

JOGALKALMAZÁS

Berke Gyula

Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről

Az Alkotmánybíróság 41/2009. (III. 27.) AB határozatával (a továbbiakban: határozat) megállapította, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 175. § (1) és (2) bekezdése alkotmányellenes, ezért azokat 2009. december 31. napjával megsemmisítette. Az Alkotmánybíróság ugyanakkor elutasította az Mt. 174. §-a alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt. A munkáltatói kártérítési felelősség rendszerét érintő határozatot, melynek nyomán 2010. január 1. napjától – ellenkező irányú jogalkotói beavatkozás hiányában – lényegében egységessé válik a munkáltatói kárfelelősség jogalapja, az alábbiakban ismertetjük.

Az indítványok (alkotmányjogi panaszok)

Az Alkotmánybírósághoz két alkotmányjogi panasz érkezett az Mt-nek a munkáltató kártérítési felelősségét szabályozó rendelkezései alkotmányellenességének vizsgálata tárgyában. Az egyik indítványozó álláspontja szerint több szempontból alkotmányellenesek az Mt. 175. §-ának (1) és (2) bekezdései, amelyek alapján a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért (szemben az Mt. 174. §-a szerinti, a munkáltató objektív kárfelelősségével) csupán vétkessége esetén felel. Az indítványozó szerint az Mt. magánszemély munkáltatókra vonatkozó kárfelelősségi szabálya – miközben a munkáltatókra nézve „pozitív diszkriminációt” jelent –, önkényesen, ésszerű indok nélkül hozza hátrányos helyzetbe a magánszemély munkáltatóknál munkát vállalókat. Érvelése szerint a pozitív diszkrimináció eszköze nem lehet negatív diszkrimináció, mivel az alkotmányossági szempontból nem tolerálható. Ennek alátámasztásaként utalt több más határozatra, illetve alkotmánybírói különvéleményekre is.

A támadott rendelkezések folytán sérülni véli továbbá az indítványozó az Alkotmány 8. § (1) bekezdését, mivel az „nem nyújt kellő védelmet az alapvető emberi jogokhoz sorolható, illetve az azokból levezethető személyiségi jogoknak”. A kifogásolt szabályozás – figyelembe véve a kis egzisztenciájú magánszemély munkáltatók vagyoni teherbíró képességét – leszűkíti a munkavállalók személyiségi jogainak érvényesíthetőségét. Az indítványozó a jogállamiság sérelmét látta abban is, hogy a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy meggyőződjön arról, a munkáltatója esetleges károkozás esetén milyen felelősségi körbe tartozik, illetve nincs abban a helyzetben, hogy munkavállalásakor ezt mérlegelje.

A másik indítványozó – az előzővel éppen ellenkező szempontok szerint – az Mt-nek a munkáltatói kártérítési felelősség általános szabályait tartalmazó 174. §-a alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte. Érvelése szerint a munkáltatók az Mt. 174. §-ában rögzített kártérítési felelősségi szabályai (az Mt. 175. §-ában foglalt, a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató-ra vonatkozó kártérítési felelősségi szabályaitól eltérően) hátrányos helyzetbe hozzák a nem magánszemély munkáltatókat több szempontból is. Egyrészt ezen utóbbi felelősségi szabályok alapján a munkáltatók felelősség alóli mentesülése eltérő, továbbá az eltérő bizonyítási teher miatt is hátrányosabb helyzetbe kerülnek a munkáltatók a bizonyítási eljárásban az Mt. 175. §-ához képest. Ez az utóbbi indítvány kifejtette azt is, hogy az Mt. támadott rendelkezéseihez hasonlóan a kis- és középvállalkozások támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: KKVtv.) is különbséget tesz a vállalkozások között méretük alapján; eszerint vannak: kis- és középvállalkozások, valamint mikrovállalkozások (melyek összes foglalkoztatotti létszáma tíz főnél kevesebb, és éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb két millió eurónak megfelelő forintösszeg). Ugyanakkor – vélekedett az indítványozó – a KKVtv. szerinti megkülönböztetésnek „nincs jelentősége”, mert a törvény a kis- és középvállalkozásokat egyaránt támogatja. Ezzel szemben alkotmányosan nem indokolt, hogy miért épp tíz főfoglalkoztatottban jelöli meg a munkáltató méretét a jogalkotó a speciális felelősségi szabályok megállapításakor. Az indítványozó véleménye szerint „a jogalkotó önkényes és indokolatlan módon hozza jóval hátrányosabb helyzetbe a 11 főt foglalkoztató magánszemély munkáltatót”. Másrészt a magánszemély és nem magánszemély munkáltatók közötti, az Mt. 174. és 175. §-aiban tett megkülönböztetés azért is indokolatlan, mivel érvelése szerint „nincs számottevő különbség egy egyéni vállalkozó és egy betéti társaság között a munkavállalónak okozott kár miatti felelősség szempontjából.” Véleménye szerint az Mt. 174. §-a különbséget tesz nemcsak a munkáltató által foglalkoztatottak száma, hanem a munkáltató szervezeti formája alapján is, ennek folytán ellentétes az Alkotmány 9. § (1) bekezdésével, amely alapján a piacgazdaság szereplőit azonos védelemben kell részesíteni. Ez álláspontja szerint sérti az Alkotmány 9. § (2) bekezdését is, mert a vállalkozások között torzítja a versenyt.

