

KENDERES GYÖRGY–PRUGBERGER TAMÁS*

Változások a munkajogi kártérítési felelősségben

2012-ben hatályba lépett az új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény, a továbbiakban Mt.). A korábbiakhoz képest megváltozott a munkaviszonnyal összefüggő kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok jelentős része, mégpedig oly módon, hogy e változások alapvetően érintenek jogdogmatikai, a munkavállalók érdekeivel összefüggő szociális, és a joggyakorlat igényeinek történő megfelelési szempontokat.

A munkajogi kártérítési felelősség meglehetősen összetett, amelyben különbözik a kiinduló jogalap és az előírások tartalma a munkáltató, illetve a munkavállaló oldalán. Az 1992-ben hatályba lépett korábbi Mt.-ben (1992. évi XXII. tv.) a munkáltató és a munkavállaló egymással szembeni felelőssége jelentősen eltért egymástól. A munkáltató felelőssége teljesen objektív, azaz vétkességtől független volt, míg a munkavállaló felelőssége – az őrzési és a hiányfelelősségtől eltekintve – teljesen szubjektív, vétkességi felelősség volt, a büntetőjogi felelősséghez hasonlóan. Ez az új Mt.-ben annyiban változott, hogy a munkáltató vétkességtől független, objektív felelőssége a szerződészegésért fennálló, az előreláthatósági klauzula alapján megméretésre kerülő vétkesség kritériumára enyhült, míg a munkavállalói kártérítési felelősség a szerződésen kívüli (deliktuális) kártérítési felelősséggé szigorodott, amely azonban enyhébb, mint a szerződészegésért fennálló felelősség. Ily módon az új Mt.-ben a munkáltatói és a munkavállalói kártérítési felelősség közeledett egymáshoz, bár a kettő között így is maradt különbség. Az új Mt. hatályba lépése (2012) óta eltelt idő lehetőséget ad (a jogirodalomban fellelhető, új eredmények felhasználásával)¹ egy rövid áttekintésre mind elméleti, mind gyakorlati szempontból.

* Dr. Prugberger Tamás professor emeritus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, civprugi@uni-miskolc.hu. Dr. Kenderes György egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, civkende@uni-miskolc.hu.

¹ DELI Petra Eszter: Gondolatok a Munka Törvénykönyvének tervezetéhez: a munkavállaló vétkes károkozásáért való felelősség, *Miskolci Jogi Szemle* 6 (2011), 2. sz., 134–135; KUN Attila: A munkáltató kártérítési felelőssége szabályainak főbb vonásai az új Munka Törvénykönyvében, *Munkaügyi Szemle* 56 (2012), 4. sz., 85 és 87; KENDERES György: Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz, *Gazdaság és Jog* 21 (2013), 9. sz., 18–19; PRUGBERGER Tamás–KENDERES György: A munkaviszony keretében fennálló felelősség új szabályainak egyes problémáiról, *Magyar*

1. Kárfelelősségi kérdések munkáltatói oldalon

A munkajogi kártérítési felelősség a károkozó és a károsult alanyok szerint két nagy területre oszlik: a munkáltató által a munkavállalónak okozott kárért, valamint a munkavállaló szerződésszegéséből fakadó, a munkáltató által elszenvedett kárért fennálló felelősségre. A károkozás tartalmát tekintve mind a munkáltatót, mind a munkavállalót terhelő kártérítési felelősségnél megkülönböztetünk munkaszerződésből eredő kártérítési felelősséget, valamint letéti jellegű, őrzési (*custodia*) felelősségből adódó felelősséget. Emellett a korábbi magyar munkajogban, amikor a munkavállaló a munkavégzés során balesetet szenvedett el, a munkáltatót a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló, vétkességtől független objektív felelősség terhelte.² A munkáltatónak mint üzembirtokosnak ezt a csak külső erőhatalommal (*vis maior*) történő kimentési lehetőségét az új magyar Mt. az ún. előreláthatósági klauzula beiktatásával a szerződésszegés szintjére enyhítette. Ebből adódik az első probléma, amit felvetünk.

1.1. Jogalap és mentesülés

A munkáltató kártérítési felelősségét az új Mt. XIII. fejezete (a korábbi Mt.-hez hasonlóan, továbbra is) részben egysíkián rendezi. Ugyanis annak ellenére, hogy a felelősség általános szabályaitól elkülöníti a megőrzési felelősséget, mégsem tesz különbséget a munkabalesetből eredő kár, illetve a munkáltatónak az általa bevitt, szokásos használati tárgyak, értékek eltűnéséből eredő veszteségei, valamint az egyéb károk között.

