Munka törvénykönyvének módosítása

Ami kimegy belőle szürkével van jelölve, ahogy módosul, az kékkel van jelölve

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj189id1b9d>

8. § (2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

A 8. § (2) és (3)-ét töröljük. Törléshez érvek: 1. Munkaidején kívül, a rabszolgákat leszámítva minden ember olyan magatartást tanúsít, amilyet akar. Mivel a rabszolgaság tiltott, így ez minden emberi lényre vonatkozó szabadság. 2. Ez a rendelkezés megfosztja a társadalmunkat attól, hogy a jogtipró, aljas munkáltatók lebukjanak, hiszen az alkalmazottaik egy szót sem szólhatnak ellenük (vagy legalábbis tartaniuk kell attól, hogy a munkáltató beperli őket).

9. § (2) A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

A 9. § (2) és (3)-ét töröljük.

Törléshez érvek: 1. Aki kiszolgáltatottabb munkavállaló, például: nő, roma, mozgássérült, szegény környéken él, alacsonyan iskolázott, őket a munkáltatók könnyen rá tudják kényszeríteni a személyiségi jogaikról való lemondásra. 2. Ez annak a felfogásnak a része, hogy az ember alapvetően rossz és ezért kell megfosztani a jogaitól, folyton rugdosni, kontrollálni. Abból indul ki, hogy kizárt, hogy a munkavállalóknak lenne belső motivációja.

#### Munka törvénykönyv további részei: 24. A munkaszerződés

**44. §**A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

Módosul: Bármeddig hivatkozhat rá.

Érv: van, hogy a munkáltató ígérgeti, hogy majd lesz munkaszerződés. Így a munkavállaló könnyen jóhiszeműségben tartható, hogy például már van munkaszerződése, csak még elfelejtették vele aláíratni.

#### 25. A munkaszerződés tartalma

45. §-hoz kiegészítés: Munkaszerződés kötelező elemévé válik továbbá: 1.) Az általános munkarend. 2.) A munkavégzés szokásos helye. 3.) Ha határozatlan időtartalomra veszik fel a munkavállalót, akkor a határozatlan időtartam megjelölése. 4.) Munkakörbe tartozó feladatok.

Érvek a változtatás mellett: 1. Munkáltatói káosz és önkényeskedés elkerülése miatt. 2. Így a munkáltató nem jelentheti be a munkavállalónak, hogy bár eddig csak egy-két dolgot kellett csinálnia X összegért, de mostantól ötször annyit kell csinálnia ugyanazért az összegért. 3. A legfőbb erénye a dolognak, hogy a munkaszerződés módosítását a munkavállalóval egyetértésben lehet csak megtenni, úgyhogy minden ilyen változtatásnál a munkavállaló beleegyezését kell kérni.

<https://adosziget.hu/berszamfejtes-5-leggyakrabban-ekovetett-hiba/>

A 45. § módosítása miatt az átmeneti rabszolgaságra irányuló 53. § kikerül a törvényből:

**53. §**(1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

*a)*a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

*b)*gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint

*c)*hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha

*d)*a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

(4) A (3) bekezdés *c)*pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

Érv: Azért kerül ki ez a paragrafus a törvényből, mert ezt a munkáltató ezek után nem önkényesen dönti el, hanem a munkaszerződésben lesz benne, tehát a munkavállaló beleegyezését kell kérni ezekhez.

#### 31. Az utasítás teljesítésének megtagadása

**54. §**(1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A „közvetlenül és” rész kikerül belőle, mert a környezet vagy az emberi egészségre nem csak közvetlenül kell ügyelni.

(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

A (3) és (4) kikerül, mert csak a lényegről tereli el a figyelmet és a (4) értelmezhetetlen is. De az biztos, hogy nem a munkáltató anyagi érdekeit kell nézni, amikor a munkavállaló azt mérlegeli, hogy öntsön-e ciános hulladékot a folyóba vagy sem.

A munkaadók és a munkavállalók védelmében a szúrópróba szerű munkaügyi vizsgálatok száma úgy fog nőni, hogy le is fedje az összes vállalatot, ami foglalkoztat alkalmazottat.

<https://generaciokpartnere.hu/blog/5-vegzetes-munkaugyi-hiba-es-tevhit/>

#### 38. A felmondás

**65. §**

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

*a)*a várandósság,

*b)*a szülési szabadság,

*c)*a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

*d)*a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

*e)*a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap[**\***](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj57id3805)

tartama alatt.

