



A munkáltató kártérítési felelősségéről és annak gazdasági jogi aspektusairól

SZILÁGYI Nóra*

1. Bevezetés

Ha valaki a másikkal kárt okoz, térítse is meg azt a kárt elszenvedő fél számára.

Szándékos a bevezető mondat minden elemének elnagyoltsága, ugyanakkor tükrözi azt az alapvető társadalmi igényt, hogy egy valamely személy oldalán felmerülő vagyoni vagy nem vagyoni hátrány kompenzációra szorul az által a személy által, akihez a hátrány bekövetkezte köthető.

A károkozásnak és az azért való felelősségviselés kérdéseinek a rendezése, társadalmi szabályokba öntése nem a modern kor vívmánya. Az már a korai társadalmi viszonyok között is elvárt volt, hogy a károkozó viselje a felelősséget a tettei következményeiért. Mind morálisan, mind gazdaságilag, mind jogilag jelen volt és jelen van ma is az igény a kártérítési felelősség szabályainak részletes meghatározására, az ezzel kapcsolatos egyértelmű jogalkotói iránymutatásokra.

Nem csoda hát, hogy a magánjog talaján, a polgári jogi munkaszerződésből a múlt század első felében kifejlődött munkajog sem nélkülözi a kártérítési felelősség kérdéseinek rendezését. Nem véletlen az sem, hogy egy, a jogfejlődés során önállósult jogterületről van szó, ahol speciális jogalanyok speciális jogviszony keretén belül kerülnek egymással kapcsolatba, egymással szoros összefonódást hozva létre.

A speciális alanyok természetesen a munkáltató és a munkavállaló (az érdekképviselési tevékenységet kifejtő szereplőkkel kapcsolatos szabályozás jelen tanulmánynak nem tárgya), akik egy – az általános polgári jogi tipikus, jellemzően rövidebb tartamú vagy egyetlen jogügyletet magukba foglaló szerződésekhez képest – tartós jogviszony keretén belül teljesítik szerződésből eredő kötelezettségeiket és érvényesítik az alapján jogaikat. Érdekeik jelentősen eltérnek egymástól: a munkáltató a számára „legértékesebb” munkaerőt szeretné foglalkoztatni, míg a munkavállaló az egzisztenciális biztonságát szeretné minél hosszabb ideig fenntartani az önálló munkavégzés keretei között.¹ A

* Gazdasági jogi szakjogász, nora.szilagyi@gmail.com.

¹ BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 66.

munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) elsőként azt rögzíti, hogy az Mt. a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.² A felek érdekei ellentétesek, az erőviszonyok ugyanakkor korántsem azonosak. A tisztességes foglalkoztatás elvárásának az Mt. céljaként való előírása is jól mutatja a munkáltató és a munkavállaló helyzete közötti különbségeket: a munkáltató az, aki foglalkoztatja a neki ezáltal kiszolgáltatottá váló munkavállalót, akinek legfőbb érdeke – azaz egzisztenciális biztonságának hosszú távon történő megőrzése – függ a neki munkát („kenyeret”) és ennek keretében utasításokat adó munkáltató eljárásától, magatartásától. Ez a fundamentális alá-fölérendeltség még a legjobb, legbarátibb és legkiegyensúlyozottabb munkavállaló–munkáltató viszonyt is végigkíséri, ráadásul időben tartósan. Nem kérdés tehát, hogy ebben a szoros, tartamjogviszonynak is nevezett jogviszonyban a két fél egymásnak okozott károk megtérítésére vonatkozó speciális felelősségi szabályozása is szükséges az általános polgári jogi kártérítési felelősség mögöttes biztosításával.

2. A munkáltató kártérítési felelőssége a hatályos szabályozás értelmében

2.1. Főszabály és mentesülés

Az Mt. mindkét „oldalt” kötelező alapelvi elvárása, hogy a teljesítés során a feleknek úgy kell eljárniuk, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható. Megjelenik a felelősség fogalma is (összhangban a polgári jogi elvárható magatartás elvével³): ilyen magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felelőssége pedig hivatkozhat az is, aki maga felelősen járt el.⁴ Az adott helyzetben az ‘általában elvárhatóság’ nem egy abszolút, általános zsinórmérték, hanem objektív elbírálást feltételez: a társadalmilag elvárható magatartás tipizált meglétét minden egyes helyzetben külön kell vizsgálni.⁵ Ez a vétkességen alapuló felelősség az Mt.-ben tételiesen a munkavállalónak a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kár megtérítési kötelezettsége kapcsán jelenik meg, ez azonban a jelen tanulmánynak nem tárgya.

A munkáltató munkavállaló irányában fennálló kártérítési kötelezettsége más zsinórmérték mentén mozog, azonban ez is az általános polgári jogi kártérítési szabályokkal rokon elemeket tartalmaz. A munkáltató felelőssége a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalónak okozott károkért áll fenn. Mentésülni akkor tud a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

² Mt. 1. §.

³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 1:4. §.

⁴ Mt. 6. § (1) bek.

⁵ BERKE–KISS i. m. 39.

- a) a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.⁶

A Ptk. mint mögöttes jogszabály a munkáltató munkavállaló felé fennálló felelőssége tekintetében is érvényesül. Ennek megerősítése jelenik meg az Mt. 177. §-ában.⁷

1.2. Objektív jelleg

A munkáltatói kárfelelősség objektív, vétkességre tekintet nélküli felelősség. Azaz nincs jelentősége annak, mi volt az adott helyzetben elvárható magatartás a munkáltató részéről az egyes kárigények megítélése során.

Ez a felelősség funkcióját tekintve egyrészt reparatív, hiszen a munkavállaló kárának megtérülését írja elő főszabályként. A bírói gyakorlat értelmében a károsultat minden esetben olyan helyzetbe kell hozni, mintha a kár be sem következett volna.⁸ Preventív funkciója abban fedezhető fel, hogy a munkáltatónak mentesülésre is lehetőséget ad, méghozzá a korábbinál szélesebb körben, így lehetőséget ad a munkáltató számára, hogy a kár bekövetkezésének lehetőségére fel tudjon készülni, a kár elkerülése és/vagy megtérülése érdekében már jó előre lépéseket tegyen.

2.3. Ellenőrzési körön kívül eső körülmény, mellyel nem kellett számolni

Az Mt. hatálybalépését megelőző szabályozáshoz képest a hatályos jogi szabályozás a felelősség alóli mentesülés körében egy ponton alapvető változást hozott: az addigi működési kör fogalmát felváltotta az ellenőrzési köré.

Az ellenőrzési kör mindazon körülményt magába foglalja, melyre a szerződésszegő fél képest hatást gyakorolni, amely felett befolyással rendelkezik. Ezek a körülmények nem alapozhatják meg a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülését. Ami ezen kívül esik, az viszont igen.

Az ellenőrzési kör fogalmának bevezetésével az Mt. egyértelműen a munkáltató kimentési lehetőségeit szélesíti ki. A korábbi működési kör fogalma úgy is meghatározható, hogy minden olyan esemény e körbe tartozik, ami nem következett volna be, ha nincs munkavégzés.⁹ Lényegében a polgári

⁶ Mt. 166. § (1)–(2) bek.

⁷ „A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni.”

⁸ NÁDAS György – RAB Henriett – SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával*. Budapest, Opten Informatikai Kft., 2016. 417.

⁹ FABÓK András: A munkáltatói kártérítés egyes kérdései. *Munkaügyi Szemle*, 45. évf., 2001/12. 52.

jogban meghatározott veszélyes üzemi felelősség munkajogi szabályozásba történő átültetéséről volt szó. Az ellenőrzési kör fogalma nem áll ezzel ellentétben, viszont meglátásom szerint szűkebb körű. Ugyanakkor, akár csak a korábbi munkajogi kódex hatálya alatt bekövetkezett káresemények esetében,¹⁰ úgy az Mt. hatálya alatt bekövetkezettek megítélésénél is nagy szerepe van és lesz a jogerős bírósági ítéleteknek az ellenőrzési kör határainak megvonásában.

A hatályos munkajogi szabályok alapján a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének másik feltétele az ellenőrzési körön kívüliségen túl az, hogy ezzel a körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

A munkáltató részéről tehát jelentőséggel bír a károkozó körülmény előreláthatósága is („nem kellett számolnia”). Az előreláthatósági klauzula – ahogy a mentesülésre vonatkozó teljes szabály koncepciója is – egyértelműen polgári jogi megalapozottságú (fogalmát a Bécsi Vételi Egyezmény is használja), összhangban van a Ptk. 6:142. §-a szerinti szabályokkal.¹¹ Az általános polgári jogi szabályok jellemzően a szerződéskötés előreláthatóságához kívánják igazítani az előírás alkalmazását, az előreláthatóság „referencia-időpontja” a szerződéskötés.¹² Ez a munkajogban nyilvánvalóan nem merülhet fel, még hozzá pont a munkaviszony tartamjogviszony jellege miatt. Egyértelmű iránymutatást a jogszabály szövegében arra tekintettel, hogy milyen időpontra kell vonatkoznia az előreláthatóságnak, nem kapunk. Osztva Sipka Péter álláspontját¹³ ennek kapcsán a károkozás időpontjában történő előreláthatóságnak kell a középpontba kerülnie, annak alkalmazása merülhet csakis fel a kérdés vizsgálata kapcsán.

Az előreláthatóság azon átlagos kockázat figyelembevételére utal, ami jellemzőnek tekintendő átlagos körülmények között. A kár elvi bekövetkezésének lehetőségéről van szó.¹⁴

Valamely károkozáshoz vezető körülmény bekövetkeztek előreláthatósága kapcsán mindig a konkrét helyzetet szükséges vizsgálni. Ugyanaz a körülmény más-más előreláthatósági szintet jelenthet adott körülmények között. A munkáltatónak nem kell számolnia (előre látnia) a munkakörhöz tartozó feladatok ellátása során a járdáról lelépő munkavállaló balesetével, viszont az autópályán útkarbantartási munkálatokat teljesítő munkavállaló esetében bekövetkező baleset kapcsán az előreláthatóság egész más értelmet nyer.

