

**Kártérítési felelősség a munkajogban, annak lehetséges
következményei és az abból fakadó igényérvényesítés**

Készítette:

Dr. Dobáné Dr. Madarász Arabella

bírószági titkár

Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

2018

Kártérítési felelősség a munkajogban, annak lehetséges következményei és az abból fakadó igényérvényesítés

A károkozás és a károkozásért fennálló felelősség nem mai modern korunk vívmánya, az kezdetektől fogva jelen van az egyes társadalmakban.

A korai társadalmakban, a társas kapcsolatok kezdetleges stádiumaiban is előfordult, hogy az emberek gondatlanul vagy szándékosan kárt okoztak egymásnak.

A károkozás az akkori társadalmi felfogás szerint sem volt erkölcsileg tolerálható, azért a károkozónak felelősséget kellett vállalnia cselekedetéért.

A kártérítési felelősség tehát már igen korán megjelent és a társadalmi fejlődéssel együtt változott, formálódott.

Az is természetes volt, hogy a kárt az okozónak valamilyen formában meg kellett térítenie, az nem maradhatott büntetlenül.

Napjainkban a kártérítési felelősség központi téma, tekintettel arra is, hogy a modernizáció következtében kiszélesedett azoknak az élethelyzeteknek a köre, amikor károkozás következhet be.

A kártérítési perek száma megszorodott, gyakoriak az egészségüggyel, közlekedéssel, üzemi balesettel kapcsolatban okozott károk megtérítése érdekében indított perek.

A kártérítési igény vagyoni jellegű igény, illetve az egyre gyakrabban az sérelemdíj iránti igény formájában jelenik meg.

A sérelemdíjra a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezését sem kell bizonyítani. A sérelemdíj egyébként a korábbi nem vagyoni kártérítés intézményét váltotta fel.

Meghatározása tisztán mérlegelési jogkörbe eső kérdés, törvényi szabályainak tartalommal való megtöltése a bíróság feladata.

Létét többek között az is indokolta, hogy nem vagyoni kártérítés esetében a bizonyítás különösen nehéz, hiszen a sérelem nem fizikai jellegű.

A sérelemdíj esetében pedig a bizonyítást könnyebbé teszi a károsult részéről, hogy a kár pontos mértékét nem szükséges bizonyítani.¹

A kártérítési felelősség egy olyan jogintézmény, amely a polgári jog és a munkajog területén egyaránt érvényesül.

A munkajog vegyes szakjogág, a polgári jogi munkaszerződésből alakult ki, majd fokozatosan önállóvá vált. A magyar jogrendszerben a munkajog a polgári jogból vált ki és lett önálló jogterület.

Az önállósulás indoka az volt, hogy míg a polgári jog arányviszonyokat szabályoz, addig a munkaszerződés nem tekintették árúnak.

A polgári jogi szabályok nem minősültek mögöttes szabályoknak, joghézag esetén a Ptk. legfeljebb csak „analogia legis” útján volt alkalmazható.²

A munkajog alapját is a magánjog képezte, de a történeti fejlődés következtében eltávolodott attól. A munkajogban a munkavállalót védő olyan jogintézmények jelentek meg, amelyek a többi területen ismeretlenek voltak. A munkajog az alanyai között egyensúlyhelyzetet teremt, ez az egyensúly pedig a polgári jogszabályok alkalmazásakor sem borulhat fel.

Jelenleg hatályos munkajogi felelősségi szabályaink tekintetében a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) háttérjogszabálynak minősül. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 177. §-a rögzíti is, hogy a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-ának szabályait kell alkalmazni.

Ezzel szemben a nyugat-európai államok a munkajogot a kötelmi jog részének tekintik, a munkaszerződést pedig a kötelmi jog különös részében található szerződések egyikének.

¹ Trenyisán Máté: A kártérítés elemei a munkáltatói kárfelelősség körében, Diskurzus (2011-) 2015. (5. évf.) 1. sz. 62-72. old.

² Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog, Complex Kiadó, Budapest, 2006. 26. és 48. oldal

A munkajogviszony tartamjogviszony, amelyben a felek ellentétes érdekei hosszabb távon markánsan jelennek meg. A munkavállaló érdeke egzisztenciális biztonságának minél hosszabb ideig történő fenntartása, a munkáltató érdeke pedig a számára šlegértékesebbö munkaerő foglalkoztatása.³

A felelősség fogalmát többféleképpen megadhatjuk: erkölcsi, politikai, gazdasági és jogi értelemben is beszélhetünk róla.

Általában elmondható, hogy felelősség akkor keletkezik, ha valamely kötelezettség elmulasztása miatt valamilyen következménytől akár többet is - kell alkalmazni.⁴

Jogi értelemben vett felelősségről akkor beszélünk, ha az adott cselekmény olyan mértékben veszélyes a társadalomra, hogy szükséges a vele szembeni állami védekezés.

