

A munkáltató kárfelelőssége az új Ptk. tükrében

Jelige: Elza

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	2
2. A KÁRFELELŐSSÉGI SZABÁLYOK SAJÁTOSSÁGAI ÉS RENDSZERTANA	5
<u>2.1. A felelősségtanról általában</u>	5
<u>2.2. A munkajogi kártérítési felelősséget átható elvek és alapvető fogalmak</u>	7
<u>2.3. A kártérítési felelősség helye a munkajogban</u>	9
<u>2.4. A munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősség viszonya</u>	10
<u>2.5. A munkajogi kártérítési felelősség jogszabályi környezete</u>	12
3. A MUNKÁLTATÓ KÁRFELELŐSSÉGÉNEK MEGÁLLAPÍTÁSA	15
<u>3.1. A munkáltató fogalma</u>	15
<u>3.2. A munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása</u>	15
<u>3.3. A felelősség feltételei</u>	17
3.3.1. A kár keletkezése	18
3.3.2. A munkajogviszony fennállása	19
3.3.3. Ok-okozati összefüggés a munkaviszony és a kár között	20
4. EXCULPATIO – A MUNKÁLTATÓ KÁRFELELŐSSÉG ALÓLI MENTESÜLÉSE	23
<u>4.1. Mentésülés az objektív felelősség alól</u>	23
4.1.1. Mentésülés a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartására való hivatkozással	23
4.1.2. Hivatkozás a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülményre	24
4.1.2.1. Ellenőrzési kör hiánya	25
4.1.2.2. Olyan körülmény, mellyel a munkáltatónak nem kellett számolnia – a körülmény előreláthatóságának vizsgálata	27
4.1.2.3. Az elhárítás elvárhatóságának hiánya	27
<u>4.2. A felelősség alóli részbeni mentesülés, kármegosztás</u>	28
4.2.1. Előreláthatósági klauzula	28
4.2.1.1. Az előreláthatósági klauzula bevezetésének előzményei	29
4.2.1.2. Az előreláthatóság intézménye a hatályos jogban	30
4.2.2. Kármegosztás a munkavállaló vétkes közrehatására tekintettel	33
4.2.3. Kármegosztás a kárenyhítési kötelezettség elmulasztására tekintettel	34
4.2.4. A kár mérséklése a munkáltató méltányolható helyzetére tekintettel	35
<u>4.3. Felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett kárért</u>	36
5. ÖSSZEGZÉS	38
IRODALOMJEGYZÉK	40
JOGFORRÁSOK ÉS BÍRÓI DÖNTÉSEK JEGYZÉKE	43

„A kártérítési jogviszonyban a jog a károsultat [...] oltalmazza és a reparációt a károkozó tulajdonának terhére oldja meg. Az [...] alapjogi tulajdonvédelem viszont mindenki, vagyis a károsult és a károkozó tulajdonára is vonatkozik. A jognak tehát egy olyan kárelosztási (kártelépítési) mechanizmust kell működtetnie, amelyben nemcsak a károsult, hanem a károkozó alkotmányos tulajdonvédelme is megfelelően igazolható...”

800/B/1993. AB határozat

1. BEVEZETÉS

A munkajogi szabályozás vizsgálata kiemelt figyelmet érdemel, mivel a társadalom tagjainak túlnyomó többsége mindennapjai során elkerülhetetlenül találkozik a munkajoggal. Az életviszonyok igen jelentős részét meghatározzák ugyanis a különböző munkakapcsolatok. A munkajogi jogviszonyok bonyolult, társadalmi és gazdasági jelentőségű viszonyok, e kapcsolatok jogi szabályozása a munkaviszony alanyainak különleges érdekei és helyzete miatt számos sajátosságot hordoz.

A munkajogi kárfelelősség kérdése a témán belül kifejezetten hangsúlyos. Általánosságban is elmondható, hogy a jogviták jelentős része anyagi természetű, és nincs ez másként a munka világában sem. A munkaviszonyban ugyanis számtalan módon fordulhat és fordul elő károkozás, ami kártérítési igényt keletkeztet, és gyakran vitát, végső soron peres jogvitát eredményez. Ezeknek az eseteknek a gyakori előfordulása és jelentősége miatt a törvényi szabályozás megértése és pontos ismerete nemcsak a jogalkalmazók számára követelmény, hanem a mindennapok során a munka világában munkavállalóként, illetve munkáltatóként részt vevőknek is fontos.

Napjainkban hazánk jogrendszere átalakul, gyakoriak a jogszabályváltozások, melyek a magánjogi viszonyokban is alapvető változásokat hoznak. A szabályokat befolyásoló jogpolitikai célok gyakran alapjaikban eltérnek a korábbiaktól, s ez dinamikus jogi változtatásokat eredményez. Tovább árnyalja a képet az Európai Unió jogalkotása, amely kötelező és ajánlás-jellegű szabályaival egyaránt hat az alkalmazandó szabályokra. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) teljes egészében 2013. január 1-én lépett hatályba; az ez év tavaszán hatályba lépett Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) pedig háttérszabályként hat a munkajogra. Az új kódexek változásai a felelősségi szabályokat is nagyban érintik, alkalmazásuk a joggyakorlatban számos kérdést vethet fel.

Dolgozatom célja a hatályos magyar munkajog kárfelelősségi szabályainak bemutatása és elemzése. Ezen belül elsősorban a munkáltató által okozott károk megtérítésére vonatkozó – a törvényben „Felelősség az okozott kárért” cím alatt szabályozott – rendelkezéseket vizsgálom, tekintettel a polgári jogi kártérítési szabályokhoz való viszonyához. A téma feldolgozása során hangsúlyosabban kerülnek bemutatásra azok a jogintézmények, melyek a hatályos szabályozásba új jogintézményként kerültek, valamint azok a törvényi rendelkezések, melyek tekintetében módosításokat eszközölt a jogalkotó. Álláspontom szerint ugyanis e változások indokai és gyakorlati megvalósulásuk lehetséges módjai külön figyelmet

érdemelnek. A hatályos jogszabályi rendelkezések bemutatása mellett – mely a téma lehatárolását elsődlegesen megalapozta – a témához kapcsolódó munkajogi irodalomban megjelent publikációk széles körű feldolgozására és ismertetésére törekszem. A kutatás során a téma specialitása, aktualitása és gyakorlati jelentősége miatt főként kortárs hazai szerzők munkái kerülnek elemzésre, külföldi munkákra csak kivételesen, említés szintjén utal a dolgozat.

2. A KÁRFELELŐSSÉGI SZABÁLYOK SAJÁTOSSÁGAI ÉS RENDSZERTANA

2.1. A felelősségtanról általában

A munkajogi felelősségről való gondolkodás során – tekintettel a magánjog és a munkajog szoros kapcsolatára – a polgári jogi felelősségtan elméleteinek áttekintése sem nélkülözhető. A felelősség fogalmával kapcsolatban kijelenthető, hogy az nem kizárólag jogi fogalom. Mint a társadalomra veszélyes és jellemzően az elkövetőnek felróható magatartásért való felelősség, értelmezhető a jogon kívül is, például politikai vagy erkölcsi felelősség vonatkozásában. E magatartások közül azokat, amelyeket jogi normák tiltanak, és amelyek ellen állami eszközökkel való védekezés indokolt, jogi felelősségnek tekintjük. E kör tovább szűkíthető: a polgári jogi felelősség kategóriájának sajátossága abban áll, hogy azt általában olyan magatartások váltják ki, melyek a felek között – jogellenes – vagyontelődést okoznak, s jellemzően a felelősséghez fűzött szankció is vagyoni jellegű.¹ A polgári jogi felelősség legfontosabb típusának ezen belül a kártérítési felelősség tekinthető, aminek specifikuma, hogy olyan vagyoni szankciót alkalmaz, mely a károsultat illeti és főszabály szerint az elszenvedett kárral egyenértékű. E szankció elsődleges célja a – tipikusan büntető jellegű – nevelő és megelőző célzat mellett a reparáció, vagyis a vagyoni hátrány kiegyenlítése.² A jogirodalom és a bírói gyakorlat a kártérítésre úgy tekint, mint a jogi felelősség reparatív intézményi formájára.³

A kártérítési felelősség megállapítása a jogban szigorú feltételekhez kötött, ami érthető, tekintve, hogy a felelősség megállapítása egyúttal a vagyoni szankcióra való kötelezéssel is jár. „A polgári jogi felelősséghez a jogellenességen, a következményen, káron és az okozati összefüggésen túl az is szükséges, hogy a károkozó magatartásában olyan körülmények merüljenek fel, amelyek a kártérítési szankció alkalmazását indokoltá teszik; ez alapvetően a felróható magatartás.”⁴ A felelősségről való jogi gondolkodás intézménytörténetében a felróható magatartás, mint a felelősség szükségszerű eleme hagyományosan gyűjtőfogalomként jelenik meg. E szerint abba beleértendő a szubjektív vétkes magatartás mellett a speciális alakzatokban szabályozott objektív felelősség is. A polgári jogi felelősségi

¹ SZÉKELY LÁSZLÓ: *Magyar polgári jog. A polgári jog alapjai*, Budapest, 2007., Eötvös József Könyvkiadó, 168-169. o.

² EÖRSI GYULA: *Kötelmi jog – Általános rész*. Budapest, 1996., Nemzeti Tankönyvkiadó. 240. o.

³ SÁRKÖZY TAMÁS: *Fordulat a magyar kártérítési jogban*, Magyar Jog, 2013., évf. 9. sz. 535. o.

⁴ UJVÁRINÉ ANTAL EDIT: *Felelősségtan*, Miskolc, 2002., Novotni Kiadó, 19. o.

alakzatok körében megkülönböztethető a szubjektív, az objektív és az eredményfelelősség. A szubjektív felelősség vétkességen alapul, az objektív felelősség független a vétkességtől; míg az eredményfelelősség mindenre tekintet nélkül terheli a károkozót (kivéve a károsult saját magatartását). Az eredményfelelősség emiatt valójában nem is tekinthető a szó szoros értelmében felelősségnek, az ugyanis kár- és kockázattelepítést jelent a kötelezett számára.

A szubjektív és az objektív felelősség összehasonlításakor – noha azokat egymáshoz képest ellentétes alakzatoknak is szokás tekinteni – valójában nem két külön kategóriában kell gondolkodnunk, hanem a felróhatóságon alapuló egyfajta felelősségi skálában, melynek különböző pontjain helyezkedik el a két alakzat. A szubjektív és az objektív felelősség elhatárolható olyan alapon is, hogy a vétkességi felelősség megállapításának elemi feltétele a vétkesség, az objektív felelősség megállapításához ezzel szemben elegendő a károkozó magatartás és a kár között fennálló okozati összefüggés.⁵

A felelősségi alakzatok hagyományosan a felelősségi igényt keletkeztető tényállás alapján is differenciálhatók. A felelősség intézménye már a római jogban is ismert volt, az alapvetően a szerződésen kívüli károkozásokból alakult ki, és később differenciálódott szerződéses (kontraktuális) és szerződésen kívüli (deliktuális) kártérítési felelősségre, melyek következménye mindkét esetben a kártérítés. A kontraktuális felelősséget ennek megfelelően a szerződésszegés alapozza meg, míg a deliktuális felelősség alapja kizárólag a jogszabály,⁶ és megállapításának feltételei már a római jogban is a károkozás objektív jogellenessége és a kárt okozó szubjektíve vétkes magatartása voltak. Látható, hogy a jogellenes vagyoneletelődés már egészen korán megteremtette az igényt a jogi felelősségre vonásra, és a keletkezett vagyoni hátrány helyreállítására is.

Hatályos jogunkban a magánjogi kártérítésre vonatkozó szabályokat a Ptk. határozza meg. A kódex egymástól különválasztva szabályozza a kontraktuális és a deliktuális felelősség szabályait. A törvény indokolása rámutat, hogy míg a szerződésszegésért való felelősség esetében a szabályozás szakít a felróhatósági alapú felelősség rendszerével, addig a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség a törvény alapján továbbra is a károkozó felróhatóságán alapul. A Ptk. mind a kimentés feltételeit, mind a megtérítendő károk körét tekintve szétválasztja a szerződésszegési és a szerződésen kívüli kártérítési felelősség rendszerét. A törvény azonban több szempontból össze is kapcsolja a kontraktuális felelősség körében alkalmazandó szabályokat a deliktuális szabályokkal, kimondja ugyanis, hogy a kár

⁵ EÖRSI GYULA: *Kötelmi jog – Általános rész*, Budapest, 1996., Nemzeti Tankönyvkiadó, 241-243. o.; 248. o.

⁶ MOLNÁR IMRE – JAKAB ÉVA: *Római jog*, Szeged, 2004., Leges Szeged 264-265. o.

fogalmára és a kártérítés módjára – a fejezetben nem szabályozott kérdésekben – a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.⁷

A munkajogi kártérítési felelősséget a jogirodalom egyértelműen szerződésen alapuló felelősséggként kezeli. A munkajogi kárfelelősségi jogviszony esetében csak kontraktuális felelősségről beszélhetünk, hiszen ez a felelősségi rendszer a munkajogviszony alanyaira korlátozódik,⁸ alapja pedig a munkaszerződés. A jogfejlődés során a munkajogi kárfelelősséget a dogmatika azonban nem feltétlenül tekintette szerződéses jellegűnek. „A polgári jogon belül a kötelmi jogi és a deliktuális felelősség viszonylatában addig, amíg a munkajog önálló jogágként kezelése volt az uralkodó doktrína, a munkajogi anyagi felelősséget is mind a jogi szabályozás, mind pedig a gyakorlat is kevésbé szerződésen alapuló felelősséggként kezelte.”⁹

2. 2. A munkajogi kártérítési felelősséget átható elvek és alapvető fogalmak

A munka az emberi társadalom egyik alapjának tekinthető. A legtöbb munkavégzési forma tekintetében elmondható, hogy a technikai fejlődésből következő gépesítés miatt egyrészt egyre bonyolultabbá válik, másrészt egyre több veszélyt rejthet magában. Ez a munkafolyamatok megfelelő megszervezését és a munkavédelem hathatós kialakítását követeli meg. Erre tekintettel a munkavállalók egészségének és egyéb érdekeiknek a megóvása elsősorban munkáltatóval szemben támaszt követelményeket, melynek jogi kereteit a munkajog és a munkavédelemre vonatkozó jogi szabályozás adják meg.¹⁰

A munkajogi anyagi felelősség a magánjogi kárfelelősségi rendszer része, ám – tekintettel a munkaviszony sajátosságaira – a polgári jogi felelősségi szabályokhoz képest számos speciális jegyet hordoz. Eörsi emiatt a munkajogi kárfelelősséget egyfajta módosult polgári jogi felelősségnek tekinti.¹¹ A két jogágban a felelősség alapját jelentő elemek ugyan megegyeznek, ám a munkajogi szabályozás kifejezetten a munkajogviszony keretein belül értelmezi azokat, tekintettel az abban részt vevő felek helyzetére. Amíg a magánjogi szabályozás alapvetően a jogalanyok egyenjogúságából indul ki, addig a munkajog a felek vélelmezett alá-fölérendeltségének kiegyenlítésére törekszik.

