



KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ
ÜGYVÉDI IRODA

Munkajogi Hírlevél 2017. Április



Emelkedő bírságok, fokozódó munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzések

A munkaügyi, illetve a munkavédelmi hatóság évről évre közzéteszi a hatósági ellenőrzések eredményeit, illetve a jogsértések jogkövetkezményeit is bemutatják. Értékes tapasztalataikat az alábbiakban tárjuk az olvasó elé:

A jelentések szerint mind a munkaügy, mind pedig a munkavédelem területén a munkáltatói tájékoztatatlanság dominál, melyet a magas jogsértési arány jól tükröz. A munkavédelem területén a leggyakoribb jogsértések a kockázatértékelés hiánya, a munkavédelmi ismeretek hiánya, az egyéni, illetve kollektív védőeszközökre vonatkozó előírások figyelmen kívül hagyása, illetve az alkalmassági vizsgálatok elmaradása. A következményei is jól láthatóak, hiszen évről évre emelkedik a munkahelyi balesetek száma. Ennek pedig komoly kártérítési következményei is lehetnek, hiszen a sérült munkavállaló akár élethossziglan tartó járadékot, kártérítést vagy sérelemdíjat is követelhet. A hatóság pedig a munkavédelmi bírság mellett közigazgatási bírságot is kiszabhat, s a jelentés szerint ezzel a jogkörével rendszeresen él is.

A munkaügyi ellenőrzések területén a munkaidő-nyilvántartással, illetve a munka- és pihenőidő szabályaival kapcsolatos jogsértések (hiányos, hamis nyilvántartás, munkaidő-keret szabályainak a megsértése, napi és heti munkaidő korlátjainak a megsértése stb.), valamint a bejelentés nélküli foglalkoztatás domináltak. Míg a garantált bérminimum szabályait többségében helyesen értelmezik a munkáltatók, a bérpótlékok, illetve a bérpótlék átalányok körében számos esetben jogsértést derítettek fel a vizsgálatok.

Tekintettel a jogsértések bírság, illetve munkaügyi vagy polgári per formájában megnyilvánuló következményeire, érdemes minden esetben előzetesen egyeztetni irodánkkal, és az egyes munkaszerződések munka- és pihenőidőre, valamint munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit a hatályos jogszabályok követelményeihez igazítani. A jelenlegi szabályozás ugyanis a munkáltatónak rendkívül tág cselekvési szabadságot biztosít.

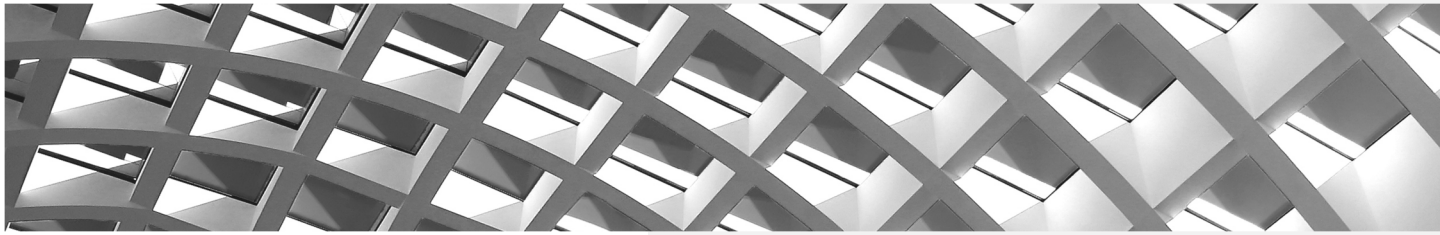
Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeti út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ
ÜGYVÉDI IRODA



A vezető tisztségviselő munkafeltételei sok tekintetben eltérhetnek a törvényben foglaltaktól, de jóerkölcsbe nem ütközhetnek

A vezető állású munkavállaló munkaszerződése a pozíció súlyára, fokozott bizalmi jellegére tekintettel eltérhet a munka törvénykönyve szabályaitól, a keretek azonban nem tágíthatóak a végtelenségig. Ezzel kapcsolatos tisztánlátást segíti a Kúria EBH2017.M.3. számú döntése.

