



A munkáltató kártérítési felelőssége és a megreformált mentesülése

Nóvumok az elmélet és gyakorlat tükrében

FORGÁCS Ágnes Henrietta

1. Bevezetés

Szemügyre véve a törvényalkotói és a jogalkalmazói nézetet, ígéretesnek tűnhet választ találni arra, hogy milyen okból olyan szigorú a munkáltató kártérítési felelőssége, valamint hogyan érvényesül az új mentesülési szabály. Utóbbi kérdéssel már csak azért is figyelemre méltó foglalkozni, mivel 2022. július 1. napján volt tíz éves az Mt.,¹ így az eltelt idő elegendőnek bizonyulhat bizonyos konklúziók levonására. Az alábbiakban arra keresem a választ, hogy mi volt a jogalkotói akarat és ennek a bíróságok milyen módon és milyen eredményekkel tudtak eleget tenni, illetve tíz éves távlatból visszatekintve sikerült-e az esetleges jogbizonytalanságot csökkenteni. Az Mt. nóvumai három egymásba fonódó gondolati pillérre épülnek fel a tanulmányban. Először az adott mentesülési feltétel eredetét és magánjogi vonatkozásait foglalom össze. Ezt követően a rendelkezésre álló kúriai iránymutatást és szakirodalmi magyarázatokat veszem górcső alá, miközben jogesetekkel illusztrálom az elméleti megközelítéseket.

2. Az objektív felelősség határai

A részletekbe bocsátkozást megelőzően nyomatékosítani szükséges, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége objektív alapon nyugszik. Az objektív felelősségi rendszer lényege, hogy hipotetikusan feltételezzük a károkozás objektív elkerülhetőségének lehetőségét.² Ez lesz egyben a felelősség határa is, és ezen okból nem vonható párhuzam a munkáltató kártérítési felelőssége és a veszélyes üzemi

¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.).

² PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Budapest, Zsigmond király Főiskola – L'Harmattan Kiadó, 2006. 170.

felelősség között.³ Az objektív kárfelelősség megállapításakor a bíróság mellőzi ugyan a vétkesség vizsgálatát, azonban a kimentés lehetőségét fenntartja, vagyis lehetőséget ad annak igazolására, hogy az adott esetben a károkozás elkerülésének objektív lehetősége sem állt fenn. Ez lényegében azt jelenti, hogy a kárfelelősség megállapításához önmagában elegendő a helytelen eredmény kimutatása, a bíróság nem vizsgálja hivatalból a menthető körülményeket. Ez pedig arra ösztönzi a munkáltatót, hogy maga vizsgálja meg a károkozás körülményeit, és vonja le a jövőre nézve a tanulságokat. Ezen rendszer nevelő jellege bár közvetett, de a prevenciót jobban szolgálja, hiszen a munkáltató rákényszerül az egészséges és biztonságos munkakörnyezet kialakítására.⁴ Véleményem szerint ez a „levont tapasztalatok alapján sajátosan kialakított” munkavédelem sokkal jobban illeszkedik, illetve illeszkedhet a munkáltató tevékenységéhez, ezáltal sokkal könnyebben fenntartható, mintha központilag lenne előírva egy egységes séma.

3. A kimentés régi szabálya

A régi Mt.⁵ a kimentés lehetőségét az alábbi módon kívánta keretek közé szorítani: mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.⁶ Tanulmányomban a mentesülés első fordulata került vizsgálat tárgyává, mivel az újraszabályozás és az elmúlt évek bírói gyakorlata ezt a kimentési alakzatot kívánta meghaladni.⁷

3.1. Működési kör

A működési kör fogalma a magyar munkajogban a bírói gyakorlat útján alakult ki. Habár már az 1940-es évek második felében megjelent a működési kör generál-klauzulája, a Legfelsőbb Bíróság csupán az 1970-es évektől kezdődően hozott érdemi iránymutatásokat, kitágítva ezzel a fogalom kereteit. Ezt megelőzően a működési kör szó szerinti értelmezése megfelelt a hagyományos értelemben vett termelőüzem tevékenységi körének, mivel a káresemények túlnyomórészt a „telephely” területére korlátozódtak.⁸

³ AJTAY-HORVÁTH Viola: Ki viseli a munkáltató kockázatait, avagy a Ptk. felelősségi szabályainak értelmezése a munkajogban. In: LAJKÓ Dóra – VARGA Norbert (szerk.): *Szegedi Jogász Doktorandusz Konferenciák V. Alapelvek és Alapjogok*. [Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola Kiadványsorozata] Szeged, 2015. 32.

⁴ NAGY László: *Anyagi felelősség*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1966. 41–42., 46.; ld. PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ Molnár Erika: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, HVG ORAC, 2011. 294–295.

⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.).

⁶ Régi Mt. 174.§ (2) bekezdés.

⁷ LŐRINCZ György: Az „ellenőrzési kör” értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében. *Munkajog*, 2020/1. 1.

⁸ Uo. 2.

A Legfelsőbb Bíróság 1977-ben két döntésében is kimondta, hogy az állandóan vagy rendszeresen telephelyen kívül munkát végző dolgozó közúton elszenvedett balesetből eredő kára viselése alól a munkáltató nem mentesülhet azon a jogcímen, hogy a balesetet működési körén kívül eső elháríthatatlan ok idézte elő. A Legfelsőbb Bíróság a vonatkozó bírósági határozatokban hangsúlyozta, hogy a vállalat működési köre nem korlátozható a vállalat telephelyére, ennél fogva a telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetében is fennállhat a működési kör és a kárt előidéző ok közötti összefüggés. A Legfelsőbb Bíróság ezen határozatok indoklásaiban megállapította, hogy sajátosan alakul a működési kör és a kárt előidéző ok közötti összefüggés abban az esetben, ha a dolgozó a munkáját állandó jelleggel vagy rendszeresen a vállalat telephelyén kívül végzi és a munkavégzés során a dolgozó a munka jellege és a munkavégzés körülményei folytán rajta kívül eső okból ki van téve a baleset veszélyének. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint ilyen esetben általában azon az alapon állapítható meg a vállalat működési köre és a balesetet kiváltó ok közötti összefüggés, hogy a dolgozó a számára biztosított körülmények között köteles a munkavégzésre, tehát az ezzel összefüggő baleseti veszélyhelyzettel is a munkáltató vállalatnak kell számolnia.⁹ Ezek a megállapítások később az MK 29. számú állásfoglalás b) pontjában éltek tovább.¹⁰ A működési kör ezen tág értelmezése valójában a szolgáltatóipar bővülésének, a gépjárműforgalom elterjedésének és a megélénkült vállalatok közötti kapcsolatoknak szükségszerű velejárójának tudható be,¹¹ hiszen a munkavállalók a munkavégzésük során addig nem tapasztalt külső körülményeknek is kiszolgáltatottakká váltak. Ebben a körben megemlítendő a MK 29. számú állásfoglalás egy másik passzusa is, amely kiemeli, hogy a károkozó körülmény működési körbe tartozásának vizsgálatánál figyelemmel kell lenni a végzett munka jellegére és a munkavégzés körülményeire is. Habár maga az MK 29. számú állásfoglalás rögzíti, hogy minden esetre kiterjedő eligazítást nem lehet adni a működési körön belülség és kívülség megállapításához,¹² mindazonáltal a régi Mt. 174. § (5) bekezdése kifejezetten is megjelölte a leggyakrabban előforduló okokat: „a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok”. A személyi magatartás mindazon személyek magatartását is jelenti, akiknek a jelenlétét a munkáltató lehetővé tette (más munkavállalók, hatósági kiküldöttek, üzletfelek, látogatók).¹³

A Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalásából további kettő, egymásba fonódó szempontot illendő még megjegyezni, amelyek a kiterjesztő értelmezésnek adhattak alapot. Az MK 29. előírta, hogy a kárt előidéző ok akkor minősül működési körön kívülinek, amennyiben egyrészt az a munkáltató tevékenységétől független, másrészt nem mutatható ki közöttük objektív ismérvek alapján

⁹ BH 1977.462. és BH 1977.302.

¹⁰ LŐRINCZ (2020) i. m. 2.

¹¹ Uo. 2.

¹² NIGRINY Elemér: *Felelősség a dolgozó egészségi károsodásáért*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1983. 181.

¹³ SIMÁNDI Éva (szerk.): *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, CompLex, 2008. 943.

az okozati összefüggés.¹⁴ Ennek hatása, hogy a kommentárirodalom a 2008. évre már határozottan rögzítette, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének jogi természete a polgári jogi veszélyes üzemi felelősséghez hasonló.¹⁵

3.2. Elháríthatatlanság

Az elháríthatatlanság, mint konjunktív feltétel tekintetében szintén a gyakorlatra hárult a fogalom kimunkálása. A kritérium lényege oly módon foglalható össze, hogy „minden olyan behatás elháríthatatlan, amelyet nem lehet megakadályozni a technika, illetve a műszaki lehetőségek objektíve adott, mindenkori szintje mellett és a rendelkezésre álló idő alatt.”¹⁶

Mivel sem a definíció, sem a bírói gyakorlat nem hozott érdemi változást 2012 után,¹⁷ így ezt a mentesülési feltételt az Mt. vonatkozásában nem tekinthetjük nóvumnak. Véleményem szerint az Mt.-ben a törvényalkotó két okból nem írta felül ezt a kritériumot: egyrészt e körben maradéktalanul érvényre tud jutni a Ptk. szakértői javaslatának koncepciója,¹⁸ másrészt nem váltott ki szakmai vitát az alkalmazhatósága, jóllehet a bizonyítás ezen fázisáig gyakran el sem jutott a munkáltató.

Az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény II. 4. pontja¹⁹ az MK 29. számú állásfoglaláshoz hasonló jelentéssel, bár negatív megközelítéssel rögzíti, hogy „a károkozó körülmény nem minősül elháríthatónak, ha a munkáltató átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával nem befolyásolhatta annak keletkezését vagy kiküszöbölését”. A KMK vélemény megfogalmazásából megállapítható, hogy ez a kategória egy elvárhatósági mérce,²⁰ egyszerre szubjektív, mivel a munkáltatóra vetítve vizsgálja a bíróság, mégis objektív, mivel a mindenkori technika és idő függvényében kell elháríthatatlannak lennie a károkozó körülménynek.²¹

Az „elhárításhoz megfelelő módszer megléte” alatt nem az adott munkáltató tényleges berendezéseit és szervezettségét kell érteni. Ehelyett abból kell kiindulni, hogy technikai és technológiai szempontból mi volt az elérhető legmagasabb szint,²² valamint a jogszabályi előírások megtartása mellett a munkáltatónak volt-e objektív lehetősége a rendelkezésre álló technikát igénybe venni, és ezt el-

¹⁴ ÁDÁM Lóránt: *Kártérítési felelősség a munkajogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2000. 52.

¹⁵ BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter: *A munka törvénykönyve magyarázata*. Budapest, CompLex, 2008. 716.

¹⁶ SIMÁNDI i. m. 943.

¹⁷ Vö. régi Mt. és Mt.

¹⁸ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 152.

¹⁹ A továbbiakban: KMK vélemény.

²⁰ SÍPKA Péter: Egy kollégiumi vélemény margójára: az 1/2018 (VI.25.) KMK vélemény eredményei a jogalkotói akarat fényében. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 304–305.

²¹ PÁL Lajos – LŐRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert – KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2012. 265.

²² PETROVICS i. m. 171.

mulasztotta-e.²³ Vegyük példának a villámcsapást! Kétségtelen tény, hogy a munkáltatónak nincs ráhatása a természeti erőkre és az általános élettapasztalat szerint nem kell vele számolnia, viszont elvárható, hogy a károsodást villámhárító beszerelésével megakadályozza.²⁴ Álláspontom szerint a Legfelsőbb Bíróság egy 1950-es években hozott ítélete napjainkban is iránytűként szolgálhat. Az ítélet hangsúlyozza, hogy a munkáltatóknak az észszerűség határain belül a tudomány vívmányainak felhasználásával folyamatosan törekedniük kell az egészséges munkakörnyezet kialakítására, felhasználva a hasonló munkáltatóknál elért eredményeket.²⁵

