

Deli Petra Eszter

A munkavállaló vétkességi felelőssége, kitekintéssel a német szabályozási modellre

Bevezetés

Valamennyi jogviszony egy olyan környezetbe ágyazódik, ahol az elemek kölcsönösen függnek egymástól. Adott egy olyan gazdasági, társadalmi, politikai, jogi intézményekből felépülő tér, ahol, ha az egyik elem elmozdul, a másik elem igazodik hozzá akkor, ha a rendszer kellően rugalmas.

Az elemek ilyen módon megvalósuló kölcsönös függésében értékelhető a tanulmány középpontjába állított jogintézmény is, a munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló vétkességi alapú kárfelelőssége. Egy olyan klasszikus kérdéskörrel van szó, amely a Munka Törvénykönyve 1992. július 1-i állapotához képest változatlan képet mutat, jóllehet az egy dinamikusan fejlődő térbe van ágyazva. Ez a folyamatosan változó környezet, figyelemmel az utóbbi évtizedek robbanásszerű technikai fejlődésére, a megváltozott gazdasági követelményekre, a politikai (jogi) érdekérvényesítés sikerességére vagy sikertelenségére veti fel annak a kérdését, hogy a munkavállalói kárfelelősség intézményének határai kellően szélesen kerültek-e megvonásra.

A jogintézménynek nemcsak a magyar szabályozása kerül bemutatásra, hanem kiemelt szerephez jut a német megoldás felvázolása is. Ennek történeti-dogmatikai indoka van, hiszen a munkajog kodifikálását megelőzően a munkavállalói kárfelelősség hazai szabályozási útja a német megoldással volt rokonítható. A német jogalkalmazás – a magyar megoldáshoz hasonlóan – a munkaviszony kötelmi jogi jellegére tekintettel az általános polgári jogi felelősség szabályait módosította, biztosítva ezzel a munkajog speciális funkcióját.¹

Ezen indokoltság mellett meghatározó szempont, hogy a német jogalkotó a rohamosan fejlődő gazdasági, politikai- és társadalmi tér által támasztott újszerű kihívásokra a 2002-es kötelmi jogi reformtörvénnyel már reagált. Ennek keretében állásfoglalás történt abban a kérdésben, hogy milyen alapgondolatok mellett kívánja a törvényalkotó meghatározni a XXI. században a magánjog, ezen belül pedig kifejezetten a polgári jog és munkajog kereteit. Érdemes tehát a német szabályozási modellt elemezni és levonni belőle a következtetéseket, annál is inkább, mert mind polgári jogunk, mind pedig munkajogunk választút előtt áll. Ezt támasztja alá az is, hogy új Ptk. koncepciójáról szóló 1003/2003. (I. 25) Korm. határozat előirányozta többek között azt is, hogy az új Ptk. Tervezet mellett kívánatos lenne az Munka Törvénykönyvének a reformja.

¹ Radnay József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2000. december 12. szám 20-22. o.; Richardi, Reinhard – Wlotzke, Otfried: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Verlag C. H. Beck München 2000., 1157. o.

A tanulmány három főrészből áll. Az első a vizsgált jogintézmény magyar szabályozásának felvázolására hivatott, a második foglalja össze a német rendelkezéseket. Ezek a fejezetek nem vizsgálják a kárfelelősség eljárásjogi vetületeit, a nem vagyoni kár kérdéskörét, a pénzügyi pénztári számfejtőjére és ellenőrére, illetve a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat.

A harmadik egység a hazai joggyakorlat és a későbbi jogfejlődés szempontjából az általam legmeghatározóbbnak tekintett, a jogtudományt is megosztó kérdéseket öleli fel, így a gondossági mérce meghatározását és a kártérítés összegének törvényi szintű szabályozását, beleértve a törvényi szabályoktól való eltérést a munkavállaló *terhére*.

A tanulmányt a jogintézmény dogmatikai vizsgálata határozza meg. A német gyakorlat elsősorban a bírósági ítéletek tükrében kerül bemutatásra, a magyar szabályozás felvázolásánál sokkal inkább jönnek előtérbe a másodlagos források (jogirodalmi munkák), de arra tekintettel, hogy e művek szerzői rendszerint a bírói szakma művelői, azok megfelelően tükrözni képesek a bírói joggyakorlat által képviselt álláspontot.

1. A munkavállaló vétkességi alapú felelősségének magyar szabályozása

1.1. A munkavállaló kárfelelősségének a csoportosítása

A munkavállaló kárfelelősségének rendszere a jogalapra tekintettel kerül felvázolásra:²

- a) vétkességi alapú felelősség (általános)
- b) megőrzési felelősség (speciális)
- c) leltárfelelősség (speciális).³

A vétkességi felelősség jogalapja szubjektív, a megőrzési és leltárfelelősség jogalapja objektív. A három felelősségi forma egymáshoz való viszonyának két oldala van. Egyrészt, ha a megőrzési vagy a leltárfelelősség feltételei megállapíthatóak, azoknak a speciális szabályait alkalmazzuk az általános vétkességi felelősséghez képest, másrészt, ha egyik speciális felelősségi alakzat sem áll meg, az általános vétkességi forma szerinti rendelkezéseket vesszük alapul.⁴

Arra tekintettel, hogy a kár kik között keletkezik, megkülönböztetünk belső és külső felelősséget. Az előbbi a munkavállaló és a munkáltató (*kontraktuális felelősség*), az utóbbi a munkavállaló és a harmadik személy (*deliktuális felelősség*) között értelmezhető. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a feltételek teljesülése esetén a munkáltató felelős [Ptk.

² Rúzs Molnár Krisztina: A munkajogi kártérítési felelősség. In: A munkajog nagy kézikönyve IX. rész 1. cím 757. o - 797. o. Szerk.: Breznay Tibor Complex Kiadó 2006., 755. o.

³ A csoportosítás más megközelítéséről ld. Kiss György: Munkajog Osiris 2000. (Kiss 2000.), 266. o.,; Lehoczky Kollonay Csilla: A magyar munkajog II. Vincze Kiadó 1997., 50. o.

⁴ Rúzs Molnár 757. o.

§ 348. § (1) bek.].⁵ Ennek kapcsán kiemelésre érdemes a munkavállalónak ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzése (kirendelés). Ebben az esetben – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltatói jogok gyakorlója a foglalkoztató munkáltató azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja [Mt. 106. § (3) bek.]. Ettől függetlenül a munkaviszony változatlanul a kirendelő munkáltatóval áll fenn, azaz a Ptk. 348. §-a alapján a kirendelő munkáltató tartozik helytállni a munkavállaló által harmadik személynek okozott kárért. A munkáltatók belső jogviszonyában lehet csupán annak jelentősége, hogy a felek hogyan állapodtak meg ebben a kérdésben. Megfontolásra érdemes, hogy bár főszabály szerint a foglalkoztató munkáltató az, aki a munkavégzésre ráhatással bír, mégis a kirendelő munkáltató köteles helytállni, jóllehet neki a munkaszervezetre, a munkafolyamatok megszervezésére nincsen vagy korlátozott a befolyása, a munkavállalót főszabály szerint nem utasíthatja, illetve – különösen külföldi munkavégzés esetén – nem áll módjában őt ellenőrizni. Ugyanez a probléma jelenik meg a munkaerő-kölcsönzés kapcsán is.

1.2. A vétkességi alapú felelősség

1.2.1. A kárfelelősség feltételrendszere

Kiindulópontunk az Mt. 166. § (1) bekezdése, amely szerint a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A törvényhely értelmében az általános alakzat megállapításához a következő elemek együttes fennállása szükséges:⁶

- a) munkaviszony fennállása
- b) a munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése
- c) a kötelezettségzegés vétkessége
- d) a munkáltató oldalán kár keletkezése
- e) okozati összefüggés a magatartás és a kár között.

a) A munkaviszony fennállása

Miután a jogviszony minősítésétől függ, hogy az adott viszonyra milyen jogszabályok alkalmazhatóak, a más szerződés típusoktól való elhatárolás kiemelkedő szerepet játszik. A feleknek egészen más jogkövetkezményekkel kell számolniuk, ha az eljáró bíróság a szerződést munkaszerződésnek, nem pedig vállalkozási vagy megbízási szerződésnek minősíti.⁷ A munkajogi felelősség szabályok személyi alkalmazhatósága független attól, hogy a károkozásra fő- vagy másodállásban, mellék- vagy részmunkaidős foglalkoztatás keretében kerül-e sor.⁸ A munkaviszony fennállására irányuló vizsgálat tekintetében a károkozó magatartás kifejtésének időpontja az irányadó. Amennyiben a kötelelességzés folytatólagos, az utolsó magatartás elkövetési ideje vizsgálandó.⁹

⁵ Ld. hozzá BDT 2005. 1128., 1/2007. sz. polgári jogegységi határozat.

⁶ Rúzs Molnár 758-764. o.

⁷ Rúzs Molnár 758. o.

⁸ Rúzs Molnár 758. o.

⁹ Rúzs Molnár 758. o.

b) A munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése

Osztom Román László azon álláspontját, miszerint a szerződés, mint jogi ok; és a jogviszony, mint az ahhoz kapcsolódó jogi okozat egymással nem azonosítható fogalmak. A szerződés „(akarati) aktus, egyfajta jogcselekmény, jogügylet, „a jogviszony ellenben nexus, jogi kötelék (*iuris vinculum*), általános jogállapot-fogalom”.¹⁰ A munkaszerződés és a munkajogviszony kölcsönös függése ebben az összefüggésben határozható meg. A munkaszerződés, mint jogi tény két személy munkaviszonyt (mint joghatást) kiváltó konszenzusa,¹¹ amelynek tartalma azonban a szerződésben foglaltakhoz képest tágabb. A szerződésen túlmenően ugyanis a munkavállaló terhére munkajogi jogforrásként törvény, illetve törvényi felhatalmazás alapján jogszabály, továbbá kollektív szerződés is kötelezettséget írhat elő (Mt. 13. §). Emellett a munkáltató által készített belső szabályzat, etikai kódex is tartalmazhat kötelezettségeket. Mindezek mellett külön figyelemmel kell lenni a Mt. 103-104. §-a által megfogalmazott általános munkavállalói kötelezettségekre. A kötelességsértés mind aktív, mind passzív magatartással is megvalósulhat.¹²

Nem minősül kötelezettségszegésnek, ha a munkavállaló jogainak rendeltetésszerű gyakorlása közben okoz kárt, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítását hajtja végre, végszükségben, jogos védelmi helyzetben vagy a munkáltató beleegyezésével jár el.¹³

c) A kötelezettségszegés vétkessége

A vétkesség azt jelenti, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy általában tőle elvárható, jóllehet tudta, vagy tudnia kellett volna, hogy mi a helyes magatartás.¹⁴ A tőle elvárhatóság (vétkesség) nem azonos a polgári jogban alkalmazott általában elvárhatóság (felróhatóság) kategóriájával, hiszen minden egyes esetben figyelemmel kell lenni a munkavállaló szellemi, fizikai adottságaira, sajátos képességeire, szaktudására stb. Amíg az objektív gondossági kötelezettség azt az általánosan elvárható magatartást jelenti, amit egy meghatározott feladatot ellátó személytől ebben a körben a társadalom megkíván, addig a „tőle elvárhatóság” arra a kérdésre ad választ, hogy az elkövető a személyes képességeinél fogva képes volt-e az objektív gondossági kötelesség teljesítésére. A vétkesség foka a kártérítés mértékére hat ki. A törvényszöveg indokolása szerint a vétkesség esetköreinek (szándékosság, gondatlanság) törvényi szintű szabályozása szükségtelen, mert a bírói gyakorlat azt megfelelő módon kimunkálta és alkalmazza.¹⁵

A szándékosságnak két formája van: egyenes szándék és eshetőleges szándék. Az akarati-érzelmi aspektust tekintve az egyenes szándék megvalósulása esetében a munkavál-

¹⁰ Román László: A munkajog alapintézményei. Pécs JPTE 1996., 64-66. o.

