

DELI PETRA ESZTER

A munkavállaló felelőssége az új Munka Törvénykönyvében

1. Bevezetés

2012. július 1-én hatályba lép a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban új Mt.)*. Az új szabályozási környezet kapcsán jelen munka középpontjában a munkavállaló felelőssége áll. Ezen körön belül elsősorban azon pontok áttekintésére töreksem, amelyek eltérnek a korábbi szabályozáshoz képest. A tanulmány a következőképpen épül fel. A bevezető gondolatokat követően a 2. pont a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségét mutatja be. A 3. pont a megőrzési, míg a 4. pont a leltárhiányért való felelősséget emeli a középpontba. A tanulmány 5. pontja az együttes károkozás esetkörét tárgyalja. A 6. pont a jogalkotó által újonnan beépített intézményre, a munkavállalói biztosítékra irányítja a figyelmet. A 7. pont az igényérvényesítés, míg a 8. pont a szabályozástechnika kapcsán bekövetkezett változásokat mutatja be. Érdemes előrebocsátani, hogy amíg a jogalkotó a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének intézményét markánsan átalakítja, addig az objektív jogalapú felelősségi formák nagyobb változtatások nélkül kerülnek átételésre az új Mt.-be. Ugyan a jogintézmény a továbbiakban is reagál a munkajogviszony természetére, a szabályozás jelentősen szigorodik a munkavállaló terhére.

Az új Mt. XIV. fejezete rendelkezik a munkavállalói felelősség általános szabályairól. Hangsúlyozni szükséges, hogy az ebben a fejezetben foglalt rendelkezések a cselekvőképtelen munkavállaló esetében – tekintettel a belátási képesség hiányára [Ptk. 347. (1) bek.] – nem alkalmazhatók [új Mt. 212. § (4) bek.]. A jogalkotó alapvetően fenntartja a munkavállalói felelősség korábbi rendszerét. Tehát a *kontraktuális felelősség* körében a helytállásnak továbbra is három formája különböztethető meg: a felróhatóságon alapuló felelősség, a megőrzési és a leltárfelelősség. Ezeknek egymáshoz való viszonya sem változik az új Mt.-ben. Amíg a felróhatóságon nyugvó felelősség általános, addig a megőrzési és a leltárfelelősség speciális alakzat. Ez egyrészt azt jelenti, hogy amennyiben a megőrzési vagy a leltárfelelősség feltételei megállapíthatóak, azoknak a speciális szabályait kell alkalmazni a felróhatósági felelősséghez képest. Másrészt, ha egyik speciális felelősségi alakzat sem áll meg, az általános forma érvényesül.¹

¹ RÜZS MOLNÁR KRISZTINA: *A munkajogi kártérítési felelősség IX. rész* 1. cím 757–797. p., in: BREZNAVY TIBOR (szerk): *A munkajog nagy kézikönyve*, Budapest, 2006. 757. p.

Az alkalmazott által okozott károk megtérítése kapcsán a jövőben is a polgári jog irányadó [Ptk. 348. §, 350. § (5) bek.].² Így a munkáltató köteles helytállni a károsult harmadik személy (pl. partnercég, ügyfél) irányában, ha két feltétel együttesen teljesül. Egyrészt a károkozásra a munkaviszonnyal összefüggésben kerül sor, másrészt a munkavállaló felelőssége megállapítható a Ptk. 339. § (1) bekezdése vagy veszélyes üzemi esetén (pl. buszvezető) a Ptk. 345. § (1) bekezdése alapján.³ A munkáltatónak a károkozó munkavállalóval szemben a munkajog szabályai szerint visszkereseti igénye áll fenn. A munkáltató és a munkavállaló helytállása nem egyetemleges, azaz a harmadik személy igényét csak a munkáltatóval szemben érvényesítheti. Ezen esetkör kapcsán figyelemmel kell lenni a polgári törvénykönyv kodifikációjára. A *Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyvről szóló Javaslatának 6:537. § (1) és (3) bekezdése*⁴ rendelkezik az alkalmazott károkozásáért való helytállásról. Eszerint, ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, úgy – egyezően a jelen szabályozással – a károsulttal szemben a munkáltató felelős. A munkáltató helytállására tehát a jövőben is csak abban az esetben kerülne sor, ha a károkozás a munkaviszonnyal összefüggésben történt és a munkavállaló felelőssége a polgári jogi szabályok [általános felelősségi klauzula (6:516. §) vagy veszélyes üzemi felelősség (6:532. §)] alapján megállapítható. A jogalkotó szándékos károkozás esetére ugyanakkor bevezetné a munkavállaló és a munkáltató egyetemleges felelősségét.

2. A felróhatóságon alapuló felelősség

2.1. Vétkesség helyett felróhatóság

Az új Mt. 179. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ehhez kapcsolódva a bizonyítási terhel (vélelmezhetően benne foglaltatva a kár nagyságát is) változatlanul a munkáltatót terheli [új Mt. 179. § (2) bek.]. A felelősség megállapításának objektív feltételei nem módosulnak. Tehát egyrészt szükséges, hogy a felek között munkaviszony álljon fenn. Másrészt a munkavállaló jogellenes kötelelességszegése ehhez a jogviszonyhoz kell, hogy tapadjon. Harmadrészt a kötelelességsértő magtartás eredményeként, azzal okozati összefüggésben a munkáltató oldalán kárnak kell keletkeznie.⁵ A munkaviszony fennállása mint feltétel kapcsán ki kell emelni a munkajogviszony két különös típusát: egyrészt a munkaerő kölcsönzést másrészt pedig az iskolaszövetkezet és az annak tagja között fennálló jogviszonyt. Ezek ún. háromoldalú jogviszonyok, ahol a munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló valamint az iskolaszövetkezet és annak tagja között áll fenn.

