

Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása

FERENCZ JÁCINT

egyetemi tanársegéd

Széchenyi István Egyetem

*Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar
Kereskedelmi, Agrár- és Munkajogi Tanszék*

PhD-hallgató

ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

A munkajog, azon belül a munkajogi kárfelelősség szabályrendszere napjainkban megújul. Az új Munka Törvénykönyve¹ elfogadásával nem csupán egységes, átláthatóbb szerkezetbe foglalták a többször módosított 1992. évi XXII. törvényt (Mt.), hanem több ponton is paradigmaváltással felérő változtatásokat eszközölt a jogalkotó. Különösen igaz ez a kártérítési felelősség kérdésére, amely olyan forradalmi változáson ment keresztül, amely nehéz feladat elé állítja a munkaviszonyok jogkereső résztvevőit, de a jogalkalmazó szerveket is.

A munkajogi jogviták jelentős részét manapság a kártérítéssel kapcsolatos perek alkotják. A változtatás oka a húsz éves tapasztalaton túl nyilvánvalóan az volt, hogy a polgári jogi felelősséghez, mint minden magánjogi jellegű felelősség anyajogához közelítsék a munkajogi kárfelelősség szabályait is. Egy ponton azonban mégis megkérdőjelezhető a polgári jogi és a munkajogi kárfelelősség dogmatikai összetartozása. A polgári jogi kárfelelősség alapvetően két nagyobb területet szabályoz: a szerződésen kívüli és a szerződésszegésből adódó felelősséget. A Ptk. csupán a deliktuális felelősség szabályait részletezi, a kontraktuális felelősség szabályaira csak utal. Megfigyelhetők jellegbeli eltérések is: ugyanis míg a kontraktuális felelősségnek mindig előfeltétele egy érvényes szerződés, addig a deliktuális felelősség esetében a károkozó és a károsult közötti kapcsolatot csupán a károkozás ténye alapozza meg. Mindezek ellenére megállapítható a kárfelelősség két rendszere közti elvi azonosság. A munkajogi kárfelelősségi jogviszony esetében azonban csak kontraktuális felelősségről beszélhetünk, hiszen ez a felelősségi rendszer a munkajogviszony alanyaira korlátozódik. A kontraktuális jelleg a törvény szövegezéséből is kiolvasható. Az Mt. 166. § (1) bekezdése kimondja, hogy „a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik”, valamint 174. § (1) bekezdéséből ugyanez a jelleg tükröződik a munkáltató oldalán is: „a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkeségére tekintet nélkül, teljes mértékében felel”.²

¹ 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: új Mt.)

² Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Bp., 2005. 265. o.

A munkajogi kárfelelősségi szabályoknak is egészen speciális területe a munkáltató kártérítési felelősségét szabályozó normarendszer. Nemcsak az általános munkáltatói kárfelelősségi szabályok különböznek a munkavállalótól,³ hanem a kimentési szabályok is.⁴

Természetesen, mielőtt a munkáltatói kárfelelősség részletes taglására rátérnénk, szükséges megjegyezni, hogy a szándékos károkozás szankciója nem különbözik a munkáltatók és munkavállalók esetében, ez esetben a károsult másik fél teljes kárát köteles megtéríteni a károkozó.

1. Objektív felelősség

A magyar munkajog kártérítési felelősségi rendszerét 1992-ben úgy alkották meg, hogy az figyelemmel van a munkaviszony alanyainak eltérő pozíciójára. Míg főszabályként a munkavállaló kártérítési felelőssége vétkessége esetén állapítható meg, addig a munkáltató objektív, vétkességre tekintet nélküli felelőssége érvényesül.

A munkavállaló a munkaviszonyból eredő köteletségének vétkes megszegésével okozott károkért tartozik felelősséggel. A bizonyítási teher a munkáltatón van a vétkességet, a kár bekövetkeztét, mértékét és a vétkes magatartás és a kár bekövetkezése közti okozati összefüggést illetően is.⁵