A jogi felelősségnek két része van: a közjogi és magánjogi felelősség. A magánjogi felelősség típusai a kárfelelősség és a fegyelmi felelősség.

A felelősség egy másik szempont szerint is csoportosítható: eszerint objektív és szubjektív felelősség között tehetők különbség.

Az objektív felelősség vétkességre tekintet nélkül megállapítható, míg a szubjektív felelősség vétkességtől függően állapítható meg.

Itt térnénk ki arra, hogy a jelenleg hatályos Mt. I. fejezetében, a bevezető rendelkezések között tartalmazza az általános magatartási szabályokat.

Alapelveként rögzítik többek között, hogy a munkaszerződés teljesítése során a munkáltató szabály szerint úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására elnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat. Azonban a másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

Az általános elvárhatóság a polgári jogi felelősségi rendszer alapja. Az adott helyzetben általában elvárhatóságkövetelménye - a hozzá kapcsolódó bizonyítási

³ Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Mt. 12. §-ához fűzött magyarázat)

⁴ Újváriné Antal Edit: Felelősségtan, ŐNovotni Kiadó, Miskolc, 2002. 11-13. oldal

teherrel együtt - jelenti a felelősségre vonhatóság valódi tartalmát. Nem abszolút, általános zsinórmérték, mert minden egyes konkrét helyzetben külön-külön kell vizsgálni a társadalmilag elvárható magatartás meglétét.⁵

A munkajog felelősségi rendszere differenciált, különbség tehető a munkavállaló és a munkáltató részéről a fennálló felelősség között. Ez a gyengébb fél védelmének elve alapján magyarázható.

Indokoltnak tartom a munkavállaló és a munkáltató fogalmát definiálni, mivel itt részletesen foglalkoznánk a kártérítési felelősség kérdésével.

Az Mt. ezzel kapcsolatban a következőképpen rendelkezik:

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerző és alapján munkavállalót foglalkoztat. Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerző és alapján munkát végez.

Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.⁶

A munkavállaló kártérítési felelősség

A munkavállaló felelőssége szubjektív, azaz vétkességre tekintettel kerül megállapításra.

Általános felelősség

Az általános szabályok szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó

⁵ Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Mt. 6. §-ához fűzött magyarázat)

⁶ Mt. 32-34. §

kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A törvény lehet séget ad a mentesülésre, azaz nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt el relátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, illetve abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kártérítés feltételeinek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania, övé a bizonyítás terhe.

A kártérítés mértéke maximálva van, nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén azonban a teljes kárt kell megtéríteni.

A munkavállalót az általános kártérítési felel sségen felül bizonyos esetekben leltárfelel sség és meg rzési felel sség is terhelheti.

Leltárfelel sség

A leltárfelel sség a munkavállaló kártérítési felel sségének speciális esete, speciális felel sségi alakzat. A munkavállalói kárfelel sségek olyan speciális esete, amely akkor következik be, ha a munkavállaló a munkáltató által rábízott, részére gazdálkodás céljából átadott árukészlettel, pénzkészlettel és/vagy egyéb vagyontárgyakkal nem tud elszámolni.

Alapja a leltárhiány, ami nem más, mint az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszer en átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.

Korábban ó az 1999. évi törvény megalkotásáig ó lehet ség volt a leltárhiányért való felel sség kollektív szerz désben történ szabályozására. Ennek a szabályozásnak a hiányossága abban állt, hogy az Mt. kifejezetten leltárhiányra vonatkozó rendelkezést

nem tartalmazott, csupán az általános meg rzési felel sséget szabályozta. Gondot okozott továbbá az is, hogy nem minden munkáltató rendelkezett hatályos kollektív szerz déssel.⁷

Az európai országok gyakorlata az volt, hogy amennyiben a hiányért való felel sséget a felek megállapodása útján nem rendezték, a hiányból ered károkat a munkáltató viselte.

A régi gyakorlat megváltoztatásakor az európai minták jelentették az alapot.

A leltárfelel sség esetében a kár és a kárért felel s személy magatartása között az okozati összefüggés szükségszer en hiányzik, hiszen a hiány ismeretlen okból kell, hogy bekövetkezzen.

A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszer en átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány.

A leltár több szempont szerint csoportosítható, így létezik:

- o átadás-átvételi leltár
- o nyitó- vagyonmegállapító leltár
- o ellen rz -elszámoltató leltár

A leltározás lényege abban áll, hogy a szabályszer en átadott-átvett leltározási készletet számba veszik.⁸

A leltár bizonyos alaki követelményeknek is megfelelni kell, hogy legyen: a teljesség, a valódiság és a világosság követelményének.

A leltározásnál biztosítani kell a munkavállalónak vagy képvisel jének, szükség esetén a munkáltató által kijelölt, az adott szakmában jártas, érdektelen képvisel jelenlétét.

