

A munkáltató kártérítési felelőssége

Teendők a munkáltató által munkavállalójának okozott kár esetén (Mt. 174–187. §)

1. Ha valamely munkavállalót kár ér, a munkáltató elsődleges kötelezettsége az, hogy a róla való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül hívja fel kárigénye előterjesztésére. Ha a munkavállaló kárigényét benyújtja, a munkáltató az ezt követő 15 napon belül köteles az igényre vonatkozó álláspontját közölni. Ezt írásban kell megtennie, és döntését meg kell indokolnia (Mt. 185. §). [Ha a munkavállaló csak hosszabb idő elteltével nyújtja be igényét, annak elbírálásakor alkalmazhatja az elévülés szabályait (Mt. 11. §, 186. §).]

2. Amennyiben a bekövetkezett kárral kapcsolatban a munkáltató felelőssége felmerül, mindenképp annak tisztázása válik szükségessé, hogy a munkáltató felelőssége az objektív (vétkességtől független) vagy a vétkes felelősségi szabályok (esetleg mindkét fajta felelősség) alapján jelentkezik-e.

a) Az általános szabály az, hogy a munkáltató a munkavállalójának okozott kárért az objektív, tehát a vétkességtől függetlenül beálló felelősségi szabályok szerint felel [Mt. 174. § (1) bekezdés]. (Ez alól két esetkör jelent kivételt, amikor is a munkáltató vétkessége esetén felel. Ezeket I. alább.) Az objektív felelősségi szabályok alkalmazásának egyébként akkor van helye, ha a munkavállalót a kár

– a munkaviszonyával összefüggésben érte; a munkaviszonnyal való összefüggés akkor állapítható meg, ha munkaviszony áll fenn a munkáltató és a károsult munkavállaló között, és a sérelem a munkaviszonnyal összefüggő tevékenység során éri a munkavállalót. Ennek a megítélése ugyan általában nem jelent problémát, de a határesetek elbírálása nehézséget okozhat. A gyakorlat nem tekinti a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezettnek azokat a károkat, amelyek a munkahelyre bejárás és hazajárás során következnek be, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkavállaló munkahelyre és hazaszállítását a munkáltató szervezi. Azt a körülményt egyébként, hogy a károkozás a munkaviszonnyal összefüggésben érte a munkavállalót, vita esetén neki kell bizonyítania [Mt. 174. § (3) bekezdés];

– a munkáltató szerv működési körébe eső okból eredően érte; a munkáltató működési körébe tartozik munkavállalóinak munkaviszony keretében kifejtett tevékenysége, a munkáltató rendelkezése alatt álló épület, anyag, gép, szerszám stb. állapotából, működéséből eredő, károsítást kiváltó okok, a munkáltató szerv telephelyén engedélyével, illetve hozzájárulásával jelen lévő külső személyek vagy idegen vagyontárgyak által előidézett károk. Akkor tehát, amikor a munkáltató felelőssége e feltételének vizsgálata történik, azt kell tisztázni, hogy a munkavállaló károsodását ezen tényezők valamelyike idézte-e elő vagy sem. Ha igen, a munkáltató felel, mégpedig tekintet nélkül arra, hogy a károsodás elháríthatatlan volt-e vagy sem, a munkáltató vétkes volt-e vagy sem;

– a munkáltató szerv működési körén ugyan kívül eső okból érte, amennyiben azt a munkáltató el tudta volna háritani, de nem tette; ebben a körben bekövetkezett károkért a munkáltató tehát csak akkor felel, amennyiben a kár elhárítható lett volna. Elháríthatatlannak kell viszont tekinteni azt a károsodást, amelynek

kiküszöbölésére sem elégséges eszköz, sem elegendő idő nem állt rendelkezésre. Azt pedig, hogy a kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok idézte elő, a munkáltatónak kell bizonyítania;

– a saját magatartásával okozta ugyan, amennyiben a munkáltató ilyenkor a kárt el tudta volna háritani, de nem tette; annak a bizonyítása pedig, hogy a munkáltató a munkavállaló által saját magának okozott kárt nem tudta elhárítani, neki kell bizonyítania. Másfelől viszont mentesül a munkáltató a kár azon része alól, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő [Mt. 174. § (3) bekezdés].

b) A vétkesség alapján áll fenn a munkáltató felelőssége az alábbi esetekben:

– akkor, ha a munkáltató magánszemély, és tíznél nem több munkavállalót foglalkoztat, amennyiben ilyen helyen éri kár a munkavállalót [Mt. 175. § (1) bekezdés];

– akkor, ha a munkáltató korlátozta a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgoknak a munkahelyre bevitelét, majd a munkavállaló ezt megszegve szenved a bevitt dolgaiban kárt, amennyiben a károsodást a munkáltató szándékosan idézi elő [Mt. 176. § (2) bekezdés].

Mindkét esetben tehát azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató, illetőleg a megbízottja tanúsított-e a kár előidézése során vétkes magatartást, mégpedig az előbbi esetben akár gondatlan, akár szándékos károkozó magatartást, az utóbbi esetben pedig csak azt, hogy a kárt szándékosan okozta-e. Ezek hiányában a munkáltatónak az okozott kárért nem kell helytállnia.

3. A felelősség fennforgásának megállapítását követően – ha addig nem történt meg – tisztázni kell a keletkezett kár összegét. Ehhez vizsgálni kell a károk fajtáit. Itt különösen elmaradt jövedelemről, dologi károkról, valamint a sérelem orvoslását szolgáló költségekről lehet beszélni.

