



A munkáltatói előreláthatóság megítélése a polgári jog és a munkavédelmi törvény tükrében

TÖRÖK Tamás Sándor*

Jelen tanulmányban a munkáltatói előreláthatóság dogmatikai kihívásainak egyes kérdéseit vonom részletesebb vizsgálat alá, keresve az összhang lehetőségét a munkajogi, munkavédelmi és polgári jogi szabályok között.

1. Előreláthatósági klauzula és az adekvát kauzalitás

Az előreláthatóság alaposabb vizsgálatát előkészítendő, szükségesnek látom egy „nyers” definíció alkalmazását, mely kiindulási alapként szolgálhat a későbbiekhez. Ennek értelmében az előreláthatóság nem más, mint annak a szabálya, hogy az adott helyzetben szokásosnak tekinthető károk megtérítésére a károkozó köteles, míg az adott helyzetben szokatlanoknak tekinthető károkért csak akkor tartozik felelősséggel, ha azok kockázatát ismerte.¹

Mint ismert, a munkajogi jogviszony felei között alá-fölérendeltségi kapcsolat áll fenn. További lényeges eltérés a polgári jogi jogviszonyokhoz képest, hogy főszabály szerint, tipikusan határozatlan időre jön létre a felek közötti munkaviszony. Az idő, mint a jogviszony létrejöttének meghatározó tényezője, több eltérést eredményez a munkajogi és a polgári jogi előreláthatóság között. Így a polgári jogban a kontraktuális kárfelelősségi szabályai szerint a feleknek a szerződés létrejöttének pillanatában kell informálniuk egymást a lehetséges kockázatokról. Azonban ez a gondolatiság értelmezhetetlen a hosszútávra szóló munkaszerződések esetében, több okból is.

Az első, hogy még egy meghatározott, a felek számára jól körülhatárolható munkakör esetében is felléphetnek előre nem kalkulálható anomáliák. Erre lehetne példaként hozni a technikai beren-

* Ügyvédjelölt, e-mail: toroktamás91@gmail.com

¹ KUN Attila: Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI., 2013. 405.

dezések meghibásodása során bekövetkező káreseményeket.² Ebben az esetben az előreláthatóság hiánya megállapítható, hiszen egyrésztől kezelhető vis maiorként a meghibásodás (feltéve, ha az ágazati és munkavédelmi előírásoknak egyebekben megfelelt), másrésztől a szerződés megkötésének időpontjában aligha lehetett volna egy ilyen típusú káreseményről a másik felet tájékoztatni.

Hivatkoznék továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 53. § (1) bekezdésére, mely értelmében a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Az Mt. egyik kommentárja úgy ragadja meg a fenti szakasz lényegét, mint ami a munkáltatói utasítás legerősebb megnyilvánulása, hiszen a munkaszerződésben foglaltaktól (a törvényi keretek között) egyoldalúan térhet el a munkáltató.³ A törvény szövegéből következik, hogy a munkáltató ezen jogával a munkaviszony fennállása során bármikor élhet. Tehát az idő múlásával, előre nem látható és nem kalkulálható események hatására is bekövetkezhetsz annak szükségessége, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra kerüljön sor. Az így bekövetkező esetleges káresemények azonban a munkaszerződés megkötésének időpontjában aligha láthatók előre.

Meglátásom szerint a munkaviszony időbeliségének specifikumából eredően nem értelmezhető a polgári jogi előreláthatóság esetében alkalmazott időbeli megkötés, nevezetesen a szerződés létrejöttének pillanatában fennálló kockázatokra való korlátozás. A tartós jellegre tekintettel az előreláthatóságnak is tartósan kell fennállnia, tehát a munkaviszony kezdetétől egészen annak megszűnéséig, mely így már összhangba hozható az objektív kártérítési felelősség elvével is.

Azonban ennek az értelmezésnek is megvannak a problémái. Az előreláthatósági klauzula esszenciája, hogy az adott helyzetben általában modellezhető kockázatokkal kell számolni. Egy tartós jogviszony esetén ez vagy kiterjed minden lehetséges kárból fakadó kártételre, vagy csak a tipikusnak tekinthető káresemények által tipikusnak tekinthető kártételekre. Első esetben olyan szigorú szabályozási környezetet teremtené az előreláthatóság, amely gyakorlatilag ellehetetlenítené a kártérítés mérséklésének lehetőségét. Azonban, ha csak a tipikusnak tekinthető károk vonatkozásában kerülne alkalmazásra jelen jogintézmény, úgy az objektív kárfelelősség elve relativizálna.

A munkajogviszony második, említésre került specifikuma nem más, mint a felek közötti alá-fölérendeltségi viszony. Ezen aszimmetria komoly jelentőséghez jut mind az információcsere, mind pedig a munkavédelem egyes kérdései tekintetében, melyekről majd a későbbiekben kívánok részletesebben szólni.

A munkáltatói kárfelelősség szabályozásában két helyen is megjelenik az előreláthatósági klauzula. Egyrésztől, mint a kárfelelősség jogalapját meghatározó, az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt kimentési ok, másrészt a kármérséklés zsinórmértéke az Mt. 167. § (1) bekezdésben.

² SIPKA Péter Máté: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és a társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon*. Phd értekezés. Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014. 88.

³ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 242.

2. Az előreláthatóság és a jogalap viszonya

Az előreláthatóság hiánya nem önmagában jelent mentesülést, hiszen a törvényben az ellenőrzési körhöz kapcsolódó, azzal együtt vizsgálendő konjunktív feltételként jelenik meg.⁴ A törvény tehát az ellenőrzési körön kívül eső körülményeket teszi meg a vizsgálat kiindulási pontjává, amelynek megállapítását követően kell elemezni azt, hogy a károkozó a kárt eredményező eseményt előre láthatta-e vagy sem.

