

Felelősség a leltárhiányért – a legfontosabb tudnivalók

A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban „Mt.”) főszabálya szerint „A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.”

Ezt a szigorú szabályt azzal magyarázza a jogirodalom, hogy mivel a leltárfelelősség olyan hiányért áll fenn, amelynek oka ismeretlen, a felelősség megállapításának nem feltétele a munkavállaló vétkessége, vagy az okozati összefüggés a munkavállaló magatartása és a hiány között. Így, ha a leltárfelelősség összes feltétele fennáll, a leltárhiány bekövetkezésének kockázatát a munkavállaló viseli.

A leltárfelelősség csak az alábbi feltételek együttes fennállásakor érvényesíthető:

- leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
- a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonnyított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
- legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

Fontos azt is tudni, ha a leltári készletet egy a leltárhiányért nem felelős, azaz megállapodást nem kötött, illetve a fent meghatározott egyéb feltételt nem teljesítő munkavállaló is kezeli. A leltárfelelősséggel tartozó munkavállaló e másik munkavállalónak a leltárkörzetben való foglalkoztatásához írásban hozzá kell járuljon. Amennyiben ez a feltétel nem áll fenn, a leltárfelelősséggel tartozó munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel.

Az Mt. rendelkezései szerint tehát a leltárhiány megtérítésének főszabálya – a fenti feltételek fennállása esetén – az, hogy a leltári készletet egyedül kezelő munkavállaló a teljes kárt (leltárhiányt) köteles megtéríteni. A bírói gyakorlat ezt a főszabályt azonban annyiban árnyalja, hogy vizsgálja az eset összes körülményét, és így a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek esetleges nem megfelelő teljesítése a felelősség vagy a kártérítés mértékét csökkentheti. A leltárfelelősségi megállapodás is korlátozhatja a kártérítés mértékét. Korlátozott a csoportos leltárfelelősség esetében is a kártérítés mértéke, ugyanis az nem haladhatja meg a csoportba tartozó munkavállalók távolléti díjának 6 havi együttes összegét. Azonban a kollektív szerződés a kártérítés mértékét ebben az esetben is megállapíthatja magasabb összegben. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a kártérítésnek a munkavállalók közötti megosztását. Ilyen rendelkezés hiányában a több munkavállaló között a kártérítés munkabérrányosan (a távolléti díj arányában) oszlik meg.

A leltárhiányért való felelősség érvényesítése

A munkavállalót terhelő kártérítés összegének meghatározása során a munkáltató mérlegelési jogkörében jár el, ezért döntésére alkalmazni kell a munkáltatói kártérítési igény érvényesítésének általános szabályait azzal, hogy az igény a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napon túl nem érvényesíthető.



A határidő jogvesztő, kimentésnek nincs helye. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a bíróság büntetőeljárást befejező jogerős vagy véglegessé vált határozatának, valamint az ügyészség, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslással nem támadható eljárást megszüntető határozatának közlését követő napon kezdődik.

Végül fontos hangsúlyozni, hogy ahhoz, hogy a munkavállaló a fentiek szerint adott esetben teljes körűen felelősségre vonható legyen, a munkáltatónak is többek között pontosan meg kell határozni a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait, a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét, a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket és minderről a munkavállalót a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.