⁷ VÉKÁS LAJOS: *Az új polgári Törvénykönyvről*. 240. o.

⁸ FERENCZ JÁCINT: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása*. In: *Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, Győr, 2012., 279. o.

⁹ PRUGBERGER TAMÁS: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. (Tanulmánygyűjtemény), 2009., Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Bíbor kiadó 204. o.

¹⁰ EMBER ALEX: *Az üzemi baleset*. Szeged, 2013., Pólay Elemér Alapítvány, 25. o.

¹¹ Idézi KUN in GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*. Budapest, 2013., ELTE Eötvös Kiadó, 340. o.

A munkajogi szabályok értelmezésekor tehát mindig figyelembe kell venni, hogy a jogalkotás a munkajog specialitását jelentő sajátosságot, a felek egyensúlytalan helyzetét tartja szem előtt. A munkaviszony alanyainak viszonya ugyanis jellemzően nem mellérendelt; a munkáltatót tipikusan szélesebb körű jogosultságok illetik, míg a munkavállalót több kötelezettség terheli. A munkavállaló alárendeltségi, függőségi viszonyban van, munkáját önállóan végzi a munkáltató utasításának megfelelően. A törvényhozás kiindulópontja tehát ez a vélelmezett kiszolgáltatott helyzet, ennek korrigálására törekszik a törvénybe épített különböző garanciális szabályokkal és a munkavállaló védelmét szolgáló intézkedésekkel. A jogalkotó a munkáltatói kárfelelősség tekintetében ennek megfelelően egyrészt a sérelmet szenvedett munkavállalónak kára megtérüléséhez fűzött különösen fontos érdekére van tekintettel, mivel adott esetben a kár a munkavállaló és családja megélhetését is veszélyezteti. Másrészt a szabályozás azt is figyelembe veszi, hogy a munkáltatónak rendszerint széles körű lehetősége van arra, hogy a károsodást megfelelő szervezéssel és intézkedésekkel megelőzze.¹² A jogalkotó tehát feltételezi, hogy a munkáltató képes megakadályozni a tevékenységéből eredő károk bekövetkezését, az attól független okból bekövetkező károk megelőzése érdekében pedig minden szóba jöhető eszközt igénybe vesz.¹³

Az esetek többségében valószínűleg ez a vélelmezett kiszolgáltatottság valóban fennáll, noha ennek mértéke adott felek és adott munkakör tekintetében eltérő lehet. Nem szabad azonban megfeledkezni a munkáltató gazdasági és egyéb érdekeiről sem, hiszen a munkáltatók versenyképességének biztosítása és megőrzése végső soron nemcsak a piac védelmét, de a munkavállalók érdekeit is szolgálja.

A magyar munkajogi szabályozás vizsgálata során érdemes figyelemmel kell lenni arra a tényre is, hogy hazánkban a jogfejlődés az évtizedekig tartó szocialista államberendezkedés miatt sajátosan alakult, ami természetesen a munkajogban is éreztette hatását. A kommunista befolyás alatt álló közép-kelet-európai országokban a munkajogi szabályok hasonló standardon alapultak. A foglalkoztatás ennek megfelelően Magyarországon is a központilag alárendelt mintát követte, amelyben a permanens, teljes munkaidős alkalmazás volt jellemző; s a nagyipari termelésben és állami szektorban való foglalkoztatás során a gazdasági-piaci tényezők és érdekek gyakorlatilag nem jutottak szerephez.¹⁴ Mára, mintegy negyedszázaddal

¹² MIHOLICS TIVADAR: *Magyar Munkajog*. Budapest, 1994, Unió Lap- és Könyvkiadó, 255. o.

¹³ ÁDÁM LÓRÁNT: *Kártérítési felelősség a munkajogban*. Budapest, 2000., HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, 51.o.

¹⁴ JOHN D.R. CRAIG – S. MICHAEL LYNK: *Globalization and the Future of Labour Law*, 2013. Cambridge University Press, 194. o.

a rendszerváltás után azonban kijelenthető, hogy a piacgazdasági érdekeknek a munkajogi jogviszonyokban éppúgy érvényesülniük kell, mint a munkavállaló szociális érdekeinek.

A kárfelelősségi szabályok által szem előtt tartott célokat tehát a fenti indokokra tekintettel, és a felek mindegyikének vonatkozásában kell értelmezni. E célok elérésének eszközei a munkajogban a reparáció, a prevenció és a represszió, melyek áthatják a munkajogi felelősségi rendszert. A polgári jogi – és az azzal rokonságot mutató munkajogi – felelősségi szabályok elsődleges célja a reparáció, az okozott jogsérelem orvoslása; vagyis olyan helyzet teremtése, mintha a kár be sem következett volna. További cél emellett a prevenció is, a további károkozás megelőzése. A prevenciós cél egyrészt az egyén, másrészt a közösség viszonyában értelmezendő: részben a károkozót (speciális prevenció), részben a társadalom többi tagját kívánja visszatartani a jogsértéstől (generális prevenció).¹⁵ A represszió, az okozott jogsértés megtorlása a munkajogban a kárfelelősségi viszonyokban nem jellemző, a közsféra munkajogában, a fegyelmi felelősségi szabályokban azonban megjelenik.

2.3. A kártérítési felelősség helye és jellege a munkajogban

A munkaviszony kapcsán kétféle felelősségi típust különböztethetünk meg: a fegyelmi és a kártérítési felelősséget. E két felelősségi kategória nem zárja ki egymást – vagyis elképzelhető, hogy adott esetben együttesen áll fenn, és kerül megállapításra kártérítési felelősség és fegyelmi felelősség – szabályozásuk és jogkövetkezményeik viszont alapvetően eltérnek egymástól. Míg a fegyelmi felelősség voltaképpen a munkavállaló tekintetében áll fenn, és azt kötelezettségszegés alapozhatja meg; addig a kárfelelősség mind a munkavállalót, mind a munkáltatót terhelheti, és a felelősség megállapításának egyikük vonatkozásában sem feltétele a kötelezettségszegés.

A munkajogban felmerülő kártérítési alakzatokban a magyar kártérítési jogban felmerülő három alapvető felelősségi típus mindegyike megtalálható. A vétkességi alapú és az objektív felelősség mellett ugyanis a custodia jellegű felelősségi alakzat is fellelhető, mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalon, csak fáziseltolódásokkal. Ez indokolja, hogy a törvény – hasonlóan a többi kelet-közép-európai országhoz – egymástól elkülönítve rendezi a munkáltatói és a munkavállalói kártérítés szabályait.¹⁶

¹⁵ JOBBÁGYI GÁBOR – FAZEKAS JUDIT: *Kötelmi jog*. Budapest, 2007, Szent István Társulat, 143-144. o.

¹⁶ PRUGBERGER TAMÁS – KENDERES GYÖRGY: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról*. Magyar Jog, 2013., 7. sz. 393.o.

A munkajogi kárfelelősségi jogviszonyok tehát két részre oszthatók a károkozó személye alapján, ennek megfelelően a kárfelelősségi rendszer a munkavállalói és a munkáltatói kárfelelősségből áll. E kategóriákon belül a jogdogmatika szisztematikusan további csoportosításokat állít fel:

- a munkavállalói kárfelelősség jogalapja szerint általános és megőrzési felelősségre tagolható;¹⁷
- míg a munkáltatói kárfelelősség a tárgya alapján osztható fel: ennek megfelelően megkülönböztethetjük a munkavállaló élete, egészsége és testi épsége körében okozott károkat, a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban okozott károkat, valamint a munkajogviszony keretében okozott egyéb károkat.¹⁸

A csoportosítás szempontjai is szemléletesen rámutatnak, hogy a munkajogi kárfelelősség körében felmerült esetek rendkívül változatosak lehetnek jogalapjuk, tárgyuk és a károkozó személyének sajátosságai miatt, e sajátosságok pedig mind-mind eltérő szabályozást kívánnak meg a törvényalkotótól.

2.4. A munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősség viszonya

A munkáltatói kárfelelősség részletes ismertetése előtt – amely a dolgozat fő tárgyát képezi – érdemes kitérni a munkajogi kárfelelősség rendszerének bemutatására is. A fentiekben leírtakra tekintettel elmondható, hogy a munkajogi felelősségi rendszer speciális a polgári joghoz képest, és különlegessége elsősorban a jogviszonyban résztvevő alanyok sajátos helyzetéből ered. A munkajogi kártérítési felelősség vonatkozásában az általános magánjogi kárfelelősségi szabályok tehát egységesen nem alkalmazhatók, éppen a munkaviszony függő jellegéből következően. A legtöbb szabályozás ezt szem előtt tartva különíti el a munkavállaló, illetve a munkáltató kártérítési felelősségének szabályrendszerét.¹⁹ A speciális alanyokra tekintettel lévő szabályozási struktúra a munkajogi kárfelelősséget egészében áthatja. Ennek megfelelően a munkajogi szabályozás a kárfelelősség rendszerét két eltérő felelősségi formára osztja: a munkáltatói és a munkavállalói kártérítési felelősségre. A továbbiakban e két alakzat elhatárolása következik.

¹⁷ A megőrzési felelősség mellett, annak speciális formájaként 1999 óta a magyar munkajogi szabályozás része a feltárfelelősség is, mely a munkavállalóval szemben szintén objektív jellegű felelősséget támaszt.

¹⁸ KISS GYÖRGY: *Munkajog*. Budapest, 2005., Osiris Kiadó, 266. o.

¹⁹ NÁDAS GYÖRGY: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében?* Miskolci Jogi Szemle, 2014., 9. évf. 1. szám, 51. o.

A két felelősségi forma tárgya tekintetében alapvetően összetartozik, hiszen mind a munkáltatói, mind a munkavállalói alakzat tekintetében elemi követelmény, hogy az érvényesítendő kárigény a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezzen. Ennek megfelelően az e körben szabályozott felelősségi esetek kizárólag a munkajog sajátos élethelyzeteket szabályozó viszonyai között értelmezhetők. A munkajog éppen ezekre az eltérő élethelyzetekre tekintettel különíti el a szabályozást a jogviszony alanyai vonatkozásában. Ennek hatására a két kártérítési felelősségi rendszer mégis alapjaiban eltér egymástól, mind a felelősség megállapítása, mind a felelősség alóli mentesülés esetei tekintetében.

A felelősségi alakzatok eltérései elsősorban a felek eltérő helyzetéből erednek, másrészt – és éppen ebből következően – a szabályozás eltérő céljaiból adódnak. Mint az a szabályozást átható elvekből is kiderül, a munkajog az önálló, függő munka jogágának tekinthető. Habár a munkaviszony alapvetően két független jogalany, a munkavállaló és a munkáltató szabad megállapodása alapján jön létre, a felek jellemzően mégsem állnak egyensúlyi helyzetben, mivel a munkáltató gazdasági ereje kedvezőtlen alkupozícióba kényszeríti a munkájának eladásából élő munkavállalót. A jogviszony teljesítése, tehát a konkrét munkavégzés során is eltér a felek helyzete és ennek megfelelően érdekeik is. Amíg a munkavállaló saját magát és családját a munkája ellenértékéért kapott bérből tartja el, és erre tekintettel a munkáltató utasításainak megfelelően, alárendeltségben végzi a munkáját; addig a munkáltatót terhelik a termeléssel kapcsolatos döntésekkel járó gazdasági kockázatok és minden egyéb, a foglalkoztatásból eredő felelősség is terheli.²⁰

Az alapvető eltérés mögött tehát több jogpolitikai cél húzódik meg: az egyik, hogy a kártérítési felelősség körében is garanciális védelemben részesüljön a munkavállaló; a másik pedig abból ered, hogy a jogalkotó a kártérítés céljai közül melyiket helyezi előtérbe az adott felelősségi rendszerben. A munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzatában ugyanis a preventív és represszív célok mellett a részleges, korlátozott reparáció merülhet fel;²¹ míg a munkáltató vonatkozásában fő szabályként a teljes reparáció elve érvényesül, azzal a kitéttel, hogy a munkáltató objektív felelőssége sem jelent abszolút, vagy korlátlan felelősséget.²² A törvény tehát markánsan elválasztja a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősség rendszerét, szerkesztésében is elkülönítve, külön fejezetben szabályozza ugyanis a felelősségi alakzatokat. Elsőként a munkáltató kártérítési felelősségét határozza meg, majd

²⁰ KÁRTYÁS in GÁSPÁRNÉ SZOKOL MÁRTA – HANYU HENRIETTA – KÁRTYÁS GÁBOR: *Az új Munka Törvénykönyve 2012*. Budapest, 2012., Fórum Média Kiadó Kft., 1. o.

²¹ A munkavállalói felelősség kivételes, objektív alapú formájában, a hiányért való felelősség körében azonban a szabályozás célja a teljes reparáció, a munkáltató teljes kárának megtérítése.

²² NÁDAS GYÖRGY: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében?* i. m. 51. o.