Az Alkotmánybíróság az indítványokat – tárgyi összefüggésükre tekintettel – egyesítette és egy eljárásban bírálta el, illetve beszerezte a szociális és munkaügyi miniszter véleményét, továbbá megkereste az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőséget a munkabalesetek éves statisztikai adatainak megküldése céljából. A miniszter álláspontja szerint az Mt. 175. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak nem tekinthetők diszkriminatívnak; a jogalkotó a munkáltatók különböző csoportjaira nézve állapít meg eltérő felelősségi szabályokat, így a jogalkotói különbségtétel ésszerű indokokon alapul.

Látható, hogy a panaszok tulajdonképpen a munkajogunk munkáltatói kártérítési felelősségi rendszertani alapkérdésére irányultak, közelebbről arra, hogy alkotmányosnak tekinthető-e a különböző munkáltató-típusokra (természetes személyekre és jogi személyekre, illetve jogi személyiség nélküli személyegyesülésekre) különböző kárfelelősségi szabályok alkalmazása, illetve (a második indítvány tekintetében) arra is, hogy

indokolt-e a vétkességi felelősségi szabály differenciált alkalmazása a(z éppen) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemélyekre. Túl a kárfelelősségi problematikán az a jóval általánosabb megközelítés is felmerül a határozat kapcsán, hogy indokolt lehet-e a munkajogi szabályok differenciálása a munkáltató (szervezeti, gazdálkodási stb.) sajátosságai, vagyoni helyzetbéli adottságai alapján, illetve ha igen, úgy milyen szempontok szerint lehet alkotmányos e megkülönböztetés.

A megsemmisítés indokai: a megkülönböztetés tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűsége vagy ésszerűtlensége

Az Alkotmánybíróság határozatának megalapozásához elsőként a munkajogi kártérítési felelősségi rendszer általános, illetve részben történeti áttekintését végezte el. E körben lényeges megállapításai a következők voltak.

A munkavállalók védelmének kiemelkedő jelentőségét az adja, hogy a munkavállaló a munkahelyi baleset során olyan sérelmeket szenvedhet, amelyek visszafordíthatatlannak, illetőleg a munkaképesség csökkenéséhez, megrokkánáshoz, nem ritka esetben akár a munkavállaló halálához is vezethetnek. A munkavédelmi szabályok megalkotása, illetőleg ezen szabályok betartatása elsődlegesen állami feladat [Alkotmány 70/D. § (1) bekezdése]. A munkavédelem megszervezésére nézve az állam feladata három csoportra osztható: egyrészt általános irányítási, másrészt ágazati és hatósági tevékenységek. A munkavédelem szervezeti rendszere háromszintű. Az első a politikai szint melybe az Országgyűlés, a Kormány tartozik, feladatuk a munkavédelmi politika meghatározása, illetőleg e politikát megjelenítő törvények megalkotása. A második szint az ágazati, ahol a Kormány és a miniszterek feladata a munkavédelem nemzetgazdasági szintű irányítása, a közigazgatási szervek elsődleges feladata pedig az ellenőrzés és a felügyelet, míg a szolgálatok munkabiztonsági, munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokat nyújtanak. A harmadik szint a végrehajtási szint, melynek alanyai a munkáltatók és a munkavállalók, az ő feladatuk a munkavédelem gyakorlati megvalósítása. Látható, hogy az Alkotmánybíróság szemléleti kiindulópontja a munkavállaló életében, egészségében bekövetkező sérelmek tényállása, illetve az ezek révén keletkezett károk megtérítése volt, noha a munkavállalói kártérítési igényeknek csak egy része (igaz, hogy bírói gyakorlatunkban meghatározó része) kapcsolódik az említett tényállásokhoz.

