

Sipka Péter

Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre

I. Bevezetés

2011. április 25-én került kihirdetésre Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény), amely az 1949. évi XX. törvényt felváltva 2012. január 1-jén lépett hatályba. Az Alaptörvény – bár sok tekintetben összecseng a korábbi Alkotmánnyal, mégis több ponton új szemléletet tükröz, számos sarkalatos törvény megalkotását, illetőleg több jogszabály módosítását eredményezi, amely szükségképpen érinti a munka világának szereplőit is.

2012. július 1. napján lépett hatályba a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: új Mt.), amelyben a munkajogi felelősségi rendszert részben új alapokra helyezve egyúttal a kártérítési felelősség terén a felelősség módja és a kártérítés mértéke kapcsán erős kapcsolat figyelhető meg a Ptk. szabályaival. Mindezen változás alapvetően fogja a bírói gyakorlatot átértelmezni, illetőleg ennek kapcsán szükségképpen felmerül a korábbi bírósági döntések további alkalmazhatóságának kérdése is.

Szintén fontos körülmény, hogy a Polgári Jogi Kodifikációs Bizottság 2011. december 16. napján elfogadta az új Polgári Törvénykönyv javaslatát, amely – módosításokkal – 2013. évi V. törvényként kihirdetésre került (a továbbiakban: új Ptk.).

A hivatkozott jogszabályok alapján megállapítható, hogy a munkaviszonyt érintő felelősségi rendszer körében alapvető eltérések, illetve változások következnek be. Jelen dolgozat célja, hogy áttekintse ezen változásokat, illetőleg megpróbáljon választ adni arra a kérdésre, hogy a felek jogai, illetőleg a munkaviszony specialitásából eredő védelmi funkció mennyiben tud érvényre jutni a jövőben.

II. A felelősséget megalapozó jogszabályok által megfogalmazott alapvető célok

A jelenleg hatályban lévő 1959. évi IV. törvény – a Polgári Törvénykönyvről (a továbbiakban: Ptk.) – 1. § (1) bekezdése kimondja, hogy ez a törvény mind az állampolgárok, mind az önkormányzati, gazdasági és civil szervezetek, továbbá más személyek vagyoni és egyes személyi viszonyait szabályozza. Az e viszonyokat szabályozó más jogszabályokat – ha eltérően nem rendelkeznek – e törvénnyel összhangban, e törvény rendelkezéseire figyelemmel kell értelmezni. A 2. § (1) bekezdése szerint a törvény védi a személyek vagyoni és személyhez fűződő jogait, továbbá törvényes érdekeit. A (2) bekezdés szerint a személyeknek az őket

megillető jogok szabad gyakorlását, azok társadalmi rendeltetésének megfelelően.

Ezen célok kapcsán fogalmazza meg Szladits Károly, hogy „a vagyoni jog a társadalmi gazdálkodás külső rendje. A gazdálkodás hajtó erő elemei, társadalmi gazdálkodás nélkül nem lehet jogi rend nélkül.” Ezt követve Szladits kimondja: „a jog az az erő, amely a mindenkori rend társadalmi alapfeltétele, külső kényszerrel is biztosítja, és ezzel megadja a gazdaságnak azt a nélkülözhetetlen biztonságot.”¹

Az új Ptk. 1.1. pontja kimondja, hogy e törvény a mellérendeltség és az egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető és személyi viszonyait.

A törvényhez benyújtott indokolás² szerint „a törvény csak a polgári jogi szabályozásra alkalmas – zömükben árujellegű vagyoni – viszonyokat vonja szabályozási körébe”. Ennek kapcsán a jogalkotó kiemeli a polgári jogi szabályozás legfőbb módszertani jellegzetességét: a jogalanyok mellérendeltségét és egyenjogúságát.

Ugyanakkor az indokolás tartalmazza azt is, hogy néhány ponton szociális megfontolásokból: a gyengébb fél (mindenekelőtt a fogyasztó) különös védelmére vonatkozó szabályokban nem érvényesül töretlenül ez a módszertani elv.