Az alábbi jogesetben kifejezetten jól illusztrálható, hogy a régi Mt. első kimentési szabálya mennyire ellentmondóvá vált az objektív felelősség elvi kritériumainak. A munkavállaló kubikusként volt foglalkoztatva a munkáltatónál, a munkaköri feladata az útépítés során szegélylerakás volt. A munkaterület vasbakokkal és a szokásos festett deszkakorláttal volt elzárva. A szegélyezési munka befejezése után a munka végzéséhez szükséges lapátért hajolt le a munkavállaló, amikor hátulról ütést érzett, emiatt az eszméletét elvesztette. A baleset úgy következett be, hogy egy gépkocsivezető a gépkocsi kormányát elrántotta, emiatt fékezés közben a személygépkocsijával megcsúszott, áttörte az utcát elzáró korlátot, majd felborulva becsúszott abba a gödörbe, amelyben a munkavállaló tartózkodott. A munkáltató a kimentésekör arra hivatkozott, hogy a kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan körülmény okozta. Az elsőfokú és másodfokú bíróság két, egymásnak teljesen ellentmondó álláspontra helyezkedett. A Legfelsőbb Bíróság végül az elsőfokú ítélet indokolásával értett egyet. A Legfelsőbb Bíróság indokolásában az MK 29. számú állásfoglalás tükrében vizsgálódott, kiindulópontként rögzítette, hogy ha a kárt a vállalat működési körébe eső ok idézte elő, akkor a felelősség megállapítható függetlenül attól, hogy az ok nem volt elhárítható, illetve azt is rögzítette, hogy objektív ismérvek alapján kell megvizsgálni, hogy az adott kárt előidéző ok az adott esetben a vállalat működési körébe tartozik-e. A Legfelsőbb Bíróság a balesetet működési körön belülinek minősítette, mivel álláspontja szerint a munkáltató sajátos tevékenységet folytatott, a munkavállalói közvetlenül az úttesten voltak kötelesek munkát végezni, ennek következtében a munkavállalók állandó veszélynek voltak kitéve. Ezeket tekintette a Legfelsőbb Bíróság objektív körülményeknek, és ebből vezette le, hogy a kijelölt helyen való munkavégzés a munkáltató működési körébe tartozik, így a bekövetkezett baleset is. A Legfelsőbb Bíróság egyúttal a másodfokú bíróság ítéletét tévesnek minősítette. E körben arra hivatkozott, hogy egymagában az a tény, hogy a munkáltató eleget tesz az óvórendszabályoknak, még nem eredményezi azt, hogy a bekövetkezett baleset egyben elháríthatatlan. Ez csak azt eredményezheti, hogy nem áll fenn megtérítési kötelezettsége a társadalombiztosítási szervvel szemben.²⁶

Látható tehát, hogy a jogalkotó a gyakorlatra bízta a komplex kimentési szabály tartalommal való kitöltését, azonban a joggyakorlat az abszolút helytálláshoz hasonló gyakorlati szemléletet alakított

²³ NAGY (1966) i. m. 114.

²⁴ SIMÁNDI i. m. 943.

²⁵ LB. P.törv. 20120/1958.

²⁶ BH 1976.37.

ki. Ezt támasztja alá a – korábban már általam is többször hivatkozott – Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalása is.²⁷ Ennélfogva a kimentés lehetősége olyan drasztikus mértékben beszűkült, hogy a munkáltatókat gyakran méltánytalanul hátrányos helyzetbe hozta,²⁸ sőt mi több, a „drákói szigor” mellett semmilyen ösztönző hatást nem volt képes kifejteni a munkáltatókra, így hiába történt meg a felelősségre vonás, a munkáltató jórészt a jövőben sem volt képes másképp működni, a károkozó körülményt semmilyen módon sem tudta likvidálni a tevékenysége során.²⁹

Mindezek ismeretében megállapítható, hogy az új Mt. koncepcionális változásokat hozott a munkáltatói kárfelelősség szabályozásában, hiszen a munkáltató felelőssége ma már nem terjed ki olyan károk megtérítésére, amelyek bekövetkezésére a munkáltató objektíve semmilyen módon nem képes befolyást gyakorolni.³⁰ A továbbiakban a kimentés első fordulatának elemeit fogom megvizsgálni egyenként és összességében oly módon, hogy minden alfejezet elején kontrasztként tüntetem fel a polgári jogi értelmezést, majd levonom a következtetéseket.

4. Ellenőrzési kör

A Ptk. miniszteri indoklása szerint a szerződésszegő fél ellenőrzési körén kívül merül fel minden olyan körülmény, amire a szerződésszegő fél nem képes hatást gyakorolni, így például ellenőrzési körön kívüliek a *vis maior* hagyományos esetei, bizonyos politikai-társadalmi események, bizonyos állami intézkedések, súlyos üzemzavarok, radikális piaci változások.³¹

Ezzel szemben a munkajogi kártérítés területén a károkozó körülmények túlnyomó többsége sokkal hétköznapibb (például kullancscsípés). Ami megnehezíti a felelősség alóli mentesülés megállapítását, az pontosan az ellenőrzési kör határának meghúzása, mivel egy károkozó körülménynek nem kell a Ptk. miniszteri indoklásban említett esetnek, azaz rendkívülinek lennie ahhoz, hogy ellenőrzési körön kívül következzen be.³²

Az Mt. módosítást követően először a nyelvtani értelmezés merült fel, miszerint az ellenőrzési kör kifejezést az „ellenőrzés” szó tölti ki tartalommal. Ebből azt a megállapítást vezették le, hogy mivel az ellenőrzés egy tudatos tevékenység, így az ellenőrzési körbe is ilyen tudatosan vizsgált körülmények eshetnek, minden más ellenőrzési körön kívül van.³³ Ezzel szemben Lőrincz György azt javasolja, hogy a felügyelet fogalmából közelítsük meg a fogalom értelmét, ami több, mint az ellenőrzés.

²⁷ AJTAY i. m. 31.

²⁸ SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. Budapest, HVG-ORAC, 2015. 85.

²⁹ NAGY i. m. 46.

³⁰ HANYU Henrietta: *Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban*. Budapest, Wolters Kluwer, 2015. 11.

³¹ FUGLINSZKY Ádám: Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért. In: WELLMANN György: *Polgári jog. Kötelmi jog. Első és Második rész*. Budapest, HVG-ORAC, 2013. 233.

³² SIPKA (2015) i. m. 88.

³³ KRESALEK Péter: *A vállalat ellenőrzés alapjai*. Oktatási segédanyag. Budapest, 2014. 5.

Lőrincz György úgy fogalmaz, hogy az ellenőrzési kör egy objektív módon körülhatárolt tartományban fennálló uralomnak nevezhető, amelyben fennáll a tudatos ellenőrzés, illetve annak lehetősége, de nem feltételezi szükségszerűen annak folyamatos fenntartását.³⁴

Jogsabályi definíció hiányában az irányadó fogalom-meghatározást az 1/2018. KMK vélemény fektette le. A KMK vélemény II. 1. pontja kimondja, hogy ellenőrzési körön kívül esik mindaz, amire a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása, befolyásolási lehetősége. A Kúria ezt még azzal egészíti ki a II. 2. pontban, hogy az ellenőrzési kör sosem egy magatartás utólagos értékelése, hanem objektív tényezők vizsgálata. Nyilvánvaló, hogy ez a fogalommeghatározás továbbra is nyitott kérdéseket hagy maga után. Emiatt nem véletlen, hogy egyes szerzők azt a tézist vetették fel, hogy ha a munkavállaló telephelyen kívül végez munkát, akkor elvileg másként alakul a munkáltató felelőssége. Érvként a folyamatos ellenőrzés hiányát, a tényleges munkakörülményekre való ráhatás hiányát jelölték meg.³⁵