² A munkatárs nem minősül harmadik személynek {BERKI KATALIN [et al.]: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, 2008. 661. p.}. Ha a munkavállaló kollégájának okozza a kárt, helyette a munkáltató tartozik helytállással, figyelemmel annak visszkereseti igényére [új Mt. 166. § (1) bek., Ptk. 315. §].

³ BOÓC ÁDÁM [et al.]: *A civilisztika dogmatikája*. Budapest, 2009. 233. p., BERKI [et al.] 2008. 661. p.

⁴ <http://www.kormany.hu>, letöltés dátuma: 2012. 04. 15.

⁵ HORVÁTH ISTVÁN: *Munkajog*. Budapest, 2007. 248. p.

Ugyanakkor – szemben a korábbi szabályozással –⁶ alapesetként rögzíti a jogalkotó, hogy amennyiben a munkavállaló kárt okoz, úgy a kölcsönvevő illetve a szolgáltatás fogadója a munkavállalóval szemben kártérítési igényét az új Mt. szerint érvényesítheti [új Mt. 221. § (1) bek., 226. § (1) bek.]. Kiegészítő szabály szerint, kizárólag a felek (tehát az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő) megállapodása szerint van arra mód, hogy az előbbi esetekben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályai kerüljenek alkalmazásra [új Mt. 221. § (2) bek., 226. § (2) bek.].

A felelősség megállapításának szubjektív feltétele lényegesen módosul. Az új Mt-ben meghatározott gondossági mérce szerint a munkavállalótól megkövetelt, hogy a munkavégzés során úgy járjon el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ez összhangban áll a jogalkotó által rögzített azon általános magatartási követelménnyel, amely szerint a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő [pl. vezető tisztségviselő esetében *Gt.* 30. § (2) bek.] – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [új Mt. 6. § (1) bek.]. Mindehhez hozzáigazításra kerül a munkavállaló azon kötelezettsége is, hogy munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezze [új Mt. 52. § (1) bek. c)]. A jogalkotó tehát a korábbi – vétkességen, vagyis „az adott helyzetben tőle elvárhatóságon” nyugvó – szabályozási modellhez képest tisztán polgári jogi alapon, a felróhatóságban jelöli meg a gondossági mércét.⁷ Ennek megfelelően az párhuzamba állítható a *Ptk.* 339. § (1) bekezdésével, amely szerint a kötelezett akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. A jogalkotó tehát egy absztrakt, tipizált és objektívált, individualizációtól mentes felelősségi mércét ír elő.⁸

„Az adott helyzetben általában elvárható magatartás” meghatározása több lépésben történik. Az „adott helyzetben” fordulat egy-egy szakma illetve munkaterület karakterisztikus vonásait öleli fel. Ehhez csatlakozhatnak csoportismérvek, így többek között tovább árnyalhatja a képet, ha szakemberről vagy, ha pályakezdőről van szó. A következő lépésben azt kell meghatározni, hogy az így kialakított csoporton belül mi az „általában elvárható” magatartás illetve gondosság. A gondossági mérce az átlagos, megfontolt és lelkiismeretes résztvevő magatartásához igazodik. Ennek megfelelően beszélhetünk például rendes szakorvosról, rendes sofőrrel vagy rendes gépészmérnökről.⁹ Nem hagyható figyelmen kívül továbbá, hogy a csoport tagjaival szemben támasztott elvárások – tekintettel például a foglalkoztatás helyére és idejére, a munkáltató nagyságára – differenciáltak lehetnek.¹⁰ Így előfordulhat, hogy a rendes pénztárossal szemben tá-

⁶ BERKI [et al.] 2008, 660. p.

⁷ ARNY JÁNOSNÉ: *A munkáltató lehetőségei a munkavállaló vétkes kötelezettségsegése esetén.* Gazdaság és Jog 1996/6. 18–21. p., 19. p., BERKI [et al]: 2008. 668–670. p., KISS GYÖRGY: *Munkajog.* Budapest, 2005. 267. p.

⁸ CSÉFFÁN JÓZSEF: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata.* Szeged, 2007. 421–422. p., KERTÉSZ ISTVÁN – PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF: *Munkajogi kézikönyv.* Budapest, 2005. 262. p.

⁹ VILÁGHY MIKLÓS – EÖRSI GYULA: *Magyar polgári jog* I. kötet, Budapest, 1962. 489. p., EÖRSI GYULA: *Kötelmi jog Általános rész.* Budapest, 1989. 278–279. p.

