

BUDAPESTI GAZDASÁGI FŐISKOLA
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG

Gazdasági szemléletű munkajog a West Hungary Consulting munkaerő- közvetítő Kft. gyakorlatában

Belső konzulens: dr. Szekeres Diána

Külső konzulens: Csonka Veronika

Széplaki Márió

**Nappali
tagozat**

**Gazdálkodás
és
menedzsment
Szak**

**Szolgáltatás
menedzsment
Szakirány**

2015

4. sz. melléklet: könyvtári átvétel igazolása



GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG

H-8900 Zalaegerszeg, Gasparich u. 18/A.
Tel.: +36 (92) 509-900 * Fax: +36 (92) 509-930

NYILATKOZAT

a szakdolgozat digitális formátumának benyújtásáról

A SZÉPALKI MÁRIA hallgató neve:

Szak/szakirány: GAZDÁLKODÁS ÉS MENEDZSMENT

SZOLGÁLTATÁSMENEDZSMENT

Neptun kód: VTM440 A szakdolgozat megvédésének dátuma (év): 2015

A szakdolgozat pontos címe: GAZDASÁGI SZEMLELETÜ MUNKAFOG A WEST HUNGARY CONSULTING MUNKAEPŐ-KÖZVETÍTŐ KFT. GYALORLATÁBAN

Belső DR. SZÉKELYES DIÁNA konzulens neve:

Külső CSOMKA VERONIKA konzulens neve:

Legalább 5 kulcsszó a dolgozat tartalmára vonatkozóan: MUNKAEPŐ-KÖZVETÍTÉS, HUMAN ERŐFORRÁS, MUNKAFOG, MÉLYINTÉZÉS, KUTATÁSMÓDSZERTAN

Benyújtott szakdolgozatom **nem titkosított / titkosított.**

(Kérjük a megfelelőt aláhúzni! Titkosított dolgozat esetén kérjük a titkosítási kérelem egy eredeti példányát leadni: a kérelem digitális másolatának a szakdolgozat digitális formátumában szerepelnie kell.)

Hozzájárulok / nem járulok hozzá, hogy nem titkosított szakdolgozatomat a főiskola könyvtára az interneten a nyilvánosság számára közzétegye. (Kérjük a megfelelőt aláhúzni!) Hozzájárulásom - szerzői jogaim maradéktalan

tiszteletben tartása mellett – egy nem kizárólagos, időtartamra nem korlátozott felhasználási engedély.

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy szakdolgozatom digitális adatállománya mindenben eleget tesz a vonatkozó és hatályos intézményi előírásoknak, tartalma megegyezik a nyomtatott formában benyújtott szakdolgozatommal.

Dátum: ZALAEGERSZEG
2015. 05. 16.

Székely
Móni
hallgató
aláírása

A digitális szakdolgozat könyvtári benyújtását és átvételét igazolom.

Dátum: 2015 MÁJ 19.

Budapesti Gazdasági Főiskola
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg Könyvtára
8900 Zalaegerszeg
Gasparich u. 18/A
Adószám: 15329822-2-42
P.H.

Góspál
könyvtári
munkatár
S

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés, témaválasztás	2
2.	Kutatásmódszertan bemutatása	3
2.1.	Primer kutatás	3
2.2.	Szekunder kutatás	3
3.	WEST HUNGARY CONSULTING KFT. bemutatása	4
3.1.	West Hungary Consulting Kft. megalakulása	4
3.2.	West Hungary Consulting felépítése, szolgáltatásainak jellemzése	5
4.	HR elmélete.....	14
4.1.	A HR fogalmi meghatározása.....	14
4.2.	A munkaerő-kölcsönzés általában és hazai viszonylatban	16
4.3.	Munkaerő-kölcsönzés előnyei és folyamata.....	18
4.4.	A munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozása, háttere.....	19
5.	A felnőtt munkavégzés jellemzői /folyamatos munkaviszony, alkalmi munka/	23
6.	Felnőtt munkavégzés jogi szabályozása	24
6.1.	Egyéni munkajog.....	25
6.1.1.	Munkaviszony alanyai	25
6.1.2.	A munkajogviszony létesítése.....	26
6.1.3.	A munkajogviszony tartalma és teljesítése	30
6.1.4.	A munkajogviszony módosulása	36
6.1.5.	A munkajogviszony megszűnése	37
6.1.6.	A munkajogviszony megszüntetése	37
6.2.	Munkaügyi viták rendezése	42
7.	Felnőtt munkával kapcsolatos felmérések eredménye	44
7.1.	A WHC megítélése.....	44
7.2.	Választott primer kutatás eredmény elemzése.....	49
7.2.1.	Mélyinterjúk bemutatása, összegzése	49
8.	Kitekintés, jövőkép.....	60
9.	Összegzés	61
10.	Irodalomjegyzék	64
11.	Ábra- és táblázatjegyzék.....	66
12.	Melléklet.....	67
12.1.	Mellékletek listája.....	67
12.2.	Konkrét mellékletek.....	67

1. Bevezetés, témaválasztás

A szakdolgozatom témaválasztása egészen a középiskolás éveimre nyúlik vissza, ahol alkalmam nyílt egy kisebb csoport irányítására, szervezésére és a velük történő kapcsolattartásra is, illetve a Budapesti Gazdasági Főiskola egy kurzusán, amit Dr. Szekeres Diána tanárnő oktatott nekem, készítettünk egy személyiségi tesztet, ebben a tesztben kiderült, hogy a tulajdonságaim alapján képes vagyok az emberek irányítására, illetve jó vagyok a kapcsolattartásban, mivel elég türelmesnek érzem magam. Szerencsére adódott egy HR gyakornoki lehetőség a West Hungary Consulting Kft.-nél, ahol ezeket a képességeimet kamatoztatni tudtam. Ez a cég egy munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozó vállalkozás. Itt megismerkedtem a human erőforrás gazdálkodással. Ezért választottam témának ezt. Itt kitérek a fogalomi meghatározásra, magára a folyamatára, illetve a magyarországi megjelenése mellett a jogi szabályozására is. Számos ismeretanyagot kaptam a cégtől, ahol több munkakörben is kipróbálhattam magam. Ilyenek voltak például az adatrögzítési feladatok, különféle toborzási munkák /szórólapok készítése és kiküldése interneten keresztül, illetve céges autó használatával a szórólapok kitűzése hirdetési felületekre/. Ahogy telt az idő egyre komolyabb feladatokat kaptam a cégnél, amiket próbáltam a legjobb tudásom szerint elvégezni. Alkalmam nyílt a munkaszerződések elkészítésére is, amik kapcsán kezdtem belelátni a munkajog világába. Ezért választottam fő témámnak ezt, illetve azért, mert a Budapesti Gazdasági Főiskola egy tanár nője, akit már a korábbiakban említettem sok kurzusán mondta, hogy a jog az élet minden területén jelen van.

A szakdolgozatom során bemutatásra kerül, hogy a WHC Kft. miként alakult meg, hogyan épül fel, illetve milyen szolgáltatásokat nyújt és ezeknek milyen jellemzői vannak. Ahogy azt már említettem ismeretek kaptam a human erőforrás gazdálkodásról, amik szintén helyet kapnak a szakdolgozatomban. Munkajogi témában kifejtésre kerül az, hogyan lehet munkaviszonyt létesíteni, kik a munkaviszony alanyai, hogyan módosulhat ez a munkaviszony, milyen tartalmi követelményeknek kell megfelelnie, illetve hogyan szűnhet vagy szüntethető meg az.

2. Kutatásmódszertan bemutatása

2.1. Primer kutatás

Primer kutatásaimat kétféle módszerrel valósítottam meg. Készítettem mélyinterjúkat a gyakorlati helyem tulajdonosával, területi vezetőjével és egy másik gyakornokkal is, aki nem melleleg hozzám hasonlóan a Budapesti Gazdasági Főiskola hallgatója. Az interjú kérdések között szerepelt néhány személyes kérdés is, mint például, meséljenek röviden a gyerekkorukról, illetve a különböző iskolás éveikről. Ezeket azért tartottam fontos kérdésnek, mivel így könnyebben átlátható volt, ki miért erre a szakmai pályára került. A személyes kérdések mellett természetesen próbáltam szakmai kérdéseket is feltenni.

Kutatásom másik módszere a kérdőíves megkérdezés volt. Itt a különböző partnercégeknél kölcsönzött munkavállalóként dolgozókat kérdeztem meg mennyire elégedettek a WHC Kft munkájával, illetve hogyan ítélik meg a céget. A megkérdezettek száma 150 fő volt, tehát a kérdőív elemzése egy 150 fős minta alapján készültek el. Kérdőíves formában megkérdezésre kerültek még a WHC Kft partnerei is, ahol a kölcsönzött munkavállalók dolgoznak. Mind a mélyinterjúk és a kérdőíves megkérdezések eredményét a dolgozatom egy másik fejezetében fogom bővebben ismertetni.

2.2. Szekunder kutatás

Nagyon fontos, hogy az interneten történő kutatás nem pótolhatja az úgynevezett hagyományos könyvtárazás. Ide nem tartozik bele természetesen azon könyvtárak elektronikus katalógusában történő kutatás, ahol ez lehetséges. Az interneten található források csak kiegészítő szerepet játszhatnak egy szakdolgozat megírásában. De vannak olyan források, amik lényegesen megkönnyítik egy adott téma feldolgozását. Több ismerősöm végez jogi tanulmányokat, ezért is választottam jogi témát, mivel tudtam, hogy ők szakirodalom szempontjából sok segítséget képesek nyújtani a számomra. Szekunder kutatásaim során ezekre az ajánlott szakirodalmi könyvekre támaszkodtam. Természetesen én is használtam internetes forrásokat is, mivel, aki jogi témában ír, annak fontos, hogy mindig a legfrissebb

jogszabályok alapján tudjon dolgozni és ahogy azt tudjuk a jogban mindig sok a változás.

3. WEST HUNGARY CONSULTING KFT. bemutatása

3.1. West Hungary Consulting Kft. megalakulása

Kezdetben a cég Hübner és Schreder Gazdasági Tanácsadó Kft néven indult el a piacon és a Zala Megyei Bíróságon 1990 március 21-én került sor a bejegyzésére.

Megalakulásakor három vezető alkotta a cég három alappillérét. Ők voltak az osztrák Gunther Hübner és Klaus Hübner gazdasági tanácsadók, illetve a magyar ügyvéd Dr. Dezső Attila. Tóth Zoltánt bízták meg egy iroda megszervezésére, mint szakmai vezető. Kezdeti éveiben a cég fő profilja, melyet a mai napig kis-, közép- és nagyvállalatoknak nyújt, adótanácsadás, könyvelés, illetve bérszámfejtés. Partneri kapcsolatban állt mind magyar, mind külföldi tulajdonban lévő társaságokkal egyaránt.

A vállalat meglepő gyorsasággal robogott a piacon, egyre jobb és sikeresebb lett. Az alapítók hamar felismerték, hogy a cég saját erejéből is képes a fejlődés útján haladni és arra a döntésre jutottak, hogy minél előbb teljes függetlenséget kapjon. Így Tóth Zoltán kezébe került a vezető szerep, ami kezdetben 50%-ban magyar, 50%-ban osztrák tulajdonú vállalkozás volt. Ezt követően, vagyis 1992. november 16-tól West Hungary Consulting Gazdasági Szaktanácsadó Kft. néven tevékenykedik tovább.

A cég vezetősége bővítés mellett döntött, aminek a háttérben elsősorban a munkaerő piacon felbukkanó gazdasági versengések álltak.

Ennek köszönhetően az 1999-es év elején új üzletág született meg a cég életében, ami egyedül a human erőforrás gazdálkodással foglalkozik. Az új ágazat magába foglalja a munkaerő-közvetítést, munkaerő-kölcsönzést, HR outsourcingot és a diákmunka szervezést is.

2000 szeptemberében Szombathelyen, 2001 júliusában Győrben került új iroda megnyitásra, ami bizonyítja az új üzletág sikerességét. Ezen virágzás jóvoltából 2010-ben Tatabányán, majd

4 évvel később Budapesten is megjelent egy-egy újabb iroda.

A West Hungary Consulting Kft. a felnőttek mellett a diákoknak is segít, hogy képesek legyenek a munkaerő piacon elhelyezkedni.

Így 2010 decemberében megszületett a Celldömölki Műszaki Szakközépiskola és Szakiskola hozzájárulásával a WHC Diák Iskolaszövetkezet. A cég már majdnem 5 éve funkcionál szövetkezeti formában, teljesen önálló jogi személyiségként és gazdasági tevékenységet folytat, illetve a diákmunka területén kínál szolgáltatást.

A West Hungary Consulting Kft. mára már sokkal többet jelent, mint megalakulásakor, mivel reményt nyújt számos ember számára, hogy mielőbb munkát talál a cégnek köszönhetően. Az 1990-es évek óta eltelt idő alatt a cég a gazdasági és humán tanácsadást olyan magas színvonalra fokozta, hogy napjainkra az ország egyik legsikeresebb és legnagyobb szolgáltatójává vált.

3.2. West Hungary Consulting felépítése, szolgáltatásainak jellemzése

2013-ra a cég humán erőforrás gazdálkodással, illetve a gazdasági tanácsadással foglalkozó egysége szétvált egymástól. Az előbbi WHC Personal Kft., míg az utóbbi WHC Holding Kft. néven működik tovább.

A cég főbb tevékenységi ágait az alábbi ábra összegzi:

1. ábra: A West Hungary Consulting tevékenységei

HR Szolgáltatások (PERSONAL)	Gazdasági tanácsadás (HOLDING)
<ul style="list-style-type: none">• Munkaerő-kölcsönzés• Munkaerő-közvetítés• HR outsourcing és HR audit• Diákmunka	<ul style="list-style-type: none">• Bérszámfejtés• Adótanácsadás• Könyvelés

Forrás: Saját szerkesztés

Gazdasági tanácsadás

A gazdasági tanácsadásba bele tartozik a könyvelés, az adó- és ügyviteli tanácsadás, illetve a bérszámfejtés és ezen a területen felmerülő bármiféle probléma orvosolása.

Bérszámfejtés

A WHC Holding Kft. számos külsős cég számára készíti el egyik hónapról a másikra a bérszámfejtést. Ezen vállalatok számára rengeteg előnyt nyújt, hogy nem saját maguknak kell megoldani a számfejtési feladatokat. Az előnyök közül a legfontosabbnak mondható, hogy ezáltal az üzletfél képes a költségeinek a csökkentésére. A WHC Holding Kft. teljesen diszkréten kezeli a jövedelemhez és egyéb járandóságokhoz kötődő adatokat. A WHC több évtizedes szakmai tapasztalata és sikerei szolgáltatják a teljes körű jogi alkalmasságot a partnercégek számára.

A Kft. kliensei be vannak biztosítva, mivel a vállalat az általuk véghezvitt esetleges ballépésekért anyagi felelősséget vállal. Ezt nevezzük egy cég felelősségbiztosításának. A WHC Holding Kft. olyan szolgáltatást nyújt ügyfeleinek, amiben a bérszámfejtési és ezzel kapcsolatos teendőket teljes mértékben magára vállalja, amivel hozzájárul a költségek (munkaerő, pénz) csökkentéséhez. A bérszámfejtési feladatokat egy teljesen független egység intézi. Fontos kritérium a szigorú adatvédelem és a titoktartás.

Tehát a könyvelési, bérszámfejtési és az ehhez szorosan kapcsolódó társadalombiztosítási feladatok kiszervezése az előzőekből kifolyólag több perspektívából is hasznos:

- költségcsökkentés a munkaerő megtakarításának köszönhetően,
- nem kell gondoskodnia az adott munkaerő stratégiai és szakmai hozzájárulásáról
- a munkaerő megtakarításából adódóan nem lesznek a munkavállalóra eső egyéb honorárium (jutalom, cafeteria stb.),
- munkaerőnek nincs szüksége irodára illetve, nincsenek telefonköltségei és irodaszer költségei,

- szabadság, vagy betegség esetén nem kell a helyettesítésről gondoskodni,
- teljes megfelelés a jogszabályoknak és optimalizált adózás,
- maximális diszkréció a bérek és egyéb juttatások terén,
- teljes felelősségvállalás a WHC részéről.

A WHC szorosan együttműködik a megbízóival, hogy a határidőket pontosan be tudja tartani. Ennek érdekében a partnercégnek csupán annyi a feladata, hogy a szerződésben rögzített időpontra elküldje a szükséges adatokat. A WHC minden esetben a hatályos jogszabályoknak megfelelően és az azokban lefektetett határidők betartásával végzi azokat a feladatokat, amik a bérszámfejtéssel kapcsolatosak.

Együttműködés nem csak a megbízó és a WHC Holding

Kft. között áll fenn, hanem a cég a különböző ellenőrző hivatalokkal is szoros kapcsolatban áll. Az ellenőrzések a munkatársak közreműködésével zajlanak, ezzel is tehermentesítve ügyfeleiket, vagyis a megbízókat.

Az együttműködésük az e területet felügyelő és ellenőrző hivatalokkal (NAV, Nyugdíjfolyósító Intézet stb.) kiegyensúlyozott, kölcsönös szakmai megbecsülésen nyugszik.

Könyvelés

A számviteli, könyvelési feladatokat a WHC Holding Kft.-nél képzett munkatársak látják el. Valamennyi ügyfélnek állandó ügyintézője van, így minden feltétel adott a személyes kapcsolattartáshoz, amely a bizalom egyik forrása. A WHC a könyvelési feladatok kiszervezését két típusra bontja: a klasszikus könyvelés mellett alkalmaz kihelyezett könyvelőt (on-site) is. A klasszikus könyvelés – hasonlóan a bérszámfejtéshez – a költséghatékonyságot tartja szem előtt. Helyileg a WHC irodájában történő munka teljes felelősségvállalással történik. A cég rendelkezik felelősségbiztosítással, ami felöleli azt, hogy a WHC által elkövetett hiba után anyagi kártérítés jár a megbízó felé.

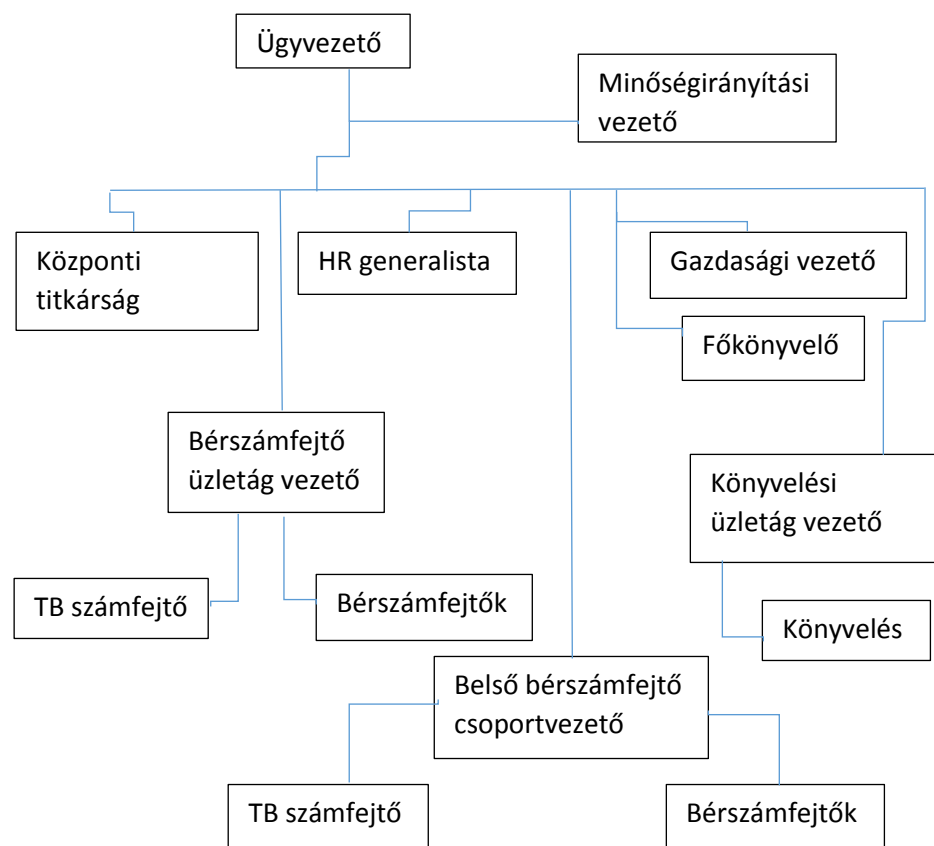
A könyvelési feladatok kiszervezése ugyanazokkal az előnyökkel bír, mint a bérszámfejtésé, vagyis:

Költségcsökkentő hatású (szoftvereket nem kell megvásárolni, frissíteni).

Nincs szükség erre a célra külön alkalmazottra/alkalmazottakra, ez a továbbképzések, iroda, kommunikációs és egyéb tranzakciós költségek megtakarítását eredményezheti, emellett csökkenti a járulékokat és az egyéb lehetséges juttatások mértékét.