Véleményem szerint Sipka Péter elmélete megfoghatóvá teheti ezt a képlékeny fogalmat. Sipka Péter két részterületre osztja az ellenőrzési kört az alábbiak szerint. Az ellenőrzési kör pszichikai-mentális részéhez sorolja a munkavédelmi és egészségügyi vizsgálatokat, oktatást, szabályos munkavégzés elsajátítását, valamint mindezek monitorizálását. Ezt tekinthetjük az origónak, amikor a munkáltató felméri egyrészt a potenciális munkavállalónak a munkakörre való alkalmasságát, másrészt a meglévő munkavállaló állapotát, illetve tudását a további munkavégzésre vonatkozóan. Sipka felhívja a figyelmet arra, hogy ha ez a mentális felkészítés elmarad, akkor a munkáltató köteles vállalni ennek kockázatát. Szintén a munkáltatóra kell telepíteni a kockázatot a határhelyzetekben, amikor a bíróság azt vizsgálja, hogy a munkáltató valójában mennyire készítette fel mentálisan a munkavállalóit. Hasonló értelmezési szabály irányadó a fizikai részre is, amely részterület célja, hogy minden munkavállaló köré egy olyan „biztonsági védőburok” kerüljön kiépítésre, ami a munkavégzés helyétől függetlenül teljes fizikai védelmet biztosít. Az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet kialakítása a kockázatértékeléssel párosul.³⁶ A kockázatértékelési folyamatba tartozik az optimális munkamódszer kiválasztása, a használt anyagok minőségének megvizsgálása (ez alapján a szükséges védőfelszerelés beszerzése), adott munkafolyamathoz a megfelelő mennyiségű humánforrás kirendelése.³⁷

A ráhatás terjedelme annak függvényében határozható meg, hogy egy munkáltató az utasításával és a tevékenység irányításával milyen körülményekre képes ráhatást gyakorolni. A ráhatás terjedelme tehát adott esetben a munkáltató tevékenységéhez igazodik.³⁸ Ezek a körülmények értelemszerűen kü-

³⁴ LŐRINCZ (2020) i. m. 8.

³⁵ PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról. *Magyar Jog*, 2017/7. 397.

³⁶ A munkavédelemről szóló 1993. XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 54. §.

³⁷ SIPKA Péter: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. Budapest, Saldo, 2020. 39–40.

³⁸ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – Kovács Erika: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest, Saldo, 2012. 227.

lönösen az eszközök, más munkavállalók magatartása, energia, munkavégzés helye, berendezések.³⁹ A kommentárirodalom szerint eszköznek kell tekinteni minden olyan dolgot, ami a munkavégzéssel összefüggésben, illetve a munkavégzés helyén megtalálható. Ez egy tárgy megközelítés, beletartozik a munkaeszköztől kezdve a folyosón át az öltözőszekrényig minden, amit a munkavállaló használhat vagy amivel munkavégzés alatt érintkezhet, de akár a közlekedési útvonalon áthaladó munkagép is, amiről adott esetben a károsult munkavállalónak nincs is tudomása.⁴⁰

A telephelyen kívüli munkavégzés körülményei kapcsán a KMK vélemény tehát abból indul ki, hogy alapvetően a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a helyszín, annak adottságai. Jogos kérdésként merülhet fel, hogy vajon akkor a munkáltató ellenőrzése mindig mindenre kiterjedjen-e. A jogirodalom szerint önmagában nem jelent ellenőrzési körön kívüliséget, ha a munkáltató nem tud folyamatos kontrollt gyakorolni,⁴¹ amennyiben emellett egyébként az „objektív uralma” fennáll a károkozó körülmények felett.⁴² E körben tehát a közvetlen és a közvetett ráhatás lehetőségét kell vizsgálni.⁴³ Ezt a ráhatást viszont korlátok közé szorítja az a szempont, hogy a ráhatási képességnek ténylegesnek és reálisnak kell lennie.⁴⁴ Álláspontom szerint az alábbi jogesetek tükrében lehet leginkább megérteni a Lőrincz György által használt objektív uralom és az ellenőrzési kör szinonim jelentését.

4.1. Fuvarozó sérelmére elkövetett rablótámadás külföldi parkolóban⁴⁵

A munkavállaló fuvarozó munkakörben Európa-szerte teljesített fuvarrendeléseket. A munkáltató a biztonságos munkakörülmények megteremtése érdekében kötelezően előírta a munkavállalóinak, hogy a hosszabb pihenő idejüket őrzött, biztonságos parkolóban töltsék el, abban az esetben is, ha a vezetési időt túllépik. A károkozó körülmény a pihenőidő alatt következett be, ismeretlen személyek által elkövetett rablás áldozatává vált a munkavállaló. A munkáltató alapos indokkal hivatkozhatott az ellenőrzési körön kívüliségre, hiszen a külföldi parkolók körülményeire, habár nem tudott semmiféle ráhatást gyakorolni, azonban a biztonságot jelentő őrzött parkolók igénybevételére szólította fel a munkavállalókat.

³⁹ TALLIÁN Blanka: A munkáltató kártérítési felelőssége. In: RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVG ORAC, 2020. 573.

⁴⁰ Uo. 573.

⁴¹ KEMENES István: A kontraktuális kártérítés egyes kérdései. *Magyar Jog*, 2017/1. 3.

⁴² LŐRINCZ (2020) i. m. 10–11.

⁴³ 20/2018 EH.

⁴⁴ LAKATOS Tamás: A munkáltatói kárfelelősség alakulása a KMK vélemények tükrében, különösképp az ellenőrzési kör értelmezésével összefüggésben. In: SZÜCS Lászlóné SÍSKA Katalin – TALABOS Dávidné LUKÁCS Nikolett (szerk.): *Tudományos diákezt. Tanulmánykötet VII.*, Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Praetor Szakkollégium, 2020. 97–98.

⁴⁵ Mfv.I.10.222/2013/4.

4.2. Üzbegisztáni vacsora – a termelési kockázat⁴⁶

A munkavállaló gépjárművezető munkakörben volt foglalkoztatva öt társával, élő állatot szállítottak megrendelésre Üzbegisztánba. A megrendelő cég tulajdonosa a munkavállalók megérkezését követően az ottani szokások szerint vacsorára invitálta a fuvarozókat. A munkavállalók betegségét egy tradicionális sajtgolyó okozta: kezdetben rosszullét, később pedig szalmonella és egyéb végtagfájdalmak, ízületi gyulladás jelentkezett. A Kúria a marasztaló ítéletét arra alapította, hogy a munkáltatónak tudomása volt erről a szokásról, sőt mi több, a munkáltató üzleti érdekébe és kockázatába tartozott, hogy a munkavállalói a meghívást elfogadják és a vacsorafogadáson részt vegyenek, ennek ellenére nem tett semmilyen óvintézkedést. Intézkedés alatt a Kúria egyrészt a közegészségügyi és higiénés körülményekről való tájékoztatást, másrészt az egészségkárosodással kapcsolatos előzetes kockázatértékelést, illetve a tartós üzleti kapcsolatra és rendszeres vacsorameghívásokra tekintettel egyfajta szabályzat megalkotását értette. Ezen intézkedésekkel a munkáltató közvetve, de ráhatást tudott volna gyakorolni az egészségkárosodás megelőzésére, így nem mentesülhetett a felelősség alól.

