

„MUNKAVÉDELEM A SZÍNHÁZBAN”

A legfontosabb munkaügyi
tudnivalók és tennivalók

2010. Április 01.

Miről lesz szó?

- Milyen a munkaügyi kapcsolatok színvonala?
- Együttműködés hiánya konfliktushoz vezet!
- Rendezett munkaügyi kapcsolatok új szabályozás
- Sajátos foglalkoztatási szabályok
- Ki segít, ha szükséges?

Milyen Magyarországon
a

Munkaügyi kapcsolatok
színvonalára?

Mit mutatnak a számok?

Munkaügyi bíróság – érkezett ügyek száma:

2007. évben összesen: 26.538

2008. évben összesen: 24.086

2009. évben összesen: 34.134

Mit mutatnak a számok?

MSZOSZ Jogsegélyszolgálatok ügyszáma:

2007 - 2008

Éves átlagban 4000 – 4500 ügy

22 helyszínen – 20 fő ügyvéd

Jogpont:

2009.február – 2010. január

Országosan: 19.000 tanácsadás (munkajog
12.000)

Legtöbb: Dél-alföldi, Közép-magyarországi,
Nyugat-dunántúli régióban

Hét régióban 151 helyszínen

Mit mutatnak a számok?

Munkaügyi felügyelőséghez érkezett bejelentések:

Dél-alföld:

2007	közérdekű: 337
	panasz: 259
2008	339
	404
2009	302
	299

Mit mutatnak a számok? munkaügyi ellenőrzés

2008

- Kirótt munkaügyi bírság: ~ 5,4 milliárd Ft

2009

- Kirótt munkaügyi bírság: ~ 5,5 milliárd Ft

Mit mutatnak a számok? munkaügyi ellenőrzés

Szabálytalan munkáltató:

- 2008 -- 64%
- 2009 -- 65,1%

Munkavédelem-munkaügy együtt –
szabálytalan munkáltató

- 2009 – 73,8%

Mit mutatnak a számok?

Egyenlő Bánásmód Hatóság

- 2009 **1087** ügyben fordultak panasszal
48 esetben egyenlő bánásmód követelményének megsértése
18 esetben jóváhagyta a felek megegyezését

Legmagasabb számban a foglalkoztatás területén sérül az egyenlő bánásmód elve!

Egyenlő bánásmódhoz való jog sérelme

- Neme 6
- Életkora 5
- Más véleménye 4
- Anyasága 2
- Etnikai hovatartozása 2
- Szexuális irányultsága 1
- Szakszervezeti érdekképviselőhez való tartozása 1

Kölcsönös érdek!

- A kapcsolatok, az együttműködés színvonalának emelése!
- A jó példák terjesztése!
- Akinél, ahol van fogadókészség segítség, támogatás!

Ha nem jó az együttműködés?

- Nagy károkat okozhatnak/okoznak egymásnak a felek
- Egymástól függetlenül keresnek megoldásokat

Nem jó együttműködés - munkaügyi konfliktus alakul ki

- Munkáltató – munkavállaló
- (bérezés, túlmunka, felmondás, munkaidő beosztással, munkarenddel kapcsolatos kérdések)
- Munkáltató – érdekképviselő
- (működési feltételek, jogok gyakorlása)
- Munkáltató – üzemi tanács
- (működési feltételek, jogok gyakorlása)

Hogyan kerülhetőek el a munkaügyi konfliktusok ?

- Működőképes párbeszédrel
- Megállapodással a fontos kérdéseket illetően
(pl. Kollektív szerződésben)
- Megelőzéssel, pl. alapos és pontos szabályozással

Mi történik, ha nincs megegyezés ?

- romlik a felek közötti viszony
- jogvita alakulhat ki, a felek a bíróságra mennek
- más megoldást keresnek

Mit is veszélyeztethet
az együttműködés
hiánya?

Rendezett munkaügyi
kapcsolatok szabályozása
avagy

**Mit kell kerülni, ha pályázni
akar?**

Mi jött az új szabályozással?

Differenciálás alapja:

- Súlyos jogsértés
- Kevésbé súlyos jogsértés
- Munkáltató magatartása a jogsértő állapot megszüntetésére – két éven belüli ismétlés

Pályázat – enyhülés, ami kellett!

Bírságolás – szigorítás!

Rendezett munkaügyi kapcsolatok

Súlyos jogsértés – automatikus kizárás!

Mi súlyos jogsértés?

- Bejelentés elmulasztása
- Megsérti a szakszervezet szervezését biztosító szabályokat, kifogás esetén az intézkedés végrehajtásának felfüggesztést elmulasztja, választott tisztségviselők munkajogi védelmének szabályait

Rendezett munkaügyi kapcsolatok

Kevésbé súlyos jogsértés – 2 éven belül azonos jogsértést ismételt, ugyanazon telephelyen – kizárás

- Színlelt szerződés
- Jogszabály, KSZ, kiterjesztett KSZ – munkabér összege, és védelme
- munkaidő nyilvántartás hiánya, kettős nyilvántartás
- Külföldi – engedély megkérésnek elmulasztása
- Munkaerő-kölcsönzés – nyilvántartásba vétel elmulasztás
- Egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Rendezett munkaügyi kapcsolatok

Az enyhülés ára!

