

SZAKDOLGOZAT
PHAN THI NGUYET - QOXL1

Gödöllő

2024



Magyar Agrár- És Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Gazdálkodási És Menedzsment Szak

A DOLGOZAT CÍME:

Kártérítés a munkajogban

Belső konzulens: Dr. Csákay Zoltán

Mestertanár

Készítette: Phan Thi Nguyet

Néptun kód: QOXLF1

Gazdálkodási és menedzsment

Nappali tagozat

Intézet/Tanszék: Mezőgazdasági és Élelmiszeripari

Vállalati Gazdaságtan Tanszék

Gödöllő

2024

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZÉTÉS.	5
2. FEJEZET:A MUNKAJOG ÉS A JOGI FELELŐSSÉG TÖRTÉNETI FEJLŐDÉSE.....	8
2.1. A munkajog kialakulása és szakaszai.....	8
2.1.1. A korai magyar munkajogi jogfejlődés.	8
2.1.2. A munkáltatói felelősség alakulása az 1992. évi XXII. törvényig.	9
2.1.3. Jelenlegi munka törvénykönyve.	12
2.2. A kártérítés és a felelősség természete a munkajogban.	12
2.2.1. A kártérítés fogalma.	12
2.2.2. A kártérítési felelősség általános szabályai.	13
2.2.3. Jogi felelősségi szerkezet a munkajogban.	14
3. FEJEZET: A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE.	16
3.1. A munkáltató fogalma.	16
3.2. A munkáltató kártérítési felelősségének jellege és feltételei.	16
3.2.1. A kár bekövetkezése.	17
3.2.2. A munkaviszony fennállása.	18
3.2.3. Ok-okozati összefüggés a munkaviszony és a kár között.	19
3.3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.	20
3.4. Az objektív felelősség.	21
3.5. A munkáltató mentesülése.	22
3.5.1. Az ellenőrzési körön kívül eső körülményre való hivatkozás.	22
3.5.2. Az elhárítás elvárhatóságának hiánya.	24
3.5.3. A kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.	26
3.6. A felelősség alóli részbeni mentesülés, kármegosztás.	27
3.6.1. Előreláthatósági klauzula.	27
3.6.2. A munkavállaló vétkes közrehatása.	28
3.6.3. A kárenyhítési kötelezettség elmulasztása.	29
3.7. A kártérítés mértékének és módjának meghatározása.	30
3.7.1. Elmaradt jövedelem.	30
3.7.2. Dologi károk és költségek.	32
3.7.3. A hozzátartozó kára.	32
3.8. A kártérítés mértékének meghatározása.	33

3.8.1.	Általános kártérítés.....	33
3.9.	A kár megtérítésének módja.....	34
3.9.1.	Jövedelempótló járadék.....	35
3.9.2.	A kártérítések módosítása.	35
3.10.	Igényérvényesítési határidők, az elévülés.	36
3.11.	A munkáltató felelősségbiztosítása.	37
3.12.	Elévülési szabályok.	38
3.13.	A polgári jogi szabályok alkalmazása.	39
4.	FEJEZET: A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE.....	42
4.1.	A munkavállalók kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok.	42
4.2.	Különleges munkavállalói kártérítési felelősség.....	43
4.2.1.	Az általános megőrzési felelősséget.....	44
a.	A megőrzési felelősség gyakorlásának feltételei.....	44
b.	Visszaszolgáltatási, elszámolási kötelezettség.	44
c.	Jegyzék vagy elismervény.	45
d.	Állandó őrizet.	45
e.	A hiány.	45
f.	Több munkavállaló együttes megőrzési felelőssége.	46
g.	Mentesülés a felelősség alól.	46
4.2.2.	A leltárhiányért való felelősség.....	47
a.	A leltárhiányért fennálló felelősség feltételei.....	47
b.	Munkáltató előzetes tájékoztatási kötelezettsége.	49
c.	Leltárfelelősségi megállapodás.....	49
d.	Csoportos leltárfelelősségi megállapodás.....	50
e.	A munkáltató leltári kötelezettségei.	51
f.	A leltárhiányért való felelősség mértéke.	51
g.	Leltárhiány felelőssége alóli mentesülési okok.	52
4.2.3.	A pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége.	53
4.3.	Felelősség érvényesítése.	53
4.4.	A munkavállalói biztosíték.....	54
4.5.	A kártérítés mérséklése.	56
5.	KÁRTÉRÍTÉS A VIETNAMEI JOGBAN (KAPCSOLAT, ÖSSZEHASONLÍTÁS)	58
5.1.	Munkavállalói kártérítési ügyei.....	58
5.2.	Munkáltatói kártérítési ügyei.	62
5.3.	Következtetést	65

5. ÖSSZEFOGLALÁS.	67
IRODALOMJEGYZÉK.....	69
RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	71
FÜGGELÉKEK	72
KONZULENSI NYILATKOZAT	72
HALLGATÓI NYILATKOZAT.....	73
A SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA	74
A SZAKDOLGOZAT NYILVÁNOS HOZZÁFÉRÉSÉRŐL ÉS EREDETISÉGÉRŐL ...	75

1. BEVEZÉTÉS.

Szakdolgozatom témájaként a „Kártérítés a munkajogban” témát választottam. A munkahelyi kártérítési felelősség széleskörű téma. A munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelőssége, valamint a munkavállaló fegyelmi felelőssége is a munkaviszony alapját képezik, ezért fontos pontosan meghatározni, hogy a munkaviszonyban melyik félnek mit és hogyan kell tennie. Lényegében ez határozza meg a munkaviszonyt. Azért választottam ezt a témát, mert szerettem volna többet megtudni a vonatkozó szabályozásról.

A munkatevékenység, vagyis az emberek által végzett alapvető emberi tevékenység az emberiség egész történelme során a kezdetektől fogva kiemelkedő szerepet játszott. A legtöbb munkavégzési forma tekintetében elmondható, hogy a technikai fejlődésből következő gépesítés miatt egyrészt egyre bonyolultabbá válik, másrészt egyre több veszélyt rejt magában. Ez a munkafolyamatok megfelelő megszervezését és a munkavédelem hatékony kialakítását követeli meg. Erre tekintetben a munkavállalók egészségének és egyéb érdekeinek védelme elsősorban munkáltatói felelősség, amelynek jogi kereteit a munkajog és a munkavédelemre vonatkozó jogi szabályozás adják meg. A munkaügyi kapcsolatokban részt vevő felek bármelyikét érheti kár. Ezek a károk keletkezhetnek az alanytól független körülmények, az etika hiánya, az alany saját hibája, vagy egy másik alany hibája miatt. A tevékenységek elrendezése csak felülről lefelé irányuló, megbízáson alapuló kapcsolatban lehetséges. A szükséges munkafegyelem elérése érdekében a munkáltató szervezetében ki kell alakítani a szervezeti struktúrát, meg kell határozni a munkáltató és a munkavállaló jogait és kötelezettségeit, és meg kell határozni a felek felelősségét e kötelezettségek megszegése esetén.

A munkajog klasszikusan interdiszciplináris jogág: joganyagának alapvető elemeit más jogterületektől vette át. Legszorosabb kapcsolata a polgári joggal emelhető ki, szabályanyaga sok tekintetben magánjogi jellegű. Ugyanakkor nem tagadható, hogy szabályait sok tekintetben jelentős számú közjogi szabály közjog szabályozza, egyre inkább eltávolodva a klasszikus polgári jogtól, és önálló jogágot alkotva. A munkajog nem más, mint a munkáltatók és a munkavállalók közötti jogviszony, a munkáltatóval alá-fölérendeltségi viszonyban álló, munkaszerződés alapján munkavégzésre kötelezett személy. A kettő közötti kapcsolatot mély és sokrétű szabályrendszer hatja át. A munkajog szabályanyagaiból bőven lehet csemegézni. Dolgozatomban a munkajog jogi felelősségi rendelkezéseit vizsgálom, beleértve a munkáltatóból és a munkavállalóból eredő jogi felelősséget.

A munkajogban több felelősségi rendszer létezik egymás mellett, amelyek mindegyike jelentősen eltérő jellemzőkkel bír. Ezeket a rendszereket aszerint csoportosítják, hogy az adott személy milyen jellegű és mértékű jogi felelősséggel tartozik a szóban forgó magatartásért. A kiszabott felelősség nemcsak a kötelezettségek biztosítására szolgál, ha az esetleges jogellenes cselekmények hátrányos következményekkel járnak, hanem a kötelezettségek megszegésének megelőzésére is, mivel megteremti a hátrányos helyzet lehetőségét.

A felelősség másik típusa a kártérítési felelősség. Ez minden munkavállalóra és munkáltatóra vonatkozik, ha a kötelezettségszegés kárt okoz. Mivel a munkavállaló és a munkáltató helyzete eltérő, a kártérítési felelősség megállapításának feltételei is eltérőek. Az egyenlő és stabil munkaügyi kapcsolatok kialakítása, valamint a felek jogainak és érdekeinek védelme érdekében rendkívül nagy szükség van a kompenzációs normák kidolgozására. Dolgozatomban a munkajog felelősségi rendelkezéseit vizsgálom, beleértve a munkáltatók és a munkavállalók felelősségét. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) mindenekelőtt kimondja, hogy a Munka Törvénykönyve a vállalkozás és a foglalkoztatás szabadságának elvével összhangban figyelembe veszi a munkáltatók és munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekeit, megállapítva a tisztességes foglalkoztatás szabályainak alapelveit. Ezen túlmenően figyelembe vehetjük a polgári jogot, a büntetőjogot és a munkáltatók munkavédelmi és munkaegészségügyi jogát.

A téma kutatásának célja a munkavállalók és a munkáltatók kártérítési felelősségére vonatkozó jogi szabályozás elemzése és értékelése. A téma keretein belül a dolgozat kizárólag a magyar munkajogban alkalmazott munkavállalói és munkáltatói kártérítésre vonatkozó jogi szabályozás és jogalkalmazási gyakorlatra összpontosít a téma elméleti kutatására és részletes elemzésére. Analitikai módszer, ez a módszer a dolgozat minden fejezetében az elméleti tartalom elemzésére és értelmezésére, valamint a jog jelenlegi helyzetének és a jog gyakorlati végrehajtásának elemzésére szolgál. A fent említett kutatási módszereket az egyes tartalmaktól függően megfelelően, rugalmasan és különösen mindig egymással kombinálva alkalmazzák a kutatási probléma kitűzött céljainak elérése érdekében.

Dolgozatom első nagyobb részében a munkáltatók és a munkavállalók felelősségének kiemelése érdekében bemutatom a jogintézmények történetét, fejlődését, jellemzőit és gyakorlatát.

Dolgozatom második nagyobb részében a munkáltató kártérítési felelősségének szabályait szeretném részletesen bemutatni. Itt kitérek a kártérítési felelősség fennállásának

megállapítására vonatkozó rendelkezésekre, arra, hogy mikor és milyen körülmények között tartozik a munkáltató kártérítési felelősséggel a munkavállalónak. Milyen mértékű kártérítés állapítható meg a munkáltató számára és a felelősség alóli mentesülés feltételei.

Dolgozatom harmadik nagy részében a munkavállaló felelősségének szabályait tekintem át. Mikor kell a munkavállaló vétkességét is figyelembe venni és mely esetek azok, amikor vétkességtől függetlenül felel. Itt ki fogok térni a vétkes magatartás miatti kárfelelősségre, a megőrzési felelősségre és a leltárfelelősség speciális szabályaira. Áttekintem a méltányossági okokat és azt, hogy mikor mentesül a munkavállaló a felelősség alól.

Dolgozatom negyedik részében a vietnami jogban szereplő kártérítési felelősséget ismertetem, és néhány megjegyzést fűzök hozzá. Ezen túlmenően felhozok néhány különbséget a két ország kártérítésre vonatkozó jogszabályai között.

2. FEJEZET: A MUNKAJOG ÉS A JOGI FELELŐSSÉG TÖRTÉNETI FEJLŐDÉSE.

2.1. A munkajog kialakulása és szakaszai.

2.1.1. A korai magyar munkajogi jogfejlődés.

Magyarországon az első munkajogi tárgyú törvényeknek a kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk és a gyárok jogviszonyairól szóló 1840. évi XVII. törvénycikk tekinthetők.¹ Az 1884. évi XVII. törvénycikk (a második ipartörvény) a nyilvántartások tekintetében megtartotta az első ipartörvény munkásokról vezetendő jegyzék szabályait,² továbbá kimondta, hogy a munkarendet láttamoztatni köteles a munkaadó az iparhatósággal. Ebben az időben a munkaidőt még nem korlátozta a törvény, így a gyári munkarendek fontossága a munkáltatók által kidolgozott vállalati szabályokban jelent meg, amelyek rögzítik a munkaidőt. Ez egyrészt egészségügyi és biztonsági okokból, másrészt a munkáltató számára is előnyös. A gyárakban ugyanis sok munkaidő veszik el a hiányzások miatt, a dolgozók hanyagok és figyelmetlenek, a munka intenzitása alacsony, a hiányzási arány magas, és kevés a szakképzett és megbízható dolgozó.

A XIX. század negyvenes éveiben jelentek meg az első munkajoggal kapcsolatos törvények a kereskedőkről és a gyárok jogviszonyairól, és ezekben már megemlítették a szerződéssel történő szabad munkaerő alkalmazását. A szabadságharc befejezése után, 1851-ben ideiglenes királyi rendeletekkel rendezték a kereskedelmi és ipari kapcsolatokat. Az osztrák ipartörvénytervezet külön említést érdemel, tekintettel arra, hogy a magyar jogfejlődésben mérföldkőnek számít, hiszen bár nem hatályos, mégis alkalmazható a gyakorlatban. A gazdasági fejlődés és vele együtt a hazai modern munkajog kialakulása szempontjából meghatározó jelentőséggel bírtak az 1862. évi osztrák kereskedelmi törvény, valamint az 1872. évi és az 1884. évi ipartörvények.

Az 1884. évi második ipari törvény fontos mérföldkő volt a modern munkajog fejlődésében. Különös jelentősége abban rejlik, hogy bár a szerződési liberalizmus ideológiájának elemei jelennek meg benne, számos olyan rendelkezést tartalmaz, amelyek célja a felek közötti status quo megteremtése volt.³ Többek között előírja a munkarend feltüntetésének kötelezettségét. Tartalmát tekintve a munkarend a következőkből áll: munkaidő, a pihenőidő és a fizetés feltételei, a felettesek jogai, a beteg vagy sérült

¹ Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán: Bevezetés a munkajogba. Pécs, 2004, 39. o.

² Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk 112. §-a értelmében.

³ Kiss György (2005): Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 66-6.

munkavállalókkal való bánásmód, az elbocsátásra és a munkaidő-beosztást megszegő munkavállalókra vonatkozó szabályok és a lehetséges szankciók.⁴ A liberális gondolkodásra épülő törvény nemcsak garanciális szabályokat tartalmazott, hanem a pártok státuszát is igyekezett rögzíteni azzal, hogy kiszámíthatóvá tette mozgásterüket.

A két világháború közötti magyar munkajogot a széttagoltság és a szabályozás eltérő tartalma jellemezte. Az 1900-as és 1908-as magánjogi törvényjavaslatok azonban a gyakorlatban is megvalósultak, a következő említésre méltó jogforrás az 1928-as magánjogi törvényjavaslat, amely elődeihez hasonlóan nem emelte ugyan a törvényi szabályozás fokát, de előrelépést jelentett. A munkajogi szabályozásban minőségileg hozott újat a magánszolgálati jogviszonyok átfogó szabályanyagát tartalmazó, kerettörvény-jellegű 1937. évi törvénycikk.⁵ Az akkori társadalmi igényekre reagálva a szabályozás egységesítette a munkaidőre, a minimálbérre és a fizetett éves szabadságra vonatkozó szabályokat, amelyektől az egyes iparágak egyedi törvényei csak kis mértékben térhettek el a munkavállalók javára.

2.1.2. A munkáltatói felelősség alakulása az 1992. évi XXII. törvényig.

Az első Munka Törvénykönyve (1951. évi 7. törvényerejű rendelet a Munka Törvénykönyve), 1951. február 1-jén lépett hatályba, de tartalmilag is az 1922 - es szovjet munkakódex ihlette. A törvénykönyv alapelvei szinten rögzítette: „a Magyar Népköztársaság védi a dolgozók egészségét és segíti a dolgozókat munkaképtelenségük esetén.”⁶ Az első Munka Törvénykönyvén keresztül megfigyelhetők az élet és az egészség védelmére és a biztonságos munkakörülmények megteremtésére vonatkozó szabályokat. Aki nem tartja be az előírásokat, annak büntetőjogi felelősséggel tartozik, a vállalat pedig anyagilag felel a bekövetkező károkért.

A kódex tartalmazza a társadalombiztosítási szabályokat, amelyek kiterjednek a betegségekre, a keresőképesség elvesztésére, a gyermekszületésre, az öregségre, a halálra és a hozzátartozókra is. A munkabalesetet szenvedő vagy munkahelyi baleset következtében megbetegedő munkavállalók orvosi ellátásban és táppénzben részesülnek, a betegség ideje alatt

⁴ Pap Dávid: Ipartörvény (1909): (1884. évi törvénycikk.). Magyar Törvények Grill-féle kiadása, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest.

⁵ 1937. évi törvénycikk: a munkajog egyes kérdéseinek szabályozásáról.