⁷ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

⁸ Kun Attila: A munkavállaló kártérítési felel ssége: a leltárhiányért való felel sség, Munkaügyi Szemle, 2004. (48. évfolyam) 12. szám 48. oldal

A leltárért felelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményeit ismertetni kell, melyre észrevételt tehet. Észrevételeit a szabály szerint figyelembe kell venni.

A leltárfelelősség objektív felelősségi forma, ami a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállalót terheli. A leltárhiányért tehát a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

Ahhoz, hogy megálljon további feltételek megléte is szükségesek: leltárfelelősségi megállapodás megkötése, leltári készlet szabályszerű átadása, átvétele, a leltárhiány leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása. Az is szükséges, hogy a munkavállaló legalább a leltárid szak legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozzon, természetesen tájékoztatni kell továbbá a feltételekről is.

Ha pedig a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

A leltárfelelősségi megállapodás tekintetében fontos formai követelmény az írásba foglalás.

Tartalmi követelmény, hogy abban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

A megállapodás megkötését a bírói gyakorlat csak akkor tartja érvényesnek, ha a felek ellentételezésként megfelelő ellenszolgáltatást határoznak meg.

A hiánynak ismeretlen okból kell származnia. Ha annak oka ismertté válik, már nem alkalmazhatjuk a leltárfelelősség szabályait, hanem az egyéb felelősségi szabályokhoz kell nyúlnunk.

A hiány okainak ismertségét a munkavállalónak kell bizonyítania, hiszen az érdekeben áll az ilyen módon lehetséges mentesülés.

A leltári készletet állandóan egyedül kezel munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel (kivéve, ha a leltárfelel sségi megállapodás ett l eltér en rendelkezik.) Ha a leltári készletet olyan személy is kezeli, aki a leltárhiányért nem felel s, a felel s munkavállaló legfeljebb hathavi átlagkeresetének mértékéig felel.

A felel sség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál ugyanakkor figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felel sségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és el írásszer kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos rzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

Csoportos leltárfelel sségr l a leltárért felel sséggel tartozó személyek száma szerint beszélhetünk.

Csoportos leltárfelel sségi megállapodás is köthet , ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A megállapodásban ilyenkor meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

Csoportos leltárfelel sségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét, azonban a megállapodás meghatározhatja a felel sség munkavállalók közötti megosztását is. Egyetemleges felel sség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek akkor, ha a csoportos leltárfelel sségi megállapodás a felel sség megosztását nem rendezi.

A leltárfelel sségi megállapodás akkor sz nik meg, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.

A munkavállaló a leltárfelel sségi megállapodást a leltárid szak utolsó napjára indokolás nélkül ó formai követelmények betartása mellett - írásban felmondhatja.

Csoportos leltárfelel sségi megállapodás esetén azonban a felmondás csak a jognyilatkozatot közl munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését

követ hatvannapos jogveszt határid alatt érvényesítheti. Büntet eljárás esetén e határid harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság joger s határozatának közlését követ napon kezd dik.

A kártérítés mérséklésére is sor kerülhet rendkívüli méltánylást érdeml körülmények alapján. A mérséklés csak részleges lehet, ebben a körben a bíróság különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Kollektív szerz dés a leltárhiányért való kártérítési felel sség mértékének kivételével eltérhet, de csak a munkavállaló javára.

Kollektív szerz dés rendelkezése alapján - gondatlan károkozás esetén - a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díja.

A leltárfelel sséggel összefüggésben fontos kihangsúlyozni, hogy munkáltató állapítja meg azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteséget számolhat el, a veszteség elszámolható mértékét, a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait, a leltárhiány vagy a leltárfelel sség megállapítására irányuló eljárás rendjét és a leltári készlet biztonságos meg rzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket is.

A munkavállalót viszont a fentiekr l a leltárfelel sségi megállapodás megkötését vagy a leltárid szak kezdetét megelőz en írásban tájékoztatni kell.

A leltározásnál a jelenlélet biztosítani kell, így lehet vé kell tenni, hogy a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képvisel je, csoportos leltárfelel sségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók részt tudjanak venni.

Ezért, ha a munkavállaló nem gondoskodik képviseletér l, akkor a munkáltató egy, az adott szakmában jártas, érdektelen képvisel t jelöl ki.

Fontos garanciális követelmény továbbá, hogy a munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét is ismertetni kell, az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót ó kivéve azt az esetet, ha szabályszer értesítés ellenére nem jelent meg - meg kell hallgatni.

Meg rzési felel sség

A meg rzési felel sség a munkavállalói felel sség másik speciális formája.

A meg rzési felel sség szabályainak értelmében a munkavállaló köteles megtéríteni a meg rzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén keletkező kárt, amelyeket állandóan rizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Ez a felel sség csak akkor terheli, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át.

Ha a dolog több munkavállaló részére lett meg rzés céljából átadva, a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia.

