



TUDÁSMEGOSZTÁSSAL TŐKÉT TEREMTÜNK ÖNNEK!

Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.

A MUNKAJOGI SZABÁLYOK MEGÚJÍTÁSA

KUTATÁSI ÖSSZEFOGLALÓ

2011

Készítette:
Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.
1149 Budapest, Nagy Lajos király útja 127.
Felnőttképzési intézményi akkreditációs szám: AL- 2334
Web: www.menedzserpraxis.hu
E-mail: info@menedzserpraxis.hu
Tel.: 06-1-880-76-00

Tartalom

BEVEZETÉS.....	3
A kutatás módszertanáról.....	3
1.A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN.....	6
2. MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG.....	10
3. RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS.....	13
4. HATÁROZOTT IDEJŰ FOGLALKOZTATÁS.....	15
5. FELMONDÁSI TILALMAK.....	18
6. MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS.....	20
7. KÉSZENLÉTI JELLEGŰ MUNKAKÖR.....	23
8. SZAKSZERVEZETI JOGOK.....	25
9. MEGÁLLAPODÁSOK A MUNKASZERZŐDÉSBEN.....	27
10. MUNKAÜGYI PEREK.....	30
11. TÁVMUNKA.....	31
12. ALTERNATÍV FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEK.....	33
13. A MUNKA DÍJAZÁSA.....	34
14. MUNKAKÖZI SZŰNET.....	35
15. A MUNKAJOGI SZABÁLYOK DIFFERENCIÁLÁSÁRÓL.....	36

BEVEZETÉS

A kutatási összefoglalóról általánosságban

A Munka Törvénykönyve átfogó felülvizsgálata több helyen új szabályokat hozhat a magyar magán-munkajogba, a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve 1992-ben megalkotott szabályai sok helyen már nem megfelelőek a megváltozott körülményekre, igényekre. A kutatás néhány olyan pontot vont vizsgálat alá, amelyek problémás kérdésként jelentek meg az elmúlt években a magyar munkajogi jogalkalmazásban. Hangsúlyozni kell a feltett kérdésekkel kapcsolatosan, hogy azok nem törekszenek a magyar munkajogi szabályok teljes körű áttekintésre, sokkal inkább néhány neuralgikusnak nevezhető pont vizsgálatát végzik el a jogalkalmazók véleményének megkérdezésén keresztül. A kutatás célkitűzései szerint a válaszokból levont következtetések egyrészt segítséget nyújthatnak a jogalkotónak az új szabályok kialakításához, másrészt feltárnak a mai magyar munkajogi jogalkalmazás problémáiból néhányat, amelyek megoldása kívánatos.

A fentiek értelmében a kutatási összefoglaló napjaink munkajogi szabályainak problémás területei közül emel ki néhányat, illetve koncepcionális jogpolitikai kérdéseket érint. Természetesen ez a kutatási összefoglaló nem hivatott a problémák bemutatására, azok elemzésére. Viszont annak érdekében, hogy a kutatási összefoglalót olvasó háttérismeretekhez is juthasson, az összefoglalóban megjelölünk néhány olyan forrást, amelyből a kérdés háttere, a jogalkalmazási probléma, a jogpolitikai háttér megismerhető.

A fentiek szerint a kutatási összefoglaló az egyes kérdések bemutatását az alábbi tematikus pontokban végzi el:

1. A kérdőívben feltett kérdés bemutatása, röviden említve a mögötte húzódó problémát.
2. A kérdés mögötti probléma hátterét bemutató jogirodalomra való hivatkozás.
3. A kérdésekre adott válaszokból levonható egyes következtetésekre utalások.

A kutatás módszertanáról

A kutatás adatfelvételét kétféle módszer együttes alkalmazásával végeztük el.

1. **Online adatfelvétel (CAWI):** 2011.05.13. és 2011.07.28 között két hullámban összesen 271 vállalkozás vezetője töltötte ki a kérdőívet teljes egészében.
2. **Telefonos adatfelvétel (CATI):** 2011.06.20 és 2011.07.03. között 168 vállalkozás válaszolt kérdéseinkre telefonon keresztül.

A két adatfelvétel eredményeit egyesítettük, az adatbázist tisztítottuk, logikai ellenőrzésnek vetettük alá. Így a teljes adatbázisban végül 439 válaszadó adatai szerepelnek.

A válaszadók méret szerinti megoszlása a két adatfelvételi módszer szerint a következőképpen alakult.

A kérdőívet megválaszoló megoszlása a vállalaton belüli pozíció alapján	Foglalkoztatottak száma				Összesen
	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
CAWI adatfelvétel – online kérdőív	34,7%	31,7%	21,4%	12,2%	100%
CATI adatfelvétel – telefonos kérdőív	7,7%	44,0%	32,7%	15,5%	100%
Teljes minta	24%	36%	26%	13%	100%
Vállalkozások aránya Magyarországon (teljes populáció)	90%	9%	1,3%	0,7%	100%

A kutatás eredményei a teljes magyarországi vállalati populációra nem tekinthetők reprezentatívnak. A téma jellegéből fakadóan azonban az adatfelvétel során elsősorban a nagyobb vállalatok véleményére, attitűdjeire voltunk kíváncsiak. Eredményeink tehát elsősorban az ő véleményüket tükrözik.

A kérdőívre válaszoló, illetve azt kitöltő ügyvezető igazgatók aránya 26% volt, HR vezető 15%-ban, gazdasági/pénzügyi vezető 16%-ban, míg munkaügyi vezető/ügyintéző 20%-ban válaszolt kérdéseinkre. A legkisebb mikrovállalkozásoknál elsősorban a vállalat első számú vezetőjét, a kis- és középvállalatoknál, illetve a nagyvállalatoknál a HR, gazdasági/pénzügyi, illetve munkaügyi vezetőt, vagy ügyintézőt értük el.

A kérdőívet megválaszoló megoszlása a vállalaton belüli pozíció alapján	Foglalkoztatottak száma				Összesen
	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	
Ügyvezető / Igazgató	48,6%	33,1%	8,0%	3,4%	26,4%
HR vezető	1,9%	5,0%	23,9%	47,5%	14,8%
Gazdasági, pénzügyi vezető	13,1%	23,8%	13,3%	6,8%	16,2%
Munkaügyi vezető / ügyintéző	6,5%	11,9%	36,3%	33,9%	19,8%



TUDÁSMEGOSZTÁSSAL TŐKÉT TEREMTÜNK ÖNNEK!

A minta közel 11%-a betéti társaság, 59%-a korlátolt felelősségű társaság, 15%-a részvénytársaság, míg a fennmaradó 15%-a valamilyen ezektől különböző formában működik.

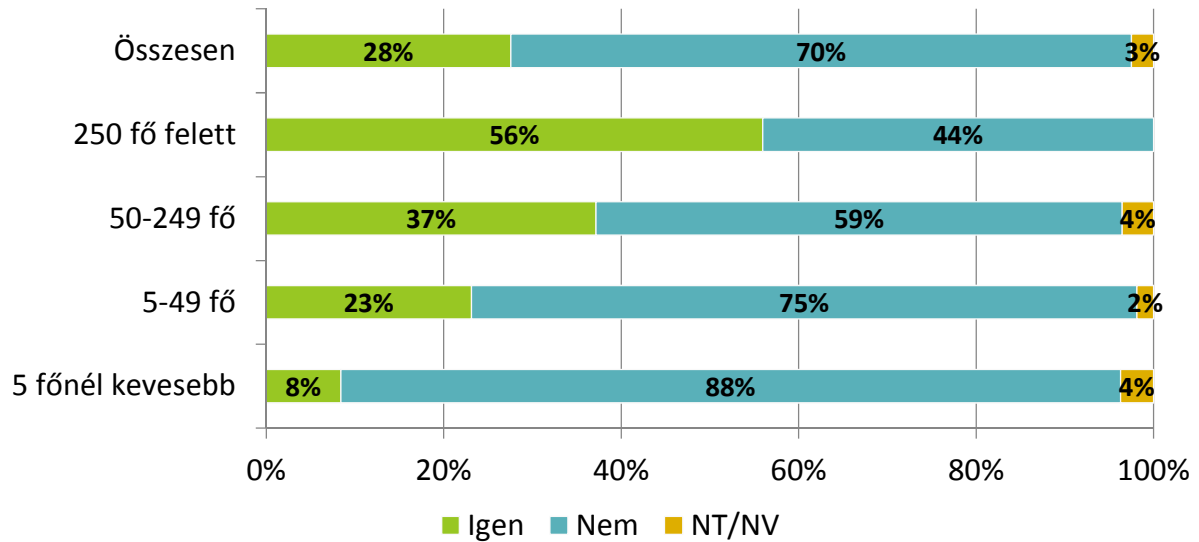
Vállalattípus	Arány a teljes mintában
Betéti társaság (BT)	10,9%
Korlátot felelősségű társaság (KFT)	58,5%
Részvénytársaság (NyRT, ZRT)	15,3%
Egyéb	15,3%

1.A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN

Nem túlzás azt állítani, hogy a magánszféra munkajogi szabályozásának egyik kulcskérdése az, hogy a jogalkotó hogyan szabályozza a kollektív szerződést, egyáltalán a munkáltató és a munkavállalók képviselőinek kollektív kapcsolatrendszerét. Az sem igényel magyarázatot és nem is képezi vita tárgyát, hogy a minél magasabb szintű kollektív szerződéses lefedettség (minél nagyobb számban szülessenek kollektív szerződések) fontos cél, amelyet a jogalkotónak minél hatékonyabban elő kell segítenie. Megjegyzendő, hogy ezt a célt már az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve is kitűzte, a törvény későbbi módosításai is többször próbálták ezt elősegíteni, azonban nem túl nagy sikerrel. Ebből következően, ha a jogalkotó ezen a helyzeten változtatni szeretne, az új szabályoknak gyökeresen más eszközökkel kell ezt a célt elősegíteniük, mint ahogy az elmúlt 20 évben ez történt.

