

JUHÁSZ LÍVIA

A MUNKÁLTATÓI KÁRFELELŐSSÉG NÓVUMAI AZ MT.-BEN - KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ ELŐRELÁTHATÓSÁGI KLAUZULÁRA

Absztrakt

Jelen cikk célja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény munkajogi szabályozás területén hozott változásainak bemutatása, különös tekintettel a munkáltató kártérítési felelősségének szabályaira. A jogalkotó alapjaiban változtatta meg a munkáltató felelősség alóli mentesülésének feltételeit, így a korábbi működési kört ellenőrzési körre cserélte, valamint a korábbi feltételeket új konjunktív elemként a polgári jogból ismert előreláthatósági klauzulával egészítette ki. A törvény által használt új fogalmak azonban a jogalkalmazás során számos jogértelmezési kérdést vethetnek fel, melyek tisztázása a majdan kialakuló bírói gyakorlatra hárul. Az alábbi cikk ezen felmerülő kérdésekkel, a jogszabály módosítás indokaival, eredményeivel és következményeivel foglalkozik részletesebben.

Kulcsszavak: Munka Törvénykönyve, kárfelelősség, munkáltatói felelősség, kártérítés, mentesülés, ellenőrzési kör, előreláthatósági klauzula.

BEVEZETÉS

2013-ban lépett hatályba a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.), mely számos ponton paradigmaváltással élt a korábbi 1992-es Mt.-hez képest. Jelen cikkben a munkáltatói kárfelelősség körében bekövetkező változásokkal foglalkozom részletesebben.

A jogalkotó a munkáltatói kárfelelősség körében korábban ismert mentesülési feltételeket megreformálta, melynek a fő indoka az volt, hogy a bírói gyakorlat annyira kitágította az Mt. által használt fogalmakat, hogy a munkáltató mentesülése szinte lehetetlen volt olyan esetekben is, ahol a munkáltatónak semmilyen ráhatása nem volt a káreseményre. A jogalkotó ezért célul tűzte ki maga elé az új Mt. megalkotásakor, hogy a munkáltató számára az aránytalanul szigorú felelősségét a mentesülési lehetőségek kibővítésével némiképp enyhíti. Ennek érdekében az 1992-es Mt. „működési kör” kifejezését „ellenőrzési kör”-re cserélte, valamint új konjunktív feltételként beemelte a polgári jogból ismert előreláthatósági klauzulát a mentesülési feltételek körébe.

A jogszabály által használt új fogalmak a bírói gyakorlatban számos jogértelmezési kérdést vetnek fel, hiszen a jogalkotó ezen fogalmak pontos definiálást elmulasztotta. A jogszabályból nem derül ki pontosan mi tartozik a munkáltató ellenőrzési körébe, ahogy azt sem tudjuk, hogy a polgári jogban használt előreláthatósági klauzula a munkajogi szabályozás körében mit is jelent pontosan. E tisztázatlan körülmények jogbizonytalan állapothoz vezetnek, hiszen a korábban ismert gyakorlat csak fenntartásokkal alkalmazható, az ellenőrzési kör, valamint az előreláthatatlanság tartalmának meghatározása tehát a majdani bírói gyakorlatra vár.

A céloom ezen cikk megírásával az volt, hogy röviden áttekintsem a 2012-es Mt. munkáltatói kárfelelősséggel kapcsolatos új szabályait, megvizsgáljam ezen változás indokait és következményeit, valamint felhívjam a figyelmet ezen szabályozás jogértelmezési szempontból aggályos elemeire.

1. A KÁRTÉRÍTÉS ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ IGÉNYEK

A munkáltató kártérítési felelősségének alapjául többféle igény is szolgálhat. Ezen igények közé tartozik a baleset, a foglalkozási megbetegedés, az egyéb megbetegedés és az egyéb károk (pl.: személyiségi jogsértéssel okozott nem vagyoni kár) köre. Ezek közül mindegyik önállóan is megalapozhatja a munkáltató kártérítési felelősségét az Mt. alapján. Az alábbi fejezetben ezen igényeket kívánom bemutatni.

1.1. Baleset, üzemi baleset, munkabaleset

A munkáltató kárfelelősségét megalapozó igények közül a leggyakrabban a kárigény érvényesítésére valamilyen baleset miatt kerül sor. Bár az Mt. a baleset fogalmát nem tartalmazza, annak fogalmát a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) 87. § 1/A. pontjából ismerjük és a

munkajog körében alkalmazzuk. Eszerint baleset minden, az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést, vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz. A fogalom lényeges eleme, hogy a sérültet egyszeri külső hatás kell, hogy érje, vagyis, nem számít balesetnek, ha a károkozó körülmény ismétlődő hatások eredményeként jön létre, vagy ha azt a károsult szervezete maga okozza. A baleset fogalmával szemben támasztott másik fontos kritérium, hogy annak a sérült akaratától függetlenül kell bekövetkeznie, tehát szintén a fogalom körén kívül esik a sérült által önmagának okozott egészségkárosodása.¹

A kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi CLXXXIII. törvény (továbbiakban Ebtv.) 52. §-a szerint a baleset egy speciális, nevesített formája az üzemi baleset, amely a biztosítottat a foglalkozás körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben éri. Ideértve azt a balesetet is, amit a munkavállaló munkába vagy onnan lakására (szállására) menet szenved el, de ide értendő az a baleset is, amely a biztosítottat közcélú munkavégzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.

A munkabaleset fogalmát az Mvt. 83. § 3. pontja határozza meg. E szakasz alapján munkabaleset minden olyan baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől, időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül. A munkáltató köteles minden munkabalesetet kivizsgálni, a munkavédelmi hatóság felé bejelenteni és megállapítani azt, hogy ő maga a történetet munkabalesetnek tekinti-e. Ezen kötelezettségeket a munkajogi kárfelelősségtől függetlenül köteles ellátni.² A baleset ezen esetköre bír a legnagyobb relevanciával a munkáltató kártérítési felelőssége körében, hiszen itt a baleset munkaviszonnyal való összefüggése nem kérdéses.

1.2. Foglalkozási megbetegedés

A munkavállaló testi épségében vagy egészségében a baleseten kívül betegség által is kár keletkezhet, a munkáltató felelőssége a foglalkozási megbetegedésért is fennállhat. E fogalom szintén ismert, melynek meghatározása a következő: „a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.”³ Ez a definíció bár nem az Mt.-ben került deklarálásra, azonban ettől függetlenül ugyanúgy megalapozhatja a munkáltató kárfelelősségét, amennyiben az a munkaviszonnyal összefüggésben következik be és a kialakult betegség szerepel az ere vonatkozó, jogszabályban meghatározott jegyzékben.⁴

1.3. Egyéb megbetegedés

A munkáltató kárfelelősségét megalapozhatja azonban olyan betegség is, amely nem tartozik az imént említett foglalkozási megbetegedés fogalmába, ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a kár a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett és a kettő között lényegi okozati összefüggés áll fenn. E körben a nehézséget éppen ez a bizonyítási kötelezettség jelenti, ez biztosítja, hogy az ilyen jellegű követelések ne váljanak parttalanná.

