

Főcím

MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG

Dr. Ferencz Jácint PhD.
egyetemi oktató
Széchenyi István Egyetem
Győr

Munkajogi kárfelelősség

- A **felelősség** köznapi értelemben a következmények vállalására utal.
- A **jogi felelősség** azt jelenti, hogy a jogi normát sértő magatartás számon kérhető, az okozott kárt meg kell téríteni.
- A munkajogi anyagi felelősség a munkajogi kárfelelősségi rendszer része. Megkülönböztetünk munkavállalói és munkáltatói kárfelelősséget.
- A munkavállaló felelőssége alapvetően vétkességhez kötött, míg a munkáltatóé szigorúbb objektív jellegű.
- A munkajogi kárfelelősség történeti és dogmatikai értelemben a polgári jogi felelősségből ered. A munkajogi kárfelelősség tehát a polgári jogi kárfelelősséghez képest dogmatikailag nem önálló.

I. Általános szabályok

- A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. [Mt. 179. § (1) bek.]

A felelősség feltételei:

1. a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított,
2. kötelezettségzegés, jogellenesség
3. e kötelezettség **felróhatósága**,
4. és ezzel **okozati összefüggés**,
5. **kár** bekövetkezte.

Bizonyítási teher: A bizonyítási kötelezettség az összes feltétel tekintetében a munkáltatót terheli. Ez a munkavállalóra nézve kedvező.

A munkavállalói kárfelelősség

1. A munkaviszonnyal való összefüggés

- A munkaviszonynak a kár okozásakor, a károkozó magatartás kifejtésekor kell fennállnia.

2. A munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése (jogellenesség)

- A kötelezettség lehet tevőleges vagy nemleges (mulasztás) magatartás.
- A munkaviszonyból származó kötelezettségek köre nem sorolható fel tételesen, azonban e körben leszögezhető, hogy nem csak a munkaszerződésből fakadó kötelezettségek tartoznak ide.
- Ide tartoznak többek között a munkaköri kötelezettségek és az általános magatartási szabályok.
- Nem sorolhatóak azonban e körbe azon károkozó magatartások, amelyek jogszerűek. Pl.: jogos védelmi vagy sürgősségi helyzetben kifejtett magatartások, vagy a károsult beleegyezésével kifejtett magatartások.

3. Felróhatóság

- A felróhatósági alapú felelősségi rendszer → a munkavállaló felelősségének a feltétele, hogy nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.
- Az elvárhatósági mérce az Mt.-ben. **A munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. [Mt. 52. § (1) bek. c) pont]**
- A felróhatósági rendszerben tehát a munkavállaló személyi viszonyai kevésbé vehetőek figyelembe. Kivétel: a bíróság rendkívüli méltánylást érdemlő esetben részben mentesítheti a kárfelelősség alól a munkavállalót.
- A felróhatóság középpontba helyezésének oka: a bírói gyakorlat nem volt egységes a korábbi szabályok alkalmazásában.

3. Felróhatóság

- A **vétkesség** a felelősség mértékénél kerül számításra. Itt kell értékelni a károkozó magatartás szándékos vagy gondatlan voltát.
- **Szándékos a magatartás**, ha a munkavállaló előre látja a lehetséges következményeket, és azt kívánja, vagy azokba belenyugszik. A szándék lehet egyenes, illetve eshetőleges szándék.
- **Gondatlan a magatartás**, ha a munkavállaló ugyan előre látja magatartása lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában, vagy a magatartása következményeit azért nem látja előre, mert a tőle elvárható gondosságot elmulasztja. Tudatos gondatlanság, illetve hanyagság.
- **Szándékos és súlyos gondatlan károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárért felel.** Enyhén gondatlan károkozás esetén limitált felelősség (4 havi távolléti díj).

3. Felróhatóság

- Több munkavállaló együttes károkozása esetén a vétkességük arányában felelnek.
- Ha többen szándékosan okozták a kárt, akkor egyetemlegesen felelnek.
- Ha a közrehatás aránya nem állapítható meg egyenlő arányban viselik a kárt.

