

## **A munkáltató fegyelmezési joga**

*Konta Éva Mercédesz*

*Doktoranda, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola  
Email: e.konta@gmail.com*

### **Bevezetés**

Napjainkban a versenyszféra munkáltatójának egyik legvitatottabb jogköre az úgynevezett fegyelmezési jog. A munkáltató fegyelmezési joga nehezen illeszthető be a magánjog rendszerébe, és a tradicionális magánjogban magától értetődően ismeretlen. Az intézmény szükségességét leginkább az indokolja, hogy a munkaviszony sajátosságából következően szükséges a munkáltató kezébe adni valamilyen „teljesítésre szorító” eszközt. Ez a munkaviszony természetéből, rendeltetéséből okszerűen következik, a munkáltató e jogi lehetőség nélkül voltaképpen nem is tudná megfelelően teljesíteni a munka megszervezésére és irányítására vonatkozó kötelezettségeit.<sup>1</sup> A fegyelmi felelősségi jogviszony tulajdonképpen a munkáltatói büntetési jog gyakorlásának keretét adó jogviszony.<sup>2</sup>

A munkáltatói jogok eredője a munkáltatói gazdasági érdek védelme. A munkáltató „büntetőjogi” hatalmát mindig az aktuális társadalmi, gazdasági viszonyok határozzák meg, mely a szabályozás alakulásán is jól megfigyelhető. A szocialista munkajogban a munkáltató fegyelmezési jogköre szinte magától értetődő volt. A korabeli szabályozás legfontosabb szempontja az volt, hogy a munkáltatónak megfelelő eszközt biztosítson a – szinte fétisként kezelt – munkafegyelem fenntartására. A rendszerváltozást követő szabályozás gyökeresen szakított a korábbi szemlélettel, megfosztva a munkáltatót e „büntetőjogi” hatalmat megtettesítő intézménytől. A fegyelmi jogkör megvonása azt eredményezte, hogy a munkáltató, amennyiben a munkavállaló olyan cselekményt követett el vagy magatartást tanúsított, amely nem volt összeegyeztethető a munkáltató normáival: vagy eszköz nélkül maradt, vagy – amennyiben a munkaviszony megszüntetésének feltételei fennálltak – adott esetben a kelletnél súlyosabb „büntetés” (pl. rendkívüli felmondás) kiszabására kényszerült.<sup>3</sup>

A munkáltató fegyelmezési joga a munka törvénykönyvéről szóló *2012. évi I. törvénnyel* (a továbbiakban: Mt.) újra központi kérdéssé vált, e jogkör gyakorlását az új szabályozás a munkáltatók számára szélesebb körben elérhetővé tette, enyhítve a korábbi – rendszerváltozást követően kialakított – szigorú korlátozó szabályokon.

### **1. A munkáltató fegyelmezési jogának elméleti alapjai**

Minden felelősség másodlagos jogviszony, amely valamilyen elsődleges jogviszony, illetőleg az abból származó kötelezettség megszegésével jön létre. A felelősségi jogviszonyok, mind a fegyelmi-, mind a kárfelelősségi jogviszony, elkülönülnek attól az alapjogviszonytól, amelyre épülnek, önálló jogviszonynak tekinthetők.<sup>4</sup> A munkajogviszonyban szereplő felekhez képest

---

<sup>1</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Dudás Katalin – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*, <http://uj.jogtar.hu/#doc/db/198/id/A12M0001.WMM/> (2014. október 1.).

<sup>2</sup> Román László: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 325.

<sup>3</sup> Hoffmann Gábor Csaba: *Fegyelmi büntetések lehetőségei az új Mt.-ben*, <http://www.munkaugy.co.hu/jogszabalyok/fejelmi-buntetesek-lehetosegei-az-uj-mt-ben/> (2014. január 30.).

<sup>4</sup> Román: *i. m.* 326.

a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősségi jogviszonyban szereplő felek ugyanazok maradnak, de pozíciójuk megváltozik.<sup>5</sup>

A felelősségi jogviszony célja az alapjául szolgáló elsődleges jogviszony zavartalanságának biztosítása. Az elsődleges jogviszony jellemvonásai rányomják bélyegüket a felelősségi jogviszony alakulására is, így annak lényeges előkérdését alkotják.<sup>6</sup>

A kártérítési és a fegyelmi felelősség két különálló jogintézmény, egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesül. Az anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetés nem akadály a kártérítési felelősségre vonásnak, és nem is jelent egyet a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megsértésével okozott kár megtérítésével. A reparációt és a prevenciót több eszköz szolgálja, melyek hatékonyságát csak fokozza az, ha kellően differenciáltak és együttesen is alkalmazhatók, anélkül, hogy ez kétszeres felelősségre vonást jelentene. A két jogintézmény mind jogalapjában, mind céljában elválik egymástól.

