TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXIX. évfolyam 6. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2024. augusztus

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

Megfelelő támogatottság a kollektív szerződés feltétele! – *Mennyit ér a kollektív szerződés?*

Az Olajipari Szakszervezet támogatásával egyre több gyermek iskolakezdése válik könnyebbé – *idén több mint 700 gyermek kapott beiskolázási támogatást szakszervezetünktől*

Négy fontos szempont szabadság kiadásánál – *Mire figyeljünk, ha szabadságot kérünk?*

Veszélyben a szakszervezetek jogorvoslati lehetőségei! – *Munkástanácsok Országos Szövetsége és a LIGA Szakszervezetek közleménye a zökkenőmentes jogorvoslati lehetőségekről*

Megfelelő támogatottság a kollektív szerződés feltétele!

Tavaszi-nyári különszámunkban az üzemi tanácsok és a szakszervezetek közötti különbözőséget mutattuk be, különösen kiemelve e kollektív szerződések fontosságát. Akkor ígéretet tettünk arra is, hogy a kollektív szerződés „értékéről" is cikkezni fogunk. Míg a kollektív szerződésben biztosított, és a munkáltató által is elfogadott, az aláírását követően számára kötelezően teljesítendő juttatások, munkavállalók részére *szerzett jogok* biztonságot nyújtanak, addig a kollektív szerződés hatálya nélkül mindezek csupán adhatóak, munkáltatói mérlegelést követően, a munkáltató saját hatáskörében dönthet róluk.

A kollektív szerződés (KSZ) alapvetően kettő részből áll: az egyik része a főszöveg és annak mellékletei (DS, KT függelék, munkarend melléklet, stb.) Ezek **határozatlan időre** kötött dokumentumok. Sok olyan kérdést szabályoznak, melyet az MT nem szabályoz, vagy nem ír elő. Mint pl. a délutáni műszak definíciója, műszakváltásért járó pótszabadság, munkaközi szünet a munkaidő része, karácsonyi jutalom, lojalitás bónusz. A függelékek szabályozzák többek között területekre lebontva a **munkarendet, munkaidő beosztást**. Ezek lényeges, ugyanakkor, nehezen forintosítható elemek. A munka törvénykönyve egy sor juttatást vagy nem szabályoz, vagy alacsonyabb mértékben szabályozza, mint a KSZ.

A kollektív szerződés másik része a bérmegállapodás. Ez a kompenzációs melléklet tartalmazza többek között **az éves bérfejlesztés** mértékét. Nevében is benne van, hogy ez a dokumentum meghatározott időtartamra, általában **egy évre** szól. Azaz minden évben többkörös tárgyalások, egyeztetések alakítják ki a következő évre vonatkozó bérmegállapodást. Azonban nem csak az évente megújuló elemekről kell megállapodni, a határozatlan időre vonatkozó megállapodásokat is fenn kell tartani, meg kell őrizni. Fenntartásukért időnként ugyanúgy meg kell küzdenünk, mint más juttatási elemekért.

Ahogy bemutattuk előző cikkünkben, a kollektív szerződés megkötésének feltétele a munkáltató területén működő reprezentatív szakszervezet. Enélkül egy lényegesen kevesebb jogokat biztosító, a bérkérdést nem is szabályozható kétoldalú szerződés, az Üzemi Tanács és a munkáltató által szignált Üzemi Megállapodás köthető.

A kollektív szerződést a munkáltató és az érdekképviseleti szervezetek (szakszervezetek) kötik, közös megegyezést követően azt megerősítően írják alá a felek. Fontos megjegyezni, hogy a kollektív szerződés létrejöttéhez és **érvényben maradásához szakszervezeti reprezentativitás** szükséges: az a szakszervezet reprezentatív, amely taglétszáma a dolgozói összlétszám 10%-át eléri. Amennyiben valamennyi, a kollektív szerződést jegyző szakszervezet a **reprezentativitását elveszíti,** taglétszáma a dolgozói létszám tíz százaléka alá csökken, **akkor a kollektív szerződés a törvény erejénél fogva veszíti hatályát.** Természetesen, kollektív szerződés megkötésére ezt követően ismételten sor kerülhet, amennyiben reprezentatív szakszervezet lesz. **A kérdés persze az, hogy milyen feltételekkel.** A meglévő szerzett jogokat, kialkudott, munkavállalók számára előnyös feltételeket a kollektív szerződés **hatályban tartásával** lehet biztosítani, egy új kollektív szerződés megkötése esetén a tárgyalási pozíciók nagymértékben romlanak, a„kályhától indulva" kezdődnek a tárgyalások…

