

Jelentősen módosultak a minősített vezetőkre vonatkozó munkajogi szabályok

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint az új munkajogi szabályok hatályba lépésével a minősített vezetőkre vonatkozó rendelkezések is jelentős változáson mentek keresztül. Ezen változások gyökeresen megváltoztatják az eddig minősített vezetőként dolgozó munkavállalókkal kapcsolatos szabályokat, egyfelől egységesítve a vezetőkre alkalmazandó speciális rendelkezéseket, másfelől viszont többletfeltételeket támasztva a munkáltatókkal szemben a vezetővé minősítéshez.

Mind munkavállalóként, mind munkáltatóként érdemes tehát meggyőződni arról, hogy az adott munkakört betöltő munkavállalót valóban minősített vezetőként foglalkoztatja a munkáltató - húzta alá a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

Dr. Orbán Zita szerint az első szembetűnő változás a minősített vezetők tekintetében, hogy míg korábban a tulajdonos kompetenciájába tartozott annak eldöntése, hogy mely munkakörök minősüljenek vezető állásúnak, úgy a jelenlegi szabályozás szerint - teljesen érthető és indokolt módon - már a felek, tehát a munkáltató és a munkavállaló egymás között állapotnak meg ebben.

Fontos azonban kiemelni, hogy e megállapodásnak is van korlátja, mégpedig az, hogy a munkakör a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakör legyen - hangsúlyozta.

Ténylegesen a munkakört minősítik

Ténylegesen a munkakört - és nem az azt ellátó munkavállalót - minősítik a felek vezető állásúnak. Az erre vonatkozó megállapodást pedig munkaszerződésbe (vagy annak módosításába) kell foglalni, ahhoz hogy az új munkajogi szabályok szerint az érvényesen kikötöttnek minősüljön. További fontos feltétel - amelyet a régi munkajogi szabályok egyáltalán nem szabályoztak - hogy az így vezetővé minősített munkakört betöltő munkavállaló alapbére elérje a minimálbér hétszeresét.

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint ezzel kapcsolatosan több dolog is figyelmet érdemel. Egyfelől azáltal, hogy e munkajogi rendelkezés rendkívül szigorú, és a munkáltatók egy része számára - különösen a jelen gazdasági környezetben - teljesíthetetlen feltételt támaszt, azt a célt szolgálja, hogy azon többletfelelősséget, és lényegesen korlátozottabb munkajogi védelmet, amely a minősített vezetői munkakörrel együtt jár, kvázi a bérezéssel kompenzálja.

Másfelől fontos, hogy csak az alaphétt lehet és kell számításba venni a kalkulációnál, a kiegészítő díjazásokat (például: prémiumot) nem - mondta dr. Orbán Zita.

Indokolt a szerződések felülvizsgálata

Mindenképp indokolt tehát a korábbi szabályok szerint minősített vezetőként foglalkoztatott munkavállalók munkaszerződéseinek felülvizsgálata abból a szempontból, hogy e munkakörök



a jelenlegi munkajogi szabályozás szerinti feltételek mellett is megfelelnek-e a vezetői minősítésnek.

A többletfelelősség tekintetében ki kell emelni, hogy a minősített vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel, ellentétben az egyéb munkavállalókkal, akiket csak súlyos gondatlanság - és természetesen szándékosság - esetén terhel ugyanilyen felelősség - mutatott rá a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

Igen jelentős változás, hogy a minősített vezetők munkaviszonyát gyakorlatilag ugyanolyan feltételekkel szüntetheti meg a munkáltató, mint a vezetők munkaviszonyát, tehát a felmondást nem kell megindokolnia. A felmondási védelem köre is jóval szűkebb, mint az egyéb munkavállalók tekintetében, hiszen például egy gyed-en lévő kismamát, amennyiben minősített vezető, már nem illet meg felmondási védelem.