⁶ 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a Munka Törvénykönyve 3. § (2) bekezdése.

orvosi támogatásban, valamint baleset folytán teljes vagy részleges keresőképeség elvesztése esetén kártérítésben (éves juttatás).⁷

A közel negyedszázadig hatályban lévő második Munka Törvénykönyve (1967. évi II. törvény) a szabályok átírásával célozta a korábbi törvénykönyv munkajogi tartalmának decentralizálását és egyszerűsítését. A törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza a szocialista társadalom munkában való részvételének rendjét, különösen a vállalatok és a munkavállalók munkaviszonyból eredő jogait és kötelezettségeit, valamint a munkavállalók szakszervezeteiken keresztül történő együttműködését az élet- és munkakörülményeiket érintő kérdések szabályozásában, valamint a vállalati intézkedések kidolgozásában és ellenőrzésében.⁸

A decentralizáció szükségességét indokolta, hogy összhangot kellett teremteni a vállalatok számára autonómiát biztosító jogszabályok, és a munkajog intézményrendszere között. A második magyar munkajogi kódex az egészség, és testi épség védelmének és a társadalombiztosítási szabályoknak ismételt rögzítése mellett „anyagi felelősség” címszó alatt, elődjénél részletesebben szabályozta a munkáltató és a munkavállaló anyagi felelősségét. A törvény 62. §-a értelmében a munkáltató a munkavállalójának munkaviszony keretében okozott kárért, vétkességére való tekintet nélkül, teljes mértékben felelősséggel tartozik. Az objektív felelősség hangsúlyozása, függetlenül a felelősségtől, azt jelenti, hogy a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentessége sokkal szűkebb. A munkáltató mentesített esetei nem változtak, de a két fő eset megmaradt: a tevékenységi körön kívüli elháríthatatlan okok és a munkavállaló elkerülhetetlen, kizárólagos magatartása. Újdonság azonban, hogy a különleges termelési és munkakörülményeket, valamint a kár jellegét figyelembe véve a kormány bizonyos esetekben korlátozhatja a kártérítési felelősség alapját, terjedelmét és mértékét kártérítéssel, és a munkáltató felelősségét büntetőjogi felelősséggel is összekapcsolhatja.⁹ Bár a második munkatörvény számos változást hozott az előző munkatörvényhez képest, idővel nem tudott lépést tartani a változó gazdasági és társadalmi igényekkel. A munka világa új problémával nézett szembe, korábban ismeretlen munkanélküliségi helyzet alakult ki. Ennek az átmeneti korszaknak a két meghatározó munkajogi produktuma a foglalkoztatás elősegítéséről és a

⁷ 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a Munka Törvénykönyve 107.§

⁸ A Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvénykönyve 1. §

⁹ A Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvénykönyve 62. § (3) bekezdése.

munkanélküliek ellátásáról szóló 1981. évi. IV. törvény, valamint első sztrájktörvényünk, az 1989. évi VII. törvény megszületése volt.¹⁰

A rendszerváltás utáni első, egyebekben harmadik munkajogi kódexünk 1992. július 1-jén lépett hatályba (1992. évi Mt). Az új kódex szellemiségében a kógens szabályokat kizárólag a garanciális jellegű szabályokra, ún. „minimál standardokra” – mint például. munkaidő, túlóra, pihenőidő, stb... - kívánta korlátozni, az egyéb kérdések szabályozására pedig a feleket hatalmazta fel. A munkáltatók és a munkavállalók kártérítési kötelezettségei a VIII. és IX. fejezetben találhatók. Fenntartja a munkáltató objektív és teljes felelősségét, függetlenül a vétkességtől és a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkért való igényektől. A munkáltatói mentesség feltételei változatlanok maradnak: mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.¹¹ Pontosítja a tevékenységi kör fogalmát, mint a munkáltatói felelősség alóli mentesség meghatározó tényezőjét, egy olyan felsorolással, amely magában foglalja a munkáltató feladatainak ellátása során tanúsított magatartásából, a használt anyag, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozdításából és működéséből eredő okokat.¹² A munkavállaló kártérítési felelőssége: „A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.”¹³ Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.¹⁴ A harmadik munka törvénykönyvének legszembetűnőbb változása az, hogy elhagyja az egyes károkozásért kiszabható különböző büntetési formákat. Megszünteti a balesetek, foglalkozási megbetegedések és egyéb betegségek kiemelését, valamint egységesíti és egyszerűsíti a munkavállalói kártérítési igényérvényesítési eljárást.

¹⁰ Kiss György, Munkajog Osiris Kiadó, Budapest 2005. 2. fejezet I. rész Bevezetés a munkajogba, 36. o.

¹¹ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 174. § (2) bekezdése.

¹² 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 174. § (5) bekezdése.

¹³ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 166. §

¹⁴ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 169. § (2) bekezdése.

2.1.3. Jelenlegi munka törvénykönyve.

Hatályos munkajogi joganyagunkat átfogó kódex a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, amely sorban negyedikként 2012 július 1. napjától alkalmazandó. Az új Munka Törvénykönyve mind szerkezetében, mind koncepciójában jelentősen eltér a korábbi törvénykönyvtől. A foglalkoztatás növelésére, a munkaviszonyok átalakítására és rugalmasabbá tételére irányuló szabályozási politikai célt olyan szabályrendszerrel kell elérni, amely nagyobb mozgásteret biztosít a feleknek, és lényegében magánjogi jelleget hoz. Ennek eszköze a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi. V. törvény számos rendelkezésének szinte szó szerinti átültetése, vagy utaló szabállyal beültetése a joganyagba.

2.2. A kártérítés és a felelősség természete a munkajogban.

2.2.1. A kártérítés fogalma.

A társadalmi kapcsolatokban általában, de különösen a munkaügyi kapcsolatokban minden egyén és szervezet szembesülhet kockázatokkal és károkkal mind vagyoni, mind fizikai, mind emberi vonatkozásban. Ezek a károk keletkezhetnek objektív okok, a felek szándékos vagy nem szándékos cselekedetei miatt. Kár esetén a kérdések gyakran a kártérítéssel kapcsolatosak, ki a felelős, a kártérítés összege és módja stb. Kárnak nevezhető valamennyi olyan személyben vagy vagyonban beálló hátrány, amelyet más tevékenysége vált ki. Ez alapján megkülönböztethetjük a vagyoni kárt (melynek három összetevője van, a tényleges kár, felmerült költségek, valamint elmaradt haszon), illetve a nem vagyoni kárt. A törvény definíciója szerint a kártérítés az, amikor a károkozó köteles az eredeti állapotot helyreállítani a károsultnak. Mindenkinek, aki a társadalom tagja, tiszteletben kell tartania a társadalmi normákat, és nem sértheti mások jogos jogait és érdekeit személyes haszonszerzés céljából. Ha törvényt sért, kárt okoz másoknak, akkor meg kell térítenie a kárt szenvedetteket. A kártérítés az a cselekmény, amelynek során valaki más cselekménye következtében kárt szenvedett személynek méltányos értéket adnak vissza. Ezt a kártérítést törvény írhatja elő, vagy a felek megállapodhatnak benne. Ezen jogokat különböző jogrendszerek rendelkezései védik, többek között a büntetőjog, a munkajog és a polgári jog. Ezekkel törvényeken keresztül az állam garantálja az emberek munkajogait. A magyar jogrendszerben a polgári jog szabályait nem tekintik alapvető szabályoknak és joghézagok esetén a munkajogban kialakultak a munkavállalókat védő jogintézmények, ami más régiókban ismeretlen. A munkajog egyensúlyt teremt az alanyok között, és ez az egyensúly a polgári jog alkalmazásával sem borítható fel.

2.2.2. A kártérítési felelősség általános szabályai.

A 2012. július 1-jén hatályba lépő új Munka Törvénykönyve másként közelíti meg a munkajogi felelősséget. Az új rendelkezések szoros kapcsolódnak a Polgári Törvénykönyvben a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokkal. Az Mt. 177. §-a kimondja, hogy a felelősség általános szabályaira teljes egészében a Polgári Törvénykönyv rendelkezései irányadók.

Általános értelemben kártérítésnek minősül minden olyan hátrány, amely a károsult fél vagyonában, egészségében, testi épségében, életében vagy erkölcsi jogaiban kárt okoz. Munkajogi szempontból gyakran van lehetőség részleges vagy teljes bérkiesés, vagyoni kár vagy kártérítési igény benyújtására. A kártérítési felelősség alapvetően két csoportra osztható: a munkáltató kártérítési felelőssége és a munkavállaló kártérítési felelőssége.

A Ptk. pontosan meghatározza a kártérítési felelősség feltételeit:

- jogellenesség tevékenység, magatartás
- kár keletkezése
- a jogellenesség és a kár közötti okozati összefüggés
- a felróhatóság ¹⁵

A fentiek közül a jogellenesség, a kár és a kettő közötti okozati összefüggés minden kártérítési felelősség alapja, hiszen valamelyik hiányában már nem beszélhetünk kártérítési felelősségről. A felróhatóság nem kötelező tényező, mivel a nem vétkes károkozás esetén nincs helye normasértésnek. A fentiekből világosan kitűnik, hogy a Polgári Törvénykönyv minden kárt jogellenesnek tekint, és csak néhány kivételtől rendelkezik, amikor az ilyen károkat nem tekinti jogellenesnek. A jogalkotó itt szem előtt tartotta, hogy az életben adódhatnak olyan helyzetek, amikor a károkozás elkerülhetetlen vagy akár szükséges:

- amikor a kárt a károsult beleegyezésével okozták
- jogos védelmi helyzetben
- szükséghelyzetben
- a jogszabály külön megengedi azt. ¹⁶

Mivel a törvény egyértelműen kimondja a károkozás jogellenességét, így ennek a kártérítési felelősségnél való bizonyítása már nem szükséges.

¹⁵ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:519.§

¹⁶ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:520.§

2.2.3. Jogi felelősségi szerkezet a munkajogban.

A kártérítési felelősséget alapvetően két csoportra oszthatjuk: munkáltatói kártérítési felelősségre, valamint a munkavállaló kártérítési felelősségére. A jogok és kötelezettségek gyakorlása közötti különbség miatt a jogalkotó a munkáltatói felelősségnek egy szigorúbb formáját határozza meg, hasonlóan a munkáltató veszélyes felelősségéhez, vétkességtől függetlenül, amely szerint a munkáltató felel minden, a munkaviszony során keletkezett kárért.¹⁷ A törvény szerint a felelősségtől védekezés alapján el lehet tekinteni, ami azt jelenti, hogy a munkáltató mentesülhet a kártérítési felelősség alól, ha a lemondás oka bizonyítható. Ha a munkáltató ezt nem tudja bizonyítani, felelőssége biztosan megállapításra kerül, azaz felelősséggel tartozik az említett károkért. A védekezési okok között szerepel, ha bizonyítja, hogy a kárt olyan, rajta kívül álló helyzet okozta, amelyet nem láthatott előre, vagy nem tudott megelőzni, vagy bizonyíthatja, hogy a kárt kizárólag a sértett ellenőrizetlen magatartása okozta.

Az általános munkáltatói felelősség különleges formája a szerettek kárigény-értvényesítésének lehetősége. Ennek alapján nemcsak a munkavállaló követelhet kártérítést a munkával kapcsolatos káreseménnyel kapcsolatban, hanem a munkavállalóval jogviszonyban nem álló hozzátartozói is. Ennek oka, hogy a legtöbb ember számára a munkaviszony a túlélés eszközét is jelenti, azaz a munkaviszonyban bekövetkező esemény nemcsak a munkavállalók, hanem a tőlük függők számára is kárt okozhat.

A munkavállalói oldalról a törvény előírja azt az elvet, hogy a munkavállalók felelősek azokért a károkért, amelyeket azért okoztak, mert nem az adott helyzetben elvárható módon jártak el. Látható, hogy a felelősség általános formája a felelősségre vonhatóság, de a kár mértékének mérlegelése a munkavállaló tudatosságán kell, hogy alapuljon, konkrétan azon, hogy a kár szándékos vagy nem szándékos, vagy alacsony fokú gondatlanság eredményeképp jelenik meg.

Általános szabályként a jogalkotó egyéni, korlátozott felelősséget állapít meg a munkavállalónak okozott károkért, a távolléti díj kárának megfelelő pénzösszeg formájában, de ha a kár gondatlanságból fakad, vagy szándékosan súlyos, a munkavállalónak kell megtérítenie. Ezért a hibaellenőrzés nem mellőzhető a kártérítési igény elbírálásakor.

Az általános felelősség mellett létezik a munkavállalói gondnokság jogi fogalma is. Ez azt jelenti, hogy egyrészt a munkavállaló vétkességtől függetlenül felel az általa átvett,

¹⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 166.§ (1) bekezdése.

megőrzött, használt vagy elidegenített javakban bekövetkezett károkért lista vagy átvételi elismervény alapján, másrészt a törvény foglalkozik a leltárfelelősséggel, amely szintén a vétkesség nélküli felelősség egy formája. A leltárért egyéni és kollektív felelősség is létezik.

3. FEJEZET: A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE.

3.1. A munkáltató fogalma.

A törvény a munkáltatói képességet meglehetősen röviden fogalmazza meg, az Mt. szerint ugyanis munkáltatónak minősül az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.¹⁸ A szabályozás tehát a munkáltatói képességhez a jogképességen kívül további követelményeket nem támaszt.

3.2. A munkáltató kártérítési felelősségének jellege és feltételei.

A munkajogi kártérítési felelősség lényegében nem különbözik a magánjogi felelősségi rendszertől. A felelősség alapjául szolgáló elemek a két jogágban azonosak, de a munkajog kifejezetten a munkaviszony keretein belül értelmezi őket. Míg a polgári jog a felek alárendeltségén alapul, addig a munkajog a függőségi viszonyon. A munkajogi szabályozás éppen ennek az alá fölérendeltségi helyzetnek a kiegyenlítésére törekszik.

Ezért a felelősség megállapításának jogi követelményei mindkét felelősségi rendszerben azonosak: a kárfelelősség megállapításához szükség van káros cselekmények megtörténte, a kár bekövetkezésére és a kettő közötti ok-okozati összefüggés kimutatására. Tekintettel a jogviszonyok sajátos jellegére, a munkajogi felelősség egy további jogalap elemként a munkaviszony meglétét is megköveteli.¹⁹

A magánjogi kárfelelősségi rendszer két nagy területre fókuszál, a szerződésen kívüli (deliktuális), illetőleg a szerződésszegéssel (kontraktuális) okozott károkért fennálló felelősség körére, addig a munkajogi kártérítési felelősség természeténél fogva kontraktuális felelősségnek tekinthető.

A munkáltatói felelősségi rendszer a munkajogi kártérítési felelősség egyik legfontosabb eleme. Ennek oka, hogy a munkáltatók fő kötelezettsége a gondossági kötelezettség, amely magában foglalja a biztonságos munkakörülmények megteremtését, amelyek nem veszélyeztetik a munkavállalók egészségét. Így a munkáltatói felelősség nem

¹⁸ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 33.§

¹⁹ Kiss György Munkajog Osiris Kiadó, Budapest 2005. VIII. fejezet A munkajogi kárfelelősségi jogviszony, 142. o.

csupán a szerződésszegésből ered, hanem a munkáltató gondossági kötelezettségének részeként is fennáll.

Az Mt. munkáltatói kárfelelősségi klauzulája a következő: „A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.”²⁰ A munkáltatói felelősség alapvető jellemzője, hogy a munkáltatót kötelezi a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítésére. A munkáltató felelőssége a főszabály szerint abszolút, korlátlan és vétkességtől független. Az abszolút felelősség azt jelenti, hogy a munkáltató felelős a munkaviszonnyal kapcsolatban felmerülő valamennyi kárért, függetlenül a kár típusától vagy mértékétől. A vétklen felelősség azt jelenti, hogy a munkáltatónak nem kell bizonyítania a vétkességet a kártérítési igény sikeres érvényesítéséhez, de a munkavállalónak bizonyítania kell a kár meglétét, összegét és hogy a jellege foglalkoztatással kapcsolatos.

A munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása a következő három feltételhez köthető:

- a kár bekövetkezése
- a munkaviszony fennállása, valamint
- a munkaviszony és a károkozó magatartás közötti ok - okozati összefüggés.²¹

Fontos hangsúlyozni a károkozó cselekmény felróhatóságát, mint az általános felelősség feltételét. Ezzel megakadályozható, hogy a munkáltatók a törvényben meghatározott okokra hivatkozva mentesülhessenek. A feltételek konjunktívak, együttesen kell fennállniuk

3.2.1. A kár bekövetkezése.

„A kár minden olyan károsító esemény vagy személy által okozott hátrány, amely a károsult vagyonában vagy személyében éri.”²² A kár akkor esik a munkajogi kárfelelősség szabályozása körébe, ha munkajogviszonnyal összefüggésben, a munkajogviszony valamely alanya – vagy a munkavállaló hozzátartozója - szenved el. Általánosságban elmondható, hogy

²⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 166.§ (1) bekezdése.

²¹ Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez. Budapest, 2012, Complex Kiadó, 426. o.

²² Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Budapest, 2014. 520. o.

a kár a munkavállaló és a munkáltató között akkor következik be, ha az egyik fél anyagi vagy nem anyagi kárt okoz a másik félnek.

Kihangsúlyozandó azonban, hogy azok az esetek nem tekinthetők károkozásnak, amelyekben a követelésnek konkrét jogcíme van. A munkáltató anyagi helytállásának azon esetei, amikor az Mt. konkrétan meghatározza a munkáltató fizetési kötelezettségének jogcímét, nem tartoznak a munkáltatói kárfelelősség körébe.²³ Azok a körülmények, amelyekben a követelések konkrét jogcímmel rendelkeznek (például: a bérkövetelések), nem tartoznak a kártérítés fogalmába, hanem a jogcím alapján érvényesíthetők a függetlenségük alapján.²⁴

3.2.2. A munkaviszony fennállása.

A felelősség egyik jogalapi eleme a felek közötti munkaviszony. Az Mt. értelmében a munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárt köteles megtéríteni.²⁵ A munkáltató kártérítési felelőssége ennek megfelelően kontraktuális felelősség,²⁶ mivel a munkaviszony alapja a munkaszerződés. Főszabály szerint a munkaviszony kezdetének napját a munkába állás napja jelenti. A gyakorlatban előfordulhat, hogy a kár a munkaszerződés megkötése után, de még a konkrét munkába lépés előtt következik be valamelyik fél magatartásának köszönhetően.²⁷

A munkaviszonynak a sérülés időpontjában kell fennállnia, azonban a munkáltató felelőssége akkor is fennáll, ha ezek a károk csak később, a munkaviszony megszűnése után következnek be (például: a foglalkozási megbetegedés tünetei csak később jelentkeznek).²⁸ Ebben az esetben időben elválik egymástól a károsító cselekmény és a kár jelentkezése. Felelősségi szempontból a károkozó esemény vagy magatartás időpontja lesz az irányadó tényező, ami ha a dolgozó munkaviszonyának fennállása alatt következett be, akkor értelemszerűen a munkáltatót terhelni fogja a kárfelelősség. A Kúria elvi érveléssel mutatott rá: „a

²³ Tálné Molnár Erika: Munkáltató kártérítési felelőssége, Budapest, 2009, Complex Kiadó, 14. o.

²⁴ BH 1999. 475: A munkáltató anyagi helytállásának azok az esetei, amikor a törvény konkrétan meghatározza a fizetési kötelezettségének a jogcímét, nem tartoznak a kártérítési felelősség körébe.

²⁵ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 166.§

²⁶ Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Budapest, 2012, Complex Kiadó, 427. o.

²⁷ Országos Bírósági Hivatal - Mailáth György Tudományos pályázat- 10. téma, 2014.15.o.

²⁸ Trenyisán Máté: A munkáltatói kárfelelősség szabályai az új Munka Törvénykönyvében - tekintettel a továbbélő bírói gyakorlatra, diplomamunka, 2014.

munkáltató kártérítési igényének érvényesítése szempontjából nemcsak az tekinthető munkavállalónak, akinek a munkaviszonya munkáltatónál még fennáll,”²⁹ ezzel világosan kifejezve a már megszűnt jogviszonyból eredő munkavállalói kártérítési igény érvényesíthetőségére vonatkozó álláspontot. Bár a munkaszerződést írásban kell megkötni, a valóságban gyakran előfordul, hogy a munkavállalót szóbeli megállapodás alapján veszik fel, a bírói gyakorlat alapján a munkáltató kártérítési felelőssége akkor is fennállhat, ha a munkaszerződés érvénytelen vagy színlelt szerződés.³⁰

3.2.3. Ok-okozati összefüggés a munkaviszony és a kár között.

Az Mt. 166.§ szerint: „A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.” Ezért a harmadik feltétel az, hogy a kárnak okozati összefüggésben kell állnia a fennálló munkaviszonnyal. Az okozatosság követelménye azt jelenti, hogy a munkaviszonyon alapuló kötelezettség teljesítése és a károsodás között objektív kapcsolatnak, valós összefüggésnek kell fennállnia. Ha csak közvetett, illetve részszaksági összefüggés áll fenn a két tényező között, már az is megalapozza a munkáltató kártérítési felelősségét.³¹ Az egészségkárosodás bekövetkezése és a munkaviszony közötti okozati összefüggést nem kell kétséget kizáróan bizonyítani, elegendő, ha a bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján ezt valószínűsíteni tudja. A Munka Törvénykönyve szigorúan védi a munkavállalók jogait azáltal, hogy megállapítja azt a vélelmet, hogy a munkaviszonyból eredő kárt a munkáltató okozta. Az ok-okozati összefüggés bizonyítása valójában összetett kérdés, mivel számos tényezőt kell figyelembe venni ahhoz, hogy a kár és a jogviszonyok közötti kapcsolatot minden egyes konkrét esetben szilárdan meg lehessen állapítani. A bizonyítékok és a gondos értékelés, azaz a bírósági eljárás szerepe hangsúlyos.

