

A munkaügyi *revolúció*: rugalmasság és biztonság.

Hogyan alakítsuk a jogi kötelezettségeket üzleti előnnyé? Családbarát fordulat a munkajogban — rugalmas foglalkoztatás, egyszerűsödő adminisztráció, kölcsönös előnyök a munkáltató és a munkavállaló számára.

-
- | | | | |
|----|--------------------------|----|---------------------------------|
| 01 | Bevezetés | 06 | Atipikus foglalkoztatási formák |
| 02 | A problémagócok | 07 | Családbarát foglalkoztatás |
| 03 | A stratégia | 08 | A külső szakértő |
| 04 | Módszertan | 09 | Referenciáink |
| 05 | Stratégiai jogi eszközök | 10 | Kapcsolat |

01 Mit jelent Önnek vállalata jelenlegi munkaügyi rendszere?

A mikor egy cégvezető vagy HR-igazgató meghallja a „munkaügyi rendszer” kifejezést, a legritkább esetben gondol a hatékonyság növelésére vagy a profit maximalizálására. A legtöbb magyarországi közép- és nagyvállalatnál a munkaügyre még mindig úgy tekintenek, mint egy elkerülhetetlen adminisztratív teherre.

Szükséges rossz?

Ön is úgy érzi, hogy a jogszabályok követése csupán felesleges papírmunkát, állandó adminisztrációs stresszt és folyamatos bizonytalanságot szül? Hogy a HR-osztály értékes órákat pazarol olyan nyilvántartások vezetésére, amelyek nem tesznek hozzá semmit a cég valós teljesítményéhez?

Mit szólna MOST egy azonnali munkaügyi ellenőrzéshez?

Tegye a kezét a szívére: ha a hatóság képviselői ebben a pillanatban belépnének a vállalat kapuján, 100%-ig biztos lenne abban, hogy a munkaidő-nyilvántartások, a beosztások, a pótlékok elszámolása és a munkaszerződések teljesen hibátlanok? Egyetlen apró adminisztratív mulasztás is milliós bírságot, de ami még rosszabb, komoly reputációs veszteséget okozhat.

Lehet másképp!

A jó hír az, hogy a hatályos Munka törvénykönyve nemcsak korlátokat állít, hanem olyan hatalmas mozgásteret és rugalmassági eszközöket ad a munkáltatók kezébe, amelyeket a cégek többsége egyáltalán nem, vagy nem megfelelően használ ki. **Mi nem egyszerűen megfelelni akarunk a törvényeknek — mi a jogi szabályozást alakítjuk át az Ön vállalatának közvetlen versenyelőnyévé.**

02 Mi okozza a legnagyobb veszteséget a vállalatoknál?

A klasszikus munkaügyi működés négy kritikus területen éget el profitot és energiát — közvetlen hatással a napi hatékonyságra.



01

Munkaidő-beosztás

A termelés vagy a szolgáltatás volumene hullámzik, a munkaidő-beosztás mégis merev. Emiatt a cég vagy üresjáratokat fizet meg, vagy kénytelen rendkívüli munkavégzést elrendelni, ami azonnali extra kiadást jelent.



02

Béreköltség szinten tartása

A piaci ingadozások és a fix béreköltségek közötti állandó konfliktus. A csökkenő megrendelések idején is fennmaradó magas fix bérterhek veszélyeztetik a stabilitást.



03

Bérpótlék kifizetése

A délutáni, éjszakai, vasárnapi vagy műszakpótlékok automatikus és strukturálatlan kifizetése drasztikusan megemeli a béreköltséget, miközben a szervezet valós teljesítménye vagy hatékonysága nem változik.



04

Túlzott adminisztráció

A jogszabályi megfelelés kényszere miatt a cégek túlkomplikálják a belső folyamatokat. A HR-osztály „nyilvántartás-gyártó üzemmé" válik ahelyett, hogy a munkaerő megtartásával foglalkozna. A megoldás nem a még szigorúbb ellenőrzésben, hanem a rendszer szintű újratervezésben rejlik.



03 Újratervezés és munkavállalói motiváció

A modern vállalati működés alapköve az a felismerés, hogy a jogi biztonság, a pénzügyi tervezhetőség és a munkavállalói elégedettség nem egymást kizáró, hanem egymást kifejezetten erősítő tényezők.

Mit nyújt a munkaügyi rendszer teljes újratervezése?



