

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGÉNEK JOGALAPJA, JELLEMZŐI, A FELELŐSSÉG ALÓLI MENTESÜLÉS ESETEI¹

György NÁDAS²

ABSTRACT

The need to regulate labour law as an independent field of law is considered new and resulted in leaving the private law roots by giving new content to traditional civil law institutions, such as liability. The need to differentiate between the employer and employee in relation to liability is justified by their hierarchical relationship and thus the employer's liability in Hungarian labour law is objective and stricter than that of the employee's – some even considered the employer's liability too strict. Therefore, the new Labour Code which aims to make employment relationships more flexible by introducing such rules which reflect the private law foundations of the field intended to ease the strictness of the employer's liability. Nevertheless, introducing the rules of civil law liability generally applied to parties who are considered equal, without adapting them to the special features of the employment relationship, rises questions, such as how the appearance of the „unforeseeable” requirement to relieve the employers of their liability shall be applied in practice and how will it change the relevant case-law? The aim of the present paper is to discuss these arising questions.

KEYWORDS

labour law, civil law, liability, employer's liability, objective liability, negligence, strict liability, foreseeability, unavoidable conduct

BEVEZETŐ

A kártérítési felelősség, illetve általában a felelősségi szabályok megalkotásánál mindig elsősorban azt a célt kell megtalálni, amely miatt a felelősségi szabályt megállapítják, illetve azt alkalmazásba veszik. A felelősség rendszere, illetve a felelősség kérdése a jogfejlődés kezdeti szakaszában nem vált el abban az értelemben, amely a mai jogrendszereknek már sajátja, nevezetesen, hogy külön kezelték volna a büntetőjogi, illetve a magánjogi felelősségi szabályokat, és eltérő módon került volna sor a szabályozásra. A munkajogi kárfelelősségi rendszer éppen a magánjogi beágyazottsága nyomán nem választható el élesen a polgári jog felelősségi rendszerétől. [9]

Történeti áttekintés

Hosszas jogtörténeti fejtegetésekbe nyilván nem kívánok bocsátkozni, azonban mindenképpen célszerű olyan kiindulópontot keresnünk a felelősség szabályozásában, amelyre azt mondhatjuk, hogy máig ható jelentőséggel bír. Ebben az összefüggésben mindenképpen célszerű utalni a XII táblás törvényre, amely nagyon egységes, lényegre törő és egyszerű szabá-

¹ A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

² Dr. Nadas György Ph.D., egyetemi docens, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, e-mail: nadas.gyorgy@upcmail.hu

lyozást tartalmazott, nevezetesen „ha kárt okoztál, térítsd meg”. Ebből a szabályból több dolgot következik. Egyrészt megjelenik az az igény a jogalkotó oldaláról, amely a korábbi jogrendszerekben csak elvétve mutatható ki, nevezetesen, hogy a jogrendszer által alkalmazott szankciónak nem csak és kizárólag a megtorlás a célja, hanem az, hogy a jogsérelmet szenvedett felet valamilyen kompenzációban részesítsék. Ennek előhírnöke lehet a kompozíció elv megjelenése, amikor a jogellenes magatartást kifejtőt úgy büntetik, hogy megfelelő vagyoni ellenértéket kell szolgáltatnia az általa tanúsított jogellenes magatartás következményeként. Ebben a rendelkezésben már megjelenik az az igény az állam, illetve a jogalkotó részéről, hogy a jogsérelmet szenvedett felet valamilyen módon kompenzálja az őt ért sérelemért.

A XII táblás törvény már tisztán magánjogias megközelítésben foglalkozik a kérdéssel, a vizsgálódása körébe elsődlegesen a sérelmet szenvedett felet (a károsultat) helyezi, hiszen abban az esetben, ha a károsult igazolni tudja, hogy az elszenvedett sérelem és a károkozó magatartás között oksági kapcsolat áll fenn, úgy egyértelművé teszi a jogszabály a kártérítési felelősség beálltát. Nem szükséges egyéb elemek vizsgálata, nem terjed ki a bizonyítás a vétkességre vagy az elháríthatatlanságra. Ezt tekinthetjük tehát az abszolút objektív felelősség kiinduló pontjának az európai joggyakorlatban.

Utóbb a római jog változása a justinianusi kodifikáció idejére ettől az objektív kártérítési szemlélettől, amelynek középpontjában tehát a károsult és az őt ért sérelem megtérítése áll, elmozdult, és a vizsgálódások, valamint a bizonyítás középpontjába a károkozó magatartása, illetve a magatartás és a tudattartalom közti kapcsolat került. Ebben az időszakban jelenik meg az a szubjektív felelősségi rendszer, amely máig hatóan befolyásolta az európai jogi gondolkodást. A szubjektív felelősségi rendszerek középpontjába tehát a károkozó vétkességének vizsgálata került, amellyel azt kívánták elérni, hogy azok az elemek is a bizonyítás körébe – és a kártérítés kapcsán a vizsgálódás körébe kerüljenek –, amelyek befolyásolhatták a károkozó magatartás kifejtését. Az objektív és a szubjektív felelősségi rendszer a két véglet, hiszen az abszolút objektív felelősséggel éppen szöges ellentétben álló szubjektív felelősségi rendszerek természetesen eltérő eredményre vezettek a kártérítések kapcsán.

Lényeges kérdés, hogy mi az a funkció, amelyet a kártérítéshez kapcsolunk, hiszen ez a funkció is alapvetően befolyásolja azt, hogy milyen módon érjük el ezeket a kívánt joghatásokat. A felelősségi rendszerek alapvetően három cél érdekében kerülnek megalkotásra. Ezek a célok – mindannyian jól ismerjük – a reparáció, azaz a munkavállaló védelme, [1] a represszió és a prevenció. Az, hogy ezek közül melyiknek biztosítunk elsőbbséget, melyiket tekintjük olyannak, amelynek a többihez képest fontosabb és jelentősebb szerepet tulajdonítunk, minden esetben jogalkotói kérdés.

