

**Szegedi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék**

**Szegedi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola**

PHD ÉRTEKEZÉS

*A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modellek
jog-összehasonlító keresztmetszetében*

Témavezető:
Dr. Rúzs Molnár Krisztina PhD.
egyetemi docens

Készítette:
dr. Deli Petra Eszter
ösztöndíjas PhD hallgató

Szeged, 2013.

*Készült a Magyar Állami Eötvös Ösztöndíj Támogatásával.
A kutatások helye: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle an der Saale,
Németország*

*Támogatta még az OMAA (AÖU) Ernst Mach-Stipendium (Karl-Franzens-Universität, Graz,
Ausztria).*

A kézirat lezárva: 2013. szeptember 9.

TARTALOMJEGYZÉK

Táblázatok jegyzéke.....	8
Rövidítések jegyzéke	9
1. Bevezetés	13
1.1. Az értekezés célkitűzése és tárgya.....	13
1.2. Az értekezés szerkezeti felépítése	18
1.3. Az értekezés módszertana	18
2. A munkavállaló szubjektív jogalapú kárfelelősségének magyar szabályozása	20
2.1. A szubjektív jogalapú kárfelelősség rendszertani elhelyezkedése	20
2.2. A szubjektív jogalapú felelősség megállapításának feltételrendszere: a felelősséget alapító elemek	24
2.2.1. A munkaviszony fennállása	27
2.2.1.1. Az érvénytelen munkaszerződés	30
2.2.1.2. A munkaviszony kezdete	31
2.2.1.3. A munkaviszony vége.....	33
2.2.2. A munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése.....	34
2.2.3. A felróhatóság mint gondossági mérce.....	38
2.2.3.1. A szubjektív és az objektív vétkességfogalom.....	38
2.2.3.2. A felróhatóság jogi koncepciója.....	39
2.2.3.3. Felróhatóság versus vétkesség az 1992-es szabályozási modell tükrében	43
2.2.3.4. Az új Mt. által bevezetett gondossági mérce	45
2.2.3.5. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye az új Mt-ben	47
2.2.4. A munkáltató oldalán keletkező kár	49
2.2.5. Okozati összefüggés a jogellenes magatartás és a kár között	50
2.3. A teljes kártérítés elvének korlátozása a munkajogban	52
2.3.1. A teljes kártérítés elvének korlátozása a kártérítési összeg maximumának meghatározásával.....	52
2.3.1.1. A gondatlanság fogalomköre	53

2.3.1.2.	Az enyhe és a súlyos fokú vétkesség fogalma, valamint a hozzájuk kapcsolódó kárplafon.....	54
2.3.1.3.	A törvényi szinten rögzített kárplafon karakterisztikus vonásai	63
2.3.1.4.	A méltányossági klauzula	69
2.3.2.	A teljes kártérítés elvének korlátozása a kárfogalom eltérő meghatározásával	71
2.3.2.1.	Redukált kárfogalom a régi Mt. tükrében	71
2.3.2.2.	Teljes kárfogalom az új Mt. tükrében a polgári jogi felelősségi szabályok alapján	73
2.3.2.3.	A kárfogalom szűkítésének szabályai az új Mt-ben	75
2.4.	A polgári jogi és a munkajogi kárfelelősségi feltételrendszerek összevetése	84
2.5.	A munkavállalói biztosíték.....	85
2.6.	A magyar szabályozás kapcsán felmerülő problémakörök.....	87
3.	A munkavállaló szubjektív jogalapú kárfelelősségének német szabályozása	88
3.1.	A szubjektív jogalapú kárfelelősség helye a munkavállalói felelősség rendszerében	88
3.2.	A szubjektív jogalapú kárfelelősség szabályozási struktúrája	90
3.3.	A szubjektív jogalapú felelősség megállapításának feltételrendszere	92
3.3.1.	Munkajogviszony fennállása.....	93
3.3.2.	A jogviszonyból származó kötelezettség vagy abszolút jog jogellenes megszegése	96
3.3.2.1.	A jogviszonyból származó kötelezettség megszegése.....	96
3.3.2.2.	Abszolút jog megsértése	100
3.3.2.3.	Jogellenesség.....	101
3.3.3.	Vétkesség	102
3.3.3.1.	Gondossági mérce a német polgári jogban	102
3.3.3.2.	Gondossági zsinórmérték a munkajogban	104
3.3.3.3.	A vétkességet kizáró okok	108
3.3.4.	A munkáltató oldalán keletkező kár	108
3.3.5.	Okozati összefüggés a jogellenes köteleességszegés és a kár között.....	110
3.4.	A kártérítés korlátozásának jogi konstrukciója	111

3.4.1.	A kártérítés korlátozásának jogalapja körül kikristályosodott jogirodalmi álláspontok.....	112
3.4.2.	A bíró gyakorlat és a jogtudomány összefonódása	115
3.4.3.	A korlátozott kártérítés személyi és tárgyi hatálya.....	117
3.4.3.1.	A kedvezményezett személyi kör.....	118
3.4.3.2.	Az üzem érdekében végzett tevékenység.....	120
3.4.4.	Az üzemi kockázat jogintézményének jogalkalmazási kapcsolódásai a korlátozott kárfelelősséghez	121
3.4.4.1.	Üzemi kockázat és gondatlanság: a korlátozott kártérítés kerete.....	122
3.4.4.2.	Az üzemi kockázat jogtechnikai megoldása	129
3.4.4.3.	Az üzemi kockázat vétkességre gyakorolt és felelősségcsökkentő hatása	131
4.	A munkavállaló szubjektív jogalapú kárfelelősségének osztrák szabályozása ...	134
4.1.	A szubjektív alapú kárfelelősség helye a munkavállalói felelősség rendszerében	134
4.2.	Az osztrák szabályozási környezet	137
4.3.	A szubjektív jogalapú felelősség megállapításának feltételrendszere	139
4.3.1.	A munkaviszony fennállása	141
4.3.2.	A munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése vagy egyéb, a munkavállalót szerződésen kívül terhelő magatartási kötelezettség jogellenes megsértése	143
4.3.2.1.	A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése	143
4.3.2.2.	Egyéb, a munkavállalót szerződésen kívül terhelő magatartási kötelezettség megsértése.....	145
4.3.2.3.	A jogellenesség.....	145
4.3.3.	A vétkesség	146
4.3.3.1.	Gondossági mérce az osztrák polgári jogban.....	146
4.3.3.2.	Gondossági mérce az osztrák munkajogban	148
4.3.4.	A munkáltató oldalán keletkező kár	153
4.3.5.	Az okozati összefüggés.....	155
4.4.	A DHG hatálya	155
4.4.1.	A DHG személyi hatálya	155

4.4.2.	A DHG tárgyi hatálya	158
4.5.	A kártérítés korlátozásának jogintézménye a DHG-ban.....	161
4.5.1.	A bíró mérlegelés helye és szerepe a szabályozási koncepcióban	162
4.5.1.1.	A DHG-ban rögzített mérlegelési kritériumok.....	162
4.5.1.2.	A bírói gyakorlatban megjelenő egyéb mérlegelési kritériumok	164
4.5.1.3.	Dirschmied mérlegelési kritériumokról alkotott katalógusa	165
4.5.1.4.	A bírói mérlegelés keretei.....	167
4.5.2.	A kártérítés mértékének összegéről.....	168
4.6.	Többek közös károkozása	170
4.7.	A munkavállalói biztosíték intézménye.....	171
5.	Összehasonlító elemzés három jogrendszer tükrében	173
5.1.	A munkavállalói kárfelelősség szabályozási struktúrája	174
5.2.	A felelősség megállapításának feltételei	178
5.2.1.	A munkaviszony	179
5.2.2.	Munkaviszonyból folyó kötelesség, abszolút jog vagy egyéb, a munkavállalót a munkaviszony keretein kívül is kötelező magatartási norma jogellenes megszegése	180
5.2.3.	Vétkesség	182
5.2.4.	Kár keletkezése.....	188
5.2.5.	Okozati összefüggés	188
5.3.	A korlátozott kárfelelősség hatálya.....	189
5.3.1.	Személyi hatály	189
5.3.2.	Tárgyi hatály.....	190
5.4.	A kárösszeg korlátozásának útja/módja.....	191
5.4.1.	Törvényi szinten rögzített vagy szokásjogilag kialakult kárplafon.....	192
5.4.2.	Üzemi kockázat intézménye.....	196
5.4.3.	Kárfogalom.....	197
5.4.4.	A bírói mérlegelés szerepe	199
5.4.4.1.	A bírói mérlegelés és a kockázatfelosztás.....	199
5.4.4.2.	A bírói mérlegelés és a méltányosság.....	200
5.5.	Bizonyítási teher	201

6. Összegzés	203
6.1. A magyar modell kapcsán megfogalmazott kritikai észrevételek	203
6.2. A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének értékelése az új szabályozási környezetben	206
Mellékletek	210
Felhasznált jogszabályok jegyzéke	220
Felhasznált irodalom.....	224

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

- 1. sz. táblázat:** A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének magyar szabályozása
- 2. sz. táblázat:** A munkavállalói felelősség eltérő vonásai a polgári jogi kontraktuális felelősséghez képest a magyar szabályozás szerint
- 3. sz. táblázat:** A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének német modellje
- 4. sz. táblázat:** A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének osztrák modellje
- 5. sz. táblázat:** Mérlegelési kritériumok az osztrák modellben Dirschmied katalógusa alapján
- 6. sz. táblázat:** A magyar, német és osztrák modellek összehasonlító elemzése

Jelmagyarázat

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

ABGB	az osztrák Polgári Törvénykönyv (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch)
AGB-DDR	az NDK-ban alkalmazott Munka Törvénykönyve (Arbeitsgesetzbuch)
AktG	az osztrák részvénytársaságokról szóló törvény (Aktiengesetz)
AngG	az osztrák alkalmazottakról szóló törvény (Angestelltengesetz)
AsoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
ASVG	az osztrák általános társadalombiztosításról szóló törvény (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz)
AtomHG	az osztrák atomkárokért való felelősségről szóló törvény (Atomhaftungsgesetz)
AuR	Arbeit und Recht
AÜG	az osztrák munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)
BAG	a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht)
BB	Betriebs-Berater
BBiG	a német szakképzésről szóló törvény (Berufsbildungsgesetz)
BDT	Bírósági Döntések Tára
bek.	bekezdés
BGB	a német Polgári Törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch)
BGH	a német Legfőbb Szövetségi Bíróság (Bundesgerichtshof)

BH	Bíróági Határozatok c. folyóiratban közzétett eseti döntés
B-VG	az osztrák Alkotmány (Bundes-Verfassungsgesetz)
DB	Der Betrieb
deutsche ZPO	a német polgári eljárásjogról szóló törvény (Zivilprozessordnung)
DGB	Német Szakszervezeti Szövetség (Der Deutsche Gewerkschaftsbund)
DHG	az osztrák munkavállalói felelősségről szóló törvény (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz)
Ebtv.	a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
EKHG	az osztrák vonat- és gépjármű működésével okozott károkért való felelősségről szóló törvény (Eisenbahn- und Kraftfahrzeughaftpflichtgesetz)
EV	az NSZK és a NDK közötti egyesülésről szóló szerződés (Einigungsvertrag)
GewO	a német iparűzésről és munkavégzésről szóló törvény (Gewerbeordnung)
GG	a német alkotmány (Grundgesetz)
GmbHG	az osztrák korlátozott felelősségű társaságokról szóló törvény (GmbH-Gesetz)
HGB	a német kereskedelmi törvény (Handelsgesetzbuch)
i.m.	idézett mű
Irányelv	a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv

JZ	Juristen Zeitung
KautSchG	az osztrák munkavállalói biztosítékról szóló törvény (Kautionsschutzgesetz)
Kjt.	a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
LAG	a német tartományi munkaügyi bíróság (Landesarbeitsgericht)ű
Mtj.	Magyarország Magánjogi Törvénykönyvének törvényjavaslata
NachweisG	a német munkaszerződésre vonatkozó lényeges feltételek bizonyításáról szóló törvény (Nachweisgesetz)
NDK	Német Demokratikus Körtársaság
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NSZK	Német Szövetségi Köztársaság
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeit
OGH	az osztrák Legfelsőbb Bíróság (Der Oberste Gerichtshof)
ÖJZ	Österreichische Juristen-Zeitung
österreichische ZPO	az osztrák polgári perrendtartásról szóló törvény (Zivilprozessordnung)
österreichisches BAG	az osztrák szakképzésről szóló törvény (Berufsausbildungsgesetz)
p.	oldal(szám)
PJK	Polgári Jogi Kodifikáció
Pp.	a polgári perrendtartásról szóló 192. évi III. törvény
Ptk.	a polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény

RAG	a német Birodalmi Munkaügyi Bíróság (Reichsarbeitsgericht)
RdA	Recht der Arbeit
régi Mt.	a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
Róma I. rendelet	az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról
Róma II. rendelet	az Európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK rendelete (2007. július 11.) a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról
SGB VII.	a német balesetbiztosításról szóló törvény (Sozialgesetzbuch VII)
SchuldRModG	a német kötelmi jogi reformtörvény (Schuldrechtsmodernisierungsgesetz)
Sz.	számú
Szakértői Javaslat	Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyvről szóló Szakértői Javaslat
Szt.	a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény
Tervezet	Munka Törvénykönyvének Tervezete
új Mt.	a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
Vht.	a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény
ZPO	a német polgári perrendtartásról szóló törvény

1. Bevezetés

1.1. Az értekezés célkitűzése és tárgya

Jelen munkában a munkavállalói kárfelelősség anyagi jogi kérdéseinek feldolgozására vállalkozom. Egy olyan jogintézményt állítok a középpontba, amely a klasszikus magánjogi felelősségi konstrukcióhoz képest – tekintettel a munkaviszony természetére – sajátos belső logikával bír.

A munkajogi és a polgári jogi felelősség elágazásának alapja a két jogág eltérő szabályozási tárgya. A polgári jog középpontjában az egyenjogú személyek vagyoni és nem vagyoni viszonyainak rendezése áll *[a polgári törvénykönyvről szóló törvény továbbiakban Ptk. 1. § (1) bek.]*. Ehhez képest a munkajog az egymással alá- és fölérendeltségben álló felek között fennálló, fogalmilag egyensúlytalan helyzet szabályozását célozza. Ebből az elvi tételből vezethető le a munkajog védelmi funkciója: a munkaszerződésénél fogva önállótlan, gyengébb fél jogi helyzetének körülbástyázása.

A munkajog és a polgári jog eltérő szabályozási tárgyából egy elkülönült, önálló munkajogi felelősségi konstrukció kialakításának követelménye is következik. A munkavállalói felelősség intézménye teret kell, hogy engedjen a munkaviszonyból folyó sajátosságok értékelésének; valamint szükségképpen kell, hogy biztosítsa a munkavállaló szociális biztonságát. Ugyanakkor nem szakadhat el teljes mértékben a reparációtól sem. Egy szabályozási koncepció álláspontom szerint akkor helyes, ha az képes megteremteni az e két oldalak közötti kényes egyensúlyt.

A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének és a korlátozott kártérítés jogintézményének kialakítása kapcsán a következő rendezőelvekre szükséges figyelemmel lenni:

- a) a munkáltató saját érdekeinek figyelembe vételével, adott esetben több jelentkező közül választja ki a munkavállalót, tehát lehetősége van arra, 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 kárrizikót (pl. technikai berendezések, így többek között fénymásológépek, számítógépek, szoftverek használata) a munkáltató érdekében viseli, ugyanakkor ez a kockázatviselés általában nem jelentkezik a munkavállaló munkabérében;¹
- d) a vállalati struktúrát, a munkafeltételeket – amelyek meghatározzák a munkavégzés személyi és tárgyi körülményeit – a munkáltató biztosítja és határozza meg;²
- e) a munkavégzés a munkáltató utasításainak megfelelően történik;
- f) a munka biztonsága (munkavédelem) és a feladat végrehajtása tekintetében a munkáltatót ellenőrzési jog, ill. kötelezettség illeti, terheli;
- g) magától értetődő, hogy az elvégzendő munka veszélyességére, specialitására tekintettel (pl. veszélyes üzemi tevékenység, a munka monotonitása) a munkáltató nem háríthat nagyobb mértékű felelősséget a munkavállalóra, mivel a munkaviszony létesítésével már eleve megtörtént a felelősség vállalása;³
- h) szükségképpen számolni kell a munkavállaló testi- és szellemi erejének ingadozásával, kimerülésével;⁴
- i) a munkáltató részesül az elért haszonból;⁵
- j) kizárólag a munkáltató képes a lehetséges károkat kalkulálni, biztosítani és azokat a fogyasztókra továbbgörgetni.⁶

Levonható az a következtetés, hogy a munkáltató a szerződéskötést előkészítő eljárás, a munkaviszony létesítése és annak tartama alatt is rendelkezik olyan eszközökkel, amelyek a kár bekövetkeztét a legkisebb mértékben valószínűsítik, annak nagyságát minimalizálják. Vitathatatlan az is, hogy a munkavállaló szervezeti, személyzeti és tárgyi szinten egyaránt integrálódik a munkáltató üzemébe.⁷ Nem utolsósorban arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munkafolyamatok gépiesítése, technikai eszközökkel való

¹ Wilhelm DÜTZ: *Gefährdungen bei der Arbeit*, NJW 1986, 1779-1786. p., 1783-1784. p.

² DÜTZ 1986. i. m. 1783-1784. p.

³ DÜTZ 1986. i. m. 1783-1784. p.

⁴ PRUGBERGER Tamás: Az új Munka Törvénykönyv többszemponútú vizsgálata és értékelése, Magyar jog, 2012/9. 513-525. p., 521. p.

⁵ DÜTZ 1986. i. m. 1783-1784. p.

⁶ Franz MARHOLD-Michael FRIEDRICH: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Mörlbach, Spingler Wien New York, 2012. 260. p., Ferdinand KERSCHNER: *Probleme und Entwicklung im Dienstnehmerhaftpflichtrecht*, ÖJZ, 1991. 165-166. p., 165. p.

⁷ Mathias NEUMAYR-Gert-Peter REISSNER: *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*, Wien, Mansche Verlag, 2006. 1407-1408. p.

támogatása egyrésztől többszörözi a könnyű hibával történő károkozások számát, másrészt pedig megnöveli a lehetséges kárösszeget. Ez természetszerűleg nagyfokú aránytalanságra vezethet a jövedelem és az okozott kár tekintetében.⁸ Mindezen körülmények között az esetenként természetszerűen fellépő kár, illetve annak egy része lényegében nem más, mint a hatékonyság ára, amely a munkáltató által szükségképpen kalkulált.⁹ Miután pedig az üzem, a munkaeszközök és az előállított termék tulajdonosa tipikusan a munkáltató, vagyonának törvényi bekapcsolása a kártérítésbe következetes és indokolt.¹⁰

Nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény sem, hogy a munkavállaló megélhetésének alapja a munkabér. Ennek jelentős, aránytalan mértékű megterhelése a munkavállaló és családja egzisztenciális ellehetetlenüléshez vezethet. A munkabérnek mindemellett ösztönző funkciója is van, aminek hatékonysága egy nagyarányú bérelvonással szintén csökkenne. Egy nagyobb kártérítési összeg esetén nem is nyílna meg sokáig egy újabb kártérítés lehetősége, aminek tudatában a dolgozó maga közömbössé válna a károkozással szemben, azaz a felelősségrevonás nevelő hatása nem érné el a célját.¹¹

Az értekezés a következő két célkitűzés jegyében született. Egyik célja, hogy a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének magyar, német és osztrák modelljét bemutassa és elemezze. Másik célja, hogy a magyar szabályozás által felvetett kérdésekben és problémakörökben a jog-összehasonlítás eszközével lehetséges válaszokat, megoldási útvonalakat jelöljön meg.

A jogintézmény feldolgozása véleményem szerint azért aktuális, mert a 2012. július 1-én hatályba lépett *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban új Mt.)* koncepcionalisan új alapra helyezte a munkavállalói felelősség intézményét. Időszerű volt a szubjektív jogalapú felelősség jogi konstrukciójának újragondolása, hiszen annak keretei a rendszerváltoztatás óta változatlan formában képezték a bírói gyakorlat alapját.

⁸ EB zum DHG, 631 Blg. NR 10. GP. 2. o., Kerschner 1991. i. m. 165. p., GYULARVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2012. 347. p., EÖRSI Gyula: A jogi felelőssége alapproblémái – A polgári jog felelősség, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1961. 222. p.

⁹ Karl SPIELBÜCHER-HansFLORETTA: Arbeitsrecht Band 1., Wien, Manzsche Verlag, 1976. 102. p.

¹⁰ Michael Schwimmann (Hg.): ABGB Praxiskommentar, 2005. zum § 2 DHG (Oberhofer) Rn 5 (www.lexisnexis.com)

¹¹ EÖRSI Gyula: A polgári jog kártérítési felelősség kézikönyve, Budapest, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, 1966. 38. p., NAGY László: Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1964. 335-337. p., KARLOVITS Károly-PRUGBERGER Tamás: Jogalkotási és jogalkalmazási kérdések a munkajogi fegyelmi és anyagi felelősségrevonás köréből, Magyar Jog, 1964/9. 409. p., KENDERES György: Gondolatok egy egységes dolgozói felelősség indokoltágáról, kialakíthatóságáról, Jogtudományi Közlöny 1986/4. 167-172 p., 170. p.

Ugyanakkor a munkajogviszonyokat körülvevő tér – tekintettel a XX. és XXI. század robbanásszerű tudományos és technikai fejlődésére – mindinkább dinamikusan változott és változik ma is, új kihívások elé állítva az ítélkezési gyakorlatot. Nem hagyható továbbá az sem figyelmen kívül, hogy a foglalkoztatás struktúrája, a munkavállaló és a munkáltató viszonyrendszere is gyökeresen átalakult az elmúlt évtizedekben.¹²

Ezen klasszikus munkajogi jogintézmény újraértelmezése során – a rugalmasabb, a környezet változásaihoz alkalmazkodni képes jogszabályi környezet kialakításának követelményén túl – figyelemmel kell lenni az egyes magánjogi jogágak felelősségrendszereinek egymáshoz való viszonyára, kölcsönhatására is. Ugyan vitathatatlan a globalizáció munkajogra gyakorolt hatása, mégis időtálló prioritás marad a munkavállaló védelme.

Az értekezés részben hiánypótló, hiszen hazánkban a munkavállalói felelősség dogmatikai síkú elemzését utoljára Nagy László végezte 1964-ben „*Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*” című munkájában.¹³

Az értekezésben az új Mt. által bevezetett szabályozási modell végiggondolására, és amennyiben szükséges, új utak keresésére vállalkozok, látókörbe vonva külföldi jogrendszerek megoldási kísérleteit. Habár munkajogunk, tekintettel annak rendszerére és jogintézményeinek tartalmára, alapvetően a belső jogfejlődés eredménye, az mindvégig figyelemmel volt a nyugat-európai, így leginkább az osztrák és – osztrák közvetítéssel – a német jogrendszer megoldásaira.¹⁴ A külföldi példák bemutatása és elemzése során azoknak adekvát voltát mérlegelem, valamint, hogy a magyar szabályozás által felvetett problémakörök feloldását jelenthetik-e. A hazai szabályozás külföldi jogrendszerek fényében való vizsgálata lehetőséget biztosít saját jogunk mélyebb megismerésére, kifinomultabb művelésére és fejlesztésére.

Az értekezésben a következő kérdésekre keresem a választ:

- a) *Milyen dogmatikai fejlődési vonalra illeszthető a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének – a kodifikáció eredményeként megszülető – új szabályozási modellje?*

¹² LÖRINCZ György: Miért szükséges az új Munka Törvénykönyve?, Munkaügyi szemle, 2012/3. 4-8. p., 5. p.

¹³ Az említett időszak egyébként a munkajogi felelősségi jogviszonyok feldolgozásának kedvezett, ehelyt utalva Kertész István „A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban” c. 1964-ben megjelent munkájára.

¹⁴ PRUGBERGER Tamás-KENDERES György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról, Magyar jog, 2013. július, 393-402. p., 393. p.

b) Hogyan jellemezhető a vizsgált jogintézmény koncepcionális háttere?

c) Az új szabályozási modell mennyire koherens? A jogi konstrukció elemei belső feszültségektől mentes, zárt logikai láncot alkotnak-e? Megvalósul-e a fogalmi tisztaság?

d) Hogyan állíthatjuk a külföldi példákat a jogfejlesztés szolgálatába?

A disszertáció tárgyának meghatározása kapcsán döntésem a következő szempontok motiválták. Az értekezés kereteit lényegesen meghaladó vállalkozás lett volna a munkavállalói felelősség jogintézményének komplex vizsgálata. Erre figyelemmel annak csak egy szeletét, a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségét állítottam a középpontba, azaz nem vizsgáltam sem a megőrzési felelősséget, sem pedig a leltárfelelősséget. A téma azonban további szűkítést kívánt meg. Úgy ítélt meg, hogy a jogintézmény anyagi- és eljárásjogi oldalának részletes bemutatása és elemzése három ország vonatkozásában szétfeszítené az értekezés kereteit. Ezért a disszertáció fókuszpontjában kizárólag a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének anyagi jogi oldala áll.

A munkavállalói kártérítési felelősség a munkaviszony dinamikáját végigkísérő jogintézmény. Ennélfogva a vizsgált jogi konstrukció teljességre törekvő elemzése számos egyéb, a munkavállaló általános felelősségével távolabbi viszonyban álló intézmény beemelését is megkívánta. Ezeknek mélységében történő felvázolása azonban nem képezte a dolgozat célját. Ugyanakkor leíró jelleggel, ahol indokolhatóan illeszkednek a vizsgálati szempontrendszerbe, megjelennek az értekezésben.

A dolgozat tárgyából folyik, hogy annak tárgyalása során – tekintettel az összefonódó történeti gyökerekre, a dogmatikai kapcsolódási pontokra – számos kérdésben kerül előtérbe a polgári jog, illetve annak viszonya a munkajoggal.

Már itt fontosnak tartom kiemelni, hogy a vizsgált jogintézmény tekintetében nincsenek uniós jogforrások. A munkavállalói kárfelelősség kérdésének rendezése tagállami hatáskörben van. Ebben a kérdésben sem harmonizációra, sem pedig koordinációra irányuló törekvés nem volt és jelenleg sincs.

1.2. Az értekezés szerkezeti felépítése

Az értekezés szerkezetileg hat fejezetre tagolódik. Az *első, Bevezetés részben* az értekezés célkitűzését és tárgyát, szerkezeti felépítését, valamint módszertanát mutatom be.

A *második fejezet* tartalmazza a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének magyar szabályozását. Ez képezi az értekezés gerincét.

A *harmadik fejezet* mutatja be a vizsgált jogintézmény német modelljét.

A *negyedik fejezet* felvázolja az osztrák szabályozási alternatívát.

Az egyes modelleket komplex módon, egymástól elkülöníthetően, külön fejezetekbe foglalva mutatom be. Ezen felépítés segíti elő a disszertáció későbbi, részenkénti felhasználását is. A második, harmadik és negyedik fejezet a belső tagolást tekintve valamelyest különbözik egymástól. Ugyan a hazai és a külföldi modellek – azok struktúrájára, terminológiájára tekintettel – alkalmasak az összehasonlításra, mégis eltérő szabályozási logika mentén formálódtak, és zárt dogmatikai rendszereket alkotnak. Ezeknek feltörését, és a külföldi modellek belső szerkezetének átstrukturálását a jogösszehasonlítás nem indokolta. Az egyes modellek felvázolása elemző-értékelő jellegű. Dogmatikailag mindvégig igyekeztem fenntartani a felelősséget megalapító feltételek és a kártérítés korlátozásának elkülönített vizsgálatát. Véleményem szerint ugyanis ez a szerkezeti felépítés segíti az egyes elemek kapcsolódási pontjainak feltárását.

Az *ötödik fejezet* a magyar, német és osztrák modellek összehasonlító elemzésére épül. Az értekezés ezen része a hazai joggyakorlat és a későbbi jogfejlődés szempontjából az általam legmeghatározóbbnak tekintett, a jogtudományt is megosztó súlyponti kérdésekre fókuszál, így a gondossági mérce meghatározására, a kártérítés összegének szabályozására.

A *hatodik, Összegzés c. fejezetben* az értekezés szerkezete és tematikája mentén összefoglalom az eredményeket, valamint értékelem a vizsgált jogintézményt a jogösszehasonlítás keresztmetszetében.

1.3. Az értekezés módszertana

Az értekezés megírása során törekedtem a magyar szakirodalom lehető legteljesebb mértékű felhasználására. A téma szempontjából vizsgáltam a Bírósági Határozatokban, valamint a Munkajogi Döntvénytárban közzétett azon vonatkozó eseti döntéseket, amelyek

irányadóak lehetnek a későbbi joggyakorlat szempontjából is. Ugyanakkor szükséges hangsúlyozni, hogy az *új Mt-hez* kapcsolódó ítélkezési gyakorlat csak az elkövetkezendő években fog kikristályosodni. Ennélfogva az *új Mt.* kapcsán elsődlegesen a legfrissebb másodlagos forrásokra hagyatkozhattam.

Tekintettel a most lezajlott kodifikációra, a jogalkotói cél feltárása kapcsán nagy jelentőséget tulajdonítottam a kodifikációs anyagok és a miniszteri indokolás hasznosításának.

A magyar modell elemzése kapcsán nem volt figyelmen kívül hagyható a *Ptk.* kodifikációja, mivel a jogalkotó a munkavállalói felelősség intézményét több ponton is a polgári jogi szabályokkal kapcsolta össze az *új Mt-ben*. Ennek megfelelően szükségesnek láttam a civiljogban megjelenő kodifikációs törekvések bemutatását, így számos kérdéskör kapcsán vizsgáltam a *Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyvről szóló Javaslat (továbbiakban Szakértői Javaslat)* által előirányzott változtatásokat is.¹⁵

A jog-összehasonlításba bevont német és osztrák munkajog kapcsán is igyekeztem feldolgozni a fellelhető szakirodalom széles körét. A külföldi modellek vizsgálata során kiindulópontot a kommentárok, valamint a témakörben megjelent monográfiák és tanulmányok jelentettek. Nagy hangsúlyt fektettem továbbá a külföldi bírói gyakorlat bemutatására is.

Az értekezés a vizsgált jogintézményt dogmatikai síkon, a jog-összehasonlítás eszközével közelíti meg. Az összehasonlító elemzésbe mindösszesen két külföldi jogrendszert vontam be: a német és az osztrák modellt. Ennélfogva a jog-összehasonlítás iránya nem horizontális, hanem vertikális. Nem volt célom ugyanis minél több ország megoldásának vázlatos bemutatása. Arra törekedtem, hogy a kiválasztott országok tekintetében a jogintézmény vizsgálatát minél szélesebb körben, minél mélyebb szinten végezzem el. Tehát maga a jog-összehasonlítás az értekezés módszere, nem pedig a tárgya.

A vizsgált államok kiválasztását a következő szempontok motiválták. Egyrészt fontos volt, hogy a vizsgálati körbe vont országok azonos gazdasági- és társadalmi struktúrával, hasonló determinációkkal bíró jogrendszerrel rendelkezzenek. Kifejezetten olyan államok munkajogát kívántam vizsgálni, amelyekkel hazai szabályozásunk – figyelemmel a közös történeti gyökerekre, a kontinentális hagyományokra – számos rokon vonást mutat. A hasonlóság ténye teremtette meg az összehasonlíthatóság alapját. Fontos

¹⁵<http://www.kormany.hu/download/0/d7/70000/%C3%9Aj%20Polg%C3%A1ri%20T%C3%B6rv%C3%A9ny%C3%B6nyv%20%20a%20Kodifik%C3%A1ci%C3%B3s%20F%C5%91bizotts%C3%A1g%20Javaslat%20-%20k%C3%B6zz%C3%A9t%C3%A9ltre.pdf> [letöltés ideje: 2013.01.27.]

szempont volt, hogy a kiválasztott országok a munkavállalói felelősség intézményét hasonlóképpen strukturálják, a felelősség megállapításának feltételrendszerében azonos mintát kövessenek, és, hogy a jogi terminológiában se térjenek el jelentős mértékben egymástól. A kiválasztás során az a gyakorlati szempont is meghatározó volt, hogy az országok joganyagát, szakirodalmát eredeti nyelven tudjam tanulmányozni. Ezen szempontok alapján jelöltem ki az német és az osztrák szabályozási modellt.

Az értekezés eltekint a jogintézmény történeti síkú elemzésétől. Ugyanakkor egyes kérdések tekintetében, ahol a szabályozási logika megértését segíti, vagy adott esetben annak lényeges eleme, utalok a jogtörténeti vetületre. Tehát a történeti megközelítés csak a hatályos szabályozás elemzéséhez szükséges mértékben jelenik meg. A német modell jogtörténeti síkú bemutatása a második világháborút követő időszakban elsősorban a Német Szövetségi Köztársaság (továbbiakban NSZK) munkajogára terjed ki.

2. A munkavállaló szubjektív jogalapú kárfelelősségének magyar szabályozása

2.1. A szubjektív jogalapú kárfelelősség rendszertani elhelyezkedése

Az új Mt. XIV. fejezete rendelkezik a munkavállalói felelősség általános szabályairól.¹⁶ A jogalkotó alapvetően fenntartja a munkavállalói felelősség korábbi rendszerét. Így a *kontraktuális felelősség* körében jogalap szerint a helytállásnak továbbra is három formája különböztethető meg: a felróhatóságon alapuló felelősség, a megőrzési és a leltárfelelősség. Az első szubjektív, míg az utóbbi kettő objektív jogalapú felelősségi alakzat.¹⁷

A felelősség mértéke szerint a felróhatóságon nyugvó felelősség csökkentett (enyhe), a megőrzési felelősség fokozott, a leltárfelelősség pedig feltétlen felelősség.¹⁸

Az egyes felelősségi formák egymáshoz való viszonya szerint a felróhatóságon alapuló felelősség *általános*, addig a megőrzési és a leltárfelelősség *speciális alakzat*. Ez

¹⁶ Hangsúlyozni szükséges, hogy az ebben a fejezetben foglalt rendelkezések a cselekvőképtelen munkavállaló esetében – tekintettel a belátási képesség hiányára [*Ptk. 347. (1) bek.*] – nem alkalmazhatók [*új Mt. 212. § (4) bek.*].

¹⁷ LÓRINCZ György: A munkavállaló kártérítési felelőssége (XIV. fejezet), In: Kardkovács Kolos (szerk.): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2012. 284. p.

¹⁸ KEMENES Béla: Felelősségi jogi kérdések, különös tekintettel néhány európai jogi jogcsaládra, valamint a versenyjog újabb magyar szabályai, Tanulmányok Dr. Bérczi Imre egyetemi tanár születésének 70. évfordulójára Acta Juridica et Politica LVIII. Fasciculus 1-41. Szeged, 2000. 301-311. p., 302. p.

egyrészt azt jelenti, hogy amennyiben a megőrzési vagy a leltárfelelősség feltételei megállapíthatóak, azok speciális szabályait kell alkalmazni a felróhatósági alapú felelősséghez képest. Másrészt, ha egyik speciális felelősségi alakzat sem áll meg, az általános forma érvényesül.¹⁹

A károkozó magatartás eredménye szerint a felróhatóságon nyugvó felelősség *kárfelelősség*, míg a megőrzési és a leltárfelelősség *hiányfelelősség*.²⁰

Valamennyi, az *új Mt.* által szabályozott felelősségi alakzat tekintetében megállapítható, hogy a munkavállaló *közvetlenül* okozza a kárt a munkáltatónak az alapjogviszonyhoz képest. Ezzel szemben a munkáltató *közvetett* megkárosításáról beszélhetünk azokban az esetekben, amikor a munkavállaló egy harmadik személynek vagy egy kollégának okoz kárt.²¹ A közvetett károkozás esetköreinek felvázolásának szükségességét az támasztja alá, hogy a munkáltató visszkereseti igénye (*regressz*) az *általános felelősségi alakzathoz* idomul.

Az alkalmazott által okozott károk megtérítéséről a *Ptk.* rendelkezik.²² A munkaviszonyon kívül álló harmadik személy oldalán bekövetkező károk tekintetében az igényérvényesítés két fázisban, két egymástól elváló jogviszony alapján történik.²³ Az első lépcsőben a károsult és a közvetlenül helytállásra kötelezett munkáltató között – tipikusan egy polgári jogi jogügylet alapján – kerül sor a kártérítési követelés érvényesítésére.²⁴ A munkáltató akkor köteles helytállni a károsult harmadik személy (pl. partnercég, ügyfél) irányában, ha két feltétel együttesen teljesül. Egyrészt a károkozásra a munkaviszonnyal összefüggésben kerül sor, másrészt a munkavállaló felelőssége megállapítható a *Ptk.* 339. § (1) bekezdése vagy veszélyes üzem esetén (pl. buszvezető) a *Ptk.* 345. § (1) bekezdése

¹⁹ RÚZS MOLNÁR Krisztina: A munkajogi kártérítési felelősség (IX. rész 1. cím), In: Breznay Tibor (szerk.): A munkajog nagy kézikönyve, Budapest, Complex Kiadó, 2008. 863. p., HANDÓ Tünde: A munkavállaló kártérítési felelőssége (VIII. fejezet), In: Simándi Éva (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata, Budapest, Complex Kiadó, 2008. 660.p. ; A keresetlevélben meg kell jelölnie az igény alapjául szolgáló jogcímet. A Kúria álláspontja szerint azonban a bíróság a kártérítés jogalapját a keresettől eltérően is meghatározhatja, ha észleli, hogy más jogalapon a kártérítés fennáll és a keresettőben megjelölt jogalaptól eltérően kell rendelkeznie (HANDÓ 2008. i. m. 709. p.). A munkaügyi bíróság a munkavállaló kártérítési felelőssége miatt nincs kötve a munkáltató jogi minősítéséhez (MK 2. számú állásfoglalás).

²⁰ MIHOLICS Tivadar: A magyar munkajog I. kötet, Budapest, Unió Kiadó, 1998. 195. p., HORVÁTH István: Munkajog, Novissima Kiadó, Budapest, 2007. 248. p., 251. p.

²¹ RADNAY József: Munkajog, Budapest, 2009. 193. p.

²² A kolléga nem minősül a *Ptk.* szerinti harmadik személyként (HANDÓ 2008. i. m. 661. p.).

²³ KEMENES 2000. i. m. 304. p.

²⁴ Nem szükséges, hogy a munkáltató és a harmadik személy között jogviszony álljon fenn (PRUGBERGER Tamás: A magyar munkajogi kártérítési felelőssége átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében, Állam- és Jogtudomány, 1999. 227-253. p., 234. p.). Ebben az esetben a harmadik személy *deliktualis* alapon érvényesíthet igényt a munkáltatóval szemben.

alapján.²⁵ A második fázisban a közvetlenül helytállásra kötelezett munkáltató a munkajogi szabályok szerint érvényesíthet visszkereseti igényt a károkozó munkavállalóval szemben, tekintettel a köztük fennálló munkaviszonyra [*Ptk. 348. § (1) bek., 350. § (5) bek.*].²⁶ A munkáltató és a munkavállaló helytállása nem egyetemleges,²⁷ azaz a harmadik személy igényét csak a munkáltatóval szemben érvényesítheti.²⁸ Az egyetemlegesség kérdésében a polgári jog szabályai irányadók: kötelezetti egyetemlegesség pénzszolgáltatás mint osztható szolgáltatás esetében pedig csak jogszabályon vagy szerződésen alapulhat.²⁹ Ezen esetkör kapcsán figyelemmel kell lenni a polgári törvénykönyv kodifikációjára. A *Szakértői Javaslat 6:537. § (1) és (3) bekezdése* rendelkezik az alkalmazott károkozásáért való helytállásról. Eszerint, ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, úgy – egyezően a hatályos szabályozással – a károsulttal szemben a munkáltató felelős. A helytállási kötelezettség megállapítására a jövőben is csak akkor kerülne sor, ha a károkozás a munkaviszonnyal összefüggésben történik és a munkavállaló felelőssége a polgári jogi általános vagy különös felelősségi alakzatok alapján megállapítható. A jogalkotó szándékos károkozás esetére ugyanakkor bevezetné a munkavállaló és a munkáltató egyetemleges helytállási kötelezettségét.