A kommentárirodalom szerint ez a kúriai döntés kizárólag a szélsőséges helyzetekben alkalmazható, amikor a munkavállaló egészségére nyilvánvalóan veszélyekkel járhat más kultúra hagyományos életeinek elfogyasztása, és a meghívás elfogadása a termelési kockázat körébe esik.⁴⁷

Ellenpéldaként megemlíthető egy másik eset, amikor a munkavállaló kiküldetése során üzleti ebéden vett részt, ahol tenger gyümölcseit fogyasztott. Az étkezést követően kezdetben rosszul érezte magát, majd trópusi megbetegedést diagnosztizáltak nála, és nem sokkal később az egészségügyi állapota is tartósan megromlott. Ebben a jogesetben illusztrálható talán a legszemléletesebben, mennyire más és mennyire életszerűbb megközelítéssel szolgál az Mt. szerinti kimentés. Kétségtelen, hogy a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett kára. A kimentés viszont sikeres volt, mivel a károkozó körülmény a munkáltató ellenőrzési körén kívül következett be, a munkáltató nem tudott ráhatást gyakorolni a külföldi étterem kínálatára. A munkáltatónak nem kellett előre számolnia azzal, hogy egy szokványos étel szokatlan megbetegedést okoz. A károkozó körülmény elhárítására a munkáltatónak nem volt lehetősége, nem állt rendelkezésre sem technika, sem idő a külföldi étel előzetes megvizsgálására.⁴⁸

⁴⁶ Mfv.I.10.442/2018/4; EBH 2019.09.M20.

⁴⁷ TALLIÁN i. m. 573.

⁴⁸ TALLIÁN i. m. 582.

4.3. Közúti közlekedés

A közúti közlekedés során bekövetkezett károsodás tárgyában a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja a 2016.El.JGY.E1. számú összefoglaló véleményében foglalt állást, és rögzítette, hogy a közúton, közforgalmú közlekedési eszközön, e közlekedéssel összefüggő átlagos körülmények általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe,⁴⁹ tehát a munkajog nem az absztrakt veszélyre való ráhatást várja el a munkáltatótól.⁵⁰

A Kúria egyik ítéletében mutatott rá arra, hogy közlekedési útvonalak tisztántartása akkor is a munkáltató ellenőrzési körébe esik, ha a feladat ellátására más személynek ad megbízást. Ebben az esetben az elcsúszásból eredő felelősség azon alapul, hogy a munkáltatónak közvetett ráhatása van a biztonságos munkakörnyezet fenntartására azzal, hogy ellenőrzi a megbízottja feladatellátását, hiszen a Mvt. 54–60. § alapján a munka megszervezése a munkáltató feladata, közreműködő igénybevételeivel sem háríthatja át a felelősséget.⁵¹

5. Előreláthatóság

Ahhoz, hogy a munkajog világában az előreláthatósági szabályt megfelelő kontextusba lehessen helyezni, szükségesnek mutatkozik a jogintézmény történeti háttérének rövid megismertetése. Az előreláthatósági klauzula nemzetközi vonatkozásban egy régóta használt kártérítési megoldás, a Code Civilben jelent meg először törvényi szinten,⁵² mégis a common law jogászok munkássága révén nyerte el kiforrott formáját.⁵³ A Hadley v. Baxendale ügy tekinthető az első mérföldkönek. A híres jogesetben hozott ítélet megállapítása szerint a károsult kártérítési igénye nem volt megalapozott, mivel közfelfogás szerint a molnárok többsége rendelkezik pótforgató-tengellyel, és a károsult molnár előzetesen nem tájékoztatta szerződő partnerét arról, hogy számára nem áll rendelkezésre póteszköz, és a hétköznapi felfogás szerint egy törött kerék nem okozhat termelés kiesést.⁵⁴ A kártérítési eljárás során a károkozó tudomása szintén mérvadó, de az alkalmazott mércétől függően a károkozó tudomásának értékelése eltérően alakulhat. A mérce lehet egyrészt az elvárható, úgynevezett *reasonable man* féle tudomás, másrészt a tényleges előrelátás.⁵⁵

⁴⁹ 2016.El.JGY.E1. 30. pont, https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_munkaltato_egeszsegkarosodasert_-_2018.januari_osszegzes.pdf

⁵⁰ HANYU i. m. 17.

⁵¹ Mfv.I.10.010/2019.

⁵² VÉKÁS Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél. *Magyar jog*, 2002/9. 516.

⁵³ KUN (2013) i. m. 402–403.

⁵⁴ FARKAS Balázs: Ésszerű előreláthatóság az új Ptk. felelősségi rendszerében. *Iustum Aequum Salutare*, 2009/4. 191–192.

⁵⁵ CSÖNDES Mónika: Az előreláthatósági korlát szabálya: a szerződésszegési kártérítési jog és a munkajogi kártérítési jog. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1–2. 7.

Mivel ez a generálklauzula előzmények nélküli a munkajogban, így a munkajogi megközelítésnél részben támaszként szolgálhat itt is a Ptk. szabályozása. A polgári jogban a szerződésszegő fél a szerződéskötéskor az előrelátható károk tekintetében köteles megtéríteni az úgynevezett tapadó károkat, a teljes kártérítés elve erre a kártípusra korlátozódik, míg a következménykárokat csak akkor és csak olyan mértékben kell megtéríteni, ha azok szerződésalkötéskori előreláthatóságát a károsult eredményesen bizonyítja.⁵⁶ A Ptk. kettő konjunktív feltételt alkalmaz, vagyis a kimentés akkor sikeres, ha sem a károkozó, sem egy azonos helyzetben lévő, észszerűen gondolkodó személy sem láthatta volna előre a kár okát.⁵⁷ E mögött az a jogpolitikai cél húzódik meg, hogy már a szerződésalkötést megelőzően a felek kölcsönösen érdekeltek legyenek a szerződésalkötéssel járó kockázatok kiszűrésében, erről tájékoztassák egymást és egyfajta biztosítékként ezeket beépítsék a szolgáltatás-ellenszolgáltatás értékébe.⁵⁸ Az előreláthatósági korlát ezzel kizárja a szokatlan, előre nem kalkulálható károkért való felelősséget, és a kárveszélyviselés szabályai szerint ezeket a károsult köteles viselni.⁵⁹ Jól látható, hogy az előreláthatósági klauzula egy bevált és rugalmas eszköz a kontraktuális felelősségi rendszerben, az angolszász metódus minden további nélkül alkalmazható a polgári jogi jogviszonyokra, azonban eltérő referencia-tényezők miatt mégsem implementálható teljes mértékben a munkajogba.⁶⁰