¹¹ Jobbágyi Gábor – Fazekas Judit: Kötelmi jog. Szent István Társulat Bp. 2005., 29. o.

¹² Rúzs Molnár 759. o.

¹³ Rúzs Molnár 759-760. o.

¹⁴ Complex Jogtár – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez fűzött magyarázat az Mt. 166. §-ához.

¹⁵ Az 1992. évi XXII. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről III. rész VIII. fejezet az Mt. 166-168. §-ához

láló kívánja, eshetőleges szándék esetében belenyugszik kötelességsértő magatartásának következményeibe.¹⁶

A gondatlanság kettő esetkörre bontható: tudatos gondatlanság (*luxuria*) és hanyagság (*negligentia*). Tudatos gondatlanság esetében a munkavállaló előre látja kötelességsértő magatartásának káros következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásban.¹⁷ Ehhez képest a munkavállaló akkor jár el hanyagul, ha a magatartásának következményeit azért nem látja előre, mert elmulasztotta tanúsítani a tőle elvárható figyelmet.

Akkor mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha úgy járt el, ahogy az általában tőle elvárható, azaz a munkavállaló magatartásának következményeit annak ellenére nem látta előre, hogy a tőle elvárható odafigyelést tanúsította.¹⁸

d) A munkáltató oldalán kár keletkezése

A kárnak a munkáltató érdekkörében kell bekövetkeznie. A kár megállapítása során használt kár-fogalom eltér a polgári jog (illetve a munkáltató felelőssége kapcsán használthoz képest is). Az első lényeges különbség, hogy amíg a polgári jogban a kár részét képezi a nem vagyoni kár, addig azt a munkavállaló felelőssége kapcsán nem lehet követelni. A második jelentős különbség, hogy a vagyoni kár bizonyos elemei figyelmen kívül maradnak. Főszabály szerint kizárólag a dologi (tényleges) kár kerül megtérítésre, és nem vesszük figyelembe az elmaradt hasznot és az indokolt költséget. Kiemelendő, hogy a bírói gyakorlat ebben a kérdésben bizonytalan lábakon áll.¹⁹ Az indokolt költségek a gyakorlat szerint a tényleges kár részét képezik, ezért azok megtérítésre kerülnek.²⁰

Amennyiben a károkozás úgy történik a munkáltató valamely dolgában, hogy lehetséges annak megjavítása, akkor a kártérítés a javításra fordított kiadás, a javítással felmerült üzemviteli költség, és a kijavítást követően a dologban esetlegesen fennmaradt értékcsökkenés összege [Mt. 172. § (1) bek. a) pont]. Ha nincsen lehetőség a megjavításra, úgy a tényleges kár azt az anyagi hátrányt jelenti, amely a károsult dolognak megromlásával, megsemmisülésével, elvesztésével áll be. Ekkor a kár összege a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árra²¹ az avulásra is - tekintettel kerül meghatározásra [Mt. 172. § (1) bek. b) pont]. Nem kell a kár azon részét megtéríteni, ami a munkáltató közrehatásának eredménye [Mt. 172. § (2) bek.].

¹⁶ Kommentár az Mt. 168. §-ához, Complex Jogtár, MK. 25. szám

¹⁷ Rúzs Molnár 761. o. (ld. hozzá pl. BH 1989. 165.)

¹⁸ Arany Jánosné: A munkáltató lehetőségei a munkavállaló vétkes kötelezettsége esetén. Gazdaság és Jog 1999. június 6. szám 18-21. o., 19. o.

¹⁹ Lehoczkyné 37. o.

²⁰ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft. – Szeged 2007., 423. o.

²¹ A fogyasztói ár tartalmazza az elmaradt hasznot (Cséffán 444. o.).

e) Okozati összefüggés a magatartás és a kár között

A felelősség megállapításához szükséges, hogy a kivitelezett magatartás és a kár között okozati összefüggés álljon fenn. Az okozati összefüggést megállapítjuk, ha a kötelességszegés, mint releváns (lényeges) ok vezet a kár elszenvedéséhez. Releváns az ok akkor, ha a kötelességszegő magatartás az általános tapasztalat szerint objektív valószínűséggel alkalmas volt arra, hogy a bekövetkezett eredményt előidézzé.²²

A munkáltatót terheli annak bizonyításának kötelezettsége, hogy a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelességének vétkes megszegésével okozati összefüggésben meghatározott mértékű kárt okozott. A szabályozás jogpolitikai indoka szerint a bizonyítási teher polgári jogban alkalmazott megosztása a munkáltató utasításadási, felügyeleti és ellenőrzési kötelezettsége mellett nem lenne méltányos a munkavállalóra nézve.²³

1.2.2. A szubjektív alapú kárfelelősség limitálása

A polgári jogi szabályokkal ellentétben a kártérítés mértékének meghatározásának két alkotórésze van: a kár összege és a vétkesség foka. Ez a két elem tompítja a polgári jogban érvényesülő teljes reparáció elvét.²⁴

Szándékos károkozás esetében a kártérítés korlátlan, azaz a munkavállaló teljes terjedelemben felelősséggel tartozik az általa okozott kárért (Mt. 168. §). Ebben az esetben nincsen helye kármegosztásnak, akkor sem, ha a szándékos magatartás elkövetését megkönnyítették a munkáltató hiányosságai, hiszen a munkavállaló ekkor tudatosan használja ki azokat. (EBH 2000.252) A polgári joghoz képest ez mégsem jelent teljes kártérítést, hiszen a kár-fogalom nem teljes, a nem vagyoni kár ekkor sem igényelhető.

Gondatlan károkozás esetében a kártérítés a vétkesség fokára tekintettel a következő rendszerbe illeszkedik [Mt. 167. § (1) bek.]. Főszabály szerint a kártérítés mértéke maximum a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százaléka lehet. Kiegészítő szabály szerint ettől kollektív szerződés vagy munkaszerződés a munkavállaló terhére eltérhet. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg. Ettől a szabálytól érvényesen eltérni nem lehet [Mt. 167. § (2) (3) bek.]

Amennyiben több munkavállaló gondatlanul közösen okozza a kárt, a vétkességük arányában felelnek. Ha többen szándékosan okozzák a kárt, egyetemlegesen felelnek, azaz bármelyik kötelezettől az egész tartozás behajtható. Ha valamelyik munkavállaló az

²² Kiss 2000. 268. o.

²³ Az 1992. évi XXII. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről III. rész VIII. fejezet az Mt. 166-168. §-ához.

²⁴ Rúzs Molnár 764. o.

egész tartozást megfizette, a ráeső rész feletti összeg erejéig megtérítési igénye keletkezik a többi károkozó munkavállalóval szemben.²⁵

2. A munkavállaló vétkességi alapú felelősségének német szabályozása

2.1. Munkaszerződés a német jogban

A német munkajog – szemben a magyarral – nem rendelkezik kodifikált törvénykönyvvel. A jogalkotó annak központi jogintézményét, a munkaszerződést egy polgári jogi szerződés keretei közé illesztette: a hatályos német munkajog bázisát a Polgári Törvénykönyv (*Bürgerliches Gesetzbuch*, továbbiakban *BGB*) szolgálati szerződésekre (*Dienstvertrag*) vonatkozó szabályanyaga képezi.

A szolgálati szerződés visszterhes magánjogi természetű jogügylet,²⁶ amelynek a szolgálat nyújtásának minden formája tárgyát képezheti,²⁷ tekintet nélkül arra, hogy a szolgáltatás teljesítése egyszeri vagy tartós vagy, hogy a szolgáltatás nyújtására kötelezett pozíciója önálló vagy függő. A szolgálati kötelem eredendően a klasszikus polgári jogi szerződés jegyeit viseli magán. Ebből következően, a munkaszerződés alanyai között fennálló alá- fölérendeltségi viszonyra nem képes reagálni, ebből fakadóan a szolgálati szerződést alkalmassá kellett tenni arra, hogy a munkajog funkcióit képes legyen ellátni. A szolgálati szerződés szociális oldalának a kiépítésére a következő eszközök szolgáltak:

1. munkajogi tárgyú külön törvények megalkotása
2. A *BGB* szolgálati szerződésekre vonatkozó részében a *lex specialis derogat legi generali* – jogelv érvényesülése
3. bírói jogalkotás

A szolgálati szerződés és a munkaszerződés általános-speciális viszonyban állnak egymással. Minden munkaszerződés szolgálati szerződés, de nem minden szolgálati szerződés munkaszerződés.

A szabad szolgálati szerződéshez (*freies Dienstverhältnis*) képest a munkaviszony (*Arbeitsverhältnis*) a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (*Bundesarbeitsgericht*, továbbiakban *BAG*) által kidolgozott elhatároló ismérvei:

- a) annak tartós volta (*Dauerschuldverhältnis*) és
- b) a kötelezett pozícióban lévő személyes függősége (*persönliche Abhängigkeit*).²⁸

A felek azért létesítenek munkajogviszonyt, és nem egyéb munkavégzésre irányuló kötelmi jogviszonyt, mert a munkavállaló hosszú távon szeretné anyagi biztonságát biz-

²⁵ MK 35. szám

²⁶ § 611 I. *BGB*

²⁷ § 611 II. *BGB*

²⁸ Brox-Walker 253-254. o.

tosítani, a munkáltató pedig – főszabály szerint – a gazdasági tevékenységéhez szükséges munkaerőt tartósan kívánja lekötöni.