A nagy európai kodifikációk – gondolunk itt elsősorban a Code Napoleonra, illetve a BGB-re – a szubjektív felelősségi rendszerből indultak és indulnak ki, azzal azonban, hogy ezt a szubjektív felelősségi rendszert nem azonosíthatjuk teljesen a büntető jogalkotás vétkességi fogalmával, hiszen a magánjogi felelősség alapja ezekben a kódexekben a culpa, amely különböző fokozatokban jelenhet meg. A jogalkotás azonban azt is felismerte, hogy bizonyos helyzetekben a szubjektív felelősség alkalmazása olyan méltánytalanságot eredményez a károsult oldalán, amelyet mindenképpen ki kell küszöbölni, különösen akkor, ha arra gondolunk, hogy a kártérítés elsődleges szerepe a reparáció

– az, hogy a sérelmet szenvedett félnek a sérelem folytán bekövetkezett hátrányait a jogszabályokon keresztül a károkozó kiegyenlítsse.

A XVIII-XIX. századi ipari-technikai fejlődés is komoly szerepet játszott abban, hogy a magánjogi felelősség rendszerét átgondolják és megjelenítsenek benne olyan causákat, amelyek a vétkességi felelősség kereteit meghaladják. Ezzel jelenik meg ismét az ún. objektív felelősség rendszere vagy objektív felelősségi forma az európai jogi gondolkodásban, elsőként a porosz

vasúttörvényben, amely a vaspályát üzemeltető társaság felelősségét állapítja meg az az által okozott károkért – függetlenül attól, hogy egyébként a kárt ténylegesen okozó személy vétkessége megállapítható-e vagy sem. Az objektív felelősség rendszere tehát azt jelenti – és csak azt jelentheti –, hogy a fokozott veszéllyel járó tevékenységet kifejtő személy vagy vállalat attól függetlenül lesz felelős a fokozott veszéllyel járó tevékenységgel összefüggésben keletkezett kárért, hogy a tevékenységet ténylegesen kifejtő személy felelőssége a vétkességét figyelembe véve megállapítható-e vagy sem.

Munkáltatói kárfelelősség a magyar jogban

A magyar jogi gondolkodás eredményeit talán leginkább az 1928-as magánjogi törvényjavaslat mutatja be, illetve reprezentálja, hiszen ez egy olyan modern kódex volt annak ellenére, hogy hatályba soha nem lépett, amely máig hatóan befolyásolja többek között a kártérítési felelősséggel kapcsolatos tudományos, illetőleg gyakorlati megközelítést.

Marton Géza akként közelít a kártérítéshez, hogy álláspontja szerint a kötelem tárgyát kitevő szolgáltatás igen gyakran abban áll, hogy az adós köteles a hitelező vagyonában valamely esemény, mint kárkeletkeztető ok miatt beálló hátrányos különbözetet (kárt) megtéríteni. [13] Marton rámutat arra is, hogy a kártérítő kötelem keletkezéséhez mindig valamely jogalap fennforgása szükséges, mert e nélkül a kár azt terheli, akit ér. Eljut már a magánjogi törvényjavaslat is addig a pontig, hogy meg kell különböztetnünk a szerződéses károkozást és a szerződésen kívüli károkozást, hiszen két eltérő causa az, amely meghatározza a kártérítés szabályait, illetve meghatározhatja a kártérítés szabályait.

Ezt az elvi különbségtételt, nevezetesen a deliktuális és a kontraktuális felelősségre vonatkozó szabálykülönbséget az 1959. évi IV. törvény már nem tartja fenn. Kétségtelen tény, hogy a régi Ptk. 318. §-a kifejezetten rendelkezik a szerződéssel okozott károk megtérítéséről, azonban utaló szabályt tartalmaz, amely egyértelműen a szerződésen kívüli kártérítés szabályainak alkalmazását rendeli ebben a körben is. Ennek miért van jelentősége? Azért, mert a munkaviszonyok létesítése mindig szerződéssel történt. Igaz ez már az 1951. évi 7. tvr.-tel kihirdetett Munka Törvénykönyvére is. Ha pedig elfogadjuk azt a tételt, hogy a szerződés kifejezetten magánjogi jogintézmény, és kötelmi jogi jellegű arcualattal rendelkezik, úgy nem mehetünk el annak a kérdésnek a vizsgálata mellett, hogy miként viselkedik ez a kötelmi jellegű jogviszony, milyen módon szabályozza, illetve szabályozta a jogalkotó a munkaviszonyok lényegét, és mennyire állja meg a helyét az a tétel, hogy a munkavállaló védelmét manapság elsősorban a munkaszerződésnek kell biztosítania. Mielőtt a munkáltató kártérítési felelősségének konkrét szabályaira rátérnénk, ezekre a kérdésekre álláspontom szerint mindenképpen válaszolni kell. Éppen azért, amiért Marton Géza is kifejezetten megkülönbözteti a szerződéses és szerződésen kívüli károkozás szabályait, és eltérőségüket hangoztatja. [12]

A munkaviszonyok önálló szabályozására vonatkozó igény viszonylag újkeletűnek mondható, hiszen a nagy magánjogi kodifikációk egységesen taglalják a szolgálati szerződést vagy munkaszerződést, amely tárgyalás és a magánjogi kódexekbe illesztés azt is jelenti, hogy a jogalkotói szándék egyértelműen az, hogy a munkaviszonyt is a magánjog keretei között kelljen értelmezni, és a magánjog szabályai szerint lehessen elbírálni az esetleges jogellenességeket, akár a munkáltató, akár a munkavállaló oldalán jelennek azok meg.

