

**A MUNKÁLTATÓ
ANYÁGI
FELELŐSSÉGE**

Dr. Harsányi József

A munkáltató felelőssége, a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén.

44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

- a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- b) munkaviszonya megszüntésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

Nem kell megjelölni az alkalmi munkavégzés helyét, amelyről kapcsolható bizonyítgja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(2) Nem kell megértíteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló károghatási kötelezettségének nem tett eleget.

(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alóli részben mentesítheti.

Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

168. § (1) A munkáltatót a 166-167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitt bejelentését.

A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

73. A kártérítés mértéke és módja

169. § (1) 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.

(2) A munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megértíteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogvatartókosságra ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárt el.

(4) Nem kell megértíteni azon juttatások értékét, amelyek rendelkezésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

170. § (1) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

XIII. FEJEZET A MUNKAÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

72. Felelősség az okozott kárért

166. § (1) A munkáltató köteles megértíteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. (2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

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

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

Készült: 2012. január 11. 10:33

Hatályos: 2012.1.6.-----

(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értécsökkenés nélkül kijavítható.

171. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. (2) Az elartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelméért is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

172. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

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

173. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kielégítését szolgálja.

(2) 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.

174. § (1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltekor felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

(3) A kártérítés módosításának alapjánál szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsultal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjánaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást kell figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabérváltozás mértéke az irányadó.

175. § (1) Az elévülés szempontjából önállónak kell tekinteni

- a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,
 - b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
 - c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás
- kielvonásának megtérítése iránti igényt.

(2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kártételek származnak, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

- a) a táppénz első fizetésének napjától,
- b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiadásában megmutakozó károsodásra,
- c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

176. § (1) A munkáltató és a biztosító a szükségéhez képest a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérheti.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabérváltozás történt.

74. A polgári jogi szabályok alkalmazása

177. § A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.

75. Eltérő megállapodás

178. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE „JOGMAGYARÁZAT”

1. A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért felel. E fő szabály alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt
 - a./ ellenőrzési körön kívül eső elháríthatatlan ok, vagy
 - b./ kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozza.

a./ A felelősség alóli mentesülés szempontjából annak van jelentősége, hogy a károsodást előidéző ok és munkáltató ellenőrzési köre között okozati összefüggés megállapítható-e. Ha van összefüggés, a munkáltató felelőssége alól nem mentesülhet.

Az elháríthatatlanság csak az ellenőrzési körön kívül értelmezhető. Az ellenőrzési körön kívül eső ok akkor tekinthető elháríthatatlannak, ha azt a tudomány, technika objektíve adott szintje mellett a rendelkezése álló idő alatt nem lehetett megakadályozni (pl. villámcsapás, földrengés.)

b./ A károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása esetén a közömbös, hogy a munkavállaló a magatartásában vétkes, vagy vétlen volt. Ha pl. a balesetet a munkavállaló váratlan rosszullet okozta amiben ő véltlen, mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha ez a balesetnek egyedüli és kizárólagos oka volt és azt a munkáltató el sem háríthatta.

Természetesen a munkavégzés soráni rosszullet összefüggésben állhat a munka jellegével, a munkahely adottságával, olyan betegséggel, amely miatt a munkavállaló alkalmatlan az általa végzett munkára, de foglalkoztatták, ez esetben nem áll fenn a munkáltató részéről az elháríthatatlanság kritériuma és nem mentesülhet a felelősség alól.

A felelősség alóli mentesülés megállapítását minden esetben csak nagyon körültekintő vizsgálat alapozhatja meg.

A munkavállaló vétkessége súlyának és ehhez képest a kárviselés arányának meghatározásánál azonban jelentősége van annak, hogy a munkáltató is vétkesen hatott közre a károkozásban. Ha a munkáltató vétkessége is megállapítható, akkor ez a vétkesség csökkenti a munkavállaló vétkes magatartásának súlyát, a kármegosztás aránya a munkáltató terhére tolódik el.

Ha sem a teljes mentesülés, sem a kármegosztás feltételei nem állnak fenn, a munkáltató a teljes kár megtérítésére kötelezett.

Ezek köre az Mt. 171. § alapján magában foglalja a munkavállaló elmaradt jövedelmét, dologi kárt, a sérelemmel, illetve annak elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit és a nem vagyoni kárát.

Az elmaradt jövedelem kétirányú. Munkaviszony körében és a munkaviszonyon kívül elmaradt rendszeres keresetet is magába foglalja.