Az elmaradt jövedelem számításba vételekor figyelembe kell venni az adott munkáltatónál jelentkező elmaradt jövedelem (munkabér) mellett az esetleges további munkaviszonyban elmaradt jövedelmet (munkabért), a munkaviszonyon kívül a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet. Az elmaradt munkabér számításánál a munkajogi átlagkereset számítására vonatkozó szabályok szerint kell eljárni (Mt. 179. §).

Dologi kár címén a munkavállaló ruházatában, használati tárgyaiban és egyéb dolgaiban keletkezett kárt kell megtéríteni, de figyelembe kell venni az Mt. 176. §-ának (2) bekezdésében megállapított korlátokat is. Összegének kiszámításánál a kártérítés megállapításának időpontjában érvényes fogyasztói árat kell figyelembe venni, ugyanakkor tekintettel kell lenni a dologban bekövetkezett avulásra is (Mt. 180. §).

Költségek címén a károkozás következményei elhárításával összefüggő indokolt és szükséges költségeket, továbbá a jogszabályban meghatározott egyéb költségeket (pl. a hozzátartozók beteglátogatási költsége) kell megtéríteni. Ennek során mindig a konkrét esetek vizsgálata alapján lehet a megtérítendő költség (kár) összegét megállapítani.

Meg kell továbbá téríteni a munkavállalónak az ún. nem vagyoni kárát is. Ennek indokoltsága és összege megállapításánál az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI. 1.) AB. határozata alapulvételével kell eljárni. Ha a

sérelem folytán a munkavállaló meghal, a munkáltató köteles megtéríteni a hozzátartozók kárát. [A hozzátartozók körébe az Mt. 139. §-a (2) bekezdésében megjelöltek tartoznak.] Ezen a címen olyan összegű tartást pótló kártérítés megállapítása indokolt, amely szükségletének – a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja. A károk összegének számítása természetesen másként történik, ha az egy összegben megállapítható, vagy ha ismétlődő módon jelentkezik.

4. A jogszabályok szerint a kár megtérítésére többféle módon kerülhet sor:

- a) Ha a sérelem nem ismétlődő következményekkel jár, és a kár teljes összege meghatározható, a kártérítés egyösszegű kártérítés formájában történhet.
- b) Általános kártérítés [Mt. 183. § (2) bekezdés] megállapításának van helye olyan esetben, amikor a vagyoni kár mértéke pontosan nem számítható ki. Azonban ilyenkor is olyan összegű kártérítést kell megállapítani, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. De nem alkalmazható ez a mód a bizonyítási nehézségek elkerülésére.
- c) Ismétlődő kihatású sérelem okozása esetén a kártérítést járadék formájában lehet megállapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését hivatott szolgálni [Mt. 183. § (1) bekezdés]. Járadékként a nem vagyoni kártérítés és az általános kártérítés is megállapítható. A visszamenőleges járadékigényre nézve útmutatást ad az Mt. 186. §-ának (3) bekezdése.

5. A kártérítés feladata az okozott sérelem ellentételezése. Ezért ha a károsult a károkozásra tekintettel más helyről valamilyen térítést kap, vagy másképpen bevételre tesz szert, vagy valamilyen kiadása elmarad, ezt a kártérítés megállapításánál figyelembe kell venni, és csak az ezek után fennmaradó kárát kell megtéríteni. Ezért a kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) az elmaradt munkabérre eső nyugdíjjáradékot;
- b) az állami egészségügyi és társadalombiztosítási juttatások keretében járó ellátást (pl. táppénzt);
- c) amit a munkavállaló munkaereje hasznosításával megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna (nem vonható le azonban az összeg, amelyhez a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítményével jutott hozzá);
- d) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- e) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá (Mt. 182. §).

6. Ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a sérelmet szenvedett munkavállaló lényeges körülményeiben, az érintett felek – közte a munkáltató – a megállapított kártérítés módosítását kérheti [Mt. 184. § (1) bekezdés].

E rendelkezés végrehajtását szolgálja az az előírás, amely szerint a munkáltató a szükséghez képest a munkavállalótól, illetőleg hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet, valamint az a rendelkezés, amely szerint a munkáltatónak a károsultat tizenöt napon belül értesítenie kell, ha a kártérítés mértékének módosítására alapul szolgáló bérfejlesztést hajtott végre (Mt. 187. §).

Ami pedig a kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-növekedés mértéke meghatározásának a mikéntjét illeti, erre nézve az Mt. 184. §-ának (3)–(4) bekezdésében foglaltak figyelembevételével kell eljárni. Ha pedig fiatalok számára állapítottak meg kártérítést, ennek felülvizsgálatára és módosítására az Mt. munkáltatóra kötelező rendelkezése [Mt. 184. § (2) bekezdés] szerint kell eljárni.

Dr. Miholics Tivadar

A munkavállaló kártérítési felelőssége

A vétkességen alapuló felelősség

A felelősség rendszere és alapja

Kártérítési felelősségre akkor kerül sor, ha valamilyen jogsértő magatartással kár keletkezett. A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért felelősséggel tartozik [Mt. 166. § (1) bek.] E rendelkezés célja, hogy a munkavállaló által a munkáltatónak (jogutódjának) a munkaviszonya keretében okozott kára egészben vagy részben megtérüljön.

E törvény a munkavállaló kártérítési felelősségének szabályozásánál fenntartja azt a korábbi elvet, hogy az okozott károk közül a munkavállaló csak a ténylegesen felmerült vagyoni jellegű kárt legyen köteles megtéríteni, az úgynevezett „elmaradt haszon” csak kivételesen legyen érvényesíthető.

További elvként érvényesül, hogy a kártérítési felelősség feltételeinek fennállását, nevezetesen munkavállaló vétkes kötelezettségzegését a kár bekövetkezését, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítani, nem pedig a munkavállalónak kell magát kimentenie a mentesülés érdekében. [Mt. 166. § (2) bek.]

