



S Z A K D O L G O Z A T

A MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG NÉHÁNY KIEMEL KÉRDÉSE (MUNKÁLTATÓI ASPEKTUSOK)

AGRÁR - ÉS MUNKAJOGI TANSZÉK

Konzulens: Dr. Kenderes György *egyetemi docens*

TAKÁCS DÁNIEL

JEK0FB

2016.



T H E S I S

EMPHASIZED QUESTIONS OF THE LABOR LAW LIABILITY

(EMPLOYERS ASPECTS)

DEPARTMENT OF AGRICULTURAL - AND LABOR LAW

Consultant: Dr. Kenderes György *reader in university*

TAKÁCS DÁNIEL

JEK0FB

2016

| | | |
|------------------|--|--------------------|
| MISKOLCI EGYETEM | Szabályzat a szakdolgozat készítéséről | Oldalszám: 1 |
| | | 1. sz. melléklet |
| | | Változat száma: A1 |

MISKOLCI EGYETEM
Állam- és Jogtudományi Kar

TANSZÉKI IGAZOLÓ LAP
a szakdolgozat benyújtásához
(jogász szakos hallgatók számára)

Név: TAKÁCS DANIEL tagozat: NAPPALI

A szakdolgozat

címe: A MUNKAJOGI VÁRFELELŐSSÉG Néhány kiemelt kérdése
... (MUNKÁLTATÓI ASPEKTUSOK)

A szakdolgozat angol nyelvű címe: EMPHASIZED QUESTIONS OF THE
LABOR LAW LIABILITY (EMPLOYERS ASPECTS)

Az engedélyező tanszék: MUNKAJOGI ÉS AGRÁRJOGI TANSZÉK

Első konzultáció: (a szakdolgozat tárgyának elfogadása, tájékoztatás a szakirodalomról és egyéb forrásokról).

Miskolc, 20.15.05.05.



[Signature]
konzulens

Nyilvántartásba vettem:

Miskolc, 20.15.05.20.



[Signature]
Dékáni Hivatal

Második konzultáció: (A szakirodalom áttanulmányozása után a dolgozat vázlatának elkészítésekor.)

Miskolc, 20.15.06.17.

[Signature]
konzulens

Harmadik konzultáció: (Az első fogalmazvány elkészítésekor.)

Miskolc, 20.16.02.16.

[Signature]
konzulens

Negyedik konzultáció: (a dolgozat végleges elkészülte előtt)

Miskolc, 20.16.02.23.

[Signature]
konzulens

Az igazoló lapot a szakdolgozathoz csatolni kell, anélkül a szakdolgozat nem fogadható el

TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|--|----|
| Bevezetés | 6 |
| I. Fejezet - A munkajogi, azon belül a munkáltatói kárfelelősség történeti fejlődése | 8 |
| 1. A korai magyar munkajogi jogfejlődés | 8 |
| 2. A munkáltatói felelősség alakulása az 1992. évi XXII. törvényig | 10 |
| 2.1. Az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet, a Munka Törvénykönyve - első kódex | 10 |
| 2.2. A Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvény – a második kódex | 12 |
| 2.3. A Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény – a harmadik kódex .. | 14 |
| 3. A hatályos szabályozásig vezető út | 16 |
| II. Fejezet - A hatályos munkajogi szabályozás | 18 |
| 4. A munkajogi, valamint a munkáltatói kártérítési felelősség természete | 18 |
| 5. A kártérítési felelősség feltételei | 21 |
| 5.1. A kár bekövetkezése | 21 |
| 5.2. A munkajogviszony fennállása | 22 |
| 5.3. A munkaviszony és a kár közötti ok-okozati összefüggés | 23 |
| 6. A munkáltató mentesülése - exculpatio | 23 |
| 6.1. Az ellenőrzési körön kívül eső körülményre való hivatkozás | 24 |
| 6.1.1. Az ellenőrzési kör hiánya | 24 |
| 6.1.2. A károkozó körülmény előreláthatóságának kérdése | 25 |
| 6.1.3. Az elhárítás elvárhatóságának hiánya | 26 |
| 6.2. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartására való hivatkozás | 26 |
| 7. A kármegosztás, mint a felelősség megosztása..... | 27 |
| 7.1. Az előreláthatósági klauzula | 28 |
| 7.2. A munkavállaló vétkes közrehatása | 28 |
| 7.3. A kárenyhítési kötelezettség elmulasztása | 29 |
| 8. A kár mérséklése a munkáltató méltányolható helyzete alapján | 30 |
| 9. A kár fajtái, típusai | 31 |
| 10. A kártérítés jogcímei, mértéke és módja | 31 |
| 10.1. A kártérítés jogcímei | 31 |
| 10.1.1. Elmaradt jövedelem | 32 |
| 10.1.2. Dologi károk és költségek | 33 |
| 10.1.3. A hozzátartozó kára | 33 |
| 11. A kártérítés mértékének meghatározása | 34 |
| 11.1. Általános kártérítés | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 12. A kár megtérítésének módja | 36 |
| 12.1. Járadék | 36 |
| 12.2. A kártérítés összegének módosítása | 37 |
| 13. A munkavállalói kárigény érvényesítése | 38 |
| 13.1. Kártérítési per | 38 |
| 13.2. Bizonyítás a kártérítési perben | 49 |
| 13.3. Igényérvényesítési határidők, az elévülés | 40 |
| 14. A polgári jogi szabályok alkalmazása | 41 |
| 15. A munkáltató kártérítési felelősségének speciális szabályai az atipikus foglalkoztatások körében | 44 |
| 15.1. Az atipikus foglalkoztatási viszonyokról általában | 44 |
| 15.2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás | 45 |
| 15.3. Kárfelelősség több munkáltató által létesített munkaviszony esetén | 46 |
| 15.4. Kárfelelőssége a vezető állású munkavállalóval szemben | 47 |
| 15.5. Munkáltatói kárfelelősség a munkaerő kölcsönzés során | 48 |
| 15.6. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás speciális szabályai | 49 |
| III. Fejezet – A kárfelelősségi esetcsoportok | 50 |
| 16. A munkáltató kárfelelőssége körébe tartozó munkavállalói kártípusok | 50 |
| 16.1. A munkahelyi baleset, üzemi baleset | 51 |
| 16.2. Foglalkozási megbetegedés | 52 |
| 16.3. Az üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés társadalombiztosítási aspektusai .. | 53 |
| 16.4. A munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkező károk | 54 |
| 16.5. A munkáltatói kárfelelősség körébe tartozó egyéb károk | 55 |
| 16.5.1. A munkaviszony jogellenes megszüntetése | 56 |
| 16.5.2. A szabadság megszakítása | 57 |
| 16.5.3. A rendeltetésellenes joggyakorlás | 57 |
| 16.5.4. Az egyenlő bánásmód követelménye | 57 |
| IV. Fejezet - A munkáltató felelősségéhez kapcsolódó egyes fontos intézmények | 58 |
| 17. A személyhez fűződő jogok védelme a munkáltató felelőssége körében | 58 |
| 17. 1. A sérelemdíj | 60 |
| 18. A munkáltató felelősségbiztosítása | 61 |
| Összegzés | 64 |
| Irodalomjegyzék | 66 |
| Jogszabályok jegyzéke | 68 |

B E V E Z E T É S

A munka világa olyasmi, amivel életében minden ember kapcsolatba kerül. Olyan kapcsolatrendszer ez, mely elkerülhetetlen része mindennapjainknak. A munkajog, mint jogág komplex gazdasági és társadalmi viszonyokat szabályoz. Fogalmának meghatározása nem egyszerű célkitűzés. A mai modern értelemben vett munkajog több évszázados jogfejlődés eredménye, melynek során fokozatosan különvált a magánjogtól, ám annak lényeges jellemzőit továbbra is magán hordozza.

A munkajog fogalmának meghatározásánál első lépés magának a munkának, mint tevékenységnek a megértése. A tevékenységet emberek közötti kapcsolatot létrehozó magatartásként célszerű felfogni, amellett, hogy fizikai, közgazdasági kategória is.¹ Az emberré válás folyamatában a munkának volt döntő jelentősége. Már a korai társadalmak emberére jellemző a munka jellegű tevékenységek végzése, kezdetben kizárólag a saját és társai szükségletei kielégítésére irányuló módon, önellátó tevékenységként. Később megjelent a tevékenység végzés bonyolultabb módja, a más ember részére, illetőleg javára végezett munka, melyért ellentételezés járt. A munka adójától a munkát effektíve végző előnyben részesült, s már maga az előny volt az, amivel hozzájárult a saját és családja szükségletei kielégítéséhez. Ez az áttét az a sorsfordító változás, amely a későbbiekben az emberek élők munkában realizálódó kapcsolatrendszerét megteremti. Ezzel a kapcsolatrendszerrel a munkát elvállaló, és a számára munkát biztosító személy kölcsönös függőségi helyzetbe került egymástól, s ez a függés volt az, ami miatt idővel a két félnek egyre újabb problémákkal kellett szembenéznie. A függőségi viszony vizsgálatával évszázadokon át számos szerző foglalkozott, s ez a vizsgálódás lett a mozgó rugója a munkajogi szabályozás organikus fejlődésének.

A más részére végzett munka, tipikusan három jogviszony keretében képzelhető el: a vállalkozási szerződés, a megbízási szerződés illetőleg a munkaszerződés keretében. A vállalkozási és a megbízási jogviszonyban a felek autonómiája domináns, a magánjogias mellérendelt pozíció a jellemző. Előbbinél mindig valamilyen munkával elérhető eredmény produkálása a cél, a szolgáltatás tárgya az eredmény segítségével

¹ Lásd: Kiss György, *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest 2005. 2. fejezet I. rész 4. o.

viszonylag pontosan meghatározható. A megbízási szerződés hagyományosan ügyviteli jellegű kötelmet keletkeztet, a megbízott gondos eljárásra köteles, a rábízott ügy ellátására. A szolgáltatást magának a szerződésben meghatározott tevékenységnek a kifejtése jelenti. A két jogviszony típus sajátosságait jól tükrözi az eredménykötelem illetőleg gondossági kötelem fogalompár.

Míg a vállalkozási és megbízási szerződés az önálló munkavégzést hivatott szabályozni, addig a munkaszerződés az önállótlan, másik féltől függő, szoros irányítás, utasítás, ellenőrzés, szabályrendszerére épülő tevékenység végzés kerete, melyben a szerződő felek hierarchikus viszonya az alappillér.

A munkajog klasszikusan interdiszciplináris jogág: joganyagának alapvetéseit más jogterületektől vette át. Legsorosabb kapcsolata a polgári joggal emelhető ki, szabályanyaga sok tekintetben magánjogi jellegű. A munkajog nem más, mint a munkáltató és a munkaszerződésnél fogva önállótlan, a munkáltatóval alá-fölérendeltségi viszonyban álló, munkavégzési kötelezettséggel rendelkező munkavállaló között munkaszerződés alapján létrejövő jogviszony, és az ezzel közvetlenül összefüggő életviszonyokat szabályozó jogszabályok összessége.

A munkajog által szabályozott jogviszonyban a munkát adó fél a munkáltató, a munkavállalóval munkaszerződést kötő természetes vagy jogi személy, vagy ezekkel egy tekintet alá eső egyéb szervezet, a munkát effektíve végző pedig „az a személy, aki a munkáltatóval munkaviszony létesítése céljából munkaszerződést köt, ez alapján a munkáltató szolgálatában munkát vállal és ebből eredően önállótlan munka teljesítésére köteles.

A két fél kapcsolatát sokrétű, mélyreható szabályrendszer hatja át. A munkajog szabályanyagból bőven lehet csemegézni. A széles lehetőségek tárházából dolgozatomban a munkajog felelősségi szabályait veszem górcső alá, azok közül is a munkáltató oldalán felmerülő kárfelelősséget, megjegyezve, hogy ha csak a munkáltató felelősségi rendszerét vizsgáljuk is, szerteágazó problémával állunk szemben. A munkáltatói felelősség rendszer szintű, sokrétű felelősség típust ölel fel, jogi aspektusból vizsgálhatjuk a munkáltató polgári jogi, büntetőjogi, társadalombiztosítási-, munkavédelmi felelősségét. Mindezekből kiemelve a munkáltatói kárfelelősséget, kísérletet teszek a jogintézmény történetének, fejlődési ívének, sajátosságainak és gyakorlatának bemutatására.

I. Fejezet

A munkajogi, azon belül a munkáltatói kárfelelősség történeti fejlődése

1. A korai magyar munkajogi jogfejlődés ²

Hazánk első munkajogi tárgyú törvényei 1840-ben láttak napvilágot. A törvények a kereskedőkről³ és a gyárak jogviszonyairól⁴ rendelkeztek, de már megtalálhatóak bennük bizonyos utalások a szabad munkaerő szerződéses hasznosításáról.

A szabadságharc viharos időszakát követően a dualista Magyarországon igényként merült fel a kereskedelmi és ipari viszonyok rendezésének szükségessége. Ezt célozta az 1851-ben kiadott császári és királyi helytartóság ideiglenes utasítása. Nagy hatást gyakorolt az ipar szabályozására az osztrák ipartörvény tervezet, amely bár hazánkban nem lépett hatályba, a bírói gyakorlat révén rendelkezései alkalmazást nyertek. A gazdasági tevékenység végzés keretére ekkor még zömében jellemző cérendszer kiszorításához az említett szabályanyagon túl jelentősen járult hozzá az 1859-ben kiadott osztrák ipari rendtartás, amely utat nyitott a vállalkozások szabad alapítása, és elterjedése előtt. A gazdasági fejlődés és vele együtt a hazai modern munkajog kialakulása szempontjából meghatározó jelentőséggel bírtak az 1862. évi osztrák kereskedelmi törvény, valamint az 1872. évi és az 1884. évi ipartörvények. Az 1884. évi ipartörvény különösen előremutató volt, hiszen rögzítette, hogy „az iparos és segédje közötti viszony szabad egyezkedés tárgya”, vagy, hogy a „dolgozói személyzet” foglalkoztatásának feltételeit ki kell függeszteni, de kitért a munkaidő tartamának, a munkabér-fizetés rendjének, a felmondás egyes kérdéseinek a szabályozására is. Szabályanyagában helyet kaptak a munkáltató felelősségét érintő kérdések is, mint például a munkásokkal való bánásmód, a baleset, megbetegedés esetén követendő eljárás szabályai, vagy a munkarend áthágóival szembeni szankciók rendszere. A liberális szellemű törvény azon túl, hogy garanciális szabályokat tartalmazott, miután kiszámíthatóvá tette a felek mozgásterét, törekedett a státuszuk rögzítésére is. Ennek

² Lásd Kiss György *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest 2005. 2. fejezet I. rész Bevezetés a munkajogba 33. oldal

³ Lásd: 1840: XV. tc. a *kereskedőkről*

⁴ Lásd: 1880: XVII. tc. a *gyárak jogviszonyairól*

érdekében hívta életre az ipartestületeket, melyek feladata a felek között a rend és egyetértés fenntartása, a jogviták békés úton való feloldásának elősegítése volt.

A kereskedelmi és ipari munkásság munkajogi státuszának a kor igényeihez mért szintű szabályozottsága mellett, a mezőgazdasági bér munkásság helyzete sokáig feudális viszonyok között maradt. A helyzetüket szabályozó 1898-as mezőgazdasági bér munkásság jogviszonyairól szóló törvény, valamint az 1876-ban és 1907-ben kiadott cseléd törvények ezt a szellemiséget tükrözik.

A két világháború közötti magyar munkajogra a szabályozás széttagoltsága és tartalmi differenciáltsága volt jellemző. Az egységes munkajogi szabályozás hiánya a magánjog kodifikációjának hiányára volt visszavezethető. Az 1900-ban és 1908-ban kiadott magánjogi tartalmú jogszabálytervezet az élő joganyagot dolgozta fel, s így, bár tervezeti szinten maradtak, a bírói gyakorlaton keresztül rendelkezéseiket szokásjogi jelleggel alkalmazták. A jogszabályokban a munka jogviszonyai címszó alatt a szolgálati, vállalkozási és alkuszi jogviszony valamint a díjkitűzés rendelkezései kaptak helyet, míg külön cím, az ügyleti jellegű jogviszonyok alá sorolták a megbízást és a megbízás nélküli ügyvitelt.

A következő említésre méltó jogforrás az 1928-as magánjogi törvényjavaslat, amely bár elődeivel egyezően szintén nem emelkedett törvényi szintre, tovább lépést jelent. A négy könyvből álló joganyag a munka jogviszonyai közt a szolgálati vagy munkabéri szerződést, a vállalkozási szerződést, az ügynöki -, valamint a díjkitűzési szerződést nevesítette.

A munkajogi szabályozásban minőségileg hozott újat a magánszolgálati jogviszonyok átfogó szabályanyagát tartalmazó, kerettörvény jellegű 1937. évi törvény cikk.⁵ A törvény a kor szociális kívánalmaira is reagálva immár egységesen rendezte a munkaidő, a legkisebb munkabér, az évenkénti fizetett szabadság mértékének szabályait, melyektől az egyes ágazati jogszabályok kizárólag a munkavállaló javára térhettek el. E megoldásban tetten érhető a jogszabály modern szemlélete.

A második világháború után Magyarország a szocialista érdekszféra része lett, a meglévő munkajogi szabályanyagot hatályon kívül helyezték. Kezdetét vette a

⁵Lásd: 1937. évi törvény cikk: *a munkajog egyes kérdéseinek szabályozásáról*

munkajog teljes közjogiasításának folyamata, a munkáltató szerződéses autonómiájának korlátozása.

A teljes szerkezeti és funkcionális változás mellett a rendeleti jogalkotás volt a jellemző. A munkások és a magánalkalmazottak viszonyait elsősorban a kollektív szerződéses rendszer megteremtésével szabályozták, emellett figyelmet érdemelnek az üzemi bizottságokra vonatkozó rendelkezések.

2. A munkáltatói felelősség alakulása az 1992. évi XXII. törvényig

2.1. Az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet, a Munka Törvénykönyve - első kódex

Az 1951. február 1-jén hatályba lépő első Munka Törvénykönyvét szerkezetileg, de tartalmilag is az 1922-es szovjet munkakódex ihlette. Az első kódex jellegű törvényünk az átfogó szabályozás módszerével élt. A „vállalat” a hagyományos munkáltatói feladatokon túl közigazgatási és hatósági funkciót is kapott. A munkaviszony létesítése az egyén létfeltétele, társadalmi elfogadottságának alapja volt. Ahogyan azt a jogszabály bevezetője rögzíti: „megváltozott a dolgozók viszonya a munkához: a munka a kényszerből mindinkább becsület és dicsőség dolgává válik.”⁶ A munkaviszony minden apró részletének központi, kógens szabályozásán át megvalósult a munkavállaló politikai röghöz kötése.⁷

A törvénykönyv alapelvi szinten rögzítette: „a Magyar Népköztársaság védi a dolgozók egészségét és segíti a dolgozókat munkaképtelenségük esetén.”⁸ A rendelkezések közt megtaláljuk az élet és testi épség védelmével, a munkavédelem megszervezésével (védőeszközök, védőétel, védőital), a biztonságos munkakörülmények megteremtésével kapcsolatos feleket terhelő szabályanyagot. Akik a munkavédelmi szabályok megtartását elmulasztják, büntetőjogi felelősséggel tartoznak, a vállalatot pedig a

6 Lásd: a 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a *Munka Törvénykönyve* preambuluma

7 Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest 2005. 2. fejezet I. rész Bevezetés a munkajogba, 35.o.