¹⁰ EÖRSI 1989, 279. p.

masztott gondossági követelmény eltérő egy községben és egy városban. Meghatározó lehet, hogy kisvállalkozásról vagy éppen multinacionális cégről van-e szó. Lehetséges továbbá, hogy a munkavállalóval illetve az annak szakmájával szemben támasztott elvárások – tekintettel a technikai és műszaki fejlesztésekre – a korábbi évekhez képest már magasabbak. Természetesen további pontosítást jelenthetnek többek között jogszabályok (pl. a KRESZ) illetve egyéb szabályhalmazok (pl. étel- és italbiztonsági előírások) [ld. hozzá új Mt. 52. § (1) bek. c)]. Irányadó a felek ilyen irányú megállapodása is. Nem vehetők ugyanakkor a jövőben figyelembe a munkavállaló egyedi, személyéhez tapadó ismeretei, képességei vagy hiányosságai.¹¹ Ennek megfelelően például a gondossági mérce nem függ a munkavállaló egyedi teljesítőképességétől vagy a foglalkoztatás körülményeitől (pl. stressz). Ezek a tényezők a jövőben esetlegesen a méltányosság keretén belül, a kártérítés összegének csökkentése kapcsán juthatnak szerephez (új Mt. 190. §).

Hangsúlyozni szükséges, hogy a jogalkotó a felróhatóság szinonim fogalmaként kezeli a vétkességet. Ugyanakkor a két jogi kategória eltérő gondossági mércét jelöl. Habár mindkét forma subjektív jogalapú, a felelősség mértéke az előbbinél rendes (az adott helyzetben általában általában elvárhatóság), az utóbbinál azonban enyhe mértékű (az adott helyzetben tőle elvárhatóság). Ennek megfelelően önmagában téves a „Felelősség a vétkesen okozott kárért” megnevezés (új Mt. 76. pont), miközben a jogalkotó a gondossági mércét a felróhatóságban jelöli meg. Továbbá a jogalkotó vétkes munkáltatói közrehatást rögzít [új Mt. 179. § (4) bek.], miközben vélelmezhetően nem indokolt és nem is szándékolt a munkavállalóhoz képest alacsonyabb fokban megjelölni a gondossági mércét. Érdeemes arra is utalni, hogy a munkavállalói és a munkáltatói felelősségi szabályok között sem található összhang a kérdésben. Így például nem kell megtéríteni a munkáltatónak azt a kárt, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott [új Mt. 167. § (2) bek.], amely alatt a jogalkotó (vélelmezhetően) a felróhatóságot érti.

2.2. Változások a kárfogalom kapcsán

A jogalkotó a korábbi szabályozáshoz képest kiszélesíti a kárfogalmat, amelynek eredményeként a megtérítendő kárösszeg magasabb lesz.¹² Sem a munkavállalói, sem a munkáltatói felelősség keretein belül nem található meg a kár törvényi definíciója. Az új Mt. 179. § (5) bekezdésében megfogalmazott utaló szabály szerint a kár megtérítésére az új Mt. 177. §-ban foglalt rendelkezést kell irányadónak tekinteni. Eszerint pedig a nem szabályozott kérdésekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni. Ez a fejezet a polgári jogi felelősség módjáról és a kártérítés mértékéről rendelkezik. A Ptk. 355. § (1) bekezdése kimondja, hogy a kárért felelős személy köteles az eredeti állapotot helyreállítani, ha pedig az nem lehetséges, vagy a károsult azt alapos okból nem kívánja, köteles a károsult vagyoni és nem vagyoni kárát megtéríteni. Továbbá a Ptk. 355. §

¹¹ VILÁGHY – EÖRSI 1962, 489. p.

¹² A korábbi szabályozás szerinti kárfogalom főszabály szerint csak a tényleges kárt ölelte fel {BERKI [et al.] 2008, 671. p., RÜZS MOLNÁR 2006, 869–870. p., PÁL LAJOS [et al.]: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, 2011. 276. p., BANKÓ ZOLTÁN [et al.]: *A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata* II. kötet, Budapest, 2006. 572. p., RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*. Budapest, 2009. 194. p.}.

(4) bekezdése szerint kártérítés címén a károkozó körülmény folytán a károsult vagyónában beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget kell megtéríteni, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges. Az itt megfogalmazott, polgári jogban irányadó teljes kártérítés elvét ugyanakkor a jogalkotó – figyelemmel a kártérítés összegének limitálására is – két irányban szűkíti.¹³ A koncepció követi a *Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyvről szóló Javaslatában* foglaltakat. Egyrészt beépül az új Mt.-be az előreláthatóság szabálya, másrészt fenntartásra kerül a munkáltatói közrehatás intézménye (ezen szűkítő elemek megjelennek a munkáltatói felelősség kapcsán is).

Az új Mt. 179. § (4) bekezdése alapján nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása szerint „a munkavállaló azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, azonban a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett (ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi) károkat nem”. Az előreláthatóság vizsgálata során a károkozás időpontja irányadó. A következményi kár illetve az előreláthatóság fogalmának tartalommal való megtöltése a jövőben a bírói gyakorlat körébe utalt. Vélhetően illeszkedik majd a felróhatóság fogalmához. Valamint kapcsolódik az egyes vétkeességi fokokhoz.¹⁴

Az új Mt. 179. § (4) bekezdése szerint azt a kárért sem kell megtérítenie a munkavállalónak, amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A szakasz első egysége lényegében rögzíti azt az általános tételt, hogy mindenki maga felel azért a kárért, amit saját maga okozott.¹⁵ Ebben a tekintetben irreleváns, hogy a munkáltató vétkes volt-e. A szakasz második egysége a munkáltatói közrehatás egyik esetkörét, a kárenyhítési kötelezettséget nevesíti. Vélelmezhetően ebben a körben a kárelhárítási kötelezettség is helyet kap. A kérdés, hogy a közrehatás során a munkáltató magatartásának vétkesnek vagy felróhatóknak kell-e lennie. Mivel a munkavállalói felelősség kapcsán a jogalkotó törekedett arra, hogy az egyes fogalmakat polgári jogi tartalommal töltsse meg, vélelmezni lehet, hogy a munkáltatói közrehatás vizsgálata felróhatósági alapon történik. A keretszabályt így a Ptk. 340. § (1) és (2) bekezdése tölti meg tartalommal. Eszerint a károsult a kár elhárítása, illetőleg csökkentése érdekében úgy köteles eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a károsult e kötelezettségének nem tett eleget. A Ptk. 340. § (2) bekezdése szerint pedig a károsult terhére esik mindazok mulasztása, akiknek magatartásáért felelős.