Ebben az egészség- és biztonságvédelmi szemléletben tehát az Alkotmánybíróság szerint a munkáltató kárfelelőssége a munkavállalók védelmét szolgáló jogintézmény, melynek mind fontossága, mind gyakorisága miatt kiemelkedő eleme a munkavédelmi köteleességek megsértéséből eredő, a munkavállalókat ért károk megtérítése.

Az indítványokkal érintett kétféle kárfelelősségi alakzat között a lényeges különbség a bizonyítási teher alakulása, és a felelősség alóli mentesülés feltételeiben van. A kárfelelősségnek a munkajogban is lényegi eleme a jogellenes magatartás, a kár, és a kettő közötti okozati összefüggés. A felelősség megállapításánál pedig különös jelentő-

ségű kérdés, hogy az egyes felelősséget megalapozó tényeket (körülményeket) kinek kell bizonyítania. Mindkét munkáltatói kárfelelősségi alakzatnál az Mt. 174. § (4) bekezdése alapján – összhangban a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 164. § (1) bekezdésével – a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a kár munkaviszonyával összefüggésben érte; a kárt és annak mértékét, valamint a munkaviszonnyal való összefüggését is neki kell bizonyítania. Nem lényegtelen az Alkotmánybíróságnak az a mellékes megállapítása sem, hogy vitatott esetben azt is a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy őt egyáltalán munkaviszonyban foglalkoztatták. A bizonyítási kötelezettség, illetve teher szabályainak és az ide vonatkozó munkaügyi bírósági gyakorlatnak a rövid elemzésével az Alkotmánybíróság utalt arra is, hogy az Mt. 174. § (2) bekezdése szerinti objektív felelősség alóli mentesülés alapjául szolgáló körülményeket viszont a munkáltatónak kell bizonyítania. Eszerint a munkáltató csak akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt a működési körén kívül eső és egyben elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta, ezért sikertelensége esetén a kárfelelősség a munkáltatót terheli.

A munkáltató általános (objektív alapú) kárfelelőssége alóli három kivétel közül – a másik kettő a munkavállaló dolgaiban bekövetkezett kárért való felelősség [Mt. 176. § (2) bekezdés], valamint a távmunkavégzés kapcsán az Mt. 193/A. § (2) bekezdése – az indítvány nyomán az Alkotmánybíróság a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmazó magánmunkáltatók kárfelelősségi alakzatára vonatkozó szabályt értelmezte. Rögzítette, hogy ez abban tér el az általános szabálytól, hogy a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért csak vétkessége esetén felel. Ez a kivételes felelősségi forma csak akkor érvényesül, ha a munkáltató magánmunkáltatóknak minősül és legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztat. Rögzítette azt is, hogy az Mt. nem határozza meg sem a munkáltató, sem a munkavállaló fogalmát, szemben azzal, hogy korábbi jogszabályok a magánmunkáltató fogalmát is meghatározták. A jelenlegi gyakorlatban magánmunkáltatónak tekinthető a természetes személy munkáltató.

Szemben tehát a természetes személy munkáltatóval, nem vétkességi alapú felelősség terheli a gazdasági társasági formában működő munkáltatót, még akkor sem, ha tíz főfoglalkozású személynél kevesebbet foglalkoztat. Az Mt. szabályiból ugyanakkor az is folyik, hogy a magánmunkáltató (természetes személy munkáltató) is az általános szabályok szerint, azaz vétkességre tekintet nélkül felel, ha tíznél több főfoglalkozású személyt alkalmaz.

Az Alkotmánybíróság röviden utalt arra is, hogy az Mt. a „főfoglalkozású” munkavállaló fogalmát sem határozza meg, illetve hogy a bírói gyakorlat ennek megállapításához az egészségügyi hozzájárulásra irányadó társadalombiztosítási szabályokat veszi alapul.

A bizonyítási kötelezettség és teher szabályai e körben való vizsgálatával kapcsolatosan az Alkotmánybíróság azt rögzítette, hogy a magánszemély munkáltató vétkességen alapuló kárfelelőssége esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy magánszemély munkálta-

