

HÍRLEVÉL

A munkáltató fegyelmezési joga

I. Bevezetés

A munkaviszony – melynek alanyai a munkáltató és a munkavállaló - jellegéből adódóan egy alá-fölérendeltségi jogviszony, melyben mindkét felet terhelik a jogviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek. Az új Munka Törvénykönyve a törvénytől való eltérés lehetőségeinek biztosításával (ezzel részletesen külön hírlevél foglalkozik) tágabb teret ad a felek közötti, kontraktuális alapú szabályozásnak, ideértve a kollektív autonómia szerepét.

A munkáltató alapvető kötelezettsége, hogy a munkavállalót foglalkoztassa, a munkavégzés körülményeit biztosítsa és az ezért járó díjazást megfizesse. A munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség terheli, köteles továbbá munkatársaival együttműködni.

Az alá-fölérendeltségre utal, hogy a munkáltató joga és kötelessége, hogy a munkavégzést ellenőrizze, a munkahelyen a fegyelmet fenntartsa. Ez a kötelezettség átnyúlik a munkavédelem kérdéskörébe, hiszen a munkáltatót az egészséges és biztonságos munkakörnyezet fenntartásának kötelezettsége terheli, melyhez elengedhetetlen, hogy a munkavállalók a munkavégzésre vonatkozó szabályokat betartsák, a munkáltató pedig ellenőrizze ezen szabályok betartását, azokat „betartassa”. Ugyanakkor nagyon fontos, hogy a fegyelmezési jog jogszabályi garanciákkal legyen körülbástyázva. Így elkerülhető, hogy a munkáltató e jogával visszaélve alkalmazzon hátrányos jogkövetkezményeket munkavállalóival szemben.

II. A munkavállalók fegyelmezése

A munkáltató fentiekben említett utasításadási és ellenőrzési jogából fakad, hogy munkavállalói kötelezettségszegés esetén figyelmeztetést adhat, vagy hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat. A fegyelmezési jogkörbe tartozik a felmondás, illetve azonnali felmondási jog gyakorlása, de ez dogmatikailag a munkaviszony megszüntetéséhez tartozik, ezért ezeket jelen hírlevél – az említés szintjén túlmenően – nem tárgyalja.

A 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről - új Mt. - 56. § az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapítása-kor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Fontos eltérés a korábbi szabályozáshoz képest, hogy nem csupán a kollektív szerződés, hanem - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés is megállapíthat ilyen jogkövetkezményeket. Lényeges változás még, hogy egyfelől csak határozott időre engedi a hátrány alkalmazását, másfelől annak összegét is korlátozza. Ez utóbbi mértéke a munkavállaló egyhavi alapbére, tehát a jelenlegi bírói gyakorlat szerint alkalmazható joghátrányhoz képest jelentős mértékben alacsonyabb lehet.

A jelenlegi bírói gyakorlat nem tartja jogszerűnek a rendes vagy rendkívüli felmondás indokolását abban az esetben, ha ugyanezen ok miatt a munkáltató már hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott. E gyakorlatot erősíti meg az új Mt. 56. § (4) bekezdésében írt szabály.

A fegyelmezési jogkör gyakorlásánál fennáll a fokozatosság követelménye. Jelen hírelvél a fokozatosság sorrendjében mutatja be az egyes fegyelmezési eszközöket.¹

II.1. Szóbeli figyelmeztetés

- Csekélyebb súlyú, „jelzés” a munkavállaló felé
- Hiányosságok javítása
- Jó munkakapcsolat fenntartása
- Együttműködési kötelezettség

¹ Munkajog tankönyv (szerkesztette Gyulavári Tamás) nyomán

II.2. Írásbeli figyelmeztetés

- Írásbeli intézkedés, jogorvoslat lehetősége
- Írásbeli figyelmeztetés esetén ugyanezen magatartásért munkaviszony nem szüntethető meg
- Ismételt hasonló kötelezettségszegés esetén munkaviszony megszüntethető felmondással munkáltató részéről
- Felmondás hivatkozhat korábbi figyelmeztetésre

II.3. Hátrányos jogkövetkezmény

- „fegyelmi büntetés” bár a magánmunkajog a közszféra munkajogával ellentétben kerüli ezt a kifejezést
- Kollektív szerződés szabályozza (régii Mt-ben csak kollektív szerződés szabályozhatta!)
- Kollektív szerződés hiányában munkaszerződés is megállapíthatja (munkaszerződés módosítás már fennálló munkaviszonyok esetében)
- Kötelező eljárási szabályok kollektív szerződésben történő rendezésének kötelezettsége törlésre került (BH 1998. 197.)
- Garanciális rendelkezések:

(a) jogvesztő határidő alkalmazására; 15 napig, de legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított 1 évig, bűncselekmény elkövetése – és megállapítása esetén – büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Csak megalapozott ismeret minősül tudomásszerzésnek (pletyka nem) (BH 2000.76. *Rendkívüli felmondás esetén a szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján a rendkívüli felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást lehet foglalni [régii Mt. 96. § (1) bek. a) pont, (4) bek.]*).