A kollégának okozott károk megtérítéséről sem az *új Mt.*, sem pedig a *Ptk.* nem rendelkezik. Ebben a konstellációban a jogviszony a kárt elszenvedett kolléga és a munkáltató között áll fenn.³⁰ A helytállási kötelezettség a munkáltatói felelősség intézményéből vezethető le.³¹ Az *új Mt. 166. § (1) bekezdése* szerint a munkáltató a munkaviszonnyal összefüggésben okozott valamennyi kárt köteles megtéríteni. Ehhez csatlakoztatható a *Ptk. 315. §-a*, amely szerint aki kötelezettsége teljesítéséhez vagy joga gyakorlásához mást vesz igénybe, ennek magatartásáért felelős (közreműködő). Ezen szakaszok alapján a károkozó munkavállaló magatartása a munkáltatónak kerül

²⁵ FÁBIÁN Ferenc: Felelősség a szerződésen kívül okozott károkért (deliktualis felelősség) (5. fejezet), In: Török Gábor (szerk.): *A civilisztika dogmatikája*, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2009. 233. p., HANDÓ 2008. i. m. 661. p., JOBBÁGYI Gábor-FAZEKAS Judit: *Kötelmi jog*, Budapest, Szent István Társulat, 2005. 172. p.

²⁶ CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012. 481. p., KEMENES 2000. i. m. 304. p.

²⁷ PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, Complex Kiadó, 2006. 391. p.

²⁸ Ezzel szemben képviselt álláspont szerint a harmadik személy a *Ptk.* szabályaira alapítva közvetlenül a munkavállalóval szemben is igénnyel léphet fel. (LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A magyar munkajog II.*, Budapest, Kulturtrade Kiadó, 1997. 40–41. p.)

²⁹ JOBBÁGYI-FAZEKAS 2005. i. m. 138. p.

³⁰ BANKÓ Zoltán [et al.]: *A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata II. kötet*, Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006. 569. p.

³¹ Eltérrő álláspont kristályosodik ki a 2012. évi I. törvényhez fűzött indokolás (*új Mt. 179. §*). Eszerint a munkavállalók az egymásnak okozott károkért a polgári jog szabályai alapján felelnek.

beszámításra azzal, hogy a munkáltatót a munkajog szabályai szerint megilleti a visszkereset joga.³² Álláspontom szerint az *új Mt.* szerinti *regresszálás* csak főszabály. Ugyanis, ha a munkavállaló nem a munkaviszonyból folyó kötelezettségének megszegésével okozati összefüggésben okoz kárt a munkatársnak, a visszkereset tartalma a *Ptk.* vonatkozó szabályai szerint alakul (kiegészítő szabály).

Szükséges különbséget tenni a *dologban* és a *személyben bekövetkezett károk* között. A munkáltató helytállni tartozik a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért [*új Mt. 168. § (1) bek.*]. A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel [*új Mt. 168. § (2) bek.*].

A személyi sérülések kapcsán jelenik meg a munkavállalói felelősség társadalombiztosítási vetülete. A *kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban Ebtv.) 51. § (1) bekezdése* szerint, ha a balesetet a társadalombiztosítás illetékes szerve üzemi balesetnek vagy foglalkozási megbetegedésnek minősíti,³³ úgy a munkavállaló a társadalombiztosítás keretein belül baleseti ellátásra jogosult. Ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy a foglalkoztató vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg, ha a foglalkoztató vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő, a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást [*Ebtv. 67. § (1) bek.*]. Tehát, ha a munkavállaló szándékosan, illetve a munkavédelmi szabályban foglalt kötelezettség elmulasztásával okozta a balesetet kollégájának, a munkáltató köteles visszafizetni az ellátás ellenértékét az Egészségbiztosítási Alapnak azzal, hogy a munkajog szabályai szerint megilleti a visszkereset joga a balesetet okozó munkavállalóval szemben.

Dogmatikai szempontból itt szükséges megemlíteni a munkajogviszony két különös típusát: egyrészt a munkaerőkölcsönzést másrészt pedig az iskolaszövetkezet és az annak tagja között fennálló jogviszonyt. Ezek ún. háromoldalú jogviszonyok, ahol a

³² CSÉFFÁN 2012. i. m. 481. p., BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 569. p., HANDÓ 2008. i. m. 661. p.

³³ Üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri [*Ebtv. 52. § (1) bek.*]. Foglalkozási betegség pedig az a betegség, amely a biztosított foglalkozásának a különös veszélye folytán keletkezett [*Ebtv. 52. § (3) bek.*].

munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló valamint az iskolaszövetkezet és annak tagja között áll fenn. A korábbi szabályozással szemben az *új Mt-ben* alapesetként rögzíti a jogalkotó,³⁴ hogy amennyiben a munkavállaló kárt okoz, úgy a kölcsönvevő, illetve a szolgáltatás fogadója a munkavállalóval szemben kártérítési igényét a munkajog szabályai szerint érvényesítheti [*új Mt. 221. § (1) bek., 226. § (1) bek.*]. Kiegészítő szabály szerint, kizárólag a felek (tehát az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő) megállapodása szerint van arra mód, hogy az előbbi esetekben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályai kerüljenek alkalmazásra [*új Mt. 221. § (2) bek., 226. § (2) bek.*]. Az *új Mt.* által rögzített szabályok kevésbé kedvezőek a kölcsönbevevőre/szolgáltatás fogadójára nézve. Hiszen csak külön megállapodás alapján lehet helye az *új Mt.* szerint teljes kártérítésnek.³⁵

2.2. A szubjektív jogalapú felelősség megállapításának feltételrendszere: a felelősséget alapító elemek

A munkavállalói kárfelelősség jogi konstrukciójának bölcsője, kapcsolódási és viszonyítási pontja a polgári jog, illetve annak felelősségi rendszere.³⁶ Ugyanis a munkavégzésre irányadó szabályok a magánjog általános keretei között alakultak ki és formálódtak.³⁷ A kártérítési jog fejlődése a törvényhozás keretein kívül, szokásjogi szabályhalmazként a bírói gyakorlatban ment végbe. Ebben a jogi környezetben a Királyi Kúria feladata volt, hogy a kártérítési jog sarokköveit kijelölje, illetve abba – a

³⁴ Munkaerőkölcsönzés tekintetében a *régi Mt. 193/O. § (1) bekezdése* rögzítette, ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kellett alkalmazni. Ebben az esetben tehát a kölcsönbeadó munkáltató a *Ptk. 348. § (1) bekezdése* szerint tartozott helytállni a munkavállaló által okozott károkért a kölcsönvevő felé (HANDÓ 2008. i. m. 660. p.). Vagyis a kölcsönbevevő közvetlenül nem érvényesíthetett igényt a munkavállalóval szemben. Az *egyes munkaiügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény* alapján egészült ki a *régi Mt.* az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony különös szabályaival. A *régi Mt. 194. § (2) bekezdése* szerint a felek között a *régi Mt. 194. § (1) bekezdésében* meghatározott célból létrejött munkaviszonyokra e törvény szabályait kellett irányadónak tekinteni, figyelemmel a fejezetben foglalt eltérésekre. A *régi Mt. XXII/A. fejezete* pedig különös rendelkezést a kárfelelősség tekintetében nem rögzített, ennek hiányában az iskolaszövetkezet a *Ptk. 348. § (1) bekezdése* szerint tartozott helytállni a tag által okozott károkért a foglalkoztató irányában.

³⁵ Ezen esetekben a következőket szükséges mérlegelni. Egyrészt a kölcsönbevevő/szolgáltatás fogadóját terheli a foglaltatztatási kötelezettség, a munkafeltételek biztosítása és a munkavédelmi szabályok megtartása [*új Mt. 218. § (4) bek., 224. §*]. Másrészt a kiválasztást a kölcsönbeadó/iskolaszövetkezet végzi. Ennek megfelelően nem a kölcsönbevevő/szolgáltatás fogadója ítéli meg az adott munkavállaló/tag fizika és értelmi képességeit, szakmai tudását, illetve tapasztalatát.

³⁶ KISS György: Munkajog, Budapest, Osiris Kiadó, 2005. 265. p., BANKÓ 2006. [et al.] i. m. 567. p.

³⁷ HOMOKI-NAGY Mária: A szolgálati szerződés tartalmi elemei a 18. századi mezővárosok joggyakorlatában In: Nagy László emlékkönyv, Acta Jur. et Pol. Tom. LXIV. Fasc. 10., Szeged, 2004. 177-189. p., 177-178. p., MÁRKUS Dezső: Magyar Jogi Lexikon VI. kötet, Budapest, Pallas Kiadó, 1904. 445. p.

munkavégzésre irányuló szolgálati szerződés jogi természetére tekintettel – fékeket,³⁸ így többek között végrehajtási- és levonási korlátot építsen be.³⁹ A munkajog és a polgári jog ilyenformán megvalósuló történeti-dogmatikai összefonódása a *munka törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. tvr.* hatályba lépésével megszűnt ugyan, de lenyomatát hátrahagyta a jogintézményen.

A munkavállalói kárfelelősség *kontraktuális* természetű jogintézmény.⁴⁰ A kontraktuális felelősség ún. kétfázisú jogviszony.⁴¹ Szükséges, hogy a felek között érvényes szerződés álljon fenn. Az abból folyó kötelezettség jogellenes megszegése eredményeképpen jön létre a kárkötelem.⁴² A kárkötelem – ahogyan maga a szerződés is – relatív szerkezetű jogviszony: a kötelezetti pozícióban a károkozó (munkavállaló), a jogosulti oldalon pedig a károsult (munkáltató) foglal helyet.⁴³

A munkavállalói kárfelelősség feltételrendszere szükségképpen a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályait követi [*Ptk. 318. § (1) bek.*]. A *Ptk.* által rögzített rendelkezés utaló szabály: a *kontraktuális* felelősség megállapítására valamint a kártérítés mértékére a szerződésen kívül okozott károkért való (*deliktualis*) felelősség szabályait rendeli alkalmazni a törvény. Tehát a szerződésszegéssel okozott károk megtérítésének szabályai azonosak a szerződésen kívül okozott károkra vonatkozó rendelkezésekkel azzal az eltéréssel, hogy a kártérítés mérséklésének – ha a jogszabály kivételt nem tesz – nincs helye. Ennek alapján, aki a másik félnek a szerződésből folyó kötelezettségének jogellenes megszegésével kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [*Ptk. 318. § (1) bek., 339. § (1) bek.*]. Ehhez képest az *új Mt. 179. § (1) bekezdése* azt rögzíti, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott

³⁸ A 18. században a jobbágygazdák a pásztorokkal, valamint a mesterek az inasokkal, legényekkel ún. szolgálati szerződést kötöttek, amelynek tárgya a munkaerő ellenérték fejében történő rendelkezésre bocsátása volt. Ezen szerződéstípus kereteit a szokásjog által formált joggyakorlat alakította ki; az egyes felelősségtani kérdésekben az általános magánjogi elvek domináltak (HOMOKI-NAGY 2004. i. m. 187-189. p.). A szolgálati szerződés intézménye később beépült a *Magyarország Magánjogi Törvénykönyvéről szóló törvényjavaslatba (továbbiakban Mtj.)* is. Tartalma szerint az egyik fél – a munkavállaló – másnak háztartása, gazdasága, üzlete vagy egyéb vállalkozása körében szolgálatok teljesítésére, a másik fél – a munkaadó – meghatározott ellenérték, munkabér fizetésére kötelezi magát (*Mtj. 1550. §*).

³⁹ RADNAY József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2000/12. 20-22. p., 20. p.

⁴⁰ BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 567. p., KISS 2005 i. m. 266. p.

⁴¹ KEMENES 2000 i. m. 302. p., NAGY 1964. i. m. 8. p.

⁴² MARTON Géza: A polgári jogi felelősség, Budapest, TRIORG Kft., 1993. 14. p., 19-20. p.

⁴³ SÁRKÖZY Szabolcs: Kötelmi jog általános rész, In: Török Gábor (szerk.): *A magánjog alapjai*, Budapest, 2007. 197. p.

helyzetben általában elvárható. A felelősség megállapításának tehát mindkét esetben ugyanazok a konjunktív feltételei:⁴⁴

- (munka)jogviszony fennállása
- (munka)jogviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése
- felróhatóság
- a másik fél (munkáltató) oldalán keletkező kár
- okozati összefüggés a jogellenes kötelezettség megszegés és a kár között

A bizonyítási teher eltérően alakul a két jogág tükrében.⁴⁵ A polgári jogban a bizonyítási teher megoszlik a felek között. A károsultnak azt kell bizonyítania, hogy a károkozó jogellenes magatartásával okozati összefüggésben meghatározott mértékű kára keletkezett. Ha a bizonyítás sikeres, a károkozó csak akkor mentesül a felelősség alól ha, bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott esetben az általában elvárható (*exkulpáció*).⁴⁶ Ezzel szemben a munkajogban ún. *probációs* bizonyítási rendszer érvényesül. 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.⁴⁷ A munkáltató azt köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló jogellenes kötelezettség megszegésével okozati összefüggésben neki kárt okozott. Továbbá, hogy a munkavállaló magatartása felróható volt [*új Mt. 179. § (2) bek.*]. Vélelmezhetően a munkáltatót terheli a kár nagyságának bizonyítása is. A *polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (továbbiakban Pp.) 206. § (3) bekezdése* szerint a bíróság a kártérítés vagy egyéb követelés összegét, ha a szakértői vélemény vagy más bizonyíték alapján nem állapítható meg, a per összes körülményeinek mérlegelésével belátása szerint határozza meg. A munkavállaló bizonyíthatja, hogy a kár bekövetkezése részéről a károkozás idején nem volt előrelátható, illetve, hogy a kár részben vagy egészben a munkáltató közrehatásának eredményeképpen állt elő. Tehát a polgári jogban a felróhatóságot, míg a munkajogban a vétlenséget vélelmezzük.⁴⁸

⁴⁴ BH 1997.259., RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 864. p., CSÉFFÁN 2012. i. m. 480. p., VILÁGHY Miklós-EÖRSI Gyula: Magyar polgári jog, Budapest, Tankönyvkiadó, 1962. 479. p.

⁴⁵ Hangsúlyozni szükséges, hogy a bizonyítás sikertelenségéből folyó hátrányokat az a fél viseli, akin a bizonyítás terhe nyugszik (VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 486. p.).

⁴⁶ BH 2000.541.

⁴⁷ Az 1992. évi XXII. törvényhez fűzött indokolás (VIII. fejezet)

⁴⁸ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 487. p.

Az *új Mt.* szerint a kárfelelősség megállapításának objektív feltételei főszabály szerint nem módosulnak. Tehát egyrészt szükséges, hogy a felek között munkaviszony álljon fenn. Másrészt a munkavállaló jogellenes kötelességszegése ehhez a jogviszonyhoz kell, hogy tapadjon. Harmadrészt a kötelességsértő magtartás eredményeként, azzal okozati összefüggésben a munkáltató oldalán kárnak kell keletkeznie.⁴⁹ Ezzel szemben a felelősség megállapításának szubjektív eleme a *régi Mt.-hez* képest lényegesen eltér. A következőkben a felelősség megállapításának ezen feltételeit helyezem a középpontba (lásd 1.számú táblázat).

2.2.1. A munkaviszony fennállása

A munkavállalói kárfelelősségi szabályok elsősorban a munkaviszony keretében felmerülő károk tekintetében alkalmazhatók. Lehetséges továbbá, hogy egy bizonyos jogviszonyban okozott kárra valamely jogszabály a munkajogi szabályok alkalmazását rendeli.⁵⁰ Prugberger Tamás hangsúlyozza, hogy a munkajogi felelősségi szabályok az „önfoglalkoztatók” esetében is kötelező.⁵¹

A munkajogi felelősség alkalmazhatósága független attól, hogy a károkozásra fő- vagy másodállásban, mellék- vagy részmunkaidős foglalkoztatás keretében, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy az alkalmi munkára irányadó jogviszony alapján (*új Mt.* 203. §) kerül-e sor.⁵²

Miután a jogviszony minősítésétől függ, hogy az adott esetben milyen jogszabályok alkalmazhatók, az egyéb szerződési típusoktól való elhatárolás kiemelkedő szerepet játszik. A feleknek egészen más jogkövetkezményekkel kell számolniuk, ha az eljáró bíróság a szerződést munkaszerződésként, vállalkozási vagy megbízási szerződésként értékeli.⁵³ Azokban az esetekben, amikor a foglalkoztató a polgári jogi szabályok alapján kívánja érvényesíteni az igényét, és a munkavállaló azzal védekezik, hogy közöttük munkaviszony, nem pedig a foglalkoztatásra irányuló egyéb polgári jogi jogviszony áll fenn, a bíróságnak elsődlegesen a jogviszony minősítését kell elvégeznie.⁵⁴

⁴⁹ HORVÁTH István: Munkajog, Budapest, Novissima Kiadó, 2007. 248. p.

⁵⁰ MIHOLICS 2007. i. m. 196. p., Pl. *Kjt.* 81-83. §, Bv. *tvr.* 34. §, *Sztv.* 73. §, *közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról 2011. évi CVI. törvény* 2. § (1) bek.

⁵¹ PRUGBERGER 2012. szeptember i. m. 520-521. p.

⁵² RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 864. p.

⁵³ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 864. p.

⁵⁴ HANDÓ 2008. i. m. 663. p.

Ezzel összefüggésben a *régi Mt. 75/A. § (1) bekezdése* kifejezetten rögzítette, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására. A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a *régi Mt. 102-104. §-okban* meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani [*régi Mt. 75/A. § (2) bek.*]. Önmagában az a tény, hogy a hivatkozott szakasz nem került átemelésre az *új Mt.-be*, nem jelenti, hogy az abban foglaltak ne hatnák át a jövőben is a munkajogot. Hangsúlyozni szükséges, hogy továbbra is hatályos a *munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról* szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv (továbbiakban *Irányelv*). Valamint irányadó a tárgykörben kikristályosodott bírói gyakorlat.⁵⁵

A jogviszonyok minősítését esetenként, annak tényleges tartalmi elemeinek átfogó vizsgálatával lehet elvégezni.⁵⁶ A szerződés alapján végzendő tevékenység karaktere határozza meg, hogy egy adott típusú munkavégzés mely jogviszony alapján kerüljön ellátásra.⁵⁷ A szerződési szabadság elve alapján [*Ptk. 200. § (1) bek.*], ha valamely tevékenység annak jellege folytán nemcsak munkaviszony, hanem más munkavégzésre irányuló jogviszony keretében is elvégezhető, a felek szabadon dönthetnek arról, hogy a munkavégzés milyen típusú szerződés keretében történjen.⁵⁸ Ha azonban a tevékenység jellege nem teszi lehetővé a szerződés típusának szabad megválasztását, a munkajogviszony fennállása a felek polgári jogi szerződéskötésre utaló egyező nyilatkozata ellenére is megállapítható. Ekkor alapvetően az a körülmény vizsgálendő, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen az általuk megkötött szerződéstípus, illetve az általuk létesített jogviszony létrehozására irányult-e. Különösen meghatározóak a szerződéskötés és a munkavégzés során tett nyilatkozatok. Így többek között a foglalkoztatott kifejezett igénye a munkaszerződés iránt, amely helyett – azért, hogy ne essen el a foglalkoztatástól – vállalkozási szerződés elfogadására kényszerül

⁵⁵ „A szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni” (BH 2005. 102).

⁵⁶ *Irányelv I./3.*

⁵⁷ PAPP Tekla-RÚZS MOLNÁR Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán, Jogtudományi Közlöny, 2010/2. 59-71. p., 61. p.

⁵⁸ *Irányelv II./I.*

(„kényszervállalkozás”).⁵⁹ Tehát a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkavégzést a munkajog hatálya alól. Azaz a típuszabadság nem eredményezhet színlelt szerződést.⁶⁰ A színlelt megállapodás semmis, ha más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni [új Mt. 27. § (2) bek.].⁶¹

A jogviszony munkajogviszonnyá minősítése ún. elsődleges és másodlagos minősítő jegyek alapján történik. Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek, és általában más minősítő szempontok fennforgása nélkül is alátámasztják a munkaviszony létét. Ilyen a feladat-meghatározás jellege, a személyes munkavégzési kötelezettség, a munkaadó foglalkoztatási kötelezettsége és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége, az alá-fölérendeltségi viszony.⁶² A másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározók, más minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkajogviszonnyá történő minősítését. Ide tartozik az irányítási, utasítás adási és ellenőrzési jog; a munkavégzés időtartama, a kizárólagosság, a munkaidő-beosztás; a munkavégzés helye; a díjazás; a munkaeszközök és az erőforrás felhasználása; a munkavégzés feltételeinek biztosítása; az írásbeliség.⁶³

A munkavállalói kárfelelősség jogintézménye kizárólag a munkajogviszonyhoz, annak létehez és tartamához kötődik. Ennek logikus magyarázata, hogy azok a körülmények, amelyek a kártérítés mértékének korlátozását indokolják, kizárólag ebben az időtartamban állnak fenn. Tehát nem lehet alkalmazni a munkajogi felelősségi szabályokat sem a munkaviszony létesítése előtt, sem pedig az annak megszűnése, illetve megszüntetése után történő károkozások tekintetében. Amennyiben a kötelességszegés és a kár keletkezése időben elválnak egymástól, úgy a magatartás kifejtésének időpontja bír jelentőséggel annak megállapítása kapcsán, hogy alkalmazásra kerülhetnek-e a munkajog szabályai.⁶⁴ Ha a magatartás folytatólagosan elkövetett, akkor az utolsó károkozó magatartás időpontja irányadó.⁶⁵ Ezt támasztja alá a következő jogeset is. Mivel a volt munkavállaló a munkaviszonya keretében kapott telefonkészüléket nem a SIM kártyával együtt szolgáltatva vissza a munkaviszony megszüntetésekor, a kártya jogtalan használatából eredő – már nem a jogviszony fennállása alatt felmerült - költségekért a

⁵⁹ Irányelv II./2.

⁶⁰ PAPP-RÚZS MOLNÁR 2010. i. m. 62. p.

⁶¹ Irányelv IV./1.3., új Mt. 27. §

⁶² Irányelv IV./1.2., IV./2.

⁶³ Irányelv IV./1.2., IV./3.

⁶⁴ BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 568. p., RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 864. p.

⁶⁵ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 864. p.

bíróság álláspontja szerint a munkajog szabályai alapján tartozik felelősséggel.⁶⁶ Ennek dogmatikai indoka, hogy az ok – folyamat a köteleességszegő magatartás kifejtésével elindult.⁶⁷ A munkavállaló szándékosan szegte meg munkaviszonyából származó kötelezettségét [*régi Mt. 97. § (1) bek.*], amikor a számára rendelt telefont SIM – kártya nélkül adta le, jóllehet tudta, hogy a költségek a kártyához kapcsolódnak, illetve, hogy ellenkező megállapodás hiányában azt a munkaviszony megszüntetését követően csak saját költségre használhatja. Ezzel okozati összefüggésben a munkavállaló a munkajogviszony megszüntetését követően 551.427 forint kárt okozott a munkáltatónak.

Három lényeges vizsgálati halmaz emelhető ki a továbbiakban: az érvénytelen munkaszerződés, a munkaviszony kezdete (beleértve a próbaidő, próbamunka problematikáját), valamint annak vége.

2.2.1.1. Az érvénytelen munkaszerződés

A munkajogi kárkötelem előfeltétele, hogy a munkavállaló és a munkáltató között érvényes munkaszerződés álljon fenn [*új Mt. 42. § (1) bek.*]. Már itt ki kell emelni, hogy a munkajog szabályai szerinti felelősségre vonáshoz nem elegendő az érvényes munkaviszony megléte. Szükséges az is, hogy a munkavállaló e minőségében okozzon kárt a munkáltatónak. Az érvénytelenség esetei, valamint az azokhoz kapcsolódó jogkövetkezmények az *új Mt. 27-30. §-ában* rögzítettek. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn [*új Mt. 29. § (1) bek.*]. Továbbá a megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni (*új Mt. 30. §*).

A munkaszerződés megkötését előkészítő tárgyalások folytatása alatt a felek között „előkötelem” keletkezik. Ez a törvény céljából és az általános magatartási szabályokból következik. Az *új Mt.* a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire (*új Mt. 1. §*). A „*tisztességes foglalkoztatás*” ebben a kontextusban a másik fél érdekeinek figyelembevételét jelenti,

⁶⁶ Mfv II. 10. 320/2202., FEKETE Zsuzsanna-RADNAY József -TALLIÁN Blanka-ZANATHY János: Munkajog 1999-2007 (Munkajogi Döntvénytár), Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2007. 838-841. p.

⁶⁷ NAGY 1964. i. m. 75-77. p.

amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie.⁶⁸ Ezen jogalkotói cél csak akkor valósulhat meg, ha a felek már a tárgyalások során kölcsönösen együttműködnek és valamennyi, a jogviszony létesítését befolyásoló lényeges körülményről egymást tájékoztatják [*új Mt. 6. § (2) bek, 6. § (4) bek.*]. Ebből következik, hogy a munkáltató számára fontos kérdés nem valóság-hű megválaszolása, illetve releváns tény vagy körülmény fel nem tárása értékelhetővé válhat a későbbi munkaviszony keretei között okozott kárfelelősség (elsődlegesen a gondossági mérce) megállapítása során.

A munkaviszony létesítésére tett ígéret megszegéséből folyó igények – Nagy László álláspontja szerint – a polgári jog szabályai szerint bírálandók el. Hiszen a felek között még nem jött létre a munkaviszony, következésképp a munkavállaló sem tudja megsérteni az abból folyó kötelezettségét.⁶⁹ Ebben az esetben a *Ptk.* szabályai alapján lehet igényt érvényesíteni.⁷⁰ Továbbá a *Ptk.* alapján kell elbírálni az erre az esetre munkaszerződésben rögzített kötbérből folyó igényt is.⁷¹

2.2.1.2. A munkaviszony kezdete

A próbaidő célja, hogy a felek megismerhessék egymás képességeit, valamint megtapasztalhassák a munkavégzés feltételeit, körülményeit. A próbaidő tartama alatt a felek között érvényes munkaszerződés áll fenn, az ezen időszak alatt történő munkavégzés tehát már a munkaviszony keretében történik [*új Mt. 45. § (5) bek.*]. Egyértelmű, hogy a próbaidő alatt okozott károk megtérítése a munkajog szabályai szerint alakul. Ezen jogi konstrukció megkerülését célozza a törvényi szinten nem rögzített próbamunka intézménye. Ennek során a leendő munkáltató néhány óras vagy akár néhány napos munkaszerződés nélküli munka keretében ismeri meg, és teszteli a leendő munkavállaló szakmai képességeit, teljesítőkéességét. Ennek kapcsán megállapította a LB, hogy nincs jogszabályi alapja a próbamunka keretében írásbeli szerződés nélkül történő foglalkoztatásnak (EBH 2001. 597.).⁷² A próbamunka tartama alatt okozott károkért való

⁶⁸ A 2012. évi I. törvényhez fűzött indoklás (1. §)

⁶⁹ NAGY 1964. i. m. 68. p.

⁷⁰ HANDÓ 2008. i. m. 664. p.

⁷¹ HANDÓ 2008. i. m. 664. p.

⁷² A munkaügyi ellenőrzés során a felperes előadta, hogy a varrodában jelenlevő 9 fő próbamunkát végez, velük munkaszerződést ez idáig nem kötött, amennyiben a munkájuk minőségileg megfelel, úgy 3 hónapra próbaidőre alkalmazza majd őket. Az elsőfokú bíróság ítéletében kimondta, hogy a munkaügyi ellenőrzés során megállapítható volt, hogy munkaszerződés a munkaügyi ellenőrzés időpontjában nem volt készen, ugyanakkor a varrodában 9 fő tevékenykedett, az ott jelenlevők egybehangzó előadása szerint próbamunkát végeztek, azaz a varroda tulajdonosa ellenőrizte a munkavállalók munkával kapcsolatos képességeit,

helytállás kapcsán véleményem szerint az érvénytelenség jogkövetkezményét kell alkalmazni, azaz az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn [új Mt. 29. § (1) bek.]. Figyelemmel kell lenni ugyanis arra, hogy a próbamunka alatt a leendő munkavállaló a munkáltató utasításai szerint végzi munkáját. Integrálódik az üzemi szervezetbe, használja a rendelkezésére bocsátott eszközöket, valamint együttműködik a munkavállalókkal. Mindezekre tekintettel azon a véleményen vagyok, hogy a kártérítés mértékét nem a polgári jogi, hanem a munkajogi szabályok szerint kell megállapítani.

A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap (új Mt. 48. §). A jogalkotó kifejezetten rögzíti, hogy időtűzés esetében a felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná [új Mt. 49. § (1) bek.].⁷³ Ebben az időszakban munkavállaló munkavégzési kötelezettsége nyugszik, de már terhelik az általános magatartási követelmények. Beemelésre került az új Mt.-be a *clausula rebus sic stantibus* általános polgári jogi jogelv. Eszerint a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony tényleges kezdete közti időtartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna [új Mt. 49. § (2) bek.]. A lehetetlenülésnek, illetve az aránytalan sérelemnek nem kell bekövetkeznie, hiszen ennek megelőzését szolgálja az elállási jog lehetősége.⁷⁴ Amennyiben az elállás nem jogszerű, az azzal okozott károk megtérítését – mivel a munkaszerződés még nem ment teljességbe – a polgári jog általános felelősségi klauzulájára, illetve a Ptk. 6. §-ára hivatkozva lehet követelni. Ezen utóbbi szakasz a bízattási kárt rendezi. Eszerint a bíróság a kárnak egészben vagy részben való megtérítésére kötelezheti azt, akinek szándékos magatartása más jóhiszemű személyt alapos okkal olyan magatartásra indított, amelyből őt önhibáján kívül károsodás érte.

készségeit. Kimondta, hogy a magyar munkajog a munkavállalók készségeinek és képességeinek megállapítása céljából a próbaidőre kötött munkaszerződés fogalmát és kategóriáját ismeri. Ebből megállapítható, hogy próbamunka végzésére külön lehetőség nincs, a próbaidő keretei között kell a munkavállaló képességeit felmérni.

⁷³ A régi Mt. 78. § (3) bekezdése szerint a munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja közötti időszakban - a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában - csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állást segítik elő.

⁷⁴ CSÉFFÁN 2012. i. m. 102. p.

2.2.1.3. A munkaviszony vége

A munkaviszony automatikusan megszűnik a munkavállaló halálával [új Mt. 63. § (1) bek. a) pont], a halál bekövetkezésének napján. Az eddig az időpontig keletkezett jogosultságok és kötelezettségek (így a kárkötelemből adódók is) – a munkavállaló személyéhez tapadó igények kivételével – az örökösöket illetik és terhelik.⁷⁵ A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetében automatikusan megszűnik a munkavállaló jogviszonya a megszűnést kimondó határozat jogerőre emelkedésének napján [új Mt. 63. § (1) bek. b) pont]. Automatikusan megszűnik a munkaviszony a szerződésben foglalt határozott idő leteltével is. A közügyektől illetőleg a foglalkozástól való eltiltás esetén az ezt kimondó határozat jogerőre emelkedésének napján feltéve, hogy a jogviszony ezek alá esik [új Mt. 63. § (1) bek. e) pont].⁷⁶ Továbbá az átadás időpontjában, ha az új Mt. hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése, jogügylet vagy jogszabály alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá esik [új Mt. 63. § (3) bek.].⁷⁷ A megszüntetés esetköreit tekintve, a közös megegyezésről szóló megállapodásban a feleknek kifejezetten meg kell jelölni a jogviszony megszüntetésének időpontját. A jogviszony azonnali hatállyal, illetve a jövőre nézve (*ex nunc hatállyal*) szüntethető meg [új Mt. 64. § (1) bek. a) pont].⁷⁸ A munkavállalói, illetve a munkáltatói felmondás esetében a munkaviszony *ex nunc hatállyal* a felmondási idő utolsó napján szűnik meg [új Mt. 64. § (1) bek. b) pont].⁷⁹ Azonnali hatályú felmondás pedig a közlés időpontjában megszünteti a jogviszonyt [új Mt. 64. § (1) bek. c) pont].⁸⁰

A feleknek lehetősége van versenytilalmi megállapodás megkötésére (új Mt. 228. §). Hangsúlyozandó, hogy korábban ezen megállapodásokra a *Ptk.* szabályai voltak irányadók [rég. Mt. 3. § (6) bek.]. A hatályos szabályok alapján, ha a munkavállaló a megállapodásban foglaltak megszegésével kárt okoz, a felelősség megállapításra az új Mt., a kár megtérítésére a *Ptk.* szabályait kell alkalmazni.⁸¹ Ki kell emelni, hogy az új Mt. 179. § (5) bekezdése alapján a károk megtérítésére vonatkozó polgári jogi rendelkezések a versenytilalmi megállapodás megszegésével okozott károk megtérítésére is alkalmazandók.

⁷⁵ CSÉFFÁN 2012. i. m. 206. p.

⁷⁶ CSÉFFÁN 2012. i. m. 209. p.

⁷⁷ CSÉFFÁN 2012. i. m. 209. p.

⁷⁸ CSÉFFÁN 2012. i. m. 214. p.

⁷⁹ CSÉFFÁN 2012. i. m. 217. p.

⁸⁰ CSÉFFÁN 2012. i. m. 260. p.

⁸¹ CSÉFFÁN 2012. i. m. 584. p.

Így nincs akadálya annak sem, hogy a felek a megállapodás megszegésének esetére kötbért [Ptk. 246. § (1) bek.] kössenek ki, amely lehet akár átalány-kártérítés, de funkcionálhat úgy is, hogy a kötbért meghaladó kárra vonatkozó igényeit a munkáltató nem veszi el. Ugyancsak meg lehet állapodni az ellentételezés visszatartásában vagy levonásában arra az esetre, ha az egykori munkavállaló szerződést szeg.⁸²

2.2.2. 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”.⁸³ A munkaszerződés és a munkajogviszony kölcsönös függése ebben az összefüggésben határozható meg. A munkaszerződés, mint jogi tény két személy munkaviszonyt (mint joghatást) kiváltó konszenzusa,⁸⁴ amelynek tartalma azonban a szerződésben foglaltakhoz képest tágabb. A munkaszerződésen túlmenően ugyanis – munkajogi jogforrásként – jogszabály,⁸⁵ kollektív szerződés, üzemi megállapodás és egyeztető bizottság kötelező határozata is kötelezettséget írhat elő a munkavállaló terhére (*új Mt. 13. §*). Fontos kiemelni, hogy a munkavállalói kötelezettségekkel párhuzamosan a munkáltató oldalán ellenőrzési jogosultság/kötelezettség áll fenn.⁸⁶

A munkavállalói kötelezettségek – egyezően a korábbi szabályozással – nem kerülnek kimerítően felsorolásra az *új Mt-ben*. Esetenként szükséges eldönteni, hogy mely kötelezettség folyik ténylegesen a munkaviszonyból.⁸⁷ Valamennyi munkaviszonyhoz tapadó kötelezettség mindennemű és mértékű megszegése alkalmas lehet a felelősség munkajog szabályai szerinti megállapítására.⁸⁸ Figyelemmel kell lenni arra, hogy az egyes köteleességszegések eltérő súlyúnak bizonyulhatnak a körülményektől (pl. munkavégzés

⁸² CSÉFFÁN 2012. i. m 584-585. p.

⁸³ ROMÁN László: A munkajog alapintézményei, I. kötet, Pécs, JPTE, 1996. 64- 66. p.

⁸⁴ JOBBÁGYI-FAZEKAS 2005. i. m. 29. p.

⁸⁵ Jogszabály a törvény, a kormányrendelet, a miniszterelnöki rendelet, a miniszteri rendelet, a Magyar Nemzeti Bank elnökének rendelete, az önálló szabályozó szerv vezetőjének rendelete és az önkormányzati rendelet. Jogszabály továbbá a Honvédelmi Tanács rendkívüli állapot idején és a köztársasági elnök szükségállapot idején kiadott rendelete [*Alaptörvény T) cikk (2) bek.*]. Irányadó lehet többek között 1/1975 (II. 5.) KPM-BM együttes rendelet közúti közlekedés szabályairól, 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, egységes szerkezetben a végrehajtásról szóló 5/1993 (XII. 26.) MüM rendelettel.

⁸⁶ ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

⁸⁷ CSÉFFÁN 2012. i. m. 482. p.

⁸⁸ CSÉFFÁN 2012. i. m. 482. p.

helye, ideje) függően. Ennek megfelelően, amíg súlyos kötelességszegésként értékelhető egy benzinkúton a dohányzásra vonatkozó tilalom megszegése, addig ugyanezen magatartás egy virágboltban már csak enyhe fokban gondatlan.⁸⁹ A kötelességsértés mind tevőleges (aktív) magatartással, mind mulasztással (passzív) megvalósulhat.⁹⁰

A jogalkotó – részben megegyezően a korábbi szabályozással – rögzíti az alapvető munkavállalói kötelezettségeket. A munkavállaló főkötelezettsége a munkavégzés, amely több részből tevődik össze.⁹¹ Eszerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni [*új Mt. 52. § (1) bek. a) pont*], valamint munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni [*új Mt. 52. § (1) bek. b) pont*]. Köteles továbbá a munkavállaló munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni [*új Mt. 52. § (1) bek. c) pont*]. Ez a szakasz összhangban van az *új Mt. 6. § (1) bekezdésében* megfogalmazott azon általános magatartási követelménnyel, amely szerint a munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A munkavállalót a munkaviszonyból folyó főkötelezettségen túl számos egyéb kötelezettség is terheli.⁹² Eszerint köteles együttműködni mind a munkáltatóval [*új Mt. 6. § (2) bek.*], mind pedig a munkatársaival [*új Mt. 52. § (1) bek. e) pont*]. Ezen körön belül a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti [*új Mt. 6. § (2) bek.*]. Köteles tájékoztatni a munkáltatót minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [*új Mt. 6. § (4) bek.*]. Nem veszélyeztetheti továbbá a munkáltató jogos gazdasági érdekét magatartásával kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja [*új Mt. 8. § (1) bek.*]. A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat egyebekben olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére [*új Mt. 8. § (2) bek.*]. A munkavállalónak munkavégzése folyamán törekednie kell a munkatársaival való

⁸⁹ ARANY JÁNOSNÉ: A munkáltató lehetőségei a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén, *Gazdaság és Jog*, 1999/6. 18-21. p., 18. p.

⁹⁰ LŐRINCZ 2012 i. m. 286. p.

⁹¹ FÜSTHY Zsolt: A munkavállaló kötelezettségei (VI. fejezet 2. cím), In: Breznay Tibor (szerk.): *A munkajog nagy kézikönyve*, Budapest, Complex Kiadó, 2008. 375. p.

⁹² FÜSTHY 2008. i. m. 382. p.

megfelelő kapcsolat kialakítására, valamint tartózkodni köteles munkatársai egészségének és testi épségének veszélyeztetésétől, munkavégzésének zavarásától, anyagi megkárosításától, illetve helytelen megítélésének előidézésétől.⁹³ Új elemként épül be a törvénykönyvbe a munkavállaló munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsításának kötelezettsége, tekintettel a munkaviszony bizalmi jellegére [*új Mt. 52. § (1) bek. d) pont*].⁹⁴ Továbbá a munkavállaló köteles ellátni a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységet is.⁹⁵

Kiemelendő, hogy a munkavállalót a károk megelőzése érdekében is terheli kötelezettség. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő, és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék.⁹⁶

Figyelemmel kell lenni az általános magatartási követelményekre is, így a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményére [*új Mt. 6. § (1) bek.*]. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja [*új Mt. 7. § (3) bek.*]. A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat [*új Mt. 7. § (4) bek.*].

Mindezek mellett a munkáltató által készített belső szabályzat, etikai kódex is tartalmazhat kötelezettségeket a munkavállaló terhére.⁹⁷ Kiemelt helyet foglal el továbbá a munkáltatói utasítás intézménye [*új Mt. 42. § (2) bek. a) pont*].⁹⁸ Figyelemmel kell lenni továbbá a munkaköri leírás tartalmára,⁹⁹ illetve az adott szakmában irányadó szabályokra.¹⁰⁰

⁹³ CSÉFFÁN 2012. i. m. 175-176. p.

⁹⁴ A hűség mint gyűjtőfogalom a jogirodalom által elismert. Olyan magatartási formákat ölel fel, amelyekben a lojalitása domborodik ki (FÜSTHY 2008. i. m. 384. p.).

⁹⁵ CSÉFFÁN 2012. i. m. 177. p.

⁹⁶ MK. 26. számú állásfoglalás

⁹⁷ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 865. p., LŐRINCZ 2012 i. m. 286. p.

⁹⁸ LŐRINCZ 2012 i. m. 286. p.

⁹⁹ LŐRINCZ 2012 i. m. 286. p.

¹⁰⁰ A felírható kötszermennyiség korlátozását előíró jogszabály hiányában az orvos – szakmai szabályok szerint a kezelőorvos ítéli meg a szükséges mennyiséget. A szakmai indokoltság szakértői bizonyítást igénylő szakkérdés. (Mfv. II. 10. 407/2006., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 823-824. p.).