A korábbi Mt. valamennyi itt megjelölt kár megtérítésére vétkességtől független, objektív felelősséget írt elő, míg az új Mt. – az új Ptk.-hoz hasonlóan, átvéve a Bécsi Vételi Egyezmény felelősségi megoldását – a munkáltatót csak akkor teszi felelőssé a munkavállalónak okozott kárért, ha az ő ellenőrzési körén belül keletkezett, és a károkozás idején előrelátható volt [Ptk. 6:521. §; Mt. 166.§ (2) bek. és 167. § (1) bek.].

Itt jegyezzük meg, hogy a hazai polgári jogi szakirodalom szerint az előreláthatóságnak a szerződés megkötésekor már fenn kell állnia.³ Sárközy Tamás azonban helytállóan vetette fel egyik cikkében, hogy az olyan tartós szerződések esetében, mint amilyen pl. a bérlet, a haszonbérlet vagy a hosszúlejáratú bankhitel, az előre-

Jog 60 (2013), 7. sz., 393–400; NÁDAS György: Működési kör vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai, *HR és Munkajog* 4 (2013), 25–27.

² 1992. évi XXII. tv. 174. § (1) és (2) bek.

³ VÉKÁS Lajos: Külső minták hatásai az új Polgári Törvénykönyvben. In: Nochta Tibor–Fabó Tibor–Márton Mária (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapja tiszteletére*, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013, 583.

láthatósági klauzula nehezen alkalmazható.⁴ Álláspontunk szerint ugyanez a helyzet a munkaszerződés esetében is.⁵

Visszatérve az új megoldásra, az Mt. 167. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltatónak nem kell megtérítenie azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. A hivatkozott Mt.-rendelkezést erősíti meg a 166. § (2) bekezdése, amely szerint azon felelősség alól mentesül a munkáltató, amely tekintetében bizonyítja, hogy „...nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.”

Az előbbi rendelkezések mindegyike az előreláthatósági klauzula törvényi szintre emelését jelenti. A gyakorlatban azonban nehéz annak megítélése, hogy eme előre-láthatóságnak meddig kell terjednie, azaz hol szakítja (szakíthatja) meg az okozati láncolatot. Megjegyzendő, hogy az Mt. szerint az sem igazán tisztázott – így az feltehetőleg a bírói gyakorlat feladata lesz –, hogy a munkáltató helyzetében személy szerint ki(k)nek az előrelátása vizsgálható az előbb említett objektív kritériumokon kívül.⁶

A károkozó körülménnyel kapcsolatosan az a kritérium, hogy a munkáltatónak „nem kellett számolnia”, helyes értelmezés szerint a kár bekövetkezéséhez vezető konkrét körülmények előreláthatóságának vizsgálatát feltételezi. Az előreláthatóság értékelésének – az összes problémája mellett – alapvetően objektív körülményeken kell alapulnia.⁷ Ebből a szempontból tehát elsődlegesen nem annak van jelentősége, hogy a munkáltató ténylegesen milyen intézkedéseket tett az elháríthatóság érdekében, hanem annak, hogy az adott helyzetben lévő munkáltatótól milyen ésszerű intézkedések meghozatala volt elvárható, illetve az előreláthatóság érdekében milyen tájékozódásra lett volna szükség.

Ez a kimentési lehetőség még talán elfogadható lenne a munkavállaló által a munkahelyre szokásosan bevitelre kerülő, személyes használati tárgyak, ruházat és kisebb pénzüsszegek elveszése esetén. Mivel az ilyen dolgokért, és az esetenként a munkáltatónak (előre bejelentve) fokozott őrzésre átadott nagyobb értékekért a bevitelkor vagy az őrzésre átadásakor fennálló előreláthatóság és az ellenőrzési körön belülség éppúgy fennáll, mint a szállodai letéti felelősség esetében, ezek elveszése esetén a munkáltató felelőssége egyértelműen megáll. A munkáltató őrzési felelőssége ilyen esetben – a Ptk.-ban szabályozott letéti szerződési felelősséghez hasonlóan – a szerződésszegésből eredő kártérítési felelősség körében, a deliktuális felelősségnél szigorúbb felróhatósági mérce szerint kerül megítélésre.