8 Lásd: 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a *Munka Törvénykönyve* 3. § (2) bekezdése

mulasztással okozott károkért anyagi felelősség terheli.⁹

A kódex széleskörű társadalombiztosítási szabályanyagot tartalmaz betegség, keresőképtelenség, szülés, öregkor, halál esetére, a hozzátartozók vonatkozásában is. Üzemi balesetet szenvedett vagy foglalkozási ártalomban megbetegedett dolgozó betegségének egész időtartamára gyógykezelést és táppénzt, gyógyászati segédeszközt, keresőképességének teljes vagy részleges elvesztése esetére pedig kártalanítást (járadékot) kap.¹⁰

Az említett felelősségi szabályok mellett, míg a dolgozók anyagi felelősségét külön fejezet¹¹ szabályozta, ilyet kezdetben a munkáltatóra nézve nem találunk. A 1964.évi módosítással¹² került a jogszabályba a vállalat anyagi felelőssége, de kizárólag az üzemi balesetekért és más egészségi károsodásért. E körben a vállalat köteles volt megtéríteni azt a kárt, amely a dolgozó életének, egészségének vagy testi épségének megsértésével kapcsolatban, munkaviszonyának keretében következett be. A felelősségi körből kivették a munkába menet vagy onnan jövet a dolgozót ért kárt, de meghagyták azt az esetet, ha a kár a munkáltató szállító eszközén utazó dolgozót érte. A dolgozó halála esetén a munkáltatót a hozzátartozó irányában terhelte kártérítési kötelezettség.

A kódex a munkáltatói kárfelelősség mentesülésének eseteit is rögzítette. Nem felelt a vállalat, ha bizonyította, hogy a munkavállaló kárát az ellenőrzési körén kívül eső, elháríthatatlan ok idézte elő, vagy ha a kárt a károsult dolgozó elháríthatatlan magatartása okozta. Nem felelt azért a kárért sem, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő. A felelősséggel kapcsolatban a kár körének meghatározását és kiszámításának módját a Minisztertanács rendeletben szabályozta.

A korai törvénykönyv széleskörű lehetőségeket biztosított a munkáltatóknak a munkavállalók érdekét szolgáló garanciális szabályok, a felek jogai és kötelezettségei egyensúlyának megteremtése nélkül.

9 Lásd: 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a *Munka Törvénykönyve* 92.§ (4) bekezdése

10 Lásd: 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a *Munka Törvénykönyve* 107.§

11 Lásd: 1951. évi 7. törvényerejű rendelet, a *Munka Törvénykönyve* XII. fejezet: A dolgozók anyagi felelőssége

12 Beiktatta az 1963. évi 34. törvényerejű rendelet 4.§-a. Hatályos 1964. IV. 1-től

A kódex eredetileg három végrehajtási rendeletéből 1964-re mindössze egy maradt hatályban, ezzel a munkajogi és közszolgálati jogviszony egységes szabályozást nyert.

2.2. *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény – a második kódex*

A csaknem negyedszázadon keresztül hatályban volt második Munka Törvénykönyve azzal a célkitűzéssel született, hogy a szabályok átdolgozásával a korábbi kódex munkajogi joganyagát egyrészt decentralizálja, másrészt egyszerűsítse. A decentralizáció szükségességét indokolta, hogy összhangot kellett teremteni a vállalatok számára autonómiát biztosító jogszabályok, és a munkajog intézményrendszere között. A törekvés azonban nem járt sikerrel, mert a vállalatok önállósága, ha átmenetileg erősödött is, nem hozott jelentős fordulatot. Az egyszerűsítés sem járt tartós sikerrel. A nagyszámú, részletekbe menő szabályozást tartalmazó végrehajtási rendelet ismételt és módszeresen széttagolta az egybefűzni kívánt joganyagot.¹³

Ha a két fő célkitűzést nem is sikerült megvalósítani, a második Munka Törvénykönyve nem volt eredmény nélküli. A munkavállalók jogait szélesítette, a szakszervezeteket megillető jogosítványok körét bővítette.

A második magyar munkajogi kódex az egészség, és testi épség védelmének és a társadalombiztosítási szabályoknak ismételt rögzítése mellett „anyagi felelősség” címszó alatt, elődjénél részletesebben szabályozta a munkáltató és a munkavállaló anyagi felelősségét. A munkáltató kárfelelősségi szabályai az első kódex rendelkezéseire képest alapjaiban módosultak, amikor kiterjesztette a munkáltató kártérítési felelősségét a munkaviszony keretében a dolgozónak okozott valamennyi kárra, és rögzítette annak objektív voltát is. A törvény 62. §-a, értelmében a munkáltató a munkavállalójának munkaviszony keretében okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felelősséggel tartozik. Az objektív felelősség, a vétkességre tekintet nélküliség kiemelése jóval szűkebb kárfelelősség alóli mentesülést jelentett a munkáltató számára.

¹³ Kiss György, *Munkajog* Osiris Kiadó, Budapest 2005. 2. fejezet I. rész Bevezetés a munkajogba, 35. o.

A munkáltató mentesülésének esetei nem változtak, maradt a két fő esetkör: a működési körön kívül eső, elháríthatatlan ok, illetve a munkavállaló kizárólagos, elháríthatatlan magatartása. Maradt továbbá a kár azon részének megtérítése alóli mentesség, amelyet a munkavállaló saját vétkes magatartásával idézett elő. Újdonság viszont, hogy a kormány a termelés és a munkavégzés különleges körülményeire, valamint a kár jellegére tekintettel bizonyos esetekben a kárfelelősség alapját, körét és mértékét korlátozhatta, illetőleg a munkáltató felelősségét vétkességhez is köthette. Ez a gumiszabály megteremtette a kivétel lehetőségét az új, általános és objektív munkáltatói felelősség alól. A gumiszabályt az Mt. végrehajtási rendelete¹⁴ töltötte meg tartalommal. Rögzítette, hogy a munkáltató objektív felelőssége kizárólag a rendelet mellékletében felsorolt foglalkozási megbetegedések esetén érvényesül, míg baleset és egyéb megbetegedések miatt kizárólag vétkessége esetén felel.

A megtérítési kötelezettség alá eső károk körét, a kárszámítás módját valamint az igényérvényesítés rendjét a munkaügyi, igazságügyi és népjóléti miniszter együttes rendelete szabályozta. A végrehajtási rendelet kitért a munkavállaló társadalmi munkavégzése közben keletkezett káraiért, továbbá a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett károkért való felelősségére, taxatív felsorolva, mely esetben objektív, egyebekben pedig vétkességen alapuló a munkáltatói felelősség. 1980. január 1-től a megtérítendő károk körébe bekerült a dolgozó nemvagyoni kára is.

Habár a második Munka Törvénye számos változást hozott elődjéhez képest, idővel képtelen volt lépést tartani a változó társadalmi és gazdasági igényekkel. Számos módosításon esett át, míg a rendszerváltás idejére nyilvánvalóvá vált, hogy elengedhetetlen az új munkajogi kódex megalkotása.

Az 1988-ban megindult privatizációval megkezdődött az állami tulajdon felszámolása. A kisvállalkozások elterjedése, a gazdasági társaságok térhódítása más piaci struktúrát teremtett, nem volt tovább tartható a központilag tervezett és irányított gazdaság. Új problémával szembesült a munka világa, megjelent az addig ismeretlen munkanélküliség. A demokratikus szabályozás igényének erősödésével párhuzamosan indultak az első sztrájkmozgalmak hazánkban. Ennek az átmeneti korszaknak a két meghatározó munkajogi produktuma a foglalkoztatás elősegítéséről és a

14 Lásd: 48/1979. (XII. 1.) MT. számú rendelet a *Munka Törvénykönyve végrehajtásáról*, 83.§

munkanélküliek ellátásáról szóló 1981. évi. IV. törvény, valamint első sztrájk törvényünk, az 1989. évi VII. törvény megszületése volt.¹⁵

2.3. *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény – a harmadik kódex*

A rendszerváltás utáni első, egyebekben harmadik munkajogi kódexünk 1992. július 1-jén lépett hatályba. A munkaerőpiac, a gazdasági piac részeként új kihívásokkal szembesült. A munkaviszony alanyainak érdek-elkülönültsége alapján törekvése a munkajogi szabályok közigazgatási jellegűből magánjogias jellegűvé tétele, a szabályozás ez irányába való eltolódása volt. Az új kódex szellemiségében a kógens szabályokat kizárólag a garanciális jellegű szabályokra, ún. „minimál standardokra” – mint pl. munkaidő, túlmunka, pihenőidő, stb. - kívánta korlátozni, az egyéb kérdések szabályozását pedig a felek felhatalmazására bízta. Diszpozitív rendelkezéseit arra az esetre szánták, ha a kollektív megállapodásokkal nem töltенék ki a kógens szabályok közti űrt. A felek mellérendeltsége, jogi autonómiája talaján a gazdasági esélyegyenlőségük megteremtése érdekében garanciákra volt szükség az érdekképviselői szervek létrehozásához, ezt szolgálták az üzemi tanácsok, a munkavállalói érdekképviselői rendszer beiktatása. A nemzetközi és immár hazai kívánalommal összhangban, a munkáltatók eltérő pozíciója miatt különálló törvényben rendezték a közszféra – közalkalmazottak¹⁶, köztisztviselők¹⁷ -, illetőleg a versenyszektor munkajogát, szignifikánsan külön választva a versenyszektort az állami szektortól.

A munkáltató kártérítési felelőssége – a munkavállaló ugyanezen felelősségének rögzítése mellett - külön fejezetben (IX. fejezet) kapott helyet, részletesebb szabályanyaga, a korábbi Mt. három szakaszához képest immáron tizennégy paragrafusban nyert elhelyezést.

¹⁵ Kiss György, *Munkajog* Osiris Kiadó, Budapest 2005. 2. fejezet I. rész Bevezetés a munkajogba, 36. o.

¹⁶ Lásd: 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

¹⁷ Lásd: 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról

Megőrizte a korábbi szabályozásnak a munkáltató vétkességre tekintet nélküli, objektív, egyben teljes mértékű felelősségét, valamint a munkaviszonnnyal összefüggésben okozott kár kivánalmát. Lévén a kártérítési felelősség most sem feltétlen, a munkáltató mentesülésének feltételei nem változtak: maradt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, illetve a károsult elháríthatatlan magatartása. Emellett változatlanul nem kellett megtéríteni a munkavállaló vétkes magatartásával előidézett kárt. A mentesülési feltételek meglétét új rendelkezésként – a kialakult bírói gyakorlatnak megfelelően - az Mt. a munkáltató bizonyítási kötelezettsége körébe utalta.

Fogalmi pontosítással taxatív felsorolással tisztázta a működési kör - mint a munkáltató felelősség alóli mentesülése esetének meghatározó tényezője - fogalmát. Ide sorolta különösen a munkáltató által a feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okokat.

A munkáltató objektív kárfelelősségét a 175.§ törte meg, a tíz főnél kevesebb főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltatók felelősségére vétkességi felelősséget előírva. A diszkriminatív szabályt azonban az Alkotmánybíróság később megsemmisítette.¹⁸

A korábbi „*munkaviszony keretében*” okozott kár, mint kártérítési felelősségi feltétel kivánalmat a *munkaviszonnnyal összefüggésben okozott kár* fogalmi pontosítás váltotta fel, tartalmában már jóval tágabb esetkört felölelve. A károk köre kibővült a munkaviszony létrejöttével, annak teljesítésével illetve megszűnésével kapcsolatban, azaz valamennyi munkaviszonyra tekintettel elszenvedett kárral. A jogszabály a bizonyítási terhet a munkavállaló oldalára helyezte, neki kellett bizonyítania, hogy a kárt a munkaviszonyával összefüggésben szenvedte el.

A második Mt. legmarkánsabb változása, hogy mellőzte az egyes káreseti formák eltérő szankcionálását. Megszüntette a baleset, foglalkozási megbetegedés és egyéb megbetegedések kiemelését, egységesítette, egyben egyszerűsítette a munkavállalók számára a kárigény érvényesítést.

A kódex a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károkért való munkáltatói felelősségre az objektív felelősség szabályait – a korábbiakkal ellentétben -

¹⁸ Lásd: 41/2009. (III.27.) AB határozat – a megsemmisítés hatálya 2009. december 31.

főszabályként rendelte alkalmazni, ugyanakkor – az előző kódex végrehajtási rendeletében szabályozottakkal szinte azonos módon - lehetőséget biztosított a munkáltató számára a bevitt dolgok körének, a bevétel rendjének szabályozására azzal, hogy amennyiben a munkavállaló e szabályokat megszegi, a munkáltató csak szándékos károkozás esetén felel.

3. A hatályos szabályozásig vezető út

Az 1992. évi XXII. törvényt életre hívó jogalkotói szándék – a piacgazdasági viszonyoknak megfelelő munkajogi szabályozás megteremtése, a közigazgatási jogias szemlélet visszaszorítása a magánjogias szabályozás javára, emellett a kollektív megállapodások szerepének erősítése – csak részben valósult meg. Bizonyos, kódexben rejlő strukturális megoldások – pl. hogy a kógens szabályoktól, kizárólag a munkavállaló javára engedett eltérést – a munkáltatók mozgásterét indokolatlanul beszűkítették. A kollektív megállapodások szerepe az említett okok miatt az elvárt és piaci viszonyok által igényelt alatt maradt. Emellett az Mt. gyakorlati alkalmazása rámutatott számos munkajogi szabály ellentmondásosságára, mely a kódex folyamatos módosításának kiváltó oka volt.¹⁹

2004. május 1-jén Magyarország csatlakozott az *Európai Unióhoz*. A csatlakozás révén bekerültünk annak az egységes piacnak a véráramába, amelynek munkaerőpiacán 240 millió munkavállaló dolgozik. Az áruk, szolgáltatások, személyek szabad mozgásának alapfeltétele, hogy a tagállamok, és a tagállami vállalkozások tisztességesen versengjenek egymással, s a munkajogi háttér viszonylag egységes, a szabályozás kiegyenlített legyen. Az Európai Unió a munkajog kérdését kivételes jelleggel szabályozza, az alapvetően tagállami kompetencia. Az egységes, belső piac azonban megköveteli, hogy a munkaerőpiac legalább a garanciális kérdésekben a minimum szintjén szabályozás alá kerüljön.

A közösségi jog ennek megfelelően két területen fejt ki hatását: a munkakörülményeket (munkaidő, részmunkaidő, határozott idejű munkaszerződés, kiküldetés stb.), valamint a

¹⁹ Lásd: a 2012. évi I. tv. Indokolása – Általános indokolás 2. pont

dolgozók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt (csoportos létszámcsoökkentés, jogutódlás) illető kérdésekben.

Az úgynevezett minimumkövetelményeket felállító közösségi jogi szabályozás, irányelvek kibocsátása révén fejti ki hatását. Az irányelveket a tagállamoknak az implementálásra nyitva álló határidőn belül be kell építeni a nemzeti jogba, illetve azt a tagállami hatóságoknak, valamint a bíróságoknak is alkalmazni kell. A munkajogi szabályozás emellett nagy teret enged a szociális partnerek közötti megállapodásoknak, valamint a kollektív szerződéseknek, számos irányelv csupán ezeken keresztül enged a rendelkezéseitől eltérést.

Az uniós joganyag beépítése, az irányelveknek való megfelelés tetten érhető a hazai munkajogi kodifikációban. Számos európai munkajogi megoldást már jóval az integráció előtt, a kilencvenes évektől a hazai szabályozás részévé tettünk (lásd a csoportos létszámleépítés, munkáltatói jogutódlás kérdésköre). Az Európai Közösséghez csatlakozással ez a jogharmonizációs tevékenység fokozódott. Az irányelvek számos részterületet érintenek (szülői szabadság, részmunkaidő, határozott idő, munkaidő szervezés, távmunka, munkahelyi stressz munkahelyi zaklatás és erőszak, munkaerő-kölcsönzés), de a munkaviszony alanyainak felelősségét, így a munkáltató kárfelelősségének szabályozását nem érintik, az tagállami hatáskörben marad.

Az új munkajogi normarendszer megszületéséhez vezető folyamatban említést érdemel a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alappilléreit megfogalmazó, a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv.²⁰ Az európai dokumentum a rugalmas foglalkoztatás megteremtését és a munkavégzők szociális biztonságát helyezi fókuszba. A jogalkotó figyelemmel volt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretében létrejött olyan egyezményekre, melyhez hazánk is csatlakozott.²¹

Nem mellékes a 2011. évi Alaptörvényünk²² munkajogi kodifikációra gyakorolt hatása, amely az alapjogok körében rendezi a munkaviszony és a kollektív munkajogi jogviszonyok meghatározó kérdéseit, szemlélete pedig – különösen, ami a vállalkozás szabadságát, a munkavállalók személyiségi jogainak védelmét illeti - jól tetten érhető a normaanyag szellemiségében. Jelentős mértékben támaszkodott továbbá a

²⁰ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény, Tárgy: „Zöld könyv- A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” COM(2006) 708.

²¹ Berke/Kiss: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer kiadó, Budapest, 2014. 18.o.

²² Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

munkabizottság az Alkotmánybíróság, az országgyűlési biztosok, s a bíróságok, elsődlegesen a Legfelsőbb Bíróság jogfejlesztő jogalkalmazási tevékenységére, az új, XXI. századi kívánalmakra választ adni szándékozó normaanyag összeállításánál.

II. F e j e z e t

A hatályos munkajogi szabályozás

Hatályos munkajogi joganyagunkat átfogó kódex a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, amely sorban negyedikként 2012 július 1. napjától alkalmazandó. Az új Mt. mind szerkezetileg, mind koncepcióját tekintve jelentősen eltér az előző törvénykönyvtől. A jogpolitikai célként megfogalmazott foglalkoztatás növelését, a foglalkoztatási viszonyok átalakítását, azok rugalmasabbá tételét a felek számára nagyobb mozgásteret biztosító, hangsúlyosan magánjogi jellegű szabályanyaggal kívánja elérni. Ennek eszköze a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi. V. törvény számos rendelkezésének szinte szó szerinti átültetése, vagy utaló szabállyal beültetése a joganyagba.

4. A munkajogi, valamint a munkáltatói kártérítési felelősség természete

A *munkajogi kárfelelősség* lényegét tekintve nem különbözik a magánjog kárfelelősségi rendszerétől, nem tekinthető dogmatikailag önállóknak. Eörsi a munkajogi kárfelelősséget egyfajta módosult polgári jogi felelősségnek tekinti.²³ A két jogágban a felelősség alapját képező elemek azonosak, melyeket azonban a munkajog kifejezetten a munkajogviszony keretén belül értelmez. A különbség a jogágaknak a jogviszonyban részt vevő felek eltérő kapcsolatára vonatkozó felfogására vezethető vissza. Míg a polgári jog a felek mellérendeltségéből indul ki, a munkajogban függőségi helyzet érvényesül. A munkajogi szabályozás éppen ennek az alá-fölérendeltségi helyzetnek a kiegyenlítésére törekszik.