Láthatjuk tehát, hogy az új Ptk.-ban a szabályozás alapjait a mellérendeltség jelenti, amely elsősorban a vagyoni viszonyokban jelenik meg. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy a munkaviszony körében ez a mellérendeltség nem érvényesül maradéktalanul, hiszen a jogviszony jellegéből eredő alá-fölérendeltség meghatározó elem, ami szükségessé teszi a munkavállaló védelmének biztosítását.³

Az új Munka Törvénykönyve javaslata kapcsán benyújtott indokolás⁴ szerint az 1992-es Munka Törvénykönyve esetében felállított azon jogalkotói szándék, amely a piacgazdaság viszonyainak megfelelő rendszer kialakítása volt, csak részben teljesült, tekintettel arra, hogy a törvénynek nem sikerült visszaszorítani az állami beavatkozást, és nem sikerült a korábinál lényegesen nagyobb teret engedni a magánjogias szemléletű szabályozásnak.⁵

A koncepció szerint ennek oka javarészt annak tudható be, hogy az 1992-es Mt. az úgynevezett relatív diszpozitivitás talaján nyugodott, azaz a törvénytől általában csak a munkavállaló javára engedett eltérést, amely a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen

¹ Szladits Károly: Magyar magánjog I. Budapest, Grill Kiadó 1941. 30–31. o.

² A 2013. évi V. törvény indokolása, általános indokolás, Első Könyv – Bevezető rendelkezések 3. pont.

³ Kiss György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban?* Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez, In: Dr. Kun Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 15. o.

⁴ Indokolás a T. 4786 számú törvényjavaslathoz, a továbbiakban: az új Mt.-hez benyújtott indokolás.

⁵ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás, I. rész I. fejezet 1–2–4. §-hoz.

hatott.⁶ Az új Mt. ennek érdekében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést kíván követni⁷, amely keretei között az úgynevezett kontraktuális alapú szabályozás szerepét kívánja bővíteni, azaz elősegíteni azt, hogy a felek egymással akár az individuális, akár a kollektív munkajogban szabályos szerepet öltő megállapodások útján rendezzék viszonyaikat.⁸

A jogalkotó szándéka az volt továbbá, hogy a munkajogi szabályozás hagyományos védelmi funkcióját a vállalkozás szabadságának jogával együttesen szabályozza, és összhangban a Lisszaboni Stratégia alapját képező Zöld Könyv érvényesülésének egyes kívánalmai is megjelenjenek a törvényszövegben.⁹ Ennek érdekében az új Mt. a szabályozást a diszpozitív irányba terelte, azaz az állami szabályozás regulatív funkcióinak visszaszorításával a felek megállapodásait előtérbe kívánja helyezni.

Az új Mt. 1. §-ában a törvény célját a jogalkotó úgy fogalmazza meg, hogy „*E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire*”.

Ezen fent hivatkozott törvények céljainak értelmezése során megállapíthatjuk, hogy a jogalkotó által is kimondottan a törvények rendeltetése eltérő, így joggal merül fel a kérdés, hogy szükséges, és indokolt-e a speciális jogállású felek (munkaviszonyban álló személyek) esetében a Ptk.-ból megismert szabályok alkalmazása, azaz tud-e érvényesülni a munkajog védelmi funkciója a polgári jogi keretek között különösen a munkajogi kártérítési felelősség szabályozása során, amely erőteljesen polgárjogi szemléletet tükröz, ami abban is megnyilvánul, hogy a 177. § és a 179. § (5) bekezdésében kifejezett utalást tartalmaz a Ptk.-ra.