Kiegészül: Kivéve, ha a Munkavédelmi Foglalkoztatás-felügyeletnél engedélyt kér rá a munkáltató; és engedélyezi neki az állam. De ilyen esetben a magyar állam fizeti ki (a GYES/GYED mellé) a munkavállaló felmondás előtti bérének 50%-át két évig (maximum 120,000 Ft-ig). Ezt csak 15 főnél kisebb vállalatok kérhetik. Ha egy ilyen kis vállalatnál már több mint egy lenne ezzel a fenti kategóriába eső munkavállaló, akkor a hatóságnak előirányzottan engednie kell az ilyen céges kérelemnek (hacsak a hatóság nem feltételezi azt, hogy a cégen keresztül próbálják kijátszani a vonatkozó állami szabályokat – pl.: 15 terhes nő cége).

Például: Van egy 14 fős vállalt és egyszerre két nő is várandós lesz a munkavállalók közül. Az első várandós munkavállaló esetében a cég nem szüntetheti meg a jogviszonyt. De amikor már a második nő is elmegy szülési szabadságra, akkor a munkáltató felmondhat neki. Ilyen esetben az eltávolított munkavállaló nő megkapja a magyar államtól a bére 50%-át és a GYES-t.

#### 39. A felmondási idő

**70. §**

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

Módosul: A munkáltató általi felmondás esetén a munkavállalótól nem lehet semmilyen már kifizetett munkabért visszakövetelni.

Érv a változás mellett: 1.) Van, amit el kell engedni, ilyen a jeges lejtőn érkező kamion és ez az eset, amikor a munkáltató kiadja a pénzt és utána rájön, hogy mégse kell neki az alkalmazott. 2.) Ezt egyébként sem szokták a munkáltatók visszakövetelni, mert nem hiányzik nekik, hogy bíróságra járjanak, ráadásul a cégnek is rossz hírneve lesz attól, ha smucigoskodnak. A rossz hírnév meg, többet árt, mint a rosszkor kifizetett egy havi munkabér.

#### 40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

**72. §**(1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.

(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni.

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább 3 héttel a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni. Amennyire csak tudja, meg kell mondania, hogy kik lesznek érintettek a létszámcsökkentésben.

Érv a változtatás mellett: Így a munkavállalóknak van ideje elkezdeni új munkát keresni, amikor a munkáltató csoportos létszámleépítést jelent be, a várhatóan érintett munkavállalóknak kell egy „B” terv. 3 hét alatt a „B” terv kialakítására reális idő van - a törvény egy hete semmi.

#### 41. Végkielégítés

**77. §**

(3) A végkielégítés mértéke

*a)*legalább három év esetén egyhavi,

*b)*legalább öt év esetén kéthavi,

*c)*legalább tíz év esetén háromhavi,

*d)*legalább tizenöt év esetén négyhavi,

*e)*legalább húsz év esetén öthavi,

*f)*legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(3) A végkielégítés mértéke

*a)*legalább 3 év esetén egyhavi,

*b)*legalább 6 év esetén kéthavi,

*c)*legalább 9 év esetén háromhavi,

*d)*legalább 12 év esetén négyhavi,

*e)*legalább 15 év esetén öthavi,

*f)*legalább 18 év esetén hathavi,

g) legalább 21 év esetén héthavi,

h) legalább 24 év esetén nyolc havi

távolléti díj összege.

Érv: Így lényegesen logikusabb.

#### 44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

**84. §**

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

Háromhavi helyett másfél havi összeg is elég.

Érv: Háromhavi összeg kevés munkavállalónak áll rendelkezésére, de ha szemétkedik a cégvezetés, ne ragadjon bent lehetőleg senki se a munkahelyén. Másfél havi kereset visszafizetése így is épp elég nagy érvágás egy átlagos munkavállalónak. A háromhavi munkabéres büntetést maximum vezérigazgatók, nagy vállalti középvezetők és egyéb rendkívül jól kereső, nagy vagyonnal rendelkező munkavállalók vállalhatják be.

#### 47. A napi munkaidő

**92. §**(1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

A teljes napi munkaidőről az adott munkahely munkavállalói és tulajdonosai közösen döntenek. Napi 6 és 8 óra között van ennek a kerete. Minden munkavállaló közösen 50%-át adja ki a döntésnek, az összes tulajdonos a másik 50%-ot adja ki. A munkavállaló szavazatának %-os értéke a munkavállalók számán múlik és egyenlően oszlik meg köztük. A tulajdonosok szavazati hányada a tulajdonrészük %-os arányán múlik. Ha nem tudnak dönteni, a Munkavédelmi Foglalkoztatás-felügyelet dönt. Előirányzott a hatósági döntésnél a 7 órás napi munkaidő elrendelése.