A korábbi Ptk. tehát a szerződéses károkozás körében is a Ptk. 339. §-ában megfogalmazott azon tételt helyezte a felelősség megállapításának középpontjába, amely szerint, aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni; mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ez a szabály a Munka Törvénykönyve hatályba lépésekor is irányadó volt, tekintettel arra, hogy az új Ptk. majd csak két év-

vel később, 2014. március 15-én lépett hatályba. Ezzel szemben a Munka Törvénykönyve hatályba lépése 2012. július 1-je volt.

A jogalkalmazás itt került először szembe azzal az új koncepcióval, amely a magánjogi jogalkotásban megjelent, hiszen ekkorra már ismert volt a Ptk. szövegtervezetének az a része, amely a kártérítési szabályokat újra definiálta, éles határvonalat húzva a szerződéses és a szerződésen kívül okozott kár megtérítésének rendelkezései között. A Ptk. a szerződéses károkozással kapcsolatosan – egyértelműen elfogadva a már általam is idézett Marton Géza fel fogását – azt hangsúlyozta, és hangsúlyozza most már hatályos szabályként, hogy szerződéses viszonyokban a kártérítési felelősség objektív alapú. Egyértelműen az a cél, hogy a szerződés-szegő által okozott károk megtérítése a lehető legteljesebb körű legyen, és független legyen attól, hogy a szerződésszegő félnek a szerződésszegés felróható volt-e vagy sem.

A Ptk. 6:142. §-a akként rendelkezik, hogy aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. Ebből a megfogalmazásból pedig egyértelmű következtetés vonható arra, hogy a jogalkotói szándék a szerződési fegyelem megszilárdítására irányul. Jól látható, hogy a Ptk. nem különbözteti meg a felelősségi rendszereket aszerint, hogy melyik szerződő fél a károkozó. Ez teljesen természetes is, hiszen a felek a magánjogi jogviszonyokban egymásnak mellérendeltek, kölcsönösen tartoznak egymásnak szolgáltatásokkal, és a szerződések alapvetően szinallagmatikusnak minősülnek.

Mi a helyzet a munkajogviszonyokkal? Közhelyszerű, azonban soha nem elégszer hangsúlyozható tény az, hogy a munkaviszonyban a felek nem mellérendeltek, jogaik és kötelezettségeik nem azonosak, és a szerződéseket sem tekinthetjük – magánjogi értelemben véve legalábbis semmiképpen nem – szinallagmatikusnak. A munkajogi felelősségi rendszer éppen ezért, bár alapvetően kontraktuális felelősségi rendszernek minősül, [5] mégis jelentős különbségeket mutat a magánjogi felelősséghez képest, hiszen a munkajogi felelősségi rendszer alapvetően attól függően tartalmaz eltérő szabályokat, hogy a szerződésszegő pozíciójában a munkáltató vagy a munkavállaló áll, mert – és ezt lényeges hangsúlyoznunk – a szerződésszegés az, amely megalapozhatja akár a munkavállaló, akár a munkáltató kártérítési felelősségét. Miért jelenthetjük ki ezt ilyen határozottan és elvi éllel? Azért, mert akár a munkáltatói kárfelelősségi causát, akár a munkavállalói kárfelelősségi causát vizsgáljuk, mindkettőnek központi eleme, hogy a károkozás időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

A kártérítési szabályokon keresztül természetesen a jogalkotó mindig komoly üzenetet küld a jogalkalmazás számára, milyen prioritásokat határoz meg, melyek azok az értékek – hiszen a kártérítés szabályozása is minden esetben értékválasztás –, amelyek mentén a jogalkotó a kártérítés kereteit megvonja; melyek azok a védendő jogtárgyak, amelyek különös figyelmet érdemelnek a jogalkotói szándék szerint.

A munkajogi kártérítési felelősség eltérő rendszere a munkajogi jogalkotásnak Magyarországon mindenkor része volt. A munkajog 1951-ben történt önálló szabályozásának megjelenésétől kezdődően speciális elvek érvényesülnek a kártérítési normákban, melyek esetenként hézagok, de önállóságuk megkérdőjelezhetetlen. [11] Elég, ha csak utalunk az 1967. évi II. törvény 62. §-ára, amely akként rendelkezett, hogy a vállalat a dolgozónak munkaviszony keretében okozott kárért – vétkességére tekintet nélkül – teljes mértékben felel. Mentessül a vállalat a felelősség alól – mondja a (2) bekezdés –, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentessül a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő. Jól látható, hogy az 1967. évi Mt. megalkotásakor figyelembe vették azt a lényeges kö-

rülményt, hogy a munkaviszony meghatározó lehetősége alapvetően a munkáltató érdekkörében felmerülő okokra vezethető vissza. A munkáltató az, aki meghatározza a munkavégzés feltételeit, meghatározza a munkavégzés irányát, a munkaviszonyban teljesítendő kötelezettségeket. A munkáltató az, aki a munkaviszonyt alapvetően uralja.

Ezt a szemléletet az 1992. július 1-jén hatályba lépett 1992. évi XXII. törvény is töretlen gyakorlatként emelte át, tartva meg az 1967 óta kialakult gyakorlatot és a jogszabályok alapján kimunkált ítélkezési szemléletet. Kétségtelen tény, hogy ez a szabályozási rendszer a munkáltatóval szemben nagyon súlyos és – legalábbis több ponton azt érzékelhettük – talán aránytalan terhet is jelent.

Közeledés a polgári jog felelősségi rendszeréhez

A 2012. évi I. törvény elfogadását megelőző kodifikációs vitákban több igény is felmerült a munkajogi szabályozással összefüggésben. Az egyik leglényegesebb az volt, hogy közelíteni kell a munkaviszony szabályait a polgári jog, illetve a magánjog szabálytömegéhez, sokkal nagyobb teret kell engedni a munkaszerződésnek, biztosítani kell a kollektív megállapodások széleskörű megkötésének lehetőségét, és a korábbi szabályozásra jellemző klaudikáló kógen-ciát alapvetően fel kell váltani a diszpozitivitás elvével. Ebbe az igénybe jól harmonizáltan illeszkedett az az elképzelés, amely szerint a kártérítési felelősség szabályait is újra kell gondolni, mind a munkáltató, mind a munkavállaló károkozása esetén. Több dogmatikai probléma merült fel azonban a kártérítés újra gondolása kapcsán, mely dogmatikai kérdéseket egyébként az elfogadott törvénytöveg, az elfogadott norma sem old fel teljes mértékben.