A törvény a munkavállaló kártérítési felelősségének két fő esetét különbözteti meg, nevezetesen a vétkesen okozott kárért fennálló felelősséget, és

b) a vétkességre tekintet nélkül, úgynevezett megőrzési felelősséget.

A munkavállaló kártérítésre kötelezését nem zárja ki az ellen ugyanazon cselekmény miatt folyamatba tett szabálysértési vagy büntetőeljárás.

A kártérítési felelősség előfeltétele

A kártérítési felelősség előfeltétele:

munkaviszony fennállása,
a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése,
vagyon kár keletkezése,
okozati összefüggés a tényleges kár és a munkavállaló vétkes magatartása között.

E feltételeknek együttesen kell fennállniuk.

A kártérítési felelősség szempontjából a főállású, mellékfoglalkozás), így az ennek keretében, valamint az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony keretében okozott kár esetére is e szabályok érvényesek. Nem alkalmazhatók viszony e felelősségi szabályok a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében okozott károk, a szakmunkástanulók által okozott kár, illetőleg a munkásszálláson vagy a munkáltató által üzemeltetett üdülő igénybevétele során okozott károk esetében. Ez utóbbi esetekben keletkezett kárát a munkáltató a polgári jog szabályai szerint igényelheti. Ha a munkavállaló a munkaviszonya keretében eljárva harmadik személynek kárt okoz, e kárt a munkáltató tartozik megtéríteni. [Ptk. 348. § (1) bek.], a munkáltató azonban a teljesített kártérítést a munkavállalóra ugyanezen szabályok szerint háríthatja át.

A munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a törvény külön fejezetben rendezi. E körben a „kötelezettségszegés” sokrétű lehet. Megnyilvánulhat elsődlegesen a munkaszerződés szerinti munkaköri feladat nem vagy nem megfelelő ellátásában. Kiemelendő ezzel kapcsolatban az a tevékenység is, amelyet a munkavállaló a munkavégzés előkészítse (például szerszám, anyagkivétel) és lebonyolítása során, illetve a munkaviszony alapján járó szolgáltatások (például üzemi étkezés, tisztálkodás stb. igénybevételével kapcsolatban fejt ki. A kötelezettségszegés megvalósulhat pozitív, tevőleges magatartással, illetve mulasztással is.

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítése mellett a munkavállalót a károk megelőzése érdekében sajátos kötelezettségek terhelik. E kötelezettségeink a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget, ha a károk előidézésre alkalmas hiányosságokat csupán jelenti. A váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a munkavállaló anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kár elhárítása érdekében, a kisebb munkák elvégzése, a munkavállalónak is kötelessége.

Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek, kiadások előlegezése mellett intézkedjék.

Általában nem állapítható meg a munkavállaló kötelezettségszegése, ha a felettese utasítása alapján járt el vagy a felettes hozzájárult a kárt okozó magatartáshoz. Ilyen esetben viszonyt, az egyébként jogszerű utasítás végrehatásából eredő kár keletkezésével számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg, kivéve, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály ütközik.

A károk megelőzése érdekében a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének (Mt. 166. §), ha a károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelenti. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak

is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék. (MK. 26.)

A munkavállalónak a munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy jelentse azokat a hiányosságokat, amelyek károsodáshoz vezetnek. Sőt arra is köteles, hogy a jelentés mellett a kisebb és halasztást nem tűrő intézkedéseket maga is megtegye, ha az anyagi lehetőségeit nem haladja meg. Így például a raktáros nem hivatkozhat eredményesen arra, hogy a raktár ajtajának zárja elromlott, a hibát jelentette, a javításról azonban a munkáltató időben nem gondoskodott. Ugyanakkor megállapítható volt, hogy a raktár ajtaja lakattal is lezárható, lakatról munkakörénél fogva a raktáros is köteles lett volna gondoskodni, saját költség megelőlegezése mellett.

A „vétkesség” azt fejezi ki, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy azt tőle az adott esetben a társadalom elvárta, holott tudta, vagy tudnia kellett volna, hogy mi a helyes eljárás. Hogy adott esetben mi a helyes magatartás, annak megítélésében célszerű abból kiindulni, hogy egy hasonló munkakörű (beosztású), képzettségű és gyakorlatú munkavállalótól mi várható el, hogyan milyen magatartást kellett volna tanúsítania.

A vétkesség két formája: a szándékosság és a gondatlanság.

A munkavállaló akkor okoz szándékosan kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (eshetőleges szándék).

Gondatlan a károkozás, ha a kár bekövetkezését a munkavállalótól elvárható gondossá kifejtése mellett el lehetett volna kerülni, és a kár éppen azért következett be, mert a munkavállaló ezt a gondosságot nem fejtette ki. A belátási képesség hiánya, illetve a beszámíthatatlan állapot (elmebetegség, gyengeelméjűség stb.) kizárja a munkavállaló vétkességét. E körülmény vizsgálatához orvos szakértői vélemény beszerzése szükséges.

A kockázatvállalással összefüggő káreseteknél vizsgálni kell, hogy a munkavállaló a szóban lévő gazdálkodást érintő döntés előtt megtett-e minden olyan intézkedést (piackutatás, információ beszerzés stb.), amely az adott körülmények között szükséges és elvárható volt. Önmagában az a tény, hogy látta magatartásának esetleges káros körülményeit, a munkavállaló vétkességét még nem alapozza meg.