Konkrét eset vizsgálatakor gyakran igen nehéz meghúzni a határt a munkaviszonnyal összefüggő és össze nem függő káresetek között.³² A bírói gyakorlat alapján azonban egyes tipikus esetek felsorolhatók mindkét oldalon:

- A munkával kapcsolatos előkészítő és befejező tevékenységek során keletkezett károkat, valamint a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkahelyen

²⁹ A Kúria 1/2013. számú munkaügyi elvi határozata.

³⁰ Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 2014, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 502.o.

³¹ 2005. 443. Bírósági Határozat.

³² Gyulavári (szerk.): Munkajog, Budapest, 2013., ELTE Eötvös Kiadó

bekövetkezett károkat munkával kapcsolatosnak kell tekinteni. Emellett számos további esetben is megállapítható az ok-okozati viszony, így a munkával összefüggő képzésen, értekezleten, egyéb rendezvényen való részvétel esetén.³³

- Bizonyos esetekben azonban nyilvánvalóan nem áll fenn az összefüggés a munkaviszonnyal, azaz a munkáltató nem felelős az okozott kárért. Ilyen eset az engedély nélküli magánmunka során bekövetkezett baleset,³⁴ a munkába menet bekövetkezett baleset általában, vagy a munkásszálláson keletkezett kár.

Mindezek alapján látható, hogy az okozati összefüggés meglétének vizsgálata vitás esetben döntő szerephez juthat, ami ismét a bizonyítás gyakorlati jelentőségére hívja fel a figyelmet.

3.3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.³⁵ Ez csak ideiglenesen, korlátozott mértékben és az előírásoknak megfelelően történhet, beleértve a munkaszerződésben meghatározottól eltérő, más munkahelyen vagy más munkáltatónál végzett munkát is. A foglalkoztatás alapulhat a munkáltató utasításain, de meg kell felelnie a munkavállaló jogos jogainak és érdekeinek. Más munkakörben történő munkavégzés esetén a munkavállaló továbbra is a munkáltató által ismert környezetben tartózkodik, a munkáltatói felelősségre vonatkozó szabályokat az egyetemlegesen szabályok szerint kell alkalmazni.³⁶ Kár esetén mérlegelni kell, hogy a munkavállaló rendelkezik-e a szükséges képzettséggel, végzettséggel, tapasztalattal vagy alkalmassággal más kijelölt munkához. Más munkahelyen vagy más munkáltatónál történő munkavégzés már jelentős kockázatot hordoz. Ennek megfelelően a Munka Törvénykönyve biztosítja a munkáltató felelősségét a munkavállalóknak okozott károkért azáltal, hogy előírja a munkáltató egyetemes felelősségét.

³³ 2005. 368. Bírósági Határozat

³⁴ 2002. 331. Bírósági Határozat.

³⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 53.§

³⁶ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 166. § (3) bekezdés.

3.4. Az objektív felelősség.

A Munka Törvénykönyvének rendelkezései szerint a munkáltatónak objektíven, vétkesség nélkül kell felelősnek lennie, azaz a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát. A jogalkotó szándéka ezzel a szabályozással az, hogy a munkáltatók olyan munkakörnyezetet teremtsenek, amely egészséges és biztonságos munkakörülményeket biztosít, ugyanakkor ezzel a szabályozással a munkavállalók tulajdonjogai is védelmet élveznek. A munkáltató kártérítési felelősségének megállapításához a munkavállalónak kell bizonyítania a kár bekövetkeztét, a kár mértékét, valamint a kár és a munkaviszony közötti ok-okozati összefüggést. Általános szabályként, ha a munkavállaló megfelel a fenti feltételeknek, és bizonyítani tudja azokat, a munkáltató köteles teljes kártérítést fizetni a munkavállalónak. A munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felelősség alóli mentességnek oka van. Elsősorban a kisebb teljesítőképességgel rendelkező munkáltatókra, „kiszegisztenciákra” gondolt a jogalkotó. Mt. 167.§ (3) bekezdés: „rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények miatti kármérséklés.” Ez a szabály alkalmazására elsősorban olyan, kiszegisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyek esetében a magas összegűkártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat. Láttunk hasonló, kivételes megoldást az 1992.évi XXII. törvényben – gondoljunk csak a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató magánmunkáltatókra vonatkozó szabályokra.

Munkahelyre bevitt dolgok: A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. Amennyiben a munkáltató által előírásra kerül a megőrzőben való elhelyezés vagy a bevitel bejelentése, úgy ezen szabályok munkavállaló általi megszegése esetén a munkáltató kizárólag szándékos károkozás esetén felel. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok munkavállaló általi megszegése - munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett - azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a szándékosan okozott kárt köteles megtéríteni.³⁷ Fontos kiemelni, hogy a munkahelyre bevitt dolgokért való felelősség a hatályos Mt.-ben is objektív főszabály szerint. Az objektív felelősség alóli kivételt az Mt. 168. § (2) bekezdése teremti meg.

³⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 168. § (2) bekezdés.

3.5. A munkáltató mentesülése.

Az új Munka Törvénykönyv hatályba lépésével hogyan módosult a munkáltató kártérítési felelőssége. Az 1992. évi Munka Törvénykönyve bizonyos körülmények között lehetőséget biztosított a munkáltatók számára, hogy mentesüljenek a szigorú objektív felelősség alól, és ez a mentesség a jelenlegi munka törvénykönyve szerint is fennáll. Fontos azonban kiemelni, hogy a mentesség feltételei megváltoztak.

A szabályozás két esetben ad lehetőséget a mentesüléshez: abban az esetben, ha a munkáltató számára ténylegesen elkerülhetetlen a káresemény, továbbá akkor, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.³⁸

Az Mt. 166. §-a (2) bekezdése értelmében a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkeztét elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

3.5.1. Az ellenőrzési körön kívül eső körülményre való hivatkozás.

Az Mt. 166. § (2) bekezdése szerint a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy három feltétel teljesül. Ezek a következők: 1. Ellenőrzési körön kívül eső körülmény, amellyel 2. nem kellett számolnia, és 3. nem volt elvárható a károkozó körülmény bekövetkeztének elkerülése sem a részéről. Amennyiben már egyetlen feltétel is hiányzik vagy nem bizonyítható, a munkáltató kimentése nem lesz sikeres. Minden következő feltétel csak az előző függvényében értékelendő.

Az ellenőrzési kör fogalmának tisztázása az egyik legfontosabb kérdés, hiszen önálló felelősségi jogi tényállási elemet képez. A fogalom meghatározásához miután az a Polgári Törvénykönyvből átvett fogalmi elem a Ptk. nyújt segítséget, melynek miniszteri indokolása pontosan meghatározza, mi tekinthető ellenőrzési körön kívül eső körülménynek. Útmutatása szerint érteni kell ez alatt minden olyan körülményt, melyre a félnek nincs ráhatása, így

³⁸ OBH - Mailáth György Tudományos Pályázat, Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 19. o.

mindenekelőtt a vis maior hagyományos esetei, egyes állami intézkedések, a súlyos üzemzavar illetve azok a radikális piaci változások, amelyek a szerződészerű teljesítést lehetetlenné teszik.

Az ellenőrzési kör fogalma a korábbi szabályozáshoz képest új fogalmat vezet be a munkáltatói kárfelelősség szóhasználatába. Az ellenőrzési kör kifejezéssel a jogalkotó ugyanis a korábbi törvényben szereplő működési kör kifejezést váltotta fel.³⁹ Ezenkívül az ellenőrzési kör fogalmát is viszonylag széles körben említik: „Az ellenőrzési körön kívüli helyzet olyan helyzet, amelyre a munkáltatónak nincs ráhatása, és amely kívül esik az ellenőrzésén.”⁴⁰ Nemcsak az a fontos, hogy hol következett be a kár, hanem az is, hogy a munkáltatónak van-e befolyása bármilyen kár bekövetkezésére felett. Minden olyan helyzet, amely a munkáltató telephelyén vagy a munkavállaló telephelyén következik be, ellenőrzés alatt állónak minősül, mivel a fenti esetben a munkakörülmények kialakításakor a biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltatónak a fő cél a biztonságos, az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés, vagyis a munkahelynek meg kell felelnie ennek a biztonsági követelménynek. A T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről szerint: „Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.”⁴¹ A T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről szerint: „Ellenőrzési körön kívüli, azaz a szerződésszegő fél által nem befolyásolható az a körülmény, amelyre a fél nem képes hatást gyakorolni.”⁴²

Felvetem azt a hipotézist, hogy atavalyi nyáron munkáltatóm által rendezett „Mozdulj!” nap során focizás közben elestem, és bokaszalag-szakadást szenvedtem, amit két hónap táppénz követett. A munkáltató szerint a munkavállaló nem igényelhet kártérítést, mert a baleset nem a munkahelyén történt. Tehát a munkáltatónak fizetniük kell a munkavállalóknak? A munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó jogszabályok alapján. A munkáltató csak akkor felel a munkáltató telephelyén vagy a munkáltató által szervezett kulturális, sport- vagy egyéb rendezvényeken bekövetkezett károkért, ha a kár a károsult munkavállaló munkaviszonyával

³⁹ Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről a következőként szabályozta a munkáltató mentesülését: 174.§ (2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

⁴⁰ Az „ellenőrzési kör” értelmezése a munkaügyi ítélezés tükrében - 2020. Március - Dr. Lőrincz György; ügyvéd, Lőrincz Ügyvédi Iroda.

⁴¹ T/4786 számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 151.odal.

⁴² T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről. Budapest, 2012. július, 587. oldal.

összefüggésben következik be, azaz ha a munkavállaló a munkáltató utasítására vagy munkaviszonya során vesz részt versenyeseeményen. Ezért a munkavállaló kártérítést követelhet.

A munkajogban ellenőrzési körön kívül eső körülmény kategóriába sorolható minden olyan körülmény, amely felett a munkáltatónak nincs hatalma, amelyre nem volt ráhatása, és amely felett nem tudott rendelkezni.⁴³ Az a tény, hogy a munkavállaló a telephelyen kívül végez munkát, nem eredményez mentességet, mert a bírói gyakorlat által kialakított elv szerint a munkáltatónak a telephelyen kívül is biztonságos burkot kell biztosítani, amely körülveszi a munkavállalókat, és megvédi őket az esetlegesen káros körülményektől. Ha a baleset a telephelyen kívül következik be bizonyos munkavédelmi szabályok alkalmazásának elmulasztása miatt, a munkáltató is felelős. Ennek megfelelően a munkáltatónak jogi felelősséggel kell tartoznia, ha nem biztosít a munkavállalók számára megfelelő munkaeszközöket, vagy olyan rendelkezésre álló eszközöket használ, amelyek nem felelnek meg a munkahelyi biztonsági követelményeknek munkahelyen.

Az ellenőrzési kör fogalmának bevezetésével vélhetőleg a munkáltató kimentési lehetősége kibővül, hiszen e körbe a jövőben csak azok a körülmények tartoznak majd, amelyekre a munkáltatónak tényleges befolyása van. Ezzel várhatóan csökken majd az objektív felelősség szigora, bár – egzakt fogalom hiányában – a bírói gyakorlatra a jövőben is nagy szerep hárul majd mérlegeléskor.⁴⁴ A jövőbe tekintve azonban szkeptikus álláspont is megfogalmazható, hiszen a feltételrendszer további elemei a mentesülés lehetőségét szűkítik.

3.5.2. Az elhárítás elvárhatóságának hiánya.

Ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy az első lépés az ellenőrzési körön kívül esik, a következő lépés annak bizonyítása, hogy nem számított arra, hogy ez a helyzet bekövetkezik. Ennek megfelelően a harmadik kritérium értékelésekor azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató:

- egy általános munkáltatótól
- általában elvárható magatartást tanúsított-e

⁴³ Országos Bírósági Hivatal (OBH) - Mailáth György Tudományos Pályázat, Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 21. oldal.

⁴⁴ Nádas György: Működési vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai, In: HR & Munkajog 4:(10) pp. 25-27.

- az adott konkrét helyzetben ⁴⁵

A jelenlegi Munka Törvénykönyve megalkotása után a jogi dokumentumok bizonytalanok voltak a kiszámíthatóság pontos jelentését illetően. Ezért a jogalkotó azt a módszert választja, hogy az előrelátható referenciaidőpontot a kár időpontjára helyezi át. Ez elvileg megfelelő, de megnehezíti az alkalmazását tartós betegség vagy sérülés esetén. Tehát kit kell vizsgálni az előrejelző képesség szempontjából, egy nagyobb szervezet esetében vagy egy olyan hatalommal rendelkező személyt, mint például egy munkáltató, aki nem látja tisztán a napi működés minden elemét, így nem tudja előre látni, hogy milyen helyzetek fognak kialakulni, és melyik helyzet lesz káros. Így a munkavállaló felettesének tekintett személyek előrelátó képességét a mentesség keretein belül vizsgálják. Az esemény értékelésénél figyelembe kell venni az eseményt kiváltó pontos körülményeket, és azt, hogy a helyzet előre látható volt-e. Ha nem tudja újraalkotni az incidens körülményeit, vagyis nem tudja megmondani az incidens pontos okát, akkor nem mentesül.

Az előreláthatóságra vonatkozó rendelkezés bevezetése tekinthető az egyik legnagyobb és legvitatottabb újításnak a Polgári Törvénykönyv felelősségre vonatkozó rendelkezéseiben, amely az új polgári törvénykönyvből került átvételre. Ez a rendelkezés a polgári jogban is kiemelkedő szerepet kapott a szerződésszegésért való kártérítési felelősség területén (Ptk.6:142.§). A jogi dokumentumok szerint az előreláthatóság jogpolitikai cél, amely a munkaszerződési kockázatok pontos, hatékony és méltányos felosztását jelenti a felek között.⁴⁶

Az előreláthatóság vizsgálatakor először is közelebbről meg kell vizsgálnunk annak jogi természetét. Az előreláthatóságnak objektív és szubjektív aspektusai is vannak. Objektív szempontból az előreláthatóság alatt minden olyan helyzetet kell érteni, amelyet a munkáltató egy adott helyzetben általában előre látna, amely egy adott helyzetben előrelátható lenne. Ezzel szemben a szubjektív előreláthatóság csak azt követeli meg, hogy az egyén annak megfelelően járjon el, ami tőle mint adott munkáltatótól egy adott helyzetben.⁴⁷

⁴⁵ Berke/Kiss - Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Budapest, 2014, 509. oldal.

⁴⁶ Csöndes Mónika: A szerződésszegési jog előreláthatósági korlátjának joggazdasági modellje és annak jogi kritikája, in Állam- és Jogtudomány, LV. évf., 2014/1. szám, 4. o.

⁴⁷ Sipka Péter Máté: A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon, 2014, Debrecen.

3.5.3. A kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A mentesítés harmadik feltétele, hogy a munkáltatónak bizonyítania kell, hogy a kárt akkor sem tudta volna elkerülni, ha a káros helyzet nem következett volna be. Ebben az esetben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a helyzetet a munkavállaló irányíthatatlansága okozta, és ezt a balesetet függetlenül okozták. A mentesség feltétele, hogy a munkáltató nem sértheti meg a jogalkotó által említett, biztonsággal kapcsolatos szabályokat. Fontos az is, hogy a károsult magatartása objektíve helyrehozhatatlan legyen, vagyis a munkáltató minden biztonsági kötelezettségének eleget tett.

Például, ha a munkavállaló saját célra készített eszközt, tárgyat (maszekolt) és ezen tevékenység végzése közben baleset érte, ebben az esetben a munkáltatót nem terheli kártérítési felelősség. A mentesülésre vonatkozó mindkét kitétel fennáll, hiszen a munkáltató ellenőrzési körén kívüli körülmény okozta a káreseményt, ami jelen esetben a munkavállaló elháríthatatlan magatartásából ered.

A munkavállaló magatartásának kizárólagos mivolta szűken értelmezendő.⁴⁸ Nem feltételez felróhatóságot a munkavállaló oldalán, „inkább úgy értelmezendő, hogy a kár bekövetkezésében nem játszott közre olyan hatás, amely a munkáltató közvetlen hatalma, irányítása alá tartozik.”⁴⁹ A munkáltató kötelessége a károk megelőzése, az időszakos ellenőrzések elvégzése, az iránymutatás, valamint a szakszerű és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése és betartatása. Enélkül a munkáltatók nem számíthatnak a munkavállalók felelőtlen magatartására.

A hipotézis egy olyan munkavállaló esetében merül fel, aki eladóként dolgozik egy növényvédő szerek értékesítésére szakosodott üzletben. Egy vásárló kiszolgálása közben benyúlt a pult alá, és érezte, hogy a keze valamilyen ragacsos anyaghoz ér. A ragacsos anyag növényvédőszer volt, amely az egyik üvegből kifolyt. Ettől mérgezés tünetei jelentkeztek nála, és egy hétig betegállományban kellett. Felelősségre kell-e vonni a munkáltatóját? A mérgezés akkor minősül balesetnek, ha az egészségre károsító hatása aránylag rövid idő alatt következik be. Vita esetén bíróság előtt kell bizonyítani, hogy a munkavállaló heveny mérgezése üzemi balesetnek minősül, így a munkáltató kártérítési felelőssége megáll, vagy sem. Ebben az esetben a munkáltatónak kell helytállnia a károsult munkavállaló irányában, hiszen érvényesül az a jogalkotói elvárás, amely az objektív munkáltatói kárfelelősség alapját képezi, vagyis a

⁴⁸ Gyulavári Tamás (szerk.) - Munkajog, Budapest, 2013. ELTE Eötvös Kiadó.

⁴⁹ Ádám Lóránt - Kártérítési felelősség a munkajogban, Budapest 2000., HVG-ORAC.

rendszeres ellenőrzési kötelezettségének teljesítésével a munkáltató képes a kár bekövetkezését megakadályozni, az ellenőrzési kötelezettség elmulasztása tehát megalapozza a munkáltató kárfelelősségét.

3.6. A felelősség alóli részbeni mentesülés, kármegosztás.

Az Mt. a teljes kártérítés elvét vallja, a munkáltató köteles a munkavállalójának a munkaviszonnyal összefüggésben okozott valamennyi kárát megtéríteni. A károk közé tartozik a pénzkiesés, a nyereségkiesés és a többletköltségek. Általános szabályként a kártérítést pénzben, vagy természetben kell megtéríteni, ha az eset körülményei bizonyítottak.

Az Mt. azonban három korlátozást is bevezetett a teljes kártalanításhoz. Azokat az eseteket, amikor a munkáltatónak nem kell kártérítést fizetnie:

- azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,
- a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes közrehatása okozott,
- a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.⁵⁰

A fentiek alapján a kártérítési kötelezettség teljesítése nem mindig automatikus; a munkáltató felelőssége bizonyos feltételek függvényében korlátozható. Ez magában foglalja az előreláthatóságot, a munkavállaló közrehatását és a kárenyhítési kötelezettség teljesítésének vizsgálatát.

