

## Munkajogi felelősségi rendszer a Munka törvénykönyve alapján

A Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) felelősségi rendszerében a munkavállalói és munkáltatói kártérítési felelősség intézménye, valamint a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény intézménye kerül szabályozásra.

### I. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása

A fegyelmi felelősség fogalmát az Mt. nem ismeri, ehelyett az Mt. 56. § „*Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért*” cím alatt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehetőségeiről rendelkezik. A törvény értelmében a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményt állapíthat meg, azonban kifejezetten tilos a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát sértő büntetés. A fentiek ellenére a bírói gyakorlat következetesen elismeri és lehetővé teszi az egyes

Frissítve: 2020.08.31.

hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását kollektív szerződés nélkül is. Tekintettel arra, hogy a jogszabály vétkes kötelezettségszegést ír elő, így a munkavállaló legalább gondatlansággal kell, hogy megszegje a munkaviszonyra vonatkozó szabályt. Amennyiben a munkáltató nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, akkor a munkavállalónak és a munkáltatónak a munkaszerződésben kell megállapodni az esetlegesen alkalmazható hátrányos jogkövetkezményekről. Amennyiben sem munkaszerződés, sem kollektív szerződés nem tartalmaz erre vonatkozó rendelkezést, úgy a munkáltató csak szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítheti a munkavállalót. A munkáltatónak a kötelezettségszegés tudomására jutásától számított 15 nap áll rendelkezésére a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására, azonban a szabályszegéstől számított 1 év elteltével hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható.

**A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.** A hátrányos jogkövetkezménnyel szemben a munkavállaló bírósághoz fordulhat, a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjesztenie.

Frissítve: 2020.08.31.

A keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van, azaz az intézkedést a jogerős ítéletig nem lehet végrehajtani.

## II. Hátrányos jogkövetkezmény fajtái (hátrányos jogkövetkezmények megállapodás nélkül)

Az alábbiakban ismertetésre kerülnek azon lehetőségek, amelyekkel a munkáltató egyoldalúan, megállapodás nélkül is élhet.

### - Figyelmeztetés

A bírói gyakorlat értelmében a munkáltató egyoldalú intézkedéssel, külön megállapodás nélkül is élhet (a bizonyítási nehézséget felvető szóbeli, illetve) az írásbeli figyelmeztetés eszközével. Az írásbeli figyelmeztetés a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazható legenyhébb szankció, amelyben a munkáltató figyelmezteti a munkavállalót a kötelezettségeinek betartására és arra, hogy esetleges további kötelezettségszegés esetén a munkáltató súlyosabb eszközzel fog élni. Ugyan az írásbeli figyelmeztetés önmagában nem jelent érdemi hátrányt, mégis a munkavállaló jogosult keresetet indítani a munkaügyi

Frissítve: 2020.08.31.

bíróság előtt, amelyben jogosult vitatni az abban foglaltak tényszerűségét, amelyről a munkavállalót az írásbeli figyelmeztetésben ki kell oktatni.<sup>1</sup> Az Mt. értelmében a munkavállaló igény érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.<sup>2</sup>

Az írásbeli figyelmeztetésnek jelentősége lehet abban az esetben, amikor a munkáltató például a felmondásban arra hivatkozik, hogy a munkavállaló munkavégzése korábban sem volt megfelelő, amelyért írásbeli figyelmeztetésben is részesült. Fontos azonban hangsúlyozni a kétszeres értékelés tilalmát, amely szerint az Mt. alapján nem állapítható meg hátrányos jogkövetkezmény olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként megjelöl.<sup>3</sup>

Következésképp nem lehet ugyanazon okból írásbeli figyelmeztetést (vagy adott esetben más fegyelmi büntetést) valamint felmondást (azonnali hatályú felmondás) is alkalmazni.

---

<sup>1</sup> Mt. 22. § (5) bek.

<sup>2</sup> Mt. 285. § (1) bek.

<sup>3</sup> Mt. 56.§ (4) bek

- Felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás, mint hátrányos jogkövetkezmény

A munkáltató a felmondással, illetve az azonnali hatályú felmondással, mint a munkaviszony megszüntetésének eszközével is élhet. Az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén a legsúlyosabb szankciónak tekinthető, amelyre a munkáltatónak az Mt.-ben meghatározott esetben van lehetősége.

A kollektív szerződésben meghatározható hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának részleteit lásd „A kollektív szerződés szerepe a kártérítési és fegyelmi felelősség szabályozásában” résznél.