A kártérítési felelősségre vonás előfeltétele a kár bekövetkezése, célja elsősorban a reparáció, vagyis a megromlott vagyoni helyzet értékegyensúlyának helyreállítása.<sup>7</sup> Ezzel szemben a fegyelmi felelősségre vonásnak nem feltétele a kár bekövetkezése. A fegyelmi felelősségre vonást a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségének (vétkes) megszegése alapozza meg. Fegyelmi felelősségre vonás esetén a reparáció helyett sokkal inkább a prevenció cél kerül előtérbe. E felelősségi szankció elsődleges célja a megelőzés, a szankcióval való hátrány okozása csak másodlagos jelentőségű. A fegyelmi felelősségre vonás intézménye sokkal inkább erkölcsi, mint anyagi jellegű. Célja nem a kár helyreállítása (mely még az anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetések esetén sem jelenik meg célként), hanem a vétkes kötelezettségzegés megelőzése, ezzel együtt a munkavállaló nevelése.<sup>8</sup> A hátrány okozása csupán módja annak, hogy a főcél: a megelőzés érvényre juthasson.<sup>9</sup> A szankció megléte garantálja a szabályozás kikényszeríthetőségét, ugyanakkor az elsődleges cél az önkéntes jogkövetés.<sup>10</sup>

A fegyelmi felelősség célja, hogy olyan „nevelőeszközöket” bocsásson a munkáltatók rendelkezésére, amelyeknek segítségével egyrészt a munkaviszonyukkal kapcsolatos kötelezettségeiket vétkesen megszegő munkavállalókat kötelezettségeik megtartására tudja nevelni (speciális prevenció), másrészt a „nevelőeszközök hatása” a többi munkavállalót a kötelezettségzegéstől visszatartja (generális prevenció).<sup>11</sup> Ahhoz, hogy a fegyelmi felelősségre vonás elérje az elsődleges célját, a megelőzést, elengedhetetlenül szükséges, hogy a hátrányos jogkövetkezmények, „fegyelmi büntetések” igazságosak és arányosak legyenek.

A fegyelmi büntetéseknek a munkajogviszony egzisztenciális viszony jellege ad igazi nyomatókat, és ennél fogva erőteljesen érdekeltségi háttérrel van a vele történő fenyegetésnek.<sup>12</sup> A szocialista munkajogban például valami belső munkaszervezeti érdekeltség kiépítéséhez kellett igazodnia a fegyelmi büntetéseknek, illetve ehhez képest olyan büntetési nemekre volt szükség, amelyek nemcsak a munkajogviszony megtartásához fűződő érdeket „csorbítják”. A

<sup>5</sup> A munkáltató a felelősségi viszonyban nem „munkáltatást” végez, hanem kvázi fegyelmi hatóságként jár el, ehhez viszont a felhatalmazást az adja, hogy a munkajogviszonyban ő a munkáltató.

<sup>6</sup> Kertész István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964. 287.

<sup>7</sup> *Jogi lexikon*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 1999. 521.

<sup>8</sup> Mely különösen nagy jelentőséghez jut a szocializmus idején. Weltner Andor: *A munkafegyelem*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1966. 59. „A szocialista jogtudományban uralkodó felfogás szerint a felelősség és a felelősségi szankció elsődleges célja tehát a megelőzést szolgáló nevelés.”

<sup>9</sup> Kertész: *A fegyelmi felelősség alapkérdései...*, 289-290.

<sup>10</sup> Ld.: Ayres, Ian – Braithwaite, John, *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debat*. Oxford University Press, New York, 1992. Továbbá: Hutter, Bridget: *Compliance: Regulation and Environment*. Clarendon Press, Oxford, 1997.

<sup>11</sup> Szegő Tamás: *Kézikönyv a munka törvénykönyvének alkalmazásához*. Táncsics Könyvkiadó, Budapest, 1968. 198.

<sup>12</sup> Román: *i. m.* 331.

legnagyobb problémát nem a büntetési skála esetleges fogyatékoságai jelentik, hanem az, hogy megfelelő munkavégzési érdekeltség hiányában még az elvileg hatékony büntetés is veszít nyomatékából.<sup>13</sup>

## **2. A munkáltató fegyelmezési jogának átalakulása**

A munkáltató fegyelmezési joga legjellegzetesebben a szocialista munkajogban figyelhető meg. Az első hazai munkajogi kódexeink, így az 1951. évi 7. tvr. és az 1967. évi II. tv. részletesen szabályozza a munkáltató fegyelmezési jogát. Alapvető célként deklarálja a munkafegyelmet, melyet egyéb eszközök mellett, a fegyelmi felelősség intézményével kíván megvalósítani. A fegyelmi jog intézménye a munkafegyelem megszilárdításának jogi eszköze.<sup>14</sup> Weltner szerint a munkafegyelem jogi szabályozása az értéktöbblet elsajátításának – a munkafegyelem önkéntes és tudatos magatartássá válásának – biztosítását szolgálja.<sup>15</sup> Eörsi Gyula a szocialista felelősség célját a nevelésben látja; nézete szerint a nevelő célzat többlet foglal magában, mint a megszokott preventív célzat megjelölése.<sup>16</sup> A korabeli irodalom a munkáltató szervezeti és működési rendjéből kísérelte meg levezetni a fegyelmi felelősség alapját, azonban az belátható, hogy a vétkes kötelezettségszegés, azaz egy kötelem megszegése büntetőjogi szankciókkal járt.<sup>17</sup>

A rendszerváltozást követően az ismét fokozatosan kialakuló piacgazdasági viszonyok megkövetelték az új munka törvénykönyvének létrehozását, mely értelemszerűen a megelőző időszak „büntetőjogias” fegyelmi felelősségi megoldásait nem vehette át.<sup>18</sup>