újabb fejezetben határozza meg a munkavállalóra vonatkozó felelősségi szabályokat.²³ A munkáltató felelőssége egyértelműen objektív alapú, ám a munkavállalói felelősségi formák már differenciáltan jelennek meg: míg annak általános formája felróhatóságon alapul és a reparációs cél csak korlátozottan érvényesül benne, addig a speciális, objektív alakzatok – a megőrzési felelősség és a leltárhányért fennálló felelősség – felróhatóságtól független felelősségi formák, melyek fő célja a munkáltató kárának teljes megtérítése.

2.5. A munkajogi kártérítési felelősség jogszabályi környezete

A magyar munkajog szabályanyagát áttekintve elsőként hazánk Alaptörvényéről²⁴ kell említést tenni. Az Alaptörvény – túl azon, hogy már preambulumban, a Nemzeti Hitvallásban leszögezi, hogy a munkát mind az egyén, mind a közösség viszonylatában alapvetően védendő értéknek tartja – számos helyen tartalmaz a munkára vonatkozó rendelkezést. A munka és foglalkozás szabadságát, a sztrájkhoz való jogot, valamint a szakszervezeti szervezkedés jogát alapvető jogként deklarálja. A munkaadók és a munkavállalók viszonyában megköveteli a felek együttműködését, alkotmányos szinten garantálja az egészséges és biztonságos munkafeltételeket és a pihenőidőt.

Látható tehát, hogy a munkával kapcsolatos szabályozás számos alapvető jogot érint. S minthogy – szintén az Alaptörvényből eredően – hazánkban az alapvető jogokra vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg – a munkajog szabályozása törvényi szintű jogalkotást követel meg. A hazai jogrendszer átfogó munkajogi kódexe a Munka Törvénykönyve (Mt.), amely a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezéseket tartalmazza. A munkajogi kárfelelősségi szabályok az Mt. XIII. fejezetében találhatók.

A kárfelelősség vonatkozásában az új Polgári Törvénykönyv egyes szakaszai háttérszabályként szintén irányadók. Noha a Ptk. megalkotása során a kodifikátorok a törvénybe integráltak több, korábban külön törvényben szabályozott magánjogi szabályt, az egyedi munkaszerződésekre vonatkozó szabályozást a magánjogi kódexen kívül hagyták, vagyis azt a magyar jogban továbbra is önálló törvény határozza meg.²⁵ A munkaszerződés jogi szabályozásának mára ugyanis annyi különleges vonása van, hogy vélhetőleg nehéz volna ezt a normarendszert egyetlen törvénykönyvbe integrálni, ráadásul – tekintettel a

²³ A kárfelelősségi szabályokat az Mt. XIII-XIV. fejezete tartalmazza.

²⁴ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

²⁵ A nyugat-európai államok polgári törvénykönyveinek az egyes szerződéseket tartalmazó részében viszont szinte mindennél szerepel a munkaszerződés, s a Ptk. megalkotása során a Kodifikációs Főbizottság eredeti elképzelése szerint is része lett volna a munkaszerződés a magánjogi kódexnek – PRUGBERGER TAMÁS: *Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban, és ha igen, miként?* Magyar Jog, 2012. 58. évf. 3. sz. 145-147. o.

munkavállaló védendő helyzetére, mint megkülönböztető sajátosságra – e területen az európai közösségi jogi aktusok alakító hatása is sokkal intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein. A munkaviszonyok speciális rendelkezései vonatkozásában azok jogi hátterének azonban a Ptk., azon belül is a szerződések általános szabályai tekintendők.²⁶ Az új Polgári Törvénykönyv munkaviszonyra gyakorolt hatását napjainkban értékelni még nem lehet, tekintettel arra, hogy az új keletű szabályok alkalmazásáról még nincs átfogó, kialakult gyakorlati tapasztalat. Az azonban egészen biztos, hogy az új magánjogi kódexnek egészen komoly hatása lesz a munkajog területén, hiszen a Ptk. számos szakaszát kell majd alkalmazniuk a jogalkalmazóknak. A két törvény kapcsolata azonban többértű: egyrészt sok kérdés nincs szabályozva az Mt.-ben, mely esetekben a Ptk. mögöttes szabályozást ad, másrészt sok esetben kifejezetten a Ptk.-t rendeli alkalmazni a törvény. Az ebből adódó változások várhatóan nemcsak jogviták felmerülésekor éreztetik majd hatásukat a jogalkalmazásban. A mindennapi munkajogi joggyakorlásra is közvetlen hatást gyakorolhat, hiszen a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során a Ptk. kötelmi jogi része határozza meg a mozgásteret a felek számára.²⁷

Az Mt. tehát számos polgári jogi szabályt a munkaviszonyban is alkalmazni rendel. A kártérítési viszonyok kapcsán erre kifejezett utalás is található a törvényben: a polgári jogi szabályok alkalmazása cím alatt a kár megtérítésére „egyebekben” a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni.²⁸ Az egyebekben szó szerepeltetése arra utal, hogy minden olyan kérdésben, melyet az Mt. nem szabályoz, a Ptk. az irányadó. Az Mt. tehát speciális a Ptk.-hoz, mint általános szabályhoz képest.²⁹

A munkajogi kártérítési felelősség kapcsán nagy szerephez jutnak a jogértelmezés során a Kúria (korábban: Legfelsőbb Bíróság) Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalásai. Noha a legfőbb bírói testület állásfoglalásai még a korábbi munkajogi kódex³⁰ értelmezéséhez kapcsolódóan születtek, a joggyakorlat egyelőre továbbra is irányadónak tekinti azokat.

A hazai jogszabályok áttekintése során a közösségi jogalkotásra is figyelemmel kell lenni, hiszen az jelentős hatást gyakorol a magyar szabályokra is. Az európai munkajog – mint az EU politikájának egyik központi összetevője – alapvető változást hozott a közös európai gazdasági jogban. Már a Római Szerződés is alapvető szinten garantálta a tőke, a

²⁶ VÉKÁS LAJOS: *Az új Polgári Törvénykönyvről*. Jogtudományi Közlöny, 2013, LXVIII. évf./5. sz. 225-242. o.

²⁷ KIS MIKLÓS: *Átfogó az új Ptk. hatása a munkajogra. Interjú Dr. Pál Lajossal*. HR & Munkajog 5. évf. 7-8. sz. 44-45. o.

²⁸ Mt. 177.§

²⁹ KÁRTYÁS GÁBOR: „Egyebekben” – *Polgári jogi szabályok a munkajogi kárfelelősségben*. Forrás: Munkajog.hu

³⁰ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: 1992-es Mt.)

javak és a szolgáltatások szabad áramlását, amellet, hogy az Európai Gazdasági Közösség elvei közt szerepelt: a munka nem tekinthető árucikknek. A munka ugyanis nyilvánvalóan nem sorolható sem az áruk, sem a szolgáltatások és tőkék kategóriái közé, hiszen az emberek vonatkozásában állít fel jogokat és kötelezettségeket, ennél fogva szociális tartalommal is bír. Az európai munkajog az előbb kifejtettek okán mind az európai integráció szociális koncepciója, mind a EU-jog szociális dimenziója szempontjából jelentős, ezek magjának tekinthető.³¹ A magyar munkajogi jogalkotásban az európai munkajogi normák átvétele már jóval Magyarország európai integrációja előtt megkezdődött, az uniós csatlakozásunkat követő általános jogharmonizációs tevékenység pedig napjainkban is tart. Ennek keretében számos EU irányelv hazai jogrendbe iktatása valósult meg, s a jogalkotó emellett figyelemmel van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretében létrejött olyan egyezményekre, melyekhez hazánk is csatlakozott.³²

A hazai szabályokat tehát számos jogforrás befolyásolja, a szabályozás gerincét azonban Munka Törvénykönyve adja. A következőkben a kárfelelősségi szabályok ismertetése során kiindulópontként mindenekelőtt az Mt. vonatkozó szabályainak elemzésére kerül sor. A munkajogi kártérítési rendszer egyes jogintézményei azonban szorosan kapcsolódnak a Ptk. szabályaihoz, így ezek tekintetében a releváns polgári jogi szabályok szintén bemutatásra kerülnek.

³¹ BRIAN BERCUSON: *European Labour Law*, Cambridge, 2013., Cambridge University Press, 5-6. o.

³² *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolása*. A munka törvénykönyve 2012 >> 1992, Budapest, 2013, Complex Kiadó, 344. o.

3. A MUNKÁLTATÓ KÁRFELELŐSSÉGÉNEK MEGÁLLAPÍTÁSA

A munkajogi kárfelelősségi rendszer két, egymástól alapvetően eltérő alakzata a munkavállalói és a munkáltatói kárfelelősség. E két kártérítési felelősségi rendszer – a munkajogviszonyban részt vevő felek eltérő helyzetéből adódóan – alapjaiban tér el egymástól, mind a felelősség megállapítása, mind a felelősség alóli mentesülés esetei tekintetében. E fejezetben a továbbiakban már kizárólag a munkáltatóra vonatkozó kártérítési felelősség szabályainak ismertetése következik, kitérve a munkáltató fogalmára és áttekintve a kártérítési felelősség megállapításának feltételeit.

3.1. A munkáltató fogalma

A törvény a munkáltatói képességet meglehetősen röviden fogalmazza meg, az Mt. szerint ugyanis munkáltatónak minősül az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.³³ Látható, hogy a törvényi definíció pontosan nem határolja körül a munkáltató fogalmát, az azonban bizonyos, hogy a munkavállaló fogalmából kiindulva, tehát kizárólag kettejük viszonylatában, az adott jogviszony keretein belül értelmezhető a munkáltató fogalma. A munkavállalót foglalkoztató gazdasági jogalany tehát lehet természetes személy, a társasági jog bármely alanya és az állam egyaránt. A munkáltató szempontjából továbbra is irreleváns, hogy az milyen cselekvőképességgel bír, tekintve, hogy a munkáltatói jogkör képviselő útján is gyakorolható.³⁴ A szabályozás tehát a munkáltatói képességhez a jogképességen kívül további követelményeket nem támaszt. Az Mt. konkrét utalást ugyan nem tesz a Polgári Törvénykönyvre, de a jogképesség fogalma a polgári jog szabályai alapján írható körül.³⁵

3.2. A munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása

A kártérítési felelősségről való gondolkodásnak egyik alappillére a kárfelelősség megállapításának szabályozása, hiszen ez alapozza meg, vagy éppen e körülmények hiánya zárja ki a későbbiekben az ehhez kapcsolódó részletszabályok alkalmazását. Az új Munka Törvénykönyve szerint „a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt”. A felelősségi klauzula megfogalmazása után

³³ Mt. 33. §

³⁴ MÉLYPATÁKI GÁBOR: *A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából.* Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXX/2. (2012.), 527. o.

³⁵ HANDÓ TÜNDE: *A munkáltató és a munkaviszony.* Budapest, 2000., Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 67-68. o.

a törvény azonban szűk körben a kimentést is lehetővé teszi. Ezek szerint a munkáltató „mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”. A törvény továbbá abban az esetben is mentesíti a munkáltatót, ha „a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta”.³⁶

A munkáltatói kárfelelősség szabályait alapvetően a reparáció célja hatja át. Vagyis a jogalkotói törekvés arra irányul, hogy a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben elszenvedett kára megtérüljön.³⁷ A felelősségi szabályok emellett prevenciós célt is szolgálnak: a törvény célja, hogy a munkáltatót rászorítsa olyan munkakörnyezet kialakítására, amely megteremti a munkavégzés során az egészséges és biztonságos feltételeket, valamint a munkavállalók vagyoni érdekeinek biztonságát is megfelelő módon biztosítja.³⁸ Az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésének követelménye emberi jogi gyökerekre vezethető vissza; e jogosultságot az irodalom hagyományosan a gazdasági és szociális jogok közé sorolja, azokon belül pedig a tradicionális jogok részének tekinti.³⁹

A szabályozás meglehetősen szigorú követelményeket támaszt a munkáltatóval szemben, az ugyanis a magyar munkajog hagyományainak megfelelően – és a fenti célok biztosítása érdekében – a munkáltató objektív felelősségét határozza meg a munkavállalónak okozott kár megtérítése körében. A szubjektív és az objektív felelősség elhatárolásának kérdése a jogirodalom állandó témája. Az objektív felelősség köznap szóhasználatban elterjedt értelmezése azonban némi pontosításra szorul. A közfelfogás ugyanis az objektív kártérítési felelősséget vétkesség nélkülinek tekinti – és ezen a ponton határolja el a vétkességen alapuló szubjektív felelősségtől – helyesebb azonban, ha az objektív felelősséget olyannak tekintjük, amely a vétkesség vizsgálatától tekint el. E felelősségi alakzatnak nem az a lényege tehát, hogy nincs mögötte vétkes magatartás, hanem az, hogy ennek a bizonyítása nem terheli a károsultat.⁴⁰ Mindezek alapján a munkáltató tehát a vétkesség vizsgálatára tekintet nélkül, teljes mértékben felel azokért a károkért, amelyek a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben érik.⁴¹

³⁶ Mt. 166. §.

³⁷ BERKE – KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, 2012, Complex Kiadó, 426. o.

³⁸ KUN in GYULAVÁRI (szerk.): *Munkajog*. Budapest, 2013., ELTE Eötvös Kiadó, 373-374. o.

³⁹ DAVIES, A.C.L.: *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, 2009., Cambridge University Press, 45. o.

⁴⁰ LŐRINCZ in KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, 2012, HVG-ORAC, 257. o.

⁴¹ GYULAVÁRI (szerk.): i.m. 373.

A jogirodalomban széles körben elterjedt felfogás szerint ahhoz, hogy a munkáltató kártérítési felelősségét meg lehessen állapítani, három pozitív, valamint egy negatív feltétel együttállása szükséges. „A három pozitív feltétel: a kár keletkezése, a munkajogviszony fennállása, a munkajogviszony és a kár közötti ok-okozati összefüggés, míg a negatív, negatív feltétel az, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.”⁴² A munkáltatói kárfelelősség megállapításának egyes feltételeire a dolgozat a későbbiekben részletesen kitér.