A kihelyezett könyvelés egyik legfontosabb ismérve az, hogy a cég által kiválasztott könyvelő kihelyezésre kerül ügyfelünk telephelyén. Előnye az állandó jelenlét a partnernél és teljes beolvasás a partnercég mindennapi folyamatiba, ezáltal még hatékonyabbá téve az együttműködést.

2. ábra: WHC Holding Kft szervezeti felépítése



Forrás: WHC Holding Kft. minőségirányítási kézikönyve alapján saját szerkesztés

HR szolgáltatások

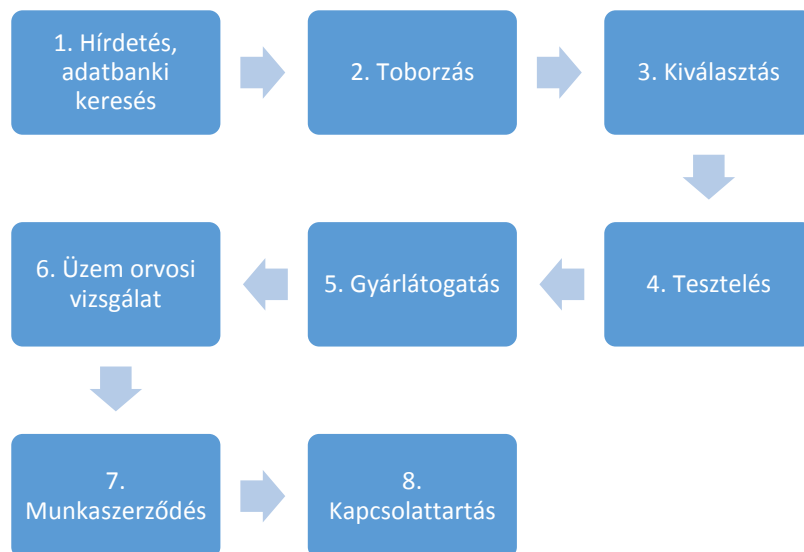
Munkaerő-kölcsönzés

Humán szolgáltatásunk egyik fontos eleme a munkaerő-kölcsönzés. Ez a szolgáltatás megoldást nyújt a partnereknél felmerülő állandó és/vagy

alkalmi munkaerőhiány pótlására. Hosszú távú munkaerő-kölcsönzésnél a megrendelő első számú célja a fixköltség, illetve bérköltség csökkentése. Az alkalmi munkaerő bevonásával természetesen csak rövidebb időintervallumot lehet „betapasztani”. Ezt a megoldást szezonális munkáknál, csúcsidőszakban, nagyobb számú táppénz esetén mindemellett szabadságolásoknál szokás alkalmazni. A WHC nemcsak megkeresi ügyfelei számára a legmegfelelőbb dolgozókat, hanem teljes körű szolgáltatást nyújt: kezdve a hirdetés feladásával, erőforrás-toborzásával, kiválasztásával. Igény esetén különböző szellemi, illetve gyakorlati tesztet állít össze a jelölteknek. Ezt követi az orvosi alkalmassági vizsgálat, amit szintén a kölcsönző céggel szerződött orvos végzi el.

Csakúgy, mint a könyvelés esetében itt is lehetőség van a kiszervezett szolgáltatásra, az úgynevezett on-site managementre. Lényege ugyanúgy a szakmában jártas munkatársak kihelyezése a kliens irodájába. A fizikális ottlét lehetővé teszi a problémákra való azonnali reagálást, illetve a kölcsönzött állomány a cég munkatársának állandó felügyelete alatt áll. Így az esetleges létszám fluktuációt gyorsabban lehet kezelni, pótolni. A munkaerő kölcsönzés nyolc lépésből áll, ezt a következő ábra szemlélteti:

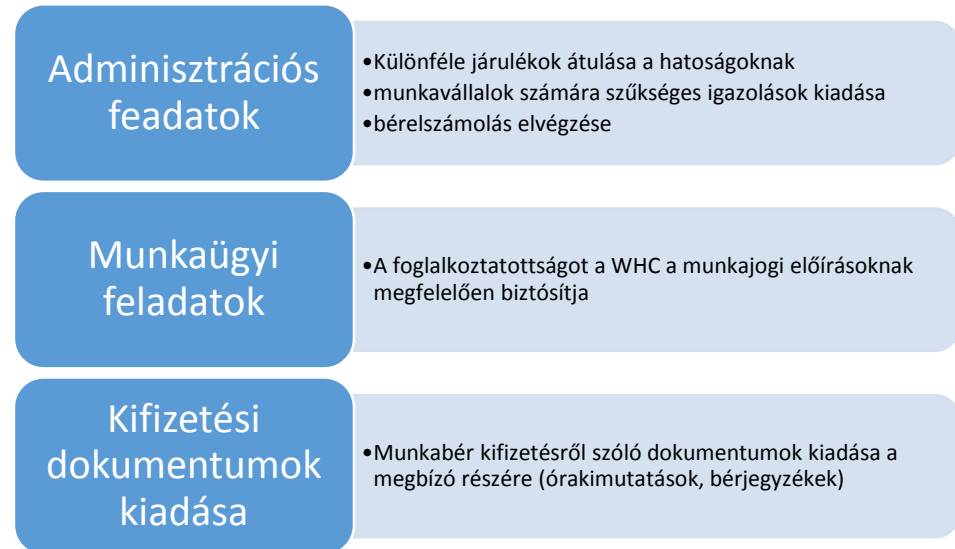
3. ábra: A munkaerő-kölcsönzés folyamata a WHC Personal Kft.-nél



Forrás: Saját készítés

A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatása három nagy tevékenységi körre terjed ki:

4. ábra: Munkaerő-kölcsönzés főbb tevékenységi köre



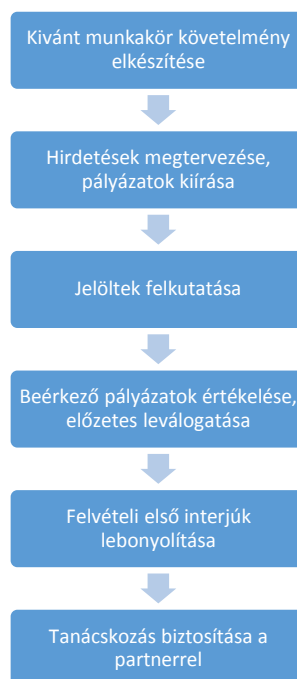
Forrás: Saját készítés

Munkaerő-közvetítés

A munkaerő-közvetítés során a partnerünkkel együtt megfogalmazott munkakör és elvárások alapján keressük meg az opcionális jelöltet, munkaerőt.

Munkaerő-közvetítés főbb lépései:

5. ábra: Munkaerő kiválasztás lépései a WHC Personal Kft.-nél



Forrás: Saját készítés

Mivel a kiszolgálás sikerdíjas, a megrendelő mentesül a felesleges hirdetési-, toborzási- és kiválasztási költségektől. Az ellenértéket csak sikeres munkaszerződés kötése után kell megfizetni. Ha az az eset állna fent, hogy a megtalált jelölt mégsem felelne meg a partner elvárásainak, a WHC Personal garanciát vállal a szolgáltatásra és plusz költség nélkül állít újabb jelöltet a pozícióra.

HR outsourcing és HR audit

HR Outsourcing

A szolgáltatás lényege, hogy a WHC Kft. ügyfelei HR tevékenységét teljes egészében vagy annak csak egyes funkcióit veszik át és tökéletes szinten működtetik.

A szolgáltatás két részre bontható. Igénybe vehető önálló, valamint komplex szolgáltatásként is.

Önálló szolgáltatás esetében a cég elvégzi partnerei részére:

- Aláírásra váró munkaszerződés előkészítése
- Szükséges adatok, iratok bekérése a jogviszony létesítéshez
- A foglalkoztatottak NAV felé történő bejelentése és változások jelzése

- Az adatbázisba való adatrögzítés, ezekből az adatokból eltérő statisztikák, kimutatások, létszám meghatározások készítése
- Munkaszerződések módosításainak elkészítése /bérváltozás, munkakör-változás stb./
- Megállapodások megírása, megszüntető dokumentumok elkészítése a munkaviszony megszűnésekor.

Komplex szolgáltatás esetében:

- Önéletrajzok fogadása, előzetes leválogatása, munkaerő toborzása
- Cafeteria rendszer hatékony működtetését
- TB- és bérszolgáltatás
- Teljes foglalkoztatással kapcsolatos feladatokat
- Beteglátogatás

Az on-site szolgáltatás az HR outsourcingnál is jelen van. Amennyiben a WHC Personal Kft. ügyfelei igénylik a cég folyamatos tanácsadást, ügyfélszolgálatot, valamint egy on-site irodát és egy állandó kapcsolattartót is biztosít.

A tevékenységek kihelyezésének menete:

- Igényfelmérés: szervezetelemzés, bér- és juttatási rendszerelemzés, HR osztály megismerése
- Alkalmazotti adatbázis átvétele, bevezetési ütemterv elkészítése
- A bérszámfejtési-és munkaügyi outsourcing szolgáltatáshoz kapcsolódó adminisztráció

HR Audit

Szervezetfejlesztési- diagnosztikai módszer, mely során kérdőíves, illetve interjú módszerekkel feltérképezésre kerül egy szervezetben meglévő HR-stratégiák, politikák, az ezeknek megfelelő, a működést biztosító rendszereknek (toborzás, kiválasztás, teljesítményértékelés, munkaköri struktúra, kompenzációs rendszer, karrierfejlesztés, képzés, adminisztrációs nyilvántartás, kontrolling) a megléte, jellemzői, sajátosságai. Ez a szolgáltatás annyira még nem elterjedt, kevés partner kéri ezt a fajta segítséget.

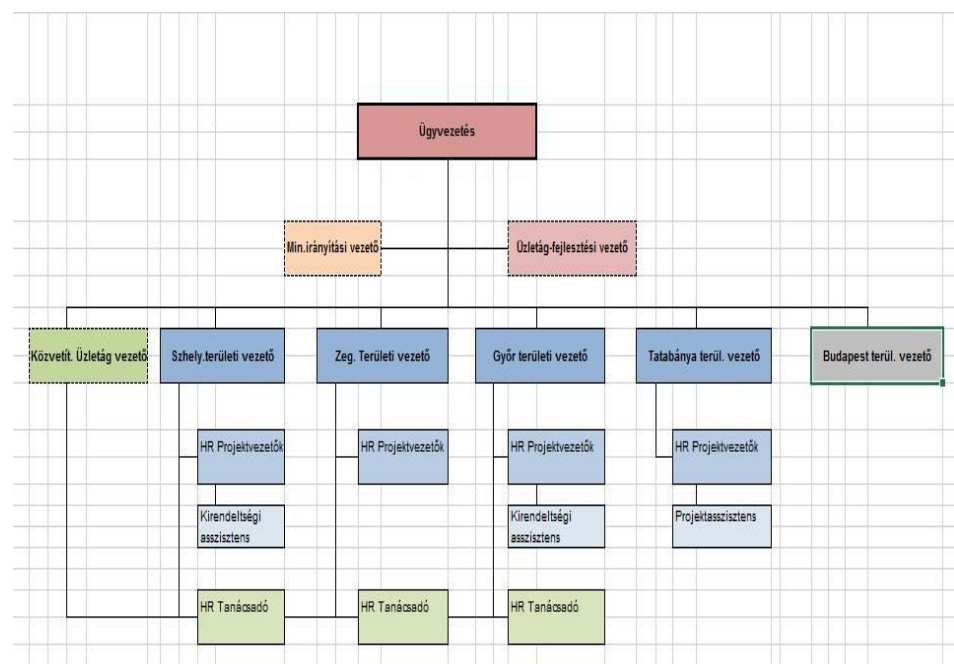
Diákmunka

Minden lehetséges szolgáltatás között a diákmunka alkalmazása a legegyszerűbb, illetve a legolcsóbb. Rugalmassága megengedi azt, hogy éveken keresztül foglalkoztasson egy üzem diákot, de akár azt is, hogy csak egy óra erejéig. A legjobb eszköz a gyakornoki program, illetve az utánpótlás felépítése. Szezonális munkáknál a munkaerőhiányt nagyon gyorsan lehet pótolni ezzel a foglalkoztatottsági formával. Ha már nincs szükség a diákmunkásra, akkor az a hagyományos értelmében nem von maga után kirúgást. A diákszövetkezet biztosít számára más munkalehetőséget.

Főbb foglalkoztatási területeink:

- betanított fizikai munka (árufeltöltés, csomagolás, területrendezés, takarítás, anyagmozgatás, egyéb részfeladatok)
- terjesztés (szóróanyag, plakát, alkalmi kiadvány terjesztése, küldemények csomagolása, borítékolása, kihordása)
- adminisztratív jellegű munkák (adatrögzítés, archiválás...stb)
- mezőgazdasági idényjellegű munkák
- promóciós munkák
- szakmai tevékenységek, szellemi munkák (tolmácsolás, idegen nyelvű levelezés, informatikain és irodai kisegítő munka)

6. ábra: WHC Personal Kft. szervezeti felépítése



Forrás: WHC Personal Kft. minőségirányítási kézikönyve

4. HR elmélete

4.1. A HR fogalmi meghatározása

A HR egy angol szó rövidítése, ami a Human Resource vagy a Human Resource Management. Szó szerinti fordításban annyit jelent, hogy humán erőforrás vagy humán erőforrás menedzsment, ami tovább magyarosítva emberi erőforrásnak vagy emberi erőforrás menedzsmentnek nevezünk. Ez utóbbi elnevezést használjuk a leggyakrabban Magyarországon. Ezeken kívül emlegetik még személyügyi menedzsmentként, illetve emberi erőforrás menedzsmentként is.

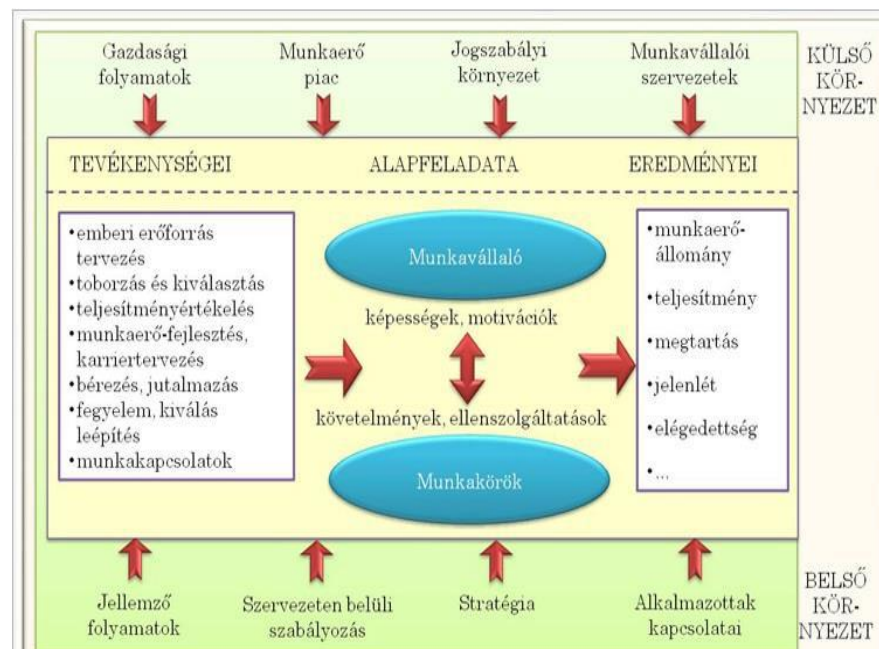
Hall és Torrington szerint a HR olyan cselekedetek folyamata, amelyek lehetővé teszik a dolgozóknak és az őket alkalmazó szervezeteknek, hogy különböző célokban egyezzenek meg. A munkakapcsolat, ami összeköti őket biztosítja, hogy a megegyezés megvalósuljon (Hall-Torrington, 1998)

Az emberi erőforrás menedzsment hétköznapi tartalmában olyan szempont alapján funkcionál, ahol maga az ember úgymond erőforrásként található meg a szervezetben.

A célja, hogy megteremtse a leghatékonyabb alkalmazását ennek a fajta erőforrásnak egyéni és szervezeti célok megvalósítása érdekében.

Az emberi erőforrás menedzsment folyamatát a következő ábra mutatja be a legjobban:

7. ábra: Az emberi erőforrás menedzsment modellje



Forrás: Elektronikus tankönyvtár

Bármiféle társasági ténykedést szemlélünk, minden társaságot befolyásolnak a külső tényezők. Ezen külső tényezőkre nincs hatással semmi. Ezeket a tényezőket a legegyszerűbb szimplán elfogadni.

Ilyen befolyásoló tényezők a következők:

- Gazdasági folyamatok
- Munkaerőpiac helyzete
- Jogszabályi környezet
- Munkavállalói szervezetek

Az emberi erőforrás menedzsment fő feladata, hogy a személyt párosítsa a munkakörhöz vagy fordítva.(Veresné-Hogya, 2011). Az egyének a személyiségükből kifolyólag eltérő készségekkel és jellemvonásokkal rendelkeznek. A munkavállalók motivációjában és készségeiben fontos szerepet játszik az is, hogy miféle munkát kell elvégezni. A különböző munkáknak megvannak a saját jellemzői és másféleképpen kell megfelelni nekik, mások a követelményeik. Ha például szellemi munkáról beszélünk, akkor magasabb iskolai végzettség és több tapasztalat szükséges egy adott pozíció betöltéséhez, míg egy betanított munkához alacsonyabb iskolai végzettség is elég lehet.

Természetesen a magas követelményekkel szemben magasabb az ellenszolgáltatás is. A külső tényezők mellett belső tényezők is rányomják a hatásukat a menedzsment működésére. Ilyenek a belső szabályozó rendszerek, a szervezeti kultúra minősége és a belső szervezeti környezet.

Az emberi erőforrás főbb területei:

Hasznosítás	Fejlesztés	Környezet
Munkaerő-tervezés	Képzés, betanítás	Munkakör elemzés, és fejlesztés
Toborzás, kiválasztás és leépítés	Továbbképzés	Szervezet-, és kultúra-fejlesztés
Alkalmazás és beillesztés	Vezetés-fejlesztés	A szabály-rendszer fejlesztése
Bérezés és teljesítményértékelés	Karrier-menedzsment	Munkaügyi kapcsolatok és munkabiztonság
Konfliktuskezelés	Képesség tétel (empowerment)	Munkaügyi informatika fejlesztése

8. ábra: Emberi erőforrás főbb területei

Forrás: Elektronikus tankönyvtár

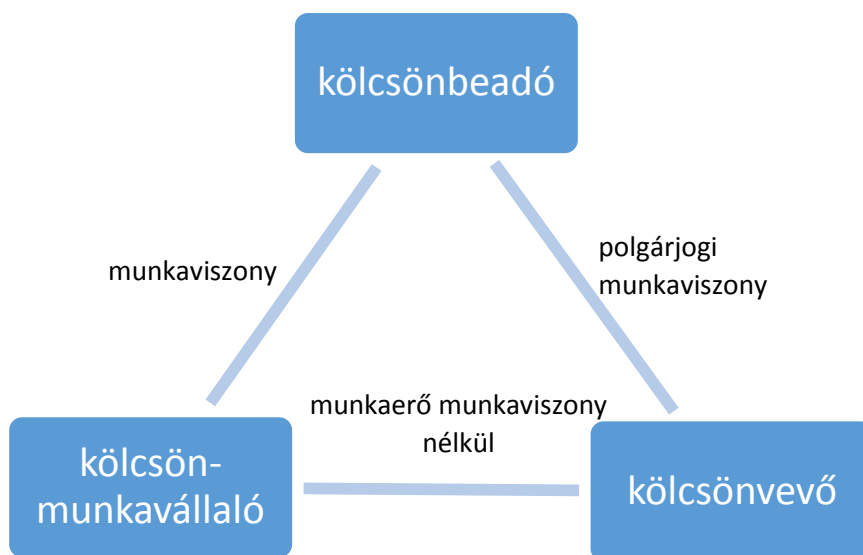
A következő alfejezetben a munkaerő-kölcsönzést és az ehhez kapcsolódó elméleti hátteret szeretném bemutatni.

4.2. A munkaerő-kölcsönzés általában és hazai viszonylatban

Munkaerő-kölcsönzés szempontjából fontos megemlíteni a foglalkoztatottságot. A foglalkoztatottságnak két alapvető része van. Az egyik a tipikus, míg a másik az atipikus foglalkoztatottsági forma. Tipikus foglalkoztatottságról beszélünk, akkor, ha hagyományos munkaviszony jön létre a munkavállaló és munkáltató között. Hagományos munkaviszony alatt azt kell érteni, hogy a foglalkoztatottság teljes munkaidőben történik, nappali időszakra vonatkozik, a munkavégzés hétfőtől péntekig tart és a munkaviszony határozatlan időre szóló munkaszerződéssel jön létre. A foglalkoztatottság e formájában a munkavégzés helyszíne a munkáltató telephelyén vagy székhelyén van.