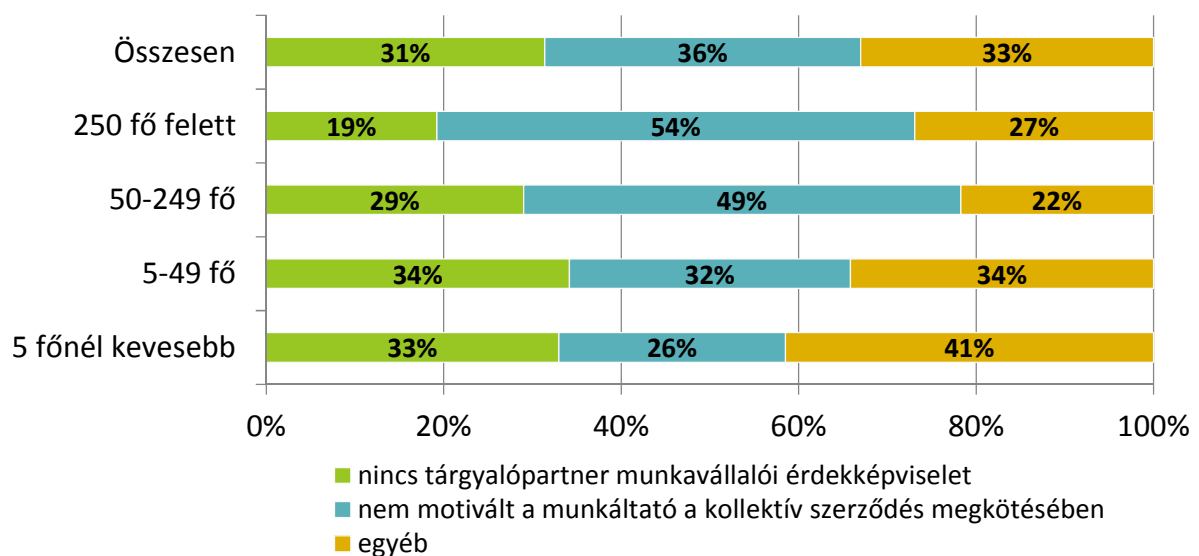
A feltett kérdések ezt a kérdéskört járják körbe, a válaszokból jól látszik a jelenlegi kollektív szerződés-kötési hajlandóság, a kollektív szerződés általi lefedettség (különösen a kis- és közepes vállalkozásoknál) alacsony foka, és a hajlandóság valószínűsíthető növekedése arra az esetre, ha a jogalkotó kollektív szerződés kötésére ösztönző szabályokat alkot.

Van-e az Ön vállalkozásában jelenleg érvényes kollektív szerződés?

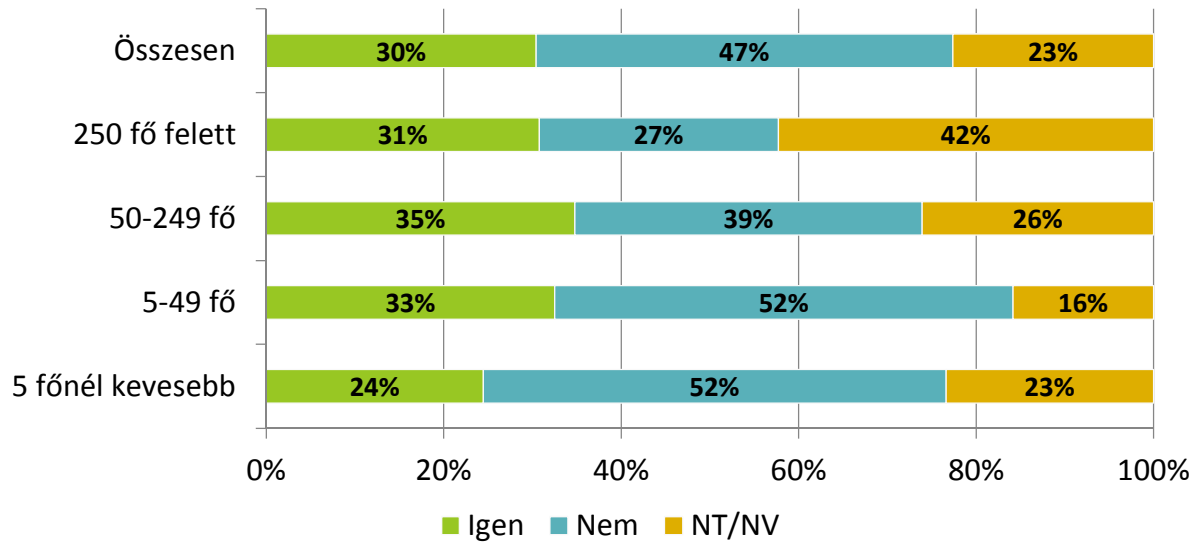


A jogalkotó számára fontos adat, hogy a válaszadók 36%-a szerint azért nincs kollektív szerződés a munkáltatónál, mert a munkáltatót nem motiválja a jelenlegi szabályozás:

Annak, hogy nincs kollektív szerződés a munkáltatónál, mi a fő oka?

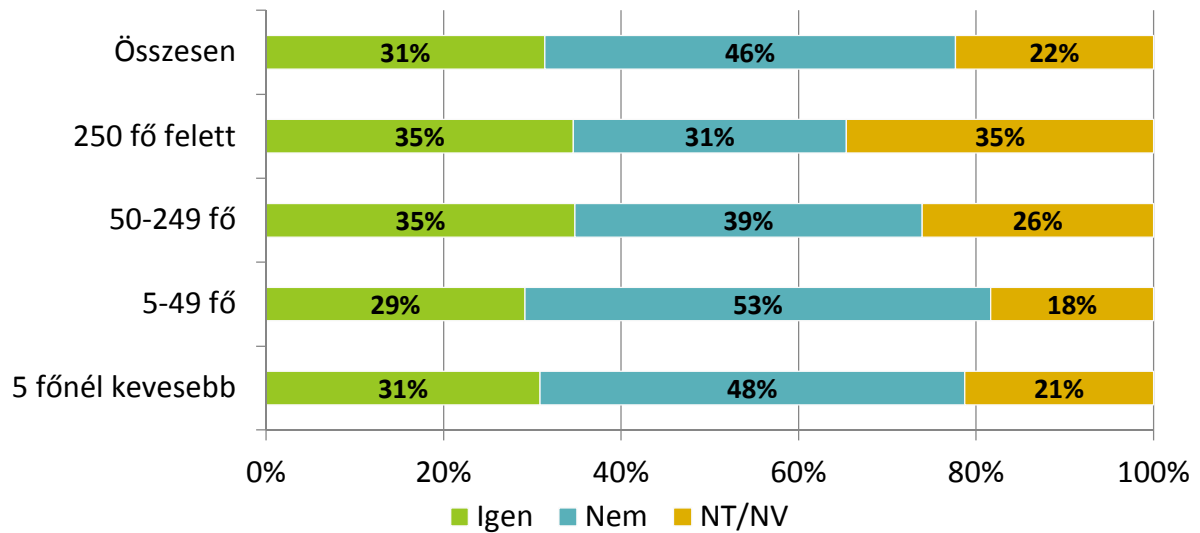


Kötne-e Ön kollektív szerződést, ha a Munka Törvénykönyve lehetővé tenné kollektív szerződésben a munkaidő jelenleginél rugalmasabb (törvénytől több helyen eltérő) szabályozását?



Az előző válasszal összefüggésben, a válaszadók harmada kötne kollektív szerződést, ha például a munka díjazásában a jelenleginél rugalmasabban tudna a kollektív szerződés keretében megállapodni:

Kötne-e Ön kollektív szerződést, ha a Munka Törvénykönyve lehetővé tenné kollektív szerződésben a munka díjazásának törvénytől jelenleginél több helyen eltérő szabályozását? (például a bérpótlékok tekintetében)



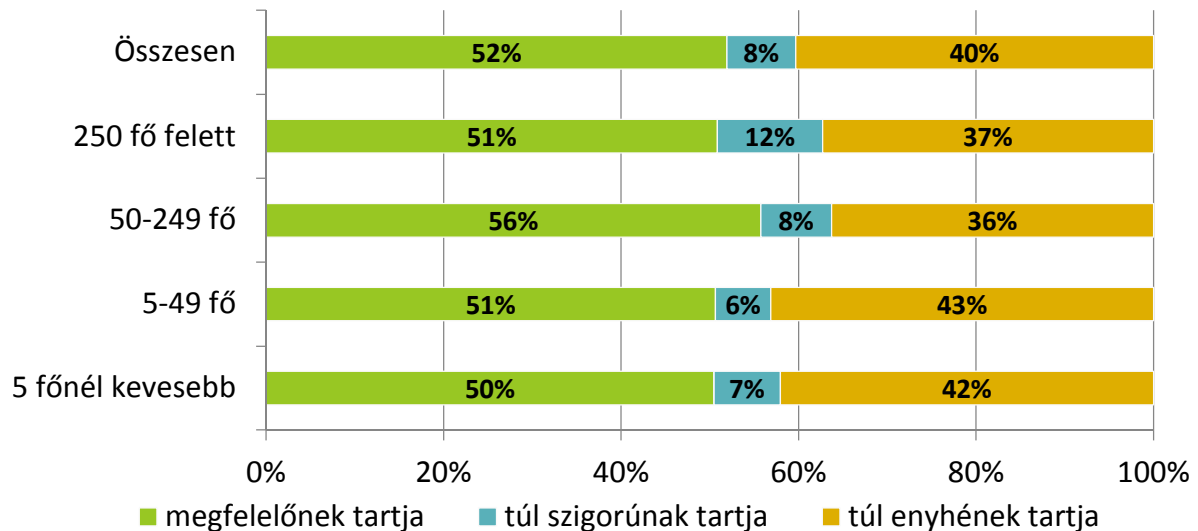
2. MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG

A munkaügyi bíróságok gyakorlatában és a foglalkoztatási gyakorlatban a munkajogi kárfelelősséggel kapcsolatos viták előkelő helyen szerepelnek. Az ezzel kapcsolatos szabályok kialakítása két nagy területet ölel fel, egyrészt a munkáltató felelőségének szabályait a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett káraiért, másrészt a munkavállaló felelőségét a munkaálatónak okozott károkért. A kutatás egyrészt ez utóbbival kapcsolatosan vizsgált egy, a gyakorlatban neuralgikus pontot, nevezetesen azt, hogy a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve a munkavállalók gondatlan károkozását akként szabályozza, hogy gyakorlatilag súlyos gondatlanság esetén is csak a munkavállaló átlagkeresetének bizonyos százalékáig engedi a felelőséget érvényesíteni a jogalkotó. A másik a munkáltató kárfelelősséggel kapcsolatos, a munkáltató helytállásának előfordulási gyakoriságát méri.