Az Olajipari Szakszervezet reprezentativitása ugyan biztosított, hiszen taglétszáma bőven meghaladja a dolgozói létszám 10%-át, azonban az OSZ a jelenleginél is hatékonyabban választhatja ki tárgyalási stratégiáját akkor, ha meghatározó munkavállalói taglétszám áll mögötte. **Az Olajipari Szakszervezethez való csatlakozással Te is erősítheted szervezetünk érdekvédelmi törekvéseit!**

Az alábbi táblázatban pedig összefoglaltuk, **mennyit is ér a jelenleg hatályos kollektív szerződés,** persze a táblázatban csak a „forintosítható" elemeket tudtuk feltüntetni. Ebből is kitűnik, hogy azok a jogok, juttatások, amik ma már a mindennapjaink része, **nem „alapvető jogok", hanem a szakszervezetek több éves, évtizedes munkáját tartalmazza!**

A táblázatban 5 éve munkaviszonyban lévő műszakos dolgozót mutattunk be, akinél a jelenleg hatályos legkisebb (friss felvételes) munkabérrel számoltunk.

Munkarend	Műszakos						
MOL-csoportnál eltöltött idő (év):	5 év	Szakszervezetekkel / Kollektív Szerződéssel			Szakszervezetek nélkül / Munka Törvénykönyve alapján		
Havi bruttó alapbér:	439 000 Ft	Évente összesen	Havi szinten, átlagosan	Megjegyzés	Évente összesen	Havi szinten, átlagosan	Megjegyzés
Bruttó alapbér		5 268 000	439 000	Alapbér összege	5 268 000	439 000	Alapbér összege
Pótszabadság		+113 534	+9 461	Műszakváltás pótszabadsága	+0	+0	Mt. nem írja elő
Vasárnapi pótlék		+112 500	+9 375	Évi átlag 25 nap (4.500 Ft/nap)	+0	+0	Mt. nem írja elő
Műszakpótlék		+1 317 000	+109 750	Átlag 25% (du 25%, é 50%)	+790 200	+65 850	Átlagosan 15%
Munkaközi szünet*		+363 310	+30 276	16 műszak/hónap esetén, része a munkaidőnek!	+0	+0	Nem része a munkaidőnek (Nem kerül kifizetésre, vagy le kell dolgozni ezt az időt
Karácsonyi jutalom		+439 000	+36 583	egyhavi alapbér/nem differenciált	+0	+0	Mt. nem írja elő
Választható Béren Kívüli juttatás (VBK)		+800 000	+66 667		+0	+0	Mt. nem írja elő
Lojalitási juttatás		+180 000	+15 000		+0	+0	Mt. nem írja elő
Szakszervezeti tagdíj		-14 400	-1 200		0	0	
Számított bruttó összesen:		8 578 945	714 912		6 058 200	504 850	
Számított nettó összesen:		5 704 998	475 417		4 028 703	335 725	
Havi többletbevétel (nettó)		139 691 Ft					
Éves többletbevétel (nettó)		1 676 295 Ft					

A havi, illetve az éves nettó összeg a legmagasabb adó- és járulékteher mértékével került kiszámításra.

Amennyiben saját adataiddal szeretnéd a pontos összeget megnézni, keresd fel az alábbi oldalt, ahol munkarended (műszakos/nappalos), alapbéred és a munkában töltött időd megadása után megkapod, hogy számodra mennyit jelent a kollektív szerződés jelenléte:

www.olajipariszakszervezet.hu/mennyiter

Az államalapítás ünnepe - ezer éves értékeink

Augusztus 20. minden magyar számára különleges nap. Államalapításunk ünnepe, a nemzet „születésnapja”, amely egyben emlékeztet minket ezer éves történelmünkre, kultúránkra és hagyományainkra. Az ünnep mélyebb jelentősége túlmutat a tűzijátékok és az ünnepi programok kavalkádján. Ez a nap lehetőséget ad arra, hogy megemlékezzünk a múltunkról, értékeljük jelenünket, és egyben gondolkodjunk a jövőről is.