1.4. Munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett egyéb kár

A munkavállalónak azonban a munkaviszonnyal összefüggésben az egészségkárosodásokon kívül is keletkezhet olyan igénye a munkáltatójával szemben, amely megalapozhatja annak kártérítési felelősségét. Ilyen lehet például, ha a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor szükséges iratokat nem, vagy csak késedelmesen adja ki, vagy ha a munkáltató a joggal való visszaélés tilalmát vagy az egyenlő bánásmód követelményét megszegi, de megalapozhatja a munkáltató felelősségét akár a munkaviszony létrejöttét megelőző munkáltatói magatartás is, amennyiben a munkaviszony a későbbiekben valóban létrejön.⁵

¹ TRENYSÁN MÁTÉ: *A munkáltatói kárfelelősség szabályai az új munka törvénykönyvében - tekintettel a továbbélő bírói gyakorlatra*, 2014, diplomamunka, 20. o.

² Mvt. 64. §.

³ A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996 (VIII.28.) NM rendelet, 2. § a) pont.

⁴ A társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 17/1975 (VI.14.) MT rendelet, 2. melléklet.

⁵ KOZMA ANNA et al. (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2014, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 290. o.

2. A MUNKÁLTATÓ FELELŐSSÉGÉNEK FELTÉTELEI

A munkáltató kártérítési felelőssége, annak ellenére, hogy az 1992-es Mt.-ben szereplő „vétkességére tekintet nélkül” kitétel kikerült az Mt. szövegéből, továbbra is objektív,⁶ így továbbra sem szempont a munkáltató közrehatásának szándékos vagy gondatlan volta a kárfelelősség megállapítása során,⁷ történjék az a munkáltató tevőleges magatartása, vagy akár mulasztása következtében.⁸ A munkáltatói közrehatás vétkessége csak a kártérítés mértéke körében bír relevanciával. E szigorú szabályozással a jogalkotó célja kétségtelenül az, hogy a munkajogviszony természetéből eredő alá-fölérendeltségi viszonyban, a gyengébbik fél pozícióját erősítse azzal, hogy megkönnyíti számára az igényérvényesítést. A munkáltató objektív felelőssége azonban nem volt mindig egységes, az 1992-es Mt. ideje alatt volt egy olyan kísérlet, amely során, a legfeljebb tíz főt foglalkoztató természetese személy munkáltatók kárfelelősségét vétkességi alapokra kívánta helyezni a jogalkotó. E szabályt az Alkotmánybíróság 41/2009. (III. 27.) AB határozata megsemmisítette, tekintettel arra, hogy a differenciálásnak ésszerű, az egyenlő bánásmód követelményét nem sértő indoka nem volt, a jogalanyiség jellege nem lehetett a megkülönböztetés alapja.

A munkavállalónak amennyiben kárigénye keletkezik, azt a munkáltatóval szemben munkaügyi bíróság előtt tudja érvényesíteni. E körben releváns, hogy hogyan alakul a bizonyítási teher a kártérítési felelősség feltételeinek elemei körében. A munkavállalónak a per során azt kell bizonyítania, hogy a munkaviszonyával összefüggésben kár érte, illetve ennek összecszerűségét pontosan meg kell jelölnie.⁹ A munkáltató pedig ezzel szemben ellenbizonyíthat, melynek során azt kell bizonyítania, hogy a felelősség alóli mentesülés feltételei fennállnak. Az alábbiakban a felelősségi feltételeket kívánom bemutatni.

2.1. Munkaviszony

A munkáltató kárfelelősségének első feltétele, hogy a felek között munkaviszony álljon fenn. A munkaviszonynak a károkozás időpontjában kell fennállnia, azonban a munkáltatói kárfelelősség akkor is fennáll, ha ezek a károk csak később, a munkaviszony megszűnése után jelentkeznek (pl. foglalkozási megbetegedés tünetei csak később tapasztalhatóak).¹⁰ Bár a munkaszerződés írásba foglalása kötelező, azonban a gyakorlatban sokszor előfordul, hogy a munkavállalókat szóbeli megállapodás alapján foglalkoztatják, így a bírói gyakorlat alapján, a munkáltató kártérítési felelőssége adott esetben fennállhat érvénytelen munkaszerződés vagy színlelt szerződés esetén is.¹¹

2.2. Munkaviszonnal összefüggés (okozati összefüggés)

Az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján „a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt.”. A második feltétel tehát, hogy a bekövetkezett károsodás a fennálló munkaviszonnal összefüggjön, okozati kapcsolatban álljon.

Bár az okozatosság bizonyítása a munkavállaló kötelezettsége, a bíróság a munkaviszonnal való összefüggés körében általában szakértőt vesz igénybe, aki kirendelése esetén szakvéleményében köteles nyilatkozni arra vonatkozóan, hogy az egészségkárosodás a munkaviszonnal összefüggésben keletkezhetett-e. Nem elfogadható az a szakvélemény, amely csupán exemplifikatív jelleggel sorolja fel azokat a körülményeket, amelyek egyébként az egészségkárosodást előidézhetik.¹² A fentiek alapján akként fogalmazhatunk, hogy munkavállalónak a munkaügyi perben valószínűsíteni kell, hogy a károsodása a munkaviszonyával összefüggésben következett be.¹³ Az egészségkárosodás bekövetkezése és a munkaviszony közötti okozati összefüggést nem kell kétséget kizáróan bizonyítani, elegendő, ha a bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján ezt valószínűsíteni tudja.¹⁴

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 30. számú állásfoglalása szerint abban az esetben, ha a munkavállalónak már a munkaviszonyt megelőzően is volt egészségkárosodása, amely azonban nem okozott

⁶ SZÜCS PÉTER: *A munka törvénykönyve 1992-2012*, 2012, Complex, Budapest, 74. o.

⁷ BÁRÁNY ANIKÓ: A munkáltató kártérítési felelőssége, in *Cég és jog*, 2001/6. szám, 2. o.

⁸ LANCZER GABRIELLA: A nem vagyoni kártérítés probléma köre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban, in *Magyar Jog*, 1995/6. szám, 340. o.

⁹ SZÜCS: *i. m.* 75. o.

¹⁰ TRENYISÁN: *i. m.* 28. o.

¹¹ BERKE GYULA – KISS GYÖRGY (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, 2014, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 502. o.

¹² BH 1999.576.

¹³ BH 2007.23.