Vitás esetekben jellemzően a bizonyítás sikerességén múlik a jogvita végkimenetele, emiatt a bizonyítási kötelezettségnek a kártérítési felelősség megállapítása során nagy jelentősége van. A munkavállaló köteles bizonyítani a kár keletkezését, a kár mértékét, valamint a károkozás és a munkaviszony között ok-okozati összefüggést. Ha azonban a munkáltató a törvényben felsorolt kimentési okok fennállására hivatkozik, a bizonyítási kötelezettség ezzel kapcsolatban nyilvánvalóan őt terheli a bíróság előtt.⁴³

Érdemes kitérni rá, hogy bizonyos esetekben a munkajogi kártérítési felelősség kapcsán egyidejűleg a büntetőjogi felelősség fennállásának kérdése is felmerülhet. Ezzel kapcsolatban fontos leszögezni, hogy a munkáltatónak a munkajogi szabályokon alapuló kártérítési felelőssége fennállhat büntetőügyben hozott jogerős felmentő ítélet ellenére is. Az egységes bírói gyakorlat alapján ugyanis a büntetőjogi és a munkajogi felelősség egymástól függetlenül érvényesül,⁴⁴ vagyis adott tényállás mellett a munkáltató bűnössége vonatkozásában kimondott felmentő ítélet nem szünteti meg a kártérítési igény érvényesítésének lehetőségét.

3.3. A felelősség feltételei

A munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása tehát csak a fent említett konjunktív feltételek fennállása esetén lehetséges. E körülmények megállapítása a gyakorlatban nem mindig egyértelmű, a vitássá tehető körülmények pedig adott esetben kizárhatják a felelősség megállapítását, tehát perdöntő jelentőséggel bírhatnak. A következőkben e feltételeket sorban részletezem.

⁴² BERKE - KISS: i.m. 426. o.

⁴³ BERKE - KISS: i.m. 426. o.

⁴⁴ MÁDI SAROLTA: *A munkáltató megtérítési felelősségének feltételei a munkavállaló üzemi balesete és foglalkozási megbetegedése esetén.* Magyar Jog, 2013., 12. sz. 741-748. o.

3.3.1. A kár keletkezése

A kár keletkezése – mint a kártérítési felelősség megállapításának feltétele – nyilvánvaló követelménynek tűnik, ám ha a bekövetkezett kár jellegét, természetét vizsgáljuk, akkor árnyaltabb képet látunk. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy abban az esetben beszélhetünk kár felmerüléséről a munkavállaló és a munkáltató viszonyában, ha az egyik fél a másik félnek vagyoni vagy nem vagyoni kárt okoz. Nem vagyoni kárnak azt tekintjük, ha a károsult vagyoni hátránnyal nem járó sérelmet szenved, mely jogintézményt az új Polgári törvénykönyv nem vagyoni sérelemként szabályoz, és az személyiségi jogsértés miatti sérelemdíj iránti igényt alapozhat meg.⁴⁵ Vagyoni kár bekövetkezésekor viszont a sérelmet szenvedettnek csökken a vagyona, vagy nem jut hozzá olyan vagyoni előnyökhöz, amiket a károkozás hiányában megszerezhetett volna.⁴⁶

Kihangsúlyozandó azonban, hogy azok az esetek nem tekinthetők károkozásnak, amelyekben a követelésnek konkrét jogcíme van. A munkáltató anyagi helytállásának azon esetei, amikor az Mt. konkrétan meghatározza a munkáltató fizetési kötelezettségének jogcímét, nem tartoznak a munkáltatói kárfelelősség körébe.⁴⁷ Ennek megfelelően nem kártérítési jellegű a követelése annak a munkavállalónak, akinek munkáltatója – munkabér-fizetési kötelezettségét megszegve – elmulasztja kifizetni az őt jogosan megillető munkabért. Ilyen esetben ugyanis konkrétan a munkabér teljesítését követelheti, vagyis követelése jogcímmel bír.⁴⁸ Ezt támasztja alá a Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntése is, melyben alaptalannak minősítette a felperes felülvizsgálati kérelmét. Ebben az alperes azt sérelmezte, hogy a bíróságok munkaszerződés alapján a részére járó prémiumot ilyen jogcímen, és nem kártérítés címén ítélték meg. A bíróságok indokolása szerint ugyanis a felperes igénye nem kártérítési jellegű volt, hanem munkabértartozásból eredt.⁴⁹ Ennek megfelelően tehát a konkrét jogcímmel bíró követelések nem sorolhatók a kárfelelősségi esetek közé. Nem kizárt viszont, hogy a teljesítés elmaradásából további kára is származik az igényét érvényesíteni kívánó félnek. Ebben az esetben, az így bekövetkezett kárral kapcsolatban már kártérítési igénnyel léphet fel, a bizonyítási kötelezettség e tekintetben már nyilvánvalóan őt terheli, vagyis mind a kárt, mind az okozati összefüggést bizonyítania kell.⁵⁰

⁴⁵ Ptk. 2:52. § (1)

⁴⁶ ÁDÁM LÓRÁNT: *Kártérítési felelősség a munkajogban*. Budapest, 2000., HVG-ORAC, 7. o.

⁴⁷ TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA: *Munkáltató kártérítési felelőssége*. Budapest, 2009., Complex Kiadó, 14. o.

⁴⁸ ÁDÁM LÓRÁNT: i.m. 7. o.

⁴⁹ BH 1999./475

⁵⁰ ÁDÁM LÓRÁNT: i.m. 8. o.

3.3.2. A munkajogviszony fennállása

A felelősség egyik jogalapi eleme a felek közötti munkaviszony. A törvény egyértelműen kimondja, hogy a munkáltató a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítésére köteles.⁵¹ A munkáltató kártérítési felelőssége ennek megfelelően kontraktuális felelősség,⁵² mivel a munkaviszony alapja a munkaszerződés.

Számos esetben azonban alaposabb vizsgálatot igényel annak eldöntése, hogy mi tekinthető a felelősség megállapítása szempontjából munkaviszonynak. A munkaviszony kezdete előtt, és a munkaviszony megszűnését követően is felmerülhet ugyanis károsodás, a felelősség megállapítása azonban bizonyos esetekben ennek ellenére nem kizárt.

Noha a munkaviszony létrejöttének nemcsak alapja, de elégséges feltétele is a munkaszerződés, a munkaviszony kezdetének mégis a munkába lépés napját kell tekinteni. A munkába lépés egy tényleges helyzetet jelent, a felek általi teljesítés megkezdését.⁵³ Ha a szerződés megkötése és a munkába lépés időpontja időben egymástól elválik, a munkába állásig a feleket a munkaszerződés teljesítésével kapcsolatos tényleges kötelezettségek még nem terhelik, ennek ellenére a létesítéssel kapcsolatos kötelezettségeik fennállnak. Nem kizárt, hogy a szerződés megkötése után, de még a munkába lépés előtt egyik fél olyan magatartást tanúsít, amiből a másiknak kára származik;⁵⁴ s ha az a munkaviszonnyal összefüggésben van, adott esetben megalapozhatja a felelősségre vonást. A kártérítési igény érvényesítésének, és a felelősség megállapításának szempontjából nem megkívánt követelmény az, hogy a munkaviszony a kár bekövetkezésekor fennálljon. A munkaviszonynak ugyanis a kár okozásakor, és nem a bekövetkezésekor kell fennállnia.⁵⁵

A kárfelelősség megállapításának igénye a munkaviszonyt követő időszakban szintén felmerülhet. „A munkáltatói kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azokra az esetekre is, amikor a kár a munkaviszony megszűnte után jelentkezik, azonban a munkajogviszony fennállása alatt keletkezett”. Tipikusan ilyen eset lehet, ha az üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés tünetei csak később jelentkeznek.⁵⁶ El kell tehát választani a károsító cselekmény bekövetkezését a felmerült kár jelentkezésétől, észlelésétől, hiszen a kárfelelősség megállapítása szempontjából az előbbit kell irányadónak tekinteni. A jogalkalmazás egységességét segíti, hogy nemrégiben a Kúria elvi határozatában is

⁵¹ Mt. 166. § (1)

⁵² BERKE – KISS: i.m. 427. o.

⁵³ BERKE – KISS: i.m. 186. o.

⁵⁴ ÁDÁM LÓRÁNT: i.m. 8. o.

⁵⁵ FERENCZ JÁCINT: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása*, i. m. 289. o.

⁵⁶ BERKE – KISS: i.m. 427. o.

rámutatott: „a munkáltató kártérítési igényének érvényesítése szempontjából nemcsak az tekinthető munkavállalónak, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál még fennáll”, s ezzel pontot tett egy olyan jogvita végére, melyben a munkáltató a munkaviszony megszűnése után kívánta érvényesíteni leltárhiányból eredő követelését a munkavállalóval szemben.⁵⁷

S bár a felelősség kontraktuális jellegű, a munkaviszony tág értelmezése alapján az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony keretében okozott károkra is a munkajogi kárfelelősség szabályai alkalmazandók, ahogy a színlelt szerződés – vállalkozásnak, megbízásnak álcázott munkavégzés – keretében felmerült károkozás sem zárja ki a munkajogi szabályok alkalmazását.⁵⁸

Fentiekből is következik, hogy a károkozás körülményeinek vizsgálatakor magát a munkajogviszonyt, és annak fennállását is rendkívül tágan értelmezi a joggyakorlat.

3.3.3. Ok-okozati összefüggés a munkaviszony és a kár között

A munkaviszonnyal való okozatosság követelménye azt fejezi ki, hogy a munkavállalót ért hátránynak valamilyen módon összefüggésben kell állnia a felek között fennálló munkaviszonnyal, a munkaviszonyból folyó tevékenységgel.⁵⁹ A munkáltatóra háruló szigorú felelősségi szabályok az okozati összefüggés feltételének vizsgálatakor is nyilvánvalóan megmutatkoznak, a törvény szigora e feltétel kapcsán is egyértelműen a munkavállaló javára kedvez. A törvény ugyan a munkáltató által okozott kár megtérítéséről szól, de a jogalkotó egyben azt a vélelmet állítja fel, hogy a munkaviszonybeli kárt a munkáltató okozta. Így tulajdonképpen károkozó magatartás hiányában is fennállhat a kártérítési felelősség, emiatt „helyesebb [...] a munkavállaló által a munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedett károsodásról beszélni”.⁶⁰

Az okozati összefüggés követelménye tehát azt jelenti, hogy a károsodás és a munkaviszonybeli kötelezettség teljesítése között objektív kapcsolatnak, valós összefüggésnek kell fennállnia. Nem zárja ki azonban a munkáltató felelősségének megállapítását az, ha csak közvetett⁶¹ vagy részoksági az összefüggés a kár és a munkaviszony között, vagyis ha nem kizárólag a munkaviszonnyal kapcsolatos ok hatott

⁵⁷ A Kúria 1/2013. számú munkaügyi elvi határozata

⁵⁸ BERKE – KISS: i.m. 427. o.

⁵⁹ RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*. Budapest, 2003, Szent István Társulat, 203. o.

⁶⁰ ÁDÁM LÓRÁNT: i.m. 48. o.

⁶¹ BH2005. 443

közre a károsodás bekövetkezésében.⁶² Ezek az esetek azonban valóban alapos bizonyítási eljárást és gondos mérlegelést követelnek meg a jogalkalmazótól, hiszen – főként tartós betegségek esetén – a károsodást kiváltó okok és a munkavégzés közötti kapcsolat teljes bizonyossággal csak ritkán állapítható meg.⁶³ Önmagában a károkozás és a munkavégzés kapcsolatának lehetősége kevés, ha az egyéb körülmények annak valószínű bekövetkezését nem alapozzák meg.⁶⁴ Az eset lényeges bizonyítékait mindig együttesen kell értékelni ahhoz, hogy megállapítható legyen az összefüggés a munkaviszonnyal.⁶⁵

Konkrét eset vizsgálatakor gyakran igen nehéz meghúzni a határt a munkaviszonnyal összefüggő és össze nem függő káresetek között.⁶⁶ A bírói gyakorlat alapján azonban egyes tipikus esetek felsorolhatók mindkét oldalon:

- A munkaviszonnyal összefüggőnek kell tekinteni egyebek között a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység közben felmerült, valamint a szokásostól eltérő munkavégzési helyen bekövetkezett károkat. Emellett számos további esetben is megállapítható az ok-okozati viszony, így a munkával összefüggő képzésen, értekezleten, egyéb rendezvényen való részvétel esetén.⁶⁷
- Bizonyos esetekben viszont nyilvánvalóan nem áll fenn az összefüggés a munkaviszonnyal, vagyis nem felel a munkáltató a bekövetkezett károkért. Ilyen az engedély nélkül végzett magánmunka során bekövetkezett baleset,⁶⁸ a munkába menet bekövetkezett baleset általában, vagy a munkásszálláson keletkezett kár.⁶⁹ Szintén nem állapítható meg az összefüggés abban az esetben sem, ha a munkáltató által szervezett rendezvényen (például sportnapon) éri a munkavállalót a károsodás, amennyiben az a munkaidőn kívül történik, és a rendezvényen való részvétel nem kötelező.⁷⁰

Mindezek alapján látható, hogy az okozati összefüggés meglétének vizsgálata vitás esetben döntő szerephez juthat, ami ismét a bizonyítás gyakorlati jelentőségére hívja fel a figyelmet.

⁶² A Kúria 3/2013. számú munkaügyi elvi döntésében nem vitatta a munkaviszonnyal való összefüggést, annak ellenére, hogy a felperest ért károsodásban a munkaviszonyától függetlenül fennálló krónikus betegsége is közrehatott. A bíróság indokolása szerint ugyanis a felperes munkahelyén, munkaidőben tisztálkodni készült, amikor elesett, ezért a munkaviszonnyal való összefüggés nem lehet kétséges.

⁶³ ÁDÁM LÓRÁNT: i.m. 49. o.

⁶⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.084/1994/3. számú határozatában foglaltak alapján.

⁶⁵ BH2006. 228

⁶⁶ GYULAVÁRI (szerk.): *Munkajog*. Budapest, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, 379. o.

⁶⁷ BH2005. 368

⁶⁸ BH2002. 331

⁶⁹ BH1993. 263

⁷⁰ KÁRTYÁS GÁBOR in BODNÁR LILLA (szerk.): *Top 100 munkajogi kérdés és válasz*. Budapest, 2010, Complex Kiadó, 88. o.