Az államalapítás ünnepe Szent István királyhoz köthető, bő ezer éve megalapozta országunkat és a keresztény hitre térítette népét. István király nemcsak a magyar állam alapítója volt, hanem a nemzet egységének és függetlenségének szimbóluma is.

Az elmúlt ezer év során számos érték formálta a magyar nemzetet. Nyelvünk, kultúránk, népi hagyományaink, a magyar népművészet és a népzene mind-mind hozzájárulnak ahhoz, hogy megőrizzük nemzeti identitásunkat.

Az ezer éves értékek között szerepel a magyarok szabadságszeretete és küzdelme az önállóságért. A történelem során számos alkalommal bizonyítottuk, hogy képesek vagyunk megvédeni és megőrizni függetlenségünket, legyen szó akár a tatárjárásról, a török hódoltságról, vagy a szabadságharcokról.

Nemzeti ünnepünkön nemcsak múltunkra emlékezünk, hanem a jelen kihívásaira is reflektálunk. A modern világban, ahol a globalizáció és a technológiai fejlődés gyorsan változtatja meg mindennapjainkat, különösen fontos, hogy megőrizzük nemzeti értékeinket és identitásunkat.

Az államalapítás ünnepe arra is emlékeztet minket, hogy közösségként erősebbek vagyunk. Különösen fontos, hogy ezen a napon is hangsúlyozzuk a munka becsületét és fontosságát, valamint a közösségi összetartozást és szolidaritást.

Augusztus 20. lehetőséget ad arra, hogy felidézzük ezer éves történelmünket, értékeinket és hagyományainkat. Ezen a napon emlékezzünk meg Szent István király örökségéről, és ünnepeljük együtt nemzetünk „születésnapját”, büszkén tekintve múltunkra és bizakodva a jövőbe.

Négy fontos szempont szabadság kiadásánál

Javában zajlanak a nyári szabadságolások, így érdemes áttekinteni, hogy mely szabályok betartására kell különösen ügyelni. Az összefoglaló aktualitását adja az is, hogy a szabadság kiadására vonatkozó szabályokban idén is történt változás. Lássuk akkor a legfontosabb szabályokat:

A szabadságot a munkáltató köteles kiadni

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. Ez azt is jelenti, hogy azt a 7 munkanapot is a munkáltató adja ki, mellyel lényegében a munkavállaló rendelkezik. A munkáltató ugyanis évente 7 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. Fontos, hogy, amennyiben a munkavállaló ezen



jogával nem él, a szabadságot a munkáltatónak akkor is ki kell valamikor adni.

Nem csak ezen időszakkal rendelkezik ugyanakkor a munkavállaló. A munkáltató a 118. § (1) és (2) bekezdése szerinti és a gyermekekhez kapcsolódó pótszabadságot és a szülői szabadságot ettől az évtől kezdődően a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki, amelyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt kell bejelentenie.

Nem írható ki szabadság, ha a munkavállalónak nem tudunk munkát adni

Az Mt.122.§ (4) bekezdése alapján a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. Ennek a szabálynak pedig az az alapvető oka, hogy a munkavállaló a magánéletét megfelelően tervezni tudja. Amennyiben ugyanis a munkáltató szabadon, kötöttségek nélkül oszthatná be a munkavállaló munkaidejét, a magánélet szabadsága, illetve a tényleges pihenés nem valósulhatnának meg. Ennek következtében tehát szabadság nem „írható ki' pusztán azért, mert a munkáltató a munkavállaló számára nem tud munkát biztosítani. Ennek kockázatát ugyanis a munkáltató viseli és nem háríthatja át a másik félre. Annak azonban nincsen akadálya, hogy a felek adott esetben ettől eltérően megállapodjanak, feltéve, hogy a megállapodás önkéntes és mindkét fél érdekét szolgálja.