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (a továbbiakban: 1992-es Mt.) a munkaviszony tartalmának szabályozásánál alapvetően a magánjogi dogmatikát tekintette kiindulási alapnak, a munkáltató korábbi fegyelmi hatalmát megszüntette.<sup>19</sup> Az 1992-es Mt. szakítva a korábbi hagyományokkal, nem használja a „fegyelmi felelősség” kifejezést, és magát az intézményt is újszerűen szabályozza. Fegyelmi felelősségre vonás helyett lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy rendkívüli felmondás mellett „egyéb jogkövetkezményeket” állapítson meg a munkavállalónak a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése esetére, amennyiben ennek a törvény által előírt további feltételei fennállnak<sup>20</sup> [1992-es Mt. 109.§ (1) bek.]. Az 1992-es Mt. rendkívüli felmondásra és a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályai lényegében a szocialista munkajog fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályait pótolják az állam megváltozott gazdasági szerepére is figyelemmel.<sup>21</sup>

A korábbi fegyelmi felelősségi szabályok a „*nullum crimen sine lege*” és a „*nulla poena sine lege*” elvei alapján működtek. Ennek megfelelően mind a fegyelmi vétséget, mind a fegyelmi büntetéseket csak törvény állapíthatta meg. Az 1992-es Mt. 109.§-a a fegyelmi vétséget továbbra is definiálja mint vétkes kötelezettségszegés, de a „fegyelmi büntetések”<sup>22</sup>

<sup>13</sup> Kertész István: Szerződési szabadság és fegyelmi felelősség. *Gazdaság és Jog*, 1995/7-8. szám, 37.

<sup>14</sup> Weltner Andor: *A magyar munkajog*. 1958. 355.

<sup>15</sup> Weltner Andor: *Munkajog II. füzet*, Felsőoktatási jegyzetellátó vállalat, Budapest, 1960. 207.

<sup>16</sup> Eörsi Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái: a polgári jogi felelősség*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1961.

<sup>17</sup> Kertész: *A fegyelmi felelősség alapkérdései...*

<sup>18</sup> Kertész: *Szerződési szabadság...*, 38.

<sup>19</sup> Kiss György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 181.

<sup>20</sup> Ugyan a „fegyelmi felelősség” intézményét kiiktatta a jogalkotó a törvényből, annak lényegi elemeit – szigorú korlátok közé szorítva ugyan – a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazandó szabályokkal továbbra is megtartotta.

<sup>21</sup> Cséffán József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Mozaik Oktatási Stúdió, Szeged, 1995. 187.

<sup>22</sup> A fegyelmi felelősség, fegyelmi büntetés stb. kifejezések az új, demokratikus társadalmi eszmékkel nyilvánvalóan összeegyeztethetetlenek lettek volna, így a jogalkotó, az ígyis jelentősen csorbát szenvedett jogintézményt, kénytelen volt „átnevezni”.

megállapítására – bizonyos korlátok között – kizárólag a kollektív szerződést jogosítja fel. Ha kollektív szerződés nem rendelkezett a hátrányos jogkövetkezményekről, akkor a munkáltató nem alkalmazhatott „fegyelmi büntetést” a vétkes kötelezettségszegést elkövető munkavállalóval szemben.<sup>23</sup>

Egyes álláspontok szerint a munkajogviszonyt meghatározó szerződéses elvvel még akkor sem egyeztethető össze a munkáltató kiterjedt büntető hatalma, ha ez kollektív megállapodáson nyugszik. A gyakorlat azt mutatja, hogy a fegyelmi büntetéssel nem mindig fejeződik be az ügy, a későbbiekben a munkáltató mégis gyakorolja a munkaviszony megszüntetésének jogát, vagy a sérelmet szenvedett munkavállaló – amennyiben kötelezettségszegése olyan természetű volt – egyéb eljárás megindítását kezdeményezi.<sup>24</sup>

Azzal, hogy az 1992-es Mt. alapján a munkáltató kizárólag kollektív szerződés felhatalmazása alapján alkalmazhatott a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén hátrányos jogkövetkezményt, a jogalkotó a munkáltatók egy jelentős részét megfosztotta e jogkör gyakorlásától. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződéssel lefedett munkáltatók aránya a versenyszférában ekkoriban körülbelül négy-öt százalék volt, mely összességében a foglalkoztatottnak csupán a húsz-huszonöt százalékát foglalta magában,<sup>25</sup> igen nagy volt azoknak a munkáltatóknak az aránya, ahol eleve kizárt volt hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni.<sup>26</sup>

Az 1992-es Mt. a korábbi szabályokból átvette azt, ami a jogállamiság szempontjából továbbra is helyesnek bizonyult: a fegyelmi vétség definícióját. El kellett hagynia viszont az állam túlhatalmát érvényesítő további rendelkezéseket, amelyek az állam tulajdonosi és munkáltatói jogkörének egybeolvadása révén túlmentek a munkahely falain, kapuján és túlzottan büntetőjogias megoldásokra emlékeztettek. A piacgazdasággal megjelenő szerződési, ezen belül is kollektív szerződési szabadságnak kellett e részben átengedni a fegyelmi felelősség szabályozását. A „nulla poena sine lege” helyébe a „*nulla poena disciplinaria sine pacto colectivo*”<sup>27</sup> elve lépett.<sup>28</sup> A fegyelmi felelősség kollektív szerződéses szabályozás körébe történő utalása a munkáltatók számára – eltekintve a kollektív szerződések csekély számától, így az alkalmazhatósági kör szűkösségétől – kétségekívül vonzó intézmény lehet, mivel a részletszabályok egyedi kidolgozása miatt a fegyelmi felelősség – ellentétben a korábbi szabályozással, amikor a fegyelmi felelősség intézménye teljes egészében *ex lege*, bármiféle „személyre szabásra” való törekvés nélkül érvényesült – alkalmazkodik a munkáltatói szervezet speciális felépítéséhez, lehetőségeihez.<sup>29</sup> A szabályozásnak pozitív hozadéka lehet, hogy kollektív szerződés megkötésére ösztönözheti a munkáltatókat, ezzel együtt azonban visszas, hogy sok munkáltatót alapból kizár a jogintézmény alkalmazásából.<sup>30</sup>

A munkáltató korábbi széles körű fegyelmezési jogát tehát, a szerződéses elvvel össze nem egyeztethető volta miatt, az új szabályozás jelentős mértékben csorbította.