tónak minősül. A munkavállalónak kell bizonyítania a munkaviszony fennállását, a károsodás tényét, a károsodás és a munkaviszony közötti okozati összefüggést. A munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károkozás bekövetkeztében vétkesség nem terheli. Ennél a kárfelelősségi alakzatnál is lehetőség van a kármegosztásra, ha a kár bekövetkeztében a munkavállaló vétkes közrehatása is szerepet játszott – de az általános szabályok szerint a munkavállaló vétkességét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Figyelemre méltók az említett differenciálás történelmi gyökerei, amelyek a régi Mt. 62. § (1) bekezdésében lelhetők fel, amely szabály már hatálybalépésekor rögzítette a vállalat által a dolgozónak a munkaviszony keretében okozott kárért vétkességére tekintet nélküli felelősségét. A régi Mt. 62. § (3) bekezdése ugyanakkor megállapította, hogy a Minisztertanács a termelés és a munkavégzés különleges körülményeire, illetőleg a kár jellegére tekintettel egyes esetekben a felelősség alapját, körét és mértékét korlátozhatja, illetőleg a vállalat felelősségét vétkességhez kötheti. Ezen felhatalmazás alapján az Mt. V. a magánmunkáltatókra (amely valójában a köznyelvben használatos „maszek” fogalmának felelt meg) és a dolgozóikra eltérő rendelkezéseket állapított meg, így az Mt. V. 124. § (2) bekezdésének első mondata szerint a vállalat vétkességre tekintet nélküli felelősségét rögzítő régi Mt. 62. §-át azzal az eltéréssel kellett alkalmazni, hogy a magánmunkáltató mentesülhetett a felelősség alól, ha bizonyította, hogy a sérelem bekövetkezésében vétkesség nem terhelte. Ez a két kárfelelősségi alakzat gyakorlatilag egészen az Mt. hatálybalépéséig szinte változatlan formában fennállt. (Az időközbeni módosítások rendszertani szempontból lényegtelenek.)

Az Alkotmánybíróság szerint az indítványok alapján az eldöntendő alkotmányjogi kérdés az, hogy az említett, a felelősség jogalapjában mutatkozó megkülönböztetés ellentétes-e az Alkotmány 70/A. §-ával, ezért az Alkotmánybíróság összegezte az ezzel kapcsolatos korábbi gyakorlatát. Megállapította, hogy már több határozatban értelmezte az Alkotmány 70/A. §-ában foglalt tilalom alkotmányos tartalmát, az emberi méltósághoz való joggal [Alkotmány 54. § (1) bekezdés] szoros összefüggésben. Rögzítette, hogy „a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni” [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46, 48.]. Rámutatott arra is, hogy „az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes” [35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994, 197, 200.]. Nem minden személyek közötti jogi megkülönböztetés minősül az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján alkotmányellenesnek (108/B/1992. AB határozat, ABH 1994, 523, 526.). A megkülönböztetés alkotmányossága csakis a mindenkor szabályozás tárgyi és alanyi összefüggéseiben vizsgálható. Nem minősül megengedhetetlen megkülönböztetésnek, ha a jogi szabályozás eltérő jogi helyzetben lévő, eltérő szabályozási körbe tartozó joga-

nyi körre vonatkozóan állapít meg eltérő rendelkezéseket (881/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 474, 477.). Ennek megfelelően alkotmányellenes megkülönböztetés csak összehasonlítható jogosultak vagy kötelezettek között vethető fel [4/1993. (II. 12.) AB határozat, ABH 1993, 48, 65.].

Logikailag kétségtelenül helytálló az Alkotmánybíróságnak az a következtetése, hogy a két indítvány – bár egymáshoz képest fordított szemszögből – a munkáltató Mt. 174. §-a szerinti objektív és az Mt. 175. §-ában rögzített vétkességi (szubjektív) kárfelelősség közötti különbséget tartja alkotmányellenesnek. Az egyik indítvány szerint a jogalkotó előnyösebb helyzetbe hozza a munkavállalónak okozott kárért való felelősség szempontjából az Mt. 175. §-ában megjelölt munkáltatói csoportot a többi munkáltatóhoz képest; a másik indítvány álláspontja szerint viszont az Mt. 174. §-a alkotmányellenes, mert az abban foglalt objektív munkáltatói kárfelelősség hátrányosabb helyzetbe hozza a nem magánszemély és a tíznél több főfoglalkoztatott munkavállalót alkalmazó munkáltatókat. Megalapozottan utalt az Alkotmánybíróság arra is, hogy egyik indítvány sem önmagában tartja alkotmányellenesnek a szabályozást, hanem a két csoport megkülönböztetését tekinti alkotmányellenesnek. Ebből pedig az folyik, hogy az Alkotmánybíróságnak a megkülönböztetés alkotmányos indokainak meglétét kellett vizsgálnia.

Ennek körében azt az alaptételt állapította meg a határozat, hogy a kárfelelősségi szabályok általában a lehetséges károkozó és károsult viszonyát szabályozzák; ezért a károkozók között tett különbségtétel ugyanúgy a lehetséges károsultak közötti különbségtétel is. Esetünkben a munkaviszonnyal kapcsolatban (összefüggésben) a munkavállalót ért kárért való felelősség feltételei közötti különbség egyszerre a lehetséges károsultak (a munkavállalók) és károkozók (a munkáltatók) közötti különbségtétel is.

