

**A BÁN ÉS KARIKA ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2013. DECEMBERI JOGI HÍRLEVELE****A MUNKAVÁLLALÓ VÉTKES KÖTELEZETTSÉGSZEGÉSE A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL
SZÓLÓ 2012. ÉVI I. TÖRVÉNY ALAPJÁN ÉS A MUNKÁLTATÓI FEGYELMI SZABÁLYZAT
JELENTŐSÉGE**

Mit tehet a munkáltató, ha a munkavállaló megsérti a munkaviszonyából eredő kötelezettségét, a munkafegyelmet (együtt: „Munkavállalói Kötelezettségszegés”), a munkáltató azonban nem kívánja megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát, ugyanakkor szeretné a hasonló eseteket a jövőben megelőzni?

Jelen hírlevelünkkel először a munkavállaló munkaviszonyából eredő vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegésére vonatkozó szabályokat és lehetséges jogkövetkezményeit mutatjuk be tisztelt Partnereinknek, majd ismertetjük a munkáltatói fegyelmi szabályzat jelentőségét.

A. Munkavállalói Kötelezettségszegés

Munkavállalói Kötelezettségszegés alatt a munkavállalók munkaviszonyból származó bármely - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben („Mt.”), a munkaszerződésben vagy a munkáltatói belső szabályzatban meghatározott - kötelezettségének akár tevőlegesen, akár mulasztással megvalósuló megszegését értjük. Ide tartozik például a munkahelyi késés, igazolatlan távollét, a munkavégzéssel kapcsolatos szabályok megszegése, stb.

B. A vétkesség jelentősége

1. Az Mt. 56. § (1) bekezdése a munkáltató által hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását csak a munkavállaló vétkes, azaz szándékos vagy gondatlan kötelezettségszegése esetére teszi lehetővé.
2. Vétkesség hiányában hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható a munkavállalóval szemben, így például, ha a munkavállaló alappal kimenti a munkában való megjelenéssel kapcsolatos késedelmét.

C. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának jogalapja

1. A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményeket kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - a munkaszerződés állapíthat meg.

2. Ha tehát a munkáltató és a munkavállaló kollektív szerződés hatálya alatt áll, akkor a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés miatti hátrányos jogkövetkezmény típusait csak és kizárólag a kollektív szerződésben határozhatja

meg a munkáltató, és a munkavállaló munkaszerződésébe érvényesen ilyen jogkövetkezmény nem foglalható.

3. Abban az esetben viszont, ha sem a munkáltató, sem pedig a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, és a munkáltató a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását tartja indokoltnak, a hátrányos jogkövetkezmények típusait már a munkavállaló munkaszerződésében rögzíteni kell. A munkáltatónak tehát már a munkavállalóval történő szerződéskötés során érdemes a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés esetére alkalmazni kívánt egyes jogkövetkezmények típusait átgondolni, a későbbiekben ugyanis ilyen jogkövetkezmény csak a munkaszerződés módosításával a munkaszerződésbe foglalva írható elő. A munkavállaló munkaszerződésének módosítását azonban jelentősen megnehezítheti, hogy ahhoz a felek kölcsönös egyetértése, tehát a munkavállaló beleegyezése szükséges.

D. A munkáltató által alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények típusai

1. Az Mt. 56. § (2) bekezdése alapján vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés jogkövetkezményeként csak olyan, a

munkavállaló munkaviszonyával összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti.