A jogérvényesítés ugyanis – a törvényben meghatározott bizonyítási kötelezettségnek megfelelően – elvi szinten megköveteli a munkavállalótól, hogy bizonyítsa a kár keletkezését, a kár mértékét és az okozati összefüggést. Ez utóbbival kapcsolatban azonban a bírói gyakorlatban találkozhatunk olyan indokolással, amely az ítéleti bizonyossághoz szükséges bizonyító tények körében kimondja, hogy „a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodásnak a munkaviszonnyal való összefüggését”.⁷¹

Fenti felsorolás természetesen csak egyes jellegzetes eseteket nevesít. A munkajogi kártérítési perek kapcsán e kérdéskörben kiterjedt esetjoggal találkozhatunk. A jogalkalmazói gyakorlatban a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett balesetek és foglalkozási megbetegedések megítélése során az okozatosság fennállása perdöntő szerephez juthat, a bírói ítéletek indokolásaiban kifejtettek emiatt nagy jelentőséggel bírnak.

⁷¹ BH2007. 23

4. EXCULPATIO – A MUNKÁLTATÓ KÁRFELELŐSSÉG ALÓLI MENTESÜLÉSE

4.1. Mentesülés az objektív felelősség alól

A munkáltatóval szemben támasztott felelősségi szabályok szigorúak ugyan, de nem jelentenek feltétlen helytállási kötelezettséget. Könnyen belátható ugyanis, hogy adódhatnak a mindennapi életben olyan helyzetek, melyekben a szigorú szabályok érvényesülése a munkáltató számára – a jog céljaival éppen ellentétes – igazságtalan eredményre vezetnek. A szabályozás két esetkörben teszi lehetővé az exculpációt: abban az esetben, ha a munkáltató számára ténylegesen lehetetlen a káresemény elkerülése; valamint akkor, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkavállalót a munkavégzés során érő károk túlnyomórészt munkabalesettel állnak összefüggésben. Ezekben az esetekben az 1992-es Mt.-ben a veszélyes üzemi objektív felelősség analógiájára a casus minor, vagyis a kimentés lehetősége egészen összeszűkül, és csak külső hatalom, harmadik személy vagy a károsult munkavállaló elháríthatatlan magatartása esetén állt csak fent. Egyes jogirodalomban megjelent álláspontok szerint az új Munka Törvénykönyve – igazságtalan helyzetet teremtve – az előbb felsoroltak mellett további kimentési lehetőséget biztosít a munkáltató számára az előreláthatósági klauzula bevezetésével.⁷² Ez utóbbi eset azonban inkább tekinthető a kártérítés mértékét csökkentő, azt korrigáló eszköznek, mint kimentési oknak. Erre a dolgot a továbbiakban, az e jogintézményt tárgyaló szakaszban részletesen is kitér majd.

A törvény természetesen szűken behatárolja a kimentést és részleges mentesülés eseteinek a körét, és azt garanciális okok miatt szigorú feltételekhez köti. E kimentő körülményeket nyilvánvalóan a munkáltatónak kell bizonyítania.

4.1.1. Mentesülés a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartására való hivatkozással

Mindenekelőtt – annak egyszerűsége okán - a kimentés törvényben *másodikként említett esetét* érdemes vizsgálni, amely lehetővé teszi a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülését abban az esetben, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása

⁷² PRUGBERGER TAMÁS: *Az új Munka Törvénykönyvének többszemponú vizsgálata és értékelése*. Magyar Jog, 2012, 59. évf. 9. sz. 521. o.

okozta.⁷³ A károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartására akkor hivatkozhat sikerrel a munkáltató, ha a törvényben meghatározott két feltétel együttesen fennállt. Az első fogalmi elem, a munkavállaló magatartásának kizárólagossága szűken értelmezendő.⁷⁴ A „kizárólagos okozás” nem jelent ugyanis egyúttal szükségszerűen felróhatóságot a munkavállaló részéről, inkább úgy értelmezendő, hogy a kár bekövetkezésében nem játszott közre olyan hatás, amely a munkáltató közvetlen hatalma, irányítása alá tartozik.⁷⁵ A munkavállaló kizárólagos magatartásának nem kell tehát vétkesnek lennie,⁷⁶ adott esetben a munkáltatói utasítástól eltérően, esetleg szabályszerűtlenül végzett munka sem feltétlenül alapozza meg e kimentési ok alkalmazását. A bírói gyakorlat alapján ugyanis az utasítással, szakmai szabályokkal ellentétes munkavállalói viselkedés eltérése a munkáltató részéről is hibás magatartásnak minősül, ilyen esetben a kizárólagosság a munkavállaló magatartásával kapcsolatban eleve nem állapítható meg,⁷⁷ kármegosztásra viszont alapot adhat. A kimentés feltételének második fogalmi eleme a munkavállalói magatartás elháríthatatlansága. Ennek hiányában nem hivatkozhat sikerrel a munkáltató a törvény fent említett szakaszára, hiszen a károk megelőzése érdekében végzett megfelelő ellenőrzés, utasítás, a szakszerű és biztonságos munkavégzés megkövetelése a munkáltató feladata.

4.1.2. Hivatkozás a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülményre

Az objektív felelősség alóli kimentésnek csak objektív körülmények megléte esetén van helye, vagyis a munkáltató csak igen szűk körben mentesülhet a kártérítési felelősség alól. A mentesülés törvényben szabályozott *első esetében* három, konjunktív feltétel együttes meglétét kell bizonyítania a munkáltatónak. Nevezetesen azt, hogy „a kárt az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, ezzel a körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”.⁷⁸ A kimentő körülmények mindegyikének együttesen kell fennállnia, a három feltétel közül egyetlen körülmény hiánya – vagy annak bizonyíthatatlansága – már kizárja a kimentést.⁷⁹ Látható, hogy e feltételek mindegyike nagy jelentőséggel bír, ezért érdemes külön figyelmet fordítani a konjunktív feltételrendszer egyes elemeire.

⁷³ Mt. 166.§ (2) b)

⁷⁴ GYULAVÁRI (szerk.): i.m. *Munkajog*. Budapest, 2012. ELTE, 384. o.

⁷⁵ ÁDÁM LÓRÁNT: i.m. 55. o.

⁷⁶ MK 29.

⁷⁷ BH 1995. 740

⁷⁸ Mt. 166.§ (2) a)

⁷⁹ BERKE – KISS: i.m. 431. o.

4.1.2.1. Ellenőrzési kör hiánya

A szabályozás alapján a kimentés összefüggő feltételeinek első eleme az, hogy a kárt a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozza. Fontos leszögezni, hogy a munkáltató az ellenőrzési körébe eső kár megtérítése alól nem mentesülhet. Az ellenőrzési körön kívül eső kárt csak a két további feltétel együttes megléte esetén nem kell megtéríteni, vagyis ha a körülménnyel nem kellett a munkáltatónak számolnia, és nem volt elvárható, hogy elkerülje vagy elhárítsa annak bekövetkezését.⁸⁰

Az ellenőrzési kör tehát felelősségi jogi tényállási elem, a kimentés egyik feltétele. Fontos azonban tisztázni, mit takar az ellenőrzési kör fogalma. Az ellenőrzési kör az új Polgári Törvénykönyvben is megjelenő fogalmi elem, az ahhoz fűzött miniszteri indokolás szerint ellenőrzési körön kívüli az a szerződésszegő fél által nem befolyásolható körülmény, melyre a fél nem képes hatást gyakorolni. E hatások közül az indoklás mindenekelőtt a vis maior hagyományos eseteit emeli ki, de ilyennek tekinti bizonyos állami intézkedések meghozatalát, a súlyos üzemzavart, valamint az olyan radikális piaci változásokat, melyek a szerződésszerű teljesítést lehetetlenné teszik.⁸¹ A munkajogban mindez úgy értelmezhető, hogy a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik mindaz a körülmény, melynek alakulása felett a munkáltatónak nincs hatalma. Ezek szerint „a munkáltató mentesüléséhez vezet minden olyan körülménynek a bizonyítása, amelyre semmiféle ráhatása nem volt, és amit befolyásolni semmilyen módon nem tudott.” Más megközelítésből tehát a munkáltató ellenőrzési körébe esik mindaz a körülmény, melyre befolyással bír, amelyre képes hatást gyakorolni. Ide sorolható a saját üzemi rend szervezési vagy egyéb zavara, munkavállalóinak magatartása, piaci beszerzési nehézségek. Vagyis az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények, eszközök, energia, munkavállalók, melyeknek a működésére a munkáltatónak a tevékenysége során befolyása van. Az ellenőrzési kör ráadásul nem feltétlenül korlátozódik a munkáltató telephelyére, ugyanis adott tényállástól függően a munkáltatótól más, ettől eltérő munkavégzési helyen is elvárható lehet az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése.⁸² A munkáltatóval szemben támasztott megelőzési kötelezettség tehát igen magas szintű, de a szabályozás figyelembe veszi a társadalmi-gazdasági realitásokat is.⁸³

⁸⁰ GÁSPÁRNÉ SZOKOL MÁRTA – HANYU HENRIETTA – KÁRTYÁS GÁBOR: i.m. 3/9. 7. o.

⁸¹ NÁDAS GYÖRGY: *Működési, vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai.*

HR & Munkajog 2013. évf. 10. sz. (10) pp. 25-27. Letölthető: <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/mukodesi-kor-vagy-ellenorzesi-kor-a-kimentes-megvaltozott-szabalyai> (2014. 08. 23.)

⁸² KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): i.m. 264. o.

⁸³ BERKE – KISS: i.m. 431. o.

A jogintézmény a korábbi szabályozáshoz képest új terminust vezet be a munkáltatói kárfelelősség szóhasználatába. Az ellenőrzési kör kifejezéssel a jogalkotó ugyanis a korábbi törvényben szereplő működési kör kifejezést váltotta fel.⁸⁴ Habár jelen dolgozatnak nem célja a korábbi és az új Mt. szabályainak összehasonlítása, a változtatás – és főként annak céljai – mellett nem lehet szó nélkül elmenni. Az Mt. miniszteri indokolása szerint a törvény szándéka ezzel az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű kártérítési felelősséget. A korábbi – működési kör értelmezésén alapuló – joggyakorlat olyan tényállásokban is kártérítésre kötelezte a munkáltatókat, melyekben a kár bekövetkezésére még közvetett befolyása sem lehetett az elmarasztalt félnek. A bírói gyakorlat kifejezetten tágan értelmezte ugyanis a működési kör fogalmát, és gyakorlatilag e körbe volt sorolható minden olyan esemény, amely nem következett volna be akkor, ha nem történik munkavégzés.⁸⁵ Ezzel lényegében a bírói gyakorlat általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében, ami nyilvánvalóan számos esetben indokolatlanul hátrányos helyzetet teremtett a munkáltató számára.

Az ellenőrzési kör fogalmának bevezetésével vélhetőleg a munkáltató kimentési lehetősége kibővül, hiszen e körbe a jövőben csak azok a körülmények tartoznak majd, amelyekre a munkáltatónak tényleges befolyása van. Ezzel várhatóan csökken majd az objektív felelősség szigora, bár – egzakt fogalom hiányában – a bírói gyakorlatra a jövőben is nagy szerep hárul majd mérlegeléskor.⁸⁶ A jövőbe tekintve azonban szkeptikus álláspont is megfogalmazható, hiszen a feltételrendszer további elemei a mentesülés lehetőségét szűkítik. Ezzel álláspontom szerint a jogalkotó a kimentés új, tágabbra szabott kereteit tulajdonképpen mintegy rövidebbre „nyírja”. Osztom tehát azt a nézetet, mely szerint „az ítélkezési gyakorlatra vélhetőleg nem lesz olyan hatása a változásnak, amilyen hatást a jogalkotó várna”⁸⁷. Vagyis az objektív munkáltatói felelősség enyhülése kizárólag a szóhasználat megváltoztatásától nem feltétlenül fog megvalósulni.

⁸⁴ Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről a következőként szabályozta a munkáltató mentesülését: 174.§ (2) Mentessül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

⁸⁵ FABÓK ANDRÁS: *A munkáltatói kártérítés egyes kérdései*. 2001, Munkaügyi Szemle, 45. évf. 12. sz., 52. o.

⁸⁶ GYULAVÁRI (szerk.): i.m. 383. o.

⁸⁷ NÁDAS GYÖRGY: *Működési vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai*. In: HR & Munkajog 4: (10) pp. 25-27.

4.1.2.2. Olyan körülmény, mellyel a munkáltatónak nem kellett számolnia – a körülmény előreláthatóságának vizsgálata

A munkáltató mentesülésének további, az ellenőrzési kör hiányához kapcsolódó feltétele az, hogy a kárt okozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia. Kihangsúlyozandó, hogy ez a körülmény kizárólag az ellenőrzési körhöz való viszonyában vizsgálendő, vagyis ha egy adott körülmény a munkáltató ellenőrzése alatt áll, úgy a további mentesülési feltételeknek már nincs relevanciájuk. E rendelkezés megköveteli, hogy konkrét esetben a kár bekövetkezéséhez vezető konkrét körülmények előreláthatóságát vizsgálja meg a jogalkalmazó. El kell határolni azonban e körben az kár bekövetkezésének absztrakt esélyét a kár valószínű bekövetkezésének reális veszélyétől. Önmagában abból, hogy a munkáltató ellenőrzési körén kívül – általánosságban és statisztikailag kimutathatóan is – számos veszélyforrás keletkezik, nem lehet arra következtetni, hogy a munkáltatónak számolnia kellett a kár bekövetkeztével.⁸⁸ Általában megállapítható, hogy a munkáltatónak nem kell számolnia a mindennapi életben előforduló átlagos körülményekkel, és azokkal, amelyek a közfelfogás, általános megítélés szerint nem tervezhetőek.⁸⁹

4.1.2.3. Az elhárítás elvárhatóságának hiánya

A kimentési feltételek harmadik eleme megköveteli, hogy a felelősség alóli mentesítés megállapításához a munkáltató azt is bizonyítsa, hogy sem a károkozó körülmény bekövetkezésének elkerülése, sem a kár elhárítása nem volt tőle elvárható. Az elvárhatóság vizsgálatakor azonban fontos szempont, hogy milyen mértékű gondosságot követel meg a szabályozás. Az általános elvárhatósági mérce alapján az átlagos gondosságot kell tanúsítania a munkáltatónak, de az adott helyzet tekintetében. Vagyis e feltétel megítélésekor a viszonyítás alapja az általános munkáltatótól az adott helyzetben elvárható magatartás.⁹⁰ Egy baleset tényállásában ez azt jelenti, hogy az elháríthatatlanság megítélésekor azt kell vizsgálni, hogy a baleset a megfelelő technikai és műszaki megoldásokkal elhárítható lett volna-e.⁹¹ Ismét nagy szerephez jut tehát az adott eset és adott körülmény vonatkozásában végzett pontos tényfeltárás, mivel vitás esetben arra a kérdésre kell választ találni, hogy mennyiben volt elhárítható a káreset. Fontos kiemelni, ilyen esetekben nem annak van

⁸⁸ KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): i.m. 265. o.