⁴ SÁRKÓZY Tamás: Jogalkotásunkról, különös tekintettel az új Polgári Törvénykönyvre, *Gazdaság és Jog* 22 (2014), 1. sz., 8. Hozzáfűzzük még, hogy Csöndes Mónika is a Bécsi Vételi Egyezményvel összefüggő olyan jogvitákat dolgozott fel, amelyek mind adás-vételi jellegűek voltak. Vö.: CSÖNDES MÓNIKA: A kártérítés korlátozása a nemzetközi és az európai jogegységesítő dokumentumokban az előreláthatóság szabályai útján szerződésszegés esetén, *Európai Jog* 13 (2013), 3. sz., 20–32. Lényegében az előreláthatóság kérdésében hasonló állásponton van KENDERES: i. m., 18.

⁵ PRUGBERGER Tamás: A munkajogviszonyból eredő munkáltatói és munkavállalói felelősség újraszabályozásának problematikus vonása a 2012. évi I. törvényben, *Advocat* 15 (2013), 1–4. sz., 7.

⁶ Ezt a problémát érinti Kun Attila és Nádás György is az említett műveiben.

⁷ Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, HVG-ORAC, 2012, 265.

Ez a munkavállalók által a munkahelyre bevitt tárgyakért fennálló, letéti jellegű felelősség tekintetében rendben is van. Azonban nincs rendben a munkabalesetek esetében. A korábbi „működési körében” kritériumnak az „ellenőrzési körében” ismérvvel történő felváltásával⁸ megszűnt a munkáltatónak a munkabalesetek tekintetében a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló, vétkességtől független, objektív felelőssége. Mivel a legtöbb üzemi működés veszélyes jellegű, a nyugat-európai és a közép-kelet-európai országok szabályozása szerint általában a munkáltatónak, vagyis az üzembirtokosnak kell viselnie az azzal együtt járó valamennyi kockázatot.⁹ Ezzel az elvvel – úgy tűnik – az új Mt., a munkáltatók érdekeit figyelembe véve, teljesen szakított.

Egyértelműen erre a megközelítésre utal a 167. § (3) bekezdése is, amely megengedi a bíróságnak, hogy „rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján” a munkáltatót a kártérítés alól részben mentesítse, mérlegelve a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének a következményeit, valamint a felek vagyoni helyzetét. Ez a részleges mentesítési lehetőség teljesen szemben áll a munkavállalónak a jogos szociális érdekeivel, és nem veszi figyelembe a munkavállalónak a munkáltatóénál jelentősen gyengébb anyagi és egzisztenciális helyzetét, valamint a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló, klasszikus gondoskodási kötelezettségét (*Fürsorge*). Ha ugyanis a munkavállaló a munkáltatónál jobb anyagi helyzetben állna, akkor nyilvánvalóan nem nála dolgozna, és nem vetné magát munkáltatói hatalma alá.

A „működési kör” és az „ellenőrzési kör” nem azonos fogalmak; az utóbbi nyilvánvalóan szűkebb körre terjed ki. Az ellenőrzési kör felelősségi jogi tényállási elem, a munkáltatói kimentés egyik feltétele, amellyel a jogalkotó a felelősségi szabályok alkalmazási körét kívánja szűkebbre vonni, a korábbi Mt.-ben érvényesülő, polgári jogi veszélyes üzemi felelősséghez képest. Az ellenőrzési körbe esik mindaz a körülmény, amelyre a szerződészegő fél befolyással bír, amelyre hatást gyakorolni képes. E körbe sorolhatók többek között a saját üzemi rend szervezési, vagy egyéb zavara vagy a piaci nehézségek.¹⁰ Ellenkező oldalról megközelítve, nem esik az ellenőrzési körbe az a körülmény, amelynek alakulására a szerződést szegő fél befolyással nem bír (pl. vis maior, bojkott). Összefoglalva a korábbi „működési kör” és az új „ellenőrzési kör” közötti eltéréseket, egyrészt a működési kör tágabb, a bírósági gyakorlatban szinte parttalanul érvényesülő (ezzel is indokolták az eltörlését), másrészt viszont definiált, objektív fogalom volt. Ezzel szemben az ellenőrzési kör nyilvánvalóan sokkal szűkebb körű és (egzakt definíció hiányában) relatívabb tartalmú fogalom,¹¹ ami komoly jogalkalmazási nehézségeket és méltánytalan helyzeteket is eredményezhet. A működési kör határait ugyanis a bírói gyakorlat alakította és alakítja ki jelenleg is, tételes jogi iránytű nélkül.

⁸ L. az 1992. évi XXII. tv. 174. § (2) és a 2012. évi I. tv. 166. § (2) bekezdését.

⁹ Neumann, Dirk (szerk.): *Jura Europae. Droit du travail – Arbeitsrecht*, Paris, Edition Technique Iuris Classeurs – München, C. H. Beck, 1993, III., 10.14.; BRAUN, Axel–GRÖNE, Kerstin: *Europäisches IPR des Arbeitsrechts*, In: Hennsler, Martin–Braun, Axel (szerk.): *Arbeitsrecht in Europa*, Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2011³, 73.