Amellett, hogy a kötelezettségszegés, a hátrányos jogkövetkezmény és az eljárás menetének meghatározását is kollektív szerződés rendelkezéseire bízta, ami – tekintettel a csekély számú kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatókra – már önmagában véve is hátrányosan érinti

<sup>23</sup> Magyar Munkajog – Kommentár a gyakorlat számára. HVG-ORAC Online Jogkódex, 1992.

<sup>24</sup> Berke Gyula – Kiss György: *Complex Munkajogi e-kommentár*. <http://ekommentar.complex.hu> (2014. január 30.).

<sup>25</sup> Ladó Mária: *A kollektív szerződések körének lehetséges kiterjesztése*, in Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások, OFA Kutatási Évkönyv 1., OFA Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, Budapest, 2001. 249.

<sup>26</sup> Rúzs Molnár Krisztina: *A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról*. *Munkaügyi Szemle*, 2005/11. szám, 47.

<sup>27</sup> Azt, hogy fegyelmi vétség esetén lehet-e és milyen hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazni, valamint a felelősségre vonási eljárást csak kollektív szerződés határozhatja meg.

<sup>28</sup> Kertész: *Szerződési szabadság...*, 39.

<sup>29</sup> Rúzs Molnár: *i. m.* 47.

<sup>30</sup> Olyan munkáltatonál, ahol csak üzemi tanács működik, az üzemi megállapodás sem pótolhatja a kollektív szerződéses szabályozást.

a munkáltatók fegyelmezési jogát, még a kiszabható joghátrányok körét is jelentős mértékben korlátozza.

Egyes álláspontok szerint a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására – egyéb feltételek fennállása mellett – csak akkor van lehetőség, ha a munkaviszonyból származó kötelezettségét megszegte, és e kötelezettségszegést a kollektív szerződés a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának alapjául szolgáló kötelezettségszegésként felsorolta.<sup>31</sup> A kötelezettségszegések kollektív szerződésben történő felsorolását azonban a törvény nem teszi kötelezővé, így ez csupán egy lehetőség, különös tekintettel arra, hogy a munkavállaló kötelezettségeinek tételes felsorolása eleve lehetetlen lenne, így ennek megkövetelése számos esetben kizárná az egyébként indokolt hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását. A törvény miniszteri indokolása szerint a kollektív szerződés „felsorolhatja a vétkes kötelezettségszegést megvalósító egyes magatartásokat és az azokhoz fűződő hátrányos jogkövetkezményeket”.<sup>32</sup> A fegyelmi vétségek tételes felsorolása, mint arra már korábbi szabályozás alapján is fény derült,<sup>33</sup> nagyjából lehetetlen, ennek fényében alappal feltételezhető, hogy a kötelezettségszegések felsorolásának elegendő egy kellően pontos összefoglaló megjelölés követelményének megfelelnie, mely egyúttal sokkal célravezetőbb is egy tételes felsorolásnál. A fegyelmi büntetéseket nem indokolt előre meghatározott fegyelmi vétségekhez rendelni, ésszerűbb a fegyelmi jogkör gyakorlójára (a munkáltatóra) bízni, hogy az adott kötelezettségszegés szankcionálására az összes körülmény mérlegelésével milyen joghátrányt választ.<sup>34</sup>

Az 1992-es Mt. alapján hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának további feltétele, hogy a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év még nem telt el. Ha már egy év eltelt, akkor a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására nincs lehetőség.

További törvényi előírás, hogy a felek a kollektív szerződésben csak olyan – a munkaviszonyhoz kötődő – hátrányokat állapíthatnak meg, amelyek a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sértik, továbbá, hátrányos jogkövetkezményként pénzbírságot nem írhatnak elő. [1992-es Mt. 109.§ (2) bek.] A jogintézmény hatékonyságát lerontja a szankciórendszer szűkítése. E jogszabályhelyet szűken értelmezve azt mondhatjuk, hogy hátrányos jogkövetkezményként csak a figyelmeztetés jellegű hátrány, valamint kizárólag a munkáltató egyoldalú mérlegelésétől függő pénzügyi jellegű hátrány alkalmazható, amely a szerződéses elvből kiindulva nem jelenti a munkajogviszony tartalmának módosítását. A jogalkalmazás azonban – valószínűleg a szocialista szankciórendszer „maradványaként” – elfogadta az olyan jellegű hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását is, mely a munkaviszony valamely elemét – tipikusan munkakört vagy alaphért – módosította, e szankció korlátja csupán (az arányosság követelményén túlmenően), hogy a módosítás kizárólag határozott időre szólhat (*BH 1996.668; EBH 2002.691*).

