

A HOZZÁTARTOZÓI KÁRIGÉNYEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉNEK ELJÁRÁSJOGI NEHÉZSÉGEI A MUNKAÜGYI PEREKBEN

SIPKA PÉTER

ügyvéd, egyetemi tanársegéd (DE-ÁJK)

Bevezetés, a probléma felvetése

A 2012. évi I. törvény (Mt.) a munkáltatói kártérítési felelősséget új alapokra helyezve átalakította a munkáltató oldalán felmerülő bizonyítási kötelezettségeket, amivel a kimentés új rendszerét alkotta meg azzal a céllal, hogy visszafogja a korábbi bírói gyakorlat alapján kialakult – munkáltatókra meglehetősen kedvezőtlen – folyamatokat.¹ A jogalkotó az Mt. 166.§ (2) bekezdés a) pontjában az előreláthatóság és az ellenőrzési körön kívüliség együttes bizonyítását várja el a munkáltatótól a pernyertesség érdekében. Mindez a kártérítési perek elsöprő többségében lényeges változást nem eredményez (lásd pl. EBH2015.M.2., amely az ellenőrzési kör fogalmát tágítja), azaz a bíróságok a munkáltató felelősségét nem engedik csökkenteni.

Létezhet azonban olyan káresemény, ahol a munkavállalót a munkahelyen kívül úgy éri károsodás, hogy abban esetlegesen egy harmadik személy közrehatása is vélelmezhető, vagy konkrétabban a károkozó egy harmadik fél. Ezekben a perekben, melyeket gyakran a(z elhalt) munkavállaló hozzátartozói indítanak, az ellenőrzési kör és az előreláthatóság fogalma olyan bizonytalan helyzetet eredményez, ami eredményeképpen könnyen elképzelhető, hogy a hozzátartozó rossz személlyel szemben indít pert, viselve ennek negatív konzekvenciáit. A jelenlegi perrendi szabályok alapján ugyanis nincs lehetőség arra, hogy munkaügyi perbe az általános polgári jogi felelősségen alapuló igényt érvényesítsen valaki, ami oda vezethet, hogy a felperes a látszólag biztosabbnak tűnő munkajogi felelősség szerinti pert indítja meg, ami – pervesztessége esetén – komoly anyagi is időbeli sérelmet jelent számára. Jelen cikkben azt vizsgálom meg, hogy az új Pp. kodifikációja során van-e arra lehetőség, hogy ezt a helyzetet a jogalkotó kezelje.

Az Mt. kimentési rendszere, mint bizonyítási teher

A 2012-es Mt. elvét korábbi szabályozással szemben, - amelyet lényegében úgy lehetne összefoglalni, hogy a „működési körbe” tartozik minden olyan esemény, ami nem következett volna be akkor, ha nem történik munkavégzés² – az esetek köre szűkült, és egy objektívebb fogalom köré csoportosul. Az új szabályból továbbra is következik, hogy a munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Ide tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van. Mindez ugyanakkor – Kenderes György szavaival élve – azt is jelenti, hogy a korábbi kockázattelepítési jellegű szabályrendszer átfordult a munkáltatóról a munkavállalóra, azaz a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső károkat már a munkavállaló viseli.³ Az ellenőrzési körre nézve jelenleg még nem találkozhatunk a bíróságok által kimunkált egzakt

¹ Az új Munka Törvénykönyve törvénytervezetéhez benyújtott miniszteri indokolás, 166-167. §-hoz fűzött indokolás

² FABÓK ANDRÁS: A kártérítési járadék a munkajogban, *Munkaügyi Szemle*, 2001/2: i.m. 52.

³ KENDERES György: Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseire és felelősségi szabályaihoz, *Gazdaság és Jog*, 2013/9, 17.

definícióval, azonban a Kúria egy frissnek mondható döntésében⁴ rámutatott arra, hogy az ellenőrzési körön kívüliség nem dönthető el pusztán azon az alapon, hogy a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül végezte a munkát, mivel létezhetnek olyan körülmények (pl. a munkavállaló megfelelő munkaeszkővel történő felszerelése), amely a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik akkor is, ha a tényleges munkavégzés folyamatára a munkáltatónak nincs ráhatása.