⁸⁹ BERKE – KISS: i.m. 433. o.

⁹⁰ BERKE – KISS: i.m. 434. o.

⁹¹ A Legfelsőbb Bíróság MK. 29. számú állásfoglalásának b) pontja alapján

jelentősége, hogy a munkáltató ténylegesen milyen intézkedéseket tett az elháríthatóság érdekében, hanem annak, hogy az eset konkrét körülményeit tekintve az adott helyzetben lévő munkáltatótól milyen ésszerű intézkedések meghozatala volt, illetve lett volna elvárható.⁹²

A munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének szabályai tehát a jogalkotó szándéka szerint a munkáltatóra nézve a korábbinál kedvezőbb irányba változtak. A kimentési rendszer azonban számos bizonytalan, esetről-esetre történő megítélést szükségessé tevő elemet hordoz. A feltételek mindegyikéről elmondható, hogy csak a konkrét körülmények pontos vizsgálata, a bizonyítékok pontos ismerete fényében dönthető el bizonyossággal, hogy a munkáltató felelőssége megállapítható-e. Mindezen körülmények bizonyítási terhe pedig a munkáltatóra hárul, vagyis bármelyik feltétel bizonyítatlansága esetén a munkáltató kártérítésre kötelezhető. Az objektív felelősség alóli mentesülés esélyeit latolgatva a munkáltatónak tehát a későbbiekben is számolnia kell az adott bíróság szubjektív megítélésével, ami ismét kihangsúlyozza a bírói jogalkalmazás jelentőségét.

4.2. A felelősség alóli részbeni mentesülés, kármegosztás

A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.⁹³ A szabályozás tehát alapvetően a teljes kártérítés elvét vallja, de a törvényben meghatározott indokolt esetekben ettől mégis eltekint. Ennek megfelelően mentesíti a munkáltatót az olyan kár megtérítésétől, mellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy az a károkozás idején nem volt előre látható; és kármegosztást tesz lehetővé a munkavállaló vétkes közrehatása folytán bekövetkezett kárral kapcsolatban is, valamint abban az esetben, ha a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. E rendelkezések számos ponton azonosságot mutatnak a polgári jogi szabályokkal, és – az előre láthatósági klauzulát tekintve – nívumot is hordoznak.

4.2.1. Előreláthatósági klauzula

Az előre láthatóság fogalma a korábbi szabályozáshoz képest új elemként került a munkajogi felelősség rendszerébe. Az Mt. magánjoghoz való egyre erősödő kapcsolatára mutat, hogy a magyar jogban az új Ptk. rendelkezett elsőként az előre láthatóság hiányáról, mint felelősségkorlátozó intézményről. A jogintézmény a kártérítés mértékének korlátját vezeti be, és azon az elvi alapon nyugszik, hogy a kártérítés összege – nyilvánvaló okból – ne

⁹² KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): i.m. 265. o.

⁹³ Mt. 167. § (1)

haladhassa meg azt a veszteséget, amit a károkozó előre látott vagy láthatott.⁹⁴ A munkajogi szabályok ismertetésekor emiatt nem nélkülözhető a polgári jogi szabályok értékelése sem, a továbbiakban erre tekintettel a jogintézményt elsőként a Ptk. vonatkozó szabályozása szempontjából mutatom be.

Az előreláthatóság munkajogi kárfelelősségben való alkalmazása tehát összhangban áll a polgári jogi kártérítési szabályozással. A szerződésen kívül okozott károk megtérítésére meghatározott kimentési szabályok körében a Ptk. ugyanis kizárja a felelősség általános szabályának alkalmazását a következő klauzula megfogalmazásával: „nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előre látnia”.⁹⁵ Tekintettel arra, hogy az előreláthatósági klauzula új jogintézményként jelenik meg mind a polgári jog, mind a munkajog felelősségi rendszerében, a hatályos szabályozás ismertetése előtt érdemes figyelmet szentelni az előreláthatóság intézményének előzményeire.

4.2.1.1 Az előreláthatósági klauzula bevezetésének előzményei

Korábbi magánjogi kódexünk, a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban 1959-es Ptk.) a megtérítendő kár mértékét illetően a teljes kártérítés elvéből indult ki, a károkozó részbeni mentesítésére csak méltányosságból teremtett lehetőséget.⁹⁶ A jogalkalmazói gyakorlat azonban jellemzően nem méltányossági alapon mentesítette a károkozót a felmerült kár egy részének viselése alól, hanem tipikusan az okozati lánc határainak megvonásával, illetőleg bizonyítottság hiányára való hivatkozással. A bírói gyakorlat tehát – helyesen – kivételt engedett a teljes kár megtérítésére való kötelezés alól, de a keresetek részbeni elutasításának indokaként a károkozó magatartás és a kár közötti összefüggés laza vagy távoli voltára hivatkoztak. Az okozatosság határainak megítélése – ahogy az az alábbiakban is ismertetésre kerül – a jogalkalmazásban közismerten problémás, és sok bizonytalanságot hordoz magában. Ebből fakadóan az okozati összefüggés hiányára alapozott érvek nem mindig kellően árnyaltak, és az ezzel érvelő döntések gyakran voltak vitathatók.⁹⁷ E problémás helyzetre igyekezett a jogalkotó megoldást találni az előreláthatóság fogalmának bevezetésével. A jogintézmény nemzetközi viszonylatban nagy múltra tekint

⁹⁴ VÉKÁS LAJOS: *Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójából*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2002, 4. sz. 8. o.

⁹⁵ Ptk. 6: 521. §

⁹⁶ A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 339. § (2): A bíróság a kárért felelős személyt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a felelősség alól részben mentesítheti.

⁹⁷ VÉKÁS LAJOS: *Előreláthatósági klauzula a szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*. Magyar Jog, 2002, 9. sz. 513-526. o.

viszsa, több nemzeti jogban is – így az angol, az amerikai és bizonyos mértékig a francia és német jogban is – ismert és alkalmazott volt. A hazánkban is hatályos, nemzetközi adásvételi ügyletekre irányadó Bécsi Vételi Egyezményben szintén a felelősségi rendszer része, az alapvető szerződésszegés körében ugyanis a felelősség alóli mentesülés lehetőségét teremti meg. A felek egyike által elkövetett szerződésszegés az egyezmény szerint ugyanis akkor alapvető, ha az a másik félnek olyan hátrányt okoz, amely jelentős mértékben megfosztja őt attól, amit a szerződés alapján jogosult elvárni, kivéve, ha a szerződésszegő fél nem látta előre, és egy ésszerűen gondolkodó, hasonló személy azonos körülmények között sem látta volna előre az ilyen következményt.⁹⁸ Mint arra Vékás Lajos de lege ferenda javaslata is rámutat, az előreláthatósági klauzula tehát nemzetközi szinten ismert és alkalmazott jogintézmény volt. Az ugyanis bevált jogi eszköznek tekinthető, amely alkalmas a szerződésből eredő piaci és egyéb kockázatok megosztására, emellett rugalmas eszközt ad a bírói jogalkalmazás kezébe, elsősorban az elmaradt hasznokra és a következménykárokra alapított igények megítélése tekintetében.⁹⁹ A javaslat ezen indokok mentén látta célszerűnek a magánjogi szabályokat kiegészíteni az előreláthatóság fogalmával, s az új Ptk. kodifikációja során minden bizonnyal erre tekintettel vált a szabályozás részévé.

4.2.1.2. Az előreláthatóság intézménye a hatályos polgári jogban és a munkajogban

A Ptk. az előreláthatóságot, mint felelősségkorlátozó intézményt kifejezetten az okozati összefüggés vonatkozásában határozza meg, a hatályos jogszabály alapján ugyanis nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előre látnia. A törvényhez fűzött indokolás szerint az előreláthatóság intézménye a kártérítési perek kapcsán kialakult bírói jogalkalmazásnak enged teret a felelősség korlátozása tekintetében. A kártérítési ítélezés bizonytalansága ugyanis jelentős részt abból fakadt, hogy a korábbi szabályozás valamennyi okozott kár megtérítését írta elő, ez azonban adott esetben akár rendkívül távoli, a károkozó által teljes mértékben előre nem látható károk megtérítését tette volna szükségessé. A bíróságok különböző megoldásokkal próbálták az ilyen károk megtérítését elkerülni. A törvény - elismerve a bíróságok törekvésének indokoltságát - elvágja az okozati láncot az olyan károk tekintetében,

⁹⁸ Bécsi Vételi Egyezmény, 25. cikk. Az áruk nemzetközi adásvételi szerződéseiről szóló 1980. évi április hó 11. napján kelt Bécsi Vételi Egyezményt Magyarországon az 1987. évi 20. tvr. hirdette ki, 1988. január 1. óta hatályos.

⁹⁹ VÉKÁS LAJOS: *Előreláthatósági klauzula a szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél.* i.m. 521. o.

amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia. Ez természetesen továbbra is a gondos bírói mérlegelést teszi szükségessé, de a rendelkezés alkalmas lehet arra, hogy megteremtse a kiszámítható ítélkezési gyakorlat alapját.

Az utóbbi időben megjelent jogi publikációkban a klauzula magánjogi rendszerünkbe való bevezetésével kapcsolatosan helytelenítő álláspont is olvasható, mégpedig a bizonyítás kérdésével összefüggésben. A jogintézménynek e szerint az a vitatható pontja, hogy a kárral való összefüggést a károsult köteles bizonyítani, és számára rendkívül nehéz, szinte lehetetlen annak bizonyítása, hogy a károkozó mit látott előre (vagy mit kellett volna előre látnia). E vélemény szerint erre tekintettel tekinthető hibának az előreláthatóság beépítése a kártérítési jog objektív oldalába, szerencsésebb lett volna ugyanis azt a kimentési okoknál szabályozni, vagy a kártérítés mértékét csökkentő körülmények körében elhelyezni.¹⁰⁰ Álláspontom szerint azonban a jogintézmény bevezetése – az esetleges szabályozási technikát illető kritika ellenére is – mindenképp üdvözlendő (a polgári jogban és a munkajogban egyaránt), és a joggyakorlatban való érvényesülése pedig a jövő jogalkalmazásának értelmező tevékenységére vár.

A klauzula munkajogban való alkalmazása a fentiekkel azonos indokokon alapul. Az előreláthatóság hiányán alapuló kármegosztás kapcsán ugyanis a polgári és a munkajogi kárkötelmek vonatkozásában egyaránt arra a tényre kell tekintettel lenni, hogy a károkozó magatartásból nemcsak közvetlenül keletkezhet kár, hanem – amennyiben az beindít egy okozati láncot – akár többszörösen közvetve is. Ilyen esetben nyilvánvalóan indokolatlan lenne felelőssé tenni a károkozót a teljes folyamat minden bekövetkezett káráért. Az okozati láncban ennek megfelelően meg kell húzni egy határt, amely elhatárolja azokat a károkat, melyek már biztosan nem hozhatók kapcsolatba a munkáltató károkozásával. Ez összhangban áll az okozatossági teóriák dilemmájában köztes megoldást kínáló adekvát kauzalitás tanával, amely „a károsodáshoz vezető eseménysor tényszerű okai közül választ ki néhányat, melyeket a kárt jogi értelemben előidéző okoknak tekint, a többi természettudományos értelemben vett okot pedig feltételnek nevezi”¹⁰¹. A törvény indokolása mindezek mellett felhívja a figyelmet arra is, hogy a bizonyítás terhe ilyen esetekben a munkáltatóra hárul. E követelmény érthető, tekintve, hogy a sikeres bizonyítás, és az abból következő kármegosztás a munkáltató érdekét szolgálja.

¹⁰⁰ SÁRKÖZY TAMÁS: *Fordulat a magyar kártérítési jogban*. Magyar Jog, 2013, 9. sz. 538. o.

¹⁰¹ TERCSÁK TAMÁS: *Előreláthatóság – mint a szerződésen belül okozott kár megtérítésének korlátja*. Polgári jogi dolgozatok, Budapest, 1993, 231-254

Az előreláthatósággal kapcsolatban fontos kiemelni, hogy az nem a felelősség alapját érinti a munkajogi kárfelelősség rendszerében, csupán a kártérítés mértékét csökkentheti, a kár mértékét korrigálhatja. Vagyis nem feltétlenül sorolható a kimentési okok közé, sokkal inkább szolgálhat a későbbiekben a korrekció eszközéül.¹⁰² Az európai jogban régóta ismert és alkalmazott intézménnyel kapcsolatos nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy tipikus tényállásoknál ez a klauzula általában nem érvényesül, így különösen extrém esetekben lehet jelentősége.¹⁰³

Számos kérdést felvet azonban az előreláthatósági klauzula bevezetése a munkajog vonatkozásában is. Mint az a fentebb leírtakból is kiderül, a szabály gyökerei kívül esnek a munkajog hagyományain – sőt, attól némileg „idegenek” is – azok ugyanis elsősorban a common law jogrendszerekre és a nemzetközi kereskedelmi gyakorlatra vezethetők vissza. E tekintetben ráadásul maga az Mt. indokolása sem ad kellő, részletes magyarázatot arra, hogy pontosan mi indokolta a szabály munkajogba való bevezetését.¹⁰⁴ A kritikai észrevételek között olvasható, hogy a törvényszöveg rendelkezése nem világos a tekintetben (sem), hogy melyik fél által előre látható károkat kell a kártérítési összeg felső határának tekinteni. Bár a külföldi szakirodalom alapján az előreláthatóság mércéje az azonos helyzetben lévő ésszerű személy, és nem az, hogy a konkrét károkozó ténylegesen mit látott előre,¹⁰⁵ a magyar jogban való alkalmazásban e kérdésre a joggyakorlatnak kell majd választ adnia. Valamint kritikaként fogalmazódhat meg, hogy – tekintve, hogy a bíróság kezébe rugalmas eszközt ad – végső soron „nagy rést üthet a teljes kárért való felelősség elvén”, sőt, a munkáltató munkavédelmi kötelezettségével is ellentmondásba kerülhet.¹⁰⁶ Más nézőpontból éppen az a bírálat éri a hazánkban új jogintézményt, hogy az a munkáltató felelősségét csak igen szűk körben korlátozhatja. Főleg az egészség károsodásával járó esetekre igaz, hogy szinte a végtelenségig lehet tágítani az okozati láncot, ugyanis – egészen extrém esetektől eltekintve – az is kalkulálható, hogy a károsult munkavállaló akár élete végéig képtelen lesz jövedelmet szerezni. Ez a nézőpont arra mutat rá, hogy a munkáltató általában nem mentesülhet majd azon az alapon, hogy a kártételek bekövetkezése részéről nem volt előre látható.