Az előreláthatósági klauzula alkalmazása ugyanakkor felveti annak kérdését, hogy objektív, vagy szubjektív szempontrendszer érvényesülését várja-e el a törvény a munkáltató eredményes mentesülése érdekében. A törvény szövegéből az következik, hogy a jogalkotó az objektív előreláthatóságot teszi meg zsinórmértéknek, ugyanis csak akkor hivatkozhat eredményesen a munkáltató az előreláthatóság hiányára, ha olyan körülmény okozta a kárt, amelyre ráhatással nem bírhatott. Ennek megítélésakor az elvárhatósági vizsgálat azonban nem az egyedi, hanem az általános érvényű gondosságot követeli meg.⁵

Az előreláthatóság tehát a jogalap vizsgálatakor is jelentős szerephez jut, viszont csak az ellenőrzési körhöz kapcsolódóan, azt kiegészítve. Ennek ellenére mégis fontos kitétel, hiszen abban az esetben, ha megállapításra kerül a munkáltató mulasztása az előreláthatóság tekintetében, úgy már a kármérséklés körében sem képzelhető el jelentős kármérséklés. Ezzel pedig az a helyzet válik elkerülhetővé, hogy bár a kártérítési jogalap megállapításra kerül, a bíróság az előreláthatóság hiányára hivatkozva marginális kártérítést ítéljen meg. Ugyanis, ha a munkavállaló javára már egyszer, jogalapi körben megállapításra került a munkáltatói előreláthatóság megszegése, úgy a kármérséklés körében az előreláthatóság kimentésként aligha szolgálhat eszközül.

3. Az előreláthatóság és a felek információcseréje

A munkáltatói kárfelelősség jogalapjának meghatározásán túl az előreláthatóságot a kármérséklés körében is az értékelés szempontjává kell tenni. Az Mt. 167. § (1) bekezdése az alábbi módon rendelkezik az előreláthatóság jogintézményéről: a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Az előreláthatóság a törvényszöveg „nem volt előre látható” fordulatával került be a hatályos szabályozásba. A megfogalmazásból az következik, hogy (szorosan kapcsolódva az előreláthatóság ob-

⁴ JUHÁSZ Livia: A munkáltatói kárfelelősség novumai az Mt.-ben, különös tekintettel az előreláthatósági klauzulára. *Diskurzus*, 2016. 30.

⁵ JUHÁSZ (2016) i. m. 31.

jektív jellegéhez) az adott káreset mérlegelésekor nem csupán az adott munkáltatóra, illetve az adott munkáltató által érzékelhető körülményekre korlátozódik a vizsgálat, hanem mindazon károkra is, amit egy észszerűen és gondosan eljáró személy (az úgynevezett ideáltipikus adós) előre látott volna.⁶ A törvény tehát általános alanyú nyelvtani szerkezetet használ a „nem volt előre látható” fordulat esetében. Ebből fakadóan a munkáltató felelősségi köre kiszélesedik mindazon esetekre is, amelyeket egy gondosan eljáró személy képes lett volna előre látni.

Mégis, mind a jogirodalom, mind a törvényi indokolás úgy tekint az előreláthatósági klauzulára, mint ami a kármegosztást segíti elő, illetve (ahogyan az Mt. indokolása is fogalmaz): széleskörű tájékoztatásra „ösztönzi” a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula.⁷ Látható, hogy hasonlóan a polgári jogban megjelenő előreláthatósághoz, az Mt. kodifikációja során is megjelent az a törvényalkotói szándék, miszerint jogintézményi szinten szükséges előmozdítani a felek közötti aktív információcserét. Jelen pont mégis egyfajta többlet, illetve speciális tartalommal bír a polgári jogi előreláthatósághoz képest, ugyanis az Mt. az általános magatartási követelmények között említi mind az együttműködési, mind pedig a tájékoztatási kötelezettséget.⁸

„A törvény hatálya alá tartozók kötelesek” kitétel az Mt. 6. § (4) bekezdésében a tájékoztatási kötelezettséget a munkajogviszony valamennyi alanyára kiterjeszti. Ebből eredően tehát a munkaviszonnyal összefüggésben jelentkező információcsere nem csupán jog, hanem kötelezettség is. Jelen aspektusból vizsgálva viszont az előreláthatóság egy érdekes megítélésére nyílik lehetőség, miszerint, ha a munkavállaló megszegi tájékoztatási kötelezettségét egy adott káresemény vonatkozásában, úgy az előreláthatóság hiánya a munkáltató mentesülését segíti-e elő, vagy a „nem volt előre látható” kitételben rejlő általános alanyiségra való utalás okán ugyanúgy az ideáltípus adós magatartásából kell kiindulni? Magyarán: az információcsere elmaradása károsulti oldalon képes-e lerontani az objektív alapú előreláthatóságot, avagy sem?

Visszaulva az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontjára, vajon az olyan tájékoztatás elmaradása, amely közrejátszik a kárelhárításában, jelentheti-e a károsult elháríthatatlan magatartását, vagy megalapozhatja-e az előre nem látható kár esetkörét az Mt. 167. §-a alapján?

Meglátásom szerint az előreláthatóság polgári jogi recepciójának egyik gyenge pontja éppen az információcserében manifesztálódik leglátványosabban. Ugyanis a kontraktuális kárfelelősség esetében a felek egy konkrét vállalásáról van szó, amely mind időben, mind pedig térben körülhatárolható. Ennek megfelelően már a szerződéskötés időpontjában lehetségessé válik az esetleges kockázatok mérlegelése.

Ezzel szemben a munkajogviszony tartós jellegéből következően a szerződéskötés időpontja nem jelent elégséges támpontot a jövőbeli kockázatok feltárásához. A felek, azon túl, hogy az adott mun-

⁶ BANKÓ–BERKE–KISS i. m. 522.

⁷ 2012. évi I. törvény indokolása a 18. §-hoz, ld. <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés ideje: 2019. 02. 11.).

⁸ Mt. 6. § (2) és (4) bek.

kakörre irányadó munkavédelmi és ágazati törvényeket betartják, nem igazán járhatnak el körültekintőbben. Ebből következően a közöttük lévő információcserének tartósan fennállónak kell lennie. Azonban kérdéses, hogy az előreláthatóságból eredő információcserére való ösztönzés vajon többlet kötelezettséget jelent-e a felekre nézve az általános tájékoztatási kötelezettséghez képest. Amennyiben igen, úgy az akár teljesen életszerűtlen elvárássá is válhat a munkajogviszonyban, hiszen a túlzott tájékoztatás lassíthatja, egyenesen gátolhatja is a gazdaságos munkavégzést. Ellenben, ha többlet kötelezettségről nem beszélhetünk, úgy kérdéses, hogy az előreláthatóság egyik attribútumának tekinthető információcsere értelmezhető-e a munkajogviszony keretében, vagy csupán az Mt. 6. § (4) bekezdésének megismétlése? Magyarán, beszélhetünk-e a munkaviszonyra vonatkozó kétféle, egymástól elkülöníthető információcsere előíró kötelezettségről, avagy sem?