A másik bizonyítandó kérdés az adott baleset előre nem láthatósága, nevezetesen, hogy a munkáltatónak a károkozó körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Erre nézve az az elv körvonalazódik, hogy a munkáltatónak az absztrakt veszéllyel határos valamennyi lehetséges károssal számolnia kell⁵, azonban olyan döntések is napvilágot láttak már, ahol a reális veszélytől elmozdulva, lényegében bármilyen veszély felmérését és kezelését elvárták a munkáltatótól.⁶

A korábbi Mt. alapján az ítélkezési gyakorlat egységes volt abban, hogy a munkavállalót ért (üzemen kívüli) balesetek vonatkozásában következetesen megítélték a hozzátartozók (jellemzően nem vagyoni) kárigényét is. A Kúria ítéletei a jogalap tekintetében az esetek túlnyomó részében a kereseteknek helyt adott, és pusztán egy esetben utasította el az igényt, de ebben az esetben is a foglalkozási megbetegedés munkahellyel történő összefüggésének bizonyítatlansága okán. Az ítéleti tényállások közül találhatunk olyanokat, amelyekben a munkavállaló munkavégzés közben utazott gépjárművel, és eközben súlyos (halálos) balesetet szenvedett. Ilyen előzmény alapján a bíróságok egységesen kimondták a munkáltató felelősségét tekintettel arra, hogy a működési kör MK 29. által pontosított fogalmába illeszkedett, hiszen a hivatkozott állásfoglalás kimondta, hogy „a munkaviszonnyal összefüggésben történik a károsodás akkor is, ha az a munkavállalót a munkáltató telephelyén kívül, pl. kiküldetés során éri.” A munkáltató a felelősség alól nem tudott mentesülni, mivel önmagában a telephelyen kívül végzett munka ezt nem alapozta meg akkor, ha a munkáltató működési köre és a baleset között okozati összefüggés volt megállapítható.

Felmerül azonban a kérdés, hogy a telephelyen kívül történt balesetek, különösen a közlekedési balesetek esetében érvényesül-e a jogalkotói akarat, mely szerint a szabályok módosításának indoka, hogy „szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget.”⁷ A jogalkotó szerint ugyanis nem tartható fenn a korábbi joggyakorlat, amely olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben „a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.”⁸ Az indoklás egyértelművé teszi, hogy a felvetett tényállásnál a jogalkotó szándéka a munkáltató mentesülése, a károsult pedig az igényét közvetlenül a károkozóval (illetőleg közlekedési baleset esetén a vétkes jármű kötelező felelősség-biztosítójával) szemben tudja érvényesíteni. Ebből kiindulva a közlekedési balesetben elhalt hozzátartozók a károkozóval szemben léphetnének fel, ami azonban lényegesen megnehezíti az eljárást, hiszen egy közlekedési baleset során a kötelezett személye sok esetben nem egyértelmű, azaz a károsult nem is tudja, hogy igényét kivel szemben kell előterjesztenie. Nehezíti a helyzetet, hogy egy baleset elbírálása során gyakran más eljárások (pl. büntetőeljárás) is megindul a

⁴ EBH2015.M.2.

⁵ CSÖNDES MÓNKA: Az előreláthatósági korlát szabálya – a szerződésszegési kártérítési jog és a munkajogi kártérítési jog, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1-2, 15.

⁶ pl. Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.713/2015/4. számú közbenső ítélete

⁷ A 2012. évi I. törvényhez fűzött indokolás, 166-167.§-hoz fűzött indokolás

⁸ A 2012. évi I. törvényhez fűzött indokolás, 166-167.§-hoz fűzött indokolás

felelősség tisztázása érdekében, ami oda vezet, hogy akár több évig vitatott az igény jogalapja, sőt mivel egy halálos kimenetelű közúti balesetben a munkavállaló hozzátartozója a büntetőeljárásban nem sértett,⁹ pusztán egyéb érdekelt,¹⁰ így a kártérítés vonatkozásában meglehetősen beszűkülnek a lehetőségei.