Minden olyan foglalkoztatási formát, amely legalább egy jellemvonásában különbözik a hagyományos foglalkoztatottságtól atipikus foglalkoztatási formának nevezzük. Ez egy gyűjtő fogalom. A munkaerő-kölcsönzés az atipikus foglalkoztatás különös fajtája. Érdekessége abból adódik, hogy egy úgynevezett trianguláris jogviszonyból származik, ami annyit jelent, hogy három résztvevő van, akik között két jogviszony (polgári és munkajogi) és egy tényszerű kapcsolat jön létre (Mth/a). Másképpen megfogalmazva a munkaviszony a munkavállaló és a kölcsönadó cég között áll fenn, de egy harmadik félnél történik a munkavégzés, akié az irányítási és ellenőrzési jog is.

9. ábra trianguláris jogviszony



Forrás: Saját szerkesztés belső céges anyag alapján

A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon a 2001-es évben kapta meg a kellő jogi szabályozást. Azokat az előírásokat, amelyek a kölcsönzésre vonatkoznak a jogalkotó a Munka Törvénykönyvéhez (továbbiakban Mt.) igazodva készítette el és a Mt.-ben külön fejezetet kapott. Ezeket az előírásokat, jogszabályokat az Mt. munkaviszonyról szóló III. részének, XI. fejezetének végéhez toldották hozzá. Formailag minden aspektusból ideális ez a jogalkotási folyamat, viszont tartalmilag nem sikerült teljesen tökéletesre, hogy némi kívánni valót maga után. Számos olyan rendelkezést foglal magába a Mt. ezen fejezete, amiben a különleges szabályozás nem egészen indokolt, míg vannak olyan határozatok, amikben viszont hiányoznak a jogintézmény jellegéhez alkalmazkodó eltérő előírások. A tartalmi hiányosságokat az elmúlt évek teljes mértékben alátámasztják. Az évek folyamán számos alkalommal módosultak a jogi szabályok. A változások hatására mégsem javultak a hiányosságok, főleg ami a jogintézmény lezáratlan rendeltetését illeti. Hazánkban csak az a cég végezhet kölcsönzési tevékenységet, aki a munkaügyi központban nyilván van tartva. Ezen kívül szükségesek még a megfelelő tárgyi és személyi kritériumok, illetve kétfélmillió forint vagyoni letét is, ahhoz, hogy a cég jogszerűen folytasson kölcsönzési

ténykedést. (Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés). Ezeket az elvárásokat minden más EGT (Európai Gazdasági Térség) tagállambeli kölcsönző cégre is alkalmazni kell. Az Mt. rögzíti, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn. Ez a viszony kizárólag munkaerő-kölcsönzésre irányul, amely alapján a kölcsönbeadóval a munkavállaló visszerthes polgárjogi szerződést köt.

4.3. Munkaerő-kölcsönzés előnyei és folyamata

A munkaerő kölcsönzés egy olyan lehetőség, amely számtalan előnnyel rendelkezik. Ha a cég dolgozója hosszabb képzésen van, esetleg betegség, GYES, szabadság miatt nem áll rendelkezésére, akkor a kieső munkaerő könnyedén pótolható ezzel a módszerrel.

Akkor is nagyszerű lehetőség a munkaerő kölcsönzés, ha egy cégnek új dolgozóra van szüksége, de még nem tud, vagy nem áll módjában állandó munkatársat felvenni, illetve ha éppen sürgős munka, esetleg váratlanul nagyobb megrendelés érkezik. Ha a cég tevékenysége szezonális jellegű (turizmus, ünnepek), ez a megoldás kész főnyeremény, hisz a megnövekedett munkaerőigény gyorsan és hatékonyan pótolható a szükséges időszakra. A munkaerő kölcsönzés azoknak a munkáltatóknak is kiváló, akik a végleges alkalmazás előtt ki szeretnék próbálni a munkaerőt, de abban is segítség, ha csak csökkenteni szeretnék a toborzásra, kiválasztásra szánt időt.

A munkaerő-kölcsönzés folyamata a következő: a megrendelő munkaerő-gazdálkodásának, igényének, a munkavállalóval szemben támasztott követelmények, illetve a munkakör betöltéséhez szükséges képességek, készségek és egyéb elvárások feltérképezése.

Ezután indul a toborzási folyamat, ami alatt meg kell találni a legalkalmasabb jelölteket. A következő lépés a kiválasztás. Ezután elemezni kell az önéletrajzokat, kísérőleveleket, majd ezek alapján kell megszervezni és lebonyolítani az interjúkat, illetve jellemzéseket kell készíteni a pályázókról, jelöltekről. Ezután a kiválasztott pályázóval megtörténik a munkaszerződés megkötése.

4.4. A munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozása, háttere

A munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítési módja eleget tesz a magyar jog szerinti munkáltatói kötelezettségek és jogok megosztásának. A munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ezért saját munkáltatói szerepköre van. Ehhez való jogát és a hozzá tartozó kötelezettségeit a Munka törvénykönyve írásban rögzíti. Vannak olyan kötelezettségek és jogok, amik nem teljesen egyértelműen kötődnek egyik vagy másik félhez. A munkáltatói szerepkörnek az elosztásáról a két fél (kölcsönvevő és kölcsönbeadó) egyezséget köt és írásba foglalják a jogszabály keretein belül. A kölcsönvevőnek vannak olyan jogai is, amik elméletileg a kölcsönbeadót illetnék meg. Ezen jogok miatt a kölcsönbeadó olyan emberrel létesíthet munkaviszonyt, aki a kölcsönvevő oldaláról már megfelelőnek találtatott. Ezt a fajta jogot nevezzük „átengedésnek”. Ezen jog alapján a kölcsönbeadó elveszti a munkáltatói szerepkörét. A darabokra szedett munkáltatói szerepkörből némi veszély tárul fel, amit a magyar munkajog képes mérsékelni, azzal, hogy a kikölcsönzés során munkavállalót ért károkért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó teljes mértékben felel. A kölcsönvevő feladatai közé tartoznak különböző munkavédelmi előírások betartása. Ha ezt a köteletségét nem teljesíti, akkor a munkavállalót kár éri. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak kártérítési felelőssége van. A kárfelelősséggel kapcsolatos szabályok nagyon szigorúak. A munkavállaló kárigényét a kétféle forrásból is biztosítja. A kölcsönvevő is felelősséggel tartozik, mégpedig olyan szabályok betartásáért, amik nem is a feladatkörébe tartoznak. Az Mt. szerint a munkaviszony a kölcsönbeadóval addig áll fenn, amíg a munkavégzés ténylegesen meg nem kezdődik a kölcsönvevőnél, vagy ha nem köt a munkavállalóval a törvénynek megfelelő kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, mivel ilyenkor a kölcsönbeadó jogilag nem felel meg a kölcsönzési tevékenység jogszabályainak. A felek közötti munkaviszony bármikor módosítható és megszüntethető. A foglalkoztatottság alapdokumentumainak igénylésével a kölcsönvevő válláról lekerül a felelősség. A foglalkoztatás ezen formája olyan ténykedésnek számít, amiben a munkavállaló és kölcsönbeadó között munkaviszony áll fenn, ami kölcsönzés céljából jött

létre. A munkavállalót, akit a kölcsönvevő biztosít, fizetés illeti meg a munkavégzéséért cserében. A kölcsönzésnek három szereplője van: a munkaadót kölcsönvevő cég, a munkaadót kölcsönadó, illetve a kölcsönadó céggel munkajogi kapcsolatban álló munkavállaló.

- A kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretén belül a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.
- A kölcsönvevő az a munkáltató, melynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez.
- Kölcsönzött munkavállalónak hívjuk a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót, akivel szemben a kölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. (Mt 214§ 1. bekezdés)

A szabályozás a kikölcsönzés időszakosságára vonatkozik, függetlenül attól, hogy a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti jogviszony, valamint kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti, milyen időtartamra jön létre. A kikölcsönzés időtartama összességében nem haladhatja meg az öt évet. Ebbe beletartozik a meghosszabbított vagy az ismételt kikölcsönzés, mely hat hónapon belül történik meg. Ha az utóbbi nem ugyanazzal a munkaadó-kölcsönző céggel valósul meg, akkor a munkaviszonyban töltött időt össze kell adni. (Mt 214§ 2. bekezdés)

Amennyiben egy kölcsönzött munkavállaló öt évet ledolgozik egy kölcsönvevő cégnél és szeretne egy másik kölcsönvevő cégnél újra elhelyezkedni öt hónap elteltével, akkor maximum csak egy évre lehet kikölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni vele. Ha nagyon szeretné alkalmazni a kölcsönvevő cég a munkavállalót, akkor olyan megoldást lehet használni, hogy maga a kölcsönvevő cég köt munkaviszonyt a munkavállalóval, ami annyit jelent, hogy a munkavállaló saját állományba kerül. Ha ez nem valósul meg, akkor öt év elteltével a munkavállaló visszautasíthatja a további munkavégzést.

A törvény feketén-fehéren tartalmazza a kölcsönbeadó fogalmát, emellett szabályozza, hogy ki folytathat kölcsönbeadóként ilyen jellegű tevékenységet. Jogszabályi meghatározás alapján a kölcsönbeadó lehet

olyan vállalkozás, amely a rá mérvadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést gyakorolhat, illetve egy EGT (Európai Gazdasági Térség) államaiban székhellyel rendelkezik. Illetve „*az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy- a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában szövetkezet, amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szervnyilvántartásba vette.*” (Mt. 215.§ (1/b))

Ha visszavonásra kerül a kölcsönző cég engedélye a munkaügyi központi nyilvántartásból, akkor a megkötött munkaszerződés érvényét veszti. A munkavállalót a kölcsönvevő nem kötelezheti arra, hogy más munkáltatónál folytassa a munkavégzést.

A jogviszony létesítéséhez szükséges, hogy a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között létrejöjjön egy megállapodást, melynek magába kell foglalnia a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását, valamint a kölcsönzés legfontosabb elvárásait. Ezt a megállapodást természetesen írásba kell foglalni.

A kölcsönbeadót a kölcsönvevő partnernek írásban tájékoztatnia kell:

- a munkabérfizetés határidejéről
- a munkarendről
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról
- a munkára vonatkozó alkalmassági feltételekről
- minden más egyéb körülményről, amely a foglalkoztatás szempontjából fontos lehet

Minden olyan költség, ami a munkavállaló munkaviszonyának megkötéséhez szükséges a kölcsönbeadót terheli, ilyen például az utazási költség, valamint a munkavégzéshez szükséges orvosi alkalmassági vizsgálat költsége.

A munkavállaló munkába lépése előtt a kölcsönbeadó cégnek át kell adnia a kölcsönvevő partner kérésére az állami adóhatóság felé teljesített bejelentést, illetve a nyilvántartásba vételt igazoló okirat eredetijével azonos másolatát. Továbbá a kölcsönvevőnek kötelező a kölcsönbeadó vállalat számára azokat az információkat átadni, amelyek összefüggésben

állnak a munkaviszonnal, a munkabér kifizetéssel, valamint a fizetési és adatszolgáltatási kötelezettséggel. Ezeket az adatokat minimum a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig át kell adni. Ha a munkavállaló hónap közben felmond vagy elküldik a munkahelyéről, tehát a munkaviszonya megszűnik, akkor a kölcsönbevevőnek három nap áll a rendelkezésére, hogy az adatokat a munkaeő-kölcsönző cégnek eljuttassa. Írásos szerződést létesít egymással a két cég, illetve a munkavállaló és a kölcsönbeadó is. A megállapodás munkaszerződéssel jön létre. A szerződésnek tartalmaznia kell, hogy a megállapodás kölcsönzés céljából kötött, illetve munkavégzés alaphérét és jellegét. Írásos formában kell tájékoztatást adnia a kölcsönző cégnek a munkavállaló számára, legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- kikölcsönzés kezdetét
- a munkavégzés helyét
- a kölcsönvevő azonosító adatait
- az irányadó munkarendet
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkör gyakorlásáról

A munkaviszony megszüntetésének rendkívoli szabályairól a törvény rendelkezik. A miniszteri indoklás szerint az általános rendelkezésektől való eltérést több tényező is indokolja. Többek között a munkaeő kölcsönzés háromágú modellje, illetve időszakossága. Kölcsönzés esetében a felmondási idő tizenöt nap. Amennyiben a kölcsönbeadó mond fel a kölcsönzött munkavállalónak, akkor a felmondási idő tartamára a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól. A munkaviszony megszüntetéséről szóló jognyilatkozatot a munkavállaló köteles megosztani a kölcsönbeadóval. Azonnali hatályú felmondással a munkavállaló megszüntetheti munkaviszonyát, amennyiben a munkaviszonyból származó kötelezettségét nagymértékű gondatlansággal a kölcsönbeadó szegi meg vagy a munkaviszony további fenntartását megvalósíthatatlanná teszi. A munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönvevőnek tájékoztatnia kell a

kölcsönbeadó céget a tudomásszerzéstől követően számított öt napon belül.

A jogviszony megszűnéséről az Mt. 220. § rendelkezik, eszerint a kölcsönbeadó működésével függ össze a kikölcsönzés megszűnése. Ebben az esetben a felmondási idő 15 nap, melynek során a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A kölcsönbevevő és a munkavállaló is az Mt. 78. §-a (kötelességzegés) alapján azonnal felmondhatja a szerződést. (Munkatörvénykönyve 220 §.)

5. A felnőtt munkavégzés jellemzői /folyamatos munkaviszony, alkalmi munka/

Ebben a részben elsősorban az alkalmi munka jellemzőire és előnyeire szeretném felhívni a figyelmet, illetve ezekről szeretnék írni néhány gondolatot. A folyamatos munkaviszonnyal történő felnőtt munkavégzésről ebben a fejezetben nem szeretnék említést tenni, mivel a következő nagy fejezetrészben ezt a témát kellőképpen feltárom.

Az alkalmi vagy egyszerűsített foglalkoztatás a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.) szerint létesíthető munkaviszony.

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony:

- mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy
- alkalmi munkára

Ezeket kívül még az Efo. tv. szabályait kell alkalmazni abban az esetben is, ha foglalkoztatási szövetkezet a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében mezőgazdasági, turisztikai idénymunkára kölcsönzi ki azzal, hogy munkáltató alatt a foglalkoztatási szövetkezetet kell érteni. Előzőek közül én az alkalmi munkavégzés szabályait szeretném a következőkben boncolgatni.

Alkalmi munka a munkavállaló és a munkáltató között mindössze legfeljebb öt egymást követő naptári napig, egy naptári hónapon belül mindössze legfeljebb tizenöt naptári napig és egy naptári éven belül mindössze legfeljebb kilencven naptári napig létesíthető határozott időre szóló munkaviszony.

A munkáltató által alkalmi munkaviszonyban foglalkoztatható személyek létszáma az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy fő, az egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két fő, a hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy fő és a húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százaléka lehet. A munkáltatónak a munkaviszony alatt kötelező közteher fizetési kényszere van. Ezt a közterhet a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként meg kell fizetni. Alkalmi munka esetén a mértéke 1000 Ft. A közterhet a munkáltatónak a tárgyhónapot követő hónap 12. napjáig kell megfizetnie. A munkáltatónak bejelentési kötelezettsége is van, amit megtehet elektronikus úton kormányzati kézbesítési szolgáltatás igénybevételével (ügyfélkapu) vagy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül, abban az esetben, ha előzetesen regisztráltatta magát az ügyfélkapun. A bejelentéshez számítógépen ki kell tölteni a 15T1042E jelű adatlapot és ezt kell beküldeni az ügyfélkapun keresztül az állami adóhatóság részére. A telefonos bejelentés jogszabályban meghatározott központi ügyfélszolgálat által fenntartott ügyfélvonalon keresztül lehetséges. A bejelentésnek a munkavégzés megkezdése előtt meg kell történnie.

Az állami adóhatóság felé a munkáltatónak a következő adatokat kell bejelenteni:

- a munkavállaló nevét,
- a munkáltató adószámát,
- a munkavállaló adóazonosító jelét és TAJ számát,
- az egyszerűsített foglalkoztatás jellegét (mezőgazdasági, turisztikai idenymunka, alkalmi munka, filmipari statiszta),
- a munkaviszony napjainak számát,
- amennyiben a munkavállaló egy másik államban biztosított és ezt a munkáltató előtt igazolta, ezt a körülményt.

6. Felnőtt munkavégzés jogi szabályozása

Ebben a fejezetben kifejtésre kerülnek a felnőtt munkavállalókra vonatkozó szabályok, a munkaviszony létesítésének a módja, illetve kik

között jön létre a munkaviszony. Ezeken kívül ez a fejezet fényt derít arra is, milyen tartalommal bír a munkaviszony, illetve hogyan módosulhat, szűnhet meg, illetve szüntethető meg. Munkáltató és munkavállaló között kialakulhatnak munkaügyi viták is. Ez a fejezetet tartalmazza azt, hogy ezek miként alakulhatnak ki, illetve hogyan lehet őket rendezni és milyen jogkövetkezményekkel járhatnak.

6.1. Egyéni munkajog

6.1.1. Munkaviszony alanyai

A munkajogviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. A munkajogviszony alanyai nem kötetmi jogviszony, hanem a munkaszerződés által létrehozott munkajogviszony alapján kötelesek egymás irányában szolgáltatásokat teljesítenek. Az Mt. az alanyi kérdés tisztázásakor arra ad választ, hogy milyen feltételek megléte szükséges a munkáltatói, illetve a munkavállalói pozíció betöltéséhez.

Általános munkáltatói képesség

Munkáltató az, akinek munkavállalói vannak. Munkáltató az lehet, aki jogképes, így:

- természetes személy
- egyéni vállalkozó
- gazdasági társaság (KKT,Bt.,Kft.,Rt.,Egyesülés)
- jogi személy (Kft.,Rt.,egyesület,alapítvány,Kht.)
- jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek (KKT,Bt.)... állam – Ktv./Mt. alapján

Munkáltatói jogkör gyakorlója

Munkáltatói jogkör gyakorlója lehet az a személy vagy szervezet, aki vagy amely a munkajogviszonyból származó jogokat gyakorolja, illetve a kötelezettségeket teljesíti:

- KKT,Bt. esetén üzletvezetésre jogosult tag
- Kft. esetén az ügyvezető(k)
- Rt. esetén Igazgató(ság)
- KKT,Bt. kivételével vezető tisztségviselő csak természetes személy lehet

A munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét közölni kell a munkavállalóval.

Általános munkavállalói képesség

Munkavállaló a munkajogviszonyban a munkavégzői pozícióban lévő alany. A munkavállalás a magyar munkajogban életkorhoz van kötve. Az létesíthet munkajogviszonyt, aki a 16. életévét betöltötte, illetve az, aki a 16. életévét betöltötte és iskolában, nappali rendszerű képzés keretében folytatja a tanulmányait, de csak iskolai szünet alatt. 16. életévét be nem töltött ember is foglalkoztatható, abban az esetben, ha gyámhatósági engedély birtokában külön jogszabályban meghatározott feltételek szerint művészeti-, sport-, modell-, vagy hirdetési tevékenységet folytat. A 18. életévet be nem töltött személy csak a törvényes képviselő hozzájárulásával létesíthet munkaviszonyt.

Konkrét munkavállalói képesség

Konkrét munkavállalói képesség egy adott munkakör betöltésére való alkalmasságot jelent, melyeket többnyire kiírt pályázat vagy kollektív szerződés tartalmaz. Ha pályázatot írnak ki, akkor csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és megfelelt, meg kell jelölni az elbírálás határidejét, a pályázat tartalma csak hozzájárulásra közölhető harmadik személlyel.

Jogszabály meghatározhatja, hogy bizonyos munkakörök betöltését szakképesítéshez, gyakorlati időhöz kell kötni.

Speciális munkavállalói csoport:

- vezető állású munkavállalók
- munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak (atipikus munkajogviszony)
- távmunka keretében foglalkoztatott munkavállalók
- fiatal munkavállalók
- női munkavállalók
- közszolgálatban, közigazgatásban dolgozók

6.1.2. A munkajogviszony létesítése

A munkajogviszonyt keletkeztető jogi tény a munkaszerződés. Alapvető korlát, hogy a szerződés nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések korlátozására. A szerződés típusát nem

az elnevezése, hanem az eset összes körülménye alapján kell megállapítani.

A munkaszerződés tartalmi elemei:

- lényeges tartalmi elemek (essentialia negotii)
 - személyi alapbér
 - munkakör
 - munkavégzés helye
 - felek neve, megnevezése és lényeges adatai
- természetes tartalmi elemek (naturalia negotii)
- opcionális tartalmi elemek (accidentalia negotii)

Lényeges tartalmi elemek:

Személyi alapbér nem egyenlő a munkabérrel. A munkabér a személyi alapbér, a pótlékok, a jutalom és a prémium összegeként adódik. A munkabér minden a munka ellentételezéseként járó díjazás. A személyi alapbérnek több formája van. Ezek a következők: órabér, napibér, havi bér.