¹⁰ Ld. a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalását.

¹¹ Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentésül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

¹² FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. Budapest, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2015. 174.

¹³ SIPKA Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/12. 737.

¹⁴ DR. MÉSZÁROSNÉ DR. SZABÓ Zsuzsanna – DR. HAJDU Edit – DR. TÁLNÉ DR. MOLNÁR Erika – DR. TALLIÁN Blanka (szerkesztette: DR. TÁLNÉ DR. MOLNÁR Erika): *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2017. 252/2.

Az ok-okozati összefüggéssel szoros kapcsolatot mutat a klauzula. Hiszen az ok-okozati összefüggés azon károkvetkezmények vonatkozásában áll fenn, amelyekkel a károkozó a károkozás időpontjában számolhatott. Viszont nincs a kettő között összefüggés, amennyiben a következmény előre nem látható, amivel nem kellett senkinek számolnia.¹⁵

A kockázatok egy része a munkaviszony tartós jellege miatt tehát nem lesz előre látható, ez a munkáltató mentesülésének kiszélesítését jelentheti a magánjogi jogviszonyban álló felekhez képest.¹⁶ Ugyanakkor kérdés például, hogy egy egészségkárosodáshoz kapcsolódóan állapotrosszabbodásra tekintettel előterjesztett kárigény esetében a kár bekövetkezte a károkozás időpontjában mennyire volt előre látható. Véleményem szerint ezt is az egyedi helyzet és körülmények vizsgálatával lehet csak eldönteni, általános válasz a kérdésre nem adható. A bírósági gyakorlat alakulását e kérdés tekintetében is érdemes figyelemmel kísérni.

2.4. Károsulti elháríthatatlan magatartás

Végül, a mentesülés körében meg kell említeni az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerinti mentesülési okot, azaz azt az esetet, ha a kár bekövetkezte kizárólag a károsult magatartásának következménye és az a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. A szabály kizárólagos összefüggést kíván meg a kár és a károsult magatartása között, ha tehát a kár bekövetkeztében közrejátszott a munkáltató valamilyen ellenőrzési körébe tartozó körülmény is (például elmulasztotta valamely munkavédelmi vagy óvó szabályozás betartásának ellenőrzését), erre a mentesülési okra a munkáltató már sikerrel nem hivatkozhat.

2.5. A teljes kártérítés elve, személyiségi jogi jogsérelem

A munkáltató a munkavállalónak meg kell térítse a teljes kárát. Ennek célja, hogy a munkavállaló ténylegesen is olyan helyzetbe kerüljön, mint amilyenben a károkozás előtt volt.

A teljes kártérítés elvének előírása „első látásra” logikus, az ember egészséges igazságérzetével is harmóniában álló szabály. Az, hogy a mindennapi életben erre maradéktalanul sort lehet-e keríteni, már átgondolandó. Főleg, ha nem hagyjuk figyelmen kívül azt az általános polgári jogi elvárást sem, amit a káronszerzés tilalmának nevezünk: a károsult a károkozás és a kártérítés folytán nem gazdagodhat.

¹⁵ CSÖNDES Mónika: Az ésszerű előreláthatóság és a munkajogi kárfelelősség. *HR&Munkajog*, 2013/10. 21.

¹⁶ DR. NÁDAS György: *Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok közt.* http://www.vmtt.org.rs/mtn2013/224_240_Nadas_A.pdf

Az esetek többségében a teljes kártérítés elve nem tud maradéktalanul érvényesülni. Nem állítható elő a károkozást megelőző állapot például abban az esetben, ha a munkavállaló kára egy olyan tárgyban állt be, melyhez érzelmi szálak fűzik (például jegygyűrű). Ha a károkozásért felelős munkáltató meg is téríti az értékét, akár ugyanolyan, de új dolog megvásárlásával, a munkáltató nem fogja tudni abban a pluszban kompenzálni a károsultat, amit a dolog eszmei részének értéke képvisel.

Itt kapcsolható a teljes kártérítés elvéhez a személyiségi jog sérelme és az abból eredő kár kérdése. Ezt a kérdést a hatályos munkajogi kódexünk nem a kártérítés körében taglalja, az Mt. 9. § (1) bekezdése a Ptk. vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni.¹⁷ A személyiségi jogsértés esetén követelhető sérelemdíj megítélését megelőzően nem kell a bíróságnak az eljárása során azt felderítenie, hogy milyen hátrány következett be a sérelmet szenvedett fél oldalán. A sérelemdíj „nem kiegyenlíteni kíván, hanem egyenesen az eszmei kár helyébe lép”.¹⁸ Az egyetlen feltétel, amit sérelemdíj iránti igény esetén igazolni kell: a jogsértés ténye.

Előfordulhat, hogy a személyiségi jogában sérelmet szenvedett felet kár is éri ebből kifolyólag. Itt lépnek be a Ptk. 2:52. § (2)-(3) bekezdései, valamint a 2:53. § vonatkozásában az Mt. kártérítésre vonatkozó felelősségének szabályai. Munkáltatói jogsértés esetén a munkavállaló az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján kereshet kielégítést az őt ért, jogellenesen okozott károkért. A munkáltatónak mentesülésre az általános, fentiekben már ismertetett szabályok szerint van módja.

A sérelemdíj mértéke tekintetében a jogszabály előírja, hogy azt a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.¹⁹

2.6. Kármegosztás

Az Mt. a kár egy részét a munkavállalóra telepíti. Azt a kárt a munkáltatónak ugyanis nem kell megtérítenie, amit a munkavállaló vétkes magatartása okozott.²⁰ Jogi jelentősége tehát a munkavállaló vétkes magatartásának van. A Legfelsőbb Bíróság 31. számú állásfoglalása szerint az dönti el a kárviselés alapját, hogy a munkavállalói közrehatás milyen mértékű volt. Az eset összes körülményeinek a vizsgálata útján bírálható el, hogy hogyan alakul az adott helyzetben a munkáltató és a munkavállaló között a kárviselés aránya.²¹

¹⁷ A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. Mt. 9. § (1) bek.

¹⁸ MAGYARFALVI Katalin: Munkavállalók emberi méltósága. A munkavállalók személyiségi jogai védelmének és sérelemdíjra való jogosultságának egyes kérdéseiről. *Gazdaság és Jog*, XXIV. évf., 2016/7–8. 24.

¹⁹ Ptk. 2: 53. § (2) bek.

²⁰ Mt. 167. § (2) bek.

²¹ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert (szerk. KARDKOVÁCS Kolos): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2014. 299.

Ugyan a kármegosztás vizsgálata során nem a munkáltató és a munkavállaló vétkessége az, ami egymással szembeállítandó az arányok meghatározása érdekében, de egy munkáltatói vétkes magatartás mindenképp csökkentőleg hat a munkavállaló vétkessége súlyára, ezáltal a kárviselés arányára is.

2.7. Kárenyhítési kötelezettség

A teljes kártérítés elvét befolyásoló másik tényező, hogy a munkavállalót a hatályos munkajogi kódex előírásai szerint kárenyhítési kötelezettség terheli. Pontosabban nem kell megtérítenie a munkáltatónak azt a kárt, ami abból származott, hogy a munkavállaló nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének.²² Azaz az adott helyzetben általában elvárható magatartást kell tanúsítsa ahhoz, hogy a bíróság egy esetleges perben ne értékelje az ő terhére a tárgyalt kötelezettség elbírálása során a magatartását.²³

Ennek kapcsán objektív és szubjektív körülményeket egyaránt szükséges figyelembe venni. Ez azt jelenti, hogy a kárenyhítési kötelezettség teljesítésére hathatnak olyan körülmények, melyekre a munkavállalónak nincs befolyása (például a munkanélküliség, ha nem volt esélye az elhelyezkedésre), de olyan körülmények is, melyek tőle nem függetlenek (például a felgyógyulásában való tevékeny közreműködés, kezelések igénybevétele, vagy lakóhely megválasztása).²⁴ Tipikus esete a kárenyhítési kötelezettség megszegésének, amikor a munkavállaló alapos ok nélkül megtagadja a számára felajánlott másik munkakör betöltését. Ez az ő oldalán marad kockázatként akkor, ha így jár el, és a munkáltatótól kárai megtérítését követeli.

2.8. Méltányosság

A bíróság rendkívüli méltányolást érdemlő körülmények fennállta esetén a munkáltatót a kár megtérítése alól részben mentesítheti.²⁵ A teljes kártérítés elvét ugyan ez a szabály is „aláássza”, azonban jelent egyidejűleg egy alsó korlátot is: a teljes mentesülést nem teszi lehetővé akkor, amikor azt mondja, hogy a bírósági mentesítésnek csak részben lehet jogalapja.

A „rendkívüli” szó használata pedig egyértelműen különleges, nem szokványos, a hétköznapitól, általánosan elfogadottól eltérő körülmények fennálltát feltételezi. A jogszabály iránymutatást ad arra nézve is, hogy mit kell figyelembe venni ennek mérlegelése során. Ilyen körülmények a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés teljesítésének következményei. Ugyan ez a felsorolás nem

²² Mt. 167. § (2) bek.

²³ KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: *Az új munka törvénykönyve munkáltatóknak*. Budapest, CompLex Kiadó Kft., 2012. 96.

²⁴ BERKE–KISS i. m. 516.

²⁵ Mt. 167. § (3) bek.

teljeskörű, azonban mégis ad egyfajta irányt a bíróságnak, hogy milyen helyzetekben hívható fel a tárgyalat rendelkezés.