A kár fogalmával kapcsolatban a következőket kell figyelembe venni. Kár mindennemű vagyonszökkenés (vagyon hátrány), amely pénzben kifejezhető. Ez megvalósulhat valamely tárgy megsemmisülésében, megrongálódásában, de előállhat olyan módon, amikor a munkavállaló kötelezettségszegő magatartása folytán a munkáltatónak fizetési kötelezettsége (kőtbér, egyéb kártérítés) keletkezik.

A munkavállaló által okozott kár fogalmánál nem vehető figyelembe az a bevétel, amelytől a munkáltató a károkozás miatt elesett („elmaradt haszon”), Nem lehet figyelembe venni az olyan költséget sem; amely a kár helyreállításához már nem volt szükséges (például a közúti balesettel össze nem függő gépkocsi teljes felújítása). A kárból le kell számítani azt az összeget, amely a munkáltatónál máshogyan (például állami biztosító) megtérült.

A kár összegének meghatározásánál, ha a dolog megrongálódott, a javításra fordított kiadást (ideértve az üzemviteli költséget is) és a javítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét, ha pedig megsemmisült (vagy használhatatlanná vált), illetve ha nincs meg, akkor a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell az avulásra is tekintettel – figyelembe venni. (Mt. 172. §).

Ha a munkáltató magatartása is közrehatott abba, hogy kár keletkezett, nem kell a munkavállalónak megtéríteni, a kárnak (hiánynak) azon részét, amely a munkáltatói közrehatás következtében állott elő. A közrehatás mértékének megállapítása után fennmaradó rész az a kár, amelyért a munkavállaló felelőssé tehető. (Például 1000 forint kár esetén, ha a munkáltatói közrehatás 60 százalék, a dolgozó 400 forintért felel.)

A munkáltató közrehatása több formában megvalósulhat, így például szükséges személyi és tárgyi feltételek nem vagy nem kielégítő biztosításával, a rendelkezésre bocsátott eszközök hibája következtében, a nem megfelelő munkahelyi körülmények folytán stb.

A munkavállaló szándékos károkozása esetén a munkáltató közrehatása általában nem állapítható meg. A munkavállaló ilyenkor tudatosan használja ki azokat a hiányosságokat, amelyek a munkáltató oldalán jelentkeznek. Amennyiben a kárt kizárólag a munkáltató saját magatartása okozta, a munkavállaló nem tehető felelőssé.

A munkavállaló kártérítési felelősségének feltétele végül az okozati összefüggés a vétkes kötelezettségszegés és a ténylegesen bekövetkezett vagyoni kár között. A felelősség megállapításához csak úgynevezett releváns okot nem lehet elfogadni. Ez akkor állapítható meg, ha a károkozó, illetve kötelezettségszegő magatartás az általános tapasztalt szerint objektív valószínűséggel alkalmas volt arra, hogy a bekövetkezett káros eredményt előidézzék. Ez megvalósulhat tevőlegesen, de mulasztással is.

A kártérítési eljárás során a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a kárt az adott munkavállaló vétkes kötelezettségszegés folytán okozta. Ha a munkavállaló nem vétkes, vagy ezt nem sikerült bizonyítani, nincs helye felelősségre vonásnak.

Gondatlan károkozás

Az Mt. 167. §-ának (1) bekezdése szerint gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

Gondatlan a károkozás, ha annak okozója nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható lenne. Az „általában” kitétel a társadalom tagjai által általában kifejtett azon magatartást jelenti, amellyel való meg nem felelőség a társadalom elítélését és ennek következményeként felróhatóságot von maga után.

A felróhatóság a vétkes magatartás egyik lényeges formája. Azt jelenti, hogy a jogellenes és kárt eredményező magatartás tanúsítója nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben az elvárható lenne.

Az a kár, amely azáltal állt elő, hogy a munkavállaló a tőle elvárható gondosságot nem fejtette ki, illetve az elvárható gondosság kifejtése mellett akár elkerülhető lett volna, az egyszerű gondatlanság következményével hozható összefüggésbe. Az egyszerű gondatlanság esetei a mindennapos munkavégzés során szinte állandó jelleggel felszínen lebegnek. Még a modern technika alkalmazása mellett is mindinkább fennáll a károk okozásának lehetősége, amely a figyelem egy pillanatnyi ellankadása során bekövetkezhet.

Az ittas gépkocsivezető halálos kimenetelű közúti balesettel összefüggő kárért is csupán a gondatlanság erejéig felel.

A peradat szerint a felperes húsz éve rendelkezik hivatásos gépjárművezetői jogosítvánnyal és több min nyolcszáz ezer kilométert vezetett balesetmentesen. A novemberi késő este üres gázpalackokat szállított az

alperes tulajdonát képező tehergépkocsival. Napközben több alkalommal szeszes italt fogyasztott és közepes fokú alkoholos befolyásoltság állapotában vezette a gépjárművet. A város belterületén haladva, noha észlelte, hogy az úttest egy részét elfoglalva egy munkagép áll, annak kikerülését későn kezdte meg és a munkagép mellett álldogáló gépkezelőt elsodorta, aki a sérüléseibe belehalt.

Az alperesi munkáltató felperest a saját gépjárműben keletkezett mintegy 10 000 forint kár megtérítésére kötelezte. Felperes a kártérítési felelősségét az ellen indult, és jogerősen befejezett büntető eljárásban elismerte, így a kártérítést munkáltatójának nyomban megfizette.

Néhány hónappal később alperes a halálos baleset miatt a biztosítónak – peren kívüli eljárásban – 270 000 forintot térített meg, mely összeget, egyúttal kártérítésként felperessel szemben újabb határozattal közvetlenül érvényesítette.