Felvetődik a lehetőség, hogy a munkáltatói előreláthatóságot a polgári jogi deliktualis kárfelelősségre irányadó előreláthatóság alapján értelmezzük. Bár ez a lehetőség a nem várt kockázatok tekintetében adna némi támpontot, mégsem helyes az analógia, hiszen a munkaviszony létrejöttékor a felek mind a munkakörnek, mind pedig az abban rejlő, esetleges kockázatoknak ismeretében hozzák létre a jogviszonyt.

Látható tehát, hogy az előreláthatósághoz kapcsolódó együttműködési és tájékoztatási kötelezettség a munkaviszony keretei között egyfajta szabály-duplikálásnak minősül. Ebből eredően meglátásom szerint a munkaviszony felei között fennálló, konstans kommunikációs kötelezettség egy olyan kockázat felismerési rendszert hoz létre, amely megalapozza a munkáltató kárfelelősségét nem csak az általános, adott helyzetben tipikusnak tekinthető károkért való felelősség, hanem a rendkívüli károkért való helytállás tekintetében is. Ez utóbbi egyben utat nyit az objektív kárfelelősség elvéhez. Ekkor viszont kétségesse válik, hogy az előreláthatósághoz kapcsolódó információs kritériumot, mint új fogalmi elemet a munkáltatói kárfelelősség körében, a felelősség korlátozásaként vagy éppen ellenkezőleg, annak „fokozásaként” kell-e értelmezni.

4. A polgári jogi előreláthatóság és a munkáltatói előreláthatóság összehasonlítása

Az előreláthatóság összehasonlítását megelőzően mindenképpen érdemesnek tartom ezen a ponton kitérni a Ptk. 6:62. § által szabályozott együttműködési és tájékoztatási kötelezettség kérdésére is, ugyanis az együttműködés mind a Ptk. mind pedig az Mt. szerinti előreláthatóság esetében privilegiált komponensnek tekinthető.

A szerződési jog alapelveinél elhelyezett kötelezettség meglátásom szerint jelentősen eltér az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglaltaktól, mely különbözőség okaként elsősorban a felek közötti viszonyrendszerben rejlő differenciáltság jelölhető meg.

Meglátásom szerint a felek közötti alá-fölé rendeltség, illetve a diszpozitivitásból fakadó eltérés leginkább az együttműködés és tájékoztatás terjedelmében manifesztálódik. A polgári jogi szerződések esetében a felek kötelesek tájékoztatni egymást, továbbá együttműködni, mégpedig a szerződéses cél elérésének érdekében. Erre utal ugyanis a Ptk. 6:62. § (1) bekezdésének utolsó mondatrésze, melynek értelmében a felek kötelesek együttműködni és tájékoztatni egymást a szerződést érintő lényeges körülményekről. Következetesképp jelen körben az együttműködési kötelezettség terjedelmét a jogalkotó a szerződés által szabályozott körhöz igazítottan határozta meg.

Ezzel párhuzamban ugyanakkor a munkajogviszony keretében a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, mely a másik fél jogos érdekét sérti.⁹ Ezen rendelkezéssel szoros összefüggésben érdemes említeni az Mt. 6. § (3) bekezdését, mely értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni. Munkavállalói oldallal kapcsolatban pedig az Mt. 8. § (1) bekezdését idézném, mely alapján a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Mint látható, az együttműködési kötelezettség a munkajogviszonyban jelentős többletet tartalmaz. Míg a polgári jogi szerződések esetében a szerződéses cél érdekében (természetsszerűleg a cél eléréséhez szükséges valamennyi stációt is ideértve) kell együttműködni, addig munkajogviszonyban a felek a jogviszonyból kifolyólag kötelesek figyelembe venni a másik fél jogos érdekét, mely a foglalkoztatásnál lényegesen tágabb kategóriát jelent.

A munkajogviszony olyan speciális élethelyzet szabályozására szolgál, amely vonatkozásában főszabály szerint a felek között tartós jogviszony áll fenn, továbbá a munkavállalónak, mint egyik félnek az egzisztenciális léte jelentősen a jogviszony másik felén álló munkáltatótól függ. Amennyiben tehát alapul vesszük a munkajog rendkívül specifikus szubsztanciáját, könnyen beláthatóvá válik az a jogalkotói szándék, hogy e körben a felek közötti együttműködés és tájékoztatás a munkavégzésre irányultságon túl is elvárt legyen, hiszen csak a jelen körben tárgyalt szempontok széleskörű érvényesülése segítheti elő a tartós jogviszonyok fenntartását.

E körben tehát elmondható, hogy polgári jogi és a munkajogi együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, egyrészt a felek eltérő pozíciójából, másrészt a jogviszonyokhoz kapcsolódó eltérő jogpolitikai okokból kifolyólag, jelentős eltéréseket mutat. A munkajogi együttműködés és tájékoztatási kötelezettség jelentős többletet tartalmaz, hiszen a felek kötelessége „kilép” a munkajogviszony keretei közül, ugyanis a munkáltató a munkavállaló érdekeit méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, míg a munkavállaló a munkáltató jogos gazdasági érdekeit nem veszélyeztetheti. Mint látható, mind két kötelezettség jelentősen túlmutat a munkajogviszony szigorúan vett, csupán a munkavégzésre irányuló tárgyán. Ilyen kiterjedt értelmezési kötelezettséggel azonban a polgári jogi szerződések esetében nem találkozunk.

⁹ Mt. 6. § (2) bek.