2. Figyelemmel arra, hogy a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása kivételes jellegű, a munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy a munkavállalót véglegesen, a teljes további munkaviszonyának fennállása idejére hátrányos jogkövetkezéssel sújtja. Hátrányos jogkövetkezmény a munkavállalóval szemben tehát csak határozott időre szólóan határozható meg és alkalmazható.
3. Tipikus hátrányos jogkövetkezmények az erkölcsi jellegű szankciók (pl.: figyelmeztetés, megrovás) és a munkaviszonyt érintő egyéb szankciók, például a munkakör vagy az alpbér munkavállaló hátrányára történő módosítása, meghatározott juttatások (pl.: prémium, cafetéria) korlátozása vagy megvonása. A legsúlyosabb és leginkább visszatartó hatású szankció a bírság.
4. A vagyoni hátrányt megállapító szankciók mértékét az Mt. maximalizálja, és kimondja, hogy az nem haladhatja meg a munkavállalónak a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alpbérének összegét. Ezt a korlátozást minden egyes vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegésnél külön-külön kell vizsgálni, vagyis amennyiben a munkavállalóval szemben rövid időn belül hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására több vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés miatt kerül sor, akkor a fenti vagyoni korlát megtartását az egyes Munkavállalói Kötelezettségszegésekre megállapított szankciók kapcsán külön-külön kell vizsgálni.
5. A munkavállaló kötelezettségének megszegésével okozott kárt is köteles megtéríteni. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
6. Fontos kiemelni, hogy a szankciók a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérthetik. Nyilvánvalóan sérti például a munkavállaló emberi méltóságát, ha az addig vezető munkakört betöltő munkavállalót a munkáltató

- akár rövid időre is - alacsonyabb presztízsű munkára kötelezi.

E. A jogkövetkezmények arányosságának követelménye

A munkavállalóval szemben alkalmazott hátrányos jogkövetkezménynek arányosnak kell lennie a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés súlyával, az nem lehet fenyegető, nyomást gyakorló, megtorló, öncélú.

F. A munkáltató fegyelmezési jogának viszonya a munkaviszony megszüntetéséhez

A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének - akár felmondás, akár azonnali hatályú felmondás - indokaként megjelöl, ez ugyanis a kétszeres értékelés tilalmába ütközne.

G. Az írásbeliség és indokolás követelménye

A hátrányos jogkövetkezéssel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell és a határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslatról való tájékoztatást.

H. A munkáltatói fegyelmi szabályzat jelentősége

1. Figyelemmel arra, hogy az Mt. a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés körében csak a munkáltató által alkalmazandó hátrányos jogkövetkezmények típusai tekintetében írja elő a munkaszerződésben történő szabályozás kötelezettségét, minden további a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegéssel kapcsolatos kérdés (pl.: a konkrét fegyelmi vétségek, a fegyelmi jogkör gyakorlójának személye, a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szempontjai, a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására irányuló eljárás) munkáltatói fegyelmi szabályzatban is rendezhető.
2. A vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegés részletes szabályozása munkáltatói fegyelmi szabályzat útján hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállalók gondosan és körültekintően, a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően végezzék munkájukat, és visszatarthatja a munkavállalókat a vétkes

Munkavállalói Kötelezettségszegés(ek) jogkövetkezmények típusait a megvalósításától. munkaszerződésben kell rögzíteni.

I. Összegzés

1. Azon munkáltatóknak tehát, akik a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegést szankcionálni kívánják, mindenképpen szem előtt kell tartaniuk, hogy kollektív szerződés hiányában legalább a hátrányos

2. Ezen túlmenően minden, a vétkes Munkavállalói Kötelezettségszegést érintő egyéb rendelkezésre célszerű fegyelmi szabályzat készíteni, amelynek előnye, hogy a munkáltató által egyoldalúan módosítható és módosítása esetén nincs szükség a munkavállaló munkaszerződésének módosítására.

A fenti összefoglaló a figyelemfelkeltést szolgálja és nem tekinthető jogi tanácsadásnak. Kérjük, hogy konkrét kérdése esetén forduljon bizalommal irodánk szakembereihez.

Bán és Karika Ügyvédi Társulás

1117 Budapest, Alíz u. 1.

Office Garden B. ép. 3. em.

Tel.: + 36 1 501 5360

Fax: + 36 1 501 5361

E-mail: office@ban-karika.hu

Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnereink:



The international legal network