A második feltétel, a személyes függőség pedig az önálló pozícióhoz képest határozható meg: a Kereskedelmi Törvénykönyv (*Handelsgesetzbuch, HGB*) 84. §-a értelmében önálló az, aki a tevékenységét és munkaidejét szabadon alakítja, határozza meg. Amennyiben ezek hiányoznak, úgy a függő helyzet kerül megállapításra.

A személyes függés bizonyítéka egyrészt a munkáltató által meghatározott szervezeti rendbe történő integrálódás (*Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation*), másrészt a munkáltatói utasításhoz kötöttség (*Weisungsgebundenheit*).²⁹

Az elmondottakra figyelemmel tehát a német munkaszerződés a következőképpen fogalmazható meg: a felek egybehangzó akaratnyilatkozata révén létrejövő tartós jellegű, polgári jogi jogügylet, szolgálati szerződés, amelynek keretén belül munka végzésére és munkabér fizetésére kerül sor, figyelemmel a kötelezetti pozícióban lévő személyes kötöttségre. A definíciót alkotó elemek közötti kapcsolat konjunktív. Amennyiben tehát a feltételek közül egy vagy több alkotórész hiányzik, nem beszélhetünk munkaszerződésről, és ebben az esetben nem a munkajog, hanem a polgári jog megfelelő jogforráshelyei kerülnek alkalmazásra.³⁰

2.2. A munkavállalói kárfelelősség rendszerének áttekintése

A munkavállaló kárfelelősségén belül arra tekintettel, hogy a kötelességszegő magatartás eredményeképpen bekövetkezett kár kinek az oldalán áll be, megkülönböztetjük:

- a) a munkáltatóval,
- b) a harmadik személlyel, illetve
- c) a munkatárssal szemben fennálló felelősséget.³¹

Amíg az első esetkör a *kontraktuális felelősség*, addig a másik kettő a *deliktuális felelősség* körébe tartozik. Ennek megfelelően határoljuk el a vonatkozó jogforráshelyeket is: egyrészt a § 280 BGB és § 276 BGB jelent hivatkozási alapot, mint a kontraktuális felelősség alapillérei, másrészt a § 823 BGB, mint a deliktuális felelősség sarokköve.

A háromszög harmadik oldalát – tekintettel arra, hogy a BGB nem képes ezeken belül értelmezni a munkabalesetet – a § 105 SGB VII. képezi.

²⁹ § 106 Satz 1. GewO

³⁰ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C. H. Beck München 2008., 1413-1436. o.

³¹ Schwab, Bernd: Die Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis – Eine Übersicht – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers NZA – RR 2006 Heft 449-455. o.

ad a) A munkáltatóval szemben fennálló felelősség három alcsoportra bontható:³²

A. Az általános, szubjektív jogalapú, vétkességi felelősség az Mt. 166. § (1) bekezdésével állítható párhuzamba. A dolgozat középpontjában ez a felelősségi alakzat áll. Hasonlóan a magyar szabályokhoz, akkor van helye a munkavállaló felelősségének ilyen alap szerinti megítélésnek, ha nincsen a felek között leltárfelelősségi megállapodás (továbbá a hazai szabályozás szerint nem állnak meg a megőrzési felelősség feltételei).

B. A magyar joghoz képest eltérés van a leltárfelelősség szabályaiban. A két jogrendszer abban megegyezik, hogy ebben az esetben hiányfelelősség keletkezik. A német szabályozás eltér azonban abban, hogy a leltárfelelősségnek egy általános és egy speciális formáját rögzíti. Az általános leltárfelelősség szubjektív jogalapú, amikor a vétkességi felelősség szabályai alkalmazandók. Ez a magyar megőrzési felelősségre vonatkozó szabályokkal állátható párhuzamba. Az eltérés a német és a magyar szabályozás között dogmatikai: a német jog szerint a munkavállaló nem birtokos (§ 854 I. BGB), hanem birtokszolga (§ 855 BGB). A hazai jogban nem ismert jogintézmény a felek közötti alá- és fölérendeltségi pozícióra, a munkáltató utasításadási jogosultságra képes reagálni. A bíróság vonatkozó ítélete szerint a birtoklás jogi tényét a munkaviszony ilyen meghatározottságától nem lehet elválasztva vizsgálni, erre tekintettel kerülnek a vétkességi felelősség szabályai alkalmazásra.³³

C. A speciális leltárfelelősség (*Mankohaftung*) megállapodással (*Mankoabrede*) alapítható, aminek tartalmaznia kell az a mértéket, ameddig a munkavállaló leltárfelelősséggel tartozik, továbbá – ellentétben a hazai szabályozással – a megfelelő ellenértéket (*Mankogeld*) a kockázatvállalásra. Ekkor a munkavállaló felelőssége a megállapodásban meghatározott mértékig objektív jogalapú.

ad b) Amennyiben a munkavállaló tevékenységének gyakorlása alatt, azzal összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a belső (munkaszerződéses) mellett egy külső jogviszony is keletkezik. E külső viszonyban a BGB deliktuális felelősséget megállapító szakaszt kell alkalmazni (§ 823 BGB). A munkavállaló és a munkáltató felelőssége ebben az esetben – a magyar jogtól eltérően – egyetemleges (§ 840 I. BGB), azaz a harmadik személy tetszése szerint akár a munkavállalóval, akár pedig a munkáltatóval szemben felléphet igényével (§ 421 I. BGB). Ennek elsősorban a munkáltató megszűnése esetén van jelentősége, amikor a harmadik személy a munkavállalóval szemben közvetlenül is érvényesíthet igényt. Amennyiben a károsult személy igénye kielégítés nyer, úgy a munkavállaló és a munkáltató belső viszonyrendszerében regresz-igény keletkezik. A belső jogviszonyban elismerésre kerül a munkavállaló mentesülési igénye a munkáltatóval szemben (*Freistellungsanspruch*). Ennek értelmében a munkavállaló követelheti, hogy őt a munkáltató a kárt elszenvedett harmadik személy által támasztott igény tekintetében

³² Schwab 454. o.

³³ BAG, Urteil (Urt.) vom (v.) 1998 - 8 AZR 175/97

abban a mértékben mentesítse, ami a munkáltatóval szemben történő károkozás esetében, mint limitált felelősség őt megilletné.³⁴

Lényeges eltérés a magyar megoldáshoz képest a munkavállaló és a munkáltató között fennálló egyetemlegesség. A német szabályok értelmében egy gazdasági társaság munkáltató megszűnése esetében, ha arra a kárkötelem keletkezése és az igényérvényesítés között került sor, a harmadik személy közvetlenül fordulhat a munkavállalóval szemben. Azaz megállapítható, hogy ebben az esetben a magyar szabályozás sokkal kedvezőbb a munkavállaló számára.

ad c) A munkatárssal szemben üzemi tevékenységgel összefüggésben történő károkozás két csoportra bontható:

A. Ha dologi kár keletkezik, a harmadik személlyel szemben történő károkozásra vonatkozó szabályok alkalmazandóak.

B. Ha személyi kár keletkezik, akkor – főszabály szerint - a kár megtérítése a szociális jog szabályai szerint kerül rendezésre.³⁵

2.3. A munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló kárfelelősségének feltételei

A német munkajogban kodifikáció hiányában, a jogalkotó által előre nem tervezett joghézag esetében a bírói jogalkotás kerül előtérbe. A vizsgált jogintézmény kapcsán megjelenik analóg módon a polgári jogi felelősségi szabályrendszer.³⁶

Kiindulási alapot a § 280 I. BGB képez, amely a vétkességi elven (*Verschuldensprinzip*) alapul.³⁷ A hivatkozott szakasz értelmében helytállni tartozik az, aki a szerződésből folyó kötelezettségét vétkesen megszegi. A § 276 I. 1. BGB kimondja, hogy a kötelezett – főszabály szerint – szándékosság és gondatlanság esetében tartozik felelősséggel. A vétkesség foka nem jelent differenciált megítélést a felelősség mértékének megállapítása során, a polgári jogban a totálreparáció elve érvényesül.³⁸

Önmagában az analógia a munkaviszony specialitásaira, illetve szociális meghatározottságára tekintettel aránytalanul hátrányos helyzetbe hozná a munkavállalót azzal, hogy a legkisebb gondatlanság esetében is teljes kártérítésnek lenne helye. Erre figyelemmel kiegészítő elvként beemelésre kerül az elérni kívánt cél vizsgálata (*teleologikus redukció*).³⁹

³⁴ Otto, Hansjörg-Schwarze, Roland: Die Haftung des Arbeitnehmers VVW 1998., 279-304. o.; Erman: Bürgerliches Gesetzbuch Band I. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2008. 1040-1052. o., 2887-2897. o.; Erman: Bürgerliches Gesetzbuch Band II. Verlag, Dr. Otto Schmidt, Köln, 2008., 3499-3507. o.

³⁵ Kivételt képez a szándékos károkozás és az „úti baleset” Junker, Abbo – Grundkurs Arbeitsrecht Verlag C. H. Beck München 2009., 173-177. o.

³⁶ Erman I. 888. o.

³⁷ Kaser, Max – Rolf Knütel: Römisches Privatrecht. Verlag C. H. Beck, München, 2005., 175. o.

³⁸ Kuhn, Ralf: Nobody is perfect – Die Haftung von angestellten Bilanzbuchhaltern und Controllern BC. 2001; Heft 1, 11-15. o., 11. o. ld § 276 I. II. BGB, § 249 I. BGB

³⁹ Kohte, Hans-Wolfgang: Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko. Bochum 1981., 306-307. o.

A munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló kárfelelősségének a következő, polgári jogban alkalmazott, konjunktív feltételei különböztethetők meg:⁴⁰

- a) munkaviszony fennállása
- b) a munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése
- c) vétkesség
- d) a munkáltatói oldalon kár keletkezése
- e) okozati összefüggés a magatartás és a kötelezettség-szegés, valamint a kötelezettség-szegés és a keletkezett kár között.

Azok az elemek kerülnek bemutatásra, amelyek nem teljesen feleltethetők meg a magyar szabályozásnak:

c) A munkavállaló a § 276 I. 1. BGB értelmében szándékosság és gondatlanság esetében is felel.⁴¹ A gondosság mértéke a német polgári jogban absztrakt, objektív és tipizált: azt vizsgálják meg, hogy a rendes és lelkiismeretes forgalomi résztvevő hogyan viselkedne az adott esetben (*diligens paterfamilias* vö. *ordentliche Kaufmann* § 347 HGB).⁴² A Ptk. 339. § (1) bekezdéshez képest a forgalomban résztvevő személy kerül megjelölésre. Meglátásom szerint a forgalmi résztvevővel szemben adott esetben az általában elvárt gondosság magasabb, mint a társadalom tagjával szemben.