III. A munkáltató kártérítési felelőssége az új Munka Törvénykönyvében

A jogszabályban koncepcionális változásként jelenik meg az, hogy a munkáltatói felelősség körében a korábbi működési körrel szemben az úgynevezett ellenőrzési kör fogalmát alkalmazza,¹⁰ valamint beemeli az új Ptk.-ban is megjelenő előreláthatósági klauzulát, amely a munkáltató kártérítési felelősségnek részbeni gátját fogja képezni. Ezzel a jogalkotó kívánalma az volt, hogy a bírói gyakorlatban „indokolatlan” kitérített kártéríté-

si felelősséget szűkítse, és azt pusztán a munkaviszonyhoz ténylegesen köthető elemekre korlátozza.¹¹

Az új Mt. a XIII. fejezet 72. cím alatt tárgyalja a munkáltatói kártérítési felelősséget. Ennek kapcsán megfigyelhetjük, hogy fenntartja a korábbi Mt. azon szabályozási rendszerét, miszerint a munkáltató vétkességre tekintet nélkül köteles megtéríteni fő szabály szerint a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát. Ezen alapvető felelősségrendszer tehát tulajdonképpen a vétkesség vizsgálatát nem igénylő felelősségi rendszer¹² hanem oly módon érvényesíti a reparáció elvét, hogy a munkaviszonnyal összefüggő teljes kártérítésre kiterjed a vétkesség vizsgálata nélkül, ugyanakkor érvényesíteni kívánja a prevenció elvét is azzal, hogy a vétkességre tekintet nélküli felelősség alól a munkáltató kimenési okokra hivatkozhat, tehát ezen kimentési okok alapján mentesül a felelősség alól.

Nóvumként jelenik meg az új Mt.-ben, hogy a jogalkotó a korábbi működési kört ellenőrzési kör fogalomra cserélte, amellyel tulajdonképpen az új Mt. a munkáltató kimentési lehetőségét szélesíti ki¹³. A jogalkotó ennek szükségességét abban foglalta össze a törvénytervezet indokolásában, hogy a korábbi bírói gyakorlat által kimunkált rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget szűkítse, és csak azon körülmények közé szorítsa, amelyek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.¹⁴ A korábbi szabályozás tehát, amelyet lényegében úgy lehetne összefoglalni, hogy a működési körbe tartozik minden olyan esemény, amely nem következett volna be akkor, ha nem történik munkavégzés¹⁵ – szűkülni fog, és tulajdonképpen egy objektívebb fogalom köré csoportosul. Ennek kapcsán kérdésként vetődik fel a Munkaügyi Kollégium 29. számú állásfoglalásának fenntarthatósága, illetőleg gyakorlatban való továbbélésének lehetősége. Ezen munkaügyi kollégiumi állásfoglalás ugyanis a működési kört magyarózva, hogy ha a kárt a munkáltató működési körébe eső ok idézte elő, a munkáltató felelőssége akkor is fennáll, ha az előidéző ok nem volt elhárítható. (MK 29.) Az vélelmezhető, hogy ezen kollégiumi állásfoglalás a bírói gyakorlatból fokozatosan „ki fog kopni”, azonban álláspontom szerint valamilyen formában a bíróságok gyakorlatában ennek továbbélése még hosszú időn keresztül valószínűsíthető lesz.

Az új Mt. ezen túlmenően két ponton új fogalmat jelöl meg, nevezetesen az előreláthatósági klauzulaként a jogtudományba bekerült új fogalmat, mely egyik körben a

⁶ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás, I. rész I. fejezet 1–2–4. §-hoz.

⁷ Vö.: Kiss György i. m.

⁸ Pál Lajos–Lőrincz György–Kozma Anna–Pethő Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, szerk. Kardkovács Kolos, Budapest, 2012, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 19. o.

⁹ Pál–Lőrincz–Kozma–Pethő: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, i. m. 20. o.

¹⁰ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás 166–167. §-hoz fűzött indokolás.

¹¹ Radnay József: *Munkajog* 2012. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó 385. o.

¹² Pál–Lőrincz–Kozma–Pethő: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, i. m. 258. o.

¹³ Kun Attila: *A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb vonásai az új Munka Törvénykönyvében*, Munkaügyi Szemle 2012/4 sz. 85. o.

¹⁴ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás 151. o.