Az egyik leglényegesebb kiindulópont lehet a kártérítési felelősség tárgyalása körében az Mt.-nek a 6. § (1) bekezdésében megfogalmazott azon rendelkezése, mely szerint a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt nem ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ez a megfogalmazás egyértelműen megfeleltethető a Ptk.-ban megfogalmazott magatartási követelménynek, amelyet a jogalkotó a polgári jogi jogviszonyokban vár el. Ez a munkavállalói kötelezettségek teljesítése körében mindenképpen szigorítást, a munkáltató oldaláról pedig egyfajta enyhítést jelenthet, [4] hiszen áttöri azt az objektív rendszert, amely kifejezésre juttatta – korábban legalábbis – a felek eltérő helyzetéből adódó különbségeket.

Ez a törvényi rendelkezés lehet a felütése és az alaphangja a felelősségi rendszer tárgyalásának is, hiszen az általában elvárhatóság igénye objektívizál: nem az adott személytől elvárható magatartást követel meg, hanem olyan általános zsinórmértéket fogalmaz meg a munkaviszonyban kifejtendő magatartásokkal kapcsolatban, amely egyébként – szemben a polgári jogi jogviszonyokkal – értelmezési és jogalkalmazási nehézségekbe ütközik. Mit kell tudniillik általában elvárható magatartásként értékelni? Hogyan lehet összevetni különböző szakképzettséggel, gyakorlattal, szakmai ismerettel rendelkező munkavállalók magatartását? Vagy minden egyes jogvita helyzetre egy idealizált, elvi magatartási zsinórmértéket kell megfogalmaznunk, amely alapján aztán eldönthető, hogy a teljesítés szerződésszerű volt-e vagy szerződésszegő, illetve a jogviszonyban kifejtett magatartás megfelel-e az Mt. 6. § (1) bekezdésében foglalt követelménynek, avagy sem? Álláspontom szerint az egyéniesítés elkerülhetetlen. A jogalkotó szándéka az indokolásból olvasható ki többé-kevésbe, ugyanis az indokolás szerint: Az elvárhatóság annyiban objektív kategória, hogy egy bizonyos átlagos szintet jelent, annyiban azonban szubjektív, hogy meghatározott ismérvek alapján csoportosítható személyösszességre vonatkoztatható. Hasonló mondható el az "adott helyzet" fogalmáról is, amely vagy tágítja, vagy szűkíti az érintett személy mozgásterét. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás, mint átlagos követelmény azonban csak abban az esetben alkalmazható, ha törvény eltérő - általában szigorúbb - követelményt nem ír elő.

A felelősségi kérdések körében a következő lényeges pont, amely alapvető változást hoz vagy hozhat a munkajogi felelősség kapcsán, az Mt. 31. §-a lehet, amely tételesen meghatározza azokat a polgári törvénykönyvi rendelkezéseket, amelyeket a jognyilatkozatokkal kapcsolatban alkalmazni szükséges. Miért lényeges ez a munkáltató kárfelelőssége szempontjából? Azért, mert amennyiben a jognyilatkozatokkal összefüggésben jogszabálysértés mutatkozik, az a jogszabálysértés mindenképpen indukálhat kártérítési igényt is a munkavállaló oldaláról, illetőleg a munkáltató oldaláról egyaránt.

A polgári jogi felfogás és a polgári jogias megközelítése a kártérítésnek alapvetően a munkajogviszonyokban nem lehet helytálló. Különösen abban a kontextusban nem, amely kontextusba a jelenlegi törvény beágyazza a felelősségi rendszert.

A tanulmány elsősorban a munkáltató kártérítési felelősségével foglalkozik, de nem mehetünk el szó nélkül a munkavállalói kárfelelősség rövid ismertetése mellett sem, hiszen a polgári jogias szemlélet nagyon sajátos módon jelenik meg a munkavállaló kártérítési felelőssége kapcsán, ahol is a munkavállaló felelősségének alapja felróhatóság, de a kártérítési mértékét kifejezetten vétkességi alapokra helyezi a jogalkotó.

Mit találunk ezzel szemben a munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos causák között? Az első és leglényegesebb tétele az Mt.-nek nem változott a korábbi szabályozáshoz képest, nevezetesen, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének az alapja az, hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezzen. A munkáltató kárfelelőssége körében az alapvető változás a mentesülés szabályaiban jelenik meg. Az ma már unásig ismételtetett tétel, amelyet a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolás tartalmaz, nevezetesen a változást az indokolja – a jogalkotó álláspontja szerint legalábbis –, hogy a munkáltató oldalán megjelenő kártérítési felelősség eltűnt és igen messze került a magánjogi elképzelésektől. Ahogy arra fentebb már utaltam, az Mt. előkészítésével párhuzamosan zajlott a Ptk. kodifikációja is. Az Mt. kodifikációjának időszakára már ismertté vált az a szövegszerű javaslat, amely többek között a kártérítési felelősség kérdését is rendezte.

Az nem vitás tény, hogy a Ptk. szerződéses károkozásának szabályait alapvetően az az elgondolás vezette, hogy az üzleti viszonyokra jellemző nagy számú, egymással bonyolult kölcsönhatásban álló tényezők közül igen nehéz kiválasztani a hagyományos felelősségi értékelés (felróhatóság) körébe sorolható releváns magatartásokat, azok között ugyancsak problematikus értékelni az esetleges emberi hibák szerepét és súlyát, így – mutat rá a Ptk.-hoz fűzött miniszteri indokolás – szükséges egymástól elválasztani a szerződéses és a szerződésen kívül okozott károk megtérítésének szabályait.