A felek között a munkaviszonnyal párhuzamosan egyéb jogviszony is fennállhat (pl. bérleti jogviszony, megbízási jogviszony). Ezekben az esetekben különösen fontos annak elhatárolása, hogy a kötelezettség/kötelességsértés melyik szerződéshez tapad. Amennyiben a munkavállaló az egyéb jogügyletből folyó kötelezettségének nem tesz eleget, úgy nem a munkajogi, hanem a polgári jogi szabályok alapján kell elbírálni a helytállást.¹⁰¹

Pusztán a helybeli összefüggés nem alapozza meg a munkajogi szabályok alkalmazását (pl. céges karácsonyi ünnepségen történő károkozás).¹⁰²

Ahhoz, hogy a kötelezettségszegés kártérítési szemszögből is értékelésre kerülhessen, szükséges a *jogellenesség* fogalmának bekapcsolása. Ugyanis csak a jogellenes kötelezettségszegés vezethet megalapozott kártérítési igényhez. Jogellenességről akkor beszélünk, ha a kötelezettségszegés eredménye szemben áll a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal.¹⁰³ A jogellenesség megállapításának negatív feltétele a jogellenességet kizáró körülmények hiánya.¹⁰⁴

Nem minősül jogellenes kötelezettségszegésnek, ha a munkavállaló jogainak rendeltetésszerű gyakorlása közben okoz kárt, illetve, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítását hajtja végre. A munkavállaló akkor köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [*új Mt. 54. § (1) bek.*]. Megtagadhatja pedig annak végrehajtását, ha az a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [*új Mt. 54. § (2) bek.*]. A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli, és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell [*új Mt. 54. § (4) bek.*]. A munkavállalónak nem csak joga, hanem kötelessége is a munkáltató tájékoztatása, illetve figyelmeztetése. Ennek hiányában megállapítható az eshetőleges szándék, hiszen a munkavállaló tudja, hogy a kár be fog következni, de nem jelenti azt. Ha a munkáltató egyebekben a figyelmeztetés ellenére fenntartja az utasítást, úgy a munkavállaló a kötelességszegésért nem felel.¹⁰⁵ Továbbá akkor sem áll meg a jogellenesség, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület)

¹⁰¹ HANDÓ 2008. i. m. 663. p.

¹⁰² RADNAY 2009. i. m. 193. p.

¹⁰³ CSÉFFÁN 2012. i. m. 481. p.

¹⁰⁴ JOBBÁGYI-FAZEKAS 2005. i. m. 158. p.

¹⁰⁵ PRUGBERGER 2008. i. m. 525. p., ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

gyakorolta, de a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta, illetve a munkavállaló alappal következtethetett a körülményekből az eljáró jogosultságára [*új Mt. 20. § (3) bek.*].

Nem minősül jogellenesnek továbbá az a magatartás sem, amelyre a munkavállalót munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy jogszabály jogosítja fel.¹⁰⁶ Kizárja a jogellenességet a szükséges mérték túllépése jogos védelmi helyzetben (*Ptk. 343. §, Btk. 29. §*) és a végszükség (*Ptk. 107. §, Btk. 30. §*). Nem jár kártérítés, ha a kárt a károsult beleegyezésével okozták, és a károkozás társadalmi érdeket nem sért vagy veszélyeztet [*Ptk. 342. § (2) bek.*]. Kizárja a jogellenességet az is, ha a munkavállaló tévedésben volt, illetve kényszer vagy fenyegetés hatására cselekedett.¹⁰⁷

2.2.3. *A felróhatóság mint gondossági mérce*

2.2.3.1. *A szubjektív és az objektív vétkességfogalom*

Az *szubjektív (alanyi) felelősség* katalizátora a vétkességfogalom, amelynek meghatározása – a felelősségre vonás céljára és rendeltetésére tekintettel – jogáganként éles különbségeket mutathat.¹⁰⁸

A *szubjektív vétkesség doktrínája* szerint a vétkesség a károkozó belső, szubjektív viszonya az elkövetési magatartáshoz és a kárhoz. Eszerint a károkozó akkor vétkes, ha magatartása szándékosként vagy gondatlanként minősül.¹⁰⁹ A vétkesség ezen individuális-szubjektív megítélése elsősorban a büntetőjogban hódított teret.¹¹⁰ A vétkesség szubjektív tana szerint a jogi értékelés abban áll, hogy az elkövetési magatartást a jogsértő egyéniségéhez, képességeihez, adottságaihoz és egyéni lehetőségeihez mérjük hozzá.¹¹¹ Ebben az esetben akkor vétkes a károkozó, ha nem tett meg mindent, ami tőle elvárható lett volna. A doktrína ismérve, hogy a felelősség mértékét – az eredmény súlyossága mellett – a vétkesség foka határozza meg.¹¹² A vétkesség szubjektív tanának a polgári jogi felelősségterületén való elfogadása a felelősség *pönális* karakterét domborítja ki.¹¹³

¹⁰⁶ ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

¹⁰⁷ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 865. p., CSÉFFÁN 2012. i. m. 482-484. p.

¹⁰⁸ SZALMA József: Alanyi és tárgyi felelősség, *Jogtudományi Közlöny*, 2003/3. 117-129. p., 117. p.

¹⁰⁹ SZALMA József: A vétkességi felelősségről, a bizonyítási teherviselésről és a késedelmi kamatszolgáltatásról a Ptk. reformja kapcsán, *Jogtudományi Közlöny*, 2003/4. 161-178. p., 165. p.

¹¹⁰ SZALMA 2003. április i. m. 165. p.

¹¹¹ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 488. p.

¹¹² SZALMA 2003. április i. m. 165. p.

¹¹³ SZALMA 2003. április i. m. 166. p.

Az *objektív vétkesség doktrínája* szerint a vétkesség nem más, mint az adott helyzetben általában elvárható, gondos magatartástól való eltérés [*Ptk. 4. § (4) bek.*]. Ekkor a bizonyítási eljárás nem a károkozó belső, szubjektív szándékának vizsgálatára irányul.¹¹⁴ A vétkesség megállapítása során pusztán azon objektív körülmény bír jelentőséggel, hogy a károkozó az adott esetben az elvárt magatartástól eltért.¹¹⁵ A doktrína szerint tehát az összemérés alapja a jogsértőhöz hasonló helyzetben lévő tisztességes vagy rendes polgár magatartása.¹¹⁶ Azaz a cselekvő tudati állapotától javarészt független gondossági mértékhez méri a vétkességet.¹¹⁷ A szabályozás célja, hogy a károsult oldalán bekövetkező valamennyi hátrány megtérítésre kerüljön a károkozó szubjektív szándékától függetlenül. A vétkesség minimális szinten történő fennforgása is a teljes kár megtérítéséhez vezet. A vétkesség fokai pedig nem bírnak relevanciával.¹¹⁸ E tan elfogadása a polgári jogi felelősség területén a polgári jogi felelősség *restitúciós* karakterét domborítja ki.¹¹⁹

2.2.3.2. A felróhatóság jogi koncepciója

A felróhatóság koncepciója Eörsi Gyula nevéhez köthető. A jogtudós feloldja a szubjektív és az objektív jogalapú felelősség dualizmusát, az objektivált polgári jogi vétkességet pedig egyesíti az általános szubjektív jogi felelősséggel.¹²⁰ Eörsi a vétkesség hagyományos fogalma helyett a felróhatóságot vezeti be egységes felelősségi alapként.¹²¹ Koncepciójában a kárfelelősség szubjektív és objektív formái egy töről fakadnak. A felróhatóság fogalma alá rendezi a vétkességet, a rosszhiszeműséget¹²² és a törvény által

¹¹⁴ SZALMA 2003. április i. m. 167. p.

¹¹⁵ SZALMA 2003. április i. m. 167. p.

¹¹⁶ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 488-489. p.

¹¹⁷ PETRIK Ferenc: Kártérítési jog, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2002. 24. p.

¹¹⁸ SZALMA 2003. április i. m. 166. p.

¹¹⁹ SZALMA 2003. április i. m. 166. p., Ki kell emelni, hogy a szubjektív vétkesség tana – amennyiben ez kifejezetten rögzítve van a törvényben – a polgári jogban is érvényesül. Ilyenkor a vétkesség polgári jogi objektív fogalma pszichológiai meghatározottságú. Tehát a felelősség megállapítása, illetve mértéke attól függ, hogy a károkozó kárhoz fűződő pszichés viszonya milyen volt (pl. *Ptk. 581. §*).

¹²⁰ EÖRSI 1961. i. m. 406. p., LÁBADY Tamás: A deliktális felelősség változásáról és ennek polgári jogi kodifikációra gyakorolt hatásáról, JURA, 2002/1. 72-78. p., 74. p., Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegének indokolása: V. Könyv: Felelősség szerződésen kívül okozott károkért, PJK, 2007/6. 3-13. p, 5. p.

¹²¹ EÖRSI 1961. i. m. 406. p, LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

¹²² A rosszhiszeműség és a vétkesség egyaránt a jogellenes magatartáshoz való meghatározott, társadalmilag kedvezőtlenül értékelt viszony. A rosszhiszeműség a tudati-akarat egyiség tudati oldalát, míg a vétkesség az akarat oldalát emeli ki attól függően, hogy a jogkövetkezmények valamely állapothoz vagy magatartáshoz kapcsolódnak-e (EÖRSI 1961. i. m. 326. p.).

meghatározott specifikus kárforrások esetében az ezek elleni sajátos védekezés elmulasztását is.¹²³ A felróhatóságért való felelősség a vis maior határáig terjed.¹²⁴

A felróhatóság pszichológiai és társadalmi értelemben vett értékítélet. Egyrészt azt jelenti, hogy a magatartás kedvezőtlen társadalmi megítélés alá esik (mert a károkozó az előreláthatóságból folyó elvárhatósági követelményeknek nem tett eleget, illetve mert más vonatkozásban nem tanúsított az adott helyzetben általában elvárható magatartást). Azaz a társadalmi felfogás elítéli a jogsértő magatartásra vezető pszichikai állapotot. Másrészt pozitívan szemléli az adott jogi felelősségi rendszer eszközeinek esélyeit abban a tekintetben, hogy azok képesek az egyén megjavításra. Azaz a jogellenes magatartásra vezető tényezők között létezik olyan, amely az adott jogág felelősségi szankcióival befolyásolható.¹²⁵ Azaz a felróhatóság egy olyan gondossági mérce, amelynek két eleme van: a pszichikai állapot (szándékosság vagy gondatlanság) mércéje, valamint egy objektívált, absztrakt mérce. Ha a magatartás e mércék szerint nem az adott helyzetben általában elvárható magatartásnak felel meg, úgy a felelősség megállapítható.¹²⁶

A *Ptk.* elveti az individualista-szubjektív vétkességfogalmat.¹²⁷ A jogalkotó törvényi szinten rögzíti a társadalom által elvárt gondossági követelményt.¹²⁸ Eszerint a károkozó akkor mentesül a kár megtérítése alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [*Ptk. 339. § (1) bekezdés 2. fordulat*].

A gondossági mérce tekintetében a társadalmi értékítélet meghatározó kérdésfeltevése az elvárhatóság, illetve az előreláthatóság: elvárható volt-e a társadalomra veszélyesség tudata, előreláthatóak voltak-e a következmények, illetve azokkal mennyire lehetett számolni. Kérdéses tehát, hogy milyen gondossági mértéket kell és lehet alkalmazni: egyedit, speciálisat vagy általánost. Az egyedi mérték szerint az értékítélet a jogsértő saját képességeihez, ismeretihez igazodik. Speciális mérce áll meg, ha a jogsértő a hozzá hasonló és hasonló helyzetben lévőkkel kerül összehasonlításra. Az általános mérce szerint pedig az vizsgálendő, hogy emberileg mi is lett volna elvárható. Ebben a megközelítésben a büntetőjog egyedi, a polgári jog pedig az általánososhoz közelítő – de ugyanakkor speciális – mérlegelést alkalmazó jogág. Amíg a büntetőjogban a jogsértőtől elvárható magatartás kerül megvizsgálásra, addig a polgári jogban az lesz irányadó, hogy

¹²³ EÖRSI 1961. i. m. 325. p.

¹²⁴ LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

¹²⁵ EÖRSI 1966. i. m. 124-126. p.

¹²⁶ PETRIK 2002. i. m. 48. p.

¹²⁷ EÖRSI 1961. i. m. 404. p., SZALMA 2003. április i. m. 165. p.

¹²⁸ Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegének indokolása: V. Könyv: Felelősség szerződésen kívül okozott károkért i. m. 5. p.

mi volt a vagyoni forgalom standardja szerint elvárható. A büntetőjogban irányadó mérték a speciális szintjén az individualizáció irányába tolódik, de nem éri el azt. A polgári jogban ugyanez az elmozdulás az általános szint felé mutat. A munkajog pedig a kettő között helyezkedik el. Azaz az egyes jogágak gondossági mércéje közös talajon állva, eltérő irányba történő kimozdulásokkal értelmezhető. Mivel azonos körülmények között az egyén ugyanannak a személynek nem lehet mértéke és mércéje: a teljes individualizáció a lényegétől fosztaná meg a felelősséget. Az, hogy az egyén maga másként is cselekedhetett volna, se nem mérhető, se nem bizonyítható.¹²⁹

A *Ptk.* által meghatározott gondossági mérce tartalma szerint tehát az általában elvárható magatartást az adott helyzet körülményeihez kell viszonyítani. Ez, ahogy az előző bekezdésben látható volt, az általános és az egyedi szint között, a speciális talaján található.¹³⁰ Ez a törvény szabályozási tárgyára vezethető vissza: a vagyoni forgalom joga az általánosság felé hajló mércét kell, hogy megköveteljen.¹³¹ E polgári jogi értelemben vett vétkességfogalom lényege, hogy a károkozó nem tanúsította azt a magatartást, amelyet a vagyoni forgalomban a hozzá hasonlóktól hasonló körülmények között általában el lehet várni.¹³² Ebben a tekintetben a vétkesség a társadalmi követelményeknek való meg nem felelés.¹³³

A bírói gyakorlatban a gondossági mérce megállapítása két lépcsőben történik. Először az „*adott helyzetet*” szükséges körülhatárolni. Erre vetítjük rá a vizsgálat második fázisában az „*általában elvárható magatartást*”. Ezen utóbbi körben kerül kizárásra az individualizáció.¹³⁴ Látható, hogy a gondossági mérce nem jelent általános zsinórmértéket. A társadalom által elvárható követelmények köre konkrét élethelyzetekre vetítve, tipizálás útján kerülnek felállításra.¹³⁵ Fontos azonban, hogy a konkrét helyzet elemzéséhez a károkozó egyéni tulajdonságai is hozzákapcsolódnak. Ugyanakkor ezeknek értékelése tipizáltan történik.¹³⁶ Ennélfogva figyelembe jöhet az öregkor, a fiatal korhoz társuló tapasztalatlanság vagy, hogy a károkozó megszokott környezetben volt-e stb. Lényeges azonban, hogy a szubjektív mozzanatok egyediségüktől elszakíthatók legyenek.¹³⁷ A

¹²⁹ EÖRSI 1961. i. m. 102-111. p., ZAJTAY Imre: Gondatlanság a büntetőjogban és a magánjogban, Jog- és Államtudományi Szemle, 1936/10. 406-413. p., NAGY 1964. i. m. 250. p.

¹³⁰ EÖRSI 1961. i. m. 331. p.

¹³¹ EÖRSI 1961. i. m. 329. p.

¹³² EÖRSI 1961. i. m. 329. p.

¹³³ EÖRSI 1961. i. m. 329. p.

¹³⁴ EÖRSI 1961. i. m. 332. p., Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegeinek indokolása: V. Könyv: Felelősség szerződésen kívül okozott károkért i. m. 5. p.

¹³⁵ EÖRSI 1961. i. m. 335. p., VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 489. p.

¹³⁶ EÖRSI 1961. i. m. 332. p.

¹³⁷ EÖRSI 1961. i. m. 333. p.

felismerhető tulajdonságok mellett vizsgálni kell a kötelezően meglévőket is (pl. egy jó szakembernek kötelező jelleggel milyen tulajdonságokkal kell bírnia).¹³⁸

Szalma József szerint a polgári jogban alapvetően az elvárhatóságnak három szintje különböztethető meg, az egyes tipizált helyzetekre figyelemmel. Egyrészt irányadó a *diligens pater familias* gondossági követelmény, amely a polgári jogi, nem professzionális helyzetekre vonatkozik. Alatta az a gondosság értendő, amelyet a gondos személy a saját maga ügyeinek vitelében tanúsít. Másrészt standard mérce a *jó szakember* gondosságának követelménye. Ebben az esetben az elvárások köre már az adott szakma, illetve hivatás (pl. építkezésnél építéstechnikai szabályok betartása, gyógyításnál az orvosi hivatás szakmai szabályai) magasabb követelmény-rendszerében értelmezhető. Harmadrészt megkülönböztethető a *jó vállalkozó* gondossági mércéje, amely a kereskedelmi vállalkozói viszonyokban a bevett üzleti szokásokra és gyakorlatra tekintettel körvonalazódik.¹³⁹

A típusmagatartás felállításánál mégsem ezek az elszakított ismérvek, hanem a külvilág objektív körülményei (pl. rossz látási- és útviszonyok)¹⁴⁰ irányadók elsődlegesen, különösen pedig a résztvevők objektív lehetőségei és a veszélyeztetett érdekek.¹⁴¹ A felróható magatartást a bíróság az eset összes körülményének mérlegelésével állapítja meg, figyelembe véve a vonatkozó, magatartásra irányadó jogi normákat, szokásokat, társadalmi elvárásokat, és így megformálja az adott helyzetre irányadó mércét.¹⁴²

Számos jogtudós fogalmazza meg a szubjektív felelősség fogalmának ítéletről ítéletre történő kiüresedését.¹⁴³ Az utóbbi 10 évben nem született olyan bírósági határozat, amely a károkozó sikeres kimentésével zárult volna.¹⁴⁴ A Ptk. 339. § (1) bekezdésben foglalt „az adott helyzetben általában elvárható magatartás” kategóriája a gyakorlatban akkor vezet a felelősség alóli mentesüléshez, ha a károkozó az ok elháríthatatlanságát bizonyítani tudja. Az adott helyzetben pedig gyakorlatilag minden elvárható, ami objektíve nem elháríthatatlan.¹⁴⁵ Ezzel a jogalkalmazási értelmezéssel a vélelmezett felróhatóságon alapuló felelősség is a vis maiorig terjed, vagyis az elháríthatatlan okig nyúló objektív felelősségi tényállássá lesz,¹⁴⁶ amelynek a speciális, veszélyes üzemi felelősségi alakzat

¹³⁸ EÖRSI 1961. i. m. 333. p.

¹³⁹ SZALMA 2003. április. i. m. 167. p.

¹⁴⁰ EÖRSI 1961. i. m. 334. p.

¹⁴¹ EÖRSI 1961. i. m. 333. p.

¹⁴² PETRIK 2002. i. m. 49. p.

¹⁴³ SÓLYOM 1977. i. m. 14. p., LÁBADY 2002. i. m. 74. p., BÍRÓ-KAJTÁR-MATTING-SZABÓ-TALABÉR 2002. i. m. 34. p., (Ellenvéleményhez lásd PETRIK 2002. i. m. 24. p.)

¹⁴⁴ BÍRÓ Helga-KAJTÁR Géza-MATTING Natália-SZABÓ Gábor-TALABÉR Klára: További gondolatok a Ptk.-kodifikációhoz, PJK, 2002/5-6. 33-38. p., 34. p. LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

¹⁴⁵ LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

¹⁴⁶ LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

csak kiegészítője.¹⁴⁷ Tehát a bírók a felróhatóság fogalmát kiterjesztően értelmezik, amivel a károsult védelmét szolgálják. A marasztaló ítéletekben ezt a tény azonban nem kerül felvállalásra. A határozatok indokolásában még mindig a szubjektív színezetű „nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható” fordulat szerepel az ítélet meghozatala során alkalmazott „az adott helyzetben objektíve még elhárítható lett volna” formula helyett.¹⁴⁸ Erre is tekintettel javasolják a felróhatóság fogalmának kivezetését a szerződésszegés jogából.¹⁴⁹

2.2.3.3. Felróhatóság versus vétkesség az 1992-es szabályozási modell tükrében

A munkajogi és a polgári jogi felelősségi rendszer elvi élű különbsége az 1992-es szabályozás kapcsán a felelősséget alapító szubjektív elemekben – a vétkességben és a felróhatóságban – öltött formát.¹⁵⁰ A *régi Mt.* szerint a munkavállalónak meg kellett térítenie mindazt a kárt, amelyet a munkáltatónak vétkes kötelezettségszegésével összefüggésben okozott [*régi Mt. 166. (1) bek.*]. A jogalkotó kifejezetten rögzítette tehát a gondossági mércét, ezáltal pedig a felelősségre vonás határát. Mivel azonban nem jelölte meg a gondossági követelmény tartalmát, ezzel összefüggésben egyaránt megfigyelhető volt a vétkességnek mind munkajogi, mind pedig polgári jogi tartalommal való megtöltése. A fogalmak ilyen módon megvalósuló együttélésé miatt a két jogi kategória közötti fogalmi különbség elhalványodott. A vétkesség és a felróhatóság definíciói a köznyelv által pontatlanul használt, elmosódott értelmű kifejezéseké lettek. Ezen folyamat az egységes joggyakorlat, valamint a jogbiztonság szempontjából is aggályos volt.

¹⁴⁷ BÍRÓ-KAJTÁR-MATTING-SZABÓ-TALABÉR 2002. i. m. 34. p., LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

¹⁴⁸ LÁBADY 2002. i. m. 74. p.

¹⁴⁹ Ezzel összefüggésben szükséges utalni arra, hogy Lábady Tamás a *Ptk.* rekodifikációja kapcsán a „tőle elháríthatatlanság” mint általános felelősség forma mellett szállt síkra. A koncepció szerint – amelyet Prugberger Tamás is helyesnek ítélt meg – a károkozó akkor menthetné ki magát, ha bizonyítja, hogy a kár részéről elháríthatatlan volt [PRUGBERGER Tamás: Adalék a tágabb értelmű civilisztikai felelősség jogelméletéhez és joggyakorlatához, In: Tattay Levente-Pogácsás Anett-Molnár Sarolta (szerk.): *Pro Vita et Scientia - Ünnepi kötet - Jobbágyi Gábor 65. születésnapja alkalmából*, Budapest, Szent István társulat, 2012. 253-264. p., 260. p.] A rekodifikációhoz illeszkedve Prugberger Tamás saját felelősségi koncepciót dolgozott ki. A munkaszerződés *Ptk.-ba* való felvételének esetére fenntartotta volna a *Ptk. 339. § (2) bekezdését*. A kártérítés korlátozása jogalkalmazói úton, méltányossági klauzula alapján történt volna. A Lábady-féle felelősségszigorítás esetére pedig javasolta alkalmazni a *Ptk.* általában-elvárhatósági kritériumát, amit expressis verbis kifejezésre juttatott volna az *új Mt.-ben* is (PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében, *PJK*, 2002/3. 36-41. p., 39. p.).

¹⁵⁰ NÁDAS György: Felróhatóság? Vétkesség? Változások a munkajogi kárfelelősség rendszerében, In: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás: Czúcz Ottó-Szabó István (szerk.): Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapja tiszteletére*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002. 297-315. p., 298. p.

Kiemelkedően súlyos problémákhoz vezethetett pedig olyan csoportoknál, mint a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalók.

Többen azt az álláspontot képviselték, hogy a felelősség akkor kerül megállapításra, ha a munkavállaló magatartásának a következményeit azért nem látta előre, mert a *tőle* elvárható figyelmet, körütekintést elmulasztotta tanúsítani.¹⁵¹ Ennek megfelelően súlyosan gondatlanul szegi meg a kötelezettségét az a festmény ellenőrző becsüsi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, aki a számára nyitva álló három hónapos határidő alatt nem keresi fel N. Galériát annak érdekében, hogy megbizonyosodjon arról, hogy az adott bírálati szám alatt ugyanaz a festmény található-e; továbbá a kép ismert címének megtudakolása helyett maga nevezi el az alkotást.¹⁵² A becsüs sorozatosan kirívó mulasztásokat követ el, holott vele szemben – munkaköre jellegénél fogva és arra figyelemmel, hogy több éve áll alkalmazásban – fokozottabb az elvárás.

Ugyanakkor mások szerint vétkesség alatt – összhangban a *Ptk.* 339. § (1) *bekezdésével* – azt kellett érteni, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben *általában* elvárható lett volna. Ebben a tekintetben a vétkesség egy absztrakt, tipizált és objektivált felelősségi mércét jelent.¹⁵³ Így például a szakorvos túlzott kötszerrendelése kárnak minősül, amit a kellő gondosság tanúsításával elháríthatott volna.¹⁵⁴ Az előbbi álláspont szerint látható tehát, hogy a vizsgálat keresztülrép a társadalmi elvárásokon. A középpontban az áll, hogy a kár a munkavállaló szubjektív hibájából következett-e be.

A szubjektív vétkességfogalom (2.2.3.1. pont) véleményem szerint világosan következik a törvénytörvény értelmezéséből, valamint a jogalkotói célból. A jogalkotó a gondossági mércét kifejezetten a *vétkességben* jelölte meg. Erre tekintettel nem forog fenn joghézag. Ennélfogva pedig *analogia legis* segítségével nem alkalmazható a *Ptk.* 339. (1) *bekezdése*. Amennyiben pedig a vétkességet nem annak első jelentéstartalmával töltjük meg, hanem a *tőle elvárhatóságot* az *általában elvárhatóságra* cseréljük, jelentős mértékben kitágítjuk a fogalom határait.

¹⁵¹ ARANY JÁNOSNÉ 1996. i. m. 19. p., HANDÓ 2008. i. m. 668-670. p., KISS i. m. 2005. 267. p., PRUGBERGER 2006. 391. p., A szakképzett és kellő gyakorlattal rendelkező munkavállaló alperessel szemben jogos elvárás, hogy készpénz helyett kereskedelmi forgalomban vásárlási utalványt csak kizárólagos munkáltatói utasítás alapján jogosult elfogadni Mfv. II. 11. 022/2001., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i. m. 843-845. p.).

¹⁵² Mfv. E. 10. 442/2005., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i. m. 825-826. p.

¹⁵³ CSÉFFÁN József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata Szegedi Rendezvényszervező Kft, Szeged, 2007. 421-422. p., KERTÉSZ István: A kártérítési felelősség (6.), In: Kertész István-Pál Lajos-Radnay József: Munkajogi kézikönyv, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2005. 262. p.

¹⁵⁴ Mfv. II. 10. 407/2006., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i. m. 823-824. p.

Valamennyi generálklauzula tartalommal való megtöltése a bírói gyakorlat feladata. Az ilyen értelmező pontosító gyakorlat, és az arra ráépülő precedens nem is idegen a magyar jogrendszerből, sőt, az elmúlt évtizedekben ezeknek a súlya növekedni látszik. Mindemellett a jogalkalmazó ilyen esetben sem alkalmazhat a törvényszöveget félretoló, illetve a törvényi célt mellőző keretszabály kitöltést.¹⁵⁵ A régi *Mt*-hez fűzött indoklás szerint a jogalkotó a politikai, gazdasági és társadalmi rendszer változására tekintettel elvetette a munkajog közigazgatási jellegű szabályozásának lehetőségét. A jogalkotói cél egy „magánjogias” jellegű törvénykönyv megalkotása volt, ahol a törvényalkotó tekintettel kívánt lenni a felek között lévő jogviszony kiegyensúlyozatlanságára. Ezzel összhangban *kógens* és *klaudikálóan kógens* normák kerültek lefektetésre, amellyel a jogalkotó a felek között lévő, felborult egyensúlyi állapotot kísérelte meg stabilizálni úgy, hogy megfeleljen „a szerződéses elv, az önrendelkezés, és a privátautonómia követelményének”.¹⁵⁶ Ezek a munkajog alapvető sarokpontjaiként voltak értelmezhetők. Az indoklás szerint ilyen minimál standard volt a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályozás is.¹⁵⁷ Ezt támasztja alá az *Mt. 166. § (1) bekezdésének* és a *Ptk. 339. § (1) bekezdésének* kontextuális és rendszertani értelmezése is. A jogalkotó – figyelemmel a munkaviszony jogi természetében és a szolgáltatás tárgyában megjelenő karakterisztikus vonásokra – kifejezetten rögzíteni kívánta, hogy a két jogág tekintetében nem lehet azonos a gondossági mérce tartalma. Így álláspontom szerint – a korábbi szabályozást vizsgálva – valamennyi olyan esetben, amikor munkajogi vétkességi felelősség a felróhatóságban megjelölt mércével került összekapcsolása, a törvényi célon való túllépés valósult meg.

2.2.3.4. Az új *Mt.* által bevezetett gondossági mérce

Az új *Mt*-ben meghatározott gondossági mérce szerint a munkavállalótól megkövetelt, hogy a munkavégzés során úgy járjon el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ez összhangban áll a jogalkotó által rögzített azon általános magatartási követelménnyel, amely szerint a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő [pl. vezető tisztségviselő esetében *Gt. 30. § (2) bek.*] – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [*új Mt. 6. § (1) bek.*]. Az új *Mt*-ben a gondossági követelmény – a polgári joghoz hasonlóan – általános alapvető rangra

¹⁵⁵ POKOL Béla: Jogelmélet, Budapest, Századvég Kiadó, 2005. 265-264. p.

¹⁵⁶ KISS 2008. i. m. 73. p.

¹⁵⁷ Az 1992. évi XXII. törvényhez fűzött indoklás, VIII. fejezet, A munkavállaló kártérítési felelőssége

kerül, meghatározva ezzel a munkajogviszonyokban a jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető követelményét. Mindehhez hozzáigazításra kerül a munkavállaló azon kötelezettsége is, hogy munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezze [új Mt. 52. § (1) bek. c)]. A jogalkotó tehát a korábbi – vétkességen, vagyis „az adott helyzetben tőle elvárhatóságon” nyugvó – szabályozási modellhez [régi Mt. 166. § (1) bek.] képest tisztán polgári jogi alapon, a felróhatóságban jelöli meg a gondossági mércét. Ennek megfelelően az párhuzamba állítható a Ptk. 339. § (1) bekezdésével, amely szerint a kötelezett akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben *általában* elvárható.

A gondossági mérce kapcsán alapvető jelentőségű probléma a jogi fogalmak nem adekvát használata. Ugyanis a jogalkotó nem tesz különbséget a vétkesség objektív és szubjektív tartalma között, azaz a felróhatóság szinonim fogalmaként kezeli a vétkességet.¹⁵⁸ A két jogi kategória azonban eltérő gondossági mércét jelöl. Habár mindkét forma szubjektív jogalapú, a felelősség az előbbinél rendes (az adott helyzetben általában elvárhatóság), az utóbbinál azonban enyhe (az adott helyzetben tőle elvárhatóság).¹⁵⁹ Ennek megfelelően önmagában téves a „Felelősség a vétkesen okozott kárért” megnevezés (új Mt. 76. pont), miközben a jogalkotó a gondossági mércét a felróhatóságban jelöli meg. Továbbá a jogalkotó *vétkes* munkáltatói közrehatást rögzít [új Mt. 179. § (4) bek.], miközben nem indokolt és – tekintettel az új Mt. 6. § (1) bekezdésére – feltehetően nem is szándékolt a munkavállalóhoz képest alacsonyabb fokban megjelölni a rá vonatkozó gondossági mércét. Érdeemes arra is utalni, hogy a munkavállalói és a munkáltatói felelősségi szabályok között sem található összhang a kérdésben. Így például nem kell megtéríteni a munkáltatónak azt a kárt, amelyet a munkavállaló *vétkes* magatartásával okozott [új Mt. 167. § (2) bek.]. Ezalatt a jogalkotó vélelmezhetően – a munkavállalói kárfelelősség szabályaival összhangban – szintén a felróhatóságot érti.

¹⁵⁸ PRUGBERGER 2012. szeptember i. m. 522. p.

¹⁵⁹ KEMENES 2000. i. m. 302. p.

2.2.3.5. *Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye az új Mt-ben*

A jogalkotó az új Mt-ben absztrakt, tipizált és objektivált, individualizációtól mentes felelősségi mércét ír elő.¹⁶⁰ „Az adott helyzetben általában elvárható magatartás” munkajogban történő meghatározása több lépésben történik. Az „adott helyzetben” fordulat egy-egy szakma, illetve munkaterület karakterisztikus, objektív vonásait öleli fel.¹⁶¹ Ehhez csatlakozhatnak csoportismérvek, így többek között tovább árnyalhatja a képet, ha szakemberről vagy pályakezdőről van szó.

A következő lépésben azt kell meghatározni, hogy az így kialakított csoporton belül mi az „általában elvárható” magatartás, illetve gondosság.¹⁶² A gondossági mérce az átlagos, megfontolt és lelkiismeretes résztvevő magatartásához igazodik. Ennek megfelelően beszélhetünk például rendes szakorvosról, rendes sofőrrel vagy rendes gépészmérnökről.¹⁶³ Nem hagyható figyelmen kívül továbbá, hogy a csoport tagjaival szemben támasztott elvárások – tekintettel például a foglalkoztatás helyére és idejére, a munkáltató nagyságára – differenciáltak lehetnek.¹⁶⁴ Így előfordulhat, hogy a rendes pénztárossal szemben támasztott gondossági követelmény eltérő egy községben és egy városban. Meghatározó lehet, hogy kisvállalkozásról vagy éppen multinacionális cégről van-e szó. Lehetséges továbbá, hogy a munkavállalóval, illetve vagy a szakmájával szemben támasztott elvárások – a technikai és műszaki fejlesztésekre tekintettel – a korábbi évekhez képest már magasabbak. Természetesen további pontosítást jelenthetnek többek között jogszabályok (pl. sofőr esetében a KRESZ, könyvelőnél az adózás rendjéről szóló törvények), illetve egyéb szabályhalmazok (pl. hentesek tekintetében a higiéniai, élelmiszerbiztonsági előírások) [lásd új Mt. 52. § (1) bek. c) pont]. Irányadó a felek ilyen irányú megállapodása is.

Az elvárhatóság szintjének megítélésénél figyelmen kívül kell hagyni a munkavállalónak a munkavégzés során ténylegesen tanúsított magatartását. Nem azt kell

¹⁶⁰ CSÉFFÁN József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, 2007. 421-422. p., KERTÉSZ 2005. i. m. 262. p., Prugberger számos tanulmányában sürgette a gondossági mérce felróhatóságban való megjelölését (PRUGBERGER 1999. i. m. 234. p., PRUGBERGER Tamás: A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés, Jogtudományi Közlöny, 2008/11. 523-532. p, 526. p.)

¹⁶¹ CSÉFFÁN 2012. i. m. 175. p.

¹⁶² CSÉFFÁN 2012. i. m. 485. p.

¹⁶³ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 489. p., EÖRSI Gyula: Kötelmi jog Általános rész, Budapest, Tankönyvkiadó, 1989. 278-279. p.

¹⁶⁴ EÖRSI 1989. i. m. 279. p.

vizsgálni, hogy a munkavállaló hanyagul vagy gondosan végezte-e a munkáját, hanem azt, hogy az adott munkakörben az elvárhatóság általános szintjének megfelel-e a munkavégzés minősége. Ha a munkavállaló a követelményeknek nem tesz eleget, a munkáját szakszerűtlenül végzi, és ennek következményei alól nem mentesülhet.¹⁶⁵ Az *álatlanban* elvárható szakértelem és gondosság objektív tartalmú követelmény.¹⁶⁶ Nem vehetők a jövőben tehát figyelembe a munkavállaló egyedi, személyéhez tapadó ismeretei, képességei vagy hiányosságai.¹⁶⁷ Ennek megfelelően például a gondossági mérce nem függ a munkavállaló egyedi teljesítőképességétől vagy a foglalkoztatás körülményeitől (pl. stressz vagy a megemelkedett rendelésszám miatti túlterheltség).

Az *új Mt.* a gondossági mérce meghatározása kapcsán a vétkességfogalom szubjektív doktrínáját tehát elveti, helyette annak objektív tanát tartja irányadónak. Ez ugyan nem jelenti azt, hogy a károkozó saját tulajdonságai, az ún. szubjektív mozzanatok teljesen figyelmen kívül maradnak, hanem azt, hogy mintegy tipizáltan történik értékelésük. Magam részéről azonban nem értek egyet az új szabályozási modell által kijelölt úttal, hiszen a felróhatóság kategóriájában kevésbé értékelhetők a munkavállaló személyes képességei, készségei és hiányosságai. Álláspontom szerint az objektív vétkesség kategóriája kisebb mértékben képes reagálni a munkaviszony sajátos jogi természetére. Egyes szerzők szerint ugyan a munkavállaló személyi viszonyai a méltányossági klauzula alapján beszámíthatók lehetnek (*új Mt.* 190. §).¹⁶⁸ A méltányossági mérlegelés azonban nem a felelősség megállapításához, hanem a felelősségi kötelelem tartalmának meghatározásához kapcsolódik, továbbá kizárólag rendkívüli körülmények alapján lehet helye. A gondossági mérce megemelésére – ilyen módon polgári jogi útra terelésére – az általános indokolás nem is tartalmaz érvet.¹⁶⁹ Véleményem szerint az indokolatlan szigorítás jelent a munkavállalóra nézve. Úgy gondolom, hogy a gondossági mérce kapcsán az elvárhatóságnak nem a speciális, hanem egyedi irányába kell elmozdulnia. A munkajogban a gondossági mérce nem igazodhat ugyanis kizárólag az adott helyzetben lévő munkavállaló átlagtípusához. Ilyenformán pedig nem hagyható el teljes mértékben az individualizáció, azt önmagában nem pótolja a munkavállaló szubjektív körülményeinek tipizáltan történő megítélése és értékelése (*lásd* 2.2.3.2. pont).

¹⁶⁵ CSÉFFÁN 2012. i. m. 175. p.

¹⁶⁶ CSÉFFÁN 2012. i. m. 175. p.

¹⁶⁷ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 489. p.

¹⁶⁸ GYULAVÁRI 2012. i. m. 345. p.

¹⁶⁹ Ellenvéleményhez lásd.: PRUGBERGER Tamás-KENDERES György: Jogelméleti és jogalkalmazási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében, *Magyar Jog*, 2009/12. 705-716. p., 708-709. p.

Ahogy az a felróhatóság fogalmának bemutatása során említettem (2.2.3.2 pont.), az individualizáció azáltal kerül kizárásra, hogy a károkozó egyéni tulajdonságai csak az egyéntől elszakítva értékelhetők. Ennélfogva pedig a munkavállaló szellemi, fizikai adottságai, sajátos képességei, tényleges szaktudására stb. csak mint csoportismérv vehető figyelembe. Az objektív, külső faktorok tekintetében pedig nem azt kell vizsgálni, hogy azok milyen kölcsönhatásban állnak a munkavállaló képességeivel, illetve, hogy ezen elemek milyen hatást fejtenek ki a munkavállaló személyére. Kérdésként merül fel, hogy „az adott helyzet” megállapítása során az adott szervezeti struktúrával rendelkező konkrét társaság paraméterei, illetve az adott üzemi szituációhoz milyen mértékben juthat szerephez. Továbbá felmerül az is, hogy az általában elvárható magatartást mi alapján határozzuk meg? Általában elvárható egy laikus szerint, a bíró szerint, a szakértő szerint, vagy az azonos munkakörben dolgozók szerint?

Meg kell fogalmazni továbbá az objektívált vétkességfogalom ítélkezési gyakorlatban történő kiüresítésére (2.2.3.2. pont) tekintettel azt a követelményt is, hogy a felróhatóság kiszélesített értelmezése nem vezethet a munkavállalói szubjektív és objektív jogalapú felelősség közti határok elmosásához.

2.2.4. *A munkáltató oldalán keletkező kár*

A kár az a hátrány, ami a munkáltató érdekkörében a kár-oknál fogva keletkezik.¹⁷⁰ Amennyiben nem keletkezik kár a munkavállaló jogellenes kötelezettségszegésével okozati összefüggésben, úgy nincsen helye kártérítésre kötelezésnek. Ebben az esetben helye lehet a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezmény megállapításának kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés alapján [*új Mt. 56. § (1) bek.*].

Álláspontom szerint a kárfogalom tartalommal való megtöltése, az egyes kárelemek megtéríthetősége, az előreláthatóság szabálya, valamint a munkáltatói közrehatás dogmatikailag nem a felelősséget megalapító feltételek köréhez tartozik. E kérdések a károkozás következtében keletkező felelősségi kötelelem tartalmához kapcsolódnak. Ennélfogva ezen pontokat a kártérítés összegének limitálása kapcsán tárgyalom (*lásd 2.3.2. pont*).