A megkülönböztetés alkotmányos indokának vizsgálata során az Alkotmánybíróság először arról foglalt állást, hogy összehasonlíthatóak-e az Mt. 174. §-ában említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak.

Az Mt. indokolására utalva kiemelte az alkotmánybíróság, hogy a szerint mindkét felelősségi szabály célja a munkáltatók ösztönzése a munkavállalók egészségét, testi épességét és egyéb vagyoni érdekeit védő munkavédelmi szabályok betartására. A kártérítési, kárfelelősségi szabályok általában is a károsult jogainak védelmét szolgálják. Ebből a szempontból ezért nem a károkozó, hanem a lehetséges károsultak – esetünkben a munkavállalók – csoportja a döntő. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az Mt. 174. és 175. §-ában megjelölt munkáltatói kör ebből a szempontból azonos. A munkavállalónak (a kár bekövetkezése szempontjából) mindegy ugyanis, hogy a munkahelyén ért kárt „magán(személy)munkáltató” avagy egyéb munkáltató okozta.

Ez követően az Alkotmánybíróság azt vizsgálta, hogy van-e ésszerű indoka az indítványozók által támadott munkáltatói kárfelelősségi szabályok közötti különbségtételnek, amelyek tehát az egyik munkavállalói csoportot hátrányosabb helyzetbe hozzák a másik-

nál. A két kárfelelősségnél valójában minden feltétel azonos (a kárt és annak a munkaviszonnyal való összefüggését a munkavállaló, a kimentési okokat a munkáltatónak kell bizonyítania mindkét esetben) kivéve a vétkességet; a vétkességi szabályozás kevésbé szigorú feltételekhez kötött („enyhébb”) felelőssége a bizonyítási teher különbözőségében, valamint a munkáltató kártérítési felelőssége alóli mentesülése eltérő eseteiben nyilvánul meg. A jogalkotó az Mt. 174. §-a szerinti munkáltatói kárfelelősség általános, objektív szabályával szemben kivételként a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató számára biztosítja (a munkáltató számára enyhébb, kedvezőbb feltételekhez kötött, a munkavállalónak előnytelenebb) a vétkességi alapú kárfelelősséget.

Mind az Mt. indokolása, mind a miniszteri észrevétel kiemelte, hogy a jogalkotó ezen „kisegzisztenciájú” (főként az alkalmazottat esetenként foglalkoztató természetes személy vagy egyéni vállalkozó) munkáltatókra nem kívánt szigorúbb következményeket hárítani, mivel e munkáltatók erőforrásai igen korlátozottak. Ezen „kisegzisztencia” munkáltatók objektív alapú kárfelelőssége esetén – a miniszter véleménye szerint – a munkáltató kártérítési kötelezettsége elvonná a működéséhez szükséges erőforrásokat, illetve megszüntetné működésük gazdasági alapját. A jogalkotó a kedvezőbb kárfelelősségi szabályok alkalmazását két feltétel egyidejű fennállásához köti: csak magánszemély munkáltató esetében, és csak akkor alkalmazható a kivétel szabály, amennyiben az legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaz. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint azonban nincs ésszerű indoka, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miatt épp erre a munkáltatói körre alkalmazandó.

Az Alkotmánybíróság által többször idézett határozat szerint az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése alapján a jogalanyok egyenlő kezelése a jogrendszer egészére kiterjedő követelmény [18/1992. (III. 30.) AB határozat, ABH 1992, 108, 114.]. Az Alkotmánybíróság az 53/1992. (X. 29.) AB határozatában (ABH 1992, 263.) azt is kifejtette, hogy a polgári jogi, magánjogi (mint a munkajogban) jogalanyok közötti megkülönböztetés – alkotmányos indok hiányában – ugyancsak alkotmányellenes.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a munkáltató magánszemély mivolta ráadásul nem azonos a „kisegzisztenciával”, illetve a gazdasági társasági formákban (pl. közkereseti társaság, betéti társaság) működő munkáltató erőforrásai is lehetnek erősen korlátozottak. A jogalkotó maximum tíz főfoglalkoztatott alkalmazásához köti a magánszemély munkáltatóra nézve kedvezőbb felelősségi szabályok alkalmazását. Nincs azonban indoka, miért épp ehhez a főfoglalkoztatotti létszámhoz köti a vétkességi kárfelelősség szabályának alkalmazását. A magánmunkáltató fogalma („maszek”) alighanem a szocialista jogból maradt fenn, aholis a magánmunkáltató – kisiparos, kiskereskedő, gazdasági munkaközösség (gmk.), kisszövetkezet – alkalmazotti létszáma korlátozva volt.