Érvek: a szocialista munkamorálnak volt a 8 óra munka a része. Ezzel szemben az emberi agy napi 6 órányi fókuszált figyelemre/munkavégzésre képes, ezt akárhogy erőltetik, nem lesz több. Hatórányi munka után zuhan az agyi teljesítmény. Munkaközi szünetekkel együtt 7 óra megfelelő. Dániában 7 óra az átlag munkaidő és a Forbes magazin szerint a világ legjobb befektetési célpontja Dánia. Ez rámutat, hogy a szentséges 8 órás munkanap nem produktív. A fizikai munka esetében a kutatások ugyanebbe az irányba mutatnak: 6 órányi fizikai munka alatt, óránként 15 perces szünetekkel jobban teljesítenek a munkások, mint 8 órás munkaidő alatt 1 db fél órás szünettel. A fizikai munka esetében az elfáradás érzetét kell elkerülni. Ha a munkások 8-kor kezdenek, és már délre elfáradnak, akkor délután már hatalmas zuhanás mutatkozik a teljesítményükben. Ha hagyják őket pihenni és nem erőltetik a 8 órás szocialista munkamorált, 6 óra alatt lényegesen kevésbé fáradnak el és még a hatodik munkaóra végén is alig fáradtak, jól teljesítenek, keveset hibáznak. Továbbá, így a munkahelyi balesetek száma is várhatóan csökken. Ahogy az is csökken, hogy a cégben egymást idegesítik a tengernyi hibával, amit a túl sokáig bent leledző fáradt munkatársak produkálnak.

#### 50. A munkaidő-beosztás szabályai

**96. §**(1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

Ez kiegészül: a munkarend megállapítását a munkáltató átadhatja a cég alkalmazottainak is, hogy ők közösen szabályozzák a belső viszonyokat, hogy amennyire csak lehet, munkavállaló-barát legyen az időbeosztás.

Érv a kiegészítés mellett: az Egyesült Államokban az egyik videotéka-hálózat azt látta, hogy az alkalmazottai maximum két hónapot hajlandóak a vállalatnál dolgozni. Bevezették azt, hogy az alkalmazottak minden videokölcsönzőben maguk készítették a közös időbeosztásukat. Ez a remek lehetőség olyan embereket is az alkalmazottak közé vonzott, akiknek ez nagyon jól jött. Az addigi 2 hónapos átlag munkavállalási idő 6 hónapra nőtt. Az alkalmazottakat háromszor hosszabb időre tudta megtartani a vállalat, miközben semmit nem csökkent a vállalati profit. Egyetlen munkavállaló-barát lépés volt, és máris érdemi változás történt: az addig „legalja” munkahelynek számító vállalatból, egy tűrhető vállalat lett. Ha ezt egy jó vállalat lépi meg, abból példás munkáltató válik.

#### 51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

**102. §**(1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

Kiegészül: ha egy munkaszüneti nap hétvégére esik, akkor ezt meg kell adni vagy pénteki, vagy hétfői munkaszüneti napnak. Ezeket a munkaszüneti napokat nem kell ledolgozni.

Érvek a mostaninál évente 2-4 munkaszüneti nap többletéhez: Olaszországban évente 60 fizetett szabadnap jár mindenkinek. Pont ezért az olasz munkavállalók lényegesen produktívabbak, mint a rabszolgaként hajszolt amerikai munkavállalók (nekik nincs egyetlen fizetett szabadnapjuk sem). Az olasz munkavállalók példája remekül mutatja, hogy a kipihent munkaerő mire képes: a világ legkiválóbb vállalatai jelentős részét az olasz munkások működtetik, miközben tengernyi szabadnapot kapnak: Fiat, Ferrari, Alfa Romeo, Ducati, Iveco, Lamborghini, Eni, Agip, Prada, Armani, Gucci, Generali, Bertolli, Ferrero, Zanussi stb.

<https://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Italy#/media/File:Labour_productivity_levels_in_Europe._OECD,_2015.png>

<https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_companies_of_Italy>

<https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_largest_Italian_companies>

<https://en.wikipedia.org/wiki/Automotive_industry_in_Italy>

<https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Italian_brands>

A másik indok ezen változtatás mellett: hogy így háromnapos vagy négy napos hétvégéket generálunk, ami jót tesz a belföldi turizmusnak.

**102. §** (5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy - legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig - az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

Nem lesz ilyen miniszter, se ilyen miniszteri feladat, így az (5) törlésre kerül.

#### 52. A munkaközi szünet

**103. §**(1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § *a)*pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

*a)*a hat órát meghaladja, húsz perc,

*b)*a kilenc órát meghaladja, további huszonöt

perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § *a)*pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

a) a monitor előtt végzett munkáról van szó, minden órában 10 perc,

b) ha futószalagnál vagy ahhoz hasonló ipari termelésben végzett munka esetében egy órára vetítve (nem feltétlenül óránként kiadva) legalább 7 perc,

c) minden egyéb munkakörben óránként legalább 8 perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

Továbbá a (3) és az (5) törlésre kerül. A (6) így egyszerűsödik: A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben kiadni.