A munkajogi kárfelelősség témaköréről lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – A munkavállalói kárfelelősség, A munkáltatói kárfelelősség

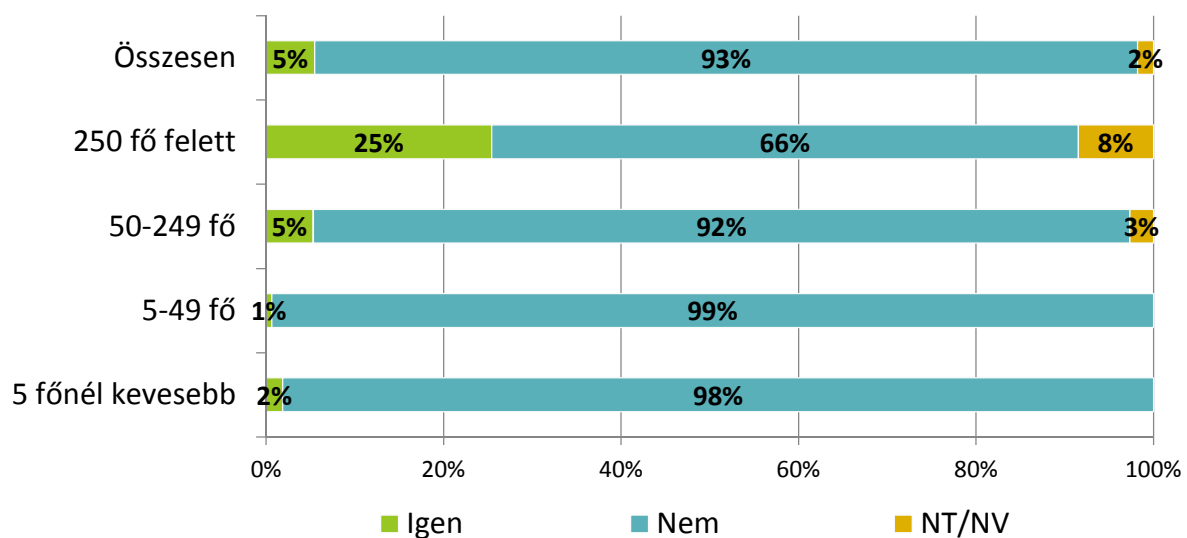
A válaszokból az a következtetés vonható le, hogy bár sok helyzetben a munkáltatók enyhének tartják a munkavállaló kárfelelőségének szabályozását (a válaszolók 39,6 százaléka vélekedett így), a jelenlegi helyzet megfelelősége mellett is nagy számban foglaltak állást (52 %). Szembeötlő, hogy szigorúnak a jelenlegi megoldást csak egy elenyésző kisebbség tartja:

A Munka Törvénykönyve jelenleg hatályos szabálya szerint, a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. Ezt a felelősségi mértéket Ön...



A kárfelelősséggel kapcsolatos másik kérdés a munkáltató kártérítési felelősségének előfordulását vizsgálta. Látható, hogy a nagyobb cégek esetében fordultak elő jóval gyakrabban ezek az esetek, kisebb cégek egészen elenyésző számban számoltak be káresetekről. Ugyanakkor elhamarkodott lenne ebből azt a következtetést levonni, hogy a nagyobb munkáltatók kevésbé biztonságosak vagy náluk több baleset történik, sokkal inkább beszédes ez az adat azzal kapcsolatban, hogy a kisebb munkáltatóknál „nincs” káresemény. Azaz a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy e cégeknél gyakran nem jelentik be a munkahelyi baleseteket, nagy a látencia:

Kellett-e az Önök cégének kártérítést fizetnie az elmúlt három évben munkavállalónak munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett kárért?



A kártérítések kifizetésének 60%-a bírósági határozat nyomán történt. (Az adatbázisban összesen 25 ilyen vállalkozás szerepelt.)

	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Igénybe venne-e az Ön vállalkozása külső személyt (mediátort, közvetítőt) egyéni munkaügyi vitájában a bírósági eljárást megelőzően?	49,5%	49,4%	39,8%	40,7%	45,8%
Támogatná-e, hogy a törvény kötelezően előírja a külső személy bevonását a munkaügyi viták rendezésébe a bírósági eljárást megelőzően?	46,7%	43,1%	41,6%	39,0%	43,1%

(Igen válaszok aránya %-ban.)

3. RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS

A magyar foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos irodalomban a 80-as évektől kezdődően visszatérő elem annak vizsgálata, hogy miért van alacsony szinten a részmunkaidős foglalkoztatás Magyarországon. Ezzel párhuzamosan a kutatások azt is vizsgálják, hogy ez az arány milyen eszközökkel lenne növelhető. Nem vitás azt állítani, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásban vannak foglalkoztatáspolitikai lehetőségek, a részmunkaidőben foglalkoztatottak számának növelése sok szempontból lehet kívánatos.

A kutatás az eddigi kutatások megállapításainak megfelelően a munkáltató részmunkaidős foglalkoztatási hajlandóságát vizsgálta. A válaszok alátámasztják azt az irodalomban ma már általánosnak nevezhető vélekedést, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás terjesztése (a munkáltatók számára vonzóvá tétele) nem elsősorban a munkajogi szabályok függvénye, sokkal inkább az adó- és társadalombiztosítási szabályoké.

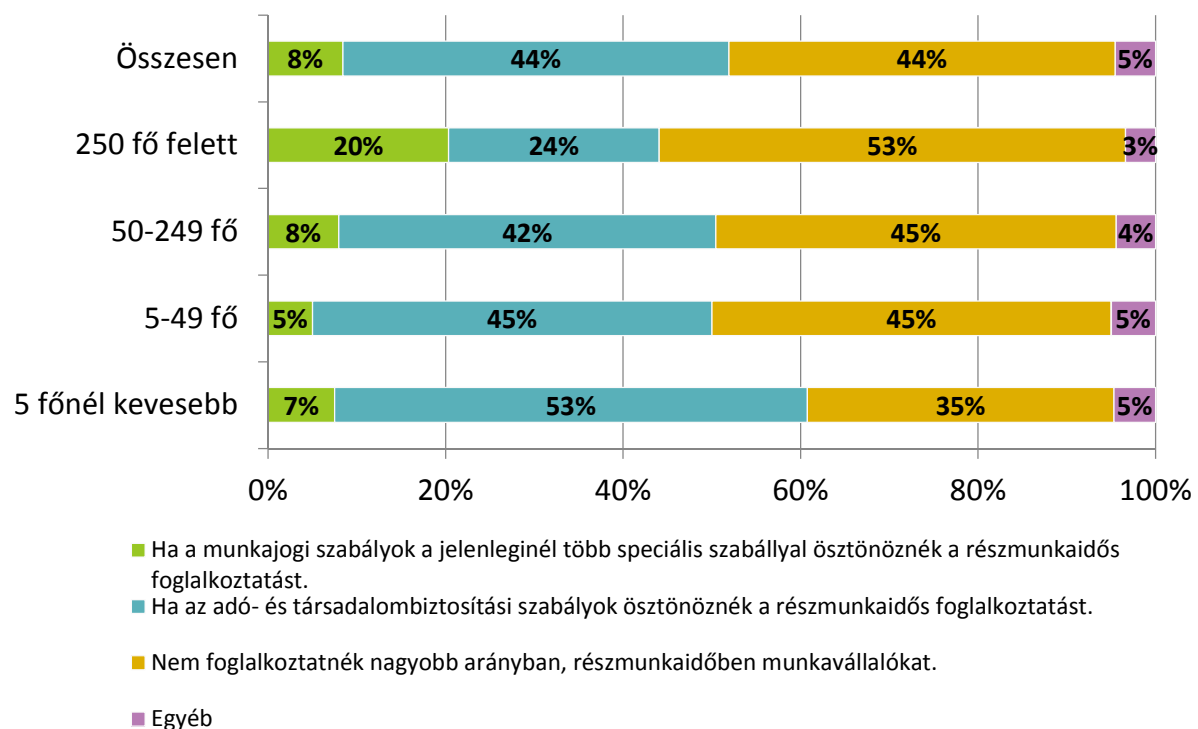
A részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi, foglalkoztatáspolitikai hátteréről lásd *A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Atipikus munkajogviszonyok, foglalkoztatás részmunkaidőben.*

A felmérésnek a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó számai a hivatalos statisztikai adatkezeléssel egybeesnek, az 1-10 %-os sávba esik a munkáltatók 44%-a:

Foglalkoztatottak száma					
Az összes foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyítottnak jelenleg milyen arányban foglalkoztatnak Önök munkavállalókat részmunkaidőben?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
0%	56%	44%	15%	18%	36%
1-10%	10%	37%	73%	71%	44%
11-50%	24%	18%	11%	9%	17%
50% felett	10%	1%	1%	2%	4%

Az alábbi táblázat alátámasztja azt a fenti megállapítást, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásra való hajlandóságot elsősorban az adó- és társadalombiztosítási szabályok határozzák meg (a válaszadók 44%-a vélekedik így). Azaz akkor alkalmaznának ily módon munkavállalót, ha ezek a szabályok ezt ösztönöznék (a munkajogi szabályok jelentősége ebben a tekintetben másodlagos). Jól jellemzi a magyar munkáltatók hozzáállását a részmunkaidős foglalkoztatáshoz (lásd erről részletesebben a megjelölt irodalomban) az az adat, hogy a 250 fő felett foglalkoztatók 53 %-a elutasítja a részmunkaidős foglalkoztatás bővítését még ösztönzők bevezetése esetén is. Nyilvánvaló, hogy ezen az attitűdön a foglalkoztatáspolitikát csak gyökeres változtatásokkal tud változtatni.

Milyen esetben foglalkoztatna a jelenleginél nagyobb arányban részmunkaidőben munkavállalókat?



4. HATÁROZOTT IDEJŰ FOGLALKOZTATÁS

A foglalkoztatás rugalmas formáinak egyikeként szokták megjelölni a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatást. A jogalkotó sokféleképpen viszonyulhat ahhoz – különböző jogpolitikai felfogások által vezérelten –, hogy miként engedi a munkavállalók határozott időre történő foglalkoztatását.

A határozott idejű foglalkoztatás munkajogi, foglalkoztatáspolitikai háttéréről lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Atipikus munkajogviszonyok, határozott idejű munkaszerződések.