A kártérítési határozatban az alperes arra az álláspontra helyezkedett, hogy az ittas járművezetéssel okozott kárért a munkavállaló az Mt. 166. § (1) bekezdése értelmében mindenkor teljes mértékben felel.

A bíróság nem értett egyet azzal az alperesi állásponttal, hogy a perbeli esetben a felperes eshetőleges szándéka bizonyított.

A károkozó szándékos magatartása akkor állapítható meg, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokban belenyugszik (eshetőleges szándék). (LBMK. 25. állásf.)

A közúton történt károkozások döntő többsége gondatlan – bár általában kirívóan súlyos magatartás következménye – még abban az esetben is, ha a szabálysértés tudatosan történt. Az italfogyasztás kétség kívül szándékos magatartás, - miként azt a büntető eljárásban hozott ítélet is megállapította -, de nem feltétlenül jelenti a károkozás kívánságát vagy az abba való belenyugvást. A perbeli esetben is a balesetet felperes nem szándékosan, hanem az alkoholos állapotából eredő figyelmetlenségével okozta, így tehát a gondatlan károkozás következményeit lehet megállapítani.

Mint említettük, az Mt. a gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértékét a munkavállaló egy havi átlagkeresetének ötven százaléka erejéig határozza meg. Ezen túlmenően a félhavi átlagkeresetet meghaladó mértékű kártérítés kiszabására a törvény (167. §) a következő esetben nyújt lehetőséget.

a munkaszerződésben a felek a károkozás, illetve a károkozó körülményekre, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel legfeljebb másfél havi átlagkeresetig terjedő kártérítési mértékben állapodhatnak meg;

a kollektív szerződés pedig hasonló feltételek mellett legfeljebb hat havi átlagkeresetig határozhatja meg a kártérítés mértékét.

Ez utóbbi feltétel-körbe tartozhatnak például a termelési, gazdálkodási feladatok ellátásával összefüggésben keletkezett károk, mint az indokolatlan készlet felhalmozásból, felesleges kiadásokból, pazarlásból eredő károk; az ellenőrzés elmulasztásával okozott károk, a felelős beosztású munkavállalók kártérítés érvényesítésének elmulasztása főként, ha azok keletkezése a munkavállaló súlyos gondatlanságával hozhatók összefüggésbe.

A törvény a gondatlanság súlyos, illetve kirívóan súlyos formájának esetére nem rendelkezik külön szankcióról. Ebben az esetben a kártérítés mértékének meghatározása tehát munkaszerződésben, illetve a kollektív szerződésben rendezhető. Az eddigi ítélkezési gyakorlatra is figyelemmel a súlyos gondatlanság

fogalmába azok az esetek sorolhatók, amikor a károkozó magatartását az előrelátás teljes hiánya, minimális gondosság, a körületekítés kirívó elmulasztását mutató hanyagság, nemtörődomség, a közönyösség jellemzi.

A pénzügyintézet pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával, vagy hiányos teljesítésével okozott kárért gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.

Szándékos károkozás

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. (Mt. 168. §)

A munkavállaló szándékosan okoz kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (esetlegesen szándék). (MK. 25.)

A közvetlen szándék tehát akkor áll fenn, ha a munkavállaló előre látja magatartásának károsító következményeit és kívánja is azok bekövetkezését. Ilyennek tekinthető a munkáltató tulajdonát képező áru, termék ellopása, elsikkasztása, megrongálása, összetörése stb. Ilyennek minősül a munkáltató által bérelt taxi hivatalos út helyett magáncélra való igénybevétele is.

Az esetlegesen szándék akkor állapítható meg, ha a munkavállaló előre látja magatartásának károsító következményeit, azokat ugyan nem kívánja, de belenyugszik, tudomásul veszi, hogy azok bekövetkeznek. Az esetlegesen szándék fennforgását állapította meg a bíróság annál a gépkocsivezetőnél, aki a munkáltatóval kötött szerződés értelmében az önelszámolásra átvett gépjármű alváz és karosszéria korrózió elleni védelméről köteles volt gondoskodni, azonban a szükséges karbantartást elmulasztott, és végül is a gépjármű állagában jelentős károk keletkeztek. Ide tartozik az az eset is, amikor a gépkocsivezető a gondjára bízott gépjárművet lakatlan területen indok nélkül őrizetlenül hagyja és ezt (vagy a jármű tartozékait) ellopják. Esetlegesen szándékkal valósul meg a károkozás, ha a gépkocsivezető megengedte, hogy a tehergépjárművén az előírtnál nagyobb súlyú rakományt helyezzenek el és e miatt a közúti ellenőrzés az üzemben tartót a tehersúly túllépése miatt megbírságolta. ŰA bírságot a munkáltató teljes összegben a vétkes munkavállalóra átháríthatja.

Megőrzési felelősség

Az általános megőrzési felelősség

Az Mt. 169. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Az a teljes anyagi felelősség csak akkor terheli a munkavállalót, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.

A felelősség előfeltétele:

valamely dolog visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettségi mellett való átvétele,
a visszaszolgáltatandó dolog jegyzék vagy elismervény alapján történő átvétele,

állandó őrizetben tartás, kizárólagos használat vagy kezelés.

A visszaszolgáltatási, elszámolási kötelezettség csak ilyen irányú külön utasítás vagy a munkavállalóval való megállapodás alapján keletkezik. A munkáltató köteles a munkavállalót a szükséghez képest a megőrzése, elszámolással kapcsolatos teendőire kioktatni.

A „jegyzék vagy elismervény alapján átvétel” a megtörtént tény az átvételt rögzíti. Ezért módot kell adni az érintett munkavállalónak arra, hogy meggyőződjön a jegyzékbe felvett dolgok meglétéről (például a súly szerint átvett dolog súlyának, után mérlegeléssel való ellenőrzésével). Az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja az átadáskor készítendő jegyzéket, elismervényt.