Ezzel szemben a munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel. Tehát nem szükséges, hogy a munkáltató a munkavállaló kárát szándékosan, vagy akár csak vétkesen okozza ahhoz, hogy kártérítési felelősséggel tartozzon. Ennek a meglehetősen szigorú – bár Európában korántsem példátlan – szabályozásnak természetesen akceptálható indokai vannak. A Munka Törvénykönyvében a munkavégzés szabályai közt találjuk a munkáltató munkaviszonnyal kapcsolatos fő kötelezettségeit, amelyek közt a törvényalkotó egyértelműen a munkáltató kötelezettségévé teszi az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtését és biztosítását.⁶

Mint arra a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma állásfoglalásában rámutatott, „a munkavállaló egészségének és testi épségének védelmét a munkavédelem intézményes megszervezése, a biztonságos munkakörülmények megteremtése és az állandó egészségügyi gondozás szolgálja. E téren különösen jelentős a munkaviszonnyal összefüggésben történt balesetek és megbetegedések megelőzésére irányuló tevékenység. Az ilyen balesetnek és megbetegedésnek egyrészt társadalombiztosítási, másrészt munkajogi következmé-

³ V. ö.: Marencsák Zsolt: A munkavállaló általános vétkességi felelőssége, különös tekintettel a felelősség mértékére. In: *Opuscula Szegediensia* 4., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2011. 137–145. o.

⁴ Ferencz Jácint: A munkáltató által okozott károk típusai és köre. In: *Munkaügyi Tanácsadó*, Budapest, 2007/5. 6. o.

⁵ Mt. 166. §.

⁶ Mt. 102. § (2) bekezdés.

nyei vannak. A munkajogi szabályozás terén jelentős lépés az a rendelkezés, amely megszigorította a munkáltató felelősségét a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott balesetből és megbetegedésből származó kárért is.

A szabályozás elsődleges indoka az, hogy mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat a balesetek és megbetegedések megelőzésére készítse. Ennek érdekében fokozott követelményeket támaszt a munkáltatókkal szemben a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtése, a munkavédelem szabályainak megtartása terén.”⁷

A kár megtérítésének elvi alapja tehát az, hogy a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben érte baleset, megbetegedés vagy anyagi károsodás.⁸

Az új Mt. a munkáltatói kártérítési felelősség körében megtartja a munkáltatói kárfelelősség jogalapjára vonatkozó általános szabályt, az ún. objektív (vétkességtől független) kárfelelősséget. E rendelkezésből, illetve a polgári jog szabályainak alkalmazásából folyik az, hogy a munkavállaló köteles bizonyítani a károkozásnak a munkaviszonnyal fennálló okozati összefüggését, ugyanígy a keletkezett kárt, illetve annak összegét is.

2. A munkáltató kártérítési felelősségének feltételei

2.1. Munkaviszony

A munkajogi kártérítési felelősség bármely típusánál alapvető feltétel a munkaviszony fennállása. A munkaviszony fennállásának vizsgálata során figyelemmel kell lenni az Mt. 78. § (1) bekezdésére, miszerint a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja. Ha a felek a munkaszerződésben nem határozzák meg a munkába lépés napját, akkor a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani. A munkába lépés napját megelőzően történt károkozás esetén nincs helye az Mt. szabályainak alkalmazásának, ilyenkor a Ptk. szabályai alapján lehet helye a kárigény érvényesítésének.⁹

Megtévesztő lehet azonban, hogy sokan azért nem indítanak keresetet kártérítés megfizetése iránt, mert a kár bekövetkezésekor már nem áll fenn a munkaviszony. Pedig ez nem is megkívánt a felelősség szempontjából, ugyanis a munkaviszonynak a kár okozásakor és nem a bekövetkezésekor kell fennállni. Különösen a foglalkozási megbetegedéseknél jellemző, hogy egy tipikus betegségtől azért szenved a munkavállaló, mert foglalkoztatására huzamosabb időn keresztül a vonatkozó jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között került sor. Elképzelhető, hogy a megbetegedés tünetei

⁷ MK 29.

⁸ V. ö.: Tálné Molnár Erika: Munkáltató kártérítési felelőssége. CompLex Kiadó Budapest, 2009. 143. o.

