

# MUNKAJOG



## Munkajogi felelősség szabályai

SZÉCHENYI 

  
MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**JOGPONTOK  
KISKÖNYVTÁR**

**JOGPONTOK**

## Impresszum

**Írta:** Dr. Horváth Hanga

**Lektor:** Dr. Haverla Szandra, Dr. Heinek Péter

**Felelős kiadó:** Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)  
Palkovics Imre elnök

**Projekt száma:** GINOP-5.3.3-15-2015-00005  
Dél-Dunántúli JOGpontok

**Nyomda:** Stanctechnik Kötészeti Kft.  
Felelős vezető: Joóiné Vass Katalin ügyvezető

2018



# **Munkajogi felelősség szabályai**


Dél-Dunántúli JOGpontok





## Bevezetés

A munkajogi felelősségi rendszert alapvetően az aszimmetria jellemzi, mivel amíg a munkavállaló kárfelelősségének mértéke a vétkességtől függ, vagyis szubjektív alapon felel, addig a munkáltató felelőssége objektív, vagyis vétkességtől függetlenül fennáll. Az alábbiakban szemléltetésre kerül, hogy a különböző foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok esetében (munkaviszony, szolgálati viszony, közalkalmazotti jogviszony, kormánytisztviselői jogviszony) a hátrányos jogkövetkezmények, illetve a fegyelmi büntetések alkalmazására vonatkozó szabályok jelentős eltérést mutatnak. Ezzel szemben a kártérítési szabályok tekintetében sok helyütt hasonlóság fedezhető fel. A kártérítési szabályok és a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályozásában az adott munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződések jelentős szerephez jutnak.



**Munkajogi felelősségi rendszer  
a Munka törvénykönyve alapján  
– hátrányos jogkövetkezmények  
alkalmazásának feltételei**

A Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) felelősségi rendszerében a munkavállalói és munkáltatói kártérítési felelősség intézménye, valamint a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény intézménye kerül szabályozásra.

### **I. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása**

A fegyelmi felelősség fogalmát az Mt. nem ismeri, ehelyett az Mt. 56. § „Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért” cím alatt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehetőségeiről rendelkezik.

A törvény értelmében a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményt állapíthat meg, azonban kifejezetten tilos a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát sértő büntetés. A fentiek ellenére a bírói gyakorlat következetesen elismeri és lehetővé teszi az egyes hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását kollektív szerződés nélkül is. Tekintettel arra, hogy a jogszabály vétkes kötelezettségszegést ír elő, így a munkavállaló legalább gondatlansággal kell, hogy megszegje a munkaviszonyra vonatkozó szabályt. Amennyiben a munkáltató nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, akkor a munkavállalónak és a munkáltatónak a munkaszerződésben kell megállapodni az esetlegesen alkalmazható hátrányos jogkövetkezményekről. Amennyiben sem munkaszerződés, sem kollektív szerződés nem tartalmaz erre vonatkozó rendelkezést, úgy a munkáltató csak szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítheti a munkavállalót. A munkáltatónak a kötelezettségszegés tudomására jutásától számított 15 nap áll rendelkezésére a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására, azonban a szabályszegéstől számított 1 év elteltével hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell. A hátrányos jogkövetkezménnyel szemben a munkavállaló bírósághoz fordulhat, a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjesztenie. A keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van, azaz az intézkedést a jogerős ítéletig nem lehet végrehajtani.

## II. Hátrányos jogkövetkezmény fajtái (hátrányos jogkövetkezmények megállapodás nélkül)

Az alábbiakban ismertetésre kerülnek azon lehetőségek, amelyekkel a munkáltató egyoldalúan, megállapodás nélkül is élhet.

### - *Figyelmeztetés*

A bírói gyakorlat értelmében a munkáltató egyoldalú intézkedéssel, külön megállapodás nélkül is élhet (a bizonyítási nehézséget felvető szóbeli, illetve) az írásbeli figyelmeztetés eszközével. Az írásbeli figyelmeztetés a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazható legenyhébb szankció, amelyben a munkáltató figyelmezteti a munkavállalót a kötelezettségeinek betartására és arra, hogy esetleges további kötelezettségszegés esetén a munkáltató súlyosabb eszközzel fog élni. Ugyan az írásbeli figyelmeztetés önmagában nem jelent érdemi hátrányt, mégis a munkavállaló jogosult keresetet indítani a munkaügyi bíróság előtt, amelyben jogosult vitatni az abban foglaltak tényszerűségét, amelyről a munkavállalót az írásbeli figyelmeztetésben ki kell oktatni.<sup>1</sup> Az Mt. értelmében a munkavállaló igény érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.<sup>2</sup>

Az írásbeli figyelmeztetésnek jelentősége lehet abban az esetben, amikor a munkáltató például a felmondásban arra hivatkozik, hogy a munkavállaló munkavégzése korábban sem volt megfelelő, amelyért írásbeli figyelmeztetésben is részesült.

1 Mt. 22. § (5) bek.

2 Mt. 285. § (1) bek.

Fontos azonban hangsúlyozni a kétszeres értékelés tilalmát, amely szerint az Mt. alapján nem állapítható meg hátrányos jogkövetkezmény olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként megjelöl.<sup>3</sup>

Következésképp nem lehet ugyanazon okból írásbeli figyelmeztetést (vagy adott esetben más fegyelmi büntetést) valamint felmondást (azonnali hatályú felmondás) is alkalmazni.

*- Felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás, mint hátrányos jogkövetkezmény*

A munkáltató a felmondással, illetve az azonnali hatályú felmondással, mint a munkaviszony megszüntetésének eszközével is élhet. Az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén a legsúlyosabb szankciónak tekinthető, amelyre a munkáltatónak az Mt.-ben meghatározott esetben van lehetősége.

A kollektív szerződésben meghatározható hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának részleteit lásd „A kollektív szerződés szerepe a kártérítési és fegyelmi felelősség szabályozásában” résznel.

<sup>3</sup> Mt. 56.§ (4) bek



## Munkáltató kártérítési felelőssége az Mt.-ben

Az Mt. 166. § (1) bekezdése rendelkezései értelmében a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak munkavissonnyal összefüggésben okozott kárt.

A munkáltatói felelősségi rendszer alapvető jellemzője, hogy vétkességre tekintet nélkül kötelezi a munkáltatót a munkavállalónak a munkavissonnyal összefüggésben okozott kár megtérítésére, azzal, hogy lehetővé teszi a munkáltatónak, hogy meghatározott kimentési okokra hivatkozással mentesülhessen a felelősség alól. A jogalkotó ezen munkáltatói kimentési lehetőséget az ellenőrzési kör fogalmával kiszélesítette. Új fogalomként jelenik meg to-

vább az előreláthatóság, amelynek szintén a munkáltató kimentési lehetőségeinek körében van jelentősége.

### III. Kártérítési felelősség feltételei

A munkáltató kártérítési felelőssége több feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg. E feltételek a foglalkoztatási jogviszony fennállása, a kár bekövetkezése, valamint a jogviszony és a kár közötti okozati összefüggés fennállása. Fontos hangsúlyozni, hogy a károkozó magatartás jogellenessége, illetve felróhatósága, mint általános kárfelelősségi feltétel a munkáltató kárfelelőssége megállapíthatóságának nem feltétele.

#### III./1. Munkaviszony fennállása

A munkajogviszonyban a kártérítési felelősség alapvető feltétele, hogy munkaviszony álljon fenn a munkáltató és munkavállaló között. További feltétel, hogy a bekövetkezett kár a munkaviszonnyal álljon összefüggésben. A felelősség megállapításának szempontjából a károkozás időpontját kell figyelembe venni, vagyis amennyiben a károkozás a munkaviszony fennállása alatt történik, akkor a munkáltató – a fenti feltételek teljesülése esetén – felelősséggel tartozik, abban az esetben is, ha a munkaviszony időközben megszűnt.