Ki kell emelni a nem vagyoni károk jövőbeni megtéríthetőségének lehetőségét. A 34/1992. (VI. 1.) AB határozat értelmében „...a polgári jog, mint a polgárok autonómiájának elsődleges jogága egyre inkább túlmegegy a tiszta vagyoni viszonyok szabályozásán

¹³ KENYERES JÁNOS [et al.]: *A magánjog alapjai*. Budapest, 2007. 199. p.

¹⁴ Az előreláthatóság fogalmához, tekintettel a polgári jog kodifikációjára l. FUGLINSZKY ÁDÁM: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései avagy kinek mikor és mit kell előrelátnia, Magyar Jog 2011/7.412–425. p.

¹⁵ Boóc 2009, 215. p.

és a személyek személyhez fűződő jogait is – vagyoni jogaikkal egy sorban – védelem alá helyezi”. A nem vagyoni kárért való felelősség a személyhez fűződő jogok vagyoni szankciója. A nem vagyoni kártérítés pedig az általános személyiségvédelem eszköze. A *Ptk. 75. § (2) bekezdése* szerint a személyhez fűződő jogok védelmére vonatkozó szabályokat a jogi személyekre is alkalmazni kell kivéve, ha a védelem – jellegénél fogva (pl. a testi épség és egészség védelme) – csak a magánszemélyeket illelheti meg. A természetes és jogi személyek (mint munkáltatók) személyiségvédelme munkajogi szempontból főképpen a jó hírnév védelmére, a titokvédelemre és adatvédelemre terjed ki. Mivel ezen esetekben tényleges kár nem keletkezik, a korábbi munkajogi szabályozás nem is adott lehetőséget a személyiségi jogok sérelmének orvoslására.¹⁶ Ugyanakkor a munkavállaló magatartásával – jelentős sérelmet előidézve – okozhatta a munkáltató negatív megítélését vagy partnerkapcsolatainak beszűkülését. Érdemes megjegyezni, hogy *Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyvről szóló Javaslata* tükrében a jogalkotó a jövőben a kárfogalom köréből kivezeti a nem vagyoni kár kategóriáját. Helyette önálló jogi konstrukcióként építi be a sérelemdíjat. A *2:52. § szerint*, akit személyiségi jogaiban megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A sérelemdíjra való jogosultság megállapításához a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. Mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, a felróhatóság mértékére valamint a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel állapítja meg.

2.3. A kártérítés mértéke

Az *új Mt. 179. § (3) bekezdése* szerint a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.¹⁷ A jogalkotó – miközben a gondossági mércét az osztályadalmi értékítélet alapján határozza meg – fenntartja a munkavállaló kárhoz fűződő tudattartalmának vizsgálatát és a vétkesség fokaihoz igazított *ex lege* korlátozást. Ugyanakkor megemelkedik a kárplafon összege, illetve megváltozik számításának alapja.¹⁸ Az átlagkeresethez való kötöttséget a távolléti díj alapján való számítás váltja fel (*új Mt. 148–152. §*). Ennek oka, hogy az *új Mt.* a jövőben nem rendelkezik az átlagkeresetről. Megjegyzendő, hogy a távolléti díj rendszerint alacsonyabb, mint a korábbi átlagkereset összege, hiszen annak nem része többek között sem a jutalom, sem pedig a prémium.

Gondatlan károkozás tekintetében a korábbi speciális szabályok megszűnnek. Ennek megfelelően az *új Mt.-ben* nem található különös rendelkezés a pénztízetet pénztári ellenőre és számfejtője a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellen-

¹⁶ RÜZS MOLNÁR KRISZTINA 2006. 870. p.

¹⁷ A gondatlanság tehát fokok szerint differenciált: a jogalkotó megkülönbözteti a rendes (normál) és a súlyos gondatlanságot. Ezen utóbbi nem válik el élesen a szándékosságtól. A kártérítési plafon kizárólag a rendes gondatlansághoz kapcsolódik. Ezt a megoldást vázolja fel Radnay József is (RADNAY JÓZSEF: *A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései*. Gazdaság és Jog, 2000/12. 20–22. p., 22. p.).

¹⁸ A kártérítés összege tehát a továbbiakban sem a kár nagyságához igazodik. Ebből folyik a korlátozás relatív jellege (RADNAY 2009, 194. p., KISS 2005, 269. p.). Ez azt jelenti, hogy amennyiben a kár összege nem haladja meg a törvényi kárplafont, a kártérítés összege nem kerül redukálásra.

őrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért való felelősség vonatkozásában. Nincsen továbbá speciális rendelkezés a távmunkát végző munkavállaló esetében sem. A vezető állású munkavállalók tekintetében megszűnik a polgári jogi és a munkajogi felelősségi szabályok együttes jelenléte. Az új Mt. 209. § (4) bekezdése szerint az ilyen munkavállalók ugyanis a nem vezetői tevékenységük kapcsán gondatlanul okozott károk esetében is a teljes kárért felelnek. Szemben a korábbi szabályozással az új Mt. a vezetői tevékenység körében való károkozás illetve az összeférhetlenségi előírások megszegése kapcsán nem utal a polgári jogi szabályokra. Ennek folytán ezen esetekben is az általános munkavállalói felelősség szabályait kell alkalmazni.

Az új Mt. 190. §-a szerint a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.¹⁹ Ennek során különösen a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés teljesítésének következménye kerül értékelésre [ld. hozzá a munkáltató felelősségének körében új Mt. 167. § (3) bek.]. A jogalkotó által figyelembe veendő körülmények felsorolása nem taxatív. Annak definiálása, hogy melyen körülmények lehetnek rendkívüli méltánylást érdemlőek, a bírói gyakorlat keretei közé utalt. Álláspontom szerint ilyen módon értékelt körülmény lehet többek között, ha a munkavállaló nagyon drága gépekkel dolgozik, hiszen ebben az esetben ő kisebb figyelmetlenséggel is rendkívül magas kárt okozhat. Különös méltánylásnak lehet helye akkor is, ha a munkakörhöz vagy munkavégzéshez kapcsolódó jelentős veszély a munkabérben nem kerül ellentételezésre. Meglátásom szerint csak részbeni mentesítés lehetősége következik a törvényszövegből. Azaz a kártérítést teljes egészében nem lehet elengedni a bírói mérlegelés keretén belül. Ebben a körben meg kell jegyezni, hogy az a körülmény ami, mint munkáltatói közrehatás értékelésre kerül, már nem vehető figyelembe a bírói mérlegelés során (kétszeres értékelés tilalma). Természetesen pedig első lépésben a munkáltatói közrehatást, ezt követően pedig a kártérítési tételt kell megállapítani. Kizárólag ezek után van helye méltányossági döntésnek. A sorrend felcserélése a munkavállalóra nézve hátrányos eredményre vezetne.

Felvetődik a kérdés, hogy köteles-e a munkavállaló abban az esetben is a teljes kárért való helytállásra, ha ugyan a köteleességszegését a szándékosság, a károkozását már csak a gondatlanság fogja át. A bírói gyakorlatban ugyanis több olyan jogeset merült fel eddig is, ahol a köteleességszegéshez és a kárhoz kapcsolódó tudati-érzelmi állapot egymástól eltér. Így például a közlekedési szabályok szándékos megszegése nem jelentette automatikusan a károkozás szándékosként való értékelését a bírói gyakorlatban, hiszen a megfelelő gyakorlattal rendelkező munkavállaló alappal bízik ügyességében, rutinjában, a vezetett gépjármű ismeretében. Ennek megfelelően, ha a munkavállaló önhatalmúlag, engedély nélkül vagy ittas állapotban vezette a vállalati gépkocsit (az ittas vezetés vétségét megvalósítva egyben), ennek alapján csak abban az esetben lehetett szándékos károkozás miatt teljes megtérítést követelni, ha szándéka legalább eshetőlegesen átfogta a károkozás tényét. Önmagában pedig az a körülmény, hogy a munkavállaló joga-

¹⁹ A Kúria határozatában megállapította, hogy „a bíróság mérsékelheti a kártérítést, illetőleg a jogszabály alapján megállapítható mértéknél alacsonyabb összegben is marasztalhatja a munkavállalót, ha a károkozás és a károkozó körülményei ezt nyomatékosan indokolják” (LB Mfv. II. 10.344/1997/3.) Ugyanakkor szükséges felhívni a figyelmet arra a tényre, hogy a munkaviszony keretében okozott károk tekintetében kontraktuális felelősségről van szó {BANKÓ [et al.] 2006. 567. p.}, amelynek keretében a Ptk. 318. § (1) bekezdése kifejezetten kizárja a méltányossági alapon való döntés lehetőségét {BERKI [et al.] 2008. 712. p.}.

sítvány nélkül vezette a gépkocsit és közben karambolozott, nem esett az eshetőleges szándék fogalma alá (Fővárosi Bíróság 45. Pf. 27958/64).²⁰ A felelősség vizsgálata kapcsán gondolatébresztő lehet a büntetőjogban alkalmazott vegyes bűnösség kategóriája, ahol – a legáltalánosabb meghatározás szerint – a tényállási elemek egy részére az elkövető szándékossága, míg más részére a gondatlansága terjed ki. Hasonló esetkörrel állunk szemben a munkajog kapcsán is (vegyes vétkesség). Ebben az esetben a teljes kártérítésre való kötelezés oda vezethet, hogy a munkavállaló a szándékán túli eredményért kerül elmarasztalásra. Az új Mt. 179. § (1) bekezdése szerint a felróhatóság – nyelvtani értelmezés szerint – a kötelességsértéshez társul. Nem következik a törvényszövegből annak a követelménye, hogy a szubjektív tudattartalomnak a károkozásra is ki kell terjedni. Ezzel szemben uralkodó vélemény szerint a bírói gyakorlat a szubjektív tudattartalmat – a teljes kártérítésre kötelezés tekintetében – a kötelességszegés és az ennek eredményeként bekövetkező károkozás tekintetében is vizsgálta eddig. Az új Mt. tekintetében felmerül a kérdés, hogyan illeszthető be ebbe a fogalomrendszerbe a súlyos gondatlanság. Ugyanis a súlyos és a tudatos gondatlanság beszámítási pontjai nem azonosak. A tudatos gondatlanság az előrelátás szerint meghatározott. Ehhez képest a súlyos gondatlanság a gondossági mérce megsértésére tartalmaz értékítéletet. A probléma középpontjában a teljes kártérítésre kötelezhetőség határa áll, amelyet az új Mt. szélesebbre kíván vonni. A jelenlegi gyakorlat szerint ugyanis, ha a kárra csak a munkavállaló gondatlansága terjed ki, úgy a munkavállaló korlátozott mértékben áll helyt. Az új Mt. értelmében azonban, ha már a kötelességszegést átfogja a súlyos gondatlanság, a munkavállaló a kár teljes egészét köteles lesz megtéríteni azzal a kiegészítő szabállyal, hogy a bíróság a 190. § alapján csökkentheti a kártérítés mértékét.