¹⁰ BERKE Gyula–KISS György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Budapest, CompLex, 2012, 431–432.

¹¹ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013, 383.

Számos olyan szituáció valósulhat meg, amelyre a munkáltatónak ráhatása nincs (így ellenőrzési körön kívül esik), azonban a munkavállalónak – aki nyilvánvalóan a gyengébb anyagi pozícióban lévő fél – szintén nincs ráhatása az adott eseményre (pl. gépjárműbaleset, karbantartókat, postásokat ért kutyaharapás vagy egyéb támadás esetén); méltánytalan a felelősséget e körben – a korábbi gyakorlattal ellentétben – a gyengébbik félre terhelni.

Visszatérve a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló, korábbi felelősségi formának a kiiktatásával összefüggő problémához, az üzemben belül fennálló veszélyesség igen sok esetben közvetlenebb és gyakoribb módon jelentkezik, mint ahogyan a veszélyes üzemek működése esetén kifelé megnyilvánul. Például előfordulhat, hogy egy az üzemben bekövetkező robbanás miatt a műhelyben dolgozó munkavállalók meghalnak vagy megsérülnek, de ugyanígy megsérülhetnek utcai járókelők és károsodhatnak a munkavállalóknak az üzem területén, valamint az utcán parkoló járművei, de idegen gépkocsik is. Amennyiben a robbanás bekövetkezése a munkáltató ellenőrzési körébe esik, mindkét – Mt. és Ptk. szerinti – felelősség megáll. Ettől eltérő a helyzet, ha a robbanás az ellenőrzési körön kívül következett be. Mivel az új Ptk. LXVIII. fejezete fenntartotta a csak a mindenki általi és minden módon való elháríthatatlanság (*vis maior*) alapján fennálló, igen szűk, kimentési lehetőséget adó, objektív felelősséget, az új Mt. XIII. fejezete viszont az ehhez hasonló jellegű munkáltató felelősséget kiiktatta, az üzembentartó kifelé vétkességtől függetlenül objektív (radioaktív tevékenységnél pedig abszolút) módon felel, míg a munkavállalók irányában csak akkor, ha a kárt előidéző helyzet az ellenőrzési körébe tartozott és előrelátható volt. Ily módon az új Mt. – a korábbihoz és a nyugat-európai államokhoz viszonyítva – a munkavállalók érdekeit védő, minimális standardokat jelentősen szűkítette,¹² ugyanakkor a munkavállaló kártérítési igényének az érvényesítése (pl. az utcán hagyott járművében bekövetkezett kár miatt) a Ptk. szabályai szerint továbbra is lehetséges.

1.2. A munkahelyi dolgokban esett kár

Miként már szó esett róla, a munkavállalók által a munkahelyre rendszeresen bevitt, szokásos holmikért és az esetenkénti előzetes bejelentés kíséretében őrzésre átadott értékekért fennálló letéti felelősségnél a szerződésszegéshez fűződő, és a deliktuális kárfelelősségnél szigorúbb felróhatósági és elvárhatósági, valamint ellenőrzési kritérium szerinti megítélés jó megoldás. Ugyanez érvényesülhet a munkáltató által a munkavállaló sérelmére elkövetett, más jellegű jogsértésekből a munkavállalót érő károk elbírálása terén is. Ezért a munkáltatónak a munkabalesetekért fennálló felelősségét indokolt lenne az Mt. XIII. fejezetében a veszélyes üzemi jellegű, objektív felelősségi konstrukció visszaállításával szigorítani. Az egyéb károkozásokért fennálló felelősség – ideértve a munkavállaló által bevitt tárgyakért fennálló *custodia* felelősséget is – rendezése viszont alapvetően jó. Ugyanakkor a

¹² Vö.: PRUGBERGER Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Miskolc, Novotni, 2012.

munkavállalók oldalán jelent szigorítást az a – korábbi szabályozástól lényegesen eltérő – szabály, amely megtiltja azt, hogy a munkavállaló önszántából, a munkáltató hozzájárulása nélkül, a munkahelyén tartson a munkavégzéshez nem szükséges tárgyakat.¹³