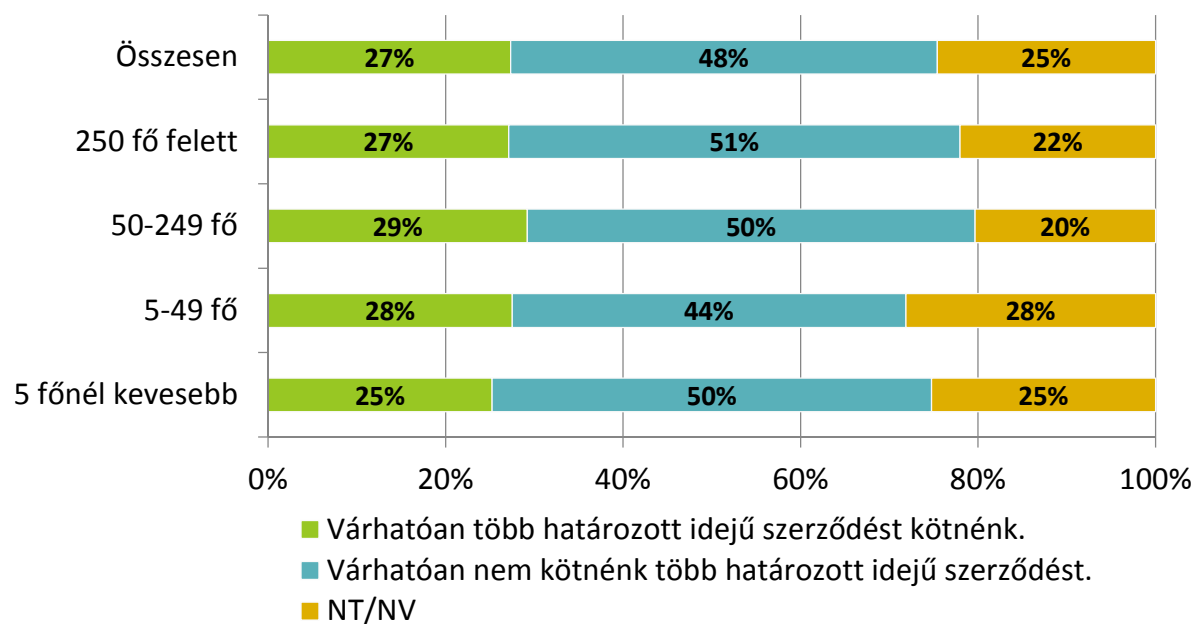
A kutatás a határozott idejű munkaszerződések két aspektusát érintette, egyrészt megkötésük lehetőségét, másrészt megszüntetésük szabályozását:

	Foglalkoztatottak száma				
Az összes foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyítottnan jelenleg milyen arányban foglalkoztatnak Önök munkavállalókat határozott idejű munkaszerződéssel?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
0%	82%	67%	45%	26%	60%
1-10%	5%	14%	39%	54%	24%
11-50%	8%	16%	12%	14%	13%
50% felett	5%	3%	4%	5%	4%

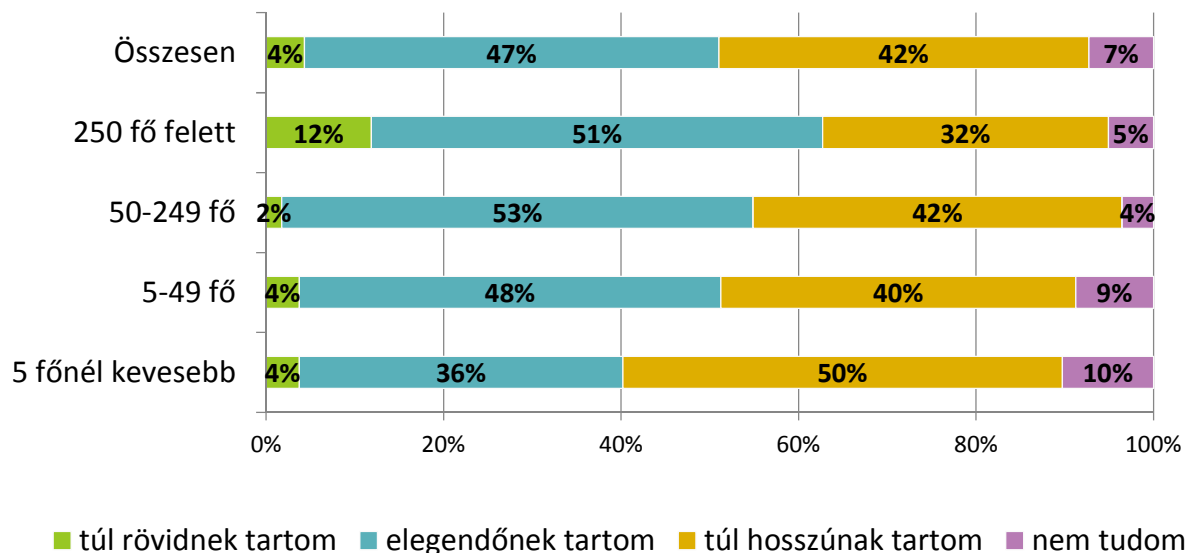
	Foglalkoztatottak száma				
Mennyi a határozott idejű szerződések átlagos időtartama az Ön vállalkozásánál?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
hónapok átlagos száma	2,1	3,8	6,7	6,7	4,5

Hosszú ideje szerepel a jogalkotás tervei között a határozott idejű munkaszerződések megszüntetési rendszerének átalakítása. Jól látható, hogy jogtechnikai kérdésről van szó, a válaszadók többsége szerint ez nem növelné a határozott idejű szerződések számát:

Mit tenne, ha a törvény megengedné, hogy a határozott idejű munkajogviszonyt mindkét fél megszüntethesse rövid felmondási idővel?



**A Munka Törvénykönyve hatályos szabályai szerint határozott idejű munkaszerződést maximum öt évre lehet kötni.
Mit gondol Ön erről az időtartamról?**



Ha a Munka Törvénykönyve kimondaná, hogy határozott idejű munkaszerződést egymás után kötni vagy hosszabbítani csak két alkalommal lehet, ezzel a szabállyal Ön egyetértene?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
igen	55%	44%	52%	51%	50%
nem	34%	46%	42%	44%	41%
NT/NV	11%	11%	6%	5%	9%

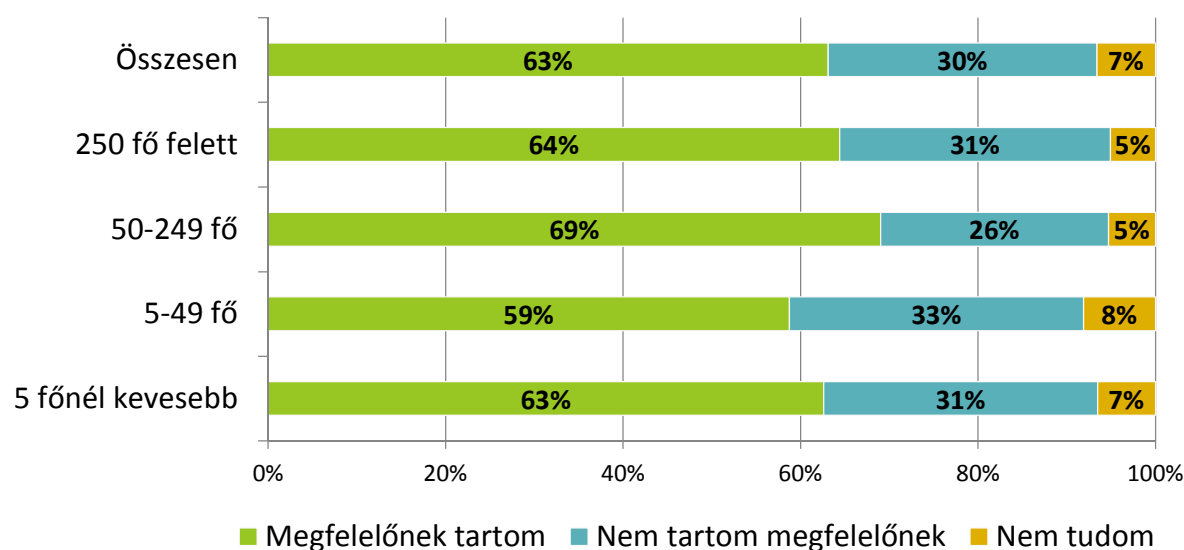
5. FELMONDÁSI TILALMAK

A foglalkoztatási gyakorlatban számos esetben okoz vitákat a jelenleg hatályos felmondási tilalmakra vonatkozó szabályozás. Nem vitatható ezeknek a szabályoknak a méltányossági szerepe, azonban az sem, hogy a munkáltatókra több esetben aránytalan terheket tudnak róni ezek a szabályok.

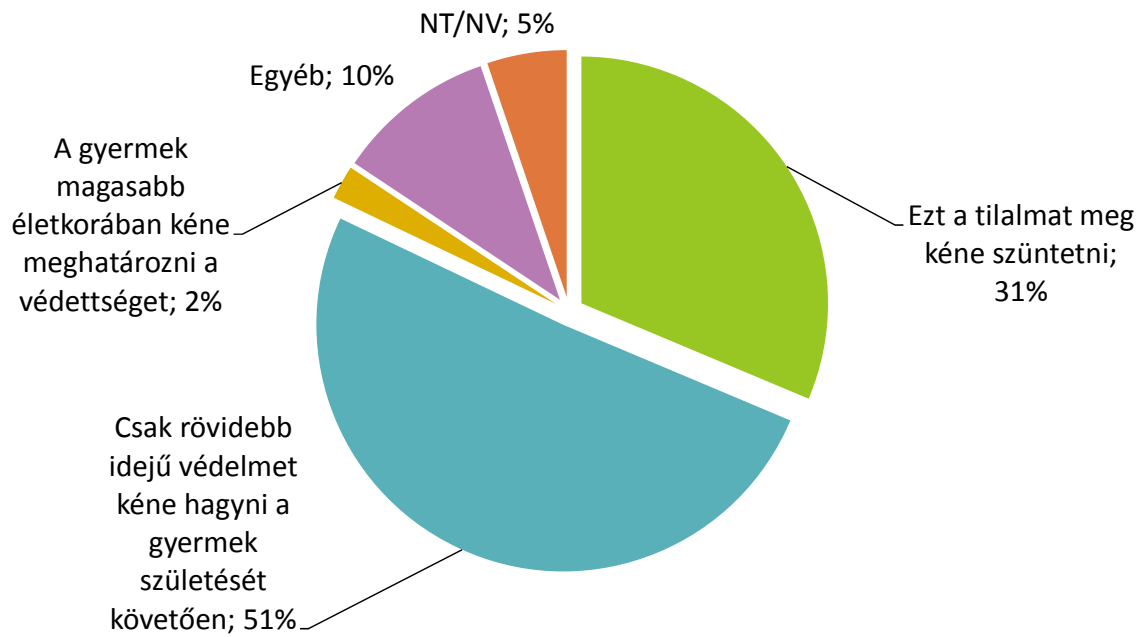
A kutatás arra kérdezett rá, hogy a munkáltatók hogyan vélekednek a felmondási tilalmakról. A válaszokból látszik, hogy a megkérdezettek többsége méltányosnak tartja a jogintézményt (a megkérdezettek több mint 60 %-a), viszont amikor gyermek gondozása miatti felmondási tilalom hosszára kérdeztünk rá, a válaszadók több mint fele rövidebb időtartamot tartott indokoltnak.