A munkajogban használt gondossági mérték azonban ehhez képest eltérő.⁴³ Egyrészt vannak tipizált esetkörök, amelyek olyan munkaköröket (gépkocsivezető, titkárnő stb.), korcsoportokat foglalnak magunkban, ahol kialakult az elvárásnak egy állandó, körülhatárolható szintje. Ugyanakkor, mivel a munkajogviszony személyhez kötött (§ 613 BGB), értékelésre kerülnek a munkavállaló egyéni képességei, hiányosságai, lehetőségei is. A gondossági mércében megjelenhet a munkáltató elvárása: a munkajogviszonyt egy még gyakorlattal nem rendelkező pályakezdővel, vagy egy tapasztalt munkavállalóval létesítette-e, elvárt volt-e speciális ismeretanyag.⁴⁴ Megjegyzem, hogy ebben az esetben a gondossági mérce súlyosabb is lehet az adott munkavállalóra nézve.

d) Az indokolt költségek tekintetében nem alakult ki egységes jogirodalmi álláspont, de az uralkodó vélemény értelmében a kár megelőzésére és csökkentésére fordított költségek – figyelemmel arra, hogy azok a károkozó érdekében is állnak – a kár részét fogják képezni (pl. magánnyomozó honorárium arányos mértékben). A kár *felmérésére* irányuló költségekben ugyanakkor nem lesz részes a károkozó, mert az a károsult érdekkörén belül keletkezik.⁴⁵

A klasszikus német polgári jogi kártérítés tekintetében – hasonlóan a magyar szabályokhoz – a totálreparáció elvét a káronszerzés tilalma körülhatárolja. A munkajog vonat-

⁴⁰ Münchener Handbuch 1147-1154. o.

⁴¹ Schaub, Günter- Koch, Ulrich - Linck, Rüdiger - Vogelsang, Hinrich: Arbeitsrechts - Handbuch, Verlag C. H. Beck München, 2007., 447. o.

⁴² Kaser-Knütel 181. o.

⁴³ BAG Urt. v. 18.04.2002 - Az: 8 AZR 348/01

⁴⁴ Münchener Handbuch 1152. o.

⁴⁵ Münchener Handbuch 1152-1153. o.

kozásában nincsen megszorító szabály abban a tekintetben, hogy a munkáltató a kár mely részei megtérítésére jogosult. Ebből az következik, hogy az általános polgári jogi felelősségtan rendelkezéseit kell alkalmazni, azaz főszabály szerint – szemben a hazai megoldással – a teljes kár követelhető gondatlan károkozás esetén is a munkavállalótól.

e) Az okozati összefüggést a jogalkotó két szempontból is vizsgálja. Megkülönböztetjük a felelősséget megalapító (*Haftungsbegründende Kausalität*) és a felelősséget kitöltő okozatosságot (*Haftungsausfüllende Kausalität*). Az előbbi a jogellenes magatartás és a kötelezettségszegés, az utóbbi a kötelezettségszegés és a kár közötti kapcsolatot teremti meg. Kiindulópontot a *conditio sine qua non* – formula jelent. Abból a célból azonban, hogy a jogalkotó a távoli és közvetett következményekért való felelősséget kizárja, két oldalról végez megszorítást. Az adekvát kauzalitás tana (*Adäquanz-Theorie*) szerint beszámítható a cselekmény, ha az, az eredmény bekövetkeztének eléréséhez a dolgok általános menete mellett (nagy valószínűséggel) is, és nem csak különös körülmények között elengedhetetlen feltétele (a magyar gyakorlatnak is megfeleltethetően).⁴⁶ Emellett megvizsgálásra kerül még a norma célja is (*Normzweck-Theorie*). Ebben az esetben a jogalkalmazó azt keresi, hogy a norma milyen érdeket kívánt védelemben részesíteni, és csak az ehhez kapcsolódó károkozásért állapít meg kárfelelősséget.⁴⁷

A bizonyítási teher a munkavállaló kárfelelősségét megalapító feltételek tekintetében eltér a polgári jogi szabályokhoz képest. A kötelmi jogi reform eredményeként a polgári jogban – a magyar szabályozásnak megfelelő - vegyes bizonyítás (*exculpatio*) került bevezetésre.

Ezt az általános szabályt rontja le a munkajogban a § 619a BGB,⁴⁸ amelynek értelmében a bizonyítási teher a jelenlegi magyar szabályozásnak megfelelő. A különbség abban van, hogy ha a munkavállaló hivatkozik a kártérítés korlátozására, köteles azt bizonyítani, hogy a kedvezményezett személyi körhöz tartozik (munkavállaló), illetve a kötelezettségszegésére üzemi tevékenység gyakorlása keretében került sor.⁴⁹

2.4. A kárfelelősség korlátozásának érvrendszere

Milyen érvek és ellenérvek húzódnak meg a munkavállaló felelősségének korlátozása mögött? Ez a kérdés jelenleg egy olyan társadalmi – gazdasági – technikai térbe ágyazódik, ahol a fejlődés folyamatos és robbanásszerű. A munka újonnan körvonalazódó világában a vétkesség csekély foka is óriási károkat okozhat a munkáltatónak.

A felelősség korlátozása érvrendszerének felállításakor a munkavállaló és a munkáltató között fennálló, a polgári jogtól idegen viszonyrendszerből szükséges kiindulni, ahol munkaviszony természetéből folyik a felek közötti alá- és fölérendeltség. A munkáltató pozícióját a jogalkotó számos indokolt jogintézménnyel bátyázta körül. Ezek az intézmények részint a polgári jogban is ismertek, részint pedig attól idegenek. A polgári

⁴⁶ Deutsch, Erwin: *Fahrlässigkeit und erforderliche Sorgfalt* (Deutsch 1995.). Heymanns, 1995., 427-428. o.

⁴⁷ *Arbeitsrechts – Handbuch* 444. o.

⁴⁸ Erman 1061-1064 o.

⁴⁹ *Erfurter Kommentar* 1605. o.

jog által is alkalmazottak, így többek között az utasításadási- vagy ellenőrzési jog, a munkajogviszony keretein belül szélesebb tartalommal telítődnek meg. Ennek jogpolitikai indoka az, hogy a munkajogviszonyban – eltérően a polgári jogtól – a munkavégzés nem a munkavállaló eszközeivel, erőforrásainak mozgósításával történik, és a munkabér megfizetésére függetlenül a munkaeredménytől (teljesítménybér esetében ld. garantált bér) sor kerül. A következőkben felsorolásra kerülnek a felek pozícióját a polgári joghoz képest eltérően meghatározó jogintézmények, illetve körülmények.

a) A munkáltató saját érdekeinek figyelembe vételével, adott esetben több jelentkező közül választja ki a munkavállalót, tehát a munkáltatónak lehetősége van, hogy a gondos kiválasztás során mérlegelje, vajon a jelölt a munkakörrel szemben támasztott követelményeknek képes-e eleget tenni;

b) a munkaszerződésben próbaidőt lehet kikötni, amelynek jogpolitikai indoka többek között az, hogy a munkáltató megismerje a munkavállaló munkához való viszonyát, szaktudását, képességeit és alkalmatlansága esetén jogilag egyszerűen megoldható legyen a szerződés megszüntetése;

c) a munkavállaló a munkavégzésben rejlő kockázatot (pl. technikai berendezések, így többek között fénymásolók, számítógépek használata) a munkáltató érdekében viseli, ugyanakkor ez a kockázatviselés nem jelentkezik a munkavállaló munkabérében;⁵⁰

d) a vállalati struktúrát, a munkafeltételeket, amelyek meghatározzák a munkavégzés személyi és tárgyi körülményeit, a munkáltató biztosítja;⁵¹

e) a munkavégzés a munkáltató utasítási jogának megfelelően történik;

f) a munka biztonsága (munkavédelem) és a feladat végrehajtása tekintetében a munkáltatót ellenőrzési jog, ill. kötelezettség illeti, terheli;

g) magától értetődő, hogy a végzendő munka veszélyességére, specialitására tekintettel (pl. veszélyes üzemi tevékenység) a munkáltató nem háríthat magasabb mértékű felelősséget a munkavállalóra, tekintettel arra, hogy a munkaviszony létesítésével megtörtént a felelősség vállalása;⁵²

h) közvetlenül kizárólag a munkáltató részesül az elért haszonból.⁵³

Milyen ellenérvek hozhatók fel e megfontolásokkal szemben, vagyis méltányos és indokolt lehet-e a munkajog kontextusában, a polgári jogban alkalmazott szabályok megkövetelése?⁵⁴

a) Jóllehet a munkavállaló nem részesül közvetlenül a profitból, de mindamelllett az érdekkörében nem áll fenn veszteség-kockázat sem. A veszteség kockázatát a munkáltató viseli.

b) A munkavállaló, függetlenül attól, hogy a munkáltató az adott hónapot milyen mérleggel zárta, jogos igényt tart a szerződésben megállapított bérre.

⁵⁰ Dütz, Wilhelm: *Gefahrgeneigte Arbeit* (Dütz 1986.). NJW 1986, Heft 29, 1779-1786. o., 1783 - 1784. o.

⁵¹ Ua.

⁵² Ua.

⁵³ Ua.

⁵⁴ Ua.

Látható, hogy a felelősség korlátozása kapcsán érvek és ellenérvek egyaránt vannak. Véleményem szerint azonban alaposabb és súlyosabb megfontolások szólnak a felelősség limitálása mellett. A munkáltatónak már a jogviszony létesítését megelőzően lehetősége van a jelöltek megszürésére, ahol a felvételi eljárás rendjét főszabály szerint a munkáltató határozza meg. A próbaidő intézményének igénybevételével lehetőség nyílik arra, hogy a munkavállaló elvégzett munkájára tekintettel ártértékelésre kerüljön az addig „kockázatmentes” döntés. Az utasításadás és ellenőrzés intézményei azt a célt szolgálják, hogy a munka teljesítése szerződészerűen, bármiféle zavar nélkül történjen. Levonható tehát az a következtetés, hogy a munkáltató az előkészítő eljárás, a munkaviszony létesítése és annak tartama alatt is rendelkezik olyan eszközökkel, amelyek az ő oldalán keletkező kár bekövetkeztét a legkisebb mértékben valószínűsítik, annak nagyságát minimalizálják.