Mentesülésre ebben az esetben is lehetőség van: ha a munkavállaló bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Ha pedig a meg rzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felel sség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Vannak olyan foglalkozások (pénztáros, pénzkezelő vagy értékkezelő) amelyek esetében jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a munkavállalót a felel sség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

A bizonyítási teher ekkor is a munkáltatón van, bizonyítja a feltételek fennállását és a kár bekövetkezését.

Több munkavállaló együttes felel ssége is felmerülhet bizonyos esetekben. Ilyenkor a kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. Egyenlő arányban viselik viszont a kárt akkor, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani. Egyetemleges kötelezésnek van helye akkor, ha a kárt többen szándékosan okozták.

A több munkavállaló részére meg rzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.

A két speciális felel sségi forma közötti alapvető különbség lényege abban áll, hogy a

leltárfelelősség csak azokban a meghatározott munkakörökben állhat fenn, ahol az áru kezelése, forgalmazása, értékesítése érdekében nagyobb mennyiségben vettek át dolgokat, anyagokat, értékeket.

Fontos különbség még, hogy az átadás tárgya a leltárfelelősség esetében a kezelendő leltári készlet, nem pedig a megrendelési felelősség tárgyát képező munkaeszköz. Eltérés továbbá az átadás rendszeressége és a munkavállalóval való elszámolás módja is.⁹

Még kell említeni ennél a témánál munkavállalói biztosítékot is, amely szintén garanciális jellegű és írásbeli megállapodás esetén jár. Ez a munkáltatót illeti meg az alábbi esetekben:

- a. munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít,
- b. az a. pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

A biztosíték jellemzői közé tartozik, hogy annak összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét, az alapbér növekedése miatt pedig a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni, tehát nem tarthatja magánál.

A munkáltató ugyanakkor a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, munkaköre megváltozásával annak feltétele vagy a munkavállaló munkaviszonya megszűnik.

A biztosítékot kizárólag a kártérítési igény kielégítésére lehet felhasználni, mégpedig a munkabérből való levonás szabályai szerint.

⁹ Munkajogi Kézikönyv, Közgazdasági- és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1995.

A munkáltató kártérítési felelőssége

Felelősség az okozott kárért

A munkáltatót terhel felelősség objektív, azaz vétkességre tekintet nélküli felelősség, melynek két korlátja van: a mentesülés lehetősége és a kármegosztás alkalmazásának lehetősége.

A munkáltató köteles megtéríteni azt a kárt, amit a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenzéi 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 a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni, kivéve azt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható és amit a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Munkabaleset esetén a munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy a kár az ellenzéi körén kívül eső körülmény miatt következett be, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható a káresemény elkerülése vagy elhárítása, hogy a baleset oka kizárólag a munkavállaló magatartásában keresendő. Önmagában az, hogy a munkát munkáltató telephelyén kívül végezték nem jelenti a kár ellenzéi körén kívüli bekövetkezését.¹⁰

Természetesen a bíróság rendkívüli méltányolást érdemlő körülmények alapján a munkáltatót is mentesítheti részben a kártérítés alól. Ilyenkor különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

A felek munkajogban érvényesülő egyensúlyhelyezete az általános kártérítés szabályaiból

¹⁰ EBH2016.M.9.

is kitérít. A kártérítési felelősség megállapításának, a mentesülés lehetőségének és a részleges mentesítés szabályai a munkavállaló és a munkáltató esetében megegyeznek.

A munkáltatói felelősség speciális formája a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért való felelősség.

A munkáltató önmagát védendő elírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megírásában való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését.

A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok pedig csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre.

Ha a munkavállaló ezeket a szabályokat megsérti a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

A törvény támpontot ad a kártérítés mértékének és módjának meghatározásához az alábbiak szerint:

- a) 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.
- b) a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.
- c) meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel elhárít
- d) nem kell megtéríteni azoknak a juttatásoknak az értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, valamint a költségtérítés címén kapott összeget
- e) a természetbeni juttatások értékét, a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni

- f) a dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani
- g) kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható

A munkáltató felelőssége többért, köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az eltartott hozzátartozó olyan összeg tartást pótló kártérítésre is jogosult, amely szükségleteinek - a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve - sérelem elvárt szinten való kielégítését biztosítja.

A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhel járulékkal csökkentett összegben vehet figyelembe.

A kártérítés összegének számításánál le kell vonni a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást, amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, amihez jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani, rendszerint akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, tartásának kiegészítését szolgálja.

A kártérítési járadék egyik formája az úgynevezett általános kártérítési járadék. Ebben az esetben, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki a munkáltató olyan összeg általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.

Fontos tudni, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be a károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító a megállapított kártérítés módosítását is kérheti.

Módosítás szükséges továbbá fiatal munkavállaló, munkabérváltozás, szervezeti egység megszűnése esetén is, ha a törvényben írt feltételek bekövetkeznek.