4. Okozati összefüggés

- A kár és a vétkes kötelezettségszegő magatartás között okozati összefüggés kell legyen.
- Ha a kár előidézésében a munkáltató is közrehatott és ezáltal megszakad a korábbi okozati lánc a károsult maga viseli a kárt. (casus nocet domino)

5. Kár

- A polgári jogi és ezáltal a munkajogi kárfelelősség is a teljes kártérítés elvéből indul ki. A kártérítés mértékét a törvényi limit és bírói mérlegelés korlátozza.
- A munkavállalónak nem kell megtérítenie bizonyos károkat, ekkor **kármegosztás** lesz:
 1. **előreláthatósági szabály:** Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható,
 2. **a munkáltató vétkes közrehatása:** Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott,
 3. **kárenyhítési kötelezettség felróható elmulasztása:** Nem kell megtéríteni azt a kárt, amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

5. Kár

- **A megtérítendő kár:** Lehet a vagyonban beálló, pénzben kifejezett értékcsökkenés (*damnum emergens*), a károkozással összefüggésben elmaradt haszon (*lucrum cessans*), illetve a károkozó magatartás miatt felmerült indokolt költség.
- Meg kell téríteni emellett a nem vagyoni kárt is. A nem vagyoni kár a károsult személyiségi jogainak sérelme folytán következik be.
- A bíróság a munkavállalót **rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények** alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. (Mt. 190. §)

A munkavállalói kárfelelősség

Egyéb felelősségi szabályok:

- Ha a munkavégzésre nem munkaviszony, hanem polgári jogi jogviszony alapján kerül sor a Ptk. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni.

Alkalmazott károkozásáért való felelősség:

- Ha a munkavállaló 3. személynek okoz kárt, akkor a Ptk. alkalmazottakért való felelősség szabályait kell alkalmazni. Ekkor a munkáltató felel, majd érvényesíthető igénye lesz a munkavállalójával szemben.
- Semmis az a megállapodás, amellyel az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okozott kár megtérítését magára vállalta. (PK. 41.)

A munkavállalói kárfelelősség

- Van két speciális eset, amikor az Mt. nem követeli meg a vétkességet.

1. megőrzési felelősség
2. leltárfelelősség

Megőrzési felelősség: speciális felelősségi forma. A felelősség konjunktív feltételei:

A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott,

1. **visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel,**
2. **jegyzék vagy elismervény** alapján átvett,
3. olyan dologban bekövetkezett **hiány** esetén, amelyeket
4. **állandóan őrizetben tart,**
5. **kizárólagosan használ vagy kezel.**

Megőrzési felelősség

- **Jegyzéket vagy elismervényt:** a munkavállalónak alá kell írnia.
- A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia.
- A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.
- A **pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt** jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
- **Bizonyítás:** A munkáltató bizonyítja a megőrzési felelősség feltételeinek fennállását és a kárt.

Megőrzési felelősség

- A munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.
- Az **elháríthatatlanság** azt jelenti, hogy az ok bekövetkeztének megakadályozása a technika adott szintjén nem lehetséges, vagy az adott esetben nem volt véghezvihető. A mentesülési ok fennállását a munkavállalónak kell bizonyítania.
- Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Leltárhiányért való felelősség

- **A leltárhiányért a munkavállaló objektíve, vétkességére tekintet nélkül felel.**
- A felelősség feltételei: (konjunktív feltételek)
 1. leltáridőszakra vonatkozó **leltárfelelősségi megállapodás** megkötése,
 2. a **leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,**
 3. a **leltárhiánynak** a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő **megállapítása,** továbbá
 4. **legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.**
- **Leltáridőszak:** a két egymást követő leltározás közötti időtartam.

Leltárhiányért való felelősség

- **Leltárhiány:** az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.
- **A leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele:** A munkavállalónak pontosan tudnia kell, hogy mely dolgokért felelős. A forgalmazási veszteség nem leltárhiány.
- A természetes mennyiségi csökkenés az anyag vagy áru természetéből kifolyólag, jellemzően mezőgazdasági termények esetén fordul elő.

Leltárhiányért való felelősség

- **Leltárfelelősségi megállapodás**
- **Formája:** írásba kell foglalni.
- **Tartalma:** a megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
- Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli.
- **Leltározás:** ekkor a munkavállaló jelenlétét lehetővé kell tenni. A leltározás eredményét vele ismertetni kell, arra a munkavállaló észrevételt tehet, kivéve, ha szabályszerű idézés ellenére nem jelenik meg.