¹⁵ Fabók András: *A munkáltatói kártérítés egyes kérdései*, Munkaügyi Szemle 2001/december 52. o.

munkáltatói mentesülési körnél tűnik fel „*Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és az nem volt elvárható, hogy a károkozó esemény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa,*”¹⁶ valamint a kártérítés összegének megfizetésénél, ahol is az új Mt. 167. §-a kimondja, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Az előreláthatósági klauzula egyértelműen az új Ptk. koncepcióját hozza be a Munka Törvénykönyvébe, amely szerint, *aki a szerződés megszegésével a másikkal kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Menteseül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.* (6:142. §)

Ez az új fogalomrendszer tehát a Polgári Törvénykönyv kártérítési fogalomrendszerét veszi át és teszi a munkáltató mentesülési körének alapjául. Mindezek mellett az új szabály szerinti mentesüléshez az is szükséges, hogy a munkáltató azt bizonyítsa, hogy a kár bekövetkeztével nem kellett számolnia. Ezen kitétel önmagában azt jelenti, hogy a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a kár bekövetkezéséhez vezető konkrét körülmények előreláthatóságát nem lehetett igazolni.¹⁷

Ennek kapcsán azonban a törvény nem mutat következetességet, hiszen a munkajogi mentesülés során álláspontom szerint a szerződéskötéskori előreláthatóság szabálya nyilvánvalóan nem alkalmazható (hiszen nem ritka esetben évtizedekig dolgozhat a munkavállaló egy adott munkahelyen) csakis a károkozás időpontjában történő előreláthatóság.

Ezen törvényi rendelkezés veti majd fel a bírói gyakorlatban a legtöbb kérdést, hiszen a kár szükségképpen egy előre nem látható, tehát olyan esemény, amellyel egyik fél sem számolt, így annak kimunkálása, hogy melyek azok a veszélyek, amellyel a munkáltatónak objektíve számolnia kell¹⁸.

Egy példát említve: egy nemzetközi fuvarfeladatokat ellátó cég munkáltatónak vajon kell-e számolnia a közlekedési balesettel, mint veszélyforrással, illetőleg kimunkálhatóak lesznek-e olyan tevékenységek, amelyek esetében olyan nagy a statisztikai balesetveszély aránya, amelyeknél a balesettel a munkáltatónak objektíve számolnia kell majd.

A mentesülés másik oka a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása a korábbi szabályozás szövegét veszi át, ily módon azt jelen tanulmányban rész-

letesen nem kívánom tárgyalni, pusztán utalok arra, hogy a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú Állásfoglalásának c) pontjában leírt hivatkozás véleményem szerint a továbbiakban is a bírói gyakorlatban tovább él. Azaz a munkavállaló magatartása akkor lehet munkáltatói mentesülési ok, ha kizárólag maga okozta, és ez a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. Ha azonban a kár bekövetkezése nem kizárólag munkavállalói magatartásra vezethető vissza, hanem abban olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató ellenőrzési körébe, vagy akár azon kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elhárítható volt, a munkáltató a felelősség alóli mentesülést sikerrel nem igazolhatja.

További újdonság a munkáltatói kárfelelősség kapcsán a kártérítés mértékének meghatározása. Véleményem szerint ez az új szabályozás másik problematikus pontja.

Az új Mt. 167. § (1) bekezdésében kimondja ugyan, hogy a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, azonban hozzáteszi azt is, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban azt bizonyítja, hogy a bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. Ezen szabályrendszer a törvénytervezet indokolásából is kitűnően az új Ptk. (akkor még) szakértői javaslatát kívánja átvenni, és a munkajogi szabályok részévé tenni.