Egyetértek azzal, hogy a munkavállaló közvetlenül nem viseli a veszteség kockázatát. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a munkavállaló a munkaviszony létesítésével, mint gazdasági döntéssel közvetett módon kockázatot vállal a munkáltatóval együtt. Ha a munkáltató veszteségesen kezd működni, elveszíti stabil piaci helyzetét, melynek következtében már nem áll módjában a munkaviszonyt továbbra is fenntartani, a munkavállaló munkanélkülivé válik. Ezekre tekintettel egyértelműen indokoltnak látom a munkavállaló felelősségének korlátozását.

2.5. A kárfelelősség korlátozásának útja a német munkajogban

A német jogrendszerben a munkavállalói kárfelelősség korlátozásának feltételrendszere és módja sincsen törvényi szinten rögzítve. A felelősség limitálására a „bíró alkotta jog” keretében került sor, amely *klaudikálósan kógens*, azaz attól a munkavállaló hátrányára sem munka, sem kollektív szerződésben⁵⁵ nem lehet eltérni.⁵⁶

2.5.1. A kárfelelősség korlátozásának feltételei

A bírói gyakorlat szerint két együttes feltétel fennállása esetén van helye a felelősség korlátozásának:⁵⁷

a.) A károkozónak a kedvezményezett személyi körhöz kell tartoznia. A felelősségkorlátozás személyi hatálya kizárólag a munkavállalóra terjed ki. A joggyakorlat számára a munkavállaló törvényi definíciójának hiányában ma sem minden esetben egyértelmű, hogy ki tekinthető munkavállalónak. Az uralkodó vélemény elfogadja a BAG által kidolgozott, a szolgálati szerződés kapcsán kifejtett kételemű vizsgálati rendszert. A jogviszony minősítése hasonlóan a magyar szabályokhoz kiemelkedő jelentőségű.

b.) A munkavállaló magatartásának az üzemi tevékenységnek kell lennie (*betrieblich veranlassten Tätigkeit*). A joggyakorlat ez alatt valamennyi olyan tevékenységet érti, amelyet a munkavállaló a munkaszerződés értelmében vagy a munkáltató érdekében

⁵⁵ BAG, Urt. v. 5. 2. 2004

⁵⁶ BAG, Urt. v. 5. 2. 2004; kivétel a leltárfelelősségi megállapodás arányos ellentételezéssel

⁵⁷ BAG, Urt. v. 27. 9. 1994

végez.⁵⁸A feltétel jogpolitikai indoka az, hogy a munkáltató ne viseljen az indokoltnál nagyobb, a munkavállaló általános érdekkörébe tartozó kockázatot.

2.5.2. A kárfelelősség korlátozásának módja

A munkavállaló a § 276 I. 1. BGB és § 280 I. BGB értelmében vétkessége esetében felel. A vétkességnek két alakzata van: szándékosság és gondatlanság.

A szándékosságnak – magyar szabályoknak megfelelő tartalommal – két esetkörét különböztetjük meg: egyenes szándék és eshetőleges szándék. A BAG gyakorlata szerint a szándékosságnak nemcsak a kötelességszegést, hanem a kár konkrét nagyságát is át kell fognia.⁵⁹ Szándékosság esetén a munkavállaló teljes terjedelemben (azaz a hazai szabályozással szemben a nem vagyoni kárt is viselve) köteles helytállni.

A bírói gyakorlat – a magyar szabályoktól eltérően – a gondatlanság hárompillérű rendszerét dolgozta ki.

Enyhe fokú gondatlanság (*leichteste – geringe – Fahrlässigkeit*) forog fenn abban az esetben, ha a munkavállaló csekély hibát követ el, tévedést vét. Ekkor a munkavállaló *nem tartozik helytállni*. A jogirodalmi álláspontok szerint a szabályozás indoka az, hogy nem lehet a jogviszony minden pillanatában felkészültnek és ébernek lenni. Tekintettel azonban arra, hogy ezen állandó készség egy embertől nem várható el, ezért, mint a lehetetlenre történő kötelezettségvállalás nem is megengedett.⁶⁰ A munkaviszony jellegzetes vonása annak tartós volta, így a jogviszony fennállása alatt szinte elkerülhetetlen, hogy a munkavállaló a munkavégzés jellegére, körülményeire tekintettel tipikus hibát ne vétsen.⁶¹

A közepesen súlyos gondatlanság (*normale – gewöhnliche- Fahrlässigkeit*) az enyhe fokú és a súlyos gondatlanság között helyezkedik el. A munkavállalótól elvárt gondosság figyelmen kívül hagyásakor főszabályként *a kár megosztásra kerül a munkavállaló és a munkáltató között*, tekintettel az eset összes körülményére (így például a kár nagyságára, annak okozásának módjára, a munkavállaló személyes élethelyzetére, a tevékenység veszélyességi hajlamára, kockázati bérprémiumra és a kár kalkulálhatóságára).⁶² A polgári jogi szabályoktól eltérően a kár megosztása elsődlegesen ésszerűségi és méltányossági okok alapján történik, a munkavállaló gazdasági és személyes körülményeire tekintettel.⁶³ A bírói joggyakorlat szerint a kártérítés mértéke nem haladhatja meg ebben az esetben a munkavállaló egyhavi nettó jövedelmét.⁶⁴

⁵⁸ A korábbi joggyakorlat által használt feltétel a veszély kockázatát magában rejtő tevékenység (*gefahrenogeneigte Arbeit*) volt. Ld. hozzá BAG, Urt. v. 18.06.1970 - Az: 1 AZR 520/69

⁵⁹ Arbeitsseihts-Handbuch 447. o., BAG, Urt.v. 18.04.2002

⁶⁰ Gamillscheg, Franz – Peter Hanau: Die Haftung der Arbeitnehmers Verlag Versicherungswirtschaft e. V., Karlsruhe, 1974., 39-40. o.

⁶¹ BAG, Urt. v. 25.9.1997.

⁶² BAG, Urt. v. 27.9.1994

⁶³ BAG, Urt. v. 5.2.2004.

⁶⁴ Erfurter Kommentar 1604. o.

A súlyos gondatlanság (*grobe Fahrlässigkeit*) a forgalomban megkívánt gondosság különösen nagymértékben történő megszegését, a viselkedés szabályok figyelmen kívül hagyását jelenti. Ebben az esetben a munkavállaló teljes terjedelemben helytállni tartozik, de kiegészítő szabály szerint a kártérítés mértéke korlátozható, ha a munkavállaló munkabére és a tevékenység során a lehetséges kár kockázata egyértelműen aránytalanok.⁶⁵ A bírói joggyakorlat szerint súlyos gondatlanság esetén sem haladhatja meg a kártérítés mértéke a munkavállaló háromhavi nettójövedelmét.⁶⁶ A súlyos gondatlanság - a hazai jog által nem ismert - speciális esetköre a különösen súlyos gondatlanság (*größte Fahrlässigkeit*). Ebben az esetben kiegészítő szabályként sincs helye a felelősség korlátozásának.⁶⁷

2.5.3. A felelősségcsökkentés jogi alapja

A felelősség csökkentésének jogi alapjaként a bírói joggyakorlat a § 254 BGB törvényhelyet jelöli meg.⁶⁸ A jogforráshely két aspektusban jelenik meg a felelősségkorlátozás kapcsán: közvetlenül és *analóg* módon.

A hivatkozott norma a jogosult kárenyhítési kötelezettségét, ezzel összefüggésben a kármegosztást írja elő. Ennek értelmében a károsult maga viseli a kárnak azt a részét, ami abból származik, hogy az általában elvárható magatartást elmulasztja tanúsítani. A károkozótól kárának megtérítését csak az ezt meghaladó részben követelheti. Ennek megfelelően, ha a munkáltató vétkesen közrehat – megfelelően az Mt. 172. § (2) bekezdésének – a kár keletkezésében, azt a kártérítési összeg meghatározásakor figyelembe kell venni.⁶⁹

A bírói joggyakorlatban a felelősségkorlátozás jogi alapja a § 254 BGB *analóg* alkalmazása. Ennek hátterében az a megfontolás áll, hogy a munkáltató az üzemi kockázatra tekintettel kárveszélyviselésre köteles. A német gyakorlat az üzemi kockázat alatt azokért a károkért való helytállást érti, amelyek az üzemi munka következtében keletkeznek.⁷⁰ A munkáltató jogosult meghatározni az üzem szervezeti rendjét, a munkafolyamatok végrehajtásának a módját, és az általa rendelkezésre bocsátott eszközökkel történik a munkavégzés. A munkáltató kötelezettsége, hogy a kár megelőzése és elhárítása érdekében szükséges lépéseket tegye: figyelmeztesse a munkavállalót az átlagosnál magasabb kockázatra, kellően pontos utasításokat adjon stb. Kiemelendő, hogy minden olyan személynek a magatartását is a munkáltató terhére kell írni, akik vétkesen közrehatnak a károkozásban, és a munkáltató felel magatartásukért (pl. egy munkatárs hat vétkesen közre a károkozásban).⁷¹ A munkáltatónak számításba kell vennie, hogy az általa kijelölt munkatevékenység típusa vagy tartama miatt az átlagosnál nagyobb arányban tartalmazhat kockázati tényezőket.⁷²

⁶⁵ BAG, Urt. v. 12.11.1998.

⁶⁶ Erfurter Kommentar 1604. o.

⁶⁷ BAG, Urt. v. 25.9.1997. Ez a bírói ítélet eddig egyedüli.

⁶⁸ BAG, Urt. v. 5.2.2004.

⁶⁹ Arbeitsrechts – Handbuch 453. o.

⁷⁰ Kohte 226-227. o.

⁷¹ Arbeitsrechts – Handbuch 454. o.

⁷² BAG, Urt. v. 27.9.1994.

Ebben az esetben a bíróságnak azt kell vizsgálni, hogy az ésszerűségi és méltányossági okok figyelembevételével a munkavállaló és a munkáltató milyen arányban kötelezhető kártérítésre, illetve kárviselésre.⁷³ A kármegosztás ilyen elvi alappal az enyhe fokú gondatlanság és, a közepes súlyú gondatlanság esetében nagy súllyal, míg a súlyos fokú gondatlanság esetében csak kivételesen jut szerephez.

3. A magyar szabályozás által felvetett legfontosabb kérdések

3.1. A hatályos magyar szabályok és az ahhoz fűződő bírói joggyakorlat kapcsán felmerülő kérdések

A munkavállalói kárfelelősség német és magyar megoldásának bemutatása után a tanulmány következő része a magyar szabályozás azon területeivel foglalkozik, amelyek egyrészt a bírói joggyakorlat, másrészt pedig jövőbeli jogfejlődés a szempontjából problematikusak, meghatározó jelentőségűek.