*Fontos kiemelni, hogy amennyiben a munkaviszony kezdete nem esik egybe a munkába lépés napjával, a munkáltató ebben az esetben is felel a munkaviszony kezdetétől a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárért.*

#### III./2. Ok-okozati összefüggés

A munkáltatói felelősség további feltétele a munkaviszony fennállásán túl, hogy a bekövetkezett kár a munkaviszonnyal okozati összefüggésben álljon. A jogszabály munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett kárról rendelkezik, amely az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltaknak megfelelően a konkrét munkavégzési tevékenységen túl magában foglalja a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint munka befejezésével együtt járó teendők, továbbá a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átvittetés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreseményt is.

Munkaviszonnyal összefüggésben történhet károsodás, abban az esetben is, ha az a munkavállalót munkáltató székhelyén/telephelyén kívül, pl. kiküldetés során ért, azonban ilyen esetekben a munkáltató nagyobb eséllyel mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta.

A munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedettnek kell tekinteni azt a károsodást is, amely a munkáltató által üzemben tartott közlekedési eszközön az üzemeltetéssel kapcsolatos munkakörbe beosztott munkavállalót (gépkocsivezetőt, kalauzt stb.) a munkaviszonyból folyó köteleességek teljesítése közben, azzal összefüggésben érte.

Külön említést kell tenni azon esetekről, amikor a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása során éri baleset, ún. úti baleset.

*A fentiekből megállapítható, hogy az eset összes körülményének figyelembevételével határozható meg, hogy adott káresemény a munkaviszonnyal összefüggésben áll-e vagy sem.*



#### IV. Kárfelelősség alóli teljes mentesülés

A munkáltatót terhelő objektív felelősségi rendszerben a törvény a munkáltatói kártérítési kötelezettség alól meghatározott esetekben kimentési lehetőséget biztosít a munkáltatónak.

Az Mt. 166. § (2) bekezdése alapján a munkáltató akkor 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 bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy abban az esetben, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltatói kártérítési felelősség alóli mentesülésnek két esete van. Az első esetben három feltétel együttes megvalósulása szükséges: az ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan, előre nem látható ok. A másik esetben a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása esetén mentesülhet a munkáltató.

##### IV./1. Ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok

###### 1. Ellenőrzési kör

Az ellenőrzési kör fogalma az Mt. hatálybalépésével került bevezetésre. A munkáltatói kárfelelősség szempontjából az ellenőrzési körbe tartoznak azok a körülmények, amelyekre a munkáltatónak befolyása van. Az ellenőrzési kör fogalmának körébe sorolható a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás, használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából,

működéséből eredő ok. Vagyis egyszerűbben azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívül esnek az olyan körülmények, amelyekre a munkáltatónak nincs befolyása.

Amennyiben a munkáltató az ellenőrzési körön kívül eső ok miatt mentesül a felelősség alól, úgy a munkavállaló a kárigényét – az eset összes körülményére figyelemmel – a munkáltató helyett a Ptk. szabályai szerint a tényleges károkozóval szemben érvényesítheti.

###### 2. Nem elvárható a káresemény elhárítása

Az ellenőrzési körön kívül eső feltétel további együttes kritériuma, hogy a munkáltatótól a károkozó körülmény elkerülése, illetve elhárítása ne legyen elvárható. Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak általános kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése, így nehezen képzelhető el olyan helyzet, amely esetben a káresemény elhárítása nem elvárható a munkáltatótól, azonban ezt esetről esetre egyedileg kell vizsgálni. Ugyan a munkáltató ellenőrzési körön kívül eshet, ha a munkakör jellegéből adódóan a munkavállaló szokásos munkavégzési helye közúton vagy más által használt területen van, azonban ilyen esetben is fennállhat a munkáltató felelőssége. Tipikusan ilyen eset lehet, amikor a munkáltató tulajdonában álló gépjármű karbantartásának elmaradása idézi elő a káreseményt.

###### 3. Előreláthatóság hiánya

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének további feltétele, hogy a károkozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia. Ezen körülmény előreláthatósága minden esetben egyedileg vizsgálandó, vagyis konkrét esetben kell vizsgálni, hogy a konkrét káreseménnyel mennyiben kellett előre számolnia a munkáltatónak.

#### IV./2. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének másik esete, ha a kárt a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozza. Az MK 29. számú állásfoglalás c.) pontja értelmében a munkavállaló magatartása akkor lehet munkáltatói mentesülési ok, ha a kárt kizárólag maga munkavállaló okozta és ez a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. A munkáltató felelősség alóli mentesülése a két együttes feltétel teljesülése esetén valósulhat meg. Az első feltétel értelmében a munkavállaló magatartásának kizárólagossága szükséges, amely független a munkavállaló vétkességétől. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló magatartásának megítélését számos körülmény befolyásolja, azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni sem a munkavégzés körülményeit, sem pedig munkáltató magatartását. Vagyis, ha például a munkáltatónak tudomása van arról, hogy a munkavállaló nem az előírásoknak megfelelően, nem azok betartásával végez munkát, illetve amennyiben a munkáltató kifejezetten utasítja vagy eltűri, hogy a munkavállaló a szabályok megszegésével végezze munkáját, úgy ebben az esetben nem feltétlenül állapítható meg a munkavállaló kizárólagos magatartása, ezért kármegosztásnak lehet helye.

További feltételként jelenik meg az elháríthatatlanság, vagyis, hogy a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha a munkavállalói magatartás általa elháríthatatlan volt. Vagyis a kár bekövetkezése nem kizárólag a munkavállaló magatartására vezethető vissza, hanem olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató ellenőrzési körébe, vagy akár azon kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elhárítható lett volna. Ebben az esetben a munkáltató sikerrel nem mentheti ki magát a felelősség alól. Így például a munkáltató kötelezettsége, hogy a munkavédelmi előírásokat betartassa, a munkavállalókat

a szükséges oktatásban részesítse, amennyiben azonban a munkavállaló ezen kötelezettségének nem tesz eleget, úgy kimentésre alappal nem hivatkozhat és nem lehet arról szó, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta.

A bírói gyakorlatban igen ritkán fordul elő, hogy a munkáltató a munkavállaló kizárólagos magatartására sikerrel hivatkozzon. A bírói gyakorlatban, amennyiben egy esetleges baleset körülményei nem tisztázhatók, úgy a kár nem róható kizárólag a munkavállaló terhére és így a munkáltató felelősség alóli mentesülése kizárt. Ritkán fordul elő olyan eset a gyakorlatban, amikor a munkáltató a fentiek okán mentesül a felelősség alól, ilyen eset lehet azonban például, ha a munkavállaló gépjárművezetői munkakört tölt be, mely során ittas járművezetés esetén balesetet szenved.

#### V. Kárfelelősség alóli részleges mentesülés – a kármegosztás esetei

A munkáltató a kártérítési felelőssége alól részben mentesülhet, amennyiben a munkáltató és munkavállaló között kármegosztásra kerül sor. Az Mt. 167. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatónak nem kell megtérítenie a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

##### V./1. A munkavállaló vétkes közrehatása

A bírói gyakorlat a károsult munkavállaló közreható magatartását akkor veszi figyelembe, ha a munkavállaló magatartásának következményeit előre látta vagy kellő körültekintéssel előre láthatta volna, így elvárható lett volna tőle, hogy más magatartást tanúsítson. A kármegosztásnak két feltétele van: az

egyik, hogy a munkáltató részben maga is okozója legyen a kárnak. Amennyiben ugyanis kizárólag a munkavállaló magatartása okozza a kárt, akkor a munkáltató felelősség alóli mentesülésének van helye, nem pedig kármegosztásnak. A másik feltétel, hogy a munkavállalót a magatartás tanúsításában vétkesség terhelje. A fenti két feltétel együttes fennállása esetén van lehetősége a bíróságnak arra, hogy kármegosztást alkalmazzon a munkavállaló és a munkáltató között. Azonban fontos kiemelni, hogy a fenti két feltétel fennállása esetén sem biztos, hogy a bíróság általi kármegosztásra kerül sor. Azt, hogy a felek a károkozásban való közrehatása milyen mérvű, a bíróság mindig az adott tényállás mellett, az eset minden körülményére figyelemmel állapítja meg.