Az kétségtelen tény, hogy valamely tevékenység üzletszerű folytatása szükségszerűen kockázatvállalást is jelent, és egy esetleges konfliktus feloldása nem a magatartás utólagos értékelése, hanem a tevékenységgel együtt járó kockázat telepítése útján célszerű. Nem vitásan a Bécsi Nemzetközi Vételi Egyezmény kártérítésre vonatkozó rendelkezései adták a példát a Ptk. szabályainak megfogalmazásához, és ebből indultak ki az Mt. megszövegezésekor is. [10]

A munkáltató mentesülése: ellenőrzési kör és előre láthatóság

Az alapvető causa tehát a munkáltatói kárfelelősség körében nem változott. A munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett kárai megtérítéséért. Ami alapvető változáson ment át – ahogy arra fentebb utaltam –, az a kimentés köre. Mit is jelentsen, hogyan is értelmezzük az ellenőrzési kör fogalmát, hiszen ez az az új jogintézmény, amelynek bevezetésével azt kívánja a jogalkotó elérni, hogy a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széleskörű munkáltatói kártérítési felelősséget szűkítsék. [10] Lényeges kérdéssé vált tehát annak a vizsgálata, és annak a meghatározása, hogy mi tartozhat vagy

mi tartozik a munkáltató ellenőrzési körébe, és mi esik azon kívül. Ebben a körben lényeges lehet az a megállapítás, amelyet a Ptk.-hoz fűzött miniszteri indokolásból emelhetjük ki, nevezetesen, hogy ellenőrzési körön kívüli, azaz szerződésszegő fél által nem befolyásolható az a körülmény, amelyre a fél nem képes hatást gyakorolni. Nem minősül azonban ilyennek álláspontunk szerint a saját üzemi rend szervezési vagy egyéb zavara, a piaci beszerzési nehézségek és az ehhez hasonló tényállások, hiszen erre nézve mindenképpen hatást tud kifejteni a szerződésszegő fél. [3]

A korábbi Mt. 174. § (5) bekezdése rendelkezett azokról a kérdésekről, hogy milyen tényállásokat tekinthetünk különösen olyannak, amelyek a munkáltató működési körébe esnek. Így a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok mindenképpen a munkáltató működési körébe tartozónak minősültek. [5] Amennyiben egybevetjük az ellenőrzési kör és az az alóli kivételek meghatározását, valamint a korábbi Mt.-nek a működési körre vonatkozó rendelkezéseit, akkor az állapítható meg, hogy nagy eltérés nem mutatható ki a két fogalom között. Alapvető különbséget abban az esetben találunk, ha a kimentési okok tényállási rendszerében tovább lépünk, hiszen az Mt. rendelkezései szerint abban az esetben még nem biztos a mentesülés, ha a munkáltató igazolja a kár ellenőrzési körön kívülségét, hiszen a tényállás további feltételeket határoz meg, nevezetesen olyan ellenőrzési körön kívül eső körülménynek kell a kárt okozni, amellyel nem kellett a munkáltatónak számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

Láthatóan komoly bizonyítást igényel a mentesülés. E körben nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a kérdést sem, hogy milyen típusú károkra fókuszál a jogalkotó a fenti szabállyal, melyek azok a tényállások, amelyek mentén a munkáltató kártérítési felelőssége fennáll vagy fennállhat. Az esetek túlnyomó többségében – és ezt a bíróságok előtt zajló eljárások is alátámasztják – valamilyen egészségsértésből eredő kárigény az, amellyel kapcsolatban a bíróságnak állást kell foglalnia. De nagyon lényeges az a kérdés is, hogy egyéb tényállások is megalapozhatják-e a munkáltató kártérítési felelősségét. E körben szükséges visszautalni az tanulmány korábbi részében leírtakra, amelyek az Mt. 31. §-án keresztül a kötelekkel és a jognyilatkozatokkal összefüggésben kifejezetten utalnak a Ptk. rendelkezéseire.

A magánjogiasítás nyomán felmerülő kérdések

A másik tétel, amelyet a munkáltatói kárfelelősség körében célszerű megvizsgálni, az az, hogy a munkaviszonyt keletkeztető jognyilatkozat kötelmi jogintézmény, nevezetesen szerződés. A szerződéssel kapcsolatos alapvető megállapításokat a Ptk. tartalmazza, és a Ptk. az, amely a szerződésszegéssel összefüggésben is előírásokat fogalmaz meg akkor, amikor kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a szerződés megszegését jelenti bármely kötelezettség szerződésszerű teljesítésének elmaradása. Ebből is látszik, hogy a polgári jog a szerződésszegés körülményeit tágabban értelmezi. [6] A szerződésszegéshez a Ptk. is több jogkövetkezményt fűz, az egyik legfontosabb, hogy a sérelmet szenvedett fél jogosult a szolgáltatás teljesítésének követelésére. [8]

Szintén lényeges – és már idézett – szabály a kártérítési felelősség megállapítása, illetőleg külön tárgyalja a Ptk. a szerződésszegéssel kapcsolatosan a hibás teljesítés kérdését. Felmerülhet-e a munkáltató oldaláról a munkaszerződés hibás teljesítése, e körben van-e lehetősége a munkavállalónak igény előterjesztésére; ha van ilyen igény, akkor azt milyen jogcímen teheti meg; ha kártérítésként kívánja az igényét érvényesíteni, úgy e körben a munkáltatói kimentési szabályok hogyan, s miként működnek, hiszen a hibás teljesítés akkor áll be a Ptk. 6:157. § (1) bekezdése szerint, ha a szolgáltatás a teljesítés időpontjában nem felel meg a szerződés-

ben vagy jogszabályban megállapított minőségi követelményeknek. Nem teljesít hibásan a kötelezett, ha a jogosult a hibát a szerződéskötés időpontjában ismerte, vagy a hibát a szerződéskötés időpontjában ismernie kellett. A kérdés felvetése elméletinek tűnik, azonban lényeges, hogy a hibás teljesítés jogkövetkezménye a szavatosság, és a szavatossággal összefüggésben a kártérítési felelősség megjelenése indokoltá teheti a kérdés vizsgálatát.

