hogy ebben a helyzetben kommunikáljon a szakszervezettel, a dolgozók értsék, melyik rendkívüli intézkedésre miért van szükség, így ők is megértőbbek, együttműködőbbek lesznek.

**A legtöbb veszélyt a rendelet 6. § (4) pontja tartogatja.** Eszerint a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodásban eltérhetnek a munka törvénykönyvének rendelkezéseitől.

Mindannyian emlékszünk, hogy az évi 400 óra túlóra kapcsán is az volt a fő kifogásunk, hogy a munkavállaló sokszor nincs abban a helyzetben, hogy egyéenként nemet mondjon a munkáltatónak, aki így könnyen aláírathatja vele a megállapodást. **A munkáltatónak most lehetősége van szinte bármilyen tartalmú megállapodás megkötésére az egyes munkavállalókkal!** Hangsúlyozzuk, ez a szabály bármiféle korlátozás nélkül, az Mt. bármely szabálya tekintetében megengedi a szabad eltérést, ha nem vagyunk résen. Ilyen kérdések lehetnek:

- minimálbérnél alacsonyabb alapbér,
- korlátlan napi és heti munkaidő,
- szabadság kiadása akár másnapra, a munkavállaló a 7 munkanap szabadságával sem rendelkezhet,
- fizetés nélküli szabadság kezdeményezése a munkáltató részéről,
- hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása,
- munkavállalói kártérítési felelősség súlyosbítása (pl. ha selejtet gyárt a munkavállaló),
- nem jár végkielégítés,
- nincs felmondási idő és/vagy felmentési idő,
- munkavégzés (utasítás) megtagadásának feltételei,
- állásidő esetére semmilyen körülmények között nem jár alapbér,
- távmunka esetén nem jár a teljes munkabér.

**Azonban a fentebb írt három kivételtől eltérően** (munkaidő-beosztás, távmunka, egészségi állapot ellenőrzése), **ahol van kollektív szerződés, azok rendelkezéseitől a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodása sem térhet el!**

**Ne hagyjuk magunkat (szerződéses úton) kizsákmányolni!**

A munkavállalók védelmét most semmi nem garantálja, egy lehetőségük maradt, hogy alkupozícióba kerüljenek, ez pedig ha összeszerveződnek és megpróbálják kiegyenlíteni az alá-és fölérendeltségi viszonyt. Ezt hívják **SZAKSZERVEZET**-nek.

**Most különösképp nem kifogásra, hanem összefogásra van szükség!**

Kérünk titeket, terjesszétek a fenti információkat és tájékoztassatok, tájékozódjatok, keressétek a helyi szakszervezeti vezetőket, valamint a Vasas régiós képviselőiteinek vezetőit. Elérhetőségeiket megtaláljátok itt: <https://vasasok.hu/index.php/HU/magunkrol/munkatarsak-videken>

**Vigyázzunk magunkra, egymásra!**

Budapest, 2020. március 20.

Vasas Szakszervezet Szövetség