

A dolgozó fizeti meg a munkáltatót terhelő kötbért. Jogos?

Írta: **arsboni** - 2019. július 2.

*E cikk a **Bird & Bird** és az **Arsboni** által meghirdetett 2019. évi Cikkíró Pályázat keretében született.*

Szerző: **Herdon István**

Kérdések és válaszok a munkáltatót polgári jogi szerződés alapján terhelő kötbér munkavállalóra hárításával összefüggésben.

A munkavállalói kártérítési felelősség kapcsán az Mt. úgy rendelkezik: **„A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.”** [Mt. 179.§ (1)] Számos jogirodalmi mű ír a kár fogalmáról, a munkaviszonyból származó kötelezettségek meghatározásáról, valamint az általában elvárhatóságról, mint objektivizálódott társadalmi zsinórmértékről. De vajon a gyakorlatban is ilyen egyszerűen körülhatárolható a jelzett helyzet?

E tekintetben érdemes nagyító alá venni egy friss esetben hozott döntést és az annak alapjául szolgáló tényállást, mégpedig a **Kúria 3/2019. számú munkaügyi elvi határozatát** [EBH2019. M.3]. A Kúria kulcsmomentumként deklarálta, hogy „ha a munkáltatónak kötbérfizetési kötelezettsége keletkezett és annak eleget tett, az általa megfizetett összeg kárnak minősül, melyet az érintett munkavállalóival szemben az Mt.-nek a munkavállaló kártérítési felelősségéről szóló rendelkezései szerint érvényesíthet”.

1. A tényállás röviden

A tényállás szerint két vállalkozás kötött közszolgáltatási szerződést egymással. A felek a szerződésben a Ptk. szabályai szerinti kötbérikötéssel éltek, miszerint, ha a szolgáltató a szerződésbe foglalt kötelezettségét megszegi, a megrendelő kötbérre jogosult. A szolgáltató munkáltatónál kollektív szerződés lépett hatályba, amelyben az Mt. szerinti munkavállalói felelősség formát konkretizálva rögzítették, hogy közszolgáltatási szerződés alapján a megrendelő által a munkavállaló kötelezettségzegése miatt a szolgáltatóra kiszabott kötbért a munkavállalónak kell megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A kollektív szerződés mellett a szolgáltató munkáltató kibocsátott egy vezérigazgatói körlevelet, amelynek tárgya a munkavállalóra áthárítható kötbér kezelésének menete volt, ennek címzettjei a munkáltatói jogkört gyakorló személyek voltak a szolgáltató szervezetén belül.

A **szakszervezet** keresetében a kollektív szerződés kötbéráthárításra vonatkozó rendelkezése érvénytelenségének megállapítását kérte, miszerint **a kötbér egy polgári jogi szerződés alapján áll fenn, amelynek a munkáltató az egyik alanya, és amelynek feltételeibe a munkavállalók nem szólhattak bele, így ez a munkavállalók helyzetét egyoldalúan elnehezíti, ezért jogellenes.** A jogellenesség pedig alátámasztható azzal is, hogy a kötbér a munkajogtól idegen, objektív jogkövetkezmény és ez terhesebb a munkavállalókra vonatkozó Mt.-beli rendelkezéseknél. A szakszervezet szerint a vezérigazgatói körlevél is ezt az objektív munkavállalói felelősséget támasztja alá.

A **munkáltató** vitatva a fentieket, a szakszervezet keresetének elutasítását kérte, továbbá kiemelte: **„gazdasági érdekei mentén jogosult volt olyan szerződést megkötni, amely kötbérfizetési kötelezettséget is tartalmaz, ha pedig a kötbér megfizetésével kára merül fel, annak a kár bekövetkezéséért felelős munkavállaló felé való továbbhárítására is jogosult volt”.** Ellenkérelmében hangsúlyozta, hogy kizárólag a felmerült kárát kívánja érvényesíteni, így tévesnek véli azt a szakszervezeti álláspontot, hogy ő kötbért kívánna megfizettetni a munkavállalókkal, továbbá szerinte a kiküldött vezérigazgatói körlevél is megfelel az Mt. rendelkezéseinek.