⁹ Kertész István–Pál Lajos–Radnay József: *Munkajogi kézikönyv*. HVG-ORAC, Bp., 2002. 238. o.

már csak a munkaviszony megszűnése után jelentkeznek, ez azonban nem jelenti az igény érvényesíthetlenségét.¹⁰

A munkaviszony kezdete tehát a munkába lépés napja. A megítélés szempontjából lényegtelen, hogy főállásról vagy mellékállásról van szó, teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatásról. A polgári jogi szerződéssel színlelt munkaszerződés is létrehozhat munkaviszonyt, tehát adott esetben nem kizárt a munkajogi kártérítési szabályok alkalmazása, amely természetesen a munkavállalónak lényegesen nagyobb biztonságot nyújt, mint a polgári jogi kártérítés. A munkába lépés napja előtt is előfordulhat, hogy a munkáltató a tárgyalási szabályok szerint felel, például ha a munkavállaló egy kötelezően előírt orvosi vizsgálaton megjelene elcsúszik és lábát töri stb. Ugyanígy a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezik a kár, ha az a munkaviszony jogellenes megszüntetéséből fakad. Egyebekben a munkaszerződés megkötése előtti károkozásért a munkáltató a polgári jog vonatkozó szabályai szerint felel (lásd pl. bízattási kár, ha a károsult a munkáltató ígéretében alappal bízva szünteti meg előző munkaviszonyát, alkalmazására azonban mégsem kerül sor, stb.).

2.2. Okozati összefüggés

A munkaviszony fennállásán túl a felelősség megállapításának további feltétele, hogy a kár a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben érje. Ez nem csak munkakört jelent, annál sokkal szélesebb kategória. Ide tartoznak például

- a munkavégzés során,
- a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek közben,
- a személyes szükségletekkel (étkezés, tisztálkodás...) kapcsolatban,
- és a kiküldetés folyamán bekövetkezett károk is.

Megállapítható a munkáltató felelőssége, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.¹¹

A munkáltató működési köre nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, a telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetében is fennállhat a működési kör és a kárt előidéző ok közötti összefüggés. Ilyen esetben azon az alapon állapítható meg az okozati összefüggés, hogy a munkavállaló a munkát a számára adott körülmények között köteles végezni, ezért az ezzel összefüggő baleseti veszélyhelyzettel a munkáltatónak számolnia kell.¹²

¹⁰ Mivel egy sérelemből a munkavállalót különböző időpontokban különböző károk érhetik, a bírói gyakorlat kialakította az úgynevezett „szakaszos elévülés” intézményét. Ez azt jelenti, hogy az ugyanazon károsodásból származó különböző jövedelemkiesések önállóan évülnek el, vagyis valamely korábban megnyílt igény érvényesítésének elmulasztása nem hat ki a másik igény érvényesíthetőségére. Forrás: – 2012. április 28.

¹¹ BH2005.368.

¹² EBH2000.253.

Konzekvensen nem állapítja meg a munkaügyi bíróság a munkáltató felelősségét – a kár és a munkaviszony összefüggésének hiányából kifolyólag – abban az esetben, ha a munkavállaló engedély nélküli magánmunka („fusizás”) közben szenved kárt.¹³

Nem megállapítható tehát a munkáltató felelőssége, amikor a munkavállaló egy barátja kérésére annak gépkocsiját engedély nélkül javítja az autószerelőműhelyben, és eközben éri baleset.

2.3. Kár bekövetkezése

És végül, de nem utolsósorban nyilvánvaló feltétele a felelősség megállapításának kár bekövetkezése. A kár pénzben kifejezhető vagyoni – kivételesen nem vagyoni – hátrány, a vagyonban bekövetkezett értékcsökkenés. Kár bekövetkezése nélkül – legyen szó bármely, a munkaviszonnal összefüggő, akár súlyosan vétkes magatartásról is – kártérítési felelősség megállapításának nincs helye. A kár bekövetkezése a következő feltétel, kár nélkül nem beszélhetünk kártérítési felelősségről. A magatartás következtében előállott kár lehet vagyoni vagy nem vagyoni kár. A vagyoni kár a vagyonban bekövetkezett értékcsökkenés pénzbeli kifejezése, amely áll egyrészt a felmerült, tényleges kárból (*damnum emergens*), másrészt az elmaradt haszomból (*lucrum cessans*), azonban ez utóbbi már nem tartozik a felelősség közös előfeltételeihez, hiszen e tekintetben eltér a munkavállalóra és a munkáltatóra vonatkozó szabály,¹⁴ továbbá ez nem az előfeltételek, hanem inkább a felelősség terjedelmének kérdése.¹⁵