#### 53. A napi pihenőidő

**104. §**(1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

Normális alvási idő 7-8 óra, hazajutni átlagban 1,5 óra. + Fogmosás, fürdés stb. A 11 óra 14 órára bővül.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

Helyett: 12 óra.

*a)*az osztott munkaidőben,

*b)*a megszakítás nélküli,

*c)*a több műszakos vagy

*d)*az idényjellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

**54. A heti pihenőnap**

**105. §**

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

*a)*a megszakítás nélküli,

*b)*a több műszakos,

*c)*az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

Egy hónapra vetítve legalább 8 pihenőnapot ki kell osztani. Fél hónapra vetítve legalább 4 pihenőnapot kell kiosztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot - a 101. § (1) bekezdés *f)*pont kivételével - vasárnapra kell beosztani.

Ezt töröljük. Értjük mire megy ki a játék, de ezt a munkáltató és a munkavállaló relációja döntse el.

#### 55. A heti pihenőidő

**106. §**

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés *f)*pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Ezt töröljük.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

Így módosul: - a munkavállalónak hetenként legalább 48 órát kitevő és két naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosítani kell.

#### 56. A rendkívüli munkaidő

**108. §**(1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Így módosul: A rendkívüli munkaidőt mindig írásban kell elrendelni.

**109. §**(1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Módosul: 200 órára.

Indok: egy év 52 hétből áll, 250 óra az heti közel 5 órányi túlóra, tehát napi 1 órányi túlóra. Ez extrémen sok és a munkavégzés hatékonysága szempontjából teljesen fölösleges. Ráadásul minél fáradtabbak a munkavállalók, annál többet hibáznak, annál feszültebbek és annál hamarabb égnek ki, vagy lépnek ki. Ez egyik félnek se használ. 200 óra esetében kb. heti 4 órányi túlóra rendelhető el. Ez így is nagyon sok. Azok a munkáltatók, akik ilyen sok túlórát kénytelenek kiosztani, saját magukon kell elgondolkodjanak. Pl.: nem kicsi-e a létszám; nincs-e tele a munkahely fölösleges mozzanatokkal; eléggé kipihentek-e az alkalmazottak stb.

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján - az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan - naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

Ezt töröljük.

Indok: ha valaki többet akar keresni, legyen aktív a szakszervezetben és követeljen több fizetést. Az önként vállalt túlmunka a gazdasági kényszerből az emberekre kényszerített rabszolgatartás.

#### 57. Ügyelet és készenlét

**111. §**Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

24 helyett a 16 órát nem haladhatja meg.

#### 58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

**114. §**

(3) A fiatal munkavállaló számára

*a)*legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

*b)*négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

*c)*legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

Ez törlésre kerül, mert ez már nem csak a fiatal munkavállalók számára lesz igaz, a fenti változások miatt.

#### 59. A szabadság

**116. §**Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

**117. §**(1) A munkavállalónak

*a)*huszonötödik életévétől egy,

*b)*huszonnyolcadik életévétől kettő,

*c)*harmincegyedik életévétől három,

*d)*harmincharmadik életévétől négy,

*e)*harmincötödik életévétől öt,

*f)*harminchetedik életévétől hat,

*g)*harminckilencedik életévétől hét,

*h)*negyvenegyedik életévétől nyolc,

*i)*negyvenharmadik életévétől kilenc,

*j)*negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

Mindkét paragrafus (116 és 117) egyszerre módosul: Az alapszabadság 30 munkanap. (Tehát életkor alapján nincs további variálás.)

Érvek a változtatás mellett: 1. Az fenti változásoknál már volt szó az olaszok 60 fizetett szabadnapjáról és a produktivitásról. 2. Másfelől, ha az emberek érettebb korukban több szabadnapot kapnak, a munkáltatók arra vannak ösztönözve, hogy a kevesebb szabadnappal járó csoportokból válogassanak. Az ilyen törvényi ösztönzők hátrányosan érintik, főleg a 45 fölötti csoportot. 3. Értelmezhetetlen egy ülőmunka esetében például, hogy a törvény milyen alapon mer különbséget tenni. Fizikai munkánál még talán érthető lenne, de a törvény ilyet nem említ.

**Új paragrafus is szükséges: 121/A. §**

(1) Az apai felelősség: az első három évben legalább 10-10 munkanapot a munkában maradó félnek is a gyerekkel kell lennie. - Ez 10 kötelezően kiveendő fizetett szabadnap, amit a munkába járó fél pluszba megkap. Továbbá az első három évben a nem otthon maradó szülő kap: pluszba 20-20 napnyi fizetett szabadságot (amit nem kötelező kivenni).

(2) Ha a munkáltató negatívan megkülönbözteti a gyerekvállalás előtt álló munkavállalót, a munkavállaló 2 évnyi fizetésnyi kártérítést kap a munkáltatótól.