¹⁷⁰ SZLADITS Károly: A magyar magánjog vázlata, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1937. 71. p.

2.2.5. Okozati összefüggés a jogellenes magatartás és a kár között

Az okozati összefüggés a felelősség megállapításának nem elkülönült feltétele, hanem az „*voltaképpen egységbe rendezni a felelősség szempontjából az összes eddig tárgyalt feltételt*”.¹⁷¹

Szalma József nagydoktori értekezésében az okozati összefüggés szerepét három esetkörben tárgyalja.¹⁷² Az okozatosság első funkciója, hogy rámutasson a károkozásért felelős személyre. Tehát összekapcsolja a károkozó személyt és a következményt: az tartozik ugyanis helytállási kötelezettséggel az okozott kárért, akinek a magatartás „felróható” volt és azzal okozati összefüggésben kár keletkezett.¹⁷³

Az okozatosság második funkciója szerint összekötő elem a felelősség feltételrendszerében a köteleességszegés és a kár között (*felelősséget megalapító funkció*).¹⁷⁴ A felelősség megállapításához szükséges ugyanis, hogy a kötelezettségszegés és a kár között okozati összefüggés álljon fenn.¹⁷⁵ Petrik Ferenc a feltételek egyenértékűségének elvéből indul ki, amit egyrészt az ok releváns voltának, másrészt a belátási képességnek a vizsgálatával szorít meg. Hangsúlyozza, hogy az ok és az okozat között időbeli közelségnek és szerves kapcsolatnak kell lennie. A belátási képesség tekintetében azt kell vizsgálni, hogy a károkozó előre láthatta-e magatartásának káros következményeit az általában elvárható gondosság tanúsítása mellett. Ebben a tekintetben az összekapcsolódik a vétőképeség vizsgálatával is.¹⁷⁶ A vétőképeségre nézve nincs korhatár. Az eset körülménye szerint, a köztapasztalatot is figyelembe véve kell esetről esetre megítélni, hogy károkozó vétőképes volt-e. Abban az esetben megállapítható, ha a károkozó az adott értelmi fejlettsége mellett tisztában lehetett a szándékos vagy a gondatlan magatartása károsító következményeivel és felismerhette, hogy ezek a következmények a társadalom kedvezőtlen megítélésével társulnak. A bírói gyakorlat szerint, ha különleges körülmények más megoldást nem indokolnak, a vétőképeség beállta a korlátozott cselekvőképesség beálltával egy időben, a 12. életkor betöltésével kerül megállapításra.¹⁷⁷ Utalni szükséges

¹⁷¹ EÖRSI 1966. i. m. 129. p.

¹⁷² SZALMA József: Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar jogban – különös tekintettel a magyar Ptk. újrakodifikálására –, 2008. http://real-d.mtak.hu/336/2/Szalma_J%C3%B3zsef.pdf [letöltés ideje: 2012.10.22.], 177. p.

¹⁷³ SZALMA 2008. i. m. 177. p.

¹⁷⁴ SZALMA 2008. i. m. 177. p.

¹⁷⁵ CSÉFFÁN 2012. i. m. 487. p.

¹⁷⁶ PETRIK Ferenc: A felelősségi eszme változásai a kártérítési jogban, Gazdaság és Jog 2002/7-8. 3-11.p., 8. p.

¹⁷⁷ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 491. p., SÁRKÖZY 2007. i. m. 200. p.

továbbá arra, hogy a vétőképeséget nem zárja ki, illetve nem csökkenti az a beszámíthatatlan állapot, amelyet saját maga idézett elő (például a munkahelyen alkohol vagy tudatmódosító szerek fogyasztása).¹⁷⁸ Relevánsnak minősíthető az okozati kapcsolat összhangban az adekvát kauzalitás tanával, ha a kötelességszegés, mint releváns (lényeges) ok vezet a kár elszenvedéséhez. Ha a kötelességszegő magatartás az általános tapasztalat („köztapasztalat”)¹⁷⁹ szerint objektív valószínűséggel, ilyen törvényszerűségek alapján alkalmas volt arra, hogy a bekövetkezett eredményt előidézzék.¹⁸⁰ Nincs oksági kapcsolat, ha a kár a cselekmény nélkül is bekövetkezett volna.¹⁸¹ Eörsi és Világhy értelmezésében releváns az ok akkor, ha az a kártérítés szankciójával befolyásolható, vagyis, ha arra a kárfelelősség preventív funkciója hatást gyakorol.¹⁸² Mindezek alapján tehát önmagában a munkahelyi szabályzat, utasítás megszegése nem szolgálhat a felelősség alapjául, a kárral való okozati összefüggés hiányában a munkavállalót nem terheli kártérítési kötelezettség. Ennek megfelelően nem felel a hiányért az a munkavállaló, aki a betörés észlelésekor – szemben a munkáltatói utasítással – az újságárus-pavilonba bemegy, a napi újságokat átveszi, az árusító helyet kinyitja, és csak ezt követően értesíti a munkáltatót (*BH 1997. 259.*).

Az okozatosság harmadik funkciója a kártérítés mértékének meghatározásához kötődik (*felelősséget kitöltő funkció*). A károkozó csupán az adekvát, közvetlen és döntő ok által előidézett, közvetlenül beállott kárért tartozik helytállni.¹⁸³ Tehát az elkövetési magatartás kapcsán beálló távolabbi, közvetett károk megtérítésére nincsen mód.¹⁸⁴ Fuglinszky Ádám szerint az adekvát okozatosság tehát egy előreláthatósági tesztet jelent, amelynek viszonyítási pontja a károkozás pillanata.¹⁸⁵ Petrik Ferenc megfogalmazásában a releváns ok kiválasztásának egy olyan minősítő eleméről van szó, amely arra vonatkozik, hogy a károkozó előre láthatta-e az okozatként előálló eredmény a magatartás

¹⁷⁸ ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

¹⁷⁹ SZLADITS i. m. 71. p.

¹⁸⁰ KISS 2005. i. m. 268. o., BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 569. p., PETRIK 2002. i. m. 8. p., HANDÓ 2008. i. m. 672. p.

¹⁸¹ PETRIK 2002. i. m. 8. p.

¹⁸² VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 486. p.

¹⁸³ SZALMA 2008. i. m. 177. p.

¹⁸⁴ SZALMA 2008. i. m. 177. p.

¹⁸⁵ FUGLINSZKY Ádám: Megy-e kártérítési jogunk az előreláthatósági klauzula által elébb? Felróhatóság, adekvát kauzalitás és előreláthatóság a szerződésszegéssel okozott következménykárok kezelésében, In: Görög Márta (szerk.): *Acta Conventus de Iure Civili Tomus VII*, Szeged, Lectum Kiadó, 2007. 225-261. p.235. p.

tanúsításakor.¹⁸⁶ Ebben a tekintetben az okozatosság a teljes kártérítés elvének megszorításának eszköze.¹⁸⁷

2.3. *A teljes kártérítés elvének korlátozása a munkajogban*

A polgári jogban a kártérítést két elv határolja körül. Az egyik princípium szerint valamennyi kár megtérítésre kell, hogy kerüljön (*teljes kártérítés elve*). Tehát a károsultat olyan helyzetbe kell hozni, mint amilyenben a károkozás előtt volt. A második elv, hogy a károsult nem kerülhet előnyösebb helyzetbe a károkozás előtti pozíciójához képest (*káronszerzés tilalma*).¹⁸⁸ A teljes kártérítés elvének két következménye van. Egyrészt a polgári jogi felelősség szempontjából – főszabály szerint – nem bír jelentőséggel a vétkesség két foka: a szándékosság és a gondatlanság.¹⁸⁹ Másrészt pedig erre vezethető vissza, hogy az áruforgalom jogában teljes kárfogalom érvényesül.

Ezzel szemben a munkajogban a munkavállaló szubjektív felelőssége alapján keletkező kártérítési kötelezettsége korlátozott (redukált). A jogalkotó komplex rendszert épít ki. Egyrészt törvényi szinten kárplafont rögzít. Másrészt szűkíti a kárfogalmat. Ebben a fejezetben e két elemet vizsgálom meg részletesen (lásd 1. számú táblázat).

2.3.1. *A teljes kártérítés elvének korlátozása a kártérítési összeg maximumának meghatározásával*

Miközben a jogalkotó az új Mt-ben a gondossági mércét az osztálytársadalmi értékítélet alapján határozza meg, fenntartja a munkavállaló kárhoz fűződő tudattartalmának vizsgálatát, és a vétkesség fokaihoz igazított *ex lege* korlátozást. A jogalkotói úton történő korlátozás az első munka törvénykönyvének hatályba lépése óta (1951) irányadó.¹⁹⁰

¹⁸⁶ PETRIK 2002. i. m. 68. p.

¹⁸⁷ VÉKÁS Lajos (szerk): Az új Polgári Törvénykönyv Bizottsági Javaslatok magyarázatokkal, Budapest, Complex Kiadó, 2012. 397. p.

¹⁸⁸ MARTON 1992. i. m. 162. p.

¹⁸⁹ Lásd pl. Ptk. 342. § (1) bek., JOBBÁGYI-FAZEKAS 2005. i. m. 158-159. p.

¹⁹⁰ RADNAY 2009. i. m. 191. p.

2.3.1.1. A gondatlanság fogalomköre

A vétkesesség szubjektív doktrínája kapcsán (2.2.3.1. pont) abból indultunk ki, hogy vétkeség nem más, mint a károkozó belső, szubjektív viszonya az elkövetési magatartáshoz és a kárhoz. Eszerint pedig a károkozó akkor vétkes, ha magatartása szándékosként vagy gondatlanként minősül. A vétkeség gondossági mércéje – tehát annak vizsgálata, hogy az adott helyzetben mi volt a munkavállalótól elvárható magatartás – kijelöli a gondosság és a gondatlanság határát.

A munkajogi irodalom a tudatos gondatlanság (*luxuria*) és a hanyagság (*neglegentia*) fogalmát a büntetőjogból kölcsönzi. Tudatos gondatlanság esetében a munkavállaló előre látja kötelességsértő magatartásának káros következményeit, de könnyelműen bíz az elmaradásában.¹⁹¹ Ebben az esetben tehát nem látható előre teljes bizonyossággal, hogy a magatartással összefüggésben a kár be fog következni.¹⁹² Ehhez képest a munkavállaló akkor jár el hanyagul, ha a magatartásának következményeit azért nem látja előre, mert elmulasztotta tanúsítani a tőle elvárható figyelmet. Tehát akkor mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha úgy járt el, ahogy az adott helyzetben tőle elvárható. Azaz a munkavállaló magatartásának következményeit annak ellenére nem látta előre, hogy a tőle elvárható odafigyelést és körültekintést tanúsította.¹⁹³ Ezen megközelítés *differentia specificája* az előreláthatóság, melynek alkalmazásával a gondatlanság egyes típusait határolhatjuk el.

Ehhez képest a jogalkotó az új Mt-ben a gondatlanság egyes eseteit arra tekintettel állapítja meg, hogy a munkavállaló magatartása milyen mértékben sérti a gondossági mércét. A gondatlanságnak két fokozata különböztethető meg a magyar jogirodalom szerint: a súlyos (*culpa lata*) és az enyhe gondatlanságot (*culpa levis*).¹⁹⁴ Azaz a bírónak azt kell vizsgálnia, hogy a munkavállaló az osztársadalmi értékítélet alapján meghúzott határt milyen fokban hagyta figyelmen kívül. Ebben a tekintetben tehát nem a gondatlanság típusát, hanem annak mértékét jelöljük meg. Azaz, amíg a gondatlanság típusai kapcsán minőségi osztályozást végzünk, addig a gondatlanság fokainak esetkörében mennyiségít. Az előbbi esetben a beszámítás vagy viszonyítás pontja a munkavállalótól elvárt előreláthatóság, míg az utóbbi tekintetében a gondossági mérce megsértésének a foka lesz irányadó.

¹⁹¹ HANDÓ 2008. i. m. 669. p.

¹⁹² RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 867-868. p., (lásd pl. BH 1989. 165.), BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 569. p.

¹⁹³ ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

¹⁹⁴ HANDÓ 2008. i. m. 670. p., ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

A jogalkotó az *új Mt-ben* enyhe és súlyos fokú gondatlanságot különböztet meg. Továbbá a súlyos gondatlanságot a szándékosság kategóriája alá vonja.^{195 196} Ebből kártérítési szempontból egy kétpilléres koncepció következik. A jogalkotó lényegében a vétkesség két kategóriáját – az *enyhe és a súlyos fokú vétkességet* – különbözteti meg egymástól, amely rendszerben a súlyos fokú vétkesség tovább kategorizálható szándékosságra és súlyos fokú gondatlanságra.

Ehelyütt szükségesek kiemelni a felelősséget megállapító és a felelősséget kitöltő feltételek körének belső, joglogikai ellentmondását. A jogalkotó ugyanis az objektívált szubjektív felróhatósági fogalomhoz mint gondossági mércéhez a szubjektív vétkességi teória fogalompárját mint a kártérítést korlátozó elemet rendeli, amely belső feszültséget teremt szabályozási koncepcióban.¹⁹⁷

2.3.1.2. Az enyhe és a súlyos fokú vétkesség fogalma, valamint a hozzájuk kapcsolódó kárplafon

a) Súlyos fokú vétkesség

A súlyos fokú vétkesség tehát két kategóriát ölel fel: a szándékosságot és a súlyos gondatlanságot. A munkavállaló szándékosan okoz kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit, és azokat kívánja (*közvetlen szándék*), vagy azokba belenyugszik (*eshetőleges szándék*).¹⁹⁸ Szándékos károkozásakor 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*). Véleményem szerint ez a gyakorlat azonban nem alkalmazható automatikusan a súlyos gondatlanság esetére.

A jogalkotó nem rögzíti törvényi szinten a *súlyos gondatlanság* fogalmi elemeit, annak tartalommal való megtöltését a bírói gyakorlat keretei közé utalja. A súlyos gondatlanság a gondosság olyan mértékű elhanyagolása, amely már megközelíti a szándékosságot.¹⁹⁹ A korábbi bírói gyakorlat szerint súlyos gondatlanság forog fenn, ha az

¹⁹⁵ LŐRINCZ 2012 i. m. 289. p.

¹⁹⁶ Ezt a megoldást vázolja fel Radnay József is (RADNAY József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2000/12. 20-22. p., 22. p.).

¹⁹⁷ PRUGBERGER-KENDERES 2013. i. m. 397. p.

¹⁹⁸ MK 25. számú állásfoglalás

¹⁹⁹ HANDÓ 2008. i. m. 670. p.

elkövetési magatartás egyben (gondatlanul elkövetett) bűncselekménynek is minősül.²⁰⁰ Továbbá abban az esetben is, ha a vétkeesség *luxuria* formájában valósul meg (tipikusan ilyenek a közlekedési balesetek), vagy ha a munkavállaló alapvető protokollt, foglalkozási szabályt sért.²⁰¹ Súlyosan gondatlan annak a munkavállalónak a magatartása, aki tudta, hogy a riasztóberendezés meghibásodott, de azt azért nem javíttatta meg, mert aznap nem akart túlórázni.²⁰² Súlyos kötelességszegésnek minősül a részeg állapotban történt károkozás is.²⁰³ Súlyosan gondatlanul jár el, akinek a magatartását az előrelátás teljes hiánya, egyebekben a minimális gondosság, a körültekintés súlyos elmulasztását mutató hanyagság, nemtörődömség, feltűnő közömbösség jellemzi.²⁰⁴ ²⁰⁵ Az utazási irodában foglalkoztatott munkavállaló magatartását súlyosan gondatlanként minősíti a bíróság a szokásos pénzátadási gyakorlat megszegése miatt. Ugyanis az utazási irodában bevett szokás szerint a bevételt naponta, készpénzben át kellett adni egy másik irodának. A munkavállaló azonban a pénzt egy kellőképpen nem igazolt megbízottnak adta át, amivel kárt okozott.²⁰⁶

A fogalom tartalommal való megtöltéséhez közelebb vihet bennünket a *közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Kjt.)* 81. §-a is.²⁰⁷ Eszerint – az *Mt. 179. § (3) bekezdése* alkalmazásában – súlyosan gondatlannak minősül a károkozás különösen akkor, ha a közalkalmazott a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály - szándékosságnak nem minősülő - súlyos megsértésével, vagy az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmet felhívta.

Súlyos fokú vétkeesség esetében a munkavállaló *valamennyi kárt* köteles megtéríteni. Megjegyzendő, hogy a súlyos gondatlanság mint *ex lege* kártérítési összeget növelő felelősségtani elem, illetve annak hiánya már az 1992-es szabályozás kapcsán is

²⁰⁰ LŐRINCZ 2012 i. m. 289. p.

²⁰¹ CSÉFFÁN 2012. i. m. 485. p.

²⁰² ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

²⁰³ NAGY 1964. i. m. 356-357. p.

²⁰⁴ CSÉFFÁN József: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012, 670. p., CSÉFFÁN 2012. i. m. 484-485. p.

²⁰⁵ A súlyos gondatlanság általában akkor áll fenn, ha a gondosságnak olyan feltűnő elhanyagolása állapítható meg, amely már egészen közel áll a szándékossághoz. Általában véve a súlyosan gondatlan magatartásokat már a felelőtlenség, az esetleges hátrányos következményekkel kapcsolatos nagyfokú közömbösség jellemzi. Pusztán a vonatkozó előírások és szabályok megszegése, a tevékenységgel kapcsolatos óvatlanság és figyelmetlenség nem elegendő a gondatlanság súlyos voltának megállapításához (Baranya Megyei Bíróság 2 Pf. 20.164/2001. BDT 2002/641. sz.).

²⁰⁶ LB Mfv. II. 10/326/1999.

²⁰⁷ CSÉFFÁN 2012. i. m. 484. p.

felmerült. Azonban a korábbi szabályozási modell nem rögzítette a súlyos gondatlanság kategóriáját. Ez mégsem jelentette azonban automatikusan azt, hogy a gondatlanság enyhébb vagy súlyosabb foka ne került volna mérlegelésre a kártérítés összegének meghatározása során. Ugyanakkor erre csak korlátozott mértékben, az általános, törvényszabta keretek között kerülhetett sor.²⁰⁸ A bíróság a vétkességre, a kár jellegére és annak gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel mérlegelt.²⁰⁹

A teljes kártérítés kapcsán – amelyet tehát a jogalkotó a szándékossághoz és súlyos gondatlansághoz rendel – meg kell vizsgálni a *szándékon túli eredményért (preater intentionem) való teljes helytállás* problémakörét. Köteles-e a munkavállaló abban az esetben is a teljes kárért való helytállásra, ha ugyan a kötelelességszegését a szándékosság, a károkozását már csak a súlyos gondatlanság fogja át. Először az eshetőleges szándék és a tudatos gondatlanság elhatárolását végzem el, ezt követően az ehhez kapcsolódó ítélkezési gyakorlatot mutatom be.

Egységesnek mondható a bírói gyakorlat abban, hogy a lopás, csalás, hűtlen kezelés, sikkasztás bűncselekményét megvalósító elkövetési magatartások szándékosságot feltételeznek. A másodfokú bíróság helyesen állapítja meg a jogalap körében, hogy a pénztáros alperesek büntetőjogi felelősségét a büntető bíróság jogerős ítéletével kimondta, eszerint I. és II. rendű alperesek közreműködtek bűnsegédként a sikkasztás elkövetésében. Ebből következően a munkaügyi perben már alap nélkül vitatják a *régi Mt. 168. §-a* alapján fennálló felelősségüket a *szándékos* károkozás tekintetében [*Pp. 4. § (2) bek.*].²¹⁰

²¹¹ A jelentős vagyoni hátrányt okozó hűtlen kezelés bűncselekményének elkövetésében bűnösnek talált munkavállaló – a munkaügyi bíróság indokolása szerint – a munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegte; arra tekintettel, hogy a munkavállaló bízott abban, hogy a vásárlók visszafizetik a hitelezett összegeket, a vétkesség foka gondatlan, a munkavállaló havi átlagkeresetének 50 %-ának megfelelő összegű kártérítés megfizetésre kötelezett. A megyei bíróság ugyanakkor kifejtette, hogy a *szándékos károkozás* attól függetlenül megállapítható, hogy a kiadott áru vételárának utólagos megtérülésére számíthatott-e a munkavállaló; a kár már akkor bekövetkezett, amikor az áru szándékosan térítés hiányában kiadásra került, ennek megfelelően a

²⁰⁸ PRUGBERGER Tamás: a magyar munkajogi kártérítési felelőssége átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében, Állam- és Jogtudomány, 1999. 227-253. p., 234. p.

²⁰⁹ PRUGBERGER 2006. i. m. 390. p.

²¹⁰ Mfv. I. 10. 734/2006., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 833-834. p.

²¹¹ Ha jogerősen elbíralt bűncselekmény vagyoni jogi következményei felől polgári perben kell határozni, a bíróság a határozatában nem állapíthatja meg, hogy az elítélt nem követte el a terhére rótt bűncselekményt [*Pp. 4. § (2) bek.*].

kártérítés összegét a bíróság felemelte. A LB a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.²¹² További ítélkezési gyakorlat szerint *eshetőleges szándékként* értékelt a kár bekövetkezése iránt tanúsított közömbös munkavállalói magatartás. Így a megyei bíróság határozata szerint – szemben az elsőfokú bíróság ítéletével – a szakképzett és kellő kereskedelmi gyakorlattal rendelkező munkavállalónak tudnia kellett, hogy kereskedelmi forgalomban csak kézpénzt fogadhat el, vásárlási utalványt pedig csak külön írásbeli munkáltatói engedély alapján. A munkavállaló a számára nyitva álló időben nem kísérelt meg tájékozódni arról, hogy üzletész fizetőeszközként elfogadható-e.²¹³ Továbbá *eshetőleges szándék* kerül megállapításra akkor is, ha a munkavállaló engedély nélkül viszi magával és tartja magánál a vállalati eszközöket, azokkal sajátjaként rendelkezik, illetve ismételt felszólításra azokat nem szolgáltatja vissza. Ezen esetekben a munkavállaló valamennyi olyan kárért felel, amely ennek hiányában nem állt volna elő.²¹⁴ Valamennyi hasonló típusú köteleességszegés esetén a kár az elvitel tényével következik be, azaz nem értékelhető gondatlan károkozásként az, ha az elvitel eredményeként a munkavállalótól az eszközt a birtoklás ideje alatt eltulajdonítják. Ennek megfelelően a másodfokú bíróság ítéletével az első fokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja. A megyei bíróság álláspontja szerint a munkavállaló károkozása nem gondatlan, hanem *szándékos* volt, mivel ismerte a notebook értékét, engedély nélkül vitte ki a munkáltató területéről, valamint felelőtlenül a személygépkocsijában hagyta. A körülményeket figyelembe véve, a személygépkocsi gyakori feltörésének ismeretében a munkavállaló cselekménye következményét előre kellett volna, hogy lássa, és ha azt nem is kívánta, de bizonyítottan belenyugodott annak eredményébe.²¹⁵

A tudatos gondatlanság és az eshetőleges szándék elhatárolása tehát az akarat – érzelmi oldal, a kárhoz fűződő tudattartalom felől közelíthető meg. Tudatos gondatlanság esetében a munkavállaló könnyelműen bíz az eredmény elmaradásában valamely konkrét körülményre támaszkodva (ügyesség, tapasztalat, széleskörű ismeret az alkalmazott technika, gép, berendezés vonatkozásában, valamely munkavállalón kívül álló konkrét körülmény stb.). Eshetőleges szándék esetében a munkavállaló megalapozatlanul reménykedik az eredmény elmaradásban.²¹⁶ Az eshetőleges szándék és a tudatos gondatlanság gyakorlatban történő elhatárolása a vétkes köteleességszegés körülményeiből

²¹² Mfv. II. 11.201/2001., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 834-835. p.

²¹³ Mfv. II. 022/2001., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 843-845. p.

²¹⁴ Mfv. II. 10. 504/2001., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 835-837. p.

²¹⁵ Mfv. II. 10. 919/2001., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 837-838. p.

²¹⁶ CSÉFFÁN 2007. i.m. 425. p.

vezethető le. A joggyakorlat az eshetőleges szándékot azzal jellemzi, hogy az elkövető érzelmileg közömbös a cselekmény megvalósítása során: mindenképpen cselekszik, akár bekövetkezik az eredmény, akár nem.²¹⁷ Az ítéletekből levonható következtetés szerint tipikusan eshetőleges szándék kerül megállapításra, ha nagyobb a kár bekövetkezésének valószínűsége.

A bírói gyakorlatban több olyan jogeset merül fel, amelyben a köteleességszegést a munkavállaló szándékossága, míg az okozott kárt csak a gondatlansága fogja át, azaz ahol a köteleességszegéshez és a kárhoz kapcsolódó tudati – érzelmi állapot egymástól eltér. Az ítélkezési gyakorlat szerint a közlekedési szabályok szándékos megszegése nem jelenti automatikusan a károkozás szándékosként való értékelését, hiszen a megfelelő gyakorlattal rendelkező munkavállaló alappal bízik ügyességében, rutinjában, a vezetett gépjármű ismeretében. Amennyiben a munkavállaló önhatalmúlag, engedély nélkül vagy ittas állapotban vezeti a vállalati gépkocsit (az ittas vezetés vétségét megvalósítva egyben), ennek alapján csak abban az esetben lehet szándékos károkozás miatt teljes megtérítést követelni, ha szándéka legalább eshetőlegesen átfogja a károkozás tényét.²¹⁸ Önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló jogosítvány nélkül vezette a gépkocsit és közben karambolozott, nem esik az eshetőleges szándék fogalma alá.²¹⁹ Tovább vizsgálva az ítélkezési gyakorlatot, a munkaügyi bíróság megállapítja a károkozás vonatkozásban, hogy önmagában a KRESZ szabályok megszegése nem tekinthető szándékos magatartásnak. Ennek megfelelően gondatlan a kár okozásában az a kamionvezető, aki súlyos ittas állapotban vezeti a gépjárművet, letér az útról és felborul. A megyei bíróság álláspontja szerint azonban a perbeli esetben a károkozás tekintetében a közvetlen szándékosság ugyan nyilvánvalóan nem áll meg, azonban az eshetőleges szándék megállapítható. A munkavállaló hivatásos gépkocsivezetőként fokozott veszéllyel járó tevékenységet folytat speciális jármű igénybevételével. Figyelembe véve a súlyos ittasság tényét, a téli esti vezetési körülményeket a bíróság arra következtetésre jut, hogy a munkavállalónak reálisan számolnia kellett ilyen körülmények mellett a károkozással. Nem áll meg olyan mentő körülmény, felperesi intézkedés, amely indokolta volna az alperes magatartását, vagy amelynek alapján bízhatott volna a kár elmaradásában. Ezért a bíróság a munkavállalót a teljes kár megtérítésére kötelezi.²²⁰ Hasonló esetben a bíróság úgy foglalt állást, hogy a saját célra – alkoholos befolyásoltság alatt – igénybe vett vállalati

²¹⁷ Mfv. II. 10.469/2000 FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 878-879. p.

²¹⁸ LB M. törv. 10. 300/1987., CSÉFFÁN 2007. i.m. 426. p.

²¹⁹ Fővárosi Bíróság 45. Pf. 27958/64 CSÉFFÁN 2007. i.m. 426. p.

²²⁰ Mfv. II. 496/2000., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 878-879. p.

gépjárművel való villanyoszlopnak ütközés nem vezethet eshetőleges szándék megállapításához. A szándékosságnak ugyanis a károkozásban is fenn kellett állnia.²²¹ Szándékosan követi el a károkozást továbbá az a gépkocsivezető, aki ittasan a gépkocsival a vasúti síneken 250 métert halad, és csak a gépkocsi megakadásakor áll meg. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az alperes munkavállalónak, mint foglalkozásszerűen tehergépkocsit vezető személynek az általa vezetett jármű felépítését ismernie kellett volna, tudatában kellett volna lennie, hogy a vasúti pálya azon esetlegesen sérülést okozhat. Az alperes a közút minőségétől köztudottan eltérő szerkezetű vasúti pályán 250-300 métert haladt, és a vezetéssel csak akkor hagyott fel, amikor a jármű kerekei a sínek, illetve a talpfák közé beszorultak. Az ilyen körülmények között megtett távolság az esetleges kárba való belenyugvást tanúsítja. Az ítéletet a másodfokú bíróság is helyben hagyja és a LB a jogerős határozatot hatályában fenntartja.²²² További ítélkezési gyakorlat szerint a munkaügyi bíróság megállapítja, hogy eshetőleges szándékkal követi el a károkozást az a gépkocsivezető, aki megszegi a legrövidebb útvonalra és a gépjármű folyamatos felügyeletére vonatkozó munkáltatói utasítást, amikor kitérőt téve és a járművet felügyelet nélkül hagyva a kórházban feleségét meglátogatja, aminek eredményeképpen a gépjárművet ismeretlen elkövető az áruval együtt eltulajdonítja.²²³

A felelősség terjedelmének vizsgálata kapcsán gondolatébresztő lehet a büntetőjogban alkalmazott *vegyes bűnösség* kategóriája, ahol – a legáltalánosabb meghatározás szerint – a tényállási elemek egy részére az elkövető szándékossága, míg más részére a gondatlansága terjed ki. Hasonló esetkörrel állunk szemben a munkajog kapcsán is (*vegyes vétkesség*). Ebben az esetben a teljes kártérítésre való kötelezés oda vezethet, hogy a munkavállaló a szándékán túli eredményért (*praeter intentionem*) kerül elmarasztalásra. A régi Mt. 166. § (1) bekezdése szerint a vétkességnek nyelvtani értelmezés alapján a kötelességsértést kellett átfognia. A törvényszövegekből nem következett tehát annak a követelménye, hogy a szubjektív tudattartalomnak a károkozásra is ki kell terjedni. Ezzel szemben a bírói gyakorlat a vétkesség fennállását mindkét irányban vizsgálta. Teljes kártérítésre pedig csak abban az esetben volt mód, ha a munkavállaló szándékossága legalább eshetőlegesen átfogta az eredményt. Azaz, ha a kárra csak a munkavállaló gondatlansága terjedt ki, úgy korlátozott helytállásnak volt helye.

²²¹ LB M. törv. II. 10/300/1978/3-BH 1979. 309.

²²² Mfv. II. 10. 352/2000., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 841-843. p.

²²³ Mfv. II. 10. 261/2001., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 848-849. p.

Az új Mt. 179. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló szubjektív tudattartalma nyelvtani értelmezés alapján szintén csak a kötelességsértésre irányul. Az új Mt. tekintetében felvetődik a kérdés, hogyan illeszthető be ebbe a tudatos gondatlanság és az eshetőleges szándék fogalomrendszerbe maga a súlyos gondatlanság. Cséffán József véleménye szerint, ha a vétkesség *luxuria* formájában valósul meg, súlyos gondatlanságról beszélünk.²²⁴ Ebben a tekintetben – ahogyan arról már szó esett (2.3.1.1. pont) – arra kell felhívni a figyelmet, hogy a tudatos és a súlyos gondatlanság beszámítási pontjai nem azonosak. Az előbbi az előreláthatóság, az utóbbi pedig a gondossági mérce megsértésének mértéke tekintetében határol el.

Prugberger Tamás és Kenderes György – általam is helyesnek tartott – álláspontja szerint, ha a munkavállaló kármegelőzés, kárenyhítés érdekében szegi meg szándékosan a munkáltatói utasítást, és egyebekben új, a régi utasítás kiigazító útbaigazítást már nem áll módjában kérni, vagy enyhe gondatlansága miatt azt elmulasztja, a megbízás nélküli ügyvitel polgári jogi szabályának analógiájára a helyénvalóság kérdése vizsgálendő elsősorban. Ehhez kapcsolódik természetesen a kiigazító utasítás kérésének elmulasztásának vétkességi körülményei. Ha a munkáltatói utasítástól eltérő magatartás nem volt helyénvaló, megállapítható a felelősség. A kártérítés mértéke pedig aszerint alakul, hogy a munkavállalót milyen fokú vétkesség terheli az új utasítás kérésének elmulasztásában.²²⁵

Az új Mt. tükrében a szándékosság és a tudatos gondatlanság elhatárolásának jelentősége azáltal halványodik el,²²⁶ hogy a jogalkotó már a súlyos gondatlansághoz is teljes kártérítést fűz. A szándékosság kétirányú vizsgálatának fenntartását dogmatikai szempontból azonban mindenképpen indokoltnak látom, hiszen értékelhető lehet a méltányossági klauzula keretei között (új Mt. 190. §).

b) Enyhe fokú vétkesség

Az enyhe fokú gondatlanság fogalmára a súlyos gondatlanság meghatározásából *argumentum a contrario* következtethetünk. Minden olyan esetben ilyenként minősül a munkavállaló magatartása, ha nem állapítható meg a súlyos gondatlanság. Általában enyhe

²²⁴ CSÉFFÁN 2012. i. m. 485. p.

²²⁵ PRUGBERGER-KENDERES 2013. i. m. 398. p.

²²⁶ GYULAVÁRI 2012. i. m. 347. p.

fokú gondatlanságnak minősül a késés, hibás munkavégzés, áramtalanítás elmulasztása.²²⁷ Az új Mt. 179. § (3) bekezdése szerint a kártérítés mértéke ebben az esetben nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.

c) *A kárplafon speciális szabályainak hiánya*

A gondatlan károkozás tekintetében a korábbi speciális szabályok megszűnnek. Ennek megfelelően az új Mt.-ben nem található különös rendelkezés a pénztárat ellenőrzés ellenőre és számfejtője a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért való felelősség vonatkozásában. A régi Mt. 167. § (4) bekezdése szerint az ebben a munkakörben foglalkoztatott munkavállalók a törvényben meghatározott elkövetési magatartással okozott kártért teljes mértékben feleltek. A speciális szabály jogpolitikai indoka a munkavállaló ösztönzésére volt visszavezethető, hiszen az ebben a munkakörben foglalkoztatottak kisebb fokú gondatlansággal is jelentősebb kárt idézhetnek elő.²²⁸ Álláspontom szerint helyes volt ezen különös szabály elhagyása, hiszen a munkakörhöz kapcsolódó gondossági mérce eleve már szigorúbb megítélést jelent más munkavállalókhoz képest.

Nincsen továbbá speciális rendelkezés a távmunkát végző munkavállaló esetében sem. A régi Mt. 193/A. § (1) bekezdése szerint – eltérve a régi Mt. 167. § (3) bekezdésében rögzített szabálytól – a távmunkát végző munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatta meg, ha két feltétel együttesen teljesült. Egyrészt a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjedt ki. Másrészt a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta. Ezen speciális szabály jogpolitikai indoka az volt, hogy a munkáltatónak nincsen, vagy csak korlátozott mértékben van lehetősége utasításadási és ellenőrzési jogosultságát gyakorolni a távmunkát végző munkavállaló felett. A korábbi szabályozás álláspontom szerint dogmatikai szempontból nem felelt meg a munkajog általános szabályozási jellegének, hiszen a lehetőséget biztosított arra, hogy a felek a munkavállaló hátrányára térjenek el az általános szabályokhoz képest.

²²⁷ ARANY JÁNOSNÉ 1999. i. m. 19. p.

²²⁸ HANDÓ 2008. i. m. 675. p.

A vezető állású munkavállalók tekintetében megszűnik a polgári jogi és munkajogi felelősségi szabályok együttes jelenléte. Az *új Mt. 209. § (4) bekezdése* szerint az ilyen munkavállalók ugyanis a nem vezetői tevékenységük kapcsán gondatlanul okozott károk esetében is a teljes kárért felelnek. Az 1992-es szabályozással szemben az *új Mt.* a vezetői tevékenység körében való károkozás, és az összeférhetlenségi előírások megszegése kapcsán nem utal a polgári jogi szabályokra. Ennek folytán ezen esetekben is az általános munkavállalói felelősség szabályait kell alkalmazni. A *régi Mt. 192/A. § (1) bekezdése* szerint a vezető a vezetői tevékenységének keretében, és az összeférhetlenségre vonatkozó szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felelt. A *régi Mt. 192/A. § (3) bekezdése* értelmében pedig egyéb károkozás esetében az általános kárfelelősségi szabályok voltak irányadóak azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhetett. Prugberger Tamás és Kenderes György indokoltnak látják a törvényi szigorítást arra tekintettel, hogy a vezető állású munkavállalók munkabére jelentősen meghaladja az átlagos munkavállaló bérét.²²⁹ Én magam azt az álláspontot képviselem, hogy a vezető állású munkavállalók szigorúbb felelőssége kizárólag az általuk végzett, fokozott kockázatviseléssel járó tevékenységi körhöz kell, hogy kapcsolódjon. Véleményem szerint az új szabályozási koncepció nem egyeztethető össze az egyenlő bánásmód elvével sem.

A szakképzésben résztvevő tanulókra a *szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (továbbiakban Szt.)* rögzíti a kárfelelősség szabályait. Ez a különös szabály érintetlenül a továbbiakban is alkalmazandó. Az *Szt. 69. § (1) bekezdése* szerint a tanuló a tanulószerveződésből eredő kötelezettségeinek vétkes megsértésével a gyakorlati képzést folytató szervezetnek okozott kárt köteles megtéríteni. A tanuló és a gyakorlati képzést folytató szervezet kártérítési felelősségére tanulószerveződés esetén az *új Mt. kártérítési felelősségi szabályait* kell alkalmazni [*Szt. 70. § (1) bek.*]. A tanuló a gyakorlati képzést folytató szervezetnek gondatlanságból okozott kár értékének ötven százalékát köteles megtéríteni azzal, hogy a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a tanuló pénzbeli juttatásának egyhavi összegét [*Szt. 70. § (2) bek.*]. A gyakorlati képzésen részt vevő tanuló részére a gyakorlati képzés szervezője - a tanuló által okozott, de a tanuló által meg nem térített károk fedezetére - felelősségbiztosítást köteles kötni [*Szt. 70. § (1) bek.*].

²²⁹ PRUGBERGER-KENDERES 2013. i. m. 398. p.

d) Több munkavállaló közös károkozása

Együttes a károkozás, ha a károkozók mindegyikének a közrehatása megállapítható, és a károkozó magatartások között oksági kapcsolat van, illetve a kárt időben egymást követően idézték elő.²³⁰ A jogalkotó törvényi szinten csak a munkatárssal való közös károkozás esetkörét rendezi.²³¹ Az új Mt-hez fűzött indokolás szerint a több munkavállaló általi együttes károkozás esetére a polgári jogi rendelkezések irányadóak (Ptk. 344. §) azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalók egyetemleges kötelezésére csak szándékos károkozás esetében van lehetőség [új Mt. 181. § (4) bek.].²³² Tehát amennyiben több munkavállaló együttesen okozza a kárt, helytállásukra vétkességük, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában vannak kötelezve [új Mt. 181. § (1) bek.]. Ha a károkozás során az egyik munkavállaló szándékosan, míg a másik csak gondatlanul járt el, az előbb említettnek a kár nagyobb hányadát kell megtéríteni.²³³ Ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani, a kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik [új Mt. 181. § (2) bek.]. Természetesen az egy-egy munkavállalóra vonatkozó kárrészek tekintetében értelemszerűen érvényesül a kártérítési plafon.²³⁴

A munkavállaló nemcsak kollégájával, hanem egy, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló harmadik személlyel együtt is okozhat kárt a munkáltatónak. Ebben az esetben arra kell figyelemmel lenni, hogy a korlátozott felelősség munkajogi szabályai csak a munkavállaló és a munkáltató viszonyrendszerében alkalmazhatók.

2.3.1.3. A törvényi szinten rögzített kárplafon karakterisztikus vonásai

Az új Mt-ben a jogalkotó megemeli a kárplafon mértékét. Ez a jogalkotói döntés illeszkedik a jogintézmény progresszív fejlődési ívébe. A korábbi jogforrásokat is vizsgálva megállapítható, hogy a kártérítés mértékének maximális értéke korszakonként emelkedő tendenciát mutat. Az első munka törvénykönyvről szóló 1950. évi 7. tvr. felhatalmazása alapján a kártérítés címén egy hónapban összesen kirótt összeg többszöri károkozás esetében sem haladhatta meg a dolgozó egy havi alapbérének 15 %-át [30/1951 (I./31) a munka törvénykönyvének végrehajtásáról szóló MT rendelet 83. § (1) bek.].

²³⁰ CSÉFFÁN 2012. i. m. 498. p.

²³¹ PRUGBERGER 2006. i. m. 391. p.

²³² A 2012. évi I. törvényhez fűzött indokolás (181. §), lásd MK 35. számú állásfoglalás

²³³ CSÉFFÁN 2012. i. m. 498. p.

²³⁴ LŐRINCZ 2011. i. m. 290. p.