Eltérő gyakorlat alakult ki annak megítélésében, hogy valamely áru (dolog) átadás-átvételének utólagos igazolása vajon pótolja-e az átadáskor készítendő jegyzéket vagy elismervényt?

A munkavállalónak az Mt. 169. §-ának (1) bekezdésén alapuló kártérítési felelőssége esetén a (3) bekezdésben meghatározott jegyzéket vagy elismervényt nem pótolja az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása. (MK. 113. §)

Az Mt. 169. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ, vagy kezel.

Az Mt. 169. §-ának (3) bekezdése értelmében pedig a munkavállalót az (1) bekezdésében meghatározott felelősség akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.

A jogszabály szövegezése nem hagy kétséget aziránt, hogy a munkavállalót – a jogszabályban meghatározott kivételektől eltekintve – az Mt. 169. §-ának (1) bekezdésében szabályozott vétkesség nélküli felelősség csak abban az esetben terheli, ha az állandó őrizetere, kizárólagos használatára, vagy kezelésére átadott dolgot jegyzék vagy elismervény alapján vette át. Ebből egyúttal az is következik, hogy az átadás-átvétel tényének pusztán igazolása – jegyzék vagy elismervény hiányában – nem lehet alapja a munkavállaló felelőssége megállapításának.

Az Mt. 169. §-ának (1) bekezdésében szabályozott vétkességre tekintet nélküli felelősségi rendszer alkalmazása és értelmezése során eltérő álláspont alakult ki annak a kérdésnek a megítélésében, hogy a munkavállaló a jegyzéknek vagy elismervények általa történt aláírása ellenére mentesülhet-e ezen a felelősség alól, ha az átadásnál a dolog mennyiségét és minőségét nem ellenőrizte. E kérdés elbírálásánál abból kell kiindulni, hogy az átadás-átvétel fogalmához tartozik és annak elengedhetetlen feltétele annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy az átvevő az átadni szándékolt dolgok hiánytalanságáról, azok mennyisége meglétéről, azonosságáról, a közölt minőségről – dolgok természetéhez képest – meggyőződhessen.

A munkavállaló tehát jogosult, egyúttal köteles is a dolog átadásának „időpontjában annak mennyiségét, azonosságát és minőségét megvizsgálni és a tapasztal hiányosságokról vagy az ellenőrzési lehetőség kizárásáról kifogásait írásban megtenni. Ha azonban a dolgot kifogás nélkül vette át, és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem

azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli. (MK. 113. III.)

c) Az „állandó őrizetben tartás” pedig csak akkor valósul meg, ha a munkavállalónak lehetősége van arra, hogy minden idegen behatást kizárjon, azaz a munkáltató biztosítsa a szükséges feltételeket (például zárható helyiséget). Ha a feltétel nem biztosított, a munkavállalót nem lehet felelőssé tenni.

A hiányért való felelősség alól a munkavállaló kimentheti magát, ha igazolja, hogy azt elháríthatatlan külső ok idézte elő. A külső ok minden olyan külső – emberi, állati vagy természeti erőből eredő – behatás, amely a felelőssé tett személyen kívül van, tőle idegen. A külső ok magába foglalhatja a munkáltató részéről történő kizárólagos okozást. Is. Ilyen esetben tehát a felelősség alól való kimentés alapja lényegében az, hogy a hiányt nem a felelőssé tett munkavállaló okozta, hanem más és az „elháríthatatlan” volt (például betörés a raktárba).

A hiányosságok (károk) megelőzése érdekében a munkavállaló nem szemlélheti tétlenül a hiányosságokat (károkat), hanem magának is mindent meg kell tennie ezek megszüntetésére (például felszólítani a munkáltatót a megőrzési feltételek biztosítására). A váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a munkavállaló anyagi erejét, lehetőségeit meg nem haladó beszerzésre vagy kisebb munkák elvégzésére maga is köteles (például lakatot vásárol a szerszámládra).

Pénzkezelők, értékőrzők felelőssége

A megőrzési felelősség egyik önálló formája a pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége, akik esetében jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általuk kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében. Az eltérés lényege a munka ellátásának, lebonyolításának körülményeiben található. [Mt. 169. § (3) bek.]

A pénztáros rendszerint nem leltár vagy jegyzék szerint vesz át a pénzt. Ha ennek során blokkot, jegyet ad át a bérfizetéskor, ennek nem az a célja, hogy írásbeli igazolást adjon a pénz átvételéről. Ez csupán arra szolgál, hogy a befizető kapjon igazolást a pénz befizetéséről, de a pénzt, értékpapírt a munkavállaló nem leltár, vagy elismervény szerint veszi át.

Hasonló az értékezelők helyzet is. A ruhatáros, vagy az érték őrzője a ruhatárba (értékőrzőbe) elhelyezett érték és tárgy átvételéről nem ad tételes elismervényt, csupán egy ruhatári jegyet (őrzési sorszámot), amely nem ad eligazodást, adatot az átvett tárgy értékéről.

Hiány esetén a bizonyítás körébe tartozik annak felderítése és tisztázása, hogy a ruhatárba (érték őrzőbe) átadott tárgy milyen értéket jelentett.

Ilyen felelősség terheli a gépkocsivezetőt az átvett benzin jegyért, az autóbusz vagy villamosjegyeket árusító dolgozót a jegyekben keletkezett hiányért, a ruhatárost a ruhatárban elhelyezett ingóságért, a jegyiroda dolgozóját az átvett jegyekért stb. Lényeges, hogy a pénz-, vagy értékezelő meggyőződjék az átvett pénz vagy érték mennyiségéről, minőségéről.