(3) Ha egy munkáltató vagy annak bármelyik alkalmazottja a munkaerő felvételekor rákérdez a gyermekvállalásra, akkor akinél rákérdezett, a cégben szokásos 9 havi bért kapja meg kárpótlásként.

**60. A szabadság kiadása**

**122. §**

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A hét munkanap 10-re bővül.

(3) 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.

Így módosul: A szabadságot, eltérő megállapodás hiányában, úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként legalább 15 db hosszú hétvégét (3 vagy 4 naposat) tudjon magának szervezni.

Érv: 1.) A Mindennapi Pszichológia nevű szaklapban megjelent kutatás egyértelművé teszi, hogy a több kisebb pihenés sokkal eredményesebb, mint az egyben kivett több hetes szabadságok. Így év közben nem ég ki olyan könnyen a munkavállaló. 2.) Amikor eljön, mondjuk a nyári szabadságolás, nem dől romba a céges munka attól, hogy mindenki 2-3 hetes szabadságon van. Mivel sok hosszú hétvégével mindenki folyamatában sokkal kipihentebb. Így nyári szabadságnak elég egy hét is. 3.) A hosszú hétvégék a belföldi turizmusnak kedveznek.

Miért van az, hogy a fideszes törvényalkotók olyan mintha egy másik világban élnének? Mert ők milliárdokban gondolkodnak: itt egy milliárd, ott egy milliárd. A valóságtól totálisan el vannak rugaszkodva. Nem fejlesztik a saját tudásukat. Nem érdekli őket a valóság. Ezért van az, hogy egy korszakkal ezelőtti elmaradott munkáltatói gondolkodást erőltetik (ami sokkal kevésbé volt eredményes). Előre mutató törvényről dumáltak, erre hátrébb rúgták a munkavállalókat és a munkáltatókat is a 19. század erőszakos munkáltatói gondolkodás felé.

#### 64. Eltérő megállapodás

**135. §**

(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

Töröljük. Nem lesz ilyen eltérő megállapodásra lehetőség.

#### 65. Az alapbér

**138. §**(1) Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

(2) A teljesítménykövetelmény megállapítása vagy az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára.

(3) A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (1)-(2) bekezdésben foglaltakat.

(4) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval.

(5) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabér mértékét elérje.

(6) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

Az egész §-t töröljük.

Érvek a törléshez: 1.) Olyan dolgot akar szabályozni, amit nem lehet érdemben szabályozni. 2.) Önellentmondó, különösen a hatodik bekezdés. 3.) Látható, hogy a törvényalkotó valamit nagyon akart garantálni a munkavállalóknak, de agyilag nem tudtak felnőni a feladathoz. Ezt a területet nem kell külön szabályozni. A teljesítményösztönző fizetésekre a polgárjog általános elvei megfelelőek, itt nem kell plusz szabályozás.

####  66. A bérpótlék

**140. §**(1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

Ezt így módosítjuk: Szombati és vasárnapi munkavégzés esetén is 50% bérpótlék (hétvégi pótlék) jár,

(151. § (1) és (2)-ben van említve vasárnapi pótlék, ez módosul hétvégi pótlékra.)

**142. §**A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

20%-ra módosul.

#### 69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

**153. §**

Kell kiegészítésnek egy (7), ami így szól:

A Kormány, ha azt látja, hogy a munkavállalók és a munkáltatók képesek kompromisszumot kötni, akkor nem kell beleavatkoznia a folyamatokba. A Kormánynak elő kell segítenie, hogy a munkavállalók és a munkáltatók ágazatonként/szakmánként állapodjanak meg a bérekről.

#### 70. A munkabér védelme

**158. §**(1) A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.

Módosul: A munkabért a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. Jogi személy jogi személynek is és magánszemélynek is csak banki átutalással fizethet. Hacsak nem boltot üzemeltet, egyetlen munkáltatónál sem lehet készpénz.

Érvek a változtatás mellett: 1.) A készpénz alapja az adócsalásnak, a korrupciónak, a szervezetbűnözés tevékenységének, mert nyomon követhetetlen. Úgyhogy ideje visszaszorítani a készpénz használatát. 2.) Az adóhatóság számára is könnyebb nyomon követni az eseményeket. 3.) Ha a munkáltató nem fizetett pontosan, akkor az a banki átutalásból kiderül és a munkavállaló eredménnyel tehet panaszt a hatóságnál, amíg készpénzes bérkifizetésnél nincs bizonyíték semmire. 4.) Ezzel az egész üzleti életet rákényszerítjük, hogy hagyjanak fel a készpénz elfogadásával és továbbadásával.

#### 91. A vezető állású munkavállaló

**208. §**

(2) Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés *a)*pont] hétszeresét.