¹⁰² GYULAVÁRI (szerk.): i.m. 385. o.

¹⁰³ KIS MIKLÓS: *Az új Ptk. és az Mt. viszonya. Interjú Dr. Lőrincz Györggyel.* HR & Munkajog, 2014, V. évf. 3. sz., 35. o.

¹⁰⁴ KUN ATTILA: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatóság esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében.* Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. 2013, 402-403. o.

¹⁰⁵ FUGLINSZKY ÁDÁM: *Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia.* Magyar Jog, 2011, 7. sz. 416. o

¹⁰⁶ GYULAVÁRI (szerk.): i.m. 386. o

Álláspontom szerint azonban az előreláthatóság fogalmának bevezetése éppen arra lesz alkalmas, hogy a munkáltató sikeresen hivatkozzon rá olyan helyzetben, amelyben valóban indokolatlanul, a károkozáshoz még közvetetten is alig kapcsolódó kárösszeg megfizetését követelik tőle. Az előreláthatóság jogintézményének bevezetése tehát mind a polgári jogi, mind a munkajogi szabályozásban előrelépést jelenthet, és igazságos jogalkalmazás képét vetíti elő. Az azonban nehezen lenne vitatható, hogy a bírói jogértelmezésre e szakaszok alkalmazása során is nagy felelősség hárul majd.

4.2.2. Kármegosztás a munkavállaló vétkes közrehatására tekintettel

A törvény a kármegosztás egyik módjaként azt az esetet nevesíti, amikor a munkavállaló vétkes magatartása közrehatott a kár bekövetkezésében. E kártelepítési forma két feltételen nyugszik: egyrészt feltételezi, hogy a munkavállaló – részben, tehát nem kizárólagosan – saját maga is okozója a saját kárának, másrészt ebben vétkesség is terheli. A munkavállaló károkozásban való részességét azért kell kihangsúlyozni, mert ha a kárt kizárólagosan, vagyis teljes egészében ő okozta, akkor a munkáltató mentesül a felelősség alól és a kármegosztás nem jöhet szóba. Kármegosztásra tehát csak a munkavállaló vétkes közrehatása adhat alapot. Nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkáltatónál kialakult és megtűrt szabálytalan gyakorlat;¹⁰⁷ ahogyan nem tekinthető vétkesnek a munkavállaló magatartása abban az esetben sem, ha őt a szabálytalan művelet végzésére a munkáltató tanította be.¹⁰⁸ A biztonságos munkafeltételek, szabályos munkavégzés megszervezése ugyanis a munkáltató felelőssége.

A kármegosztás helyes aránya tekintetében a jogalkalmazók munkáját a Legfelsőbb Bíróság iránymutatása¹⁰⁹ segíti, amely szerint a kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt. A munkavállaló vétkessége súlyának és a kárviselés arányának meghatározásánál azonban annak van jelentősége, hogy a munkáltató a kár bekövetkezésében maga is vétkes magatartással hatott közre.¹¹⁰ A vétkes közrehatás intézményével kapcsolatban megjegyzendő, hogy az „nem felelősségalapító tényállás, hanem felelősségcsökkentő tényező”.¹¹¹

¹⁰⁷ BH2003. 170

¹⁰⁸ EBH2002.789

¹⁰⁹ A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK 31. számú állásfoglalása

¹¹⁰ PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF – TALLIÁN BLANKA – TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, 2011, HVG Orac, 313. o.

¹¹¹ BERKE – KISS: i.m. 437. o.

4.2.3. Kármegosztás a kárenyhítési kötelezettség elmulasztására tekintettel

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. „A kárenyhítési kötelezettség a károkozó helytállási kötelezettségének mértékét csökkentő tényező”. Fel kell hívni azonban a figyelmet arra, hogy a károsult csak olyan intézkedéseket köteles megtenni, melyek ésszerűek, és nem haladják meg teljesítőképességét. Az elvárhatóság mércéje alacsonyabb a károsult kárenyhítési kötelezése körében annál, mint amit a károkozótól vár el a jogalkotó.

A kárenyhítési kötelezettség kérdése két nagy területhez kötődik: jellemzően a gyógyíttatás és a munkavállalás megítélése esetén vetődik fel. A sérült, beteg munkavállalótól elvárható ugyanis, hogy a felépülésében tevékenyen közreműködjön, magát gyógyító kezelésnek alávesse. Ugyanakkor arra is kiterjed ez a követelmény, hogy a munkavállaló ésszerű időn belül új munkát vállaljon. Ennek a kötelezettségnek az elbírálásánál is különösen nagy szerephez jut az egyéni tulajdonságok, személyi körülmények és objektív tények gondos vizsgálata és mérlegelése.¹¹² A munkavállalótól elvárt kárenyhítés elmulasztásának bizonyítása természetesen a munkáltató terhére esik.¹¹³

A kárenyhítési kötelezettség megszegése a munkavállaló vétkes közrehatásának nevesített formájaként is értékelhető. A munkavállaló a kötelezettségének megszegésével lényegében „érdemtelennek válik” a teljes kártérítésre, emiatt részben elesik a teljes kár jóvátételétől.¹¹⁴

Megjegyzendő, hogy a munkajogi és a polgári jogi szabályok e tekintetben is párhuzamot mutatnak. A Ptk. a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség körében ugyanis kifejezetten nevesíti a károsulti közrehatás esetét, mint a felelősség korlátozására lehetőséget adó okot. Ezzel kapcsolatban rögzíti, hogy a károsultat kármegelőzési, kárelhárítási és kárenyhítési kötelezettség terheli. Az e kötelezettségek felróható megszegése miatt keletkezett kárt a Ptk. alapján a károkozó nem köteles megtéríteni. A károkozó és a károsult között a kárt magatartásuk felróhatósága arányában, ha ez nem megállapítható, közrehatásuk arányában kell megosztani. Ha a közrehatás arányát sem lehet megállapítani, a kárt a károkozó és a károsult között egyenlő arányban kell megosztani.¹¹⁵ Mind a munkajogi, mind a polgári jogi szabályok mögött az a nyilvánvaló jogalkotói szándék húzódik meg,

¹¹² BERKE – KISS: i.m. 438. o

¹¹³ KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): i.m. 269. o.

¹¹⁴ GYULAVÁRI (szerk.): i.m. 387. o.

¹¹⁵ Ptk. 6:525. §

amely minden jogalanytól elvárja az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítását, még abban az esetben is, ha károsultként kényszerülnek részt venni egy jogviszonyban. Ettől az elvárhatósági mércétől való eltérés ugyanis semmilyen körülmények között, még károsulti minőségben sem maradhat következmények nélkül. A felróható károsulti közrehatáson és a kárenyhítési kötelezettség elmulasztásán alapuló kármegosztás a teljes kártérítés elvének korlátjait képezik, kivételt jelentenek a teljes kártérítés elve alól anélkül, hogy céljuk a károkozó teljes mentesítése lenne. E jogintézmények valamelyest árnyalják a kártérítési jog tárgyából eredő szükségszerű ellentmondásokat.¹¹⁶

4.2.4. A kár mérséklése a munkáltató méltányolható helyzetére tekintettel

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények fennállása esetén részben mentesítheti a kártérítés alól. E körben a bíróság mérlegelése tárgyává teszi a jogsértés súlyát, a felek vagyoni helyzetét valamint azt, hogy a kártérítés megfizetése milyen következményekkel járna.

A munkáltató méltányolható helyzetére alapított kedvezőbb kártérítési szabályozás nem új keletű munkajogi szabályozásunkban. Az 1992-es Mt. korábban ugyanis még úgy rendelkezett, hogy a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért csak vétkessége esetén vonható felelősségre. Ezt a rendelkezést azonban az Alkotmánybíróság megsemmisítette. Az AB az Mt. 175.§-ának alkotmányellenességét azzal az indokkal állapította meg, hogy a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 fő főfoglalkoztatott létszámon alapuló különbségtételnek nincs ésszerű alkotmányos indoka.¹¹⁷ A magánmunkáltatókra vonatkozó kedvezményes kárfelelősségi szabályok egyrészt alkalmasak voltak arra, hogy a munkavállalók között különbséget tegyenek, másrészt indokolatlanul hátrányosabb helyzetbe hozhatták azokat a munkáltatókat, amelyek nem tartoztak a „kiszegisztenciák” törvényben körülírt körébe. Noha az érintett munkáltatói kör általában ténylegesen kisebb anyagi teherviselésre képes, a korábbi szabályok valóban vitatható módon határolták körül a kedvezményes elbírálásra érdemes munkáltatói kört.

A hatályos Mt. tehát a munkáltatói kárfelelősség körében újra lehetőséget teremt a kártérítés összegének méltányossági alapú csökkentésére, a rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények fennállásának megítélését azonban a bírói jogalkalmazásra bízta. Ezt a

¹¹⁶ FUGLINSZKY ÁDÁM: *Felróható károsulti közrehatás és kárenyhítési kötelezettség a magyar polgári jogban*, Polgári jogi kodifikáció, 2008, 4. sz. 3-23. o.

¹¹⁷ 41/2009 AB határozat (III. 27)

lehetőséget olyan – főként természetes személy – munkáltatók számára teremti meg a jogalkotó, akiknek a működését, fennmaradását, adott esetben létfenntartását veszélyeztetné, ha magas kártérítési összeg megfizetésére köteleznék a bíróság őket. A szabályozás arra a helyzetre kíván reagálni, hogy „az ún. kisegyzisztenciáknak általában nincsenek olyan eszközeik, technikai felkészültségük, mint a nagyobb, tőkeerős cégeknek”, ezért velük szemben enyhébb felelősségi szabályok alkalmazása lehet indokolt. Fontos megjegyezni azonban, hogy a kár mérséklésének e módját valóban kivételes, a közfelfogás által is méltányolható helyzetekre tartja fent. A törvény ezt szóhasználatával, a „rendkívüli” kifejezés alkalmazásával juttatja kifejezésre.¹¹⁸

4.3. Felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett kárért

A munkáltató kárfelelősségének további sajátos alakzatát a törvény a dolgozat által vizsgált cím alatt utolsóként rendezi. Az Mt. rendelkezése¹¹⁹ alapján a munkáltatót az általános, objektív jellegű felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért, ugyanakkor – a felelősség csökkentése érdekében – lehetővé teszi, hogy a munkavállaló számára előírja az általa bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben, szekrényben) való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. Emellett a törvény azt is kimondja, hogy a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E kérdések szabályozására alkalmas lehet belső munkahelyi szabályzat, munkáltatói utasítás, kollektív szerződés, se elegendő lehet az is, ha a munkavállalóval bizonyíthatóan szóban közli a munkáltató.¹²⁰ Amennyiben pedig a munkavállaló e szabályokat megsérti, a bevitt dolgaiban bekövetkezett kárért a munkáltató csak abban az esetben vonható felelősségre, ha a kárt szándékosan okozta.

A munkáltató felelőssége szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló károsodása a munkáltatónak felróható-e. E szigorú objektív felelősség alól a törvény a munkavállalónak a munkahelyre bevitt dolgaiban, tárgyaiban bekövetkezett károk tekintetében a fentiek szerint azonban enged kivételt.¹²¹ Ahogy arra a törvényhez fűzött indokolás is rámutat, a munkáltató nem tilthatja meg azoknak a dolgoknak a munkahelyre vitelét, amelyeket a munkáltató a szokásos életvitele körében használ. Ez a lehetőség tehát

¹¹⁸ FERENCZ JÁCINT: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása*, i.m. 289. o.

¹¹⁹ Mt. 168. § (1-2)

¹²⁰ GYULAVÁRI (szerk.): i. m. 388-389. o.

¹²¹ GÁSPÁRNÉ SZOKOL MÁRTA – HANYU HENRIETTA – KÁRTYÁS GÁBOR: i.m. 3/9. 7. o.

csak olyan dolgok tekintetében áll fenn, amelyek e körön kívül esnek, vagyis sem a munkába járáshoz, sem a munkavégzéshez nem szükségesek, és a napi életvitel körébe sem sorolhatók. A napi életvitelhez, és a munkába járáshoz nyilvánvalóan nem tekinthetők szükségesnek például a nagyobb értékű elektronikai cikkek, ékszerek, egyéb értéktárgyak; ezeknek a dolgoknak a bevitele tehát megtiltható vagy feltételekhez köthető; míg az irányadó bírói gyakorlat – és az általános élettapasztalat szerint például a kerékpár munkába járáshoz szükséges eszköznek tekinthető.¹²² A munkáltató tehát tárgyi felelősséggel tartozik a munkavállalónak a munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károkért, azonban ez kizárólag az érthető indokok miatt bevitt dolgok tekintetében áll fenn. A szabályozás ugyanis lehetővé teszi, hogy az ésszerűen igazolható okokat meghaladóan bevitt értékekben keletkezett károk tekintetében a munkáltató a kárfelelősségét kizárja.