A körülmények, amelyek mindkét ország vonatkozásában dinamikussá teszik a felelősség jogintézményét, azonosak. A jogirodalom elsődlegesen a folyamatos és robbanásszerű technikai fejlődést, a multinacionális cégek politikára (jogalkotásra) való nyomásgyakorlását, vagy a szabályok egységesítésére irányuló igényt emelik ki. E tényezők mellett ugyanakkor rendszerint elsikkad a szabályozás állandó pontja: maga a munkavállaló, illetve annak a ténynek a vitathatatlan volta, hogy a XXI. században is a munkavállaló munkaerejének rendelkezésre bocsátása történik a munkajogviszonyban. Jóllehet, hogy a globalizáció tükrében a munkaviszonyról kialakult klasszikus, „a munkavállaló kihasználását” feltételező szemlélet világszinten megváltozni látszik, ez azonban nem oldja fel a munkajogviszony természetéből folyó, a felek között fennálló egyensúlytalan helyzetet.

A kérdés az, hogy azt a jogalkotó a munkajog új útjainak keresése folyamán hogyan és milyen mértékben értékeli, illetőleg privatizálja a munkajogot.

3.1.1. A gondossági mérce problematikája

Abban a tekintetben nincsen eltérés a munkajog és a polgári jog között, hogy az általános felelősségi alakzat megállapításának a vétkesség és a felróhatóság „döntő és karakterizáló jellemzője”.⁷⁴ A probléma forrása mindkét jogág tekintetében a gondossági mérce legalacsonyabb szintje. Ezzel a szinttel az kerül megjelölésre, hogy mi az a magatartás, ami már az egyén terhére írható, tehát amiért már felelősséggel tartozik. A kérdés az, hogy a magánjog egyes ágaiban hol húzható meg ez a határ.

Amikor a gondossági mérce lehetséges megoldásai kerülnek középpontba, elengedhetetlen, hogy az eredetileg büntetőjogban alkalmazott beszámítás intézményét beemel-

⁷³ BAG, Urt. v. 15.11.2001.

⁷⁴ A Polgári Törvénykönyv Magyarázata (szerk.: Gellért György), KJK-Kerszöv, Bp., 1993., 847. o.

jük a magánjogba.⁷⁵ A beszámításnak ugyanis az a feladata, hogy összekapcsolja a polgári jogi felróhatóságon, és a munkajogi, azaz a vétkességen alapuló felelősségi rendszert, illetve a gondossági mércét. A beszámításnak is két oldalát különböztetjük meg:⁷⁶ az objektív beszámítás azt vizsgálja, hogy az egyén felel-e a magatartásért, a szubjektív beszámítás mutat rá az egyén és a cselekmény kapcsán felmerülő pszichikai – emocionális – intellektuális összefüggésekre.

A polgári jog és a munkajog azonosak abban, hogy amikor megállapításra kerül a felelősség, a köteleességszegés és a köteleességszegő az objektív beszámítással kerül összekapcsolásra. A különbség a két jogág között abban van, hogy a polgári jogban korlátozásra kerül a szubjektív (vagy a szubjektum) beszámítás(a). Ezzel szemben a munkajog teret enged az egyén széles körű értékelésének.

A hatályos szabályok tükrében a bírói joggyakorlat nem egységes. A probléma alapvető forrását abban látom, hogy a magánjogot művelők között sincsen egyöntetű állásfoglalás a sem polgári jogot, sem pedig a polgári jog és munkajog viszonyát tekintve a felróhatóság és vétkesség elhatárolására. Ilyen esetben két következménnyel lehet számolni. Egyrészt lehetséges ugyanazt a jogintézményt több különböző szóval illetni, másrészt elképzelhető egymástól különböző jogi konstrukciók azonos fogalommal való meghatározása. Jóllehet az egységes joggyakorlat szempontjából egyik felmerülő lehetőség sem kívánatos, mégis belátható, hogy a második lehetséges következmény a jogbiztonság szempontjából sokkal inkább aggályos.

A probléma létéhez nagymértékben járul hozzá az a tény, hogy a munkaügyi perekben másodfokon a megyei bíróság három bíróból álló tanácsa bírálja el az ügyet.⁷⁷ Ebből következően gyakorta megfigyelhető az ítélkező bírók polgári jogi szemlélete. Nem véletlen tehát, hogy abban a jogi környezetben, ahol a fogalmi szinten sincsen egységesen bevett álláspont, az alapvetően polgári jogi bíró munkajogi értelmezése a polgári joggal átitatott.^{78, 79}

Az Mt. 166. § (1) bekezdése a következő megfogalmazást alkalmazza: a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének *vétkes* megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A kérdés abban az aspektusban merül fel, hogy a bírói joggyakorlat mit ért vétkes kötelezettségszegés alatt. Megállapítható, hogy ebben a tekintetben

⁷⁵ Döring, Helmut: Arbeitnehmerhaftung und Verschulden, Duncker & Humblot, 1977., 44. o.

⁷⁶ Larenz, Karl: Hegels Zurechnungslehre und der Begriff der Objektiven Zurechnung, Scientia Verlag Aalen, 1970., 89-100. o.

⁷⁷ Complex Jogtár – a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvényhez fűzött magyarázat – a Pp. 10. §-ához

⁷⁸ Ehhez már csak többletelemként járulhat az a tény, hogy az eljáró bírák és tanácsok rendszerint adós vagy hitelezővédelmi alapindítással bírnak (jelen esetben munkavállaló vagy munkáltató barátok).

⁷⁹ A német megoldás szerint – ellentétben a magyarral – a munkaügyi bíráskodás nem tagozódik be a polgári bíráskodás rendszerébe. Három pillér különböztethető meg: helyi és tartományi munkaügyi bíróságok, valamint a szövetségi munkaügyi bíróság. A *Munkaügyi Bírósági Törvény* (*Arbeitsgerichtsgesetz* továbbiakban *ArbGG*) 6. §-a értelmében tartományi szinten a bíró tanácsban jár el, amelynek tagjai: a munkaügyi bíró (*Arbeitsrichter*), mint szakbíró és egy-egy ülnök (*ehrenamtlicher Richter*) a munkavállalói és a munkáltatói oldalról.

nincsen egységes értelmezés. A bírók egy része azt az álláspontot képviselik, hogy a felelősség akkor kerül megállapításra, ha a munkavállaló a magatartásának a következményeit azért nem látta előre, mert a tőle elvárható figyelmet, körültekintést elmulasztotta tanúsítani.⁸⁰ Ehhez képest eltérő bírói gyakorlat szerint a vétkesség alatt azt kell érteni – összhangban a Ptk. 339. § (1) bekezdésével –, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható lett volna. Ebben a tekintetben a vétkesség egy absztrakt, tipizált és objektivizált felelősségi mércét jelent.⁸¹ Jól látható, hogy ez a jogalkalmazás nem tér el az általános polgári jogi felelősségtani szabályoktól, amelyből sajnos az is következik, hogy figyelmen kívül marad a munkajogviszony természete.

Álláspontom szerint a követendő példa, hogy a bírói gyakorlat egységesen tekintettel legyen a munkavállaló személyes képességeire, hiányosságaira, körülményeire. Ezt támasztja alá a törvénytörvényhez fűzött miniszteri indoklás. A jogalkotó a politikai, gazdasági és társadalmi rendszer változására tekintettel elvetette a munkajog közigazgatási jellegű szabályozásának lehetőségét. A jogalkotási cél egy „magánjogias” jellegű törvénykönyv megalkotása volt, ahol a törvényalkotó tekintettel kívánt lenni a felek között lévő jogviszony kiegyensúlyozatlanságára, a munkajogi szabályok alapvető rendelkezésére. Ebből következően *kógens* és *klaudikálóan kógens* normák kerültek lefektetésre. Ezek a munkajog alapvető sarokpontjaiként értelmezhetők. Az indoklás szerint ilyen minimál standard a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályozás is.⁸² A *kógens* és a *klaudikálóan kógens* normákkal a felek között lévő, felborult egyensúlyi állapotot kísérelte meg a jogalkotó stabilizálni, úgy hogy megfelelően „a szerződéses elv, az önrendelkezés, és a privátautonómia követelményének”.⁸³ Úgy vélem, hogy az elmondottakra tekintettel az a bírói jogértelmezés, amely a polgári jog szabályait veszi alapul, a törvény céljával ellentétes, hiszen a jogalkotó kifejezetten kiemeli, hogy a munkavállalói kárfelelősség kapcsán az általános magánjogi szabályokhoz képest eltérő rendelkezést tart indokoltnak. Ezt a szemléletet támasztja alá és erősíti meg a német bírói gyakorlat is, ahol a szabályozás bemutatásánál felvázolt elvekre tekintettel – hasonlóan indokolt az általános polgári jogi gondossági mércétől való eltérés.⁸⁴

A jogalkotó – figyelmen kívül hagyva a jogtudományban uralkodó bizonytalanságot a vétkesség és felróhatóság kérdésében – ebben az esetben nem a kellő körültekintéssel alkotta meg a keretszabályt. Valamennyi generálklauzula tartalommal való megtöltése a bírói gyakorlat feladata. Az ilyen értelmező pontosító gyakorlat és arra ráépülő precedens nem is idegen a magyar jogrendszertől, sőt, az elmúlt évtizedekben ezeknek a súlya növekedni látszik.

Mindemellett a jogalkalmazó ilyen esetben sem alkalmazhat a törvénytörvényt félretel, illetve a törvényi célt mellőző keretszabály kitöltést.⁸⁵ Amennyiben a bírói gyakorlat

⁸⁰ Arany, 19. o., Kommentár az Mt. 166. §-ához

⁸¹ Cséffán, 421-422. o.

⁸² Indoklás az Mt.-hez

⁸³ Kiss György: Munkajog a közjog és a munkajog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége (Kiss 2008.), Jogtudományi Közlöny, 2008. február 70-81. o., 73. o.

⁸⁴ BAG, Urt. v. 15.11.2001, 8 AZR 95/01

⁸⁵ Pokol Béla: Jogelmélet, Századvég Kiadó, 2005., 265-264. o.

a munkajogi vétkességi felelősséget a polgári jogi gondossági mércével kapcsolja össze, túllép a törvényi célon, ami nem megengedett.

Ennek a folyamatnak jelen szabályozási keretek között két úton lehet gátat szabni. Egyrészt a hatályos szabályokra figyelemmel – a joggyakorlat egységesítése érdekében – megoldást jelentene a Legfelsőbb Bíróság e témakörben hozott jogegységi határozata, mivel az minden egyes bíróság számára kötelezően alkalmazandó.⁸⁶ Másrészt helye lenne törvénymódosításnak, amivel a gondossági mérce törvényi szabályozást nyerne:

„Gondatlan a munkavállaló, ha az adott esetben a tőle elvárható gondosságot elmulasztja.”