Kiemelendő, hogy az alapbér, mint a kártérítés mértékegysége a pótlékok és a prémium hozzászámításától mentes volt.²³⁵ Szándékos károkozás esetében pedig a dolgozót a teljes kár megtérítésére lehetett kötelezni [*a munka törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 30/1951 (I./31) MT rendelet 83. § (2) bek.*].

A második munka törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvény 57. § (2) bekezdése szerint gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozó havi átlagkeresetének (és nem alapbérének) 15 %-át nem haladhatta meg. A Minisztertanács a károkozás, illetőleg a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, a károkozás társadalmi veszélyességére, valamint a dolgozó beosztására tekintettel a kártérítés mértékét magasabb összegben is megállapíthatta.

A munka törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 79. § (1) bekezdése szerint főszabályként gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozónak a károkozás idején elért havi átlagkeresetének 50 %-áig terjedhetett. A hivatkozott törvényhely továbbá három speciális szabályt fogalmazott meg. Egyrészt két tevékenységi-személyi kör került kiemelésre. Eszerint másfél havi átlagkeresetével felelt a kollektív szerződésben meghatározott felelős beosztású dolgozó, ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési feladatai ellátása körében okozta. Valamint a pénzügyi intézet pénztári számfejtője és ellenőre a teljes kárért felelt a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért. Másrészt a jogalkotó differenciált szabályozást alakított ki a szubjektív vétkességi oldalra, illetve az elkövetési magatartásra tekintettel. Ennek megfelelően a dolgozó a kirívóan súlyos gondatlansággal, illetve a gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért hathavi átlagkeresete erejéig volt felelős. Mérséklésnek egyebekben nem volt helye, ha a károkozásból a dolgozó vagyoni előnyhöz jutott, vagy a károkozás ittas állapotban történt [*48/1979. (XII. 1.) Mt. V. 82. § (2) bek.*].

A régi Mt. 167. § (1) bekezdése szerint gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50 %-át nem haladhatta meg. Kollektív szerződés vagy munkaszerződés kártérítés mértékét azonban ettől eltérően is szabályozhatta [*régi Mt. 167. (2) bek.*]. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatta meg [*régi Mt. 167. (3) bek.*]. Gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felelt a pénzügyi intézet pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő

²³⁵ NAGY 1964. i. m. 394. p.

ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért [régi Mt. 167. (4) bek.].

Látható, hogy 1951 óta a felelősség gondatlanság esetében *cum* és *pro viribus* korlátozott. Egyrészt a munkavállaló alapbérével, átlagkeresetével, illetve – a hatályos szabályok szerint – távolléti díjával, az ezen kategóriákba tartozó összeg erejéig köteles helytállni. Másrészt felelőssége csak meghatározott mértékig áll fenn.²³⁶

A kártérítési plafon megtartja relatív jellegét.²³⁷ Ez azt jelenti, hogy amennyiben a kár összege nem haladja meg a törvényi maximumot, a kártérítés összege nem kerül redukálásra. Azaz a kártérítés elsődlegesen kárhoz idomul, másodlagos korrekciós elv a kereset.²³⁸

Jelentős (és egyúttal a munkavállalóra nézve előnyös) módosítást jelent az 1992-es szabályozáshoz képest, hogy a felelősség tekintetében nem lehet a munkavállaló hátrányára megállapodni. Korábban ugyanis lehetőség volt arra, hogy kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel a kártérítés mértékét a *régi Mt. 166. § (1) bekezdésében* meghatározott kárplafonhoz képest – a munkavállalóra nézve hátrányosan – eltérően szabályozza [régi Mt. 166. § (2) bek.]. A probléma abba áll, hogy a jogalkotó a gondatlan károkozás esetében törvényi maximumhoz kötötte a kártérítéssel érvényesíthető összeg legnagyobb terjedelmét, a szabályozási elvből következően a törvényi felső határ *kógens*, de legalábbis *klaudikálóan kógens* norma. Ettől legfeljebb a munkavállalóra nézve kedvezőbb irányba lehetett volna eltérni. Jelen szabályozással ez a jogdogmatikai probléma feloldódni látszik. Főszabály szerint, az *új Mt. 277. § (2) bekezdése* alapján kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a munkaviszonyra vonatkozó részben foglaltakról pozitív és negatív irányban egyaránt eltérhet. Az *új Mt. 191. § (1) bekezdése* ugyanakkor a kárfelelősség kapcsán kiegészítő szabályként, garanciális jelleggel rögzíti, hogy kollektív szerződés – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el. Természetesen munkaszerződésben sem lehet eltérni a munkáltató terhére. Ez az *új Mt. 43. § (1) bekezdéséből* folyik, amely szerint a

²³⁶ BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 570. p., KISS 2005. i. m. 268. p.

²³⁷ RADNAY 2009. i. m. 194. p., KISS 2005. i. m. 269. p., CSÉFFÁN 2012. i. m. 488. p., KENDERES 1986. i. m. 170. p.

²³⁸ RADNAY 2009. i. m. 194. p., KISS 2005. i. m. 269. p., CSÉFFÁN 2012. i. m. 488. p., ROMÁN László: Munkajog (Elméleti alapvetés), Budapest, Tankönyvkiadó, 1989, 341. p.

munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában – nem térhet el a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól.

Ki kell emelni továbbá, hogy a munkáltató sem tágíthatja ki a törvényben foglalt korlátokat munkahelyi szabályzattal. A LB ítéletében rámutat arra, hogy amennyiben a munkahelyi szabályzat a megsértésének következményeként a teljes "anyag" felelősséget előírta volna, ez önmagában akkor sem képezhetné az újságárus teljes kártérítési felelősségének alapját. Annak feltételeit ugyanis a Munka Törvénykönyve határozza meg, függetlenül a különféle munkáltatói szabályzatok rendelkezéseitől.²³⁹

A dologi károk kapcsán az *új Mt.* szerint az elkövetéskori értéket kell figyelembe venni. Az *új Mt.* által nem rendezett, a kár megtérítésére vonatkozó kérdésekre a *Ptk. XXXI. fejezetének* szabályait kell alkalmazni (*új Mt. 177. §*). A *Ptk. 360. § (1) bekezdése* kimondja, hogy a kártérítési igény a kár bekövetkeztekor nyomban esedékessé válik. Azaz a kártérítési kötelezettséget logikailag a kár bekövetkeztének időpontjához köti. A *Ptk. 360. § (2) bekezdése* szerint a kárért felelős személy helyzetére a szerződés teljesítésében késedelmes kötelezettre irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az 1992-es szabályozás is lényegében ezt az elvet követi. Eszerint, ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kellett — az avulásra is tekintettel — figyelembe venni [*régi Mt. 172. (2) bek. b*]). A polgári jogi kárfelelősség gyakorlatából azonban ismertek olyan döntések, ahol az árak jelentős emelkedésére tekintettel az ítélelhozatalkori forgalmi értéket vették figyelembe.²⁴⁰

²⁴¹ Érdemes ennek kapcsán megvizsgálnunk a *Szakértői Javaslatot*, amely fenn kívánja tartani a főszabályt. Eszerint a kártérítés a károsodás bekövetkeztekor nyomban esedékessé válik (*Szakértői Javaslat 6:529. §*). Ugyanakkor a *Szakértői Javaslat 6:531. § (1) bekezdése* rögzíti, ha a károkozás és az ítélelhozatal között az időmúlásra vagy egyéb körülményre tekintettel az értékviszonyokban jelentős változás következett be, a bíróság az okozott kár mértékét az ítélelhozatal időpontjában fennállott értékviszonyok szerint határozhatja meg. Ebben az esetben a károkozó késedelmi kamat fizetésére az érték megállapításának időpontjától kezdődően köteles. A *Szakértői Javaslat 6:531. § (2) bekezdése* alapján pedig, ha a károsult kártérítési igénye érvényesítésével felróhatóan

²³⁹ Legf. Bír. Mfv. II. 10.702/1996.

²⁴⁰ HANDÓ 2008. i. m. 705. p.

²⁴¹ "A *Ptk. 360. § (1) bekezdése* szerint a kártérítés a károsodás bekövetkeztekor nyomban esedékes. Ez a rendelkezés nem zárja ki a kártérítés mértékének megállapításáig terjedő időben az értékviszonyokban bekövetkező változások figyelembevételét. E szabályt a kártérítés mértékével kapcsolatban felhívott követelményekkel összhangban kell értelmezni. Ehhez képest a bíróság akkor jár el helyesen, ha nem a kérdéses időpontban fennálló értékviszonyokat veszi alapul, hanem a bekövetkezett értékváltozásokat kifejező kártérítésre ad lehetőséget." (BH 1990.4.153.)

késlekedik, az ár- és értékviszonyok változásának kockázatát maga viseli. A koncepció célja tehát, hogy a már a bírói gyakorlatban létező jogtechnikai konstrukció számára jogalapot teremtsen, azaz jelentős áremelkedés, infláció stb. esetében az ítélelhozatal kori forgalmi érték legyen irányadó. Két kérdés merül fel mindennek kapcsán. Egyrészt, hogy ezen – a bírói gyakorlatban már alkalmazott – kiegészítő szabály az *új Ptk.* hatályba lépését megelőzően alkalmazandó lesz-e a munkavállalói felelősség esetében is? Másrészt, hogy az *új Ptk.* hatálybalépésével a *Szakértői Javaslatban* foglaltak irányadóak lesznek-e a munkavállaló felelősségének tekintetében is? Illetve, nem jelent-e ez aránytalan terhet a munkavállalóra nézve?

Az *új Mt.-ben* megváltozik a kártérítés számításának alapja is. Az átlagkeresethez való kötöttséget a távolléti díj alapján való számítás váltja fel (*új Mt. 148-152. §*). Ennek oka, hogy az *új Mt.* a jövőben nem rendelkezik az átlagkeresetről. A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér,²⁴² valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér²⁴³ és az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani [*új Mt. 148. § (1) bek.*]. A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult [*új Mt. 148. § (2) bek.*].

Több szerző érvel amellett, hogy a bérorientált felelősségi rendszer fenntartása a piacgazdaságot tükröző munkajogi struktúrában indokolatlan.²⁴⁴ Továbbá, hogy az hatással van a munkavállalói felelősség egyéb elemeire. Nem vitatott, hogy számos indok szól a helytállás mértékének a jogalkalmazás által történő korlátozása mellett. Értelemszerűen ennek csak akkor szabad érvényesülnie, ha az okozott kár mértéke nagyobb, mint a munkavállaló átlagkeresetének törvényben, munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben meghatározott mértéke. Természetesen ha kevesebb, teljes kártérítésnek

²⁴² Az alapbért mindig a távolléti díj számításánál esedékes aktuális mértékben kell figyelembe venni, itt nem érvényes az utolsó hat naptári hónap, mint irányadó időszak. A számítási mód eltér a havi béres, illetve az órabéres munkavállalók esetében.

²⁴³ A távolléti díj számításánál teljesítménybérnek az alapbér helyett adott, az *új Mt. 137. § (3) bekezdésében* említett teljesítménybért tekintjük [*új Mt. 150. § (1) bek.*]. A teljesítménybért – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni [*új Mt. 150. § (2) bek.*]. Az alapbér mellett adott teljesítménybér pl. bónusz, jutalom jutalék stb. a távolléti díj számítása során nem számít. Bérpótlékok közül csak a műszakpótlék, éjszakai pótlék, készenléti és ügyeleti pótlék vehető figyelembe a távolléti díj számításánál (*új Mt. 151. §*).

²⁴⁴ A hatályos magyar szabályozás megtartja bérorientált jellegét. Az átlagkeresethez való kötöttség kritikájához lásd. KISS 2000. i. m. 268. p., PRUGBERGER Tamás: A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében, Állam- és Jogtudomány 1999/3. 227-253. p., 234. p., RADNAY 2000. i. m. 22. p.

van helye.²⁴⁵ Prugberger Tamás számos tanulmányában mellett foglalt állást, hogy a munkavállalói kárfelelősség lényegében felesleges megkettőzése a polgári jogi felelősségnek.²⁴⁶ Kiindulópontja szerint a munkajogban is alkalmazható lenne a teljes kárfelelősség elve azzal a megszorítással, hogy a vétkesség enyhébb eseteiben mérséklésnek van helye.²⁴⁷ Ezzel lándzsát tör a bírói mérlegelés szerepének hangsúlyosabbá tétele mellett.²⁴⁸ Prugberger ugyanakkor egy másik modellt is járhatónak tart. Javaslatot tesz arra, hogy a gondatlanság két fokától függő *ex lege* korlátozás kerüljön kialakításra, mindkét esetben két alap-kártérítési összeggel. Emellett lehetőséget biztosítana a munkaszerződéssel vagy kollektív szerződéssel való eltérésre.²⁴⁹ Prugberger és Karlovits az *ex lege* korlátozás hátrányát alapvetően abban véli felfedezni, hogy az negatívan hat a prevencióra. Egyrészt káros a károkozó egyén nevelése szempontjából, másrészt hátrányos a kollektívával szemben is. Kifogásolható preventív-jogpolitikai szempontból továbbá az is, hogy nem jelenik meg a gondossági fokok közötti mélyebb differenciálás. Javaslatot tesznek arra a jövőbeni szabályozásra enyhe fokú gondatlanság esetében az alapbér tíz százalékában, nagyfokú hanyagság esetében az alapbér húsz százalékában történő marasztalásra.²⁵⁰ Ezzel ellentétesen a szabályozási forma fenntartása mellett érvel Hovánszki Arnold arra figyelemmel, hogy a munkavállaló által előre ismert korlátozás nem hat a megelőzés elve ellen. Életidegen, a gondatlanság fogalomkörébe be nem illeszthető helyzetként értékeli továbbá azt, hogy a munkavállaló erre tekintettel, a kárt előre átgondoltan, mérlegelve tanúsítsa a kötelességszegést.²⁵¹ Nagy László a kártérítési plafon szabályozásának problémáját abban látja, hogy ebben a keretben nem lehet megfelelő módon különbséget tenni a nagy összegű és a kisösszegű károk között. A jogszabály már eleve differenciál, és a továbbiakban csak abban a körben lehet megkülönböztetni az egyes elkövetési magatartásokat.²⁵² Ugyanakkor a kisebb összegű

²⁴⁵ BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 570-571. p., KISS 2005. i. m. 268-269. p.

²⁴⁶ PRUGBERGER 1999. i. m. 250. p.

²⁴⁷ PRUGBERGER 1999. i. m. 235. p., PRUGBERGER Tamás-KENDERES György-MÉLYPATAKI Gábor: A munka- és a közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Miskolc, Novotni Alapítvány a magánjog fejlesztéséért, 2012. 273-274. p.

²⁴⁸ PRUGBERGER 1999. i. m. 235. p.

²⁴⁹ PRUGBERGER 2008. i. m. 526. p.

²⁵⁰ KARLOVITS-PRUGBERGER 1964. i. m. 405. p., 409. p., PRUGBERGER Tamás: A munkajogi felelősségi rendszer újraszabályozásának szempontjai, Munkaügyi szemle, 1991/6. 34-38. p., 37. p.

²⁵¹ PRUGBERGER 1999. i. m. 234. p., HOVÁNSZKI Arnold: Megjegyzések a munkavállalói kárfelelősség újraszabályozásához, Gazdaság és Jog, 2001/6. 19-21. p., 20. p.

²⁵² NAGY 1964. i. m. 385. p.

károknál a nevelő hatás ellen hat az alacsony kártérítési összeg, formálissá téve így a kártérítés intézményét.²⁵³

2.3.1.4. A méltányossági klauzula

A munkavállalói felelősség intézményét – szemben a polgári joggal – áthatja a méltányosság (*ius aequum*). A méltányosság megoszlik a jogalkotó és a jogalkalmazó között. Egyrészt a jogalkotó maga is gyakorolja azt a törvényileg lefektetett kártérítési plafonnal.²⁵⁴ Másrészt az új Mt. 190. §-a rögzíti, hogy a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.²⁵⁵ Ezt támasztja alá továbbá az is, hogy a jogalkotó nem rögzít alsó kártérítési határt.²⁵⁶

Az 1992-es szabályozás kapcsán nem volt egyértelmű, hogy a bíróság mérsékelheti-e, illetve, ha igen, milyen keretek között a kártérítést. A LB megállapította, hogy a munkavállaló szándékosan szegte meg a pénzkezelési szabályokat és a munkáltató pénzét saját céljaira fordította. Az eljárásban ugyanakkor tényként merült fel, hogy a munkavállaló felesége ezen magatartásra is visszavezethetően öngyilkos lett. A bíróság ezen személyes életkörülményre, valamint arra tekintettel, hogy a magatartás csekély társadalmi veszélyt hordoz, mérsékelte a kártérítés összegét.²⁵⁷ Ebben a tekintetben lényegében a Ptk. 339. § (2) bekezdése került alkalmazásra.²⁵⁸ A LB 1997-es határozatában megállapította, hogy „a bíróság mérsékelheti a kártérítést, illetőleg a jogszabály alapján megállapítható mértéknél alacsonyabb összegben is marasztalhatja a munkavállalót, ha a károkozás és a károkozó körülményei ezt nyomatékosan indokolják” (LB Mfv. II. 10.344/1997/3.). Ugyanakkor szükséges felhívni a figyelmet arra a tényre, hogy a munkaviszony keretében okozott károk tekintetében kontraktuális felelősségről van szó,²⁵⁹ amelynek keretében a Ptk. 318. § (1) bekezdése kifejezetten kizárja a méltányossági alapon

²⁵³ NAGY 1964. i. m. 384. p.

²⁵⁴ ROMÁN 1989. i. m. 341. p.

²⁵⁵ Vékás Lajos a szerződésen kívüli károkozás kapcsán jegyi meg, hogy – vizsgálva több, mint negyven év gyakorlatát – a bírói ítéletek a deliktuális felelősség körében sem éltek a méltányosság eszközével, helyette az okozatosság oldalán szorították meg a kár mértékét (VÉKÁS Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél, Magyar Jog, 2002/9. 513-526. p., 513. p.)

²⁵⁶ LŐRINCZ 2011. i. m. 277. p.

²⁵⁷ LB Mfv. II. 10.357/1977., LB Mfv. II. 10.344./1997/3.

²⁵⁸ HANDÓ 2008. i. m. 676. p.

²⁵⁹ BANKÓ [et al.] 2006. 567. p.

való döntés lehetőségét.²⁶⁰ Minderre tekintettel magam is pozitívan értékelem a bírói mérlegelés kereteinek törvényi szinten való rögzítését.

A „rendkívüli” kifejezés arra utal, hogy csak a kivételes, a közfelfogás szerint is rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján lehet helye a mérséklésnek.²⁶¹ Ennek során különösen a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés teljesítésének következménye kerül értékelésre {lásd a munkáltató felelősségének körében [új Mt. 167. § (3) bek.]}. A jogalkotó által figyelembe veendő körülmények felsorolása nem taxatív. Annak definiálása, hogy mely körülmények lehetnek rendkívüli méltánylást érdemlők, a bírói gyakorlat feladata. Álláspontom szerint ilyen módon értékelt körülmény lehet többek között, ha a munkavállaló nagyon drága gépekkel dolgozik, hiszen ebben az esetben ő kisebb figyelmetlenséggel is rendkívül magas kárt okozhat. Különös méltánylásnak lehet helye akkor is, ha a munkakörhöz vagy munkavégzéshez kapcsolódó jelentős veszély a munkabérben nem kerül ellentételezésre.

A törvényszövegből csak részbeni mentesítési lehetőség következik.²⁶² Azaz a kártérítést nem lehet teljes egészében elengedni a bírói mérlegelés keretein belül. Ebben a körben meg kell jegyezni, hogy az a körülmény, ami korábban mint munkáltatói közrehatás értékelésre került, már nem vehető figyelembe a bírói mérlegelés során (kétszeres értékelés tilalma).

Első lépésben a munkáltatói közrehatást (kármegosztás), ezt követően pedig a kártérítési tételt kell megállapítani. Kizárólag ezek után van helye méltányossági döntésnek. A sorrend felcserélése a munkavállalóra nézve hátrányos eredményre vezetne.

²⁶⁰ HANDÓ 2008. 712. p., KEMENES 2000. i. m. 304. p.}.

²⁶¹ LŐRINCZ 2012 i. m. 269. p.

²⁶² Prugberger Tamás és Kenderes György – saját álláspontomhoz képest eltérően – kizárja a méltányossági klauzula alkalmazásának lehetőségét szándékosság és súlyos gondatlanság esetében, figyelemmel az új Mt. 179. § (3) bevezetőjének nyelvtani és hermeneutikai értelmezésére (PRUGBERGER-KENDERES 2013. i. m. 397. p.).

2.3.2. A teljes kártérítés elvének korlátozása a kárfogalom eltérő meghatározásával

A károkozással okozati összefüggésben bekövetkező károk köre nem nyúlhat a végtelenbe. A szerződésszegéssel okozott károk mértékének reális keretek közé szorításának másik eszköze a kárfogalom szűkítése.

A klasszikus kárfogalom szerint a kár két részre bontható: vagyoni és nem vagyoni kárra, azzal, hogy az előbbi tovább osztható tényleges kárra, elmaradt haszonra és indokolt költségre. A tényleges kár az aktív vagyon csökkenését, illetve a passzív vagyon gyarapodását jelenti. Emellé csatlakozik az elmaradt haszon, azaz a valószínűsített vagyongyarapodás, amely a károkozás nélkül végbement volna. Az indokolt költség a kár elhárításával, enyhítésével stb. kapcsolatban keletkező költség típus.²⁶³

2.3.2.1. Redukált kárfogalom a régi Mt. tükrében

A munkavállalói kárfelelősség körében az 1992-es koncepció a redukált kárfogalmat követte. Azaz csak meghatározott kárelemek megtérítését lehetett követelni a munkavállalótól. A kár főszabály szerint csak a *tényleges kárt* ölelte fel.²⁶⁴

Nem volt érvényesíthető a *nem vagyoni kár*, amely a régi Mt. 177. § (2) bekezdéséből *argumentum a contrario* következett.²⁶⁵ Ugyanis a jogalkotó kifejezetten rögzítette, hogy a munkáltató felelőssége alapján a munkavállalónak azt a kárát is megtéríteni volt köteles, amely nem vagyoni kár.²⁶⁶ A szabályozás logikájából tehát az következett, hogy a károsult személyiségi jogainak sérelmében jelentkező hátrány miatti helytállásra a munkavállalói felelősség körében nem volt lehetőség.

Az elmaradt haszon és az indokolt költség tekintetében – ahogyan arra Lehockyné Kollonay Csilla is utal – sem a bírói gyakorlat, sem pedig a jogirodalom nem mutatkozott egységesnek.²⁶⁷ Az *elmaradt haszon* figyelmen kívül hagyásának indoka a régi Mt. 177. § (2) bekezdéséből ugyancsak *argumentum a contrario* folyt. A munkáltató felelőssége alapján a munkavállalónak dologi kárán túl az elmaradt jövedelmét, a sérelemmel, illetve

²⁶³ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 868. p., HANDÓ 2008. i. m. 671. p.

²⁶⁴ HANDÓ 2008, 671. p., RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 865. p., 869-870. p., TALLIÁN Blanka: Kártérítési felelősség (6.), In: Gábor Zsolt (felelős szerk.): Munkajogi kézikönyv, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2011. 276. p., BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 572. p., RADNAY 2009. i. m. 194. p.

²⁶⁵ Megjegyzendő, hogy a szocializmus munkajogában a dolgozó anyagi felelősségének körében sem volt megtéríthető a nem vagyoni károk köre (SÓLYOM László: A felelősség korlátozása a közvetlen kárra, Állam és Jogtudomány 1969/4. 697-714. p., 705. p.).

²⁶⁶ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 870. p.

²⁶⁷ LEHOCKYNÉ KOLLONAY 1997. i. m. 37. p.

ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit is köteles volt megtéríteni. A szabályozás logikájából ebben az esetben is az következett, hogy e kárelemek megtérítésére a munkavállalói felelősség körében nem volt lehetőség. A bírói gyakorlat hangsúlyozta, hogy „a károkozás folytán elmaradt nyereség csak igen közvetett kapcsolatban áll a munkavállaló cselekményével”.²⁶⁸ Ebből arra következtethetünk, hogy a joggyakorlat elsősorban az adekvát okozatosság elvének segítségével választotta el a vizsgált kárelemet a megtérítésre kerülő tényleges károk körétől. Nagy László szerint az elmaradt haszonban az „okozati lánc létre nem jött részét próbáljuk felépíteni”.²⁶⁹ Az elmaradt haszon rendszerinti figyelmen kívül hagyásának elsődleges indokát abban jelölte meg, hogy a szabály megszületése még arra az időre tehető, amikor a Szovjetunióban élt az a nézet, miszerint az „burzsoá fogalom”, így annak nincsen helye a szocialista jogban.²⁷⁰ A polgári jogban később ez megdőlt, ám a jogág önállósulására tekintettel az már nem hatott ki a munkavállaló felelősségére. További körülmény, hogy azok a kívánalmak, amelyek a polgári jog kapuit megnyitották (pl. áruforma, gazdaságos elszámolás stb.) a munkajogban kevés szerephez jutottak.²⁷¹ Gyakorlati indok az érvényesíthetőséggel szemben továbbá, hogy a polgári joggal összemérve nehezen állapítható meg mind maga az elmaradt haszon, mind pedig a dolgozóra eső hányad.²⁷² Az elmaradt haszon megtérítésének kivételesen akkor volt helye, ha nem volt lehetséges a dolog megjavítása. Ebben az esetben a tényleges kár azt az anyagi hátrányt jelentette, amely a károsult dolgának megrongálódásával, megsemmisülésével, elvesztésével állt be. Ekkor a kár összege a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árra – az avulásra is – tekintettel került meghatározásra [*régi Mt. 172. § (1) bek. b) pont*]. Ez pedig az elmaradt hasznat is magába foglalta.²⁷³ Továbbá szándékos károkozás esetében [*régi Mt. 168. §*] – többségi álláspont szerint – szintén lehetőség nyílt az elmaradt haszon igénylésére figyelemmel arra, hogy a kártérítés összegének

²⁶⁸ BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 572. p.

²⁶⁹ NAGY 1964. i. m. 426. p.

²⁷⁰ A megtéríthetőség hiánya a dolgozó anyagi ellehetetlenülésének elkerüléséhez fűződődő érdekekkel volt indokolt. Továbbá megfontolandó, hogy a dolgozó ellenszolgáltatása, tehát munkabére a vállalat hasznától függetlenül megállapított. Azaz a dolgozó olyan elmaradt haszonért nem felelhet, ami a vállalat jövedelmét csökkenti. Ebben az esetben a felmerült kár egyénileg viselt, az elmaradt haszon pedig társadalmilag (NAGY 1964. i. m. 431-433. p.).

²⁷¹ NAGY 1964. i. m. 435-436. p.

²⁷² NAGY 1964. i. m. 435-437. p.

²⁷³ BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 572. p., RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 869. p., RADNAY 2009. i. m. 193. p.

korlátozásához ebben az esetben nem fűződik érdek.²⁷⁴ Ugyan a bírói gyakorlat ezen enyhített.²⁷⁵

A *szükséges és indokolt költségek* a gyakorlat szerint a tényleges kár részét képezték, ezért azok megtérítésre kerültek.²⁷⁶ Ez a gyakorlat összhangban állt a Nagy László által képviselt kárfogalommal, aki a vagyoni károk körét két csoportra bontja: egyrészt a felmerült kárra és az elmaradt haszonra. Az előbbi csoport a ténylegesen beállott vagyonsökkenésre, illetve a költségekre (járulékos jelleg) osztja tovább.²⁷⁷

A redukált kárfogalom mellett természetesen a károk azon körét sem kellett megtérítenie a munkavállalónak, amely a munkáltató közrehatásának eredményeként állt elő [*régi Mt. 172. § (2) bek.*]. Ebben az esetben a munkáltató a kár elhárítása vagy csökkentése érdekében nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.²⁷⁸ A hivatkozott szakasz nem tartalmazta a gondossági követelményt. Annak felróhatósági alapra helyezése – a *Ptk. 340. §-ának* megfelelően – a bíró jogalkalmazás útján történt meg, figyelemmel a munkáltató pozíciójára.

2.3.2.2. Teljes kárfogalom az új Mt. tükrében a polgári jogi felelősségi szabályok alapján

A jogalkotó sem a munkavállalói, sem a munkáltatói felelősség keretein belül nem rögzíti a kár törvényi definícióját az *új Mt.-ben*. Az *új Mt. 179. § (5) bekezdésében* megfogalmazott utaló szabály szerint a kár megtérítésére az *új Mt. 177. §-ban* foglalt rendelkezést kell irányadónak tekinteni. Eszerint pedig a törvény által nem szabályozott kérdésekben a *Ptk. XXXI. fejezetének* szabályait kell alkalmazni. Ez a fejezet a polgári jogi felelősség módjáról és a kártérítés mértékéről rendelkezik.

A *Ptk. 355. § (1) bekezdése* rögzíti, hogy a kárért felelős személy köteles az eredeti állapotot helyreállítani, ha pedig az nem lehetséges, vagy a károsult azt alapos okból nem kívánja, köteles a károsult vagyoni és nem vagyoni kárát megtéríteni. Továbbá a *Ptk. 355. § (4) bekezdése* szerint kártérítés címén a károkozó körülmény folytán a károsult

²⁷⁴ KISS 2005. i. m. 270. p., BANKÓ [et al.] 2006. i. m. 572. p., KERTÉSZ 2005. i. m. 278. p., HANDÓ 2008. i. m. 676. p. Mfv. II. 10. 352/2000., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 84-843. p.; Mfv. II. 10. 469/2000., FEKETE-RADNAY-TALLIÁN-ZANATHY 2007. i.m. 878-879. p.

²⁷⁵ Ha a targoncavezető súlyosan ittas állapotban vezette a járművet, letért az útról és felborult, megállapítható az eshetőlegesen szándék. Ilyen esetben a munkáltató a tényleges kárának megtérítésére tarthat igényt, az elmaradt hasznót nem követelheti (LB Mfv. II. 10.496/2000/3.).

²⁷⁶ RÚZS MOLNÁR 2008. i. m. 870. p., Lásd ellenvéleményként LEHOCKYNÉ KOLLONAY 1997. i. m. 37. p.

²⁷⁷ NAGY 1964. 425-426. p.

²⁷⁸ CSÉFFÁN 2007. i. m. 444-445. p.

vagyonában beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget kell megtéríteni, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges.

Tehát a jövőben a vagyoni károkon túl a nem vagyoni károk is megtéríthetők lesznek a munkavállalói felelősség esetében is.²⁷⁹ A nem vagyoni kárért való felelősség a személyhez fűződő jogok vagyoni szankciója. A nem vagyoni kártérítés pedig az általános személyiségvédelem eszköze. A 34/1992. (VI. 1.) AB határozat szerint „...a polgári jog, mint a polgárok autonómiájának elsődleges jogága egyre inkább túlmegegy a tiszta vagyoni viszonyok szabályozásán és a személyek személyhez fűződő jogait is – vagyoni jogaikkal egy sorban – védelem alá helyezi”. A Ptk. 75. § (2) bekezdése szerint a személyhez fűződő jogok védelmére vonatkozó szabályokat a jogi személyekre is alkalmazni kell kivéve, ha a védelem – jellegénél fogva (pl. a testi épség és egészség védelme) – csak a magánszemélyeket illetheti meg. A természetes és jogi személyek mint munkáltatók személyiségvédelme munkajogi szempontból főképpen a jó hírnév védelmére, a titokvédelemre és adatvédelemre terjed ki.

Érdemes megjegyezni, hogy *Szakértői Javaslat* szerint a jogalkotó a jövőben a kárfogalom köréből kivezeti a nem vagyoni kár kategóriáját. Helyette önálló jogi konstrukcióként építi be a személyiségvédelmi fejezetbe a sérelemdíjat, amely a személyhez fűződő jogok megsértésének szubjektív jogalapú szankciója lesz. Akit személyiségi jogaiban megsértének, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért [*Szakértői Javaslat* 2:52. § (1) bek.]. A jogintézmény ismérve, hogy a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.²⁸⁰ A sérelemdíj megfizetésére való kötelezés feltételeire – így különösen a kötelezett személy meghatározására és a kimentés módjára – a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályait kell alkalmazni. Ez a szabály érvényesül akkor is, ha a jogsértést a szerződés megszegésével követték el [*Szakértői Javaslat* 2:52. § (2) bek.]. A sérelemdíj értékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, a felróhatóság mértékére,²⁸¹ valamint a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel állapítja meg [*Szakértői Javaslat* 2:52. § (3) bek.]. A bírói mérlegelésnek ki kell terjednie a jogsértő és a sértett személy körülményeinek vizsgálatára, köz- és magánéleti helyzetére, foglalkozására valamint a sérelem adott helyzetében megállapítható, szubjektív

²⁷⁹ LÖRINCZ 2012 i. m. 287. p., GYULAVÁRI 2012. i. m. 348. p.

²⁸⁰ Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegének indokolása (2005): I. Könyv: A személyek: III. rész: A személyhez fűződő jogok, PJK, 2005/3. 3-24. p., 14. p.

²⁸¹ Álláspontom szerint nem a felróhatóság, hanem a gondossági mérce megsértésének foka súlyozható.

elszenvedésének súlyára. A sérelemdíj mértékének további szempontjait pedig a bírósági gyakorlatnak kell kialakítania.²⁸²

2.3.2.3. A kárfogalom szűkítésének szabályai az új Mt-ben

Az *Ptk.-ban* rögzített teljes kárfogalmat a jogalkotó két irányban szűkíti.²⁸³ Egyrészt beépül az új Mt.-be az előreláthatóság szabálya, másrészt fenntartásra kerül a munkáltatói közrehatás intézménye.

Az új Mt. 179. § (4) bekezdése alapján nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. Az új Mt. 179. § (4) bekezdése szerint azt a kárértést sem kell megtérítenie a munkavállalónak, amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Egyébiránt e szűkítő elemek megjelennek a munkáltatói felelősség kapcsán is. A kárfogalom szűkítésének ezen koncepciója követi a *Szakértői Javaslatban* foglaltakat.²⁸⁴

a) Az előreláthatóság szabálya

Az előreláthatósági klauzula a kárfogalom zsinórmértéke, amelynek tartalommal való megtöltésére a *Szakértői Javaslatra*, illetve az ahhoz kapcsolódó elemzésekre támaszkodva vállalkozhatok. Az előreláthatóság szabálya (*contemplation rule*) kiemelkedő jelentőséggel bír a *common law-ban*.²⁸⁵ Vitathatatlan szerephez jutott a nemzetközi adásvételi jog egységes nemzetközi szabályozásának kialakítása során.²⁸⁶ E folyamat kiteljesedéseképpen beemelésre került a *Bécsi Vételi Egyezménybe* is.²⁸⁷ Az előreláthatóság

²⁸² Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegének indokolása (2005): I. Könyv: A személyek: III. rész: A személyhez fűződő jogok, PJK, 2005/3. 3-24. p., 14. p.

²⁸³ SÁRKÖZY 2007. i. m. 199. p.

²⁸⁴ CSÉFFÁN 2012. i. m. 489-450. p.

²⁸⁵ A jogirodalom szerint a *Hadley v. Baxendale* ügyben alapította először ítéletét a bíróság rá. Egy gőzmalmot üzemeltető károsult alkatrész javítására adott megbízást a károkozó vállalkozónak, aki több napos késedelemmel teljesítette a szerződésben foglaltakat. Mivel a gőzmalom leállt, a tulajdonos igényelte az elmaradt hasznót. Igénye azonban a bíróság állásfoglalása szerint nem volt megalapozott, mert a malom működtetéséhez szükséges olyan alapvető alkatrészről volt szó, amely esetében a károkozó nem feltételezhette, hogy a károsult nem rendelkezik tartalékkal. A vállalkozó ezt nem láthatta előre és nem is volt elvárható, hogy előre lássa (VÉKÁS 2002. i. m. 516. p.).

²⁸⁶ VÉKÁS 2002. i. m. 517. p.

²⁸⁷ A fél szerződésszegése következményeként járó kártérítés összege megegyezik azzal a veszteséggel, amely a szerződésszegés következtében a másik felet érte, ideértve az elmaradt hasznót is. Ez a kártérítés nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre látott, vagy amelyet előre kellett volna látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről mint a

klauzulája – mint a nemzetközi egyezményes vételi jogban és modelltörvényekben a szerződésből eredő piaci és egyéb kockázatoknak a felek között történő igazságos megosztására alkalmazott jogi eszköz –²⁸⁸ kerül beépítésre a *Szakértői Javaslatba*.²⁸⁹

A *Szakértői Javaslat* megszünteti a *kontraktuális* és a *deliktuális felelősség* dualizmusát. A koncepció a szerződésszegéssel okozott károk tekintetében a teljes kártérítés elvéből indul ki. Ennek értelmében a károkozó által megtérítendő kár elemei: a szolgáltatás tárgyában bekövetkezett kár (tapadó kár), a szerződésszegés következményeként a károsult vagyonában keletkező egyéb kár (következménykár) és az elmaradt vagyoni előny. A jogalkotó a szerződésszegés esetére a szerződésszegő fél által előrelátható károkra korlátozza a megtérítendő következménykárokat és az elmaradt haszon mértékét.²⁹⁰ Kártérítés címén meg kell téríteni a szolgáltatás tárgyában keletkezett kárt [Szakértői Javaslat 6:144. § (1) bek.]. A szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt [Szakértői Javaslat 6:144. § (2) bek.]. Szándékos szerződésszegés esetén a jogosult teljes kárát meg kell téríteni [Szakértői Javaslat 6:144. § (3) bek.].

A koncepció tehát a tapadó kár esetében teljes felelősséget ír elő, a jogosult vagyonában keletkezett egyéb kár (következménykár) és az elmaradt vagyoni előny esetében pedig alkalmazni rendeli az előreláthatósági szabályt.²⁹¹ A szerződésszegés következményeként ténylegesen felmerült kárral, azaz a szerződésszegés következményeinek elhárításához szükséges indokolt költséggel – mint lehetséges kárral – a szerződésszegő félnek minden esetben számolnia kell. Ebben a körben tehát nem jut szerephez az előreláthatósági klauzula.²⁹² Az egyik fél által sem előre látható károk kockázata a károsult félnél marad. Ez a kárveszélyviselés általános elvéből következik.²⁹³

Vékás szerint az előreláthatóság szabálya a szerződésszegéssel okozott személyhez fűződő jogsértés esetében is irányadó.²⁹⁴ Ezzel eltérő állásponton van Fuglinszky Ádám.

szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudott vagy tudnia kellett volna (*Bécsi Vételi Egyezmény* 74. cikk).

²⁸⁸ VÉKÁS 2012. i. m. 397. p.

²⁸⁹ LÖRINCZ 2012. i. m. 267. p., KUN Attila: A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb változásai az új Munka Törvénykönyvében, *Munkaügyi Szemle*, 2012/4. 84-92. p., 88. p.

²⁹⁰ VÉKÁS 2012. i. m. 396. p.

²⁹¹ VÉKÁS 2012. i. m. 397. p.

²⁹² VÉKÁS 2012. i. m. 397. p.

²⁹³ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

²⁹⁴ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

Kiindulópontja szerint a személyhez fűződő jogok megsértése érdeksérelem ugyan, de nem kár, hanem egy elkülönült jogi kategória. Jogkövetkezménye ennél fogva nem a kártérítés, hanem maga a sérelemdíj. Ebből folyik, hogy a kárfogalom kizárólag a vagyoni károk körét öleli fel. Nyelvtani és logikai értelmezés alapján pedig az előreláthatóság kategóriája, mint a kártérítési jogban alkalmazott jogi eszköz, nem játszik szerepet a személyhez fűződő jogok megsértése kapcsán.²⁹⁵

Szándékosság esetében az előreláthatóság szabálya nem alkalmazható.²⁹⁶

Az előreláthatósági klauzula rugalmas eszköz a bíró kezében a szerződésszegés következtében előállott elmaradt hasznok és a következménykárok felek közötti megosztásához. Igazodik a szerződési jogi szemlélethez, a piaci megfontolásokhoz, illetve az üzleti gondolkodásmódhoz.²⁹⁷ Az előreláthatósági korlát célja, hogy a szokatlan, előre nem látható rendkívüli, ennél fogva pedig nem is kalkulálható károk megtérítését kizárja. Valamint, hogy az okozott károkért való helytállás mértékét reális keretek közé szorítsa.²⁹⁸

Az előreláthatósági szabály alkalmazása elősegíti a prevenciót. Hiszen ösztönzi a szerződő felet arra, hogy a szerződéskötéskor szükség szerint tájékoztassa partnerét egy esetleges szerződésszegés várható kárkövetkezményeiről, különösen pedig az elmaradt haszon és a lehetséges következménykárok nagyságáról. Ha ugyanis az általa előre látott, de a másik fél által nem ismert kockázatról nem ad tájékoztatást, a bekövetkező kárt neki kell viselnie.²⁹⁹ Ezzel függ össze a bizonyítási teher alakulása is. A károsultnak kell azt bizonyítania, hogy egy adott kárkövetkezmény a szerződésszegő fél által előre látható volt. Ez ösztönzi őt arra, hogy a szerződéskötéskor tájékoztassa a szerződő partnerét az esetleges szerződésszegés várható kárkövetkezményeiről.³⁰⁰

Az előreláthatóság objektív fogalom. Azaz nem a konkrét szerződésszegőre, hanem egy hasonló helyzetben lévő személyre vonatkoztatható.³⁰¹ Ezért a felelősség nem csak a szerződésszegő fél által ténylegesen előre látott károkra terjed ki, hanem mindarra, amit egy, az ő helyében ésszerűen és gondosan eljáró személy előre látott volna. A feltételezett ismeret addig terjed, amíg olyan tényeken és körülményeken alapszik, amelyeket a fél a

²⁹⁵ FUGLINSZKY Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia, Magyar Jog, 2011/7., 412-425. p., 413. p.