A jogszabályi indoklás tükrében elsősorban olyan, ún. kiségzisztenciájú munkáltatók (például természetes személyek) esetében lehet létjogosultsága a rendelkezés alkalmazásának, ahol egy esetleges nagy összegű kártérítés a munkáltató továbbműködését, vagy akár személyes létfenntartását is veszélyeztetné.

A bírósági szabad mérlegelésnek teret engedő, e pontban ismertetett szabályhoz kapcsolódóan kiemelendő az is, hogy a bíróság döntése is csak „egyirányú” lehet: súlyosbításra nincs mód.

2.9. A munkavállalói kárigény típusai

Kártípusok szerint megkülönböztethetjük a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést (*damnum emergens*), az elmaradt vagyoni előnyt (*lucrum cessans*) és a kár kiküszöböléséhez vagy csökkentéséhez szükséges költséget. Ide sorolható még speciális kárigényként (hiszen valójában a személyhez fűződő jogok megsértésével előállott sérelem kompenzálására szolgál) a sérelemdíj is.

A munkavállaló kárigényei azok típusai szerint az alábbiakban csoportosíthatóak:

- a) étellel, testi épséggel, egészséggel összefüggésben bekövetkezett károk;
- b) munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkező károk;
- c) egyéb, munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkhoz fűződő kárigények.²⁶

Az a) pont szerinti, munkavállalót ért károk közül a legjellemzőbb a munkavállaló üzemi balesetével, foglalkozási megbetegedésével összefüggésben felmerült kár megtérítése iránti igény a munkáltatóval szemben. A baleset, a foglalkozási megbetegedés, az üzemi baleset és a munkabaleset fogalmait ágazati jogszabályokban találjuk. A bírói gyakorlat értelmében az a sérülés következett be a munkaviszonnyal összefüggésben, amikor – bár a munkavállaló tevékenysége közvetlenül nem függ össze a munkaviszony keretében elvégzett feladatokkal, de – a baleset bekövetkezte a munkáltató mulasztásának az eredménye.²⁷ Például literes, címkével ellátott borosüvegben lévő lúg munkavállaló számára hozzáférhető helyen hagyása a munkavállaló sérülése – t.i. megitta azt – esetén megalapozhatja a munkáltatói felelősséget.²⁸

A b) pont szerinti felelősség a munkáltató részéről ún. őrzési (*custodia*) kötelezettség. A munkáltatónak lehetősége van előírni a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitt lejelentését. Ami a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges, csak a munkáltató

²⁶ BERKE–KISS i. m. 520.

²⁷ MÁDI Sarolta: A munkáltató megtérítési felelősségének feltételei a munkavállaló üzemi balesete és foglalkozási megbetegedése esetén. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/12. 744.

²⁸ LB M. törv. I. 10 008/1981.

engedélyével vihető be a munkahelyre. E szabályok megsértése esetén csak a szándékos károkozásra szűkíti le az Mt. a munkáltató helytállási kötelezettségét.²⁹

A c) pont szerinti kárigények kapcsán fontos kiemelni, mint egyéb, a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkhoz fűződő kárigényt, a jogellenesen kiadott munkaviszonyt megszüntető egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat kapcsán felmerült igényt. Az Mt. a munkaviszonyból eredő elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összegét 12 havi távolléti díj összegében maximalizálja,³⁰ ismételten felső korlátot szabva ezzel a „teljes kár” fogalmának. Persze a munkavállaló nincs elzárva ezzel attól, hogy egyéb jogcímenek (például háztartási kisegítő, utazási költségterítés, gyógyszerköltség, internethasználat költsége) követeléssel lépjen fel a munkáltatójával szemben.

A költségek kapcsán kiemelendő, hogy nem található az Mt.-ben ennek megtérítésére vonatkozólag kifejezett előírás. Ennek jogalapját a polgári jogi szabályok közt kell keresnünk,³¹ azaz mint vagyonban beállott értékcsökkenés és a vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költség jelenik meg és követelhető.³²

A munkavállaló reparációját nem csak az egyéb jogcímenek követelt károk és költségek megtérítése jelentheti, hanem a visszahelyezés lehetőségének törvényi szabályozása is ezt a célt szolgálja.

A munkavállalói kártérítési igénytípusokhoz kapcsolódóan kell még szót ejteni a hozzátartozói kárigényekről is. A hozzátartozói kár értelemszerűen csak akkor állhat fenn, ha a munkavállalói kár is megalapozott. Ilyen lehet például a munkavállaló balesete folytán a kórházi látogatásával összefüggő költségek megtérítése iránti igény, a munkavállaló sajnálatos halálával összefüggésben a hozzátartozó oldalán felmerült temetési költségek érvényesítése, vagy az eltartott hozzátartozó részére nyújtott, tartást pótló kártérítés iránti igény is, melynek célja a törvényi leírás szerint a hozzátartozó szükségletének sérelem előtti színvonalon való kielégítésének biztosítása.³³ Az ilyen típusú hozzátartozói kárigények esetén a hozzátartozó tényleges, vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét és jövedelmét is figyelembe kell venni.³⁴ E tekintetben a jogszabály a hozzátartozóra is kockázatot telepít, vagyis megosztja azt a munkáltató és a hozzátartozó között.

²⁹ Mt. 168. § (2) bek.

³⁰ Mt. 82. § (2) bek.

³¹ Ptk. 6:522. § (2) bek. a) és c) pont.

³² 3/2018. (IX.17.) KMK vélemény a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összecszerűségének egyes kérdéseiről, 7. pont.

³³ BDT2003. 906.

³⁴ Mt. 171. § (2) bek.

2.10. A kártérítés mértéke és módja

A teljes kár megtérítésére vonatkozó törvényi elvárás maga az Mt. árnyalja, ennek egyes vonatkozásait a megelőző pontokban tárgyaltuk. Ezen túl a hatályos munkajogi kódex 169–170. §-ai a kártérítés mértékének és módjának a meghatározásához részletes támpontokat nyújtanak. A későbbi gazdasági jogi elemzés céljából ebből a következő szabályokat emelem ki.

A hatályos munkajogi kódex előírja, hogy a természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.³⁵ A dologi kár megtérítése a károkozó munkáltató részéről a sérelem bekövetkezte miatt megsemmisült vagy sérült vagyontárgy ellenértékének kompenzációja.³⁶ Ha a vagyontárgy javítható, akkor a javítás költségét szükséges figyelembe venni. A munkavállaló mindig a legkedvezőbb javítási, beszerzési módot kell, hogy válassza.

Az Mt. dologi károk esetén előírja az avulás figyelembevételét.³⁷ Ezt egy jogeseten keresztül szemléltetve jól le lehet írni. Dologi kárnak minősül az, ha az autóbuszvezetőként dolgozó munkavállalót munkavégzése során valamely utas részéről fizikai támadás éri, melynek során szemüvege leesik és összetörik. Kára a megsemmisült szemüveg értéke lesz. Ha azonban a munkavállaló nem tudja igazolni, hogy a megsemmisült szemüvegnek mi volt az eredeti értéke, azonban helyette beszerez egy nagyértékű szemüveget, melynek értékét a munkáltatótól követeli, akkor a munkáltató jogszerűen és méltányosan jár el, ha az új szemüveg értékét teljes egészében nem, hanem az avulás figyelembevételével számítja ki és téríti meg a munkavállaló részére.

2.11. A kártérítés mértékét csökkentő tételek

Ahogy az a megelőző pontokban ismertetettek szerint is látszik, a teljes kártérítés elve valójában több szempont mentén korlátozott. Ezen szempontok közé tartoznak azok a tételek, melyeket az Mt. a kártérítés mértékét csökkentő tételekként meghatároz.

A munkavállaló kára összegének kiszámítása során ugyanis le kell vonni a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást. Önmagában az a tény tehát, hogy egy munkahelyi baleset egyben biztosítási esemény is, mely alapján a biztosító térítést eszközöl, még nem zárja ki a munkáltatói kárfelelősséget, azonban mint kártérítés mértékét csökkentő tényező jelenik meg az összeg számítása során.³⁸

³⁵ Mt. 170. § (1) bek.

³⁶ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL–PETHŐ i. m. 306.

³⁷ Mt. 170. § (2) bek.

³⁸ BH2001. 246.

Az előző bekezdésben foglaltakon túl le kell vonni a kártérítés összegéből azokat az összegeket, melyeket a munkavállaló megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna. Ennek a kitételnek van egy objektíve meghatározható része: ez az a tétel, amit a károsult munkavállaló ténylegesen, igazolhatóan megkeresett. Az adott helyzetben elvárhatóság mércéje ugyanakkor itt is megjelenik, amikor a hatályos szabályozás előírja annak alkalmazását a munkavállaló elvárható „keresménye” vonatkozásában. A jogalkotó tehát maga próbálja rábírní a munkavállalót arra, hogy az őt ért károsodás ellenére tegyen meg mindent (ami tőle az adott helyzetében elvárható!) azért, hogy a kárának mértéke csökkenjen.

Kártérítést csökkentő tétel lesz a kár összegének meghatározása során az az összeg is, amelyhez a munkavállaló a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott. Értelemszerűen ez a feltétel a dologban okozott károk esetében merülhet fel, célja pedig világos: a maradvány (*residuum*) értékét szükséges levonni a kártérítés összegéből, feltéve persze, ha a dolognak a káreseményt követően egyáltalán van még piaci értéke.³⁹

Végül a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként a munkavállalónál jelentkező összeg is mint a kártérítés összegének számítása során levonandó tétel jelenik meg a hatályos szabályozásban.