3.6.1. Előreláthatósági klauzula.

Ez a rendelkezés nemcsak a teljes felelősség mentesség kísérő feltétele, hanem alkalmazása a kármegosztással összefüggésben is kifejezésre jut. Az Mt. 167. § (1) bekezdése kimondja, hogy: „Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.” Ezzel a szabállyal az Mt. normatív módon korlátozza a korábban említett teljes kártalanítás elvét. Az előrelátás ezen formájával a kár jellegét és típusát kell előre látni, nem pedig a kár pontos mértékét. Az előreláthatóság fogalma újdonság a hatályos Mt-ben. Az előreláthatóság hiányát mint felelősséget korlátozó

⁵⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 167.§ (1) és (2) bekezdése.

tényezőt az új Ptk. vezeti be, amikor megfogalmazza: „nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előre látnia.”⁵¹ Az előreláthatóság kérdésében a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, ami ésszerű megoldás, mivel az ő érdeke a kármegosztás érvényesítése. Fontos hangsúlyoznunk, hogy az előreláthatóság nem a felelősség alapját érinti, hanem a kártérítés mértéké tehát csak csökkenti, tehát csupán korrekciós eszköz.

3.6.2. A munkavállaló vétkes közrehatása.

Az Mt. 167. § (2) bekezdése szerint: „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.” Az Mt. a kármegosztásra okot adó körülményként nevesíti, amikor a kár bekövetkeztében a munkavállaló vétkes magatartása is szerepet játszik. A kártérítés rendezése két feltételen alapul. Először is, a munkavállaló okozta a kárt, másodszor, nem tett eleget a kárcsökkentési kötelezettségének. Látható, hogy ha a munkavállaló maga okozza a kárt, az a munkáltatót mentesíti, ebben az esetben a kármegosztás lehetősége fel sem merül.

A Munka Törvénykönyvének másik újítása a kártérítés enyhítésére vonatkozó rendelkezés, ennek megfelelően: „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.”⁵² Ilyen esetben a bíróságnak nemcsak a kár körülményeit, hanem a felek pénzügyi helyzetét, valamint a kártérítés kifizetésének a felekre gyakorolt hatását és következményeit is gondosan mérlegelnie kell. Az új szabályok azon az elven alapulnak, hogy a kártérítés kifizetése nem okozhat nagyobb kárt, mint maga a veszteség, a cél az alacsony jövedelmű munkaadók, a „kisvállalkozások” védelme, ahol a jelentős összegű kompenzáció kifizetése lehetetlenné teheti a munkaügyi műveleteket. Láttunk hasonló, kivételes megoldást az 1992. évi XXII. törvényben – gondoljunk csak a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató magánmunkáltatókra vonatkozó szabályokra. A fentiekben ismertetett kárenyhítés lényegében a kármegosztás speciális esete, hiszen a bíróság a munkáltatót kártérítési felelősségét megállapítja, de a

⁵¹ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:521.§

⁵² 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 167.§ (3) bekezdése.

munkáltató körülményeinek megfelelően csökkenti a fizetendő kártérítés összegét, így a bíróság által a munkáltatót mentesítő kár fennmaradó része a munkavállalót terheli.

3.6.3. A kárenyhítési kötelezettség elmulasztása.

A munkáltató nem köteles megtéríteni a munkavállaló kárának azt a részét, amely abból ered, hogy a munkavállaló nem teljesítette kárenyhítési kötelezettségét. A károsultat a polgári jog is aktív részvételre kötelezi a kár elhárításában és enyhítésében.⁵³ Fontos hangsúlyozni a rendelkezésben, hogy a sérült munkavállaló csak olyan intézkedésekre köteles, amelyek észszerűek és nem haladják meg a teljesítőképességét, különben a törvény irreális elvárásokat támasztana vele szemben. A mentesülés és az enyhítés szabályait összehasonlítva a munkáltató és a munkavállaló számára támasztott elvárások mércéje nyilvánvalóan eltérő. A kárenyhítési kötelezettség kérdése két nagy területhez kötődik: jellemzően a gyógyíttatás és a munkavállalás megítélése esetén vetődik fel. A sérült vagy beteg munkavállalótól elvárják, hogy aktívan működjön közre a gyógyulásában, és hogy orvosi kezelésben részesüljön. Ugyanakkor ez a követelmény kiterjed arra is, hogy a munkavállalónak észszerű időn belül új munkát kell vállalnia. Ennek a kötelezettségnek az értékelésénél különösen fontos az egyéni jellemzők, a személyes körülmények és az objektív tények gondos figyelembevétele és mérlegelése.⁵⁴ A munkavállalótól elvárt kárenyhítés elmulasztásának bizonyítása természetesen a munkáltató terhére esik.⁵⁵

A munkavállaló vétkes közrehatása a kárenyhítési kötelezettség megszegésének egy nevesített fajtájaként is felfogható. A munkajog és a polgári jog szabályai ezen a területen is párhuzamba állíthatóak. A károkozó és a károsult között a kárt magatartásuk felróhatósága arányában, ha ez nem megállapítható, közrehatásuk arányában kell megosztani. Ha a közrehatás arányát sem lehet megállapítani, a kárt a károkozó és a károsult között egyenlő arányban kell megosztani. A felróható károsulti közrehatáson és a kárenyhítési kötelezettség elmulasztásán alapuló kármegosztás a teljes kártérítés elvének korlátjait képezik, kivételt jelentenek a teljes kártérítés elve alól anélkül, hogy céljuk a károkozó teljes mentesítése lenne. A Polgári Törvénykönyv a szerződésen kívüli károkozásért való felelősség körében említi a károsult

⁵³ Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, 2014. 514.o.

⁵⁴ Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, 2012, Complex Kiadó, 438. o

⁵⁵ Kardkovács Kolos (szerk.): Az új munka törvénykönyvének magyarázata, Budapest, 2012, HVG-ORAC, 269. o.

közreműködésének esetét, mint a felelősség enyhítésére okot adó körülményt. Rögzíti, hogy a károsultat kármegelőzési és kárenyhítési kötelezettség terheli és e kötelezettségek megszegésével okozott kárt a károkozó nem köteles megtéríteni.⁵⁶ A nyilvánvaló mögöttes jogalkotói szándék az elvárhatósági követelmény megfogalmazása, nem csupán a károkozó, hanem a károsult oldalán is.

3.7. A kártérítés mértékének és módjának meghatározása.

A munkáltatói kártérítés jogcímeiről az Mt. 169-171. §-ában találhatunk rendelkezést, arról, hogy a munkavállaló milyen címen érvényesíthet kártérítési követelést a munkáltatójával szemben. Ezek közül a kódex az elmaradt jövedelem, a dologi károk, a hozzátartozói igények körére tér ki. A sorrend egyben az említett kártérítési jogcímek fajsúlyát is tükrözi.

3.7.1. Elmaradt jövedelem.

„Mt. 169. §:

- A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál 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 kívül elmaradt jövedelemként 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.
- Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.”

A leggyakoribb igény az elmaradt jövedelem megtérítésre a távolléti díj és a táppénz. Elmaradt jövedelem címén a munkavállaló a káresemény bekövetkezése előtti rendszeres jövedelme, pénzbeli juttatása és az esemény bekövetkezése után elért jövedelme különbözetét érvényesítheti. Ez magában foglal minden olyan ellátást, amelyre a munkavállaló jogosult lett volna, ha a károsító esemény nem következett volna be, kivéve azokat az ellátásokat, amelyek

⁵⁶ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:525.§

csak munkaviszony esetén vehetők igénybe, vagy amelyeket visszatérítés formájában kapnak (például: az étellemezési hozzájárulás vagy az utazási költség térítés). A munkabér mellett a rendszeres béren kívüli juttatások, pótlékok is figyelembe kell venni.

A munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelemnek kell tekinteni minden olyan tevékenységet, amely a sérült egyéb jogviszonyából származó rendszeres jövedelmet és egyéb rendszeres keresetet, amelytől a sérülés miatt elesett a munkavállaló, valamint minden olyan tevékenységet, amelyet a sérülés következtében már nem tud végezni, de amely megtakarítást jelentett számára. Például, ha a munkavállaló otthon gazdálkodott, állatokat tartott, kertet művelt, ami jelentős megtakarítást jelentett számára, de a káresemény bekövetkezése után már nem tudja ezt a tevékenységet folytatni. Kizárólag a jogszerűen megszerzett jövedelem számít elmaradt jövedelemnek munkaviszonyon kívül. Ezzel is ösztönzi a jogalkotó a legális foglalkoztatást.

A jutalom nem tartozik a megtérítendő juttatások körébe, mivel a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartoznak, és semmiképpen sem vehetők figyelembe.⁵⁷ A borra való akkor tekinthető elmaradt jövedelemnek, ha az összhangban van az adott foglalkozás közfelfogásával (taxisofőr, fodrász, pincér), vagy ha a munkavállaló fizetése úgy került megállapításra, hogy ezt figyelembe vette. Az elmaradt anyagi juttatások kategóriájába tartozik a megtakarítások elvesztése, így a károsult a háztartási szolgáltatási költségeket, a házimunka vagy a mezőgazdasági munka költségeit is e kategória alatt érvényesítheti, ha ezeket a balesete miatt nem tudja a korábbiaknak megfelelően ellátni, és mást kell igénybe vennie.⁵⁸ A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonyon kívül szerzett jövedelmét is, amennyiben az említett jövedelmet a káresemény bekövetkezése után a munkavállaló nem képes realizálni, ha az rendszeres volt és jogszerűen jutott hozzá.

Végezetül a munkavállaló követelheti az elmaradt jövedelmet olyan károkért, amelyeket a sérülés következtében bekövetkezett jelentős fogyatékosága ellenére kiváló munkavégzéssel fenntartott. Ennek a szabálynak a jogpolitikai indoka az, hogy a jogalkotó értékeli a munkavállaló azon erőfeszítéseit, amelyek a kárenyhítésen túlmutatnak.

⁵⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.550./2010/4.

⁵⁸ Bírósági Határozat 1981.188.

3.7.2. Dologi károk és költségek.

„Mt. 170. §:

- A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.
- A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.”

A tipikus vagyoni kár a munkavállaló ruházatában, ingóságaiban, például a járművében vagy egyéb személyes tárgyaiban keletkezett kár. A károkkal vagy jogorvoslatokkal kapcsolatban felmerülő költségek gyakran lehetnek kórházi költségek, ápolási költségek, gyógyszerek, étrend-kiegészítők, kulturális és mezőgazdasági költségek, háztartási segítség családi költségei, orvosi támogatás költségei stb. Mind a vagyoni kár, mind a járulékos költségek jellemzője, hogy csak akkor követelhetők sikeresen, ha azok szükségszerűen, észszerűen és méltányosan merültek fel. Ezek bizonyítása a munkavállaló feladata.

A fentiek mellett a munkáltató köteles megfizetni a munkavállalónak a természetbeni juttatásokat és a dologi kár értékét is. Természetbeni juttatásnak kell tekinteni a munkáltató által biztosított üdülési, sportolási lehetőségeket, étkeztetést, telefon, internethasználatot. Ezeknek a szolgáltatásoknak az értékét az érvényes fogyasztói ár alapján kell megállapítani.

3.7.3. A hozzátartozó kára.

Bizonyos esetekben a munkavállaló hozzátartozóit is érheti kár a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett károk miatt. A munkáltatónak a munkavállaló hozzátartozóit vagy eltartottjait is kártalanítani kell a felmerült károkért, például a látogatás költségeiért, a személyes gondozás miatt elmaradt munkabérért. A jogalkotó a kárfelelősségi szabályok körében figyelemmel van arra, hogy a munkavállaló keresménye a saját és családja, elsősorban pedig az általa eltartottak egzisztenciális biztonságát hivatott szolgálni.⁵⁹ Ha a biztonság káresemény kapcsán megszűnik, és arra a munkáltató kárfelelőssége kiterjed, annak

⁵⁹ Kiss György - Munkajog, Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 155. oldal

helyreállítására a munkáltató köteles. A hozzátartozó kárigénye járulékos jellegű, kizárólag akkor érvényesíthető, ha munkáltatót a munkavállaló vonatkozásában kárfelelősség terheli.⁶⁰

A gyakorlatban a hozzátartozói kártérítési igény gyakran akkor merül fel, ha a munkavállaló sérülése vagy betegsége következtében a hozzátartozó körülményeiben kedvezőtlen változások következnek be, vagy ha tényleges költségek vagy kiadások merülnek fel. A munkavállaló halála esetén a túlélő a jogainak megfelelően kártérítést igényelhet (sírhely megváltása, koporsó, koszorúk, tor költsége, gyászruha költsége, melyet a bírói gyakorlat 50 % mértékben térít). Ugyanakkor az eltartott hozzátartozót is kárenyhítési kötelezettség terheli. Saját tartásáról a tőle elvárható módon és mértékig maga is köteles gondoskodni. A munkavállaló otthoni ápolásával és gondozásával kapcsolatban felmerült ésszerű költségek akkor is elszámolhatók az eltartott igénylésében, ha a gondozást a hozzátartozó személyesen végzi.⁶¹

3.8. A kártérítés mértékének meghatározása.

3.8.1. Általános kártérítés.

„Mt. 173. § (2) bekezdés:

A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.”

Ha a kár, vagy részének mértéke pontosan nem számítható ki, akkor a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely alkalmas a károsult teljes anyagi kárpótlására.⁶² Ebben az esetben a kártérítés összegét meg kell becsülni. Klasszikusan ez fedezi az ellátás költségeit, ha azt a károsult fél hozzátartozója nyújtja. Tipikusan ide sorolhatók a károkozással és kárenyhítési intézkedésekkel kapcsolatos költségek.

Általános kártérítés csak kivételes körülmények között és alapos okból ítéltető meg. A lehető legteljesebb körű bizonyítási eljárás lefolytatásának kell megelőznie az általános kártérítés megállapítását.⁶³ Nem lehet általános kártérítés megállapítását kérni pusztán azért,

⁶⁰ Berke/Kiss-Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolter Kluwer, Budapest 2014. 529. o.

⁶¹ Bírósági Határozat 2007. 244.II.

⁶² 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 173.§ (2) bekezdése.

⁶³ Európai Bírósági Határozat 2003. 863.

mert a kár mértéke csak hosszas és körülményes bizonyítással lenne pontosan meghatározható. Egyebekben mind a tételes kár, mind az általános kártérítés megállapítható egy összegben, vagy járadék formájában is.

A természetbeni juttatások és a dologi kár összegét a kártérítés megállapításának időpontjában érvényes fogyasztói árak, valamint a romlás, az értékcsökkenés, a javítási költségek alapján határozzák meg. Az Mt. a kár mértékének meghatározásához bizonyos kritériumokat ír elő. Meghatározza az elmaradt jövedelem kiszámításánál figyelembe veendő tényezőket. A káronszerzés tilalmának munkajogban is érvényesülő elve alapján meghatározza továbbá azokat a tételcsoportokat, amelyeket a kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni, így:

- a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna
- a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, és
- a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.⁶⁴

3.9. A kár megtérítésének módja.

A fentiekben ismertetett kártérítési formák, mint a tételes kártérítés és az általános kártérítés mellett a kártérítés megfelelő formája ebben az esetben az életjáradék megállapítása, amely lehetőséget teremt a károk és költségek megtérítésére. A kiadások és a tételes jövedelem elvesztése a jövőben rendszeresen és megbízhatóan jelentkezik. A munkavállaló vagy hozzátartozója számára is meghatározható járadék. A járadék célja, hogy a sérelem miatt a jövőben rendszeresen felmerülő károkat megtérítse a munkavállaló, vagy annak hozzátartozója számára.

⁶⁴ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 172.§ (1) bekezdése.

3.9.1. Jövedelempótló járadék.

“Mt. 173. § (1) bekezdés:

Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.”

Eszerint beszélhetünk jövedelempótló-, tartást pótló-, valamint az Mt. által nem nevesített költségeket fedező járadékról.

Jövedelempótló járadék fizetésére kötelezheti a bíróság a munkáltatót, ha a munkavállaló tartós egészségkárosodást szenvedett, amely következtében a későbbi jövedelme nem éri el a balesetet megelőző jövedelmét, tehát neki fel nem róható okból jövedelem kiesése keletkezett. A jövedelempótló járulékg megállapításánál vizsgálni kell a munkaképesség-csökkenés mértékét. Ez a lehetőség akkor merülhet fel, ha a munkavállaló vagy eltartottjai megélhetésének fenntartása az okozott kár miatt nehézségekbe ütközik. A járadék kiszámításánál a jogosultságot megelőző egy évi átlagkeresetet kell alapul venni. A kártérítési ellátások elsősorban a károsultak vagy eltartottjaik szükségleteinek kielégítésére, azaz a jövedelemkiesés kompenzálására szolgálnak. A rendszeres kiadások (orvosi díjak) alapvetően a kárral kapcsolatban felmerült költségek ellentételezésére szolgálnak.

A járadékot rendszerint havi összegben kell meghatározni. Előre kell fizetni, mivel a funkciója a jövőbeli veszteségek kompenzálása. A munkáltató általános kártérítési kötelezettséggel tartozik, ha a kár egésze vagy egy része nem számszerűsíthető. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a korábban a munkaviszonyon kívül szerzett jövedelmét is, feltéve, hogy az említett jövedelem rendszeres és jogszerűen szerzett. Ide tartoznak a járműkárak, az ápolási költségek, a gyógyszerek, az orvosi költségek. Ennek szükségességét és ésszerűségét bizonyítani kell, és számlával kell igazolni. Gyakran felmerülnek azonban az aránytalan költségek kérdései, és ez elsősorban a munkavállalók indoklása. Nem szoktak dokumentumokat gyűjteni. Ebben az esetben a felhasználó nem köteles fizetni.

3.9.2. A kártérítések módosítása.

A járadékfizetési időszak alatt változások következhetnek be a járadék összegének meghatározására irányadó körülmények tekintetében. A jogalkotó azonban elfogadva a kialakult bírói gyakorlatot kizárja a kisebb változások miatti igényérvényesítés lehetőségét,

csak jelentős változások esetén állapította meg a jogalkotó a kártérítési összeg módosításának lehetőségét, amelyet nemcsak a károsult munkavállaló és a munkáltató, hanem a munkáltatói felelősségbiztosító is kezdeményezhet. A járadék módosításának lehetősége rögzítésén túl az Mt. egy esetkört kifejezetten ki is emel: a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítést. Az ő esetükben a törvény a 18. életévük betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerésével járó tanulmányok befejezését követően egy évvel elrendeli a kártérítés felülvizsgálatát azzal, hogy a felülvizsgálatot követő időre a kártérítést a munkaképességben vagy a képzettségben bekövetkezett változásra figyelemmel kell megállapítani.⁶⁵

A Munka Törvénykönyve azt is előírja, hogyan kell figyelembe venni a bérváltozást, a sérülés bekövetkezésének időpontjában a sérültet foglalkoztató szervezeti egységnél az áldozattal azonos pozícióban lévő alkalmazottak átlagos éves bérváltozásának megfelelően. A kártérítés összegének módosítása esetén a munkaviszony alanyainak együttműködési kötelezettsége itt is érvényesül, azonban a Munka Törvénykönyve biztonsági okokból a munkaügyi kapcsolatokkal kapcsolatban proaktív kötelezettséget ír elő mindkét fél számára. Egyrészt a munkáltató köteles 15 napon belül értesíteni a károsultat (munkavállalót vagy hozzátartozóját), ha a kártérítés alapjául szolgáló munkabérben változás következik be.⁶⁶ Másrészt a károsult fél (munkavállaló vagy hozzátartozója) köteles a felhasználó kérésére éves nyilatkozatot tenni a munkaviszonyából származó jövedelméről és a jövedelemmel kapcsolatos egyéb feltételekről a személy munkáltatója vagy biztosítótársasága.⁶⁷

3.10. Igényérvényesítési határidők, az elévülés.

A kártérítés a károsodás bekövetkeztekor nyomban esedékes.⁶⁸ Az esedékesség megállapítása az igényérvényesítés szempontjából bír jelentőséggel, ez jelenti az elévülési idő kezdetét. További relevanciával is bír, hiszen a kárért felelős személy helyzetére a szerződés teljesítésében késedelmes kötelezettre irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni ezért a károsodás időpontjától a károsult késedelmi kamatot követelhet. A károkozás ugyanakkor nem feltétlen esik egybe a károsodással, a kár a kárt okozó magatartás, cselekmény után később

⁶⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 174.§ (2) bekezdése.