23 Idézet Kun és Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, 2013. ELTE Eötvös Kiadó, 340. oldal

A felelősséget megalapozó jogalapi kívánalmak a két felelősségi rendszerben tehát azonosak: a kárfelelőség megállapításához károkozó magatartásra, kár bekövetkezésére valamint a kettő közötti okozati összefüggésre van szükség. A munkajogi kárfelelőség a jogviszony sajátosságaira figyelemmel további „jogalapi elemként”²⁴ kívánja meg a munkajogviszony fennállását.

A magánjogi kárfelelőségi rendszer két nagy területre fókuszál, a szerződésen kívüli (deliktuális), illetőleg a szerződésszegéssel (kontraktuális) okozott károkért fennálló felelőség körére, addig a munkajogi kártérítési felelőség természeténél fogva kontraktuális felelőségnek tekinthető.

A munkajogi kárfelelőség két területe a *munkavállalói kárfelelőség* illetőleg a *munkáltatói kártérítési felelőség*. A munkavállalói kárfelelőséget a felelőség jogalapja szempontjából szokás tagolni, ennek megfelelően beszélünk a munkavállaló általános kárfelelőségéről, a megőrzési felelőségről és ennek speciális alfajáról, a leltárhiányért fennálló felelőségéről.

A *munkáltató kárfelelőségének* tagolását annak általános, egy kivétellel vétkességre tekintet nélküli jellege miatt a károkozás tárgya szerint szokás elvégezni. Eszerint megkülönböztetjük a munkavállaló élete, testi épsége, egészsége körében okozott károkért való felelőség, a dolgozó munkahelyre bevitt dolgaiban okozott károkért, valamint a munkavisztonnyal összefüggésben okozott, egyéb károkért fennálló munkáltatói felelőséget.

A munkáltatói kárfelelőség *objektív felelőség*, nem függ a munkáltató vétkességétől. Láthattuk, hogy ez az objektív felelőség az egyes kódexek megoldásán keresztül hogyan változik, a munkavállalók által elszenvedett károk egyre nagyobb körét fogja át, párhuzamosan visszaszorítva a vétkességi felelőséghez kapcsolódó kivételek körét. Míg az 1951. évi 7. tvr. a munkáltató objektív felelőségét speciális esetkörként szabályozta - kizárólag a dolgozók életében testi épségében, egészségben a munkaviszony keretében bekövetkezett károkra korlátozta - a második kódex (1967. évi II. tv.) óta a magyar munkajog a munkáltató általános felelőségi formájává teszi. Míg a második kódexben a kormány széles körű felhatalmazást kapott az objektív felelőségi forma áttörésére, addig az 1992. évi XXII. tv. már csak két esetkőrré szűkítette az

²⁴ Lásd: Kiss György *Munkajog* Osiris Kiadó, Budapest 2005. VIII. fejezet A munkajogi kárfelelőségi jogviszony, 142. o.

általános felelősségi forma kivételeinek körét. Egyrészt kivette a magánszemély munkáltatót, aki 10 fő alatti főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztat, másrészt a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károk szűk körében írja elő a vétkességi – azon belül is csupán a szándékos károkozás esetén fennálló – munkáltatói felelősséget.

A munkáltató objektív felelőssége a hatályos Mt-ben teljesebben ki, hiszen az általános szabály alól csupán egyetlen kivételt tart meg: a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károk esetkörüli vonatkozó vétkességi (szándékos károkozás esetén fennálló) felelősséget, abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató ide vonatkozó előírásait megszegi. A korábbiaknál szélesebb körben meghatározott mentesülési lehetőség azonban – mint majd később vázolom – a munkáltató objektív felelősségének jelentős korlátokat szab, oly mértékűt, amely miatt az objektív felelősség végső tartalma végül is visszalépést jelent a korábbi szabályokhoz képest.

A munkáltató objektív felelőssége a polgári jogból ismert veszélyes üzemért fennálló felelősséggel mutat rokon vonást. A technika fejlődésével a munkáltató szervezete, a munkafeltételek egyre bonyolultabbá válnak, több veszélyt rejtnek magukban, a dolgozónak hathatós védelmet kell adni. Tartalmilag már kártelepítési vagy kockázatviselési felelősségi forma. A munkáltatói kárfelelősség rendszerének szigorát fokozza, hogy az Mt. e körben tiltja a kollektív szerződés munkavállaló hátrányára eltérő rendelkezését.²⁵

Az objektív felelősség tartalma szempontjából fontos kiemelni: ennek a felelősségi alakzatnak nem az a lényege, hogy nincs mögötte vétkes magatartás, hanem csupán az, hogy nem szükséges vizsgálni a vétkességet, mint körülményt, ennek bizonyítása nem terheli a károsultat.²⁶

A munkáltatói kárfelelősségi szabályok egyszerre szolgálnak reparatív, és preventív – a közszférában emellett represszív - funkciókat. Elsődleges cél a *reparáció*, vagyis a jogsérelem orvoslása, olyan helyzet teremtése, mintha a kár be sem következett volna. A szabályozás emellett *preventív* jellegű, a munkáltatókat olyan munkakörülmények

²⁵ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 178.§

²⁶ Lásd: Lőrincz in Kardkovács Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, 2012. HVG-ORAC, 257.o.

megteremtésére kívánja rábírní, amelyek a dolgozók egészségének és biztonságának munkafeltételei, vagyoni biztonsága védelmére alkalmasak, azaz a megelőzést szolgálják. A *represszió*, az okozott jogsértés megtorlása a közsféra munkajogában a fegyelmi felelősség intézményében jelenik meg.

5. A kártérítési felelősség feltételei

Az Mt. munkáltatói kárfelelősségi klauzulája a következő: "a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt".²⁷ Ez a rendelkezés a kiindulópont, ez fogja megalapozni vagy bizonyos esetekben kizárni, hogy a munkáltató felelősséget vállaljon az egyes konkrét esetekben bekövetkezett kárért. Ez a klauzula szolgáltatja az alapot az egyes további részletszabályok alkalmazásához.

A munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása három feltételhez köthető. Ezek: 1. a kár bekövetkezése, 2. a munkaviszony fennállása, valamint 3. a munkaviszony és a károkozó magatartás közötti ok - okozati összefüggés. Vizsgálandó továbbá egy negyedik, negatív feltétel is a kárfelelősség körében. Ez pedig az, hogy a munkáltató ne tudja magát a törvényben meghatározott mentesülési okokra hivatkozva kimenteni. A feltételek konjunktívák, együttesen kell fennállniuk.

5.1. A kár bekövetkezése

„A kár minden olyan károsító esemény vagy személy által okozott hátrány, amely a károsultat vagyonában vagy személyében éri.”²⁸ A kár akkor esik a munkajogi kárfelelősség szabályozása körébe, ha munkajogviszonnal összefüggésben, a munkajogviszony valamely alanya – vagy a munkavállaló hozzátartozója - szenved el.

Vagyoni hátrány bekövetkezéséről beszélhetünk, ha a sérelmet szenvedett fél vagyona csökken, vagy nem jutott hozzá olyan vagyoni előnyhöz, amit egyébként a károkozás

²⁷ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 166.§ (1) bekezdése

²⁸ Lásd: Berke/Kiss - Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Budapest, 2014 520. o. 1.

hiányában megszerzett volna. A személyben elszenvedett hátrálynak azt tekintjük, ha a károsult vagyoni hátránnyal nem járó sérelmet szenved. ²⁹

Itt említendő meg, hogy nem tartoznak a kár fogalmi körébe azok az esetek, amikor a követelésnek konkrét jogcíme (pl. munkabér követelés) van, azok érvényesítésére az önálló jogcímük alapján kerülhet sor. ³⁰

5.2. A munkajogviszony fennállása

A felelősség jogalapi eleme a felek közötti munkaviszony. Az Mt. értelmében a munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárt köteles megtéríteni. A felelősség ennek megfelelően kontraktuális jellegű, hiszen a munkaviszony alapja a felek által megkötött munkaszerződés.

A feltétel vizsgálatánál elengedhetetlen a szerződéses viszony tartalmának megállapítása. Főszabály szerint a munkaviszony kezdetének napját a munkába állás napja jelenti. Ha a munkaszerződés megkötése és a munkába állás időpontja elválik egymástól, akkor bár a feleket még nem terheli a szerződés teljesítésével kapcsolatos kötelezettség, ettől függetlenül annak létesítésével kapcsolatos kötelezettségeik már fennállnak. A gyakorlatban előfordulhat, hogy a kár a munkaszerződés megkötése után, de még a konkrét munkába lépés előtt következik be valamelyik fél magatartásának köszönhetően. ³¹

Más eset, amikor a kár a munkaviszony megszűnése után jelentkezik, azonban még a munkaviszony fennállása alatt keletkezett. Tipikusan ilyen eset, amikor üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés körében a dolgozó csak később észleli magán a kialakult tüneteket. Ebben az esetben időben elválik egymástól a károsító cselekmény és a kár jelentkezése. A kárfelelősség szempontjából a károsító esemény, magatartás időpontja lesz irányadó, ami ha a dolgozó munkaviszonyának fennállása alatt következett be, akkor értelemszerűen a munkáltatót terhelni fogja a kárfelelősség. A Kúria elvi élel mutatott rá: „a munkáltató kártérítési igényének érvényesítése

²⁹Lásd: Ádám Lóránt - Kártérítési felelősség a munkajogban, Budapest, 2000. HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó 7.o.

³⁰ BH 1999. 475: A munkáltató anyagi helytállásának azok az esetei, amikor a törvény konkrétan meghatározza a fizetési kötelezettségének a jogcímét, nem tartoznak a kártérítési felelősség körébe.

³¹ Lásd: OBH-Mailáth György Tudományos pályázat – Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében, Közjogi, munkajogi és EU szekció – 10. téma, 2014.15.o.

szempontjából nemcsak az tekinthető munkavállalónak, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál még fennáll”,³² ezzel egyértelműen foglalt állást olyan munkavállalói kárigény érvényesítésének lehetőségéről, mely már megszűnt jogviszonyból ered.

Bár ez a felelősség alapvetően szerződéses jellegű, a tágabb értelmezésnek köszönhetően a munkajogi kárfelelősség szabályai alkalmazandók akkor is, ha a kár színlelt szerződéssel – pl. megbízásnak álcázott munkavégzéssel -, vagy érvénytelen munkaszerződés keretében keletkezett. Látható, hogy a joggyakorlat a munkajogi jogviszonyt, és a szerződéses jogviszony fennállásának időtartamát is tágan értelmezi.

5.3. A munkaviszony és a kár közötti ok-okozati összefüggés

Az okozatosság követelménye azt jelenti, hogy a munkaviszonyon alapuló kötelezettség teljesítése és a károsodás között objektív kapcsolatnak, valós összefüggésnek kell fennállnia. Ha csak közvetett, illetve részoksági összefüggés áll fenn a két tényező között, már az is megalapozza a munkáltató kártérítési felelősségét.³³ A Kúria elvi döntésében nem vitatta a munkaviszonnyal összefüggést a felperest ért kár tekintetében, annak ellenére, hogy abban a felperes munkaviszonyától független krónikus betegsége is közrehatott.³⁴

Az Mt. szigorúan fellép a munkavállalói érdekek védelme mellett, mikor azt a vélelmet állítja fel, hogy a munkaviszonyból eredő kárt a munkáltató okozta.³⁵ Ezért végső soron károkozó magatartás hiányában is fennáll a munkáltató felkelőssége.

A gyakorlatban az okozatiság bizonyítása bonyolult problémakör, hiszen számos tényezőt kell figyelembe venni ahhoz, hogy az egyes konkrét esetekben kétséget kizáróan megállapítható legyen a kár összefüggése a jogviszonnyal. E tekintetben fokozott szerepet kap a bizonyítás, a gondos mérlegelés, azaz a bírósági eljárás. A bírói gyakorlat által kimunkált, munkáltatói kárfelelősséget megalapozó esetkörbe tartozik a

32 Lásd: A Kúria 1/2013. számú munkaügyi elvi határozata

33 Lásd: BH 2005. 443.

34 Lásd: A Kúria 3/2013. számú munkaügyi elvi döntése

35 Lásd: OBH - Mailáth György Tudományos Pályázat, *Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében*, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 17. oldal

munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő, befejező tevékenység körében, a szokásostól eltérő munkavégzési helyen bekövetkezett károk köre, vagy pl. a munkával összefüggő rendezvényen, képzésen elszenvedett kár. Hiányzik viszont az okozatosság a munkába menet, vagy a munkásszálláson bekövetkezett károk tekintetében.

6. A munkáltató mentesülése - exculpatio

A szigorú felelősségi szabályok nem érvényesülhetnek korlátlanul, hiszen az nem szolgálná a jog célját, és nem lenne igazságos. Ezért az exculpationak meg kellett teremteni a lehetőségét, de konkrétan behatárolt esetkörben, a bizonyítási tehernek a munkáltató oldalára telepítésével.

A szabályozás két esetben ad lehetőséget a mentesüléshez: abban az esetben, ha a munkáltató számára ténylegesen elkerülhetetlen a káresemény, továbbá akkor, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.³⁶

Az Mt. 166. § -a (2) bekezdése értelmében a munkáltató *mentesül 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 bekövetkeztét elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy*
- *a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta."*

Az idézett rendelkezésének második fordulata a korábbi kódexek rendelkezéseihez képest, mint látható változatlanul megmaradt. Az első mentesülési ok tekintetében azonban a hatályos jogi norma jelentős újdonságokkal szolgál.

6.1. *Az ellenőrzési körön kívül eső körülményre való hivatkozás*

A munkáltató csak igen szűk körben hivatkozhat erre a mentesülési okra és csakis akkor, ha a törvényben említett három konjunktív feltétel mindegyike fennáll. Ezek: 1. az ellenőrzési körön kívül eső körülmény, amellyel 2. nem kellett számolnia, és 3. nem

³⁶ Lásd: OBH - Mailáth György Tudományos Pályázat, *Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében*, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 19. o.

volt elvárható a károkozó körülmény bekövetkeztének elkerülése sem a részéről. Amennyiben már egyetlen feltétel is hiányzik – vagy nem bizonyítható -, a munkáltató kimentése nem lesz sikeres. A feltételek sorrendisége is hangsúlyos, hiszen minden következő feltétel csak az előző függvényében értékelendő.

6.1.1. *Az ellenőrzési kör hiánya*

Az ellenőrzési kör fogalmának tisztázása az egyik legfontosabb kérdés, hiszen önálló felelősségi jogi tényállási elemet képez. A fogalom meghatározásához – miután az a Polgári Törvénykönyvből átvett fogalmi elem – a Ptk. nyújt segítséget, melynek miniszteri indokolása pontosan meghatározza, mi tekinthető ellenőrzési körön kívül eső körülménynek. Útmutatása szerint érteni kell ez alatt minden olyan körülményt, melyre a félnek nincs ráhatása, így mindenekelőtt a vis maior hagyományos esetei, egyes állami intézkedések, a súlyos üzemzavar illetve azok a radikális piaci változások, amelyek a szerződés szerű teljesítést lehetetlenné teszik.

A munkajogban ellenőrzési körön kívül eső körülmény kategóriába sorolható minden olyan körülmény, amely felett a munkáltatónak nincs hatalma,³⁷ amelyre nem volt ráhatása, és amely felett nem tudott rendelkezni. A munkáltató ellenőrzési körébe esik ugyanakkor mindazon körülmény, eszközök, energiák, munkavállalók, amelyeknek a tevékenységeire a munkáltató azok működése során valamilyen befolyással bír. A befolyása ráadásul nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, a munkáltatótól más, eltérő munkavégzési helyen is ugyanúgy elvárható az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek a megteremtése és fenntartása.³⁸

Nem mehetünk el szó nélkül az „ellenőrzési kör” meghatározás mellett, mely a korábbi kódexek „működési kör” fogalma helyébe lépett. Az új fogalmi meghatározással az volt a jogalkotói szándék, hogy szűkítse a bírói gyakorlat által kialakított rendkívül széles körű kártérítési felelősséget, amely olyan tényállásokban is kártérítésre kötelezte a munkáltatókat, amelyekben a kár bekövetkezésére még közvetett befolyása sem lehetett. Minden olyan eseményt működési körben értékelt, amely nem következett volna be akkor, ha nem történik munkavégzés.³⁹

37 Lásd: OBH - Mailáth György Tudományos Pályázat, *Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében*, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 21. oldal

38 Lásd: BH 2000. 422.

Látható tehát, hogy bár a munkáltatóval szemben magas szintű követelményeket támaszt a törvény, a szabályozás figyelemmel van a reális társadalmi és gazdasági viszonyokra, amennyiben kibővíti a munkáltató mentesülésének lehetőségét, enyhítve az objektív felelősség szigorát.

6.1.2. *A károkozó körülmény előreláthatóságának kérdése*

Az ellenőrzési kör hiányához kapcsolódó további feltétel, hogy a kárt okozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia. Fontos kiemelni, hogy ez a körülmény kizárólag az ellenőrzési kör viszonyában vizsgálendő, azaz ha egy bizonyos körülmény a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik, akkor az előreláthatóság kérdésének értékelése szükségtelen. A jogalkalmazó feladata az egyes konkrét esetekben az előreláthatóság és az ellenőrzési kör viszonyának vizsgálata. Fontos megkülönböztetni a károsodás bekövetkezésének absztrakt lehetőségét a reális veszélytől, amivel az adott esetben számolni kell, ugyanis pusztán abból, hogy a munkáltató ellenőrzési körén kívül számos kárveszélyforrás keletkezik, nem következik, hogy a munkáltatónak ezek mindegyikével számolnia kell.⁴⁰

6.1.3. *Az elhárítás elvárhatóságának hiánya*

A kimentés harmadik feltétele, hogy a munkáltató bizonyítsa, a károkozó körülmény bekövetkezésének elkerülése mellett a kár elhárítása sem volt tőle elvárható. A feltétel vizsgálatához szorosan kapcsolódik a munkáltatótól elvárhatóság szintjének meghatározása, s hogy ez milyen szintű gondosságot feltételez. Az általános elvárhatósági mérce az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítását írja elő. Ennek megfelelően a harmadik kimentési feltétel vizsgálatánál azt kell értékelni, hogy a munkáltató 1. egy általános munkáltatótól, 2. általában elvárható magatartást tanúsított-e, 3. az adott konkrét helyzetben.⁴¹

39 Lásd: Fabók András - *A munkáltatói kártérítés egyes kérdései*. Munkaügyi Szemle, 45.évf./12.sz./2001.52.oldal

40 OBH - Mailáth György Tudományos Pályázat, *Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében*, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 22. oldal

41 Lásd: Berke/Kiss - *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer Budapest, 2014, 509. oldal

Az elháríthatóság megítélésekor azt kell vizsgálni, hogy a baleset a megfelelő technikai és műszaki megoldásokkal elhárítható lett volna-e.⁴² Ezért ilyen esetekben nem az bír meghatározó jelentőséggel, hogy a munkáltató ténylegesen milyen intézkedéseket tett a bekövetkező károk enyhítése érdekében, hanem az, hogy a konkrét eset körülményeit figyelembe véve, a munkáltatótól milyen intézkedés megtétele lett volna elvárható.