Törvényes, hatósági ellenőrzést is kiálló működés

Nem kell többé tartani a váratlan ellenőrzésektől vagy a munkaügyi pereketől. A rendszer beépített biztonsági fékeket tartalmaz, amelyek automatikusan kiszűrik a jogi hibákat.



Munkajogi kockázatok teljes körű kizárása

A precízen és egyedileg strukturált szerződéses háttér megszünteti a jogviták melegágyát, így minimalizálható az esetleges kártérítési felelősség.



100%-os tervezhetőség és kiszámíthatóság

A bérköltségek és a humán erőforrás-kapacitások pontosan illeszthetők a vállalat üzleti ciklusaihoz és szezonálisához.



Családbarát megoldások és gyors alkalmazkodás

A rugalmas keretek lehetővé teszik, hogy a vállalat azonnal reagáljon a piaci változásokra, miközben vonzó, magas megtartó erejű munkahellyé válik.

A jogi biztonság, a pénzügyi tervezhetőség és a munkavállalói elégedettség *egymást erősítő* tényezők.

A humán tényező: motiváció, elhivatottság, hatékonyság

Egy elavult, merev rendszerben a munkavállaló úgy érzi, csupán egy fogaskerék, akit maximálisan ki akarnak zsigerelni. Ezzel szemben egy modern, rugalmas struktúrában a lojalitás és a teljesítmény organikusan növekszik. A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása bizonyítottan javítja a munkahelyi morált, csökkenti a fluktuációt és a betegszabadságok számát, miközben drasztikusan növeli a napi tiszta hatékonyságot.

04 A munkaügyi kockázatok minimalizálása a gyakorlatban

Hogyan érjük el, hogy a munkaidő-nyilvántartás és a beosztás ne napi szintű adminisztratív rémálom legyen, hanem automatizált, láthatatlan háttérfolyamat?

RÉGI

- ✗ Folyamatos túlóra-kockázat és halmozódó pótlékok
- ✗ Manuális, hibalehetőségekkel teli nyilvántartások
- ✗ Magas adminisztrációs teher a HR osztályon
- ✗ Kiszámíthatatlan, ingadozó havi bérköltségek

ÚJ

- ✓ Átalánydíjak és alapbéresített bérpótlékok rendszere
- ✓ Szerződéses garanciák és egyértelmű felelősségi körök
- ✓ Minimálisra csökkentett, jogtisztá adminisztráció
- ✓ 100%-os előre tervezhetőség a költségvetésben

1 Munkaszerződések és munkaügyi tájékoztatók új szerepkörben

A legtöbb cég sablonos, elavult munkaszerződéseket használ, amelyek inkább megkötik a munkáltató kezét. Mi a munkaszerződéseket és a kötelező munkaügyi tájékoztatókat stratégiai dokumentummá alakítjuk — olyan egyedi klauzulákkal, amelyek maximális mozgásteret biztosítanak a munkaidő megszervezésében.

2 A munkaidő-nyilvántartás és -beosztás háttérbe szorítása

Ahelyett, hogy a menedzsment idejét a folyamatos beosztás-módosítások és a bonyolult jelenléti ívek korrigálása emészténé fel, olyan jogi technikákat alkalmazunk, amelyekkel a klasszikus, merev nyilvántartási kényszer háttérbe szorítható — a törvényi keretek teljes betartásával.

3 Felelősségrevonás egyszerűen és alternatív megoldási módok

A tiszta jogi struktúra egyértelmű határokat szab. Ha a munkavállaló nem teljesít, a számonkérés folyamata egyszerűvé, átláthatóvá és jogilag megtámadhatatlanná válik — miközben az általunk bevezetett alternatív megoldások eleve minimalizálják a munkaügyi konfliktusok esélyét.



„A jogi kötelezettség nem költség,
hanem *stratégiai eszköz* — ha jól
strukturálják.”

A LABORATIO MÓDSZERTAN ALAPELVE

05 Optimalizálás a jogszabályok erejével

A hatályos munkajogi környezetben négy olyan kiemelt technika létezik, amellyel a vállalatok radikálisan csökkenthetik a bérpótlékok és a túlórák okozta kiszámíthatatlan pénzügyi veszteségeket.