⁶⁶ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 176.§ (2) bekezdése.

⁶⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 176.§ (1) bekezdése.

⁶⁸ 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről, 6:532.§

is bekövetkezhet. Erre tekintettel az egyes igények tekintetében az Mt. a szakaszos elévülés szabályát vezeti be.⁶⁹

Az Mt. 175.§-ában megfogalmazott szakaszos elévülési idő-mint a hatályos kódexben sok egyéb rendelkezés szintén a bírói gyakorlat vívmánya.⁷⁰ Ennek megfelelően a norma akként rendelkezik, hogy a különböző, eltérő időpontban esedékes önálló igényeket az elévülés szempontjából is önállóan kell figyelembe venni. Ennek megfelelően a norma előírja, hogy a különböző időpontokban esedékes egyedi követeléseket az elévülési szemlélettől függetlenül kell vizsgálni. Külön említi továbbá a betegségi ellátást, a sérülés miatti keresetkiesést és a rokkantsági ellátást, mint az elmaradt jövedelem kiszámítása szempontjából különálló követeléseket, mivel az ellátások megítélése miatt elmaradt jövedelemkiesés az eltérő megítélési esedékesség miatt az elévülési idő szempontjából különálló követelésnek minősül. A járadékigény az általános elévülési időn belül érvényesíthető, a már ismertetett speciális szabályok mellett.

3.11. A munkáltató felelősségbiztosítása.

A munkáltatók számára – különösen személyi sérülés vagy a munkavállaló egészségkárosodása esetén – a kártérítés kifizetése jelentős terhet jelent. Tömeges balesetek fordulhatnak elő (gyárrobbanások, építkezések összeomlása), az elszenvedett károk megtérítése közvetlenül veszélyeztetheti a munkáltató létét. A munkavállalók számára ugyanilyen fontos a munkáltató felelőssége, hogy megfelelő biztosítási fedezettel rendelkezzen. Mindkét fél számára anyagi biztonságot nyújthat a munkáltatói felelősségbiztosítás. A felelősségbiztosítás mindkét fél érdekeit szolgálja, amennyiben a munkáltató számára biztonságot nyújt, mivel fedezetet nyújt a jelentős, nem tervezett, a munkáltató tevékenységét gyakran veszélyeztető károk kifizetésére. A munkavállalók sem függenek a fizetéseképtelen munkáltatótól, és gyors segítséget és megfelelő biztosítást kapnak a veszteségeik megtérítésére. A munkabalesetet, egyéb balesetet és egészségkárosodást szenvedett személyek a kötelező társadalombiztosítás keretében egészségbiztosítási ellátásokra (tartási támogatás, baleseti támogatás, rokkantsági támogatás, fogyatékosági támogatás) jogosultak. A munkáltatónak ugyanakkor a felelősségi körébe tartozó balesetekkel, betegségekkel összefüggésben a társadalombiztosítás keretében kifizetett összegeket a kötelező egészségbiztosítási szabályok értelmében meg kell térítenie az

⁶⁹ Berke/Kiss - Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolter Kluwer, Budapest 2014. 536.

⁷⁰ 2008.1901. Európai Bírósági Határozat

egészségbiztosítási szervnek. A kártérítés körébe tartozik például: a kórházi kezelés, ápolás, műtét költségei, a kifizetett baleseti ellátások összege. A kártérítési kötelezettségek részeként gyakran szükséges ellenőrizni, hogy a munkáltatók teljes mértékben betartják-e a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kötelezettségeket. A munkavédelmi és higiéniai kötelezettségek megsértésének a bekövetkezett balesettel összefüggő okkal kell rendelkeznie. A társadalombiztosítási hatóság csak akkor nem követelhet kártérítést a munkáltatóval szemben, ha a munkavállaló nem tartja be a balesetmegelőzésre vagy egészségvédelemre vonatkozó szabályokat és óvintézkedéseket. A munkavállaló balesetben való részvétele nem befolyásolja a munkáltató kártérítési kötelezettségét. A működésükkel járó kockázatok tudatában sok munkáltató önkéntes felelősségbiztosítást köt a működésükre. Magyarországon számos biztosítótársaság kínál megfelelő programokat a munkavállalók kártérítésére is.

3.12. Elévülési szabályok.

A kártérítési igények kapcsán is jelentőséggel bír az elévülés. A Polgári Törvénykönyv szerint az általános elévülési idő 5 év, de munkahelyi baleset esetén az elévülési idő 3 év. A jelenlegi Munka Törvénykönyve az úgynevezett szakaszos elévülés intézményét alkalmazza, ami abban nyilvánul meg, hogy a sérüléssel kapcsolatos, egymástól viszonylag független munkavállalói követelések elévülési ideje különböző időpontokban kezdődik. A különbség csupán a távolléti díj fogalmának az eddigiektől eltérő használata kapcsán mutatkozik.

Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni:

- az elmaradt jövedelem és a táppénz,
- az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
- az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdój, baleseti rokkantsági nyugdój, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás különbözetének megtérítése iránti igényt.⁷¹

A jogalkotó elkülöníti elévülés szempontjából a különböző jogcímekre vonatkozó kártérítési igényt. A jogosultsági igény más lehet egy táppénz esetében és más a keresetvesztés esetén. Az elévülés a jogosultsági igény fennállásától számított 3 év, ezért előfordulhat, hogy egy azon baleset során felmerülő igények esetén más-más időpontban jár le az elévülési idő.

⁷¹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 175.§

3.13. A polgári jogi szabályok alkalmazása.

A hatályos munkajogi szabályozás a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó, XIII. fejezetben rögzített szabályanyagot érdemben három címben fogja össze. A „felelősség az okozott kárért” valamint „a kártérítés mértéke és módja” cím alatt elhelyezett szabályok mellett „a polgári jogi szabályok alkalmazása”⁷² címszó alatt rendelkezik arról, hogy a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-ainak szabályait kell alkalmazni. Emellett nem lehet figyelmen kívül hagyni a negyedik cím azon rendelkezését, amely kimondja, hogy a kollektív szerződések csak a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat írhatnak elő.⁷³

A Ptk. 6:518–534. §-ai az általános szabályokat és a kártérítési felelősség általános szabályait tartalmazzák, címmel: a károkozás általános tilalma, a felelősség általános szabálya, a jogellenesség, a kártérítési kötelezettség terjedelme, a károsodás veszélye, többek közös károkozása, károsulti közrehatás, a károkozásért való felelősség korlátozása és kizárása, a kártérítés módja, a jövedelempótló járadék, a tartást pótló járadék, a járadék megváltoztatása vagy megszüntetése, az általános kártérítés, a kártérítés esedékessége, elévülés, az értékviszonyok változásának figyelembevétele a kár mértékének meghatározásánál.

A munkáltatói kártérítési felelősség körében is érvényesül a jogellenes károkozásra vonatkozó általános tilalom,⁷⁴ illetőleg az a jogelv, mely szerint minden károkozás jogellenes, kivéve a károsult beleegyezésével, vagy sürgősségi helyzetben és arányosan okozott, a jogtalan támadás elhárítására irányuló, vagy bizonyos feltételeknek megfelelő, jogszabály által megengedett magatartással okozott kárt.⁷⁵

A kártérítés korlátját jelentő előreláthatósági klauzula, illetőleg a teljes kár körébe tartozó kártípusok polgári jogból vett szabályai az adott pontnál már bemutatásra kerültek. A kártérítési összegek csökkentésére vonatkozó rendelkezéseket, valamint a kártérítési szintek csökkentésének lehetőségét az Mt. is ismeri, ezekről szintén esett már szó.

A Polgári Törvénykönyv előírja a kártérítési felelősség korlátozását: „A szándékosan okozott, továbbá az emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító károkozásért való felelősséget korlátozó vagy kizáró szerződési kikötés semmis.”⁷⁶ De szélesebb körben

⁷² 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 177.§

⁷³ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 178.§

⁷⁴ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:518.§

⁷⁵ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:520.§

⁷⁶ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:526.§

alkalmazták a munkajogban, amikor az Mt. kollektív szerződése a munkajog szigorúbb felelősségi szabályaitól való eltérést kizárólag a munkavállaló, azaz a károsult javára engedélyezi.⁷⁷

Polgári Törvénykönyvnek a kártérítés módjára vonatkozó rendelkezései, amelyek szerint a pénzbeli kártérítés nagyon fontos, a károkat természetbeni kártérítéssel lehet megtéríteni, ha ez a helyzet bizonyítható.⁷⁸ A járadék, ezen belül a jövedelempótló, illetőleg a tartást pótló járadék, az általános kártérítés, a kártérítés esedékessége és az elévülés tekintetében, hasonlóak a rendelkezések. Megtalálható a munkajogi rendkívüli munkateljesítmény,⁷⁹ intézménye is a polgári jogi normák közt.⁸⁰ Az éves ellátás összegének meghatározásakor figyelmen kívül kell hagyni azt a jövedelmet, amelyet a balesetet szenvedett személy a balesetből eredő jelentős fizikai fogyatékosága ellenére kiváló munkavégzéssel szerzett.⁸¹ A munkajogban megismert jövedelemkiesés megállapításának módjára vonatkozó szabályokon kívül a Polgári Törvénykönyv két további fontos szabályt is tartalmaz: „A károsult jövedelemkiesését a károsodást megelőző egy évben elért havi átlagjövedelmének alapulvételével kell meghatározni. Ha a károsodást megelőző egy évben a jövedelemben tartós változás következett be, a változás utáni jövedelem átlagát kell figyelembe venni.” Figyelembe kell venni a jövőben bekövetkező változásokat is, amelyek bekövetkeztében bízni lehet.⁸²

A Ptk. kiegészíti az Mt. tartást pótló járadékra vonatkozó szabályait. Eszerint a jogsértő akkor is köteles tartás pótló járadék fizetni, ha cselekményének következményei előre nem volt előrelátható. A hozzátartozó járadékigényének nem feltétele, hogy a baleset következtében elhunyt munkavállaló korábban ténylegesen eleget tett-e a tartási kötelezettségének.

A járadék mértékét befolyásolja, hogy van-e más személy, akik a munkavállalóhoz hasonlóan kötelesek a járadékot igénylő hozzátartozó tartására. Az igénylő jövedelmét is figyelembe kell venni. A baleset időpontját figyelembe veszik annak meghatározásakor, hogy ki felelős a tartásért. A polgári jog másik rendelkezése, hogy a megváltozott körülmények miatt a megállapított járadék nemcsak módosítható, hanem annak időtartama is megváltoztatható vagy megszüntethető.⁸³ A Ptk. egyik fontos, a követelés érvényesítése szempontjából releváns

⁷⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 178.§

⁷⁸ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:527.§

⁷⁹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 169.§

⁸⁰ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:528.§ (3) bekezdése.

⁸¹ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 6:528.§ (6) bekezdése.

⁸² 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 6:528.§ (5) bekezdése.

⁸³ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 6:530.§

rendelkezése, hogy ha a káresemény időpontja és az ítélethozatal időpontja között az idő múlása vagy más körülmények miatt lényeges változás következik be az ítélet értékében, a bíróság a kártérítés összegét az ítélethozatal időpontjában fennálló érték alapján állapítja meg.⁸⁴

⁸⁴ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 6.:534.§ (1) bekezdése

4. FEJEZET: A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE.

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettsége megsértésével okozott kárért a munkajogi szabályok alapján felelős a munkáltatónak, az e körbe nem tartozó károkozásért pedig általános polgári jogi rendelkezések alapján. A munkaviszonyból származó kötelezettség megsértéséért akkor felel a munkavállaló, ha magatartása, mulasztása neki felróható volt. Polgári jogi kárfelelősség áll fenn például akkor, ha a munkavállaló a céges kocsival közlekedési szabályokat be nem tartva okoz balesetet, lop a raktárból. A vétkesség pedig a kártérítés mértékének meghatározásánál mérvado.

4.1. A munkavállalók kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok.

A munkavállaló kártérítési felelősségének megállapításához a következő követelményeknek kell teljesülniük:

- A munkaviszonyból eredő munka;
- A munkavállaló kötelezettségszegéséért való felelősség;
- A kár bekövetkezése;
- A kötelezettségszegés és a kár közötti okozati összefüggés.⁸⁵

A fenti négy feltétel egymással összefügg, vagyis a munkavállaló csak akkor felelős, ha a fenti feltételek együttesen állnak fenn.⁸⁶ Ez a kártérítési forma csak munkaviszonyban álló felek között állhat fenn, mivel munkaviszony hiányában a Polgári Törvénykönyv szerinti általános felelősség érvényesül.⁸⁷ A munkajog rendelkezései szerint meg kell vizsgálni a munkavállaló által okozott vétkesség mértékét, vagyis azt, hogy a munkavállaló úgy jár-e el, ahogy azt a munkaviszonyában hasonló munkát végző személytől elvárható, vagy éppen ellenkezőleg, munkája várhatóan kárt okoz. Ha a munkavállalók nem a közös kritériumok alapján elvárható módon járnak el, akkor a károkozás vétkesnek minősül. Ezután fontolja meg a felelősség mértékét, szándékos és súlyos gondatlanság esetén a munkavállalónak meg kell térítenie a teljes kárt. A tudatos gondatlanságról akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló láthatta előre magatartásának következményeit, de bízott abban, hogy azok nem következnek be. Nem tudatos gondatlanság megállapításánál meg kell vizsgálni a kárt okozó munkavállaló munkakörét, gyakorlatát, valamint azt, hogy felmerültek-e zavaró körülmények. A

⁸⁵ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 179.§ (1) bekezdése.

⁸⁶ Bírósági Határozat 1997. 259.

⁸⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 179.§ (5) bekezdése.

gondatlanságból okozott súlyos kár esetén azonban a bíróságnak lehetősége van a kár felülvizsgálatára és enyhítésére.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 179. § (3) bekezdése szerint: „A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.” Súlyos gondatlanság esetén a bíróság a munkáltatói kötelezettségek teljesítése mellett, mint például az ellenőrzésből és felügyeletből eredő károk megelőzése, a munkáltató munkájából eredő károk magas kockázatát is enyhítő körülményként értékeli munkavállalókat.

Ezen túlmenően, ha a feltételek teljesülnek, a munkavállaló nem kötelezhető a bekövetkezett kár megtérítésére, ha a kár a munkáltató hibájából következik be. Az Mt.179 § (4) bekezdése szerint: „Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.” Ezzel a megfogalmazással láthatjuk, hogy a bíróság csökkenti a kártérítés összegét, a bíróság a bizonyítási eljárás során meghatározza a kártérítés teljes összegét, és rendelkezik a kártérítésről bizonyos kötelezettségekről való lemondással. A munkavállalók mentesülnek a kártérítés alól a munkáltató gondatlan magatartása által okozott kár esetén is, valamint akkor is, ha a kár a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének elmulasztása miatt következett be.

4.2. Különleges munkavállalói kártérítési felelősség.

A munkavállaló különleges károkért való felelőssége jelentős különbséget jelent az általános felelősséghez képest, mivel a munkavállaló akkor is felelős az okozott károkért, ha nem az ő hibájából következik be, korlátlan felelőssége alapján köteles minden kárt megtéríteni a munkáltatónak.

Típusai a következők:

- az általános megőrzési felelősséget
- a leltárfelelősséget
- a pénz-és értékkezelők őrzési felelősségét

Bár a felelősség e formáinak alapelvei hasonlóak, a tárgyak átvételének és birtoklásának eltérő körülményei miatt a rájuk irányadó szabályok különböznek egymástól.

4.2.1. Az általános megőrzési felelősséget.

a. A megőrzési felelősség gyakorlásának feltételei.

Azokért a dolgokért tartozik a munkavállaló kártérítéssel, amelye az átvételtől kezdődően állandóan a saját őrizetében álltak és amelyeket kizárólagosan ő használ, kezel. A munkavállaló köteles minden kárt megtéríteni, függetlenül a vétkességétől, ha a törvényben előírt összes feltétel (pozitív feltételek) teljesül, és nem forog fenn felelősséget kizáró körülmény (negatív feltételek). A joggyakorlat szigorúan megköveteli valamennyi feltétel együttes fennállását, bármelyik hiánya kizárja e felelősség érvényesítését.

- az átadás – átvétel visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett történt
- a munkavállaló a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át
- az átvett dolgot a munkavállaló állandó őrizet mellett tartotta vagy kizárólagosan használta, kezelte
- a hiányt nem a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő.⁸⁸

Ha a fenti négy feltétel bármelyike nem teljesül, a gondnokság nem létesíthető. Ha azonban kárt okoz, akkor is felelősséggel tartozik, ha az előírt feltételek nem állnak fenn, de erre a felelősségre a munkavállalók által okozott károkért való kártérítési felelősségre vonatkozó általános rendelkezések vonatkoznak.

b. Visszaszolgáltatási, elszámolási kötelezettség.

A visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség általában a munkáltató erre vonatkozó nyilatkozatát vagy utasítását, valamint ennek kifejezett vagy hallgatóságos elismerését, vagy a munkavállalóval kötött megállapodást igényli. A lényeg az, hogy a munkavállalónak egyértelműen tudnia kell, hogy a dolgot a későbbi visszaadási, elszámolási kötelezettség mellett vette át. E tekintetben a munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van, ki kell oktatni a munkavállalót az őrzéssel és elszámolással kapcsolatos tudnivalókról. Ha a munkáltató elmulasztja ezt a tájékoztatást, és a tájékoztatás elmulasztása hozzájárult a kárhoz, a munkavállaló mentesülhet a kár teljes vagy részleges megfizetése alól

⁸⁸ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 180.§ (3) bekezdése.

c. Jegyzék vagy elismervény.