Az sem kizárt, hogy a munkáltató és a szakszervezet a 15 napos szabálytól kollektív szerződésben térjenek el, mivel ezt az eltérést az Mt. 135.§-a nem zárja ki.

A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni !

A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni. Ezen szabály alól ugyanakkor néhány kivétel létezik. A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni (lsd.pl: gyermekvállalás miatti távollétek), az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni továbbá a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik

és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. Lehetőség van arra is, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján a szabadság egynegyedét a munkáltató legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adja ki.

Végezetül a munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti életkori pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

Ügyeljünk a szabadság-megállapodások meglétére !

Az Mt.122.§ (3) bekezdése alapján a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. Amennyiben a szabadságot ebben a formában kiadni nem tudjuk, ezt megállapodás keretében rendezzük. Ezen szabály alkalmazását ugyanis a foglalkoztatásfelügyelet minden évben ellenőrzi, a 2023. évről szóló felügyeleti beszámolónak is részét képezi.

Amennyiben pedig az életkori pótszabadság legfeljebb 10 munkanapját szeretnénk a következő naptári év utolsó napjáig kiadni, erről a munkavállalóval naptári évenként, külön meg kell állapodni.

Szabadságot visszavonni, megszakíttatni ritkán lehet jogszerűen

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, valamint a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja. Fontos, hogy a puszta üzleti érdek ennek lehetőségét önmagában nem teremti meg. A munkáltató az intézkedését írásban köteles megindokolni, bizonyos körben pedig új időpontot is javasolni köteles.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Ehhez kapcsolódóan fontos körülmény, hogy a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

Dr. Kéri Ádám
ügyvéd

Egy kis fejtörő – Sudoku

Az alábbiakban egy könnyebb (3x2-es) és egy nehezebb táblát adunk közre, melyben 1-től 6-ig, illetve 1-től 9-ig szükséges a számokat beírni úgy, hogy a vastaggal jelölt keretekben, a sorokban és az oszlopokban is mindegyik szám csak egyszer szerepeljen.

8	4	5		2		3		
	3	7	4	1		8	2	
1		2	8			5		
7	5	9					4	3
3		6	1			9		7
		8	3	7				
	7			9	1	6	3	
6	8			4	3	7		
5	9		7	6		4		2

5	6	4			
3		5			6
4	5			3	2
6	2			1	
2	3		1	5	
		2	5	6	3

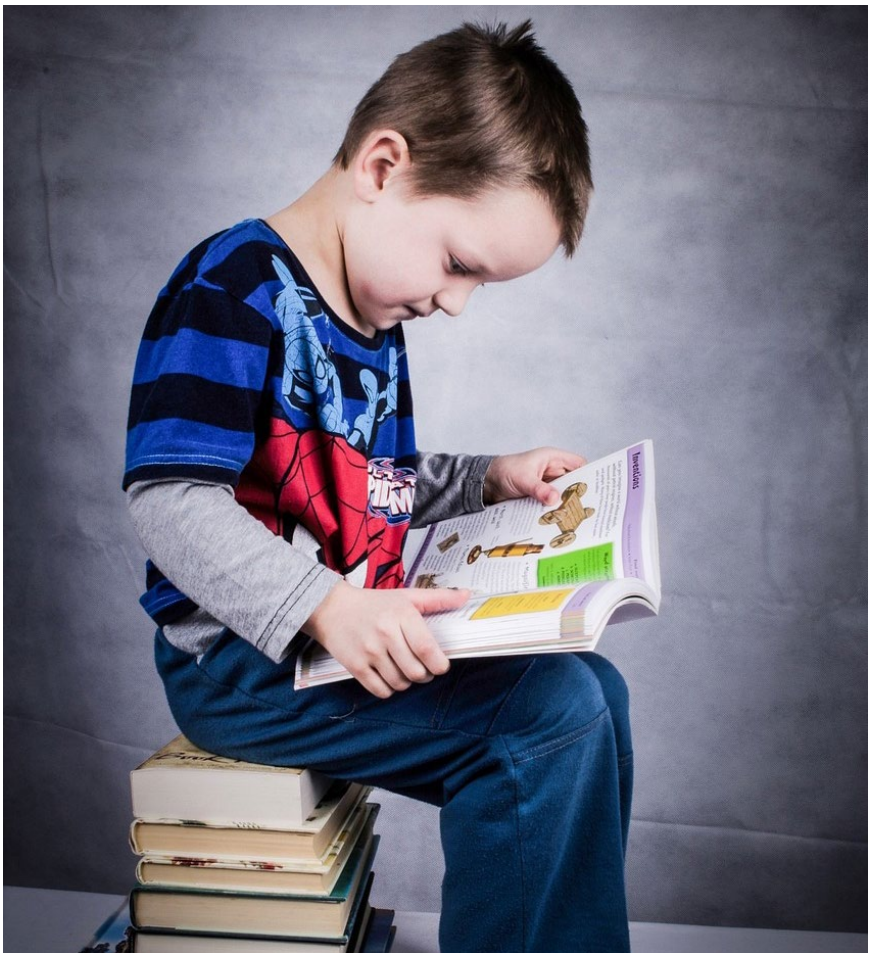
Az Olajipari Szakszervezet támogatásával egyre több gyermek iskolakezdése válik könnyebbé