A nem vagyoni kár egyes személyiségi értékek megvalósulásának, érvényesítésének közvetlen vagy közvetett akadályoztatásából származik, tehát a sérelem nem a károsult vagyonában következik be, hanem annak személyhez fűződő jogaiban, személyiségi értékeiben. Ilyenek például az egészséghez, testi épséghez, emberi méltósághoz, jó hírnévhez való jog.¹⁶

A nem vagyoni károk pontos kiszámítása objektív módon lehetetlen, esetről esetre kell megállapítani – számos körülményt figyelembe véve – azt az összeget, amely az elszenvedett sérelemből fakadó súlyos, illetve tartós hátrányokat megpróbálja kiküszöbölni.¹⁷

¹³ BH2002.331.

¹⁴ Az Mt. 177. § (2) bek. alapján a munkáltató megtéríteni köteles a munkavállaló nem vagyoni kárát is, az új Mt. 167. § (1) bek. alapján a munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni. A nem vagyoni kártérítésre a polgári jog szabályait kell alkalmazni.

¹⁵ Lehoczky Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.* Kulturtrade, 2005. Bp. 37. o.

¹⁶ Lásd: 34/1992. (VI. 1.) AB határozat.

¹⁷ Petrovics Zoltán: *Munkajog.* L'HARMATTAN, Bp., 2006. 157. o.

3. A munkavállaló közrehatása

Mit sem ér természetesen a szabályok betartása és betartatása, ha a munkáltatónak nem partnerei a munkavállalók a káresemények megelőzésében. A hanyag, nemtörődöm magatartás ugyanúgy eredményezhet balesetet, megbetegedést vagy egyéb káreseményt, mint a tevékeny, akár szándékos szabályszegés vagy az előírások figyelmen kívül hagyása. Épp ezért a munkáltató nem kell, hogy megtérítse a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.¹⁸

Ezek szerint a szabályozás a munkavállalótól is körültekintést vár el a munkavégzés során, még ha ugyanezt a körültekintést a jogszabály munkáltatói oldalon fokozottabban követeli is. A szabályozás tehát a munkavállalót is a munkavégzés szabályainak, a munkavédelmi előírásoknak a betartására készíti.

A közrehatás azt jelenti, hogy a kárnak részbeni okozója a munkavállaló. E vétkes közrehatás következménye a kármegosztás.¹⁹

A kármegosztás alkalmazásának három feltétele van:

- a) A munkavállaló saját kárának *maga is okozója*.
- b) A kár okozásában a *munkavállaló vétkes*.
- c) kár okozása nem kizárólag, *csak részben felróható a károsult munkavállalónak*.

Fontos tehát, hogy a kár felmerüléséért legalább részben felelőssé tehető legyen a munkáltató, különben kártérítési felelőssége nem megállapítható. A károsult munkavállaló közreható magatartását azonban a bírói gyakorlat akkor veszi figyelembe, ha elvárható lett volna tőle más magatartás, tehát ha előre látta, vagy kellő körültekintéssel előre láthatta volna magatartásának következményeit. Tehát a munkavállaló részéről legalábbis vétkes magatartás kell fennáljon.²⁰

A munkavállaló vétkeségéhez igazodó kárviselés arányának meghatározásánál az eset összes körülményeit tekintetbe kell venni. Nem hagyható tehát figyelmen kívül az sem, hogy a munkáltató a kár bekövetkezésében vétkes magatartásával (az óvórendszabályok megsértésével, az ellenőrzés elmulasztásával, a munka szervezetlenségével, alkalmasabb védőberendezések hiányával stb.) maga is közrehatott. A munkáltató ilyen magatartása lényegesen csökkenti a munkavállaló vétkes magatartásának súlyát, és így – az eset összes körülménye mellett – kihat a kárviselés arányára is. Nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkavégzésre kialakított és a munkáltató által eltűrt olyan gyakorlat, amely a munkahelyi balesetet előidézte.²¹

¹⁸ Mt. 174. § (3) bekezdés

¹⁹ Ferencz Jácint: A munkáltató kártérítési felelőssége. In: *Munkaügyi Tanácsadó*, Budapest, 2007/4. 8. p.

²⁰ MK 31.