Munkakörnek nevezzük azokat a feladatokat, amiket a munkavállalónak munkajogviszonya alapján el kell végeznie. Ezekre a feladatokra utalnak, felsorolják és a munkavállaló munkaszerződése tartalmazza a munkaköri leírását is.

A munkavégzés helye lehet állandó és változó. Változó munkahelyre, telephelyre alkalmazott munkavállaló az átirányítást és annak szükségességét vagy indokoltságát nem vitathatja.

Természetes tartalmi elemek:

Ha a felek a Mt.-től nem kívánnak eltérni, a főszabályokat nem kell külön leírni, mert ezek természetes velejárói a munkaszerződésnek.

Természetes velejárók a következők lehetne:

- a jogviszony határozatlan időre jön létre, kivéve, ha másképpen nem rendelkeznek
- a teljes munkaidő mértéke napi 8 óra, heti 40 óra
- a munkajogviszony kezdő időpontja a szerződés megkötését követő munkanap

Opcionális tartalmi elemek:

Azok az elemek, amelyekben a felek megállapodhatnak egymással. Mt. szerint a felek bármely kérdésben megállapodhatnak, de a munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Gyakori opcionális tartalmi elem a próbaidő írásbeli kikötése, ami a 3 hónapot nem haladhatja meg, ezen időtartam alatt azonnali hatállyal bármelyik fél megszüntetheti a munkajogviszonyt.

A munkaszerződés alaki követelménye az írásbeliség. Amennyiben nem foglalják írásba a szerződést, akkor annak érvénytelenségére csak a munkavállalónak van lehetősége hivatkozni a munkába lépést követő harminc napon belül.

A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállaló felé.

A következőkről kell információval szolgálnia a munkáltatónak:

1. irányadó munkarend
2. munkabére egyéb elemei
3. bérfizetés napja
4. munkába lépés napja
5. rendes szabadság mértékének számítási módja
6. felmondási idő
7. kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e
8. szakszervezet megnevezése
9. üzemi tanács megnevezése
10. munkaköri leírás
11. munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, amire a garantált bérminimum miatt van erre szükséges

Ha a tájékoztatás szóban történik, akkor az abban az esetben számít érvényesnek, ha a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg történik meg, azonban minden más tájékoztató nyilatkozatot írásban kell rögzíteni, hogy érvényesnek számítsa. Az előbbieken említett szóbeli tájékoztatót a munkáltató köteles a szerződéskötéstől számított harminc napon belül írásos formában a munkavállalónak átadni.

Atipikus munkajogviszony

Tipikus munkaviszonyról akkor beszélünk, amikor a felek között a munkaszerződést határozatlan időre, a munkavállaló utasítása szerinti munkavégzésre és teljes munkaidőre kötik.

Ettől a modelltől eltérő jogviszonyt nevezünk atipikusnak:

1. részmunkaidőre kötött munkaszerződés
 - 1.1. időarányosság elvét szem előtt kell tartani ebben az esetben
 - 1.2. a munkáltatónak a részmunkaidős, illetve a határozatlan időtartalmú foglalkoztatási lehetőségekről köteles tájékoztatni a munkavállalót
2. határozott idejű munkaszerződés
 - 2.1. nem a rendes felmondáshoz kötődő szabályokat, illetve juttatásokat alkalmaznak
 - 2.2. öt évet nem haladhatja meg (az előző megszűnésétől számított 6 hónapon belül újabb határozott szerződés kötése is beletartozik az öt évbe)
 - 2.3. határozatlanná válhat abban az esetben, ha a munkavállaló a szerződés lejártát követően a közvetlen vezetőjének a tudomásával tovább dolgozik legalább egy napot, de a harminc napos vagy az ennél rövidebb időre létrejött munkaviszonyt legfeljebb csak annyi idővel lehet hosszabbítani, amilyen időtartamra azt eredetileg megkötötték
 - 2.4. amennyiben hatósági engedélyhez kötött munkaviszonyról beszélünk, akkor a munkaviszony legfeljebb az engedély időtartamának kezdetétől a végéig érvényes
3. munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés
 - 3.1. a kölcsönzött munkavállaló bérezésekor nem szabad szem elől téveszteni a kölcsönvevőnél munkaviszonyban levő munkavállaló díjazását. Ezt nevezük ekvivalencia szabálynak
4. távmunkára irányuló munkaszerződés
 - 4.1. elkülönült helyen történik a munkavégzés
 - 4.2. informatikai eszközzel történik a munkavégzés
 - 4.3. elektronikusan történik az elvégzett munka továbbítása
 - 4.4. speciális rendelkezések érvényesek ilyenkor : az általánosnál bővebbek a kötelező elemek a munkaszerződésben, több a tájékoztatási kötelezettség, speciálisan van meghatározva a

munkamennyiség, munkaidő beosztás feletti rendelkezések vannak, illetve speciális kárfelelősségi szabályok érvényesek

6.1.3. A munkajogviszony tartalma és teljesítése

A munkajogviszony tartalma azok a jogok és kötelezettségek, melyek a feleket egymással szemben kölcsönösen megilletik, illetve terhelik.

A munkajogviszony polgári jogi kötelemtől eltérő sajátosságai:

- kettőség, egyrészt alá-fölérendeltségi kapcsolatok, például munkavállalói köteleességek, munkáltatói jogkör, másrészt mellérendeltségi kapcsolatok is jellemzik, például munkavállalói jogok, munkáltatói köteleességek
- munkajogviszony általában tartós jogviszony
- a fő szolgáltatás dare-facere, adás-tevés, egyik oldalról tevékenység végzése, munkavégzés, másik oldalról ellenérték megfizetése, tipikusan pénzben /dare: adni, facere: tenni, non facere: nem tenni, tűrni/
- a munkajogviszony nem önmegszüntető jogviszony, a teljesítés nem jár a jogviszony megszűnésével
- a teljesítés a munkajogviszonyban, úgynevezett tartam-teljesítés, amely általában rendszeresen ismétlődő szolgáltatásokat jelent

A munkajogviszony tartalmában általános, mindkét felet terhelő köteleesség az együttműködési köteleesség, amelynek különösen a személyes és bizalmi jellege érvényesül.

Munkavállaló köteleessége: alá-fölérendeltségi viszony

1. rendelkezésre állás (differentia specifica más kötelmi viszonytól)

Előírt helyen, időben, munkára képes állapotban, a képes és kész állapot mindig a meghatározott munkakörhöz mérten dönthető el. Rendelkezésre állás helyszíne általában megegyezik a munkavégzési köteleesség helyével (munkahely), de el is térhet, ilyen az ügyelet, ahol a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen áll rendelkezésre. Léteznek készenléti jellegű munkakörök, azaz a munkavállaló szerződéses munkakörének jellegzetessége maga a készenlét. A rendelkezésre állási kötelezettség időbeli terjedelmét a munkaidő-keret jelöli. Az úgynevezett kötetlen munkaidő, ahol a munkavállaló maga határozza meg a rendelkezésre állás és a munkavégzés idejét.

2. **munkavégzés** (nem köteles és nem jogosult helyettest állítani)

Tárgyi meghatározottság: a munkavállaló feladatainak fajlagos, fajta szerinti megjelölése (munkakör). A munkakör kifejezi a munkaszervezeti helyet is. Az átirányítás a munkáltató egyoldalú aktsa, arra kötelezi a munkavállalót, hogy a szerződéses munkakörébe nem tartozó feladatokat lásson el, ezzel maga a munkaszerződés nem módosul. Az átirányítás szigorúan csak ideiglenes lehet és a mértéke éves szinten nem haladhatja meg a 44 napot. Ezt a mértéket a kollektív szerződés mind rövidebb mind hosszabb időtartamot megállapíthat. Ha valaki eredeti munkaköre mellett lát el abba nem tartozó feladatokat, akkor helyettesítésről beszélünk, ezért a munkavállaló helyettesítési díjat kap.

Időbeli meghatározottság: A teljes munkaidő, munkaidő-keret a munkaidő maximális tartamát határozza meg, a beosztást kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg a munkarend, munkaidő-beosztással. Ismerünk: egyenlő, egyenlőtlen, osztott, váltásos, rugalmas munkaidő-beosztást. A kötetlen munkaidő alkalmazása valójában átengedi a munkaidő beosztást a munkavállalónak. Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő beosztástól eltérő, munkaidőkereten felüli, illetve az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam. A munkavégzés idejének korlátját jelenti a pihenőidő, mely alkotmányos alapjog. Fajtái : munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőnap. A munkaszüneti nap nem pihenőidő. A szabadság viszont pihenőidő egyik fajtája. Rendes és rendkívüli szabadságot különböztetünk meg. A rendes szabadság alapot- és pótszabadságból áll. A rendkívüli szabadság a munkavállaló életvitelében bekövetkező rendkívüli helyzetekhez kapcsolódik. Munkajogunk munkaidő kedvezményeket is ismer. Egyes esetekben a munkáltató munkadíj fizetési kötelezettsége is fennáll, amíg a dolgozó nem végez munkát. Rendkívüli munkaidő a napi munkaidőt, illetve a munkaidő-keretet meghaladó munkaidő, tipikusan a túlmunka ilyen, például szabadság alatti berendelés alapján való munkavégzés. A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszázötven óra. A

betegszabadság nem pihenőidő, a munkavállalót keresőképtelensége idejére illeti meg 15 nap, mögötte a munkáltató és a társadalombiztosítás közötti teherelosztás áll.

Helyi meghatározottság: A munkavégzési kötelezettséget általában a szerződéses munkahelyeken kell teljesíteni. A felek megállapodhatnak állandó és változó munkahelyben. Előbbi esetén szerződésszerű teljesítés általában egy földrajzilag körülhatárolt helyen, utóbbi esetben a teljesítési kötelezettség több földrajzilag elkülöníthető helyen áll fenn. Mindkét esetben a munkáltató a munkavégzés helyének a meghatározója. Változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló a munkáltatói aktus célszerűségét nem vitathatja, vagyis valamennyi telephelyen köteles a munkát teljesíteni. Egyes munkakörök jellemzője, hogy a munkavállaló szokásosan telephelyen kívül – külszolgalatban – teljesít. Ezt a munkajog állandó munkahelynek tekinti. A kiküldetés is szabályozott munkajogunkban. Ez a szerződéses munkahelyen kívüli munkavégzés egyik esete. Erre csak a munkáltató jogos gazdasági érdeke esetén a munkavállaló hozzájárulásával kerülhet sor, továbbá nem járhat a munkavállalóra aránytalan sérelemmel, az utazási időre külön díjazás jár. A kirendelés a szerződéses munkahelyen kívüli munkavégzés másik esete, de itt a munkavállaló egy másik munkáltató szervezetébe helyezkedik be, azaz ideiglenesen másik munkáltató javára végez munkát. Kirendelésre két munkáltató megállapodása alapján kerülhet sor, a megállapodás csak tulajdonosi kapcsolatban álló munkáltatók között jöhet létre. Itt is alkalmazni kell az arányosság, a hozzájárulás és a külön díjazás szabályait.

3. egyéb magatartási kötelezettségek

versenytilalmi kötelezettség: A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme húzódik a háttérben. A munkavállaló passzív-tartózkodási magatartásában jelenik meg. A munkajogviszony fennállása alatt és megszűnését követően is fennáll. A tilalom megszegése megalapozhatja a munkáltatói rendkívüli felmondást, munkajogviszony megszűnése után polgári jogi szerződésben három ötöd évre ellenérték fejében is kiköthetik e tilalmat.

titoktartási kötelezettség : Titok közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel jár. A titoktartási kötelezettség és a meghatározott információk kiadásától való tartózkodás kötelessége a munkavállalót a munkajogviszony megszűnését követően is terheli.

4. oltalmi kötelesség

A munkavállaló köteles olyan magatartást tanúsítani, amely más egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, munkáját nem zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését nem idézi elő.

Munkavállaló jogai : mellérendeltségi viszony

1. munkabér
2. foglalkoztatáshoz való jog
3. gondoskodjanak róla
4. munkavállaló kollektív jogai : koalíciós szabadságjogok, részvételi jogok
5. tájékoztatás

Munkáltató kötelessége: mellérendeltségi viszony

1. munka díjazása

Ez a munkáltató fő kötelessége. A munkadíj a munkavállaló szolgáltatásának ellenértéke. A munkadíj személyi alapbérből, valamint úgynevezett kiegészítő bérezésből áll. Személyi alapbér korlátját képezi a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér), a kollektív szerződéses (minimális) bértarifák és a garantált bérminimum. A munkaszerződés ingyenes szerződésként érvénytelen. Kiegészítő bérezés fajtái közül a legjelentősebbek a pótlékok. Ilyen az éjszakai munkavégzés pótléka és a műszakpótlék, valamint a vasárnap és munkaszüneti napon végzett munka pótléka. Készenlétért a személyi alapbér 20%-a, az ügyeletért a 40%-a jár mint pótlék.

A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhat le. Bírói gyakorlat megengedi, hogy a már esedékessé vált munkadíjról vagy annak egy részéről a munkavállaló megfelelő ellenszolgáltatás fejében lemondjon. A munkabér védelmi szabályok megmondják a díjfizetés módját, pénznemét, esedékességét, helyét,

késedelmes teljesítés jogkövetkezményeit. Visszakövetelés viszonylag rövid határidővel lehetséges.

2. foglalkoztatási kötelesség

A munkavállaló számára az ő teljesítéséhez a szükséges valamennyi tárgyi és személyi feltételt biztosítani kell. Amennyiben a munkáltató a működési körében felmerült, de rajta kívülálló okból nem képes foglalkoztatni a munkavállalót, úgy a munkavállaló személyi alapbérének megfelelő bérezést követelhet. Ezt nevezzük állásidőnek. A foglalkoztatási kötelezettséget az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésével, a munkavédelem szabályainak betartásával kell biztosítani.

3. gondoskodási kötelesség

Alapja a jogszabály vagy kollektív szerződés. Lényeges eleme a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód kötelessége. Azonos értékű munkáért azonos értékű bért. A munkavállalók életének, egészségének és testi épségének óvására irányuló munkáltatói kötelességet is magában foglalja. Ugyanebben a körben jelennek meg az úgynevezett támogatási-ellátási jellegű munkáltatói kötelességek, jogalapjuk a kollektív szerződés.

4. tájékoztatás

Munkáltató jogai : alá-fölérendeltségi viszony

1. irányítási jog

E munkáltatói jog tipikusan egyoldalú jognyilatkozattal történik. Az utasítás lehet hibás, fogyatékos; a reagálásnak három esetét különböztethetjük meg. Az első az utasítás megtagadásának joga, ekkor a munkavállaló nem köteles teljesíteni az utasítást, feltéve, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközne. A második a figyelem felhívási kötelesség. Ekkor az utasítás teljesítése nem tagadható meg, viszont a munkavállaló – mivel a munkáltató utasítása kárt idézhet elő – köteles a munkáltatót figyelmét felhívni a problémára. A harmadik az utasítás megtagadásának kötelessége, mely akkor történhet, ha az más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Nem tekinthetjük munkajogviszonynak azt a

jogviszonyt, amelyből hiányzik az irányítási jog, mint munkáltatói jog.

2. munka feletti felügyelet joga

Ennek keretében történik a munkavállaló ellenőrzése, teljesítményének mérése, összevetése az elvárásokkal. A munkavállaló ezt köteles elviselni.

3. fegyelmezési jog = üzemi igazságszolgáltatás

Kizárólag a kollektív szerződés rendelkezése alapján gyakorolható. Szankciók figyelmeztetés jellegűek, mivel az Mt. kizárja a pénzbírság alkalmazását. Bírói gyakorlatunk megengedi a személyi alaphér csökkentését. Szankciók nem lehetnek a munkavállaló személyiségét vagy emberi méltóságát sértők.

4. munkáltató vagyoni jellegű jogai

A munkáltató dologi (tulajdon, használat, hasznosítás, birtoklás) jogaihoz fűződnek. Rendeltetésük, hogy lehetővé tegyék a munkafolyamatban a tárgyi és a személyi erőforrások egyesítését.

5. személyzeti jogok

Alkalmazás-, munkajogviszony megszüntetés, módosítás joga, minősítési jog, előléptetés-, besorolás-, átsorolás joga.

6. rendeltetésszerű joggyakorlás

„A munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény 7. §-a értelmében tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. Az Mt. alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Gyulavári Tamás szerint „nem elegendő tehát, hogy valaki nem követ el jogszabálysértést, hanem eljárásának meg kell felelnie a törvényalkotó céljainak, az adott jog rendeltetésének. Román László szerint a joggyakorlást kezdetben csak akkor minősítették visszaélésnek, ha bizonyíthatóan szándékos károkozásra irányult. Ám a joggyakorlási szándék általában nem feltárható, így később kibővítésre került, és vélelmezték a szándékosságot, ha nyilvánvalóan károkozásra irányult a joggyakorlás, azaz a visszaélésnek a rendeltetésellenes joggyakorlást

tekinthetjük. A bírói gyakorlat szerint a felmondás jogellenesnek minősül, ha a munkáltató nem a rendeltetésének megfelelően (pl. ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen) gyakorolta a felmondás jogát vagy az ilyen eredményre vezetett. A rendeltetésellenesség megállapítása fogalmilag kizárt akkor, ha a felmondás egyéb ok folytán minősülne jogellenesnek: az csak abban az esetben állapítható meg, ha a felmondás egyébként jogszerű lenne. A rendeltetéseszerű joggyakorlás követelményének megsértését az arra hivatkozó félnek kell bizonyítania. A rendeltetésellenes joggyakorlás tényállása a fentiek alapulvételével nem értelmezhető szűken, hanem „minden olyan döntés, elrendelés, joggyakorlás mögött meghúzódhat, amelynek célja a másik fél rendeltetéseszerű joggyakorlásának, és kötelezettségteljesítésének korlátozása vagy megakadályozása, és ebből adódóan az adott jog gyakorlásától eltérő hatása van.” (<http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20143sz/08.pdf>)

6.1.4. A munkajogviszony módosulása

Különlegesen indokolt esetben a munkavállaló szerződéses munkakörön vagy szerződéses munkahelyen kívüli munkavégzésre történő utasítása megengedett (például : átirányítás, kiküldetés, kirendelés). Ezek mind nem járnak a munkaszerződés módosulásával, ezek a munkaviszony rugalmassága miatt alakultak ki.

A munkajogviszony módosulhat:

- a) módosító szerződés
- b) módosuló kollektív szerződés
- c) jogszabály változás miatt

A munkaszerződés módosítására csak két fél egybehangzó akaratnyilatkozatával tett közös írásbeli megegyezésével van lehetőség. Leggyakrabban a munkahely (munkáltató székhelyének, telephelyének változása), a munkakör (bővítés, összevonás, terhesség), a munkabér (személyi alaphár vagy akár bármelyik bérelem miatt, illetve bérfejlesztés miatt), a munkaidő (teljes, részmunkaidős, határozatlan időtartamú foglalkoztatás) módosítása miatt kerül sor a szerződés módosítására.

6.1.5. A munkajogviszony megszűnése

A munkajogviszony megszűnése a törvényben felsorolt jogi tények bekövetkezésekor automatikusan, a felek külön erre irányuló jognyilatkozata nélkül történik.

Ezek a jogi tények:

1. a munkavállaló halála

A munkajogviszony a munkavállaló halálának időpontjában szűnik meg, de bizonyos jogok (elvégzett munkáért kapott munkabér, hozzátartozó kárigénye) és köteleességek (munkavállaló által okozott kár) átszállnak az elhunyt munkavállaló örökösére.

2. a munkáltató jogutód nélküli megszűnése

A munkavállalókat védi, hogy ilyenkor megilleti őket a munkavégzés alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetnek megfelelő összeg és a végkielégítés. Ha munkáltató természetes személy a halálával nem szűnik meg a munkajogviszony, ebben az esetben a jogok és köteleességek az örökösre szállnak.

3. határozott idő lejártá

Határozatlan idejűvé válik, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy annál rövidebb időre létesített munkaviszony azonban ilyen esetben csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

4. munkáltató közszférába történő átvétele

A munkáltató egésze vagy egy része a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra.

5. Bírói ítélet

Közügyek gyakorlásától való eltiltás, foglalkozástól való eltiltás.

6.1.6. A munkajogviszony megszüntetése

A munkajogviszonyt csak az Mt.-ben felsorolt módokon lehet megszüntetni, alább csoportosítással kezdem a bemutatást. Az írásbeliség itt is fontos, de nem elengedhetetlen kellék, mivel szóbeli közös megegyezést, ha mindkét fél végrehajtotta, akkor a bírói gyakorlat ezt nem tekinti érvénytelennek.