Kiemelkedő fizetés, magas prémium, munkavállalói részesedés, vállalati autó, illetve a mobiltelefon mind részét képezhetik a vezető tisztségviselő csomagjának. Az is gyakran előfordul, hogy a felek a munkaviszony megszűnésének esetére nagyobb összegű juttatásban részesítik a munkavállalót. A perbeli vitás esetben azonban a feltételek ezeken is lényegesen túlmentek. Az ügyvezető helyettesi pozíciót betöltő munkavállaló számára ugyanis évente 70 nap pótszabadságot is kikötöttek, melyet fel nem használás esetén évente kötelezően meg kellett pénzben váltani. Sőt a felek abban is megállapodtak, hogy a munkaviszony bármilyen okból történő megszűnése esetén a munkáltatónak a munkavállaló 10 havi alapbérét is meg kell térítenie. A jogvita forrása azon körülményből eredt, hogy a kérdéses munkavállaló munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondására tekintettel szűnt meg. A felmondás szerint ugyanis a munkavállaló az egyik szerződését visszadátumozta. Ilyen körülmények között azonban a munkáltató már nem szeretett volna távozási pénzt fizetni.

A Kúria ennek megfelelően azt vizsgálta, hogy sért-e általános jogelveket az a körülmény, ha a munkavállaló bőkezű távozási juttatásai öt felróható magatartására alapított felmondás esetén is megilletik.

A Kúria rámutatott arra, hogy általában nincs helye a jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításának abban az esetben, ha a kérelem alapjául szolgáló indok külön jogcímen előterjeszthető kereset ténybeli alapjának felelhetne meg (pl: megtámadható lett volna). A Kúria megállapítása szerint azonban a munkaszerződés-módosítás azon kikötése, mely szerint a munkavállalót a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetése esetére is kártalanítás illeti meg, az akkor hatályban lévő Ptk. 200. § (2) bekezdése szerint is a jóerkölcsbe ütközik, mivel az az általános erkölcsi normákat nyilvánvalóan sérti, ezért a rendelkezés ezen része az Mt. 8. § (1) bekezdése alapján semmis.

Kapcsolat

Kovács Réti Szigheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeti út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ

ÜGYVÉDI IRODA



A munkáltatói felmondásban lehet kifüggesztett tájékoztatóra is hivatkozni, annak azonban közismertnek és alkalmazottnak is kell lennie

A munkáltatói felmondás indoklása a felmondó nyilatkozat legfontosabb része, hiszen a munkaviszony általában csak megfelelő, a törvényben nevesített indoklással szüntethető meg. Ez az indoklás pedig később már nem változtatható meg, illetve a kiegészítésére sincsen mód. Lehet-e azonban egy egyszerű kifüggesztett tájékoztatóban foglaltak figyelmen kívül hagyására felmondási indokként hivatkozni? A kérdésre a Kúria igenlő választ adott azzal, hogy a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a kifüggesztett tájékoztatóban foglaltakat mindenki megismerhette, valamint, hogy következetesen be is tartatta a szabályok követését. Ellenkező esetben érvényes felmondás nem alapítható tájékoztatóra. (EBH2017.M2.)

Jogellenes munkaviszony megszüntetés megállapítása iránti perben a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét elmulasztotta

A 2012. július 1. napján hatályba lépő munka törvénykönyve kimondja, hogy a munkavállalót, amennyiben munkaviszonya jogellenes megszüntetésére hivatkozik, kárenyhítési kötelezettség terheli. Ennek keretében köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy állást találjon. Ez egyben azt is jelenti, hogy nem jogosult minden körülménytől függetlenül, elmaradt munkabéréként 12 havi távolléti díjra. Kárenyhítési kötelezettsége elmulasztása esetén ugyanis az érintett kárreszt a

munkáltatóval szemben nem érvényesítheti. Kérdésként merült azonban fel, hogy kit terhel e tekintetben a bizonyítás kötelezettsége. A Kúria Mfv.I.10.266/2016. számú döntésében ismét leszögezte, hogy a munkáltató kötelezettsége bizonyítási indítvány előterjesztése. Nem kizárt e körben indítványára a munkavállaló adatszolgáltatási kötelezettsége sem. Amennyiben azonban a kárenyhítési kötelezettség megsértésére a munkáltató nem hivatkozik, az hivatalból nem vehető figyelembe.

Kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal:

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda

Dr. Kéri Ádám Munkajogi üzletágvezető

keri.adam@krs.hu

Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeti út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>