Az alkalmazottak csak akkor felelősek a megőrzésért, ha a tételeket listán vagy visszaigazolásban szerepeltetve kapták meg, amelyet aláírásukkal igazolnak. Azzal, hogy a jogalkotó megköveteli a lista vagy a megerősítés kiállítását, meg akarja könnyíteni a bizonyítást, és akadályokat kíván teremteni a viták jövőbeni rendezése előtt. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia.⁸⁹ Az érvényes átadás része annak biztosítása, hogy a címzett az átadás időpontjában ellenőrizni tudja az objektum létezését, teljességét és azonosságát. A munkáltatónak pedig ezt meg kell könnyíteniük. Ha a munkavállaló a munkáltatói értesítést követően kifogás nélkül átveszi a terméket, majd csak azt állítja, hogy a termék vagy annak mennyisége nem egyezik meg a listán vagy az átvételi elismervényen szereplő termékkel, akkor az ő felelőssége, hogy mindezt megbízhatóan bizonyítsa.

d. Állandó őrizet.

A munkavállaló függetlensége - állandó őrizet, kizárólagos használat - alapozza meg a fokozott gondosság és az ezzel párosuló fokozott felelősség lehetőségét. A munkáltatónak biztosítani kell a megfelelő védőfeltételeket és ki kell zárnia minden külső beavatkozást. Ezek a kötelezettségek az átadott eszközök jellegétől, értékétől, nagyságrendjétől és társadalmi gazdasági körülményeitől függően, így bizonyos esetekben a munkáltató köteles lehet biztonságos tárolóhelyiségeket (például: szekrények, záruk, riasztók) vagy zárt helyiségeket (irodák, raktárak) biztosítani.

e. A hiány.

Az általános megőrzési felelősség úgynevezett „hiányfelelősség”. A hiányok értékelése szorosan kapcsolódik a visszatérítési és elszámolási kötelezettségekhez. A szigorú felelősségnek ez a formája csak akkor érvényesíthető a „megőrző” alkalmazottal szemben, ha az átvett vagyontárgy a visszaszolgáltatás vagy elszámolás időpontjában egyáltalán nincs meg, vagy hiány keletkezett benne. Hiány esetén ez az áru piaci értékét jelenti a veszteség

⁸⁹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 180.§ (3) bekezdése.

bekövetkezésének időpontjában. Nem kizárt továbbá az elmaradt haszon megtérítésének lehetősége sem.

f. Több munkavállaló együttes megőrzési felelőssége.

A dologban esett kárért amennyiben azért több munkavállaló tartozik felelősséggel ráhatásuknak mértékében felelnek. Amennyiben a károkozás több munkavállaló közrehatásával következett be meg kell vizsgálni az egyének károkozásának mértékét. A munkavállaló káros magatartásának mértékét egyénileg kell vizsgálni, és a munkavállalót megfelelő kártérítésért felelősségre kell vonni.⁹⁰

A kártérítés arányának megállapítását követően kell azt megvizsgálni, hogy a kár milyen mértékben érvényesíthető a munkavállalótól. A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

Az Mt. 181. § (4) bekezdése szerint: „Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.” Ennek megfelelően nemcsak a munkáltatóval munkaviszonyban álló személy, hanem a munkáltatótól független személy is felelős a kár megtérítéséért, ha az adott személy cselekménye befolyásolja az ügyben okozott kárt. Az egyetemleges felelősség fogalmát a jog nem határozza meg pontosan, de azt kell érteni, hogy a károkozásért felelős személyek bármelyikétől behajtható az okozott kárért követelhető teljes kártérítés.

g. Mentésülés a felelősség alól.

A munkavállalók csak akkor mentesülhetnek a felelősség alól, ha bizonyítható, hogy a hiány elkerülhetetlen okokra vezethető vissza. Elháríthatatlan oknak minősül minden olyan külső behatás, amelyet a rendelkezésre álló időtartam alatt nem elhárítani, megakadályozni. Az elháríthatatlan okok lehetnek természeti (például: viharok, tűz) vagy emberi magatartás (lopás), amelyek külső oknak minősülnek. A károk a konzervatórium keretében akkor is megoszthatók, ha a kár egy része a munkáltató vétkes befolyására vezethető vissza (például: a szükséges előfeltételek biztosításának elmulasztása a munkavállalók számára). Abban az esetben is mentesül a munkavállaló, ha a dolgot nem elszámolási kötelezettséggel adták át a részére. A munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a kárt önön kívülálló körülmények

⁹⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 181.§ (1) bekezdése.

vagy természeti jelenség okozta. Ha ez megbízhatóan megtehető, akkor mentesül a megőrzési felelősség alól.

4.2.2. A leltárhiányért való felelősség.

A munkáltatók alapvető érdeke a hiánymentes gazdálkodás, a vagyonvédelem és a gazdasági hatékonyság fokozása. A készletgazdálkodás ebben fontos feltétel és eszköz. A munkajog szerinti leltárszámlálás felelőssége pedig egy speciális eszköz a gazdálkodási folyamat során ismeretlen okokból bekövetkező leltárhiányok kompenzálására. A leltárfelelősségi megállapodás révén a munkáltató a forgalmazási és gazdálkodási kockázatot részben vagy egészben átruházhatja a munkavállalókra (akik leltárfelelősségi megállapodást írtak alá). A leltárhiányért való munkavállalói felelősséghez tehát a munkáltatónak fokozott érdeke fűződik.

A leltárfelelősség különleges eset, és felelősséggel jár. A Mt. 182. § (1) bekezdése szerint: „A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.” Ez a munkavállalói felelősség egy speciális esete, amely akkor következik be, ha a munkavállaló nem tud elszámolni a munkáltató által rábízott javakkal, pénzzel és/vagy egyéb vagyontárgyakkal gazdálkodási célokra. Ennek feltétele, hogy a leltározási felelősségről a felek között meghatározott időn belül megállapodás szülessen, a munkavállalók a leltárkészletet megfelelően átvegyék és tárolják, a leltározást megfelelően és szabályszerűen végezzék, valamint a leltározási időszak legalább felében a munkahelyen munkavégzést végezzenek. A leltáridőszak végén a munkavállalónak el kell számolnia a munkáltató felé az általa átvett anyagokról, árukról.

a. A leltárhiányért fennálló felelősség feltételei.

A készlethiányért való szigorú felelősség megállapításához a hibától függetlenül a feltételek következő kombinációja szükséges:

- a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
- a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá

- legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.⁹¹

Ha a fenti jogi feltételek nem teljesülnek, a munkavállaló mentesül a leltározási felelősség alól.⁹²

A leltárhiány egyik fogalmát az Mt. 183. § (1) bekezdés határozza meg: „A 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 fenti meghatározásból a készlethiány legfontosabb jellemzője, hogy a hiánynak ismeretlen okra kell visszavezethetőnek lennie, a hiány oka nem kerül nyilvánosságra az eljárás során. Ha a hiány oka ismert vagy később válik ismertté, a kártérítés kizárólag a felelősségi szabály alapján történik. A leltárhiányok leggyakrabban a kezelés, az irányítás és a felügyelet hiányosságai, valamint a visszaélések miatt fordulnak elő. A leltárfelelősség nem terjed ki például azokra az ismert hiányokra, amelyek külső, elháríthatatlan okból (például: robbanás, tűz) keletkeztek, külső személy által elkövetett bűncselekmény (például: lopás) okozta, vagy a munkavállaló szándékos, gondatlan, esetleg vétkes magatartása vagy szabálytalansága miatt keletkeztek korábban (például: hibás bizonylat). A hiány okának ismertségét a munkavállaló köteles bizonyítani, hiszen az ő érdekében áll a mentesülés.⁹³

A leltározás felelősségének átvétele előtt leltárt kell készíteni egy leltárt a raktározott, forgalmazott, kezelt árukról és dolgokról, mert e nélkül a munkavállaló nem tudhatja, hogy mit kapott, mennyi és mennyi dologért vállal felelősséget. A leltáridőszak végén szintén szükséges leltár készítése ahhoz, hogy tisztában legyen a munkáltató a készlet alakulásával. A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.⁹⁴ Ezt az időszakot a leltárfelelősségi megállapodásban kell meghatározni. Ezen feltételek hiányában a munkavállalótól leltárhiányért kártérítés nem követelhető.

⁹¹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 182. § (2) bekezdése.

⁹² Bírósági Határozat 2001. 469.

⁹³ Bírósági Határozat 2002.10.413.

⁹⁴ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 183. § (2) bekezdése.

b. Munkáltató előzetes tájékoztatási kötelezettsége.

A leltározási időszak megkezdése előtt a munkavállalóknak világosan meg kell érteniük a leltározási felelősségre vonatkozó előírásokat. A munkáltatók különleges esetekre saját szabályokat állapíthatnak meg:

- azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
- a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
- a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
- a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,
- a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.⁹⁵

A munkavállalókat a megállapodás aláírása vagy a leltározási időszak megkezdése előtt írásban tájékoztatni kell a fenti szabályokról.⁹⁶ A tájékoztatás azonban megállapodásokban vagy kollektív szerződésekben is megadható. Vitás esetben a munkáltatónak kell bizonyítania a megadott információkat, és felelősséggel tartozik, ha nem adják meg ezeket az információkat.

c. Leltárfelelősségi megállapodás.

A legfontosabb követelmény, hogy a leltárfelelősségről szóló megállapodást írásban rögzítsék. Ezen túlmenően a munkáltató köteles meghatározni a leltározással kapcsolatos további kérdéseket, például a veszteséggel érintett áruk körét, amely az áruk jellege vagy mérete alapján számítható ki, vagy a tárolási feltételek, a veszteségpótlékok, a leltárba szállítás és átvétel szabályai, a leltárhiány megállapítására vonatkozó eljárások, vagy a munkáltató leltárral kapcsolatos kötelezettségei (mindezt írásban kell közölni).

A leltározási felelősség fennállásához a munkavállaló és a munkáltató közötti írásbeli megállapodásra van szükség. A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.⁹⁷ A megállapodás további különleges elemei az átadás-átvételi feltételek, a munkáltató biztonsági kötelezettségei és a jogi

⁹⁵ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 185. § (1) bekezdése.

⁹⁶ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 185. § (2) bekezdése.

⁹⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 184. §

felelősségre vonatkozó különös rendelkezések. A megállapodást a munkaszerződéssel egyidejűleg és a leltározási idő előtt külön kell aláírni. A leltárfelelősségi megállapodást a felek egyaránt megköthetik határozatlan időre (például: az adott munkakörben való foglalkoztatás időszakára) és határozott időre (például: egy meghatározott leltári időszakra, a leltáridőszak alapvetően két leltár közötti időszakot öleli fel).

A készleteket egy alkalmazott kezeli, aki minden készlethiányért felelős (hacsak a készletezési megállapodás másként nem rendelkezik). A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.⁹⁸ Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.⁹⁹

A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán már nem kezeli a leltári készletet.¹⁰⁰ A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja.¹⁰¹

d. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás.

Előfordulhat, hogy a munkahelyen egyszerre több munkavállaló is felelős a leltárszámlálásért. Ilyenkor alá lehet írni egy csoportos leltárfelelősségi megállapodást.¹⁰² Ebben a leltárfelelősségi megállapodás kapcsán elmondottakon túl - azt is nevesíteni kell, hogy mely munkaköröket érintő személyi változás kapcsán kell leltározást tartani.

A leltárfelelősségi megállapodásban a felek a felelősség megosztását a tényleges befolyás alapján állapíthatják meg, de közös felelősség megállapításának nincs helye. Ha a vétkesség nem állapítható meg, a károkozó munkavállalók a kárt közrehatásuk arányában viselik, ha ez sem egyértelmű, akkor pedig egyenlő arányban.¹⁰³ Ha valamennyien azonosan vétkesek, akkor a kárért szintén egyenlő arányban felelősek. Ha szándékosság állapítható meg

⁹⁸ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 186. § (2) bekezdése.

⁹⁹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 186. § (3) bekezdése.

¹⁰⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 184. § (4) bekezdése.

¹⁰¹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 184. § (5) bekezdése.

¹⁰² 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 184. § (3) bekezdése.

¹⁰³ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 186. § (3) bekezdése.

a károkozásnál, a munkavállalók felelőssége egyetemleges, vagyis a munkáltató bármelyik munkavállalótól követelheti az egész kártérítést.

e. A munkáltató leltári kötelezettségei.

A leltárfelelősség tekintetében nemcsak a munkavállalóknak, hanem a munkáltatóknak is vannak kötelezettségei. A munkáltató kötelessége megállapítani:

- azoknak az áruknak, anyagoknak a körét, amelyre forgalmazási veszteség számolható el,
- a forgalmazási veszteség mértékét tekintettel a körülményekre,
- a készlet átadásának és átvételének a módját,
- leltárhiány esetén az erre irányuló eljárás módját,
- a készlet biztonságos megőrzésére megfelelő helyet biztosítani

A munkáltató nem tagadhatja meg a leltárhiányért felelős munkavállaló jelenlétét a leltározási folyamat során, mivel érdekelt a pontos leltározásban. Ha az érdekelt munkavállaló nem tud jelen lenni a raktárban, joga van kijelölni egy olyan személyt, aki képviselni tudja az érdekeit, és helyette felügyeli a leltározást. A munkáltató köteles tájékoztatni a leltározásért felelős munkavállalót a leltározás folyamatáról és eredményeiről, és nem tagadhatja meg a tájékoztatását. Ha a leltározásért felelős munkavállalónak észrevételei vannak a leltározással kapcsolatban, a munkáltatónak meg kell hallgatnia az adott személy véleményét és észrevételeit.

f. A leltárhiányért való felelősség mértéke.

„A törvény mindössze a kártérítés mértékének limitjét határozza meg (Mt. 186. §):

- A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.
- A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.”

Alapvetően a leltárhiányért való anyagi felelősségvállalás mértéke attól függ, hogy a megbízott személy egyedül felelős-e a készletért, vagy csoportos felelősségvállalásról áll fenn.

Az is befolyásolja a kártérítési felelősség mértékét, ha a felelős személyen kívül más, nem felelős személy is részt vesz a leltárkezelésben.

A törvény előírja, hogy ha egy személy felelős a készlethiányért, akkor annak a személynek a teljes hiányért felelősséget kell vállalnia. Más a helyzet, ha a leltárhiányért felelős személyen kívül egy olyan személy is kezeli a készletet, aki ezért felelősséggel nem tartozik. Amennyiben ilyen személy közreműködik és a leltározás során hiányt állapítanak meg, akkor a felelős személy felelőssége maximum a hat havi távolléti díj összegéig terjedhet.

Akkor, ha a leltárért több munkavállaló felel egyidejűleg a kártérítési felelősség egyetemlegesen terheli őket. A csoportos leltárfelelősség esetében a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a felelős személyek hat havi távolléti díjának együttes mértékét.

g. Leltárhiány felelőssége alóli mentesülési okok.

A leltárhiány alól két okból mentesülhet a munkavállaló:

- ha törvényi szabályok hiánya miatt nem vonható felelősségre a munkavállaló,
- ismert a hiány oka.

Ha a munkáltató nem határozza meg pontosan, hogy a munkavállaló mennyi áruért, mikortól és mennyi ideig felelős, vagy a marketingkiesés mértékét a munkáltató nem határozta meg előre, akkor nem lehet a munkavállalót felelősségre vonni a hiány miatt.

A leltárhiány alól mentesül a munkavállaló, ha a leltárhiány oka ismert. Ismert okról beszélhetünk, ha a hiány elkerülhetetlen külső okokra vezethető vissza. Ilyen küldő ok lehet például, ha lopás, betörés történik és a hiányt ez okozta. Ebben az esetben a leltárhiányért való felelősség megállapításához tisztázni kell a bűncselekmény részleteit. A leltárhiány megállapításánál figyelemmel kell lenni arra is, hogy a készlet kezelésére, biztonságos megőrzésére a munkáltató biztosította-e a szükséges feltételeket.¹⁰⁴ Ha a munkáltató nem biztosítja a szükséges körülményeket és feltételeket, a munkavállaló részben vagy egészben mentesül a leltárhiányért való felelősség alól. Ilyen esetben a munkáltató leltárhiányért való közrehatása állapítható meg.

¹⁰⁴ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 187. §

4.2.3. A pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége.

A pénztárosok, a pénzt és egyéb értéket kezelők munkajogi felelőssége az általános megőrzési felelősség különös esete. Ez a felelősség nem csak azokra vonatkozik, akiket ezekben a pozíciókban alkalmaznak, hanem bármely más pozícióban is, ha részt vesznek a pénz vagy értéktárgyak kezelésében. Ebben az összefüggésben a kincstárnok teljes és korlátlan felelősséggel tartozik a kincstári hiányért, függetlenül az összegtől és a körülményektől.¹⁰⁵

A munkavállaló mentesül e felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy a kárt nem ő okozta. Önmagában nem ilyen például az ismeretlen tettes által elkövetett bűncselekmény (például: pénztári lopás), hiszen lehet, hogy azt a munkavállaló fokozott gondossággal elháríthatta volna.¹⁰⁶ Ebben az esetben a bizonyítási teher megfordul, és nem a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállaló hibázott, hanem a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy az esetek többségében az elvárható módon járt el. Fontos a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége: ki kell oktatni a munkavállalót a pénzkezelés, elszámolás stb. szabályairól. Ha a munkavállaló nem kap kizárólagos ellenőrzést a tevékenysége felett (például: más is hozzáférhet a pénztárgéphez), akkor a felelősség nem állhat fenn.

Itt azt kell hangsúlyozni, hogy a pénzt és az értékpapírokat, valamint az értéktárgyakat kezelő személy minősége nagyon fontos. Mivel a pénztárban dolgozó fiatal munkavállaló korlátozott magatartási képessége és korlátlan felelőssége között ellentmondás áll fenn, a fiatal munkavállaló által okozott hiányt a munkavállaló nem térítheti meg az Mt. 180. § (4) bekezdésének szabályai alapján, mely szabályok a munkavállalók általános felelősségére vonatkozó szabályok az okozott kár megtérítésére vonatkoznak. A munkavállalók nehezen mentesülnek a felelősség alól, védekezési lehetőségük korlátozott és nehezen bizonyítható.

4.3. Felelősség érvényesítése.

Előzetesen már szó esett a kártérítési esetében az elévülési határidőről, amit 3 évben határozott meg a jogalkotó. A munkáltató kártérítési igénnyel leltárhiány esetén hatvan napon

¹⁰⁵ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 180. § (4) bekezdése.

¹⁰⁶ Bírósági Határozat 2002.12. 505.

belül érvényesítheti. A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti.¹⁰⁷

A leltározási eljárás sorrendjét a munkáltatónak kell meghatározni, így ha nincs pontosan meghatározva, hogy a leltározás mikor tekinthető befejezettnek, akkor a leltározás eredményéről szóló értesítés lesz az elévülés kezdő időpontja.

A hatvan napos jogvesztő idő alól kivétel, ha a leltárhiány kapcsán büntetőeljárást is indítottak. Ebben az esetben az érvényességi idő a bírósági döntést követő harminc nap. Ennek feltétele, hogy a leltárfelvételt követő hatvan napon belül jelezzék a hatóságoknak a bűncselekményt fennállását. Önmagában a feljelentés nem eredményez automatikusan büntető eljárást, a nyomozóhatóságnak kell megállapítania azt, hogy valóban bűncselekmény okozta-e a leltárhiányt.

4.4. A munkavállalói biztosíték.

A munkavállalói biztosíték a felelősségi rendszer új intézménye. Szabályozásával a jogalkotó ki kívánta küszöbölni a polgári jogi óvadéokra vonatkozó szabályok munkajogi jogalkalmazásban felmerülő bizonytalanságait.

„Mt.189. §

(1) A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

(3) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni.