²⁹⁶ VÉKÁS 2012. i. m. 399. p.

²⁹⁷ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

²⁹⁸ VÉKÁS 2012. i. m. 397. p.

²⁹⁹ VÉKÁS 2012. i. m. 397. p., SÁNDOR Tamás-VÉKÁS Lajos: Nemzetközi adásvétel, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2005. 437. p.

³⁰⁰ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

³⁰¹ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

szerződésszegéskor ismert vagy ismernie kellett. Ebbe a körbe tartozik mindaz, amit a jogosult a szerződéssel kapcsolatban a kötelezett tudomására hozott a szerződéskötést megelőzően vagy azzal egyidejűleg.³⁰²

A kárkövetkezmények és a kockázatok előreláthatósága szempontjából a szerződéskötés időpontja irányadó.³⁰³

Ki kell emelni, hogy a bírói gyakorlat a teljes kártérítés elvének reális határok közé szorítása érdekében eddig is alkalmazott korlátokat a következménykárokkal és az elmaradt haszonnal kapcsolatban. A bíróságok egyrészt a bizonyítottság, másrészt az okozati összefüggés hiányával indokolják a kárigény részleges elutasítását. Harmadrészt – figyelemmel arra, hogy a kárkövetkezmények oksági kapcsolata végtelen – az okozati lánc elvágásával szorítják keretek közé a ténylegesen megtérítendő kárt. Ennek eszköze az adekvát kauzalitás tana,³⁰⁴ amelyet Marton Géza illetett kritikával. Álláspontja szerint helytelen az okozatosság (mint felelősséget alapító feltétel) alá rendezni a felelősség határainak megvonásának jogpolitikai kérdését. Az adekvát okozatosság fogalma helyett ezért az adekvát beszámítás mellett érvel.³⁰⁵ Ebből is kitűnik az előreláthatóság szabálya és az adekvát okozatosság tana közti különbség. Az előbbi „a kártérítési felelősség tételes jogpolitikai döntésen alapuló normatív korlátozását teszi lehetővé”, az utóbbi pedig „a ténylegesen létező okozatossági lánc bírói mérlegelésen alapuló mesterséges megszakításához ad segítséget”.³⁰⁶ Kérdésként merül fel ugyanakkor, hogy a jövőben az előreláthatósági szabály felváltja-e az adekvát kauzalitás tanát? Ha nem, akkor pedig ezeknek egymáshoz való viszonya hogyan fog alakulni?³⁰⁷ Tekintettel arra, hogy szerződésszegés esetében az előreláthatósági klauzula nem minden típusú kárt ölelne fel, az adekvát okozatosság teljes körű mellőzése arra vezetne, hogy a tapadó károk tekintetében a kauzalitást a *conditio sine qua non formula* alapján vizsgáljuk meg. Vajon a kár a károkozó magatartása hiányában is bekövetkezett volna-e? Ugyanakkor ez a megoldás a kártérítés határait jelentősen kiterjesztené, méltánytalanul nagy terhet róva a károkozóra.³⁰⁸

A *Szakértői Javaslat 6:143. §-a* fogalmazza meg a felelősség alóli mentesülés szabályát. Eszerint, aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt

³⁰² VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

³⁰³ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

³⁰⁴ VÉKÁS 2012. i. m. 397. p., VÉKÁS Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél, Magyar Jog, 2002/9. 513-526. p., 513. p.

³⁰⁵ MARTON 1993. i. m. 215. p.

³⁰⁶ VÉKÁS 2002. i. m. 515. p.

³⁰⁷ FUGLINSZKY 2011. i. m. 415. p.

³⁰⁸ FUGLINSZKY 2011. i. m. 415. p.

megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Hangsúlyozni szükséges, hogy a felelősség alóli kimentés egyik feltételeként meghatározott előreláthatóság nem azonos a megtérítendő kár meghatározásához előírt előreláthatóság kritériumával. Amíg ugyanis az előbbi átfogja a szerződésszegést és a felelősség további elemeit is, az utóbbi csak a szerződésszegéssel okozott jövedelem-kiesésre, illetve a következménykárokra vonatkozik.³⁰⁹

Az új Mt. 179. § (4) bekezdése alapján nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. *Az új Mt-hez* fűzött indokolás szerint „a munkavállaló azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, azonban a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett (ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi) károkat nem”. Az ésszerű előreláthatóság mércéje egyrészt azt jelenti, hogy a munkavállalónak a munkavégzés során reálisan számolnia kell a munkáltató károsodásának lehetőségével és annak ésszerű mértékével. Másrészt pedig, hogy szabályszerű munkavégzés esetén a munkavállaló felelőssége korlátozott.³¹⁰ Amennyiben a munkavállaló az ügyfelek kiszolgálása során nem az adott helyzetben általában elvárható módon jár el, általában számolnia kell azzal, hogy magatartásának következtében a munkáltató elveszti ügyfelét. Azt viszont nem feltétlenül kell előre látnia, hogy magatartása miatt más ügyfelek is visszamondják a megrendelést.³¹¹ Az előreláthatóság hiánya általában akkor mentesíti a munkavállalót a kártérítés alól, ha magatartása olyan eredményre vezet, amelyet az általános felfogás és az ésszerűen gondolkodó személy gondos eljárása mellett sem láthatott előre.³¹² Tekintve a példát, abban az esetben, ha a munkavállaló tisztában van azzal, hogy munkavégzése nagy nyilvánosság előtt zajlik, ennél fogva előre látja, hogy magatartása a munkáltató ügyfélkörének szűkülését vonhatja maga után, nem mentesülhet a következménykárok megtérítése alól.³¹³

Ugyan az *új Mt.* nem differenciál kifejezetten tapadó kár, következményi kár és elmaradt vagyoni előny között, de a miniszteri indokolás egyértelműen tartalmazza az erre irányuló jogalkotói szándékot. Azaz a tapadó károk és a kárelhárítás indokolt költségei

³⁰⁹ VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

³¹⁰ CSÉFFÁN 2012. i. m. 489. p.

³¹¹ LŐRINCZ 2012 i. m. 292. p.

³¹² LŐRINCZ 2012 i. m. 292. p.

³¹³ LŐRINCZ 2012 i. m. 299. p.

esetében teljes kártérítés, a következménykárok (munkáltató vagyonában bekövetkező egyéb károk) és az elmaradt vagyoni előnyénél pedig csak az előrelátható károk megtérítése a jogalkotói szándék.³¹⁴

A *Szakértői Javaslat 6:144. § (3) bekezdése* kifejezetten rögzíti, hogy szándékos szerződésszegés esetén a jogosult teljes kárát meg kell téríteni. Azaz ebben az esetben nem érvényesül az előreláthatóság szabálya. A munkavállalói felelősség tekintetében azonban ilyen tartalmú rendelkezést nem találunk. Felmerül a kérdés tehát, vajon a munkavállaló szándékos károkozása esetében irányadó-e a klauzula? Véleményem szerint kifejezett szűkítő szabály hiányában arra következtethetünk, hogy az előreláthatóság szabálya valamennyi vétkességi fok tekintetében releváns.

Az előreláthatóság szabálya a szerződésszegéssel okozott személyhez fűződő jogsértés esetében – Fuglinszky Ádámmal egyetértve – nem irányadó.³¹⁵

Az előreláthatóság kategóriája a munkajogban is objektív. Tehát a munkavállaló mindazokat a következményeket köteles előre látni, amelyeket egy, a munkavégzést megközelítőleg azonos feltételek mellett folytató másik munkavállaló is ésszerű és általában elvárható gondosság tanúsítása mellett az adott helyzetben előre látott.³¹⁶

Az előreláthatóság vizsgálata során a munkavállalói felelősség kapcsán a károkozás – nem pedig a szerződéskötés – időpontja irányadó. A *Szakértői Javaslat*hoz képest való eltérés indoka, hogy a munkaviszony – főszabály szerint – tartós jogviszony, amelynek fennállása alatt mind a felek személyében, mind az őket terhelő kötelezettségek körében, mind pedig a munkafeltételekben olyan változások állhatnak be, amelyek befolyásolják az előrelátás képességét. Azaz lehetővé válik a munkaviszony tartama alatt esetlegesen megemelkedett kár-kockázat figyelembe vétele. Ennek folytán a szabály támogatja a hatékony kármegelőzést.

Az előreláthatóság szabályának bevezetése a munkajogban is felértékeli a felek együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét.³¹⁷ Ha a munkáltató az általa ismert kockázatokról nem ad tájékoztatást, és a munkavállaló részéről a kár nem volt előre látható, akkor azt a munkáltató köteles viselni.³¹⁸

A munkáltatót terheli a kárfelelősség feltételeinek bizonyítása. Ugyanakkor a munkavállaló köteles bizonyítani, hogy a kár bekövetkezése részéről a károkozás idején

³¹⁴ CSÉFFÁN 2012. i. m. 489. p.

³¹⁵ Lásd VÉKÁS 2012. i. m. 398. p.

³¹⁶ CSÉFFÁN 2012. i. m. 490. p.

³¹⁷ LÖRINCZ 2012 i. m. 292. p., CSÉFFÁN 2012. i. m. 450. p.

³¹⁸ CSÉFFÁN 2012. i. m. 490. p.

nem volt előre látható.³¹⁹ Hogy melyik felet terheli a bizonyítási teher a kár előreláthatósága tekintetében attól függ, hogy magát az előreláthatóságot a felelősségi kötelmet alapító vagy a felelősségi kötelmet kitöltő elemek köréhez kapcsoljuk-e.³²⁰ Ha az előreláthatóságot mint felelősséget alapító körülményt értékeljük, a bizonyítás terhe a károsulton van. Vékás Lajos a *Bécsi Vételi Egyezmény* kapcsán ezen irány mellett érvel. Álláspontja szerint az előreláthatósági klauzula alapgondolatából is ez következik. Kifejti, hogy a szerződésszegő félnek a szerződés megkötésekor ismernie kellett a rá háruló kockázatot. Ezzel ellentétes lenne az a vélelem, hogy a szerződésszegő a szerződéskötéskor az egész bizonyított kárral számolt, vagy azzal számolnia kellett volna. Épp ellenkezőleg: csak a károsult által bizonyítottan ebbe a körbe tartozó károk kockázatának szerződéses vállalását lehet a terére róni.³²¹ Ezt az irányt követi a *Szakértői Javaslat*. Ha az előreláthatóságot mint felelősséget kitöltő körülményt helyezem el a felelősség rendszerében, úgy a bizonyítás terhe a károkozón van. A teljes kártérítés elvéhez képest a felelősségkorlátozás kivételes norma. Amíg a kártérítési feltétel előfeltételeit a károsultnak kell bizonyítani, a részbeni mentesülést jelentő „előre látottság” hiányát a károkozónak.³²²

A kárfogalom szűkítését jelen mű nem a felelősséget megalapozó feltételek között tárgyalja, ennél fogva annak szerkezetéből is azt következik, hogy a munkavállalónak kell szükségképpen bizonyítania az előreláthatóság hiányát. Ezt a megoldást követi az *új Mt.* kapcsán a kommentárirodalom.³²³ Szükségesnek tartom ugyanakkor a bizonyítási teher megfordításának megfontolását azzal együtt is, hogy ez a felvetés megkérdőjelezi az értekezés által képviselt dogmatikai utat. A munkajogviszony természetéből nemcsak a munkavállaló anyagi pozíciójának körülbástyázásának szükségessége folyik. Annak szükségképpen ki kell terjednie annak eljárásjogi helyzetére is. A bizonyítás sikertelenségéből folyó hátrányokat az a fél viseli, akin a bizonyítás terhe nyugszik.³²⁴ Nem látok megfelelő indokot arra, hogy a munkajogban – ahol a felek alárendelt viszonyban állnak egymással – a bizonyítási teher ebben a kérdésben a munkavállalóra mint gyengébb félre hátrányosabban kerüljön megállapításra, a polgári jogi szerződésszegés későbbi szabályaival szemben.

³¹⁹ CSÉFFÁN 2012. i. m. 490. p., LŐRINCZ 2012 i. m. 291. p.

³²⁰ SÁNDOR-VÉKÁS 2005. i. m. 440. p.

³²¹ SÁNDOR-VÉKÁS 2005. i. m. 440. p.

³²² SÁNDOR-VÉKÁS 2005. i. m. 439. p.

³²³ CSÉFFÁN 2012. i. m. 490. p., LŐRINCZ 2012 i. m. 291. p.

³²⁴ VILÁGHY-EÖRSI 1962. i. m. 486. p.

A *Szakértői Javaslat* bemutatása kapcsán már szót ejtettem az előreláthatósági klauzula és az adekvát okozatosság közti lehetséges jövőbeni kapcsolatról. Hangsúlyoztam, hogy az adekvát kauzalitás teljes körű elvetése jelentős mértékben kitágítani a kártérítés kereteit. Mennyiben igaz ez a megállapítás a munkavállalói felelősség kapcsán? Egyrészt, tekintettel arra, hogy a tapadó károk esetében a munkajogban sem irányadó az előreláthatóság szabálya, egyértelmű az adekvát okozatosság szükségessége.³²⁵ Rögzítettem továbbá, hogy a munkavállalót terheli annak a bizonyítása, hogy a kár a károkozás pillanatában nem volt előre látható. Ha elvetjük az adekvát kauzalitás tanát, úgy a sikertelen bizonyítás arra az eredményre vezetne, hogy a munkavállaló elvileg – nem vizsgálva a törvényi kárplafont – valamennyi kárt köteles lenne megtéríteni. Nem lenne vizsgálható tehát az, hogy a munkavállaló magatartása az okfolyamatban adekvát volt-e vagy sem. Ennélfogva belátható, hogy az adekvát kauzalitás a munkavállalói felelősség kapcsán sem hagyható figyelmen kívül. Két irányban merülnek fel kérdések. Egyrészt, a bizonyítás sikeressége esetében vizsgálni kell-e külön az adekvát okozatosságot, ha igen, milyen tartalmi kritériumok mentén? Másrészt, ha a bizonyítás nem vezet eredményre, mennyiben lesz azonos az előreláthatóság és az okozatosság mérlegelési szempontrendszere?³²⁶ Fuglinszky Ádám szerint a két vizsgálati rendszernek szükségképpen el kell válnia egymástól, különben az előreláthatóság és az adekvát okozatosság egymásba fordulna. Véleménye szerint ezért e kettő egymáshoz a többkevesebb viszonyban áll: ami előrelátható, egyben okozatos is, de nem minden adekvát következmény egyben előrelátható is.³²⁷

A következménykárok, illetve az elmaradt hasznon tekintetében az *új Mt.* mindenképpen szigorodó képet mutat. Hiszen a *régi Mt-ben* – főszabály szerint – az elmaradt hasznon nem kerülhetett megtérítésre. Tekintettel arra, hogy a kártérítés korlátozásának komplex rendszerét valósítja meg a jogalkotó, attól nem kell tartani, hogy a kimentés sikertelenségével összefüggésben a munkavállaló egzisztenciális helyzetét ellehetetlenítő ítéletek lássanak napvilágot a következő években. Ugyanakkor várható, hogy az ítélkezési gyakorlat számos típusesettel fog színesedni, ahol a kártérítési igény termelés kieséssel, szerződések megghiúsulásával (ezzel összefüggésben ügyfélkör beszűkülésével), illetve tovább-eladásból várt haszn elmaradásával lesz kapcsolatos.

³²⁵ Lásd FUGLINSZKY 2011. i. m. 415. p.

³²⁶ Lásd. FUGLINSZKY 2011. i. m. 415. p.

³²⁷ FUGLINSZKY 2011. i. m. 422. p.

b) A munkáltatói közrehatás

A felróható közrehatás beszámítása nem azonos a kártérítés összegének mérséklésével.³²⁸ Az új Mt. 179. § (4) bekezdése szerint azt a kárreszt sem kell megtérítenie a munkavállalónak, amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A szakasz első egysége lényegében rögzíti azt az általános tételt, hogy mindenki maga felel azért a kárért, amit saját maga okozott.³²⁹ Ebben a tekintetben irreleváns, hogy a munkáltató magatartása vétkes volt-e. A szakasz második egysége a munkáltatói közrehatás egyik esetkörét, a kárenyhítési kötelezettséget nevesíti. Vélelmezhetően ebben a körben a kárelhárítási kötelezettség is helyet kap. A kérdés, hogy a közrehatás során a munkáltató magatartásának vétkesnek vagy felróhatónak kell-e lennie. Mivel a munkavállalói felelősség kapcsán a jogalkotó törekedett arra, hogy az egyes fogalmakat polgári jogi tartalommal töltsen meg, vélelmezhető, hogy a munkáltatói közrehatás vizsgálata felróhatósági alapon történik. Továbbá azok a körülmények, amelyek a munkavállaló oldalán indokolják „az adott helyzetben tőle elvárható gondosság” követelményének vizsgálatát, a munkáltató tekintetében nem forognak fenn. Nem indokolt és – tekintettel az új Mt. 6. § (1) bekezdésére – feltehetően nem is szándékolta tehát a munkavállalóhoz képest alacsonyabb fokban megjelölni a munkáltatóra vonatkozó gondossági mércét. A keretszabályt így a Ptk. 340. §-a tölti meg tartalommal. Eszerint a károsult a kár elhárítása, illetőleg csökkentése érdekében úgy köteles eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható [Ptk. 340. § (1) bek.]. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a károsult e kötelezettségének nem tett eleget.

Közrehatásként értékeli a bíróság, ha a munkáltató nagy értékű vagyontárgyra nem kötött biztosítást, ugyanakkor a lehetséges veszélyek számolásával lehetséges lett volna.³³⁰ Erre például szolgálhat a következő jogeset. A bíróság szerint eshetőleges szándékkal követi el a károkozást az a gépkocsivezető, aki azáltal szegi meg a legrövidebb útvonalra és a gépjármű folyamatos felügyeletére vonatkozó utasítást, hogy kitérőt téve valamint a járművet felügyelet nélkül hagyva a kórházban feleségét meglátogatja, és ezzel összefüggésben a gépjárművet ismeretlen elkövető az áruval együtt eltulajdonítja. A munkaügyi bíróság 50 %-ban állapít meg munkáltatói közrehatást. A munkáltató ugyanis

³²⁸ TALLIÁN 2011. i. m. 293. p.

³²⁹ FÁBIÁN 2009. i. m. 215. p.

³³⁰ HANDÓ 2008. i. m. 707. p.

sem a gépkocsira, sem az árura nem kötött biztosítást. A másodfokú bíróság arra tekintettel tartja indokoltnak a kármegosztást, hogy a munkáltató nem alkalmazott kocsikísérőt, valamint riasztót sem szereltett a gépjárműbe. Holott köztudomású a gépjárművek eltulajdonításának magas száma.³³¹

A *Ptk.* 340. § (2) bekezdése szerint pedig a károsult terhére esik mindazok mulasztása, akiknek magatartásáért felelős. Ennélfogva a munkáltató felel a munkatárs, az üzem területére belépő harmadik személy, illetve a teljesítési segéd közrehatásáért.

Hangsúlyos továbbá az *EBH 2000.252. számon közzétett elvi határozat*, amely szerint a szándékos bűncselekménnyel okozott kár esetén a munkáltató közrehatása nem állapítható meg. Nem szolgálhat a károkozó javára, hogy a munkáltatónál jelentkező hiányosságok a bűncselekmény elkövetését megkönnyítették.³³²

A munkáltató közrehatásra a munkavállalónak kell hivatkoznia, illetve az eljárásban őt terheli ennek bizonyítása is.³³³ A bíróság az eset összes körülményének mérlegelésével határoz a közrehatás mértékéről.³³⁴

2.4. A polgári jogi és a munkajogi kárfelelősségi feltételrendszerek összevetése

Összefoglalva, a munkavállalói szubjektív jogalapú kárfelelősség és a polgári jogi szerződésszegés eredményeként bekövetkező kártérítés a következő pontokban megegyezik:

- a) Jogviszony fennállása
- b) Jogellenes kötelességszegés
- c) Kár keletkezése
- d) Okozati összefüggés a jogellenes magatartás és a kár keletkezése között

A *különbségeket* – figyelemmel a *régi Mt.-re*, az *új Mt.-re*, illetve az *új Ptk.* hatálybalépésével előírányzott változásokra – az 2. számú táblázat tartalmazza.

³³¹ A LB ugyanakkor a munkaügyi bíróságot – az *Mt.* 169. §-át irányadónak tekintve – új eljárás lefolytatására kötelezi (Mfv. II.10.261/2001).

³³² A munkavállaló által bűncselekménnyel elkövetett kár esetén az a körülmény, hogy a munkáltatónál jelentkező hiányosságok a bűncselekmény elkövetését megkönnyítették, nem szolgálhat a károkozó javára, ez okból a munkáltatói közrehatás nem állapítható meg (BH 2000/513.). Lásd még Mfv.I.10.292/2010/7. számú határozat, Mfv.I.10.599/2008/4. számú határozat

³³³ HANDÓ 2008. i. m. 707. p.

³³⁴ HANDÓ 2008. i. m. 707. p.

2.5. A munkavállalói biztosíték

A jogalkotó új jogi eszközként rögzíti az új Mt-ben a munkavállalói biztosítékot. A biztosíték adását a bírói gyakorlat eddig is jogszerűnek ismerte el a munkaviszony keretei között, ha amögött jogos munkáltatói gazdasági érdek állt.³³⁵ A jogintézmény célja a munkáltató vagyonának védelme, kielégítési alap biztosítása.³³⁶

Az új Mt. 189. § (1) bekezdése alapján a munkáltató és a munkavállaló egyezõ akarattal megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló biztosítékot ad a munkáltató részére. A megállapodás formai feltétele az írásbeliség. Az erre irányuló megállapodás megkötésére a munkaviszony létesítésekor és azt követően is lehetőség van.³³⁷ Mivel a jogintézmény a felek egyezõ akaratát feltételezi, a munkáltató nem szüntetheti meg a jogviszonyt arra hivatkozva, hogy a munkavállaló megtagadja az biztosíték átadását.

A jogintézmény járulékos jellegű. A jogügylet osztja a munkaviszony sorsát. Tehát, ha a munkaszerződés érvénytelen, az annak alapján megkötött munkavállalói biztosíték adását célzó megállapodás is érvénytelen.³³⁸

A felek ilyen irányú megállapodása a törvényben megjelölt munkakörökhöz tapadhat, tehát a munkavállalói biztosíték intézménye nem bír általános jelleggel. Csupán két esetben lehet helye. Egyrészt akkor, ha a munkavállaló munkaköre ellátása során (rendszeresen)³³⁹ más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít. Másrészt akkor, ha a munkavállaló a fentebb foglaltakat közvetlenül ellenõrzi. Önmagában az a tény, hogy a munkavállaló munkaköre bizalmi jellegű vagy egyébiránt olyan munkát végez, amely a munkáltató oldalán károsodáshoz vezethet, nem indokolja a biztosíték adását.³⁴⁰

A biztosíték tárgya kizárólag pénz, összege pedig maximált: legfeljebb a munkavállaló egyhavi alaphéréig terjedhet. Amennyiben a munkavállaló alaphére a jogviszony tartama alatt növekszik, erre való hivatkozással a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését [új Mt. 189. § (2) bek.]. A munkáltató a biztosítékkal nem fedezett igényét a felgyülemlett kamatból is jogosult kielégíteni.³⁴¹

³³⁵ LÖRINCZ 2012 i. m. 301. p., A Kúria kimondta, hogy a munkaviszony keretei között jogszerűnek minősül az óvadék (kaució) kikötése (LB Mfv. II. 10.723/2000./3.).

³³⁶ CSÉFFÁN 2012. i. m. 511. p.

³³⁷ LÖRINCZ 2012 i. m. 302. p.

³³⁸ LÖRINCZ 2012 i. m. 302. p.

³³⁹ LÖRINCZ 2012 i. m. 302. p.

³⁴⁰ LÖRINCZ 2012 i. m. 301. p.

³⁴¹ LÖRINCZ 2012 i. m. 302. p.

A biztosíték felhasználása célhoz kötött, hiszen azt kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel. *[új Mt. 189. § (5) bek.]*. Tehát egyrészt a munkakörhöz kötöttségből következően csak olyan káresemény kapcsán nyerhet a munkáltató kielégítést a biztosításból, amely magához a munkakörhöz tapad. Így például ha a pénztárost a munkáltató ideiglenesen – a munkaszerződésétől eltérően – másik munkakörben foglalkoztatja, az ezzel összefüggésben okozott kár tekintetében a munkavállalói biztosíték nem vehető igénybe. Másrészt pedig a munkáltató kártérítési igényét a biztosítékból csak végrehajtási záradékkal ellátott fizetési felszólítás (munkáltatói kártérítési határozat) alapján elégítheti ki *[új Mt. 161. § (1) bek., a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (továbbiakban Vht.) 23. §]*.

A munkáltató kötelezett az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál kifejezetten e célra elkülönített számlát nyitni, azt fenntartani, illetve a biztosíték összegét legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon ezen elhelyezni *[új Mt. 189. § (3) bek.]*. A biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összege haladéktalanul visszajár a munkavállalónak, ha annak a munkaköre (ezzel együtt a biztosíték adásának feltétele) tartósan megváltozik vagy egyébként munkaviszonya megszűnik *[új Mt. 189. § (4) bek.]*.

A munkajogviszony főszabály szerint tartós jogviszony, ahol a prevencióra a felelősség mellett számos eszköz áll rendelkezésre,³⁴² amelyek egyaránt bírhatnak pozitív, illetve negatív hatásmechanizmussal. Az előbbi körben kerülhet többek között értékelésre az anyagi, illetve az erkölcsi ösztönzés. A munkavállalói biztosíték mint negatív jogi eszköz a megelőzést szolgálja. Véleményem szerint azonban sokkal inkább célravezetőbb lenne olyan ösztönző mechanizmusok beépítése a bérpolitikába, amellyel pozitívan támogatjuk a munkavállalót abban, hogy munkáját gondosan, a kellő figyelem tanúsításával végezze. Van példa arra a munkajogunkban, hogy a pénztári számfejtők és ellenőrök a munkaköri felelősségükre figyelemmel a személyi alapbéren felül pótlékban ún. munkópénzben részesülnek. Megegyezés alapján lehetséges ezen összeg külön számlára utalása is.³⁴³ ennek alapján sokkal inkább munkavállaló-barát megoldás a munkópénz bevezetése (lásd osztrák modell). Nem lehet azt sem figyelmen kívül hagyni, hogy a munkavállalóra nézve a biztosíték összegének kifizetése – legfőképp a munkaviszony létesítésekor – jelentős terhet róhat.

³⁴² NAGY 1964. i. m. 337-344. p.

³⁴³ HANDÓ 2008. i. m. 706. p.

2.6. *A magyar szabályozás kapcsán felmerülő problémakörök*

Az 1992-es törvénykönyv kapcsán dogmatikai problémaként jelent meg a szabályozás *klaudikálóan diszpozitív* jellege, amely a jogintézmény belső koherenciáját gyengítette. Ennek feloldása megvalósult az *új Mt-ben*.

A felelősség megállapításának feltételrendszerét a jogalkotó a polgári jogi logika mentén szabályozta újra. Ennek kapcsán vizsgáltam a gondossági mérce felróhatóságban való meghatározását, és állást foglaltam abban, hogy a munkavállaló szubjektív körülményeinek beszámításának szűkebb körre vonása nem indokolt.

Alapvető problémaként jelenik meg az *új Mt-ben* a vétkesség és a felróhatóság fogalmának összemosása.

A próbamunka során okozott károk megtérítésének kérdésében amellet foglaltam állást, hogy munkaviszony hiányában is alkalmazni kell a kártérítés korlátozásának intézményét.

Az 1992-es szabályozás kapcsán bemutattam a „vegyes vétkesség” kategóriáját. A vétkesség kétirányú vizsgálatának fenntartása mellett érveltem, hiszen az beszámítható lehet a méltányossági mérlegelés keretei között.

A kártérítés korlátozásának személyi körét vizsgálva nem értettem egyet azzal a jogalkotói döntéssel, hogy a vezető állású munkavállalók tekintetében azon magatartások kapcsán, amelyek közvetlenül nem a vezetői tevékenységhez kapcsolódnak, nem alkalmazható a kártérítés korlátozása.

A kártérítés korlátozásának vitatható pontja annak relatív jellege.

A munkajogi kárfogalom elvetését, és a polgári jogi kárfogalom bevezetését részben ítéltem helyesnek.

Az előreláthatóság szabályának vizsgálata során utaltam a bizonyítási teher helytelen voltára.

A méltányossági mérlegelés körét – a rendkívüli méltánylást érdemlő körülményekre való hivatkozással – meglehetősen szűknek találtam.

3. A munkavállaló szubjektív jogalapú kárfelelősségének német szabályozása

3.1. A szubjektív jogalapú kárfelelősség helye a munkavállalói felelősség rendszerében

A munkavállaló munkaviszonyához tapadó, a munkáltatóval szemben közvetlenül fennálló ún. *belső felelőssége (Innenhaftung)* három esetkörre bontható.³⁴⁴ Megkülönböztetjük az általános kárfelelősséget,³⁴⁵ a törvény erejénél fogva fennálló, valamint a megállapodáson alapuló hiányfelelősséget.³⁴⁶

Az *általános kárfelelősség* jogalapja szubjektív. Amennyiben a munkavállaló az üzem érdekében végzett tevékenysége során vétkesen, hibás teljesítés (*Schlechtleistung*) következtében kárt okoz a munkáltatónak, helytállási kötelezettséggel tartozik. A munkavállalóval szemben *kontraktuális* és *deliktuális* alapon egyaránt lehet igényt érvényesíteni. A szerződészegésből eredő károk megtérítésének jogalapja a *német polgári törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch továbbiakban BGB) 280. § (1) bekezdése*,³⁴⁷ a tilos cselekmény (*unerlaubte Handlung*) jogalapja a *BGB 823. §-a*.³⁴⁸ A kárösszeg korlátozására (*beschränkte Arbeitnehmerhaftung*), vagyis a *belső üzemi kárkiegyenlítésre (innerbetrieblicher Schadensausgleich)* mindkét jogalapból folyó kártérítési kötelezettség esetében sor kerülhet.³⁴⁹ Ennek *klauzikálisan kógens* szabályait a bírói joggyakorlat alakította ki.³⁵⁰

Ehhez a kárfelelősségi formához csatlakozik a *hiányfelelősség (Makohaftung)* általános és speciális esetköre.³⁵¹ A hiányfelelősség mint gyűjtőfogalom többek között az alábbi esetköröket öleli fel a német munkajogban. Egyrészt kiterjed a munkavállaló által

³⁴⁴ Abbo JUNKER: Grundkurs Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2008. 163. p.

³⁴⁵ Az általános kárfelelősség az *új Mt. 179 § (1) bekezdésében* rögzített generális, szubjektív jogalapú felelősséggel állítható párhuzamba.

³⁴⁶ A hiányfelelősségi alakzatok a magyar megőrzési- és leltárfelelősség szabályaival vethetők össze.

³⁴⁷ Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 19. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2182) geändert worden ist

³⁴⁸ Wilhelm DÜTZ: Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2008. 108. p., JUNKER 2008. i. m. 163. p.

³⁴⁹ Johann-Christian PIELOW (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar GewO, Stand: 1.10.2012, Edition:20, 2012. zum GewO § 105 Rn 212 (www.beck-online.beck.de)

³⁵⁰ Jürgen RÖLLER (Hrsg.): Personalbuch 2012, München, Verlag C. H. Beck, zum Arbeitnehmerhaftung Rn 25 (www.beck-online.beck.de)

³⁵¹ Reinhard RICHARDI-Hellmut WILMANN-Otfried WLOTZKE-Hartmut OETKER (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1., München, Verlag C. H. Beck, 2009. 845. p., JUNKER 2008. i. m. 111. p.

vezetett pénztárban, az általa kezelt árukészletben bekövetkezett hiányra. Másrészt átfogja a munkavállalóra bízott, illetve a rá átruházott dolgokban bekövetkezett hiányt.³⁵²

A *törvény erejénél fogva fennálló hiányfelelősség* (*gesetzliche Mankohaftung*) általános, szubjektív jogalapú, hiányért fennálló felelősségi forma. Ebben az esetben is irányadóak a belső üzemi kárkiegyenlítés szabályai.³⁵³ A törvény erejénél fogva fennálló hiányfelelősség megállapításának három jogforráshelyre tekintettel lehet helye.³⁵⁴ Kártérítési igényt lehet alapítani a *BGB 280. § (1) bekezdésére*. Eszerint a hiány azzal okozati összefüggésben áll elő, hogy a munkavállaló a munkaviszonyából folyó – a gondos megőrzésre és a visszaszolgáltatásra irányuló – mellékkötelezettségét megszegi.³⁵⁵ A munkavállaló magatartása minősülhet tilos cselekményként, amely esetben a *BGB 823. §-a* alapján van helye a helytállásnak. Kisebbségi vélemény szerint pedig analóg módon alkalmazhatók a letéti (*BGB 688. §*) és a megbízási szerződésre [*BGB 675. § (1) bek., 662. §*] vonatkozó szabályok. Amennyiben ugyanis a munkavállaló a rábízott áru, illetve pénz tekintetében az elszámolási, illetve visszaszolgáltatási kötelezettségének nem tud eleget tenni, úgy a teljesítés lehetetlenül. Erre tekintettel pedig kártérítési kötelezettségnek van helye [*BGB 280. § (1) bek.*]. Ezen jogi konstrukció dologi jogi feltétele, hogy a munkavállaló a neki átadott dolog tekintetében birtokosnak minősüljön [*BGB 854. § (1) bek.*]. A joggyakorlat ezen utóbbi esetkört elsősorban a munkajogviszony jogi természetére hivatkozva elveti. Ugyanis a munkavállaló rendelkező hatalma, amelyet a rábízott dolgok felett gyakorol, nem minősül önállóan.³⁵⁶

A *felek megállapodásán alapuló hiányfelelősség* (*vertragliche Mankohaftung*) speciális, hiányért fennálló felelősségi alakzat, amely objektív jogalapú. Feltétele, hogy a munkavállaló és a munkáltató ilyen irányú megállapodást (*Mankoabrede*) kössön. Továbbá, hogy a felek megállapodjanak a kockázatvállalás ellenértékében (*Mankogeld*).³⁵⁷

³⁵² Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 845. p.

³⁵³ Rudi MÜLLER-GRÖGE-Ulrich PREIS-Ingrid SCHMIDT (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2013. zum BGB § 619a Rn 32 (www.beck-online.beck.de), Franz Jürgen SÄCKER-Roland RIXECKER: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, München, Verlag C. H. Beck, 2012. zum § 619a BGB Rn 40 (www.beck-online.beck.de)

³⁵⁴ Günter SCHAUB-Ulrich KOCH-Rüdiger LINCK (Hrsg.): Arbeitsrechts-Handbuch, München, Verlag C. H. Beck, 2005. 446. p., Gregor DORNBUSCH-Ernst FISCHERMEIER-Manfred LÖVISCH (Hrsg.): Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, München, Luchterhand, 2008. 927. p.

³⁵⁵ Irányadó az általános vétkességi alapú felelősség szabályrendszere, beleértve a limitált kártérítésre vonatkozó szabályokat is (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 845. p.).

³⁵⁶ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 846. p.

³⁵⁷ A munkópénz megfizetése egyebekben következi a munkaszerződés jogi természetéből. A munkaszerződés visszerthes jogügylet, amelynek alapján a munkavállaló köteles munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkabért kifizetni (*do ut des elve*). Valamennyi olyan kötelezettség pedig, amely nem kerül a munkabérrel honorálásra, nem képezi a jogviszony részét (Helge ANDERSEN: Rechtsfragen zur „schadensgeegigten“ Arbeit für die betriebliche Praxis, BB, 1962/12. 489-491. p., 491. p.)

Az ítélkezési gyakorlat szerint az eredményfelelősség csak a megállapodás alapján járó ellenszolgáltatás mértékéig terjedhet.³⁵⁸

A munkavállaló ún. *külső felelőssége (Außenhaftung)* egy harmadik személy és a kolléga relációjában értelmezhető.³⁵⁹ Ha a munkavállaló munkavégzése során egy harmadik személynek okoz kárt – függetlenül attól, hogy dologban (*Sachschaden*) vagy személyben bekövetkezett kárról (*Personenschaden*) van-e szó – a *BGB deliktualis* felelősségre vonatkozó szabályai alkalmazandók (*BGB 823. §*).³⁶⁰ A munkavállaló és a munkáltató felelőssége egyetemleges [*BGB 840. § (1) bek.*], azaz a harmadik személy bármelyik féllel szemben követeléssel léphet fel [*BGB 421. § (1) bek.*].³⁶¹ Amennyiben a károsult igénye valamelyik fél által kielégítésre kerül, a munkavállaló és a munkáltató belső viszonyrendszerében a munkajog szabályai szerint visszkereseti igény keletkezik. Azaz a munkaviszony keretein belül elismerésre kerül a munkavállaló kárösszeg korlátozására irányuló igénye (*Freistellungsanspruch*).³⁶²

Ha a munkavállaló kollégájának okoz kárt, a felelősségre alkalmazandó szabályok körét a kár fajtája jelöli ki. A dologban bekövetkezett károk esetében a harmadik személlyel szembeni helytállásra irányadó rendelkezések alkalmazandók.³⁶³ A személyi sérülések esetében a *balesetbiztosításról szóló törvény (Sozialgesetzbuch VII.)* vonatkozó szakaszai irányadóak.³⁶⁴ Eszerint a társadalombiztosítás körébe tartozó munkabalesetből [*SGB VII. 7. § (1) bek.*] eredően a munkavállaló személyét ért kárért az üzemi tevékenységet végző személy csak szándékosság vagy az *SGB VII. 8. § (2) bekezdésének 1-4. pontjában* meghatározott biztosítás alá eső úti baleset esetén tehető felelőssé [*SGB VII. 105. (1) bek.*].

3.2. A szubjektív jogalapú kárfelelősség szabályozási struktúrája

A német munkajog nem rendelkezik olyan kodifikált törvénykönyvvel, amely a munkajogviszony egyes kérdéseit átfogóan szabályozná. A munkaszerződés

³⁵⁸ JUNKER 2008. i. m. 170. p.

³⁵⁹ JUNKER 2008. i. m. 163. p.

³⁶⁰ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 922. p.

³⁶¹ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 444. p., Érdemes az egyetemlegesség szabályának hazai környezetben való alkalmazásának megfontolása, tekintettel az egyre gyakoribbá váló csőd- és felszámolási eljárásokra.

³⁶² Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 928. p.

³⁶³ Wolfgang ZÖLLNER-Karl-Georg LORITZ-Curt Wolfgang HERGENRÖDER (Hrsg.): Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2008. 240. p.

³⁶⁴ Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) geändert worden ist; Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 928. p.

(*Arbeitsvertrag*) egy polgári jogi kontraktus, az ún. szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) keretei közé illeszkedik. A szolgálati kötelem visszterhes magánjogi természetű jogügylet [*BGB 611. § (1) bek.*]. Tárgyát képezheti a szolgálat nyújtásának minden formája [*BGB 611. § (2) bek.*] tekintet nélkül arra, hogy annak teljesítése egyszeri vagy tartós, illetve, hogy a kötelezett jogi pozíciója önálló vagy függő. Mivel ez a szerződéstípus természeténél fogva a klasszikus polgári jog ismertetőjegyeit viseli magán, a munkajogviszony alanyai között fennálló alá- és fölérendeltségi viszonyra nem képes reagálni. Ebből következik, hogy a privátautonómia és a felek egyenjogúsága által meghatározott szolgálati szerződést hozzá kell igazítani a munkajog kereteihez. Ennek eszköze egyrészt egyes munkajogi tárgyú jogintézmények külön törvényekben való szabályozása.³⁶⁵ Másrészt pedig rendkívül meghatározó a bírói jogfejlesztés. A folyamathoz szervesen kapcsolódik a *lex specialis derogat legi generali* jogelv és a *klauzikuláris kógens* szabályozási jelleg.