Az Olajipari Szakszervezet immár 30 éve elkötelezetten védi tagjai szociális és gazdasági érdekeit. Alapszabályunk értelmében nemcsak érdekvédelmi munkát végzünk, hanem fontos feladatunknak tartjuk a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását, valamint a szociális biztonság fejlesztését is.

Tagjaink számára különféle segélyek és támogatások révén igyekszünk enyhíteni a mindennapok terheit. Az elmúlt időszakban számos esetben nyújtottunk anyagi támogatást gyermek születésekor vagy családtag elvesztésekor. Rendkívüli élethelyzetekben is szociális segélyekkel segítünk a tagjaink kérelmei alapján.

Az Olajipari Szakszervezet az elmúlt években, így az idei évben is tagdíjbevételeket meghaladó mértékű, jelentős anyagi támogatást nyújtott tagjainak.

A beiskolázási segélyezés az egyik legjelentősebb kampányunk, melynek keretében a szakszervezeti tagok iskolás korú gyermekei részesülhetnek támogatásban. Az erre jogosultak 10.000 Ft értékű, az ország 30.000 üzletében beváltható utalványt kapnak. Idén **több mint 700 gyermek** részesült ebben a támogatásban, ami 25%-kal több, mint tavaly. A szülők és gyermekeik szabadon dönthetnek arról, hogy például tanszerre, iskolatáskára vagy tornafelszerelésre fordítják a támogatást, amelynek összértéke **eléri a 7 millió forintot.**



Bár az idei évben csökkentek az inflációs terhek, tisztában vagyunk vele, hogy az iskolakezdés komoly anyagi megterhelést jelent minden gyermeket nevelő család számára. Ezért folyamatosan keressük a lehetőségeket, hogy miként segíthetjük tagjainkat és családjaikat. A beiskolázási segélyezéssel a gyermeknevelés extra költségeit próbáljuk enyhíteni. Természetesen bármelyik szakszervezeti tagunk számára elérhetők a méltányossági alapon nyújtott, többletkiadásokkal járó élethelyzetekre kialakított segélyek. A szükséges formanyomtatványok elérhetők szakszervezeti tisztségviselőinknél vagy irodánkban.

Minden gyermeknek pihentető, aktív nyaratt, a szülőknek pedig jó pihenést kívánunk!

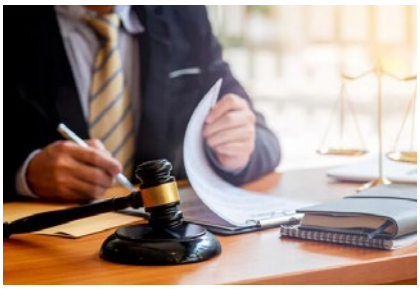
Veszélyben a szakszervezetek jogorvoslati lehetőségei!