A fegyelmi jogkör megvonása, jelentős mértékű korlátozása, a munkáltató klasszikus „fegyelmi büntetésektől” való megfosztása összességében tehát azt eredményezte, hogy a munkáltató, amennyiben a munkavállaló olyan cselekményt követett el vagy magatartást tanúsított, amely nem volt összeegyeztethető a munkáltató normáival, vagy eszköz nélkül

<sup>31</sup> Cséffán: *i. m.* 187.

<sup>32</sup> 1992-es Mt. 109. §-ához fűzött miniszteri indokolás.

<sup>33</sup> Kertész István már az 1960-as években rávilágított a problémára. „A munkajogviszonyból a dolgozóra háruló kötelezettségek felsorolása szinte lehetetlen. Ebből fakad, hogy a fegyelmi vétség, amelynek elsődleges oldala a mondott kötelezettségszegés, nem lehet tényállásszerűen meghatározott magatartás. Nem volt még olyan jogszabály, amely a fegyelmi vétségeket kimerítően határozta volna meg, de ez nem is lehetséges. A fegyelmi jog a körébe tartozó mérhetetlen sokaságú és a változatosság ezerszínű köntösében megjelenő munkafegyelm-sértő magatartásokat nem képes másként megragadni, mint széles, szükségképpen általános kerettényállások útján.” Kertész: *A fegyelmi felelősség alapkérdései...*, 198-199.

<sup>34</sup> Fabók András: A fegyelmi felelősség a Munka Törvénykönyvében. *Munkaügyi Szemle*, 2000/2. szám, 48.

maradt vagy amennyiben a munkaviszony megszüntetésének feltételei fennálltak, adott esetben a kelletnél súlyosabb büntetés kiszabására kényszerült.<sup>35</sup>

### **3. A munkáltató fegyelmezési joga napjainkban**

A jelenleg hatályos Mt. a szerződéses elv következetesebb érvényesítése érdekében<sup>36</sup> módosította a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére vonatkozó hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályait, újra könnyebben elérhető eszközt adott a munkáltatónak a munkahelyi rend és fegyelem fenntartásához, megerősítéséhez.<sup>37</sup> A szabályozás a „fegyelmi felelősség” kifejezést ugyan továbbra sem használja, e helyett „hátrányos jogkövetkezmények” alkalmazását teszi lehetővé, azonban nem vitatható, hogy utóbbival a jogalkotó a fegyelmi felelősség szabályait helyettesíti.

A munkáltató fegyelmezési jogának az alapja törvényi felhatalmazás alapján valamilyen szerződés. Az Mt. 56.§ (1) bekezdésének első fordulata tartalmában megegyezik az 1992-es Mt. 109.§-ával: főszabályként a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásáról szóló megállapodást a kollektív szerződésre telepíti. Azonban amennyiben a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, a felek számára lehetővé teszi e megállapodás munkaszerződésbe foglalását.<sup>38</sup> Ezzel a szabályozás lényegesen kiszélesítette, azon munkáltatók körét, akiknek lehetőségük van hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. A jelenleg hatályos Mt. így látszólag megkönnyítette, „bármely munkáltató” számára elérhetővé tette a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére vonatkozóan a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását.<sup>39</sup>

Az Mt. ugyan megengedi a hátrányos jogkövetkezményekről szóló megállapodás munkaszerződésbe foglalását, amennyiben a felek kollektív szerződés hatálya alatt állnak, nincs választási lehetőségük, ha a kollektív szerződés nem tartalmaz ilyen jellegű megállapodást, a munkáltató nem válthatja ki a kollektív megállapodást egyéni munkaszerződéssel.<sup>40</sup> Ha a munkaszerződés megkötését követően a munkavállaló vagy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá kerül, a munkaszerződésnek a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó rendelkezése a kollektív szerződés hatályba lépésének időpontjától érvénytelen, a továbbiakban a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására nézve a kollektív szerződés rendelkezései az irányadók.<sup>41</sup>

#### **3.1. Vétkes kötelezettségszegés**

A korábbi szabályozáshoz hasonlóan, hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén van lehetőség. A „fegyelmi vétségek” körét tehát továbbra is a törvény definiálja, azzal, hogy a munkaviszonyból származó bármely kötelezettségszegés vétkes megszegése esetére lehetővé teszi hátrányos jogkövetkezmények megállapítását. A „fegyelmi vétségek” meghatározásánál

---

<sup>35</sup> Hoffmann: *i. m.*

<sup>36</sup> Mt. 56.§-hoz fűzött miniszteri indokolás.

<sup>37</sup> Hoffmann: *i. m.*

<sup>38</sup> Berke-Kiss: *i. m.*

<sup>39</sup> <http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-adjunk-hazilag-fegyelmet-a-munkavallalonalak-20120807.html> (2014. január 7.).

<sup>40</sup> Berke-Kiss: *i. m.*

<sup>41</sup> Cséffán József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft, Szeged, 2012. 193-194.

a megelőző-nevelő hatás elérése érdekében elengedhetetlen a vétkesség<sup>42</sup> – mint a felelősségre vonás feltételének – előírása. A szabályozás ugyan továbbra sem zárja ki, hogy kollektív szerződés, munkaszerződés tételesen felsorolja azon kötelezettségzegéseket, melyek esetén hátrányos jogkövetkezmény kiszabására számíthat a munkavállaló, azonban ez a fentebb kifejtett indokok alapján továbbra sem indokolt.