Az Alkotmánybíróság az 1/1996. (I. 26.) AB határozatában (ABH 1996, 29, 31.) a Ptk. 348. § (2) bekezdését – amely abban az esetben állapította meg az alkalmazott mögöttes felelősségét, ha a legfeljebb harminc főfoglalkozású dolgozót foglalkoztató

magánszemély alkalmazottja okozott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt, és a kár a magánszemélytől nem volt behajtható – alkotmányellenességét az Alkotmány 70/A. §-ára alapítottan állapította meg, mivel a szabályozás önkényesen különböztette meg a munkavállalók egy csoportját. Sólyom László párhuzamos indokolásában kifejtette, hogy »a „magánmunkáltató” és a „szocialista jogi személy” megkülönböztetése a fizetőképesség szempontjából a mai gazdasági viszonyok között értelmét veszítette és jogi szempontból is értelmezhetetlenné vált«. Hangsúlyozta továbbá, hogy „az alkotmányossági problémát nem az alkalmazott közvetlen polgári jogi, vagy csupán munkajogi felelőssége közötti különbség okozza, hanem az, hogy az alkalmazottak különböző csoportjára más-más felelősségi szabályok vonatkoznak”. Egyben kiemelte, hogy az alkalmazottaknak nincs alkotmányos joguk arra, hogy az általuk a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkért a károsulttal szemben a munkáltató álljon helyt. A harminc főnél kevesebb dolgozót foglalkoztató magánszemély alkalmazottai és a többi alkalmazott felelőssége közötti különbség tehát nem az alkalmazottak tulajdonhoz való alkotmányos joga tekintetében áll fenn”, hanem annak önkényessége miatt sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését (ABH 1996, 32-34.). Az Alkotmánybíróság a 800/B/1993. AB határozatában korábban azt is kifejtette, hogy a kártérítéshez való jog nem alapjog. Hangsúlyozta továbbá, hogy az Alkotmány 13. §-a szerinti alkotmányos alapjogi tulajdonvédelem viszont mindenki, vagyis a károsult és a károkozó tulajdonára is vonatkozik. A jognak tehát egy olyan kárelosztási (kártelépítési) mechanizmust kell működtetnie, amelyben nemcsak a károsult, hanem a károkozó alkotmányos tulajdonvédelme is igazolható (ABH 1996, 420, 421-422.).

Jelen esetben az alkotmányossági problémát egyrészt a munkáltatói oldalról az okozta, hogy a munkáltatók meghatározott két csoportjára eltérő felelősségi szabályok vonatkoznak, továbbá ennek folytán a munkaviszonnyal összefüggésben a munkáltatók által okozott károk megtérítése szempontjából a kifogásolt szabályozás a munkavállalók azonos csoportjára nézve nem a tulajdonhoz való jog, hanem alapjognak nem minősülő egyéb jog tekintetében tesz különbséget.

Ezt követően az Alkotmánybíróság azt vizsgálta, hogy a munkáltatók közötti eltérő felelősségi szabályozásnak van-e alkotmányos indoka. Az Alkotmánybíróság szerint – nem vitatva, hogy a (teljes) foglalkoztatotti létszám egy bizonyos szempontból mutatja egy munkáltató gazdasági erejét – önmagában ez alapján a munkáltató gazdasági helyzete, teljesítőképessége, pénzügyi helyzete nem ítéltető meg. Ugyanígy nem függ a munkáltató cégformájától (pl. gazdasági társaság mivoltától) fizető-, illetve teljesítőképessége. A magánszemély munkáltató egybekben a munkavállaló alkalmazásának időtartama alatt bármikor gazdasági társasággá alakulhat át és ekkor már az általános szabályok szerint felel. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy nincs ésszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 fő főfoglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek.

Az Alkotmánybíróság – az indítványi kérelmek alapján – ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. §-a szerinti munkáltató vétkességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan

különböztetik-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat. Álláspontja szerint az Alkotmány 70/A. §-ából eredő általános jogegyenlőségi követelménye arra vonatkozik, hogy az állam, mint közhatalom a jogok és kötelezettségek elosztása során köteles egyenlőként – egyenlő méltóságú személyként – kezelni a jogalanyokat, a jogalkotás során a jogalkotónak mindegyikük szempontjait azonos körülményekkel, elfogulatlansággal és méltányossággal kell értékelnie. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az Mt. 174. §-ával és 175. §-ával érintett munkavállalók – miután valamennyiüket munkaviszonyukkal összefüggésben érte kár – azonos helyzetben vannak. Az Mt. 174. és 175. §-ában rögzített két kárfelelősségi forma viszont a munkavállalók között tesz különbséget: míg az Mt. 174. §-a alapján a munkáltató kárfelelőssége már akkor fennáll, ha a munkavállalót a kár a munkaviszonyával összefüggésben érte, kimentési lehetőség ugyanakkor rendkívül szűk körű; addig az Mt. 175. §-a szerinti vétkességi felelősség esetén a munkáltató felelőssége a munkavállalóval szemben csak akkor állapítható meg, ha a kár a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben érte, és az közvetlenül a munkáltató vétkes kötelezettségszegésére vezethető vissza (a munkáltató mentesülésének feltétele a vétlenség bizonyítása). Az objektív kárfelelősség esetén a munkáltató teljes kárfelelősséggel tartozik, ha nem tudja bizonyítani a munkavállaló vétkes közrehatását [Mt. 174. § (3) bekezdés]; az Mt. 175. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló vétlensége is csak akkor eredményezi a kárfelelősség megállapítását, ha a munkáltató vétkessége bizonyítható. Eszerint az Mt. 174. és 175. §-ában foglalt felelősségi szabályok alapján az őket a munkaviszonyukkal összefüggésben ért káruk és azok megtérítése szempontjából az egyébként a munkaviszonyaiból származó jogait és kötelezettségeiket tekintve nem különböző munkavállalók nincsenek azonos helyzetben, mivel a munkavállalók, akik kárigényüket az Mt. 175. §-a alapján érvényesíthetik, kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek a munkaviszonyukkal összefüggésben bekövetkezett káraik megítélésében.

Következtetések, illetve az általános objektív kártérítési felelősség alkotmányosságának kérdése

Az Mt. 175. § megsemmisítésének időpontjától tehát munkajogunkban lényegében az általános objektív felelősségi jogalap és a hozzá kapcsolódó bizonyítási szabálycsoport marad hatályban, ezért is figyelemre méltó ennek alkotmányossági megítélése.

Az Alkotmánybíróság szerint e kérdésben nem kellett állást foglalnia, azaz arról nem alkotott véleményt, hogy a munkavállalóknak alkotmányos joguk-e, hogy a munkavégzésükkel összefüggésben okozott kárukért a munkáltatóik objektív kárfelelősségi szabályok alapján álljanak helyt, mivel ezt az indítványozók sem állítják. Ugyanakkor – szögezi le mégis az Alkotmánybíróság – a kárfelelősségi szabályok megalkotásakor a munkáltató gazdasági helyzetének figyelembevétele mellett nem maradhat figyelmen kívül a munkavállalók, mint lehetséges károsultak védelme, különös tekintettel arra, hogy a munkajogi szempontból egyébként is általában gyengébb alkupozícióban lévő munkavállalók károsultként még kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek. Ez utóbbi természetesen

nem jelenti azt, hogy a jogalkotó a „kisegisztenciájú” munkáltatókat gazdaságpolitikai eszközökkel (a magánmunkáltató jellegzetesen korlátlan vagyoni felelősségének kockázata gazdasági és jogi eszközökkel, például biztosítással csökkenthető vagy kiküszöbölhető) ne támogathatná.

Közismert, hogy napjainkban – leginkább külföldi példák nyomán – egyre erőteljesebben jelenik meg az igény a munkajogi szabályozás differenciálására, mégpedig oly módon, hogy a gazdaságilag és szervezetenként „gyengébb” munkáltatókra nézve szülessenek a munkavállaló védelmét alacsonyabb szintre helyező jogszabályok, amelyek tehát csökkentik az említett munkáltatói kör terheit, illetve – a munkajogviszonnyal összefüggően jelentkező – gazdasági kockázatait. A határozat fényében e törekvések létjogosultsága kérdéses lehet, hiszen látható, hogy az Alkotmánybíróság ugyan elképzelhetőnek látja a „kisegisztenciájú” munkáltatók különböző eszközökkel való támogatását, azonban az (elvileg) azonos helyzetben lévő munkavállalókkal szembeni egyenlő elbánási követelmény erősen korlátozza a munkajogviszonyok feltételeinek eltérő alakítását. Döntőnek tekintette ugyanis az Alkotmánybíróság a munkavállalói, illetve munkavállaló-védelmi szempontot.