2.12. Járadék és általános kártérítés

A kártérítés nem csak egyszeri összegként, hanem járadék formájában, azaz rendszeresen ismétlődő, pénzben meghatározott, jövőbeli szolgáltatásként is megítélhető. Fajtái szerint lehet baleseti, vagy tartást pótló, illetve azt kiegészítő járadék. Rendszerint olyan kiadások kompenzálása történik ilyen módon, melyek a jövőben rendszeresen merülnek majd fel a munkavállaló oldalán. Járadék sérelemdíj megítélése esetén is járhat a munkavállaló részére.

Meglehet, hogy a kár összegét teljes vagy részleges mértékben nem számítható ki pontosan. Ilyen esetekben a munkáltató általános kártérítésre is kötelezhető, melyet akár járadék formájában is megítélhet a bíróság a munkavállaló részére. Ekkor tulajdonképpen egy absztrakcióval jelöli ki a jogalkalmazó bíróság a kártérítés összegének mértékét és határait. A PK 49. számú állásfoglalás szerint kizárólag a kár mértékének egyértelmű kiszámíthatatlansága esetén lehetséges a kártérítés összegének ilyen módon meghatározása.

Az általános kártérítés alkalmazására általában súlyos hátránnyal járó egészségkárosodások esetén kerül sor, amikor a tételes vagyoni károkon kívül felmerülnek további vagyoni, de összegében pontosan meg nem határozható tételek. Ilyen lehet például, ha a károsult a balesetből eredő munkaképesség-csökkenés miatt többé már nem képes az általa korábban elvégzett ház körüli munkák ellátására.

³⁹ BERKE–KISS i. m. 531.

A járadék megváltoztathatóságának Ptk.-beli szabályai e tekintetben is irányadóak, az Mt. ugyanakkor maga is tartalmaz előírásokat a kártérítés módosítása tekintetében. Ezen szabályok közt megjelenik a károsult és a munkáltató mellett a felelősségbiztosító is, mint akik a körülmények lényeges változása esetén a kártérítés módosítását kérhetik.⁴⁰ A körülmények változása igazolandó az eljárás során, a kérelmező felet terheli a változás alátámasztása a perben.

Jövedelmi, vagyoni viszonyai a károsult munkavállaló saját személyes adata, hacsak más jogszabály elő nem írja annak közzététele (és ezáltal hozzáférhetősége) szükségességét, akkor a munkáltatónak nincs eszköze annak megismerésére. Azaz nem lenne azon munkajogi szabályozás híján, miszerint a munkáltató, illetve az ő biztosítója, aki a kártérítés összegének megfizetésére köteles, a szükséghez képest évente igazolást kérhet a munkavállalójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól.⁴¹ Ennek körében a munkáltató igényt tarthat a jövedelmet folyósító szerv vagy a társadalombiztosítási ellátást folyósító hatóság igazolására is.⁴²

Ennek mintegy „inverze” az a munkavállaló érdekében hozott szabály, hogy a munkáltató a károsult munkavállalót tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabérváltozás történt.⁴³ Így a munkavállaló is tudomást szerezhet azon körülményekről, melyek a neki megítélt kártérítés összegének módosítását megalapozhatják.

3. A munkáltatói kárfelelősség gazdasági jogi aspektusairól

3.1. *Érdekellentét a felek között*

A munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony létrejötte és teljesítése tekintetében ellentétes érdekek alapján mozog. Míg a munkáltatót saját gazdasági érdekei, a minél nagyobb profit megfelelő humán erőforrás közreműködésével való elérésének célja ösztönzi, addig a munkavállaló motivációját ugyancsak saját gazdasági megfontolásában kell keresnünk, a pénzkereset és ezáltal maga (és családja) létfenntartásának biztosítása az, ami őt ösztönzi. Ez két, alapjaiban hasonló, azonban a szubjektumot tekintve merőben eltérő, a jogviszony – azaz a munkaviszony – két ellentétes oldalán álló fél motivációja.

Az Mt. már a legelején nem hagy kétséget afelől, hogy a tisztességes foglalkoztatás háttéréként kíván szabályokat alkotni, nem hagyva figyelmen kívül a felek gazdasági és szociális érdekeit sem.⁴⁴ Ennek alátámasztására pedig a munkajogi kódex által meghatározott előírások felhívhatóak.

⁴⁰ Mt. 174. § (1) bek.

⁴¹ Mt. 176. § (1) bek.

⁴² KOZMA–LŐRINCZ–PÁL–PETHŐ i. m. 310.

⁴³ Mt. 176. § (2) bek.

⁴⁴ Mt. 1. §.

A munkáltató jogos gazdasági érdekének tiszteletben tartása alapvető munkajogi elvárás, melyet a munkavállalóval szemben támasztott általános magatartási követelmények között a tételes jog is nevesít.⁴⁵ Sőt, nem kell, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdeksérelme megvalósuljon: már ezen érdek veszélyeztetése is megalapozza a jogsértést. Mi több, egyrészt nem csak a munkaviszony kerekein belül (fennállása, teljesítése során), hanem azon kívül is köti a munkavállalót ez a kötelezettség (ide nem értve a munkaviszony megszűnését, mert ezt követően csak versenytilalmi megállapodás megkötése esetén lehetséges a „számonkérés”). Másrészt pedig alapvető joga, a véleménynyilvánításhoz való jog sem gyakorolható, ha az a munkáltató jó hírnevét, vagy jogos gazdasági, szervezeti érdekét sérti vagy veszélyezteti.

A munkáltató gazdasági érdekeinek tételes jogi védelme azonban nem nyújt minden helyzetre megoldást. A munkáltató profitorientált, a „gondolkodását” a tevékenységgel elérhető költségek és a ráfordított kiadások köré rendezi. Ez azt jelenti, hogy a tevékenység végzéséhez szükséges humánerőforrást is gazdasági szempontjai szem előtt tartásával szervezi. Ennek része az egész humánstratégia kialakítása, többek közt a létszámgazdálkodás, a bérezési rendszer, a szociális juttatások meghatározása is. De a munkáltató szempontjából nem lehet figyelmen kívül hagyni a működése során felmerülő, abból adódóan keletkező, kártérítési felelősségét megalapozó körülményeket, előírásokat sem. Szükséges beazonosítani a felelősségre ható tényezőket, és meghatározni azon eszközöket, melyek egy esetleges kártérítést megalapozó helyzetben a segítségére lehetnek a mentesülés vagy a felelőssége (és így a kártérítés összegének) mérséklése érdekében.

A munkaviszony másik oldalán álló munkavállaló fundamentális érdeke az, hogy létfenntartása, egzisztenciája biztosított legyen. Erre már a bevezetésben is utaltam, ahogy arra is, hogy az Mt. ugyan tételes szabályokat rögzít a munkáltató gazdasági érdekei védelmében is, de egyáltalán nem hagyja figyelmen kívül a felek közötti jogviszony természetéből, tartalmából fakadó alá-fölrendeltségi pozíciót és ezzel párhuzamosan azt a ténytet sem, hogy a munkavállaló alapvetően kiszolgáltatott a munkáltatójának. Hiszen éppen az a tényező függ a jogviszony másik oldalán álló munkáltatótól, melynek érdekében a munkavállaló a munkaviszonyba „belép”. Ez a tényező pedig a már említett egzisztencia biztosítása és megerősítése, a saját, személyes „profit-maximalizása”. A munkavállaló munkaviszonnyal, annak teljesítésével kapcsolatos megfontolásai, lépései, esetleges mulasztásai nem nélkülözik ezen szempont figyelembevételét. Nemcsak a munkabér mértéke, de az egyéb rendszeres vagy alkalmi juttatások léte, száma és mértéke, a munkakörülmények, az infrastruktúra, a munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítása, a munkáltató munkabér-fizetési fegyelme és sok más szempont is a munkavállaló „mérlegére kerül”, amikor munkaviszonyra lép. Ilyen szempont lehet a munkáltató kártérítése esetén a rá telepített kockázatok viselésének kérdése és annak mértéke is. Ha ez túl magas szinten áll, akkor a munkavállalónak nem lesz érdeke vállalni azokat, és más munkáltatót keres majd.

⁴⁵ Mt. 8. §.

A fentiekben vázolt érdekellentét ellenére sem lehet egyik fél sem érdekelt a gyenge munkateljesítményben, túl szigorú/enyhe szabályozás kialakításában, avagy a külső és belső szabályozók által előírt szabályok be nem tartásában, hiszen az az egyik oldal, a munkáltató számára profitkilátásai romlását, míg a másik oldal, a munkavállaló számára az alacsony fizetést, vagy akár az egzisztenciáját biztosító munkahelye elvesztését is jelentheti. Ezzel áll összhangban az Mt. által kijelölt, többször is hivatkozott jogszabályi cél, vagyis a tisztességes foglalkoztatás elérésén keresztül a versenyképesség növelése, mely a munkaviszony két oldalán álló mindkét félre nézve ösztönzőleg kell, hogy hasson. Ennek hozadékaként pedig a munkaerőpiac is fel tud lendülni.⁴⁶

Továbbá nem vitásan a feleket nem csak saját érdekeik motiválják a munkaviszony teljesítése során. Saját érdekeik mentén a munkáltató megfelelő működése, a működés operativitása, hatékonysága és termelékenysége a felek közös érdeke is, hiszen a munkavállaló egzisztenciája, munkaviszonya és munkabére ekkor biztosítható. Ha a munkáltató nem működik jól, ha nem szervezi jól a munkavégzést, ha nem hatékony a „termelés”, a működés felépítése, akkor a munkavállaló is jobban ki van téve annak a veszélynek, hogy ez a tényező előbb-utóbb munkaviszonya megszüntetéséhez vagy kedvezőtlenebb feltételek biztosításához vezet. Ez a fajta közös érdek a kárfelelősségnél is visszaköszön: a következő pontban tárgyalandó prevencióban, a károk megelőzésében joggazdaságtani szempontból mindkét fél érdekelt, de itt említendő meg az általános kötelezettségek közül a feleket terhelő kölcsönös tájékoztatási kötelezettség,⁴⁷ vagy akár a kárenyhítési kötelezettség is, ami egyfajta speciális együttműködési kötelezettség. Az egyéni érdekek mentén tehát megjelennek olyan közös érdekek is a felek viszonyában, melyek a felek közötti különleges kapcsolat természetéből eredően következve sajátosan hatással vannak a létrejött jogviszony teljesítésére, így a kárfelelősségi szabályozásra, együttműködésre és a felek egyéni lépéseire is.