¹⁰⁷ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 188. §

(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha

- a) a munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel vagy
- b) a munkaviszonya megszűnik.

(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.”

A régi Munka Törvénykönyvében még a munkavállalói biztosíték nem volt szabályozva, azonban az új Mt. rendelkezései már kitérnek erre a jogintézményre. A jogintézmény célja, hogy a kárigény kielégítésére vonatkozó garanciát jelenthessen a munkáltatónak bizonyos fokozott kárveszélyek ellen. A munkavállalói biztosíték egy olyan pénzösszeg, amelyet a munkavállaló a munkáltatónak ad a munkáltató által okozott károk megtérítésére. Így a munkavállaló előre garanciát nyújt a munkáltatónak arra az esetre, ha a jövőben kárt okozna. Fontos azonban, hogy a munkavállalói biztosításra szigorú szabályok vonatkoznak, nem minden munkavállalótól követelik meg, és az igénybevételének is megvannak a maga szabályai.¹⁰⁸

A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít vagy közvetlenül ellenőrzi az ilyen kifizetések vagy átutalások teljesítését. Tipikusan előfordulhat ezen jogszabályi tényállás a pénztáros, a kontroller, a belső ellenőr, az anyagbeszerző, de akár a munkavállalók étkezési jegyeit kezelő humán erőforrás asszisztensek munkája esetén. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. A kifizetett összegeket a munkáltatónak külön letéti számlán kell tartania, és csak követelések kielégítésére lehet felhasználni. Ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik vagy munkakörét megváltoztatják, a biztosítékot a központi bank alapkamatlábán azonnal vissza kell fizetni.¹⁰⁹

A munkavállalók biztonságának gyakorlati korlátja lehet az, hogy még ha a munkáltató ragaszkodik is a munkaviszony létesítésekor a biztonság biztosításához, ez jelentős anyagi terhet róhat a munkavállalókra, és nem biztos, hogy megvalósítható. Ez a helyzet különösen

¹⁰⁸ Bálint Boglárka: Munkavállalói biztosíték – mit jelent ?, 2022. augusztus 08.

¹⁰⁹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 189. §

akkor fordulhat elő, ha a munkavállalók hosszú ideig kerestek munkát, mielőtt elfogadták volna az új állást. A munkavállalók pénzügyi terhei némileg csökkenthetők, ha a munkáltató megelőlegezi a biztosítékért járó fizetést, ezt az összeget 6 hónapon belül levonják a munkavállaló fizetéséből, és a munkavállaló a munkabérelőlegből teljesíti a munkavállalói biztosítékot.

A biztosíték hátránya tehát az, hogy dogmatikailag viszonylag idegen a munkaviszonytól, további pénzügyi terhet ró a munkavállalóra, és sok potenciálisan érintett munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy garanciát fizessen. A jogintézmény előnye ugyanakkor, hogy garanciát jelenthet a munkáltatóknak a károkozás esetén gyakorta levegővé váló munkavállalókkal szemben.

4.5. A kártérítés mérséklése.

A kártérítés kivételes esetekben az Mt. 190.§ alapján csökkenthető vagy részben csökkenthető: „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.”

Ha a törvény alkalmazása túlságosan hátrányos következménnyel járna a kárért felelős munkavállalóra, szociális szempontokat is figyelembe lehet venni. A munkáltató mérlegelheti a munkavállaló helyzetére gyakorolt hatásokat, és eltekinthet a kártérítés egészének vagy egy részének megtérítésétől. A kárfelelősség érdekében indult perben eljáró bíróság a munkavállalót méltányosságból részben mentesítheti a kár viselése alól akkor is, ha felelőssége megállapítható. A bíróság rendkívüli méltányosságot igénylő körülmények esetén mérsékelheti a munkavállaló kártérítési felelősségét. A kártérítés mérséklésénél főként a felek vagyoni helyzetére, a jogsértés súlyára és a kártérítés teljesítésének következményire kell tekintettel lenni. A kártérítés mérséklésére a Polgári Törvénykönyv alapján van lehetőség.

„Számos más megállapodás is az Mt. 191. §-a alá tartozik:

- Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el.
- Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege.”

Az Mt. számos ponton ad lehetőséget a feleknek az általános szabályoktól eltérő megállapodások megkötésére. Az eltérést engedő rendelkezések mindig az egyes fejezetek végén találhatók. Az Munka Törvénykönyvének a munkavállalói kárfelelősség rendelkezései általános jellegűek, 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. A rendelkezés értelmében a kollektív szerződés a gondatlan károkozás esetében a kártérítés mértékét legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összegében állapíthatja meg.

Ha a munkavállaló nem okozott kárt a munkaviszonyban, így a garancia összege a fenti feltételeknek megfelelően kerül felhasználásra, akkor ezt az összeget – vagy annak a fennmaradó összeget – a munkavállaló visszakapja. Ezen túlmenően a munkáltató köteles a megemelt garanciaösszeget a jegybanki alapkamatlábbon azonnal visszafizetni a munkavállalónak, ha:

- a munkavállaló munkaköre megváltozik, és ezért a biztosíték nyújtásának feltételei már nem állnak fenn, vagy
- a munkaviszonya megszűnt.¹¹⁰

Ezzel kifejezéssel a jogalkotó megnyitja a bíróság előtt a kártérítés részleges mérséklésének lehetőségét. Ennek feltételeit a törvény csak példálózó jelleggel határozza meg, azaz a bíróság a konkrét követelmények szerint és az eset összes körülményének mérlegelése után alkalmazhatja ezt a jogi eszközt.

¹¹⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 189. § (4) bekezdése.

5. KÁRTÉRÍTÉS A VIETNAMI JOGBAN (KAPCSOLAT, ÖSSZEHASONLÍTÁS)

5.1. Munkavállalói kártérítési ügyei.

Minden kialakított munkaviszony jogi szabályozáson alapul, és a törvény által szabályozott és védett. Emellett vannak olyan cselekmények, amelyek sértik a felek jogait és érdekeit a munkaviszonyban, amelyeket egyik fél sem akar, hogy a szerződéskötéskor történjen. A Vietnami állam a 2019. évi Munka Törvénykönyvben (Jelszám: 45/2019/QH14) intézkedéseket is hozott a felek kapcsolatának és kötelezettségeinek szabályozására, beleértve a kártérítésre vonatkozó szabályokat is. A kártérítést tekintik a leghatékonyabb módszernek arra, hogy a munkaviszonyban álló felek tiszteletben tartsák és biztosítsák a másik fél jogait. A 2019. évi Munka Törvénykönyve 129. § a következőképpen rendelkezik a kártérítésről:

- A szerszámokat és berendezéseket megrongáló vagy a munkáltató tulajdonában kárt okozó egyéb cselekményeket elkövető munkavállalóknak a törvény vagy a munkáltató munkaügyi szabályzatának rendelkezései szerint kártérítést kell fizetniük.
- Ha a munkavállaló elveszíti a szerszámokat, berendezéseket, a munkáltató tulajdonát vagy más, a munkáltató által kijelölt eszközöket, vagy a megengedettnél nagyobb mértékben fogyaszt anyagokat, köteles megtéríteni a kárt.

A magyar jogban pedig a munkavállalói kártérítési felelősséget három kategóriában szabályozzák: megőrzési felelősséget, a leltárfelelősséget, a pénz-és értékezők őrzési felelősségét. Az első a megőrzés felelősségét: A hiányok értékelése szorosan kapcsolódik a visszatérítési és elszámolási kötelezettségekhez. Hiány esetén ez az áru piaci értékét jelenti a veszteség bekövetkezésének időpontjában. Nem kizárt továbbá az elmaradt haszon megtérítésének lehetősége sem. A második a leltári felelősség: A munkavállaló leltárhiányért való felelőssége minden olyan dologra, árura, anyagra kiterjed, amelyet kezelési, értékesítési célból átvett a munkáltatótól. A folyamatos átvétel a leltáridőszak folyamán végig fenn áll. A leltáridőszak végén a munkavállalónak el kell számolnia a munkáltató felé az általa átvett anyagokról, árukról. A leltárfelelősség ideje alatt a munkavállaló nem csak megőrzésre veszi át a dolgot a munkáltatótól, hanem kezelési, felhasználási céllal. A harmadik a pénztárosok, a pénzt és egyéb értéket kezelők munkajogi felelőssége az általános megőrzési felelősség különös esete. Ebben az összefüggésben a kincstárnok teljes és korlátlan felelősséggel tartozik a kincstári hiányért, függetlenül az összegtől és a körülményektől.

A Magyar jog szerint a munkavállaló felelőssége a különleges károkért jelentősen eltér a vietnami jogtól, mivel a munkavállaló akkor is felelős az okozott károkért, ha az nem az ő hibájából bekövetkezett volna nekünk, és köteles megtéríteni a munkáltatónak minden kárt. Bár a „vétkesség” tényező az egyik nagyon fontos alapja a kártérítés mértékének meghatározásának; Azonban azt, hogy a „vétkesség” hogyan határozza meg a kártérítés mértékét, vagy hogy milyen típusú „vétkesség” vannak, nem szabályozza konkrétan Vietnam 2019. évi Munka Törvénye. A 2019. évi Munka Törvénykönyve 129. §-ban megjelenik a „gondatlanság miatt” kifejezés, a gondatlanság azt jelenti, hogy „nem körültekintő, nem elég figyelmes, ami hibához vezet”. Bár sokan úgy vélik majd, hogy a „gondatlanság” nem szándékos cselekmény, az egységes értelmezés érdekében a munkajognak a „vétkességet” a felelősséggel kapcsolatos szabályozásokra kell osztályoznia a megértés és az alkalmazás következtettségének és egyértelműségének megteremtése érdekében.

A kártérítési felelősség mértékét illetően.

A jogszabályok alapján a kártérítés a munkavállaló vétkességétől, a kár tényleges mértékétől és egyéb tényezőktől függ. A 2019. évi Vietnami Munka Törvénykönyve a következőképpen rendelkezik a kártérítésről és a intézkedésekről is:

- A szerszámokat, berendezéseket és vagyontárgyakat megrongáló cselekményekért: Abban az esetben, ha a munkavállaló gondatlanságból nem súlyos kárt okoz, amelynek értéke nem haladja meg a kormány által a munkavállaló munkavégzésének helyén alkalmazandó regionális minimálbér 10 havi összegét, a munkavállalónak 3 havi bérig terjedő kártérítést kell fizetnie, amelyet havonta vonnak le a munkavállaló fizetéséből.¹¹¹ A havi bérlevonás nem haladhatja meg a munkavállaló tényleges havi bérének 30%-át a kötelező társadalombiztosítás, az egészségbiztosítás, a munkanélküliségi biztosítás és a személyi jövedelemadó levonása után.¹¹² Szándékosan vagy gondatlanul okozott súlyos következmények esetén, és a tényleges kár értéke meghaladja a 10 havi minimálbér összegét: a munkavállaló a munkajog és a vállalat munkaügyi szabályzatának rendelkezései szerint kártalanítja a munkáltatót.
- Az a munkavállaló, aki szerszámokat, felszereléseket, a munkáltató tulajdonát vagy a munkáltató által átruházott egyéb vagyontárgyakat veszít el, vagy a

¹¹¹ 2019. évi Munka Törvénykönyvének 129.§ (1) bekezdése.

¹¹² 2019. évi Munka Törvénykönyvének 102.§ (3) bekezdése.

megengedett határon túl anyagokat fogyaszt el, köteles a részleges vagy teljes kárt megtéríteni a piaci árak vagy a munkaügyi szabályok szerint; felelősségvállalási szerződés fennállása esetén a kártérítést a felelősségvállalási szerződésnek megfelelően kell teljesíteni.¹¹³

A 2019. évi Munka Törvénykönyve említi a nem súlyos vagyoni károkat, a súlyos károkat és a különösen súlyos vagyoni károkat, azonban csak azt határozza meg, hogy mi minősül „nem súlyos kárnak”, és nem határozza meg, hogy mi minősül „súlyos kárnak és különösen súlyos kárnak”, ami ahhoz vezet, hogy a vállalkozások között nincs egyetértés a súlyos károkozással és a különösen súlyos károkozással kapcsolatos normák és vélemények tekintetében, annak ellenére, hogy ugyanarról a jogterületről van szó. Ezért a törvénynek konkrétabb rendelkezéseket kell tartalmaznia a súlyos károkra vonatkozóan és a kár különösen súlyos volt.

Magyar munkajog: A leltári készletet állandóan, kizárólagosan, egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel. A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.¹¹⁴ Más a helyzet, ha a leltárhiányért felelős személyen kívül egy olyan személy is kezeli a készletet, aki ezért felelősséggel nem tartozik. Amennyiben ilyen személy közreműködik és a leltározás során hiányt állapítanak meg, akkor a felelős személy csak maximum hat havi távolléti díjának összegéig felelhet. A csoportos leltárfelelősség esetében a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a felelős személyek hat havi távolléti díjának együttes mértékét.

A 2019. évi Munka Törvénykönyve szabályozza a káresemény bekövetkezésekor a kár megállapítását, a kártérítés formáit és a kártérítési intézkedéseket. Abban az esetben, ha a munkavállaló kárt okoz a munkáltatónak, ez a törvény a 130. § szerint a következőképpen rendelkezik a kártérítésről: „A kártérítés mértékére vonatkozó mérlegelésnek és döntésnek a vétkességen, a kár tényleges mértékén és a munkavállaló családjának, személyazonosságának és vagyonának tényleges körülményein kell alapulnia.”¹¹⁵ Eközben a Magyar törvények kimondják, hogy: „A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a

¹¹³ 2019. évi Munka Törvénykönyvének 129.§ (2) bekezdése.

¹¹⁴ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvről, 186. §

¹¹⁵ 2019. évi Munka Törvénykönyvének 130.§

biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.”¹¹⁶ Általánosságban mindkét törvény a munkavállaló számára előnyös helyzeteket veszi figyelembe. Ily módon a munkavállaló bizonyítani tudja vétkességének mértékét, erőfeszítéseket tehet a kár helyreállítására, a jogalkotó pedig megnyitja a bíróság előtt a kártérítés részleges csökkentésének lehetőségét.

A két törvény hasonlósága az előreláthatósági záradék és a kártérítési felelősség alóli mentesség, ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a kár minimalizálása érdekében cselekedett. A Vietnami Munka Törvénykönyve szerint természeti katasztrófák, tűzvészek, katasztrófák, veszélyes járványok, objektív események esetén, amelyeket nem lehet előre látni és minden szükséges intézkedés alkalmazása ellenére sem lehet leküzdeni, ebben az esetben a munkavállalónak nem kell kártérítést fizetnie a munkáltatónak.¹¹⁷ Eközben az Mt. 180. § (2) bekezdése szerint: „Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő”, és 180. § (6) bekezdése szerint: „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.”

A kártérítés elévüléséről

A legnagyobb különbség a két törvény között a kártérítési igény elévülésében van. A kártérítés rendje és eljárásrendje a 145/2020/ND-CP Vietnami rendelet 72. § alapján, amely meghatározza a kártérítés rendjét és eljárásrendjét, különösen az alábbiak szerint: „A kártérítés elévülési ideje 6 hónap attól a naptól számítva, amikor a munkavállaló megrongálja vagy elveszíti a munkáltató szerszámain, berendezéseit, tulajdonát vagy más, a munkavállaló által szállított vagyontárgyakat, vagy más olyan cselekményt követ el, amely kárt okoz a munkáltató tulajdonában, vagy a megengedettnél nagyobb mértékben fogyaszt nyersanyagot.” A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről szerint a munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a törvény általános szabályai szerint érvényesítheti. A kárigény érvényesítésére 60 napos jogvesztő határidő áll rendelkezésre, mely határidő a leltárfelvétel időpontjától indul.¹¹⁸

¹¹⁶ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 187. §

¹¹⁷ 2019. évi Munka Törvénykönyvének 129.§ (2) bekezdése.

¹¹⁸ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 188. §

5.2. Munkáltatói kártérítési ügyei.

A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések a munkafolyamat során bekövetkező súlyos események, amelyek a munkahelyi biztonság és higiénia nem biztosításának elkerülhetetlen következményei. Ezért Vietnam 2015-ös, a Munka Biztonság és Higiéniairól szóló törvénye részletesen meghatározta a munkáltató felelősségét a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések következményeinek leküzdésében. A 28/2021/TT-BLDTBXH számú körlevél, amely részletezi és iránymutatást ad a Munkabiztonságról és Higiéniairól szóló törvény számos cikkének végrehajtásához a munkáltatóknak a munkahelyi balesetet szenvedett munkavállalókkal és a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos felelősségéről. A 28/2021/TT-BLDTBXH számú körlevél szerint (a 2015. évi Munkabiztonságról és Higiéniairól szóló törvény 38. és 39.§) a munkáltatóknak kompenzálniuk és támogatniuk kell a munkabalesetben vagy foglalkozási megbetegedésben szenvedő munkavállalókat a következő esetekben:

- Azon munkavállalók esetében, akik olyan munkahelyi balesetet szenvednek, amelyet nem teljes mértékben saját hibájukból okoztak, valamint azon munkavállalók esetében, akik foglalkozási megbetegedésben szenvednek: Legalább 1,5 havi fizetésnek megfelelő összeg, ha a munkaképesség 5-10%-kal csökken. Ezt követően minden egyes 1%-os növekedés után 0,4 havi fizetés kerül hozzáadásra, ha a munkaképesség 11%-ról 80%-ra csökken, legalább 30 havi fizetés kompenzálása azoknak a munkavállalóknak, akiknek a munkaképessége 81%-kal vagy annál nagyobb mértékben csökkent, vagy a munkabaleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében elhunyt munkavállalók hozzátartozóinak.¹¹⁹
- A munkavállaló saját hibájából szenved balesetet, vagy a lakóhelyéről a munkahelyére vagy a munkahelyéről a lakóhelyére történő, ésszerű útvonalon és időben történő utazás során szenved balesetet, ha más hibájából következik be, vagy a balesetet okozó személy nem állapítható meg. Ekkor a fenti esethez hasonlóan a kártérítés legalább 40%-át kapják meg.¹²⁰

¹¹⁹ 28/2021/TT-BLDTBXH számú körlevél, 3. § (3) bekezdése: Munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések kártérítése.

¹²⁰ Törvény Munkabiztonság és Higiénia, 38. § (5) bekezdése.

A Vietnami jogban a kártérítési felelősség abban különbözik, hogy a kártérítés a munkaképesség elvesztésének százalékos arányán alapul. A kártérítést minden egyes alkalommal, amikor üzemi baleset történik, a korábbi balesetek halmozódása nélkül fizetik ki. Az első alkalom az első vizsgálat során a munkaképesség %-os csökkenésén alapul. A második alkalomtól kezdve a csökkent munkaképesség megnövekedett szintje (%) alapján, a csökkent munkaképesség szintjének (%) az előző értékelési eredményhez viszonyított különbségének kompenzálására.¹²¹

Így a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvről és a Vietnami törvények kártérítési felelőssége közötti különbség a következő: „A munkáltató kártérítési felelősségénél a szabályozás kimondja, hogy a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül kell megtérítenie a munkaviszonnyal összefüggésben felmerülő kárait a munkáltatónak.”¹²² A jogalkotó szándéka ezzel a szabályozással az, hogy a munkáltató olyan munkakörnyezetet teremtsen, ahol biztosítani lehet az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, továbbá e szabályozással a munkavállaló vagyoni érdekei is védelemben részesülnek. Ahhoz, hogy a kártérítési felelősség megállapítható legyen, a kár keletkezését, a munkaviszony fennállását, a munkaviszony és a kár közötti okozati összefüggést, valamint azt kell bizonyítani, hogy nincs olyan ok, amely miatt a munkáltató magát kimentheti. A Vietnami törvény azonban erről nem tesz említést.