1.3. A jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés kárfelelősségi vonatkozásai

Az Mt., a kontinentális Európa államainak munkajogához hasonlóan, meghatározza a munkavállalók jogait és kötelezettségeit. Ezeknek a munkáltatók általi megsértésével kapcsolatos, objektív szankcióit, a jogsérelem helyreállítását¹⁴ (pl. a túlmunka ki nem fizetését) az Mt. többé-kevésbé megfelelően rendezi. Nem mondható azonban ez el a munkaviszonynak a munkáltatói részről történő jogellenes felmondásáról. Egyrészt a jogsértő állapot helyreállítása körében eddig főszabályként érvényesült a visszahelyezés (az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás), amelyre immár csak a törvényben rögzített feltételekkel kerülhet sor. Másrészt, az új Mt. 82. §-a alapján a munkavállaló elmaradt jövedelemként maximálisan csak 12 havi távolléti díjat, s nem pedig átlagkeresetet igényelhet, holott ő a munkáltató jogsértése miatt, s nem pedig a saját érdekei miatt volt távol a munkahelyétől. Ez is egy képtelen tételes jogi helyzet, amelyen sürgősen változtatni kellene. A munkavállaló ezen kívül csak végkielégítést igényelhet, ha fennáll az azt megalapozó szolgálati idő. A 82. § olyan mértékben leszorítja a munkavállalói jogos igényeket, hogy még a „basic award”-ot (alap-kárrendezést) sem biztosítja, a „compensatory award” (kiegyenlítő kártérítés) pedig szóba sem kerül, még ha a munkavállaló elmaradt jövedelme bizonyítottan több is ennél.¹⁵ Mindezt a nyugat-európai jogból átvett sérelemdíj nem kompenzálja, mivel ott a sérelemdíjon felül fennállnak azok a kártérítési igények is, amelyeket itt hiányolunk.

Szót kell ejteni arról is, hogy az Mt.-tervezet indokolása nem állja meg a helyét, hiszen a jogszerű helyzet visszaállítását jelentő visszahelyezés kiiktatását azzal magyarázza, hogy a nyugat-európai államok többsége nem visszahelyezést, hanem kifizetést és pénzbeli kártérítést alkalmaz.¹⁶ A helyzet ugyanis éppen ennek a fordítottja: az európai országok többségében visszahelyezést alkalmaznak, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló kívánságára megváltható a „compensatory award”-on felül kifizetett „basic award”-dal. A nyugat-európai államok közül visszahelyezés csak Ausztriában, Franciaországban és Belgiumban nincs.¹⁷ Összevetve

¹³ Kardkovács: i. m., 270.

¹⁴ Vö.: ASZTALOS László: *A polgári jogi szankció*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1966, II. rész 10. § (megkülönböztet szerződésszegéssel megbomlott jogi egyensúlyt helyreállító objektív és kár esetén erre jöhető kártérítési szubjektív szankciót).

¹⁵ BERKE–KISS: i. m., 315.

¹⁶ L. az Mt. Javaslat/Tervezet 82–84. §-ához fűzött kodifikátor-bizottsági indokolást, 2011. júl., sokszorosított anyag.

¹⁷ PELZMANN, Helen: *Arbeitsrecht in Österreich*, Rz. 195–200.; MATRAY, Didier–HÜBINGER, Bernd: *Arbeitsrecht in Belgien*, Rz.100; WELTER, Paule–CARON, Elodie: *Arbeitsrecht in Frankreich*, Rz. 200. In: Henssler–Braun:

az Mt. 82. §-ában foglalt előírásokat az Alaptörvénnyel is, amely a munkához való jogot deklarálja, a 82. § éppen az attól való elzárást valósítja meg. E vonatkozásban az Mt. e szakasza – megítélésünk szerint – alkotmányellenes is egyben.

2. Anomáliák a munkavállaló kárfelelőssége körében

2.1. Felróhatóság – vétkesség

A munkavállaló kártérítési felelősségét az Mt. XIV. fejezete rendezi, mégpedig az osztrák jogi szabályozás alapulvételével. Miként az osztrák jog a vétkesség (*culpa*) objektivizált kategóriájából, a felróhatóságból indul ki, amelyet ezt követően a vétkesség szubjektív megnyilvánulási formáival, vagyis a szándékosság és a gondatlanság fennállásával vizsgál, és ott is megkülönböztetést tesz súlyos és kevésbé súlyos gondatlanság között,¹⁸ hasonlóképpen jár el a magyar Mt. 179. §-a is. E szakasz kimondja ugyanis, hogy a munkavállaló kötelességszegéséből a munkáltatót ért kárt a munkavállaló köteles megtéríteni, kivéve, ha úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható volt. Főszabályként tehát a törvény a munkavállaló felróhatóságon alapuló felelősségéről rendelkezik, mégis ezzel ellentétes megállapítás található a jogirodalomban.¹⁹ A kommentátor tévedését menti, hogy az új Mt. eredeti 76. §-ának címe ellentmondóan és hibásan „Felelősség a vétkesen okozott kárért” volt, és csak a 2013. évi CCLII. módosító törvény változtatott ezen 2014. március 15-től, amikor is az említett cím „A felelősség általános szabályai”-ra változott.