A felmondási tilalmak szabályozásáról, az azzal kapcsolatos jogalkalmazási gyakorlatról lásd A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó. – felmondási tilalmak és korlátozások

**A Munka Törvénykönyve jelenleg hatályos szabálya szerint a gyermek hároméves koráig felmondási tilalom alatt áll a szülő.
Mit gondol Ön erről a szabályról?**



A jelenlegi szabályozás módosítását mely formában tartaná a leginkább indokoltnak?



6. MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS

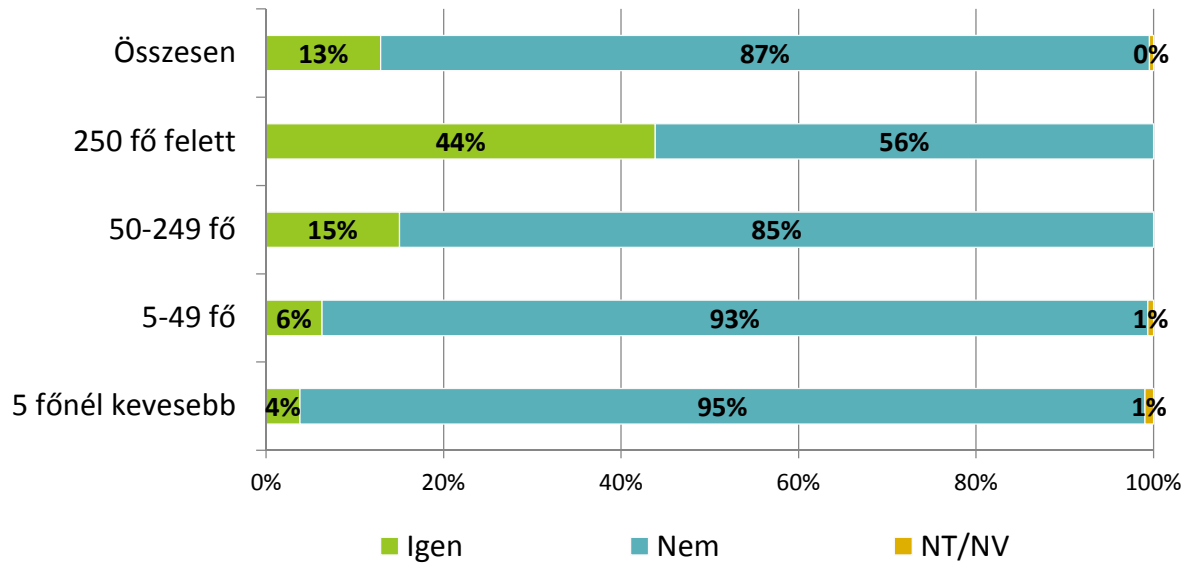
A rugalmas foglalkoztatási formák egyik alaptípusaként szokták a munkaerő-kölcsönzést jellemezni, olyanként, amely alkalmas a munkáltató munkaerő-igényének hatékony (munkaszerződés megkötése nélküli) biztosítására. A magyar munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás 2001-ben született meg, azóta több módosítást is megélt.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó magyar szabályozásról, az azzal kapcsolatos jogalkalmazási problémákról lásd Kártyás Gábor–Takács Gábor: A munkaerő-kölcsönzés (cikksorozat). In.: Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser Praxis Szakkiadó.

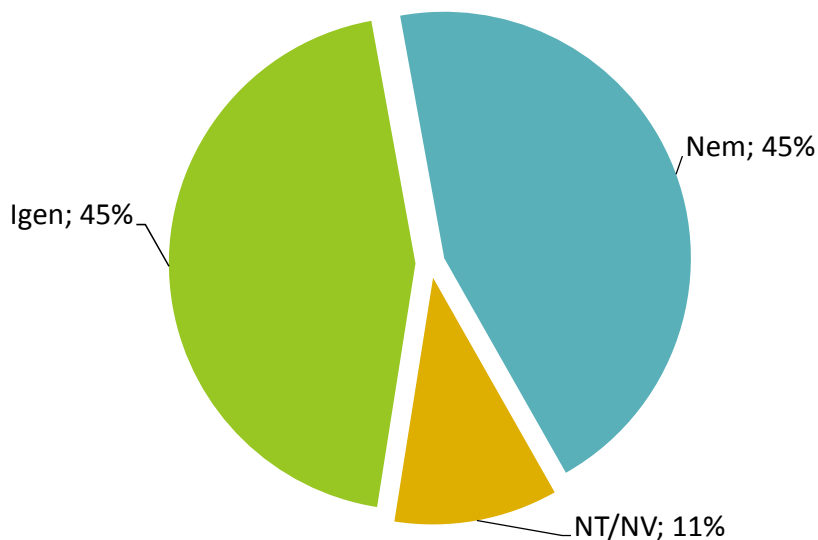
A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Atipikus munkajogviszonyok, munkaerő-kölcsönzés.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan feltett kérdésekből látható egyrészt az, hogy a nagyobb cégek veszik inkább igénybe ezt a lehetőséget és az is, hogy az igénybevevők tisztában vannak (az idő közben egyébként EU jogharmonizáció keretében 2011. júliusában kodifikálásra került) egyenlő bánásmód követelményének szükségességével:

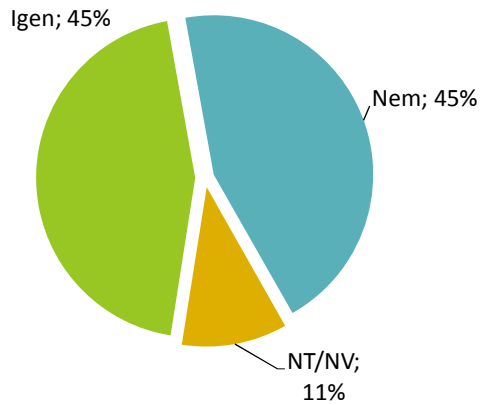
Igénybe vesz az Önök cége jelenleg munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást?



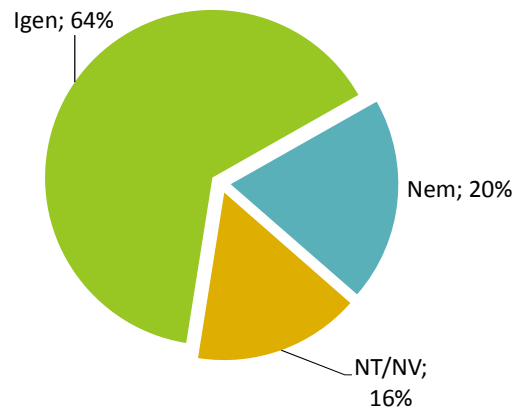
Jelenleg a kölcsönzött munkavállalók díjazása körében megállapodik-e a kölcsönbeadóval, hogy a munkavállalóknak ugyanolyan díjazásban kell részesülniük, mint az Önök cégénél állandó jelleggel foglalkoztatott munkavállalóknak?



**Támogatná-e azt, hogy a Munka
Törvénykönyve kimondja ezt az
elvet?**



**Amennyiben kimondaná a Munka
Törvénykönyve ezt az elvet, igénybe
venne munkaerő-kölcsönzési
szolgáltatást ezt követően is?**



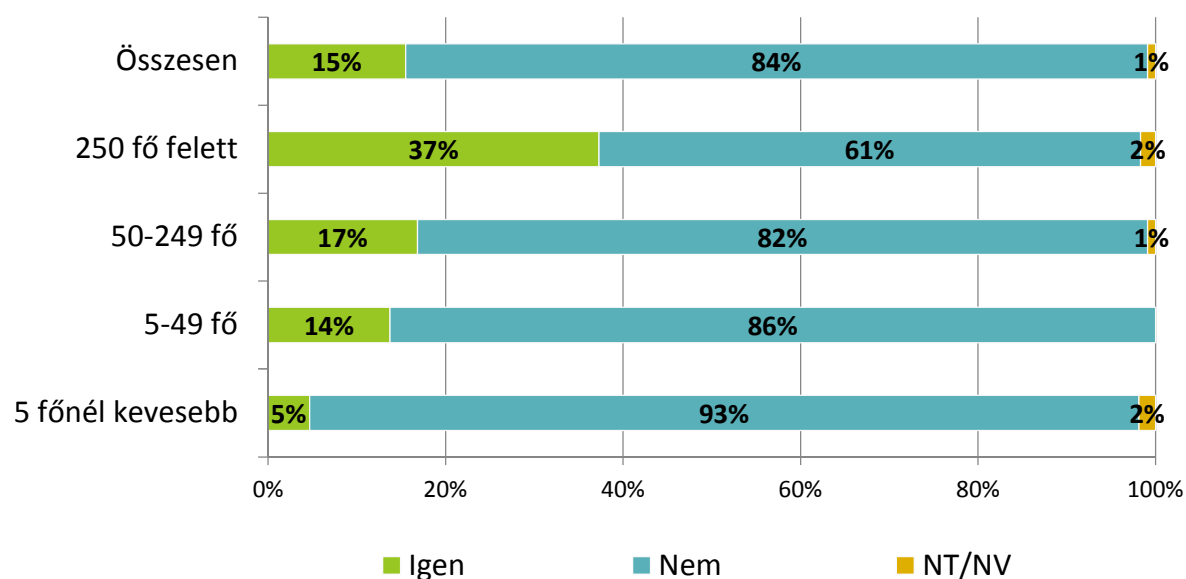
7. KÉSZENLÉTI JELLEGŰ MUNKAKÖR

A munkaidővel kapcsolatos jelenleg hatályos magyar szabályok egyik jellegzetessége, hogy a magyar munkajog jelenleg megengedi az úgynevezett készenléti munkakörben történő foglalkoztatást. Ez a jogintézmény sok munkáltatónál kulcsfontosságú, azonban az Európai Unió munkaidőre vonatkozó szabályainak koncepciójától némileg eltérő.