A szolgálati szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya a következőképpen szemléltethető: minden munkaszerződés szolgálati szerződés, de nem minden szolgálati szerződés munkaszerződés. A szerződéstípusok egymással való kapcsolata természetszerűleg kirajzolódik a felelősségtani kérdések esetében is.

Amennyiben a szolgálati szerződés adója a kötelmi jogviszonyból származó kötelezettségét megszegi, a hitelező követelheti az ebből eredő kárának megtérítését [*BGB 280. § (1) bek.*]. A német polgári jogban ugyanakkor a római jogig visszavezethető vétkességi elv (*Verschuldenprinzip*) uralkodik,³⁶⁶ amely szerint csak akkor van helye kártérítésnek, ha a károkozó a kár előidézésében szubjektíve is elmarasztalható, azaz vétkes volt (*schuldhaft*). A jogalkotó a vétkességhez képest azonban tágabb fogalmat épített a polgári jogi törvénykönyvbe, amivel helyet biztosított az objektív felelősségi formáknak is.³⁶⁷ A *BGB 276. § (1) bekezdése* értelmében az adós szándékos és gondatlan károkozás esetében tartozik helytállni (*Vertretenmüssen*), feltéve, hogy a felelősség szigorúbb vagy enyhébb formája nem kerül meghatározásra, illetve az nem következik a kötelmi jogviszony tartalmából, különösen garanciavállalásból vagy megalapított kockázatból. A jogalkotó rögzíti a teljes kártérítés elvét. Azaz, aki kártérítésre kötelezett, köteles azt az állapotot helyreállítani, amely a kártérítésre okot adó körülmény nélkül

³⁶⁵ Például a felmondási védelemről szóló törvény (*Kündigungsschutzgesetz*), az üzemi alkotmányról szóló törvény (*Betriebsverfassungsgesetz*), a munkaidőre vonatkozó törvény (*Arbeitszeitgesetz*).

³⁶⁶ Max KASER-Rolf KNÜTEL: *Römisches Privatrecht*, München, Verlag C.H. Beck, 2008. 192. p.

³⁶⁷ Wolfgang FIKENTSCHER: *Schuldrecht*, Berlin-New York, Walter de Gruyter, 2006. 320. p.

fennállna [*BGB* 249. § (1) bek.]. Tehát a vétkesség fokai, illetve annak súlya főszabály szerint nem játszik szerepet.

Ha a szolgálati kötelek esetében alkalmazandó felelősségi szabályokat vegytisztán alkalmaznánk a munkajogban, a munkavállaló mind szándékos, mind pedig gondatlan magatartás esetében köteles lenne a teljes kár megtérítésére. Belátható ugyanakkor, hogy ez a jogi megoldás – a munkaviszony természetére, annak személyes jellegére (*BGB* 613. §), illetve szociális meghatározottságára tekintettel – aránytalanul hátrányos helyzetbe hozná a munkavállalót.³⁶⁸ Megállapítható, hogy ebben a kérdésben a munkaszerződésre vonatkozó speciális szabály hiányában – a jogalkotó által nem kívánt, ún. rejtett joghézag forog fenn.³⁶⁹ Ennek feloldására – törvényi szabályozás hiányában – a jogtudománnyal együttműködő bírói jogfejlesztés hivatott.³⁷⁰ A bírói gyakorlat alakította ki, hogy milyen feltételek mellett, milyen jogalapra tekintettel, valamint milyen mértékben csökkenthető a kártérítés összege. A munkavállaló kárfelelősségének jogi konstrukciója így tehát két pillérre támaszkodik: egyrészt a *BGB* szolgálati szerződésekre és kártérítésre vonatkozó szabályanyagára, másrészt pedig az ezzel egyenlő súllyal latba eső Szövetségi Munkaügyi Bíróság (*Bundesarbeitsgericht* továbbiakban BAG) ítélezési gyakorlatára.

A jogintézmény komplex struktúrájára tekintettel a következő pontok mentén haladva mutatom be a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségét. A 3.3. pontban a helytállási kötelezettséget alapító jogi feltételeket helyezem a középpontba. A 3.4. pontban a kártérítés korlátozásának jogintézményét vizsgálom.

3.3. A szubjektív jogalapú felelősség megállapításának feltételrendszere

A helytállási kötelezettség megállapításának konjunktív feltételei – figyelemmel a polgári jog felelősségi rendszerére – a következők:³⁷¹

- munkaviszony fennállása
- a munkaviszonyból származó kötelezettség vagy abszolút jog jogellenes megszegése
- vétkesség

³⁶⁸ JUNKER 2008. i. m. 53-54. p.

³⁶⁹ Karl LARENZ: *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, Berlin, Springer Verlag, 1991. 258.p., 265.p.

³⁷⁰ Alfred SÖLLNER: *Das Arbeitsrecht im Spannungsfeld zwischen dem Gesetzgeber und der Arbeits- und Verfassungsgerichtbarkeit*, NZA, 1992/16. 721-731. p., 721. p., Hans-Martin PAWLOWSKI: *Methodenlehre für Juristen*, Heidelberg, C. F. Müller Verlag, 1999. 208. p.

³⁷¹ *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht* 2009. i. m. 818-821. p.

- a munkáltató oldalán keletkező kár
- okozati összefüggés

Kontraktuális igény esetében a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló kötelezettségét megsértette, és ezzel okozati összefüggésben neki kára keletkezett. Bizonyítani köteles továbbá a kár nagyságát,³⁷² amelyről a *polgári eljárásjogról szóló törvény (Zivilprozessordnung továbbiakban ZPO) 287. §-a* szerint vita esetében valamennyi körülmény szabad mérlegelésével a bíróság dönt.³⁷³ A munkáltató köteles továbbá bizonyítani a tényállás szubjektív elemét is, azaz, hogy a munkavállaló vétkes volt (*BGB 619a. §*).³⁷⁴ A bizonyítási teher konstrukciója eltér a polgári jogban irányadó *exculpációs* rendtől [*BGB 280. § (1) bek. 2. fordulat*], amely szerint a jogosult bizonyítja, hogy a kötelezett magatartásával okozati összefüggésben kára keletkezett. A kötelezett pedig kimentheti magát vétlenségének bizonyításával.

Deliktuális igény esetében is a munkáltatót terheli az objektív és a szubjektív tényállási elemek bizonyítása,³⁷⁵ ebben az esetben is irányadó a *BGB 619a. §-a*.

Kiemelésre érdemes, hogy a *BGB 619a. §-ában* foglaltak a kötelmi jogi reform kapcsán kerültek törvényi szinten rögzítésre.³⁷⁶ A norma tartalmát tekintve azonban követi a kötelmi jog kodifikációjáig kialakult bírói gyakorlatot.³⁷⁷

Már itt érdemes hangsúlyozni, hogy a belső üzemi kárkiegyenlítésére vonatkozó szabályok kapcsán a munkavállaló köteles hivatkozni a jogviszony jellegére, illetve a tevékenység üzemi voltára. Ezeknek bizonyítása is a munkavállalót terheli.³⁷⁸

3.3.1. Munkajogviszony fennállása

A munkaviszony jogi természeténél fogva *kontraktuális* jogviszony. Ennélfogva a felelősség munkajog szerinti megállapításának első feltétele, hogy a munkavállaló és a

³⁷² Christian ROLFS-Richard GIESEN-Ralf KREIKEBOHM-Peter UDSCHING: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, Stand 01.09.2012, Edition: 25, zum BGB § 619a Rn 28 (www.beck-online.beck.de)

³⁷³ Zivilprozessordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3202 (2006 I S. 431) (2007 I S. 1781), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2182) geändert worden ist

³⁷⁴ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 29

³⁷⁵ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum BGB § 619a Rn 21, Heinz Georg BAMNERGER-Herbert ROTH: Beck'scher Online-Kommentar BGB, Edition: 24, Stand: 01.08.2012. zum BGB § 619a Rn 3§ (www.beck-online.beck.de)

³⁷⁶ 2002. január 1-én lépett hatályba a kötelmi jogi reformtörvény (*Schulrechtsmodernisierungsgesetz továbbiakban SchuldRModG*).

³⁷⁷ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 29

³⁷⁸ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 840. p.

munkáltató között érvényes szerződés álljon fenn. A munkaszerződés fogyatékosága – semmissége vagy megtámadhatósága – érvénytelenségre vezet.³⁷⁹ Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn.³⁸⁰

A felek szerződéskötést kísérő gondosságának követelményét (*culpa in contrahendo*) a BGB 311. § (2) bekezdése rögzíti.³⁸¹ A leendő munkavállaló és a munkáltató között a munkaviszony létesítésére irányuló kapcsolatfelvétellel, illetve a tárgyalások megkezdésével egyfajta előkötetem keletkezik.³⁸² Ebből folyik, hogy a munkavállalót már terhelik a későbbi munkaszerződésből folyó mellékkötelezettségek.³⁸³ Eszerint a munkavállaló a szerződés megkötésére irányuló tárgyalások folyamán köteles együttműködni a munkáltatóval. A szerződés megkötése szempontjából valamennyi lényeges körülmény tekintetében tájékoztatási kötelezettséggel tartozik. Nem tanúsíthat olyan magatartást, amely egészségügyi állapotát, képességeit vagy szakmai tapasztalatát illetően hamis látszatot kelthet a munkáltatóban. Hangsúlyozandó, hogy a szerződéskötést kísérő gondosság kötelezettségének megsértése nem pusztán az abból folyó károk megtérítésének a jogalapja. Fontos értelmezési mankó a később megkötött szerződés, illetve az abból folyó igények elbírálása kapcsán. Ugyanis a munkajogi megállapodásokat nem pusztán azok szövegére tekintettel lehet és kell vizsgálni, hanem többek között figyelembe kell venni a felek szerződéskötést megelőző magatartását is.³⁸⁴ Ennél fogva a munkavállaló szerződéskötés kapcsán tanúsított gondossága irányadó lehet a gondossági mérce megítélése során is. Ki kell emelni, hogy a felelősség korlátozására már a kötelmi jogviszony e létszakaszában sor kerülhet.³⁸⁵ Erre akkor van mód, ha az ezen időszak alatt elkövetett kötelességszegés a korlátozott felelősségi szabályok tárgyi hatálya alá tartozik. Például, ha a felvételi eljárás kötelező elemét képező próbavezetésen a teherautó sofőri munkakörre jelentkező pályázó a szolgálati gépjárműben vétkes magatartásával kárt okoz.³⁸⁶

A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni [*a munkaszerződésre vonatkozó lényeges feltételek bizonyításáról szóló törvény*

³⁷⁹ JUNKER 2008. i. m. 103. p.

³⁸⁰ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 128-129

³⁸¹ Beck'scher Online-Kommentar BGB 2012. zum BGB § 311 Rn 37

³⁸² JUNKER 2008. i. m. 84. p.

³⁸³ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 8

³⁸⁴ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 8

³⁸⁵ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 924. p.

³⁸⁶ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a, Rn 8a, Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 924. p.

(*Nachweisgesetz* továbbiakban *NachweisG*) 2. § (1) bek. 2. pont].³⁸⁷ A munkaviszony kezdete fogalmilag nem azonos a munkaszerződés megkötésével.³⁸⁸

A próbaidő (*Probezeit*) és a próbamunkaviszony (*Probearbeitsverhältnis*)³⁸⁹ alatt okozott károk megtérítése is a munkajogi szabályok szerint történik tekintettel arra, hogy a felek között munkaszerződés áll fenn.³⁹⁰

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének alapesetei alapvetően megegyeznek a magyar szabályozásban foglaltakkal. A munkaviszonyt automatikusan megszünteti a munkavállaló halála, hiszen a munkaviszony személyhez tapadó kötelelem (*BGB* 613. §). A hagyatéki tarozásokért való helytállás az örökösöket terheli [*BGB* 1967. § (1) bek.]. A határozott idejű munkaszerződés a határozott idő elteltével szűnik meg [*BGB* 620. § (1) bek.]. A munkaviszonyt a felek bármikor megszüntethetik egyező akarattal [*BGB* 311. § (1) bek.].³⁹¹ Továbbá, a munkaviszonyt bármelyik fél megszüntetheti rendes (*BGB* 622. §), illetve rendkívüli felmondással (*BGB* 626. §). Az előbbi esetben a munkaviszony a felmondási idő utolsó napján, az utóbbi esetben pedig a munkaviszony a közlés időpontjában, vagy a jövőre nézve szűnik meg.³⁹² A német jog által ismert jogi eszköz az ún. *Änderungskündigung*, amely a felmondás speciális esetköre. A jogintézmény célja, hogy valamely fél rábírja a másik felet szerződésmódosításra. Klasszikus esete, amikor a munkáltató felmond a munkavállalónak, és ezzel párhuzamosan felajánlja a más feltételek melletti továbbfoglalkoztatást. Amennyiben a munkavállaló (fenntartás mellett vagy anélkül) elfogadja az ajánlatot, a munkaviszony nem szűnik meg, hanem a felek módosítják az eredeti munkaszerződést. Ha azonban a munkavállaló nem fogadja el a munkáltató ajánlatát, a munkaviszony felmondással megszűnik.³⁹³

Az *iparűzésről és a munkavégzésről szóló rendelet* (*Gewerbeordnung* továbbiakban *GewO*) 110. §-a értelmében a felek versenytilalmi megállapodást köthetnek a munkaviszony megszűnését követő időszakra (*nachvertragliches Wettbewerbsverbot*).³⁹⁴ A megállapodás tekintetében a kereskedelmi törvény (*Handelsgesetzbuch* továbbiakban

³⁸⁷ *Nachweisgesetz* vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist

³⁸⁸ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum NachwG § 2 Rn 12

³⁸⁹ A *részmunkaidőben történő foglalkoztatásról és a határozott idejű munkaszerződésről szóló törvény* 14. § (1) bekezdés 5. pontja szerint a határozott idejű munkaszerződés megkötés indokaként szolgálhat a munkavállaló „kipróbálása” [Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist].

³⁹⁰ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch i. m. 2012. zum § 1 KschG Rn 11

³⁹¹ DÜTZ 2008. i. m. 144-150. p.

³⁹² Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum BGB § 626 Rn 188

³⁹³ JUNKER 2008. i. m. 234-235. p.

³⁹⁴ *Gewerbeordnung* in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2415) geändert worden ist

HGB) 74-75f. §-ai alkalmazandók.³⁹⁵ A versenytilalmi megállapodásból folyó kötelezettség megsértéséből eredő károk megtérítésére az általános polgári jogi szabályok irányadók.³⁹⁶

3.3.2. A jogviszonyból származó kötelezettség vagy abszolút jog jogellenes megszegése

3.3.2.1. A jogviszonyból származó kötelezettség megszegése

A munkavállaló terhére kötelezettséget a munkaszerződésen túl a munkajog egyéb jogforrása – így többek között kollektív szerződés, a munkáltató egyoldalúan megfogalmazott belső szabályzata – is rögzíthet.³⁹⁷ A munkavállalói kötelezettségek körét pontosíthatja a munkáltató utasításadási joga, valamint az adott munkahelyen kialakult gyakorlat is.³⁹⁸

A munkavállaló főkötelezettsége a munkaszerződésben foglalt szolgáltatás nyújtása, vagyis a gondos és koncentrált munkavégzés [BGB 611. § (1) bek.].³⁹⁹ A teljesítés keretét a felek rendszerint a munkaszerződésben határozzák meg,⁴⁰⁰ amit a munkáltatói utasítás tölt meg tartalommal.⁴⁰¹ A BGB 613. §-a szerint a munkavállaló munkáját főszabály szerint személyesen köteles végezni.⁴⁰² Ebből következik, hogy a munkavállalótól a munkavégzést csak olyan minőségben és mennyiségben lehet elvárni, amely szellemi és testi erejének arányos megterhelésével jár. A munkavállaló teljesítése kapcsán tehát nem egy objektív mérce irányadó [BGB 243. § (1) bek.].⁴⁰³ Hanem a munkavégzéssel szemben támasztott követelmények a munkavállaló saját teljesítőképességéhez rendeződnek.⁴⁰⁴ Ehhez szükséges igazítani a munka ütemtervét és annak menetét is.⁴⁰⁵ Ez az ún. szubjektív teljesítési norma (*subjektive Leistungsbegriff*)

³⁹⁵ Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2751) geändert worden ist

³⁹⁶ DÜTZ 2008. i. m. 221. p.

³⁹⁷ JUNKER 2008. i. m. 33. p., DÜTZ 2008. i. m. 78. p.

³⁹⁸ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 639

³⁹⁹ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum § 611 BGB Rn 363

⁴⁰⁰ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 648

⁴⁰¹ DÜTZ 2008. i. m. 78. p.

⁴⁰² DÜTZ 2008. i. m. 78. p.

⁴⁰³ Fajlagos kötelem esetében közepes minőséggel köteles az adós teljesíteni.

⁴⁰⁴ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 643

⁴⁰⁵ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 643

egyfajta dinamikus teljesítési kötelezettséget jelent.⁴⁰⁶ Hangsúlyozni szükséges, hogy a teljesítési norma nem azonos a gondossági mérce fogalmával.⁴⁰⁷

A munkavállaló hűségkötelezettsége (*Treuepflicht*) szerint a munkavégzése során köteles tekintettel lenni munkáltató jogtárgyaira és érdekeire [*BGB 241. § (2) bek.*], figyelemmel a kölcsönös bizalom és a forgalmi tisztesség alapelveire (*BGB 242. §*).⁴⁰⁸ A jóhiszeműség és tisztesség (*Treu und Glauben*) elvéből, valamint a kölcsönös együttműködési kötelezettségből számos mellékkötelezettség következik. A munkavállaló köteles az üzem berendezéseit, a munkaeszközöket, illetve a munkavégzés során felhasznált anyagokat gondosan használni. A munkavállalótól – figyelemmel lehetőségeire és az ésszerűség kereteire – elvárható, hogy a károkat elhárítsa. A lehetséges károkról a munkáltatót haladéktalanul köteles tájékoztatni.⁴⁰⁹ A munkavállalót továbbá az üzemi és az üzleti titkok tekintetében titoktartási kötelezettség terheli.⁴¹⁰ A munkaviszony alatt köteles munkáját a munkáltató érdekeinek szem előtt tartásával végezni. Ebből következik a munkaszerződésből folyó versenytilalom (*vertragliches Wettbewerbsverbot*). A *HGB 60. § (1) bekezdése* kifejezetten rögzíti, hogy a kereskedelemben dolgozó munkavállaló a cégtulajdonos engedélye nélkül nem folytathat kereskedelmi vállalkozást, és nem köthet üzletet az adott kereskedelmi ágban sem saját, sem pedig idegen javára. Ez a tilalom – erre irányuló külön megállapodás nélkül is – valamennyi gazdasági ágban megkötött munkaviszony keretei között irányadó.⁴¹¹ Tehát a munkaviszony fennállása alatt a munkáltatót hátrányosan érintő konkurenciát jelentő tevékenység folytatása tilos.⁴¹² A munkavállaló nem végezhet a munkáltató jogos érdekét sértő egyéb melléktevékenységet sem,⁴¹³ valamint nem fogadhat el kenőpénzt.⁴¹⁴ A munkavállalót tájékoztatási kötelezettség terheli a munkaviszony szempontjából releváns körülmények tekintetében.⁴¹⁵ Ezzel összefüggésben a munkavállaló köteles bejelenteni a szolgálati és alkalmazotti

⁴⁰⁶ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 644, DÜTZ 2008. i. m. 83. p.

⁴⁰⁷ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 647

⁴⁰⁸ Münchener Kommentar zum BGB 2012. i. m. zum § 611 BGB Rn 1074

⁴⁰⁹ Münchener Kommentar zum BGB 2012. i. m. zum § 611 BGB Rn 1082

⁴¹⁰ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2012. i. m. zum § 611 BGB Rn 710

⁴¹¹ Münchener Kommentar zum BGB 2012. i. m. zum § 611 BGB Rn 1101

⁴¹² Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 720

⁴¹³ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 724

⁴¹⁴ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 722

⁴¹⁵ Klaus J. HOPT-Hanno MERKT-Hannus ROTH: Handelsgesetzbuch, 35. Auflage, 2012, zum HGB § 59 Rn 53

találmányokat.⁴¹⁶ Releváns mellékkötelezettség továbbá a visszaszolgáltatási kötelezettség.⁴¹⁷

A *SchuldRModG* keretében a jogalkotó újragondolta a szerződésszegés jogát (*Leistungsstörungenrecht*). Nyitott törvényi tényállás került rögzítésre, amelynek központi eleme a szerződésből folyó kötelezettség megszegése [*Pflichtverletzung*, *BGB* 280. § (1) *bek.*].⁴¹⁸ Eszerint a munkavállaló felelőssége arra tekintet nélkül kerül megállapításra, hogy fő- vagy mellékkötelezettség megsértésével került-e sor a károkozásra.⁴¹⁹ A munkavállaló szerződésszegése három csoportra bontható:⁴²⁰

- nem teljesítés (*Nichterfüllung*)
- késedelem (*Verzug*)
- hibás teljesítés (*Schlechtleistung*)

Az esetköröket a kártérítési igények vonatkozásában vázolom fel. Tehát nem vizsgálom a munkáltató olyan egyéb jogosultságait (így többek között a munkabér fizetés megtagadásának kérdése, a rendkívüli felmondás lehetősége), amelyekre a szerződésből folyó kötelezettség megszegése kapcsán nyílhat lehetőség.

A *munka nem teljesítéséről* alapvetően a következő esetekben beszélhetünk.⁴²¹ A munkavállaló a munkát késve veszi fel, azt egyáltalán nem kezdi el vagy azt idő előtt abbahagyja („ellógja a munkát”, nem tartja be a felmondási időt).⁴²² Kiindulópontunk, hogy a munkavállaló főkötelezettsége a munkaszerződés szerinti munka elvégzése [*BGB* 611. § (1) *bek.*]. A munkát többnyire meghatározott határidőre el kell végezni vagy egy meghatározott időkereten belül kell folytatni. Azaz főszabály szerint a kötelezettség teljesítése nem pótolható (*absolute Fixschuld*).⁴²³ Amennyiben a munkavállaló munkáját tartósan vagy átmeneti jelleggel nem teljesíti, úgy a munka részben vagy egészben

⁴¹⁶ Handelsgesetzbuch 2012. i. m. zum HGB § 59 Rn 54

⁴¹⁷ Handelsgesetzbuch 2012. i. m. zum HGB § 59 Rn 55

⁴¹⁸ Dieter MEDICUS: Schuldrecht I. Allgemeiner Teil, München, Verlag C. H. Beck, 2006. 16-21. p.

⁴¹⁹ Ebből a szempontból azt kell már ezen a helyen is kiemelni, hogy egyedül a tevékenység folytatásának jellege (tárgyi hatály) lesz irányadó abból a szempontból, hogy a korlátozott kártérítés szabályai alkalmazást nyernek-e.

⁴²⁰ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i.m. 918-919. p., Arbeitsrecht-Handbuch 2005. i. m. 423. p.

⁴²¹ Kiemelésre érdemes lehet a kötbér intézménye (*Vertragsstrafe*), amely a szerződéstől való elállás lehetőségét teremti meg. A szerződés teljesítésére ugyanis nem lehet igényt érvényesíteni [*ZPO* 888. § (3) *bek.*]. Ténylegesen megtérítendő kár hiányában nincsen helye kártérítésnek. Egy másik, nagyobb fizetést kínáló munkahely esetében a munkabér fizetésének megtagadása nem elrettentő szankció. Ennek az élethelyzetnek a feloldására szolgál a szerződésbe (előszerződésbe) foglalt kötbér, amelynek megfizetése mellett a munkavállaló szabadul a kötelékből (JUNKER 2008. i. m. 120. p.).

⁴²² Personalbuch 2012 i. m. zum Vertragsbruch Rn 1,

⁴²³ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i.m. 919. p

lehetetlenül [BGB 275. §. (1) bek., *nachträgliche Unmöglichkeit*].⁴²⁴ Amennyiben jogos, igazolható ok nélkül nem került sor a munka elvégzésére, a munkáltató a teljesítés helyett többek között kártérítést követelhet a BGB 275. § (4) bekezdés és 280. § (1) bekezdés alapján.⁴²⁵ Ebben az esetben a kártérítés mértéke az általános polgári jogi szabályok szerint alakul.⁴²⁶ ⁴²⁷ Ha pótolható a munkavégzés, a késedelem szabályait kell alkalmazni.

Amennyiben a munkavállaló *késedelembe* esik, és a munka pótolható, úgy a munkavállaló a késedelmi kár (*Verzugsschaden*) megtérítésére köteles. Ha pedig nem kerül sor utólagos teljesítésre, a munkáltató az általános polgári jogi szabályok szerint valamennyi kárának megtérítését követelheti.⁴²⁸ Tehát nem teljesítés és késedelem esetén a korlátozott kártérítésre irányadó szabályok figyelmen kívül maradnak, ugyanis ezekben az esetekben nem forog fenn munkavégzés. Hiszen a munkavállaló egyéni döntésén alapszik, hogy ő a munkát nem vagy csak késve végzi el.

A *hibás teljesítés* fogalmi meghatározása meglehetősen tág. Hibás teljesítésnek minősül a munkaszerződésből folyó fő- vagy mellékötelezettség megsértése, feltéve, hogy az nem jár a munka lehetetlenülésével vagy késedelmével.⁴²⁹ A hibás teljesítés esetében arról van szó, hogy a munkavállaló ugyan végez munkát munkaideje alatt, a teljesítménye azonban mennyiségileg vagy minőségileg nem minősül megfelelőnek. Minőségi hibás teljesítés alatt azt értjük, hogy a munkavállaló nem teszi meg a szokásos testi- és szellemi erőfeszítéseket munkavégzése során. Általában ilyennek minősül, ha a munkavállaló az ügyfelet hibásan tájékoztatja, félreír, félreszámol, félreolvas valamit, vagy ha az általa előállított termék a minőségellenőrzés során nem felel meg. Mennyiségi hibás teljesítés alatt pedig azt értjük, hogy a munkavállaló nem a szokásos intenzitással végzi a

⁴²⁴ JUNKER 2008. i. m. 118-120. p., Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 422. p.

⁴²⁵ A kártérítés gyakorta elhanyagolható. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló távollétében kisegítő erőt vesz igénybe és annak magasabb bért kell fizetnie, a megtérítendő kár a távolmaradó munkavállaló és a kisegítő erő bérének különbözete. Amennyiben a kisegítő erőnek bére nem tér el, úgy nincsen megtérítendő kár. Amennyiben a kiesés folytán keletkező kárt a kollégák úgy hárítják el, hogy nem keletkezik túlóra, szintén nincsen megtérítendő kár. (JUNKER 2008. i. m. 120. p.)

⁴²⁶ Personalbuch 2012 i. m. zum Arbeitnehmerhaftung Rn 1-2

⁴²⁷ Amennyiben a nem teljesítés már a szerződés megkötése előtt belátható (*anfängliche Unmöglichkeit*), úgy kezdeti (objektív) lehetetlen szolgáltatásra irányuló szerződésről van szó, amely semmisségre vezet. Az, aki ezt ismerte vagy ismernie kellett volna, a biztatási kár megtérítésére van kötelezve (*negativ interesse, Vertrauensinteresse*). Ez az esetkör igen ritka, akkor fordulhat elő, ha valaki az adott munka elvégzésére fizikai vagy pszichés körülményei miatt képtelen. Valamennyi egyéb fennforgó ok a munkavállaló érdekkörében a gyakorlatban csupán szubjektíven hat (*Unvermögen*). Így többek között a munkavállaló munkaköre jogosítvány meglétét követeli meg, de ő nem rendelkezik vele, a munkavállaló betegsége, ami tartósan korlátozza a munkavégzésben, munkavállalási engedély és annak hiánya. A kötelezett az általános szabályok szerint felel a teljesítési érdekért (*positiv interesse, Erfüllungsinteresse*) (Hansjörg OTTO-Roland SCHWARZE: Die Haftung des Arbeitnehmers, VVW 1998. 67-68. p).

⁴²⁸ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i.m. 921. p.

⁴²⁹ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 682

munkáját.⁴³⁰ Hibás teljesítésként minősül továbbá, ha a rendelkezésre bocsájtott eszközökben (pl. rezgőcsiszoló, gyalugép, szalagfűrész) kárt okoz, illetve, ha magatartás egyéb jogtárgy-sérelemhez (pl. pirotechnikai üzem gondatlan felrobbantása) vezet.⁴³¹ Hibás teljesítés esetében az üzemi kárkiegyenlítés szabályai alkalmazandók.⁴³²

3.3.2.2. Abszolút jog megsértése

Ahogy arra a 3.1. pontban utaltam, a munkáltató deliktuális alapon is érvényesíthet igényt a munkavállalóval szemben. Erre akkor kerülhet sor, ha abszolút jogi védelemben részesített jogtárgy megkárosítása történik.⁴³³ Aki másnak életét, testi épségét, szabadságát, tulajdonát vagy egyéb hasonló jogosultságát jogellenesen megsérti, köteles az így okozott kárt megtéríteni [BGB 823. § (1) bek.]. Azonos kötelezettség terheli azt a személyt is, aki az egyéb törvény által védett javakat megkárosítja. Amennyiben a törvény szerint erre vétkesség nélkül is sor kerülhet, a kártérítési kötelezettsége kizárólag vétkesség fennforgása esetén áll be [BGB 823. § (2) bek.]. Ezen esetekben alkalmazandók az üzemi belső kárkiegyenlítés szabályai.

A tulajdon (*Eigentum*) az ingó vagy ingatlan dolog felett gyakorolt jogi uralom, amely nem korlátok nélküli. Ugyanis a dologgal a tulajdonos csak oly mértékben rendelkezhet a kedve szerint és zárhatja ki másnak a dologra gyakorolt hatását, amíg az nem ütközik törvénybe vagy harmadik személyek jogába (BGB 903. §).⁴³⁴ A törvény szerint dolgok csak testi tárgyak lehetnek (BGB 90. §). Kártérítési igény kiváltására alkalmas a tulajdonjog elvonása vagy korlátozása, hátrányos behatás a testi dologra nézve (különösen az állagsérelem és a birtokvisszatartás), valamint a dolog használatának egyéb módon megvalósuló zavarása.⁴³⁵

Kártérítési igény alapja lehet továbbá a BGB 826. §-a is, amely a szándékosan tisztességtelen károkozásból eredő károk megtérítésére irányadó szabályokat rögzíti.⁴³⁶ Ebbe a körbe különösen a közlekedési szabályok megsértésével és a szándékos

⁴³⁰ Wolfgang HROMADKA-Frank MASCHMAN: Arbeitsrecht, Band 1., Berlin, Springer Verlag, 2012. 227. p., Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 429. p., OTTO-SCHWARZE 1998. i. m. 65. p.

⁴³¹ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 429. p., OTTO-SCHWARZE 1998. i. m. 65. p.

⁴³² Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 684

⁴³³ Beck'scher Online-Kommentar BGB 2012. i. m. zum § 823 BGB Rn 23

⁴³⁴ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch i. m. 2012. zum § 823 BGB Rn 102

⁴³⁵ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch i. m. 2012. zum § 823 BGB Rn 102

⁴³⁶ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 439. p.

bűncselekmény útján okozott károk tartoznak. Ezen esetben azonban nem alkalmazhatók a belső üzemi kárkiegyenlítés szabályai.⁴³⁷

Lehetséges, hogy két igény egymás mellett ugyanazzal a tartalommal, de eltérő jogalaptól keletkezzen (*Anspruchskonkurrenz*).⁴³⁸ Azaz, amikor egy és ugyanazon tényállás több egymás mellett álló igénynek is alapja.⁴³⁹ Ez azt jelenti, hogy az igények egymás mellett érvényesíthetők.⁴⁴⁰ A korlátozott kártérítésének mind a *kontraktuális*, mind pedig a *deliktuális* kártérítési igény esetében helye van.⁴⁴¹ Tekintettel azonban az azonos gondossági mércére [*BGB 276. § (1) bek.*], a bizonyításra vonatkozó szabályok egyezőségére (*BGB 619a. §*), valamint arra, hogy a deliktuális igények esetében is alkalmazandó a belső üzemi kárkiegyenlítés, az egyes jogalapok közti különbségek a kártérítés szempontjából elhalványodnak.⁴⁴²

3.3.2.3. Jogellenesség

A kötelességzegéshez szorosan kapcsolódik a jogellenesség (*Rechtswidrigkeit*) fogalma. Ez a jogi kategória annak megfelelően nyeri el tartalmát, hogy *kontraktuális* vagy *deliktuális* alapon történő igényérvényesítésről van-e szó.⁴⁴³ A jogellenességet a kötelességsértés, illetve a jogsértés közvetíti. A *BGB 276. §-a* nem rendelkezik arról, hogy a magatartás mikor jogellenes. A jogellenesség mint objektív kötelességsértés (*Pflichtwidrigkeit*) jelenik meg [*BGB 280. § (1) bek.*].⁴⁴⁴

Az *BGB 823. §-ának* vonatkozásában valamely abszolút jog megsértése közvetíti a jogellenességet.⁴⁴⁵

A jogellenességet kizáró okok köre hasonló a magyar szabályozáshoz: a károsult beleegyezése [*Einwilligung, BGB 183. § (1) bek.*], jogos védelem (*Notwehr, BGB 227. §*), szükséghelyzet (*Notstand, BGB 904. §, 228. §*) és megengedett önségély (*Selbsthilfe, BGB 229. §*).

⁴³⁷ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 439. p.

⁴³⁸ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 427. p.

⁴³⁹ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch i. m. 2012. zum § 195 BGB Rn 46-48

⁴⁴⁰ Kai ALTEMANN: Die betriebliche Praxis der Arbeitnehmerhaftung, Aachen, Verlag Shaker, 1995. 32-33. p.

⁴⁴¹ Beck'scher Online-Kommentar GewO 2012. i. m. zum GewO § 105 Rn 212

⁴⁴² Raimund WALTERMANN: Risikozuweisung nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, RdA, 2005/2. 98-109. p., 106. p.

⁴⁴³ Reiner SCHULZE (Schriftleitung): Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar, 7. Auflage, 2012. zum BGB § 276 Rn 4 (www.beck-online.beck.de)

⁴⁴⁴ Beck'scher Online-Kommentar BGB 2012. i. m. zum § 276 BGB Rn 8

⁴⁴⁵ Beck'scher Online-Kommentar BGB 2011. i. m. zum § 276 BGB Rn 9

3.3.3. Vétkesség

Ahogy az a 3.2. pontban bemutattam, a munkavállalói kárfelelősség jogintézménye két pillérre támaszkodik: egyrészt a *BGB* szolgálati szerződésekre és kártérítésre vonatkozó szabályanyagára, másrészt pedig a *BAG* ítélkezési gyakorlatára. A szolgálati kötelemből folyó kötelezettség megsértéséből következő kárfelelősség szubjektív jogalapú.

A polgári jogban uralkodó vétkességi elv kapcsán a 3.3.3.1. pontban bemutatom a vagyonforgalom jogában irányadó gondossági mércét. A 3.3.3.2. pontban pedig azt vizsgálom meg, hogy a *BGB*-ben meghatározott gondossági zsinórmérték a német munkajogban is irányadó-e.

3.3.3.1. Gondossági mérce a német polgári jogban

A vétkesség elve szerint akkor van helye felelősségre vonásnak, ha a károkozó a kár előidézésében szubjektíve is elmarasztalható, azaz vétkes volt. A *BGB* 276. § (1) bekezdése értelmében a kötelezett szándékos és gondatlan károkozás esetében egyaránt helytállni tartozik feltéve, hogy nem következik a kötelmi jogviszonyból a felelősség szigorúbb vagy enyhébb formája.

A *BGB* 276. § (2) bekezdése meghatározza a gondatlanság törvényi fogalmát. Eszerint, aki a *forgalomban megkövetelt gondosságot* (*im Verkehr erforderliche Sorgfalt*) figyelmen kívül hagyja, gondatlanul jár el. A büntetőjoggal szemben nem individuális, az adott elkövetőhöz igazodó, hanem egy, az általános forgalmi igények által meghatározott objektív zsinórmértékről van szó.⁴⁴⁶ Tehát a *forgalomban megkövetelt gondosság* objektív-absztrakt és tipizált fogalom, melynek meghatározása több lépcsőben történik.⁴⁴⁷

A „forgalom” (*im Verkehr*) tipizálása elsődlegesen forgalmi körök (*Verkehrskreis*) megkülönböztetésével, szakma specifikus ismérvekkel történő elhatárolással történik. Így többek között eltérően alakul a gondossági mérce a rendes kereskedő,⁴⁴⁸ a rendes vezető tisztségviselő, igazgatósági vagy felügyelő bizottsági tag,⁴⁴⁹ a rendes szakorvos, a rendes

⁴⁴⁶ Beck'scher Online-Kommentar BGB 2012. i. m. zum § 276 BGB § Rn 20

⁴⁴⁷ Otto PALANDT (Hrsg.): Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, München, Verlag C. H. Beck, 2010. 358. p., lásd hozzá még Günther KÜCHENHOFF: Modernisierung des Schuldbegriffs aus arbeitsrechtlichen Einsichten, AuR, 1969, 1093-204. p., 196. p., Wolfgang KRÜGER (Redakteur): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2, München, Verlag C. H. Beck, 2007. 723. p.

⁴⁴⁸ Lásd *HGB* 347. §

⁴⁴⁹ Lásd *GmbHG* 43. § (1) bek., *AktG* 93. § (1) bek., *AktG* 116. §

sofőr⁴⁵⁰ vagy a rendes háziasszony⁴⁵¹ tekintetében. A tipizálás során irányadóak továbbá az ún. csoportspecifikus ismérvek. Ennek megfelelően értékelésre kerül, hogy a károkozó az időskorúak, a fogyatékosok vagy a gyerekek köréhez tartozik-e.⁴⁵² Figyelemmel kell lenni továbbá arra is, hogy a gondossági mérce térben és időben egyaránt differenciált lehet. A rendes kereskedővel szemben támasztott gondossági mérce eltérhet a kereskedés helye (például nagyváros vagy kisváros) szerint. Lehetséges továbbá, hogy a kötelezett, illetve annak a szakmájával szemben támasztott elvárások – tekintettel a technikai és műszaki fejlesztésekre – évről évre növekednek.⁴⁵³ További pontosítást jelent az ügylet típusa (*Geschäftstyp*).⁴⁵⁴ Például azok a magasabb kockázattal járó üzletek, ahol laikus személyek is részt vesznek (pl. bankszektor), eltérő gondossági mércét kívánnak meg.⁴⁵⁵ E tipizálás során kialakított csoporton belül a gondossági mérce az átlagos, megfontolt és lelkiismeretes résztvevő magatartásához igazodik,⁴⁵⁶ amely a magatartás tanúsításának időpontjában irányadó volt.⁴⁵⁷

A megkövetelt gondosság (*erforderliche Sorgfalt*) objektív meghatározása a veszélyeztetett jogtárgyra, a veszély formájára és annak mértékére tekintettel történik.⁴⁵⁸ Nem a bevett gyakorlat vagy szokás, hanem a magatartás szükségessége irányadó.⁴⁵⁹ Ha az

⁴⁵⁰ Az a gépjárművezető, aki önvizsgálata során a korához kapcsolódó, a vezetési képességét befolyásoló eltéréseket ismer fel vagy kellene, hogy felismerjen, köteles – adott esetben orvos bevonásával – az utazás megkezdése előtt megbizonyosodni arról, hogy még ezeknek ellenére rutinjára, járművezetői magatartására tekintettel képes a járművet megfelelően vezetni. BGH 20.10.1987 VI ZR 280/86, NJW, 1988, 909-910. p.

⁴⁵¹ Emeleti lakásban a mosógép működtetésénél nem felel meg a forgalomban megkövetelt gondosságnak az, ha a károkozó a lakást rövid időre elhagyja, illetve, ha nem biztosítja a gép beüzemelésénél a gép rendeltetésszerű működésére irányuló feügyletet (OLG Hamm 27.3.1984 27 U 433/83).