Köteles javaslatot tenni; **köteles** bírságot kiszabni!

Mely jogsértések esetén?

- Színlelt szerződés
- Bejelentés elmaradása
- Nincs munkaidő nyilvántartás, vagy kettős
- Nők fiatal munkavállalók, megváltozott munkaképességűek
- Munkaidő, pihenőidő – ellenőrzött telephelyen a foglalkoztatottak legalább **20%-ában** megsértette
- Munkaerő-kölcsönzés – nyilvántartásba vétel hiánya
- Jogszabály, KSZ, kiterjesztett KSZ munkabér összege, védelme – **20%, de ide nem értve a felszámolási eljárás alatti munkáltató**
- Szakszervezet szervezése, választott tisztségviselő munkajogi védelme, a kifogásolt intézkedés NEM!

Sajátos foglalkoztatási szabályok

- 2008. évi XCIX. Törvény az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól
- A munkáltató személyétől függően az Mt., Kjt. szabályait a tv-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni.

Sajátos foglalkoztatási szabályok

- Munkabér – szakmai végzettség (jogszabály)
De! – művészi munkakör –kivételes mentesítés
kiemelkedő teljesítmény
meghatározott elismerés (Kjt. 63. § (2))
Külön díjazás – előadás –KSZ, vagy
munkaszerződés
Nem művészi munkakör –közreműködési díj
(felek, KSZ) vagy Kjt.- pótlékalap 5-50%-a
- Jogviszony tartama:
Határozatlan (eltérő megállapodás)
Határozott (5 évet nem haladhatja meg)

Sajátos foglalkoztatási szabályok

- Határozott időre – művészi, művészeti munkakör – évad végéig tart
- Továbbfoglalkoztatás:
munkáltató március 1-ig írásban (igen/nem)
Ha elmulasztja köteleles a korábbi feltételekkel továbbfoglalkoztatni!, Ha a munkakör betöltője akarja!
Részletes ajánlat március 31-ig írásban
Válasz április 30-ig írásban

Sajátos foglalkoztatási szabályok

- Jogviszony megszüntetése:

Határozatlan idejű – rendes felmondással akkor is, ha előadásszám legalább 40 %-a mértékéig nem tud művész feladatot biztosítani –ez esetben

Március 1-ig tájékoztatás a felmondásról vagy a részfoglalkoztatásról, - felmondás esetén +végkielégítés (KSZ kedvezőbb rendelkezés hiányában)

- Legalább 30 éves jogviszony – különösen indokolt esetben
- Minőségi csere, szakmai alkalmatlanság esetén is engedi a határozatlan idejű jogviszony megszüntetését

Sajátos foglalkoztatási szabályok

Munkaidő

Művészi, művészeti munkakör- teljes munkaidő megállapítása:

munkahelyen elrendelt munkavégzés rendelkezésre állás ideje

munkahelyen kívüli felkészülés ideje

Előadásszámhoz kötött a teljes munkaidős foglalkoztatás –pl.: színművész 80; segédszínész 160 előadás

Sajátos foglalkoztatási szabályok

- 4 havi munkaidőkeret
- Alapszabadság egynegyede kiadásakor nem köteles figyelembe venni a munkavállaló kérését, ha az üzemszerű működést súlyosan veszélyezteti (+ 5 nap pótszabadság- művész, művészeti munkakörben)
- Nem művészi, vagy művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára KSZ 400 óra rendkívüli munka rendelhető el

Ki segít

ha szükséges?

MKDSZ

www.szmm.gov.hu/mkdsz

Munkaügyi Közvetítói és Döntőbírói Szolgálat



Milyen ügyekben vehető igénybe ?

– KÖZVETÍTÉS

–DÖNTŐBÍRÁSKODÁS

–TANÁCSADÁS

–TÉNYFELTÁRÁS

Melyek az elérhető előnyök ?

» **Gyors**

» **Költségmentes**

» **Szakszerű**

» **Diszkrét**

A peres út hátrányai

- **időigényes,**
- **költséges,** (ügyvédi munkaköltségek+ a vesztes félre háruló többletköltségek, késedelmi kamatok, kártérítés, stb.),
- **bíróság dönt és nem a felek,**
- **a konfliktushelyzet a felek kapcsolatában fennmarad** (nincs egyetértés, megegyezés)

Nagy érték!

- A jó együttműködés munkáltató és munkavállalók; vezetés és a szakszervezet között!
- A jó együttműködés nem a viták, nézetkülönbségek hiányát jelenti!
- Jelenti a problémák megoldására való akaratot, a másik fél szempontjainak figyelembevételét!

- **Aki együttműködésre törekszik:**

Nem győzelmet, kölcsönösen elfogadható megoldást akar!