A másodikként említett indítvánnyal kapcsolatosan tehát az Alkotmánybíróság lényegében azt az indítványi kérelmet vizsgálta, amely azt állítja, hogy a munkáltató objektív kárfelelősségének az Mt. 174. §-a szerinti szabályai miatt sérül az Alkotmány 9. § (2) bekezdésében biztosított vállalkozás joga. Az indítványozó szerint az Alkotmány 9. § (1) bekezdése alapján a magánszemély vállalkozókat és a gazdasági társaságokat azonos védelem illeti meg, ezért a vállalkozások különböző formái közötti megkülönböztetés sérti az Alkotmány 9. § (2) bekezdését, mert torzítja a vállalkozások között a versenyt. Az 54/1993. (X. 13.) AB határozatban az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy „[a] vállalkozás joga a foglalkozás szabad megválasztásához való alkotmányos alapjog [Alkotmány 70/B. § (1) bekezdés] egyik aspektusa, annak egyik, a különös szintjén történő megfogalmazása. A vállalkozás joga azt jelenti, hogy bárkinek Alkotmány biztosította joga a vállalkozás, azaz üzleti tevékenység kifejtése. (...). A vállalkozás joga ugyanis a fentiek értelmében egy bizonyos, a vállalkozások számára az állam által teremtett közgazdasági feltételrendszerbe való belépés lehetőségének biztosítását, más szóval a vállalkozóvá válás lehetőségének – esetenként szakmai szempontok által motivált feltételekhez kötött, korlátozott – biztosítását jelenti. A vállalkozás joga tehát nem abszolutizálható, és nem korlátozhatatlan: senkinek sincs alanyi joga meghatározott foglalkozással kapcsolatos vállalkozás, sem pedig ennek adott vállalkozási jogi formában való gyakorlásához. A vállalkozás joga annyit jelent – de annyit alkotmányos követelményként feltétlenül –, hogy az állam ne akadályozza meg, ne tegye lehetetlenné a vállalkozóvá válást” (ABH 1993, 340, 341.). A 13/1995. (III. 1.) AB határozatában az Alkotmánybíróság továbbá kifejtette: „A jogalkotónak nagy a szabadsága a vállalkozások keretét szolgáló feltételrendszer (például az adórendszer) megteremtése tekintetében. A jogalkotót itt csak az a követelmény köti, hogy ne alakítson ki olyan feltételrendszert, amelynek keretei között lehetetlenné válna a vállalkozáshoz való alapjog gyakorlása” (ABH 1995, 77, 79.). Az indítványozó az Alkotmány 9. § (2) bekezdésének sérelmét arra alapította, hogy az Mt. 174.

§-a különbséget tesz a munkáltatók között azok szervezeti formája alapján. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az indítványozó által megjelölt Mt. 174. §-a nem tartalmaz megkülönböztetést sem a munkáltatók formái, sem a munkáltatók egyéb helyzetére nézve, tekintettel arra, hogy az abban foglaltak általános szabályként valamennyi munkáltatóra (függetlenül azok cégformájától) nézve egységes szabályozást tartalmaz. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az indítványozó által támadott Mt. 174. §-a a munkáltató vállalkozáshoz való jogát nem korlátozza, így az az Alkotmány 9. § (2) bekezdését nem sérti, ezért az indítványt ebben a részében elutasította.

A munkajogi szabályozás esetleges jövőbeli differenciálásával kapcsolatosan tehát (összefoglalásként) az állapítható meg, hogy az ugyan elvileg elképzelhető, azonban a munkáltatók tekintetében érvényesülő eltérő szabályozás ésszerű indoka különösen alaposan vizsgálendő, hiszen e megkülönböztetés szükségképpen a munkajogviszony szabályainak eltérő alakítását jelenti és ez egyúttal érinti a munkavállalói pozíciót is. Különösen érdekes volna ebből a szempontból a távmunka felelősségi szabályainak a vizsgálata, amelyeket – indítvány hiányában – az Alkotmánybíróság a határozatban nem érintett (csupán utalt rájuk). Ezen felül az egyértelműnek tűnik a határozat alapján, hogy a foglalkoztatotti létszám, illetve a munkáltató jogi minősége (jogállása) önmagukban elégtelen indokok a munkajogviszonyok differenciált szabályozására. A jövőbeli jogalkotás számára kissé leegyszerűsítve a határozat nyomán kibontakozó alkotmányossági álláspontot, az úgy foglalható össze, hogy a munkajogviszonyok szabályozásának differenciálása a munkáltató adottságai (szervezete, vagyoni ereje, jogállása) alapján önmagában nem lehetséges, azaz a megkülönböztetés lehetősége csupán a munkavégzés, a teljesítés sajátosságaira tekintettel állhat fenn (miként például az ún. atipikus munkajogviszonyok esetében).