5.1. Referenciaszemély: kinek kell előrelátónak lennie?

A referencia-tényezők közül a referenciaszemély jelenti a kulcskérdést, hiszen nem mindegy, kire veszik fel a bizonyítást, és ez alapján mit kell a munkáltatónak bizonyítania.⁶¹ A vizsgálat során már a referenciaszemély megállapítása sem problémamentes. Mivel a legtöbb munkáltató jogi személy, és a vállalat méretétől függően eltérően alakul az utasítás kiadásáért, ellenőrzéséért felelős személyi kör, így a betudás elve önmagában nem elegendő. A szakirodalom szerint referenciaszemélynek tekinthető a munkáltatói jog gyakorlója, a telephely vezetője, vagy akár a munkavédelemért felelős személy is.⁶² Sipka Péter további megoldási javaslatként említi meg, ha az adott munkafolyamathoz legközelebb álló személy alapján felelne a munkáltató, de hangsúlyozza, hogy mivel nincs törvényi szinten meghatározva a konkrét alany, és a vállalati struktúra is megnehezíti ezen személy meghatározását, így végeredményben célszerűbb lenne egy hipotetikus személyt alapul venni.⁶³ Cséffán József ezt

⁵⁶ KUN (2013) i. m. 404.

⁵⁷ FUGLINSZKY (2013) i. m. 229–232.

⁵⁸ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. Budapest, HVG ORAC, 2015. 192.

⁵⁹ KUN (2013) i. m. 405.

⁶⁰ TRENYISÁN Máté: Az előreláthatósági klauzula a munkáltatói kárfelelősség körében. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, HVG ORAC, 2019. 420.

⁶¹ SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 72.

⁶² SIPKA (2015) i. m. 102, Sipka (2021) i. m. 73.

⁶³ SIPKA (2015) i. m. 103.

az észszerűségi előreláthatóság szabályának nevezi.⁶⁴ Ennek jelentősége abban ragadható meg, hogy más-más viszonyítási szisztéma érvényesülhet ezáltal a nagy-, illetve kis- és középvállalkozásoknál.⁶⁵ Indokoltnak mutatkozik azonban egyes szerzők kiegészítési javaslata, miszerint az ideáltípus szemszögéből kell megnézni, hogy a konkrét körülmények között mi volt az előrelátható, és egyúttal figyelemmel kell lenni a szubjektív tényállási elemekre, mivel a Ptk. is értékeli a károkozó magatartását.⁶⁶

5.2. Referencia-időpont: mikor kell előrelátónak lenni?

A munkaviszony tartós kapcsolatot feltételez a felek között, ráadásul a munkáltató utasításai folyamatosan alakítják azt, így a szerződéskötéskor szinte lehetetlen előre feltárni a potenciális kárveszélyeket. Ha ez utóbbi lenne a viszonyítási pont, az már felvetné a veszélyes üzemi felelősség tényállását.⁶⁷ Az általános felfogás a károkozás időpontját tekinti referencia-időpontnak.⁶⁸ Emellett viszont sokkal pontosabb meghatározásnak mutatkozik két szakirodalmi felvetés. Az egyik szemlélet szerint a munkakörnyezet kialakításának fázisát lehetne kezdőidőpontnak tekinteti. Ezt alapozza meg a Kúria egyik eseti döntése is, amely szerint a foglalkoztató kötelezettsége, hogy a munkafolyamatok ismeretében felmérje a várható kockázatokat és megtegye a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsa a megfelelő munkavégzést.⁶⁹ A másik megjegyzés szerint az utasításadás pillanata lehetne referencia-időpont, mivel ezzel indul el a károsodás folyamata. Ez utóbbi sokkal életszerűbb megközelítés egy telephelyen kívüli munkavégzés esetében, és akkor is alkalmazható, amikor a munkavállaló másik munkakörben vagy számára új munkakörnyezetben lesz foglalkoztatva ugyanannál a munkáltatónál.⁷⁰ Egy másik szerző megközelítése szerint minden utasításadáskor egy újabb előreláthatósági mérce jelenik meg, viszont önmagában ez nem lehet referencia-időpont, mivel nem lehet leszűkíteni a felelősséget kizárólag a munkáltatói utasításokra.⁷¹ Meglátásom szerint a fenti két álláspont valójában a károkozás időpontját konkretizálja.

⁶⁴ CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012. 445.

⁶⁵ KUN (2013) i. m. 414.

⁶⁶ FERENCZ Jácint – TRENYSÁN Máté: Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében. In: FAZEKAS Judit – KÖHIDI Ákos – CSITEI Béla (szerk.): *Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi felelősség köréből*. Budapest, Gondolat kiadó, 2017. 233.; TÁLNÉ Molnár Erika: A munkáltató kártérítési felelőssége. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 319.

⁶⁷ KUN (2013) i. m. 406.

⁶⁸ SÍPKA (2018) i. m. 308.

⁶⁹ SÍPKA (2015) i. m. 100–101., Mfv.II.10.661/661/2013/4.

⁷⁰ Uo. 101.

⁷¹ AJTAY i. m. 29–30.

5.3. Referenciatárgy: mit kell előrelátni?

A joggyakorlat-elemző csoport úgy foglalt állást, hogy a felelősség nem terjed ki a közfelfogás szerint előre nem látható károkra, ebből pedig az következik, hogy az észszerűségi előreláthatóságot tekintti zsinórmértéknek.⁷² Egyes szerzők szerint ez továbbra is túl általános meghatározás, nem válaszolja meg, hogy mivel kell konkrétan előre számolni, ráadásul az sem egyértelmű, hogy tisztán objektív,⁷³ vagy csak szubjektív kritériumokat,⁷⁴ vagy mindkettőt figyelembe kellene venni.⁷⁵ Egyes szerzők szerint az értelmezést segíti, de egyben nehezíti az, hogy a joggyakorlat-elemző csoport megfogalmazása szerint a munkáltató kártérítési felelősségének szabályait az Mvt. rendelkezései nem „olthatják ki”, de az előreláthatóság körében vizsgálni kell a megelőzési intézkedéseket, amelyeket viszont a Mvt. tölt ki tartalommal.⁷⁶ Tehát az Mvt.-vel való kapcsolat ezen szerzők szerint felveti a klauzula rugalmatlanságát: érvelésük szerint a munkavédelmi hatóság döntése miatt a munkajogi kimentés bizonyítása gyakran háttérbe szorul.⁷⁷ Kun Attila szerint a „nem kellett számolni” kifejezés eltér a Ptk.-beli rokonszabálytól, ez pedig arra enged következtetni, hogy a károsodás absztrakt lehetőségéből még nem feltétlenül következik az, hogy azzal konkrétan számolni is kellett.⁷⁸ Figyelembe véve a kommentárokat, álláspontom szerint valójában az átlagos kockázat figyelembevételére köteles a munkáltató, amikor a munkafolyamatot megszervezi, azzal a kiegészítéssel, hogy a speciális körülmények ismerete kiterjesztheti az előrelátás körét (pl. ismert betegség, fogyatékosság).