A megszűnéssel ellentétben a megszüntetés mindig a felek kétoldalú (közös megegyezés esetén megszüntető szerződéssel) vagy valamelyik fél egyoldalú (rendes-,rendkívüli felmondás, próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, határozott idejű munkajogviszonynak a határozott idő lejártá előtti munkáltatói megszüntetése) a jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatával történik.

Határozatlan idejű munkajogviszony négyféleképpen szüntethető meg: közös megegyezéssel, próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással, rendes felmondással, rendkívüli felmondással.

Határozott idejű munkajogviszony közös megegyezéssel, próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással, rendkívüli felmondással, illetve határozott idő lejártá előtt a munkáltató által Mt. 88.§. alapján szüntethető meg.

Megszüntetés esetén a munkavállalót átadási- illetve elszámolási kötelezettség, míg a munkáltatót meghatározott fizetési- és munkáltatói igazolás kiadási kötelezettség terheli.

A munkajogviszony jogos megszüntetésének esetei

Közös megegyezés (megszüntető szerződéssel)

Egyedüli jogkövetkezménye a munkajogviszony megszűnése. Nagy teret enged a felek akaratának, ugyanakkor egzisztenciálisan hátrányos is lehet. Fokozott vizsgálat szükségeltetik, hogy a nyilatkozat nem megtévesztés, jogellenes fenyegetés hatására vagy a fennálló helyzet rossz értelmezésére keletkezett-e.

Alaki követelménye az írásbeliség, de ha szóban kötötték és mindkét fél végrehajtotta, akkor a bírói gyakorlatot követve érvényesnek tekinthetjük. Tartalmi érvényességi követelménye a közös megszüntetés szándéka, az időpont közlése, mely lehet azonnali hatályú vagy későbbi időpontra vonatkozó.

Rendes felmondás

Egyoldalú, a jövőre nézve szünteti meg a jogviszonyt, azon okból, hogy valamelyik félnek nem fűződik érdeke a jogviszony fenntartásához. Mind a munkavállaló mind a munkáltató gyakorolhatja ezt a jogot.

Munkavállalói rendes felmondás alaki érvényességi kelléke az írásbeliség, tartalmi érvényességi kelléke a megszüntetés szándéka, továbbá ki kell tűnnie a címzettnek, azaz a munkáltatói jogkör

gyakorlóját meg kell benne nevezni. A munkavállalónak nem kell indokolnia jognyilatkozatát. A nyilatkozat közlésével elkezdődik a felmondási idő és ennek elteltével megszűnik a munkaviszony.

Munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavállaló érdekeinek védelmét biztosítják a felmondási nyilatkozatnak a tartalmi érvényességi kellékei (indoklás megléte), a kizáró vagy korlátozó szabályok (felmondási tilalmak, felmondási korlátozás), a munkáltató által fizetendő juttatások előírása, a felmondási idő, a felmentési idő, illetve a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai.

Alaki érvényességi kelléke az írásbeliség, tartalmi érvényességi kelléke a megszüntetés szándéka mellett az indoklás elmaradhatatlansága. A magyar jog a kötetlen felmondás rendszerét fogadta el, azaz a jogszabály taxatív (ami azt jelenti, hogy pontról pontra, az összes lehetséges variáció) nem sorolja fel a lehetséges konkrét felmondási okokat. Az Mt. három okcsoportot említ meg. A munkáltató működése, munkavállaló képességei és a munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása. A munkáltatónak ezeken túl fel kell tüntetnie a felmondási időt, a felmentési időről szóló rendelkezést, a jogorvoslati lehetőség módját és határidejét. Leglényegesebb érvényességi kellék a felmondás indoklása. A felmondási indoknak valósnak és okszerűnek, azaz alaposnak kell lennie. A felmondás okának világosan ki kell derülnie. Vita esetén a munkáltatót terheli az indokok bizonyítása és nincs helye új felmondási okok bizonyításának, ha azok közlése a felmondásban nem történt meg. A bíróság a felmondás, azaz a munkáltató döntésének célszerűségét nem vizsgálhatja, viszont a cél valóságát, tényleges megtörténtét igen. Sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem vonhatja vissza és egyoldalúan nem kötheti feltételhez a felmondást. Amennyiben valamelyik fél vissza akarja vonni a felmondási nyilatkozatát, azt csak a másik fél hozzájárulásával (a felek közötti megállapodással) teheti meg. A törvény felsorol felmondási tilalmakat, azaz mikor nem lehet érvényesen felmondani. Ilyen például a várandósság, a szülési szabadság, a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt táppénzre jogosultság időtartama alatt. A

felmondási idő legalább 30 nap. A felmondási idő a felmondás másik féllel való közlését követően veszi kezdetét. Munkavégzés alóli felmentésre követelési joga a munkavállalónak csak a munkáltatói rendes felmondás esetében van. A mentesítés időtartama a felmondási idő fele. A felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkereset illeti meg. Végkielégítés csak a munkáltató rendes felmondásakor, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor van. A végkielégítés másik feltétele a munkajogviszonyban töltött meghatározott legalább három évi időtartam. Ebben az esetben a végkielégítés mértéke egyhavi távolléti díj.

Rendkívüli felmondás

Törvényben meghatározott kötelezettségszegés esetén közölt egyoldalú jognyilatkozat. Rendkívüli felmondással megszüntethető a jogviszony, ha a másik fél lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az első tényállás három feltételének mind fenn kell állni (konjunktívnak kell lennie). Felsorolást a munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben szokták rögzíteni. Az okok felsorolása soha nem lehet kimerítő jellegű. Alaki érvényességi kelléke az írásbeliség és a tartalmi érvényességi kelléke az indoklás. Kiemelendő, hogy az indoklási kötelezettség a munkavállalót is terheli, ellentétben a rendes felmondási jogának gyakorlásával. Gyakorlásához nyitva álló szubjektív határideje a tudomásszerzéstől számított 15 napon belüli időtartam, míg az objektív határideje (ameddig gyakorolható), az ok bekövetkeztétől számított egy, vezetőik esetében három éven belüli időintervallum. Bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig. Objektív határidő az okot adó cselekmény befejezésével kezdődik. A rendkívüli felmondás azonnali hatállyal szünteti meg a munkajogviszonyt. Rendkívüli felmondás gyakorolható a rendes felmondás közlését követően is. A rendkívüli felmondás általános feltételei (az előbb írtak) mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalra vonatkoznak.

A munkáltatói rendkívüli felmondás jogkövetkezményei, hogy a munkavállaló nem követelheti az átlagkeresetét és nem kaphat

végkielégítést. A munkaviszony azonnali hatállyal szűnik meg. A megszűnésig teljesített munkavégzésért munkadíj jár.

A munkavállalói rendkívüli felmondás jogkövetkezményei, hogy a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a munkáltató szüntette volna meg a munkajogviszonyt rendes felmondással. Ebben az esetben jár a rendes felmondáskor járó átlagkereset, a végkielégítés és követelhető akár kártérítés is. Vita esetén munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

Próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás

Ebben az esetben is alaki követelmény az írásbeliség és tartalmilag ki kell derülnie a fél megszüntetési szándékának, kívánságának és az időpontjának. Indoklásra nincs szükség egyik fél részéről sem.

Határozott idejű munkajogviszony megszüntetése

Ebben az esetben a megszüntetés tényállásai a közös megegyezés, a rendkívüli felmondás, a próbaidő alatt azonnali hatállyal történő felmondás. Mivel a felek szerződésben közösen határozzák meg a munkaviszony hosszát, ezzel mintegy előre megállapították a jogviszony megszűnésének időpontját, tehát a rendes felmondás nem jöhet szóba. Azonban a jogszabály a munkáltatónak megengedi a jogviszony megszüntetését rendes felmondással, ha a jogszabályban meghatározott átlagkeresetet a munkavállalónak megfizeti. A munkavállaló azonban csak és kizárólag a fenti három tényállással szüntetheti meg a határozott idejű munkajogviszonyát.

A munkajogviszony jogellenes megszüntetése

A munkáltató általi jogellenes megszüntetési eseteket az Mt. nem sorolja fel taxatívén. Erre jó példa, ha a munkáltatói rendes felmondás nem tartalmaz indoklást. A jogalkotónak alapvetően két érdek között kell egyensúlyt teremtenie. Egyrészt a munkavállaló foglalkoztatásához fűződő érdeke. Másrészt a munkáltató azon érdeke, hogy szabadon alakíthassa az általa foglalkoztatottak körét, munkaszervezetét. Ha a munkáltató részéről jogellenes a jogviszony megszüntetése, akkor a munkavállalót eredeti munkakörében kell tovább foglalkoztatnia és anyagi kompenzációban kell részesítenie. Mellőzhető az eredeti munkakörbe való visszahelyezés, ha azt a munkavállaló kéri vagy az a

munkáltatótól nem várható el. Objektíve nem várható el, ha időközben megszűnt a munkavállaló munkaköre, munkahelye. Másik esetben pedig felmerült a bizalomvesztés, a kapcsolat megromlása. Minden felmerült körülményt a munkáltatónak kell bizonyítania. Az Mt. a fentiekkel ellentétben viszont felsorolja a munkavállaló által jogellenes munkajogviszonyt megszüntető jogi tényeket: Így ha nem foglalja írásba a munkajogviszonya megszüntetésére vonatkozó rendes vagy rendkívüli felmondását, próbaidő alatti megszüntető nyilatkozatát, ha a rá vonatkozó felmondási idő előtt kilép, ha a rendkívüli felmondás nem felel meg az Mt. szabályainak, vagy ha a munkaköre átadására vonatkozó szabályokat szegi meg. Határozott idejű munkajogviszony esetén, ha a munkavállaló egyoldalúan nem a próbaidő alatti azonnali hatállyal illetve rendkívüli felmondással szünteti meg a jogviszonyt, ha megszegi a munkaköre átadására vonatkozó vagy elszámolási kötelezettségét. A munkavállaló a jogellenes cselekedetért kártérítéssel tartozik.

6.2. Munkaügyi viták rendezése

Munkaügyi viták esetében beszélhetünk egyéni munkajogi vitákról és kollektív munkajogi vitákról. Az előbbiek általában jogviták. Ebben az esetben a vita egyéni jogviszonyra vonatkozik. A felosztása az igazságszolgáltatás segítségével történik. Az ilyen viták esetében Munkaügyi Bíróság jár el. Az eljárás folyamata a következő. Tárgyalás, egyeztetés, fellebbezés. Utóbbi esetében általában érdekvitáról vagy gazdasági vitáról beszélünk. Ilyenkor a vita közösségi jogokra vonatkozik. Feloldása egyeztető illetve békéltető eljárásokkal történik. A vitában a felek a munkáltató és szakszervezet vagy munkáltató és üzemi tanács. A kollektív fellépés formái az egyeztetés, a békéltetés vagy döntőbíráskodás, a közvetítés, az alternatív vitarendezési határozat (Alternative Dispute Resolution = ADR) és a sztrájk.

Az ADR – nek általában négy típusa van. A tárgyalás, közvetítés, kollaboratív jog (együttműködésen alapuló jog), döntőbíráskodás. A tárgyalásokon való részvétel önkéntes. Ebben az esetben nincs harmadik fél, aki elősegíti a megoldás folyamatát. Közvetítés esetén jelen van egy harmadik személy is, akit mediátornak nevezünk. Ő segíti elő a megoldás folyamatát, úgynevezett „közvetítő javaslatokat” tesz, ami hozzájárul a

vita megoldásához. Az együttműködésen alapuló jogi vita esetén mindkét fél rendelkezik saját ügyvéddel, aki segíti a megoldás folyamatát kifejezetten szerződéses körülmények között. A folyamat egy formalizált eljárás, amit peres és bírósági úton rendeznek a szakképzett ügyvédek segítségével. Döntőbíráskodás esetében is jelen van egy harmadik személy, aki egy úgynevezett privát bíró. Ilyen megoldást nagyon gyakran alkalmaznak.

A sztrájk vagy más néven munkaharc mindkét felet megilleti, de a magyar jogban csak a munkavállalói oldal szabályozott, mivel a lock out-ot a munkáltató nem alkalmazhatja hazánkban. Gyakorlati megoldásai a kihagyás, a túlbuzgóság, a tüntetés, az aláírásgyűjtés és a sztrájk. A sztrájk a munkavállalók többségének tervszerű és közösen végrehajtott ideiglenes munkabeszüntetése a munkaviszony előzetes felmondása nélkül. Kollektív eszköz, ultima ratio (utolsó érv) és érvényesülnie kell az arányosság követelményének. A sztrájk hátránya, hogy a munkavállaló nem kap fizetést, a munkáltató nem kap teljesítést és árt a harmadik félnek is. Sztrájkot a munkavállalók és a munkavállalók közössége - nem egyezik meg a szakszervezettel - szervezhet. A politikai sztrájk jogellenes. A jogszerű sztrájk célja, hogy szociális vagy gazdasági érdekeket biztosítson. Az üzemi tanács és annak tagja nem vehet részt a sztrájkban aktívan. A sztrájk egy folyamat, ami több lépésből áll. Első lépés a felvetés. Ezt követi a kötelező egyeztetés, majd a figyelmeztető sztrájk. Ezután jöhet maga a sztrájk, amire 7 napot kell várni, ha nem sikerül az egyeztetés. A sztrájk ideje alatt folyamatosan egyeztetni kell. A sztrájk jogellenessége és a sztrájkban résztvevők jogellenes magatartása nem ugyanaz a jogi kategória.

Jogellenes a sztrájk:

- ha nem gazdasági, szociális érdekek védelmét szolgálja
- előzetes egyeztetés szabályait megszegik
- alkotmányba ütköző cél érdekében folytatják
- bírói hatáskörbe tartozó egyedi intézkedés vagy mulasztás elleni a sztrájk

- kollektív szerződés hatálya alatt tartják és a kollektív szerződés megváltoztatására irányul
- törvényben meghatározott olyan munkáltatónál zajlik, ahol tilos a sztrájk
- életet, egészséget, testi épséget, környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyezteti

Jogszerű sztrájknak a jogkövetkezményei, hogy a sztrájk ideje alatt nem lehet rendes vagy rendkívüli felmondás, nem lehet sztrájktörököt alkalmazni és nem jár a dolgozónak munkabér.

Jogellenes sztrájk jogkövetkezményei közé tartozik, hogy addig húzódik el, amíg elégséges szolgáltatás nincs biztosítva, lehet felmondás, nem jár munkabér és sztrájktörököt is lehet alkalmazni.

7. Felnőtt munkával kapcsolatos felmérések eredménye

7.1. A WHC megítélése

A felméréseimet két téren végeztem el, mégpedig kérdőíves formában. A vizsgálódásaimat a WHC Kft kölcsönzött munkavállalóival kezdtem. Az ő elégedettségüket mértem fel. A válaszok feldolgozása százalékos formában történt.

A WHC által kikölcsönzött munkavállalók elégedettségét mérő kérdőív eredménye:

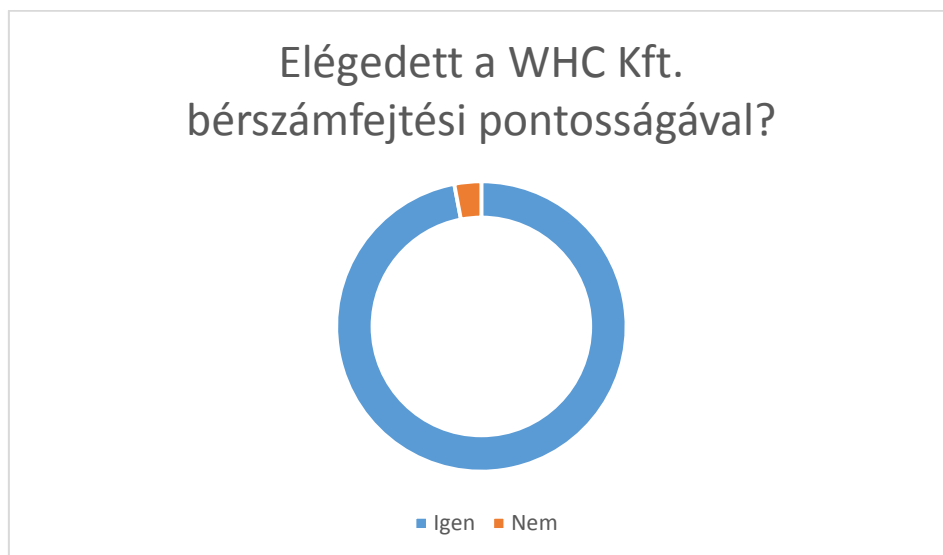
10.ábra: Elégedett a WHC Kft. által Önnek felajánlott munkakörrel?



Forrás: Saját szerkesztés

A válaszadók 97%-a teljesen elégedett a WHC Kft által felajánlott munkakörrel.

11.ábra: Elégedett a WHC Kft. bérszámfejtési pontosságával?



Forrás: Saját szerkesztés

A felméréseim alapján a kikölcsönzött munkavállalók 97%-a meg van elégedve a bérszámfejtők munkájával.

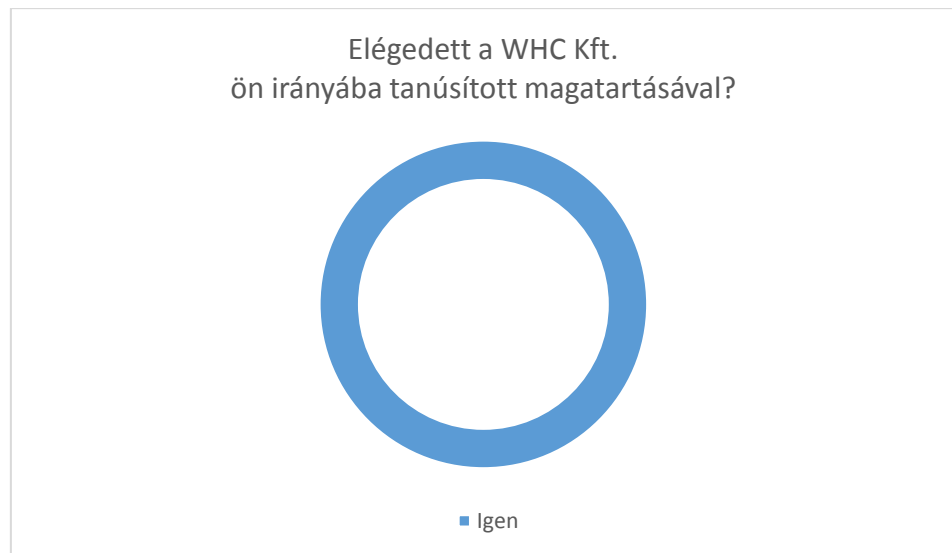
12.ábra: Elégedett a WHC Kft. bérutalási időpontjával?



Forrás: Saját szerkesztés

A dolgozók mindig minden körülmények között a kellő időpontban megkapják a bérüket. Az eredmények alapján ezzel szinte minden kikölcsönzött munkavállaló elégedett, legalábbis a válaszadók 99%-a.

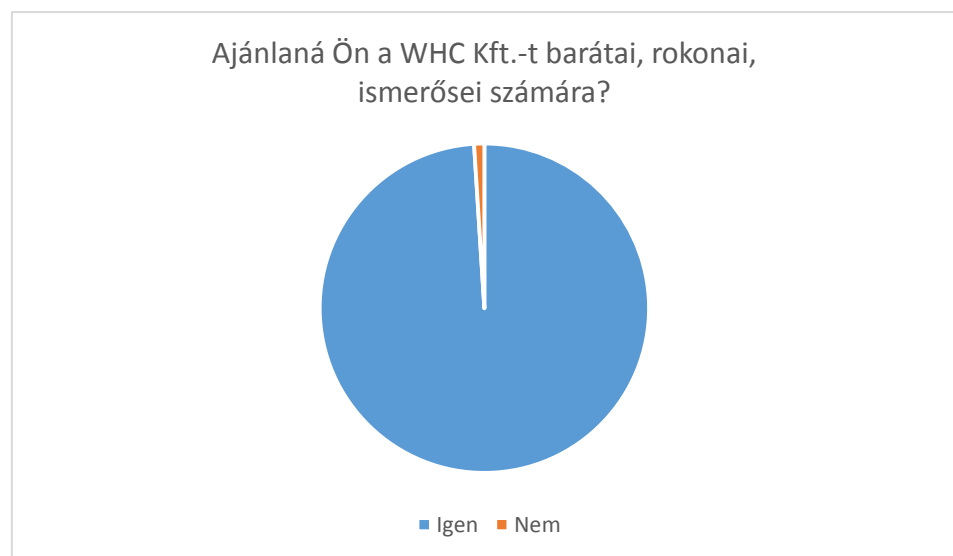
13.ábra: Elégedett a WHC Kft. ön irányába tanúsított magatartásával?