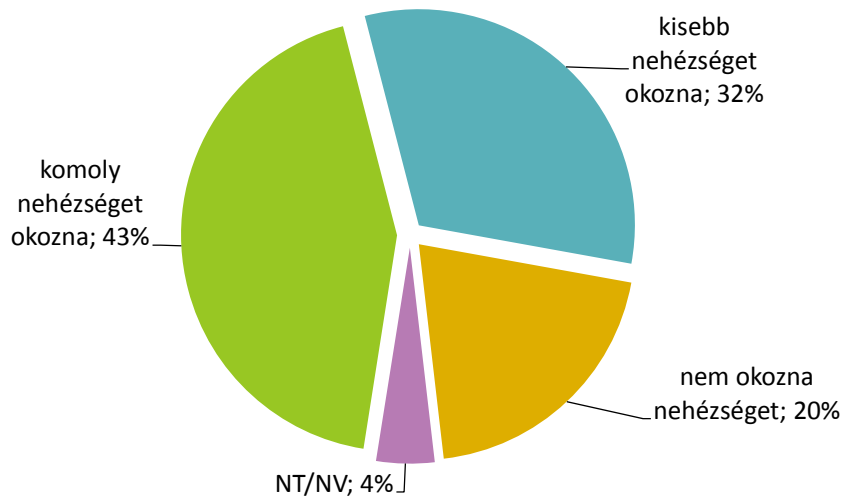
A munkaidőre, így a készenléti jellegű munkakörre vonatkozóan lásd *A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Munkaidő, pihenőidő.*

A készenléti jellegű munkakörrel kapcsolatosan feltett kérdésekből az látszik, hogy a megkérdezettek csupán 15 %-a válaszolt úgy, hogy alkalmazza ezt a lehetőséget, azonban ahol alkalmazásra kerül, ott az a vélekedés, hogy e lehetőség elhagyása a magyar munkajogból munkaszervezési nehézséget okozna.

Foglalkoztatnak-e jelenleg készenléti jellegű munkakörben munkavállalókat?



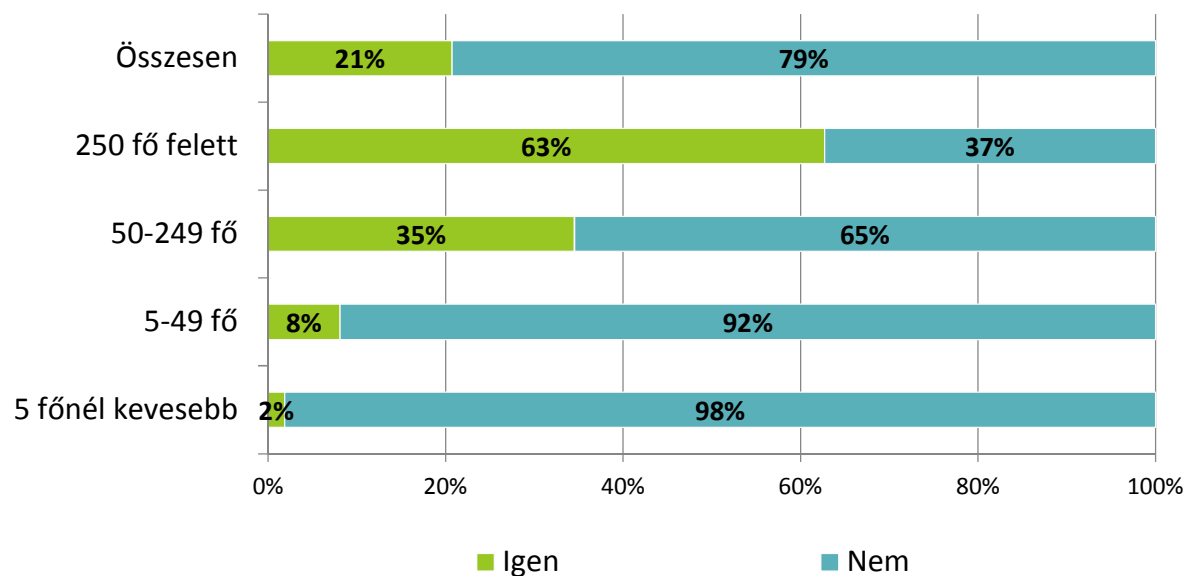
Ennek a lehetőségnek az eltörlése hogyan érintené az Önök cégének működését?



8. SZAKSZERVEZETI JOGOK

Kulcsfontosságú a kollektív munkajogi intézmények szabályozása a munkajogi kodifikáció során. Jól látható, hogy szakszervezeti működés a nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatóknál jellemző főleg. Érdekes ezekkel a válaszokkal az 1. pontban elemzett kollektív szerződésre vonatkozó adatokat összevetni, mivel a Munka Törvénykönyve jelenleg hatályos szabályai szerint kollektív szerződést kizárólag szakszervezet köthet a munkáltatóval.

Működik-e szakszervezet az Önök cégének munkaszervezetén belül?



A kutatás a szakszervezeti jogokkal kapcsolatosan több kérdést is feltett. Ezek alapvetően két csoportra oszthatóak. Az egyik koncepcionális problémákra kérdezett rá, a másik pedig praktikus jogintézményi háttérre. Kiugró eredmény, hogy 70% feletti az igen válaszok száma (ebből fakadóan a kodifikáció során figyelembe vételük javasolható) az úgynevezett utóhatály intézménye vonatkozásában (fennmaradjon a kollektív szerződés hatálya bizonyos ideig, ha nem születik új kollektív megállapodás). Ugyanígy annak a kérdésnek a vonatkozásában is magas az igenek száma, amely azt tudakolta, hogy visszakerüljön-e a magyar munkajogba az a lehetőség, hogy az üzemi tanácsokkal

is megállapodhat a munkáltató, ha nincs képvisellel rendelkező szakszervezet. A fenti, szakszervezeti jelenlétre vonatkozó adatok megtekintését követően (nem számítva a 250 fő felett foglalkoztatókat, a munkáltatók 15%-ánál működik szakszervezet) ez az igény nem szorul bővebb magyarázatra:

	Igen	Nem	NT/NV
A szakszervezeti tisztségviselők számára járó munkaidő-kezdményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kezdmény felét köteles a munkáltató pénzben megváltani. Helyénvalónak tartja-e ezt a szabályt?	25%	71%	3%
Az Önök cégénél sor kerül(t)-e ilyen megváltásra?	35%	63%	2%
Megállapodna-e abban a szakszervezettel, hogy ha lejár a kollektív szerződés és nem jön létre a lejárat időtartamáig az új megállapodás, a régi kollektív szerződés hatálya még bizonyos ideig (például fél évig) fennmaradjon?	75%	16%	9%
Helyénvalónak tartaná ha ezt a szabályt a törvény – ha a felek nem zárják ki – főszabályként rögzítené?	71%	16%	12%
Támogatná-e, hogy az üzemi tanács együtt döntési jogköre bővüljön?	37%	46%	16%
Támogatná-e azt a szabályt, hogy ha nincs a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, a munkáltató az üzemi tanáccsal állapodjon meg kollektív szerződés tárgykörébe tartozó kérdésekben?	73%	21%	7%

(Azok körében, ahol működik szakszervezet.)

Az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve részletesen szabályozza a szakszervezetek jogait. Komoly jogpolitikai döntés, hogy a jogalkotó hogyan szabályozza a munkáltató és a munkavállalói érdekképviselet kapcsolatrendszerét. Nyilvánvaló, hogy az új szabályok megalkotásakor a jogalkotónak erre is figyelemmel kell lennie, illetőleg a fent látható tényleges helyzetre és igényekre is.

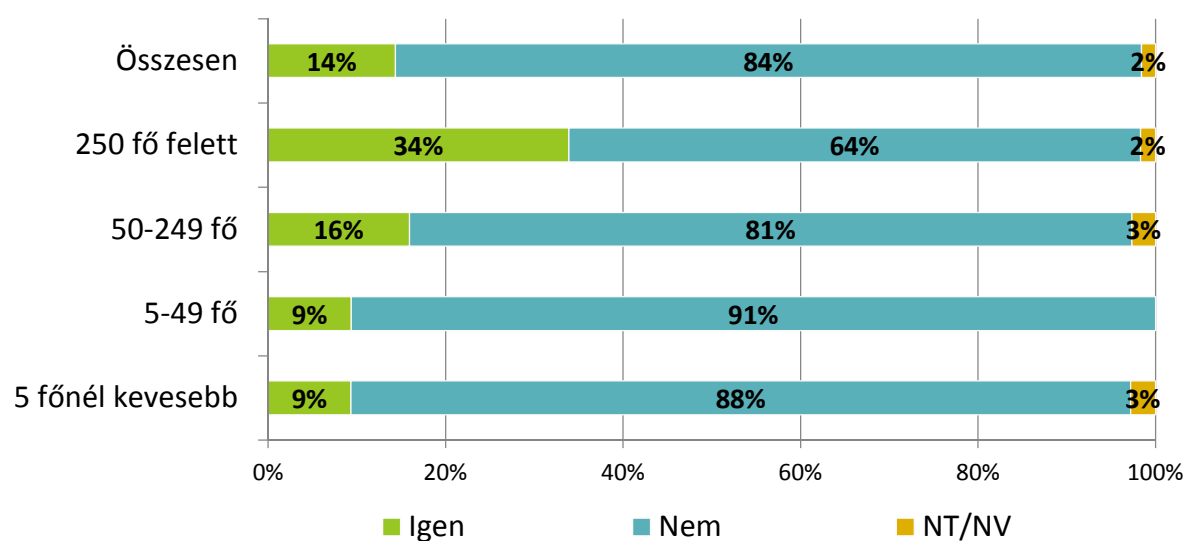
A jelenleg hatályos szakszervezeti jogokra vonatkozóan lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Munkavállalói érdekképviseletek.