Alapbéresített pótlék

A törvény lehetőséget ad arra, hogy bizonyos bérpótlékokat (pl. műszak- vagy vasárnapi pótlékot) a felek beépítsék a kialakított alapbérbe. Ez megszünteti a havi szintű ingadozásokat, tiszta képet ad a költségekről, és csökkenti a HR adminisztrációs terheit.

Átalánydíj új köntösben

A rendkívüli munkavégzésért járó ellenérték kiváltható havi fix bérpótlék-átalánnyal. Így a bérköltségek teljesen fixálhatók és előre tervezhetők, függetlenül attól, mekkora extra terhelés nehezedett az adott hónapban a cégre.

Szabadidő-kiadás új utakon

A túlórák kompenzálása nemcsak pénzben, hanem szabadidőben is történhet. Az általunk kidolgozott módszerrel a szabadidő kiadása rugalmasan hozzáigazítható a vállalat termelési vagy szolgáltatási holtidőszakaihoz — az üresjáratok hasznos pihenődővé válnak.

Kötetlen munkarend

Ha a munkavállaló feladatainak jellege megengedi (szellemi, kreatív vagy vezetői munkakörök), a munkaidő-beosztás joga teljes egészében átengedhető. Ekkor nem kell munkaidő-nyilvántartást vezetni, és a rendkívüli munkavégzés kockázata teljesen megszűnik.



— A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE NEM KORLÁT, HANEM ESZKÖZTÁR — HA ISMERJÜK A MOZGÁSTERET.

06 Az atipikus foglalkoztatási formák rejtett potenciálja

A klasszikus, napi 8 órás, egy helyszínen történő munkavégzés sok esetben már nem szolgálja a hatékonyságot. A modern munkajog atipikus formái kulcsot adnak a rugalmas kapacitáskezeléshez.

Részmunkaidős foglalkoztatás

Célzott és rugalmas kapacitáskezelés: a napi nyolc óránál rövidebb, arányos bérezésű munkaidő ideális a változó terhelésű munkakörökben, és a legkeresettebb forma a kisgyermekes munkavállalók körében.

Munkavégzés behívás alapján — nincs munka, nincs fizetés

Ez a forma tökéletesen igazodik a feladatok esedékességéhez. A munkavállaló a törvényi keretek szerint napi maximum 6 óra időtartamban foglalkoztatható (amitől a felek megállapodással eltérhetnek), és a munkáltatónak elegendő 3 nappal előre értesítenie a feladatról. Ha nincs elvégzendő feladat, nincs kifizetési kötelezettség sem. A raktározás, a logisztika, a rendezvényszervezés és a vendéglátás területén felbecsülhetetlen értékű eszköz.

A munkakör megosztása (job-sharing)

Egyetlen teljes munkaidős munkakört két vagy több munkavállaló lát el. A feladatok megosztását maguk a munkavállalók szervezik meg egymás között, alapvetően kötetlen munkarendben. A felelősség egyetemleges: ha az egyik kiesik, a másik köteles ellátni a feladatot. A munkáltató számára ez minimális adminisztrációt és 100%-os üzletfolytonosságot jelent.

Több munkáltató által létesített munkaviszony

Egyetlen munkavállaló, egyetlen munkaszerződéssel, de egyszerre több (például egy cégcsoporton belüli vagy partneri) munkáltatónak végez munkát. A munkáltatók felelőssége egyetemleges, a munkabért pedig egy előre meghatározott munkáltató fizeti ki. Ez a megoldás radikálisan csökkenti a holdingok vagy partnercégek belső elszámolási és adminisztrációs terheit.

Távmunkavégzés (jogtisztá home office)

Szerződésben rögzített, munkavédelmi és adatkezelési szempontból is rendezett otthoni munkavégzés — nem sűrű zóna, hanem szabályozott, ellenőrzésálló keret.

07 Miért éri meg kisgyermekes és családos munkavállalókat alkalmazni?

A családbarát működés nem karitatív tevékenység vagy CSR-eszköz, hanem kőkemény üzleti stratégia, amely közvetlenül kimutatható pénzügyi és működési előnyökkel jár a vállalat számára.



Könnyebben motiválható munkaerő

Azok a munkavállalók, akiknek a munkáltató aktívan biztosítja a munka és a magánélet egyensúlyát, bizonyítottan magasabb lojalitással, elkötelezettséggel és energiával hálálják meg a bizalmat. Ez közvetlenül csökkenti a hibák számát és növeli a produktivitást.



