

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 leltárhányért való felelősség.

I. A kártérítési felelősség feltételei, általános szabályai

Az Mt. a munkavállalói kártérítési felelősségnek különböző jogalapjait szabályozza, valamint megállapítja a felelősségi jogalapok elemeit. A fentiekén 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.

Frissítve: 2020.07.31.

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.*”¹ 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 munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Az Mt. azonban a szándékos vagy

¹ Mt. 179. § (1) bek.

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.

II. 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 őrizetében 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

Frissítve: 2020.07.31.

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 kimentésre, 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

Frissítve: 2020.07.31.

felelősségi alakzat, vagyis a munkavállaló az okozott teljes kár megtérítésére köteles.

III. 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

Frissítve: 2020.07.31.

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.

IV. 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

Frissítve: 2020.07.31.

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.

Frissítve: 2020.07.31.

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 kötelezettségszegése okozza, vagy a hiányt harmadik személy bűncselekmény megvalósításával okozta.

A kártérítés mértéke tekintetében az Mt. akként rendelkezik, hogy a leltári készletet állandóan egyedül kezelő

Frissítve: 2020.07.31.

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. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap. Ezen határidő munkáltató általi elmulasztása esetén a munkáltató leltárhiánnyal kapcsolatos igényét a munkavállalóval szemben nem érvényesítheti.

Frissítve: 2020.07.31.

V. 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 alapbérének összegét. **Fontos azonban megjegyezni, hogy az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem**

Frissítve: 2020.07.31.

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.

VI. 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.