A következő probléma, amellyel szembesülhetünk, és amely vonatkozásában a munkáltató kimentési szabályai nehezen lesznek értelmezhetők, ha a munkavállaló a kártérítési igényét a kollektív szerződésből fakadó igényre alapítja, vagy abból az aspektusból terjeszti elő a munkavállaló az igényét, hogy álláspontja szerint a kollektív szerződés – annak jogi természetéből eredően – anélkül tartalmaz a munkavállalóra rendelkezéseket, hogy azt a szerződést ő akár személyében, akár a szakszervezetet felhatalmazva megkötötte volna. Vajon általános szerződési feltétel lesz-e a kollektív szerződés, és minősülhet-e ilyen elvi alapokból kiindulva a munkavállaló – a polgári jog terminológiáját használva – fogyasztónak? Miért lényegesek ezek a kérdések? Azért, mert ebben a kontextusban is vizsgálni kell a munkáltató kimentési lehetőségeit. Jól látható egyébként, hogy ezeket a kérdéseket a jogalkalmazás nem vonja vizsgálódási körébe, nyilván abból a nagyon egyszerű okból kiindulva, hogy ilyen peres eljárások nem indultak még munkáltatóval szemben. Az elvi lehetőséget azonban nem szabad elvetnünk és nem szabad kizárnunk, hiszen bármikor elképzelhető lesz, hogy a munkáltatóval szemben szerződésszegés miatt is kártérítési perek induljanak. Nyilván, ha konkrét tényállás és konkrét jogcím adódik a szerződésszegéssel összefüggésben, ez lesz az igényérvényesítés elsődleges iránya – legtöbb esetben ebbe a körbe vonhatjuk mondjuk az elmaradt munkabér kifizetését.

Ugyancsak sajátosan vetődik fel a munkáltató kimentésre irányuló lehetősége a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében meghatározott jogkövetkezmény vonatkozásában, nevezetesen az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése kifejezetten kártérítésként definiálja az elmaradt jövedelemként járó díjazást. Ezek az aspektusok is abból a szempontból érdekesek megítélés szerint, hogy megközelítsük azt a kérdést, hogy mennyiben alkalmazhatók az üzleti élet szerződéseire konkretizált kártérítési szabályok egy olyan típusú jogviszony vonatkozásában, amely jogviszony tekintetében egyértelmű, hogy a felek nincsenek egyenlő helyzetben, kötelezettségeik, illetve jogaik sem mérhetők össze, és ez különösen annak fényében vizsgálható, hogy a szolgáltatás típusa a munkavállaló oldalán mindenképpen sajátos, hiszen a munkaerőt a személyes közreműködés kötelezettsége terheli.

További kérdésként merül fel az előreláthatóság jogintézménye, hiszen ez egy nagyon lényeges fordulata a kimentésnek, és a hosszú távú cél – legalábbis a jogalkotói szándék ebbe az irányba olvasható ki –, hogy az okozatossági kérdéseket elsősorban az előreláthatóságon keresztül vizsgálja a jogalkalmazás. Vékás Lajos is rámutat, hogy az előreláthatósági szabály a kimentési rendszerek között jelentős szerephez juthat. [14] Valamennyiünk előtt ismert a Kúriának az a két eseti döntése, amelyek a munkáltató kimentésével kapcsolatosan foglalnak állást, és mindkét eseti döntés – mind az Mfv.I.10.362/2015. sz., mind az Mfv.I.10.720/2015. sz. ügy – abban a kérdésben foglal állást, hogy hogyan kell értelmezni a kimentési szabálynak azt a rendelkezését, amely szerint „ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható...”. A Kúria ezen a ponton látja vagy látta a szabályokat értelmezhetőnek, és igen széleskörű értelmezését adja azoknak az eseményeknek, amelyekkel összefüggésben arra az álláspontra helyezkedik, hogy ezeket a körülményeket a munkáltatónak előre kell látnia. Az előreláthatóság a munkáltató azon tudatállapotát jelenti, mely keretein belül felméri és kialakítja a munkavégzés környezetét, és számol minden olyan lehetséges veszéllyel, amely reálisan bekövetkezhet. [11] [2]