Az Mt. 177. §-a rendelkezik arról, hogy a kár megtérítésének egyéb, a munka törvénykönyve által nem szabályozott kérdéseiben a Ptk. 6:518–534. §-a az irányadó. Mivel az Mt. nem tartalmaz utaló szabályt a kontraktuális kárfelelősség esetkörében megjelenő előreláthatóságra, így a jogalkotó ipso facto nem tartja az abban foglaltakat irányadónak a munkajogi kárfelelősség vonatkozásában. Látható tehát, hogy semmiképpen sem beszélhetünk teljes polgári jogi recepcióról az előreláthatóság viszonyában, még akkor sem, ha annak elvi alapjait a jogalkotó kétségtelenül a magánjogból emelte át. Ennek a kettőségnek ugyanakkor megvannak a maga problémakörei.

Megjegyzendő, hogy mind a munkáltatói kárfelelősséghez, mind pedig a kontraktuális kárfelelősséghez kapcsolódó előreláthatóságnak két arca van, hiszen meg kell különböztetnünk a felelősség megállapításához kapcsolódó előreláthatóságot a megtérítendő kárra vonatkozó előreláthatóságtól. A kontraktuális kárfelelősség szabályozásában megjelenő előreláthatóság a felelősség körében a szerződésszerű teljesítést ellehetetlenítő körülményeket, míg a megtérítendő károk esetében a károsult jövedelemkiesését és bizonyos körben a következménykárok generálta vagyonszökkenést hivatott szolgálni.¹⁰ Ahogy fentebb láttuk, ezt a felosztást az Mt. is átvette némi módosítással.

Hasonlóság továbbá, hogy mind az Mt., mind pedig a Ptk. objektív kategóriaként kezeli az előreláthatóságot. A Ptk. fentebb tárgyalt szabályozásában ugyanis nem az adott szerződésszegésbe eső felet, hanem egy hasonló helyzetben eljáró hipotetikus alanyt kell zsinórmértéknek megtenni, és e fiktív személynek az eljárásából kell kiindulni.¹¹ Ezzel összhangba hozható a munkáltatói kárfelelősség objektív volta.

Ugyanakkor jelentős különbség a két előreláthatósági feltétel között, hogy a munkáltatói kárfelelősség esetében nem beszélhetünk olyasfajta differenciálásáról, mint a kontraktuális kárfelelősség körében. Ez utóbbi vonatkozásában ugyanis az előreláthatóság segítséget nyújt a következménykárok, nevezetesen pedig a tipikusnak és rendkívülinek tekinthető károk elhatárolásához. A munkajogviszony keretében bekövetkező, munkavállalónál fellépő kár azonban nem bontható tapadó, illetve következménykárakra. Az Mt. nem tesz különbséget ily módon a fellépő károk között, ebből fakadóan tehát a polgári jogban kidolgozott dogmatikai elvek jelen körben nem alkalmazhatók.

Az Mt. tehát a kárt, mint egészet veszi alapul. A munkáltató esetében megnyíló, a kártérítés méréséklésére vonatkozó előreláthatósági korlát is csupán arra szolgál, hogy az adott helyzetben eljáró, hipotetikus munkáltató láthatta-e előre a hasonló káresemény lehetséges következményeit. Tehát az Mt. 167. § (1) bekezdésére is irányadó az objektív kárfelelősségi szemlélet. Elmondható, hogy jelen körben sem jelenik meg a kár fajtánkénti megkülönböztetése.

Ahogy az már hivatkozásra került, sem a kontraktuális, sem a deliktuális kárfelelősség körében megjelenő előreláthatósági szabály nem alkalmazható maradéktalanul a munkaviszony keretében.

¹⁰ VÉKÁS Lajos (szerk.): *A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal*. Budapest, Wolters Kluwer, 2013. 414.

¹¹ VÉKÁS i. m. 414.

Következtetésképpen sem azok célját, funkcióit, sem pedig dogmatikai tételeit nem lehet átemelni a munkajogi szabályozásba.

A munkáltatói felelősség vizsgálatakor megjelenő előreláthatósági szempontok, nevezetesen a jogviszony létrejöttének pillanata (az időbeliség), jövőbeli kockázatmérlegelés, a felek közötti információcsere előmozdítása, a kártételek differenciáltsága vagy éppen a felek diszpozitivitásából következő felelősség korlátozása mind olyan esetkörök, melyek a munkaviszonyban aligha értelmezhetőek. A munkáltató objektív kártérítési felelőssége bár beengedi a jogalapi vizsgálat körébe az előreláthatóságot, azt csak megkötéssel, az ellenőrzési körhöz kapcsolódóan lehet vizsgálat tárgyává tenni. A kármérséklés vonatkozásában fellépő előreláthatóság további újabb kérdéseket vet föl. Mint az már kifejtésre került, a tipikus és atipikus károk kontraktuális kárfelelősségi elhatárolásának szabályai nem alkalmazhatók a munkajogviszony keretében elhelyezkedő munkáltatói kárfelelősségre.

Összegzésül megállapítható, hogy a munkáltatói előreláthatóság csak korlátozott mértékben akceptálható mind a jogalap, mind pedig a kármérséklés esetében. A munkáltató objektív kártérítési felelősségének egyfajta keretet kíván szolgáltatni az előreláthatósági korlát bevezetése, ami azonban a munkajogi dogmatika rendszerében olyan kérdéseket vet föl, amiket a bírói gyakorlat tud csak megválaszolni. Ugyanis nehezen modellezhető, hogy az adott helyzet objektív megítélése mennyire lehet ténylegesen objektív, hiszen a bírói megítélés körébe tartozik a hipotetikus munkáltató megalkotása ugyanúgy, ahogy az adott helyzethez hasonló helyzet modellezése.

Az objektív munkáltatói kárfelelősség tehát kibővült egy olyan jogintézménnyel, ami egyszerre szolgálhat a munkáltatói felelősség szigorúbb és enyhébb megítélésére egyaránt. A kérdések megválaszolásához pedig nem nyújt segítséget az előreláthatóság polgári jogi dogmatika, hiszen jóval több az eltérés, mint a hasonlóság a két rendszer között.

A továbbiakban egy újabb aspektussal, nevezetesen a munkavédelmi szabályozás rendelkezéseivel kiegészítve kívánom elemezni a munkáltatói előreláthatóság jogintézményét, keresve a helyét és lehetséges szerepét a munkaviszony tágabban vett rendszerében.