Ebből a rendelkezésből az tűnik ki, hogy a munkavállaló esetében a teljesen csak a szándékosság és a gondatlanság kritériumán alapuló, szubjektív vétkességi fogalom helyett az az objektivizált vétkességi fogalom került át az Mt.-nek a munkavállalói kártérítési felelősséget megalapozó értékrendjébe, amely az új Ptk.-ban a szerződésszegéséből eredő, szigorúbb felróhatósági fogalomhoz képest a deliktualis felelősségnél jelentkező, enyhébb felróhatóságot jelenti. Ennek ellenére a korábbi vétkesség-megítéléshez képest ez szigorúbb helyzetet teremtett a munkavállalói oldal számára. Így most a magyar munkajogi kártérítési jog a francia polgári joghoz hasonló, amely szintén nem ismeri a vétkességtől független, veszélyes üzemi felelősséget, de a kártérítésnél a *risque crée*, vagyis a cselekvő kockázatvállalása alapján, a kauzalitásból kiindulva állapítja meg a felelősséget és annak a mértékét, ahol a felelősség alóli részbeni mentesítést a *casus minor* biztosítja.²⁰

Ami a magyar Mt. 179. §-ában meghatározott munkavállalói felelősséget illeti, ha a károkozó magatartása esetén megállapítható az objektivizált, általános elvárhatósági kritériumnak meg nem felelés, vagyis ha felróhatóan járt el a munkavállaló, vizsgálni kell a vétkesség szubjektív kritériumait, vagyis azt, hogy a károkozó ma-

i. m., 966–967 (A), 168. (B), 375. (Fr.)

¹⁸ L. DELI Petra Eszter: *A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek jogösszehasonlító keresztmetszetében*, PhD-értekezés, Szeged, 2013, 143. és 155.

¹⁹ Kardkovács: i. m., 284.

²⁰ L. MARTON Géza: *Kártérítési kötelek jogellenes magatartásból*. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, IV. kötet, Budapest, Grill, 1942, 783–789.

gatartás szándékos vagy gondatlan volt-e, gondatlanság fennforgása esetén pedig még azt is, hogy súlyos, átlagos, vagy enyhe gondatlanság forgott-e fenn.²¹ Ha szándékosan vagy súlyos gondatlansággal okozta a kárt, az Mt. szövege alapján a bíróságnak a munkavállalót a teljes kár megtérítésére kell köteleznie. Mérséklésre tehát az Mt.-nek a jelenlegi szövege nem ad lehetőséget. A jogalkotó abból indult ki, hogy az osztrák (az ABGB 1293–1295. §-ai alapján kialakult) bírói gyakorlat a civiljogi kártérítésnél súlyos gondatlanság esetében a teljes kár megtérítésére kötelezi a károkozót. Azt azonban elfelejtette, hogy a munkaügyi bíróságok a munkavállaló javára súlyos gondatlanság, sőt szándékosság esetén – főleg dolus eventualisnál – is mérséklik a kártérítés összegét azon az alapon, hogy az ellenőrzés elmulasztásával a munkáltató is hozzájárult a kár bekövetkezéséhez, vagyis nem tett eleget kármegelőzési kötelezettségének.²² Itt tehát a magyar jogi szabályozás megint a munkavállalók hátrányára alakította a szabályozást, és még jó, hogy a 181. § (4) bekezdése nem terjesztette ki az egyetemleges felelősséget a több munkavállaló által, súlyosan, gondatlanul, együttesen okozott kár esetére, hanem itt megmaradt a közrehatási arány szerinti, osztott kárfelelősségnél.

Ami az átlagos és az enyhe gondatlanság esetére vonatkozó kárfelelősség korlátozását illeti, a jogalkotó indokoltan emelte fel annak a korábbi, félhavi alapmunkabérből meghatározott alapösszegét. Az új Mt. 179. §-ának (3) bekezdése értelmében a kártérítés mértéke négyhavi távolléti díj összegéig terjedhet. A kártérítés összegét egyszerűbb lenne a személyi alpbér vagy az átlagkereset, s nem pedig a távolléti díj alapján megállapítani. Annál fogva azonban, hogy az itt említett törvényhely megfogalmazása szerint „a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a négyhavi távolléti díj összegét,” adott a tág bírói mérlegelés lehetősége a culpa levissime, levis és gravior, vagyis az egészen enyhe, az enyhe, és a súlyosabb gondatlanság alapján. E mérséklési lehetőséget indokolt lenne biztosítani a súlyos gondatlanság esetében is, mégpedig „sui generis” jelleggel, s nem pedig a 190. § alapján, amely a munkavállalói károkozás esetén is lehetővé teszi a kivételes méltánylás szerinti mérséklést.