A munkáltatók számára - különösen személyi sérülés vagy a munkavállaló egészségkárosodása esetén - a kártérítés kifizetése jelentős terhet jelent. Tömeges balesetek fordulhatnak elő (gyárrobbanások, építkezések összeomlása), az elszenvedett károk megtérítése közvetlenül veszélyeztetheti a munkáltató létét. A munkavállalók számára ugyanilyen fontos a munkáltató felelőssége, hogy megfelelő biztosítási fedezettel rendelkezzen. Ami a Magyar törvényeket illeti: Munkabalesetet, foglalkozási megbetegedést vagy más egészségkárosodást szenvedett személyek a kötelező társadalombiztosítás keretében egészségbiztosítási ellátásokra (tartási támogatás, baleseti támogatás, rokkantsági támogatás, fogyatékosági támogatás) jogosultak. A munkáltatónak a felelősségi körébe tartozó balesetekkel, betegségekkel összefüggésben a társadalombiztosítás keretében kifizetett összegeket a kötelező egészségbiztosítási szabályok értelmében meg kell térítenie az egészségbiztosítási szervnek. A kártérítés körébe tartozik például: a kórházi kezelés, ápolás, műtét költségei, a kifizetett baleseti ellátások összege. A Vietnami jogban, a Munkabiztonságról és Higiéniről szóló törvény 39. §

¹²¹ 28/2021/TT-BLDTBXH számú körlevél, 3. § (2) bekezdése.

¹²² 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 166. § (1) bekezdése.

(3) bekezdése szerint az esetet akkor említik, ha a munkáltató balesetbiztosítást kötött az üzemi balesetet szenvedett személy számára az alábbiak szerint: Ha a biztosítási szolgáltató vállalkozás által a munkabalesetet szenvedett személynek kifizetett összeg alacsonyabb, mint az előírt összeg, a munkáltató köteles a fennmaradó összeget kifizetni a munkabalesetet szenvedett személynek vagy hozzátartozóinak, a kapott összegnek legalább az előírt kártérítési és ellátási szintnek kell megfelelnie. Ha a munkáltató nem köt balesetbiztosítást a munkavállaló számára, akkor az előírásoknak megfelelően az összes orvosi költséget, valamint a kártérítést is meg kell fizetnie.¹²³

Kártérítési felelősség alóli mentesség

Azokban az esetekben, amikor a felhasználó mentesül a munkavállalói kártérítés alól, a Vietnami törvények a következőképpen rendelkeznek: Az áldozatnak a balesetet okozó személlyel való saját magánéleti konfliktusa miatt, amely nem a munka-vagy munkavégzéssel kapcsolatos, mivel a munkavállalók szándékosan tönkreteszik saját egészségüket, a kábítószeres és más függőséget okozó anyagok jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes használata miatt.

A 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről és a Vietnami törvények közötti különbséget a kártérítési felelősség alóli mentesség tekintetében a következőképpen láthatjuk: Az Mt. 166. §-a (2) bekezdése értelmében a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt, az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, mellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Mentesülhet a munkáltató akkor is, ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása idézte elő. Már fentebb is szó esett a káresemény előreláthatóságáról, amelynek a kár megtérítésénél fontos szerepe van. Az előreláthatóság elég szubjektív fogalom, ezért a Kormány határozatban vezette be az ésszerű előreláthatóság mércéjét. Az előreláthatóságot a káresemény minden egyes pontjában külön-külön meg kell vizsgálni, hiszen csak így állapítható meg annak a mértéke, hogy a munkáltatónak a káresemény mely részei után van kártérítési felelőssége.

¹²³ Törvény Munkabiztonság és Higiénia, 39. § (4) bekezdése.

5.3. Következtetést

Vietnámban a munkavállalók jogainak megsértése egyre súlyosabb probléma, ami azt eredményezi, hogy a munkavállalók törvényes jogai és érdekei nem biztosítottak, a törvény szigorát nem tartják tiszteletben, ami negatív hatással jár. Vietnámban a munkavállalók munkavállalói jogait kifejezetten szabályozza a 2019. évi Munka Törvénykönyve, azonban a végrehajtási folyamat során még mindig előfordul, hogy a munkáltatók megsértik a munkavállalói jogokat. A munkaszerződés tartalma még mindig vázlatos, sok tartalom hiányzik belőle, mint például: elvégzendő munka, bérfizetés módja, juttatások, munkabiztonság és higiénia, valamint munkakörülmények, így ha kár keletkezik, nagyon kevés jogos indok és bizonyíték van a problémák megoldására. Gyakori a rossz típusú szerződés aláírása is, ami érinti a munkavállalók jogait, és a munkaszerződések helyett szolgáltatási szerződéseket írnak alá, hogy elkerüljék a társadalombiztosítási kötelezettségeiket, szóbeli munkaszerződést kötnek, vagy csak 03 hónapnál rövidebb időtartamú munkaszerződést kötnek 12 hónapos vagy annál hosszabb rendszeres munkavégzésre, hogy elkerüljék a társadalombiztosítási és egészségbiztosítási kötelezettséget. Valójában a munkavállalók gyakran gyengébb helyzetben vannak a munkaviszonyban. Nekik az életük fenntartásához, a jövedelemtermeléshez és az alapvető megélhetési szükségletek kielégítéséhez van szükségük munkára. A munkavállalók és a munkaadók közötti hatalmi egyensúly hiánya miatt azonban a munkavállalók könnyen a kizsákmányolás alanyai lesznek. A munkaszerződés helyzete homályos, a szerződések aláírásának mellőzése, a csak szóbeli szerződések aláírása és az a helyzet, hogy a munkavállalók gyakran gyengébb helyzetben vannak a munkaügyi kapcsolatokban, nincs erőegyensúly, így ha kár keletkezik, mindig a munkavállaló szenved, mert nincs elég bizonyíték a bizonyításhoz.

A jogi dokumentumok megszövegezésének technikai kérdései tekintetében. A jogi dokumentumokat a lehető legpontosabb nyelvezetben kell megfogalmazni, ha az abszolút határokat nem lehet elérni. A korábban kiadott jogi dokumentumok számos technikai hibát tartalmaztak a szövegezésben, beleértve a megfogalmazást is. Sok olyan vélemény is van, hogy a jogi dokumentumok készítői megpróbálják bonyolítani a jogi nyelvezetet. Ezért a jogi dokumentumok megszövegezésénél nemcsak a hatáskörök és a kihirdetési eljárások kérdéseire kell figyelni, hanem a szövegezési technikákra is. A szöveg tartalmát nem lehet megfelelően közvetíteni, ha annak kifejezése nem pontos vagy tudományos.

Látható, hogy a kárt okozó cselekmények és a kártérítési felelősség formájának megközelítése a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben ésszerűbb, egyértelműbb és megfelelőbb. A kártérítés jelentésének és céljának megfelelően elsősorban a büntetés és a munkavállalók tudatosságának befolyásolása a törvényre való nevelés és a törvénysértések megelőzése érdekében. Megfelel Magyarország Európai integrációjának és nemzetközi integrációjának. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt kidolgozó bizottság nagy erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy a dokumentumot mindenki számára „univerzálissá” tegye az egyszerű, tömör nyelvezet révén, amely sokkal könnyebben érthető, mint a standard változat régi dokumentumok. A kódex megjelenése világos és következetes a szakaszok között, ami megkönnyíti a szöveghez való hozzáférést. A munkáltató kártérítési felelőssége azonban enyhült, és a bíróságoknak is lehetőséget biztosít, különös méltánylást érdemlő esetekben, a kártérítés összegének mérséklésére, míg a munkavállaló kártérítési felelőssége súlyosbodott, mind a kártérítés jogalapja, mind az összecszerúsége tekintetében. A munkáltatói kártérítési felelősségének enyhülése csökkentheti a munkabiztonsági beruházásokat a jövőben, és a munkavállalók egészségsérelmét eredményezheti.¹²⁴

¹²⁴ Laki Mihály–Nacs Beáta–Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, Kutatási zárójelentés, 2013.

5. ÖSSZEFOGLALÁS.

Ebben a dolgozatban megpróbáltam bemutatni a munkajogi kártérítésre vonatkozó szabályokat, különösen azokat a feltételeket, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók felelősségét meghatározzák. Ezeket az elemeket tartom döntőnek a jogi felelősségi rendszer megértésében. A magánjog egyik legszélesebb és legsajátosabb ága a munkajog. A munkaviszonyban részt vevő felek eltérő perspektívái és egymásra utaltsága miatt a jognak egyensúlyt kell teremtenie, vagy legalábbis meg kell próbálnia teremteni. Egy kapcsolat csak akkor lehet igazán hatékony, ha az kölcsönös előnyöket kínálja a felek számára, miközben garantálja biztonságukat is. A munkavállalók számára a foglalkoztatás a túlélés kérdése, míg a munkaadók számára a foglalkoztatás és a termelékenység nem csupán a munkaadó magánügye, hanem a gazdasággal és a társadalommal kapcsolatban. Általában a munkáltató felelőssége erősebb, mert a munkavállaló kiszolgáltatottabb helyzetben van, ez köszönhető az alá-fölérendeltségnek. Ezért egyre fontosabbá válik az alanyok felelősségének megoldása a munkajogban. A munkavállalói felelősségénél már számít, hogy szándékosan vagy gondatlanul okozta a kárt. Objektívan felel a kizárólagos használatában és őrzése alatt álló tárgyakért azok elvesztése esetén és úgyszintén a pénz- és értékkézeli is a hiányért. A munkavállaló felelőssége vétkességre tekintet nélkül áll fenn a leltárhiányért való felelősségnél is. A munkáltató felelőssége objektív. Kimentésre van lehetősége, ha bizonyítja, hogy ellenőrzési körén kívül történt, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta a kárt.

A fejlődő társadalmi-gazdasági feltételek és a technológia fejlődéséből adódó új kihívások szükségessé teszik a munkajogi szabályozás reformját. Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozása, az áruk és szolgáltatások szabad mozgása és az EU alapvető munkaügyi elvei új szintre emelték az ország munkajogi szabályozását.

A 2012. évi I. törvény alapvető szemléletváltást tükröz, és szigorú magánjogi rendelkezésekkel a munkavállalók javára billenti a mérleget. Ami a munkáltató kártérítési felelősségét illeti, a hagyományos szigorú, objektív felelősséget új jogintézmények korlátozzák. Ugyanakkor az előreláthatósági záradék, az ellenőrzési kör fogalma, a kiszámíthatóságra és a helyreállításra vonatkozó jogi rendelkezések, valamint a kapcsolódó kártérítés mind egy rugalmas megközelítés felé mutatnak. A jogi intézményeket a jogalkalmazóknak tényszerű tartalommal kell megtölteniük. A bíróság fő feladata, hogy hatékony, igazságos és átfogó döntéseket hozzon ezen a területen.

Az új megoldásnak vannak támogatói és kritikusai egyaránt. A kritikusok nem látnak esélyt arra, hogy a munkáltatók objektív felelőssége jelentősen megváltozzon, azzal érvelve, hogy a bíróságok nem fogják jelentősen megváltoztatni a korábban megállapított törvényeiket. Ez a törvény viszonylag új, a szigorú bírói gyakorlat még nem erősítette meg a jogalkotó elképzeléseit, és továbbra is kérdéses, hogyan alakul a munkáltató kártérítési felelőssége.

A magam részéről, mint nemzetközi diák, aki Magyarországon akar maradni és dolgozni, üdvözlöm a kötelező balesetbiztosítási rendszer bevezetését a munkáltatók számára, és amellet a társadalombiztosítási szabályok átgondolását. Egy megbízható biztosítási rendszer képes lesz kezelni a munkahelyi balesetekkel, foglalkozási megbetegedésekkel, sőt személyi sérülésekkel kapcsolatos kockázatokat, miközben olyan megoldásokat kínál, amelyek mind a felhasználó, mind a munkáltató számára. Az egységes biztosítási rendszer bevezetése alkalmas lenne a munkáltatók munkajogi kárfelelősségét háttérbe szorítani, mert egy jól tőkésített biztosítótársaság képes fedezni a munkavállalók minden veszteségét. A biztosítási feltételek alkalmazása révén a munkáltatók kénytelenek szigorúan betartani a munkavédelmi és munkaegészségügyi előírásokat, ugyanakkor felszabadult kapacitásukat a munkavédelem szempontjából legfontosabb feladatokra összpontosítják a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésére.

Remélem, hogy dolgozatomban pontos képet tudtam adni a munkajogi felelősségre vonatkozó rendelkezésekről.

IRODALOMJEGYZÉK.

Ádám Lóránt - Kártérítési felelősség a munkajogban, Budapest 2000.

Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2012.

Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Complex Kiadó, Budapest, 2014.

Csöndes Mónika: A szerződésszegési jog előreláthatósági korlátjának joggazdasági modellje és annak jogi kritikája, in Állam- és Jogtudomány, LV. évf., 2014/1. Szám.

Dr. Lőrincz György; ügyvéd, Lőrincz Ügyvédi Iroda: Az „ellenőrzési kör” értelmezése a munkaügyi ítélezés tükrében - 2020. Március.

Gyulavári Tamás (szerk.) - Munkajog, Budapest, 2013. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán: Bevezetés a munkajogba. Pécs, 2004.

Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

Kardkovács Kolos (szerk.): Az új munka törvénykönyvének magyarázata, Budapest, 2012, HVG-ORAC, 269. o.

Laki Mihály–Nacsá Beáta–Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, Kutatási zárójelentés, 2013.

Nádas György: Működési vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai, In: HR & Munkajog 4: (10) pp. 25-27.

Országos Bírósági Hivatal (OBH) - Mailáth György Tudományos Pályázat, Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében, közjogi, munkajogi EU szekció.

Pap Dávid: Ipartörvény (1909): (1884. évi törvénycikk.). Magyar Törvények Grill-féle kiadása, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest.

Sipka Péter Máté: A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon, 2014, Debrecen,

Tálné Molnár Erika: Munkáltatói kártérítési felelőssége, Budapest, 2009, Complex Kiadó.

Trenyisán Máté: A munkáltatói kárfelelősség szabályai az új Munka Törvénykönyvében - tekintettel a továbbélő bírói gyakorlatra, diplomamunka, 2014.

1884. évi XVII. törvénycikk

Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk

1951. évi 7. törvényerejű rendelet a Munka Törvénykönyvéről

1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1997. 259. Bírósági Határozat

1981.188. Bírósági Határozat

2001. 469. Bírósági Határozat

2002.10.413 Bírósági Határozat

2002.12. 505. Bírósági Határozat

2002. 695. Európai Bírósági Határozat

2003. 863 Európai Bírósági Határozat

2005. 443. Bírósági Határozat

2007.23. Bírósági Határozat

2007. 244.II. Bírósági Határozat

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

2015. évi törvény Munkabiztonság és Higiénia (Vietnami törvény) [Nézze meg itt!](#)

2019. évi Munka Törvénykönyvének (Vietnami törvény) [Nézze meg itt!](#)

28/2021/TT-BLDTBXH számú körlevél [Nézze meg itt!](#)

T/4786 számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről

A Kúria 1/2013. számú munkaügyi elvi határozata

Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.550./2010/4

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

1992. évi Mt - a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

Mt. - a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

Ptk. - a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

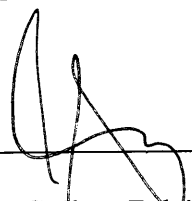
KONZULENSI NYILATKOZAT

Phan Thi Nguyet, neptun kód: **QOXLFI** konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a Szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védeésre **javaslom** / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen **nem***

Kelt: Bp 2024. év apr. hó 18 nap



Dr. Csáky Zoltán

Belső konzulens

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Phan Thi Nguyet, neptun kód: **QOXL1**, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus, Gazdálkodási és Menedzsment szak nappali tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Szakdolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen **nem***

Kelt: 2024 év 04 hó 18 nap

Phan Thi Nguyet

A SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Dolgozat címe: **Kártérítés a munkajogban**

A dolgozatot készítő hallgató neve: **Phan Thi Nguyet**

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Gazdálkodási és menedzsment, Nappali tagozat

Tanszék/Intézet megnevezése: Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Intézet, Vállalati Gazdaságtan Tanszék

Belső témavezető: Dr. Csákay Zoltán, mestertanár, Magyar Agár- és Élettudományi Egyetem, Agrár - és Élelmiszergazdasági Intézet

Szakedolgozatom témájaként a „Kártérítés a munkajogban” témát választottam. A munkahelyi kártérítési felelősség széleskörű téma. A munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelőssége, valamint a munkavállaló fegyelmi felelőssége is a munkaviszony alapját képezik, ezért fontos pontosan meghatározni, hogy a munkaviszonyban melyik félnek mit és hogyan kell tennie. Lényegében ez határozza meg a munkaviszonyt. Azért választottam ezt a témát, mert szerettem volna többet megtudni a vonatkozó szabályozásról. A téma kutatásának célja a munkavállalók és a munkáltatók kártérítési felelősségére vonatkozó jogi szabályozás elemzése és értékelése.

Dolgozatom első nagyobb részében a munkáltatók és a munkavállalók felelősségének kiemelése érdekében bemutatom a jogintézmények történetét, fejlődését, jellemzőit és gyakorlatát.

Dolgozatom második nagyobb részében a munkáltató kártérítési felelősségének szabályait szeretném részletesen bemutatni. Itt kitérek a kártérítési felelősség fennállásának megállapítására vonatkozó rendelkezésekre, arra, hogy mikor és milyen körülmények között tartozik a munkáltató kártérítési felelősséggel a munkavállalónak. Milyen mértékű kártérítés állapítható meg a munkáltató számára és a felelősség alóli mentesülés feltételei.

Dolgozatom harmadik nagy részében a munkavállaló felelősségének szabályait tekintem át. Mikor kell a munkavállaló vétkességét is figyelembe venni és mely esetek azok, amikor vétkességtől függetlenül felel. Itt ki fogok térni a vétkes magatartás miatti kárfelelősségre, a megőrzési felelősségre és a leltárfelelősség speciális szabályaira. Áttekintem a méltányossági okokat és azt, hogy mikor mentesül a munkavállaló a felelősség alól.

Dolgozatom negyedik részében a vietnami jogban szereplő kártérítési felelősséget ismertetem, és néhány megjegyzést fűzök hozzá. Ezen túlmenően felhozok néhány különbséget a két ország kártérítésre vonatkozó jogszabályai között.

A SZAKDOLGOZAT NYILVÁNOS HOZZÁFÉRÉSÉRŐL ÉS EREDETISÉGÉRŐL

A hallgató neve: Phan Thi Nguyet

A Hallgató Neptun kódja: QOXLF1

A dolgozat címe: **Kártérítés a munkajogban**

A megjelenés éve: 2024

A konzulens tanszékének a neve: Gazdálkodási és menedzsment

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védelmet követően

- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2024 év 04 hó 18 nap

Phan Thi Nguyet

Hallgató aláírása