Végül a felek közötti speciális kapcsolattal összefüggésben szót kell ejteni az ügynök-problémáról is. A munkavállaló ugyanis a munkáltató érdekében jár el, döntéseket is ebbéli pozíciójában hoz, ugyanakkor a munkáltató kell, hogy ösztönözze a munkavállalót a neki megfelelő eredmény elérése érdekében. Ez akkor lehetséges, ha tudja, hogy a munkavállaló mivel motiválható, milyen szabályokat kell hoznia annak érdekében, hogy a munkavállaló az ő preferenciái megvalósulását elősegítő döntéseket hozhasson. Ha ez sikerül, a felek közötti érdekellentét ellenére a mindkét fél számára optimális eredmény elérése nagyobb eséllyel lehetséges.

3.2. A kártérítés célja – reparáció, prevenció

⁴⁶ ZACCARIA Márton Leó: A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme. *Gazdaság és Jog*, XXII. évf., 2014/2. 21.

⁴⁷ Mt. 6. § (4) bek.

A kártérítés sokféle funkciót hordoz magában. Ez lehet például a szerződési jogban a szerződésszerű teljesítés elősegítése, vagy kiemelhető még a védelmi, preventív funkciója is. A kár megtérítésének vi-
tán felül van azonban két olyan célkitűzése, melyeket a magyar és a külföldi jogirodalom is kiemelten
kezel, és részletesen eleméz. Nem véletlenül, hiszen ez a két funkció a legmeghatározóbb, nem csak
jogi és gazdasági, de laikus szemüvegen keresztül is.

A kártérítés reparatív és preventív funkcióinak hazai jogtörténeti alakulását – véleményem szerint –
remekül összefoglalja Fuglinszky Ádám *Kártérítési jog* című kötetében.⁴⁸ Ennek végigvezetése során
jól látszik, amit a szerző maga is egyértelműen kiemel: a kártérítés funkciójának alakulása mind tér-
ben, mind pedig időben változott és változik, hol az egyik, hol a másik kap nagyobb hangsúlyt, illetve
tartalma sem állandó. A különböző funkciókról gondolkodó szerzők is megosztottak a két kiemelt
funkció közötti hangsúlyok tekintetében: van, aki az egyiket, és van, aki a másikat tekinti általában a
kártérítés legfontosabb célkitűzésének.

Az érdeksérelem helyreállítását, a károk rendezését célozza a reparáció. A bevezetésben is érzé-
keltetni kívántam azt az igényt, hogy a kártérítés szükségszerűen egyfajta kompenzációt kell bizto-
sítson a károsult számára. Akit kár ért, annak a kárát meg kell téríteni. Ez a megfogalmazás a teljes
kártérítés igényét is magában foglalja, mely igényt a tételes jog is rögzíti. De vajon lehetséges-e ez?
Lehetséges-e minden kárt megtéríteni, ami a károkozással felmerült? Ha abból indulunk ki, hogy
a kártérítési jog szabályrendszerét a kockázatok minél jobb, hatékonyabb elosztásának elve alapján
kívánjuk megalkotni, akkor szükségszerűen nem tud teljesülni a teljes kártérítés igénye. A kockáza-
tokat úgy kell elosztani, hogy az a lehető legalacsonyabb társadalmi összköltség mellett meg tudjon
valósulni. Azaz olyan szabályrendszert szükséges alkotni (a prevenció célkitűzésre is előremutatva),
ahol egyrészt a felek számára világos, hogy milyen lépéseket kell tenniük a kockázatok elkerülése,
vagy másik félre telepítése érdekében, másrészt pedig ezen rendszerben annak a félnek kelljen lépése-
ket tennie a kockázatok elkerülése érdekében, aki ezt a leghatékonyabban – olcsóbban –, gyorsabban
meg tudja tenni. Ez a szerződési jogban azt jelenti, hogy a károkozó olyan kárért legyen felelős a hatá-
lyos szabályozás mentén, melynek bekövetkezését a szerződéskötéskor előre láthatta, azzal számolni
tudott, ideértve az ellenszolgáltatás mértékének a kalkulációját is.⁴⁹ Ez az előreláthatósági kívánalom
egyértelműen alkalmas a teljes kár megtérítése elvének korlátozására, hiszen egy részt „kivesz” azon
károk köréből, mely a károsultnak térítendő.

A reparációs funkció alapján ugyanakkor a károsultat olyan helyzetbe kellene hozni, mint ami-
lyenben a károkozás előtt volt. Az előreláthatósági szabály, a kármegosztás, a károsulti közrehatás, a
méltányosság alkalmazása csak néhány példa azon tényezők közül, amik kihatással vannak a teljes
kártérítés elvének érvényesíthetőségére, árnyalására. Az Mt. továbbá polgári jogi alapon az immate-
riális érdeksérelemért járó kompenzációt is kiveszi a teljes kártérítés köréből: sérelemdíj igényelhető

⁴⁸ FUGLINSZKY i. m. 38–43.

⁴⁹ FUGLINSZKY i. m. 53.

a személyiségi jogok megsértése esetén, mintegy magánjogi büntető, elégtétel funkciót jelentve a jogsértésért.

A kártérítési jog reparációs célkitűzésének egyik eszköze lehet a biztosítás annak érdekében, hogy a kárt vagy annak egy részét ne a károsult viselje, hanem azt valaki térítse meg neki. Ennek egyik formája lehet a károsulti biztosítás. Ez azonban nem tökéletes megoldás a károk helyreállítására, hiszen mégis csak a károsult az, akinek készülnie kell a károkozásra, és megelőző lépéseket kell tennie a bekövetkezése esetén őt ért sérelmek kompenzálása érdekében, fizetnie az önrészt és a biztosítási díjakat. Ráadásul a biztosító ugyan helytáll, de ez sem mindig teljeskörű – a biztosító feltételeket szabhat és szab is a helytállása kapcsán, és károkozás bekövetkeztekor a saját érdekei mentén fogja elbírálni a hozzá benyújtott kárigényeket.

A biztosítás kapcsán egy másik aspektus a kötelező felelősségbiztosítás kiterjesztése a munkajogra. A jogirodalomban ezt többen is felvetik, mint kézenfekvő eszközt a reparációs funkció minél szélesebb körű érvényesüléséhez. Rácz Zoltán például a társadalombiztosítás és a nyugdíjbiztosítás mellett egy önálló balesetbiztosítási rendszer kialakítását hozza fel lehetséges megoldásként az üzemi balesetből eredő károk kompenzálása érdekében.⁵⁰ Kun Attila pedig a társadalombiztosításon belül egy önálló munkahelyi biztosítás (balesetbiztosítási) ág létrehozatalára tesz javaslatot.⁵¹ Reparatív funkciója ellenére a biztosítás preventív hatást is hordoz, hiszen egy olyan hipotetikus helyzetre készül és nyújt egyfajta biztosítékot, ami károkozást feltételez, függetlenül attól, hogy az ténylegesen bekövetkezik-e vagy sem.

A reparáció mindezek fényében egyik, de nem kizárólagos funkciója tud „csak” lenni a kártérítésnek.

A munkajog felelősségrendszerére alapján a munkáltató hivatkozhat kimentési okokra az őt terhelő vétkességre tekintet nélküli felelősséggel szemben.⁵² Joggazdasági szempontból ez a fentiekben már említett kockázatosztással hozható összefüggésbe, azaz azzal az elsősorban gazdasági alapokon nyugvó megfontolással, hogy a kockázatokat a felelősségi rendszer kialakítása során a lehető leghatékonyabban kell elosztani az érintettek között. A kockázat tehát arra telepítendő, aki annak bekövetkeztét a legkisebb költség mellett meg tudja előzni. Ha a kárt megelőzni nem lehet, akkor az viselje annak kockázatát, aki a legkisebb költséggel tudja azt biztosítani, ennek hiányában pedig arra kell telepíteni a kockázatot, aki azt a legkisebb költséggel viselni tudja.⁵³ A kártérítésnek ez a kockázatosztó funkciója a prevenció célkitűzésnek is része. A kártérítés rendszere funkcióinak jogtörténeti elemzése kapcsán az látható, hogy a prevenció alátámasztására mind a nevelési, mind pedig a társadalom-védelmi hatása megjelenik. Nem vitás, hogy a kártérítési rendszereknek meg kell mutatnia az

⁵⁰ RÁ CZ Zoltán: A veszélyes üzemi felelősség és az üzemi balesetért való felelősség jogágakon átívelő szabályai. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XXXV., 2017. 432.

⁵¹ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hllj.hu, 2014/1. 118.

⁵² SÍPKA Péter Máté: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és a társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon*. Doktori (PhD) értekezés. Debrecen, 2014. 78.

⁵³ FUGLINSZKY i. m. 39.

irányt a társadalom számára a károkozó magatartások, mulasztások elkerülése érdekében, világosan körül kell határolnia a kárfelelősség határait. A prevenció útján meg kell védenie továbbá a személyeket a kár bekövetkeztétől, ösztönözve egyúttal a potenciális károsultakat is arra, hogy ők is tegyenek meg mindent a kár megelőzése és – ha már bekövetkezett – csökkentése érdekében.