A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és a természetbeni szolgáltatások pénzbeni értékét kell figyelembe venni.

Az elmaradt munkabérnél a keresőképтелenség ideje alatt a sérelem előtti átlagkereset, valamint a táppénz alapjául szolgáló átlagkereset eltérése jelenthet megtérítési kötelezettséget.

Keresőképesség válást követően pedig akkor jelentkezik megtérítési kötelezettség, ha munkaképesség csökkenése miatt korábbi munkakörének betöltésére nem alkalmas és az új munkakörében keresete kevesebb mint amit korábbi munkakörében elérhetne.

Más munkakörbe való helyezés szükségessége esetén a munkavállaló balesetből eredő munkaképesség csökkenése általában eléri, vagy meghaladja a 26 %-ot és ez esetben – a munkáltató által fizetett, de társadalombiztosítás által folyósított – baleseti járadékban is részesül, amelyet természetesen a keresetvesztés megállapításánál – beszámítva – figyelembe kell venni.

A keresetvesztés figyelembevételi kötelezettség végleges, kiterjed az esetleges rokkantsági nyugdíjazás idejére is és fennáll az évenkénti felülvizsgálati kötelezettség az eszközölt bérfejlesztések figyelembevételével.

Munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként olyan igazolt rendszeres keresetet kell megtéríteni, amelyhez a sérelmet szenvedett megbízási, vállalkozási jogviszony alapján jutott hozzá, illetve olyan hasznót hozó, vagy megtakarítást eredményező munkát végzett korábban, amelynek végzésére a baleset következtében már nem alkalmas (pl. kert, szőlő művelés stb.)

Természetesen nem lehet a megtérítésre vonatkozó hivatkozás, hogy ha nem szenvedem volna tüzemi – foglalkozási – balesetet, akkor most milyen lehetőségem nyílna a vállalkozásra.

A jogszabály feltételes módot nem ismer, jogalapot csak a balesetet megelőző időszak tényleges gyakorlata teremthet.

A dologi kár a gyakorlatban egyszerű, a munkavállaló sérelem folytán ruházatában, használati tárgyaiban keletkezett kárt foglalja magában.

E körben a munkáltató megülthetja a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

Az indokolt költségek tekintetében az „indokolt” szóhasználatnak van jelentősége.

Indokolt lehet a szükséges mértékű élelmezés feljavitása, az orvos által előírt különleges táplálkozásra fordított költség. Az otthoni ápolással járó többletköltség, a szállítási költség.

Munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának károkozással felmerült kárait, indokolt költségeit. Ilyen indokolt költség pl. a kórházi látogatás útiköltsége. (A jog nem tekinti indokolt költségnek az orvosnak, ápoló személyzetnek adott paraszolvenciát, bár mindenki által tudottan ilyen költség ténylegesen felmerül.)

Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója olyan összegű tartást pótló kártérítés is igényelhet, amely szükségletének, - tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

A jövedelem számításánál a megfogalmazásból folyóan számításba kell venni pl. a túlélő házastárs keresetét, özvegyi nyugdíját, gyermek esetében az árvaellátás összegét. A bírói gyakorlat szerint a család összjövedelméből az egy gyermekre fordítható összeg egy-két gyermek esetében 20-20 %, több gyermek esetében is legfeljebb 50 %. Gyermekenként tehát legalább olyan összeg állapítható meg, mint amilyen összeget az özvegy az elhunytal szemben gyermektartásként érvényesíthetett volna.

Ezek figyelembe vételével állapítható meg az egy szülőre eső jövedelmi hányad.

Az özvegy járadékra való jogosultsága akkor áll meg, ha a jelzett juttatásokkal figyelembe vett egy főre eső családi jövedelem nem éri el a korábbi – az elhunytra eső jövedelem levonása után - egy főre eső jövedelem szintet.

A munkáltató érdekeit védi, amely szerint a munkáltató a munkavállalótól, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

A nem vagyoni kár megtérítését követelheti a munkavállaló a munkáltatótól, amely a következőkből áll:

- lelki szenvedés,
- fizikai fájdalom,
- kórházi kezelések,
- gyógyszer,
- maradandó fogyatékoság,
- egészségromlás,
- életvezetés megváltozása

Kártérítésre jogosult minden érintett, amennyiben:

- személyi sérüléssel járó közúti baleset érte,
- gyalogusként elittették,
- munkabalesetet (üzemi balesetet) szenvedett,
- autója vaddal ütközött,
- úthiba (kátyú) miatt keletkezett sérülése.