3. A megőrzési felelősség

A megőrzési felelősség intézménye kisebb változtatásokkal kerül áttemelésre az új Mt.-be. A jogalkotó a továbbiakban is objektív jogalapú, korlátozott eredményfelelősséget rögzít. Ez egyrészt azt jelenti, hogy nem vizsgálandó a munkavállaló szubjektív tudattartalma. Másrészt pedig azt, hogy a kimentési klauzula alapján mentesülhet a munkavállaló a teljes kártérítés alól. Az új Mt. 180. § (1) és (3) bekezdése együttesen határozza meg a megőrzési felelősség megállapításának feltételrendszerét, amely megegyezik a korábbi szabályozással. Eszerint akkor van helye kártérítésre kötelezésnek, ha a munkavállaló a dolgot jegyzi vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át; ha a munkavállalót az ilyen módon megőrzésre átadott dologért visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terheli; ő a dolgot állandóan őrizetében tartja, kizárólagosan használja vagy kezeli és abban kár (hiány) keletkezik. Ezen feltételek fennforgását valamint a kár nagyságát továbbra is a munkáltató köteles bizonyítani [új Mt. 180. § (5) bek.]. Hasonlóan a korábbi szabályozáshoz, ha a megőrzésre átadott dologban annak megrongálódása folytán keletkezett a kár, úgy a felróhatóságon alapuló felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a bizonyítási teher megfordul. Tehát a munkavállaló

²⁰ CSÉFFÁN 2007, 426. p.

akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [új Mt. 180. § (6) bek.].

A kimentés intézménye kapcsán két körülményre szükséges felhívni a figyelmet. Az új Mt. 180. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló csak abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Egyrészt a jogalkotó nem követeli meg, hogy az elháríthatatlan ok egyben *külső* ok (tehát a munkavállalótól független)²¹ is legyen. Ebből következően az új Mt.-hez kapcsolódó bírói gyakorlat olyan okot is elfogadhat a kimentés alapjaként, amely a technika mindenkori állása szerint a rendelkezésre álló idő alatt elháríthatatlan volt ugyan, de a munkavállaló érdekkörében jelentkezett. Másrészt a jogalkotó szűkebben határozza meg a kimentési okok körét. Ugyanis az új Mt. hatályba lépését megelőzően a munkavállaló akkor is mentesült a felelősség alól, ha bizonyította, hogy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította. A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása szerint szükségtelen ugyanakkor a felelősség alóli kimentési okok körében a munkáltatónak azt a mulasztását szabályozni, amellyel nem teremtette meg a munkavállaló számára az átadott dolog őrzésének feltételeit. Ugyanis a munkavállaló részéről a hiány oka ebben az esetben – általában – elháríthatatlan is, amire pedig már a munkavállaló az új Mt. 180. § (2) bekezdése alapján hivatkozhat. Ámbátor kiemelendő, hogy a biztonságos őrzés feltételeinek biztosításának követelménye a munkáltatói kötelezettségek köréből valamint az általános magatartási szabályokból is levezethető. Az új Mt. 51. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Valamint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti [új Mt. 6. § (2) bek.]. A munkáltató tehát az átadás pusztán tényéből kifolyólag nem mentesülhet eme feltételek biztosításának kötelezettsége alól, azaz a biztonságos megőrzés feltételeit a jövőben is neki kell megteremtenie.²²

A jogalkotó a jegyzék és elismervény alapján történő átadás-átvétel kapcsán rögzíti, ha a dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából kerül átadásra, a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia [új Mt. 180. § (3) bek.]. Ez a szabály a bírói gyakorlatban uralkodó szokásjog törvényi szinten való megállapítása.²³ Továbbá a munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye [új Mt. 180. § (3) bek.]. Ezzel összefüggésben mindenképp arra szükséges utalni, hogy a munkavégzés természeténél fogva személyhez kötött [új Mt. 52. § (1) bek. c) pont]. Nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy amennyiben pedig a munkavállaló akadályoztatva van az átvevésben, úgy vélelmezhetően a biztonságos őrzés követelményének sem tud eleget tenni. Ha a meghatalmazott az átvételkor

²¹ PÁL [et al.] 2011, 280. p., BERKI [et al.] 2008, 682. p.

²² HORVÁTH 2007, 252. p., BANKÓ [et al.] 2006, 574–575. p., KISS 2005, 271. p. Dogmatikai kérdésként merül fel, hogy ez a kimentési ok látens módon fennmarad-e a bírói gyakorlatban illetve, ha nem, úgy a munkáltatói közrehatás vagy a bírói méltányosság keretein belül kerül majd értékelésre.