Áttérve röviden a munkavállalót terhelő megőrzési és leltárihiányért fennálló felelősségre, annak szabályai az új Mt.-ben a régihez képest látszólag szinte alig változtak. A korábbi szabályok szerint a munkavállaló akkor mentesült a megőrzési felelősség alól, ha bizonyította, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította [korábbi Mt. 169. § (2) bek.]. Az új Mt. a kimentési szabályt két tekintetben határozza meg: egyrészt az elháríthatatlan külső ok fogalmát szubjektív, a munkavállalóhoz kötött értelemben használja; másrészt elhagyja a második kimentési ok nevesítését. A jelenlegi Mt. 180. § (2) bekezdés az általános munkavállalói megőrzési felelősség körében kimentési okként azt ismeri el, ha a hiányt a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Látható, hogy az Mt. ezzel a kimentési okok körét szűkítette, illetve az ún. szubjektív elháríthatatlanság kategóriájával operál, amelynek a lényege abban áll, hogy a munkavállaló azzal mentheti ki magát, hogy a hiány olyan okból keletkezett,

²¹ Gyulavári: i. m., 346.

²² DELI (2013), i. m., 111–114. és 162–166.

amelynek elhárítása az adott helyzetben tőle elvárhatóan gondos magatartás mellett sem volt lehetséges.²³

Szükséges és egyben érdemes is arra kitékinteni, hogy főleg a gyakorlat oldalán fennállnak olyan nézetek, amelyek a leltárfelelősségi megállapodást feleslegesnek tartják. Megítélésünk szerint nem felesleges, mégpedig azért, mert így több, később vita tárgyát képezhető helyzet már előre rendezhető. Ilyen például az, hogy a takarító személyzet vagy más külső személy is érintkezhet a leltárkészlettel, aminek az egyik formája lehet a közös leltárkezelés, és ilyen lehet a műszakváltásos leltárkezelés is.

2.2. A munkavállalói biztosíték

Új jogintézményként került be a most hatályos Mt. 189. §-ába az ún. „munkavállalói biztosíték.” A munkavállalói biztosíték lényegében óvadék, amelyet a munkáltató az esetleges hiányok fedezésére, az olyan munkavállalóval kötött megállapodásban rögzíthet, akinek átvételi elismervény ellenében, kizárólagos birtokában a munkáltató tulajdonát képező munkaeszköz vagy más hasonló tárgy van, illetve aki pénzt, értékpapírt vagy leltárt kezel. A munkavállalói biztosíték nem haladhatja meg az egyhavi alapbér összegét. Tekintettel arra, hogy ez az összeg annyira csekély, hogy kompenzáló funkciót legtöbbször csak részlegesen képes betölteni, ezért a munkaeszközt átvételi elismervény adása ellenében kizárólagosan használó, pénzt, értékpapírt vagy leltárt egyedül vagy közösen kezelő munkavállalók esetében azt a megoldást lenne indokolt bevezetni, amelyet a skandináv államok minden munkavállaló esetében alkalmaznak. Eszerint a munkavállaló fizetésének egy bizonyos része, legfeljebb 5–10%-a olyan rizikóösszeg, amelyet a munkáltató a munkabér-kifizetés során visszatart, és a munkavállaló nevére annál a banknál helyez el, amelylyel annak szerződése van. Az így havonta elhelyezett bér-részletek összege fokozatosan növekszik, amelyből a munkáltató károkozás vagy hiány esetén a bankon keresztül levonást eszközölhet, amivel szemben azonban a munkavállaló a bíróság előtt keresettel élhet. Ennek a jogintézménynek emellett az az előnye is megvolna, hogy ha a munkavállaló egy helyen hosszú időn keresztül jogviszonyban állt és nem okozott a munkáltatójának hiányt vagy kárt, a munkaviszony megszűnésekor, nyugdíjazásakor egész komoly pénzösszeghez juthat.²⁴

Az új Mt.-nek a munkavállalói biztosíték intézményére vonatkozó szabályozását több okból is elhibáztak, és – a fentiekben kifejtettekből következően – feleslegesnek is ítéljük. Az egyre jobban elnehezülő anyagi helyzetben lévő munkavállalók számára esetenként az egyhavi alapbér megfizetése (megelőlegezése) is nehezen teljesíthető vagy teljesíthetetlen többletterhet jelent, míg a magyarországi átlagos alapbéréket alapul véve a pénz vagy más értéket kezelő által kezelt összeg tekintetében ezen egyhavi alapbér érdemi fedezetnek aligha tekinthető, így több káros,

²³ Gyulavári: i. m., 357. és BERKE–KISS: i. m., 469.