A munkaügyi perek az új Pp. alapján

A Pp. koncepciója a XXXIX. fejezetben tárgyalja a munkaügyi pereket meghatározva a munkaügyi per definícióját is. Eszerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján létesített, közalkalmazotti, - törvényben foglalt kivételekkel – a szolgálati, a közfoglalkoztatási, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses, a szakképzés során kötött tanulószereződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő a szociális szövetkezettel és foglalkoztatási szövetkezettel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból (a továbbiakban együtt: (munkaviszony) származó pert kell érteni. A tervezet indokolása kiemeli, hogy a munkaügyi perek olyan specialitásokkal bírnak, amelyek a külön szabályozás fenntartását feltétlenül indokoltá teszik, különösen arra is tekintettel, hogy ez a felek egzisztenciális helyzetét az általánostól lényegesen nagyobb mértékben befolyásolja.¹¹

A jelen téma szempontjából kiemelendő a tervezet 528.§-ának (5) bekezdése, amely szerint munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény munkaügyi perben is érvényesíthető. Ennek célja, hogy amennyiben a törvényi tényállásba tartozó esetkörben munkaügyi per indul, akkor annak keretében a peres felek közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény szintén elbíráható legyen (adhéziós per). Ezáltal elkerülhető, hogy az igény jogosultjának külön polgári pert kelljen indítania.¹² Ez az elgondolás előremutató és a gyakorlati problémákat sok esetben széles körben kezelni is tudja, azonban az indoklás fent említett rendelkezéseiből az következik, hogy az adhéziós perek pusztán a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyokból eredhessenek.

Így tehát a javaslat adós marad azzal, hogy az esetleges harmadik személy károkozójával szemben a munkavállaló (vagy hozzátartozói) az igényüket ugyanazon perben érvényesíthessék, amelyben a bíróság feladata lehetne annak eldöntése, hogy a kártérítési felelősség kit és milyen mértékben terhel. A perlési lehetőség ilyen mértékű – szűk szabályok között engedett – kiterjesztése a munkajogi kártérítési perek elbírálását nagyban megkönnyítené, hiszen a károsult valamennyi potenciális károkozót a közöttük fennálló jogviszonytól függetlenül egyetlen perben tudna perelni, és a későbbi bizonyítás eredménye lehetne az, hogy a munkajogi vagy polgári jogi felelősség pontosan kit és milyen mértékben terhel. A probléma munkaügyi perben történő rendezése azért is indokolt volna, mert így a károsult élni tudna a kedvezőbb eljárásjogi lehetőségekkel és igénybe tudná venni a munkavállalói költségkedvezményt is, ami elől egy polgári perben el van zárva.

⁹ az 1998. évi XIX. törvény 51. § (1) bekezdése alapján sértett az, akinek a jogát vagy a jogos érdekét a bűncselekmény sértette vagy veszélyeztette.

¹⁰ Be. 55. § (1) bekezdése szerint egyéb érdekelt az, akinek a jogára vagy a jogos érdekére a büntetőeljárásban hozott határozat közvetlen hatással lehet, az őt érintő körben indítványokat és észrevételeket tehet, a határozat reá vonatkozó rendelkezése ellen jogorvoslattal élhet, és a tárgyaláson megjelenhet.

¹¹ A Polgári perrendtartásról szóló törvény tervezete (továbbiakban: Pp koncepció) 477.,
forrás:

http://www.kormany.hu/download/c/4c/a0000/20160411%20Pp%20el%C5%91terjeszt%C3%A9s_honlapra.pdf

¹² Pp. koncepció 480.

A perfelvételi szakasz – lehetséges megoldás?

A felvetett problémára érdekes megoldást nyújthat a perfelvételi szakasz bevezetése. A koncepció 185.§ (1) bekezdés szerint „a perfelvétel körében a felek perfelvételi iratban feltüntetett vagy perfelvételi tárgyaláson előadott, tényre és jogra vonatkozó állítással, tagadással vagy elismeréssel, ezekből következő kérelemmel, a tények megállapításához szükséges bizonyítási indítvánnyal, a bizonyítékok és a bizonyítási indítványok értékelésére vonatkozó nyilatkozattal, valamint bizonyítási eszköz rendelkezésre bocsátásával (a továbbiakban együtt: perfelvételi nyilatkozat) – a bíróság közrehatása mellett – meghatározzák a jogvita kereteit”.¹³ Mindezt kiegészíti a munkaügyi perekre vonatkozó külön szabályozás az 540.§-ban, amely szerint ha a perfelvételi tárgyaláson a felek személyesen vagy képviselőik útján megjelentek, a bíróság a perfelvételi tárgyalást a felek megegyezésére irányuló egyeztetésével is megkezdheti; ebből a célból az elnök a jogvita egészét a felekkel megtárgyalhatja.