Utalok arra, hogy ezen úgynevezett „előreláthatósági klauzula” a magánjogban már régebb óta ismert szabály, az új Ptk. tervezete mellett már a Bécsi Vételi Egyezmény is használja, amelyet hazánk az 1987. évi 20. törvényerejű rendelettel ratifikált. A jogszabály II. fejezet 74. cikke szerint „*a fél szerződésszegése következményeként járó kártérítés összege megegyezik azzal a veszteséggel, amely szerződésszegés következtében a másik felet érte, ideértve az elmaradt hasznot is. Ez a kártérítés nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre látott, vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudnia kellett*”. Ugyanez az elv köszön vissza az első cím (Általános rendelkezések) 27. cikkében, amely szintén úgy fogalmaz, hogy a „*felek egyike által elkövetett szerződésszegés akkor alapvető, ha az a másik félnek olyan hátrányt okoz, amely jelentős mértékben megfosztja őt attól, amit a szerződés alapján jogosult elvárni, kivéve, ha a szerződésszegő fél nem látta előre, és egy ésszerűen gondolkodó, hasonló személy azonos körülmények között sem látta volna előre az ilyen következményt.*”

Az új Mt. által átvett ezen szabályrendszer azonban polgári jogi kötelmi viszonyok szerint értelmezendő, ami miatt aggályos lehet a kereskedelembe használatos szabályrendszert munkajogi környezetbe ültetni. Vékás Lajos szerint az előreláthatósági szabály a szigorú kimmentési rendszerek között jelentős szerephez juthat,¹⁹

¹⁶ Új Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont.

¹⁷ Pál–Lőrincz–Kozma–Pethő: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, i. m. 265. o.

¹⁸ Vö.: Nadas György: *A kárfelelősség szabályainak változásairól* In: Dr. Kun Attila (szerk.): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

¹⁹ Vékás Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél. Magyar Jog 2002/9. 513–523. o.

amelyből adódóan beilleszthető a munkáltatói felelősség rendszerébe. Fontos azonban megjegyezni azt, hogy az előreláthatósági klauzula a munkáltatói felelősség jogalapját nem befolyásolja, hanem a munkáltató részéről megtérítendő károk vonatkozásában adhat egy-egy esetben kimentést.

A munkáltató kötelezettségeként megjelenő előreláthatóság bizonyítása a jogalkalmazásban bizonytalanságokat eredményezhet, mivel nehezen határolható el a vétkesség fogalmi elemeitől, ami ugyanakkor ellentétben áll az Mt. fő szabály szerinti vétkesség nélküli felelősségi rendszerével. Mindezek mellett ellentétet vélek felfedezni az előreláthatósági klauzula alkalmazása során a munkavédelmi törvény lényegében objektívnek mondható felelősségi rendszerével is, amely egyértelműen a munkáltató felelősségi körébe telepíti a lehetséges veszélyek felmérését, a kockázati tényezőket, és ennek megfelelően az Mt.-vel összhangban az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtését is.²⁰

Ugyanezen kritika fogalmazható meg az új Mt. 167. § (3) bekezdésével kapcsolatban is, amely szintén az új Ptk.-val összhangban a rendkívüli méltánylást igénylő körülmények alapján a kártérítés alóli részbeni mentesítés lehetőségét adja meg a bíróságoknak. Ezen szabály a korábbi munkajogi törvényekben ismeretlen szabály volt, ennek alkalmazása álláspontom szerint jogbizonytalansághoz vezethet azzal, hogy elképzelhetőnek tartom azt is, hogy a jogalkotó ezzel kívánta a 41/199. (III. 27.) ÁB határozattal megsemmisített kis egzisztenciájú munkáltatók fizetési kötelezettségének mérséklését. Ezt részben alátámasztja a törvényjavaslat részletes indokolása, amely a kis egzisztenciájú munkáltatók esetében úgy látja megvalósíthatónak ezen jogintézmény alkalmazását.

IV. A munkavállalók kártérítési felelőssége

Az új Munka Törvénykönyve a munkavállalói kártérítési felelősség vonatkozásában is új szabályokat alkotott, amelyek a korábbi szabályozástól eltérően a polgári jog irányába közelednek.²¹ A törvény a XIV. fejezetben rendezi a munkavállaló kártérítési felelősségét, amelyen belül elkülönített a vétkesen okozott kárért való felelősség, a megőrzési felelősség, több munkavállaló együttes felelőssége, illetőleg a leltárhiányért való felelősség. Mindezeket a munkavállalók vétkessége szemszögéből két csoportra oszthatjuk. Az egyik azon felelősségi rendszer, amelyet a munkavállaló vétkesen okozott, a másik azon felelősség, amely a munkavállaló vétkességétől független. Ezen belül található a megőrzési felelősséget, illetőleg a leltárhiányért való felelősség eseteit.