Az előreláthatóság időbeliségével kapcsolatosan sajátos kérdések is felmerülnek. A Ptk. ebben a tekintetben nagyon egyértelműen fogalmaz: a szerződéskötés időpontjában kell az esetleges károk bekövetkezését a feleknek előre látnia. Ez azonban az Mt. által szabályozott jogviszonyok vonatkozásában szinte értelmezhetetlen lenne, hiszen a munkaszerződéseket – és ebből indul ki az Mt. is – hosszú időre kötik a felek, tartós jogviszonyaként értelmezzük ezeket, így a szerződéskötés időpontjában nem lehet megmondani előre azokat a kockázatokat, amelyekkel a munkaviszony fennállása alatt a feleknek számolnia kell. [7] Ezért azt mondja az Mt., hogy a károkozás időpontjában kell vizsgálnunk az előreláthatóság kérdését. [7] Ezzel együtt azonban további értelmezési nehézségek merülhetnek fel. Vajon mentesülhet-e a felelősség alól az a munkáltató, akinek munkavállalója üzemi balesetet szenved, melyből látszólag felgyógyul, azonban évekkel később az orvosszakértő egyértelműen arra a következtetésre jut, hogy megbetegedése a korábbi üzemi baleset következménye? Meg kell-e téríteni majd ezeket a károkat, vagy a munkáltató hivatkozhat arra, hogy ugyan kimenteni magát nem tudja a felelősség alól, hiszen a jogalap az a munkaviszonnyal való összefüggés, és egyébként az ellenőrzési körön belüli körülmény okozta a kár bekövetkeztét, de figyelemmel az Mt. 167. §-ának (1) bekezdésére, nem kívánja megtéríteni a kárt, mert álláspontja szerint annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Amennyiben a kártérítési ügyek karakterisztikájából kiindulva arra fókuszálunk, hogy a káresemények valamilyen egészségsértésből adódnak, úgy nem mehetünk el amellett a kérdés mellett, hogy az Mt. kimentési szabályai és a munkavédelmi törvény felelősségi rendszere között nem csak látszólagos, de tényleges kollízió is fennáll, hiszen a munkavédelmi törvény a szervezett munkavégzésért felelős foglalkoztató kompetenciájába utalja a munka megszervezésének és a munkavédelmi követelményeknek való megfelelést, a munkavédelmi szabályok betartásának kötelezettségét, ráadásul teszi mindezt objektív módon, amelyet egyébként ugyan a társadalombiztosítási regressz igényekkel összefüggésben, de a Legfelsőbb Bíróság (Kúria) Közigazgatási Kollégiumának 25. sz. állásfoglalása is egyértelműsít. A munkáltató köteles az állásfoglalás szerint minden rendelkezésre álló intézkedést megtenni a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető veszélyek elhárítására. Éppen ezért a társadalombiztosítási szerv a munkáltatóval szemben nem léphet fel megtérítési igénnyel, ha a balesetelhárító vagy egészségvédő, óvó rendszabályt vagy óvintézkedést kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el.

Ahogy fentebb már utaltam rá, a kártérítés mértékénél is megjelenik az Mt.-ben az előreláthatósági klauzula, csakúgy, mint a Ptk.-ban. A teljes kártérítési elvet ebből következően a jogalkotó áttöri, hiszen nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató igazolni tudja, hogy a bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. [9] Azonban a Ptk.-hoz képest, ahol a következmény károk és az elmaradt haszon megtérítendő része vonatkozásában rendeli a jogszabály az előreláthatósági klauzula alkalmazását akként, hogy ez a megtérítendő rész ne haladhassa meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre láthatott, vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, melyekről mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudott vagy tudnia kellett, a munkaviszonyok kapcsán megítélésem szerint nem alkalmazható. A munkaviszony és a munkaviszonyból származó, munkavállalót terhelő kötelezettségek olyan sokrétűek és sokfélék, illetőleg a munkáltatóval szemben támasztott követelmények is olyan eltérő körülményeket feltételeznek a polgári jogi jogviszonyokhoz képest, amelyek kapcsán ez az előreláthatósági klauzula a munkáltatói kárfelelősség kapcsán nem alkalmas annak a szándéknak a megvalósítására, amely gyakorlatilag a kártérítés korlátlanságának igyekszik gátat vetni.

Itt szükséges hangsúlyoznunk, hogy a megtérítendő kár meghatározásához előírt előreláthatóság, illetőleg a felelősség alóli kimentés egyik feltételeként meghatározott előreláthatóság között különbséget kell tennünk. Az előbbihez kapcsolódik a szerződő partnernél esetlegesen bekövetkező kárra és annak nagyságrendjére vonatkozó kérdés – mutat rá a miniszteri indoklás. Tehát nem fogja át magát a szerződésszegést vagy annak lehetőségét és a felelősség további előfeltételeit, így sem az okozati összefüggést, sem a kimentés három elemét. Éppen a szakértői javaslat nyitja ki egyébként a kártérítés mértékének meghatározása kapcsán az előreláthatósági klauzula értelmezését akkor, amikor kifejezetten arra utal, hogy nem csupán a szerződésszegőre, hanem egy hasonló helyzetben lévő személyre vonatkoztatva is értelmezhető az.

Az értelmezési problémák körét tovább gyarapítja az a kérdés, hogy melyik az a pillanat, amikor az előreláthatóság vizsgálendő, a kár bekövetkezte, a kártérítési igény előterjesztése vagy valamely más időpont legyen az irányadó. Amennyiben a polgári jogi megközelítést vesszük alapul, akkor nyilvánvalóan a szerződéskötés időpontjában fennálló előreláthatóságból kell kiindulni, de – ahogy arra utaltam – a munkaviszonyok főszabály szerint tartós jogviszonyok, így nyilvánvalóan ez az időpillanat nem lesz alkalmas az előreláthatósági klauzula alkalmazására, ebből következően a szerződéskötés időpontjában az előreláthatóság kérdése egy később esetlegesen bekövetkező kárigény elbírálása kapcsán figyelmen kívül marad. Nyilván a károkozás időpontjában vizsgálható, és ehhez képest állapítható meg a munkajogviszonyokkal összefüggésben az, hogy a bekövetkező károkkal számolnia kellett volna-e az adott helyzetben levő munkáltatónak vagy sem. A kártérítés mértéke és annak módja vonatkozásában a korábbi szabályok lényegileg változatlanul kerültek beépítésre az Mt.-be, egy különbséggel, amely a jogszerűen megszerzett jövedelem vonatkozásában ír elő kártérítési kötelezettséget a munkáltató oldalán.