6.2. *A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartására való hivatkozás*

A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartására, mint exculpációs indokra csak két feltétel együttes fennállása esetén hivatkozhat sikerrel a munkáltató. A munkavállaló magatartásának *kizárólagos* mivolta szűken értelmezendő.⁴³ Nem feltételez felróhatóságot a munkavállaló oldalán, „inkább úgy értelmezendő, hogy a kár bekövetkezésében nem játszott közre olyan hatás, amely a munkáltató közvetlen hatalma, irányítása alá tartozik.”⁴⁴ Épp ezért a dolgozó magatartásának nem kell vétkesnek lennie,⁴⁵ emellett a bírói gyakorlat szerint a munkáltatói utasítástól eltérően, vagy szabályszerűtlenül végzett munka sem alapozza meg önmagában a munkáltató kimentését. Hiszen az ilyen munkavégzés eltérése hibás munkáltatói magatartás, ezért a kizárólagosság a munkavállaló magatartásával kapcsolatban nem állapítható meg.⁴⁶

A másik tényező a magatartás *elháríthatatlan* mivolta. A munkáltató feladata – többek közt épp a károk megelőzése érdekében – az időszakonkénti ellenőrzés, utasítás, a szakszerű és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése és számonkérése. Ezek hiányában a munkáltató nem hivatkozhat sikerrel a munkavállaló elháríthatatlan magatartására.

7. **A kármegosztás, mint a felelősség megosztása**

42 Lásd: Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégium 29. számú állásfoglalás b) pont.

43 Lásd: Gyulavári Tamás (szerk.) - *Munkajog*, Budapest, 2013. ELTE Eötvös Kiadó

44 Lásd: Ádám Lóránt - *Kártérítési felelősség a munkajogban*, Budapest 2000., HVG-ORAC

45 Lásd: Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégium 29. számú állásfoglalás

46 Lásd: 1995. 740. Bírósági Határozat

Az Mt. a teljes kártérítés elvét vallja, a munkáltató köteles a munkavállalójának a munkaviszonnyal összefüggésben okozott valamennyi kárát megtéríteni. A károk körébe értendő vagyoni hátrányok: a ténylegesen felmerült kár, az elmaradt haszon, az indokolt költség. Főszabály szerint a kárt pénzben kell megtéríteni, akkor lehet kivételt tenni, ha az eset összes körülményei a kár természetbeni megtérítését indokolják.

A teljes kártérítés még sem érvényesül maradéktalanul, vannak körülmények, amelyeket a jogalkotó bizonyos jogpolitikai szempontokra tekintettel akceptál. Ezért az Mt. három korlátozást fogalmaz meg a teljes reparációval szemben. Nem kell megtérítenie a munkáltatónak

- azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,
- a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes közrehatása okozott,
- a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.⁴⁷

A korlátozások összhangban állnak a polgári jogi szabályozással, ugyanakkor az első és harmadik rendelkezés nómumként jelenik meg a munkajogi felelősségi rendszerben.

7.1. *Az előreláthatósági klauzula*

Az előreláthatóság fogalma újdonság a hatályos Mt-ben. Az előreláthatóság hiányát, mint felelősséget korlátozó tényezőt az új Ptk. vezeti be, amikor megfogalmazza: "nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előre látnia."⁴⁸ A korábbi Ptk. a teljes kártérítés talaján állt, csak méltányosságból volt lehetőség a kártérítés mérséklésére.⁴⁹ A bírói gyakorlat ezzel szemben nem ezért, hanem az okozati lánc megvonása, az ok-okozati összefüggés

47 2012. évi I. törvény a *munka törvénykönyvéről*, 167.§ (1) és (2) bekezdése

48 2013. évi V. törvény a *Polgári Törvénykönyvről*, 6:521.§

49 1959. évi IV. törvény a *Polgári Törvénykönyvről*, 339.§ (2) bekezdése: A bíróság a kárért felelős személyt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a felelősség alól részben mentesítheti.

hiánya miatt mentesítette a károkozókat.⁵⁰ Az új klauzula tehát a bírói gyakorlat vívmánya. A munkajogi szabályozásban e tekintetben is a magánjog hatása érvényesül.

Károkozó magatartásból nem csak közvetlenül keletkezhet kár, hanem akár többszörösen közvetve, okozati láncolat útján is. A károkozó felelősségének megállapítása a láncolat minden eleme vonatkozásában indokolatlan és méltánytalan. A probléma úgy hidalható át, ha meghúzzunk egy ésszerű határvonalat, amely elválasztja egymástól azokat a károkat, amik már bizonyosan nem hozhatók kapcsolatba a munkáltató károkozásával. Erre a problémára kínál egyfajta köztes megoldást az adekvát kauzalitás tana, amely „a károsodáshoz vezető eseménysor tényszerű okai közül választ ki néhányat, melyeket a kárt jogi értelemben előidéző okoknak tekint, a többi természettudományos értelemben vett okot pedig feltételnek nevezi.”⁵¹

Az előreláthatóság kérdésében a bizonyítási teher a munkáltatón nyugszik, ami logikus megoldás, hiszen az ő érdeke a kármegosztás érvényesítése. Fontos hangsúlyoznunk, hogy az előreláthatóság nem a felelősség alapját érinti, hanem a kártérítés mértékét csökkenti, tehát csupán korrekciós eszköz.

7.2. *A munkavállaló vétkes közrehatása*

Az Mt. a kármegosztásra okot adó körülményként nevesíti, amikor a kár bekövetkeztében a munkavállaló vétkes magatartása is szerepet játszik. Két feltételen nyugszik a kártelepítés. Az első, hogy a munkavállaló maga is okozója az elszenvedett kárnak, a második pedig, hogy ebben vétkekesség terheli. Láttuk, hogy ha a munkavállaló a kárát kizárólag maga okozza, az a munkáltató számára mentesülési ok, ilyenkor a kármegosztás lehetősége fel sem merül.

50 OBH - Mailáth György Tudományos Pályázat, *Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében*, közjogi, munkajogi EU szekció – 10. téma 25. oldal

51 Tercsák Tamás - *Előreláthatóság – mint a szerződésen belül okozott kár megtérítésének korlátja*, Polgári jogi dolgozatok, Budapest, 1993. 231-254.o.

A vétkesség körében azonban nem lehet a munkavállaló terhére értékelni a munkáltatónál kialakult, és megtűrt szabálytalan gyakorlatot,⁵² továbbá azt sem, ha a munkavállalót a szabálytalan művelet elvégzésére a munkáltató tanította be.⁵³

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK 31. számú állásfoglalása segíti jogalkalmazókat a kárviselés arányának meghatározásában. Útmutatása szerint döntő szerepet az játszik, hogy milyen mértékű volt a dolgozó vétkes közrehatása a kár bekövetkeztében. De a munkavállaló vétkessége mértéke szempontjából értékelendő az is, hogy a kár bekövetkezése tekintetében a munkáltató magatartása is vétkes volt-e vagy sem.

7.3. *A kárenyhítési kötelezettség elmulasztása*

A munkáltató nem köteles megtéríteni a munkavállaló kárának azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. A károsultat a polgári jog is aktív részvételre kötelezi a kár elhárításában és enyhítésében.⁵⁴

Fontos hangsúlyoznunk a rendelkezésénél, hogy a károsult munkavállaló csak olyan intézkedéseket köteles megtenni, amelyek ésszerűek, és nem haladják meg a teljesítőképességét, másként irreális elvárásokat támasztana vele szemben a törvény.

A mentesülés és a kárenyhítés szabályait összevetve láthatóan más a munkáltatóval illetőleg a munkavállalóval szemben felállított elvárhatósági mérce.

A munkavállaló vétkes közrehatása a kárenyhítési kötelezettség megszegésének nevesített fajtájaként is felfogható. A kötelezettségszegéssel a munkavállaló kvázi érdemtelené válik a kártérítésre és emiatt esik el a teljes kár jóvátételétől.⁵⁵ A munkajogi és polgári jogi szabályok ezen a területen is párhuzamba állíthatók. A Ptk. a szerződésen kívüli károkért való felelősség körében nevesíti a károsult közrehatásának

⁵² Lásd: 2003. 170. Bírósági Határozat

⁵³ Lásd: 2002. 789. Európai Bírósági Határozat

⁵⁴ Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, 2014. 514.o. , PK 36. állásfoglalás

⁵⁵ Lásd: Gyulavári Tamás (szerk) - Munkajog, Budapest, 2013. ELTE Eötvös Kiadó

esetét, mint felelősség enyhítésére okot adó körülményt. Rögzíti, hogy a károsultat kármegelőzési és kárenyhítési kötelezettség terheli s e kötelezettségek megszegésével okozott kárt a károkozó nem köteles megtéríteni.⁵⁶ A nyilvánvaló mögöttes jogalkotói szándék az elvárhatósági követelmény megfogalmazása, nem csupán a károkozó, de a károsult oldalán is.

8. A kár mérséklése a munkáltató méltányolható helyzete alapján

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát és a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

A rendelkezés a felelősségkorlátozás lehetséges technikája. Lehetőséget biztosít a bíróságok számára a munkáltató, a károsult munkavállaló és a károkozás sajátosságainak, az egyedi körülményeknek az értékelésére, s széles körű mérlegelést biztosít. Elsősorban a kisebb teljesítőképességgel rendelkező munkáltatókra, a „kiszegisztenciákra” gondolt a jogalkotó, melyeknél egy jelentős összegű kártérítés kifizetése ellehetetlenítheti a működést. Láttunk hasonló, kivételes megoldást az 1992. évi XXII. törvényben – gondoljunk csak a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató magánmunkáltatókra vonatkozó szabályokra.

Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy ez a megoldást csak a kár egy része alóli mentesítésre ad lehetőséget, továbbá kivételesen, és kellő alappal vehető igénybe, erre utal a „rendkívüli” kitétel. Ennek megfelelően nem gyakorolható méltányosság a bagatell ügyekben - ha a kár mértéke nem jelentős és nem ró jelentős terhet a károkozóra.⁵⁷ Emellett az általános, kétirányú méltányossággal szemben itt csak enyhítésre ad lehetőséget a méltányossági jogkör, szigorításra nem.

9. A kár fajtái, típusai

⁵⁶ Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:525.§

⁵⁷ Lásd: a Legfelsőbb Bíróság polgári kollégiumának 36. számú állásfoglalása

A polgári jog által ismert kártípusok azok, amelyek megtérítéséről a munkajogi kárfelelősség körében is szó lehet:

- a károsult vagyonában beálló értékcsökkenés (*damnum emergens*),
- az elmaradt vagyoni előny, vagy elmaradt haszon (*lucrum cessans*), és
- a kár csökkentéséhez, kiküszöböléséhez szükséges költség.

A munkajog a teljes kártérítés elvén áll, azaz amennyiben a munkavállaló kárt szenved, a kártérítésnek valamennyi kártípusban jelentkező kárára ki kell terjednie, olyan helyzetbe kell hozni, mintha a károsodás be sem következett volna. Ugyanakkor a káronszerzés tilalmának magánjogból ismert elve itt is érvényesül, a dolgozó nem kerülhet kedvezőbb helyzetbe a kára megtérítésével, mint amilyenben a károsodás bekövetkezése előtt volt.

Nem tartozik a kártérítés körébe, de szorosan kapcsolódik a kárfelelősség rendszeréhez, ezért mindenképpen meg kell említeni az új Ptk. által bevezetett, a nemvagyoni kár intézményét felváltó sérelemdíj intézményét, melyre a munkavállaló személyiségi jogainak megsértése esetén, minden további joghátrány elszenvedése nélkül igényt tarthat, s melyet dolgozatom később tárgyal.

10. A kártérítés jogcímei, mértéke és módja

10.1. A kártérítés jogcímei

A munkáltatói kártérítés jogcímeiről az Mt. 169-171. §-ában találhatunk rendelkezést, arról, hogy a munkavállaló milyen címen érvényesíthet kártérítési követelést a munkáltatójával szemben. Ezek közül a kódex az elmaradt jövedelem, a dologi károk, a hozzátartozói igények körére tér ki. A sorrend egyben az említett kártérítési jogcímek fajsúlyát is tükrözi. A sérelemmel, illetőleg annak elhárításával felmerült költségeket a kódex nem említi, azok tekintetében az Mt. 177.§-ának utaló szabálya alapján a Ptk. vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

10.1.1. *Elmaradt jövedelem*

Az elmaradt jövedelem a polgári jogi elmaradt haszon kártípus esetkörébe tartozik.

Elmaradt jövedelem címén a munkavállaló a káresemény bekövetkezése előtti rendszeres jövedelme, pénzbeli juttatása és az esemény bekövetkezése után elért jövedelme különbözetét érvényesítheti. Minden olyan juttatás ide tartozik, amely a káresemény elmaradása esetén megillette volna a munkavállalót, kivéve azokat, amelyek rendeltetésüknél fogva kizárólag munkavégzés esetén illetik meg, vagy költségtérítés címén kapta (pl. az ételmezési hozzájárulás vagy az utazási költségtérítés). Ezek a kivételek a káronszerzés tilalma szabályából következnek. A keresetvesztés számítása szempontjából figyelembe veendő a munkabér mellett a rendszeres béren kívüli juttatások, pótlékok, az ún. cafeteria rendszer elemei, akkor is, ha azok csak a baleset bekövetkezése után kerültek bevezetésre,⁵⁸ s ettől a munkavállaló a baleset miatt elesett.

Általában a jutalom nem tartozik a megtérítendő juttatások körébe, hiszen az a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, s arra bizonyosan számítani nem lehet.⁵⁹

A borraivaló abban az esetben érvényesíthető elmaradt jövedelem címén, ha az adott szakmában a közfelfogás szerint jár (taxi, fodrász, pincér), vagy a munkavállaló bérezése arra figyelemmel került megállapításra.

Elmaradt munkabér jogcímen érvényesíthető a külföldön foglalkoztatott munkavállaló valutaellátmánya, vagy a leggyakrabban előforduló, kereset és táppénz közötti különbözet.

Az elmaradt vagyoni előny kategóriájába tartozik a megtakarítás elmaradása, ezért ilyen címen érvényesítheti a károsult a háztartási kiegészítő költségét, a házkörűli, vagy mezőgazdasági munkák elvégzésének költségét, ha ezeket a balesete miatt nem tudja a korábbiaknak megfelelően ellátni, s mást kell igénybe vennie.⁶⁰

A munkavállaló munkaviszonyán kívül elért jövedelmét is köteles megtéríteni a munkáltató, ha az említett jövedelmet a káresemény bekövetkezése után a munkavállaló nem képes realizálni, az rendszeres volt és jogszerűen jutott hozzá.

⁵⁸ Lásd: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I. 10.524/2006.

⁵⁹ Lásd: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.550./2010/4.

⁶⁰ Lásd: BH 1981.188., EBH 2002. 695.

Végül elmaradt jövedelem jogcímén érvényesítheti a munkavállaló azt a kárát, amelyet a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. A szabály jogpolitikai indoka: a jogalkotó értékeli a munkavállaló kárenyhítésen túlmutató erőfeszítését. A munkáltató a munkavállaló rendkívüli erőfeszítéssel elért jövedelme esetén „nem hivatkozhat eredménnyel arra, hogy a munkavállaló kára, vagy annak egy része máshonnan megtérült. A munkavállaló ezen magatartását nem lehet a szokásos kárenyhítésnek minősíteni. Ebből következően az így megszerzett jövedelmet úgy kell tekinteni, mintha nem létezne, azaz a munkáltató ennek figyelmen kívül hagyásával köteles megtéríteni a munkavállaló elmaradt jövedelmét.”⁶¹

10.1.2. *Dologi károk és költségek*

Az elszenvedett sérelem a munkavállaló dolgait is érintheti. Tipikus dologi károk a munkavállaló ruházatában, ingóságaiiban – pl. járművében, egyéb saját tulajdonú eszközeiben - bekövetkezett károk. Az Mt. e körben útmutatást ad a kár mértéke megállapításához.

A sérelemmel vagy annak elhárításával felmerülő költség jellemzően a kórházi ellátással, ápolással, gyógyszereléssel felmerülő költség, élelmezési, kulturális, mezőgazdasági többletköltség, háztartási kiegészítő költsége, gyógyászati segédeszköz költsége stb. lehet.

A dologi károkra és felmerült költségekre egyaránt jellemző, hogy akkor érvényesíthetők sikerrel, ha azok szükségszerűen merültek fel, indokoltak és igazolhatóak. Ezek bizonyítása a munkavállaló érdekkörébe tartozik, az ő kötelezettsége.

10.1.3. *A hozzátartozó kára*

A munkavállaló munkaviszonnal összefüggésben bekövetkezett károsodásával bizonyos esetekben a hozzátartozóját is érheti sérelem. A jogalkotó a kárfelelősségi szabályok körében figyelemmel van arra, hogy a munkavállaló keresménye a saját és családjá, elsősorban pedig az általa eltartottak egzisztenciális biztonságát hivatott szolgálni.⁶² Ha a biztonság káresemény kapcsán megszűnik, és arra a munkáltató kárfelelőssége kiterjed, annak helyreállítására a munkáltató köteles.

⁶¹ Lásd: Kiss György - *Munkajog*, Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 156. oldal

⁶² Kiss György - *Munkajog*, Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 155. oldal

A hozzátartozó kárigénye járulékos jellegű, kizárólag akkor érvényesíthető, ha a munkáltatót a munkavállaló vonatkozásában kárfelelősség terheli.⁶³

A gyakorlatban hozzátartozói igény jellemzően akkor merül fel, ha a munkavállaló sérülése, megbetegedése következtében a hozzátartozó körülményeiben kedvezőtlen változás következik be, avagy tényleges kiadása, költsége keletkezik. A munkavállaló halála esetén a hozzátartozó saját jogon követelhet kártérítést. Az eltemettetés költségei (sírhely megváltása, koporsó, koszorúk, hirdetések, tor költség, gyászruha költsége (melyet a bírói gyakorlat 50 % mértékben térít) és a további tételes károk megtérítése mellett a hozzátartozó olyan összegű tartást pótló járadékra jogosult, amely szükségleteinek az eltartó halála előtti színvonalon való kielégítéséhez szükséges. Ugyanakkor az eltartott hozzátartozót is kárenyhítési kötelezettség terheli. Saját tartásáról a tőle elvárható módon és mértékig maga is köteles gondoskodni.

A hozzátartozói igények körében érvényesíthető a munkavállaló otthoni ápolásával, gondozásával kapcsolatban felmerülő indokolt költség akkor is, ha a gondozást a hozzátartozó személyesen végzi.⁶⁴

11. A kártérítés mértékének meghatározása

A munkáltatói kárfelelősség természetéből adódik, hogy a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, melynek – mint láthattuk -, csak az előreláthatósági klauzula szab határt. A teljes kár körében megtérítendő valamennyi, kártérítési jogcímben tartozó ténylegesen felmerült kár. A károsultat olyan helyzetbe kell hozni, mintha a károsodása nem következett volna be.

A sérelem elszenvédeése esetén a károsult köteles a kárigényét összecszerűen megjelölni, s a károsodás tényének bizonyítása mellett, az összecszerűség kérdésében is őt terheli a bizonyítás. Az igénybe vehető bizonyítékok köre az általános bizonyítási eszközöknek megfelelően az okirat, tanú vagy a szakértői bizonyítás. A bizonyítás eredményeként az elszenvedett vagyoni, vagy nem vagyoni hátrány, és a kompenzálására alkalmas

⁶³ Lásd: Berke/Kiss - Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolter Kluwer, Budapest 2014.529.o.

⁶⁴ Lásd: BH 2007. 244.II.

kártérítés mértéke főszabály szerint pontosan meghatározható. Ebben az esetben *tételes kárról* beszélünk.