A munkajogra vetítve elmondható, hogy a munkajogviszony mindkét oldalán álló fél tekintettel kell legyen a hatályos felelősségi szabályozás szabta keretekre. A munkáltatónak ennek fényében mindent meg kell tennie ahhoz, hogy a munkavállalót megóvja az őt ért károktól. Saját belső szabályzatai, a munkavállalónak adott utasításai is ezt az elvárást kell tükrözzék. A munkáltatói kárfelelősség prevencióra ösztönző hatása az ellenőrzési kör és előreláthatósági mérce mentén is meg kell valósuljon: a munkáltatóra vonatkozóan relativizál a munkajogi kárfelelősségi szabályozás, az ő szempontjából vizsgálendő az ellenőrzési körbe tartozás és az előreláthatóság kérdése. Ez a korábbi, szélesebb spektrumot magába foglaló, működési körbe tartozás vizsgálatát igénylő szabályozáshoz képest némiképp enyhébb munkáltatói kárfelelősséget jelenthet, tágabb mentesülési kört eredményezhet a munkáltatónak. Ugyanakkor – kiegészülve a bírói gyakorlattal – a hatályos kódex szabályai mentén is lehatárolható a munkáltató kárfelelőssége, a kockázatok felosztása károkozó és károsult között. Így a rendszer preventív funkciója a jelenlegi szabályozásban is tetten érhető.

3.3. A munkáltató költségalapú szemlélete

Joggazdaságtani szempontból az elővigyázatosság egy fontos kérdése a kártérítési joggal kapcsolatos elemzéseknek. Ez azt jelenti, hogy a kártérítés jogi szabályozását olyan szempontból ítéljük meg, hogy az miként hat a potenciális károkozók magatartására: csökkenti, avagy növeli azok elővigyázatosságát, befolyásolja-e az ezzel kapcsolatos magatartásukat (és ha igen, milyen irányban és mértékben) a kár megelőzése szempontjából. Úgy is megfogalmazhatjuk, hogy milyen ösztönzők kerülnek a potenciális károkozó látóterébe, milyen ösztönzők befolyásolják őt a kár elkerülése érdekében tett magatartását illetően.

Az ösztönző lehet elvárás- és költségalapú. Az előbbi azt jelenti, hogy a jogi szabályozás meghatároz egy előre elvárt elővigyázatossági szintet (lásd felróhatóság), amit, ha az egyén nem teljesít, fizetnie kell. A kártérítés mértéke tehát – leegyszerűsítve – ez esetben kevésbé van hatással az elővigyázatosságra, hiszen, ha az elvárt szint teljesül, az érintett okkal várja, hogy ne kelljen kártérítést fizetnie.

A költségalapú ösztönző ezzel szemben azt jelenti, hogy a potenciális károkozónak az elővigyázatosságára majd az lesz hatással, hogy ha alacsony elővigyázatossági szintet „üt meg”, akkor a kártérítés összege magasabb lesz, illetve – a másik oldalról – minél elővigyázatosabb, annál kisebb összegű kártérítés megfizetésére számíthat.⁵⁴ Az, hogy fizetnie kell, ez esetben nem kérdés. Költségalapú

⁵⁴ SZALAI Ákos: A kár fogalma a polgári jogban és a joggazdaságtani irodalomban. *Iustum Aequum Salutare*, XIV. évf., 2018/2. 199.

gondolkodást feltételeznek a szigorú felelősségi rendszerek, így például a veszélyes üzemi felelősség szabályozása is. Joggazdasági szempontból mindez objektív-tárgyi felelősséget jelent az ösztönzési szempontokat figyelembe véve, ugyanis, ha az ilyen rendszerben előírt, „gazdasági elháríthatatlanságból következő elvárásokat [...] nem akarják teljesíteni, vállalják [...] az esetleg bekövetkező kár megfizetését”.⁵⁵

A munkajogi kártérítés körében a munkáltatót terhelő felelősség egyértelműen költségalapú ösztönzést eredményez. A szint, amihez viszonyítva az ösztönzés kérdését vizsgálni kell, a munkaviszonnyal való összefüggés. Az objektivitás itt abban keresendő, hogy arra (értsd: annak tényére, léte) sem a károsult, sem pedig a károkozó nem tud hatással lenni. Amely kárt a munkáltató a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalónak okozott, azt meg kell térítenie a munkavállaló részére. Ami azon kívülre esik, azt nem. A munkáltató a hatályos felelősségi szabályozás alapján már előre tisztában van azzal, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárért fizetnie kell.⁵⁶ Elővigyázatosságát is ez határozza meg, azaz nem arra fog törekedni, hogy a károkozás a munkaviszonnyal ne legyen összefüggésben (hiszen ezt nem, vagy csak nagyon szűk körben tudja érdemben befolyásolni), hanem, hogy az őt terhelő költségek, azaz jogi értelemben a kár összege a lehető legkisebb legyen. Ha azzal tisztában van, hogy melyek a felelősséget csökkentő tényezők, akkor elővigyázatossági hatékonysága is tud ehhez a szinthez, ezekhez a körülményekhez, előírásokhoz igazodni. Ösztönzése tehát ennek az „igazodásnak” a véghezvitelében, a kártérítés tételeinek lehetőség szerinti minimumra való csökkentésében áll.

A tanulmány utolsó része épp ezért azon körülményeket igyekszik – a teljesség igénye nélkül – ismertetni, melyek a munkáltató munkavállalóval szembeni kártérítési felelősségének csökkentésére alkalmasak, avagy így hatnak, elsősorban kockázattelepítési és hatékonysági szempontból.

4. A munkáltató kártérítési felelősségének csökkentésére alkalmas és/vagy így ható eszközök, tényezők

A munkáltató munkavállaló felé fennálló kártérítési felelőssége tekintetében nyilvánvalóan nagyon komoly hangsúly helyeződik a megelőzésre. A már bemutatott, rendkívül szűken értelmezett kimenetési lehetőségek mellett a munkáltató sokszor olyan károk viselésére is köteles, melyekért köznap értelemben biztosan nem felelős. Ez az objektív jellegű, szigorú felelősségi rendszer sokkal inkább tekinthető kockázattelepítésnek, mintsem klasszikus felelősségi szabályozásnak. A munkáltató felelősségét csökkentő eszközök, tényezők épp ezért különös jelentőséget kapnak ezen szigorú keretek

⁵⁵ SZALAI Ákos: Veszélyes üzemi felelősség – joggazdaságtani hatások. *Állam- és Jogtudomány*, LVI. évf., 2015/4. 57.

⁵⁶ Hangsúlyozandó, hogy itt most a főszabályra gondolunk, a mentesülésre és egyéb kártérítést csökkentő tényezőkre nem.

között. Ezek átgondolása, bemutatása a kockázattelepítés, a munkáltató elővigyázatossága és a hatékonyság szempontjából tehát mindenképp érdekes.

4.1. Előreláthatóság

Az előreláthatósági szabály alkalmazásával a hatályos munkajogi szabályozás – Kun Attila megfogalmazásában – nagy részt üt a teljes kártérítés elvén.⁵⁷ Ez a szabály egyrészt megjelenik a munkáltatói felelősség alóli mentesülés körében, másrészt pedig a kár mértékét befolyásoló tényező is.

Az előreláthatóság, mint a munkáltató kimentésére ható, azt elősegítő elem a károsodáshoz vezető oknak az előre látását jelenti. Mint ilyen, függetlenedni látszik a munkáltató tudatától, azaz ez a munkajogi szabály az irányba hat, hogy az olyan károk kockázatát, melyekre egyik fél sem számít előre, a károsult munkavállaló kell viselje. Ez némi ellentmondást szül a kockázatok hatékonyabb kockázatviselőre való terhelésének joggazdaságtani „elvárása” szempontjából, hiszen itt a kockázat így is, úgy is a munkavállalóé. A hatályos munkajogi szabályozás – ideértve a munkavédelmi előírásokat is – szigorú és objektíve értékelhető előírásaival ugyanakkor egy olyan talajt, bázispontot jelent a munkáltatói kárfelelősség értékelése során, ahol az előreláthatóság – munkavállalóra hátrányos következményt eredményező – értékelésére „csak” második körben kerülhet sor.⁵⁸

Az előreláthatóságot, mint a kár mértékére ható tényezőt a munkáltatónak kell bizonyítania. Ha ez sikerül, akkor a teljes kártérítés alól részben mentesül. A bizonyítás munkáltatóra való terhelése egyértelműen a munkavállaló pozícióját védő szabály. Ennek során nagy szerepe lehet annak, hogy a felek egymás tájékoztatásának kötelezettségét a jogviszony keretén belül mennyire teljesítették. Joggal érezheti az olvasó azt, hogy ebben a részben a kárfelelősségi szabályozás inkább a munkáltatónak kedvez, különösen a munkáltató és munkavállaló közötti, nem egyensúlyi, hanem alá-főlérendeltségi viszonyban. A jogszabály nem rögzíti, hogy kinek a részéről nem volt előrelátható a kár, a kockázatot a munkavállalóra terheli. Kiemelendő azonban, hogy itt a kár és nem a kár okának az előreláthatóságáról van szó. A jogalkalmazói mérlegelés tehát a körül kell forogjon ez esetben, hogy a kár, a vagyonsökkenés, a költség felmerülése, a bevétel elmaradása stb. kiszámítható volt-e a felek számára, nem pedig akörül, hogy magának a kár bekövetkezésének ténye egyáltalán előrelátható volt-e vagy sem.

4.2. Kármegosztás

⁵⁷ KUN Attila: Gazdasági racionalitás és munkajog. az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XXXI., 2013. 401–402.

⁵⁸ KUN (2013) i. m. 412–413.

