

Munkáltatók jogi fegyvertára dolgozói kötelezettségszegés esetén

Mikor és mit tehet, és mit nem tehet a munkáltató, ha munkavállalói megszegik kötelezettségeiket? A kérdéskört a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője járja körbe.

Számos esetben merül fel a kérdés, mit tehet a munkáltató, milyen eszközökhöz folyamodhat, ha munkavállalója a munkaviszonyából eredő kötelezettségét megszegi – fejtette ki előljáróban dr. Orbán Zita.

A munkavállalói kötelezettségszegés esetleges szankcióit elsősorban kollektív szerződésben kell rendezni, azonban ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés, a felek a munkaszerződésben is megállapodhatnak az alkalmazható szankciókban.

Melyek az alkalmazható szankciók legfontosabb alapelvei, követelményei?

Bármely szankció alkalmazásának csak a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén lehet helye, azaz olyan kötelezettség megszegése esetén nem alkalmazható szankció, amelyet a munkavállaló kimenthet.

Például: ha a munkavállaló alappal kimentheti a munkahelyén történő megjelenésével kapcsolatos késedelmét, vele szemben semminemű szankció nem alkalmazható, hiszen ekként a munkából történő távolléte jogszerűnek minősül – hangsúlyozta a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

További alapelv, hogy hátrányos jogkövetkezményként csak a kötelezettségszegés súlyával arányos szankció állapítható meg. Például: jelentéktelenebb súlyú, első ízben előforduló késés miatt nem arányos egy havi alapbérnek megfelelő mértékű bírság kiszabása.

Kizárólag munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány alkalmazható a munkavállalóval szemben, és az alkalmazott szankció a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sértheti.

Például: a korábban vezető pozíciót betöltő munkavállalót jóval alacsonyabb presztízsű munkára kötelezni nyilvánvalóan sérti az emberi méltóságot.

Dr. Orbán Zita rámutatott: további követelmény, hogy a vagyoni hátrányt megállapító szankció mértéke összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egy havi alapbérét.

Kötelező írásba foglalni, indokolni, jogorvoslatról tájékoztatni

A munkáltató köteles a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba foglalni, megfelelően indokolni, továbbá a munkavállalót a jogorvoslati lehetőségekről kioktatni.

Az azonnali hatályú felmondásnál alkalmazandó határidőt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása szempontjából is irányadónak kell tekinteni, azaz a törvény csak a 15 napos szubjektív (és egy éves objektív) határidőn belül ad lehetőséget a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.



A fizetési felszólítás módja

Amennyiben a munkáltatónak a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő igénye (jellemzően kárigénye) keletkezik, ezen igényét akár fizetési felszólítással is érvényesítheti, és ennek alapján a munkavállalóval szembeni igényét a munkavállaló részére fizetendő munkabérből levonhatja.

A fizetési felszólításos eljárás feltétele a fizetési felszólítás írásba foglalása, továbbá a munkavállalót a jogorvoslat lehetőségéről és módjáról ki kell oktatni. Ilyen igényt a munkáltató csak akkor jogosult érvényesíteni, ha az összegszerűségében nem haladja meg a mindenkori minimálbér háromszorosát.

A fizetési felszólítást a munkáltató általános szabály szerint elévülési időn belül - azaz 3 éven belül - jogosult közölni a munkavállalóval, azonban a jogszabályban meghatározott kivételek esetén ennél lényegesen rövidebb határidő áll a munkáltató rendelkezésére (például leltárfelelősségi megállapodás esetén ez a határidő 60 nap) – ismertette végezetül a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.