2. Első- és másodfokú ítéletek

Az elsőfokú bíróság a szakszervezet keresete alapján a vezérigazgatói körlevél jogellenességét állapította meg, ugyanakkor a kollektív szerződés érvénytelensége kapcsán rögzítette, hogy a munkáltató jogosult olyan szerződést kötni, amelyben kötbér szerepel a nem megfelelő teljesítés esetében. A szerződés nem a munkavállalók kötbérfizetését határozta meg, és nem is tartalmazott olyan, harmadik személyre vonatkozó kötelezettséget, amely munkajogilag aggályos lenne.

A bíróság szerint nem megfelelő teljesítés esetén a **munkáltatóra kiszabott kötbérfizetési kötelezettség a munkáltatónál tényleges kárként jelentkezik,** amelynek megtérítési szabályait a kollektív szerződés semmilyen szempontból nem vette ki a kártérítési eljárás általános szabályai alól, így ezek az Mt. szabályaival összhangban kerültek megállapításra, gondolva itt a bizonyításra, speciális felelősségi alakzatra és a megtérítés korlátozottságára a kivételektől eltekintve. Így a kollektív szerződés se jogszabályba, se jó erkölcsbe nem ütközik az elsőfokú bíróság szerint. **A vezérigazgatói körlevél kapcsán eltérő álláspontra helyezkedett,** véleménye szerint az abban foglaltak a munkáltatói jogkört gyakorló személyek mérlegelési lehetőségét névlegessé teszik, így az ebben foglaltak **objektíven alkalmasak arra, hogy a felmerült kötbér teljes összegét valójában a munkavállalóra hárítsák át.** Rögzítette, hogy amennyiben a munkavállaló felelőssége nem merül fel, az áthárítással összefüggő mérlegelés sem jöhet szóba, ha pedig van munkavállalói felelősség, a mérlegelés nem kerülhető el.

A fellebbezés folytán a **másodfokú bíróság eltérő álláspontja szerint a kollektív szerződés és annak végrehajtását célzó vezérigazgatói körlevél kapcsán nem lehet eltérő álláspontra jutni.** Véleménye szerint téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy egy polgári jogi szerződésben vállalt kötbér kifizetése kárként definiálható. Úgy érvel, **a kötbér egy szerződést megerősítő biztosíték, amely egyben átalánykártérítési funkciót is hordoz.** Ebből következik, hogy a kötbérre jogosult ezt a kikötött összeget akkor is követelheti, ha ténylegesen nem merült fel kára. Így tehát a kötbér a munkáltatónak egy polgári jogi szerződés alapján történő nem, vagy nem megfelelő teljesítésének szankciója, amely **egy önálló polgári jogi intézmény, így az nem azonosítható a munkáltatót ért kárral,** mint ahogy nem mosható össze a munkajoggal és nem terjeszthető ki automatikusan. Tehát megállapította a kollektív szerződés kérdéses rendelkezésének semmisségét, a vezérigazgatói körlevéllel kapcsolatban ezen elvek szerint egyetértett az elsőfokú bírósággal, tekintettel arra, hogy a körlevél törvénnyel ellentétesen bővíti a munkavállaló kárfelelősségi körét.

3. Kúria

A Kúria rögzítette, hogy habár helytálló a másodfokú bíróság azon meghatározása, hogy a kötbér nem azonosítható a ténylegesen bekövetkezett kárral, azt nem vette figyelembe, hogy ezen szankció alkalmazása kizárólag a munkáltató és a vele polgári jogi szerződést kötő megrendelő döntési körébe tartozik. Álláspontja szerint a kollektív szerződés a kötbér áthárítására vonatkozó szabálya a munkavállalói kártérítési felelősség általános szabályaival együtt értelmezhető. Abból kell kiindulni, hogy a munkáltató által a megrendelőnek kifizetett kötbér kárnak minősül mint a munkáltató vagyonában bekövetkezett értékcsökkenés. Ebből kifolyólag a munkáltató **„tehát nem a szerződésben vállalt kötbér fizetését ”háríthatja át” a munkavállalóra, hanem az általa ténylegesen és bizonyítottan kifizetett kötbér összegét mint kárt érvényesítheti a munkavállalókra vonatkozó kártérítési felelősség törvényi szabályai szerint”.**

Megállapítja továbbá: **„Mindezekből következően, ha a munkáltató kötbérfizetési kötelezettsége azzal okozati összefüggésben keletkezett, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét megszegve nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható, és ezt, a kötbér megfizetését, valamint az okozati összefüggést a munkáltató bizonyítja, a munkáltatónál tényleges kárként jelentkező kifizetett összeg kártérítési igényként érvényesítése nem ellentétes az Mt. szabályaival”,** így a kollektív szerződés ezen rendelkezése érvényes.