3.1.2. A kártérítés mértékének törvényi maximuma

A jelenlegi szabályozás érzékeny pontját képezi a kártérítés törvényi korlátozása. Az érvek és ellenérvek elsősorban a felelősség megelőzési funkciója körül kristályosodnak ki.

A hatályos szabályozás bérorientált jellegét (átlagkeresethez való kötöttségét) számos munkajogász illetve kritikával.⁸⁷ Prugberger Tamás álláspontja szerint sokkal inkább szolgálná a megelőzést, ha nem kerülne előre meghatározásra a korlátozás mértéke, hiszen az ezzel figyelmetlenségre ösztönöz. Ez az álláspont a korlátozás meghatározását *de lege ferenda* a bírói gyakorlat körébe, illetve a kollektív szerződés keretei közé utalná.⁸⁸

Ezzel ellentétesen a szabályozás fenntartása mellett érvel Hovánszki Arnold arra figyelemmel, hogy a munkavállaló által előre ismert korlátozás nem hat a megelőzés elve ellen. Életidegen, a gondatlanság fogalmkörébe be nem illeszthető helyzetként értékeli továbbá azt, hogy a munkavállaló erre tekintettel, a kárt előre átgondoltan, mérlegelve tanúsítsa a kötelességszegést.⁸⁹

Úgy látom, hogy ebben az esetben a felelősségi rendszer elmerevedése jelent sokkal inkább problémát, ennek feloldása pedig elkerülhetetlen. A kártérítés mértékének jövőbeni meghatározása során arra kell figyelemmel lenni, hogy egy rugalmas keretszabályozás valósuljon meg. Egy lehetséges rendszernek megfelelően differenciálásra kell alkalmasnak lennie. Arra indokolt esetben széles teret kell, hogy engedjen a munkajog védelmi funkciójának, illetve arra indokolt esetben annak érvényesülését szűkre kell, hogy zárja. A felelősségkorlátozás kereteinek meghatározása – a dolgozat első két részére figyelemmel – a jogalkotó (magyar) és a jogalkalmazó (német) által is végbe mehet.

⁸⁶ Kommentár az Mt. 13. §-ához

⁸⁷ Kiss 2000. 268. o.; Prugberger Tamás: A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében. Állam- és Jogtudomány, XL. Évfolyam 1999. 227-253. o., 234. o.; Radnay 22. o.

⁸⁸ Prugberger Tamás: A munkavállalói kártérítési felelősség kérdéséhez. Gazdaság és Jog, 2001. március 3. szám 15-16. o.

⁸⁹ Hovánszki Arnold: Megjegyzések a munkavállalói kárfelelősség újraszabályozásához. Gazdaság és Jog, 2001. június 6. szám 19-21. o. Hovánszki 2001. 20. o.

A hazai megoldás szerint a jogalkotó a törvényi maximum megalkotásával keretszályt alkotott – teret engedve ezzel a bírói mérlegelésnek –, de annak rendszere mára azért merevedett el, mert a határok nem kellőképpen szélesen lettek kijelölve, és azok nem tudtak megfelelően reagálni az azt körülölelő környezet igényeire.⁹⁰

Azt kell megvizsgálni, hogy melyek azok a tényezők, amelyek felelősek a rendszer merevségéért. Gondatlanság esetében – főszabály szerint – a kártérítés összege nem haladhatja meg a munkavállaló félhavi átlagkeresetét. Látható ugyan, hogy az Mt. nem tesz különbséget a gondatlanság egyes esetkörei között. Ugyanakkor a bíró a kártérítés mértékének megállapításakor – noha meglehetősen szűk lehetőségek mellett – mérlegel, és arra tekintettel határozza meg a kártérítési összeget.⁹¹

A német megoldásban súlyos gondatlanság esetében háromhavi, közepes fokú gondatlanság esetében egyhavi kereset képezi a felső határt. Továbbá szándékosság esetében sem született eddig olyan bírói döntés, amely a munkavállaló egyévi keresetét meghaladta volna. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a gondatlanság fokának növekedésével párhuzamosan emelkedik a jogalkalmazás által meghatározott kártérítési maximum is. Ezáltal a német bírói jogalkotás egy igen rugalmas, az arányosság és a fokozatosság elvének megfelelő – de a munkajog funkciójára mindvégig tekintettel lévő – rendszert alakított ki. Ezen joggyakorlat szerint a munkavállaló magatartása sokkal árnyaltabb megítélés alá esik. Úgy gondolom, hogy a munkavállaló kárfelelősségének rugalmassága a jogalkalmazás előtérbe állításában rejlik, amely hazai viszonylatban is megfontolásra érdemes. Mindehhez ugyanakkor megfelelően kiművelt és egységes joggyakorlat szükséges.

A német, bírói alkotta felelősségkorlátozás, törvényi maximum alkalmazása nélkül a lehető legrugalmasabb megoldást jelenti. Ez ugyanakkor csak olyan jogi környezetben képzelhető el, ahol a bírói jogalkalmazásnak ilyen mértékű térenghedés kellőképpen nagy hagyományokra tekint vissza, a bírók szocializációja ennek megfelelően történt. Úgy gondolom, hogy most egy ilyen szintű paradigmaváltás hazai keretek között nem lenne eredményes. Erre tekintettel megtartanám a törvényi maximumot, de megemelt szinttel. Kitágított határok esetén a bíróság a gondatlanság esetkörein belül megfelelő mérlegelési teret kapna, a szabályozás a jelenleginél rugalmasabbá válna, de törvényi félékek lefektetése mellett. Elképzelhetőnek tartom, hogy esetlegesen egy kétlépcsős reform első fokát jelentse ez a megemelés.

A német megoldással súlyos gondatlanság esetében főszabály szerinti korlátozásmentesség átvételének kérdése azáltal veszti el a súlyát, hogy a bírói gyakorlat minden esetben tekintetbe veszi a háromhavi átlagkeresetet, mint maximális kártérítési mértéket.

Számos kérdést vethet fel annak vizsgálata, hogy érdemes-e fenntartani ebben az esetben a polgári jogi szabályokhoz képest redukált vagyoni kár-fogalmat. Ebben a tekintet-

⁹⁰ Megjegyzendő, hogy a jogfejlődés folyamán a gondatlan károkozás tekintetében meghatározott törvényi maximum szigorodó (emelkedő) képet mutat. (Kiss 2000. 263. o.)

⁹¹ Prugberger Tamás: Európai- és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex, 2006. 390. o.

ben a német és a magyar jogrendszer megközelítése teljesen különböző, hiszen a német megoldás szerint valamennyi bekövetkezett vagyoni (és nem vagyoni) kár követelhető. Természetesen az más kérdés, hogy a bíróság ebből – figyelemmel a felelősségkorlátozásra – a kárelemek milyen mértékű megtérítésnek ad helyt. A szándékos munkavállalói magatartás értékelése során sem törik meg ezen elv. Ebben az esetkörben ugyanakkor a német munkajog védelmi funkciója a legélesebben tűnik ki. A felelősség limitálása főszabály szerint csak addig tartana, amíg a munkavállaló meg nem sérti a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvét. A § 826 BGB értelmében kizárt a felelősségcsökkentés, ha jó erkölcsbe ütköző módon, szándékosan kerül sor a károkozásra. Amennyiben szándékos károkozás történik, a munkajog védőbástyái ledőlni látszanának. Ugyanakkor eddig a bíróság szándékos esetben se ítelt meg olyan kártérítési összeget, amely a munkavállaló egy éves keresetének mértékét átlépte volna.⁹²

A fentiekre tekintettel azt állapítható meg, hogy a magyar felelősségkorlátozás gondatlan károkozás esetében kevésbé érzékeny a munkavállaló státuszára. Úgy gondolom, hogy ezekre is figyelemmel javasolja Radnay József a súlyos gondatlanság és a szándékos károkozás közötti határok elmosását a magyar szabályozás jövője kapcsán.⁹³

A kérdéskör jövőbeni szabályozására tett javaslatom:

„Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb kéthavi átlagkeresetéig marasztalható.”

Jelen bírói gyakorlat szerint a munkáltató üzemi kockázata – eltérően a német joghoz – nem kerül értékelésre.

Az Mt. 172. § (2) bekezdése a munkáltató vétkes közrehatása esetén kerül alkalmazásra, azaz, ha a kár elhárítása vagy csökkentése érdekében a munkáltató nem úgy járt el, ahogy az általában elvárható (a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása).⁹⁴ Ez a rendelkezés a német munkajogban a § 254 BGB közvetlen alkalmazásával rokon.

Ugyanakkor a magyar munkajogban figyelmen kívül marad a munkáltató kárveszély viselési kötelezettsége,⁹⁵ amelynek jogi alapját a német bírói gyakorlat a § 254 analóg alkalmazásával teremtette meg. Az analóg alkalmazás jogi oka, hogy a BGB vétkes közrehatást szabályoz. A hatályos Mt. 172. § (2) bekezdése nem tartalmazza a vétkességet, mint követelményt, ilyen tartalommal való megtöltése – a Ptk. 340. §-ának megfelelően – a bíró jogalkalmazás útján történt meg.

Indokoltnak tartom annak megfontolását, hogy a bírói gyakorlatban alkalmazást nyerjen a munkáltató kárveszélyviselésének értékelése. Amennyiben az üzemi kockázat bírói gyakorlatban való elismerése megtörténne, a technikai környezet fejlődésével növekvő kockázat-értékelésre kerülhetne. Egy ilyen intézmény keretében megfelelően lenne

⁹² Erfurter Kommentar 1604. o.

⁹³ V.ö. Radnay: 2000. 22. o.

⁹⁴ Cséffán 444-445. o.

⁹⁵ Cséffán 444-445. o.

megítélhető a gépisített, egyre magasabb technikát alkalmazó munkafolyamatok és a gondatlan károkozás közötti kapcsolat. Ez képezhetné többek között a jövőbeni szabályozás keretében a kitágított bírói mérlegelés során megvalósuló felelősségcsökkentés jogi alapját gondatlan károkozás esetében, hasonlóan a német jogi megoldáshoz.

Mindehhez elengedhetetlen törvényi szinten jelezni, hogy a bíró az eset összes körülményére tekintettel mérlegel a munkavállaló felelősségkorlátozása tekintetében. A Pp. 206. §-ához fűzött kommentár egyértelműen kimondja, hogy a bíróság követelésekről való, az eset összes körülményét figyelembe vevő, belátása szerinti döntésre két esetben van lehetőség: ha a követelés összege bizonyítás útján nem tisztázható illetve, ha a jogszabály ilyen joggal ruházza fel a bírót.

