

Kollektív szerződés szerepe a kártérítési felelősség és a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályozásában

I. Munkáltatói kártérítési felelősség szabályozása kollektív szerződésben

Az Mt. akként rendelkezik, miszerint „*kollektív szerződés a XIII. fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.*”¹

A munkáltatói kártérítési felelősség körében a törvény fenntartja azt kivételes megoldást, hogy a törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni, azaz áttörni a kollektív szerződéssel szembeni általános diszpozitivitás elvét. E körben lehetőséget teremt a kollektív szerződéses eltérésre mind a felelősség jogalapja, mind a kártérítés mértéke, mind pedig az eljárási természetű szabályok tekintetében. A munkavállalóra hátrányos kollektív szerződéses eltérés tiltása mindenekelőtt azt jelenti, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének minden esetben objektívnek kell lennie. Az Mt. egyetlen kivételt enged, nevezetesen a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgai

¹ Mt. 178. §

vonatkozásában [Mt. 168. § (2) bek.]. Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállaló a kárigényét az általános elévülési időn túl is érvényesítheti.

II. Munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kollektív szerződésben

Az Mt. akként rendelkezik, hogy kollektív szerződés XIV. fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – szintén csak a munkavállaló javára térhet el. *„Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege lehet.”*²

A törvénynek a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó rendelkezései általános jelleggel ún. relatív diszpozitív szabályok, azaz azoktól a kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhet el, akár a felelősség jogalapja, akár a kártérítés mértéke tekintetében. Ezen elv alól csak a leltárfelelősség kivétel, ahol a kollektív szerződés a kártérítés mértékét korlátozó szabálytól a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Ez gyakorlatilag olyan munkaszerződéses vagy

² Mt. 191. § (1)-(2) bek.

kollektív szerződéses rendelkezések lehetőségét teremti meg, amelyek a kártérítési felelősség mértékének a törvényhez képest való korlátozására irányulnak, esetleg a felelősségi jogalap tekintetében tartalmazznak a munkavállalóra kedvezőbb szabályt (például az enyhe gondatlansággal okozott károk megtérítésének bizonyos tényállásokban való kizárását, a megőrzési felelősség többletjogalapi elemeinek beiktatását vagy a leltárfelelősség jogalapja körében további jogalapi elemek megállapítását).³

III. Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása kollektív szerződés alapján

A kollektív szerződésnek rendkívül fontos szerepe van a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó szabályok tekintetében.

„A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés, vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a

³ dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika – Kommentár a munka törvénykönyvéhez

kötelezettségesség súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.”⁴

Ahogy fentebb kifejtésre került az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának feltétele, hogy a munkáltatót erre kollektív szerződés, ennek hiányában munkaszerződés felhatalmazza.

III./1. Hátrányos jogkövetkezmény fajtái kollektív szerződésben

Az Mt. nem sorolja fel tételesen a fegyelmi büntetéseket, az alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket. _Kollektív szerződésben az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel az alábbi hátrányos jogkövetkezmények megállapítása jellemző: megrovás, munkabért érintő vagyoni hátrány, más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés, más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés, valamint más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés, kizárás

⁴ Mt. 56. § (1) bek.

kollektív szerződés alapján járó juttatásból (például év végi prémium, üdülési támogatás) vagy egyéb kedvezményből (például egészségnapon részvétel, kollektív szerződés alapján járó pótszabadság megvonása), előmenetelben visszavetés stb. Természetesen kollektív szerződés is tartalmazhatja egyéb hátrányos jogkövetkezményként mindazon szankciókat, amelyeket a munkáltató egyébként egyoldalúan is jogosult alkalmazni (például figyelmeztetés).

Az Mt. 56.§ (2) bekezdés alapján a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében azonban nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.