²¹ BH2003.170.

A károsult közrehatását azonban a mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzése megalapozhatja.²²

A munkaügyi bíróság a kármegosztást százalékos arányban állapítja meg (pl.: 50–50%, 30–70% stb.). A munkáltató kártérítési felelősségét aszerint kell meghatározni, amilyen arányban a munkavállaló munkaviszonyával összefüggő tényleges egészségkárosodása a kár bekövetkezéséhez hozzájárult.²³

Az új Mt.²⁴ szerint nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, *vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget*. A szabályozás második fordulata mindenképp nővum, a korábbi kármegosztási szabályok nem nevesítették konkrétan a felek kárenyhítési kötelezettségét. A fenti szabály alapján nem kell a munkáltatónak megtérítenie az elmaradt munkabér azon részét, amelyet azáltal kereshetett volna meg a dolgozó, hogy elfogadja a munkáltatónak az egészségi állapotának megfelelő munkakör betöltésére irányuló ajánlatát.²⁵

További újdonság a törvényben és egyértelmű elmozdulás a polgári jogi szabályok felé, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. A törvény az új Ptk. szakértői javaslatának megoldását alkalmazza (5:119. §) az ún. előreláthatóság tekintetében és ugyanígy a kármegosztás szabályozásában is (5:121. §); az előreláthatóság fogalmának a munkaviszonyokra való adaptációja és a pontos értelmezés azonban a munkaügyi bíróságokra vár.

4. Mentésülés a kártérítési felelősség alól

Mint az eddig tárgyaltaiból kiderül, a törvényalkotó meglehetősen szigorú kárfelelősségi szabályokat ró a munkáltatóra. A mindennapi életben azonban előfordulnak olyan körülmények, amelyek figyelmen kívül hagyása méltánytalanul sújtaná a munkáltatót. Ezért a Munka Törvénykönyve – ha szűk körben is – bizonyos esetekben kimentési lehetőséget biztosít a munkáltatónak a felelősség alól.

4.1. A munkáltató működési vs. ellenőrzési köre

A még hatályos szabályozás alapján mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok okozta.²⁶

²² BH2005. 192.

²³ EBH2001.470.

²⁴ 167. § (2) bekezdés.

²⁵ Pál Lajos–Lőrincz György–Kozma Anna–Pethő Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG–ORAC, Budapest, 2012. 269. o.

²⁶ Mt. 174. § (2) bekezdés.

A működési körön kívül eső ok és az elháríthatatlanság konjunktív feltételek, tehát mindkettőnek egyszerre kell érvényesülnie. A működési kör alatt nem csak a munkáltató telephelyét kell érteni.²⁷

A telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetén is fennállhat a működési kör és a kárt előidéző ok között az összefüggés, amely sajátosan alakul abban az esetben, ha a telephelyen kívül végzett munka – jellegéből következően – olyan, hogy a munkavállaló baleseti veszélynek rajta kívül álló okból van kitéve. Ha például a munkavállaló a munkáltató utasításából, esetleg munkaköréből kifolyólag szokásosan (postás, köztisztviselési dolgozó), vagy alkalmasszerűen a munkáltató telephelyén kívül végez munkát, és a baleset eközben éri, nyilvánvalóan nem mentesül a munkáltató. Ugyanezen esetkörbe tartozik, ha a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben elhagyja a munkáltató telephelyét, például azért, hogy munkáját egy másik telephelyen folytassa, szintén felel a munkáltató az esetlegesen útközben keletkezett károkért. Ilyen esetekben általában azon az alapon állapítható meg a munkáltató működési köre és a káreseményt kiváltó ok közötti okozati összefüggés, hogy a munkavállaló munkáját a számára adott körülmények között köteles végezni, az ezzel összefüggő baleseti veszélyhelyzettel pedig a munkáltatónak is számolnia kell.