5. Munkáltatói kötelezettségek a munkavédelmi törvény alapján

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) alapján beálló kötelezettségek bár hárompólusúak, mégis leginkább a munkáltatói oldal számára tartalmaznak többletfeladatokat. Az Mvt. értelmében ugyanis a munkáltató köteles a munka megszervezésével, és annak végzésével felmerülő előírások betartására. Így a teljesség igénye nélkül ide sorolható különösen a megelőzési stratégiák megalkotása, a munkavédelmi szabályokat illetően a munkavállalók képzése,

kioktatása, utasítása, a munkafeltételek, eszközök, körülmények folyamatos jellegű ellenőrzése, továbbá ha a szükség úgy hozza, azok pótlása, karbantartása, javítása.¹²

Az Mvt. 21. § (3) bekezdése az alábbi kötelezettséget írja elő: a munkavédelmi üzembe helyezés feltétele a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat. E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek.

Az üzembe helyezés nem más, mint a munkavégzés megkezdésének kezdete. Ahhoz tehát, hogy a munkáltató valódi gazdasági tevékenységet végezhesen, előzetesen szükséges vizsgálatot lefolytatni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet biztosítása érdekében. Ebbe beletartozik a munkavégzés helyéül szolgáló létesítménnyel, eszközökkel, technológiával összefüggő valamennyi faktor ellenőrzése. A törvény a hivatkozott szakaszban generálfogalmakat használ, amelyet az ágazati jogszabályok töltenek fel konkrét tartalommal. Mindenesetre megállapítható, hogy rendkívül széles körű ellenőrzésnek kell megelőznie a munkavégzés megkezdését.

Jelen körben ki kell térni a 89/391/EGK irányelvben foglaltakra, amely úgy fogalmaz, hogy kötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezettség és az eszközök biztosítását. A munkáltatónak készen kell állnia arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve módosítsa ezeket az intézkedéseket, és hogy a fennálló helyzet javítására törekedjen.¹³ Részint a fenti szabályozásból is következik, hogy a munkáltatót folyamatos kockázatértékelési kötelezettség terheli a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények vonatkozásában. E felelősség kiterjed a munkakörülményekre, anyagokra, munkavállalókat ért terhelésre stb.¹⁴ További lényeges szempont, hogy a munkáltató az általa feltárt kockázatok tényét köteles megosztani a munkavállalókkal. A tájékoztatásnak magában kell foglalnia a megfelelő oktatást, felkészítést a célból, hogy a megismert veszélyforrásokat hatékonyan tudja elkerülni a munkavállaló.¹⁵

Mint ahogy arra már történt utalás, a munkavédelmi előírások három alanyú kötelezettséget jelentenek, amelyben így a munkavállaló és a munkáltató mellett az állam is kötelezetté válik. Az Mvt. 81. §-a általános jelleggel konstatálja, hogy a munkavédelmi szabályok betartásának ellenőrzése a munkavédelmi hatóság joga és kötelezettsége. Az Mvt. 82. §-a pedig deklarálja, hogy a munkavédelmi hatóság

¹² JUHÁSZ Livia: Jogértelmezési kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében – különös tekintettel a munkavédelmi szabályozásra. *Diskurzus*, 2017. 26.

¹³ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

¹⁴ JUHÁSZ (2017) i. m. 27.

¹⁵ MOLNÁR Jenő: *Adatstruktúrák és monitorozási módszerek fejlesztése és közelítése az EU gyakorlatához, a munkavédelem helyzete Magyarországon, felmérés, értékelés, összehasonlítás*. Munkavédelmi Kutatási Közalapítvány, 2002. 19.

munkavédelmi bírságot szab ki a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre vonatkozó követelmények megsértése esetén.¹⁶

Látható, hogy a munkavédelmi kötelezettségek alanyonként eltérő jellegűek. A munkáltató köteles a megfelelő munkafeltételek biztosítására, melynek szerves részét képezi a munkavállalók kioktatása. Ebből fakadóan a munkavállaló kötelezettségeinek teljesítésében rá van utalva a munkáltatói kötelezettségek teljesítésére, hiszen a szabályok betartásának előfeltétele azok ismerete. Az állam kötelezettsége pedig a fentebb kifejtettek ellenőrzése. Ugyanakkor a törvény kógens rendelkezést tartalmaz arra, hogy a hatóságnak nincs mérlegelési jogköre a feltárt szabálytalanságok szankcionálása tekintetében. Itt kívánok hivatkozni a Legfelsőbb Bíróság Kfv.VI.28.789/1998. (BH2001. 501) döntésére, amelyben a megfogalmazásra került, hogy: „A munkavédelmi bírság – célját tekintve – a veszélyeztetés mértékét szankcionálja, és a mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelését írja elő.”

Amennyiben tehát össze kívánjuk vetni a munkavédelmi és a munkajogi felelősséget, úgy az alábbi megállapításokat tehetjük.

Az Mvt. objektív államigazgatási szankciót rendel alkalmazni, mégpedig vétkesség vizsgálata nélkül és nem a természetes személlyel, hanem a munkáltatóval szemben.¹⁷ A munkavédelmi bírság elsősorban nem reparációs célokat kíván érvényre juttatni (szemben a munkajogi kártérítéssel), hanem a megelőzés lehetőségét kívánja biztosítani. Ennek okát a miniszteri indokolás abban jelöli meg, hogy nemzetgazdasági érdeknek tekinthető a munkáltató által biztosított biztonságos foglalkoztatás.¹⁸

Azonban a közös célok eltérő módon realizálódnak, amiket ugyanakkor együttesen, egymásra tekintettel érdemes értékelni. A munkajogi felelősség egyik formája, nevezetesen a munkáltatói kárfelelősség a munkavállalót, mint egyént helyezi a középpontba, az ő speciális kárigényeinek kielégítésére törekszik. Ezzel szemben a munkavédelmi szabályok a munkavállalók, mint kollektíva érdekeit szolgálják, amely egyben összetársadalmi jelentőséggel is bír. További lényeges különbség, hogy amíg a munkajogi kár fogalma és alanyai konkretizálhatóak, addig a munkavédelmi szabályszegés ténye akkor is megalapozza jogsértést, ha ahhoz nem kapcsolódik tényleges károkozás.¹⁹

Jelen tanulmány témáját tekintve érdemes külön vizsgálni a munkajogi és a munkavédelmi szankciók érvényesülésének kérdését. Előbbi esetben ugyanis a bíróságnak mérlegelési jogköre van a tekintetben, hogy fennáll-e a felelősség mentesülésének esete. Ellenben a munkavédelmi szabályok megszegése objektív, tehát ténykérdés, amelyből fakadóan az eljáró hatóságnak nincs mérlegelési jogköre, hiszen nem szükséges sem a felelősség, sem pedig az esetleges kár bekövetkeztének megléte ahhoz, hogy munkavédelmi előírás megszegésre kerüljön. A mentesülés munkáltatói oldalon tehát

¹⁶ Mvt. 82. § (1) bek.