A vétkességen alapuló felelősségi rendszer azt juttat-

ja kifejezésre, hogy a munkavállalónak olyan szubjektív tényezővel együttesen történik a károkozása, amely egyúttal jogellenes magatartást is jelent, és kárt okoz a munkáltató számára.²²

A korábbi Munka Törvénykönyve a vétkességen alapuló felelősséget a munkajogi sajátosságoknak megfelelően kezelte, így elkülönítette a szándékos, illetőleg a gondatlan károkozási formát.

Ezzel ellentétesen az új Munka Törvénykönyve a felelősségi rendszer tekintetében a polgári jog irányába közelít²³, és főszabályként azt mondja ki, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségei megszegésével okozott kárt akkor köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ez a kitétel a Polgári Törvénykönyvből és a polgári jogból az elvárhatósági formulát idézi vissza, amely ez idáig a munkajogi felelősségi rendszertől idegen volt.

Hangsúlyozni szükséges, hogy az 1992. évi Munka Törvénykönyve dogmatikailag helyesen kezelte a munkajogi felelősséget, amelyet szükséges megkülönböztetni mind a büntetőjogi, mind pedig a polgári jogi felelősségtől, annak jellegét úgy lehetne megfogalmazni, hogy a büntető jog és a polgári jog között elhelyezkedő „módosult polgári jogi felelősség”.²⁴ A törvénytervezet indokolása – álláspontom szerint vitathatóan – azt állapítja meg, hogy a kártérítési felelősség általános alakzataként a vétkességen alapuló felelősséget tartja fenn²⁵, amely megállapítás azért nem pontos, mert a polgári jogban ismert elvárhatóságra alapítja a munkavállaló kártérítési felelősségét. Nehezíti a kérdés megítélését az is, hogy ugyanakkor a kártérítés mértéke vonatkozásában a szándékos, illetőleg a súlyosan gondatlan károkozás esetére eltérő szabályokat alkalmaz, tehát láthatjuk azt, hogy tulajdonképpen a felróhatóság vizsgálata mellett a bíróságnak minden esetben is állást kell foglalnia, hiszen a kártérítés mértéke kapcsán erre a törvény alapján kötelezettsége van.

A polgári jogi felelősség alapját képező felróhatóság munkaviszonyra való alkalmazhatósága álláspontom szerint mellőzi a munkajog specialitásából eredő szempontok figyelembevételét, így különösen a munkaviszony védelmi, szociális jellegét. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás ugyanis véleményem szerint egy súlyosabb felelősségi szintet állapít meg a munkavállaló számára, ily módon szigorúbb mércével kell a munkavállaló magatartását mérni.²⁶ A felróhatóság munkajogba történő beemelésével tehát a munka-

²² Nagy László–Wertner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve Kommentárja* II. kötet Közgazdasági és Jogi Kiadó Budapest 1978. szerkesztette 930. o.

²³ Nadas György: i. m., 110. o.

²⁴ Eörsi Gyula: *A jogi felelősség alap problémái – a polgári jogi felelősség*, Budapest 1961., 107–220. o.

²⁵ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás, 154. o.

²⁶ Prugberger Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre*,

²⁰ Lásd pl. Mvt. 54. §.

²¹ Prugberger Tamás–Kenderes György: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról* 2. o., Magyar Jog, 2013. (megjelenés alatt).

vállalói jogok némiképpen háttérbe szorulnak, amelyek tényleges megjelenése az ítélkezési gyakorlatban fog eldőlni, tehát a bíróságok feladata lesz az, hogy a korábbi – álláspontom szerint helyes – megközelítésről mennyiben térnek át a „polgári jogias” szemléletmódra.