### V./2. Kárenyhítési kötelezettség megszegése

Az Mt. a kármegosztás tekintetében a fentiek mellett az alábbiak szerint rendelkezik: *„Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kár azon részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.”*<sup>4</sup> A károsult csak olyan intézkedések megtételére köteles, amelyek észszerűek és teljesítőképeségét nem haladják meg. Példaként említve a munkavállaló köteles tevékenyen közreműködni a saját felgyógyulásában, illetve abban, hogy az állapota ne rosszabbodjon. Ez azt jelenti, hogy a szükséges orvosi beavatkozásoknak alá kell vetnie magát, kivéve abban az esetben, ha a beavatkozás kétséges kimenetelű. További példa, hogy a kárenyhítési kötelezettség arra is kiterjedhet, hogy a munkavállaló adott esetben új munkát vállaljon, vagy átképzésen vegyen részt ahhoz, hogy más munkakörben helyezkedjen el.

<sup>4</sup> Mt. 167. § (2) bek.

### V./3. Előreláthatósági klauzula

Az Mt. rendelkezései értelmében „A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható.” Az előreláthatóság objektív kategória, amely azt jelenti, hogy a kárnak az általános tapasztalati tények alapján kell előreláthatatlannak lennie ahhoz, hogy a munkáltató mentesüljön a kártérítési felelősség alól. Ez azt jelenti, hogy nemcsak azokat a károkat kell figyelembe venni, amelyeket a munkáltató ténylegesen előre látott, hanem azokat is, amelyeket egy észszerűen, gondosan eljáró személy előre láthatott volna. A fenti előreláthatóságot a károkozás időpontjában kell megítélni. Tekintettel arra, hogy az előreláthatóság nem felelősségi feltétel, hanem kimentési alap, így ezt a munkáltatónak kell bizonyítania.

### V./4. Bírósági kármérséklés

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. E körben a bíróság különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

### V./5. Kivételek az objektív felelősség alól – a munkahelyre bevitt dologban esett kár

Az Mt. alapján ugyan főszabály szerint a munkáltató objektív felelőssége áll fenn a munkahelyre bevitt dolgokban esett kár esetén is, azonban a kár

bekövetkezésének megelőzése érdekében a munkáltató a munkahelyre bevitt dolgok tekintetében előírhatja azok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkavégzéshez vagy munkába járáshoz nem szükséges dolgok a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. 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 fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltató mentesül a felelősség alól, amennyiben bizonyítja, hogy a munkavállaló megszegte a dolgok elhelyezésére vagy a bevitel bejelentésére vonatkozó szabályt. Tekintettel arra, hogy a munkavégzéshez, illetve munkába járáshoz nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre, így a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az engedélyt megadja-e vagy sem. Amennyiben a munkavállaló munkáltatói engedély nélkül a dolgot beviszi a munkahelyre és abban kár keletkezik, úgy a munkáltató szintén csak szándékos károkozás esetén felel.

## VI. A kártérítés mértéke és módja

### VI./1. Vagyoni kár

Munkaviszony keretében vagyoni kárként az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli ellenértékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult. Az Mt. ehhez azonban azt a feltételt fűzi, hogy a munkavállalónak ezt a rendszeres juttatást a károkozás bekövetkezését megelőzően is rendszeresen igénybe kellett vennie.

Munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként, azaz vagyoni kárként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet érti az Mt. Ez azt jelenti, hogy az elmaradt jövedelem összegénél azt kell vizsgálni, hogy a munkavállaló milyen jövedelemhez jutott volna, ha nem történik károkozás, vagyis az elmaradt jövedelem alapjául szolgáló átlagjövedelem nem lehet magasabb a károkozás bekövetkezését megelőző jövedelemnél. Az elmaradt jövedelemnél figyelembe kell venni a béren kívüli juttatásokat, ún. cafetéria rendszer elemeit is, vagyis a munkavállaló mindazokra a juttatásokra jogosult, amelyekre jogosult lett volna, ha a károkozás nem következik be. Következésképp a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a károkozás nem következett volna be.

**Fontos azonban kiemelni, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésüknél fogva csak munkavégzés esetén járnak, így például az utazási bérlet és a mobiltelefon-használat.**

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló azon költségeit, illetve kiadásait, amelyek a kár (sérelem) következményeinek elhárításához szükségesek. Tipikusan előforduló ilyen költségnek tekinthető a gyógykezelés és az orvosi ellátás munkahelyi baleset bekövetkezését követően, de a bírói gyakorlat ide sorolja az orvosilag indokolt ételmezei költségtöbbletet, az ápolási, gondozási többletkiadások, a háztartási és a ház körüli munka kiesése által okozott költségek, a közlekedéssel kapcsolatban felmerült többletkiadások, a ruházati többletkiadás, a fűtés és világítás többletköltsége, a rokkant gépjármű beszerzésének költsége, és a legközelebbi hozzátartozók általi beteglátogatás költségei is.

A munkáltató az Mt. értelmében köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Ez azt

jelenti, hogy amennyiben a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, úgy az eltartott hozzátartozó olyan összegű tartást pótló kártérítést is követelhet, amely szükségleteinek a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja, természetesen tekintettel a tőle elvárható és tényleges jövedelmére is.

A fentiekén túlmenően kártérítésként – egyösszegű kártérítés helyett – az Mt. értelmében járadékot is meg lehet állapítani. Az Mt. akként rendelkezik, hogy járadékot kell megállapítani abban az esetben, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozó tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. A munkáltató olyan egyösszegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. A kártérítés összegének számítására vonatkozóan az Mt. az alábbiak szerint rendelkezik:

*„172. § (1) A kártérítés összegének számításánál le kell vonni*

- a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,*
  - b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkeresett volna,*
  - c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,*
  - d) amihez a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.*
- (2) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.”<sup>5</sup>*

<sup>5</sup> Mt. 172. §

A gyakorlatban az egyik legfontosabb feladat a munkaképtelenség, illetőleg a munkaképesség-csökkenés szakértői véleményezése. Nagymértékben ettől függ, hogy a bíróság milyen összegű kártérítést, illetve járadékot ítél meg.

## VI./2. Sérelemdíj

Jogsérelem esetén beszélhetünk vagyoni, illetve nem vagyoni kártérítésről. Vagyoni kártérítés tekintetében az Mt. kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt. Hasonlóan rendelkezik a nem vagyoni kár megtérítéséről is, miszerint a munkavállaló személyiségi jogainak sérelme esetén sérelemdíjat követelhet.

A sérelemdíj a személyhez fűződő jogok megsértésének vagyoni elégtétellel való közvetett kompenzációja és egyben magánjogi szankcionálása is. A nem vagyoni károk vagyoni mércével nem mérhetők, pénzbeli meghatározása fogalmilag kizárt, a nem vagyoni kár legfeljebb a vagyoni kár fikciós esetének tekinthető. A nem vagyoni kártérítés a személyvédelemhez kötődik, annak eszköze, ezáltal csak az érvényesítheti, akinek személyiségi joga sérült. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) tartalmazza a sérelemdíjra vonatkozó szabályokat, amelyek rendelkezései közül csak azokat kell alkalmazni, melyekre az Mt. kifejezetten utal, egyebekben változatlanul az Mt., illetve speciálisan annak kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. A Ptk. a sérelemdíjat a személyiségi jogok szankciói közé sorolja, amely lényegében a korábbi nem vagyoni kártérítést váltja fel. A sérelemdíj sajátossága, hogy csak egy összegben kerülhet megállapításra (tehát járadékként nem), mértékét a jogsértés súlya, a felróhatóság mértéke, valamint a jogsértésnek a sértettre és a környezetre gyakorolt hatása befolyásolja.

