

Kemenesné dr. Halász Mária: Jogi ismeretek, munkajog tantárgy
Vizsgadolgozat

I. Ismertesse a munkaviszonyra
vonatkozó legfontosabb szabályokat.

II. Milyen jogkövetkezményeket alkalmazhat
a munkáltató a munkavállaló vétkes
kötelezettség szegése esetén?

Lipusz Péter (HBGMNC)
Hallgató, II. évfolyam
Közoktatási vezető pedagógus szakvizsga szak
2013 / 2014 I. félév

Eger, 2014. január 03.

I. A munkaviszonyra vonatkozó legfontosabb szabályokat a Munka Törvénykönyve tartalmazza, a legfrissebb szabályrendszer a 2012. évi I. Törvény – a munka törvénykönyvéről (továbbiakban MT jelöléssel hivatkozom rá). A törvény 5 részre van bontva, az Általános (1) és a Záró (5) rendelkezések keretbe foglalják, megalapozzák a munkával, munkaviszonnyal kapcsolatos fogalmakat, tényállásokat. Deklarálja a célját, hatályát, alapelveit, és többek között az általános magatartási követelményeket is. A MT első rész, 7. fejezetében találjuk a munkaviszony fogalmát, mely a 13. § E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

Gondolatmenetem a kérdés feltevésekor is megfogalmazott, legfontosabb szabályokat érinti, melyeket a folyamat végigvezetéseként az alapozó dokumentumok rendszere, a munkaviszony alanyai, a munkaviszony létrejötte, új formai lehetőségei, teljesítése, majd megszűnése kapcsán részletezek.

Munkaviszony szabályozásával kapcsolatban a dokumentálás tekintetében a MT jognyilatkozatokkal rendszerezi az alábbiakat: a megállapodás tekinthető alappillértnek, a 14. § -ban a törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Egyoldalú jognyilatkozat alapján 15. § -ban csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Alap dokumentumnak tekinthető szintén a munkáltatói szabályzat, melyet a 17. § -ban a munkáltató a 15-16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti. Elengedhetetlen a tájékoztatás tárgyköre, melyet a 18. § -ban találunk. A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást - munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában - olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. Feltételhez kötni a munkaviszonyt az alábbi esetben lehet: a 19. § -ban a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.

Fontos szabály a munkaviszony rendszerében az alaki kötöttség, pontosabban a 22. § -ban a jognyilatkozatot - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező. Szintén fontos elem a közlés módja, a 24. § -ban az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

Amit a határidőkkel kapcsolatban fontosnak tartunk, az a MT össze is foglalja. A határidők és az időtartamok számítása csak egyértelmű értelmezésben valósulhat meg. A 25. § -ban ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő. Adott napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni. A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik. A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárt hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja. A határidőt - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárt napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

A munkaviszony létrejötte, a folyamat tartalmi elemeit fogja össze, de kik között is jöhet létre? A MT így rendelkezik: 32. § A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. 33. § Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. 34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

Az alanyok közt klasszikus esetben munkaszerződés jön létre, pontosan: a 42. § -ban a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A 44. § -ban a munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

A MT több új munkaviszonyformát is meghatároz, melyek a korábbi szabályozásban ismeretlenek voltak, ilyen a Munkavégzés behívás alapján: Az új törvény értelmében a „munkavégzés behívás alapján” a részmunkaidős foglalkoztatás egyik új formája lesz, amely legfeljebb napi 6 óra időtartamú munkavégzést tesz lehetővé. A munkavállaló a munkaszerződése alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva látja el feladatait. Az új szabályozás szerint a munkáltató köteles a munkavégzés időpontját legalább 3 nappal előre közölni a munkavállalóval. Másik megoldás a munkakör megosztása. A részmunkaidős foglalkoztatás ezen új formája alapján a munkáltató egy munkakörre július 1. napjától több munkavállalót is alkalmazhat. A munkakörbe tartozó feladatokat ebben az esetben több munkavállaló közösen látja el – saját beosztásuk szerint –, illetve valamely munkavállaló akadályoztatása esetén az ilyen szerződéssel foglalkoztatott más munkavállaló is teljesítheti a munkaviszonyból származó kötelezettségeket. Új forma szintén a több munkáltató által létesített munkaviszony: A foglalkoztatás e formája szerint egy munkakörben több munkáltató foglalkoztathatja ugyanazt a személyt.

A létrejött munkaviszony alapján a teljesítés szabályrendszerét az 51. § tartalmazza. A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkátára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat. A 52. § részletezi, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

A munkaviszony szabályozásában a megszűnés, befejezés is pontos rendszer alapján értelmezhető: a 63. § részletezi, hogy a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával, jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik, vagy a törvényben meghatározott más esetben. A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik. A munkaviszony megszüntetése a 64. § alapján megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Legáltalánosabb megszüntetési forma a felmondás. A 65. § alapján a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §), a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

Záró bekezdésként a munkaviszony legfontosabb szabályozásának szintén adminisztratív első részéhez nyúlnék vissza, hiszen a semmis, érvénytelen, vagy megtámadható szakaszok a legfontosabb szabályozási elemek közé tartoznak: Az érvénytelenség alapja lehet a semmisség. Ezt a 27. § részletezi, vagyis semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

Semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli. Amennyiben a szerződés nem semmis, fennáll a lehetősége, hogy megtámadható. A 28. § alapján a megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást. Megtámadható a megállapodás akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá. A megállapodást az támadhatja meg, akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, kényszerítéssel vettek rá, vagy az, aki tévedésben, téves feltevésben volt. A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (4) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni. A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

II. A munkáltató a munkavállalóval szemben eljárhat, ha az a munkaszerződésével, munkaköri leírásával kapcsolatban vétkes kötelezettségszegést követett el. A 2012. évi I. Törvény a Munka Törvénykönyvéről (továbbiakban MT) átalakította a jogrendet vétkes kötelezettség szegés esetén.