Augusztus elsején a Munkástanácsok Országos Szövetsége és a LIGA Szakszervezetek az alábbiakban olvasható kezdeményezéssel fordult a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz. A javaslat célja a kollektív jogérvényesítés lehetőségeinek fejlesztése és a vonatkozó jogszabályok korrekciója, annak érdekében, hogy a szakszervezetek zökkenőmentesen tudjanak élni a jogorvoslat lehetőségével abban az esetben, ha a munkáltató megsérti a kollektív szerződésben foglaltakat vagy a megállapodás érvénytelen rendelkezést tartalmaz.

Jogalkotási javaslat az Mt. XXIII. fejezetének kiegészítésére

Az „orvosolandó" probléma: a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek nincs egyértelmű kereshetőségi joga a kollektív szerződés normatív részébe tartozó rendelkezéssel összefüggésben, különös tekintettel a friss ítélkezési gyakorlatra.

1. A szakszervezetek képviseleti joga kapcsán javasoljuk a **közérdekű igényérvényesítés szabályozását.** Indokoltnak tartjuk annak lehetővé tételét, hogy a szakszervezet a munkáltatóval szemben *a) közérdekű keresetet* vagy *b) közigazgatási (foglalkoztatásfelügyeleti) hatósági eljárást indítson* egyes, munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt előírások megszegése esetén, feltéve, hogy az a munkavállalók nagyobb csoportját érinti. Példa lehet erre a **munkaidő beosztásának, a napi vagy a heti pihenőidő szabályainak, a szabadság kiadásának, a munkavállalók személyes adatainak kezelésére irányadó szabályoknak a munkabér mértékére, egyes bérpótlékok megfizetésére vagy a munkabér védelmére** vonatkozó rendelkezések megsértése. A közérdekű igényérvényesítés nem idegen a munkajogtól, elegendő az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) vonatkozó rendelkezéseire gondolni, amelyek lehetővé teszik többek között az érdekképviseleti szervezetek számára is a munkaügyi per megindítását.



2. Megoldás lehetne az is (*a közérdekből indított perre vonatkozó szabályozás támogatásának hiányában*), hogy egyértelműen rögzítse a szabályozás [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény XXIII. fejezetének kiegészítésével], hogy a kollektív szerződésben alany szakszervezet a fenti esetekben (a munkavállalók nagyobb csoportját érintő tárgykörben) megállapítási keresetet nyújthat be. A szabályozás gátja jelenleg, hogy a megállapítási kereset a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) szerinti feltételeihez (mely szerint valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges, és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában, vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető) az Mt. szabályai nem nyitnak egyértelmű lehetőséget, így a jogi érdek sem mutatható ki. Javaslatunk az érvénytelenség megállapításának lehetőségére is vonatkozik, mivel a kollektív szerződés érvénytelenségével kapcsolatos munkaügyi jogvitákban a Pp. vonatkozó feltételeit vizsgálni kell. Így ezekben az esetekben, hogy ha a megállapítási kereset nem bírálható el, annak jogszabályi feltételei nem állnak fenn, akkor az eljáró bíróságnak az ügy érdemében sem lehet állást foglalni (Mf.31063/2024/9). Álláspontunk szerint attól, hogy a kollektív szerződéses megállapodások (klauzulák) egy része „normatív", azaz (az esetek egy részében) – törvény kifejezett rendelkezése alapján – „harmadik felek" számára keletkeztethet jogot vagy kötelességet, mégiscsak szerződésnek tekinthető.

Összességében véleményünk szerint semmi ok nincs arra, hogy a szerződést létrehozó felet (szakszervezetet) harmadik személyként kezeljük és eltérjünk a polgári jogi szemlélettől, ilyen esetekben pedig az egyedüli megoldás az legyen, hogy a munkavállaló „kényszerül" egyéni jogvitára a vélt vagy valós igazság okán.

liganet.hu

A nevetés biztosan nem árt

Egy nő bemegy a patikába, és mérget kér a patikustól.

- Asszonyom, miért van szüksége a méregre?

- Megölöm a férjemet!