Az átvett utalványok, jegyek hiánya esetén a hiány összegének megállapításánál a bírói gyakorlat nem a jegy előállítási (nyomdai) költségét, hanem annak forgalmi értékét veszi alapul. Közömbös e tekintetben, hogy az elveszett értékcsikket (villamosjegyet, benzinjegyet stb.) jogszerűen vagy visszaélészerűen felhasználták-e vagy sem.

Ez a felelősségi forma kizárólag a megjelölt munkakört betöltő személyekre vonatkozik. Esetükben is szükséges, hogy fennálljon az állandó őrizetben tartás lehetősége. Ez a felelősség viszony nem érvényes a helyettesítéssel ellátott munkavállalókra. Ha a hiány felmerülésével összefüggésben gondatlan (vétkes) magatartásuk megállapítható, ennek megfelelően felelnek a bekövetkezett kárért.

A pénz- és értékkezelő is hivatkozhat a hiány keletkezésével kapcsolatban a munkáltató közrehatására, ha ez bizonyított, a dolgozó részben mentesül.

A hiány fennállásával kapcsolatos bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli, erről az Mt. 169. §-ának (4) bekezdése úgy szól, hogy a hivatkozott § (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja. Viszont, ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása munkavállalót terheli.

Mikor mentesül a munkavállaló a hiány megtérítése alól

A munkavállaló akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató nem biztosította a biztonságos őrzés feltételeit. [Mt. 169. § (2) bek.] a külső ok minden olyan külső emberi, állati vagy természeti erőből eredő behatás, amely a felelőssé tett személyen kívül van, tőle idegen, sőt magában foglalhatja a munkáltató részéről történő kizárólagos okozást is. Ilyenképpen a felelősség alól való kimentés alapja lényegében az, hogy hiányt nem a felelőssé tett munkavállaló okozta, hanem más és az „elháríthatatlan”. (Például betörő behatolása a raktárba.)

Ha az anyagbeszerző munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a munkáltató által vásárlás céljából rendelkezésre bocsátott nagy összegű pénzt hagy a gépkocsiban, amelyet a kiszálláskor magához vehetett volna, és azt a gépkocsi feltörésével eltulajdonították – akár nem volt elháríthatatlan, s a munkavállaló emiatt nem mentesülhet a kártérítés megfizetése alól. Anyagbeszerző nem hivatkozhat arra, hogy a munkáltató nem biztosította az őrzés objektív feltételeit, életszerűtlen ugyanis, hogy a vásárlás céljából átadott pénzösszeg megőrzésére a munkáltató páncélkazettát biztosítson. Az adott esetben – állapította meg a bíróság – az anyagbeszerző nem megfelelő őrzési módot választott, a pénz eltulajdonítását kizárólag úgy háríthatta volna el, ha azt magánál tartja.

Megjegyzés: A megőrzési felelősség harmadik munkaügyi fajtája: a leltárfelelősség.

A kártérítési igény érvényesítése

Az Mt. 173. §-ának (1) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti, ugyanakkor kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezhet. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárési rendet is (2) bek.

Az igény, bíróság előtti érvényesítése... a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényt – általános szabályként – a munkáltató a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti. A bíróság előtt a pénz fizetésére irányuló követelés keresetlevél benyújtásával (Pp. 121. §) érvényesíthető. A keresetlevelet a munkáltató székhelye szerinti, illetőleg a munkáltató azon telephelye szerinti munkaügyi bíróságon kell benyújtani, ahol a munkavállaló a munkaszerződés alapján munkát végez.

A munkavállaló közvetlen kártérítésre kötelezése: A munkáltató (a magánszemély munkáltató kivételével) a kárt okozó munkavállalóját közvetlenül (kártérítési határozattal) kötelezheti megtérítésre. Ez esetben a kollektív szerződésben kell meghatározni azt az értéket, amelyen belül mód nyílik a kártérítés kiszabására. Meg kell határozni továbbá a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is, azaz a kártérítési eljárás szabályait.

Kártérítési igény a munkavállaló ellen indult büntetőeljárásban is érvényesíthető, de ez nem kötelező. A károkozó magatartás miatt indult büntetőeljárás önmagában tehát nem gátolja a kártérítés megállapítását.

A kártérítés munkáltató általi közvetlen kiszabásának egyik fontos feltétele: a kár értékének meghatározása. A törvény nem korlátozza a munkáltató e jogát, a döntés a kollektív szerződésben való szabad elhatározás függvénye.

A munkáltató nem érvényesítheti munkáltatói intézkedéssel (határozat, írásbeli felszólítás), illetve munkaügyi jogvita keretében anyagi igényét az elhunyt munkavállaló örökösével szemben. Ezt az igényét a munkajog anyagi jogi szabályai szerint az általános hatáskörű bíróság előtt érvényesítheti. (MK. 132.)

A munkavállaló halálával a munkaviszonya megszűnik. A továbbiakban nincs meg annak a lehetősége, hogy a felek egymással szemben jogaikat gyakorolhassák, illetőleg kölcsönösen fennálló kötelezettségeiknek eleget tegyenek. E jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek ugyanis csak azok tényleges fennállása esetén léteznek.

Ebből viszont következik, hogy a munkáltató anyagi igényét – munkáltatói intézkedéssel – csak a vele jogviszonyban álló munkavállalójával szemben érvényesíthet, mert a munkavállaló örököse a volt munkavállalónak csupán azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek, azonban sem a munkaviszonyát, sem a tagsági viszonyát nem folytatja. A munkáltató tehát nem hozhat az örökössel szemben anyagi igénye kielégítésére irányuló határozatot, illetve igényét nem érvényesítheti munkaügyi jogvita keretében.