Leltárhiányért való felelősség

- A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik:
 1. ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli,
 2. a munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja,
 3. csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

A leltárhiányért való felelősség mértéke:

- A leltári készletet állandóan **egyedül kezelő munkavállaló** a leltárhiány **teljes összegéért felel.**
- A munkavállaló **legfeljebb 6 havi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.**
- Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának 6 havi együttes összegét.
- A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye.

A leltárhiányért való felelősség

- A kollektív szerződés a kártérítés mértéke tekintetében eltérően szabályozhat. Akár a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.
- A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit.
- **A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő 60 napos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti.**
- Büntetőeljárás esetén e határidő 30 nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

A munkáltatói kárfelelősség

- Szigorú vétkességre tekintet nélkül fennálló felelősség. Objektív felelősség.
- Ennek az elsődleges oka, hogy mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat a balesetek és a megbetegedések megelőzésére készítse.
- A balesetek és megbetegedések jogkövetkezménye munkajogi, társadalombiztosítási, és munkavédelmi lehet.

Általános szabályok

- **A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. [Mt. 166. § (1) bek.]**

Általános szabályok

Az objektív felelősség feltételei:

1. a felek között a károkozás időpontjában munkaviszony áll fenn
2. károkozó magatartás
3. a munkavállalót kár érte
4. a kár összefügg a munkaviszonnyal

Bizonyítási teher: A munkavállalónak kell bizonyítania, hogy őt kár érte, illetve okozati összefüggés van a kár és a munkaviszonya között. Az okozati összefüggés közvetett is lehet.

Munkaviszonnal való összefüggés

- A munkáltató kártérítési felelőssége csak akkor állapítható meg, ha okozati összefüggés van a kár és a munkavállaló munkaviszonyból ered tevékenysége között.
- Ha a munkavállalót a munkaviszonyából fakadó tevékenységével összefüggésben kár éri **megdönthető vélelem** áll fenn arra vonatkozóan, hogy azt a munkáltató okozta.
- **Felel a munkáltató** pl.: ha a munkavállaló személyes szükségleteinek kielégítése során (mosdó használata) szenved balesetet; munkavégzés közben szenved balesetet; munkavégzéshez szükséges előkészítő munka során szenved balesetet.
- **Nem felel a munkáltató** pl.: fusizás során bekövetkezett balesetért; munkába menet vagy onnan jövet bekövetkezett balesetért.

Mentesülés a felelősség alól (2 fordulat)

- Mentесül a felelősség alól a munkáltató, ha bizonyítja, hogy
 1. a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
 2. a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

1. Fordulat elemei:

- **Ellenőrzési kör:** az Mt. nem definiálja, de a gyakorlat alapján az ellenőrzési kör alapján a munkáltató tényleges befolyásolási lehetőségét, ellenőrzési kötelezettségének terjedelmét kell vizsgálni.
- **Előre nem látható** esemény

Mentesülés a felelősség alól (2 fordulat)

1. Fordulat elemei:

- **Elháríthatatlanság:** (objektív kategória) olyan külső behatás, amely a technika adott szintjén a rendelkezésre álló idő alapján nem lehetséges, vagy adott esetben nem állnak rendelkezésre az ehhez szükséges eszközök.
- Pl.: villámcsapás esetén is lehet felelősség, mivel elhárítható villámhárítóval.
- Az 1. fordulat három eleme konjunktív. Mindhárom megléte szükséges a felelősség alóli mentesüléshez.

Mentesülés a felelősség alól (2 fordulat)

2. Fordulat elemei:

- Ennek a fordulatnak két konjunktív eleme van
- **A munkavállaló kizárólagos magatartása:** a munkáltató ellenőrzési körébe eső hatás nem járult hozzá a kár bekövetkeztéhez.
- **A munkavállaló magatartása elháríthatatlan:** a munkáltató köteles ellenőrizni a munkavégzést, köteles biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzést, és megadni a szükséges irányítást.
- Ha a munkáltató a fentieket elmulasztja, akkor nem elháríthatatlan a magatartás.

A részbeni mentesülés és kármegosztás esetei

Főszabály a teljes kártérítés elve. Ez alól vannak kivételek:

1. Előreláthatósági szabály

- Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.
- Magánjogi eredetű a klauzula → Bécsi Vételi Egyezmény is régóta használja már.
- Korrekciós eszköz a megtérítendő kár mértékét korigálja. Rugalmas bírói eszköz a mérlegelésre.