11.1. *Általános kártérítés*

Előfordulhatnak olyan esetek is, amikor a kár mértéke adekvát módon nem határozható meg, a kártérítés, vagy annak egy része számadatokkal nem támasztható alá. Ha a kár, vagy részének mértéke pontosan nem számítható ki, akkor a munkáltató olyan összegű *általános kártérítés* megfizetésére köteles, amely alkalmas a károsult teljes anyagi kárpótlására.⁶⁵ Ebben az esetben a kártérítés összegét becsléssel kell megállapítani. Klasszikusan ebbe a körbe tartozik az ápolás költsége akkor, ha azt a károsult hozzátartozója végzi. Tipikusan ide sorolhatóak a károsodással és annak enyhítésével kapcsolatos kiadások.

A kialakult bírói gyakorlat szerint általános kártérítés megállapítására csak kivételesen és alapos okkal kerülhet sor. A lehető legteljesebb körű bizonyítási eljárás lefolytatásának kell megelőznie az általános kártérítés megállapítását.⁶⁶ Nem lehet általános kártérítés megállapítását kérni pusztán azért, mert a kár mértéke csak hosszas és körülményes bizonyítással lenne pontosan meghatározható. Mindaddig, amíg a kár mértéke objektív módon meghatározható, nem kerülhet sor általános kártérítésre.

Egyebekben mind a tételes kár, mind az általános kártérítés megállapítható egy összegben, vagy járadék formájában is.

A kár mértéke megállapításához az Mt. megad bizonyos szempontokat. Meghatározza, hogy az elmaradt jövedelem kiszámításánál mely tényezőket kell figyelembe venni. A természetbeni juttatások és a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján, az avulására figyelemmel rendeli megállapítani azzal, hogy amennyiben a dologban bekövetkezett kár értékcsökkenés nélkül javítható, a javítási költséget kell kárként figyelembe venni. A káronszerzés tilalmának munkajogban is érvényesülő elve alapján meghatározza továbbá azokat a tételcsoportokat, amelyeket a kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni, így

⁶⁵ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 173.§ (2) bekezdése, és a PK. 49. állásfoglalás

⁶⁶ Lásd: EBH 2003. 863.

- a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, és
- amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

12. A kár megtérítésének módja

A kártérítés előbb ismertetett formái, a tételes kártérítés és az általános kártérítés mellett van, amikor a sérelem kompenzálására alkalmas kártérítési összeg objektív okok miatt előre nem határozható meg teljes bizonyossággal, mert a kártérítésnek hosszabb időszakon keresztül felmerülő jövedelem kiesést, vagy folyamatosan felmerülő költségeket kell kompenzálnia. Erre az esetre alkalmas kártérítési forma a járadék megállapítása, mint amely a jövőben rendszeresen és bizonyosan felmerülő tételes kár, költség és jövedelemveszteség ellentételezésére ad lehetőséget.

12.1. *Járadék*

Az Mt. vázolja, mely körben kerülhet sor kártérítésre járadék formájában. „Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy a vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy a tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.”⁶⁷

Eszerint beszélhetünk jövedelempótló-, tartást pótló-, valamint az Mt. által nem nevesített költségeket fedező járadékról.

A járadékot rendszerint havi összegben kell meghatározni. Előre kell fizetni, miután a funkciója a jövőben felmerülő károk ellentételezése. A már esedékessé vált járadékot egy összegben kell megfizetni, ez azonban nem változtat a jellegén. Járadékigény – a magánjogból ismert szabályozáshoz hasonlóan - 6 hónapnál régebbi időre

⁶⁷ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 173.§ (1) bekezdése

visszamenőleg nem érvényesíthető, kivéve, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében nem terheli mulasztás, vagy ha a munkáltató az igénybejelentés lehetőségéről nem tájékoztatatta. Az elévülési időn (három év) túl járadékigény nem érvényesíthető (jogvesztő határidő).

12.2. *A kártérítés összegének módosítása*

A járadékfolyósítás időszaka alatt a járadék összegének megállapításánál irányadó körülményekhez képest változás következhet be. A teljes kártérítés, illetőleg a káronszerzés tilalmának elvei alapján a körülmények változására tekintettel a kártérítés összege módosítást igényelhet. A jogalkotó azonban – a kialakult bírói gyakorlatot akceptálva – a bagatell-változások miatti igényérvényesítés lehetőségét kizárva, csak jelentős változás esetén ad lehetőséget a megállapított kártérítési összeg módosítására, amelyet egyebekben a károsult munkavállalón és a munkáltatón kívül kezdeményezhet a munkáltató mögött álló felelősségbiztosító is.

A járadék módosításának lehetősége rögzítésén túl az Mt. egy esetkört kifejezetten ki is emel: a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítést. Az ő esetükben a törvény a 18. életévük betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerésével járó tanulmányok befejezését követően egy évvel elrendeli a kártérítés felülvizsgálatát azzal, hogy a felülvizsgálatot követő időre a kártérítést a munkaképességben vagy a képzettségben bekövetkezett változásra figyelemmel kell megállapítani.⁶⁸

A munkajogi kódex rendelkezik arról is, hogyan kell a munkabérváltozást – amennyiben a módosításnak ez az indoka – figyelembe venni. Elsősorban a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységnél végrehajtott, a károsulttal azonos munkakörben foglalkoztatottak átlagos éves munkabérváltozása mértéke szerint. Azonos munkakört betöltők hiányában a szervezeti egységnél foglalkoztatott valamennyi munkavállaló átlagos éves bérfeljesztését kell figyelembe venni. Amennyiben pedig a károsultat foglalkoztató szervezeti egység megszűnik, úgy a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi azonos munkakört betöltő személyre

⁶⁸ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 174.§ (2) bekezdése

irányadó, ennek hiányában a munkáltató valamennyi dolgozója tekintetében irányadó átlagos éves bérfelzárkózás alapján.

A kártérítés összegének módosítása esetén a munkaviszony alanyainak együttműködési kötelezettsége itt is érvényesül, ugyanakkor garanciális okok miatt az Mt. mindkét fél számára tevőleges kötelezettséget fogalmaz meg. Egyrészt a munkáltató 15 napon belül köteles tájékoztatni a károsultat (munkavállaló vagy hozzátartozója), amennyiben a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabérváltozás történt. Ugyanakkor a károsult (munkavállaló vagy hozzátartozója) a munkáltató vagy a biztosítója felhívására a munkavégzésből származó jövedelméről, egyéb jövedelmi viszonyairól évente igazolást köteles rendelkezésre bocsátani.

13. A munkavállalói kárigény érvényesítése

Az 1992. évi XXII. tv. (harmadik Mt.) a munkáltatót a károkozásról való tudomásszerzésétől számított tizenöt napon belül felhívás közlésére kötelezte a munkavállaló kárigényének előterjesztéséhez. A munkavállaló, illetőleg értelemszerűen a hozzátartozója által bejelentett kárigényre a munkáltató írásban, tizenöt napon belül volt köteles választ adni.

Ez a korábbi rendelkezés kimaradt a hatályos kódexből. Szükségtelen is volt, hiszen az igény érvényesítésére az általános elévülési időn belül volt akkor is lehetőség. Ugyanakkor a kárigények rendezésének módját a munkáltató sajátosságára tekintettel leginkább belső szabályzattal célszerű rendezni, mely út nyitva áll. A lehetőségek közt a korábbi előírás is helyet kaphat, melyet egyebekben a munkáltatók a korábbi gyakorlatuk alapján, továbbá az együttműködési kötelezettségből következően bizonyára szép számmal a továbbiakban is alkalmaznak.

13.1. Kártérítési per

Peren kívüli megállapodás hiányában a kárigény érvényesítése érdekében munkaügyi bíróság előtt kártérítési per kezdeményezhető. A perben részt vevő felek személye sajátosan alakulhat. A munkavállaló mellett közeli hozzátartozó is perelhet a

munkavállalóval együtt vagy önállóan. Egyedül indíthat pert járadék iránt a munkavállaló eltartott hozzátartozója. Ha a munkavállaló kárigényét a biztosító részben rendezte, ezt meghaladó igényét a munkáltató ellen érvényesítheti.

A perben a felek egyezsége köthetnek. Ennek jóváhagyása előtt a bíróság megvizsgálja, hogy az egyezés megfelel-e a jogszabályi feltételeknek, illetve a felek méltányos érdekének. A jóváhagyott egyezésnek ugyanaz a hatálya, mint a bíróság által meghozott ítéletnek (res judicata). Az alperes ezt követően nem hivatkozhat arra, hogy az egyezséget csupán "méltányosságból" fogadta el, s annak nincs jogalapja. A jogalap az összes jogcímen előterjesztett kereset szempontjából egységes megítélés alá esik. Ha tehát az alperes kötelezettséget vállalt az egyes jogcímeken való teljesítésre, azáltal a követelés jogalapját is elismerte.

Sajátosan érvényesül a Pp-ből ismert kereseti kérelemhez kötöttség elve a kártérítési perben. A bíróság a kártérítés módjának meghatározása tekintetében nincs kötve a kereseti kérelemhez, belátása szerint dönti el, mely módját alkalmazza, csupán azt a módot nem határozhatja meg, amellyel szemben mindkét fél tiltakozik.⁶⁹

13.2. Bizonyítás a kártérítési perben

A polgári perrendtartás és az Mt. együttesen adnak eligazítást arra vonatkozóan, hogy a kártérítési perben melyik félnek mit kell bizonyítania, azaz, hogy a bizonyítás sikertelensége vagy elmulasztása milyen jogkövetkezményekkel jár. A legfontosabb bizonyítási eszközök a tanú, a szakértő, az okirati bizonyítékok, a szemletárgyak. A bizonyítékok igazolják vagy cáfolják a felek által előadott tényállás valóságtartalmát. A bizonyítékokat a bíróság szabadon mérlegeli, a mérlegelésébe bevonhat olyan körülményeket is, mint például a felek perbeli mulasztása, a felek azon kijelentése, hogy valamely tény valóságtartalmáról nincs tudomásuk, arra nem emlékeznek. A bizonyítás feltételezi, hogy a per elbíráláshoz szükséges tényekről a felek kielégítően nyilatkozzanak.

A munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy kára keletkezett, és az miben áll. Őt terheli a bizonyítás a tekintetben, hogy károsodása a munkaviszonyával összefüggésben áll (például: egészségkárosodását a munkaviszonyával összefüggő körülmények idézték

⁶⁹ Lásd: a Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 44. számú állásfoglalása

elő). Ebből fakadóan vita esetén azt is bizonyítani kell (leginkább okiratokkal, tanúkkal), hogy őt munkaviszonyban foglalkoztatták. A munkavállaló köteles bizonyítani a károsodása (pl. egészségkárosodása) mértékét, s a követelés összecszerúségét. Munkabaleseti jegyzőkönyvvel, foglalkozási megbetegedésről szóló bejelentéssel, közigazgatási hatósági határozattal vagy társadalombiztosítási határozattal bizonyíthat. Fontos a szakértők szerepe, hiszen orvos-szakmai kérdés annak megítélése, hogy a bekövetkezett egészségkárosodás összefüggésbe hozható-e a munkavállaló munkahelyén kifejtett tevékenységével, az abból fakadó kötelezettségeivel, illetőleg a károsodás mértéke tekintetében.

Fentiekkel szemben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a kárfelelősség alóli mentesülésének Mt-ben megfogalmazott feltételei adott esetben fennállnak. A munkáltató bizonyítási eszközei a tanúvallomások, a munkavédelmi és műszaki szakértői vélemények, az orvos-szakértő véleménye illetőleg a munkafolyamatokra vonatkozó szabályzatok, eljárásrendek. Ha a bizonyítékok a munkáltató vétkességét igazolják, ennek tényét a bíróság a kármegosztás alkalmazásánál veszi figyelembe.

13.3. Igényérvényesítési határidők, az elévülés

A kártérítés a károsodás bekövetkeztekor nyomban esedékes.⁷⁰ Az esedékesség megállapítása az igényérvényesítés szempontjából bír jelentőséggel, ez jelenti az elévülési idő kezdetét. További relevanciával is bír, hiszen a „kárért felelős személy helyzetére a szerződés teljesítésében késedelmes kötelezettre irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni⁷¹ ezért a károsodás időpontjától a károsult késedelmi kamatot követelhet. A károkozás ugyanakkor nem feltétlen esik egybe a károsodással, a kár a kárt okozó magatartás, cselekmény után később is bekövetkezhet. Erre tekintettel az egyes igények tekintetében az Mt. a szakaszos elévülés szabályát vezeti be.⁷²

A munkajogi igények általános elévülési ideje három év. Az elévülés tekintetében is alkalmazandóak a Ptk. kiegészítő szabályai, mely szerint a munkáltató által szándékosan

⁷⁰Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről, 6:532.§

⁷¹ Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:534.§

⁷² Lásd: Berke/Kiss - Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolter Kluwer, Budapest 2014. 536.o.

vagy bűncselekménnyel okozott kár 5 évnél rövidebb idő alatt nem évül el.⁷³ Egyebekben a bűncselekménnyel okozott kár – amennyiben a bűncselekmény büntetőségének elévülési ideje az öt évet meghaladja - a bűncselekmény büntetőségének elévülési idejével azonos.⁷⁴

Az Mt. 175.§-ában megfogalmazott szakaszos elévülési idő – mint a hatályos kódexben sok egyéb rendelkezés - szintén a bírói gyakorlat vívmánya.⁷⁵ Ennek megfelelően a norma akként rendelkezik, hogy a különböző, eltérő időpontban esedékes önálló igényeket az elévülés szempontjából is önállóan kell figyelembe venni. Külön is nevesíti a jövedelemveszteség számításához kapcsolódóan a táppénzt, a sérelem folytán csökkent keresetet valamint a rokkantsági ellátást, mint amely ellátások alapján kimutatható keresetveszteség az ellátások esedékességének különböző időpontja miatt az elévülés szempontjából önálló igénynek tekintendők.

A járadékigény az általános elévülési időn belül érvényesíthető, a már ismertetett speciális szabályok mellett.

Munkajogi sajátosság, hogy az elévülésre bírósági eljárásban egyik félnek sem kell hivatkoznia, azt hivatalból kell figyelembe venni.

14. A polgári jogi szabályok alkalmazása

A hatályos munkajogi szabályozás a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó, XIII. fejezetben rögzített szabályanyagot érdemben három címben fogja össze. A „felelősség az okozott kárért” valamint „a kártérítés mértéke és módja” cím alatt elhelyezett szabályok mellett „a polgári jogi szabályok alkalmazása”⁷⁶ címszó alatt rendelkezik arról, hogy a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-ainak szabályait kell alkalmazni. Természetesen nem elhanyagolható a negyedik címszó alatti rendelkezés sem, mely rögzíti, hogy kollektív szerződés az Mt. munkáltatói kártérítési

⁷³ Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:533.§

⁷⁴ Lásd: a Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 52. számú állásfoglalása

⁷⁵ Lásd: 2008.1901. Európai Bírósági Határozat

⁷⁶ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 177.§

felelősség XIII. fejezetben megállapított rendelkezéseitől csak a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat írhat elő.

A munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó joganyag tehát szerkezetileg az Mt. speciális szabályai mellett a Ptk.-ban lelhető fel. A sokszor emlegetett magánjogi hatás az utaló szabállyal kézzel foghatóvá válik, ezért nem mellőzhető a vonatkozó polgári jogi normák számba vétele, annak ellenére, hogy az egyes fejezeteknél több esetben már hivatkozott rá a dolgozat..

A Ptk. 6:518- 534. § -ait átfogó, a kártérítési felelősség általános szabálya és közös szabályai cím: a károkozás általános tilalma, a felelősség általános szabálya, a jogellenesség, az előreláthatóság, a kártérítési kötelezettség terjedelme, a károsodás veszélye, többek közös károkozása, a károsulti közrehatás, a károkozásért való felelősség korlátozása és kizárása, a kártérítés módja, a jövedelempótló járadék, a tartást pótló járadék, a járadék megváltoztatása vagy megszüntetése, az általános kártérítés, a kártérítés esedékessége, elévülése és az értékviszonyok változásának figyelembevétele a kár mértékének meghatározásánál rendelkezéseket tartalmazza.

A munkáltatói kártérítési felelősség körében is érvényesül a jogellenes károkozásra vonatkozó általános tilalom,⁷⁷ illetőleg az a jogelv, mely szerint minden károkozás jogellenes, kivéve a károsult beleegyezésével, vagy szükséghelyzetben és arányosan okozott, a jogtalan támadás elhárítására irányuló, vagy bizonyos feltételeknek megfelelő, jogszabály által megengedett magatartással okozott kárt.⁷⁸

A kártérítés korlátját jelentő előreláthatósági klauzula, illetőleg a teljes kár körébe tartozó kártípusok polgári jogból vett szabályai az adott pontnál már bemutatásra kerültek.

A kártérítés összegének csökkentésére vonatkozó szabályt, illetőleg a kártérítés bíróság általi mérséklésének lehetőségét az Mt. is ismeri, ezekről szintén esett már szó. Párhuzamban a munkajogi szabályokkal a Ptk. is előírja, hogy a károsultat kárenyhítési kötelezettség terheli, és ennek felróható megszegésével okozott kárt a károkozó nem köteles megtéríteni.

⁷⁷ Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:518.§ „A törvény tiltja a jogellenes károkozást.”

⁷⁸ Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:519.§

A Ptk. károkozásért való felelősség korlátozására vonatkozó rendelkezése⁷⁹ a munkajogban szélesebb körben érvényesül akkor, amikor az Mt. kollektív szerződésben a szigorúbb munkajogi felelősségi szabályoktól való eltérést kizárólag a munkavállaló – azaz a károsult – javára engedi meg.⁸⁰

Vonatkozó rendelkezésként fontos a polgári jogi kódex kártérítés módjára vonatkozó előírása⁸¹, mely szerint a kárt pénzben kell megtéríteni. Akkor van helye a kár természetbeni megtérítésének, ha a körülmények ezt indokolják. Természetbeni kártérítésre kerülhet sor, ha pl. a munkáltató gyártja a munkáltató károsodott ingóságát – pl. telefon. De természetbeni kártérítésre kerülhet sor akkor is, ha a munkavállaló károsodott gépjárművét a munkáltató javítja vagy javíttatja meg.⁸²

A járadék, ezen belül a jövedelempótló, illetőleg a tartást pótló járadék, az általános kártérítés, a kártérítés esedékessége és az elévülés tekintetében, hasonlóak a rendelkezések. Megtalálható a munkajogi rendkívüli munkateljesítmény⁸³ intézménye is a polgári jogi normák közt.⁸⁴ Járadék megállapításánál figyelmen kívül kell hagyni azt a jövedelmet, amelyet a balesetet szenvedett személy a balesetből eredő jelentős testi fogyatékosága ellenére rendkívüli munkateljesítménnyel ért el.

A keresetveszteség megállapításának módjáról rendelkező, munkajogban ismert szabályok mellett tartalmaz a Ptk. két fontos kiegészítő szabályt is, mely szerint, ha a balesetet szenvedett személy keresetveszteségének megállapítása szempontjából irányadó, megelőző egy éven belül keresetében tartós változás állt be, akkor csak a változás utáni kereset átlagát kell figyelembe venni.⁸⁵ Figyelembe kell továbbá venni azt

79 Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:526.§ „A szándékosan okozott, továbbá az emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító károkozásért való felelősséget korlátozó vagy kizáró szerződési kikötés semmis.”