Forrás: Saját szerkesztés

A WHC Kft. próbál jó kapcsolatot ápolni a kölcsönzött munkavállalókkal. Ezt a felmérések eredménye alá is támasztja, mivel a megkérdezettek 100%-a elégedett a felek között kialakult viszonyal.

14.ábra: Ajánlaná Ön a WHC Kft.-t barátai, rokonai, ismerősei számára?



Forrás: Saját szerkesztés

A megkérdezettek olyan mértékben elégedettek és jónak ítélik meg a WHC Kft.-t és a munkáját, hogy 99%-uk ajánlaná a barátainak, rokonainak és ismerőseinek.

Kérdőívezésem másik célpontja a WHC Kft. partnercégei voltak, ahol a kikölcsönzött munkavállalók dolgoznak. A WHC Kft számára nem csak a kikölcsönzött munkavállalók véleménye és elégedettsége a fontos,

hanem a partnercégek elégedettsége is. A WHC Kft. egyik jelmondata, hogy: „Munkánk legnagyobb elismerése ügyfeink elégedettsége, amelyet minőségi szolgáltatással és maximális vevőorientáltsággal igyekszünk folyamatosan magas szinten tartani.”

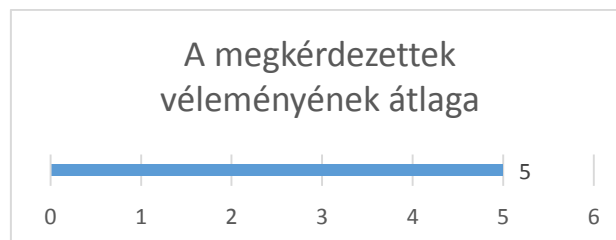
A megkérdezettek egy egytől ötig tartó skálán adhatták le az értékelésüket a következő kérdésekre. Mennyire elégedett

- A WHC dolgozóinak szakmai felkészültségével?
- Az igénybevett szolgáltatás minőségével?
- A kapcsolattartás módjával és gyakoriságával?
- A WHC iroda, illetve a WHC referens elérhetőségével?
- A WHC által közvetített, illetve kölcsönzött munkatársakkal?
- A WHC kiválasztási módszerével, és annak hatékonyságával?
- Ajánlaná-e más cég részére a WHC Kft. szolgáltatásait?

A WHC szolgáltatásait igénybe vevő ügyfelek elégedettségét mérő kérdőív eredménye:

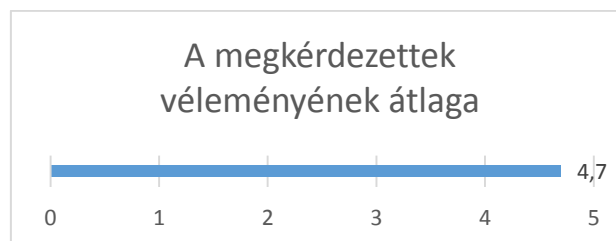
(Skála: 1-5, 1 = legrosszabb érték, 5 = legjobb érték)

15. ábra: a WHC dolgozóinak szakmai felkészültsége



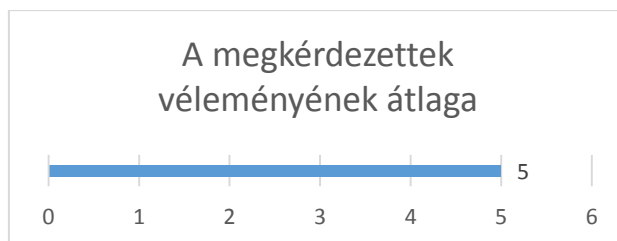
Forrás: Saját szerkesztés

16. ábra: az igénybevett szolgáltatás minősége



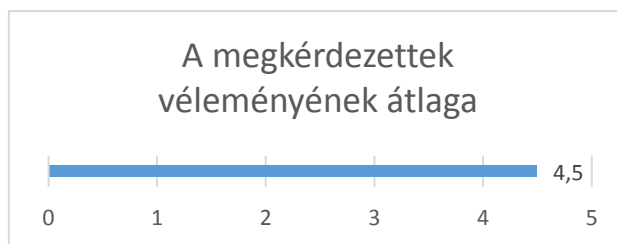
Forrás: Saját szerkesztés

17. ábra: a kapcsolattartás módjával és gyakorisága



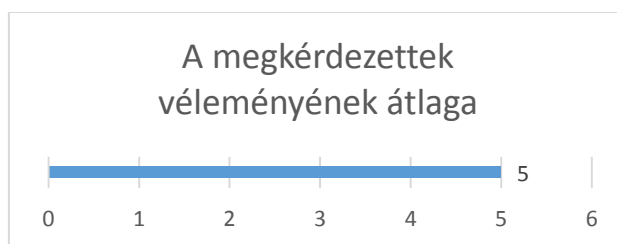
Forrás: Saját szerkesztés

18. ábra: a WHC iroda, illetve a WHC referens elérhetősége



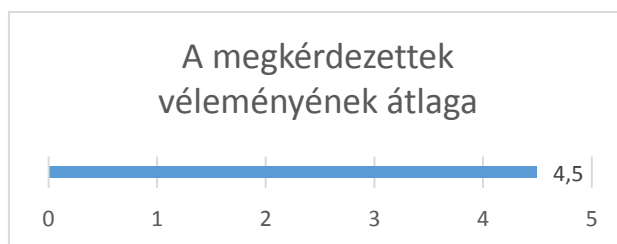
Forrás: Saját szerkesztés

19. ábra: a WHC által közvetített, illetve kölcsönzött munkatársak



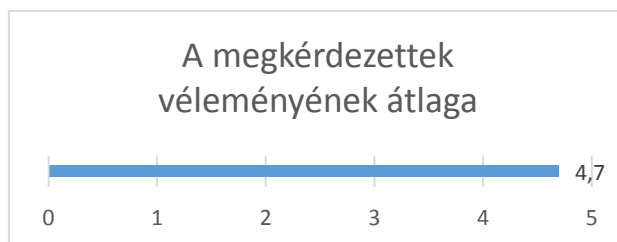
Forrás: Saját szerkesztés

20. ábra: a WHC kiválasztási módszerével, és annak hatékonysága



Forrás: Saját szerkesztés

21. ábra: Ajánlaná-e más cég részére a WHC Kft. szolgáltatásait



Forrás: Saját szerkesztés

A megkérdezett elégedett partnercégek mondták a WHC Kft.-ről:

„Elvárásaink az együttműködés, a partneri viszony, a szakmai rugalmasság, és ezt meg is kapjuk a WHC-tól.”

„A gazdasági, pénzügyi folyamatainknak, a termelésünknek, értékesítésünknek biztonságos hátteret nyújt a WHC, ami megnyugtató mind a magyar, mind a német tulajdonosok számára.”

„Szakmai felkészültségükkel, gyorsaságukkal, a szolgáltatásuk színvonalával maradéktalanul elégedettek vagyunk, ezt a töretlen együttműködésünk is bizonyítja.”

„A jó szolgáltatót – többek között – arról lehet megismerni, hogy mindig kéznél van, mindig elérhető, gyors, pontos, rugalmas és szinte láthatatlanul segíti a munkánkat. Nekünk ilyen partnerünk a WHC.”

7.2. Választott primer kutatás eredmény elemzése

7.2.1. Mélyinterjúk bemutatása, összegzése

A mélyinterjúk kérdéseket a gyakorlati helyem több személynek is feltettem. A kérdések személyenként nem egyeztek meg teljesen. Voltak különböző kérdések. Érdeklődésem kiterjed néhány személyes kérdésre is, annak érdekében, hogy jobb és kerekebb képet kapjunk a megkérdezettekről. A megkérdezettek között volt a cég tulajdonosa, egy területi vezető és egy gyakornok, aki a Budapesti Gazdasági Főiskola hallgatója. Az első személy, akinek a válaszait szeretném bemutatni, ő a cég tulajdonosa Tóth Zoltán.

Mesélj a gyerekkorodról!

Egy vidéki zalai kisfaluban, Pusztamagyaródon éltem le gyerekkoromat. A gyerekkor szinte felhőtlen volt, sajnos azonban minden évben voltak kórházi élményeim is. Négy éves koromban beleestem egy fejszébe, amely súlyos lábsérülést okozott. Ennek következménye az lett, hogy szinte minden évben műtötték a lábam, hogy a járóképességem megmaradjon, esetleg javuljon. Aztán még ált iskolás koromban vakbél, bélcsavarodás, bélösszenövésrel műtöttek. Ezzel nyolcadikos koromra egy életre letudtam a betegségeket! Nagyon szerettem itt lakni, iskolába járni, haverokkal focizni (gipszes lábbal is), télen szánkózni. Akkor még nem volt tv-nk, nem volt számítógép, de mégis boldogok voltunk.

Hogyan teltek általános iskolás éveid, középiskolai éveid, főiskolás/egyetemista éveid,diák- életed?

Baleseteim, sérüléseim miatt – bár én esztergályos szerettem volna lenni – részleges mozgáskorlátozott voltam, ezért fizikai munkára és ilyen szakmára nem javasoltak (szüleimnek ebben komoly ráhatása volt), így közgazdasági szakközépiskolába kerültem. Itt csodálatos 4 év következett, új barátok, város, bulik, mozi, szerelmek – és persze tanulás. Főiskolát már munka mellett, levelező tagozaton végeztem.

Miért épp arra az egyetemre/főiskolára, szakra jelentkezél?

A szakközépiskola már meghatározta az irányultságomat, másrésztől mivel Zalaegerszegen volt a számviteli főiskola – evidens volt számomra, hogy itt folytatom. Aztán ennek a következménye, hogy a szaküzem gazdasági végzettséget is itt szereztem.

Milyen visszajelzésekre van szükséged, illetve képes vagy visszajelzést adni a kollégáidnak?

Folyamatosan szükségem van visszajelzésekre, szeretem tudni, hogy elindult, jó úton halad a feladat végrehajtása, hogyan viszonyulnak a kollégáim egymáshoz, a megbízókhoz. Külsős ismerősöktől, hogy mit hallottak a cégről, munkánkról. Igyekszem én folyamatosan reagálni jelzésekre, visszajelzésekre.

Mi fontos számodra a cégnél?

Az, hogy zökkenőmentesen, folyamatosan történjen a munkavégzés; elégedettek legyenek a megbízók, és nagyon fontos számomra kollégáim elégedettsége (munkakörülmények, kollégáik, továbbképzések és persze a jövedelmek is)

Beszélg röviden a cég történetéről!

Nagyon-nagyon régen (1989) egy osztrák adótanácsadó és az őt képviselő zalaegerszegi ügyvéd keresett meg – szeretnének alapítani egy könyvelő céget és főleg un külföldi-magyar vegyes cégeknek kellene könyvelni és azért gondoltak rám, mert az ügyvéd úr ismerte szakmai múltamat. Aztán elkezdünk két cégnek, majd a következő évben már tizenöt cégnek könyvelni. És folyamatosan fejlődünk, új megbízások, új kollégák. Szolgáltatási körünk, szolgáltatásaink színvonala folyamatosan fejlődött – filozófiánk az volt, hogy mindenképpen minőségi szolgáltatás, még akkor is, ha lassabb növekedést, fejlődést tesz lehetővé. Tudomásom

szerint ilyen összetett szolgáltatással rendelkező ugyanazon tulajdonosi körrel rendelkező ilyen cég a Dunántúlon nincs.

Milyen pozícióban helyezkedik el Magyarország gazdaságában a WHC a többi ilyen céghez képest? Mennyire erős?

Úgy gondolom és számaink, visszajelzések szerint már „közép”vállalat vagyunk.

Hogyan ítélik meg az emberek a WHC-t véleményed szerint?

Régebben olyanokat hallottam, hogy a WHC drága, de az utóbbi években csak pozitív visszajelzéseket kaptam.

Beszélj a munkaerő-kölcsönzés folyamatáról!

A munkaerő-kölcsönzés legfőbb sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél jogviszonyára épül. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek. A kikölcsönzés ideje alatt e megállapodás és a törvény ereje által a kölcsönvevő gyakorol bizonyos munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, illetve őt terhelik egyes kötelezettségek is.

Beszélj a munkaerő-kölcsönzésről hazai viszonylatban!

Munkaerő kölcsönzési szolgáltatás az 1990-es években kezdett kiszélesedni Magyarországon. A kezdetekben és most is jellemzően a külföldi tulajdonú cégek vesznek igénybe ilyen szolgáltatást.

Beszélj röviden a munkaerő-kölcsönzés előnyeiről és hátrányairól!

Előnyök: Kölcsönbevevői oldalról: átmeneti munkaerő növekmény igények kielégítése, nem kell kereséssel, kiválasztással foglalkoznia, nem kell nem kell adó-tb bejelentéssel foglalkoznia, nincs kötelező foglalkoztatási időszak (határozott idejű foglalkoztatás, vagy felmondási idő, stb), és nem kell „azonnal” fizetni, hiszen a kölcsönzési díjat (amely magába foglalja a bért- és járulékokat, stb) csak az számlázási idő után kell fizetni. Dolgozó részéről: előny, hogy van munkája, és ha egy

munkáltatónál megszűnik a foglalkoztatása a kölcsönbeadó viheti egy másik céghez, hátrány: nem hosszú távú a foglalkoztatás.

Kölcsönbeadó (előny) : saját munkaerő foglalkoztatás, akik a munkát szervezik, toborzást, kiválasztást, folyamatos felügyeletet végzik, munkaügyi-bér és társadalombiztosítási ügyeket intézik, és persze a kölcsönzési díjból nyereség is keletkezik. Hátrányok mindhárom résztvevő esetén: az ilyen jellegű foglalkoztatás időbeli korlátozása max 5 év.

A munkaerő-kölcsönzés egyik alapvető jellemzője világszerte, hogy a munkavállaló csak egy bizonyos időtartamot dolgozhat ugyanannál a kölcsönvevőnél. Ezzel a munkajog azt kívánja megakadályozni, hogy a munkáltatók a tartós foglalkoztatást is kölcsönzéssel váltsák ki. Ilyen időbeli korlátot a magyar munkajog 2011 végéig nem ismert. A kikölcsönzések ideiglenességét azonban a 2008/104/EK irányelv előírta, ezért kérdéses volt, hogyan alakítja majd át a hazai gyakorlatot, ha a kölcsönzött munkavállaló Magyarországon is csak ideiglenesen állhat egy-egy kölcsönvevő foglalkoztatásában.

A jogalkotó végül rendkívül tágran, öt évben határozta meg az egy kölcsönvevőnél eltölthető maximális időtartamot (*Bevezette a 2011. évi CV. törvényt*). Ezt a mértéket veszi át az új Mt. is, azzal, hogy az ötéves korlát szempontjából a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani. Például, ha a kölcsönzött munkavállaló három évet töltött el a kölcsönvevőnél, majd négy hónap elteltével újra foglalkoztatni kívánja ugyanezt a munkavállalót a kölcsönvevő, úgy ez az újabb kikölcsönzés legfeljebb két évig tarthat. A törvény szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósul meg [Mt. 214. § (2) bekezdés].

A következő megkérdezett a zalaegerszegi irodánk területi vezetője volt. Őt Csonka Veronikának hívja és már régóta dolgozik a cégnél.

Mesélj a gyerekkorodról!

Gyerekkorom jól telt.

Kényelmés életünk volt, szüleim jól kerestek, így elég sok mindent megkaptunk. Ennek ellenére nem voltam elkényeztetve, mindig az önállóságra neveltek, már kis koromtól fogva ha akartam valamit, azt el kellett intéznem magamnak.

Kellemesek az emlékeim, évente külföldön nyaraltunk, kertes házban laktunk, ami akkoriban azért még nem volt túl gyakori. Kamasz koromban szüleim elváltak, öcsémmel édesapánknál maradtunk. Majd érettségi után önálló életet kezdtem. Dolgoztam, és mellette főiskolába jártam.

Hogyan teltek általános iskolás éveid, középiskolai éveid, főiskolás/egyetemista éveid,diák- életed?

Általános és a középiskolás évekre szívesen gondolok vissza.

6+ 6 osztályos gimnáziumba jártam. Talán mi voltunk a 2. vagy 3. olyan korcsoport, akik ebben az oktatási formában részt vettek. Élveztük nagyon, mivel akkor még eléggé kísérleti jelleggel működött a dolog. Főiskolás éveket különösképp nem tudtam kiélvezni, mivel dolgoztam mellette. Szerettem járni, mert jó kis társaság volt, de azzal inkább úgy voltam, hogy gyorsan nyomjam már le, és egy gonddal kevesebb. Ezek az évek főleg munkával és éjszakánkénti tanulással teltek.

Miért épp arra az egyetemre/főiskolára, szakra jelentkeztl?

Először Szombathelyre jártam művelődésszervező szakra. Azért választottam ezt, mivel akkor még nem tudtam, hogy mit akarok, mi érdekelne igazán, csak „kell egy diploma”.

Itt humán tantárgyakkal foglalkoztunk főként.

Ezután jelentkeztem Budapestre igazgatásszervező szakra, ahol voltak átfedések is, de sokkal nagyobb volt a jogi része a dolognak. Ide azért jelentkeztem, mivel szerettem volna egy „komolyabb” diplomát, tetszett a tematika, és hasznosnak tartottam.

Mit éreztél, mikor bejutottál az első munkahelyedre, előléptettek, vagy épp amikor elhagytad a korábbi munkahelyedet?

Lassan 10 éve WHC-nál dolgozom, és ez volt az első „komolyabb” munkahelyem.

Előtte is próbálkoztam sok felé. Sokat dolgoztam kereskedelemben, piacoztam, mivel ez volt az, amivel jól lehetett keresni annak idején.

Itt a fő cél az volt, hogy el tudjam végezni a főiskolát, amit úgy gondoltam, hogy több lehetőséget fog adni.

Miután Szombathelyen végeztem, majd 1 évbe telt, amíg sikerült elhelyezkednem. Ez óriási sikert jelentett, talán nagyobbak élem még most is, mint amikor tavaly előléptettek. Az inkább meglepett. Örültem neki természetesen, de egyáltalán nem számítottam rá, és első időszakban kicsit értetlenül álltam a dolog előtt.

Miért váltottál?

Munkahely váltásról a fentiek tükrében beszélhetek csak. Azért váltottam, mert eleve már ez volt a cél, azért dolgoztam azt, amit, mivel gyors pénzkereseti lehetőségként adódott.

Utasítottál már el előléptetést, és ha igen, akkor mi volt ennek az oka?

Nem utasítottam még el előrelépést. Nem is gondolom, hogy megtenném, mivel új kihívásokat jelentene.

Milyen a munkaritmusod?

Munkatempóm gyorsan tartom. Szeretem a feladatokat mielőbb elvégezni, mivel így hamarabb „túlesik” rajt az ember. A tologatásnak nem látom értelmét, csak felgyülemlik a sok feladat, és a végén semmivel sem lehet azzal a precizitással elvégezni, ahogy teljesíteni szeretnék.

Mi hoz lendületbe?

Az új feladatok mindig lendületet adnak, mivel izgalmas kitalálni, mit hogy végezzek el, és sikerélményt jelent, ha sikerült 1-1 jó megoldást kitalálni.

A kitűzött célok, éves tervek is lendületbe hoznak. Szeretem ehhez tartani magam, és küzdeni azért, hogy el is érjem.

Milyen visszajelzésekre van szükséged, illetve képes vagy visszajelzést adni a kollégáidnak?

Szükségem van pozitív és negatív visszajelzésekre is, fontosnak tartom mindkettőt.

A pozitív megerősít abban, hogy nem hiába dolgozom keményen, elismerik a munkámat. a negatív viszont segít, hogy javítsak a hibáimon, és változtassak rossz tulajdonságaimon, szokásaimon, ezáltal fejlődjek.

Remélem, hogy tudok visszajelzést adni. Mivel csapatban dolgozunk, különösen fontosnak tartom, mert mindenki különböző, de a nap nagy részét együtt kell töltenünk, idomulnunk kell egymáshoz, hogy minél kevesebb legyen a súrlódás.

Ezért is fontos a visszajelzés, ilyenkor látom én is, láthatja a másik is, hogy mi az, ami akár a munkában, akár a napi kontaktban zavar, és akkor meg lehet oldani a problémát.

Képes vagy csapatban dolgozni, és ezt tudod példával is bizonyítani?

Igen, képes vagyok.

Jelenleg is csapatban dolgozunk együtt. Konkrét példát nem tudok rá mondani, mivel minden nap csapatmunka nálunk.

Hiába van minden kollégának saját projektje, projektjei, átfedés található köztük.

Toborzás: csapatban történik, mivel „pakolgatjuk” a jelölteket egymás projektjei között.

Gyárlátogatások: szintén csapatmunka. Ha valamelyik kollégának nincs ideje, vagy egyéb elfoglaltsága van, másik helyettesíti.

Például ezen okokból kifolyólag is csak csapatban tudunk dolgozni, mivel folyamatosan egyeztetnünk kell, hol mi történik, mindenkinek képből kell lenni mindennel, ismernie kell a másik munkáját, hogy tudjuk egymást helyettesíteni.