A fegyelmi vétségek körének tekintetében az 1992-es Mt.-hez képest a jelentős változás például, hogy a munkavállaló kötelezettségzegésénél nem csak a munkavállaló munkaidőben, hanem a munkaidőn kívül tanúsított magatartása is figyelembe vehető. Az Mt. 8.§ (2) bekezdése alapján a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Tekintettel arra, hogy adott esetben a munkavállaló munkaidőn kívül tanúsított magatartása akár felmondás indokaként is megjelölhető, az sem kizárt, hogy a munkáltató fegyelmi büntetést állapítson meg a munkavállaló munkaidőn kívül tanúsított vétkes kötelezettségzegésére. E körben is elengedhetetlen, hogy a munkavállaló magatartása a munkaviszonnyal összefüggjön, és az eset összes körülményére tekintettel indokolt legyen a fegyelmi büntetés kiszabása. E rendelkezés természetesen számos további, többek között személyiségi jogi kérdést vet fel.

### **3.2. Hátrányos jogkövetkezmények**

Az új szabályozás a munkaszerződés hátrányos jogkövetkezmény megállapítására történő felhatalmazásán túl az alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények körében is változást hozott. A fegyelmi büntetések körének bővítése kiszélesíti a munkáltató – az ezt megelőző szabályozás hatására igencsak beszűkült – fegyelmezési jogát.

Az Mt. 56.§ (2) bekezdése az alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények körét, illetve jellegét pontosabban fogalmazza meg, mint az 1992-es Mt. 109.§ (2) bekezdése, azonban részletesebb eligazítást a jelenlegi szabályozás sem ad, a kiszabható joghátrányok fajtáit nem szabályozza. A szabályozás mindenekelőtt azt rögzíti, hogy hátrányos jogkövetkezményként csak a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg. Ez a megfogalmazás csupán feltételeket említ, azaz nem zárja ki az olyan jellegű hátrány alkalmazását, amely a munkaszerződés valamely elemének akár ideiglenes módosítását eredményezi. A hátrányos jogkövetkezmény – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan – nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogát.<sup>43</sup>

A jelenleg hatályos Mt. alapján a jogkövetkezmény vagyoni jellegű hátrány is lehet, ez lehet akár a munkabér ideiglenes csökkentése is, de tipikusan lehet bírság is. Lényeges, hogy összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. A korábbi szabályozás alatt kialakult bírói gyakorlat szerint, a hátrányos jogkövetkezmények alapján ugyan módosulhatnak a munkaviszony bizonyos elemei, ez a módosulás azonban csak átmeneti lehet. Az intézkedés átmeneti jellegét a bíróság az eset körülményei alapján állapítja meg, de az eddig bírói gyakorlat néhány hónapot, kivételesen egy évet is elfogadott „átmeneti jellegű szankcióként” (*LB Mfv. II. 10.280/2007/7.*).<sup>44</sup> Abban az esetben, ha a munkáltató ideiglenesen megváltoztatja például munkavállaló munkakörét, amennyiben ezzel együtt az alapbére is módosul, tekintettel kell lenni a munkabér esetleges csökkentését korlátozó

---

<sup>42</sup> A vétkesség, leginkább a büntetőjogban elterjedt, szubjektív kategória, amely azt vizsgálja, hogy a károkozás szándékosan vagy gondatlanul történt-e.

<sup>43</sup> Ide tartoznak különösen a kötelezettségzegés és büntetés nyilvános közzététele, illetve egyéb, a munkavállalót megszégyenítő szankciók megállapítása. Ld.: Berke-Kiss: *i. m.* 224.

<sup>44</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 252.

rendelkezésre.<sup>45</sup>

A kötelezettségszegés súlyához igazodó arányos jogkövetkezmény előírása lehetőséget biztosít a bíróság számára a kiszabott szankció enyhítésére, amelyet a bírói gyakorlat a korábbi szabályozás alapján is alkalmazott, és ez a jövőre nézve is irányadó marad (Mfv. I. 10.985/2008/7.).<sup>46</sup>

### **3.3. Elhatárolás**

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket mint „fegyelmi büntetéseket” el kell határolni azon jogintézményektől, melyek főszabályként nem minősülnek az Mt. 56.§ (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek; ezek ugyan kollektív szerződésben, illetve munkaszerződésben „fegyelmi szankcióként” is meghatározhatóak, a munkáltatónak ezen intézmények alkalmazásához abban az esetben is joga van, ha a fegyelmi szankcióként történő kiszabásának kollektív szerződésben, munkaszerződésben megszabott feltételei nem állnak fenn. A munkáltatót a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén a figyelmeztetés és a felmondás joga az irányítási, utasítási jogából fakadóan, illetve a törvény erejénél fogva – amennyiben ennek feltételei fennállnak – a munkáltatónál kialakított „fegyelmi felelősség” szabályaitól függetlenül megilleti. Ezen jogkörök gyakorlásában a munkáltatót kollektív szerződés, illetve munkaszerződés rendelkezése nem korlátozhatja, a munkáltató figyelmeztetéshez, illetve felmondáshoz való joga a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezésektől függetlenül érvényesül.