A munkáltató működési köre nem egyezik meg a munkavállaló munkakörével, ennél jóval tágabb kategória. Ha a munkáltató ezen szabály szerint szeretne mentesülni a kártérítési felelősség alól, először is azt kell bizonyítania, hogy a kár működési körén kívül esett, azaz nincs okozati összefüggés a kár bekövetkezése és a munkáltató tevékenysége között. Abban a kérdésben, hogy a károsodást előidéző ok mikor esik a munkáltató működési körén kívül, általános – minden esetre kiterjedő – eligazítást nem lehet adni, de a jellemzően előforduló okokat az Mt. 174. §-ának (5) bekezdése kifejezetten is megjelöli. Általában a munkáltató működési köréhez tartoznak a feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartásokból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából, működéséből eredő okok. Személyi magatartáson mindazon személyeknek a magatartását is érteni kell, akiknek jelenlétét a munkáltató lehetővé tette (saját és más munkáltató munkavállalói, hatósági kiküldöttek, üzletfelek, látogatók stb.).

A munkáltató kártérítési felelőssége akkor is fennáll, ha a dolgozó balesetét munkatársának a munkahelyén tanúsított, a munkafegyelmet sértő magatartása idézte elő. Ha ugyanis a balesetet a munkáltató egy másik munkavállalója okozta, nem lehet szó a munkáltató működési körén kívül eső okról. Ha azonban a munkavállalót munkahelye előtt haragosa várja és a munkahelyéről kilépő dolgozót bántalmazza, nem beszélhetünk a munkáltató működésébe tartozó körülményről.

A munkáltató működési körén kívül eső ok mellett annak elháríthatatlanságát is a munkáltató bizonyítja. Elháríthatatlan ok az olyan behatás, ame-

²⁷ EBH2000.253.

lyet a technika, a műszaki lehetőségek adott szintje mellett, a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni, erre az okra a munkáltatónak befolyása nem volt, az előidéző körülményekre pedig nem terjedt ki az ellenőrzési kötelezettsége.²⁸

Az elháríthatatlanság vizsgálata azonban mindig csak a második lépés a bizonyítás során. Hiába bizonyítja a munkáltató, hogy a káreseményt kiváltó ok elháríthatatlan volt – ha az nem esett kívül a munkáltató működési körén, akkor a munkáltató a kártérítési felelősség alól nem mentesülhet. A villámcsapás általában elháríthatatlan, arról nem is beszélve, hogy kívül esik a munkáltató működési körén. Vizsgálni kell azonban, hogy a munkáltató mindent megtett-e a természeti csapás elhárítása érdekében. Ez esetben tehát a munkáltató csak akkor mentesülhet a kártérítési felelősség alól, ha bizonyítja, hogy ez így történt, például villámhárítót szereltetett az épületre, a katasztrófa mégis bekövetkezett. A baleset- és munkavédelmi oktatás és a szabályok betartása még nem minősíti feltétlenül elháríthatatlanná a káreseményeket.

Az általános objektív felelősség körében az új Mt. a munkáltató számára – a munkajog eddigi szemléletéhez képest – új kimentési okot határoz meg, amikor a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. A törvény szándéka ezzel az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A hatályos Mt. 174. § rendelkezésén (a működési kör rendkívül széles értelmezésén) alapuló joggyakorlat olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül – a tárgybani alkotmánybírói határozat nyomán is – lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.

A kártérítési felelősség alóli munkáltatói kimentés lehetőségét az új Mt. 166. § (2) bekezdése tartalmazza, amely új fogalmat vezet be a munkajogi terminológiába: az ellenőrzési kör fogalmát. Mentese a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az *ellenőrzési körén kívül eső* olyan körülmény okozta, amellyel *nem kellett számolnia* és *nem volt elvárható*, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését *elkerülje* vagy a kárt *elhárítsa*. E szabályból az következik, hogy a munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van. Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól a munkáltató két együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Mentésülésre csak olyan károkozó körülmény bekövetkezése esetén kerülhet sor, amellyel – általános megítélés szerint – nem számolhatott és nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülményt elhárítsa. A törvény lényegében az új Ptk. szakértői javaslatának koncepcióját érvényesíti (5:118. §). Az új törvény-

²⁸ MK 29. b)

szöveg nyilvánvaló célja, hogy a bírói gyakorlat fent ismertetett, nemzetközileg is példás szigora, a működési kör lehető legkiterjesztőbb értelmezése miatti munkáltatói felelősség határait szűkítse.