¹⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.245/2008/5.

keresetvesztéssel járó munkaképesség csökkenést, de a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkező egészségromlása miatt korábbi állapota oly mértékben súlyosbodik, hogy az keresetvesztéssel jár, úgy a munkáltatónak, a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár mértékétől függetlenül, a teljes kárért felelnie kell. A munkáltató kizárólag akkor nem köteles a teljes kár megtérítésére, ha a munkavállaló meglévő egészségkárosodása miatt már a bekövetkező káreseményt megelőzően is csak korlátozottan volt képes ellátni munkakörét.¹⁵

A felelősségre vonáshoz szükséges okozati kapcsolat lehet közvetlen, de akár közvetett is.¹⁶ A munkaviszonnyal összefüggés megítélésével kapcsolatban támpontot nyújt a széleskörű bírói gyakorlat, valamint a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása. Munkaviszonnyal összefüggésben állónak minősülnek a munkavégzéssel együtt járó előkészítő és befejező munkálatok, a munkavégzéstől elválaszthatatlan személyes szükségletek, feladatok, utasítások, elvárások akár a munkáltató székhelyén, telephelyén kívül is.¹⁷ Ha a munkavállalót a munkahelyre, vagy onnan hazafelé tartva éri baleset, a munkaviszonnyal való összefüggés, így a munkáltató felelőssége csak abban az esetben állapítható meg, ha a szállítás a munkáltató által üzemeltetett járművel történik.¹⁸ A munkáltató nem csupán a munkahely és a munkaeszközök biztonságáért felel, hanem a munkavállalói magatartásáért is helytállással tartozik, tehát objektív felelőssége a munkavállalójának a többi munkavállalót veszélyeztető magatartására is kiterjed.¹⁹

Nem vonható a munkaviszonnyal okozati összefüggésbe azonban a munkavállaló által, a munkáltató utasítása hiányában, engedély nélkül végzett magánmunka, még ha ez kár bekövetkezéséhez is vezet.²⁰ Szintén nem tekinthetők a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett károknak a tanulmányi szerződésből, bérleti szerződésből eredő károk, illetőleg a munkáltató által biztosított szálláson, munkaidőn kívül bekövetkezett baleset.²¹

Az okozati összefüggés kapcsán érdekes kérdés az Mt. 177. §-a alapján alkalmazandó, a Ptk. 6:521. §-ban rögzített előreláthatósági szabály is. A Ptk. a kártérítési felelősség általános és közös szabályairól szóló fejezetében kimondja, hogy „Nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia”. Amennyiben tehát a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a bekövetkezett kárt nem látta előre, és ez az előrelátás nem is volt tőle elvárható, abban az esetben, az okozati összefüggés a kár és a munkaviszony között nem állapítható meg, így vélhetően a kárfelelősség sem állhat fenn, hiszen hiányzik ezáltal a felelősségre vonás egyik konjunktív feltétele.

2.3. Kár

A munkaügyi perben a kár mértékét munkavállalónak kell bizonyítania. A munkáltató az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló minden kárát köteles megtéríteni, ami a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett, ezen kárelemek pedig a következők lehetnek:

2.3.1. Munkaviszony körében elmaradt jövedelem

Az elmaradt jövedelem körében figyelembe kell venni az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéréen felül jogosult, feltéve, hogy azt a károkozást megelőzően is rendszeresen igénybe vette.²² Ezen túlmenően ideértendő az a kár is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő fogyatékosága ellenére rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.²³ Szintén az elmaradt jövedelem körébe tartozik az a juttatás, melyet a munkavállaló, a munkaviszonyra tekintettel a munkáltatótól független harmadik személytől kapott.²⁴

2.3.2. Munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem

A teljes kártérítés elvéből adódóan a munkáltató az előző kategórián túlmenően köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonyon kívül elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmét is,²⁵

¹⁵ KOZMA et al. (szerk.): *i. m.* 294. o.

¹⁶ BH 2005.443.

¹⁷ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalásának a) pontja

¹⁸ TRENYISÁN: *i. m.* 29. o.

¹⁹ BH 2003.514.

²⁰ BH 2002.331.

²¹ BH 1993.263.

²² Mt. 169. § (1) bekezdés.

²³ TRENYISÁN: *i. m.* 50. o.

²⁴ KOZMA et al. (szerk.): *i. m.* 274. o.

²⁵ Mt. 169. § (2) bekezdés.

melyet a munkaviszony körében elmaradt jövedelem mellett, attól elkülönülten kell vizsgálni.²⁶ Érvényesíthetőségének két konjunktív feltétele, hogy ez a jövedelem rendszeres, illetve jogszerűen megszerzett, vagyis szabályosan adózott legyen. A jogalkotó célja a jogszerűség kritériumának normaszövegbe való beemelésével az volt, hogy ezzel is ösztönözze a legális foglalkoztatás terjedését.²⁷

2.3.3. Dologi kár

A dologi kár megtérítése a bekövetkezett sérelem során megrongálódott, vagy megsemmisült bármely vagyontárgy ellenértékét hivatott kompenzálni. Az Mt. 170. § (2) bekezdése alapján a dologi kár összegét a kártérítéskor érvényes fogyasztói ár alapján, az avulás figyelembevételével kell megállapítani, ha viszont a kár értékcsökkenés nélkül kijavítható, akkor a kárként a javítás költségét kell figyelembe venni.²⁸

2.3.4. Egészségkárosodással összefüggésben felmerülő egyéb kár

Ezen károk megtéríthetőségével kapcsolatban a jogalkotó két konjunktív feltételt támaszt: egyrészt a megtérítendő költségeknek a sérelemmel összefüggésben kell felmerülniük, másrészt pedig indokolt költség kell hogy legyen.²⁹ Egészségkárosodással járó káresemény mellett kárként jelentkezhet a szükséges ápolás költsége, gyógyszerköltség és az élelemfeljavítás költségei. A munkáltatót akkor is terheli ezen költségek megfizetése, ha az ápolást a károsult valamely hozzátartozója ingyenesen látja el.³⁰ Súlyos egészségkárosodás, vagy járásnehezítettség esetén a károsult munkavállaló a közlekedési költségek, vagy akár a lakás átalakításával kapcsolatos költségek megtérítését is követelheti a munkáltatótól.

2.3.5. Hozzá tartozó kára

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben okozott kárát.³¹ Ez a felelősség azonban csak járulékos jellegű, ugyanis csak akkor áll fenn, ha a munkáltató felelőssége a munkavállalóval szemben megállapításra került.³² Hozzá tartók körét az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja határozza meg. A törvény által meghatározott hozzátartozói kör a perben jogosan követelheti a munkavállalót ért kárral összefüggésben keletkező dologi kárának, egyéb indokolt költségének és nem vagyoni kárának megtérítést. Ezen túlmenően, amennyiben a munkavállaló a károkozás következtében életét veszti, úgy a hozzátartozó jogosult olyan mértékű kártérítésre, amely a megélhetését a sérelem előtti színvonalon biztosítja.³³

2.3.6. Nem vagyoni kár

Az Mt. a nem vagyoni kár megtérítéséről önmagában nem rendelkezik, ezért a sérelemdíj körében az Mt. háttérszabályát képező Ptk. vonatkozó rendelkezései az irányadók. A Ptk. 2:52. §-a alapján a károsult sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. Nem vagyoni sérelemnek tekintendő minden olyan sérelem, amely a munkavállaló életét, testi épségét, egészségét vagy személyiségi jogát sérti. A kárfelelősség alapja szempontjából a leglényegesebb különbség a vagyoni kárigény érvényesítéséhez képest, hogy míg ez utóbbinál a munkavállalónak összegszerűen bizonyítania kell, hogy őt mennyi kár érte, addig a sérelemdíj esetében ez nem feltétel, elegendő csupán a jogsértés tényének bizonyítása, a kár összegét pedig a bíróság a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében foglalt körülmények mérlegelésével határozza meg.