¹⁷ SIPKA i. m. 109.

¹⁸ SIPKA i. m. 110.

¹⁹ Uo.

lehetetlen a munkavédelmi szabályozás tükrében, mivel a törvény nem ad erre lehetőséget a jogszabályban foglaltak nem teljesülésének esetére.²⁰

6. A munkajogi előreláthatóság és a munkavédelmi szabályok összeütközése

Jól látható tehát, hogy komoly dogmatikai ellentét áll fenn az előreláthatóság kérdésében a munkavédelmi (ezzel szoros összefüggésben a hivatkozott uniós) jog és a munkajogi szabályozás között.

Az Mt. 51. § (4) bekezdése rendelkezik azon munkáltatói kötelezettségről, mely értelmében biztosítani szükséges az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételrendszerét.²¹ E szabályt hivatottak konkrét tartalommal feltölteni egyrészt maga az Mvt., illetve az egyéb, speciális szabályok a konkrét munkakörök vonatkozásában. A fentebb bemutatottak alapján azonban komoly logikai ellentét feszül az Mvt. és az Mt. rendelkezései között.

Az Mvt. megalkotásakor a törvényhozó messzemenőig figyelemmel volt a már hivatkozott 89/391/EGK irányelvben foglaltakra. E joganyag 6. cikkének (1) bekezdésének második mondatára szeretném újra felhívni a figyelmet, amely úgy fogalmaz, hogy „A munkáltató készen kell, hogy álljon arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve módosítsa ezeket az intézkedéseket, és hogy a fennálló helyzet javítására törekedjen.”

A jogszabály nyelvtani értelmezéséből kiindulva az a jogalkotói szándék fedezhető fel, mely a munkáltatói kötelezettségeket e körben nem statikus, hanem dinamikus jellegűnek írja le. Ebből fakadóan tehát egy folyamatosan fennálló kötelezettségként kell kezelni a munkakörülmények ellenőrzését, amely a munkavégzés kezdetétől (az üzembe helyezésre vonatkozó rendelkezések fényében már azt megelőzően is, hiszen a megfelelő feltételek biztosítása nélkül maga a munkavégzés sem veheti kezdetét) folyamatosan fennáll. Így a munkáltatónak valamennyi eszköz, létesítmény, szervezeti, szervezési, utasítási stb. faktort állandó jelleggel kell ellenőrzés alá vetnie, feltárandó valamennyi lehetséges kockázatot.

Ha tehát a folyamatos kockázatértékelési kötelezettségből indulunk ki, amelynek a munkavégzés valamennyi aspektusára ki kell terjednie, úgy könnyen belátható, hogy bármiféle káresemény, ami fellép a munkavállalói oldalon, objektíve a munkáltató felelősségi körébe fog tartozni! Ez alól értelemszerűen csak akkor képzelhető el mentesülés munkáltatói oldalról, ha a kár az ellenőrzési körén kívüli okból keletkezik, hiszen abban az esetben a munkavédelmi előírások betartásának kérdése fel sem merülhet.

Azonban itt lép be az előreláthatóság jogintézménye a vizsgálatba, amely az ellenőrzési körön kívül eső körülmények vonatkozásában is csak akkor biztosítja a kimentést, amennyiben az nem volt előre-

²⁰ SIPKA i. m. 111.

²¹ Mt. 51. § (4) bek.

látható. Ahhoz viszont, hogy a munkáltató élhessen jelen kimentéssel, mindenképpen kockázatértékelést kell végeznie az ellenőrzési körén túlmenően is, hiszen a törvény szövegében az áll, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta.²² Így tehát a munkáltató akkor jár el jogszerűen, ha a kockázatértékelése túlmutat a szigorúan vett ellenőrzési körén, feltárva az azon túlmenő esetleges veszélyforrásokat is. Amennyiben tehát a munkáltató vizsgálatának túl kell terjeszkednie az ellenőrzési körön, úgy az ellenőrzési körön túli potenciális veszélyforrásokra kiterjeszthetővé válik az Mt. 51. § (4) bekezdésében foglalt elvárás, mely így utat nyit a jelen körben az Mvt. alkalmazásának is.

Megjegyezni kívánom, hogy az Mt.-hez írt miniszteri indokolás az ellenőrzési kört igen szűkszavúan határozta meg, jelesül: „Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.”²³ Jelen definícióból kiindulva tehát megállapítható, hogy az előreláthatóság, illetve a kockázatértékelés, mint fogalmak és elvárások túlterjeszkednek a munkáltató tényleges „hatáskörén”, ezzel kívánva meg feltérképezni nem csak a konkrét, hanem a potenciális veszélyeket is. Ugyanakkor, ha az Mvt. által megfogalmazott kockázatértékelési elvárás túlterjeszkedik azon a határon is, amelyre a munkáltatónak egyáltalában még befolyása lehetne, úgy kérdésessé válik, hogy egyáltalán a jogalkotó kíván-e tényleges lehetőséget biztosítani a munkáltatók számára a mentesüléshez, avagy nem?

Kérdéses továbbá az is, hogy hogyan kell megítélni azokat a veszélyeket, amelyek bár nem tartoznak a munkáltató működési köréhez, ebből fakadóan azokra hatással nem bír, ugyanakkor a kellő körülményekkel elvégzett kockázatértékelés során mégis felmerültek?