²³ BERKI [et al.] 2008, 678. p.; PÁL [et al.] 2011, 279. p., HORVÁTH 2007, 253. p.

nem tesz kifogást a dolog mennyiségét vagy minőségét illetően, jövőbeli vita esetén – amennyiben erre hivatkozni kíván a munkavállaló – a bizonyítás őt terheli.²⁴ Hangsúlyozni szükséges továbbá, hogy a meghatalmazott személy magatartásáért a munkavállaló tartozik helytállni a *Ptk. 315. §-a* alapján. Eszerint, aki kötelezettsége teljesítéséhez vagy joga gyakorlásához mást vesz igénybe, ennek magatartásáért felelős.

A jogalkotó változtatás nélkül fenntartja azt a speciális szabályt, amely szerint a pénztárost, a pénzkezelőt illetve értékkezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében [*új Mt. 180. § (4) bekezdése*].

Vizsgálva *XVI. fejezet* szerkezetét, a megőrzési felelősség kapcsán is helye lehet rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján bírói mérlegelésnek az *új Mt. 190. §-a* szerint, amikor különösen a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés teljesítésének következménye kerül értékelésre. Ugyanis a vonatkozó szakasz nem közvetlenül a felrható módon alapuló felelősséghez kapcsolódik, hanem a fejezet végén foglal helyet.

4. A leltárhiányért való felelősség

Az *új Mt.* lényegében a korábbi szabályozással egyező tartalommal tartja fenn a leltárfelelősség intézményét [*új Mt. 182. § (1) bek.*]. A felelősség megállapításának feltétele a továbbiakban is a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése; a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele; a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása továbbá legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés [*új Mt. 182. § (2) bek.*]. Ha pedig a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további kritériuma, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon [*új Mt. 182. § (3) bekezdése*]. A jogalkotó fenntartja a leltárhiány és a leltáridőszak korábbi definícióját. Eszerint a leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány [*új Mt. 183. § (1) bek.*]. Leltáridőszak pedig a két egymást követő leltározás közötti tartam [*új Mt. 183. § (2) bek.*].

A leltárfelelősségi megállapodás a továbbiakban is megköthető egyéni és csoportos szinten. Az érvényes megállapodás formai feltétele az írásba foglalás [*új Mt. 184. § (1) bek.*]. Az egyéni megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik [*új Mt. 184. § (2) bek.*]. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás estében pedig meg kell jelölni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani [*új Mt. 184. § (3) bek.*].

Új elemként szabályozza a jogalkotó a megállapodás megszűnését illetve felmondását. Így a leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakör-

²⁴ Lásd: MK 113/III.

ének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli [új Mt. 184. § (4) bek.]. A munkavállaló pedig a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Ennek alapján ugyanakkor – átszervezésre hivatkozva és feltéve, hogy a munkakör ténylegesen leltárfelelősségi megállapodást kíván meg – helye lehet munkáltatói rendes felmondásnak.²⁵ Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást [új Mt. 184. § (5) bek.].

Az új Mt. 185. § (1) bekezdése szerint a munkáltató állapítja meg azoknak az anyagoknak, áruknek a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el; a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, a leltári készlet átadásának és átvételének módját valamint szabályait; a leltárhány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét, a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket. Garanciális szabályként, az új Mt. 185. § (2) bekezdése szerint a munkavállalót ezen feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell. Meg kell jegyezni, hogy az említett részkezdések tekintetében a korábbi szabályozás kifejezetten hangsúlyozta a kollektív szerződés illetve a felek ilyen irányú megállapodásának elsődleges szerepét.

Az új Mt. 185. § (3) bekezdése – egyezően a korábbi szabályozással – a munkavállaló eljárási jogait rögzíti. Eszerint a leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviselőtől nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki. A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell [új Mt. 185. § (2) bek.]. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni. A munkáltató a leltárhányval kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik [új Mt. 188. §].

A kártérítés mértéke megegyezik a korábbi szabályozással, az továbbra is a leltárkészletet kezelő személyek számától függ.²⁶ Számításának alapja azonban nem az átlagkereset, hanem a távolléti díj (1. 2.3. pont). A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhány teljes összegéért felel [új Mt. 186. § (1) bek.]. A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig áll helyt, ha a leltári készletet a leltárhányért nem felelős munkavállaló is kezeli [új Mt. 186. § (2) bek.]. 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, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását

²⁵ BANKÓ [et al.] 2006, 581. p.

²⁶ HORVÁTH 2007, 258. p.

nem rendezi [új Mt. 186. § (3) bek.]. Kollektív szerződés a leltárhányért való kártérítési felelősség mértékében a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Ennek alapján gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege [új Mt. 191. §]. A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát [új Mt. 187. §]. A rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján történő bírói mérlegelésre [új Mt. 190. §] a megőrzési felelősség kapcsán leírtak irányadók (l. 3. pont).

5. Több munkavállaló együttes felelőssége

A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása szerint a több munkavállaló általi együttes károkozás esetére a polgári jogi rendelkezések irányadóak (Ptk. 344. §) azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalók egyetemleges kötelezésére csak szándékos károkozás esetében van lehetőség [új Mt. 181. § (4) bek.]. Tehát amennyiben több munkavállaló együttesen okozza a kárt, helytállásra vétkességük, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában vannak kötelezve [új Mt. 181. § (1) bek.]. Ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani, a kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik [új Mt. 181. § (2) bek.]. A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók – figyelemmel, hogy objektív alapú felelősségről van szó – munkabérük arányában felelnek [új Mt. 181. § (3) bek.].