Az Mt. előírása szerint nem kell megtéríteni a munkáltatónak a kárnak azt a részét, amit a munkavállaló vétkes magatartása okozott.⁵⁹ Gazdasági jogi szempontból a kármegosztás tulajdonképpen a kockázat megosztását jelenti: a munkavállalónak a vétkessége határáig viselnie szükséges a magatartása lehetséges következményeiből eredő kockázatokat. Ha nem tesz meg mindent, ami az adott helyzetben tőle elvárható, akkor a kár egy részét viselnie szükséges. Gazdasági jogi szempontból mindez azt jelenti, hogy ha ezt az elvárást teljesíti, a kárral nem kell számolnia. Elővigyázatosságának szintjét ez az elvárás fogja meghatározni, mely a részéről elvárásalapú gondolkodás feltételez. A munkavállaló vétkes közrehatása a munkáltató oldalán tehát az elvárás munkavállaló általi teljesítésének határáig csökkenti a felelősséget.

4.3. A kizárólagos károsulti közrehatás

A munkavállalót akár teljes mértékben is terhelheti a kár kockázata, ha a bekövetkeztenek az oka kizárólag az ő elháríthatatlan magatartása volt.⁶⁰ A jogalkotó a kizárólagosság előírása és a szigorú, munkáltatót terhelő kárfelelősségi rendszer és munkavédelmi szabályozás miatt szűkre szabta a mentesülés lehetőségét a kár bekövetkeztét előidéző munkavállalói magatartásra visszavezethetően. A munkáltató elővigyázatossága csökkenésének veszélyét a magam részéről kevésbé látom ezen rendelkezés kapcsán, bár kétségtelen, hogy első pillantásra talán így tűnik. Nem hagyható figyelmen kívül azonban az az elvárás sem, hogy a munkáltató a terhelt annak bizonyításával, hogy ez a feltétel fennáll.

4.4. A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége

A kár nem térítendő meg annyiban, amennyiben az annak az eredménye, hogy a munkavállaló nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy a kárt enyhítse.⁶¹ A károkozó kockázatát csökkenti tehát ez a magatartás, és a munkavállalót ösztönzi arra, hogy a kár mértékének csökkentése érdekében tegyen meg mindent, ami tőle telik, különben nála is jelentkezik majd az a hátrány, veszteség, amit az ezen kötelezettség nem teljesítése miatt kalkulálható.

A kárenyhítés gazdasági jogi aspektusból a munkavállaló tevékeny közreműködését kívánja meg, az elővigyázatossága mértékének növelését célozza a hátrányos (anyagi és nem anyagi) következmények csökkentése érdekében. Egy szubjektív mércét állít fel az értékelő személy számára: megtett-e

⁵⁹ Mt. 167. § (2) bek.

⁶⁰ Mt. 166. § (2) bek. b) pont.

⁶¹ Mt. 167. § (2) bek.

mindent a munkavállaló, ami az adott helyzetben tőle elvárható volt. A károsult hozzáállásának vizsgálata megköveteli az elvárt szinthez való viszonyítást: ha a munkavállaló elővigyázatossága megütötte ezt a szintet, akkor nem jelentkezik kockázat az ő oldalán, vagy csak kisebb mértékben. Ez az előírás tevékeny közreműködést vár el a munkavállalótól.

Joggal várható el a károsulttól, hogy a felgyógyulása érdekében a neki előírt orvosi vizsgálatokon, kezeléseken vegyen részt. Ha azonban – neki nem felróható módon – nem ismeri fel, hogy az adott beavatkozásra a felgyógyulása érdekében szükség van, és ezért nem vesz részt benne, akkor az nem értékelhető a terhére.⁶²

4.5. Méltányosság

Amikor a bírósági méltányosság kérdésének gazdasági jogi aspektusait szemléljük, nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy különböző károkozókna ugyanaz a kárösszeg mást és mást jelent, ily módon hat az elővigyázatosságukra is a kockázatviselési képességük. Az ösztönzés szempontjából is különböző hozzáállást vált ki: van, aki fokozott elővigyázatossági mértéket üt meg alacsonyabb összegű kár bekövetkeztének elkerülése érdekében, míg a másik potenciális károkozó ingerküszöbét az adott kár bekövetkezte vonatkozásában jóval magasabban találjuk.⁶³ Nem állítható ugyanakkor, hogy a szegényebb és a gazdagabb személy közül a szegényebb hasonló ösztönzéséhez elegendő csupán a kisebb kártérítési összeggel való fenyegetés. A különböző egzisztenciájú személyeknek mások a lehetőségei, a körülményei, az alternatívái.⁶⁴ Párhuzamot vonni tehát hiba volna a kockázatviselési képesség és a tényleges anyagi helyzet között.

A rendkívüli méltányolást érdemlő körülmények előírása meglátásom szerint egyébként sem teszi kiszámíthatóvá a méltányosság alkalmazását a munkavállaló és a munkáltató számára, hiszen azt, hogy az adott egyedi helyzetben mi fog ilyen körülménynek minősülni, nem vagy csak igen nehezen látom előre megjósolhatónak. Ez még akkor is így van, ha a hatályos munkajogi kódex felsorol egyes értékelendő körülményeket, melyek azonban ugyancsak nem szakíthatóak el a konkrét esettől.

4.6. A kártérítés összegét csökkentő tételek

Azzal, hogy az Mt. meghatározza, milyen tételeket szükséges levonni a kártérítés összegéből, befolyásolja a munkáltató által fizetendő kártérítés mértékét. Egy tételt kívánok kiemelni ebből a felső-

⁶² BERKE–KISS i. m. 516.

⁶³ SZALAI (2018) i. m. 234.

⁶⁴ SZALAI (2018) i. m. 235.

rolásból a gazdasági jogi szempontok elemzése körében. Ez pedig a munkavállaló által megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshető bevétel, összeg tétele.

Ennek a szabályozásnak a második fordulatában a munkavállaló kockázatává válik az, ha nem tesz meg mindent annak érdekében, hogy bevételt szerezzen, legalább részben gondoskodik a létfenntartásáról. Ha tetszik, ez a kárenyhítési kötelezettségének teljesítését is ösztönzi. Ha nem tesz meg mindent ennek érdekében, nem elég elővigyázatos, akkor ő kell viselje annak a kockázatát, hogy az az összeg is levonásra kerül majd a kompenzációja értékéből, amit ugyan megkereshetett volna, de ténylegesen nem realizálódott az oldalán, amitől saját magának felróhatóan elesett. Ez ilyenkor a munkáltatóra nézve eredményez többletet.

4.7. Járadék, általános kártérítés

A járadék egy tartósan fizetendő kártérítési forma, mely többé-kevésbé előre tervezhető a munkáltató szempontjából. Kiszámíthatatlansága ugyanakkor abban áll, hogy ha a körülményekben jelentős változás áll be, akkor a fél kérheti annak módosítását. Ez lehetséges pozitív és negatív irányban is. Mint a kártérítés megfizetésének egyik módja úgy hathat a károkozó munkáltató elővigyázatosságára, hogy a fizetés tartóssága miatt nem lehetséges előre megjósolni, hogy milyen körülmények között tudja majd a munkáltató teljesíteni azt a későbbiekben. Ráadásul egy tartósan, előre tervezendő tételt jelent ez a számára a jövőben, így gazdálkodásában is tervezendő, méghozzá hosszútávon. Végül nem szabad elfelejteni azt sem, hogy nem kizárólag a személyes körülmények szolgálhatnak alapul a járadék mértékének módosításában, hanem külső, a felektől független körülmények is. Ezért a munkáltatónak érdeke az elővigyázatos magatartás a járadék elkerülése, illetve mértékének csökkentése céljából.

Ha a kár összege ténylegesen és bizonyíthatóan kiszámíthatatlan, akkor kerülhet sor az érdeksérelem ellentételezése gyanánt általános kártérítés megítélésére. A munkáltató kártérítési kötelezettségére ez annyiban hat, hogy nem a tényleges kárt fizeti meg, hanem egy absztrakció folytán határoz meg a bíróság egy olyan összeget, amit alkalmasnak vél a sérelem kompenzálására.

A károsult elővigyázatossága vonatkozásában ez azt jelenti, hogy a fizetési, helytállási kötelezettség alól nem mentesül, hanem a mérték lesz a kérdés. Ez pedig akár „fájdalmasabb” is lehet a munkáltató számára, mint ha a tényleges kár kalkulálásával határoznák meg a kompenzáció mértékét. Ennek kockázatát ő viseli. Ugyanakkor mivel az általános kártérítés a kártérítés egy másik „formáját” jelenti ebből a szempontból, és a kockázatok viselése alól semmilyen szempontból nem mentesít, ezért a munkáltató elővigyázatosságára csak kismértékben hat.

4.8. A fogyasztói ár és az avulás figyelembevétele

A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján szükséges meghatározni, és az utóbbi esetében az avulás mértékét figyelembe kell venni.

A kártérítés megállapításának időpontja értelemszerűen nem azonos a károkozás időpontjával. A fogyasztói ár tekintetében különbségek lehetnek. Ezért ez az előírás elsősorban a munkáltatói kártérítés mértékére hat, a munkáltató elővigyázatosságára csekély mértékben. A kockázat egy részét azonban a munkáltatóra telepíti a fogyasztói ár károkozéhoz viszonyított pozitív változása esetén. Negatív változás esetén ez a kockázat a munkavállalón marad. Ez a tényező a piaci folyamatoktól függ, ezért arra kihatása a munkáltatónak a legtöbb esetben nincs.