Ez azonban nem zárja el attól, hogy a volt munkavállalójával szemben fennálló jogos anyagai igényét annak örökével – örökösével – szemben érvényesítse. Ezt azonban – munkaviszony hiányában – csak az általános hatáskörű helyi bíróság előtt teheti meg. Következik ez abból is, hogy az elhalt dolgozó tartozását (például a munkáltatónak okozott kárt) az örökhagyó tartozásának kell tekinteni, és mint ilyen, a Ptk. 677. §-a (1) bekezdésének c) pontja értelmében hagyatéki tartozásnak minősül. Az örökös pedig a hagyatéki tartozásokért a Ptk. 679. §-a szerint felelős.

A munkajog szabályainak csupán a tartozás jogalapjának és összezszerúségének megállapítása szempontjából van jelentősége.

Amennyiben azonban a munkáltató a munkavállalót még életében valamely jogcímen fizetésre kötelezte, ezt a határozatot az elhalt dolgozó örököse a munkaügyi bíróság előtt támadhatja meg.

A gyakorlatban egyre inkább felvetődik az a kérdés, hogy a munkáltatói jogok gyakorlója felelős-e, ha igen, hogyan az általa okozott jogsértő intézkedés következményeiért, illetve a kártérítés érvényesítésének elmulasztásáért?

A jogkörgyakorló felelőssége azért a kárért, amit a jogsértő intézkedésének következményeként munkabér vagy kártérítés címén teljesíteni kellett, csak akkor állapítható meg, ha a károkozó magatartás jogellenes és vétkes is volt.

A kártérítés érvényesítésének elmulasztása miatt is csak akkor lehet a jogkörgyakorlóval szemben fellépni, ha ésszerű időn belül nem intézkedett és e mulasztás neki felróható. A mulasztás folytán előidézett kár akkora, amekkora az a kártérítési összeg volt, amelyet érvényesíteni kellett volna. (MK. 21.)

Ha a munkáltatói intézkedések megtételére jogosított felelős személy jogkörét rendeltetésszerűen gyakorolta, az által hozott intézkedés azonban utóbb (például a bírói eljárás során)

Megítélésbeli, értékelésbeli (például arányosítási) okok folytán megváltoztatásra kerül, az ebből adódó eltérés nem valósít meg sem kötelezettségszegést, sem vétkes magatartást. Ellenben, ha a jogkörgyakorló a hatáskörébe tartozó jogot szándékosan rendeltetésellenesen gyakorolta úgy, hogy ezzel a munkavállalót hátrányos helyzetbe hozta (retorzió), kártérítési felelőssége vétkessége fokának megfelelően alakul.

A kártérítési igény érvényesítésének elmulasztása mindig az adott tényállás függvényében értékelhető. Általában e kötelezettség teljesítése abban az időpontban lép be, amikor az ügyben a felelősségre vonásról intézkedni kellene, de ez az intézkedés vétkes mulasztás folytán elmarad.

A kártérítés jogkörgyakorlóval szemben érvényesítése nem szünteti meg a kárt okozó munkavállalónak a munkajogi szabályok szerint őt terhelő felelősségét. Erre változatlanul a munkajogi felelősségi szabályok az irányadók. Ha a kárt okozó munkavállaló a kártérítést megfizette, a jogkörgyakorlót ennek megfelelően mentesíteni kell a kártérítés megfizetése alól.

Ha a munkáltató – az egyébként helyesen az Mt. 162. § (3) bekezdésében előírt „írásbeli felszólítás” helyett – a munkavállalót kártérítési határozatban kötelezte fennálló tartozásának megfizetésére, úgy e határozatot a bíróság hatályon kívül helyezi, avagy az igény érvényesítését a jogszabálynak megfelelően módosítja.

A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a munkaügyi bíróság a Pp. 215. §-ában foglalt figyelembevételével – a kereseti kérelem tárgyában akkor is érdemben dönthet, ha a munkavállalót kártérítési felelősségét más jogi minősítés alapján látja megállapíthatónak. (MK. 42.)

A munkaügyi jogviták intézése során ellentétes döntések keletkeztek abban a kérdésben, hogy ha a munkaügyi bíróság a munkavállaló kártérítési felelősségét más jogi minősítés alapján látja megállapíthatónak, mint a munkáltató az Mt. 173. §-ának (2) bekezdése alapján hozott határozatában, ilyen esetben a felelősség mértéke és a kártérítés összegszerűsége tekintetében érdemben dönthet-e, vagy pedig a megtámadott határozatot hatályon kívül kell helyeznie.

A kérdés megoldásánál mindenekelőtt arra kell figyelemmel lenni, hogy a munkaügyi bíróságot az érdemi döntés meghozatalánál nem a munkáltató határozatában foglalt jogi minősítés, hanem a – Pp. 215. §-a értelmében – a kereseti kérelem, illetve ellenkérelem kerete köti.

A jogszabály e rendelkezése azonban a bíróságot nem akadályozhatja abba, hogy a munkáltató esetleges téves jogi minősítését megváltoztassa, és a kártérítési felelősséget a jogszabálynak megfelelően minősítse.

A kifejtettek megfelelően alkalmazhatók abban az esetben is, ha a munkáltatónak az Mt. 173. §-ának (2) bekezdése alapján hozott határozatában érvényesített követelés – a helyes minősítés szerint – a munkavállalóval szembeni, a munkaviszonnyal összefüggő tartozás [Mt. 162. §-ának (3) bekezdése].