Egy negatív példát tudok hozni: volt nemrégiben egy kolléga, aki ezt a csapatszellemet nem tartotta szem előtt. Mindig mindent maga csinált meg, nem tájékoztatott róla senkit, így elég nagy galibákat okozott. Őt figyelmeztettük első alkalommal, hogy ez így nem működik, mivel egymás segítségével tudunk csak dolgozni, ezért is vannak megbeszélések, hogy mindenki tudjon mindent.

Sajnos ez a kolléga ezen a hozzáállásán változtatni nem tudott. Teljesen kizárta magát a csapatból, nem kommunikált senkivel. A végén odáig fajult a dolog, hogy meg kellett válnunk tőle, mivel nem lehetett vele együtt dolgozni.

Mennyire számít neked az elismerés?

Fontos az elismerés, mivel ez ad visszajelzést arról, hogy amit csinálsz, az jó-e.

Ezt nem feltétlenül a felettesektől kell megkapni, ugyanolyan fontos, ha a közvetlen kollégák adják, sőt, talán még fontosabb is, mivel ők azok, akikkel nap mint nap együtt dolgozom.

Mi fontos számodra a cégnél?

A legfontosabb talán a jó hangulat, és a közvetlen kollégák, mivel úgy gondolom, enélkül nehezebben megy a munka is, és nem lehet egy negatív közegben jól teljesíteni.

Emberközpontúság: annak ellenére, hogy az utóbbi 1-2 évben elég nagyot nőtt a cég, úgy érzem, fontosak maradtak a személyes kapcsolatok. Ez valószínűleg azért is van így, mivel mi a kp-i irodaházban dolgozunk, így nem csak a human erőforrás üzletággal van kapcsolatunk, hanem a többiekkel is.

Fontosak az apró, figyelmességi gesztusok a dolgozók felé: például ingyen használhatjuk a közeli konditermet, vannak céges színházbérletek, amiket bárki elvihet.

Hogyan kerültél a WHC-hez?

2006 év elején jelentkeztem a céghez. Akkor már egy ideje állást kerestem. Zalai Hírlapban figyeltem fel egy hirdetésre, melyben HR tanácsadót kerestek, és ezt pályáztam meg.

Be is hívtak interjúra, és már első alkalommal erős volt a szimpátia.

Mindössze egy kör interjún vettem részt, mert sürgető volt a helyzet, és az elődöm már csak pár napot töltött akkor a cégnél. Így az interjú után 2 nappal már hívtak is, hogy mikor tudok munkába állni. Pár napon belül már WHC kötelékében dolgoztam.

Milyen pozícióban helyezkedik el Magyarország gazdaságában a WHC a többi ilyen céghez képest? Mennyire erős?

1990-ben alapult a cég, akkor még csak könyvelési szolgáltatással, és 1-2 fővel.

Majd a könyvelés hozta magával a bérszámfejtést, és 1999-ben pedig a humán szolgáltatásokkal is bővült a szolgáltatások köre.

A cég folyamatosan fejlődik, jelenleg 90 fő körül van a belső állományi létszám. Az utóbbi pár évben minden üzletágban nagyobb ugrást tapasztalhatunk. Főleg a humán üzletágot látom, ahol pl 3 évvel ezelőtt

még csak 3-an dolgoztunk a zalaegerszegi irodában, jelenleg gyakornokokkal együtt 7-en vagyunk.

A céget erősnek tartom, mivel a válság ideje alatt is képesek voltunk nemcsak fennmaradni, hanem fejlődni is, és a kölcsönzötti létszámunk jelenleg már 2000 fő felett van.

Hogyan ítélik meg az emberek a WHC-t véleményed szerint?

A cég megítélését jónak tartom. Rengeteg olyan ügyfél van, aki már szinte a kezdetektől partnerünk, és nem csak az egyik üzletág szolgálja ki, hanem van, akit mindhárom. Az, hogy folyamatosan nő partnereink köre, mindenképp pozitív visszajelzést ad mind számunkra, mind az ügyfelek felé is.

Miért pont ezt a pályát választottad, amit választottál?

Szimpatizáltam a HR vonallal mindig is, de magával a munkaerő kölcsönzéssel itt találkoztam „élesben”.

Megtetszett a szakma, az első pillanattól kezdve magaménak éreztem.

Nem egy könnyű terület ez, talán az egyik legnehezebb a HR-en belül, mivel nagyon összetett. Naprakésznek kell lennünk az Mt-ben, a változásokat folyamatosan követnünk kell, mindemellett a bérszámfejtés alapjaival is tisztában kell lenni.

Pont emiatt a sokszínűség miatt érdekes ez a pálya, sose unalmas, mindig találkozni az új partnerek, új megbízások révén újabb- és újabb megoldásokkal.

Beszélj a munkaerő-kölcsönzés folyamatáról!

A munkaerő kölcsönzés mindig a partnerek felkutatásával kezdődik.

Ha megvan a partner, akkor felmérjük az igényeit, mire van szüksége, milyen munkakörben keres embert, mennyi időre, stb.

Beszélünk vele arról, hogy milyen díjazással képzelel el a kölcsönzést.

Amikor sikerül a partner igényeit összeegyeztetni a mi „elképzeléseinkkel”, akkor megkötjük a szerződést, és indul élesben a toborzás.

Toborzásnál többféle forráshoz nyúlunk: van, hogy helyi lakosokat szólítunk meg, viszont speciális munkakörök vagy nagy létszámú igény esetén az ország másik feléről, vagy akár határon túlról is hozunk

dolgozókat. Ebben az esetben az utazásukat, szállásukat is mi szervezzük.

Ha megvannak a jelöltek, következik egy előszűrés, és tájékoztató a munkáról. Aki itt megfelel, és úgy dönt, hogy szeretne élni az álláslehetőséggel, vele megyünk tovább.

Következő lépés a partnernél a gyárlátogatás, felvételi leszervezése.

Azok a jelöltek, akik itt is helytállnak, valamint sikeres az orvosi alkalmasságijuk, velük az adatfelvétel az utolsó lépés: WHC-s formanyomtatványok kitöltése, munkaszerződés megkötése, kezdési időpont leegyeztetése.

A munkavállalók első napján általában oktatással, munkaruha felvétellel kezdenek.

Miután munkába állnak, akkor sem engedjük el a kezüket. Folyamatos a kapcsolattartás a munkaviszony egésze alatt. Ha netán szűnik a munkaviszonyuk, akkor pedig próbáljuk elhelyezni a kilépő dolgozókat más partnerhez- tehát ideális esetben körkörösnek kell lennie a folyamatnak.

Beszélj a munkaerő-kölcsönzésről hazai viszonylatban!

Hazai viszonylatban a munkaerő- kölcsönző cégek elég rossz hírrel indultak.

Akkoriban még nem volt MT. által leszabályozva a kölcsönzött munkavállalók jogi háttere. Szinte minden cégnél a kölcsönzött dolgozók megkülönböztetésben részesültek, jóval kevesebb bérért dolgoztak, mint a saját munkavállalók.

A mindenféle fél- fekete foglalkoztatású, magukat munkaerő-kölcsönzőnek nevező cégek szintén nem tettek jót a szakma hírnevének.

Szerencsére ez a hozzáállás kezd megfordulni ma már.

Mt már olyan szigorúan szabályozza a munkajogi folyamatokat, hogy sikerült gátat szabni a fent említett problémáknak, valamint az idén bevezetésre kerülő fordított ÁFÁ-s fizetést szintén segít a „tisztításban”.

Tapasztalatok kedvelt foglalkoztatási forma a munkaerő- kölcsönzés. Multinacionális cégeknél, ahol nagy létszámokat kell kezelni, szinte minden esetben alkalmazzák, de egyre több kisebb cég folyamodik már ehhez a foglalkoztatási formához.

Beszélj röviden a munkaerő-kölcsönzés előnyeiről és hátrányairól!

előnyök:

- rugalmas foglalkoztatási forma
- könnyen kezel nagyobb létszámú be és kilépőket
- nagyobb adatbázissal rendelkeznek a kölcsönző cégek, így könnyebben tudnak munkaerőt biztosítani
- adminisztrációs teher nagy részét átvállalják

hátrányok:

a kölcsönzött dolgozók sokszor nem olyan elkötelezettek, mint a saját állományban lévők

Milyen a WHC jövőképe?

Mindenképpen felfelé ívelő. Szolgáltatásainkat széles körben próbáljuk bővíteni, folyamatos szakmai továbbképzéseken, tréningeken veszünk részt, hogy partnereinket minél szélesebb körben kiszolgálhassuk, és versenyképesek legyünk a piacon.

Óriási a konkurencia harc, és csak a legfelkészültebbek maradhatnak talpon, akik lépést tudnak tartani a munkaerő- piac változásaival és a változásokkal.

Az utolsó megkérdeztem egy gyakornok diák, aki WHC Kft.-nél dolgozik a zalaegerszegi irodában és adminisztratív munkákat végez, illetve segít a toborzási munkában és még számos más feladatot is rá lehet bízni. Tartja a kapcsolatot a diákokkal is. A kérdéseim nála a diák munkavégzésre és ezzel kapcsolatos dolgokra vonatkoztak. Neki a következő kérdéseket tettem fel:

Milyennek ítéled meg a WHC-t diák szempontból?

Diák szempontból szerintem egy nagyon jó lehetőségnek tartom a WHC KFT-t, mert többféle lehetőségekből lehet választani munka szempontjából. Lehet esetleg összeszerelési feladat, pénztárosi munkakör, könnyebb csomagolási feladatok is lehet végezni. A legtöbb helyen felnőttekkel dolgozhatunk együtt, akik már több éves tapasztalattal rendelkeznek és tudnak nekünk segíteni a munkát illetően. Jó belátást nyerünk a felnőtt munkába és láthatjuk, hogy mit is csinálnak a "nagyok".

Volt e valami konfliktusod, későn kaptad meg a fizetést, annyi fizetést kaptál amennyit kellett?

Eddig semmilyen konfliktusom nem adódott szerencsére. Pár hónapja dolgozok csak WHC KFT-nél, de mindig időben megkaptam a fizetésem, és annyit is kaptam, mint amennyire számítottam. Ismerősöm ebben a hónapban kevesebb összeget kapott, de hamar megoldódott neki is a probléma. Bérszámfejtők és a diák projektvezető segítségével hamar sikerült megtalálni az elszámolást és még azon a héten átutáltak neki a többi keresetét, amit félreszámoltak neki. Így számomra és szerintem többi diáktársam számára se lehet probléma ennél a diákszövetkezetről dolgozni.

Elégedett vagy a WHC-vel?

Elégedett vagyok a WHC-vel, eddig semmilyen problémám nem adódott, így diák szempontból is alkalmasnak találom és merem bátran ajánlani diáktársaimnak is, hogy ide jelentkezzenek munkára. Elsősorban nem csak a diák munkával vagyok elégedett, hanem a felnőtt munkaerő közvetítéssel is, mivel szerintem egy remek csapat dolgozik ezekben a projekteknél és mindenki alkalmasan és helyesen végzi a munkáját, ha pedig valaki elakadna egy projektben bátran számíthat a másik segítségére.

8. Kitekintés, jövőkép

A WHC Kft. minden szolgáltatási területen fejlődni szeretne tudásban, kapcsolatokban is. Törekszik arra, hogy újabb partnercégeket nyerjen meg magának, így tovább bővítse a már amúgy sem kicsi kapcsolati körét. A cég mindenképpen felfelé ívelő. Egyre jobb a cég, határozott fejlődés volt az elmúlt években, jövedelmi helyzet átlagon felül nőtt. Szolgáltatásaikat széles körben próbálja bővíteni, folyamatos szakmai továbbképzéseken, tréningeken vehetnek részt a belső dolgozók, hogy partnereiket minél szélesebb körben kiszolgálhassa, és versenyképes legyen a piacon. Óriási a konkurencia harc, és csak a legfelkészültebbek maradhatnak talpon, akik lépést tudnak tartani a munkaerő- piac változásaival és a változásokkal.

9. Összegzés

Szakdolgozatom megírása során több témát is érintettem. Kezdve a human erőforrás meghatározásával, majd említést tettem a felnőtt munkavállalás egy atipikus foglalkoztatási formájáról, ami nem más, mint a munkaerő-kölcsönzés. Ez egy különleges foglalkoztatási formának tekinthető, mivel három szereplős munkaviszonyról, úgynevezett trianguláris viszonyról beszélünk ilyenkor. Rávilágítottam a folyamatra, előnyeire, hazai megjelenésére és jogi hátterére is. A folyamat a következő: a megrendelő munkaerő igényének a felmérése, illetve a munkakör betöltéséhez szükséges végzettségek és képességek feltérképezése. Hazánkban a 2000-es években kezdett elterjedni ez a foglalkoztatási forma, aminek a 2001-es évben lett meg a jogi szabályozása is. Munkaerő-kölcsönzés kapcsán elvégeztem egy primer kutatást. Mélyinterjút készítettem a gyakorlati helyem (WHC Kft) tulajdonosával Tóth Zoltánnal, aki szakmai tudása legjavát adva válaszolt a kérdéseimre, illetve a zalaegerszegi irodában dolgozó Csonka Veronikát is faggattam a kölcsönzéssel kapcsolatban. Ő területi vezetőként dolgozik és sokkal közelebbről látja a munkaerő-kölcsönzéshez kötődő dolgokat. Tóth Zoltán alapító tagja volt a cégnek, ezért nála rákérdeztem a megalakulás történetére is. A cégnél velem egy időben dolgozott egy másik gyakornok is, aki a Budapesti Gazdasági Főiskola hallgatója, Tóth Franciska. Vele is készítettem mélyinterjút. Tőle azt kérdeztem, hogy mennyire elégedett a WHC Kft.-vel, mint munkáltatóval. A pontos kérdések ezek voltak : Milyenek ítéled meg a WHC-t diák szempontból? Volt e valami konfliktusod, későn kaptad meg a fizetést, annyi fizetést kaptál amennyit kellett? Elégedett vagy a WHC-vel?

Primer kutatásaim során kitértem még arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók miként vélekednek a WHC Kft.-ről és tevékenységéről. A következő kérdéseket tettem fel a munkavállalóknak:

- Elégedett a WHC Kft. által Önnek felajánlott munkakörrel?
- Elégedett a WHC Kft. bérszámfejtési pontosságával?
- Elégedett a WHC Kft. bérutalási időpontjával?
- Elégedett a WHC Kft. ön irányába tanúsított magatartásával?

- Ajánlaná Ön a WHC Kft.-t barátai, rokonai, ismerősei számára?

A megkérdezettek létszáma 150 fő volt. A felmérések nagyon pozitív eredményt hoztak. A kérdések egyszerű eldöntendő kérdések voltak, tehát igen/nem választ lehetett rájuk adni. Minden kérdésnél a válaszadók legalább 97%-a igen választ adott.

Az elégedettség kutatásakor megkérdeztem a WHC Kft. partnercégeit is kérdőíves formában. A kérdések a következők voltak:

- A WHC dolgozóinak szakmai felkészültsége?
- Az igénybevett szolgáltatás minősége?
- Elégedett a kapcsolattartás módjával és gyakoriságával?
- A WHC iroda, illetve a WHC referens elérhetősége?
- Az általunk közvetített, illetve kölcsönzött munkatársak?
- A WHC kiválasztási módszerével, és annak hatékonysága?
- Ajánlaná-e más cég részére a WHC Kft. szolgáltatásait?

A partnercégek képviselői egytől ötig tartó skálán adhatták le a válaszukat. Az eredmények ebben az esetben is nagyon jók voltak, hiszen a válaszadók átlagértékeit tekintve minden esetben 4,5 felett volt az érték.

Szakedolgozatom fő részét a mélyinterjúk és a kérdőíves megkérdezések mellett a munkajogi kérdések tették ki. Ezen során rávilágítottam kik egy munkajogviszony alanyai (munkavállaló, munkáltató), miként jön létre munkaviszony a munkavállaló és a munkáltató között, milyen tartalma lehet a munkajogviszonynak, hogyan módosítható ez a munkavállaló, illetve a munkáltató részéről. Ebben a témában fontos kérdésnek számít az is, hogyan szűnhet és szüntethető meg a munkaviszony. Mind a két félnek lehetősége van a megszüntetésre. A megszüntetésnek is több lehetőségei lehetnek.(például a felmondás)

Véleményem szerint a WHC Kft. megítélése mind a kölcsönzött munkavállalók mind a partnercégek körében több, mint meggyőző. Ezt a primer kutatásom nagyon jól alátámasztja. A WHC megítélése az évek folyamán egyre jobb és jobb lett. A cégnél mindenki arra törekszik, hogy még jobban fejlődjenek a szolgáltatások, illetve, hogy mindenki teljes mértékben elégedett legyen a céggel minden téren.

A munkaerő-kölcsönzés, mint atipikus foglalkoztatási forma egy nagyon jó lehetőség a munkáltató és a munkavállaló számára egyaránt.

10.Irodalomjegyzék

Felhasznált szakkönyvek, folyóiratok listája

1. dr. Majoros Pál A kutatásmódszertan alapjai (Perfekt Gazdasági Kiadó, 2004)
2. Hall D. – Torrington L.; 1998: Human Resource Management; Prentice Hall Europe
3. Karoliny Mártonné – Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, Rendszerek és alkalmazások (Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2010)
4. Karoliny Mártonné – Farkas Ferenc – Poór József – László Gyula: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv (KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2003)
5. 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
6. Matiscsákné Lizák Marianna: Emberi erőforrás gazdálkodás (Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2012)
7. HR & Munkajog A munkaügy értesítője 2014 november-december 5.évfolyam 11-12.szám
8. HR & Munkajog A munkaügy értesítője 2014 szeptember 5.évfolyam 9.szám
9. HR & Munkajog A munkaügy értesítője 2014 február 5.évfolyam 2.szám
10. HR & Munkajog A munkaügy értesítője 2014 május 5.évfolyam 5.szám
11. West Hungary Consulting Kft Főkönyvi kivonata 2011
12. West Hungary Consulting irattára
13. dr. Kulisity Mária A munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése (Munkajogi kiskönyvtár, Complex kiadó 2014)
14. Farkas Ferenc - Karoliny Mártonné - László Gyula - Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv (Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2007)
15. Dr. Roóz József: Az emberi erőforrás menedzsment alapjai (Perfekt Gazdasági Kiadó, 2006)

16. Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés
17. Munkatörvénykönyve 2012. évi I. törvény XVI. fejezet A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai 94. Fogalmak 214.§ 1. bekezdés
18. Munkatörvénykönyve 2012. évi I. törvény XVI. fejezet A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai 94. Fogalmak 214.§ 2. bekezdés
19. Munkatörvénykönyve 2012. évi I. törvény XVI. fejezet A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai 94. Fogalmak 215.§ 1/b bekezdés
20. Munkatörvénykönyve 2012. évi I. törvény XVI. fejezet A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai 98. munkaviszony megszüntetése 220.§
21. dr. Berke Gyula - dr. Kiss György - dr. Bankó Zoltán - dr. Kajtár Edit – dr. Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez (complex kiadó, 2014)
22. dr. Bankó Zoltán – dr. Berke Gyula – dr. Kiss György: Munkajog (Kiadó: Penta Unió Oktatási Centrum, 2003)

Internetes források listája

1. http://www.academia.edu/5329410/Kov%C3%A1cs_Tam%C3%A1s_-_A_munkajogviszony_tartalma Letöltés : 2015.04.12.
2. <http://munkaugyilevelek.hu/2003/10/versenytilalom-a-munkajogban/> Letöltés: 2015.04.15.
3. <http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20143sz/08.pdf> Letöltés: 2015.04.16
4. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV Letöltés: 2015.02.20.
5. <http://www.balansz.info/atipikus-munkavegzes> Letöltés: 2015.03.18.
6. http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=munkaero_kolcsonzes Letöltés: 2015.03.20
7. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0049_02_teljesitm-enymenedzsment/3039/index.scorm1 Letöltés: 2015.02.11.
8. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0049_02_teljesitm-enymenedzsment/3039/index.scorm1 Letöltés: 2015.02.11

11.Ábra- és táblázatjegyzék

Ábrák:

1. ábra: A West Hungary Consulting tevékenységei
2. ábra: WHC Holding Kft szervezeti felépítése
3. ábra: A munkaerő-kölcsönzés folyamata a WHC Personal Kft.-nél
4. ábra: Munkaerő-kölcsönzés főbb tevékenységi köre
5. ábra: Munkaerő kiválasztás lépései a WHC Personal Kft.-nél
6. ábra: WHC Personal Kft. szervezeti felépítése
7. ábra: Az emberi erőforrás menedzsment modellje
9. ábra: Trianguláris jogviszony
10. ábra: Elégedett a WHC Kft. által Önnek felajánlott munkakörrel?
11. ábra: Elégedett a WHC Kft. bérszámfejtési pontosságával?
12. ábra: Elégedett a WHC Kft. bérutalási időpontjával?
13. ábra: Elégedett a WHC Kft. ön irányába tanúsított magatartásával?
14. ábra: Ajánlaná Ön a WHC Kft.-t barátai, rokonai, ismerősei számára?
15. ábra: a WHC dolgozóinak szakmai felkészültsége
16. ábra: az igénybevett szolgáltatás minősége
17. ábra: a kapcsolattartás módjával és gyakorisága
18. ábra: a WHC iroda, illetve a WHC referens elérhetősége
19. ábra: a WHC által közvetített, illetve kölcsönzött munkatársak
20. ábra: a WHC kiválasztási módszerével, és annak hatékonysága
21. ábra: Ajánlaná-e más cég részére a WHC Kft. szolgáltatásait

Táblázat:

8. ábra: Emberi erőforrás főbb területei

12. Melléklet

12.1. Mellékletek listája

1. WHC Kft. által alkalmazott munkaszerződés
2. Kölcsönzött munkavállalók elégedettségi kérdőíve
3. A WHC Kft. partnercégeinek elégedettség vizsgálata kérdőíves formában

12.2. Konkrét mellékletek

1. melléklet: WHC Kft. által alkalmazott munkaszerződés

MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a **WEST HUNGARY CONSULTING Gazdasági Szaktanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság** (rövidített elnevezés: WHC Kft.; székhelye: 8912 Nagypáli, 030/2, Innovációs Ökocentrum; cégjegyzékszám: 20 09 067382; nyilvántartásba vételi száma: 20-004-2002; képviseli: Berta Péter ügyvezető) mint munkáltató, a továbbiakban: **Munkáltató**,

másrészről **>név<** (lakcím: ..., szül. hely, idő: ..., anyja neve: ..., szem. ig. sz.: ..., adóazonosító jele: ..., TAJ száma: ..., bankszámla száma: ...)

mint munkavállaló, a továbbiakban: **Munkavállaló** – a továbbiakban együttesen: **Felek** – között az alulírott helyen és időben, az alábbi feltételekkel:

I. Általános rendelkezések

1. Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót 2014. napjától kifejezetten munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony keretében foglalkoztatja.