4.2. A károsult munkavállaló magatartása²⁹

A munkavállaló magatartása akkor vezet a munkáltató felelősség alóli mentesüléséhez, ha a kárt *kizárólag maga, elháríthatatlanul* okozta. E szempontból irreleváns, hogy a munkavállaló vétkes (szándékos vagy gondatlan) volt-e avagy sem. Előfordul, hogy a balesetet a munkavállaló váratlan rosszullete okozza. Ennek ellenére mentesülhet a munkáltató a felelősség alól, ha a balesetnek ez volt az egyedüli és kizárólagos oka és a munkáltató azt el nem háríthatta. Nehezebb a megítélése annak az esetnek, amikor a dolgozó rosszulletéről munkáltatóját tájékoztatja. Ha ezt a munkáltató figyelmen kívül hagyja, nem hivatkozhat sikeresen arra, hogy a balesetet nem tudta volna megakadályozni.

Annak megállapításánál, hogy a károsodás kizárólagos oka a károsult munkavállaló magatartása volt-e, nem hagyhatók figyelmen kívül a munkahely káros hatásai, az adott munka végzésének sajátos körülményei. Ha a balesetet a munkavállaló vigyázatlansága, figyelmetlensége, ügyetlensége, a technológiai előírások, óvrendszabályok megszegése, a munkavégzése során bekövetkezett rosszullet vagy egyéb személyi adottság okozta, ez még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a károsodásnak ezek voltak a kizárólagos okai. A munkavállaló figyelmét ugyanis a munkavégzés során számos körülmény befolyásolhatja. Sokszor előfordul, hogy a munkavállalót hirtelen éri valamilyen behatás, a figyelem elterelődésének, a nem kellő körületekintésnek ez az oka, és ez is előidézője a kárnak. Ugyanígy, ha a munkáltató tud róla, hogy a munkavállaló a technológiai előírásokat, óvrendszabályokat nem tartja meg, de az ellenőrzés során a megfelelő intézkedéseket elmulasztja, vagy eltűri, hogy a munkavállaló a munkát az előírások megszegésével végezze, sőt esetleg ezt el is várja, vagy erre öt utasítja, nem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta.

Hasonlóképpen a munkavállalónak a munkavégzés során bekövetkezett rosszullete is összefüggésben állhat a munka jellegével és a munkahely adottságaival. Ilyenkor sem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta. Minden ilyen esetben körültekintően kell vizsgálni, hogy a kárt a munkavállaló maga okozta-e, avagy annak bekövetkeztében olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató működési körébe esik, vagy bár azon kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elhárítható lett volna.³⁰ A felelősség alóli mentesülés további feltétele ez esetben is az elháríthatatlanság vizsgálata. Az előző mentesülési formához hasonlóan egyszerre kell fennállni a károsult munkavállaló magatartásának, mint a káreseményt kizá-

²⁹ Mt. 174. § (2) bek., új Mt. 166. § (2) bek. b) pontja.

³⁰ MK 29. c).

rólágosan kiváltó oknak és a magatartás elháríthatatlanságának. Az elháríthatatlanság vizsgálatára a fentebb leírtak az irányadók. Nem hivatkozhat az elháríthatatlanságra a munkáltató, ha nem megfelelően oktatja ki a dolgozóit a különböző munkavédelmi szabályokról, illetve ha nem teszi meg a szükséges intézkedéseket azok megtartása érdekében.

5. Kivételek az objektív felelősség alól

A szigorú felelősségi szabályok alól azonban, ha szűk körben is, de van kivétel. A törvényalkotó ezen esetekben nem mentesíteni kívánja a munkáltatót a kártérítési felelősség alól, hanem a nagyon szigorú objektív, vétkességre tekintet nélküli *felelősséget mérsékli* vétkességi felelősséggé.

5.1. Kiszegzisztenciák

2010. január 1-jéig a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felelt.³¹

Ez azt jelentette, hogy a munkáltatót csak akkor terhelte a teljes kár megtérítésének kötelezettsége, ha az egyéb feltételek fennállása mellett vétkessége is megállapítható volt. E korlátozott felelősséggel bíró munkáltatói körbe a kis létszámú dolgozót alkalmazó magánszemély munkáltatók tartoztak: leginkább az egyéni vállalkozók, de magánszemély munkáltató lehet, aki például házvezetónőt, takarítót alkalmaz vagy bébiszittert, kertészt foglalkoztat. Fontos, hogy a jogi személyekre, gazdasági társaságokra nem lehetett a szabályt alkalmazni. Gyakran okozott félreértést, hogy a „családi vállalkozásban” egykét alkalmazottat foglalkoztató betéti társaságokra is alkalmazandónak vélték a munkáltatók a szabályt.