3. TELJES MENTESÜLÉS A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG ALÓL

Már az 1992-es Mt. is biztosított lehetőséget a munkáltató számára, hogy a szigorú objektív felelősség alól bizonyos körülmények fennállása esetén mentesüljön, ez az exculpációs felelősség pedig a hatályos Mt. alapján is fennáll. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a mentesülési feltételek megváltoztak.

Az 1992-es Mt. 174. § (2) bekezdésében foglalt mentesülési lehetőségek az Mt. 166. § (2) bekezdésében kerültek újrászabályozásra. Míg az 1992-es Mt. a mentesülést a munkáltató „működési körén kívül eső”

²⁶ BH 2005.404.

²⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat, részletes indokolás a 169-172. §-hoz.

²⁸ KOZMA et al. (szerk.): *i. m.* 306. o.

²⁹ GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 396. o.

³⁰ BH 1973/9/343.

³¹ Mt. 171. § (1) bekezdés.

³² TRENYISÁN: *i. m.* 57. o.

³³ Uo. 58. o.

„elháríthatatlan ok” esetén, vagy akkor tette lehetővé, ha a kárt „kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta”, addig az Mt. a munkáltatói mentesülés lehetőségét „ellenőrzési körön kívül eső” károkozó körülmény bekövetkezéséhez köti, mellyel a munkáltatónak „nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”, ezek mellett pedig változatlanul fennmaradt az a mentesülési lehetőség, amely szerint a munkáltató kárfelelőssége nem állapítható meg, ha a kárt „kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta”. Látható, hogy a jogszabály szövegezésében lényeges módosítások történtek, a jogalkotó a korábbi működési kör-t ellenőrzési körre cserélte, az eddigi feltételeket pedig az előreláthatósági klauzula bevezetésével egészítette ki.

3.1. Első fordulat

A fentiek alapján tehát az Mt. 166. § (2) bekezdésének a) pontja alapján a felelősség alóli mentesüléshez a munkáltatónak három konjunktív feltétel érvényesülését kell bizonyítania:

3.1.1. Ellenőrzési kör

Ez a módosítás nem csupán „játék a szavakkal”, az értelmezési kereteket jelentősen leszűkítő és módosító érdemi változásnak minősül. Minderre azért volt szükség, mert a korábban használatos „működési kör” kifejezés - mint az objektív kárfelelősség alóli mentesülés egyik lehetőségének fontos konjunktív eleme - túlságosan tág kereteket szabott a bírői jogértelmezés számára, így gyakorta a tényleges munkáltatói ráhatástól függetlenül is megállapították a munkáltató felelősségét azokban az esetekben is, melyre annak semmilyen befolyása nem lehetett. Ezzel lényegében a jogalkotó általánossá tette a munkáltatói kárfelelősség körében a polgári jogban ismert veszélyes üzemi felelősséget.³⁴ Az indokolatlanul tág bírői jogértelmezést elkerülendő a jogalkotó a „működési kör”-t „ellenőrzési kör” kifejezésre cserélte, melybe kizárólag olyan körülmények tartoznak, amelyek működésére a munkáltatónak tevékenysége kifejtése során - közvetlen vagy közvetett módon - befolyása van.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása vélhetően a továbbiakban is segít eligazodni abban, hogy mi tartozik a munkáltató ellenőrzési körébe és mi nem. Az állásfoglalás szerint az minősülhet ellenőrzési körön kívül eső körülménynek, ami teljesen független a munkáltató tevékenységétől. Ide tartoznak többek között a vis maior hagyományos esetei, bizonyos állami intézkedések (pl.: a behozatali-kiviteli tilalmak, devizakorlátozások, embargó, stb.), de szintén ide sorolandóak a súlyos üzemzavarok és a szerződésszerű teljesítést lehetetlenné tevő radikális piaci változások (pl.: fizetés pénznemének rendkívüli meggyengülése).³⁵ Ezt meghaladóan azonban az ellenőrzési körbe tartozik minden, a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás, használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő ok.³⁶ Az ellenőrzési kör így szűkebb tartalmú fogalom, mint a korábban használatos működési kör volt, meghatározása mindig a munkáltató tényleges ráhatása alapján történik.³⁷

Amennyiben a kár a munkáltató ellenőrzési körén belüli okból következik be, a kimentésre nincs lehetőség.³⁸ A 166. § (2) bekezdés a) pontja szerinti mentesüléshez ugyanis három konjunktív feltétel érvényesülése szükséges, melyek közül ha az első - az ellenőrzési körön kívül eső ok kitétel - nem teljesül, akkor a másik kettő irreleváns, hiszen ebben az esetben, akár még előreláthatatlansága és elháríthatatlansága ellenére is fennáll a munkáltató felelőssége.³⁹

3.1.2. Az előreláthatóság hiánya

Az előzőek alapján megállapítható, hogy ha a munkáltató sikeresen bizonyítja is, hogy a káresemény ellenőrzési körén kívül eső okból következett be, abban az esetben is csak akkor van lehetősége a kimentésre, ha az Mt. 166.§ (2) bekezdésében foglalt másik két konjunktív feltétel bekövetkezését is igazolja, vagyis hogy ezen „ellenőrzési körön kívül eső okkal nem kellett számolnia” és „nem is volt tőle elvárható, hogy ezen károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”. Ezen előreláthatósági klauzula bevezetése az Mt. kárfelelősségi szabályainak körében az egyik legnagyobb, és leginkább vitatott újításnak

³⁴ SZÜCS: *i. m.* 430. o.

³⁵ BANKÓ ZOLTÁN et al.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, 2012, Complex, Budapest, 431. o.

³⁶ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása.

³⁷ DUDÁS KATALIN et al.: *Munkajog*, 2015, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 370. o.