#### **3.3.1. Figyelmeztetés**

A figyelmeztetés nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek.<sup>47</sup> A munkáltató utasítási jogából eredően bármikor felhívhatja a munkavállaló figyelmét olyan, általa helytelennek tartott magatartásra, ami kötelezettségszegésnek minősül. (*BH 1998.510, MD I. 347.*) A munkáltató a munkaviszonyból származó kötelezettség munkavállaló által történő vétkes megszegése esetén alkalmazható jogkövetkezmények körén túl figyelmeztetést is alkalmazhat a munkavállalóval szemben. A munkáltató ezzel lehetőséget biztosít a munkavállaló számára a korrekcióra.<sup>48</sup> A figyelmeztetés korlátja csupán az, hogy valós indokon kell alapulnia. A figyelmeztetés jelentőségét továbbá az adja, hogy a figyelmeztetésben megjelölt okra később a munkáltató a felmondás indokolásában nem hivatkozhat, a munkaviszony megszüntetésére csak hasonló vagy azonos kötelezettségszegés esetén van lehetőség, ilyenkor felmondásban hivatkozhat a korábbi írásbeli figyelmeztetésre (*BH 1998.332*), de csak mint a kötelezettségszegés súlyát megerősítő tényezőre.<sup>49</sup>

#### **3.3.2. Felmondás**

Ha a kollektív szerződés meghatározott magatartások tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba, ez nem zárja ki, hogy a munkáltató –

<sup>45</sup> Berkes Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Comlex Kiadó, Budapest, 2012. 224.

<sup>46</sup> Radnay József (szerk.): *Magyar Munkajog – Kommentár a gyakorlat számára*. I. kötet A, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2013. 114.

<sup>47</sup> Kollektív szerződés, ennek hiányában, munkaszerződés a figyelmeztetést hátrányos jogkövetkezményként is felsorolhatja. Ez esetben a kollektív szerződés, munkaszerződés által a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására előírt eljárás alapján van lehetőség munkáltatói figyelmeztetésre.

<sup>48</sup> Gyulavári: *i. m.* 249.

<sup>49</sup> *Uo.* 249-250.



amennyiben a felmondás előfeltételei fennállnak – a hátrányos jogkövetkezmény helyett felmondással megszüntesse a munkavállaló munkaviszonyát (BH 2000.31). A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása – amennyiben ennek feltételei fennállnak – a munkáltató számára csak egy lehetőség, nem zárja ki azt, hogy ha akár a felmondás, akár az azonnali hatályú felmondás előfeltételei fennállnak, a munkáltató hátrányos jogkövetkezmény helyett felmondást alkalmazzon a munkavállalóval szemben. A korábbi szocialista szabályozással ellentétben a jelenleg hatályos Mt.-ben már nem szerepel a fokozatosság követelménye, abban az esetben, ha mind a hátrányos jogkövetkezmények, mind a felmondás feltételei fennállnak, a munkáltató mérlegelési körébe tartozik annak eldöntése, hogy melyiket alkalmazza. A felmondás megtámadása esetén a bíróság csak a felmondás jogszerűségét bírálhatja el, és nem alkalmazhat a törvény által egyébként megengedett más joghátrányt (BH 1997.462).

A jogalkotó az értelmezési problémák, valamint az esetleges visszaélések elkerülése érdekében az Mt. 56.§ (4) bekezdésében egyértelműen fogalmaz, amennyiben kimondja, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan köteleességszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. A munkaviszony megszüntetésének és a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának azonos indoka nem lehet, egyszerre, egyidejűleg, azonos indokolással felmondást és hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni nem lehet.<sup>50</sup> E rendelkezés az 1992-es Mt. alatt kialakult bírói gyakorlatot erősíti meg (BH 1997.7.332).

Ez nem zárja ki azt, hogy kollektív szerződés vagy a munkaszerződés az azonnali hatályú felmondást fegyelmi büntetésként is megjelölje, illetve példálózó jelleggel felsorolja azokat a súlyos kötelezettségszegéseket, melyek különösen indokolttá teszik az azonnali hatályú felmondást, azonban ez a felsorolás nem lehet kimerítő jellegű. A kollektív szerződés, munkaszerződés nem szűkítheti a felmondás körét, ha a munkavállaló magatartását a kollektív szerződés, munkaszerződés ugyan nem tartalmazza, de egyébként megalapozza akár az azonnali hatályú felmondást is, a munkáltató ugyan nem fegyelmi büntetésként, de élhet felmondási jogával. Az azonnali hatályú felmondásnál mint a legsúlyosabb hátrányos jogkövetkezmény („fegyelmi” jellegű szankció),<sup>51</sup> a generális prevenció, valamint a „kollektívára” kiható nevelő szándék kerül előtérbe.

### **3.4. Eljárási szabályok**

Az új szabályozás már nem teszi kötelezővé sem kollektív szerződés, sem munkaszerződés számára a fegyelmi eljárás rendjének meghatározását. „Mivel az Mt. a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére alapított azonnali hatályú felmondás esetén nem ír elő sajátos eljárási kötelezettséget a munkáltató terhére, ezért az ehhez képest jóval enyhébb jogkövetkezmény alkalmazását megelőzően sem indokolt ilyen jellegű előzetes eljárás lefolytatása.”<sup>52</sup> Az Mt. 56.§ (3) bekezdése utal az Mt. 78.§ (2) bekezdésére, amely az azonnali hatályú felmondás szubjektív és objektív határidejét állapítja meg. E rendelkezéseket a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásakor megfelelően alkalmazni kell. Az új szabályozás ugyan nem teszi kötelezővé az eljárási szabályok megállapítását, azonban ez indokolt lehet. A megfelelő eljárási szabályok hiányában nem állapítható meg, hogy ki gyakorolja a fegyelmi jogkört, milyen feltételek mellett, és meddig lehet az eljárást megindítani, lefolytatni, milyen szabályok biztosítják az eljárás alá vont megfelelő védekezését (LB Mfv. II. 10.298/1997.). Ezt az álláspontot erősíti a korábbi szabályozás alatt kialakult bírói gyakorlat is, azzal a különbséggel, hogy az 1992-es Mt. szabályai szerint kötelező volt az eljárási szabályok kollektív szerződésbe

<sup>50</sup> Cséffán: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. 194.