A kockázatok felismerhetőségét vizsgálta az egyik kúriai eseti döntés is.⁷⁹ A munkavállaló távközlési hálózatszerelő szakmunkás volt, munkakörébe tartozott távközlési oszlopokon kábelek szerelése, de egyedi munkamegrendelés hiányában nem volt jogosult az oszlopok karbantartására, felújítására, erre a munkáltató sem volt jogosult, a keretszerződés szerint az ellenőrző és karbantartó munkákat a megrendelő saját hatáskörben végezte. A kártérítési ügy sajátossága, hogy az oszlopok ugyan nem a munkáltató tulajdonában voltak, tehát azok állapotára a munkáltató nem tudott ráhatást gyakorolni (csak ha megrendelést kap), ugyanakkor a munkáltató vette át a munkaterületet, a munkáltató által biztosított munkakörnyezetben következett be a baleset. Az eljáró bíróságok a marasztaló döntést arra alapították, hogy a munkáltató a munkaterületet csupán adminisztratív módon vette át, ami önmagában nem gond, viszont nem tett eleget az észszerű tájékozódás követelményének. Az ítélet

⁷² 2016.El.JGY.E.1. összefoglaló vélemény 32.

⁷³ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2000. 136.

⁷⁴ LŐRINCZ (2020) i. m. 11.

⁷⁵ KUN (2013) i. m. 406., 411.

⁷⁶ 2016.El.JGY.E.1. összefoglaló vélemény 32–33.

⁷⁷ Kiss Judit: Az előreláthatósági klauzula megjelenése a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályai között. In: SZÜCS Lászlóné Siska KATALIN – TALABOS Dávidné Lukács Nikolett (szerk.) *A jog tudománya, a mindennapok joga IV., Konferenciakötet*. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Praetor Szakkollégium, 2020. 171.; ld. KUN (2013) i. m. 412.; ld. SÍPKA (2018) i. m. 308.

⁷⁸ KUN (2013) i. m. 411.

⁷⁹ TALLIÁN i. m. 583.

szerint az adott helyzetben elvárható lett volna a munkáltatótól, hogy a megrendelés teljesítése előtt a megrendelőtől tájékoztatást kérjen az oszlopok állapotáról, beszerezze az állagmegóvás, illetve azok tárgyában készült felmérések jegyzőkönyveit. Indifferens tehát a munkáltató bizakodása, mivel teljes bizonyosságot jelentő információkkal kell rendelkeznie a biztonságos munkakörnyezetről.⁸⁰

Az előreláthatósággal kapcsolatos szakmai vitát váltott ki a ragadványnéven elhíresült kéményseprő esete. A Kúria marasztaló döntésének⁸¹ megértésénél segítségül szolgálhat a Kúriai esetek kerekasztal-beszélgetés című műsor egyik epizódja is.⁸² A beszélgetésben Lőrincz György munkajogász vetette fel, hogy a vitás jogesethez hasonló szolgáltatásnyújtás esetén kézenfekvő megoldás lenne, ha a munkáltató akár szóban, akár írásban előzetesen egyeztetne az ügyféllel a tényleges munkavégzés helyéről, adottságairól. Ennek ismeretében már tudna intézkedni a megfelelő eszközök és munkás biztosítása iránt, de egyúttal nem kell több munkavállalót kiküldenie egy sormunka ellátásához. A kúriai tanácselnök a beszélgetés során hangsúlyozta, hogy a munkavédelmi oktatás és utasításkiadás önmagában nem elégséges, és nem lehet formális. A megfelelő oktatás és utasítás az lett volna, ha arra is egyértelműen kiterjed, hogy milyen intézkedést tegyen, illetve tehet a munkavállaló, ha balesetveszélyes környezet miatt megtagadná a munkavégzést, mivel a megtagadásnak szigorú feltételei vannak, és ezek elmaradása akár fegyelmi felelősséget, akár azonnali hatályú munkaviszony-megszűntetést is vonhat maga után, így a munkavállalók gyakran még indokolt esetben sem élnek e jogukkal. Lőrincz György szerint az eltérő értelmezések abban ragadhatók meg, hogy az alsóbb fokon eljáró bíróságok nem a teljes okozati láncot, csupán a baleset bekövetkeztekori helyzetet vizsgálták, amikor a munkáltató részéről már semmilyen intézkedés nem volt lehetséges. A Kúria viszont a felülvizsgálat során szélesebb spektrumba helyezte a károsodás folyamatát, a megismételt eljárásban lényegében a „miért következett be” kérdésre kellett volna választ találni. Látható tehát, hogy a munkavédelmi oktatásnak mindig az adott munkakörhöz kell igazodnia, olyan kérdések szabályozására kell kitérnie, amik általában felmerülhetnek a munkavégzés során. Ehhez kapcsolódóan hangsúlyozandó, hogy érdemi oktatást kell adni a lehetséges veszélyekről, és érdemi felkészülést kell biztosítani azok kiküszöböléséhez.⁸³ A kimentést könnyítené az is, ha a munkáltató már működése alatt önmaga elvégezné azokat az értékeléseket, amiket egy későbbi perben maga a bíróság vizsgálna: megfelelő fokú és tartalmú kockázatértékelést, a munkavédelmi szabály és belső szabályzatok betartásának ellenőrzését.⁸⁴

⁸⁰ Mfv.I.10.720/2015/4.

⁸¹ Mfv.I.10.338/2017/7.

⁸² Kúriai esetek: Balesetet szenvedett kéményseprő – a munkáltató kártérítési felelőssége. Vendégei voltak dr. Stark Marianna kúriai tanácselnök, Doszpolyné dr. Mészáros Melinda a LIGA Szakszervezetek elnöke és a Magyar Munkajogi Társaság elnöke dr. Lőrincz György ügyvéd.

⁸³ SIPKA (2021) i. m. 162–163.

⁸⁴ SIPKA (2020) i. m. 45–50.