Dogmatikailag itt látom lehetségesnek a kapcsolatteremtést a munkajogi előreláthatóság és az Mvt. által szabályozott kockázatértékelés között. Hiszen az előreláthatóság fogalmának mintegy előfeltétele kell, hogy legyen egy kockázatfelmérés, amelynek során megállapítást nyerhetnek a potenciális veszélyforrások! Ebből eredően tehát a két törvény, mintegy kiegészíti egymást. Ugyanakkor fontosnak tartom felhívni a figyelmet arra, hogy a jelen körben megjelenő előreláthatóságnak így már nem a polgári jogból ismert elvárható és gondos körülmétekintés az előfeltétele, hanem az objektív felelősségi elvet érvényesítő, munkavédelmi törvényből fakadó kockázatértékelés. A munkáltató által elvégzett, ellenőrzési körébe eső és azon túlterjeszkedő kockázatok feltárásakor nem a polgári jogi gondossággal, hanem az Mvt. által megfogalmazott, teljességet elváró körülmétekintéssel kell eljárnia.

Azonban mivel az Mvt. szabályozása objektív alapú, így a szabályok be vagy be nem tartása ténykérdés, amelynek vonatkozásában az eljáró hatóság nem rendelkezik mérlegelési jogkörrel.

Juhász Livia már hivatkozott tanulmányában ellentmondást vélte felfedezni jelen körben, amely, előre bocsátva, meglátásom szerint feloldható. Nevezett tanulmányában amellet foglalt állást, miszerint a munkajog által szabályozott munkáltatói előreláthatóság összeütközésben áll a munkavédelmi törvényben foglalt elvárásokkal, hiszen amennyiben utóbbiakat a munkáltató teljeskörűen betartja, úgy

²² Mt. 166. § (2) bek.

²³ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről, 151.

valamennyi kár kivédhetővé válik.²⁴ Meglátásom szerint az előreláthatóság logikailag e körben nem jut relevanciához. A munkáltató mentesülése az Mt. 166. § (2) bekezdése értelmében az ellenőrzési köréhez kapcsolódik. Az ellenőrzési körbe (amelyre tehát a munkáltatónak ráhatása van) tartozó körülményekre kiterjed az Mvt. hatálya, azokon túl pedig csupán a kockázatértékelési kötelezettség formájában fejt ki hatást. Azonban az Mt. az előreláthatóságot az ellenőrzési körön túl rendeli alkalmazni. Ebből fakadóan az előreláthatóság a potenciális veszélyek mérlegelésének kötelezettségeként értelmezhető. A kérdés dogmatikai jelentőségét mégis abban látom, hogy milyen szintű és mértékű körülményekintést vár, illetve várhat el a törvényhozó a munkáltatótól. Erre nézve az Mvt. objektív alapú, szigorúan kógens rendelkezéseiből érdemes kiindulni. Amennyiben így teszünk, úgy a szigorú munkavédelmi szabályok pontosabb határt képesek kijelölni, mint a polgári jogból ismert, általában elvárhatósági mérce.

7. De lege ferenda javaslat a munkajogi és munkavédelmi szabályozás tükrében

A kockázatértékelés tehát természetéből fakadóan nem képezhet egységes fogalmi kategóriát. Hiszen a kockázat feltárása a létező, adott körülmények vonatkozásában konkrét és ok-okozati vizsgálat alá vethető eshetőségek számbavételének követelménye, míg a potenciális lehetőségek feltárásakor szilárd kiindulási alap híján csak nagy valószínűségű faktorok vizsgálatára terjedhet ki, eshetőlegessé téve a vizsgálat eredményét. Így szükséges volna különválasztani a kockázatértékelési kötelezettséget annak fényében, hogy az a munkáltató ellenőrzési körébe, vagy az ellenőrzési körön kívül eső tényekre vonatkoztatható-e. Ugyanis amennyiben az előbbi, úgy objektív felelősség terheli valamennyi kockázat fel nem tárása esetén. Azonban, ha az ellenőrzési körön kívüli tényekre kívánjuk alkalmazni, úgy „csupán” a potenciális kockázatok lehető legszélesebb körű vizsgálatát lehet elvárni. Ennek a kockázatértékelésnek azonban jóval szélesebb körűnek kell lennie, mint a polgári jogból ismert, hipotetikus alany által elvégzendő körülményekintés, hiszen dogmatikai alapja nem a magán, hanem a közjogba nyúlik vissza. Ebből fakadóan valamennyi aspektusra kiterjedőnek kell lennie, amely a tudomány állása szerint, az adott munkakörhöz mérten lehetséges.

A kockázatértékeléshez ezen a ponton kapcsolható hozzá legnagyobb bizonyossággal a munkáltatói előreláthatóság, hiszen hivatkozott jogintézmény az ellenőrzési körön túli szempontokra kell, hogy kiterjedjen, amely kötelezettség önmagában parttalan. Azonban, ha a munkavédelmi elvekhez és az ott szabályozott szempontok szerinti kockázatértékeléshez kötjük, úgy létrejön egy olyan, jól körülhatárolható kötelezettség, mely szigorúbb, mint az előreláthatóság polgári jogi megfelelője, mégis behatárolható, sőt, nemzetgazdaságilag el is várható.

²⁴ JUHÁSZ (2017) i. m. 32.

8. Összegző gondolatok

A munkáltatói előreláthatóság jogintézménye több értelmezési lehetőséget is felvet. Lehetséges a munkajogi előreláthatóságot a polgári jogi előreláthatóság alapján megítélni, azzal rokon jogintézményként kezelni. Ez a felfogás tükröződik egyéb iránt több, e körben meghozott Kúriai döntésben is.²⁵

A polgári jogban megjelenő kellő körültekintés a mellérendeltségben álló felek közötti jogviszonyokban jelentenek igazságos elvárást, azonban ez a követelmény nem áll arányban azzal a mértékű eltéréssel, ami a munkavállaló és a munkáltató érdekérvényesítő képessége között húzódik. Ebből fakadóan fokozott elvárást kell támasztani a munkáltatókkal szemben, amely gondolat jól beleilleszthető az objektív kárfelelősség elvébe is.