Kollektív szerződés eltérhet a munkáltatói felelősség szabályaitól, de csak a munkavállaló javára.

Napjainkban gyakori az üzemi baleset bekövetkezése miatt a munkáltatóval szemben történő kártérítés iránti igényérvényesítés.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban Ebtv.) 52. § (1) bekezdése értelmében üzemi balesetről akkor beszélünk, ha a baleset a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül ugyanakkor az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (úti baleset) és amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.

Mivel a munkáltató kártérítési felelőssége objektív, ha nem tud bizonyítani olyan körülményt, ami mentesüléshez vezethetne, akkor a munkavállaló részére kártérítést kell fizetnie.

A kártérítési felelősség fennállásának tehát komoly anyagi következményei lehetnek, így vagyoni kártérítési igényt is keletkeztet.

Lehet azonban sérelemdíj iránti igénykeletkeztetés hatása is azokban az esetekben, amikor a kár nem vagyoni, hanem egyéb, például egészségromlás, haláleset, eszmei értékkel bíró tárgy elérése, megrongálódása is következményekkel jár.

Röviden kitérek az azonnali hatályú felmondás szabályaira is, amely a kártérítési felelősség megállapításának egyik lehetséges következménye.

Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszony megszüntetésének egyik esete.

Lényege szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú

felmondással megszüntetheti, ha a másik fél munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelent s mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A kötelezettségzegésre alapított felmondást mindkét fél köteles megindokolni. A kártérítési felel sség megállapítása ebbe a körbe bevonható.

Az azonnali hatályú felmondásnak a cselekmény szándékosságát, illetve súlyos gondatlanságát kifejezetten nem szükséges megállapítania, az intézkedést még nem teszi jogellenessé a vétkesség tényére vagy mértékére utalás hiánya. A munkavállaló vétkességét azonban az eset összes körülményei alapján kell megítélni.

Az azonnali hatályú felmondásra okot adó körülmények rögzítése történhet kollektív szerz désben vagy munkaszerz désben is azzal, hogy az azonnali hatályú felmondás okaira vonatkozó szabályozástól csak a munkavállaló javára lehet eltérni.¹¹

Az azonnali hatályú felmondás jogát id beli korlátok közé szorítva lehet gyakorolni. A törvény ezzel kapcsolatban szubjektív és objektív határid t is meghatároz, amikor akként rendelkezik, hogy azt az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzést l számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztét l számított egy éven belül, b n cselekmény elkövetése esetén a büntethet ség elévüléséig lehet gyakorolni.

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti a fél a munkaviszonyt a próbaid alatt, a munkáltató pedig a határozott idej munkaviszonyt.

Utóbbi esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott id b l hátralév id egy évnél rövidebb, a hátralév id re járó távolléti díjára.

Ebben a körben említést érdemel a munkaviszony jogellenes megszüntetésének kérdése is.

¹¹ Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvér l szóló 2012. évi I. törvényhez (Mt. 78. §-ához f zött magyarázat)

A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről a 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény rendelkezik. A hivatkozott vélemény kitér a kártérítés egyes kérdéseire is az alábbiak szerint:

Rögzíti, hogy a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén a jogerős ítélettel elbírált kárigényt meghaladó, utóbb esedékessé vált kártérítési igény újabb munkaügyi perben az elévülési időn belül érvényesíthető.

Az elmaradt bér, elmaradt jövedelem jogcímre alapított kereseti igény a tizenkét havi távolléti díj összegének erejéig felemelhető a másodfokú eljárásban.

Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés tételei és összege a beszámítható jövedelem, levonandó jövedelem tekintetében a munkaügyi perben eljáró bírót a kereseti kérelem és ellenkérelem köti, hivatalból bizonyításnak, számításnak és levonásnak nincs helye.

Az elmaradt jövedelem összegének számításánál az Mt. 177. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:528. § (3) bekezdése az irányadó.

A munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatos bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli.

Ennek megfelelően a munkaviszony jogellenes megszüntetésekor a kárt okozó munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.¹²

Fontosnak tartom megemlíteni ennél a témánál az elévülés kérdését is, hiszen ez is meghatározó szempont a munkajogi igények érvényesítésénél.

Az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján, a munkajogi igények három év alatt évülnek el. Ez az úgynevezett általános elévülési idő.

A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy a személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igények pedig öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évülnek el.

A munkajogi igények elévülését hivatalból kell figyelembe venni, de az elévülésre

¹² EBH2015.M.23.

egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

A munkajogban az elévülés szabályai a polgári jog szabályaival egyeznek meg, az Mt.-ben foglalt eltérésekkel.

Amennyiben peres eljárásban az alperes arra is hivatkozik, hogy a követelés elévült, elsődlegesen ezt a hivatkozását kell vizsgálni. Mivel pedig az elévült követelés bírósági úton nem érvényesíthető, annak megállapítása esetén az érdemi vizsgálat szükségtelen.