³⁸ BARSZ ILDIKÓ: *A munkáltatói kártérítési felelősség jogalapjának új elemei a 2012. évi I. törvényben*, elérhető: [http://www.mabie.hu/sites/mabie.hu/files/A%20munk%C3%A1llat%C3%B3i%20k%C3%A1rt%C3%A9r%C3%A9s%C3%A9rt%20felel%C5%91ss%C3%A9g%20%C3%BAj%20elemei\(1\).pdf](http://www.mabie.hu/sites/mabie.hu/files/A%20munk%C3%A1llat%C3%B3i%20k%C3%A1rt%C3%A9r%C3%A9s%C3%A9rt%20felel%C5%91ss%C3%A9g%20%C3%BAj%20elemei(1).pdf) (2016.09.21.) 6.o. (2016.09.28.)

³⁹ FERENCZ JÁCINT et al.: *Munkajogi alapismeretek*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 155. o.

tekinthető, mely jogintézmény az új Ptk.-ból került átvételre. A klauzula a polgári jogban is hangsúlyos szerepet kapott a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség körében (Ptk. 6:142. §). A jogirodalom szerint az előreláthatóság jogpolitikai célja, a szerződési kockázat felek közötti kölcsönös, helyes, hatékony és igazságos elosztása.⁴⁰

Az előreláthatóság vizsgálatával kapcsolatban először annak jogi természetét kell alaposabban megvizsgálnunk. Az előreláthatóságnak objektív és szubjektív oldala is van. Objektíve előreláthatónak kell tekinteni minden olyan körülményt, melynek előrelátása minden munkáltatótól általában az adott helyzetben elvárható. Ehhez képest a szubjektív előreláthatóság csak azt követeli meg, hogy az egyén aszerint cselekedjen, ami konkrétan tőle, mint konkrét munkáltatótól az adott helyzetben elvárható.⁴¹ Kulcsfontosságú tehát a megítélés szempontjából a viszonyítási alap, hogy az elvárt előrelátás mihez képest, kihez képest kell tanúsítani. Ebben a kitételben elsősorban az előreláthatóság objektív formája az elvárás, hiszen a törvény úgy fogalmaz, hogy: „a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”. Ezek alapján tehát vélhetően olyan körülményről lehet szó, melyre a munkáltatónak semmilyen ráhatása nem lehetett, valamint általában véve (tehát objektíve) senkitől nem elvárható, hogy ennek a körülménynek a felmerülésével előre kalkuláljon, arra felkészüljön, így azt elkerülje vagy elhárítsa.

A klauzula ezen esetében nem azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató ténylegesen milyen intézkedéseket tett meg, hanem annak van jelentősége, hogy az adott helyzetben lévő munkáltatótól milyen ésszerű intézkedések meghozatala, milyen tájékozódás lett volna elvárható.⁴² A bírói gyakorlat egyelőre nem adott támpontot arra, hogy melyek azok az ellenőrzési körön kívül eső körülmények, amelyekkel a munkáltatónak nem kellett számolnia, így azt esetenként kell vizsgálni, hogy a munkáltató elvárható gondossággal és körültekintéssel járt-e el.⁴³ Az Mt. indokolása alapján az előreláthatóság körét nagyban befolyásolja, hogy a munkavállaló miről tájékoztatja a munkáltatót, ugyanis: „széleskörű tájékoztatásra ösztönzi a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét”.⁴⁴ Az előreláthatósági szabály lényege a munkajogra vetítve az, hogy a munkáltatónak csupán az adott körben szokásos (előrelátható) károkért áll fenn objektív felelőssége, míg a szokatlan károkat csak akkor kell megtérítenie, ha a munkáltató a kockázatot megismerhette (jellemzően a munkavállaló általi tájékoztatás útján).⁴⁵ A munkajog területén azonban e klauzula alkalmazása több kérdést is felvet, melynek megoldása, a majdan kialakuló bírói gyakorlattól várható.

Tisztázásra szorul, hogy a kár bekövetkezését konkrétan kinek kell előre látnia, ugyanis a munkáltató rendszerint jogi személy és mint ilyen, az előrelátásra természeténél fogva képtelen. A kérdésre a válasz feltehetőleg a munkáltató helyett és nevében eljáró természetes személy, a munkáltatói jogkör gyakorlója, aki a munkavállalók feletti közvetlen irányítást is gyakorolja. A probléma azonban ott jelentkezik, ha egy nagyobb szervezetet kell alapul vennünk, ahol a munkáltatói jogkör gyakorlója és a konkrét felügyeletet és utasítási jogot gyakorló személy elkülönülnek egymástól. Ebben az esetben felmerül a kérdés, hogy a perben az előreláthatóság vizsgálatával kapcsolatban konkrétan kire kell a bizonyítást felvenni, kinek az „előrelátását” kell vizsgálni. A vállalat vezető tisztségviselőjére, vagy talán a munkáltatói jogkör gyakorlójára, esetleg a károsult munkavállaló közvetlen felettesére, vagy a munkavédelemért felelős munkavállalóra?⁴⁶ Több elmélet létezik, amely valamilyen úton-módon megalapozná mindegyik említett személy felelősségre vonásának alapját, de a bírói gyakorlat nagyjából egységes a kérdésben, hogy ez esetben a vizsgálat fókuszába a károsult közvetlen irányításáért felelős munkavállalót kell állítani.

Kérdés emellett az is, hogy míg a Ptk. meghatározza, hogy az előreláthatóságnak mikor kell fennállnia (szerződéskötés időpontjában), addig az Mt. a mentesülés lehetőségénél ilyen eligazítást nem tartalmaz. A Ptk.

⁴⁰ CSÖNDES MÓNKA: A szerződésszegési jog előreláthatósági korlátjának joggazdasági modellje és annak jogi kritikája, in *Állam- és Jogtudomány*, LV. évf., 2014/1. szám, 4. o.

⁴¹ SIPKA PÉTER MÁTÉ: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon*, 2014, Debrecen, elérhető: http://jog.unideb.hu/documents/doktori_nyilvanosvita/sipkapeter-ertekezes.pdf, (2016.09.21.), 85. o.

⁴² KOZMA et al. (szerk.): *i. m.* 296. o.

⁴³ CSÉFFÁN JÓZSEF: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, 2012, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 442. o.

⁴⁴ HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog*, 2014, Szegedi Tudományi Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara és a Patrocínium Kft., Budapest, 243. o.

⁴⁵ KUN ATTILA: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében*, 2013, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI, 405. o.

⁴⁶ SIPKA: *i. m.* 92. o.

szerinti szabály vélhetően azért nem került az Mt.-be, mivel, szemben egy polgári jogi szerződéses jogviszonnyal, a munkajogi jogviszony jellemzően tartós jogviszonynak minősül, így ha a szerződéskötéstől kérné számon a jogalkotó az előreláthatóságot, akkor egy több tíz éves munkaviszony esetében nagy eséllyel a hosszú idő távlatából a bizonyítás aggályos lenne és könnyen a munkáltató mentesüléséhez vezetne.⁴⁷ Ezen jogértelmezésből fakadóan következtethetünk arra, hogy az előrelátás elvárt időpontja a kár bekövetkeztének időpontja kell hogy legyen.