2. Munkavállaló által teljesítendő munkavégzés jellege:

3. **Az alábbi változatok közül választani kell!**

„A”

A Felek között a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre.

„B”

A Felek között a munkaviszony határozott időre jön létre, a munkába lépés napjától ... év ... hónap ... napjáig.

„C”

A Felek között a munkaviszony határozott időre jön létre, a munkába lépés napjától ... tartamára, várhatóan ... hónap időtartamra.

4. A munkába lépés napja:

5. Felek próbaidő kikötésében állapodnak meg, amelynek mértéke ... hónap.

II. Munkaidő, szabadság

6. **Az alábbi változatok közül választani kell!**

„A”

A Munkavállaló foglalkoztatására teljes munkaidőben kerül sor; amelynek mértéke napi ..., heti ... óra.

„B”

A Munkavállaló foglalkoztatására részmunkaidőben kerül sor; a részmunkaidő mértéke napi ..., heti ... óra.

7. A Felek a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) 122. § (3) bekezdésétől eltérően a következők szerint állapodnak meg: A szabadságot úgy kell kiadni, hogy tartamának naptári évenként nem kell elérni az összefüggő tizennégy napot.

III. Díjazás

8. **Az alábbi változatok közül választani kell!**

„A”

A Munkavállaló alapbére ... Ft/hó.

„B”

A Munkavállaló alapbére ... Ft/óra.

Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a Munkavállaló havi munkabérét az Mt. 156. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérően az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvétele helyett a tárgyhónapban figyelembe veendő órák, illetve a ténylegesen teljesített munkaidő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.

Ez csak egyenlőtlen munkaidő-beosztás (munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak) és órabéres díjazás esetén alkalmazható.

9. A Munkavállalót megillető alapbér legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10. napjáig, a jogszabályokban meghatározott levonásokkal csökkentett összegben kerül kifizetésre. Munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a Munkáltató munkabér-fizetési kötelezettségét a Munkavállaló bankszámlájára történő utalással teljesítse.

IV. Kötelezettségek, összeférhetetlenség, titoktartás

10. A Munkavállaló feladatait az adott helyzetben általában elvárható szakértelemmel, gondossággal és körültekintéssel köteles ellátni. A Munkavállaló feladatainak ellátása során köteles betartani az irányadó jogszabályokat és a munkáltatói jogkör gyakorlójától kapott utasításokat. Munkaviszonyának fennállása alatt köteles a Munkáltató hatékony működését teljes szakmai tevékenységével elősegíteni.

11. A Munkavállaló köteles a munkavégzés helyén és az előírt időben, munkára képes állapotban megjelenni és munkavégzés céljából a Kölcsönvevő rendelkezésére állni. Amennyiben a Munkavállaló a Kölcsönvevő által meghatározott helyen és időben bármilyen okból nem tud megjelenni, köteles a Munkáltatót haladéktalanul, előzetesen is, de legkésőbb a beosztás szerinti munkakezdést követő 4 órán belül tájékoztatni írásban, személyesen vagy telefon útján a távollét okáról. Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló e kötelezettségét a munkaviszony szempontjából lényeges kötelezettségnek tekintik, amelynek vétkes megszegése a legsúlyosabb munkajogi következményeket vonhatja maga után. A Munkavállaló arról is köteles haladéktalanul, írásban, személyesen vagy telefon útján a Munkáltatót tájékoztatni, ha

a Kölcsönvevő arról tájékoztatja a Munkavállalót, hogy munkavégzésére a továbbiakban nem tart igényt.

12. A Munkavállaló – munkahelyén kívül is – köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetheti, illetve a Munkáltató megítélését hátrányosan befolyásolhatná, vagy a munkaviszony célját veszélyeztetné.

13. A Munkavállaló köteles a Munkáltató által rendelkezésére bocsátott eszközöket az adott helyzetben általában elvárható gondossággal kezelni.

14. A Munkavállaló kötelezi magát, hogy a Munkáltató eszközeivel csak a Munkáltató részére végez munkát, a Munkáltató eszközeit saját maga vagy idegen személyek részére engedély nélkül nem használja fel.

15. A Munkavállaló köteles a Munkáltató működésével kapcsolatban tudomására jutott valamennyi értesülést üzleti titokként megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan tény, adatot, információt, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre, cégre nézve hátrányos következményekkel járna.

16. A Munkavállaló a munkavégzésével összefüggésben tudomására jutott adatokat, információkat saját maga vagy más(ok) előnyére sem a munkaviszony fennállása alatt, sem annak megszűnését követően nem használhatja fel és nem engedheti át.

V. A munkaviszony megszűnése

17. Az Mt. 220. § (3) bekezdése alapján a Felek kifejezetten abban állapodnak meg, hogy a Munkavállaló a felmondási idő tartama alatt munkavégzési kötelezettsége alól nem mentesül.

VI. Záró rendelkezések

18. A Munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató tájékoztatta az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott feltételekről. A tájékoztatást jelen munkaszerződés 1. számú melléklete tartalmazza.

19. A Munkavállaló jelen munkaszerződés aláírásával tudomásul veszi és hozzájárul, hogy a jelen munkaszerződést, az abban rögzített személyes adatait, valamint a munkaviszonyára vonatkozó információkat a Munkáltató a munkaviszonyból származó kötelezettségei teljesítése céljából (pl. bérszámfejtés, társadalombiztosítási ügyintézés, egyéb adminisztráció, toborzás) a Munkáltató cégcsoportján belüli cégeknek, így a WHC Holding Kft –nek (8900 Zalaegerszeg, Ady Endre utca 2.) és a WHC Personal Kft -nek (8900 Zalaegerszeg, Ady Endre utca 2.), illetve a mindenkor kölcsönvevő írásbeli kérelmére a mindenkor kölcsönvevőnek átadja.

20. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó (jog)szabályok, így különösen az Mt. rendelkezései irányadók.

21. Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató belső szabályzatait, utasításait és a Munkáltatónál hatályban levő egyéb rendelkezéseket megismerte, kérdéseire választ kapott, és azokat jelen szerződésben magára nézve kötelezőnek fogadja el.

22. Felek megállapodnak, hogy a munkaszerződéshez csatolt melléklet tájékoztató jellegű és nem képezi a munkaszerződés részét. Amennyiben egy melléklet a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képezi, úgy az a mellékletben kifejezetten feltüntetésre kerül.

Felek a jelen munkaszerződést elolvasás és kölcsönös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írják alá.

Mellékletek:

1. Tájékoztató

Kelt: Nagypáli, 2015. ... hó ... napján.

Munkavállaló

Munkáltató

Tisztelt ...!

A **WEST HUNGARY CONSULTING Gazdasági Szaktanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság** (rövidített elnevezés: WHC Kft.; székhelye: 8912 Nagypáli, 030/2, Innovációs Ökocentrum; cégjegyzékszám: 20 09 067382; nyilvántartásba vételi száma: 20-004-2002; képviseli: Berta Péter ügyvezető) és az Ön között fennálló munkaviszony vonatkozásában, mint munkáltatói jogok gyakorlására feljogosított személy, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) 46. § (1)-(2) bekezdései és 218. § (3) bekezdése alapján az alábbiakról tájékoztatom:

1. **A megfelelő kiválasztandó, a többi törlendő!**

„A”

A Munkavállaló napi munkaideje: az Mt. 92. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő.

„B”

A Munkavállaló napi munkaideje: az Mt. 92. § (2) bekezdése szerinti hosszabb teljes munkaidő, melynek mértéke ... óra.

„C”

A Munkavállaló napi munkaideje: az Mt. 92. § (4) bekezdése szerinti rövidebb teljes munkaidő, melynek mértéke ... óra.

„D”

A Munkavállaló napi munkaideje: az Mt. 92. § (5) bekezdése szerinti részmunkaidő munkaidő, melynek mértéke ... óra.

A munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait a mindenkori Kölcsönvevő állapítja meg.

2. A Munkavállalót az alapbérén túl az alábbi munkabér és egyéb juttatások illetik meg:

a) bérpótlék, az Mt. 139-144. §-ok szerint, a törvényben meghatározott jogosultsági feltételek fennállása esetén;

b) egyéb bérelemek a ... Szabályzat szerint. **(Szükség szerint kiegészítendő, vagy törlendő)**

3. A munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja az Mt. 154-164. §-ai szerint történik. Ennek megfelelően a bérfizetés napja a tárgyhót követő hónap 10. napja, amelyet a Munkáltató a Munkavállaló által írásban megjelölt bankszámlaszámra történő átutalással teljesít.

4. A szabadság mértéke, számítási módja és kiadása az Mt. 115-125. §-ai szerint történik, a munkaszerződés 7. pontjában, valamint a Munkáltató és Munkavállaló között 2014 napján létrejött megállapodásban szereplő eltérésekkel.

5. Az Önre és a Munkáltatóra irányadó felmondási idő az Mt. 220. § (2) bekezdése szerinti 15 nap.

6. A Munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik / nem tartozik. (Megfelelő kiválasztandó, a többi törlendő)

7. A munkáltatói jogkör gyakorlója: ...

Az Mt. 218. § (3) bekezdése alapján a következőkről tájékoztatom:

8. Kölcsönvevőre vonatkozó adatok:

a) Név: ...

b) Székhely: ...

c) Cégjegyzékszám: ...

9. A kikölcsönzés kezdete (munkába lépés napja): ...

10. A munkavégzés helye: ...

11. A kölcsönvevőnél irányadó munkarend és munkaidő: ...

12. Az alapbéren kívül Munkavállaló a kikölcsönzés alatt az alábbi juttatásokban részesül, melyet a Kölcsönvevő biztosít: ...

13. A Kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személy: ...

A kikölcsönzés tartama alatt a Kölcsönvevő az Mt. 218. § (4) bekezdésében meghatározottakon túl az alábbi munkáltatói jogkört gyakorolja: ...

- ...

- ...

14. Munkába járás a menetrend szerinti közlekedésen kívül:

- a Munkáltató által van biztosítva/ a Kölcsönvevő által szervezett külön buszjáráttal van biztosítva/ nincs biztosítva.

(a megfelelő rész aláhúzendó)

- a helyi bérlet (BKV) – a bérletszelvény és a számla ellenében – térítésre kerül.

15. Az Ön elszállásolása:

A Munkáltató által térítésmentesen / Kölcsönvevő által térítésmentesen/ nincs/ biztosítva.

(a megfelelő rész aláhúzendő)

16. Étkezés az Ön részére:

A Munkáltató által térítésmentesen / Kölcsönvevő által térítésmentesen/ nincs/ biztosítva.

(a megfelelő rész aláhúzendő)

..., 2015. ...

.....

Munkáltató

Alulírott, >név< (lakcím: ...) munkavállaló kijelentem, hogy a fenti tájékoztatást megértettem, azzal kapcsolatban felmerült minden kérdésemre választ kaptam, a tájékoztató engem illető példányát átvettem.

..., 2015. ...

.....

Munkavállaló

MEGÁLLAPODÁS SZABADSÁG KIADÁSÁRÓL

amely létrejött egyrészről a **WEST HUNGARY CONSULTING Gazdasági Szaktanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság** (rövidített elnevezés: WHC Kft.; székhelye: 8912 Nagypáli, 030/2, Innovációs Ökocentrum; cégjegyzékszám: 20 09 067382; nyilvántartásba vételi száma: 20-004-2002; képviseli: Berta Péter ügyvezető) mint munkáltató, a továbbiakban: **Munkáltató**,

másrészről (lakcím: , szül. hely, idő: , , anyja neve: , szem. ig. sz.: , adóazonosító jele: , TAJ száma:)

mint munkavállaló, a továbbiakban: **Munkavállaló** – a továbbiakban együttesen: **Felek** – között az alábbi feltételekkel:

A Felek megállapodnak, hogy az Mt. 123. § (6) bekezdésben foglaltak alapján a Munkáltató a 2015. tárgyévben esedékes Mt. 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki.

Felek a jelen megállapodást elolvasás és kölcsönös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írják alá.

Kelt: Nagypáli,

.....
Munkáltató

.....
Munkavállaló

2. melléklet: Kölcsönzött munkavállalók elégedettségi kérdőíve

Kölcsönzött munkaerő elégedettsége

Kérdőívem során azokra az információkra szeretnék szert tenni, hogy Önök, a WHC Kft kölcsönzött munkavállalói mennyire elégedett a céggel.

Válaszukat előre is köszönöm.

Írja be az adatait!

Nem:

Életkor:

Betöltött pozíció:

Kérem a következő kérdésekre válaszoljon! A kérdések egyszerű eldöntendő kérdések (igen/nem válaszlehetőség)

1. Elégedett a WHC Kft. által Önnek felajánlott munkakörrel?

IGEN

NEM

2. Elégedett a WHC Kft. bérszámfejtési pontosságával?

IGEN

NEM

3. Elégedett a WHC Kft. bérutalási időpontjával?

IGEN

NEM

4. Elégedett a WHC Kft. ön irányába tanúsított magatartásával?

IGEN

NEM

5. Ajánlaná Ön a WHC Kft.-t barátai, rokonai, ismerősei számára?

IGEN

NEM

3. melléklet: A WHC Kft. partnercégeinek elégedettség vizsgálata
kérdőíves formában

Partnercégek elégedettsége

Kérdőívem során azokra az információkra szeretnék szert tenni, hogy Önök, mint a WHC Kft. partnercégei milyen véleménnyel vannak a cég szolgáltatásiról.

Válaszukat előre is köszönöm.

Írja be az adatait!

Nem:

Életkor:

Foglalkozás:

Kérem karikázzák be a megfelelő választ! A válaszokat egytől ötig tartó skálán tegyék meg. (1: legrosszabb érték, 5: legjobb érték)

A WHC dolgozóinak szakmai felkészültsége?

1 2 3 4 5

Az igénybevett szolgáltatás minősége?

1 2 3 4 5

A kapcsolattartás módja és gyakorisága?

1 2 3 4 5

A WHC iroda, illetve a WHC referens elérhetősége?

1 2 3 4 5

A WHC által közvetített, illetve kölcsönzött munkatársak?

1 2 3 4 5

A WHC kiválasztási módszerével, és annak hatékonysága?

1 2 3 4 5

Ajánlaná-e más cég részére a WHC Kft. szolgáltatásait?

1 2 3 4 5



SZERZŐI NYILATKOZAT

Alulírott, **Széplaki Mórió** büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Zalaegerszeg, 2015.05.14.

___Széplaki Mórió sk._____

hallgató aláírása

7. sz. melléklet: szakdolgozat összefoglalása



GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG

H-8900 Zalaegerszeg, Gasparich u. 18/A.
Tel.: +36 (92) 509-900 * Fax: +36 (92) 509-930



ÖSSZEFOGLALÁS (benyújtandó két példányban)

Gazdasági szemléletű munkajog a West Hungary Consulting munkaerő-
közvetítő Kft. gyakorlatában

szakdolgozat címe

Széplaki Márió

Nappali tagozat/Gazdálkodás és menedzsment szak/Szolgáltatás
menedzsment szakirány

Hallgató neve

tagozat/csoport/szak/szakirány

Szakdolgozatom témaválasztásánál több dolog is vezérelt. A középiskolás éveim alatt kaptam már néma képzést a human erőforrásról és itt a főiskolán is nagyon szerettem ezt a tantárgyat, illetve az ehhez kapcsolódó egyéb kurzusokat. Ezért biztos voltam benn, hogy ez a téma valamelyest helyet is kap a szakdolgozatomban. A másik nagyobb témarész választásakor szinten a középiskolás éveimhez nyúltam vissza, hiszen ezekben az időkben sokszor készítettem kiselőadásokat jogi témában. A szakdolgozatomban ezért kapott helyet a munkajog is. Szerencsére adódott egy HR gyakornoki lehetőség a WHC

Kft.-nél, amit azonnal meg is pályáztam, ahova aztán sikerült is bekerülnöm. Mivel a human erőforrás és a munkajog elég közel áll egymáshoz, ezért egyértelmű volt, hogy szakdolgozatom főtémáiként ezeket fogom választani. A WHC Kft.-ről tudni kell, hogy munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozik, ezért erre is kitértem a dolgozatom írásakor. A cégnél eltöltött idő folyamán tágabb betekintést kaptam a human erőforrás gazdálkodásba.

A szakdolgozatom megírásához sok kutatómunkát végeztem el. A szekunder kutatások mellett végeztem primer kutatásokat is, mélyinterjú és kérdőív segítségével. Különböző szakirodalmak, illetve internetes cikkek és források felkutatásával tettem eleget a szekunder kutatásnak. Az internetes kutatást azért tartottam fontosnak, mivel munkajogi témába írtam a dolgozatom gerincét és ahogy azt tudjuk a jogszabályok elég sokszor változnak, így mindig rá tudtam keresni, ha valami közben módosult. A kutatómódszertan bemutatása után magát a WHC Kft.-t mutattam be. Itt kitértem a cég megalakulására, felépítésére, illetve a szolgáltatásaik jellemzésére. Ahogy azt már említettem, hogy a WHC Kft. munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozik, ezért erre a témára is kitértem a human erőforrás meghatározásával együtt. Ezek a témák alkotják dolgozatom negyedik fejezetét. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán megemlítésre került egy általános meghatározása, hazai megjelenése, illetve a folyamata is. A HR témakörét is jól körbejártam, több szakirodalom segítségével próbáltam kellően bemutatni. A felnőtt foglalkoztatás azon formáját is kifejtettem, amikor a munkavállaló alkalmi, úgynevezett egyszerű foglalkoztatásban dolgozik.

A szakdolgozatom gerincét a munkajogi téma teszi ki. A munkajogi téma feldolgozásában több forrást is igénybe vettem. Volt ezek között szakirodalom és internetes forrás is. Kifejtésre került, hogy kik a munkaviszony alanyai (munkavállaló, munkáltató). A munkaviszony létesítése munkaszerződés megkötésével jön létre. Itt említést tettem, milyen elemei vannak a munkaszerződésnek. A munkaviszony tartalma

és módosítása is helyet kapott a szakdolgozatomban, illetve elég fontos kérdéskör a jogviszony megszűnése és megszüntetése, ezért ezt a témát is körbejártam.

Szakdolgozatom végén kapott helyett az elvégzett primer kutatások bemutatása és eredménye. Mélyinterjút készítettem a cég tulajdonosával, a zalaegerszegi iroda területi vezetőjével és egy gyakornok diákkal, aki vele egy időben dolgozott a vállalatnál. Végeztem kérdőíves vizsgálatot is. Itt két célcsoport volt, akiket megkérdeztem. A kölcsönzött munkavállalókat faggattam az elégedettségükről, illetve a WHC Kft. partnercégeit, ahol az előbb említett emberek dolgoznak. A partnercégeket hasonlóképpen az elégedettségükről kérdeztem.