E körben figyelemre méltó lesz a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 26. számú állásfoglalásának továbbélése, mely a munkavállaló magatartására vonatkozóan mond ki általános elvárásokat. Az MK szerint „ha a károk megelőzése érdekében a munkavállaló nem tett feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének, akkor ez a károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelent, ugyanakkor a váratlanul előálló, halasztást nem tűrő, és a munkavállaló anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelezettsége”.

Elmondhatjuk tehát, hogy a vétkesség és a felelősség közötti határvonal nehezen választható ketté, például Marton Géza is a vétkességnek – amelyet egyfajta morális akarati hibának jellemzett – absztrakt mértéket adott, amely alapján a vétkességet valójában „átlag” vétkességként jellemezte.²⁷

A kérdés elbírálásához maga a Munka Törvénykönyve fog segítséget adni. Így tehát azt állapíthatjuk meg, hogy míg korábban a kártérítés alkalmazása esetén a vétkesség a kártérítéshez szükséges elem volt, addig ma a jelenlegi jogszabályban a kártérítés alapja az elvárható szabályok és magatartás nem teljesítése, illetőleg mulasztása, a kár mértékének megítélésénél fog jelentőséget kapni a szándékosság és a gondatlanság.²⁸

A kártérítés mértékének megállapítása ugyanakkor várhatóan a bírói gyakorlat számára komoly kihívást fog jelenteni, hiszen a szándékosság és súlyos gondatlanság elhatárolása minden esetben nehéz munkát fog a bíróságokra róni. A jogalkotó a kártérítés mértéke kapcsán ismételtelen az előreláthatósági klauzulát alkalmazza, amikor a 174. § (4) bekezdésében kimondja, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Előre bocsátva azt, hogy álláspontom szerint a munkavállalói kártérítés limitálása a munkaviszony jellegéből adódó és helyes jogalkotói lépés, az előreláthatósági klauzula munkajogi felhasználására nézve továbbra is kétségekkel jár. A polgári jogban felhasznált előreláthatósági klauzula ugyanis nyilvánvalóan a kereskedelemben indokolt, hiszen a szerződéses kötelezettségvállalások nem teljesítésének, esetleg nem szerződés szerinti teljesítésének a szankcionálása a polgári jog sza-

bályai szerint sem lehet a szerződő fél igyekezetének függvénye.²⁹

Ugyanakkor álláspontom szerint a munkajogban ezen szabályok alkalmazása aggályokat vet fel. Egyrészt a polgári jog szabályai a szerződésszegés körülményeit tágabban értelmezi, illetőleg az új Ptk. úgy rendelkezik, hogy „a szerződésszegéssel okozott károk kapcsán a kárt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár, mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt”, ugyanakkor a szándékos károkozás esetén a teljes kár megfizetésére köteles a károkozó.³⁰

Az új Ptk. ezen megállapítása tehát a szerződésszegéssel okozott károk kapcsán használja az előreláthatósági klauzulát³¹, amely munkajogi alkalmazása figyelmen kívül hagyja a munkajogi kártérítések specialitásából eredő egyes jellemvonásokat. Egyrészt megállapítható az, hogy a szándékos károkozás esetét kivéve a munkavállaló károkozása az esetek nagy részében előre nem látható okból következik be, tehát a munkavállaló nyilvánvalóan a kár bekövetkeztét nem kívánja, és sok esetben igyekszik azt elkerülni. Ugyanakkor a munkavállaló gyakran a munkáltatónál lévő folyamatok kis szegmensét látja át csak, amely szükségképpen jelenti azt is, hogy sok esetben nem is tudja felmérni azt, hogy jogellenes cselekménye esetlegesen milyen közvetlen és közvetett károkat okozhat a munkáltató számára. Így még egy esetleges súlyosan gondatlan károkozás esetén is mentesülhetne bizonyos esetekben a munkavállaló a felelősség alól arra való hivatkozással, hogy a károkozás idején a kár nem volt előre látható. Ezzel szemben Eörsi Gyulával egyetértve álláspontom szerint a szerződésszegő félnek az általa okozott kárt meg kell térítenie, hiszen szerződésszegő magatartásával szembehelyezkedett a jog előírásaival.³²

