

Önmagában a munkaköri leírás hiánya nem alapozza meg feltétlenül a munkaviszony megszüntetését

A Munka Törvénykönyve a munkáltató kötelezettségeként írja elő, hogy a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkakörébe tartozó feladatokról, a Kúria egyik legfrissebb döntésében ezen kötelezettség elmaradását önmagában mégsem tekintette elegendő indoknak a munkaviszony megszüntetésére.

A munkakör megjelölése minden esetben a munkaszerződés tartalmazza, annak kötelező tartalmi eleme. A munkakör azonban csupán azon tevékenységeknek az összefoglaló megnevezése, amelyeket a munkavállaló jogviszonya keretében jogosult és köteles ellátni. A konkrét feladatok részletezését a munkaköri leírás tartalmazza, a konkrét munkavégzési kötelezettség részleteit pedig a munkáltató utasításai szabják meg. Az utasítás főszabály szerint a munkakör kereteit nem lépheti túl, azonban annál szűkebb körű lehet.

Az alapul szolgáló esetben egy külképviseleti alkalmazott szüntette meg a munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy a munkaköri leírását nem kapta meg a munkáltatótól, továbbá a munkáltató a munkakörébe tartozó bizonyos feladat ellátását nem bízta rá, a munkakör betöltését korlátozta, amellyel a feladatai ellátását ellehetetlenítette. Keresetében ezért elmaradt jövedelme megtérítésére kérte kötelezni a munkáltatót.

A bírósági eljárás során megállapításra került, hogy a kinevezési okirat egyértelműen megjelölte a munkavállaló munkakörét, azonban írásbeli munkaköri leírást valóban nem kapott. Mindazonáltal a külszolgálatokon érvényesülő általános gyakorlat szerint a munkaköri leírás megszövegezése a rendszeresen visszatérő alaptevékenységre nézve a munkavállaló feladata. A bevett gyakorlat értelmében az így elkészült munkaköri leírás több szinten is vizsgálat tárgyát képezi, a megfelelősége és elfogadása esetén válik hatályos munkaköri leírássá. Az általános gyakorlat szerint továbbá a munkakör betöltésével kapcsolatos követelmények a nagykövettel való egyeztetés után váltak rögzíthetővé.

Az eljáró bíróságok megállapították továbbá, hogy a munkavállaló évek óta diplomáciai szolgálatban állt, így tisztában kellett lennie azzal, hogy az általa elfogadott kinevezésben rögzített munkakör általában milyen feladatokat takar, így a munkaköri leírás elkészítése részéről elvárható feladat volt.

A fentiekén túl a nagykövet a munkavállaló részére a kezdeti feladatok irányát pontosan meghatározta (így szabályzatok készítése, a többi első beosztottal való találkozás), azonban az eligazításnak megfelelően a kapott feladatok teljesítését a munkavállaló meg sem kezdte, holott a kapott feladatok teljesítése munkaköri leírás nélkül is véghez viheto lett volna.

A Kúria kiemelte, hogy a munkaköri leírás célja a munkakör jellegének megfelelő alapvető feladatok időről-időre való konkretizálása. A munkavállaló, általa sem vitatottan kapott konkrét, a



munkakörébe tartozó feladatokat, amelyeket azonban nem teljesített, és a munkaköri leírása elkészítésében sem működött közre. Ezért önmagában a munkaköri leírás hiányára, mint a jogviszony fenntartása munkáltató hibájából történő ellehetetlenülését eredményező okra alappal nem hivatkozhatott.

A Kúria rögzítette továbbá azt is, hogy önmagában egy munkaköri feladattal való megbízás hiánya nem üresíti ki a jogviszonyt, a gyakorlatban gyakran előfordul, hogy a munkavállaló a munkakörbe tartozó feladatok közül hosszabb ideig csak néhányat végez, mert a többinek az ellátására éppen nincsen szükség. A munkáltató tehát jogosult szűkebb körben foglalkoztatni a munkavállalót, mint ami a munkakörébe egyébként beletartozik.

A Kúria a fentiek alapján a munkavállaló jogviszony megszüntetését nem találta jogszerűnek, ezért az azzal összefüggésben előterjesztett kártérítési igény sem.