*Fontos kihangsúlyozni, hogy a sérelemdíj érvényesítése iránti perekben a jogsértés megtörténtét kell bizonyítani a munkavállalónak, a kár bekövetkeztét azonban nem kell bizonyítani, az csupán a sérelemdíj mértékét befolyásolja.*

Ez iránti igény érvényesítése szintén csak a jogsértéssel érintett személy, illetve a jogsértéssel érintett hozzátartozó joga, tehát nem örökölhető, illetve nem ruházható át, azonban az örökösök a már megindított, sérelemdíj iránti perbe utóbb is beléphetnek. A cselekvőképtelen személy védelmében annak törvényes képviselője léphet fel. A sérelemdíj mértéke tekintetében a Ptk. 2:52 § (3) bekezdése irányadó, miszerint a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset összes körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és a környezetre gyakorolt hatására – tekintettel egyösszegben állapítja meg. A sérelemdíj összege a jelentőséggel bíró körülmények bírói mérlegelésétől függ.

A törvény megemlíti a nevesített személyiségi jogokat, melyek esetében a leggyakrabban követelhető a sérelemdíj:

1. az élet, a testi épség és az egészség megsértése
2. a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése
3. a személy hátrányos megkülönböztetése
4. a becsület és jóhírnév megsértése
5. a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése
6. a névviseléshez való jog megsértése
7. a képmáshoz és hangfelvételhez való jog megsértése.

Ettől függetlenül, a nem nevesített személyiségi jogok tekintetében is lehetséges a sérelemdíj, mint jogkövetkezmény, ilyen például a családi harmónia, a házassághoz, gyermekhez való viszony megromlása, szexuális élet zavarai, a

családalapítás vagy a párkapcsolat kialakításának elnehezülése, a kulturális, sportolási és szórakozási lehetőségek beszűkülése. A személyiség küllemmel kapcsolatos értékeinek jogi védelmébe tartoznak az esztétikai, kozmetikai károk (maradandó hegek).

A munkáltatói kárfelelősség egyik alapesete a munkavállaló életében, egészségében, testi épségében okozott kárért való felelősség. A munkavállalóknak joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez, melyet a munkáltatónak kell biztosítani, mint elsődleges kötelezettséget. A bíróságnak a nem vagyoni kár mértékének meghatározásakor azt kell értékelnie, hogy a sérelem kompenzálására milyen mértékű vagyoni szolgáltatást nyújt.

Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül a teljes kárért felel.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> MK 30. számú állásfoglalás

## A munkavállaló kártérítési felelőssége az Mt.-ben



Az Mt.-ben szabályozott munkavállalói kártérítési felelősség rendszere elkülöníti a vétkességen alapuló kártérítési felelősséget és a vétkességtől független felelősséget.

A munkavállalói felelősségi rendszert a fentiek alapján a munkavállalók vétkessége szempontjából két csoportra oszthatjuk. Az egyik csoport azon felelősségi kör, amelyet a munkavállaló vétkesen okozott, a másik csoport a vétkességtől független. Ezen utóbbi csoporton belül található a megőrzési felelősség, a leltárhiányért való felelősség.

## VII. A kártérítési felelősség feltételei, általános szabályai

Az Mt. a munkavállalói kártérítési felelősségnek különböző jogalapjait szabályozza, valamint megállapítja a felelősségi jogalapok elemeit. A fentieken túl a munkavállaló által vétkesen okozott kárért fennálló felelősséget általánosnak tekinti az Mt., mely keretében az Mt. a vétkesség fokától függően megkülönböztet szándékos, illetve gondatlan magatartással okozott kárért való felelősséget.

A munkavállalói kártérítési felelősség jogalapja, hogy a kár bekövetkezésére munkaviszonyban kerüljön sor, vagyis a kárnak és a munkavállaló munkaviszonyban tanúsított magatartásának ok-okozati összefüggésben kell állnia egymással. A fentiekből következik, hogy a károkozó magatartásnak a munkaviszony fennállása alatt kell fennállnia, függetlenül attól, hogy a kár bekövetkezésére adott esetben a munkaviszony megszűnése után kerül sor.

Az Mt. akként rendelkezik, miszerint a *„munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható.”*<sup>7</sup>

*E tekintetben fontos kiemelni, hogy a munkavállaló magatartása és a kár bekövetkezése között fennálló ok-okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.*

Az Mt. a munkavállalói kártérítés mértéke tekintetében az enyhe gondatlansággal okozott károk esetén a munkavállaló helytállási kötelezettségét korlátozza, vagyis a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavál-

láló négyhavi távolléti díjának összegét. Az Mt. azonban a szándékos vagy súlyos gondatlan károkozás esetén teljes kártérítési kötelezettséget ír elő a munkavállaló terhére. Az Mt. kimentési okként, a felelősség alóli mentesülés körében úgy rendelkezik, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének.

## VIII. Megőrzési felelősség

A munkavállaló az Mt. értelmében a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetében köteles megtéríteni a kárt, amelyeket állandóan az őrizetben tart, kizárólagosan kezel vagy használ. Ezen felelősség alól a munkavállaló akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. A kártérítési felelősség feltételeként szabja meg az Mt., hogy a dologban bekövetkezett hiánnyal okozott kárt csak akkor köteles megtéríteni a munkavállaló, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, írásával igazoltan vette át. Az Mt. a munkavállalói felelősség megállapításához megköveteli az írásban igazolt átvételt. Amennyiben a dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából kerül átadásra, úgy az átadásakor a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. Ez alól azonban az Mt. megfogalmazza azt a kivételt, hogy pénztárost, pénzkezelőt vagy értékkezelőt jegyzék vagy elismervény hiányában is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír, illetve egyéb értéktárgy tekintetében. Amennyiben a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, úgy a munkavállalónak lehetőséget ad a kimentés-

<sup>7</sup> Mt. 179. § (1) bek.



re, vagyis mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható. A bizonyítási teher a munkáltatót terheli a megőrzési felelősség érvényesítése tekintetében. A munkáltató köteles bizonyítani, hogy a dolog a munkavállaló számára átadásra került, tovább azt, hogy a munkavállalónak az átadott dolog tekintetében állandó őrizetében történő tartási kötelezettsége volt. A munkáltató köteles továbbá bizonyítani, hogy a munkavállalónak visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettsége volt. A megőrzési felelősség a munkavállaló vétkességétől független felelősségi alakzat, vagyis a munkavállaló az okozott teljes kár megtérítésére köteles.

### IX. Több munkavállaló együttes felelőssége

A munkavállalók által együttesen vétkesen okozott károk megtérítésének általános szabálya értelmében a munkavállalóknak a kárt vétkességük arányában kell megtéríteniük. Amennyiben a vétkesség aránya (a gondatlanság vagy szándékosság foka) nem állapítható meg, úgy a munkavállalók a kárt közrehatásuk arányában kötelesek viselni. Abban az esetben, ha a munkavállalók vétkességének vagy közrehatásának aránya sem állapítható meg, úgy a kárt egyenlő arányban kötelesek viselni.

Eltérő szabályok irányadók a több munkavállaló megőrzési felelőssége körében, tekintettel arra, hogy a több munkavállaló számára megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett kárért a munkavállalók munkabéerarányos felelőssége állapítható meg. Ez azt jelenti, hogy ebben az esetben a munkavállalók vétkessége figyelmen kívül marad.

Amennyiben a kárt több munkavállaló szándékosan okozza, úgy egyetemlegesen is kötelezhetők a munkavállalók a kár megtérítésére. Ez azt

jelenti, hogy a munkáltató választása szerint bármelyik munkavállalótól követelheti a teljes kár megtérítését. Ilyen esetben a munkavállalók egymás közti viszonyában a megtérítési igény Ptk.-beli szabályai alkalmazandók.