A részbeni mentesülés és kármegosztás esetei

2. A munkavállaló vétkes közrehatása

- Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
- A kármegosztás aránya szempontjából releváns a vétkes közrehatás mértéke. Jellemzően a kármegosztás a munkáltatóra nézve terhesebb.

3. Bírói kármérséklés

- A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. (Kisegyzisztenciák)

A munkáltatói kárfelelősség típusai

1. egészségkárosodás
2. munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkezett károk
3. egyéb károk

1. Az egészségkárosodás típusai:

- Baleset,
- Munkabaleset,
- Üzemi baleset,
- Foglalkozási betegség,
- Egyéb megbetegedés.

2. Munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkezett károk

- A munkáltatót vétkességre tekintet nélkül terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban és dolgaiban bekövetkezett károkért is.
- A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését.
- A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be.
- E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

3. Egyéb károk

- A munkaviszonnyal összefüggésben okozott, a fentiekben nem nevesített károkért a munkáltató szintén objektíve felel.
- Ezek köre nem taxálható.
- Például ilyen:
 1. a működési bizonyítvány ki nem adása,
 2. egyenlő bánásmód megsértése,
 3. munkáltatói igazolások ki nem adása,
 4. személyiségi jogok megsértése.

A kár fogalma és elemei

- A munkáltató a munkavállaló következő kárait köteles megtéríteni:
 1. elmaradt jövedelem
 2. dologi kár
 3. sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerülő indokolt költség,
 4. nem vagyoni kár.
- Az érvényesíthető kárba valamennyi kárelem beszámítható. De a káronszerzés tilalmának elve érvényesül.

1. Elmaradt jövedelem

- A munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett keresőképtelenségből, egészségkárosodásból származhat. A károsultat olyan helyzetbe kell hozni, mintha nem érte volna károsodás. **A számításának alapja a távolléti díj.**
- **A munkaviszonyon belüli elmaradt jövedelem:** az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.
- **A munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelem:** a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.
- Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. Ez nem sorolható a kárenyhítési kötelezettség körébe.

2. Dologi kár

- A munkavállaló vagyonában beállt értékcsökkenés, ami a vagyontárgy megsemmisüléséből, elvesztéséből, megrongálódásából ered.

3. A sérelemmel és elhárításával összefüggő költségek

- A sérelemmel, illetve annak elhárításával összefüggésben merültek fel és az indokolt mértéket nem haladják meg.

4. A munkavállaló nem vagyoni kára

- A munkavállaló személyiségi jogainak sérelméből eredő igények.
- **Sérelemdíj:** A nem vagyoni kár ellentételezésére szolgál az új Ptk.-ban a sérelemdíj jogintézménye.
- A bizonyítás a károsult számára kedvezőbb a korábbi szabályokhoz képest.

A kártérítés formája

- **Tételes kártérítés:** ekkor a kár összege pontosan meghatározható
- **Általános kártérítés:** ha a kár ténye nem vitás, de az összege vitatott. A károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas összeg.
- **Járadék:** ekkor objektív okok miatt a kár mértéke nem határozható meg összegszerűen. Több típusa lehetséges:
 1. jövedelempótló kártérítés
 2. költségtérítési kártérítés
 3. tartást pótló kártérítés
- A járadék összege utóbb felülvizsgálható és ez alapján az összeg módosítható, ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a munkavállaló lényeges körülményeiben.

A munkáltatói kárfelelősség

- **A hozzátartozók kára:** A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.
- Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az a kártérítésen kívül olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

A kártérítés érvényesítése

- **A munkaviszonnyal kapcsolatos igények:** 3 éven belül érvényesíthetőek.
- **Szakaszos elévülés:** ha a sérelemmel összefüggésben több elkülönülő kárigény keletkezik, akkor ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően kell megállapítani.
- **Az igényérvényesítés módja:**
 1. bíróság előtti igényérvényesítés,
 2. fizetési felszólítás → a minimálbér háromszorosát meg nem haladó mértékben

Köszönöm a figyelmet!

Dr. Ferencz Jácint PhD.

vezető ügyvéd, munkajogász

FERENCZ, FODOR T., KUN & PARTNERS
ÜGYVÉDI TÁRSULÁS

ferencz@ferencz-fodor-kun.hu

www.ferencz-fodor-kun.hu