9. MEGÁLLAPODÁSOK A MUNKASZERZŐDÉSSEN

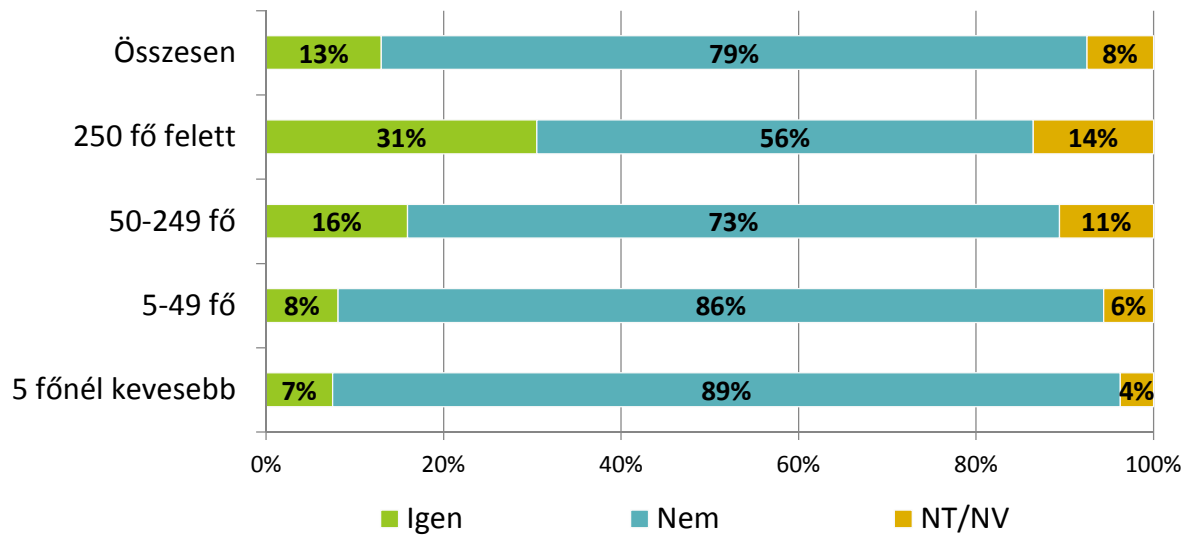
A jogalkotó a munkaviszony szabályozásakor azt a munkaszerződést veszi alapul, amely tipikus (ezt rögzíti főszabályként és ehhez képest biztosít eltérési lehetőségeket). A kérdőív néhány munkaszerződéses tartalmi elemet vont be a vizsgálatba, felmérve azt, hogy azok milyen gyakorisággal szerepelnek a jelenlegi munkaszerződésekben.

A kérdőív két jogintézményre, a végkielégítésre és az úgynevezett versenytilalmi megállapodásra kérdezett rá e tekintetben. Az, hogy a válaszadók 14, illetve 13 %-a nyilatkozott úgy, hogy az általa kötött megállapodásokban rendelkeznek ezekről a törvénytől eltérően, a jogalkotó számára egyszerűen azt a sokszor említett felelősséget mutatja, hogy a törvényi főszabályok megállapítása azzal jár, hogy az esetek döntő többségében az lesz a felek jogviszonyának meghatározója (a másik lehetőség a kollektív szerződés tárgykörbe utalás, annak erősítése, lásd az 1. pontban foglaltakat).

Rendelkeznek-e a végkielégítésről a Munka Törvénykönyvétől eltérően az Önök cégének munkaszerződéseiben?



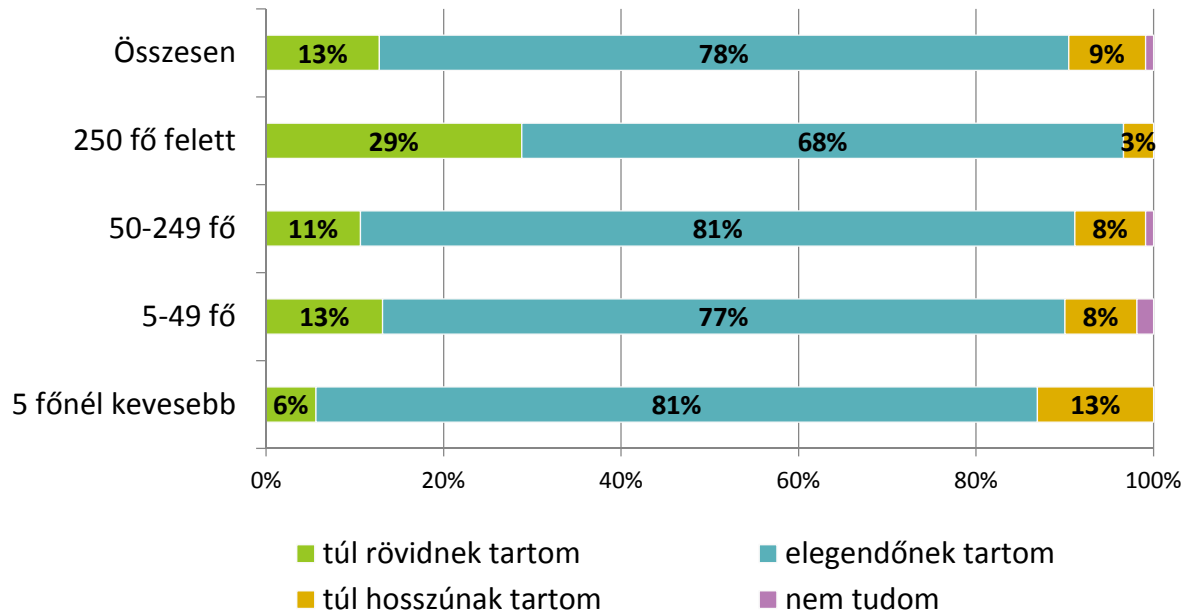
Van-e jelenleg hatályban versenytilalmi megállapodás az Önök cégénél?



PRÓBAIDŐ

A kutatásban a próbaidővel kapcsolatos kérdés a próbaidő hosszát vizsgálta, nevezetesen azt, hogy a válaszadók hogyan értékelik a próbaidő törvényi maximális hosszát. A kérdés érdekessége, hogy a jogalkotó 2011 augusztusától kollektív szerződés által szabályozottan felemelte a próbaidő maximális hosszát 6 hónapra. A válaszok szerint a jogalkotó által érzékelt (és azóta jogszabályban rögzített) igényt leginkább a 250 fő felett foglalkoztatóknál jelentkezett (29 %):

Mi a véleménye a próbaidő jelenleg hatályos lehetséges maximális időtartamáról (90 nap)?



10. MUNKAÜGYI PEREK

A munkáltató életében sokszor jelent problémát, ha a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktus bíróság előtti jogvitává nővi ki magát. Természetesen ezeknek a jogvitáknak a száma, a jogviták elbírálási rendje meghatározza a felek lehetőségeit.

A jogvitákkal kapcsolatosan lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Munkaügyi konfliktusok

A kérdésekre adott válaszokból látható a munkaügyi perek gyakorisága a vizsgált munkáltatók vonatkozásában, emellett feltett a kérdőív egy olyan jogpolitikai kérdést is (indokoltak tartaná-e a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén a jelenlegitől eltérő rendszer kodifikálását), amelyet főleg a nagyobb munkáltatók támogattak nagy számban (62.7%), de összességében is majdnem minden második válaszadó indokoltnak tartotta e jelenlegi megoldás módosítását:

	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
Volt-e az Önök cégének munkaügyi pere az elmúlt három évben?	3,7%	8,1%	29,2%	49,2%	18,0%
Indokoltnak tartaná-e, hogy ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a munkajogviszonyt, az elmaradt munkabért nem attól függően kellene a munkáltatónak fizetnie, hogy mikor születik meg a jogerős bírói ítélet?	44,9%	47,5%	42,5%	62,7%	47,6%
Van-e az Önök cégének folyamatban lévő munkaügyi pere?	1,9%	4,4%	8,0%	33,9%	8,7%

(A táblázat celláiban az adott kérdésre pozitív (igen) választ adók aránya szerepel százalékban.)

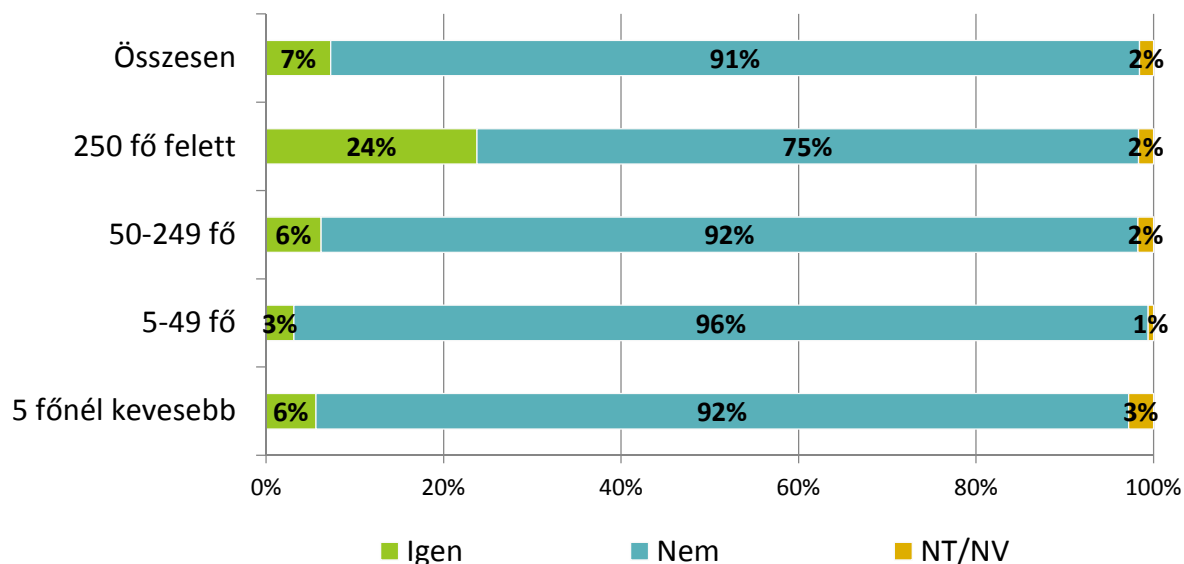
II. TÁVMUNKA

A távmunka az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák egyik napjainkban sokat elemzett és kívánatosnak tartott formája. Nem csak hazánkban tartják úgy elemzők, hogy a jelenleginél sokkal több ember lenne foglalkoztatható távmunkában, ha a feltételek – közöttük a jogszabályi feltételek is – ezt jobban lehetővé tennék.