(b) írásbeli, indokolt határozattal szabható ki, jogorvoslati tájékoztatással, eszerint a munkavállaló 30 napon belül fordulhat bírósághoz

(c) nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, melyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl

(d) Új Mt. 55. § (2) alapján a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Ezzel gyakorlatilag időt nyer a munkáltató a tényállás kivizsgálására és lehetőséget biztosít arra, hogy a bizalmat veszített munkavállalót ezen idő alatt ne kelljen foglalkoztatni.

- Védekezés lehetőségének biztosítása
- Hátrányos jogkövetkezmény csak munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány lehet
- Nem sérthet a hátrányos jogkövetkezmény személyhez fűződő jogokat (pl. eltérő munkaruha, megkülönböztető jel viselése)
- Arányosság követelménye
- Maximum egyhavi alapbér pénzbeni hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén

II.4. Felmondás, azonnali hatályú felmondás

A munkáltató fegyelmi jogkörében eljárva a munkavállaló kötelezettségszegése esetén felmondási jogát is gyakorolhatja, mely a kötelezettségszegés súlyától függően azonnali hatályú felmondás is lehet. (Új Mt. 65. § és Új Mt. 78. §).

Mint fentebb említettük azon kötelezettségszegéssel kapcsolatban, melyhez a munkáltató már írásbeli figyelmeztetést vagy egyéb hátrányos jogkövetkezményt fűzött a felmondási jog nem gyakorolható, legfeljebb a kötelezettségszegés megismétlése esetén.

II.5. Leltárhiány

Bár az Mt. dogmatikailag a munkavállaló kártérítési felelősségéhez sorolja a leltárhiányért való felelősség intézményét, melynek részletes bemutatását jelen hírlevél sem tartja céljának, ugyanakkor álláspontunk szerint az említés szintjén érdemes itt is utalni erre, a munkavállalót külön megállapodás, illetve meghatározott feltételek esetén vétkességtől függetlenül terhelő hátrányos jogkövetkezményre.

III. Kapcsolódó joggyakorlat

BH1997. 371. A munkáltató önkéntesen határozhat meg ösztönző-bért a munkavállalójának. Annak visszavonása azonban nem tartozik a korlátozástól mentes mérlegelési jogkörébe. A

visszavonás feltételeinek olyanoknak kell lenniük, amelyek okszerűen összefüggnek a munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségeivel és kellően konkrét (1992. évi XXII. törvény 109. §).

BH2000. 31. Ha a kollektív szerződés meghatározott magatartások tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba, ez nem zárja ki, hogy a munkáltató - amennyiben a rendes felmondás előfeltételei fennállnak - a hátrányos jogkövetkezmény helyett rendes felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát [1992. évi XXII. törvény 89. § (1) bek., 109. § (1) és (2) bek.].

BH1996. 668. A kollektív szerződés alapján a munkáltató a vétkes kötelezettségszegést elkövető munkavállalójával szemben jogosult valamely hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, aminek következtében a munkaviszony bizonyos elemei módosulhatnak, ez azonban nem lehet a megkötött munkaszerződéshez képest végleges jellegű [1992. évi XXII. törvény 109. § (1) és (2) bek.].

* *
*

Jelen hírlevelünk elkészítésekor áttekintettük és értelmeztük a vonatkozó jogszabályokat, azonban előfordulhat, hogy ezen jogszabályokat valamely bíróság vagy hatóság a mi értelmezésünktől eltérően értelmezi. Nem vállalunk felelősséget a közölt információk jövőbeli hatályosságáért. Az információk tájékoztató jellegűek, és nem vonatkoznak valamely egyedi természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli szervezet körülményeire és nem minősülnek jogi tanácsnak.

Amennyiben a fent leírtakkal kapcsolatban bármilyen kérdés merülne fel, úgy irodánk készséggel áll az Önök rendelkezésére a +36-1-372-0740-es telefonszámon, vagy az info@kmbk.hu e-mailcímen is.