Ehelyett: A vezető állású munkavállaló minden juttatását tekintve maximum 4-szer kereshet többet, mint az adott vállalaton belüli átlagkereset (belevéve minden juttatást). Például, ha az adott vállalatban minden juttatással együtt 200,000 Ft az átlagbér, akkor a vezető állású munkavállaló minden juttatással együtt maximum 800,000 Ft-ot kereshet.

Érvek: 1.) Észak-Európában a vállalati vezetők átlagban 3-szor annyit keresnek, mint az ottani munkavállalók, Magyarországon átlag 15-ször annyit keresnek. Emiatt a vállalatvezetők egy teljesen elkülönült társadalmi csoportot alkotnak. De ez nem tesz jót az üzletnek. A világ legjobb befektetési környezete Észak-Európában van. 2.) A magyar cégvezetők mostani elrugaszkodottsága lényegében arról szól, hogy hatalmas tételben pumpálják ki a pénzt a vállalatokból, ezért is van az, hogy a hazai vállalatok képtelenek sikeressé válni. 3.) Minél többet keres egy vezető, annál brutálisabb harc folyik a vezetői posztokért. 15-szörös hazai kereset különbségek miatt itthon nincs kegyelem. Ennek a dolognak a lényege: lefelé tapos és felfelé nyal. Ha van valami, ami darabokra tör egy céget, az a lefelé tapos, felfelé nyal elve. 4.) Egy olyan vezető, aki 15-ször annyit keres, mint az alkalmazottak, elrugaszkodik a valóságtól, nem képes normálisan viselkedni. 5.) Minél nagyobbak a cégen belüli fizetésbeli különbségek, annál dühödtebbek az alkalmazottak.

#### 94. Fogalmak

**214. §**(1) E törvény alkalmazásában

*a)*munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),

Ez kiegészül: …ha a munkavállaló beleegyezik. Ha egy másik országból érkezett a kölcsönzött munkavállaló, akkor a munkavállalónak egy hazai közjegyző előtt is be kell számolnia arról, hogy ez valóban önkéntes munkavállalás-e. A külföldi munkavállaló ilyen esetben igazságvizsgáló berendezésre is köthető, hogy kiderüljön, hogy modern kori rabszolgaságról, bűncselekményekről, vagy valóban csak munkaerő-kölcsönzésről van szó. Ha átlag alatti fizetést kap, akkor igazságvizsgáló gépre kell kötni. A legfelsőbb ügyész jelöli ki az ezzel foglalkozó közjegyzőket. Ha bejelez a gép a bűncselekménynél, modern kori rabszolgaságnál, akkor a munkáltatót, munkaerő-kölcsönzőket is igazságvizsgáló gépre kell kötni. Ott már a Rendőrség teszi fel a további kérdéseket. Ha valaki illegális munkáltatás miatt bukik le és külföldieket foglalkoztat, ez ugyanúgy alkalmazandó rá.

**103. A tanulmányi szerződés**

**229. §**(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A munkaviszonyban töltött idő számításánál - eltérő megállapodás hiányában - a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

Módosul: …-de legfeljebb három éven-…

Indok: a felsőoktatásban rövidülnek a képzési idők a felsőoktatási reform miatt.

**231. §**(1) A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviseleti szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

A távolmaradást kiszedjük, ahhoz nem kell külön jog.

### Az üzemi tanács - 104. Általános szabályok

**236. §**

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

Az üzemi tanácsot 3 évre választják.

Érv: egy adott esetben eredménytelen csapat ne üljön 5 évig az alkalmazottak nyakán.

### A szakszervezet

**270. §**(1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

Módosul: Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál taggal rendelkező szakszervezetet illetik meg.

Ebből adódóan a 270. § (2) b) pontja is törlésre kerül:

(2) E törvény alkalmazásában

*b)*a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

Érvek: 1.) Ez a változtatás azért kell, hogy a szakszervezetek erősen tudjanak munkavállalói érdekeket képviselni. A munkavállalók érdeke, hogy jól keressenek, biztonságos munkakörülményeik legyenek, hogy például a női munkavállalók ne legyenek szexuális zaklatásoknak kitéve. Ha a szakszervezet erős, akkor meg tudja védeni az alkalmazottakat a milliónyi problémától, amit egy alkalmatlan munkáltató előidézhet. 2.) A Fidesz-féle munkatörvénykönyv azoknak a munkáltatóknak kedvez, azok alá adja a lovat, akik háborút vívnak az alkalmazottaik ellen. De azok a munkáltatók, akik így viselkednek, csak ellenállást váltanak ki az alkalmazottaikból, ami az eredményes munkavégzés alapvető akadálya. 3.) Az Egyesült Államokban a munkáltatók háborút indítottak a munkavállalók ellen, már az 1950-es években, utána újabb hullámban, az 1980-as években, és ez az 1990-es években is folytatódott: szétverték a szakszervezeteket, szolgává aljasították a munkavállalóikat. Már volt szó Olaszországról, az ottani munkavállalók sok pihenőidejéről. Ez erős szakszervezetekre mutat rá. Mi a következmény? Nemzetközi összehasonlítások egyértelműen megmutatják, hogy az olasz munkavállalók lényegesen termelékenyebbek, eredményesebbek, mint az USA munkavállalói. Ez pedig rámutat a rabszolgatartás vs. tisztességes munkáltatás közötti különbségre: az elnyomás gyenge eredményeket hoz, az erős érdekképviselet eléri, amit akar és ez kiváló munkamorált eredményez. Az emberek szívesen járnak be a munkahelyükre. A dánok naponta csak 7 órát dolgoznak átlagban, és szintén eredményesebbek az USA eltaposott munkavállalóinál. 4.) A magas kereset kérdése: a munkáltatók, ha országos szinten elérik a szakszervezetek szétverését, és ezzel beköszönt az alacsony keresetek kora, annak mi a következménye? Elsőre az, hogy csökkennek a bérköltségek. De ha ez országos szintű, az azt jelenti, hogy a munkavállalók gyengén keresnek, tehát nem tudják kifizetni a számláikat, alig tudnak élelmiszert venni, nem tudnak lakást felújíttatni, belföldön se tudnak nyaralni, nem tudnak egyéb vásárlásokat csinálni. Összességében az alacsony keresetek elsorvasztják az üzleti életet. Ezért is kulcsa a munkáltatásnak a bivalyerős országos munkavállalói érdekképviselet.

Kiegészül a 270. §

(3) A munkáltató köteles a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét a szakszervezettel véleményeztetni. A szakszervezet kérhet információt és véleményezheti az intézkedéseket.

(4) Joga van a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni.

(5) Lehetősége van a szakszervezetnek kifogást benyújtani a munkáltatóhoz és a hatósághoz is a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen.

(6) A megváltozott munkaképességű emberek munkavállalókénti beilleszkedésére a szakszervezetnek különösen ügyelnie kell, bevonva a munkáltatóval közösen szociális vagy munkaerőpiaci vagy egészségügyi szakembert, akikkel közösen segítik a megváltozott munkaképességűek munkában megmaradását.

(7) A megváltozott munkaképességű embereknek munkahely megtalálását is segítik a szakszervezetek. A (6) és (7)-ben meghatározott esetben, a szakszervezet állami támogatást kap, ha sikerül segítségükkel elhelyezni megváltozott munkaképességű embert.

(8) Ha a szakszervezet lehetővé teszi a megváltozott munkaképességű munkavállaló számára a sikeres munkavégzést, és ezzel a megváltozott képességű munkavállaló egyet ért, a szakszervezet plusz állami támogatásban részesül.

(9) A szakszervezetek, a munkavállalók és a munkáltatók közösen felelősek, hogy minden munkahely akadálymentesítve legyen.

(10) A szakszervezetnek figyelmeztetnie kell a munkáltatót, hogy az alkalmazottak kiválasztásánál ne papírok meglétét követelje meg, hanem vegye a fáradtságot és a papírok mögötti valódi tudást mérje fel. Továbbá a szakszervezetnek figyelmeztetnie kell a munkáltatót, hogy a munkavállalók kiválasztásánál nagy hangsúlyt helyezzen arra, hogy a felveendő munkavállaló személyisége belepasszoljon abba a közegbe, ahova a munkaerő felvételét meghirdették. Ehhez fel kell mérnie a munkáltatónak a meglévő kollégái személyiségét. Ha kisebb vállalatról van szó, ahol nem tudnak ehhez pszichológust felbérelni, ott a szakszervezet segítsen a munkáltatónak, amiben csak tud.

<https://www.shl.hu/rolunk/blog/megvaltozott-munkakepessegu-emberek-a-munkaeropiacon-az-eselyegyenloseg-a-cel>

Érvek: 1.) Ezek azok a szakszervezeti jogosultságok, amiket a kormány kihagyott a mostani törvényből, amik nélkül a szakszervezet gyenge szervezetté silányul. 2.) A munkavállalók nem tudják megjegyezni az összes jogosultságukat, nem tudják fejben tartani az összes munkabiztonsági előírást, főleg azokat az előírásokat nem, ami a munkáltatót terhelik. A szakszervezet a munkáltatók körmére tud nézni, meg tudják vizsgálni a munkáltató kötelezettségeinek teljesítését. Például: robbanásveszélyes, tűzveszélyes, egyéb balesetveszélyes munkahelyeken stb. 4.) A szakszervezetek azért jók a megváltozott munkaképességű emberek menedzselésében, mert a szakszervezetek ismerik az üres állásokat, a munkáltatókat, a munkaköröket, tudnak segítő kollégákat szervezni. 5.) A tizedik bekezdés esetén fontos érv, hogy a munkáltató nagyon sokat tud építeni a munkavállalóira, ha ismeri a személyiségüket. Ha a munkáltató nem veszi a fáradtságot, hogy megismerje az alkalmazottjai személyiségét, az alkalmazottak személyiségének ismerete nélkül az egész munkáltatás egy zsákbamacska.