A egyes jellegű jogintézmények igényérvényesítésre és elévülésre vonatkozó szabályai esetében elmondható, hogy szabályaikat azon jogviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg, amely jogviszonyból az igény ered, azaz, ha az munkajogi, akkor a munkajog szabályai.

Az elévülés szempontjából a kártérítéssel kapcsolatban önállóan tekintend a törvényi felsorolás szerint az elmaradt jövedelem és a táppénz, az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset, az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás különbözetének megtérítése iránti igényt.

Az elévülési időt pedig, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönül kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

Az elévülési idő a táppénz első fizetésének napjától, valamint attól az időponttól számítandó, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra. Rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás esetén pedig azok folyósításának időpontjától kezdődik.

A munkajogi igények, így a kártérítési igények - érvényesítése több fórumon történhet.

Lehetőség van peres eljárás nélkül történő megegyezésre, bírósági úton történő igényérvényesítésre és ezen belül bírósági közvetítéssel történő megállapodással történő vitarendezésre is.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a vonatkozó törvényből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

A munkáltató ugyanakkor a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggésben a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét írásba foglalt - fizetési felszólítással is érvényesítheti.

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igényt abban az esetben lehet érvényesíteni, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

A munkaerő-áramlás miatt fontos megemlíteni, hogy a munkavállaló a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

A keresetlevelet a törvényben felsorolt esetekben a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell elterjeszteni, így a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével, a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel, a fizetési felszólítással kapcsolatos igény érvényesítése esetén is.

Ennek a szabálynak az ismerete nagyon fontos, hiszen a határidő elmulasztása súlyos következménnyel jár.

A munkavállaló az azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igényét az elévülési időn belül érvényesítheti.

A törvény rögzíti azt is, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás, egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet elterjeszteni.

A megtámadás akkor eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított

tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél beadására megállapított határidőt azonban megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták.

Az igényt érvényesítheti pedig igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Ennek objektív korlátja, hogy az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.

A határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli el.

Egyébként a munkajogi igény egyes kérdéseiről a 2012. évi I. törvény alapján a 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény szól részletesebben.

Rögzíti többek között, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt elterjesztett kereset általában nem tartalmazhat megállapításra irányuló kereseti kérelmet.

Szól arról, hogy a keresetlevelet a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos valamely igény érvényesítése iránt az erre vonatkozó jognyilatkozat közlésétől, munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül el kell terjeszteni, de nem zárható ki a jogellenességhez kapcsolódó, keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belül történő érvényesítése.

Az új Mt. 285. § (2) bekezdésben foglalt fizetési felszólítással kapcsolatban kifejti, hogy az a munkáltató számára kivételes szabállyal biztosított lehetőség, azzal a munkáltató akkor is élhet, ha a munkavállaló - jogellenesnek minősített - munkaviszony megszüntetésével összefüggésben keletkezett, a törvényben korlátozott mértékű anyagi igényét kívánja érvényesíteni.

A munkajogi tárgyú perek esetében a megegyezésnek különösen fontos szerepe van, hiszen a peres eljárás szabályai szerint korábban is a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban új Pp.) hatálybalépése előtt is meg kellett kísérelni a felek közötti

egyeztetést, melynek célja a megegyezés létrehozása volt. A tárgyalás az egyeztetéssel kezdődött, amikor a bíróság a jogvita egészét, az összes körülmény szabad mérlegelésével a felekkel megtárgyalta.

Az új Pp. is lehet séget ad egyeztetésre, melyre a perfelvételi tárgyaláson kerül sor akkor, ha a felek személyesen vagy képviseljük útján megjelentek. Az egyeztetés célja ugyanaz, mint korábban.

Munkaügyi perben is sor kerülhet bírósági közvetítésre akár önkéntes elhatározás, akár bírósági kötelezés alapján.

A közvetítés az alternatív vitarendezés egyik típusa, speciális vitarendezési eljárás. A mediáció tehát egy speciális konfliktuskezelési forma.

Lényege, hogy a konfliktusban részt vevő személyeket olyan helyzetbe hozza, hogy képesek legyenek önmaguk közötti konfliktus tartós, időtartó rendezéséhez szükséges megoldási javaslatokat megtalálni és kidolgozni.

Két fél vitájában, - közös beegyezésükkel, vagy egy semleges harmadik fél, a mediátor jár közben.

Mediációra általában akkor van szükség, ha a felek között megszakad, problematikussá válik a kommunikáció.

A közvetítést hazánkban a Közvetítési tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény (a továbbiakban Kvtv.) vezette be, ez tartalmazza a bírósági közvetítés szabályait is.

A mediációnak két formája van: az egyik a polgári peres vagy nemperes eljárást megelőző közvetítés, a másik pedig a bírósági közvetítés. Bírósági közvetítésre azonban csak akkor kerülhet sor, ha peres vagy nemperes bírósági eljárás van a felek között folyamatban.