80 Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 178.§-a az eltérő megállapodás tárgyában.

81 Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:527.§

82 Lásd: BH 2006. 327.

83 Lásd 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 169.§

84 Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 6.:528.§ (6) bekezdése

85 Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:528.§ (3)

a jövőben bekövetkező változást is, amelynek bekövetkezésével számolni lehet.⁸⁶A bírósági gyakorlat ugyanakkor csak azt a jövőbeli változást engedi figyelembe venni, amelynek meghatározott időponttól való bekövetkezésével, már előre, teljes bizonyossággal számolni kell.⁸⁷

A Ptk. kiegészíti az Mt. tartást pótló járadékra vonatkozó szabályait. Eszerint a károkozó tartást pótló járadék fizetésére akkor is köteles, ha a magatartásának e következménye nem volt előrelátható. A hozzátartozó járadékiigényének nem feltétele, hogy a baleset következtében elhunyt munkavállaló korábban ténylegesen eleget tett-e a tartási kötelezettségének. Akkor is követelhető, ha a munkavállaló a kötelezettsége megszegésével nem nyújtott tényleges tartást, vagy ha a járadékot igénylő a tartási igényét menthető okból még nem érvényesítette.⁸⁸ A járadék mértékét befolyásolja, hogy van-e más személy, akik a munkavállalóhoz hasonlóan kötelesek a járadékot igénylő hozzátartozó tartására. Figyelembe kell venni az igénylő jövedelmét is. A tartásra kötelezett személyek körének megállapításakor a baleset bekövetkezésének az időpontja lesz irányadó. A járadék mértékét csökkenti, ha a hozzátartozó más személyekkel szemben is érvényesítette vagy érvényesíthette volna a követelését, úgyszintén ha neki felróható okból nem rendelkezik megfelelő jövedelemmel.⁸⁹

Szintén polgári jogi kiegészítő szabály, hogy a körülmények változása miatt a már megállapított járadékot nem csak módosítani lehet, de az időtartamát is meg lehet változtatni, illetőleg meg lehet szüntetni. Fontos igényérvényesítéshez kapcsolódó rendelkezése a Ptk-nak, hogy ha a károkozás és az ítélethozatal közötti időmúlás vagy egyéb körülmény miatt az értékviszonyokban jelentős változás áll be, úgy a bíróság a kártérítés összegét az ítélethozatal időpontjában érvényes értékviszonyok alapján hozza meg. Ebben az esetben a károsult részére késedelmi kamat csak az érték meghatározásának időpontjától jár.

⁸⁶ Lásd: 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről, 6:528.§ (5)

⁸⁷ Lásd:1995. 229. Bírósági Határozat, 1988. 106. Bírósági Határozat

⁸⁸ Lásd: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:529.§(2) bekezdése

⁸⁹ Berke/Kiss - Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolter Kluwer, Budapest 2014. 540.o.

15. A munkáltató kártérítési felelősségének speciális szabályai az atipikus foglalkoztatások körében

15.1. Az atipikus foglalkoztatási viszonyokról általában

Az atipikus foglalkoztatás gyűjtőfogalom, ide tartozik minden olyan foglalkoztatási forma, amely egy vagy több elemében eltér a hagyományos munkaviszonytól (amely általában heti 40 órás munkavégzésre irányul). A hatályos kódex XV.-XVII. fejezetei által taglalt normaanyag a korábbiakhoz képest tartalmát tekintve többségében, szerkezetileg pedig teljes mértékben nóvumnak tekinthető. A gazdasági viszonyoknak a rendszerváltást követően, majd az európai gazdasági térséghez csatlakozás hatására bekövetkezett változása, s annak következményeként a foglalkoztatási formák átrendeződése által életre hívott az új igényekre kínál megoldásokat. A XV. fejezet "A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok" cím alatti atipikus munkavégzési formák közt a *határozott idejű munkaviszonyt, a behívás alapján történő munkavégzést, a munkakör megosztását, a több munkáltató által létesített munkaviszonyt, a távmunkavégzést, a bedolgozói munkaviszonyt, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt*, illetőleg a munkavégzés körülményeinek sajátosságára tekintettel a *köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt, a vezető állású munkavállaló, valamint a cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatását* nevesíti.

A tipikus foglalkoztatás körén kívül esik a *munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás* is, melyeket az Mt. a súlyuknál fogva külön címszó alatt szerepeltet.

A felsorolt atipikus foglalkoztatás egyes formáit a korábbi munkajogi rendszer is ismerte, sőt olykor, ha nem is az Mt. keretein belül, de szabályozta is (például a határozott idejű foglalkoztatás⁹⁰, a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok⁹¹, vagy a munkaerő-kölcsönzés⁹² szabályait a korábbi Mt., az egyszerűsített foglalkoztatást külön törvény rendezte⁹³. Természetesen az atipikus foglalkoztatásban is érvényesülnek

90 Lásd: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 79.§ (2) bekezdése

91 Lásd: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, X. fejezet – 188.§-192/B.§-ai

92 Lásd: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, XI. fejezet – 193/B.§- 193/H §-ai

93 Lásd: 2011. évi LXXV.tv. az egyszerűsített foglalkoztatásról

a munkáltatói általános kárfelelősség szabályai, az alábbiakban csak az e körben speciális szabályokat érintem.

A gyakorlatban az atipikus foglalkoztatás körében kerülnek szembe a legnagyobb kihívásokkal a jogalkalmazók. A felmerülő problémás helyzetekre ugyanis sem a törvény, sem a bírói gyakorlat nem ad feltétlenül egyértelmű válaszokat. A 2014. március 15-én hatályba lépett új Ptk. további kihívások elé állította a szakembereket.

15.2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az Mt. lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztassa. Erre kizárólag átmenetileg, korlátozott mértékben és egyéb garanciális szabályok betartása mellett kerülhet sor. Ebbe a körbe esik a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, eltérő munkahelyen vagy más munkáltatónál történő munkavégzés. (Korábbi kódexünk az esetkörökre az átirányítás, kiküldetés, kirendelés fogalmát használta.) Az eltérő foglalkoztatásra a munkáltató egyoldalú utasítása alapján kerülhet sor, fokozott figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, és a munkavállaló méltányos érdekeire.

A munkavállaló ezekben a helyzetekben a szokásostól eltérő, több-kevesebb mértékben ismeretlen körülmények között végzi a munkáját, így az annak során esetlegesen bekövetkező károsodása esetén változik a munkáltató kárfelelőssége, de legalábbis annak megítélése.

Más munkakörben végzett munka esetén a munkavállaló marad az ismert munkáltatói környezetben, a munkáltatói kárfelelősség szabályai az általános szabályok szerint érvényesülnek. Ugyanakkor kár bekövetkezése esetén fokozottan vizsgálandó, hogy a munkavállaló az adott másik munkakörhöz szükséges képesítéssel, végzettséggel, gyakorlattal vagy akár alkalmassággal rendelkezett-e. A jogalkalmazás során eltérő mérce alá esik ugyanis a munkavállaló vétkes közrehatása megítélése szempontjából a munkavállaló ténykedése a megszokott környezetében, mint a szokásostól eltérő, idegen munkakörben.⁹⁴

94 Lásd: Hanyu Henrietta: Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban, Munkajogi kiskönyvtár, Wolters Kluwer 2015.87.o.

Az eltérő munkahelyen vagy más munkáltatónál végzett munkának már jelentős a kockázata. Ennek megfelelően az Mt. a munkáltató kárfelelősségét a munkavállaló irányában a munkáltatók egyetemleges felelősségének kimondásával garantálja.

15.3. Kárfelelősség több munkáltató által létesített munkaviszony esetén

A jogviszony lényege, hogy munkáltatói oldalon kettő vagy több személy áll, míg a munkavállalói oldalon egyetlen természetes személy, aki a munkakörébe tartozó feladatokat valamennyi munkáltató javára látja el. Praktikusan akkor jelenik meg a gyakorlatban ez az alkalmazás, ha ugyanazon a telephelyen több munkáltató végez tevékenységet, s például a porta szolgálatot, vagy a rendszertet közösen működtetik. A felelősség tekintetében a törvény előírja, hogy a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével szemben egyetemlegesen felelnek.

A közös foglalkoztatás a foglalkoztatás minden egyes kérdése tekintetében magában hordozza a buktatókat, a munkáltatók vitájának lehetőségét, ezért célszerű, ha valamennyi kérdésben (pl. ki fizeti a munkabért, melyik munkáltató jogosult a munkaidő beosztására, vagy ki köteles a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs kötelezettségek teljesítésére) a munkáltatók előre megállapodnak. Vonatkozik ez a kárfelelősség kérdéskörére is. Természetesen a megállapodásuk nem befolyásolja a munkavállaló felé fennálló egyetemleges felelősségüket, melytől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem is térhet el. Amennyiben a munkavállalónak valamelyik munkáltató kárt okoz, a munkavállaló bármelyik munkáltatótól, tehát attól is követelheti a teljes kára megtérítését, amelyiknél történő foglalkoztatásának nincs köze a kár bekövetkezéséhez. A munkáltatók azonban az egymás közti elszámolásuk érdekében megállapodással előre tisztázhatják, hogy milyen helyzetekben ki viseli végső soron a kárt.

15.4. Kárfelelősség a vezető állású munkavállalóval szemben

Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló, részben vagy egészben helyettesítésére jogosult más munkavállaló.⁹⁵

⁹⁵ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 208. § (1)-(2) bekezdése

Ezen kívül munkaszerződés a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok alkalmazását rendelheti az olyan munkavállalóra, aki a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, amennyiben az alapbére a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét eléri. Utóbbi esetben a munkavállaló nem lesz vezető állású, csupán az azokra vonatkozó szabályok lesznek rá alkalmazandók, s csak akkor, ha ehhez kifejezetten – a munkaszerződése megkötésével - hozzájárul.

A munkáltató kárfelelőssége a vezető munkáltatónak okozott kár tekintetében az általános szabályok szerint alakul. Ugyanakkor nem hagyható adott esetben figyelmen kívül, hogy a vezető állású munkavállalóval szemben magasabb elvárhatósági mérce támasztható, mint a beosztott dolgozóval szemben. A vezető állású munkavállaló felelőssége az Mt. fokozott felelősséget előíró szabályai vonatkoznak, de a Ptk. ide vonatkozó szabályai is fontosak, beosztásából adódóan az ilyen munkavállalók felelőssége az átlagosnál szigorúbb. A szigorúbb felelősségnek a kármegosztás körében lehet jelentősége, amelyben a munkavállaló vétkes magatartása is értékelendő.

15.5. Munkáltatói kárfelelősség a munkaerő kölcsönzés során

Az intézmény lényege: a kölcsönbe adó munkáltató megállapodás alapján, díjfizetés ellenében meghatározott kritériumoknak megfelelő munkavállalót biztosít a kölcsönbe vevő munkáltató számára. Az alapvető munkáltatói jogokat a kölcsönbe adó gyakorolja, az operatív rendelkezési jogokat pedig értelemszerűen a kölcsönbe vevő munkáltató. A modell a munkáltató kárfelelősségének speciális alakulását eredményezi, mivel a kár objektíve általában nem annál a munkáltatónál következik be, akivel a munkavállaló a munkaszerződését megkötötte.

Az Mt.⁹⁶ speciális rendelkezése a munkaerő-kölcsönzés során a kárfelelősség alakulása tekintetében: a munkavállalónak a kölcsönzés során okozott kárért illetve személyiségi jogának megsértése esetén a munkáltatók felelőssége egyetemleges. A munkavállaló kárigényét függetlenül a tényleges károkozó személyétől bármely munkáltatóval szemben érvényesítheti. A munkáltatóknak ezért a kölcsönzési szerződés megkötésekor célszerű kitérniük arra, hogy osztják meg belső viszonyukban egymás közt a

⁹⁶ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 221. § (4) bekezdése

felelősséget. A munkáltatók napi gyakorlatban való folyamatos együttműködése elengedhetetlen, ez mindkettejük közös jogi érdeke. A munkavédelem területén a munkakörre vonatkozó egészségi alkalmasság tisztázása, a megfelelő üzemorvosi vizsgálat elvégzésének kötelezettsége alapvetően a kölcsönbe adót terheli. A felek között a teendők az üzemi balesetek körében is megoszlanak. Példaként: míg a baleseti jegyzőkönyv elkészítése a tényleges foglalkoztató feladata, addig a megfelelő társadalombiztosítási eljárások kezelése a kölcsönbeadó munkáltató feladata. Összegzésként megállapítható, hogy a munkavállalói érdekek szem előtt tartása és a törvényi egyetemleges kárfelelősséget megállapító szabály miatt is fontos a munkáltatók közötti folyamatos együttműködés.⁹⁷

A munkáltatók foglalkoztatás esetén fennálló egyetemleges felelősségére példa a Kúria 2014. 375. számú állásfoglalása. Az eset tényállása szerint a munkavállaló 2008. januárjában létesített munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt, melynek keretében 2010. februárjában súlyos, állkapocscsont-, végtag-, lapocka-, és bordatorésekkal, tüdőzúzódással és más sérülésekkel járó munkahelyi balesetet szenvedett, amely 50%-os maradandó egészségkárosodást eredményezett. A munkavállaló a munkáltatókkal, mint egyetemleges kötelezettekkel szemben lépett fel kártérítési igényével, a balesettel összefüggésben felmerült költségei, vagyoni és nem vagyoni kárainak megtérítése érdekében. Az eljáró bíróságok a munkáltatókat egyetemlegesen marasztalták.

15.6. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás speciális szabályai

Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás körében való munkáltatói kárfelelősség a munkaerő kölcsönzés szabályihoz hasonlóan alakul. Az iskolaszövetkezet munkáltatóval jogviszonyt létesítő nappali tagozatos tanuló vagy hallgató, a szolgáltatás fogadójánál szolgáltatás teljesítése során elszenvedett karáért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelnek. Egyebekben a munkáltatói károkozásra vonatkozó általános szabályok itt is érvényesek.

⁹⁷ Lásd: Hanyu Henrietta: Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban, Munkajogi kiskönyvtár, Wolters Kluwer 2015.80.o.

III. Fejezet

A kárfelelősségi esetcsoportok

16. A munkáltató kárfelelőssége körébe tartozó munkavállalói kártípusok

A munkáltató által a munkavállalónak okozott károk eseteit tekintve az Mt. kiemelten csak a munkavállalónak a munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett kárával foglalkozik. A törvény nem tesz különbséget az egészségkárosodásból és az egyéb okokból eredő károk megtérítése szempontjából a munkáltató felelősségét illetően. A gyakorlatban a munkáltató és munkavállalója között felmerülő jogviták többsége egészségkárosodásból ered, ugyanakkor előfordulhatnak a munkáltatói károkozásnak további esetei is. A jogirodalomban ezen esetkörök a következőképpen csoportosíthatók:

- a munkavállaló egészségsérelmével járó károkozások,
- a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban keletkezett károk, és
- az egyéb munkáltatói károkozások kategóriája.

Ha a kérdést gyakorlati szempontok alapján közelítjük, a csoportosításnak más módja is adódik⁹⁸:

- azon károk köre, amelyekre az Mt. kifejezett utalást tartalmaz,
- az egészségsérellemmel összefüggő károkozások, továbbá
- a bírósági gyakorlatban előforduló egyéb esetek.

⁹⁸ Lásd: A munkajog nagy kézikönyve, Complex Kiadó, Budapest, 2006. 822.o.

Vegyük számba, milyen tények alapján kerülhet sor a munkáltató kártérítési felelőssége megállapítására, milyen körülmények vezethetnek egyáltalán munkavállalói károsodásokhoz.

16.1. A munkahelyi baleset, üzemi baleset

A munkavédelmi törvényünk definiálja a baleset fogalmát, e szerint *baleset* az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be, és sérülést, mérgezést vagy más testi, lelki egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.⁹⁹

Munkahelyi balesetnek az a baleset minősül, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak időpontjától, helyétől és a munkavállaló - mint sérült - közrehatásának mértékétől függetlenül.¹⁰⁰

Így munkabalesetről beszélünk, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkoztatás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybevétele során éri.¹⁰¹ Nem tartozik a munkabaleset körébe az a baleset, amelyet a munkavállaló munkába menet vagy jövet a lakóhelye és a munkahelye között szenved el, kivéve, ha a szállítása a munkáltató saját vagy bérelt járművével történik.¹⁰²

Az *üzemi baleset* fogalom az említettekhez képest társadalombiztosítási kategória, amely nem fedi a munkabaleset fogalom tartalmát. Az a baleset minősül üzemi balesetnek, amely a biztosítottat a foglalkoztatása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben, illetve a munkába vagy onnan hazafelé - szállásra - menet közben éri. Üzemi baleset továbbá az a baleset, ami a biztosítottat a közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.¹⁰³ A baleset üzemi

99 Lásd: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 87.§ 1/A.

100 Lásd: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 87.§ (3).

101 Lásd: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 87.§

102 Lásd: 1993.évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 87.§ (3) bekezdése

103 Lásd: 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról, 52.§

jellegének elbírálásánál nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége fennáll-e, tehát akár mentesülése esetén is, ha kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása a sérülés bekövetkezésének az oka, akkor is jogosult a munkavállaló a társadalombiztosítás adott ellátására.

A munkáltató kártérítési felelőssége körébe eső leggyakoribb munkavállalói kártípus a munkahelyi baleset, amely egészségérelemmel jár. A bekövetkezett sérülés sokszor további megbetegedésekhez, következményes egészségkárosodáshoz vezethet. A később fellépő egészségkárosító tényezők maguk is az okozati láncolat részévé válnak, s a munkáltató kártérítési felelőssége ezekre is kiterjedhet. Annak a kérdése, hogy az adott egészségérelem miképpen és milyen mértékben hozható összefüggésbe az üzemi balesettel, általában orvos-szakértői vizsgálattal dönthető el.

A munkaképtelenséggel járó munkabaleset bekövetkezése esetén a munkáltató jegyzőkönyvet köteles felvenni,¹⁰⁴ s a munkaképtelenséget nem eredményező balesetek körülményeit is ki kell vizsgálni, a vizsgálat eredményét pedig nyilvántartásba kell venni. A jegyzőkönyv felvétele során fontos, hogy abba a valóságnak megfelelő tények és helytálló következtetések kerüljenek rögzítésre, mert ha a jegyzőkönyvben a munkaszabályzat munkáltató általi megsértését vagy a munkáltató kárfelelősségét megalapozó körülményt rögzítenek, az később a dokumentum alapján tényként kezelhető (nehezebb kihátrálnia a munkáltatónak a felelősség alól).

16.2. Foglalkozási megbetegedés

A foglalkozási megbetegedés az egyszeri alkalommal, hirtelen fellépő, akut következményekkel járó balesettel szemben hosszabb időszak alatt érvényesülő behatás következménye. Itt is találkozunk a munkavédelmi törvény és az egészségbiztosítási törvény kettős definíciójával. *Foglalkozási megbetegedés* alatt a munkavégzés, foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakult idült egészségkárosodást értünk, amely a munkavégzéssel, foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszicho szociális és

¹⁰⁴ Lásd: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 64.§

ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.¹⁰⁵

Foglalkozási megbetegedés kivizsgálásakor fel kell tárni minden kiváltó és egyéb közreható okot és ezek alapján kell intézkedéseket tenni a további megelőzés érdekében. A körülmények feltárására a már ismertetett bizonyítási lehetőségek vehetőek igénybe (orvos szakértő, dokumentumok, tanúk, stb.). A munkavédelmi törvény ide vágó rendelkezéseinek célja, hogy a jövőben bekövetkező munkahelyi megbetegedések és balesetek megelőzhetőek legyenek.