- Nem adhatok el Önnek mérget azért, hogy megöljön vele valakit!

A nő erre kitesz egy fotót a pultra, mely egy férfit és egy nőt ábrázol félreérthetetlen helyzetben. A férfi a nő férje, míg a nő a patikus felesége... A patikus felemeli a fotót és rábólint:

- Elnézést kérek, nem tudtam, hogy van receptje.

***

Azt mondja egy pasas a papagájának:

- Most lemegyek a boltba, de ha megint megiszod a pálinkámat mire visszaérek, akkor egyenként tépkedem ki a tollaidat.

Le is megy a boltba, kis idő múlva visszajön és látja, hogy elfogyott a pálinka. Ránéz a papagájra, aki a csőrével épp a saját tollait tépkedi:

- Kell a francnak ez a sok toll!

***

- Mi az a három kérdés, amit egy kocsmai verekedés előtt kérdeznek?

- ???

- MIVAN? MIVAN? MIVAN?!

***

Állásinterjún a főnök a jelentkezőhöz:

- Elég magas fizetést kér, ahhoz képest, hogy nincs semmi szakmai gyakorlata.

- Azért, uram, mert sokkal nehezebb úgy elvégezni a munkát, ha nem tudom, mit kell csinálni.

***

Melyik országban mi van kiírva a buszokon?

Az Egyesült Államokban: „Ne beszélgessen a sofőrrel!"

Angliában: „Tisztelettel kérjük, tartózkodjon a sofőrrel való beszélgetéstől!"

Németországban: „Utasnak szigorúan tilos a sofőrrel beszélgetni!"

Olaszországban: „Ne válaszoljon a sofőrnek!"

***

Egy állatorvos megbetegszik. Felkeresi a körzeti orvost, aki így szól:

- Jöjjön, üljön le ide, és mondja el, hogy mi a baja!

Erre az állatorvos:

- Ja, hát így könnyű!

***

Kovács kapatosan botorkál haza. Látja, hogy a lépcsőházban fekszik egy másik részeg.

- Hol lakik jó ember? - kérdi segítőkészen.

- Egy emelettel feljebb, balra.

Felcipeli a sorstársát, kinyitja a bal oldali ajtót, beteszi a férfit. Utána visszamegy a földszintre. Megint lát ott valakit. Megkérdezi:

- Hát maga hol lakik?

- Egy emelettel feljebb, balra.

Felcipeli őt is, kinyitja az ajtót, belöki. Megint lemegy. Megint fekszik ott valaki. Kovács most már dühös:

- Csak azt ne mondja, hogy maga is egy emelettel feljebb, balra lakik!

A férfi nehézkesen feltápászkodik.

- De igen, és ha még egyszer belök a liftaknába, pofán vágom.

***

Elsejével felmondok, mert nem tudom elviselni a bizalmatlanságukat! - jelenti be a takarítónő a bankfiók igazgatójának.

- Mi az, hogy bizalmatlanság? Hiszen még a páncélszekrény kulcsát is mindig itt hagyom az íróasztalon.

- Az igaz, de bárhogy próbáltam, az a kulcs nem illik a zárba!

***

A hetvenéves milliomos elvesz egy gyönyörű, húszéves lányt.

- Örgem, te aztán szerencsés fickó vagy! - irigykedik a barátja. - Mondd, hogy csináltad?

- Hát, kilencvennek hazudtam magam.

***

A szőke megkapja a vadászengedélyt, büszkén mutogatja a férjének. Rögtön ki is szeretné próbálni, hiába kérleli a férje, hogy várjon még vele. Elindul a szőke vadászni, a férje azért biztos, ami biztos titokban követi.

El is dördül egy lövés, majd hatalmas veszekedést hall a férj:

- Nézze hölgyem, nem vitatkozom tovább magával. Rendben van, legyen szarvas, csak engedje meg, hogy levegyem róla a nyerget.



Tényképe – Az Olajipari Szakszervezet havilapja
Felelős szerkesztő: Sólyom Balázs • Kiadó: Kovács László • 2443 Százhalombatta, Pf. 1.
www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu • +36-20-425-7869