A bírósági közvetítés során a feleknek lehet segítségük van jogvitájuk kölcsönös megállapodás útján történő rendezésére.

Szabályai rugalmasabbak a bírósági tárgyalás szabályainál, hiszen itt lehet segítség van

arra, hogy a felek minden olyan dolgot elmondjanak egymásnak, amely nem képezi szorosan a jogvita részét, de nekik fontosnak tartják, és úgy érzik, hogy a kialakult konfliktus megoldásához vezethet. Lehetőség van továbbá olyan közös pontokat találni, amelyek a megállapodás létrejöttéhez vezethetnek.

A rugalmas jelleg az illetékesség szempontjából is megmutatkozik: a bírósági közvetítői tevékenységére a Pp. szerinti illetékességi szabályok nem vonatkoznak, a felek bármely bíróságon igénybe vehetik a közvetítői eljárást, ahol bírósági közvetítő működik, a közvetítő bárkinek az ügyében eljárhat.

A különbség a célokban is megmutatkozik.

A mediáció célja többek között a felek közötti kommunikáció elősegítése, a bizalom kialakulásának, megteremtésének elősegítése, a felek közötti kapcsolat építése, a pozicionálás tárgyalás érdekalapú tárgyalássá alakítása, a felek tárgyalási stílusának megváltoztatása, a versengés együttműködéssé való átalakítása, a konfliktus mögött rejlő érdekek, szükségletek feltárása.

A bírósági közvetítésnek számos előnye van. Egyik előnye a sok közül az illetékmentesség.

A felek az alapügyben a bírósági közvetítői eljárásban való részvétel esetén az Illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 58. § (9) bekezdése szerinti mérséklés kedvezményben részesíthetők akkor, ha a per megszüntetését közösen kérik, vagy ha az eljárás szünetelés folytán szünetelnek meg, illetégmentes, ha a felek egyezséget kötnek.

A bírósági közvetítés során kötött megállapodásban bármi rögzíthető, amit a felek valamilyen okból fontosnak tartanak. Maguk döntenek a saját ügyükben, ezért a felek elégedettebbek, hosszabb, tartósan rendezett viszonyokat hozhatnak létre.

A megállapodás jóváhagyását kérni lehet a perbíróságtól. Ha nem kérnek jóváhagyást, az önkéntes betartás fűződik hozzá.

Vagyis a megállapodás nem lesz kikényszeríthető, végrehajtási eljárás során nem érvényesíthetők az abban foglaltak.

A bírósági közvetítéssel kapcsolatos vélemények megoszlanak. A társadalom, és a jogásztársadalom is eltérően vélekedik annak szükségességéről, eredményességéről.

A bírósági közvetítésben való részvételt sokak elzárkóznak, aminek véleményem szerint annak ismeretlensége az oka.

Azok az emberek pedig, akik eddig csak peres eljárásban vettek részt a bírósági közvetítés hallatán a peres eljárás szabályozottságára, szabályaira gondolnak.

Annak, hogy hazánkban kevesebben vesznek részt ebben az eljárásban a fentebb leírtakon kívül több más oka is lehet.

A közvetítés a lehető legjobb megoldás megtalálására irányul a felek közötti konfliktus feloldása során.

Bírósági közvetítési ügyeim közül az a titoktartás alapelvét és kötelezettségét nem megsértve - egy esetet szeretnék kiemelni, amelyben a felek azok között a viszony meglehetősen elmérgesedett egymás nézőpontját megértve, megoldási javaslatokat kidolgozva próbálták megoldani egymás között munkajogi jogvitájukat.

Az ügy felperese a munkavállaló, alperese a munkáltató volt. Mindketten jogi képviselőkkel jártak el. Az eset megértése szempontjából fontos tényező, hogy a munkavállaló viszonylag fiatal volt.

A munkáltató azonnali hatállyal megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát, a felmondást meg is indokolta.

Többek között arra alapította döntését, hogy a munkavállaló hanyagul végezte munkáját, nem tartotta be a munkakezdés idejét, egy alkalommal pedig anyagi kárt okozó hibát is vétett munka közben.

A munkáltató kártérítés iránti igénytel lépett fel a munkavállalóval szemben.

A peres eljárás során nem tudtak megegyezni egymással.

A közvetítés alkalmával kiderült, hogy a munkáltató hozzáállását nagyban meghatározza nagyfokú sértettség. Úgy érezte sokat tett a munkavállalóért, sokszor kiállt mellette, a munkavállaló pedig szívtelen módon viselkedett. A munkáltatónak fontos volt, hogy mások mit gondolnak a cégről. Dühös volt a munkavállalóra, így

mindenképpen t akarta felel ssé tenni a kialakult helyzetért. Nem bízott benne, nem hitt neki.