6. Összegzés

Az elméleti és gyakorlati oldal összevetéséből számos következtetés vonható le. A mentesülés régi és új feltételrendszeréről egyaránt elmondható, hogy rugalmas bírói gyakorlat kialakítására szolgálnak, azzal a különbséggel, hogy a régi rendszerben ez nem valósult meg, így az Mt. módosításának célja akként fogható fel, hogy a törvényalkotó újabb rugalmas eszközt kívánt adni a jogalkalmazók kezébe azzal a sajátos szándékkal, hogy a kimentés lehetőségét bővítsék az észszerűség határain belül.⁸⁵ A rekodifikáció a polgári jogban bevált, de a munkajogban rendszeridegennek számító generál-klauzulákkal próbálta újrarajzolni a helytállás határvonalát, hogy racionálisabb alapokra helyezze a munkáltatói felelősséget,⁸⁶ azzal a változatlan megköttéssel, hogy a munkáltatónak kétséget kizáró módon kell bizonyítani a mentesülés mindhárom feltételét.⁸⁷ A jogalkotó terhére értékelendő viszont, hogy nem adott lényegi támpontot a rendelkezés címzettjeinek. Ezért kardinális szempont volt legalább a gyakran előforduló helyzetek kezelésére az egységes jogalkalmazás kialakítása. A nóvumokkal felmerült jogbizonytalanságot az 1/2018. KMK vélemény és a Kúria joggyakorlat elemző csoportjának 2016. E1. JGY.E.1. számú összefoglaló véleménye napjainkra valamelyest eloszlatta, és egyértelmű iránymutatást adott, ezért valamennyi mentesülési feltételnél hivatkozásként szolgálhat. Véleményem szerint az elmúlt időszakról azért nem mondható még el a látványos és „robbanásszerű” paradigmaváltás, mivel a bíróságoknak időről időre meg kell találniuk a „kényes” egyensúlyt a gazdasági racionalitás és a gyengébb fél védelmének elve között. Az egyensúly megtalálását nehezíti, hogy a bemutatott nóvumok eredendően polgári jogi generálklauzulák. Ebből adódóan hangsúlyozandó, hogy a magánjogias szemléletmód a munkajogi jogértelmezés során csak részben jelenthet kiindulási alapot,⁸⁸ azonban a szakirodalom érdemesnek tartja az új Ptk. szabályainak és bírói gyakorlatának ismeretét.⁸⁹ Ezt az álláspontot igazolja az is, hogy habár az 1/2018. KMK vélemény a gyakori jogértelmezési problémákat megvizsgálva tartalommal töltötte meg az Mt. által nem pontosított fogalmakat, és ezzel kijelölte a követendő irányt, a határhelyzetek kezelését elmulasztotta, és ezzel sem az írott jog, sem a gyakorlat nem foglalkozott még behatóan a munkajog területén.⁹⁰

Az előreláthatósági szabály alkalmazhatóságáról a szakirodalom eltérően vélekedik. Egyes szerzők szerint hosszú távon kedvező hatású, jobb foglalkoztatási kultúra alakulhat ki,⁹¹ mások szerint vagy

⁸⁵ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*. hllj.hu, 2014/1. 103–105.

⁸⁶ SÍPKA Péter: Az előreláthatóság problematikája a Munka Törvénykönyvéhez fűződő jogalkotói szándék és a bírói gyakorlat összefüggésében. *Magyar Jog*, 2017/7–8. 405.

⁸⁷ SÍPKA (2021) i. m. 162.

⁸⁸ KENDERES György: A szerződésszegés néhány vitatott kérdése a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 2016/10. 11.

⁸⁹ KISS i. m. 178–179.

⁹⁰ LŐRINCZ (2020) i. m. 4.; vö. LŐRINCZ György: Elmélkedés, időnként álmélkodás a munkáltató kárfelelősségét érintő egyes bírói döntésekről. *Munkajog*, 2021/1. 23.

⁹¹ CSÖNDES Mónika: *Előrelátható károk? Az előreláthatósági korlát hatása szerződésszegési kártérítési jogunkra*. Budapest, Eötvös, 2016. 193.

munkáltatóbarát,⁹² vagy túl általános megfogalmazású, és emiatt képes a kárfelelősséget újból kiszélesíteni.⁹³ Meglátásom szerint, amit a régi Mt. hatálya alatt az elháríthatóság szempontjából ítélt meg, azt most az előreláthatóság körében előzetesen értékelhetik, és ezáltal az elháríthatóság hiánya csak a rendelkezésre álló idő-technika függvényében szorul bizonyításra, így jobb gyakorlatnak tekinthető ez a három szempontú bizonyítási rendszer, mint a régi szabály, hiszen ezáltal nagyobb lehetőség van a kimentésre.

A mentesülés körében a klauzula használata mellett szól az is, hogy a magánjogban megkövetelt információcsere a munkajogi előreláthatóságnál is fontos, azzal a kiegészítéssel, hogy eltérően a klaszikus mellérendeltségi státusztól, a munkáltatónak szükség esetén egyoldalúan is kezdeményeznie kell az információcserét vagy esetleg annak feltárását, mivel a munkavállalók az esetek többségében nincsenek tisztában a munkavégzés tényleges körülményeivel, így nem feltétlen említik meg az egyébként lényeges információkat. A fokozott előrelátás alapja, hogy a kockázat feltárása és a munkavédelem biztosítása a munkáltató kötelessége.

A kommentárirodalom szerint mindhárom felelősségi elem minősítéskor objektív körülményeket kell vizsgálni.⁹⁴ Mégis az a benyomásom, hogy az ellenőrzési kör és az előreláthatóság vizsgálatánál van egy bizonyos kapcsolat a károkozó tudatával, amit a bíróság valamilyen formában előzetesen értékel. Az üzbeisztáni vacsora káresetnél a Kúria először értékelte a munkáltató ismeretét a károkozó körülményről, majd ezt követően termelési kockázatként minősítette a mulasztását, amire az ítélet szerint ráhatási képessége megvolt. A kéményseprő jogesetben pedig az ítélet indokolásában szereplő tanúvallomás igazolta, hogy a munkáltató tudatában volt az előforduló hiányosságoknak mégsem eszerint dolgozta ki a munkavédelmi oktatást. A szubjektív tudat előzetes értékelése viszont nem feltétlen perdöntő, kizárólag az objektivizált vizsgálat elvégzésével (munkavédelmi szakértő szakvéleményével bizonyítva) juthat a bíróság arra az álláspontra, hogy még a tudatos ellenőrzés, illetve annak lehetősége sem állt fenn (ellenőrzési kör hiánya), illetve az adott körülmények között sem kellett előre számolni a károkozó okkal.

Továbbra is úgy gondolom, hogy a folytonos gazdasági fejlődéssel a munkáltatói kárfelelősség kérdése egy nyitott kérdés marad, amivel mind elméletben, mind gyakorlatban folyamatosan foglalkozni tanácsos. Ezt indokolja az is, hogy a régi Mt. hibájából tanulni kell, és szem előtt kell tartani, hogy a nóvumok helytelen használata és rossz gyakorlat kialakítása több milliós veszteséget jelenthet egy munkáltatónak, míg az észszerű alapokon nyugvó helytállási kötelezettség munkáltatói és munkavállalói érdeket egyaránt szolgálhat.

⁹² KUN (2013) i. m. 411–412.

⁹³ SIPKA (2017) i. m. 409.

⁹⁴ PÁL–LÖRINCZ–KOZMA–PETHŐ–KARDKOVÁCS (szerk.) i. m. 265.