### X. Felelősség leltárhiányért

Leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel. A munkavállaló leltárfelelőssége megállapításának kötelező feltételei a 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, valamint legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés. A fenti feltételek együttes fennállása szükséges a munkavállaló leltárhiányért való felelőssége megállapításához, bármelyik feltétel hiánya kizárja a felelősség érvényesíthetőségét.

**! További fontos feltétel, hogy a leltárfelelősségi megállapodás érvényességéhez annak írásba foglalása szükséges.**

A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik. Csoportos leltármegállapodás is köthető, abban az esetben, ha a leltárkészletet több munkavállaló kezeli. A leltárkészlet szabályszerű átadására vonatkozóan az átvétel módját és szabályait a munkáltató állapítja meg, melyről a munkavállalót a leltármegállapodás megkötése előtt, illetve az adott leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatja. A leltárhiányt a leltározás, azaz az átadott dolgok teljeskörű számbavétele alapján kell megtéríteni.

*Rendkívül fontos szabály az Mt.-ben, hogy leltárfelelősséggel kizárólag az a munkavállaló tartozik, aki az adott leltáridőszak legalább felében az adott helyen munkát végez és a leltárkészlet kezelésére köteles.*

Amennyiben a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, úgy a felelősség megállapításának további feltétele, hogy a leltárfelelősséggel tartozó munkavállaló e másik munkavállalónak a leltárkörzetben történő foglalkoztatásához írásban hozzájáruljon.

A leltármegállapodás megszűnik abban az esetben, ha a leltárkészletet a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán nem kezeli. A munkavállaló a leltármegállapodást a leltáridőszak utolsó napjára felmondhatja indokolás nélkül. Azonban az munkáltatói felmondást vonhat maga után, tekintettel arra, hogy a megállapodás hiánya adott esetben oda vezethet, hogy a munkavállaló adott munkakörben nem foglalkoztatható tovább a munkaviszony céljának megfelelően.

Leltárhiánynak minősül az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre átadott és átvett anyagban, áruban, ún. leltárkészletben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezelési veszteség mértékét, az ún. forgalmazási veszteséget meghaladó hiány. Leltárhiányról a fentiek alapján alapvetően kereskedelmi, raktározási tevékenység körében olyan dolgok tekintetében beszélhetünk, amelyeket a munkavállaló forgalmazásra, értékesítésre, kezelésre vett át.

*Fontos, hogy amennyiben a leltárhiány oka ismert, úgy leltárfelelősség nem alkalmazható a munkavállalóval szemben.*

Ilyen eset lehet például, ha a hiányt a munkavállaló kötelezettségzegése okozta, vagy a hiányt harmadik személy bűncselekmény megvalósításával okozta.

A kártérítés mértéke tekintetében az Mt. akként rendelkezik, hogy a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltármegállapodás eltérő rendelkezése hiányában a leltárhiány teljes összegéért felel. Abban az esetben, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelősséggel tartozó munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel.

Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, azonban egyetemleges felelősség megállapítása nem lehetséges. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek abban az esetben, ha a leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos határidőn belül érvényesítheti. Ezen határidő munkáltató általi elmulasztása esetén a munkáltató leltárhiánnyal kapcsolatos igényét a munkavállalóval szemben nem érvényesítheti.

## **XI. Munkavállalói biztosíték**

A munkáltató és munkavállaló írásbeli megállapodása alapján a munkavállaló biztosítékot ad a munkáltató részére. Ezen jogintézmény sajátossága, hogy kizárólag meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállalóval köthető meg érvényesen a megállapodás abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik

személytől pénzt vagy más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít vagy a fentiek teljesítését közvetlenül ellenőrzi. A munkavállalói biztosíték tehát a pénztáros vagy ahhoz hasonló munkakörű munkavállalóval, illetve az ő ellenőrzésére jogosult munkavállalóval szembeni felelősség érvényesítését szolgálja.

A biztosíték nyújtása a munkavállaló által pénzösszeg átadásával történik. Ezen összeg átadására a felek által megállapodásban meghatározott időpontban kerül sor. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alaphérének összegét.

*Fontos azonban megjegyezni, hogy az alaphér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a munkavállalótól a biztosíték összegének kiegészítését.*

A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles visszafizetni a munkavállalónak, ha a munkaköre megváltozásával a munkaviszonya vagy az a feltétel, amelyre tekintettel a biztosítékot nyújtotta, utóbb megszűnik.

A biztosíték kizárólag a munkáltató kártérítési igénye kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

## **XII. Bírói kármérséklés**

A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek keretében a bíróság különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, valamint a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.



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

### **XIII. Munkáltatói kártérítési felelősség szabályozása kollektív szerződésben**

Az Mt. akként rendelkezik, miszerint „*kollektív szerződés a XIII. fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.*”<sup>8</sup> A munkáltatói kártérítési felelősség körében a törvény fenntartja azt kivételes megoldást, hogy a törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni, azaz áttöri a kollektív szerződéssel szembeni általános diszpozitivitás elvét. E körben lehetőséget

<sup>8</sup> Mt. 178. §

teremt a kollektív szerződéses eltérésre mind a felelősség jogalapja, mind a kártérítés mértéke, mind pedig az eljárási természetű szabályok tekintetében. A munkavállalóra hátrányos kollektív szerződéses eltérés tiltása mindenekelőtt azt jelenti, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének minden esetben objektívnek kell lennie. Az Mt. egyetlen kivételt enged, nevezetesen a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgai vonatkozásában [Mt. 168. § (2) bek.]. Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállaló a kárigényét az általános elévülési időn túl is érvényesítheti.

#### XIV. Munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kollektív szerződésben

Az Mt. akként rendelkezik, hogy kollektív szerződés XIV. fejezet rendelkezéseitől – a leltárhányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – szintén csak a munkavállaló javára térhet el. *„Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege lehet.”*<sup>9</sup>

A törvénynek a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó rendelkezései általános jelleggel ún. relatív diszpozitív szabályok, azaz azoktól a kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhet el, akár a felelősség jogalapja, akár a kártérítés mértéke tekintetében. Ezen elv alól csak a leltárfelelősség kivétel, ahol a kollektív szerződés a kártérítés mértékét korlátozó szabálytól a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Ez gyakorlatilag olyan munkaszerződéses vagy kollektív szerződéses rendelkezések lehetőségét teremti meg, amelyek a kártérítési felelősség mértékének a törvényhez képest való korlá-

<sup>9</sup> Mt. 191. § (1)-(2) bek.

tozására irányulnak, esetleg a felelősségi jogalap tekintetében tartalmaznak a munkavállalóra kedvezőbb szabályt (például az enyhe gondatlansággal okozott károk megtérítésének bizonyos tényállásokban való kizárását, a megőrzési felelősség többletjogalapi elemeinek beiktatását vagy a leltárfelelősség jogalapja körében további jogalapi elemek megállapítását).<sup>10</sup>

#### XV. Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása kollektív szerződés alapján

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

*„A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés, vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.”*<sup>11</sup>

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

##### XV./1. Hátrányos jogkövetkezmény fajtái kollektív szerződésben

Az Mt. nem sorolja fel tételesen a fegyelmi büntetéseket, az alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket. Kollektív szerződésben az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel az alábbi hátrányos

<sup>10</sup> dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika – Kommentár a munka törvénykönyvéhez

<sup>11</sup> Mt. 56. § (1) bek.

jogkövetkezmények megállapítása jellemző: megrovás, munkabért érintő vagyoni hátrány, más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés, más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés, valamint más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés, kizárás kollektív szerződés alapján járó juttatásból (például év végi prémium, üdülési támogatás) vagy egyéb kedvezményből (például egészségnapon részvétel, kollektív szerződés alapján járó pótszabadság megvonása), előmenetelben visszavetés stb. Természetesen kollektív szerződés is tartalmazhatja egyéb hátrányos jogkövetkezményként mindazon szankciókat, amelyeket a munkáltató egyébként egyoldalúan is jogosult alkalmazni (például figyelmeztetés).

