

Átruházható a munkáltatói jogkör a cég másik munkavállalójára?

A társaság rendszerint a létesítő okiratában határozza meg, hogy a munkavállalók felett ki gyakorolja a munkáltatói jogokat. Ez a személy általában a társaság ügyvezetője. Előfordulhat azonban, hogy az ügyvezető külföldre megy, megbetegszik, vagy egyéb okból akadályoztatva van. Felmerül a kérdés, hogy ebben időszakban ki írja alá az új belépők munkaszerződését, a távozók felmondásait vagy a közös megegyezést?

A Munka Törvénykönyve akként rendelkezik, hogy a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltató jogkör gyakorlója jogosult. A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjét pedig a munkáltató határozhatja meg.

A gazdasági társaságok esetében a vezető tisztségviselő jogosult a céget képviselni harmadik személyekkel szemben és általában ő gyakorolja a társaság munkavállalói feletti munkáltatói jogokat is. De nemcsak a társasági szerződés rendelkezhet erről. A taggyűlés, de akár az ügyvezető is dönthet saját hatáskörében arról, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlását egy vagy több munkavállalóra delegálja. Így az ügyvezető egyoldalú jognyilatkozattal rendelkezhet arról, hogy ezt a feladatot teljes egészében például a társaság cégvezetőjére ruházza. De az is jogszerű megoldás, ha az ügyvezető átmeneti jelleggel átadja e jogkört a társaság valamely munkavállalójának. A bírói gyakorlat szerint a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló személy is gyakorolhat munkáltatói jogkört.

Mi történik akkor, ha a munkaszerződést nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írja alá? Előfordulhat például, hogy a társasági szerződés az ügyvezetőt jogosítja fel a munkáltatói jogkör gyakorlására, azonban a felmondást a cégvezető írja alá. Erre szolgál az a kiegészítő szabály, miszerint a munkáltatói jogkör tényleges gyakorlója utólag jóváhagyhatja a cégvezető eljárását. Amennyiben az ügyvezető írásban jóváhagyja a cégvezető eljárását, a felmondás nem lesz jogellenes.

A Munka Törvénykönyve előírja a munkáltatónak, hogy tájékoztassa a munkavállalókat a munkáltatói jogkörgyakorlás rendjéről és a jogkör gyakorlójának személyéről. Megfelelő az informálás, ha arról a felek a munkaszerződésben rendelkeznek, de megnevezheti ezt a személyt a munkáltató egyoldalú utasítása vagy a munkavállalók számára irányadó szabályzat is. Fontos kiemelni, hogy a tájékoztatás elmaradása vagy nem megfelelő volta szintén nem eredményezi a jognyilatkozat érvénytelenségét.