A munkavállalót sem vezérelte rossz szándék, fiatal korából adódóan gátlásai voltak, a jogban való járatlansága miatt nem tudta hogyan viselkedjen, mit mondjon. Jogi képvisel je a közvetítésen nem jelent meg, míg a munkáltató jogi képvisel je jelen volt. Tisztában volt azzal, mennyi mindent tett érte volt munkáltatója, de érzékenyen érintette annak nagyfokú bizalmatlansága. Úgy érezte nem állt ki mellette akkor, amikor szüksége lett volna rá.

A gyengébb fél védelmének az érvényesülése érdekében olyan helyzetet kellett teremteni, hogy a mediáció betölthesse rendeltetését, lefolytatható legyen. Ezért szükséges volt a munkáltatót képvisel ügyvédet megkérni arra, hogy a bírósági közvetítés során t megillet jogokat gyakorolja, feladatot lássa el, a másik félt l ne kérdezzen, t ne hozza kellemetlen helyzetbe.

Amikor a munkavállaló szempontjából is megfelelő légkör kialakult a mediációs teremben kezdetét vette a közvetítés, melynek során a felek sérelmeiket megbeszélték, a félreértéseiket pedig tisztázták.

Kiderült, hogy az addig meg nem beszélt problémái nem beszélt sérelmek, félreértések vezettek a közöttük kialakult helyzethez.

Megállapodást nem kötöttek, mert egyrészt a munkavállaló nem tudott jogi képvisel jének segítségével megoldási javaslatot kidolgozni, a másik fél pedig nem járult hozzá ahhoz, hogy még egy közvetít i ülést t zszünk ki a megoldási javaslatok elkészítése érdekében. Másrészt a munkavállaló személyiségjegyei miatt szükséges lett volna a megállapodás jogi képvisel által történ átnézése is.

A bírósági közvetítés azonban így is hasznosnak bizonyult, hiszen a per során a felek közötti kapcsolat kiegyensúlyozottabbá, viselkedésük könnyebben kezelhetővé vált.

Ebb l az esetismertetésb l is levonható az a következtetés, hogy a bírósági közvetítés hasznos jogintézmény, eredményes eljárás.

Eredményességét nem a megkötött megállapodások számában lehet mérni, hiszen már az is eredmény, ha a felek érzelemmentesen, kompromisszumot keresve, együtt

tudnak megkötödni egymással a közöttük lévő jogvita megoldása érdekében.

Bírósági közvetítésként gyakran tapasztaltam, hogy sokszor egy jelentéktelennek tűnő, de a felek számára nagyon is fontos tényező miatt csúszott el a felek közötti kommunikáció, ezzel pedig félreértések sorozata vezetett a konfliktushoz és mérgeztette el viszonyukat annyira, hogy a jogvita megoldása nem is motiválta őket.

Amikor sikerült egymással tisztázniuk félreértéseiket, egyre inkább céljukká vált a jogvita olyan rendezése, olyan megoldás keresése, ami mindkettőjük érdekeinek megfelelt.

El kell mondani, hogy nem minden bírósági közvetítés zárul megállapodás megkötésével, de a felek túlnyomó többsége a közvetítés befejezését követően félre tudja tenni sérelmeit és megfelelően kommunikál a másikkal.

A bírósági közvetítésben részt vevő felek pedig túlnyomórészt elégedetten távoznak.

Összegzőképpen elmondható, hogy a munkajogi kártérítési felelősség igazodik a munkajogviszony speciális jellegéhez és a munkajogban érvényesülő alapelvekhez is. A vagyoni jellegű kompenzáción túl további hátrányos következménye: a munkaviszony megszüntethetősége azonnal hatállyal történő felmondás formájában. Az igényérvényesítés fóruma legfőképpen a bíróság, emellett lehetőség van a bírósági közvetítésben való részvételre is.

Az igényérvényesítés korlátját az elévülés és a törvényben meghatározott határidő jelenti.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Könyvek, folyóiratok, kommentárok

1. Bankó Zoltán / Berke Gyula / Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez
2. Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
3. Kun Attila: A munkavállaló kártérítési felelőssége: a leltárhiányért való felelősség, Munkaügyi Szemle, 2004. (48. évfolyam) 12. szám Munkajogi Kézikönyv, Közgazdasági- és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1995.
4. Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog, Complex Kiadó, Budapest, 2006.
5. Trenyisán Máté: A kártérítés elemei a munkáltatói kárfelelősség körében, Diskurzus (2011-) 2015. (5. évf.) 1. sz.
6. Újváriné Antal Edit: Felelősségtan, ŠNovotni Kiadó, Miskolc, 2002.

Jogsabályok

1. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
2. A Közvetítési tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény
3. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
4. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
5. A Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény
6. A 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény
7. A 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény

Bírósági határozatok, döntések

1. EBH2014/2013. (IX. 23.)
2. EBH2015.M.26/2016. (XI.28.)