Mindezekben túlmenően a jelenlegi munkajogi szabályok szerint érdekes kérdést vehet fel a munkáltató sérelmére a munkavállaló által okozott nem vagyoni kártérítés, (például egy becsületsértő kifejezés, vagy megnyilvánulás), amely kapcsán a bírói gyakorlatra vár az, hogy ilyen esetben a munkavállaló kártérítési felelőssége hogyan alakul.

Ezen előreláthatósági klauzula egyebekben álláspontom szerint fel fogja értékelni a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének jelentőségét, illetőleg az esetleges munkavédelmi oktatások pontosabb dokumentálását.

²⁹ Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója, a Magyar Közlöny 2002. évi XV. szám II. kötet 131. oldal In: Csécsy Andrea: *Az előreláthatósági klauzula a szerződések jogában* Debreceni Jogi Műhely, 2009/1.

³⁰ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:143.

³¹ Fuglinszky Ádám: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért*, In: Wellmann György: *Polgári jog, Kötelmi jog* Első és Második rész, Budapest, 2013, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 232. o.

³² Eörsi Gyula: *A szerződésszegési kártérítés korlátozásáról*, Magyar Jog 1974/3. 143. o.

a munkajog és polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Miskolc 2001., 184. o.

²⁷ Marton Géza: *Polgári jogi felelősség*, Triorg Kft. Budapest 1992., 175. o.

²⁸ *A munkajog* I. i. m. ELTE 346. o.

Ez abból vezethető le, hogy a munkáltató úgy tudja az előbbieken kifejtett aggályokat minimalizálni és egy perben a perlési esélyeit javítani, ha bizonyítja, hogy az adott munkavállaló munkafolyamatainak esetleges megszegésével milyen kár keletkezhet a munkáltató oldalán, mellyel a munkavállaló ezen hivatkozási alapját elvonhatja.

A munkavállaló megőrzési felelősségének, leltárhiányért való felelősségének szabályai nem változtak, így ezek tárgyalására jelen dolgozatban nem kerül sor.

Az új Mt. új jogintézményként jelöli meg a kártérítés mérséklésének lehetőségét, amely szerint a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alól a kártérítés alapján részben mentesítheti. Ennek során, különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.³³ Az új szabályozás során elsősorban azt szükséges rögzíteni, hogy a bíróság a teljes kártérítés alóli mentesítésre nem jogosult.³⁴

³³ Új Mt. 199. §.

³⁴ Pál–Lőrincz–Kozma–Pethő: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, i. m. 303. o.

V. Összegzés

Fentieket áttekintve megállapíthatjuk, hogy az új Munka Törvénykönyvben némiképpen átrendeződnek a felelősségi szabályok, melyek során a jogi szabályozás egyértelműen a munkavállaló hátrányára módosul. A jogalkotó ezen célt egyebekben kifejezetten rögzítette az új Munka Törvénykönyvéhez fűzött kommentárjában, amelyben kimondta azt, hogy a munka világában a vállalkozás szabadságának biztosítása lényeges szerepet kell, hogy kapjon és együttesen kell, hogy megjelenjen a munkához való joggal. Álláspontom szerint a munkajog polgári jog felé történő ilyen mértékű közelítése komoly veszélyeket rejt magában, hiszen a munkavállaló kiszolgáltatottságát tovább fokozza, amely a kártérítés területén azt jelenti, hogy részben csökken a megtérítendő károk mértéke, az ő sérelmükre bekövetkezett károk esetében, részben pedig az igényérvényesítésük során belekényszerülnek olyan perlési helyzetbe, ami a legtöbb munkavállaló számára pusztán anyagi okok miatt sem elérhető.