6. A munkavállalói biztosíték

Az új Mt. 189. § (1) bekezdése alapján a munkáltató és a munkavállaló egyező akarattal megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló biztosítékot ad a munkáltató részére. A felek ilyen irányú megállapodása a törvényben megjelölt munkakörökhöz tapadhat, tehát a munkavállalói biztosíték intézménye nem bír általános jelleggel. Csupán két esetben lehet helye. Egyrészt akkor, ha a munkavállaló munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít (ebben a körben alapvetően a megőrzési felelősséget kíséri). Másrészt akkor, ha a munkavállaló a fentebb foglaltakat közvetlenül ellenőrzi (ebben a körben alapvetően a szubjektív alapú felelősséghez csatlakozhat). A megállapodás formai feltétele az írásbeliség. A biztosíték tárgya kizárólag pénz, összege pedig maximált: legfeljebb a munkavállaló egyhavi alapbéréig terjedhet. Amennyiben a munkavállaló alapbére a jogviszony tartama alatt növekszik, erre való hivatkozással a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését [új Mt. 189. § (2) bek.]. A biztosíték felhasználása célhoz kötött, hiszen azt kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel. [új Mt. 189. § (5) bek.]. Tehát egyrészt a munkakörhöz kötöttségből következően csak olyan káresemény kapcsán nyerhet a munkáltató kielégítést a biztosításból, amely magához a munkakörhöz tapad.

Így például ha a pénztárost a munkáltató ideiglenesen – a munkaszerződésétől eltérően – másik munkakörben foglalkoztatja, az ezzel összefüggésben okozott kár tekintetében a munkavállalói biztosíték nem vehető igénybe. Másrészt pedig a munkáltató kártérítési igényét a biztosítékból csak végrehajtási záradékkal ellátott fizetési felszólítás (munkáltatói kártérítési határozat) alapján elégítheti ki [új Mt. 161. § (1) bek., Vht. 23. §]. A munkáltató kötelezett az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál kifejezetten e célra elkülönített számlát nyitni, azt fenntartani illetve a biztosíték összegét legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon ezen elhelyezni [új Mt. 189. § (3) bek.]. A biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összege haladéktalanul visszajár a munkavállalónak, ha annak a munkaköre (ezzel együtt a biztosíték adásának feltétele) tartósan megváltozik vagy egyébként munkaviszonya megszűnik [új Mt. 189. § (4) bek.].

7. Igényérvényesítés

A munkáltatói igényérvényesítés bírósági úton [új Mt. 285. § (1) bek.] illetve fizetési felszólítással (kártérítési határozat) történhet. Ezen utóbbi mód formai kritériuma az írásbeliség. Tartalmi korlátja szerint csak a munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igény tekintetében alkalmazható [új Mt. 285. § (2) bek.]. Változás figyelhető meg a korábbi szabályozáshoz képest, amely szerint kollektív szerződés határozhatta meg azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezhette. Ebben az esetben meg kellett határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is.

Az új Mt. fenntartja az elévülésre vonatkozó korábbi szabályokat [új Mt. 286. §].

8. A törvény rendelkezéseitől való eltérés lehetősége

Megmarad a felelősségi szabályok *relatív diszpozitív* jellege. Főszabály szerint, az új Mt. 277. § (2) bekezdése alapján kollektív szerződés eltérő rendelkezés hiányában a munkaviszonyra vonatkozó részben foglaltakról eltérhet. Az új Mt. 191. § (1) bekezdése pedig garanciális jelleggel rögzíti, hogy kollektív szerződés – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el. Természetszerűleg munkaszerződésben sem lehet eltérni a munkáltató terhére. Ez az új Mt. 43. § (1) bekezdéséből folyik, amely szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában – nem térhet el a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól. Így tehát a felelősség tekintetében sem lehet a munkavállaló hátrányára megállapodni, míg a korábbi szabályozás erre lehetőséget adott.

PETRA ESZTER DELI

DIE ARBEITNEHMERHAFTUNG IM NEUEN
ARBEITSGESETZBUCH

(Summary)

Am 1. Juli 2012 wird das neue Arbeitsgesetzbuch in Kraft treten, das grundlegende Veränderungen mit sich bringt. Der vorliegende Aufsatz gibt einen ausführlichen Überblick über die wichtigsten Veränderungen und neuen Regelungen in der Arbeitnehmerhaftung. Ich konzentriere mich nur auf die Haftungsfragen, die im Rahmen der Arbeitsrechtskodifikation modifiziert werden. Die Rechtsfigur der beschränkten Arbeitnehmerhaftung – sowohl das Maß der Fahrlässigkeit als auch die Schadensteilung – wird markant verändert. Sie wird immer stärker durch das Zivilrecht geprägt. Es ist feststellbar, dass sich die Regelung zu Lasten des Arbeitnehmers verstärkt. Hingegen werden die Rechtskonstruktionen der Bewahrungs- und Mankohaftung ohne wesentliche Veränderungen ins neue Arbeitsgesetzbuch eingebaut. Außerdem untersuche ich in diesem Aufsatz die neue Rechtsfigur der Kautionshaftung. Zudem stelle ich die Geltendmachung des Anspruches und den Regelungscharakter der Arbeitnehmerhaftung dar.