Érdekes kérdésként vetődik fel az a helyzet is, ha mondjuk a munkavállalót egészségkárosodás érte, amelyért a munkáltató felelőssége megállapítást is nyert, azonban a munkavállaló - kárenyhítési kötelezettségének ellátása ellenére is - állapota rosszabbra fordul. Ebben az esetben az ok-okozati összefüggés fellelhető az állapotromlás és a munkáltató által okozott kár között, azonban láthatta-e munkáltató már előre a károkozást a későbbi állapotromlást? Kellett ezzel előre lehetőségként, kockázatként számolnia?⁴⁸ Ezen felmerülő kérdések tisztázása a bírói gyakorlatra vár.

3.1.3. Elháríthatatlanság

Az elháríthatatlanság azt jelenti, hogy a kár bekövetkezéséhez vezető károkozó körülmény, a tudomány és technika adott szintjén objektíve nem megakadályozható, vagy a káresemény bekövetkezésének elkerülésére azért nincs lehetőség, mert az esemény hirtelensége miatt az ehhez szükséges idő - a fennálló technika ellenére - nem áll rendelkezésre. Ennek pontos megállapításához nem a munkáltatónál megvalósuló technikai fejlettségi szintet kell vizsgálni, hanem a lehető legmagasabb elérhető szintet⁴⁹, és ezt nem csak a károkozás időpontjában kell figyelembe venni, hanem már az azt megelőző időszakra vonatkozóan is.⁵⁰

3.2. Második fordulat

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének másik nagy kategóriája az Mt. 166. § (2) bekezdésének b) pontjában kerül szabályozásra. E szakasz kimondja, hogy a munkáltató „mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta”. Ez a szabályozás az 1992-es Mt.-ből változatlanul került át az Mt.-be. A szakasz két lényegi momentum a „károsult kizárólagos magatartása” és az „elháríthatatlanság”, melyek konjunktív feltételekként érvényesülnek, amennyiben egyik feltétel is hiányzik, a mentesülés nem lehetséges.

E törvényi fordulat értelmezéséhez a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalásának c) pontja ad támpontot, amely a „kizárólagosságot” és az „elháríthatatlanságot” szűken és szigorúan értelmezi. Többek között kimondja, hogy ha a kár bekövetkezésének nem kizárólag a munkavállaló magatartása az oka, hanem abban olyan körülmény is közrejátszik, mely a munkáltató ellenőrzési körébe esik, vagy azon kívüli, de bekövetkezése elhárítható lenne, akkor a kimentési lehetőség nem áll fenn.⁵¹ A bírói gyakorlat értelmében, ha a baleset körülményei nem tisztázhatóak kétséget kizáróan, akkor a kár nem róható teljes egészében a munkavállaló terhére, így a mentesülés ebben az esetben is kizárt.⁵² Szintén általánosan elfogadott jogalkalmazói álláspont az, hogy önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, elővigyázatlansága, ügyetlensége, rosszulléte, vagy a munkavédelmi szabályok be nem tartása nem jelenti azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai.⁵³ Látható tehát, hogy e szabályok alapján a munkáltatónak csak szűk körben van lehetősége a felelősség alól teljes egészében mentesülni.

4. RÉSZLEGES MENTESÜLÉS

Az új Mt. bizonyos esetekben megosztja a kárt a munkáltató és a munkavállaló között. Ezekben az esetekben, bár a teljes felelősség alóli mentesülésre nincs mód, azonban fennáll valamely körülmény, amely miatt a teljes kártérítés megfizetésére való kötelezés méltánytalan lenne a munkáltatóra nézve. Ezek a részleges mentesülés, avagy a kármegosztás esetei. Az alábbiakban e törvényi fordulatokat mutatom be.

⁴⁷ Uo. 87. o.

⁴⁸ NÁDAS GYÖRGY: *Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok között*, elérhető: http://www.vmtt.org.rs/mtn2013/224_240_Nadas_A.pdf, 9.o. (2016.10.01.)

⁴⁹ PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, 2006, Zsigmond Király Főiskola és a L'Harmattan Kiadó közös kiadványa, 171. o.

⁵⁰ BANKÓ et al.: *i. m.* 434. o.

⁵¹ SIPKA: *i. m.* 90. o.

⁵² Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.935/1997/3.

⁵³ HAJDÚ – KUN: *i. m.* 243. o.

4.1. Előreláthatóság hiánya

A klauzula nem csak a felelősség alóli teljes mentesülés egyik konjunktív feltétele, e szabály alkalmazása a kármegosztás körében is megjelenik. Az Mt. 167. § (1) bekezdése kimondja, hogy „nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban [a munkáltató] bizonyítja, hogy a bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható.” Az Mt. e szabályával a korábban említett teljes kártérítés elvét normatív jelleggel korlátozza.⁵⁴

Az előreláthatóság e formájánál a kár természetét, típusát kell előre látni, nem pedig a kár pontos mértékét.⁵⁵ Az előreláthatóságot a károkozás időpontjában, objektívizáltan, tipizált tapasztalati tények tükrében kell vizsgálni.

E rendelkezés rokonítható a Ptk. kontraktuális felelősségéről szóló 6:143. §-ával, amely szintén azt mondja ki, hogy az előre nem látható kár egy részét adott esetben nem kell megtéríteni. Lényeges különbség azonban, hogy a Ptk.-tól eltérően az Mt. nem tesz különbséget a tapadó károk és következménykárok között. Ez az eltérés nem elhanyagolható, hiszen a Ptk. hivatkozott szakaszában úgy rendelkezik, hogy károkozás esetén a szolgáltatás tárgyában keletkezett kárt (tapadó kár) meg kell téríteni, viszont a károsult vagyonaiban keletkező egyéb károkat és elmaradt vagyoni előnyt (következmény kár) csak olyan mértékben kell megtéríteni, amennyiben a jogosult bizonyítja, hogy az előrelátható volt. Ezzel szemben az Mt. nem dolgozta ki ilyen részletességgel ezt a kérdéskört, így az előreláthatóság ezen formáját - fordított logika és bizonyítási teher mellett, de - a kár egészére alkalmazza. Ennek következtében, ha a munkáltató a munkaügyi perben bizonyítani tudja, hogy a károkozás időpontjában a kár nem volt előrelátható, akkor elméletileg akár az az abszurd helyzet is előállhat, hogy a bíróság megállapítja a munkáltató felelősségét, azonban a munkavállalónak ezért megítélt kártérítés mértéke nulla forint lesz. A Ptk. szabályozásában e probléma nem merülhet fel, hiszen a tapadó károk alól az előreláthatóság alapján nem lehet mentesülni, így a törvény eleve nem engedi, hogy a bírói mérlegelés kiüresítse a kártérítés jogintézményét. Álláspontom szerint, hasznos lenne a Ptk.-ból a kár típusára vonatkozó cizellált szabályozását beemlíteni a munkajogba és különbséget tenni a tapadó-, illetve a következménykárok között, ezzel megoldva az előreláthatósági szabály kártérítés mértékénél jelentkező problematikáját.