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



### **A felelősség sajátosságai az Mt-n kívüli egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban**

A munkajog felelősségi rendszere mind a kártérítés, mind a fegyelmi felelősség, illetve hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása tekintetében különböző eltéréseket mutat az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban. A főbb jellemzők és eltérések az alábbiakban kerülnek ismertetésre az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében.

## XVI. Felelősség közalkalmazotti jogviszony esetén

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 82-83. § a közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége tekintetében az Mt. munkavállalói és munkáltatói kártérítési felelősségi szabályai alkalmazandók, azzal az eltéréssel, hogy amennyiben a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, úgy az Mt. rendelkezéseitől eltérően kisebb – havi távolléti díjnak megfelelő – összegű kártérítési felelősséggel tartozik.

Fegyelmi felelősségre vonatkozó rendelkezések a Kjt.-ből hatályon kívül helyezésre kerültek, így fegyelmi felelősségrevonás nem alkalmazható. Ugyanakkor, mivel az Mt., ahogy a fentiekben is említésre került a Kjt. háttérjogszabálya, a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén hátrányos jogkövetkezmény alkalmazható.

Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására – az Mt.-ben foglaltakhoz hasonlóan – kizárólag akkor kerülhet sor, ha a kollektív szerződés vagy a kinevezés ilyen jogkövetkezményt megállapít.

**! Azonban fontos, hogy a kinevezésben csak akkor lehet hátrányos jogkövetkezményről rendelkezni, amennyiben nincs kollektív szerződés hatályban az adott munkáltatónál.**

Amennyiben kollektív szerződésben meghatározásra kerülnek a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának feltételei, úgy a kinevezésben arról nem lehet rendelkezni. Hátrányos jogkövetkezmény csak a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány lehet. Hátrányos jogkövetkezmény lehet pl. a munkahely vagy a munkakör ideigle-

nes módosítása, a munkarend ideiglenes módosítása, az illetmény meghatározott ideig és mértékben való csökkentése, jutalom összegének csökkentése stb.

A hátrányos jogkövetkezmény lehet vagyoni hátrány is, amely azonban összességében nem haladhatja meg a munkavállaló (közalkalmazott) – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi illetményének összegét. Nem tilos az sem, hogy hátrányos jogkövetkezményként pénzbírságot kössenek ki.

Lényeges, hogy a hátrányos jogkövetkezmény – az Mt.-hez hasonlóan – a kötelezettségszegés súlyával arányos kell, hogy legyen. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása nem sértheti a közalkalmazott személyiségi jogát és emberi méltóságát, a szankció nem lehet megbélyegző, a közalkalmazottat lealacsonyító vagy megalázó.

Ha olyan súlyú a kötelezettségszegés, a munkáltatónak joga van ahhoz is, hogy felmentéssel vagy azonnali hatályú felmentéssel szüntesse meg a közalkalmazotti jogviszonyt. A kettőt együtt viszont nem alkalmazhatja ugyanazért a szabályszegésért.

Tehát, ha egy kötelezettségszegésért már hátrányos jogkövetkezményt alkalmaztak, ugyanazon kötelezettségszegésért már nem mondhatnak fel a munkavállalónak.

Itt is alkalmazandó azon Mt.-ben szereplő rendelkezés, miszerint a munkáltatónak a szabályszegés munkáltatói tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetősége a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására, azonban a szabályszegéstől számított 1 év elteltével hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni kell. A hátrányos jogkövetkezménnyel szemben a közalkalmazott bírósághoz fordulhat, a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől

számított harminc napon belül kell előterjeszteni. A keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van, azaz az intézkedést a jogerős ítéletig nem lehet végrehajtani.

**Fontos megjegyezni azonban, hogy a munkáltató által adható írásbeli és szóbeli figyelmeztetés nem tartozik a hátrányos jogkövetkezmények körébe – tekintettel arra, hogy figyelmeztetést a munkáltató bármikor adhat, – hogy felhívja a figyelmet olyan, általa helytelennek tartott magatartásra, amely kötelezettségszegésnek minősül.**

Ez a munkáltató utasítási, irányítási jogából, illetve kötelezettségéből fakad. Munkavállalói biztosíték nyújtására a közalkalmazott is kötelezhető.

## XVII. Felelősség közszolgálati jogviszony esetén

Lényeges eltérés a versenyszféra és a közszféra között, hogy a közszolgálati tisztségviselők tekintetében a jogszabály részletesen szabályozza a fegyelmi felelősséget. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 155. § szabályozza a köztisztviselők és kormánytisztviselők fegyelmi felelősségét. A törvény értelmében fegyelmi vétséget követ el a kormánytisztviselő, ha a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. Az Mt. rendelkezéseivel ellentétben a Kttv. taxatív felsorolja a fegyelmi vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben kiszabható fegyelmi büntetéseket, amelyek az alábbiak:

- megrovás,
- az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása legfeljebb 2 évvel,

- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal,
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal,
- a Kttv. szerinti címtől megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés,
- hivatalvesztés, ami a jogviszony fegyelmi hatályú megszüntetését jelenti.

A hivatalvesztés, mint fegyelmi büntetés által a kormányzati jogviszony kerül megszüntetésre, amely tekintetében a törvény akként rendelkezik, miszerint a kormánytisztviselő a hatályos fegyelmi büntetéséről a kormányzati szolgálati jogviszony tartama alatt köteles számot adni. Ha a kormányzati szolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg, a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél három évig nem alkalmazható. A többi fegyelmi büntetés tekintetében tulajdonképpen a kormánytisztviselő hátrányára a foglalkoztatás feltételei kerülnek módosításra meghatározott időre.

Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást megindítani. Azonban kivételt képez ez alól, hogy nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap, illetve a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt. A munkáltatói jogkör gyakorlója megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, amennyiben a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a kormánytisztviselő elismeri. Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a kormánytisztviselő felelősségét, a három hónapos határidőt az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat államigazgatási szerv részére történő közlésétől, a hároméves határidőt az eljárás jogerős befejezésétől kell számítani.

A vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőt legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig

állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. A hivatalvesztés büntetéssel – az erről szóló határozat jogerőre emelkedéséig – a felfüggesztés együtt jár. A felfüggesztést azonban meg kell szüntetni, ha annak indoka már nem áll fenn.

A felfüggesztéshez a törvény vagyoni hátrányt is kapcsol, mivel jogszabály szerint jár ugyan illetmény a felfüggesztés idejére, azonban annak 50%-át a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani. Hivatalvesztést kimondó határozat meghozatala esetén pedig annak kézbesítésétől jogerőre emelkedéséig a teljes illetményt vissza kell tartani.

A fegyelmi határozat jogerőre emelkedését követően a visszatartott összeget ki kell fizetni a kormánytisztviselőnek, kivéve, ha a hivatalvesztést kimondó határozat emelkedik jogerőre, mivel ebben az esetben a visszatartott összeg nem kerül kifizetésre.

Ha a kormányzati szolgálati jogviszony a jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát államigazgatási szervnél kell végrehajtani, feltéve, hogy a kormánytisztviselő a büntetés végrehajthatóságától számított három éven belül ismételt kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít.

A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a kormánytisztviselő a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a kormányzati szolgálati jogviszonyát megszünteti, a határozat azonnal végrehajthatóvá válik. Ez alól kivételt képez a hivatalvesztés büntetés, amely azonban végrehajtható.

A kormánytisztviselő fegyelmi határozattal kapcsolatos jogorvoslati lehetősége két lépésből áll. Ez azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő elsőként a fegyelmi ügyben hozott határozattal szemben, annak kézbesítésétől számított

harminc napon belül közzolgálati panaszt nyújthat be a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz. Ezt követően a Kormánytisztviselői Döntőbizottság döntésével szemben a kormánytisztviselő, illetve a munkáltató a döntés közlésétől számított harminc napon belül bírósághoz fordulhat. E határidők megtartottnak tekintendők, ha a közzolgálati panaszt, illetve a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták.

