

Tipikus HR hibák a gyakorlatból

Az alábbiakban olyan helytelen gyakorlatokat kívántunk bemutatni a munkajog területéről, melyek alkalmazása széles körben elterjedt, és amelyek jogellenes voltak miatt kockázatot jelenthetnek a vállalkozások számára. A munkajog pedig az ilyen területekben bővelkedik. Ennek oka elsősorban abban keresendő, hogy ez a jogterület első ránézésre végtelenül egyszerűnek tűnik, így sok esetben a rossz megoldások választáskor még a kétség gyanúja sem merül fel. Rövid elemzésünkkel ezen a helyzeten kívánunk javítani:

Amikor "a munkabér valamennyi bérpótlékot tartalmazza"

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I.tv. (Mt.) számos forradalmi megoldást tartalmaz a munkáltatók számára. Ezek némelyike a munka- és pihenőidő, más részük pedig a munka díjazását érintik. Utóbbi csoportba tartozik a bérpótlék-átalány lehetősége is. Ez számos HR szakember fejében annak a lehetőségét jelenti, hogy a felek megállapodhatnak olyan alapbérben, mely az esetlegesen felmerülő bérpótlékokat is magában foglalja. Érdekes azonban erről tudni, hogy az ilyen megállapodás azonban érvényes, így ahhoz joghatás sem kapcsolódik. A munkáltató számára a bérpótlékok törvényi szabályozásával összefüggésben két eltérési lehetőség adott. Az első lehetőség meghatározott bérpótlékok alapbéresítése. Erre azonban kizárólag a vasárnapi, a munkaszüneti napi, az éjszakai, és a műszakpótlék esetén van mód. Alapbéresítésre ezen túlmenően kizárólag munkaszerződés rendelkezése esetén, a bérpótlékok egyenkénti felsorolásával van lehetőség. A többi bérpótlék vonatkozásában a felek - szintén a munkaszerződésben - átalanyn köthetnek ki. A bérpótlék-átalány minden esetben az alapbérrel együtt, havonta kerül kifizetésre függetlenül attól, hogy az egyes bérpótlékok feltételei az adott hónapban teljesültek-e. Arra is fontos rámutatni, hogy a távolléti díj részét is képezi, így azt szabadság, felmondási időre járó juttatás vagy végkielégítés vonatkozásában is figyelembe kell venni. Azt is tudni érdemes, hogy míg az alapbéresítésnek nem kell egy tényleges átlagot figyelembe vennie, addig az átalanynak igen. Az átalány tehát sokkal inkább elszámolási egyszerűsítés, semmint spórolási lehetőség.



"A felek megállapodnak abban, hogy a munkakör készenléti jellegűnek minősül"

A készenléti jellegű munkakör motivációja kettős természetű. Egyrészt többségében olyan munkavállalók vonatkozásában alkalmazzák, akik a törvényben rögzített maximális napi, illetve heti munkaidőnél lényegesen hosszabb munkaidőben végeznek munkát. Kisebb részben pedig akkor, amennyiben a munkáltató úgy ítéli meg, hogy az adott munkakörben a munkavállaló sokat "lazsál".

A készenléti jellegű munkakör azonban ezekre a problémákra nem nyújt megfelelő megoldást. A munkakör az Mt. alapján ugyanis csupán abban az esetben készenléti jellegű, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére. Ezen esetekben pedig a munka jellege, és nem a felek megállapodása alapján minősül készenléti jellegűnek a munkakör. Ilyen lehet adott esetben a portás vagy a személy és vagyonőr. A feltételek azonban minden esetben konkrét munkakörönként vizsgálendók a konkrét munkaköri feladatok, munkaköri leírás, gyakorlat alapján (Mfv.10.593/2014/4). Az éjszakai portás esetében például ez feltehetőleg alátámasztható, egy bevásárlóközpont drogériájában azonban már nem. Utóbbi esetben ugyanis folyamatosan figyelni szükséges a vásárlókat. Abban az esetben is alkalmazható a készenléti jellegű munkakör szabályrendszere, ha a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Ennek értékelése során a munkavállalót érő fizikai, szellemi erőfeszítéseket, illetve a munkaköri kockázatértékelés megállapításait kell alapul venni. Amennyiben a munkakör jogszerűen készenléti jellegű, abban az esetben a napi munkaidő akár 12 óra is lehet, melyről a munkaszerződésnek kell rendelkeznie. A felek írásban arról is megállapodhatnak, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő akár 24 óra, heti munkaidő pedig 72 óra is lehet. Amennyiben ugyanakkor a felek jogellenesen alkalmazzák a készenléti jellegű munkakör szabályait vagy külön megállapodás nélkül alkalmaznak hosszabb teljes munkaidőt, a munkáltató rendkívüli munkavégzési pótlék fizetésére köteles. Ezen túlmenően a munkavállalót megilletheti az azonnali hatályú felmondás joga, sőt az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés szabályainak a megsértése miatt bírósági vagy közigazgatási eljárást is kezdeményezhet. Érdemes tehát a jogszerű megoldásokat feltérképezni.