4.2. Károsult vétkes közrehatása

A károsult közrehatása körében - az 1992-es Mt.-hez hasonlóan – a hatályos Mt. rögzít olyan szabályt, amely kármegosztáshoz vezethet. Ha a munkavállaló vétkes magatartása közrehatott a károsodásban, akkor a törvény alapján a munkáltató és a munkavállaló között kármegosztás alkalmazható. Ebben az esetben a munkavállaló vétkes közrehatása a munkáltató szempontjából felelősségcsökkentő tényező.⁵⁶

Releváns e körben a Legfelsőbb Bíróság 31. számú állásfoglalása is, amely szerint a kárviselés mértékét az határozza meg, hogy az okozott kár bekövetkezéséért a munkavállaló milyen mértékben felel vétkes magatartása miatt. A bíróság ezt rendszerint százalékos arányban állapítja meg, míg a munkavállaló vétkes magatartására nem hárítható kár megtérítésére a munkáltató lesz köteles. A százalékos arány megállapításánál a bíróság szigorúan veszi annak vizsgálatát, hogy a munkáltató mennyiben felelős a munkavállalója vétkes magatartásáért. Például nem állapítható meg a munkavállaló vétkes közrehatása abban az esetben, ha a kár azért következik be, mert a munkáltató szabálytalan műveletre tanítja be munkavállalóját,⁵⁷ vagy akkor sem, ha a kitanítás ugyan szabályszerűen történt, azonban a balesetet előidéző hibás gyakorlatról a munkáltató tudott és azt megtűrte.⁵⁸ A kármegosztás magasabb arányát indokolja azonban például, ha a kárt a munkavállaló nyilvánvalóan figyelmetlen munkavégzése indokolja.⁵⁹

4.3. Kárenyhítési kötelezettség

A károsulti közrehatás másik klasszikus aspektusa is megjelenik az Mt. 167. § (2) bekezdésében a munkavállaló vétkes közrehatása mellett. E fordulat az 1992-es Mt.-hez képest új elemként szerepel a törvényben. Ez a munkavállalóra rótt kárenyhítési kötelezettség, mely alapján a munkáltatónak nem kell megtérítenie azt a kárt, „amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget”.

⁵⁴ KUN: *i. m.* 401. o.

⁵⁵ Uo. 414. o.

⁵⁶ BANKÓ et al.: *i. m.* 437. o.

⁵⁷ KOZMA et al.: *i. m.* 298. o.

⁵⁸ BANKÓ et al.: *i. m.* 437. o.

⁵⁹ KOZMA et al.: *i. m.* 299. o.

A munkavállalótól megkövetelt kárenyhítési kötelezettség két nagy területe a gyógyuláshoz és az ismételt munkavállaláshoz kapcsolódik. Egyrészt a károsult maga is köteles tevékenyen közreműködni saját gyógyulásában, illetve abban, hogy állapota ne romoljon tovább, másrészt pedig a gyógyulást követően köteles törekedni arra, hogy minél hamarabb munkába állhasson a megfelelő átképzést követően, más munkakörben, más munkaterületen, vagy akár más munkáltatónál.⁶⁰ E körben azt kell a bíróságnak körültekintően vizsgálni, hogy a károsult mindent megtett-e egészsége helyreállítása érdekében, ami az adott helyzetben általában elvárható (ez az elvárhatósági mérce azonban jelentősen alacsonyabb, mint amit a károkozóval szemben támaszt a törvény). Az általában elvárhatóságot azonban mindig viszonylagosan kell vizsgálni, ugyanis figyelemmel kell lenni arra, hogy adott esetben nem várható el a károsulttól, hogy az életét, testi épségét vagy egészségét veszélyeztető orvosi beavatkozásnak vesse alá magát, vagy az átlagosnál nagyobb erőfeszítéssel járjon, esetlegesen egészségromlással fenyegető munkát végezzen.⁶¹

4.4. Rendkívüli méltánylás

Az Mt. másik újításaként értékelhető a kármegosztás körében a - szintén a polgári jogból átvett, méltányos mérlegelésen alapuló - kármérséklésre lehetőséget adó szabályozás, mely szerint „a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti”.

Ebben az esetben a bíróságnak körültekintően kell vizsgálni a károkozás körülményei mellett a felek vagyoni helyzetét, és a kártérítés teljesítésének felekre gyakorolt hatásait, következményeit is. Az új szabályozás háttérében az az elv áll, hogy a kártérítés megfizetése ne okozzon nagyobb hátrányt, mint amekkorát a kár maga okozott, célkitűzése tehát a kis egzisztenciájú munkáltatók védelme.

Az imént ismertetett kármérséklés lényegében a kármegosztás speciális esete, hiszen a bíróság ebben az esetben is megállapítja a munkáltató kárfelelősségét, azonban a fizetendő kártételt a munkáltató körülményeire tekintettel csökkenti, így a kár fennmaradó részét, amelynek megfizetése alól a bíróság a munkáltatót mentesíti, a 'casus nocet domino' elv alapján a munkavállaló köteles viselni.

ÖSSZEGZÉS

Látható tehát, hogy a 2012-es Mt. lényeges változásokat hozott az 1992-es Mt. munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok körében. A jogalkotó célja volt a munkajogi szabályozás polgári joghoz való közelítése, ezt támasztja alá a polgári jogból átvett számos jogintézmény is, így például a kártérítési felelősség körében megjelenő munkavállalóra rótt kárenyhítési kötelezettség, vagy a méltányos mérlegelésen alapuló rendkívüli méltánylás lehetősége, melyek jól beleillenek a korábbi szabályozáson alapuló új munkajogi környezetbe. A polgári jogból átvett jogintézmények közül az előreláthatósági klauzula alkalmazása jelenti a legnagyobb kihívást a jogalkalmazó számára, hiszen a klauzula értelmezése a munkajogban közel sem olyan egyértelmű, mint a polgári jogban.

Az előreláthatósági szabály az Mt.-ben három ponton is megjelenik, melyek alkalmazhatósága mindegyik esetben önmagában is problematikus. Megjelenik egyrészt a felelősségi feltételek körében, hiszen az Mt. 177. §-a egy utaló szabályt tartalmaz a Ptk. szerződésen kívül okozott károkért való felelősség általános és közös szabályaira, melyek közül a 6:521. § kimondja: „Nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és amelyet nem is kellett előre látnia”. Ez alapján tehát, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kár nem volt előrelátható, akkor ezáltal a felelősség megállapításának egyik feltétele hiányozni fog, így a felelősség nem állapítható meg. A felmerülő probléma ezzel az, hogy a bírói gyakorlat ezt a szabályt jelenleg figyelmen kívül hagyja, feltehetően azért, mert kizárná a klauzula egyebekben foglalt alkalmazhatóságát. Álláspontom szerint ebből kifolyólag a legegyszerűbb megoldás az lenne, ha a Ptk.-ra utaló normát az Mt.-ből eltávolítanánk.