A pár alkalmazottat foglalkoztató magánszemélyeknek, az ún. „kiszegzisztenciáknak” általában nincsenek olyan eszközeik, technikai felkészültségük, mint a nagyobb, tőkeerős cégeknek, ezért velük szemben a törvény enyhébb felelősségi szabályokat állapított meg. Ez a körülmény azonban nem jelenti azt, hogy e munkáltatóknak nem kellett mindent megtenni az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése érdekében, ad extremum ne lettek volna rájuk is kötelezőek a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások!

Károkozás esetén a magánszemély munkáltató vétkességét az Mt. vélelmezte, ugyanis csak akkor mentesült a felelősség alól, ha bebizonyította, hogy vétkesség nem terheli. Amennyiben a bizonyítási eljárás nem vezetett eredményre, a munkáltató a teljes kárt köteles volt megtéríteni, ill. a meghatározott esetekben a kármegosztás szabályait kellett alkalmazni.³²

³¹ Mt. 175. § – Megsemmisítette a 41/2009. (III. 27.) AB határozat 2009. december 31. napjától.

³² EBH2004.1058., BH2004.458.

A munkáltató a nem vagyoni kárt is csak akkor volt köteles megtéríteni, ha kártérítési felelősségének feltételei fennállnak.³³

Két éven keresztül a fenti szabályozásra, mint jogtörténeti kuriózumra tekintünk, ugyanis nyilvánvalóan aszerint tett különbséget a munkavállalót illető munkajogi védelem terjedelmében, hogy a munkáltatója milyen formában és méretben gazdálkodik. Mivel az alkotmánybíróági döntés a fenti rendelkezéseket hatályon kívül helyezte, a munkáltatók *teljesítőképeségéhez kötődő felelősségi szabályok* nem voltak tovább alkalmazhatók.

Az új Mt. 167. § (3) bekezdése ezzel szemben kimondja, hogy a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján részben mentesítheti. A teljes kártérítési összeg megfizetése alól azonban természetesen nem. A „rendkívüli” kifejezés pedig azt sugallja, hogy kivételes, a közfelfogás szerint is rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények fennállása esetén lehet helye a kártérítés mérséklésének. A mérséklés iránti igény elbírálása során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit kell a bíróságnak értékelni.³⁴

Mint a törvényi indokolás kiemeli, erre elsősorban olyan, kis egzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyeknek esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat. Ezek alapján tehát e munkáltatói körre már *nem*, mint *kivételekre* tekintünk, viszont a törvényalkotó kisegzisztenciákat óvó rendszerváltáskori feltehető célja a bíróságokon keresztül végül érvényre juthat.

5.2. A munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett károk

A munkáltatót az Mt. 174. § ill. az új Mt. 166. § szerinti objektív felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért is.³⁵

A munkáltató előírhatja azonban a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevételét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. A munkavállaló által a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevételét a munkáltató nem tilthatja meg. Ez a lehetőség csak olyan dolgok tekintetében áll fenn, amelyek e körön kívül esnek. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok munkavállaló általi megszegése – munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett – azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a *szándékosan* okozott kárt köteles megtéríteni.

³³ BH2000.510.

³⁴ Pál Lajos–Lőrincz György–Kozma Anna–Pethő Róbert: *i. m.* 269. o.

³⁵ Mt. 176. §, ill. új Mt. 168. §.

6. Összegzés

A fentiek alapján nem nagy bátorság kijelenteni, hogy alapjaiban változott meg az új Mt-ben a munkáltatói kárfelelősség terjedelme (lásd: előreláthatóság), a kimentés lehetősége (ellenőrzési kör) és a kártérítési felelősség koncepciója. A bírói gyakorlattól függ majd azonban az új fogalmak tartalommal való megtöltése, az új rendszernek a magyar munkaviszonyokra való alkalmazása. A munkáltatók fellelegeztek, a munkavállalók bizakodnak. A sorsok azonban ezután is a tárgyalóteremben dőlnek el.