4.9. Szabályzatok, utasítások, megelőző és óvó rendszabályok lefektetése

A munkáltatói utasítások és a belső szabályozások speciális, a *soft law* körébe tartozó előírások. A munkáltatónál érvényes belső szabályozások *sui generis* jogintézménynek tekinthetőek, azonban alapjuk a munkáltató utasítási jogából eredeztethető.⁶⁵ Jogi jelentőségük nem vitatható, azonban nem minősülnek a klasszikus értelemben jogforrásnak. A munkaviszony létrejöttével annak részévé válnak, ha a helyben szokásos módon megismertették őket a munkavállalóval. Kereteiket – akár csak általában a munkáltató egyedi utasításainak határait – a hatályos jogszabályok határozzák meg. Valamely szabályzat vagy utasítás megszegése munkajogi jogkövetkezéssel járhat, melynek kockázatát – ha a szabályozás, illetve az utasítás tartalmában illeszkedik a hatályos jog rendszerébe – a munkavállaló viseli.

A munkáltató kártérítési felelőssége szempontjából a munkáltató utasításainak és önszabályozásának a prevenció szempontjából óriási szerepe van. A munkáltató elővigyázatossági lépéseit meghatározza, hogy milyen konkrét utasításokkal látja el a munkavállalót akár egyedileg, akár a belső előírásokban és fordítva: ezek is meghatározzák az elővigyázatossága szintjét. Ha valamilyen kötelezettséget nem megfelelően szabályoz, nem kényszeríti ki a jogi szabályozásnak megfelelő munkavégzést, vagy a munkavédelmi előírások betartásának nem sikerül az utasításain keresztül érvényt szerezni, azt hatékonyá tenni, azzal – tudva vagy tudattalan – a saját kockázatát növeli a kártérítés szempontjából. A munkáltató utasításai, önszabályozása akkor hatékony, ha az erre fordított és ebben megjelenő erőfeszítései és kiadásai az adott jogszabályi környezetben számára egyensúlyban vannak a számára optimálisnak tekinthető eredménnyel és segíti a működése és a gazdasági céljai elérését. Az utasításokat tehát a munkavállalók betartják, és – bár ennek gazdasági értelemben költségei vannak, de – ez a működése céljainak eléréséhez hozzásegít.

⁶⁵ GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila: Munkáltatói jogalkotás? A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban. *Magyar Jog*, 59. évf., 2012/3. 160.

Ha a munkáltató szabályai jók, akkor ez a munkavállalóval szembeni kárfelelőssége szempontjából kockázatát csökkenti. Nem elég ugyanakkor a jó szabályozás, annak betartása, ellenőrzése is fontos. Hiába van ugyanis előírva a munkavállaló számára, hogy miként kell eljárni egy munkafolyamat során, ha a munkáltató a szabály betartásának ellenőrzését elmulasztja, netán maga segíti elő vagy tűri el a szabályokkal ellentétes munkavégzést, attól a kártérítési felelősség őt nem fogja mentesíteni, a kockázat nála marad.

Figyelni szükséges ugyanakkor a túlszabályozottság elkerülésére is, mely a hatékonyságra lehet negatív hatással, ráadásul a munkáltató maga tesz ezzel extra kockázatot saját magára. Minél több és bonyolultabb a szabályozás, a betartásának az ellenőrzése annál nehezebb. Ennek kötelezettsége ugyanakkor a munkáltatót terheli.

4.10. A felelősségbiztosítás – helytállás a munkáltató kárfelelősségének fennállása esetén

A felelősségbiztosítás alapvetően nem része a munkajogi szabályozásnak, azonban a munkáltató oldalán jelentkező kártérítési felelősség körében nem lehet nem szót ejteni róla. Ezt az Mt. is alátámasztja, amikor kifejezett szabályozást tartalmaz arra vonatkozólag, hogy a felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosítónak milyen jogai vannak. Egyrészt a kártérítés megállapítását követően a körülményekben bekövetkezett lényeges változás esetén jogosult a már megállapításra került kártérítés módosítását kérni, másrészt a munkavállaló munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól a jogszabály által nevesítetten jogosult évente igazolást kérni. Nem vitás, hogy egy elterjedt jelenségről van szó, nevezetesen arról, hogy a munkáltató a kárfelelőssége megállapíthatóságának esetére biztosítást köt.

A munkáltató a kockázatát kívánja mérsékelni a biztosítással. Ha a munkavállalóval szemben kártérítési kötelezettsége fennáll, helyette a biztosító fog helytállni. Ez egyfajta elővigyázatosság olyan, még nem ismert helyzetekre, melyekből kártérítési kötelezettsége származhat. Ha a munkáltató olyan tevékenységet folytat, ahol a károkozás esélye nagyobb (például veszélyes anyagokkal történő munkavégzés, nagy súlyú/erejű munkagépek használata), akkor egyértelműen a felelősségbiztosítást fogja választani a kockázatának csökkentésére. A felelősségbiztosítás a hatályos magyar munkajogi szabályozást tekintve önkéntes, kötelező szabály nem kényszeríti erre. Ha viszont ilyen lépéseket tesz, az egyértelműen prevenció ösztönzők hatására történik. Meg kívánja előzni azokat a helyzeteket, melyek számára fizetési kötelezettséget keletkeztetnek – ez még akkor is így értékelendő, ha ennek nyilvánvalóan költsége van, méghozzá a biztosítási díj formájában. Elővigyázatosságát az fogja nagyjából a saját helytállása esetében tanúsított elővigyázatossága szintjén tartani, hogy a biztosítás díja, feltételei rá kedvezőtlen irányban változhatnak, ha nem tesz meg mindent az ő kárfelelőssége csökkentése érdekében.

A felelősségbiztosítás ugyanakkor nem csak a prevenciót, hanem természetesen a reparációt is szolgálja: helyreállítani hivatott (vagy legalábbis ez a célja) a károsult munkavállaló érdeksérelme folytán jelentkező kárt.

4.11. A munkaerő-kölcsönzés

A sajátos jogi helyzetű jogintézmény kapcsán a kártérítési felelősségi szabályok külön fejezetcím alatt szerepelnek az Mt.-ben. A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért egyetemleges felelősség terheli a kölcsönvevőt és a kölcsönbeadót.⁶⁶ A sajátos helyzetben lévő munkavállaló számára ez gyakorlatilag egy garanciális szabály arra nézve, hogy a kára minél biztosabban és nagyobb arányban megtérüljön.

A munkaerő-kölcsönzésnek önmagában meg vannak a saját kockázatai a munkavállaló szemszögéből nézve. A munkavállaló helyismerete hiányosabb a kölcsönvevőnél annak többi munkavállalójához képest, ezért olyan országokban, ahol a munkaerő-kölcsönzés elterjedtebb, felmérések igazolják, hogy a munkabalesetek száma is magasabb.⁶⁷ Helyzete kiszolgáltatottságát számos speciális szabály is mutatja (ilyen például az egyenlő bánásmód követelményének külön szabályozása, vagy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó munkáltatók speciális működési feltételeinek előírása – ezek részletes ismertetésétől jelen tanulmányban a szerző eltekint). Az egyetemleges felelősség előírása teszi lehetővé azt, hogy a munkavállaló azon munkáltatónál keresse kárai kielégítését, aki azt viselni képes. Ily módon a kockázat nagyobb részt a kölcsönadó és a kölcsönbevevő között oszlik meg, kisebb részt a munkavállalót terheli. Az elővigyázatossági lépések megtétele ugyancsak a kölcsönvevőt és a kölcsönbeadót terhelik a munkavállalóval szemben fennálló kártérítési felelősség kapcsán. Ha ugyanis ezt elmulasztják megtenni, a kár vagy annak egy része megtérítése alól nem fognak tudni mentesülni.

A munkáltató munkavállalóval szembeni kártérítési felelőssége egyebekben az általános szabályok szerint alakul.

5. Záró gondolatok

A tanulmány célja annak bemutatása volt, hogy egyrészt milyen jogi szempontok befolyásolják a munkáltató kártérítési felelősségének alakulását, másrészt, hogy – a kártérítést elemző irodalom ismeretében is – miként értékelhető ez a felelősségi rendszer gazdasági jogi szempontból. A szerző elsősorban nem közgazdasági, hanem jogi szemüvegen keresztül kívánt rávilágítani az elemzett aspektusokra, bemutatva, hogy az objektív jellegű felelősség miatt a munkáltatót költségalapú gondolkodás jellemzi a saját felelőssége értékelése, az arra történő felkészülés során. Sem a reparációs, sem pedig

⁶⁶ Mt. 221. § (4) bekezdés.

⁶⁷ BERKE–KISS i. m. 627.

a prevenciós cél nem kizárólagos jellemzője a magyar munkajogi kártérítési rendszernek, azonban ez a két funkció a legmeghatározóbb – a kockázatok hatékony elosztása szempontjából ugyanakkor az utóbbi cél valamivel hangsúlyosabb. Mivel a téma szinte kimeríthetetlen, és számtalan aspektusból, gondolat mentén vizsgálható, a munkáltató munkavállalóval szemben fennálló felelősségére ható tényezők bemutatását a tanulmány csak nagy vonalakban, leginkább a kockázatelosztás, az elővigyázatosság és a hatékonyság szempontjából kívánta vizsgálni.

A polgári jogi alapokon felépülő munkajogviszony szabályai nem vitásan speciális rendelkezéseket tartalmaznak a munkáltató felelősségére vonatkozólag, figyelemmel a jogviszony alanyai közötti különleges viszonyra is. Az, hogy egyes helyzetekben melyik fél érdeke helyeződik előtérbe egyrészt a szabályozás, másrészt az adott helyzet, az adott körülmények függvénye. Nem vitatható továbbá a bírósági joggyakorlat hangsúlyos szerepe sem egy-egy felelősségi helyzet értékelése során. Ezek összessége kell adja mind az általános jogi, mind pedig a gazdasági jogi értékelés alapját.