Az egészségbiztosítási törvény foglalkozási megbetegedésnek azt a betegséget minősíti, amely a biztosított foglalkozásának különös veszélyessége folytán jelentkezett.¹⁰⁶ Az ilyen megbetegedéseket a munkavállaló csak a munkahelyén kaphatja el, a megbetegedés megállapítása mindig orvosszakértő feladata. A törvény a foglalkozási megbetegedést társadalombiztosítási kategóriaként kezeli, így a baleseti ellátások szempontjából egy tekintet alá esik az üzemi balesetekkel.

A munkáltató kárfelelőssége szempontjából nem bír különösebb jelentőséggel, hogy az adott megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek minősül-e.¹⁰⁷ Ez azzal indokolható, hogy a munkáltató anyagi felelőssége fennáll a munkaviszonnyal bizonyíthatóan összefüggésben keletkező bármely megbetegedés tekintetében.

Ha a betegség kialakulásában több munkáltatónál végzett munka is közrehatott, akkor a bírói gyakorlatnak megfelelően az a munkáltató fogja a kárfelelősséget viselni, akinél a foglalkozási ártalom veszélyével járó munkakörben a munkavállaló foglalkozási megbetegedésből származó munkaképtelensége vagy munkaképesség-csökkenése bekövetkezett, illetve keresetvesztést okozott.¹⁰⁸ Ha a munkavállaló már nem dolgozik ilyesfajta veszélyt magában hordozó munkakörben, akkor az ellen a munkáltató ellen léphet fel, akinél utoljára ilyen munkakörben dolgozott. A munkavállaló igényének elbírálására nem hat ki a felelős munkáltatónak a korábbi munkáltatóval szembeni követelése.

¹⁰⁵ Lásd: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 87.§ 1/D

¹⁰⁶ Lásd: 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról, 52.§ (3) bek.

¹⁰⁷ Lásd: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.017/1996/3.számú ítélete

¹⁰⁸ Lásd: 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról, 52. §

16.3. Az üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés társadalombiztosítási aspektusai

Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben üzemi balesetet vagy foglalkozási megbetegedést szenved, a társadalombiztosítás keretében ellátások illetik meg (táppénz, baleseti járadék, rokkantsági járadék, rokkantnyugdíj). A társadalombiztosítás célja, hogy anyagi biztonságot teremtsen a biztosított munkavállaló számára a balesetből eredő munkaképtelenségének idejére, illetőleg ellátást nyújtson a hozzátartozónak abban az esetben, ha a bekövetkezett baleset vagy megbetegedés a munkavállaló halálát eredményezi. A társadalombiztosítási ellátás ugyanakkor nem képes fedezni a teljes kárt. A nem fedezett kár körében köteles a munkáltató helytállni. Amennyiben a munkavállaló vagy hozzátartozója társadalombiztosítási ellátásban részesül, annak összege csökkenti a munkáltató által nyújtandó kártérítés összegét.¹⁰⁹

A társadalombiztosítási rendelkezések körében említésre méltó a társadalombiztosítási szervek megtérítési igényének (un. visszkereseti vagy regressz igény) lehetősége. Ennek értelmében a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy a munkáltató vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi kötelezettségének nem tett eleget, vagy ha a munkáltató vagy alkalmazottja a balesetet szándékosan idézte elő.¹¹⁰ A megtérítési kötelezettség a munkáltatót láthatóan a baleset vagy megbetegedés bekövetkezésében megállapítható vétkes magatartása alapján terheli. Sajnos e szabály miatt nem érdekeltek a munkáltatók a baleset bejelentésében, kivizsgálásában és a jogszerű eljárás lefolytatásában.

16.4. A munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkező károk

Az egyetlen Mt. által nevesített kárfelelősségi esetsorozat a 168.§ (1) bekezdésében szabályozott, a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károk esete. A munkáltató felelőssége az általános szabályok szerint vétkeségére

¹⁰⁹ Lásd: Mt.172.§ a) pontja

¹¹⁰ Lásd: 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról, 67.§

tekintet nélküli, objektív felelősségen nyugszik. A törvény a munkavállaló által a munkahelyre bevitt dolgok körét két csoportra osztja:

1. a munkavállaló *szokásos életvitelének körében* használt dolgai - azon dolgok, amelyek munkahelyre bevitelét a munkáltató nem tilthatja meg, de szabályozókat alkothat a károsodásuk megelőzése érdekében,
2. a *munkába járáshoz* vagy a *munkavégzéshez nem szükséges* dolgok – amik az Mt. rendelkezése alapján kizárólag a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre.

A szokásos életvitel körében használt dolgok tekintetében a munkáltató előírhatja, hogy erre a célra létrehozott megőrzőben helyezték el, vagy legalább jelentsék be azok bevitelét. A rendelkezések belső szabályzatokban, kollektív szerződésben, vagy munkáltatói utasításban jelenhetnek meg. Elegendő lehet, ha a munkáltató szóban, de utólag bizonyítható módon közli az erre irányadó szabályokat a munkavállalóval.

Amennyiben a munkavállaló a bevitt korlátozó munkáltatói szabályt vagy jogszabályi előírást megszegi, a munkáltató csak szándékos károkozás esetén felel a bekövetkezett kárért. A munkavállaló szabályszegése tehát itt felelősség csökkentő tényező, ezért a munkáltatók érdekeltek abban, hogy belső szabályokkal rendezzék a bevitt rendjét, hiszen az objektív felelősséget e körben szigorú vétkességi felelősséggé alakíthatják. A szabályszegés tényének bizonyítása ugyanakkor a munkáltatót terheli.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a munkáltató az egyes tárgyak bevitelének szabályozása során is köteles a jogait rendeltetésszerűen gyakorolni. Ennek megfelelően csak olyan dolgok bevitelét tilthatja meg a munkavállalóinak, ami egyrészt valóban szükségtelen, másrészt a munkáltató számára jelentős kockázatot jelent. Így például alappal tilthatja meg, hogy télen ne nercbundában járjanak dolgozni az alkalmazottak. Viszont nem tilthatja meg, hogy a munkavállaló nagyobb összegű készpénzt vigyen be, ha annak biztonságos megőrzéséről gondoskodik.

16.5. A munkáltatói kárfelelősség körébe tartozó egyéb károk

Az Mt. a munkahelyre bevitt dolgokért való felelősség esetének említésén kívül kifejezetten is utal arra, hogy a munkáltató kártérítési felelősségét vonja maga után a

munkavállaló *munkaviszonyának jogellenes megszüntetése*, vagy a munkavállaló *szabadságának megszakítása*.

Léteznek a munkáltatói károkozásnak olyan esetei, amelyekre a hatályos munkajogi kódex nem tartalmaz utalást - az 1992. évi XXII. tv. (előző Mt.) igen -, s a gyakorlatban változatlanul előfordulnak, ezek a *rendeltetésellenes joggyakorlás*, a *hátrányos megkülönböztetés*, a *megállapodás érvénytelensége*, illetőleg a *személyiségi jog sérelme*.

Ismerünk továbbá olyan munkáltatói intézkedéseket, amelyekkel kapcsolatban a bírói gyakorlat alakította a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó joganyagot. Ide tartoznak a *munkáltatói igazolások*, vagy *munkáltatói adatközlések késedelmes kiadásával*, *teljesítésével*, a *munka díjazásával*, a *munkaviszonyhoz kapcsolódó, de munkaviszonyon kívüli kötelezettségek megszegésével* okozott károk.

Az említett esetekben a munkáltatóra az általános felelősségi szabályok érvényesek. Fontos kiemelni, hogy a felsorolt esetek bár megkönnyítik a kártérítési felelősség jogalapjának meghatározását, mégsem minősülnek a kártérítésre okot adó önálló jogcímnek, tehát az ilyen károk esetén a mentesülés, a kár összegének kiszámítása és minden egyéb körülmény is az általános szabályok szerint alakul.

16.5.1. A munkaviszony jogellenes megszüntetése

A munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a főszabály a munkáltató kártérítési kötelezettsége.¹¹¹ A kártérítéshez a jogellenes munkaviszony megszüntetésén kívül további körülmények fennállása, vagyoni, vagy nem vagyoni hátrány elszenvedése is szükséges. A legjellemzőbb hátrány az elmaradt jövedelem, vagy a személyiségi jogsértés lehet. Az elmaradt jövedelem érvényesítése körében az Mt. kifejezett korlátozó rendelkezést tartalmaz, mint amely a megtérítendő károk köréhez kapcsolódó előreláthatósági klauzula konkretizálásaként is felfogható. De felfogható a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségre rábírásaként is, mely szerint az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Emellett a munkavállaló – minden további hátrány igazolása nélkül bizonyos esetekben - a végkielégítés összegére is jogosult.

¹¹¹ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 82.§ (1) bek. *A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.*

Van arra is lehetősége a munkavállalónak, hogy a kártérítés és a végkielégítés helyett kárátalányként a munkáltatói felmondási időre járó távolléti díja – 2016. 01. 01-től – kétszeresének megfelelő összegére tartson igényt.

A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének az Mt. 82.-84. §-aiban szabályozott jogkövetkezményei tekintetében, illetve mellett megfelelően alkalmazni kell az Mt-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezetét.¹¹²

16.5.2. A szabadság megszakítása

A munkavállaló szabadsága megszakításával összefüggésben felmerült károkat a munkáltató köteles megtéríteni. A szabadság megszakítása a munkáltató részéről akkor tekinthető jogszerűnek, ha a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt kényszerül erre. Ilyenkor a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, valamint a visszautazással és a munkával töltött idő nem számít bele a szabadság időtartamába, a munkavállaló pedig a felmerült költségeit kártérítésként érvényesítheti.

16.5.3. A rendeltetésellenes joggyakorlás

Az Mt. általános jelleggel tiltja a rendeltetésellenes joggyakorlást, felsorolva annak tipikus eseteit: ha az más jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet. Rendeltetésellenes joggyakorlás esetén a munkáltató annak hátrányos következményeit orvosolni köteles. Következménye megjelenhet a munkavállalónak való károkozásban is, például ha a munkavédelmi szabályok megsértésével folytatott munkáltatói gyakorlat ellen felszólaló dolgozót ezen kijelentése miatt kihagyják a jutalmazásból. Az e körbe tartozó károk bizonyításának legfőbb problematikája az okozati összefüggés bizonyítása.

16.5.4. Az egyenlő bánásmód követelménye

¹¹²Lásd: 3/2014.(III.31.) KMK vélemény a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről

Hatályos munkajogi kódexünkben az egyenlő bánásmód követelménye kiemelt hangsúlyt kap. Az egyenlő bánásmód megítélésének támpontjai különösen az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség és a munkaerőpiaci viszonyok. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével a munkáltató vagyoni és nem vagyoni jellegű hátrányt is okozhat, melyért felelősséggel tartozik. A károsodás bekövetkezhet a munkaviszony létesítésével kapcsolatban. Megvalósulhat a munkavállaló kiválasztásában. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről szóló 1/2007.TT. számú állásfoglalásában példálózó jelleggel rögzíti, milyen munkáltató által feltett kérdések eredményezhetnek hátrányos megkülönböztetést. Ezek közt a magánéletre, párkapcsolatra, szexuális szokásra, gyermekvállalásra, származásra, vallási-, politikai meggyőződésre, egészségi állapotra stb. vonatkozó kérdéseket emelik ki azzal, hogy természetesen mindig az adott konkrét álláshely, a betöltendő munkakör szempontjából ítéltető meg az adott feltett kérdés szükségszerű, avagy diszkriminatív volta.

A hátrányos megkülönböztetés megvalósulhat továbbá jogellenes elkülönítésében, a díjazás tekintetében az előmeneteli szabályok alkalmazásában. A magatartási formákat az esélyegyenlőségről szóló törvény külön nevesíti. Az okozott károkért a munkáltató felelőssége objektív.

IV. fejezet

A munkáltató felelősségéhez kapcsolódó egyes fontos jogintézmények

17. A személyhez fűződő jogok védelme a munkáltató felelőssége körében

A munkaviszony fennállása alatt, vagy a munkaviszonnyal kapcsolatban a munkáltató a munkavállalónak nem csak vagyoni sérelmet okozhat. Valamely intézkedése, mulasztása, vagy egyszerűen csak a működése a munkavállaló személyiségi jogát is sértheti, mely esetben az elszenvedett hátrány pénzben nem kifejezhető. Ugyanakkor elmondható, hogy a személyiségi jogsértések jellemzően a vagyoni hátrány bekövetkezésével együtt járnak. A munkáltatót a felelősség mindkét hátrány okozása

tekintetében terheli, a vagyoni hátrányok tekintetében az Mt. már ismertetett kárfelelősségi szabályai, személyiségi jogsértés esetén pedig az Mt. 9-11.§-ainak rendelkezése alapján. Utóbbi szabályok a személyhez fűződő jogok védelméhez kapcsolódó munkajogi rendelkezések, melyek kiindulópontja: „az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.”¹¹³ Az alapvetés mindkét fél irányában kategorikus. A munkajogi jogviszony sajátosságából adódóan azonban a személyhez fűződő jogok nem érvényesülhetnek a magánjogi szabályozásból ismert széles körben. Mindkét fél biztonsága érdekében szükség lehet az ide tartozó jogok korlátozására, ahhoz pedig a korlátozás garanciális szabályainak a megalkotására. A korlátozás általános garanciális szabályát az Mt. kifejezetten is rögzíti, amikor kimondja: „a munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.”¹¹⁴ A korlátozás módjáról, feltételeiről és várható tartamáról egyebekben a munkavállalót tájékoztatni kell.

Fontos alapvetés továbbá, hogy a munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általánosságban előre nem mondhat le, a konkrét esetben tett lemondása pedig kizárólag írásban érvényes. Így például kifejezetten is hozzá kell járulnia ahhoz, hogy a munkáltató a személyes adatait biztosítási eseményhez kapcsolódóan a biztosító részére kiadja.

A kódex az alapvetések rögzítésén túl kiemeli egyes személyhez fűződő jogokat, és azokhoz kapcsolódó lehetséges korlátozásokat. Rendelkezik a munkavállalótól megkövetelt nyilatkozat megtétele, adatközlése, alkalmassági vizsgálat, személyes adatok kezelése, átadása, felhasználása, és a munkavállaló ellenőrzése esetkörében a személyhez fűződő jogok érvényesülésének elveiről. A munkáltató e rendelkezések megsértésével, vagy egyéb személyhez fűződő jog sérelmével járó magatartása, intézkedése, avagy mulasztása a polgári jogból ismert, s az új Polgári Törvénykönyv által életre hívott *sérelemdíj* intézményével kompenzált, de mondhatnánk úgy is, hogy szankcionált.

¹¹³ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 9.§ (1) bekezdése

¹¹⁴ Lásd: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 9.§ (2) bekezdése

A korábbi magánjogi szabályozás¹¹⁵, és annak megfelelően a munkajogi szabályaink a vagyoni és nemvagyoni károk körét ismerték. Mindkét kárt a kártérítés intézménye volt hivatott kompenzálni. A nemvagyoni kár intézményét a Ptk. 1977. évi reformja iktatta be -, az akkori indokolás szerint a személyhez fűződő jogok vagyoni szankciójaként.¹¹⁶ 1992-ig a nemvagyoni sérelem elszemélyesítése mellett a jogalkotó egyéb, vagyoni hátrányban megnyilvánuló következményi kár igazolását is megkívánta a nemvagyoni kár érvényesítéséhez. A károsultnak igazolnia kellett a káreseménnyel okozati összefüggésben a társadalmi életben való részvételének, vagy egyébként az életének a tartós vagy súlyos megnehezülését. 1992-ben az Alkotmánybíróság¹¹⁷ rámutatott a jogintézmény ellentmondásos természetére, s a személyiségi jogokat az alkotmányban biztosított szabadságjogokra vezette vissza. Kimondta, hogy a nemvagyoni károk sajátossága, hogy vagyoni mércével nem mérhetők, nem rendelkeznek pénzügyi ellenértékkel, ezért nem lehet szó a megtérítésükről sem. Megsemmisítette a nemvagyoni károk érvényesítését korlátozó jogszabályi fordulatot. Az 1992. évi munkaügyi kódexünk törvényi indokolásának magyarázata szerint a nem vagyoni károk a károsult személyiségi jogainak sérelmében megmutatkozó hátrányban nyilvánulnak meg. A személyiségi jogok sérelmében megmutatkozó hátrányokat pedig pénzben kell ellentételezni.

A személyiségi jogok körét a Ptk. nevesíti, de természetesen a kör felleltározhatatlan, illetőleg az életviszonyok változásához képest változhat. A polgári jogból ismert személyiségi jogok az *élet, testi épség és az egészség, a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás, az egyenlő bánásmód, becsület, jó hírnév, magántitok, személyes adatok védelme, névviseléshez való jog, képmáshoz, hangfelvételhez való jog, a kegyeleti jog.*

17. 1. A sérelemdíj

A sérelemdíj bevezetése után a gyakorlatban a bíróságok eleinte a nemvagyoni kár egyfajta automatizmusaként, elsősorban a munkavállalók egészségsérelméhez kötötték.

¹¹⁵ Lásd: 1959. évi IV. törvény a polgári törvénykönyvről

¹¹⁶ Lásd: Országos bírói Hivatal - Mailáth György tudományos pályázat, Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében, 32.o

¹¹⁷ Lásd: Alkotmánybíróság 34/1992. (VI.1.) AB. határozata

Egyéb személyiségi jogok sérelme esetén a körülmények további bizonyítását igényelték. A szemlélet változás nehézkessége miatt az igényérvényesítés sokáig komoly akadályokba ütközött a munkaügyi perekben is. A nem vagyoni károk esetén megítélt kártérítési összegek pár százezer forinttól pár millió forintig terjedtek, ennél magasabb összeget csak kivételesen súlyos esetben ítél meg a bíróság.

A Kúria BH 2014.375. számú eseti döntésében például a maradandó egészségkárosodást szenvedett munkavállaló javára 3 millió forint összegű nemvagyoni kártérítést ítél. A konkrét esetben a munkavállaló baleset következtében 50%-os mértékű maradandó egészségkárosodást szenvedett. Az első fokú bíróság által megállapított 5 millió forint összegű kártérítést a másodfok csökkentette a munkavállaló vétkes közrehatása miatt.

A sérelemdíj már a személyiségi jogsérelmet és nem az azzal összefüggésben keletkezett kárt kompenzálja. A sérelemdíj funkciója a kártérítés reparatív volta helyett elsődlegesen a büntetőjogból ismert megtorlás. Az igényérvényesítés feltétele csupán a személyiségi jog sérelmének igazolása a konkrét tényállásban. Az új jogintézmény, miután további hátrány igazolását nem kívánja meg, a személyiségi jogok eddiginél sokkal hatékonyabb védelmét szolgálja. A bírói gyakorlatra vár a feladat, hogy az egyes személyiségi jogsértések ellentételezéséhez szükséges mértéket kimunkálja. Fontos hangsúlyozni a konkrét esethez tartozó körülmények fontosságát, hiszen minden esetben egyedileg, az összes körülmény egybevetésével és alapos mérlegelésével lehet az adott kárigényeket eldönteni. A sérelemdíj összegek megítéléséhez szükséges szempontrendszer kialakítása a bírói gyakorlat feladata.