A klauzula második megjelenési formája a mentesülési feltételek körében merül fel. Az Mt. a 166. § (2) bekezdésének a) pontjában szabályozott kimentési ok egyik konjunktív feltételeként határozza meg azt, hogy a károkozó körülménynek előreláthatatlannak kell lennie. Polgári jogi területen van már némi jogalkalmazási tapasztalat az előreláthatóság követelményével kapcsolatban, hiszen a külföldi jogrendszerek tapasztalatai bizonyos mértékben felhasználhatóak. A munkajogra vetítve azonban a klauzula nem alkalmazható a polgári jogi szabályok szerint analóg módon, hiszen - jellegét tekintve - a munkaviszony számos ponton eltérő sajátosságokkal bír a polgári jogi jogviszonyokhoz képest, mely eltérések következtében - ahogy arra már korábban is utaltam - több jogértelmezési nehézség is felmerül, melyek jogbizonytalansághoz vezetnek.

⁶⁰ BANKÓ et al.: *i. m.* 438. o.

⁶¹ CSÉFFÁN: *i. m.* 446. o.

Álláspontom szerint, a klauzula e kontextusban történő megfelelő alkalmazása a munkaviszony sajátos jellegére tekintettel módosítások ellenére is lehetetlen lenne, így úgy vélem szintén az lenne a legkézenfekvőbb megoldás, ha a klauzulát kiemelnénk a mentesülés konjunktív feltételei közül, így a munkáltató mentesüléséhez elegendő lenne, ha a kárt az ellenőrzési körén kívül eső elháríthatatlan körülmény okozná. A jogalkotó az Mt.-hez fűzött indokolásában ugyanis kifejtette, hogy a jogszabály-módosítással elérni kívánt célok egyike, hogy a munkáltató mentesülését szélesebb körben lehetővé tegye. Ennek ellenére a korábbi feltételek körét kiegészítette egy plusz feltétellel, mellyel megnehezítette a munkáltató felelősség alóli kimentését. Ha ezt eltávolítjuk - és figyelembe vesszük a működési kör ellenőrzési körrel való felváltását - a munkáltatónak szélesebb körben nyílik lehetősége a felelősség alóli mentesüléshez.

Az előreláthatósági szabály harmadik megjelenési formája az Mt. 167. § (1) bekezdésében, a kártérítés mértékének megállapításánál jelentkezik. A jogalkotó a Ptk. 6:143. §-át szánta mintának, azonban az átvétel nem szó szerint történt. A legnagyobb probléma, hogy míg a Ptk. a károk között differenciál aszerint, hogy tapadó vagy következmény károkról van szó, addig az Mt. ilyen megkülönböztetést nem tartalmaz. Ennek következtében, míg a Ptk. a klauzula alkalmazhatóságát csak a következménykárokra terjeszti ki, addig az Mt. - a különbségtétel híján - a klauzulát a kár egészére alkalmazhatja, így az az abszurd helyzet állhat elő, hogy a bíróság megállapítja a munkáltató felelősségét, azonban az Mt. 167. § (1) bekezdésére hivatkozva a kártérítés mértékét nulla forintig csökkenti. Álláspontom szerint, ezzel a szabállyal jelen formájában a jogalkalmazó adott esetben kiüresítheti a kártérítés intézményét, így úgy vélem, indokolt lenne az Mt.-be beemelni a Ptk.-ből ismert cizellált szabályozást a kár vonatkozásában.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1.] BANKÓ ZOLTÁN et al.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, 2012, Complex, Budapest.
- [2.] BÁRÁNY ANIKÓ: A munkáltató kártérítési felelőssége, in *Cég és jog*, 2001/6. szám.
- [3.] BARSÍ ILDIKÓ: *A munkáltatói kártérítési felelősség jogalapjának új elemei a 2012. évi I. törvényben*, elérhető: [http://www.mabie.hu/sites/mabie.hu/files/A%20munk%C3%A1ltat%C3%B3i%20k%C3%A1rt%C3%A9rt%C3%A9si%20felel%C5%91ss%C3%A9g%20%C3%BAj%20elemei\(1\).pdf](http://www.mabie.hu/sites/mabie.hu/files/A%20munk%C3%A1ltat%C3%B3i%20k%C3%A1rt%C3%A9rt%C3%A9si%20felel%C5%91ss%C3%A9g%20%C3%BAj%20elemei(1).pdf) (2016.09.21.)
- [4.] BERKE/KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, 2014, Wolters Kluwer Kft., Budapest.
- [5.] CSÉFFÁN JÓZSEF: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, 2012, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged.
- [6.] DUDÁS KATALIN et al.: *Munkajog*, 2015, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [7.] FERENCZ JÁCINT et al.: *Munkajogi alapismeretek*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [8.] GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [9.] HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog*, 2014, Szegedi Tudományi Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara és a Patrocínium Kft., Budapest.
- [10.] KOZMA ANNA et al (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2014, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- [11.] KUN ATTILA: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében*, 2013, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI.
- [12.] LANCZER GABRIELLA: A nem vagyoni kártérítés probléma köre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban, in *Magyar Jog*, 1995/6. szám.
- [13.] NÁDAS GYÖRGY: *Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok között*, elérhető: http://www.vmtt.org.rs/mtn2013/224_240_Nadas_A.pdf. (2016.10.01.)
- [14.] PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, 2006, Zsigmond Király Főiskola és a L'Harmattan Kiadó közös kiadványa.
- [15.] SIPKA PÉTER MÁTÉ: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon*, 2014, Debrecen, elérhető: http://jog.unideb.hu/documents/doktori_nyilvanosvita/sipkapeter-ertekezes.pdf. (2016.09.21.)
- [16.] SZÜCS PÉTER: *A munka törvénykönyve 1992-2012*, 2012, Complex, Budapest.
- [17.] TRENYISÁN MÁTÉ: *A munkáltatói kárfelelősség szabályai az új munka törvénykönyvében - tekintettel a további bírói gyakorlatra*, diplomamunka, 2014.

FELHASZNÁLT JOGFORRÁSOK:

- [1.] A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény.
- [2.] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- [3.] A társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 17/1975 (VI.14.) MT rendelet.
- [4.] A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996 (VIII.28.) NM rendelet.
- [5.] A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat, részletes indokolás a 169-172. §-hoz.
- [6.] Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása.
- [7.] Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.935/1997/3.
- [8.] Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.245/2008/5.
- [9.] BH 1973/9/343.
- [10.] BH 1993.263.
- [11.] BH 1999.576.
- [12.] BH 2002.331.
- [13.] BH 2003.514.
- [14.] BH 2005.404.
- [15.] BH 2005.443.
- [16.] BH 2007.23.