Az eddigieket összegezve elmondható, hogy a munkáltatót a munkaviszonyban szigorú, objektív felelősség terheli a munkavállalónak okozott kár tekintetében. A felelősség azonban kizárólag az Mt.-ben meghatározott feltételek fennállása esetén állapítható meg. A törvény szigorát némileg enyhítik a – szintén szigorú feltételekhez kötött – kimentési és kármegosztási esetek, valamint a kártérítés mérséklésének lehetősége.

¹²² BH1997. 502

5. ÖSSZEGZÉS

A dolgozatban a munkajogi kártérítés szabályainak bemutatására törekedtem, ezen belül pedig elsősorban és alapvetően a munkáltatói kárfelelősség megállapításának feltételeire leszűkítve, melyek álláspontom szerint a felelősségi rendszert alapvetően meghatározzák. Tekintettel arra, hogy a munkajogi kárfelelősség a magánjogi felelősség része, a munkáltatói kártérítési felelősség viszonylatában a polgári jogi szabályok megismerése, az új Ptk. vonatkozó rendelkezéseinek bemutatása sem nélkülözhető. A munkáltatói kárfelelősségi rendszer és az e szempontból releváns polgári jogi kárfelelősségi szabályok bemutatása során a jogszabályi rendelkezések ismertetése mellett igyekeztem a jogirodalomban publikált, esetenként eltérő véleményeket is bemutatni az adott jogintézményekkel kapcsolatban.

A két felelősségi forma összehasonlításakor nézőpontom szerint a szabályozás mögött meghúzódó eltérő jogpolitikai indokokat kell szem előtt tartani. Világosan kitűnik, hogy a jogalkotó a munkajogi szabályok megalkotása során elsősorban a munkavállaló érdekeinek előtérbe helyezését valósítja meg. A törvényhozás ugyanis a munkavállaló alárendelt helyzetéből indul ki, és kettejük egyensúlytalan helyzetének kiigazítására törekszik. Ennek megfelelően a munkáltatóval szemben támasztott felelősségi szabályok alapvetően objektív jellegűek, s ez döntően meghatározza a polgári jogi felelősséghez való viszonyulást. A szerződési és vállalkozási szabadság mellett a felek egyensúlyi helyzete és a mellérendeltség elve a magánjogot meghatározó magánautonómia egyik alappilléreinek tekinthető. Ez alól a polgári jogi szabályok csak kivételesen, fogyasztói jogviszonyok és általános szerződési feltételek alkalmazása esetében térnek el, ahol az egyensúlytalan helyzet a „gyengébbik fél” védelmét indokolja.¹²³ A magánjogi szabályok tehát nyilvánvalóan a felek mellérendeltségét tekintik alapvetőnek. Ehhez képest a munkajogi szabályozás eleve a felek alá-fölérendeltségéből és egyensúlytalan helyzetéből indul ki, s a munkajogi kárfelelősséget meghatározó szabályok vonatkozásában ez kiugróan megmutatkozik. Ez a különbségtétel pedig – a vitathatatlan magánjogi kötődés ellenére – alapvetően választja el a polgári jog és munkajog szabályait.

Véleményem szerint a munkavállalót védő jogalkotói törekvés érthető, hiszen a munkavállalók érdeke valóban védendő, és az esetek egy részében ténylegesen védelemre is szorul. Érdekes azonban a jogpolitikai célokat több szempontú vizsgálat alá venni. A munkavállaló javára aránytalanul túlzó szabályozás a munkavállalót abba a helyzetbe is

¹²³ VÉKÁS LAJOS: *Az új Polgári Törvénykönyvről*. Jogtudományi Közlöny, 2013, LXVIII. évf. 5. sz. 225-242. o.

hozhatja, hogy felelőssége helyett elvi felelőtlensége irányába hasson. A garanciális szabályozás, ami egyik oldalon a gyengébbik fél védelmét valósítja meg, az a munkáltatóra nézve egyes esetekben méltánytalan lehet. Ha ugyanis a kártérítési szabályok alkalmazása képes ellehetetleníteni a munkáltatót, az a munkaerőpiacon is éreztetheti a hatását. Végző soron viszont a munkáltatók versenyképességének fenntartása is a foglalkoztatottságot szolgálja.

A magánjogi reform hatására a polgári jogi felelősség vonatkozásában megvalósított jogszabályi változtatások álláspontom szerint a társadalmi és gazdasági viszonyok követelményeinek megfelelően alakítják majd át a későbbi joggyakorlatot. A hatályos munkajogi szabályozás 1992-es Mt.-hez viszonyított változásairól pedig általában elmondható, hogy azok a munkáltató érdekeit a korábbiaknál jobban előtérbe helyezik, ami véleményem szerint a szabad versenyen alapuló piacgazdasági érdekeknek sokkal inkább megfelel, mint a korábbi szabályozás. Megfelelő jogértelmezés mellett ugyanis kiegyensúlyozottabb munkajogi joggyakorlat alakulhat ki a jövőben az új szabályozás nyomán.

Az új szabályokkal kapcsolatban álláspontom szerint arra is érdemes felfigyelni, hogy a bírói mérlegelés és értékelés szerepe több felelősségi feltétel és kimentési ok megítélése során is felértékelődik. A szélesebb bírói mozgástér tehát a későbbiekben lehetővé teszi, hogy a munkáltatói érdekek a korábbiaknál hangsúlyosabban érvényre jussanak, amellet, hogy a munkavállalói érdekeket védő szabályok még mindig jelentős túlsúlyban vannak. Nagy szerep hárul azonban a bírói jogalkalmazásra e téren, mivel a konkrét esetek megítélése során a szubjektív tényezők feltárását és a helyes jogértelmezést egyaránt a jogalkalmazótól várja el a jogkereső közönség.

IRODALOMJEGYZÉK

- ÁDÁM LÓRÁNT: *Kártérítési felelősség a munkajogban*. Budapest, 2000., HVG-Orac
- BERKE / KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, 2012, Complex Kiadó
- BERCUSSEON, BRIAN: *European Labour Law*, Cambridge, 2009., Cambridge University Press, Letöltve: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511609831.002> (2013. 11. 21.)
- BODNÁR LILLA (szerk.): *Top 100 munkajogi kérdés és válasz*. Budapest, 2010, Complex Kiadó
- CRAIG, JOHN D.R. – LYNK, S. MICHAEL: *Globalization and the Future of Labour Law*, 2013. Cambridge University Press, Letöltve: Cambridge Books Online, <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511495304.008> (2013. 11. 21.)
- DAVIES, A.C.L.: *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, 2009, Cambridge University Press
- DUDÁS KATALIN – FERENCZ JÁCINT – GYULAVÁRI TAMÁS – HORVÁTH ISTVÁN – HÖS NIKOLETT – KÁRTYÁS GÁBOR – KULISITY MÁRIA – KUN ATTILA – PETROVICS ZOLTÁN In: GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*. Budapest, 2013, ELTE Eötvös Kiadó
- EMBER ALEX: *Az üzemi baleset*. Szeged, 2013. Pólay Elemér Alapítvány
- EÖRSI GYULA: *Kötelmi jog – Általános rész*. Budapest, 1996. Nemzeti Tankönyvkiadó
- FABÓK ANDRÁS: *A munkáltatói kártérítés egyes kérdései*. 2001., Munkaügyi Szemle, 45. évf. 12. sz. 52. o.
- FERENCZ JÁCINT: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása*. In: Az állam és jog alapvető értékei a változó világban. 2012. Győr, A Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola konferenciájának tanulmánykötete. 279-291. o. Letölthető: <http://doktiskjog.sze.hu/downloadmanager/details/id/5621/m/362008>. (2014. 08. 19.)
- FERENCZ JÁCINT – GÖNDÖR ÉVA – GYULAVÁRY TAMÁS – KÁRTYÁS GÁBOR: *Munkajogi Alapismeretek*. Budapest, 2013. ELTE – Eötvös Kiadó
- FUGLINSZKY ÁDÁM: *Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia*. Magyar Jog, 2011., 7. sz. 412-425. o.
- FUGLINSZKY ÁDÁM: *Felróható károsult közrehatás és kárenyhítési kötelezettség a magyar polgári jogban*. Polgári jogi kodifikáció, 2008., 4. sz. 3-23. o.
- GÁSPÁRNÉ SZOKOL MÁRTA – HANYU HENRIETTA – KÁRTYÁS GÁBOR: *Az új Munka Törvénykönyve 2012*. Budapest, 2012, Fórum Média Kiadó Kft.
- HANDÓ TÜNDE: *A munkáltató és a munkaviszony*. Budapest, 2000., Magyar Hivatalos Közlönykiadó
- JOBBÁGYI GÁBOR – FAZEKAS JUDIT: *Kötelmi jog*. Budapest, 2007, Szent István Társulat
- KÁRTYÁS GÁBOR: „Egyebekben” – *Polgári jogi szabályok a munkajogi kárfelelősségben*. Letölthető: <http://munkajog.hu/rovatok/szakerto-blog/egyebekben-polgari-jogi-szabalyok-a-munkajogi-karfelelossegeben> (2014. 09.29.)

KIS MIKLÓS: *Az új Ptk. és az Mt. viszonya. Interjú Dr. Lőrincz Györggyel.* HR & Munkajog, 2014, V. évf. 3. sz., 33-35. o.

KIS MIKLÓS: *Átfogó az új Ptk. hatása a munkajogra. Interjú Dr. Pál Lajossal.* HR & Munkajog, 2014, V. évf. 7-8. sz. 44-45. o.

KISS GYÖRGY: *Munkajog.* Budapest, 2005, Osiris Kiadó

KUN ATTILA: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatóság esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében.* Publicationes Universitas Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013.) 397-416. o.

MARENCSÁK ZSOLT: *A munkavállaló általános kártérítési felelőssége, különös tekintettel az új Munka Törvénykönyve javaslatában előirányzott változtatásokra.* Jogelméleti szemle 2011., 4. sz.

MÁDI SAROLTA: *A munkáltató megtérítési felelősségének feltételei a munkavállaló üzemi balesete és foglalkozási megbetegedése esetén.* Magyar Jog, 2013. évf. 12. sz. 741-748. o.

MÉLYPATAKI GÁBOR: *A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából.* Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXX/2. (2012.), 521-540. o.

MIHOLICS TIVADAR: *Magyar Munkajog.* Budapest, 1994, Unió Lap- és Könyvkiadó, 255. o.

MOLNÁR IMRE – JAKAB ÉVA: *Római jog.* Szeged, 2004., Leges Szeged

NÁDAS GYÖRGY: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében?* Miskolci Jogi Szemle, 2014, 9. évf. 1. szám, 48-56. o.

NÁDAS GYÖRGY: *Működési, vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai.* HR & Munkajog 2013. évf. 10. sz. (10) pp. 25-27.
Letölthető: <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/mukodesi-kor-vagy-ellenorzesi-kor-a-kimentes-megvaltozott-szabalyai> (2014. 08. 23.)

PÁL LAJOS – LŐRINCZ GYÖRGY – KOZMA ANNA – PETHŐ RÓBERT In: KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata.* Budapest, 2012., HVG-ORAC

PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF – TALLIÁN BLANKA – TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA: *Munkajogi kézikönyv.* Budapest, 2011., HVG-Orac

PRUGBERGER TAMÁS: *Az új Munka Törvénykönyvének többszemponútú vizsgálata és értékelése.* Magyar Jog, 2012, 59. évf. 9. sz. 513-525. o.

PRUGBERGER TAMÁS: *Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban, és ha igen, miként?* Magyar Jog, 2012, 58. évf. 3. sz. 145-147. o.

PRUGBERGER TAMÁS: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között.* (Tanulmánygyűjtemény), 2009, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Bíbor kiadó

PRUGBERGER TAMÁS – KENDERES GYÖRGY: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról.* Magyar Jog, 2013., 7. sz. 393-402.o.

RADNAY JÓZSEF: *Munkajog.* Budapest, 2003., Szent István Társulat

SÁRKÖZY TAMÁS: *Fordulat a magyar kártérítési jogban*. Magyar Jog, 2013. 9. sz. 535-542. o.

SIPKA PÉTER: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre*. Magyar Jog, 2013., 12. szám, 735. o

SZÉKELY LÁSZLÓ: *Magyar polgári jog. A polgári jog alapjai*. Budapest, 2007., Eötvös József Könyvkiadó

TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA: *Munkáltató kártérítési felelőssége*. Budapest, 2009., Complex Kiadó

TERCSÁK TAMÁS: *Előreláthatóság – mint a szerződésen belül okozott kár megtérítésének korlátja*. Polgári jogi dolgozatok, Budapest, 1993. 231-254

UJVÁRINÉ ANTAL EDIT: *Felelősségtan*. Miskolc, 2002., Novotni Kiadó

VÉKÁS LAJOS: *Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójából*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2002., 4. sz. 8. o.

VÉKÁS LAJOS: *Az új Polgári Törvénykönyvről*. Jogtudományi Közlöny, 2013., LXVIII. évf./5. sz. 225-242. o.

VÉKÁS LAJOS: *Előreláthatósági klauzula a szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*. Magyar Jog, 2002., 9. sz. 513-526. o.

JOGFORRÁSOK ÉS BÍRÓI DÖNTÉSEK JEGYZÉKE

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről (1959-es Ptk.)

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.)

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolása. A munka törvénykönyve 2012 > < 1992, Budapest, 2013., Complex Kiadó

1987. évi 20. törvényerejű rendelet az áruk nemzetközi adásvételi szerződéseiről szóló, Bécsben, az 1980. évi április hó 11. napján kelt Egyezménye kihirdetéséről

41/2009 AB határozat (III. 27)

MK 22.

MK 25.

MK 26.

MK 29.

MK 31.

A Legfelsőbb Bíróság LB Mfv.I.10.084/1994/3. számú határozata

A Kúria 1/2013. számú munkaügyi elvi határozata

EBH2002.789

BH1993. 263

BH1995. 740

BH1999. 475

BH2002. 331

BH2003. 170

BH2005. 368

BH2005. 443

BH2006. 228

BH2007. 23