A polgári jogi párhuzam több egyéb problémát is felvet. A kontraktuális kárfelelősség esetén elvárt információcsere és kockázatértékelés, melyek a szerződés megkötésének időpontjához kötődnek, a munkajogviszony keretei között nehezen definiálhatóak. A munkajogviszony tartós jellege okán egy adott időpillanat privilegizálása (munkaszerződés megkötés momentuma) súlyos aggályokat vet fel, hiszen a feleknek tartósan, a közöttük meglévő jogviszony megszűnéséig (bizonyos esetekben még az után is, mind például a versenytildalmi megállapodások esetében) kell együttműködést tanúsítaniuk, egymás jogos érdekét tiszteletben tartaniuk. Következtetesképp a kontraktuális kárfelelősségre irányadó statikus időszemlélet a munkajogviszonyban dinamikussá válik.

Mint ahogy az már kifejtésre került, a felek közötti információcsere előmozdítása egy jelentős eleme a polgári jogi előreláthatóságnak a szerződéses viszonyok körében. Azonban a munkajogviszonyban ezt a kötelezettséget a törvényhozó külön kiemelte és az általános magatartási követelmények között nevesítette az Mt. 6. §-ában. Ebből kifolyólag dogmatikailag nem teljesen világos, hogy a munkáltatói előreláthatóság esetében a jogalkotó többlet információcserét vár-e el a felektől, vagy sem?

Hivatkoznék továbbá a kockázatértékelés kérdésére, mely talán a legingoványosabb faktora a munkáltatói előreláthatóságnak. A polgári jogi kontraktuális kárfelelősség ugyanis a szerződés megkötésének időpontjában, a deliktuális kárfelelősség pedig a károkozás időpontjában követeli meg a kockázatértékelést. Látható, hogy mindkét esetben a parttalan károsulti igények korlátozása volt a cél, ebből kifolyólag a már említett időbeliség kapott kiemelt szerepet.

Ezen logika meglátásom szerint ugyanakkor teljesen idegen a munkajogi dogmatikától. A tartós jogviszonyból eredően, továbbá az Mt. 51. § (4) bekezdésében foglaltakat szem előtt tartva, a munkáltatónak folyamatosan fenn kell tartania a biztonságos és egészségre nem veszélyes munkakörülményeket. Azonban a munkáltatóra (és a munkavállalóra) nem csak az Mt., hanem az Mvt. is irányadó joganyag, ebből fakadóan az Mvt.-ben meghatározott, folyamatos kockázatértékelési kötelezettség (szinkronban az előbbiekben hivatkozott Mt. szakasszal) nem egy adott pillanatban, hanem a jogviszony fennállásának egésze alatt terheli a munkáltatót.

²⁵ Mfv. I.10.720/2015., Mfv.I.10.372/2017.

A munkáltatói előreláthatóság tehát nem vonható nyugodt szívvel párhuzamba a polgári jogi előreláthatósággal. Meglátásom szerint a felek közötti információcsere nem képezi szerves részét a jelen körben tárgyalt előreláthatóságnak, szemben a polgári jogi megfelelőjével. Ellenben a kockázatértékelési komponens sokkal inkább állítható párhuzamba az Mvt.-ben megjelenő előírásokkal.

A munkáltatói előreláthatóság kétarcú abból a tekintetből is, hogy mind a jogalap, mind pedig a kármérséklés körében megjelenik. Ez utóbbi vonatkozásban fordul elő leginkább a bíróságok gyakorlatában az előreláthatóság, példaként említve a Kúriai Mfv.I.10.372/2017. számú döntését.

Az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja úgy fogalmaz, hogy a munkáltató abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Két fogalmi elemet kell ezen a ponton kiemelni: a kizárólagosságot és az elháríthatatlanságot. Első esetben tehát a kérdéses magatartásnak olyannak kell lennie, mely kívül esik a munkáltató működésének szféráján. Második esetben pedig olyan munkavállalói cselekvésről rendelkezik a törvény, amely a biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok maximális betartása mellett is elvezet a káreseményhez.²⁶ Ezen feltételek, illetve a munkáltatói kárfelelősség objektív jellege rendkívüli mértékben leszűkítik a kimentés lehetőségét foglalkoztatói oldalról. Ezt ellensúlyozandó alkalmazza a bíróság az előreláthatóságot, éppen az olyan esetekben, mikor a munkavállaló közrehatása annak ellenére is megkerülhetetlen jelentőségű, hogy jogalapi körben mindenképp fennáll a munkáltató kárfelelőssége. Ebből eredően előállhat olyan helyzet is, hogy bár jogalapi szinten megállapítást nyer a munkáltató kárfelelőssége, az előre nem látható események okán (például a munkavállaló magatartásából kifolyólag) mégsem kell kártérítést fizetnie.

Álláspontom szerint a munkáltatói előreláthatóság a bírói és jogalkalmazói gyakorlatban még mindig túlságosan a polgári jogi előreláthatóság dogmatikai tételeire támaszkodik. Teszi ezt annak ellenére, hogy a polgári és a munkajogi jogviszonyok közötti különbségek általánosan ismeretesek. Ez a probléma az olyan bírói ítéletekben megjelenő indokolásokban manifesztálódik, melyek például a munkáltatói előreláthatóságot az általános elvárhatóság elvéhez mérik, mellyel megbomlik az amúgy jóval szigorúbb munkáltatói felelősség rendszere.

Ennek a problémának a megoldása úgy volna lehetséges, ha a jogalkalmazás során erősödne az Mt.-ben és az Mvt.-ben foglalt, a munkáltatóra vonatkozó alapelvek szintézise. E két törvényben megjelenő munkáltatói felelősségi rendszer együttesen húzza meg azt a szigorú értelmezési keretet, amelyben az előreláthatóság valóban képes lehet betölteni a túlterjeszkedő károsulti igényekkel szembeni védelem funkcióját. Ehhez pedig el kell szakítani a polgári jogi elvárhatóságtól és speciálisan, a munkajogviszony sajátosságaira figyelemmel kell többlet tartalommal feltölteni. Így létrejöhet egy, az általános körütekintésnél szigorúbb, de az objektív kárfelelősségi elvárásnál enyhébb szabályozási mező, melyben a munkáltató mentesülése éppúgy elképzelhető, mint a kármérséklés esetköre.

²⁶ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2016. 371.