

Így kell a kárigényt meghatározni jogellenes munkaviszony megszüntetésénél

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (új Mt.) több területen jelentősen módosított a munkajogi szabályokon. Ezen érdemi módosítások közé tartozott a jogellenes munkaviszony megszüntetésének területe is. Az új szabályozás hatályba lépésétől kezdődően a munkavállaló már nem követelhet szankciós kártérítést, illetve visszahelyezési igény előterjesztésének is ritkábban van helye. A jogellenes munkaviszony megszüntetését, mint károkozást, ugyanis a szabályozás alapvetően kártérítési alapra helyezte. A munkavállaló választási lehetősége így jelenleg kártérítési átalányra vagy a tételes bizonyítású „teljes” kártérítésre terjed ki. Utóbbi vonatkozásában azonban az elmaradt jövedelem összege a 12 havi távolléti díjat nem haladhatja meg. Mindkét követelés érvényesítésével összefüggésben jogértelmezési bizonytalanságok voltak azonban tapasztalhatóak. Az alábbiakban a munkavállaló lehetséges kártérítési követeléseit mutatjuk be az alakuló bírói gyakorlat tükrében.

Tételes kárbizonyítás vagy átalánykártérítés

Az Mt. továbbra is alapvető szabályként fekteti le, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Ennek általános és elsődleges módja a teljes kár felmérése, bizonyítása, és annak a törvényi limiteket figyelembe vevő megtérítése. A legfontosabb kárelem pedig az elmaradt munkabér, mint kár. A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult (pl: cafetéria), feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. Az elmaradt munkabér azonban nem csupán a munkaviszonyra korlátozódik. A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell érteni, melyet szintén meg kell téríteni. Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget. A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét pedig a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

A munkáltató ezen túlmenően a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is köteles megtéríteni. A törvény ugyanakkor az elmaradt jövedelem, mint leggyakoribb munkavállalói követelés (kárelem) vonatkozásába korlátot is beemel a szabályozásba.



A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés ugyanis nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. Fontos rámutatni arra, hogy ezeket a tételeket a munkavállalónak egyenként kell bizonyítania.

A tételes kárbizonyítás helyett ugyanakkor a munkavállaló követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Ebben az esetben a munkavállalót a kár tekintetében bizonyítási kötelezettség nem terheli. Ilyen követelés előterjesztésére ugyanakkor az összegszerűsége okán csupán az ügyek elenyésző részében kerül sor.

Mindkét esetben megilleti a munkavállalót a végkielégítése, amennyiben annak feltételei fennállnak (Ird.2016.06.06.: Kúria Joggyakorlat Elemző Csoport véleménye).

Az elmaradt munkabér korlátja így érvényesül

A korábbi szabályozással szemben az elmaradt munkabér követelése jelenleg korlátozás alá esik. Nem haladhatja ugyanis meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának mértékét. Ezzel összefüggésben ugyanakkor a jogértelmezésben nem volt teljes az összhang. Sokan úgy értelmezték az előírást, hogy a munkavállalónak az elmaradt munkabérét ki sem kell számolni, hanem helyette a 12 havi távolléti díját (mely alacsonyabb) kell alapul venni, és ebből az összegből kerül levonásra az az összeg, melyet a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége körében megkeresett vagy megkereshetett volna. A Kúria azonban az EBH2017.M19.számú döntésében rámutatott arra, hogy a helyes eljárás nem ez. Elsőnek az elmaradt jövedelem 12 havi távolléti díjban meghatározott korlátját kell meghatározni, hiszen ez a viszonyítási alap. Következő lépésben azonban össze kell adni az elmaradt munkabér egyes tételeit is, mely az idő előre haladtával folyamatosan nő. Végezetül ebből a tényleges kárból kell levonni a megtérülő jövedelmet. Amennyiben a fennmaradó összeg a 12 havi távolléti díj mértékét meghaladja, abban az esetben a 12 havi távolléti díjat – összhangban a 3/2014. (III.31.) KMK véleménnyel - levonás nélkül, teljes összegben kell megtéríteni.