A bírói mérlegelésnek egy jövőbeni szabályozás során – hasonlóan a német gyakorlathoz az ésszerűség és a méltányosság elve mentén kellene kikristályosodnia. Mindebben – még ha törvényi szinten nem is kerülne rögzítésre – az átlagkereset meghatározó tényező, kell, hogy legyen, hiszen ennek fényében mérhető le, hogy a megállapított kártérítés összege a munkavállaló anyagi helyzetében milyen elmozdulást eredményez.

Megfontolásra érdemes az enyhe fokú gondatlanság esetköre. A német jogalkalmazás elismeri, hogy a munkaviszonyban lehetnek olyan tipikus, apróbb hibák, amelyekért a munkavállaló nem tartozik helytállni, a kárt a munkáltató viseli. Ez az elgondolás a hazai gyakorlat szerint nem érvényesül. A bírói mérlegelés szerint ennek az esetkörnek két megfelelője lehet: a munkáltató vétkes vagy gondatlan (hanyag). Indokoltnak tartanám a bírói gyakorlatba való ültetésnek az adott munkaköri sajátosságok mérlegelése során a „tipikus vagy csekély hiba” vizsgálatát. Ebben az esetben helye lenne a gondossági mérce legcsekélyebb átlépésekor annak, hogy indokoltan a munkáltató viselje a kárt.

A magyar bírói gyakorlatban is indokoltnak tartom az okozati összefüggés két irányból való vizsgálatát. Annak segítségével kizárható lenne, hogy a munkavállaló olyan kárnak a megtérítésére is kötelezve legyen, amely nem az ő kötelezettségszegésének az eredményeképpen keletkezett.

3.1.3 A munkavállaló terhére való eltérés

Kiss György utal a magyar szabályozás következtetlenségére. A jogalkotó a gondatlan károkozás esetében törvényi maximumhoz köti a kártérítéssel érvényesíthető összeg legnagyobb terjedelmét. A szabályozási elvből következően a törvényi felső határ *kógens*, de legalábbis *klaudikálóan kógens* norma, amittől legfeljebb a munkavállalóra nézve kedvezőbb irányba lehetne eltérni. Ehhez képest a munkaszerződés vagy kollektív szerződés a munkavállalóra nézve hátrányosabb szabályt állapíthat meg.⁹⁶ A jogalkotónak – a német szabályozást alapul véve – méltányos többletdíjazás alkalmazását kellene előírnia, hi-

⁹⁶ Radnay 21. o.

szen ebben az esetben a megemelt felelősség kompenzálásra kerülne.⁹⁷ Problémás esetkör lehet a méltányos díjazás tartalma. Ez a kérdés jelen helyzetben Németországban is megoldatlan, jóllehet a kötelmi jogi reformmal a megállapodásra, így a díjtételre is kiterjesztették a tartalmi kontrollt. A német gyakorlatból ugyanakkor az a következtetés vonható le, hogy az általános alapelvek és generálklauszula nem jelentenek megfelelő, a munkavállaló érdekében hatni tudó kereteket. Ebben az esetben lehetséges megoldásnak tartom a „megváltási díjnak” az átlagkereset meghatározott százalékában való minimális megállapítását.

Ennek az esetkörnek a jövőbeni szabályozás során csak akkor van relevanciája, ha a törvényalkotó kitart a felelősségkorlátozás törvényi maximuma mellett.

Befejezés

Az, hogy hol határozzuk meg a munkavállalói kárfelelősség jogintézményi kereteit, minden esetben a gazdasági élet követelményének és a jogalkotó értékítéletének a kompromisszuma. Egy meghatározott kérdéskörben indult politikai és jogi vita jelzi, hogy a gazdasági életben olyan fokú változások mentek végbe, amelyek mind a politika, mind pedig a jog oldaláról választ követelnek. A probléma az, hogy ha akár a gazdaságról, a politika, akár pedig a jog alrendszeiről beszélünk is, azok eltérő szűrőn keresztül hozzák meg a döntésüket.⁹⁸ Kérdéses, hogy a gazdaság képes-e akkora nyomást gyakorolni a politikára, hogy a jogban paradigmaváltás következzen be, vagy a jövőbeni szabályozás – a német megoldáshoz hasonlóan – továbbra is kiáll a munkajog szociális dimenziója mellett.

Ha egy törvényi szintű szabályozásnak az eredményességéről vagy eredménytelenségéről akarunk nyilatkozni, minden esetben a bírói joggyakorlatot kell a figyelem középpontjába állítani. Azt kell megvizsgálni, hogy az adott jogintézmény által biztosított eszközök megfelelő és helyes alapot szolgáltatnak-e a bírói ítéletnek. A munkavállalói kárfelelősség kapcsán tehát összegzésképpen azt kell mérlegre tenni, hogy vajon a jelenlegi törvényi rendelkezés elég rugalmas-e ahhoz, hogy abban a bíró valamennyi munkavállalói magatartást, a megváltozott gazdasági- és technikai térre tekintettel, helyes mérce szerint megítélhesse, illetve, hogy ebben a környezetben a megnövekedett munkáltatói kárveszélyviselést beszámíthassa.

A tanulmány harmadik részében világossá vált, hogy a jogintézmény a hatályos magyar szabályok szerint ingatag alapokon áll. Az általam lehangsúlyosabbnak ítélt prob-

⁹⁷ Megjegyzendő, hogy az ilyen irányú, munkavállalóra terheőbb megállapodás a német szabályok szerint kizárólag a leltárfelelősségi megállapodás keretében lehetséges.

⁹⁸ A bináris kódhoz ld. Pokol Béla: A politika logikája Niklas Luhmann és Carl Schmitt megközelítésében. Világosság, 2003 7-8. 57-65. o. <http://www.vilagosság.hu/pdf/20031018121122.pdf> (letöltés dátuma 2008. 11. 2.) 58-62. o.

léma a gondossági mérce eltérő bírói megítélése kapcsán kristályosodott ki. Ez mindenképpen megoldásra vár, hiszen sérti az ítélkezés egységességének elvét, tekintettel arra, hogy az egyének magatartása nem azonosan kerül elbírálásra. Ez a probléma még erőteljesebben vetődhet fel meghatározott csoportoknál, így a megváltozott munkaképességű munkavállalóknál, vagy a fogyatékkal élő munkavállalóknál.

Mindenképpen szükséges a beavatkozás a jogalkotó vagy jogalkalmazó részéről. Azonban kiemelendő, hogy egy lehetséges jogegységi határozat egységesítené ugyan a jelenleg egységesnek nem mondható bírói gyakorlatot, az nem küszöbölné ki szabályozás rugalmatlan voltát. Ugyanis gondossági mérce eltérő bírói értelmezése mellett a Legfelsőbb Bíróság nem alkothat jogot, azaz nem vonhatja meg a törvényi maximumot eltérően a törvényhez képest. Erre tekintettel kerültek a dolgozat harmadik részében *de lege ferenda* javaslatotok megfogalmazásra a munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló, vétkes kárfelelőssége kapcsán, amelyek összegezve a következők.

a) Gondatlan a munkavállaló, ha az adott esetben a tőle elvárható gondosságot elmulasztja.

b) A kártérítés mértékét a bíró az eset összes körülményét mérlegelve, az ésszerűség és méltányosság elvére tekintettel állapítja meg.

c) Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb kéthavi átlagkeresetéig marasztalható.

A jelenlegi törvényszöveg kárfelelősségre vonatkozó (Mt. 166. §.) rendelkezését helyesnek ítélem, ez egyebekben a német megoldásnak is teljes mértékben megfelel. Ugyanakkor indokoltnak gondolom a gondossági mérce törvényi szintű megjelölését (akár a jogegységi határozat mellett, amely ebben a tekintetben a szubjektív oldal beszámítására vonatkozó egységesítő álláspontokat tartalmazná). Ezáltal teljes mértékben kiszámíthatóvá válna az ítélkezés, a jogbiztonsági aggályok elhárulnának. Fontosnak tartom a bírói mérlegelésre való felhatalmazás deklarálását. Ez a jelenlegi szabályozás szerint csak egyetlen helyen (75/A. § (2) bek.), a szerződés minősítése kapcsán jelenik meg az Mt.-ben. Ennek hiányában csak bizonyítottság híján lenne a bíróságnak ilyen módon való mérlegelésre joga. Csak ennek törvényszövegbe iktatásával lehetne átültetni – az általam kívánatosnak tartott – üzemi rizikó intézményét, illetve a bíróság erre figyelemmel már jogszerűen vehetné figyelembe a kártérítés összegének meghatározása folyamán azt. A törvényi maximum jövőbeni szabályozása kapcsán arra kell figyelmesnek lenni, hogy annak eltörlése eltérő csoportokhoz tartozók esetén más-más hatást hozna, hiszen máshogyan – és az utóbbi példa esetén méltánytalanul – érintené például a feketegazdaságban dolgozót és az állami szférához kötődő munkáltató által foglalkoztatottat. Úgy gondolom, hogy amíg a kárfelelősség vonatkozó kérdéseiben nem szilárdul meg egységes ítélkezés, – a jogbiztonság elvére tekintettel – nem lenne megfelelő megoldás a törvényi maximum elvetése, ugyanakkor annak mértékét megnövelném, ezáltal lehetőséget teremtve egy differenciáltabb bírói mérlegelésre. A törvényi maximum a német megoldáshoz képest alacsonyabb, ennek indokát az eltérő jövedelmi viszonyokban látom. Kiemelendőnek tartom,

hogy a törvényi maximum meghatározásakor a jognak, a statisztika, szociológia tudományának együtt kell működnie.

Amennyiben a jogalkotó a törvényi maximum megtartása mellett dönt, indokoltnak tartom az arányos ellentételezési díj törvényi szintű szabályozásának a megfontolását.

* * *

The employee's liability for damages based on culpability in Hungary with an overview on the German system

The study placed the employee's liability for damages based on culpability in focus: the regulation of this legal institution did not change in Hungary and there are academic debates regarding this topic, however, the economic changes of the past two decades are inevitable.

The first two parts of the study describes and analyses the employee's liability for damages based on culpability according to the Hungarian and the German labour law system. These parts bring three issues in focus: the level of negligence, the legal regulation on the degree the employee has to reimburse of the damage (s)he caused, and the burden of proof. In the third part of the study I drew the conclusions and suggested modifications both for the legislator and the jurisdiction. I found that in the Hungarian system there is no common interpretation of the level of negligence within the jurisdiction, which leads to legal uncertainty. The Hungarian Labour Code strictly determines the limits of the degree of reimbursement of the damages of the employee, which leads to a rigid system and excludes the role of the discretion of the judges.