**272. §**

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A szakszervezet bármiről tájékoztathatja a munkavállalókat, amit lényegesnek tart.

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

Törlődik belőle: - a szakszervezettel egyeztetve –

Érv: A munkáltató eltűri, hogy a szakszervezet szabadon működjön, nem kell erről külön egyeztetgetni a munkáltatónak és a szakszervezetnek.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

Kiegészül: …és a munkáltató köteles is a kért tájékoztatást megadni. Például a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a bérek alakulásáról.

**273. §**(1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges - a (3) bekezdés szerint megjelölt - választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

Kijön belőle: - a (3) bekezdés szerint megjelölt –

Érv: a törvényalkotó ezzel akarja csökkenteni a lehetséges tisztségviselők számát, ami szánalmas elnyomási kísérlet (megint).

### A kollektív szerződés

**276. §**

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

*a)*a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

*b)*munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A 276. § (2)-ét töröljük.

Érv: nem kell ilyen kikötés, mert ez megint csak a szakszervezetek gyengítéséről szól.

### A kollektív munkaügyi vita

**291. §**(1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.

Ezzel kiegészül: Kollektív munkaügyi vita jelentése: a kollektív munkaügyi vita egyik résztvevője a munkáltató, míg a másik a nála működő üzemi tanács vagy a szakszervezet.

Összességében

Amint láthatják, nem igazán kedveljük a hierarchiát és nem támogatjuk a munkavállalók alávetettségét, kiszolgáltatottságát, csicskáztatását, az emberi egyenlőtlenséget és a basáskodást. A hierarchia kedvez a szociopatáknak, a pszichopatáknak és a nárcisztikus személyiségzavarosoknak. Tehát azoknak az embereknek, akiknek nincs lelkiismerete és manipulatívak. A hierarchiát ők arra használják, amire való: felfelé nyalnak és lefelé taposnak. Ők csak úgy lubickolnak a hierarchiában. Ezért van tele (főleg a jelentősebb) cégek vezetése pszichopatákkal, szociopatákkal és nárcisztikusokkal, az adott cég vezetése minél több pénzzel és minél több hatalommal jár, annál vadabb, őrültebb alakokat vonz. Ezért is favorizáljuk azt, hogy a munkavállalók erősen kontrollt tudjanak gyakorolni a cégek felett, erős munkavállalói jogok kellenek, a szigorú és nyomon követhető pénzügyeket favorizáljuk. Ez az egész ország érdeke, ugyanúgy érdeke a befektetni vágyóknak, tulajdonosi körnek és az alkalmazottaknak is.

Hogy összességében mennyi a szociopata, a pszichopata, a nárcisztikus és egyéb személyiségzavaros alak a hazai vállalati vezetőségben, ezt megmutatja, hogy: 1.) A hazai munkavállalók esetében a munkahelyről kilépés egyik leggyakoribb oka, hogy az állásinterjún hazudnak az alkalmazottaknak a lehetséges fizetéseikről. 2.) A másik kulcsfontosságú kilépési indok a kilépések sokaságánál az embertelen munkakörülmények. 3.) Végül a harmadik gyakori indok, hogy a személyiségzavaros vezetők tömegei nem hajlandóak tisztességes fizetést kínálni, lenyelik a vállalati hasznot (az átlag 15-szörös fizetésbeli különbség is ezt mutatja).

Az alkotmány-tervezetünk ennél még többet mond a munkavállalók és munkáltatók kapcsolatáról. Ide vonatkozó részek:

8. § (1) Az üzleti életnek demokratikusan kell működnie, ezért a 30 főnél többet foglalkoztató vállalatoknál az ott dolgozók hagyják jóvá az aló- és középvezetőket. Továbbá a tulajdonosok jelölnek ki három felsővezető-jelöltet és közülük az alkalmazottak választanak.

(2) A 30 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatok alkalmazottai kötelesek belépni ágazati szintű szakszervezetbe. 30 fő fölötti vállalatokban választhatnak: vagy a cégen belül alapítanak szakszervezetet vagy ágazati szakszervezetbe lépnek be, vagy mindkettő. Egyéni vállalkozók kivételt képeznek, de ha jövedelmük több mint 50%-át egyetlen vállalattól kapják, akkor szintén érvényes rájuk ez a belépési kötelezettség.

(3) Magyarországon a köztulajdon és a magántulajdon egyenrangú.

(4) Minden vállalati vezérigazgatónak, céges igazgatósági tagnak nyilvános a fizetése bónuszokkal és minden juttatással együtt, ahogy a vállalati középvezetőknek is.