Ezen szakasz célja, hogy a bíróság meghatározza a jogvita tartalmát és kereteit. A Pp. koncepció indokolása szerint¹⁴ a bíróság a felek részére iránymutatást nyújthat, amely eredményeként minden szereplő számára tisztázódik és véglegződik a jogvita tárgya és keretei.

Elvben ez a szakasz lehetőséget biztosíthatna arra, hogy a bíróság útmutatást nyújtson a felek (és így a felperes) részére ama körben is, hogy az adott keresetet megfelelő személy ellen nyújtotta-e be, azaz megelőzze a felesleges pereskedést. A munkaügyi perek általam felvetett eseteiben ez a lehetőség vélhetően nem fog markáns eredményeket hozni annál is inkább, mert a munkáltató mentesülése gyakran valamilyen szakkérdés eldöntésétől is függ, amely a per kezdeti szakaszában még nem ismert.

A munkaügyi perek kapcsán a perfelvételi szakasz is eltérően alkalmazandó¹⁵, hiszen lehetőség van arra, hogy az elnök a jogvita egészét a felekkel megtárgyalhassa. Ez elvben azt is jelenti, hogy – amennyiben a pert vélhetőleg tévesen a munkáltatóval szemben indította meg a károsult – a felperes a felesleges és vesztesnek ígérkező pert még megfelelő időben be tudja fejezni, a keresetétől el tudjon állni.

Tekintettel azonban arra, hogy a kártérítési perek nagy százalékában a keresetindításkor még nem áll rendelkezésre valamennyi (ok-okozati összefüggést kétséget kizáróan alátámasztó) bizonyítási eszköz, ezért a perfelvételi szakasz nem nyújt érdemi védelmet a munkaügyi perekben kárukát érvényesíteni kívánók számára.

Összegzés

A fentiek alapján látható, hogy a munkaügyi perek számos olyan specialitással bírnak, amely indokoltá és szükségessé teszi a külön szabályozás fenntartását. Ennek egyik leglényegesebb eleme azon jogalkotói kiindulás, miszerint a munkáltató és munkavállaló gazdasági (és gyakran tudásbeli) egyenlőtlenségét a peres eljárásban is tompítani szükséges, amelyből eredően a per egészében biztosítani kell bizonyos védelmi elemeket.

A tanulmány első részében leírtak szerint a kártérítési perek sajátossága, hogy a klasszikus bizonyítási kötelezettségtől eltérően a munkáltató kimentési lehetőségein van a hangsúly, amely azonban azt is eredményezi, hogy sok esetben a per igazi formálója nem a felperes, hanem az alperes.

Mindezekre figyelemmel jogalkotói szempontból indokolt lenne az 528.§ (5) bekezdés oly módon történő meghatározása, amely lehetővé tenné azt, hogy bizonyos jogcímek (pl.

¹³ Pp. koncepció 79.

¹⁴ Pp. koncepció 341.

¹⁵ Pp. koncepció 487.

kártérítés) esetén a munkavállaló perlési lehetősége ne szorítkozzon csupán a munkáltatóra, hanem lehetőség legyen arra is, hogy az alapvetően munkaviszonyból eredő követelések (a tervezet szövege szerint a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény) esetén a munkavállaló harmadik személlyel szemben egyazon eljárás keretein belül érvényesíthessen igényt.

Abstract

The new Labour Code of Hungary has modified the liability of the employer in which the employer shall prove justification. The Labour Code states, that the employer shall be relieved of liability if able to prove that the damage occurred in consequence of unforeseen circumstances beyond his control, and there had been no reasonable cause to take action for preventing or mitigating the damage; or that the damage was caused solely by the unavoidable conduct of the aggrieved party. In such claims the tortfeasor is often uncertain at the beginning of the process because of the lack of some evidences which are proven during the lawsuit. In this article I recommend to let the damaged party claim not only the employer, but third party as well in the frames of a labour dispute, therefore the protective approach of the labour law can be ascertained during the whole process.