A folyamat analógiáját követve, legenyhébb szankció a szóbeli figyelmeztetés a munkavállaló felé. A szóbeli figyelmeztetés, attól függetlenül, hogy tanúk előtt történik, vagy sem, célszerű, ha írásba foglalásra is kerül – a későbbi bizonyíthatóság és nyilván tathatóság érdekében.

A MT - a 2012. évi I. törvénnyel - a jogalkotó látszólag megkönnyítette a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére vonatkozóan a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását. Míg korábban kizárólag kollektív szerződés ilyen tárgyú rendelkezése esetén lehetett hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazni a munkavállalóval szemben, addig a 2012. július 1-jétől hatályos új Mt. értelmében már a munkaszerződésben is megegyezhetnek a felek ilyen joghátrányok alkalmazásáról, amennyiben nem állnak kollektív szerződés hatálya alatt (Ez lehet ágazati kollektív szerződés is). Korábban garanciális szabály volt, hogy a kollektív szerződésben egyben az eljárási szabályokat is meg kellett határozni. Most ez a rendelkezés megszűnt, a törvényjavaslat indokolása szerint az azonnali hatályú munkáltatói - korábban rendkívüli - felmondást sem kell megelőznie vizsgálatnak, eljárásnak, ezért az annál enyhébb jogkövetkezmények alkalmazása sem indokolja.

Megszűnt a fegyelmi eljárás klasszikus értelmezése, melyet a régi értelemben ugyan nem alkalmazhat a munkáltató, azonban megvalósítható az alkalmazása: a munkaszerződésbe foglalva pontosan deklarálni lehet a fegyelmi eljárás módját.

Vétkes kötelezettség szegés esetén a MT 56. § tartalmazza pontosan az eljárás rendjét, 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. 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 megállapításakor irányadó - egyhavi alaphére összegét. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell. Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Amennyiben a vétkes kötelezettségszegési eljárás alapján azonnali hatályú elbocsátás lép életbe, az a MT a 64. § -ban részletezi, vagyis a munkaviszony megszüntethető azonnali hatályú felmondással. A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

A törvény külön paragrafusban is rendelkezik, a 78. § -ban A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják. A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Szintén vonatkozó rendelkezés a 79. § -ban található, azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt, a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

Fontos követelmény, hogy e hátrányos jogkövetkezményekre egyebekben az azonnali hatályú – régi terminológiával élve: rendkívüli – felmondásra érvényes szabályokat kell alkalmazni. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ilyen jogkövetkezményt megállapítani csak az alapjául szolgáló cselekmény elkövetéséről való tudomásszerzést követő 15 napon, de legkésőbb az elkövetéstől számított egy éven belül lehet.

A munkáltató nem állapíthat meg hátrányos jogkövetkezményt olyan esetekre, amelyeket a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt. Adott esetben tehát a munkaadónak nincsen választási lehetősége, hogy a munkavállalóval szemben „csak” a fegyelmi büntetést alkalmazza, vagy elbocsátja, ugyanis mindkét esetben a megfelelő tényállásokat a munkaszerződésben előre rögzíteni kell.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának fontos eleme, hogy arról az egyes munkavállalókkal a munkaszerződésükben kell megállapodni. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkaadónak fokozottan figyelnie kell arra, hogy minden munkavállaló munkaszerződésében azonos tényállásokért azonos büntetéseket szabjon meg. Abban az esetben ugyanis, ha az egyes munkavállalói csoportok tagjait azonos cselekményért eltérő büntetéssel sújtana, vagy azonos munkavállalói csoporton belül állapítana meg eltérő tényállásokat vagy büntetési mértékeket, ezzel a munkaadó megszegné az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat.

Amennyiben a munkaadó pénzben kifejezett büntetést alkalmaz, akkor arra a pénzbeli kártérítés szokásos szabályait kell alkalmazni, ilyen esetekben mindig célszerű ügyvéd segítségét kérni. Azt célszerű leszögezni, hogy a munkavállaló fizetéséből ilyen jogcímen a munkaadó automatikus levonással pénzt nem tarthat vissza, ezért – amennyiben a munkavállaló nem ismeri el a terhére rótt cselekményt, vagy elismeri ugyan, de fizetni nem hajlandó – mindenképpen bírósághoz kell fordulni.

Felhasznált irodalom:

2012. évi I. Törvény a Munka Törvénykönyvéről

http://www.complex.hu/kzldat/t1200001.htm/t1200001_0.htm

Új foglalkoztatási formák – Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara

<http://www.gsz.t.bkik.hu/hir/25-2012-julius-1-napjan-hatalyba-lepo-munkajogi-torveny-uj-Mt-foglalkoztatasi-formak-legfontosabb-szabalyai>

Új Munka Törvénykönyve

http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV

HR - Portál

<http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-adjunk-hazilag-fegyelmit-a-munkavallaloknak-20120807.html>

Munkaügy.Co.hu

<http://www.munkaugy.co.hu/jogszabalyok/feyelmi-buntetesek-lehetosegei-az-uj-mt-ben/>