Egy kollektív szerződés rendelkezése volt a kérdéses, így fontos megemlíteni, hogy annak jogi természete lehetővé teszi, hogy abban munkáltató és a szakszervezet egyező akarattal eltérjen az Mt. rendelkezéseitől. A munkavállalói kárfelelősség kapcsán az Mt.-től – a

leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét leszámítva – csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Az, hogy ezzel a rendelkezéssel ellentétesen mikor következik be egy esetleges jogellenes hátrányos eltérés, a Kúria az alábbi iránymutatást adta: **„Az Mt. rendelkezéseinél szigorúbb (terhesebb) szabályozását jelenthet a munkavállaló felelősségi alakzatának (pl. vétkességi felelősség helyett objektív felelősség) eltérő szabályozása, a kártérítés mértéke, vagy a bizonyítás szabályainak jogszabállyal ellentétes megfordítása.”**

A **vezérigazgatói körlevél** kapcsán a Kúria a korábban eljáró bíróságok álláspontját tévesnek minősítette, mivel ez a levél normatív (munkavállalókra kiterjedő) hatállyal nem rendelkezik, tekintettel arra, hogy ennek **címzettje(i) nem a munkavállalók, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlója volt**, és az a kártérítési felelősség munkáltatói érvényesítésére vonatkozó iránymutatásokat tartalmazott. Így ennek rendelkezései kizárólag egyéni jogvitában lehetnek értékelhetők, a szakszervezet aktív perbeli legitimációval nem rendelkezik e téren.

4. Szerzői álláspontom

Jogban kevésbé járatos olvasók számára a közszolgáltatási szerződés, kollektív szerződés és más hasonló elmélyültebb szakkifejezések miatt kevésbé kristályosodhat ki az eseti döntés fontossága.

Első megállapításom az, hogy a kollektív szerződést figyelmen kívül hagyva **általánosságban alkalmazhatónak tartom** ezt a döntést olyan egyedi ügyekben is, ahol – a munkavállalók szemszögéből tekintve – a munkáltató polgári jogi szerződést köt (például vállalkozási szerződést) valamely partnerével, amelyben a munkáltatót nem vagy nem megfelelő teljesítése esetén a másik fél kötbér fizetésére kötelezi.

Merészen túlterjeszkedve ezen, véleményem szerint a kötbérrel egy kategóriába sorolandó minden **egyéb elnevezéssel szerződésben kikötött** nem, vagy nem megfelelő teljesítést szankcionáló **objektív szankció is**, továbbá a késedelem esetére a kötbérhez hasonlóan **kikötött késedelmi kamat is**, hiszen az kimentést nem tűr. Az utóbbi esetről fogalmilag akkor lehet szó, ha a késedelem nem általánosan egy szolgáltatás késedelmes teljesítésére, hanem kifejezetten pénz fizetésére vonatkozik. Ugyanis ennek késedelmes teljesítése is elképzelhető egyes, munkavállalói kártérítési felelősséget megalapozó „hiba” esetén.

Habár a bíróságok nem terjeszkedhettek túl a kereseti kérelemben vitatott szerződéses rendelkezésen, amely a nem vagy nem megfelelő teljesítés esetére rendelt kötbérre vonatkozik, megemlítem, hogy a **Ptk. több kötbérfajtát nevesít**, amelyek egy ilyen

esetben érdekesen viselkedhetnek. Kötbértípus a késedelmi-nem teljesítési (meghiúsulási) és hibás teljesítés esetére kikötött kötbér.

Amit érdekes kérdésnek gondolok, hogy **miként viszonyulna egymáshoz a késedelmi és a meghiúsulási kötbér**, akkor, ha mondjuk a munkáltató munkavállaló(k)nak felróhatóan késedelembe esik, ezért őt kötbérrel „büntetik”, ám a hosszas késedelem után szintén a munkavállaló(k)nak felróható okból a teljesítés elmarad, így meghiúsulási kötbér fizetésére is köteles lesz a munkáltató. Ugyanis a késedelmi kötbér mellett a teljesítés továbbra is követelhető, ám ha a kötelezett nem teljesít, a felek kikötése esetén meghiúsulási kötbér követelhető és az utóbbi – a felek eltérő megállapodása hiányában – önmagától nem konzumálja a korábban megállapított késedelmi szankciót. A kérdés az, hogy két következmény – először a késedelem, majd a nem teljesítés – egy vagy több munkavállalói kártérítési felelősséget megalapozó munkaviszonyból származó kötelezettségszegésnek minősül-e.