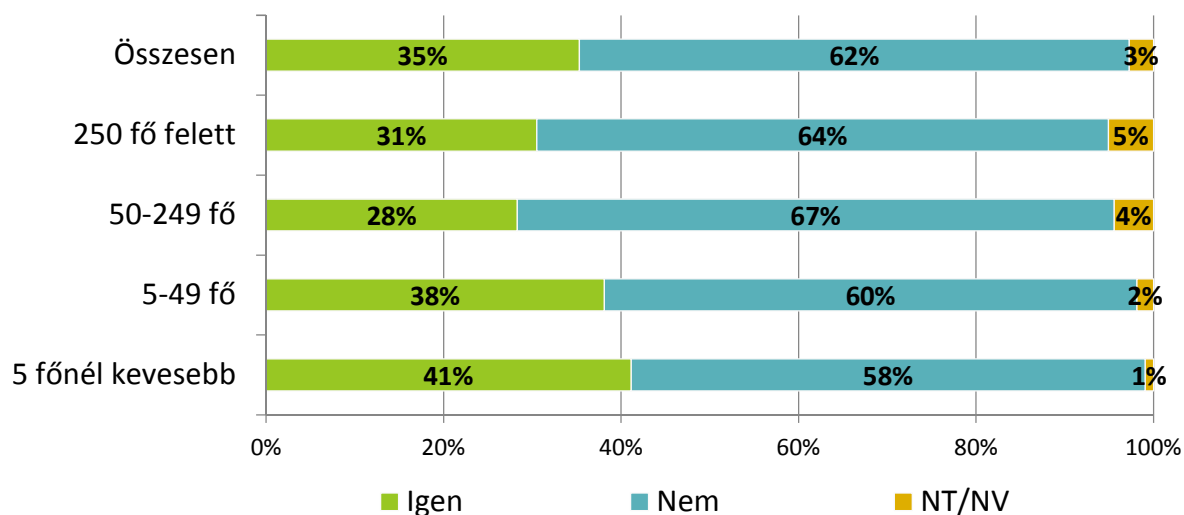
A távmunka munkajogi, foglalkoztatáspolitikai háttéréről lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Atipikus munkajogviszonyok, távmunka.

A távmunkával kapcsolatosan feltett kérdések a hivatalos statisztikáknál magasabb arányban mutatják a távmunkában foglalkoztatottak arányát, amihez hozzá kell azt tenni, hogy a statisztikai adatkezelés feltétele, hogy csak a munkaviszonyban álló távmunkások legyenek számba véve (ha nem ez történik, keletkeznek magasabb foglalkoztatottságot mutató százalékok). A második kérdés olyan tevékenységeket vett számba, amelyek megfelelhetnek a nem munkaviszonyban foglalkoztatott távmunkát végző fogalmának (jól látható a nagyságrendi különbség). Ebből a jogalkotás számára az a következtetés mindenképpen levonható, hogy amennyiben célként merül fel a távmunka terjesztése, nem feltétlenül csak a klasszikus munkajogviszonyban teremthetőek meg a támogatás feltételei:

Foglalkoztat-e jelenleg távmunkában munkavállalót?



Rendelkezik-e az Önök cége olyan tartós vállalkozási, megbízási szerződéssel, amely keretében bizonyos szellemi tevékenységeket számítógéppel végez az Önök részére valaki (például fordítási, könyvelési, marketing stb. feladatok)?



12. ALTERNATÍV FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEK

A nyugat-európai foglalkoztatási gyakorlat több olyan módszert is kialakított, amelyek hazánkban még nem kerültek alkalmazásra (egyrészt a jogszabályi környezet, másrészt az információ hiány miatt). A kutatás két ilyen foglalkoztatási formára kérdezett rá, egyszerűen csak arra, hogy a megkérdezett rendelkezik-e információkkal erről. Nyilvánvaló, hogy amennyiben a magyar jogalkotó ezekkel kapcsolatosan szabályt akart alkotni, akkor alapos tájékoztatást kell nyújtania ezekről az új lehetőségekről. Az on call work („behívás alapján történő munkavégzés”) a munkáltató számára rugalmas munkaidő felhasználást lehetővé tevő konstrukció, a job sharing (státuszmegosztás) a részmunkaidő egyik fajtája, egy teljes munkaidős státuszt két részmunkaidős munkavállaló tölt be.

Az alternatív foglalkoztatási lehetőségekkel kapcsolatosan feltett kérdésekből jól látszik: nagyon kevesen nyilatkoztak úgy, hogy egyáltalán hallottak ezekről a fogalmakról. Ebből következően, ha a jogalkotó ezeket törvénybe iktatja, megismertetésük komolyabb kommunikációt igényel a jogszabály változtatáskor általában szokásosnál:

Hallott-e már az alábbi foglalkoztatási lehetőségekről.... (igen válaszok aránya %-ban)	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
on call work	13,1%	10,0%	18,6%	18,6%	14,1%
job sharing	15,0%	12,5%	17,7%	35,6%	17,5%

13. A MUNKA DÍJAZÁSA

A foglalkoztatási gyakorlat használja a cafeteria fogalmát (vagyis a béren kívüli juttatások körét), azonban a Munka Törvénykönyve ezt a fogalmat nem használja. Emellett az adójogi normák különböző jogkövetkezményeket fűznek egyes természetbeni juttatásokhoz, ezzel téve vonzóvá a munka ily módon történő díjazását.

A cafeteriaival kapcsolatosan lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – A munka díjazása.

A válaszok mutatják, hogy a cafeteria intézménye ismert és gyakran alkalmazott (a munkáltatók többségénél működik valamilyen cafeteria rendszer, a válaszadók 50,1%-ánál, a nagyobb munkáltatók majdnem kétharmadánál), ezért indokolt a kodifikáció során ezt figyelembe venni és munkajogi szabályokat is alkotni:

Működtet-e az Ön vállalkozása jelenleg valamilyen cafeteria-rendszert?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
igen	26,2%	50,6%	62,8%	67,8%	50,1%
nem	72,9%	48,8%	37,2%	32,2%	49,4%
NT/NV	,9%	,6%			,5%

Alkalmaz-e a cafeteria szabályzat valamilyen differenciálást a munkavállalók csoportjai között (például részmunkaidős, nyugdíjas munkavállalók vonatkozásában)?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
igen	53,6%	28,4%	38,0%	42,5%	37,3%
nem	39,3%	70,4%	59,2%	57,5%	60,5%
NT/NV	7,1%	1,2%	2,8%		2,3%

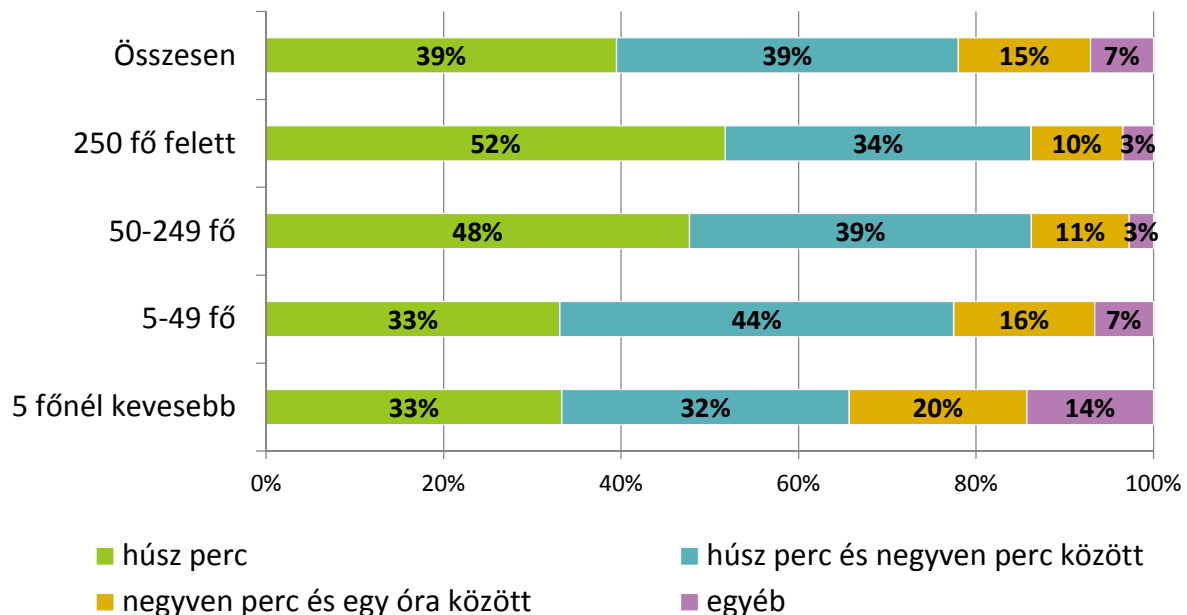
14. MUNKAKÖZI SZÜNET

A munkaközi szünetre vonatkozó kérdés arra vonatkozóan kért információt, hogy a jelenlegi törvényi határok között a munkáltatók milyen időtartamban biztosítanak a munkavégzés közben pihenőidőt a munkavállalók számára.

A munkaközi szünet szabályaival kapcsolatosan lásd A Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Budapest, 2011, Menedzser Praxis Szakkiadó – Munkaidő, pihenőidő.

A jelenlegi gyakorlatot jól jellemzi a válaszadók megoszlása, a klasszikus húsz percet alkalmazók ugyanannyian vannak, mint az ennél hosszabb munkaközi szünetet engedők (ez a válasz is jól mutatja a jogalkotó számára a „szokásosat” ami a húsz és negyven perc közötti időtartam, lásd még a 9. pontban):

Főszabály szerint a munkavállalói részére az Önök cége milyen időtartamú munkaközi szünetet biztosít?



15. A MUNKAJOGI SZABÁLYOK DIFFERENCIÁLÁSÁRÓL

Fontos jogpolitikai kérdés, hogy tartalmazzon-e a kisvállalkozásokra vonatkozóan kedvezőbb szabályokat a Munka Törvénykönyve. A differenciálás egyben fontos jogdogmatikai és alkotmányossági kérdés is, minden esetre érdemes megnézni a kisvállalkozásokra vonatkozó kedvezőbb szabályok támogatottságát: míg természetesen az ebbe a körbe tartozók ezt támogatják, viszont az is érdekes adat, hogy a nagyobb foglalkoztatók 35%-a is ezen a véleményen volt:

Támogatná-e azt, hogy a Munka Törvénykönyve differenciált szabályozásban részesítse a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat (például könnyítse a munkáltatói rendes felmondás kötelezettségeit)?	5 főnél kevesebb	5-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
igen	71%	56%	35%	36%	51%
nem	21%	36%	53%	54%	39%
NT/NV	7%	9%	12%	10%	9%