A kormánytisztviselő azonban keresetével közvetlenül a bírósághoz fordulhat, ha a Kormánytisztviselői Döntőbizottság a döntés meghozatalára nyitva álló hatvan napon belül – mely egy alkalommal hatvan nappal meghosszabbítható – nem bírálja el a közzolgálati panaszt. Ebben az esetben a határidő lejártától számított harminc napon belül fordulhat keresetével bírósághoz a kormánytisztviselő.

**Fontos hangsúlyozni tehát, hogy a törvény értelmében a köztisztviselő a közzolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében közvetlenül a bírósághoz fordulhat, vagyis a köztisztviselő a fegyelmi határozat ellen annak kézbesítésétől számított 30 napon belül keresetet nyújthat be az illetékes közigazgatási és munkaiügyi bírósághoz, ugyanakkor döntőbizottsághoz fordulásra nincs lehetősége.**

A fegyelmi vétség speciális esetét szabályozza a törvény 155/A. §, miszerint a kormánytisztviselő köteles írásban tájékoztatni a munkáltatóját arról, ha vele szemben közzvádra üldözendő büntett megalapozott gyanúját közölték, a közlést követő tizenöt napon belül, amely tájékoztatási kötelezettsége megszegése is fegyelmi vétségnek minősül, amennyiben a kormánytisztviselő mulasztása miatt igazolással nem élt, és a munkáltató tudomására jut, hogy a kormánytisztviselő ellen büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú



közlése is megtörtént. E fegyelmi vétség miatt indult fegyelmi eljárás ideje alatt a kormánytisztviselő kérheti szolgálati jogviszonyának azonnali hatályú felmentéssel történő megszüntetését, mely esetben azonban nem illeti meg végkielégítés.

A büntetőeljárás idejére a kormánytisztviselőt állásából fel lehet függeszteni, mely időszak alatt az illetmény 50%-át szintén vissza kell tartani, mely utóbb akkor fizetendő ki, ha az eljárás eredményeképpen a kormánytisztviselő büntetőjogi felelősségének megállapítására nem kerül sor.

A kártérítési felelősség rendszerét tekintve a kárfelelősség szabályai meg- egyeznek az Mt. munkavállaló és munkáltatói kárfelelősségével az alábbi eltérésekkel.

A munkavállalói kárfelelősséggel összefüggésben fontos kiemelni, hogy míg az Mt. és Kjt. hatálya alá tartozók esetében az adott leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése az előírás, addig a közszolgálati tisztviselők esetében a leltárfelelősség feltétele, hogy a kinevezésben meghatározott munkakör feladatai közé tartozzon a leltárkészlet kezelése és a kinevezési okirat tartalmazza a leltárhiányért való felelősség mértékét és megnevezését.

**Fontos hangsúlyozni, hogy munkavállalói biztosíték nyújtása közszolgálati tisztviselők esetén nem lehetséges.**

A munkáltatói kárfelelősségi szempontból hangsúlyozandó, hogy a Kttv.-ben nem található olyan előírás, amelynek értelmében – különösen a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés teljesítésének következményei alapján – a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.

## XVIII. Felelősség szolgálati jogviszony esetén

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény az Mt.-től eltérően rendelkezik a fegyelmi felelősség rendszeréről. A törvény értelmében fegyelemsértést követ el, és fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni a hivatásos állomány tagját, ha a szolgálat teljesítésre vagy a szolgálati viszonyára vonatkozó kötelezettségét vétkesen megszegi.

Fegyelmi eljárás keretében kell elbírálni a hivatásos állományú tagjának azt a szabálysértését, amelyet szolgálati helyen vagy a szolgálattal összefüggésben követett el. A fenti szabály alól kivételt képez azonban a szabálysértési elzárással is büntethető szabálysértés.

A hivatásos állomány tagja nem fenlíthető meg, ha a fegyelemsértést az előjáró, vezető parancsára követte el. Ha azonban tudta, hogy a kapott parancs teljesítésével fegyelemsértést követ el, és azt anélkül hajtotta végre, hogy arra a szolgálati előjáró figyelmét felhívta volna, akkor a felelősségét meg kell állapítani.

**A hivatásos állomány tagjával szemben a következő fenyítések alkalmazhatók:**

- a) feddés,
- b) megrovás,
- c) pénzbírság,
- d) egy fizetési fokozattal egy évre való visszavetés,
- e) a fizetési fokozatban való előlépés várakozási idejének meghosszabbítása hat hónaptól két évig terjedő időtartamra,
- f) eggyel alacsonyabb rendfokozatba hat hónaptól két évig terjedő időtartamra történő visszavetés,
- g) alacsonyabb szolgálati beosztásba helyezés, egy évtől két évig terjedő időtartamra, vagy
- h) szolgálati viszony megszüntetése.

A fenyítések fent meghatározott sorrendje kifejezi egyben a fenyítés súlyosságát is.

A fegyelmi eljárás megindításának korlátai között meg kell említeni, hogy elévülés miatt nem indítható fegyelmi eljárás, ha a fegyelemsértés elkövetése óta három év eltelt, továbbá nem indítható fegyelmi eljárás abban az esetben sem, ha a fegyelmi jogkör gyakorlójának a fegyelemsértésről, szabálysértésről való tudomásszerzésétől számított három hónap eltelt.

A fegyelmi eljárást határozattal kell elrendelni. Ennek egy példányát az eljárás alá vont személynek kézbesíteni kell. A határozatnak tartalmaznia kell az eljárás alapjául szolgáló tényeket, körülményeket, a kivizsgálással megbízott személy nevét vagy – bonyolultabb ügyben – bizottságot (a továbbiakban együtt: vizsgáló) és a vizsgálat befejezésének határidejét.

A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani, amelyet harminc napon belül be kell fejezni. E határidőt az eljárás elrendelője egy alkalommal – legfeljebb harminc nappal – meghosszabbíthatja.

A fegyelmi ügyben hozott érdemi határozat ellen a közlését követő nyolc napon belül a hivatásos állomány tagja vagy beleegyezésével a képviselője az előljáró parancsnokhoz panasszal élhet. A panaszt a fenyítést kiszabó előljáróhoz kell benyújtani.

A panaszt az iratokkal együtt öt munkanapon belül az előljáró parancsnokhoz kell felterjeszteni.

Az előljáró parancsnok az egész eljárást felülvizsgálja és az elsőfokú határozatot

- a) helyben hagyja,
- b) megváltoztatja
- ba) és a fenyítés mértékét csökkenti,
- bb) és enyhébb fenyítést szab ki, vagy

bc) és az eljárást megszünteti, vagy

c) a fenyítéssel együtt hatályon kívül helyezi, továbbá az eljárást megszünteti, ha az elkövetett lényeges eljárási hibák a felülvizsgálat során nem orvosolhatók.

A hivatásos állomány tagja tekintetében a kártérítési felelősség feltételeire vonatkozó rendelkezések megfelelnek az Mt. rendelkezéseivel, annyi különbséggel, hogy míg az Mt. adott helyzetben elvárható magatartást említi a kötelezettségszegés tekintetében, addig a Hszt. vétkes kötelezettségszegést tartalmaz. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a károkozó egyhavi alapilletményének 50%-át nem haladhatja meg, meghatározott esetekben azonban gondatlan károkozás esetén háromhavi illetmény erejéig felel a károkozó. A Hszt. a súlyos gondatlanság esetén az Mt-vel ellentétben nem ír elő teljes kártérítési felelősséget. Teljes kártérítési felelősséget a Hszt. kizárólag szándékos károkozás esetén ír elő. A Hszt. is tartalmazza a leltárihiányért való felelősséget, amelyet abban az esetben lehet megállapítani, ha a raktárost a raktári beosztásba helyezéskor írásban tájékoztatták a kártérítési felelősség formájáról és mértékéről, valamint, ha az anyagokat, raktári készleteket kezelésre szabályszerűen átadták, és azokat a raktáros átvette. A hivatásos állomány tagja kártérítési felelősségének megállapítására az állományilletékes parancsnok jogosult.