Lényeges az Mt. 177. §-a, amely a kártérítésre egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-ainak alkalmazását rendeli. Megítélésem szerint a Ptk. rendelkezéseinek ilyen átfogó beemelése a munkajogi szabályozásba nem szerencsés, hiszen az a kollízió, amely fennáll a Ptk. és az Mt. szabályai között, nehezen lesz feloldható, még akkor is, ha az Mt. 177. §-a az „egyebekben” kitélt használja – ez természetesen azt jelenti, hogy csak ott alkalmazhatóak a Ptk. rendelkezései, ahol az Mt. kifejezett előírást nem tartalmaz. Azt azonban látnunk kell, hogy az alkalmazni előírt rendelkezések már egy kétszeres utalást követően kerülnek előtérbe, hiszen ezek a szabályok a Ptk.-ban a szerződésen kívül okozott kárért való felelősség szabályai, és a 6:519. § azt mondja, hogy a felelősség alóli mentesülés feltétele annak bizonyítása, hogy a károkozó magatartása nem volt felróható. Itt rögtön szembe kerülünk azzal a problémával, hogy a munkáltató kárfelelőssége objektív, míg a szerződésen kívüli károkozás alapvetően felróhatósági megalapozású. Természetesen a kártérítés egyéb feltételei, nevezetesen a jogellenesség és az okozati összefüggés kapcsán az általános elvek alkalmazása indokolt, de ezt a korábbi munkajogi szabályozáson nyugvó bírói gyakorlat kimunkálta, így ezen szabályokra történő utalás talán indokolatlan.

A szerződésen kívüli károkozással kapcsolatban is előreláthatósági szabályt tartalmaz a Ptk. 6:521. §, hiszen nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előre látnia.

Ezen túlmenően érdekes annak a vizsgálata, hogy az utaló szabályok között már a veszélyes üzemi felelősségre vonatkozó rendelkezések nem jelennek meg.

ÖSSZEGZÉS

A munkajog magánjogi gyökerei ellenére – a jogviszony alanyainak hierarchikus viszonyára tekintettel – olyan önálló jogággá vált, amely a magánjogi jogintézmények jelentős részét átvette ugyan, de azokat jelentősen átformálta és a munkaviszony sajátosságaihoz igazította, ami leginkább talán éppen a kárfelelősség körében mutatkozik meg. A munkajogi kárfelelősség az objektív és a szubjektív felelősségi rendszerek olyan sajátos keveréke, amely a károkozó személyétől teszi függővé a felelősség mértékét: az uralmi pozícióban lévő munkáltató objektíve felelős a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalónak okozott kárért, míg a munkavállaló felelőssége sokáig szubjektív alapokon nyugodt a magyar jogban. A polgári jogi felelősségi rendszer átalakulása azonban magával hozta a munkajogi kárfelelősség változását is, arra is tekintettel, hogy az Mt. megalkotásakor a fő cél a magánjogi gyökerekhez való visszatérés és a munkaviszonyok rugalmasítása volt, valamint a kárfelelősség terén szempontként jelent meg a munkáltatói felelősség enyhítése. Emiatt került sor az üzleti életre és pozíciójukat tekintve egyenlő felekre kitalált előreláthatóság követelményének a munkáltató mentesülésének feltételei közé történő beépítésére, a működése kör felváltására az ellenőrzési kör által, valamint a Ptk. kártérítésre vonatkozó rendelkezéseinek háttérszabályként történő megjelölésére. Mindezek a változások azonban komoly, nem kizárólag elméleti kérdéseket vetnek fel, amelyek nyomán megjelent az igény a kialakult joggyakorlat módosítására. Mindazonáltal a jelen tanulmányban felvetett és elemzett kérdések nyomán megállapítható, hogy a munkajog olyan sajátos jogággá nőtte ki magát, amely magánjogi gyökerei ellenére élesen különbözik a polgári jogtól, utóbbi jogintézményeit nem lehetséges a munkaviszony alanyainak sajátos, a polgári jog alanyaiétól elemi kérdésekben eltérő helyzetének figyelmen kívül hagyásával átemelni a munkajogi szabályrendszerbe. Ellenkező esetben a jogi rendelkezések között – adott esetben feloldhatatlan – kollízió alakul ki.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] ARTHURS, Harry: *Labour Law After Labour*. Osgoode Hall Law School Comparative Research in Law and Political Economy, Research Paper Series, 2011/15., 13-29. p.
- [2] BEN-SHAHAR, Omri: *Causation and Foreseeability*, In: Bouckaert, Boudewijn and De Geest, Gerrit (eds.): *Encyclopedia of Law and Economics*, Vol. I. The History and Methodology of Law and Economics. Cheltenham : Edward Elgar, 2000. 1094 p. ISBN 1-85898-984-1
- [3] BERKE, Gyula, KISS, György (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest : CompLex Kiadó, 2012. 701 p. ISBN 978-963-224-778-6
- [4] GYULAVÁRI, Tamás, HÖS, Nikolett: *The Road to Flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code*. *European Labour Law Journal*, Vol. 4 (2012) No. 4., 253-270. p.
- [5] KISS, György: *Munkajog*. Budapest : Osiris Kiadó, 2000. 718 p. ISBN 963-379-644-X.
- [6] KUN, Attila: *Az előreláthatósági szabály – Új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében*. *Lex-HR Munkajog*, 2012/8-9., 25-33. p.
- [7] KUN, Attila: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében*. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI. (2013), 397-416. p.
- [8] MENYHÁRD Attila: *Felelősség szerződésszegésért*. *PJK*, 2001/3., 25-26. p.
- [9] PRUGBERGER, Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest : Wolters Kluwer, 2014. 764 p. ISBN 978-963-295-404-2
- [10] SIPKA, Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre*. *Magyar jog*, 2013/12. sz., 735-740. p.

- [11] SIPKA, Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. Budapest : HVG-ORAC, 2015. 240 p. ISBN 978-963-258-291-7
- [12] SZALMA, József: *Gondolatok a kontraktuális és a deliktuális felelősségről, különös tekintettel az új Ptk. vonatkozó szabályozására*. Acta ELTE, tom. LI, ann. 2014, 209-226. p.
- [13] SZLADITS, Károly (szerk.): *Magyar magánjog III. Kötelmi jog általános része*. Budapest : Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1939.
- [14] VÉKÁS, Lajos: *Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*. Magyar jog 2002/9., 513-523. p.