Nyitottság az atipikus formákra

A kisgyermekes szülők kifejezetten keresik és preferálják az olyan rugalmas megoldásokat, mint a részmunkaidő, a határozott idejű foglalkoztatás vagy a munkavégzés behívás alapján. Ez tökéletesen egybeesik a vállalat hatékonysági és kapacitás-optimalizálási céljaival.




Közvetlen pénzügyi megtakarítás

A kisgyermekes vagy munkaerőpiacra visszatérő munkavállalók után jelentős állami járulékkedvezmények és adókedvezmények vehetők igénybe, ami közvetlenül csökkenti a vállalat bérjellegű kiadásait és növeli a profitmarzsot.



Munkáltatói márkaépítés

A „Családbarát Munkahely” nemcsak egy díszes cím, hanem a legerősebb mágnes a mai feszített munkaerő-hiányos környezetben. A legjobb szakembereket azzal lehet megnyerni és hosszú távon megtartani, ha látják: a vállalat partnerként kezeli őket az életük minden szakaszában.



„A családbarát működés nem karitatív
tevékenység, hanem *kőkemény üzleti
stratégia.*”

CSALÁDBARÁT FOGLALKOZTATÁS — 07. FEJEZET

08 Miért van szükség külső jogi szakemberre az átalakításhoz?

Egy komplex munkaügyi rendszer átalakítása komoly szakértelmet és precizitást igénylő sebészeti beavatkozás. A belső HR-osztály, bár kiválóan kezeli a napi operatív feladatokat, ritkán rendelkezik azzal a specifikus, mélyreható munkajogi és peres tapasztalattal, ami egy ilyen horderejű strukturális reformhoz szükséges.



dr. Nyitrai Károly

Munkajogi szakjogász és
munkaügyi audit szakértő ·
Budapest



Objektív, külső nézőpont

Feltárjuk azokat a rejtett kockázatokat és pénznyelő folyamatokat, amelyeket a belső megszokás és a rutinszerű működés már láthatatlanná tett a menedzsment számára.



Személyre szabott jogi innováció

Nem sablonokat másolunk. Az Ön cégének egyedi technológiájára, nyitvatartási idejére, ügyfélkezelési dinamikájára és üzleti modelljére szabjuk a jogi megoldásokat.



Hatósági tapasztalat és védelem

Pontosan tudjuk, mit, hol és hogyan vizsgálunk a munkaügyi ellenőrök — a rendszert eleve úgy építjük fel, hogy minden hatósági ellenőrzést és esetleges ellenőrzési hullámot csont nélkül kiálljon.

09 Referenciáink

Az általunk kidolgozott rendszerek hatékonyságát, robusztusságát és törvényességét Magyarország meghatározó állami, egyházi és versenypiaci szereplői bizonyítják.



Porr Építési Kft.



Magyar Nemzeti Múzeum



MAM Hungária Kft.



Kalle Hungária Kft.



HAAS & SOHN Kft.

01	Nemzeti Munkaügyi Hivatal	ÁLLAMIGAZGATÁS
02	Porr Építési Kft.	ÉPÍTŐIPAR
03	Magyar Nemzeti Múzeum	KULTÚRA · KÖZGYŰJTEMÉNY
04	MAM Hungária Kft.	GYÁRTÁS · BABATERMÉKEK
05	Kalle Hungária Kft.	ÉLELMISZERIPARI GYÁRTÁS
06	Fővárosi Önkormányzat Idősek Otthona	SZOCIÁLIS ELLÁTÁS
07	Kutatópont Közvélemény-kutató Kft.	KÖZVÉLEMÉNY-KUTATÁS
08	HAAS & SOHN Kft.	GYÁRTÁS · KERESKEDELEM
09	Magyar Evangélikus Egyház Budapesti Kollégiuma	EGYHÁZI INTÉZMÉNY
10	Alfa Autójavító Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	AUTÓIPARI SZOLGÁLTATÁS

Lépjön velünk kapcsolatba még ma!

Ne várja meg, amíg egy munkaügyi ellenőrzés vagy egy kellemetlen bírósági ügy kényszeríti ki a változást. Kérjen egy kötelezettségmentes, első munkaügyi konzultációt és előzetes helyzetértékelést.

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. félemelet 2/A · +36 1 787 8999 · +36 70 445 3384

info@laboratio.hu · laboratio.hu