A rendvédelmi szerv kártérítési felelősségének szabályai tekintetében az Mt-ben foglalt szabályokhoz képest eltérést mutat, hogy a Hszt. a kártérítési felelősség alóli mentesülés esetén nem tartalmazza kifejezetten, hogy a károkozó mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károsult elháríthatatlan magatartása okozta kárt. A Hszt. e körben úgy rendelkezik, hogy nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő. Egyebekben a kimentési okok, valamint a bizonyítási

teherre vonatkozó rendelkezések megegyeznek az Mt. vonatkozó rendelkezéseivel.

Fontos azonban kiemelni, hogy a rendvédelmi szerv a vétkességére tekintet nélkül felel a kárért, ha az olyan baleset vagy betegség következménye, amely

- a) a szolgálat teljesítésével összefüggésben keletkezett, vagy
- b) a szolgálat sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott.

A betegség súlyosbodását akkor lehet jelentősnek tekinteni, ha az egészségkárosodás mértéke a 12%-ot meghaladja.

## A kártérítési igény érvényesítésének lehetséges útjai



A munkajogi igények – így a kártérítési igények – érvényesítése több fórumon történhet, az alábbiakban részletezettek szerint.

### XIX. Fizetési felszólítás

A munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét – írásba foglalt – fizetési felszólítással is érvényesítheti.

Az Mt. értelmében a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Mt. 285. § (2) bek.

## XX. Levonás

Az Mt. értelmében a munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.<sup>13</sup> A munkáltató a munkavállalóval szemben fennálló követelését a munkabérből levonhatja:

- a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig,
- ha az előlegnyújtásból ered.<sup>14</sup>

A fentiekből látható, hogy a munkáltató kizárólag a fenti esetekben jogosult és köteles a munkabérből levonást eszközölni és azt – amennyiben nem a munkáltató a jogosult – a jogosultnak megfizetni.

Levonásmentes munkabérrész az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének megfelelő rész.

## XXI. Beszámítás

Az Mt. 31. § alapján a Ptk. beszámításra vonatkozó szabályai a munkajogban is alkalmazandók. A beszámítás a pénztartozás teljesítésének egyik módja, amely alapján a kötelezett a jogosulttal szemben fennálló lejárt pénzkövetelését a jogosulthoz intézett egyoldalú nyilatkozattal a fennálló pénztartozásba beszámíthatja. A beszámítás erejéig a kötelezettségek megszűnnek.

<sup>13</sup> Mt. 161. § (1) bek.

<sup>14</sup> Mt. 161. § (2) bek.

Az Mt. alapján a levonásmentes munkabérről szemben beszámításnak nincs helye.<sup>15</sup> A fenti szabályból következik, hogy beszámítás csak a levonásmentes munkabérrészt meghaladóan lehetséges. Beszámítani kizárólag munkaviszonyból származó követelést lehet, vagyis csak lejárt, a munkabérfizetési kötelezettség esedékességének időpontjában már esedékessé vált munkáltatói követelés beszámítására van lehetőség.

*Fontos azonban, hogy a szándékosan okozott kár megtérítésére irányuló követeléssel szemben nincs helye beszámításnak.*

## XXII. Bírói út

A fentiekből látható, hogy a kártérítési igény érvényesítésére lehetőség van peres eljárás nélkül is. A feleknek továbbá a fentiekben túl biztosított a peren kívüli megegyezés is, amely hiányában bírósági úton történő igényérvényesítési és ezen belül bírósági közvetítő előtti megállapodással történő vitarendezési lehetőséggel is élhetnek a felek. A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a vonatkozó törvényből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

Az Mt. akként rendelkezik, miszerint a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

<sup>15</sup> Mt. 162. §

„A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette”.<sup>16</sup>

**!** *A munkajogi igény érvényesíthetősége a polgári jogi igénnyel szemben 3 év alatt évül el. Azonban fontos hangsúlyozni, hogy a személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetése iránti igény érvényesítése a polgári jog szabályainak megfelelően 5 év alatt évül el.*<sup>17</sup>

Fontos, hogy a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott munkáltatói jogkövetkezmennyel szembeni igényérvényesítés érdekében a keresetlevelet a munkaügyi bírósághoz a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül lehet előterjeszteni.<sup>18</sup> A keresetlevél beadására nyitva álló határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha azt legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényérvényesítő igazolással élhet a mennyiben a keresetlevél beadására nyitva álló határidőt elmulasztja, azonban 6 hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Mt. 285. § (3) bek.

<sup>17</sup> Mt. 286. § (1) – (2)

<sup>18</sup> Mt. 287. § (1) bek. c)

<sup>19</sup> Mt. 287. (4) bek.

## Kapcsolódó Jogszabályok

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyairól

Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez - Bankó Zoltán/Berke Gyula/ Kiss György

## Rövidítések jegyzéke

- Hszt. – 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról  
 Kjt. – 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról  
 Kttv. – 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről  
 Mt. – 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről  
 Ptk. – 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

## Tartalom

Bevezetés.....	3
Munkajogi felelősségi rendszer a Munka törvénykönyve alapján – hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának feltételei.....	5
I. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása.....	5
II. Hátrányos jogkövetkezmény fajtái (hátrányos jogkövetkezmények megállapodás nélkül).....	7
Munkáltató kártérítési felelőssége az Mt.-ben .....	9
III. Kártérítési felelősség feltételei.....	10
III./1. Munkaviszony fennállása .....	10
III./2. Ok-okozati összefüggés .....	11
IV. Kárfelelősség alóli teljes mentesülés.....	12
IV./1. Ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok.....	12
IV./2. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása .....	14
V. Kárfelelősség alóli részleges mentesülés – a kármegosztás esetei.....	15
V./1. A munkavállaló vétkes közrehatása .....	15
V./2. Kárenyhítési kötelezettség megszegése.....	16
V./3. Előreláthatósági klauzula.....	17
V./4. Bírósági kármérséklés.....	17
V./5. Kivételek az objektív felelősség alól – a munkahelyre bevitt dologban esett kár .....	17
VI. A kártérítés mértéke és módja .....	18
VI./1. Vagyoni kár.....	18
VI./2. Sérelemdíj .....	21
A munkavállaló kártérítési felelőssége az Mt.-ben .....	25
VII. A kártérítési felelősség feltételei, általános szabályai.....	26

VIII. Megőrzési felelősség .....	27
IX. Több munkavállaló együttes felelőssége .....	28
X. Felelősség leltárhányért.....	29
XI. Munkavállalói biztosíték.....	31
XII. Bírói kármérséklés .....	32
Kollektív szerződés szerepe a kártérítési felelősség és a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályozásában .....	33
XIII. Munkáltatói kártérítési felelősség szabályozása kollektív szerződésben.....	33
XIV. Munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kollektív szerződésben.....	34
XV. Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása kollektív szerződés alapján .....	35
XV./1. Hátrányos jogkövetkezmény fajtái kollektív szerződésben .....	35
A felelősség sajátosságai az Mt-n kívüli egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban .....	37
XVI. Felelősség közalkalmazotti jogviszony esetén .....	38
XVII. Felelősség közszolgálati jogviszony esetén.....	40
XVIII. Felelősség szolgálati jogviszony esetén.....	45
A kártérítési igény érvényesítésének lehetséges útjai .....	49
XIX. Fizetési felszólítás .....	49
XX. Levonás .....	50
XXI. Beszámítás.....	50
XXII. Bírói út.....	51
Kapcsolódó Jogszabályok.....	53
Rövidítések jegyzéke.....	54