²⁴ NEUMANN: i. m., III. 70.10–60–63; 70.30–43–45 (DM).

mint hasznos hatást fejt ki.²⁵ A biztosítékból való kielégítésre az Mt. 189. § (5) bekezdése alapján a munkabérből való levonás (Mt. 161. §) szabályait kell alkalmazni, ami viszont a munkáltatóra nézve hátrányos, mert még esetleges jogos igényét is csak meglehetősen körülményesen tudja érvényesíteni, ugyanis levonásnak gyakorlatilag csak végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye. Az előbbiek hiányában kielégítésre jogerős fizetési felszólítás (Mt. 285. § (2) bek.) vagy jogerős bírósági határozat alapján van mód. Jelenleg egyetlen pozitívum, hogy ha sor kerül levonásra, nem kell alkalmazni a levonásmentes munkabérrész mértékéig terjedő korlátot, hiszen a biztosíték esetében nem munkabérről van szó.²⁶

2.3. A biztosítás szerepe a kárrendezésben

Érdekes még kitekinteni a holland és az angol megoldásra is, amelyekben a munkáltató a munkavállalóit az általa kiválasztott biztosító társaságnál biztosítani köteles. Ennek értelmében a biztosító egyenlíti ki a munkáltató részére a károkozó munkavállaló helyett a kár összegét, amelyet aztán szándékosság vagy súlyos gondatlanság esetén a munkavállalóval szemben regresszigényként érvényesíthet.²⁷ Ha a regresszigény érvényesítése során jogvita merül fel, az ítélkezési gyakorlat alapján kialakult $A \times B \times C$ képlet alapján állapítják meg (a végkielégítéshez hasonlóan) a regressz-megtérítés összegét, ahol az „A” munkáltatónál a munkaviszony időtartamát, a „B” a munkavállaló addig végzett munkája minőségét, a „C” pedig a munkakör rizikófaktorát fejezi ki. E három tényező összevetéséből tevődik össze a méltányosság alapon történő, esetleges mérséklés is.²⁸

3. Összefoglaló megjegyzések

A munkajogi felelősség rendszere egy rendkívül összetett, több felelősségi formával is operáló jogintézmény, a szinte abszolút objektív felelősségtől a részleteibe menő szubjektív felelősségi alakzatig többé-kevésbé mindent felölel, éppen ezért adott szituációban nem feltétlenül szerencsés más jogágak fogalmainak a mechanikus átvétele anélkül, hogy azok a munkajogi jellegre vetítetten, legalább orientáló céllal definiálásra kerülnének. Ilyennek lehet tekinteni az előreláthatósági klauzult (amely még a polgári jogban valamivel egyértelműbb), az ellenőrzési kör fogalmát, a felróhatóság és a vétkesség viszonyának tisztázását stb. Ezek részben csak a jövőbeni jogalkotás, de tartunk tőle, hogy sokkal inkább a jogalkalmazás menetében forrhatják ki magukat.

²⁵ KENDERES: i. m., 19.

²⁶ Megjegyzendő, hogy pillanatnyilag a biztosíték kamatainak a sorsa is rendezetlen. Vö.: BERKE–KISS, i. m., 480.

²⁷ NEUMANN: i. m., III. 70.17 (NL) és 90.17 (GB).

²⁸ HEERMA VAN VOSS, Guus: *Inleiding Nederlands sociaal recht*, Den Haag, Boom Juridische uitgevers, 2011, 165.; HARTH, Angela–TAGGART, Andrew: *Arbeitsrecht in Grossbritannien*, In: HENSLER–BRAUN: i. m., 516.

Végezetül megemlíjtük, hogy a munkavállalói jogsértés esetében is vannak objektív szankciók. Ezeket az Mt. egy kivételével tartalmazza. A hiányzó az, hogy a selejtes terméket, munkadíjfizetés nélkül, újból elő kell állítani, a rosszul elvégzett más munkát pedig meg kell ismételni akkor is, ha kár nem következett be. Ez valahogy „kifelejtődött” az új Mt.-ből is, nemcsak a korábbiából. Bár helyes logikai következtéssel más eredményre, mint az előbb kifejtettek, nemigen juthatunk.