Álláspontom szerint ez azért nem mindegy, mert a munkavállalók kártérítési felelőssége a mérték tekintetében az Mt. szerint korlátozott. Főszabály az, hogy a munkavállaló maximum a 4 havi távolléti díjáig felel kivéve, ha szándékos vagy súlyos gondatlan a károkozása, mert akkor teljes kártérítés elve az irányadó [Mt. 179.§ (3)]. Az esetben is említett kollektív szerződés rendelkezése alapján a kártérítés mértéke legfeljebb 8 havi távolléti díja lehet gondatlan károkozás esetén [Mt. 191.§ (2)]. Ebből következően ott, ahol nem korlátlan a kártérítés mértéke, nagy jelentősége lehet annak, hogy mondjuk a 4 hónapnyi, havonta 300 000 Ft-os késedelmi kötbérből (összesen: 1 200 000 Ft) majd az egyszeri 1 500 000 Ft-os meghiúsulási kötbérből egy 250 000 Ft-nyi havi távolléti díjjal rendelkező munkavállaló kártérítési felelőssége esetén a munkáltató alapesetben 4×250 000 Ft (összesen: 1 000 000 Ft) vagy 2×4×250 000 Ft összesen: (2 000 000 Ft) összegig juthat kártérítéshez.

Bár közhelyszerű, de itt elmondható szerintem, hogy az eset összes körülményei után vonható le következtetés, ugyanis a már felmerült késedelem esetén kulcsfontosságú a munkáltató szerepe is, elvégre ő irányítja a munkavégzést, így elképzelhető, hogy a késedelem a munkavállalónak felróható, de a meghiúsulás már nem. Erre tekintettel a munkavállaló kártérítési felelőssége a második magatartás vonatkozásában nem állapítható meg.

Előfordulhat olyan eset is, hogy a nem teljesítés is a munkavállalói kötelezettségszegéssel függ össze, de csak részben. Itt véleményem szerint az Mt. azon kiegészítő szabálya alkalmazandó, miszerint **„nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.”**[Mt. 179.§ (4)]

Apropó, előreláthatóság. Fontosnak gondolom, hogy ha a munkáltató olyan polgári jogi szerződést köt harmadik személlyel, amely őt szankcióként kötbérfizetésre kötelezi az Mt. „**tájékoztatási kötelezettség**” alapelve értelmében köteles az érintett munkavállalókat erről tájékoztatni, hiszen ez munkaviszony teljesítésével és a munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel közvetlenül összefügg [Mt. 6.§ (4)].

5. Összegzés

Végeredményben egyetértek a végső bírósági döntéssel, de érdekes kérdés az, hogy vajon csak a két polgári jogalanyra vonatkoznak-e a szerződésük feltételrendszerének egyes pontjai. Itt kifejezetten a kötbérre gondolok, hiszen „probléma esetén” annak megfizetése kárként viselkedik, de nem igazi kár a kötbér jogosultja kapcsán, hanem csak kárátalány. Mi a garancia a munkavállalóknak arra, hogy a munkáltató – saját érdekein túlmenően – olyan szerződést kössön, hogy a munkavállalói kötelezettségszegés esetén a beálló tényleges kár a lehető legalacsonyabb legyen? Úgy gondolom, hogy ezen „kármegelőzés” csak a felek együttműködésével kivitelezhető, legyen az individuális, vagy az annál hatékonyabb kollektív megállapodások valamelyike.

Zárásként pedig hipotetikus kérdésnek tűnik, hogy értékelhető-e a kellő körültekintés nélkül, a felek által elfogadott kötbér úgy, hogy a szerződő munkáltató megszegte a kármegelőzési kötelezettségét a munkavállaló(k) vonatkozásában? Vagy törvényi és munkavállalói felhatalmazás nélkül létesített-e olyan jogviszonyt harmadik személlyel, amely egy feltételhez kötött normatív (munkavállalókra kiterjedő) szabályozást jelent a kár bekövetkeztére és annak mértékére nézve? Ilyen távoli asszociációkra a jövő joggyakorlata adhat választ, a kérdés felvetődött és ezzel a kocka el van vetve.

Források

3/2019. számú munkaügyi elvi határozat

2012. évi I. törvény