<sup>51</sup> Hajdú József – Kun Attila: *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2012.

<sup>52</sup> Mt. 56.§-hoz fűzött miniszteri indokolás.

foglalása, ez ma már nem igaz, de a tárgyban született bírói ítéletekben levezetett, tisztességes eljárásra, garanciális szabályokra vonatkozó elvek továbbra sem hagyhatók figyelmen kívül.<sup>53</sup>

Az 1992-es Mt. alapján kialakított bírói gyakorlat az eljárási határidőkkel kapcsolatosan kimondta, hogy kollektív szerződés a munkavállalókkal szemben alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény határidejét a törvényben foglaltaktól eltérően – a munkavállalók javára – rövidebb határidőben is meghatározhatja; ez a határidő – ugyanúgy, mint a törvényben meghatározott határidő – jogvesztő (*BH 2002.115*).

Az Mt. garanciális szabályként rögzíti, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell [Mt. 56.§ (5) bekezdése]. Az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogorvoslással élhet, melynek módjáról és határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni.

### **3.5. A munkavállaló „állásból való felfüggesztése”**

A magánszféra munkajogi szabályai nem ismerik az „állásból való felfüggesztés” jogintézményét, azonban sokszor jelent problémát a munkáltatónak az, hogy kötelezettségszegés gyanúja esetén hogyan tárja fel a tényállást, ha a (kötelezettségszegéssel gyanúsított) munkavállaló a munkahelyen tartózkodik.<sup>54</sup> Az Mt. 55.§ (2) bekezdése, kifejezetten biztosítja annak lehetőségét, hogy a munkáltató a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. A munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alóli mentesítésére akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt ez indokolt, például féltő, hogy eltünteti a bizonyítékokat, befolyásolja a tanúkat, vagy egyébként olyan kötelezettségszegő magatartást tanúsított, amely indokolttá teszi „a munkavállaló állásból való felfüggesztését”. A mentesítés idejére a munkavállalót távolléti díja illeti meg [Mt. 146.§ (3) bek. b) pont].

## **4. Összegzés**

Hazánkban a versenyszféra munkajogában a „fegyelmi felelősség” intézménye még gyerekcipőben jár. A munkáltatók csak most kezdik felismerni a fegyelmi felelősségre vonás lehetőségét, melynek az új szabályozás alapján még nem alakult ki megfelelő gyakorlata. Számos munkáltató nem alkalmazza megfelelően a törvény által előírt szabályokat. Gyakori hiba például, hogy ugyan a munkaszerződésben kikötik vétkes kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, a hátrányos jogkövetkezmények tételes felsorolását azonban mellőzik. Ennek hiányában azonban jogszerűen nem „büntethető” meg a munkavállaló.

Egy, akár az Mt. mindenkor hatályos szabályaival, akár a bírói gyakorlattal összhangban nem álló „fegyelmezési rendszer” kialakítása esetén a munkáltató – tekintettel arra, hogy az így megállapított „fegyelmi felelősségre vonási rendszert” jogszerűen nem alkalmazhatja – a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén ismét eszköz nélkül marad, így a „fegyelmi felelősség” intézménye aligha tudja elérni a célját. Ennek elkerülése érdekében

---

<sup>53</sup> A tisztességes eljárás követelményének az elve fogalmazódik meg az Egyesült Királyságban az Acas nevű szervezet ajánlásában is, az ajánlás szerint a tisztességes és átlátható eljárás elvének biztosítása érdekében a fegyelmi eljárás szabályait írásba kell foglalni.

[http://www.acas.org.uk/media/pdf/h/m/Acas\\_Code\\_of\\_Practice\\_1\\_on\\_disciplinary\\_and\\_grievance\\_procedures.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/h/m/Acas_Code_of_Practice_1_on_disciplinary_and_grievance_procedures.pdf) (2014. szeptember 30.).

<sup>54</sup> Berke-Kiss: *i. m.*

elengedhetetlenül fontos, hogy a fegyelmi szabályok kialakításánál a munkáltató körültekintően járjon el, és mind a formai, mind a tartalmi követelményeknek megfelelő szabályozást alakítson ki.

A munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetén alkalmazandó hátrányos jogkövetkezmények meghatározásánál figyelemmel kell lenni az adott munkáltató szervezetére is. Nyilvánvalóan olyan hátrányos jogkövetkezmények megállapítására van szükség, amelyektől kellő „nevelő” hatás várható. Ez munkáltatónként eltérő lehet, így az is előfordulhat, hogy a munkáltatónak nem áll érdekében hátrányos jogkövetkezmények megállapítása. Azonban számos esetben jó megoldás lehet, alternatív megoldást jelenthet a munkaviszony megszüntetésére, így jelentősége semmiképpen sem elhanyagolható.