A sérelemdíj jogintézménye tehát független a kártérítési felelősségtől, annak kárfelelősséggel szoros kapcsolata azonban mindenképp indokolta a főbb szabályainak illetőleg a munkáltató kárfelelősségével való kapcsolatának az ismertetését.

18. A munkáltató felelősségbiztosítása

A munkáltatók számára, különösen a munkavállalók személyét ért sérelem, egészségkárosodás esetén jelentős terhet jelent a kártérítések kifizetése. Bekövetkezhetnek olyan tömeges balesetek – pl. vegyi üzem robbanása esetén –, amelyekben az elszenvedett károk kompenzálása egyenesen a munkáltatók

egzisztenciális létét veszélyeztetheti. A munkavállalók számára sem kevésbé fontos, hogy a felelős munkáltató adott esetben megfelelő fedezettel rendelkezzen. Az anyagi biztonságot mindkét fél számára a munkáltató felelősségbiztosítása jelentheti.

A felelősségbiztosítás mindkét fél érdekét szolgálja, amennyiben biztonságot jelent a munkáltatónak, hiszen fedezetet nyújt a nem tervezhető, jelentős – nem ritkán a munkáltató működését veszélyeztető – mértékű kártérítés kifizetéséhez. A munkavállaló sincs kiszolgáltatva a fizetésképtelen munkáltatónak, gyors, szakszerű segítséget és megfelelő fedezetet kap adott esetben a kára kompenzálásához.

Hazánkban bizonyos kockázatos szakmák (orvos, könyvelő, adótanácsadó, építész tervező, ügyvéd) kivételével a munkáltatók nem kötelezettek felelősségbiztosítás megkötésére. A munkahelyi és egyéb balesetek, egészségkárosodások károsultjai a kötelező társadalombiztosítás keretében jogosultak egészségbiztosítási ellátásra (táppénz, baleseti járadék, rokkantsági járadék, rokkantnyugdíj).

A munkáltatónak ugyanakkor a felelősségi körébe tartozó balesetekkel, betegségekkel összefüggésben a társadalombiztosítás keretében kifizetett összegeket a kötelező egészségbiztosítási szabályok értelmében meg kell térítenie az egészségbiztosítási szervnek. A megtérítés körébe tartozik pl. a kórházi ellátás, ápolás, műtétek költségei, a kifizetett baleseti ellátások összege. A megtérítési kötelezettség – amelynek alapja eltér a munkáltató kártérítési felelősségét megalapozó tényezőktől - további terhet ró a munkáltatókra. A megtérítési kötelezettség körében jellemzően az vizsgálendő, hogy a munkáltató maradéktalanul eleget tett-e a munkavédelmi kötelezettségeinek. A munkavédelmi kötelezettség megszegése pedig oksági kapcsolatban kell, hogy álljon a bekövetkezett balesettel.¹¹⁸ A társadalombiztosítási szerv kizárólag akkor nem léphet fel megtérítési igénnyel a munkáltatóval szemben, ha a balesetelhárító vagy egészségvédelmi óvó rendszabályt, óvintézkedést kizárólag a munkavállaló mulasztotta el. A munkavállaló közrehatása a baleset bekövetkezésében a munkáltató megtérítési kötelezettségét nem befolyásolja.¹¹⁹

118 Lásd: 2006. 96. bírósági Határozat

119 Lásd: a Kúria Közigazgatási - Munkaügyi Kollégiumának 8/2014.(XI.25.) KMK véleményével módosított KK 25. számú állásfoglalást.

Sok munkáltató felismerve a működése kockázatát a tevékenységére önkéntes felelősségbiztosítást köt. Magyarországon számos biztosító kínál ehhez megfelelő konstrukciót, melyek a munkavállalóknak okozott károkat fedezik. A munkáltatói felelősségbiztosítás keretében a biztosító – a szerződésben megállapított mértékben és feltételek szerint – fedezetet nyújt azokra a kártérítési követelésekre, amelyeket a biztosítottal munkaviszonyban (szövetkezeti tagsági jogviszonyban) álló személyek munkabalesete miatt és címén a biztosítottal szemben támasztanak, és amelyekért a magyar jog szerint a munkáltató kártérítési felelősséggel tartozik. A biztosítás kiterjed a munkabaleset miatt a biztosítottal szemben támasztott társadalombiztosítási megtérítési követelésekre is, továbbá a járulékos költségekre, mint pl. a jogi képviselő munkadíja, készkiadásai, szakértői költség. Jóval olcsóbb megoldás, mint esetleg perre menni, és milliós nagyságrendű kártérítést kifizetni a cég költségére.

A munkáltatói felelősségbiztosítás tipikusan nem fedezi ugyanakkor a foglalkozási megbetegedésből eredő, valamint a foglalkozási megbetegedésnek nem minősülő, de munkahelyi, munkaköri ártalom miatt támasztott kártérítési igényeket. Emellett a biztosító a biztosított súlyosan gondatlan károkozása esetén megtérítési igénnyel léphet fel, pl. ha a baleset a munkavédelmi szabály ismételt megszegése miatt következik be.

Mindezen, a biztosítás megkötése esetén sem rendezhető problémák megoldása érdekében évek óta napirenden szerepel hazánkban a fejlett európai országok gyakorlatából ismert, önálló biztosítási ágazatként működő munkahelyi balesetbiztosítási rendszerének bevezetése, mely a munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók balesete, foglalkozási megbetegedése esetén nyújt hathatós segítséget. A téma bár többször felmerült kormányhatározati szinten vagy egyéb javaslati formában, a döntés a munkáltatót terhelő többletköltségek miatt mindannyiszor megfeneklett. Számos szerző üdvözléne a megoldást, mint a kártérítési út mellett a kompenzációs rendszer megteremtését¹²⁰, s mint amely háttérbe szoríthatná a munkajogi felelősség intézményét. Az önálló baleset-biztosítási ággal a munkáltatók számára kiszámíthatatlan kárfelelősségi alakzatot át lehetne alakítani vagy akár meg is lehetne szüntetni. Ez a megoldás egyfelől segítené a munkabékét, másrészt nem tenné érdekeltté a munkáltatót

120 Lásd: Kun Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. Magyar Munkajog E-Folyóirat.115.o. A tanulmány „A munka törvénykönyve a nemzetközi munkajog tükrében” című konferencián elhangzott előadás szerkesztett változata. 2013.

abban, hogy eltussolja a munkabaleseteket, üzemi baleseteket vagy tagadja a foglalkozási megbetegedéseket.¹²¹

ÖSSZE G Z É S

A munkáltatói kárfelelősségnek a munkajogi felelősség keretén belül meghatározó a jelentősége. A munkaviszony alanyainak eltérő pozíciója, a közöttük fennálló függőségi kapcsolat miatt a jog eszközével el kell érni, de legalábbis törekedni kell az egyensúly megteremtésére. A kapcsolat ugyanis akkor működik eredményesen, ha abban a felek kölcsönös érdeke érvényesül, ugyanakkor a biztonsága is garantált. A munkavállalók számára a munkavégzés egzisztenciális kérdés, a munkáltatók működése, a foglalkoztatottság, a termelékenység pedig nem csupán a munkáltatók magánügye, az már társadalmi, gazdasági kérdés. A munka világának jelentősége az abban résztvevő feleken túlmutat.

Ennek felismerése mentén hazánkban az eltelt két évszázad alatt egyre hangsúlyosabbá vált a munkajog alanyainak felelősségi kérdését rendezni. A kezdeti, széttagolt, szűk körű szabályanyag egyre több aspektusra kiterjedő normarendszerré vált. A szocialista jogalkotás időszakában előtérbe, sőt túlsúlyba helyezett dolgozói érdekeket hangsúlyozó

¹²¹ Lásd: Ember Alex: Az üzemi baleset, Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2013. 165.o.

szemlélet időközben megváltozott, a rendszerváltást követően pedig új alapokra került. A társadalmi-gazdasági viszonyok alakulása, a technika fejlődéséből adódó új kihívások, a munkajogi szabályozás reformját igényelték. Magyarország Európai Unióhoz csatlakozása, az áruk, szolgáltatások, és a munkaerő szabad áramlása uniós alapelvek a hazai munkajogi szabályozást újabb szintre emelték.

A 2012. évi I. törvényünk alapvető szemléletváltást tükröz. A munkavállalói oldal javára felbillent egyensúlyt erőteljes magánjogias tartalmú szabályokkal ellensúlyozza. A munkáltató kártérítési felelőssége tekintetében a hagyományosan szigorú, objektív felelősséget új jogintézményekkel korlátozza, amennyiben a munkáltató mentesülésének tág lehetőséget biztosít. Az előreláthatósági klauzula, az ellenőrzési kör fogalma, az elvárhatóság, elháríthatatlanság jogintézményei, továbbá a kapcsolódó sérelemdíj intézménye ugyanakkor rugalmas megközelítést céloznak. A jogintézményeket tényleges tartalommal a jogalkalmazónak kell megtöltenie. Nagy feladat hárul a bíróságokra, kimunkálni e körben a hatékony, méltányos és minden körülményt figyelembe vevő joggyakorlatot.

Az új megoldásnak vannak támogatói, és kritikusai is. A szkeptikusok nem látják esélyét a munkáltató objektív kárfelelőssége tekintetében lényeges változásnak, mondván, hogy a bíróságok a korábbi bevett ítélkezési gyakorlatukon nem fognak lényegileg változtatni. A kódex viszonylag új keletű, kiforrott bírói gyakorlat még nem igazolta a jogalkotói elképzelést, s változatlanul kérdés, miként alakul a munkáltató kárfelelőssége.

A magam részéről üdvöztetőnek tartanám a munkáltatók balesetbiztosítása kötelező rendszerének a bevezetését, s amellet a társadalombiztosítási szabályok átgondolását. A megbízható biztosítási rendszer alkalmas lehetne a munkabalesetekben, foglalkozási megbetegedésekben, de akár a személyiségi jogsértésekben rejlő kockázatokat is lekezeln, s olyan megoldást kínálni, amely a munkáltatók, és a munkavállalók kölcsönös érdekét szolgálja. A rendszer már sok európai országban bizonyított, a gyakorlat igazolta a működését. Az egységes biztosítási rendszer bevezetése alkalmas lenne a munkáltatók munkajogi kárfelelősségét háttérbe szorítani, hiszen a tőkeerős biztosító a munkavállaló valamennyi kára tekintetében képes helyt állni. A biztosítási feltételek kialakításával pedig a munkáltatókat rá lehetne szorítani a munkavédelmi

szabályok szigorú betartására, s arra, hogy a felszabadult kapacitásukat a balesetek, foglalkozási megbetegedések körében a legfontosabb feladatra összpontosítsák, a megelőzésre.

IRODALOMJEGYZÉK

Ádám Lóránt: Kártérítési felelősség a munkajogban, Budapest, 2000. HVG-ORAC Kiadó

Ajtay - Horváth Viola: A munkajogi kárfelelősség egyes kérdései az új polgári törvénykönyv tükrében, *Jogi tanulmányok 2014.*

http://epa.oszk.hu/02600/02687/00006/pdf/EPA02687_jogi_tanulmanyok_2014_426-436.pdf (letöltés időpontja: 2015. 12.20.)

Berke / Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Complex Kiadó, Budapest, 2014.

Dr. Barsi Ildikó bírósági titkár: A munkáltatói kártérítési felelősség jogalapjának új elemei a 2012. évi I. törvényben

Dr. Breznay Tibor (lektor): A munkajog nagy kézikönyve, MERITUM sorozat, Complex Kiadó Budapest, 2006.

Dr. Ferencz Jácint PhD: Munkajogi kárfelelősség

Dr. Nadas György: Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok közt http://www.vmtt.org.rs/mtn2013/224_240_Nadas_A.pdf (letöltés időpontja: 2016.01.10.)

Ember Alex: Az üzemi baleset, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2013.

Fabók András: A munkáltatói kártérítés egyes kérdései, Munkaügyi Szemle, 45. évf./12. sz./2001.

Fézer Tamás (szerk): A kártérítési jog magyarázata, Complex Kiadó, Budapest, 2010.

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

Hanyu Henrietta: Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban, Munkajogi kiskönyvtár, Wolters Kluwer, 2015.

Kiss György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

Konta Éva Mercédesz: Felelősségbiztosítás a munkajogban [file:///C:/Users/Dr.%20Dobra%20Zita/Downloads/20100006_ajk_2_kotet_06_konta_eva%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dr.%20Dobra%20Zita/Downloads/20100006_ajk_2_kotet_06_konta_eva%20(1).pdf) (letöltés időpontja: 2016. 01.10.)

Kun Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció, Magyar Munkajog E-folyóirat http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_kun_091-119.pdf (letöltés időpontja: 2016. 01.10.)

Lőrincz in Kardkovács Kolos: Az új munka törvénykönyvének magyarázata, Budapest, 2012. HVG-ORAC

Magyar Munkajog E – Folyóirat 2014/1.: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban - felelősségi szabályok és kompenzáció http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_kun_091-119.pdf (letöltés időpontja: 2016.01.12.)

Munkaügy. info: A munkáltatói kárfelelősség típusai <http://munkaugy.info/munkaltatoi-karfelelosseg-tipusai/> (letöltés időpontja: 2016. 01.12.)

Országos Bírósági Hivatal - Mailáth György Tudományos Pályázat: Munkáltatói kárfelelősség a magánjog tükrében, közjogi munkajogi EU szekció

Prugberger Tamás – Kenderes György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról, Magyar Jog, 2013. 7. szám

Prugberger Tamás - Nadas György - Európai és magyar összehasonlító munka - és közszolgálati jog, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2014.

Tercsák Tamás: Előreláthatóság- mint a szerződésen belül okozott kár megtérítésének korlátja, Polgári jogi dolgozatok, Budapest, 1993.

Trenyisán Máté: A munkáltatói kárfelelősség speciális szabályai - kivételek az objektív felelősség alól <http://blszk.sze.hu/images/Dokumentumok/diskurzus/2013/2/trenyis%C3%A1n.pdf>

(letöltés időpontja: 2016. 01.12.)

Vékás Lajos/Gárdos Péter (szerk): Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz Wolters Kluwer Complex Kiadó, Budapest, 2014.

JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

1951. évi 7. törvényerejű rendelet a Munka Törvénykönyvéről

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1981. 188. Bírósági határozat

1988. 106. Bírósági határozat

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1995. 229. Bírósági határozat

1995. 740. Bírósági határozat

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról

2002. 695. Európai Bírósági határozat

2002. 789. Európai Bírósági határozat

2003. 170. Bírósági határozat

2005. 443 Bírósági határozat

2006. 327. Bírósági határozat

2006. 96. Bírósági határozat

2007. 244.II. Bírósági határozat

2008.1901. Európai Bírósági határozat

2010. évi LXXV. tv. az egyszerűsített foglalkoztatásról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

2014.375. Bírósági határozat

3/2014.(III.31.) KMK vélemény a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről

34/1992. (VI.1.) AB határozat

41/2009. (III.27.) AB határozat

48/1979. (XII. 1.) MT. számú rendelet - a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival COM(2006) 708

Kúria 1/2013. számú munkaügyi elvi határozata

Kúria 3/2013. számú munkaügyi elvi döntése

Kúria Közigazgatási - Munkaügyi Kollégiumának 8/2014.(XI.25.) KMK véleményével módosított KK 25. számú állásfoglalás

Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.524/2006. sz. határozata

Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.550./2010/4. sz. határozata

Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégium 29. számú állásfoglalása

Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 36. számú állásfoglalása

Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 44. számú állásfoglalása

Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 52. számú állásfoglalása

| | | |
|------------------|--|--------------------|
| MISKOLCI EGYETEM | Szabályzat a szakdolgozat készítéséről | Oldalszám: 17 |
| | | 8. sz. melléklet |
| | | Változat száma: A2 |

SZERZŐI JOGI NYILATKOZAT

Büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy benyújtott szakdolgozatom kizárólag saját, önálló munkám.

A benne található másoktól származó, nyilvánosságra hozott vagy közzétett gondolatok és adatok eredeti lelhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Miskolc, 2016. 02. 24......

Név: TAKÁCS DÁNIEL
Neptun kód: FEKOPB
Aláírás: Takács Dániel



NYILATKOZAT

A hallgató neve: TAKÁCS DÁNIEL
Neptun kód: FJKOFD
Kar / szak neve: ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR / JCGÁSZ

A szakdolgozat beadás dátuma (év): 2016
A szakdolgozat pontos címe A MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG
NÉHANY KIEMELT KÉRDÉSE (MUNKÁLTATÓI
ASPEKTUSOK)

Kérem szakdolgozatom **bizalmas/titkos** kezelését. (Csak akkor kérhető, ha rendelkezik elfogadott titkos, illetve bizalmas kezelési kérelemmel.)

.....(Kérjük a megfelelőt aláhúzni!)

Igen

Nem

Hozzájárulok, hogy a szakdolgozatomat az egyetemi könyvtár **teljes szöveggel az Interneten** megjelenítse (Kérjük a megfelelőt aláhúzni!)

Igen

Nem*

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy a szakdolgozatom digitális adatállománya mindenben **megegyezik** az írásban benyújtott szakdolgozatommal.

MISKOLC, 2016. 02. 24.

Takács Dániel
hallgató aláírása

Hallgató elérhetőségi címe: MISKOLC, 3530 AVASALJA U. 127/B
E-mail: tdani6@freemail.hu
Telefon: 06 30 / 316 78 51

* Nem válasz esetén a dolgozat szövege csak az egyetem dedikált hálózatában lesz olvasható.

| | | |
|------------------|--|--------------------|
| MISKOLCI EGYETEM | Szabályzat a szakdolgozat készítéséről | Oldalszám: 11 |
| | | 2. sz. melléklet |
| | | Változat száma: A2 |

MISKOLCI EGYETEM
Állam- és Jogtudományi Kar

Szakdolgozati értékelő lap
(jogász szakos hallgatók számára)

Név: TAKÁCS DÁNIEL tagozat(N/L/DL): N

A szakdolgozat címe: A MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG Néhány
kiemelt kérdése (Munkáltatói aspektusok)

- Teljes-e a szakdolgozat?**
(A kidolgozás megfelel-e a választott témának?)
.....
- A szakirodalom és a források értékelése:**
(Ismeri-e és kritikai módon értékeli-e a hallgató a téma szakirodalmát?)
.....
- A szakdolgozat szakmai színvonala, értékelése:**
.....
.....
- A szakdolgozat stílusa (nyelvhelyesség, tömörség, pontosság stb.) és apparátusa**
(a hivatkozások, bibliográfia, mellékletek, ábrák színvonala):
.....
.....
- A jelölt által megválaszolandó kérdések:**
1.....
2.....
- Javasolt érdemjegy:**

Dátum:

.....
szakdolgozati bíráló

A védés eredménye:

A védés eredményének indoklása:
.....
.....

Dátum:

.....
a bíráló bizottság elnöke

.....
konzulens

.....
a bizottság kijelölt tagja