⁴⁵² Például kiskorúak esetében az vizsgálandó, hogy a károkozó korára és fejlődési szintjére tekintettel képes volt-e számolni a kár keletkezésével, illetve kellett volna-e, hogy azzal számoljon. BGH 30.11.2004 VI ZR 335/03, NJW, 2005, 354-356. p. A gondossági mércét nem csökkenti az a körülmény, hogy a károkozó a szakmában még járatlan (*Berufsanfänger*). BGH 15.6.1993 VI ZR 175/92, NJW, 1993, 2989-2992. p.; Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar 2012. i. m. zum § 276 BGB Rn 14

⁴⁵³ Manfred LÖWISCH-Georg CASPERS (Hrsg.): Staudinger BGB Kommentar, 2009. zum § 276 BGB Rn 48 (www.beck-online.de)

⁴⁵⁴ Erman 1. 2008. i.m. 1026. p., Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar 2012. i.m. zum BGB § 276 Rn 13

⁴⁵⁵ Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar 2012. i.m. zum § 276 BGB Rn 1

⁴⁵⁶ Harm Peter WESTERMANN (Hrsg.): Erman Bürgerliches Gesetzbuch Band 1., Verlag Dr. Otto Schmidt Köln 2008. 1024-1025. p., Stadler JAUERNIG (Hrsg.): Bürgerliches Gesetzbuch, 2009. zum BGB § 276 Rn 29 (www.beck-online.beck.de), BGH 27.3.2003 IX ZR 399/99, NJW, 2022-2025. p.

⁴⁵⁷ Bürgerliches Gesetzbuch von Jauernig 2009. i.m. zum § 276 BGB Rn 29

⁴⁵⁸ Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar 2012. i. m. zum BGB § 276 Rn 15

⁴⁵⁹ Az a motoros, aki nem visel bukósisakot, figyelmen kívül hagyja azt a gondosságot, amelyet egy rendes és értelmes motorosnak saját kárának elkerülése érdekében tanúsítania kellene. A baleset bekövetkeztékor általánosan ismert és elismert volt, hogy a bukósisak viselésének nagy jelentősége van a balesetben szerzett sérülések elhárításában, illetve csökkentésében. Nem tekinti a bíróság irányadó körülménynek azt a tényt, hogy a motorkerékpárosok nagy része hanyagságból vagy kényelemből nem használ bukósisakot. Bürgerliches Gesetzbuch von Palandt 2010. i. m. 358. p., BGH 9.2.1965 VI ZR 253/63 (Köln), NJW, 1965, 1075.p., Hanns PRÜTTING-Gerhard WEGEN-Gerd WEINREICH: BGB Kommentar, Köln, Luchterhand Verlag, 2011. 429. p.

adós úgy viselkedett, ahogyan azt neki kompetens szakemberek javasolták, nem értékelhető magatartása gondatlanként.⁴⁶⁰ Nem veszik figyelembe mentő körülményként a hiányos szakmai ismeret⁴⁶¹ vagy az iskolai végzettség hiányát. Továbbá a kötelezett tapasztalatlanságát, a gépkocsivezető látáshibáját vagy annak túlzott igénybevételét, valamint a szervezet működésében fennálló fogyatékoságot.⁴⁶² Így nem hivatkozhat a kötelezett arra, hogy a vállalt feladathoz képest nem rendelkezik a megkívánt szakértelemmel.⁴⁶³ Nem mentő körülmény továbbá a vagyoni forgalom adott területén elharapózott rossz gyakorlat, a hanyagság, illetve fogyatékoság.⁴⁶⁴ Speciális ismeretek a kötelezett terhére magasabb gondossági mércét eredményezhetnek (pl. helyismeret, szakismeret).⁴⁶⁵ Így az a tény, hogy a kötelezett szakorvos, a páciens javára értékelendő.⁴⁶⁶

A gondossági követelményt tovább pontosíthatják jogszabályok (pl. a KRESZ), illetve egyéb szabályhalmazok (pl. minőségbiztosításra irányadó szabályok). Olyan szabály nem vehető ugyanakkor figyelembe, amely jogellenes vagy egy magasabb jogi normával ellentétes. Irányadó a felek ilyen irányú kifejezett vagy hallgatólagos megállapodása is, ami azonban harmadik személy hátrányára nem hat ki.⁴⁶⁷ Mindezek hiányában a bíró állapítja meg a gondossági mércét: a cselekvési szabadság és a jogtárgy védelmi mértékének mérlegelésével, figyelemmel többek között a fenyegetett jogtárgy értékére, a kockázati kör uralhatóságára, a kár bekövetkeztének valószínűségére és a gazdasági ésszerűsége.⁴⁶⁸

3.3.3.2. Gondossági zsinórmérték a munkajogban

A munkavállaló akkor tartozik helytállni, ha a károkozás vétkes volt [*BGB 280. § (1) bek., 276. § (1) bek.*]. A vétkességnek két foka különböztethető meg: a szándékosság és a gondatlanság. Ezeknek ismérvei a polgári jogi felelősségtanból következnek.⁴⁶⁹ A szándékosság két formáját különböztethetjük meg: az egyenes és az eshetőleges szándékot.

⁴⁶⁰ Bürgerliches Gesetzbuch von Palandt 2010. i.m. 359. p.

⁴⁶¹ BGH 13.12.1994 VI ZR 283/93, NJW, 1995, 1150-1152. o, Bürgerliches Gesetzbuch von Jauernig 2009. i.m. zum § 276 BGB Rn 29

⁴⁶² Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar 2012. i. m. BGB § 276 Rn 13, Harm Peter WESTERMANN (Hrsg.): Erman Bürgerliches Gesetzbuch, Band 2, Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2008. 1025. p., Bürgerliches Gesetzbuch von Jauernig 2009. i.m. BGB § 276 Rn 29

⁴⁶³ Bürgerliches Gesetzbuch von Jauernig 2009. i.m. BGB § 276 Rn 29

⁴⁶⁴ Bürgerliches Gesetzbuch von Jauernig 2009. i.m. BGB § 276 Rn 29

⁴⁶⁵ Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar 2012. i. m. zum BGB § 276 Rn 13

⁴⁶⁶ BGH 10.02.1987 VI ZR 68/86, NJW, 1987. 1479-1481. p.

⁴⁶⁷ BGB Kommentar 2011. i. m. 430. p., Bürgerliches Gesetzbuch von Palandt 2010. i.m. 359. p.

⁴⁶⁸ Bürgerliches Gesetzbuch von Palandt 2010 i.m. 359. p.

⁴⁶⁹ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 434. p.

A gondatlanság fogalma a polgári joghoz képest strukturáltabb. A bírói gyakorlat ugyanis annak hárompilléres rendszerét dolgozta ki:⁴⁷⁰

- legenyhébb fokú gondatlanság (*leichteste/geringe Fahrlässigkeit*)
- enyhe (normál, közepes) fokú gondatlanság (*normale/gewöhnliche Fahrlässigkeit*)⁴⁷¹
- súlyos fokú gondatlanság (*grobe Fahrlässigkeit*)

A BGB 276. § (2) bekezdésében meghatározott gondossági mérce a munkajogban az enyhe fokú gondatlansággal állítható párhuzamba.⁴⁷² Eszerint a munkavállaló munkavégzése során köteles a forgalomban elvárt gondosságot tanúsítani. Tehát a munkavállalóra irányadó gondossági mérce – egyezően a polgári jogi felelősségtani szabályokkal – főszabály szerint tipizált és objektívált. Erre tekintettel a munkavállaló egyéni képességei, ismeretei, vagy adott esetben hiányosságai nem relevánsak a gondossági mérce meghatározása során.⁴⁷³ Kiegészítő szabály szerint súlyos gondatlanság esetében azonban azt is vizsgálni kell, hogy az objektív gondossági mércét a munkavállaló egyéni képességei szerint képes volt-e megtartani.⁴⁷⁴ Azaz ebben az esetben az egyén szintje felé hajlik el a gondossági követelmény.⁴⁷⁵

a) A szándékosság

A szándékosság az azt megalapító tényállás bekövetkeztének (*Tatbestandverwirklichung*) tudása és akarása (*Wissen und Wollen*).⁴⁷⁶ A magánjogi jogirodalom – a büntetőjoggal megegyezően – annak két típusát különbözteti meg. Egyenes szándék esetében a kötelezett kívánja magatartásának következményét (*direkter Vorsatz*). Esetőleges szándék tekintetében a károkozó belenyugszik magatartásának

⁴⁷⁰ WALTERMANN 2005. i. m. 104. p

⁴⁷¹ A német munkajogban az enyhe, közepes vagy normál gondatlanság egymásnak megfeleltethető fogalmak. A továbbiakban magam is szinonim fogalmakként fogom használni.

⁴⁷² Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB 619a § Rn 11, Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum BGB 619a § Rn 61, Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 434. p.

⁴⁷³ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 11

⁴⁷⁴ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 12

⁴⁷⁵ Wolfgang DÄUBLER: Die Haftung des Arbeitnehmers - Grundlagen und Grenzen, NJW, 1986/14. 867-874. p., 868. p.

⁴⁷⁶ Erman Bürgerliches Gesetzbuch 1. 2008. i. m. 1025. p.

következményébe (*bedingter Vorsatz*).⁴⁷⁷ A rosszhiszeműség (*Arglist*) minden esetben szándékosságot feltételez.⁴⁷⁸

b) *A gondatlanság*

A *legenyhébb fokú gondatlanságról* beszélünk abban az esetben, ha a munkavállaló csekély hibát vét, tévedésbe esik. Vagyis, ha a munkavállaló a gondossági zsinórmértéket csak csekély mértékben szegi meg.⁴⁷⁹ Lényegében, az enyhe fokú gondatlanság egy szeletéről beszélünk.⁴⁸⁰ Kevés példát lehet említeni, aminek valószínűsíthető oka, hogy a legenyhébb gondatlansággal összefüggésben keletkező károk értéke alacsony, ennél fogva pedig a kártérítési igény rendszerint nem terelődik bírói útra.⁴⁸¹ Például a benzinkutas lába a vizes cipőtalp miatt autómosás után megcsúszik a fékpedálon,⁴⁸² és a lökhárító behorpad.

Az *enyhe fokú gondatlanság* a legenyhébb és a súlyos fokú gondatlanság között helyezkedik el. A *BGB 276. (1) bekezdésében* rögzített gondatlansággal állítható párhuzamba.⁴⁸³ Ilyenként minősül tehát a munkavállaló magatartása, ha a forgalomban megkövetelt gondossági követelményt megszegi, holott a károkozás nemcsak előrelátható, hanem elkerülhető is lett volna.

A *súlyos fokú gondatlanság* a forgalomban megkívánt gondosság különösen nagymértékben történő megszegését, az elvárt viselkedési szabályok figyelmen kívül hagyását jelenti. Ha valami előfordulhat, akkor enyhe fokú gondatlanáról beszélünk (pl. a munkavállaló kávéja a laptopra ömlik). Azonban, ha valaminek nem lett volna szabad, hogy megtörténjen, már súlyos gondatlanság áll fenn (pl. az ápoló nem az orvos által rendelt infúziót köti be a betegnek).⁴⁸⁴

A klasszikus tipizált-objektívált gondossági mérce súlyos gondatlanság esetében kiegészül a szubjektív körülmények figyelembevételével. Tehát itt nem azt kell a figyelem középpontjába állítani, hogy az adott forgalmi kör részvevőjével szemben az adott helyzetben mi lett volna elvárható, felismerhető, előrelátható és elhárítható. Az a lényeg, hogy a károkozó ezt az objektív mércét személyes képességeire tekintettel felismerhette-e,

⁴⁷⁷ Gesetzbuch von Palandt 2010. i. m. 354. p.

⁴⁷⁸ Erman Bürgerliches Gesetzbuch I. 2008. i. m. 1025. p.

⁴⁷⁹ Münchener Kommentar zum BGB 2012. i. zum § 619a BGB Rn 35

⁴⁸⁰ Münchener Kommentar zum BGB 2012. i. zum § 276 BGB Rn 108

⁴⁸¹ Münchener Kommentar zum BGB 2012. i. zum § 276 BGB Rn 108

⁴⁸² JUNKER 2008. i. m. 166. p.

⁴⁸³ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 11

⁴⁸⁴ Frey, Erich: Die Beschränkung der Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers AuR 1953 7-9. p., 8. p.

illetve teljesíthette-e.⁴⁸⁵ Ennek megfelelően közlekedési baleseteknél többek között a vezető kora, a vezetési gyakorlat, a jogosítvány megszerzésének ideje kizárhatják a súlyos gondatlanságot akkor is, ha annak objektív feltételei fennállnak. Általában megállapítható a súlyos gondatlanság sebességtúllépésnél, a munkáltató előtt színlelt vezetési gyakorlat mellett okozott kárnál, piros lámpánál való áthajtásnál, elsőbbség meg nem adásánál, túlhajszoltságnál (feltéve, hogy az a munkáltató által nem ismert), közlekedési jelzőtáblák figyelmen kívül hagyásánál. Szintén súlyosan gondatlan magatartás, ha a vonat étkező kocsijában az étterem vezetője pincértárcáját otthagyja.⁴⁸⁶

A súlyos gondatlanság – gyakorlatban marginális szerepet játszó – speciális esetkörre a *különösen súlyos gondatlanság (gröbste Fahrlässigkeit)*. A BAG 1997-es ítélete nyomán a gondatlanság ezen foka akkor forog fenn, ha a munkavállaló az életveszély elkerülése érdekében hozott, kötelező biztonsági szabályokat többször, és nem igazolható módon sért meg (BAG 25.09.1997 8 AZR 288/96. számú határozat).⁴⁸⁷ A határozat tényállása szerint az altatóorvos a gyomorműtét során nem megfelelő vércsoportú vérkonzervet adott a betegnek, aminek következtében a beteg meghalt. Az orvos nem határozta meg a beteg vércsoportját, holott várható volt, hogy a transzfúzióra – a műtét típusára tekintettel – sor fog kerülni. Továbbá elnézte a vérkonzervhez tartozó transzfúziós protokollon szereplő beteg nevét, és hibásan végezte el a Bedside-tesztet, ami annak megállapítására szolgál, hogy a páciens és a vérkonzerv vércsoportja megegyezik-e. Ugyanis a vérkonzerv vércsoportját önmagával hasonlította össze. Az orvos különösen súlyos kötelezettségszegést követett el, hiszen több biztonsági intézkedést nem vett figyelembe. A tartományi bíróság a következő szubjektív körülményeket értékelte a mérlegelés során: a munkavállaló teljes jogú orvos, aki rendelkezik szakirányú képzettséggel. A vérátömlesztés nem tartozott a speciális feladatai közé. Az orvos nem volt stresszhelyzetben sem, hiszen a műtét alatt nem kellett figyelni az időt, illetve nem merült fel különösebb komplikációs sem. Az orvosi eszközöket ismerte, korábban is végzett hasonló nehézségű műtétet.

⁴⁸⁵ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 435. p.

⁴⁸⁶ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 15

⁴⁸⁷ Münchener Handbuch 2009. i. m. 832-833. p.

3.3.3.3. A vétkességet kizáró okok

Felelősséggel csak az tartozik, aki vétőképes (*Verschuldensfähigkeit, Deliktsfähigkeit*) (BGB 827. §, 828. §). A vétőképeség a cselekvőképesség egyik formája, amelyet a BGB 827. §-a és 828. §-a szabályoz. Aki öntudatlan,⁴⁸⁸ vagy egyébként olyan állapotban okoz kárt a másinak, ami – szellemi képességét kórosan akadályozva – kizárja szabad akarat elhatározását,⁴⁸⁹ nem felelős a kárért. Amennyiben a károkozó alkohollal vagy hasonló eszközzel saját magának ilyen állapotot időlegesen előidéz, a jogellenesen okozott kárért ugyanolyan módon felel, mintha gondatlan lenne (*actio libera in causa*). Aki ebbe az állapotba vétkesség nélkül került, nem tartozik helytállási kötelezettséggel (BGB 827. §). Aki a 7. életévét nem töltötte be, nem felelős a kárért [BGB 828. § (1) bek.]. Aki a hetedik életévét betöltötte, de a tizediket nem, egy gépjármű, sínpálya vagy függőpálya károsodásával járó balesetnél nem felel a kárért. Kivéve, ha a károkozás szándékos volt [BGB 828. § (2) bek.]. Aki a 7. életévét igen, de a 18. évét még nem töltötte be (feltéve, hogy a fenti bekezdések alapján még nincs kizárva a felelősség), a másnak okozott kárért nem felelős, ha a károsító cselekmény alkalmával nem rendelkezett a felelősséghez szükséges belátási képességgel. [BGB 828. § (3) bek.].

3.3.4. A munkáltató oldalán keletkező kár

A munkajog vonatkozásában nincsen megszorító szabály abban a tekintetben, hogy a munkavállaló mely kárelemek megtérítésére köteles. Így a kárfogalom tekintetében a polgári jog szabályai alkalmazandók.⁴⁹⁰ Kár alatt azt a hátrányt kell érteni, amit valaki egy meghatározott történés, illetve esemény következtében jogtárgyain (egészség, testi integritás, tulajdon) vagy meghatározott vagyontárgyán elszenved.⁴⁹¹ Aki kártérítésre kötelezett, köteles azt az állapotot helyreállítani, amely a kártérítésre okot adó körülmény nélkül fennállna [BGB 249. § (1) bek.]. Amennyiben a kártérítés személyiség vagy dolog sérelme folytán áll be, a jogosult az eredeti állapot helyreállítása helyett az ehhez szükséges pénzösszeget követelheti [BGB 249. § (2) bek.].

⁴⁸⁸ Ájulás vagy alvás, baleset következtében bekövetkezett sokk (Hans Theodor SOERGEL: Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch, Band 5/2, Verlag W. Kohlhammer, 1998. 313. p.)

⁴⁸⁹ Soergel Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch 1998. i. m. 313. p.

⁴⁹⁰ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 432. p.

⁴⁹¹ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 432. p.

A *BGB* megkülönbözteti a nem vagyoni károk (*immaterieller Schaden, Nichtvermögensschaden*) és a vagyoni károk (*materieller Schaden, Vermögensschaden*) körét.⁴⁹² A *BGB* 253. § (1) bekezdése szerint a nem vagyoni károk megtérítésére csak a törvényben meghatározott esetekben van helye. A *BGB* 253. § (2) bekezdése szerint testi sérelem, egészség károsodás, szabadság jogellenes elvonásának vagy a nemi önrendelkezés korlátozásának esetében méltányos pénzbeli kártérítés fizetendő akkor is, ha a kár nem vagyoni jellegű. Ez a szabály mind a *deliktualis*, mind a *kontraktualis* jogviszonyra irányadó.⁴⁹³

A vagyoni károkra a *BGB* 251. §-a tartalmaz rendelkezést. Eszerint, ha az eredeti állapot nem állítható helyre vagy a helyreállítás a hitelező kártalanításához nem elegendő, a kötelezett pénzbeli kártérítésre kötelezett. Össze kell hasonlítani a károkozás előtti és utáni vagyoni helyzetet.⁴⁹⁴ Ez az ún. hipotetikus differencia tana (*Differenzhypothese*).⁴⁹⁵ Hangsúlyozandó, hogy a vagyoni kár az elmaradt hasznot (*entgangener Gewinn*) is magába foglalja. Elmaradt haszon alatt az a jövedelem értendő, amely a rendszerinti vagy különleges körülmények közepette, különösen az érintett helyzetben, valószínűsíthetően elvárható (*BGB* 252. §).

Főszabály szerint nem bír jelentőséggel, hogy közvetett (*mittelbarer Schaden*) vagy közvetlen kárról (*unmittelbarer Schaden*) van-e szó.⁴⁹⁶ Közvetlen kár alatt azt értjük, amely magában a megsértett jogtárgyban keletkezik. Ilyen mindenekelőtt a javítási és előállítási költség, a fennmaradt kereskedelmi értékcsökkenés. Ha a dolog elpusztul, közvetett kár az újbóli beszerzés költsége. A közvetett károk az ún. következménykárok (*Folgeschaden*). Közvetett kár például a használatkiesésből eredő költség.⁴⁹⁷

A munkaviszony kapcsán meg kell téríteni mind a nem vagyoni, mind pedig a vagyoni károkat. A vagyoni károkon belül a helytállás átfogja mind a közvetlen, mind pedig a közvetett vagyoni károkat. Ennélfogva a munkavállalótól követelhető a ténylegesen beállt kár (pl. anyagokban, eszközökben, gépekben, épületekben bekövetkezett kár) megtérítése.⁴⁹⁸ Felel továbbá az elmaradt haszonért (pl. a vevőkör csökkenéséből eredő károkat) és a következménykárokért. Így például megtéríteni köteles a kulcselvesztés következtében beálló következményi károkat, konkrét gyanú esetében a magánnyomozó

⁴⁹² Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 819. p.

⁴⁹³ Hans BROX-Wolf-Dietrich WALKER: Allgemeines Schuldrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2007. 313. p.

⁴⁹⁴ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 819. p.

⁴⁹⁵ BROX-WALKER 2007. i. m. 311. p.

⁴⁹⁶ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch 2012. zum § 249 BGB Rn 99

⁴⁹⁷ Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch 2012. zum § 249 BGB Rn 101

⁴⁹⁸ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 819. p

honoráriumának arányos részét vagy a szállítási költség megemelkedése miatti kiadásokat.⁴⁹⁹ A kár felmérésére irányuló költségekért ugyanakkor nem tartozik helytállással a munkavállaló, mert az a károsult munkáltató érdekkörén belül keletkezik.⁵⁰⁰

3.3.5. Okozati összefüggés a jogellenes köteleességszegés és a kár között

Az okozati összefüggés két kategóriáját különböztetjük meg: a felelősséget megalapító (*Haftungsbegründende Kausalität*) és a felelősséget kitöltő okozatosságot (*Haftungsausfüllende Kausalität*). A felelősséget megalapító okozatosság a jogellenes magatartás és a kötelezettségszegés között vizsgálendő. Példával megvilágítva, ha a tejtermék nagykereskedésben dolgozó munkavállaló másnapossága miatt a kamionra történő felpakolásakor a targonca helytelen irányítása miatt a raklapok leesnek, és az azon levő áruk összetörnek, a munkavállaló felelőssége a *BGB 280. § (1) bekezdése* és a *276. § (1) bekezdése* alapján megállapítható. Ehhez képest a felelősséget kitöltő okozatosság a kötelezettségszegés és a kár közötti kapcsolatot teremti meg.⁵⁰¹ Példánk szerint a munkavállaló jogellenes kötelezettségszegésével összefüggésben a tejgyártól való beszerzés értékén (tényleges kár) kívül a munkáltatónak elmaradt haszna is keletkezett (hiszen nem tudta kiszolgálni a kiskereskedőket, akik emiatt más nagykereskedéstől szereztek be az árut).

Kiindulópontot a *conditio sine qua non* – formula jelent, amely szerint a károkozó felelős minden olyan kárért, amely az ő magatartása nélkül nem következett volna.⁵⁰² Abból a célból azonban, hogy a jogalkotó a távoli és közvetett következményekért való felelősséget kizárja, két oldalról végez megszorítást.⁵⁰³

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.⁵⁰⁴ Az adekvát kauzalitás doktrínájára mind a felelősséget megalapító, mind a felelősséget kitöltő okozati összefüggés tekintetében figyelemmel vagyunk.⁵⁰⁵ Ennek folytán, ha a

⁴⁹⁹ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 819. p

⁵⁰⁰ Münchener Handbuch 2005. i. m. 1152-1153. p.

⁵⁰¹ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 431. p.

⁵⁰² Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, München, Verlag C. H. Beck, 2012. zum § 249 BGB Rn 103

⁵⁰³ A német szakirodalomban különválik a természettudományos szempontból vizsgált okozatosság (*Kausalität*) és a jogi okozatosság vagy más néven beszámítás (*Zurechnung*).

⁵⁰⁴ Erwin DEUTSCH: Fahrlässigkeit und erforderliche Sorgfalt, Köln, Heymanns 1995. 427-428. p.

⁵⁰⁵ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 431. p.

tejgyárban dolgozó munkavállaló figyelmetlenségéből nem tejport, hanem állományjavító szert adagol a túróhoz – ami csak a krémtúrót gyártó gépsornál derül ki –, tipikus és adekvát következmény a gép eltömődése, és a több napig tartó karbantartási leállás.

Arra tekintettel, hogy az adekvát kauzalitás tana csak az egészen valószínűtlen következményekkel való összefüggést képes kizárni, a német polgári jogban kidolgozták a norma céljának vizsgálatát (*Theorie von Zurechnungszusammenhang, Normzweck-Theorie*). Eszerint a kötelességzegés és a kár között okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha a kár fajtája és keletkezési módja szerint a megsértett jogi norma által védeni kívánt cél alá esik.⁵⁰⁶ Ebben az esetben a jogalkalmazó azt vizsgálja, hogy a norma milyen érdeket kívánt védelemben részesíteni, és csak az ehhez kapcsolódó károkozásért állapít meg kárfelelősséget.⁵⁰⁷ Ennek megfelelően a felmondási időt ki nem töltő munkavállaló nem köteles megtéríteni a toborzás költségeit, hiszen ez abban az esetben is felmerülne, ha a felmondási időt a munkavállaló megtartotta volna.⁵⁰⁸ Az adekvát kauzalitás tana és a norma céljának vizsgálata egymás mellett alkalmazandó az oksági láncolat vizsgálata során.⁵⁰⁹

3.4. A kártérítés korlátozásának jogi konstrukciója

Az értekezés e részének középpontjában a korlátozott kártérítés elvi és jogi alapjának vizsgálata áll, különös tekintettel az üzemi kockázat (*Betriebsrisiko*) jogintézményére. Mivel ez a fogalom nem ismert a magyar munkajogban, itt előljáróban annyit érdemes megjegyezni, hogy ez a jogi konstrukció világos példa arra, hogyan formálja a német bírói joggyakorlat –, illetve a vele szervesen együttműködő jogtudomány – a polgári jog szabályait egy munkajog-konform felelősségi rendszer kialakításának céljából. Az üzemi kockázat alapvető jelentősége, hogy a munkáltató oldalán – vétkességtől független – helytállási kötelezettséget ismer el a munkavállaló gondatlan károkozása esetében, ezáltal lehetővé téve a munkavállaló és a munkáltató közötti kárfelosztást. Ennek elvi megfontolása szerint a munkáltató is köteles bizonyos károkat, illetve kárrészeket viselni, figyelemmel elsősorban arra a körülményre, hogy a munkavállaló az ő érdekében fejti ki hasznosító tevékenységét.

⁵⁰⁶ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 431. p.

⁵⁰⁷ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 444. p.

⁵⁰⁸ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 431. p.

⁵⁰⁹ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 432. p.

Az értekezés e pontja a következőképpen épül fel. A 3.4.1. pont a jogalap kérdésének jogirodalomban való intézményi fejlődésére irányítja a figyelmet. A 3.4.2. pont a jogtudományban kialakított egyes teóriák bírói gyakorlatban való megjelenését mutatja be. Ezen pontok a korlátozott kártérítés intézményi fejlődéstörténetét domborítják ki. Ugyanis a jogtörténeti síkú megközelítés elengedhetetlen az üzemi kockázat jogi konstrukciójának és a mögötte lévő koncepcionális megközelítésnek a bemutatásához, megértéséhez.

Az értekezés 3.4.3. pontja az üzemi kockázat jogintézményét állítja a középpontba. Megvizsgálásra kerül a gondatlanság körében kialakított egyes koncepciókhoz való viszonya, a joggyakorlatba való integrálásának jogtechnikai eszköze, valamint a vétkesség fokának megítélését, illetve a felelősséget befolyásoló hatása.

3.4.1. A kártérítés korlátozásának jogalapja körül kikristályosodott jogirodalmi álláspontok

A korlátozott kártérítés jogalapjának megjelölésével kapcsolatban számos jogirodalmi álláspont látott napvilágot. A kárösszeg csökkentését, illetve adott esetben elengedését célzó teóriák két csoportba sorolhatóak.⁵¹⁰

- tényállás-orientált irányzat
- jogkövetkezmény-orientált irányzat

Mindkét jogirodalmi vonulatnak közös kiindulópontja annak elismerése, hogy az ember természeténél fogva alkalmatlanul szükségképpen követ el hibákat (*typische menschliche Unzulänglichkeit*).⁵¹¹

A tényállás-orientált irányzat központi eleme egy, a felelősség megállapításához szükséges tényállási elem tagadása. Egyik jeles képviselője Rother, aki a munkaviszony tartamából (*Dauerschuldverhältnis*) indul ki és a munkavégzés minőségi meghatározottságát vizsgálja. A munkavégzésre mint folyamatra, illetve mint a munkafeladatok csoportjára tekint. Álláspontja szerint a gondos munkavállaló –

⁵¹⁰ Wolfhard KOHTE: Umbruch in der Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung, Jura, 1985/6. 304-314. p., 304. p., Gamillscheg és Hanau három kategóriát különböztet meg: a tényálláshoz, a vétkesség fogalmához, illetve jogkövetkezményhez kapcsolódót (Franz GAMILLSCHEG-Peter HANAU: Die Haftung der Arbeitnehmers, Karlsruhe, Verlag Versicherungswirtschaft e. V., 1974. 38-39. p.)

⁵¹¹ GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i.m. 39. p.

figyelemmel emberi tökéletlenségére – alkalmanként természetesen vét kisebb hibákat. Hasonlóképpen igaz lenne ez a megállapítás egyebekben a munkáltatóra is, ha maga látná el a feladatokat. Ezért az ezzel összefüggésben keletkezett valamennyi kárért való korlátlan mértékben történő helytállás aránytalan eredményre vezetne. Véleménye szerint a tartós jogviszonyban a munkáltató csak közepes minőségű munkavégzést jogosult követelni. Így egyes hibák nem minősülhetnek köteleességszegésként, azaz azokért nem áll fenn a kártérítési kötelezettség sem. Rother párhuzamosan utal a *BGB 243. § (1) bekezdésére*, amely a kötelelem fajlagos meghatározásáról rendelkezik. Eszerint az adós a kereskedelemben szokásos minőséggel köteles szolgáltatni (*mittlere Art und Güte*).⁵¹² Ehhez kapcsolódóan egyebekben az is megjegyzendő, hogy a munkavállaló maga nem vállalhat kötelezettséget a lehetetlenre (*ultra posse nemo obligatur* jogelv). Ez ugyanis érvénytelenségre, ezen belül pedig semmisségre vezet [*BGB 275. § (1) bek.*].⁵¹³

A tényállás-orientált irányzat másik képviselője, Schnorr von Carolsfeld a jogellenesség (*Rechtswidrigkeit*) tagadásának elméletét dolgozta ki. Álláspontja szerint, ha a munkavállaló köteleességsértését átlagos, emberi magatartásként – ennél fogva pedig eredendően tökéletlen magatartásként – értékeljük, úgy az nem jogellenes. Azaz a munkavállaló károkozása nem minden esetben és szükségképpen minősül egyben jogellenesnek is.⁵¹⁴

A tényállás-orientált irányzat egy harmadik megoldása már a vétkesség tényállási elemére fókuszálva a *BGB 276. § (2) bekezdésében* meghatározott, a forgalomban megkövetelt gondossági mércét (*im Verkehr erforderliche Sorgfalt*) kívánja korrigálni. A *BGB 708. §-ának* – amely a polgári jogi társaság tagjainak felelősségéről rendelkezik – analógia útján való alkalmazásával a munkavállaló a saját ügyeiben tanúsított gondossággal lenne köteles eljárni a munkaszerződésből folyó kötelezettségeinek teljesítése során (*Sorgfalt in eigenen Angelegenheiten*).⁵¹⁵ Scheuerle és Steindorff ehhez az állásponthoz képest a *BGB 276. § (2) bekezdésében* meghatározott gondossági mércét sajátos munkajogi tartalommal kívánja megtölteni.⁵¹⁶

⁵¹² KOHTE 1985 i.m. 304. p., Werner ROTHER: Haftungsbeschränkung im Schadensrecht, München, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1965. 266-268. p., Uwe REINHARDT: Die dogmatische Begründung der Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers, Göttingen, Verlag Otto Schwartz & CO, 1977. 67-68. p.

⁵¹³ GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i.m. 39. p.

⁵¹⁴ KOHTE 1985 i.m. 304. p., GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i.m. 39. p.

⁵¹⁵ KOHTE 1985 i.m. 304. p., Ernst STEINDORFF: Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer, JZ, 1959/1. 1-9. p., 1-4. p.

⁵¹⁶ KOHTE 1985 i.m. 304. p., Wilhelm SCHEUERLE: Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches, RdA, 1958/7-8. 247-253. p., 251-252. p. STEINDORFF 1959. i.m. 1-9. p.

A jogkövetkezmény-orientált irányzat a jogkövetkezmény redukciójának szükségességét hangsúlyozza. Az áramlaton belül kialakult egyik teória alapja a felek hallgatólagos megegyezésének törvényi fikciója, amely kizárja a károk egy részének megtérítését. A megoldással szemben támasztott kritika szerint azonban ez olyan mérvű beavatkozás a privátautonómiába, amelynek során egy valós tényállásból lényegében teljesen fiktív tényállás lesz.⁵¹⁷

Egy másik teória a munkáltatói közrehatást vizsgálja a polgári jog azon szabályára hivatkozva, amely károkozás tekintetében a károsulti vétkes közrehatást rendezi (*BGB* 254. §). Ha a munkáltató kár előidézésére jellegzetesen alkalmas munkával bízta meg a munkavállalót, úgy önmagában közrehat a később bekövetkező károkozásban. Tapasztalat szerint ezen esetekben a gondos munkavállaló a könnyebb súlyú hibákkal elkerülhetetlenül kárt okozhat. Megjegyzendő, hogy ez a konstrukció ugyanakkor csak arra alkalmas, hogy a munkáltató magatartását vétkességi alapon számítsa be.⁵¹⁸

Egyesek szerint a munkáltató vétkes közrehatása annak ún. gondoskodási kötelességének megsértéséből (*Fürsorgepflicht*) vezethető le, amelyből következően a munkavállalót a károk viselésének egy része alól mentesíteni kell.⁵¹⁹ A munkáltató gondossági kötelezettsége a munkaviszonyból folyó jogok méltányos gyakorolását, valamint a munkavállaló érdekeinek méltányos figyelembevételét jelenti, tekintettel az üzem és a személyzet érdekeire, valamint a tisztesség és jóhiszeműség elvére.⁵²⁰ A gondossági kötelezettség mentén haladva azonban nem lehetett kialakítani a kártérítés korlátozásának egységes alapját.⁵²¹

1964-től, elsősorban Gamillscheg és Hanau nyomán a jogirodalom már főszabályként az üzemi kockázatra, mint vétkességtől független beszámítási pontra helyezi a hangsúlyt. Ez a jogi konstrukció mint általános jogalap alkalmas lehet arra, hogy a munkavállaló kárfelelősségét korlátozza, vagy adott esetben megszüntesse.⁵²² Azaz a munkáltató alapvető károkért, illetve ezeknek egy részéért, amelyek az üzem érdekében végzett munka következményeként állnak elő, maga is felelősséggel tartozik.⁵²³

⁵¹⁷ SCHEUERLE 1958 i.m. 248. p.

⁵¹⁸ SCHEUERLE 1958 i.m. 251-252. p., KOHTE 1985 i.m. 305. p.

⁵¹⁹ KOHTE 1985 i.m. 305. p.

⁵²⁰ Personalbuch 2012. i. m. zur Fürsorgepflicht Rn 3

⁵²¹ KOHTE 1985 i.m. 305. p.

⁵²² KOHTE 1985 i.m. 306. p., Claus-Wilhelm CANARIS: Risikohaftung bei schadensgeneigter Tätigkeit in fremden Interesse, RdA 1966/2 41-51. p., 41.p., 45. p., GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i.m. 46-47. p.

⁵²³ Hans-Wolfgang KOHTE: Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko, Königstein, Athenäum, 1981. 227. p.

3.4.2. A bíró gyakorlat és a jogtudomány összefonódása

A felvázolt jogirodalmi irányzatok és ezeknek egyes teóriái, mint egyfajta együttes útkeresés áthatották a bírói gyakorlatot. Azaz a bírói jogalkalmazás oldalán végbemenő jogfejlesztés elválaszthatatlanul hozzákapcsolódik a jogtudományhoz. Ebben a pontban az kerül felvázolásra, hogy a bírói jogfejlesztés mely elméletek mentén formálódott.

Az egykori Birodalmi Munkaügyi Bíróság (*Reichsarbeitsgericht* továbbiakban *RAG*) a munkavállaló korlátozott kártérítésének kérdésében a felelősség hallgatólagos kizárása mellett foglalt állást.⁵²⁴ 1940-től már a munkajogviszony természetére, különösképp pedig a munkáltató gondoskodási kötelezettségére hivatkozott e körben. Ezt követően tilalmazott valamennyi kár munkavállalóra történő hárítása, ha a károkozásra könnyű fokú hiba folytán került sor. Olyan esetekben alapítja döntését erre a bíróság, amikor a munka jellegzetessége szerint nagy valószínűséggel lehet arra következtetni, hogy a gondos munkavállaló alkalomszerűen vét olyan hibákat, amelyek egyébként elkerülhetőek lennének. Azokat a munkavállaló tehát gondatlanul okozza. Ugyanakkor az ilyen hibákkal, mint a munka teljesítése során megvalósuló tipikus tévedéssel – tekintettel az emberi tökéletlenségre – a tapasztalat szerint számolni lehet.⁵²⁵ Ebben a kategóriában jól láthatóan két elem olvad össze. Egyrészt a munka veszélyességi karaktere, mint objektív tényező. Másrészt az emberi tökéletlenség, mint szubjektív elem. Kár előidézése tipikusan alkalmas munka (*gefährreignete Arbeit*) többek között teherautó vezetése nagyvárosi forgalomban, hangyasavval töltött demizsonok targoncával történő áthelyezése, a feladatok alig elviselhető hőségben (pl. kohóban) való végzése.⁵²⁶

1955 után a Legfőbb Szövetségi Bíróság (*Bundesgerichtshof* továbbiakban *BGH*) és a BAG fenntartotta a kár előidézése tipikusan alkalmas munka kategóriáját, és a kárfelelősség korlátozása tekintetében továbbvitte a munkáltató gondoskodási kötelezettségére való hivatkozást. A BAG nagytanácsának 1957-es döntése nyomán felelősségkorlátozásra már kizárólag kár előidézése tipikusan alkalmas tevékenység mint privilegizált tevékenységi kör esetében kerülhetett sor.⁵²⁷ A tevékenység privilegizált

⁵²⁴ A Birodalmi Munkaügyi Bíróság 1926 és 1945 között működött. Jogutódja a Szövetségi Munkaügyi Bíróság, melyet 1954-ben alapítottak.

⁵²⁵ KOHTE 1985. i.m. 306. p., Helmut DÖRING: Arbeitnehmerhaftung und Verschulden, Berlin, Duncker & Humblot, 1977. 23. p., Peter LIPPERHEIDE: Arbeitnehmerhaftung zwischen Fortschritt und Rückschritt, BB, 1993, 720-725. p., 721. p., Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i.m. 923. p.

⁵²⁶ Günther KÜCHENHOFF: Modernisierung des Schuldbegriffs aus arbeitsrechtlichen Einsichten, AuR, 1969, 1093-204. p. 194. p.

⁵²⁷ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 825.p., BAG GS 25.9.1957 AP RVO §§ 898, 899 Nr. 4. számú határozat

jelleget vizsgálata 1958-tól mint önálló tényállási elem jelenik meg a felelősségkorlátozás kapcsán. Azaz kifejezetten és mindenekelőtt azt kellett eldöntenie a bíróságnak, hogy a munkavégzés bírt-e a kár elidézésére tipikusan alkalmas ismertetőjeggyel.⁵²⁸ Amennyiben ez pozitív megállapítást nyert, akkor volt csak helye kárösszeg korlátozásának. A jogi kategória a korlátozott kártérítés alkalmazhatóságának elsődleges és elengedhetetlen feltételévé vált, amely pozíciót a BAG 1994-es meghozataláig meg is tartott [27.9.1994 GS 1/89 (A) számú határozat]. A bíróság ugyanis ezen ítélet meghozatalát követően valamennyi üzem érdekében végzett tevékenység (*betrieblich veranlasste Tätigkeit*) kapcsán elismeri a korlátozott kárfelelősséget, azaz vizsgálja az üzemi kockázatot.

A BAG gyakorlatában a munkáltató gondoskodási kötelezettségére való hivatkozást a hetvenes évektől váltotta fel az üzemi kockázat koncepciója. Azonban már egy 1966-os határozat szerint az üzemi kockázat mint önálló beszámításra alkalmas tényező jelent meg: a kár okozására alkalmas tevékenység gazdasági és technikai értelemben is a munkáltató érdekköréhez kapcsolódik. Erre tekintettel pedig nem megengedhető valamennyi kár munkavállalóra történő hárítása (BAG 30.8.1966 1 AZR 456/65. számú határozat).⁵²⁹ Kiemelendő a BAG 3.11.1970 1 AZR 228/70. számú határozata, amely szerint privilegizált tevékenység esetében a felelősség mértéke a munkavállaló vétkességéhez igazodik. Közepes fokú gondatlanság esetében valamennyi körülményre figyelemmel kell a kárt megosztani a felek között. Ebben a mérlegelésben a munkavállaló oldalán a vétkesség foka, míg a munkáltató oldalán az üzemi kockázat értékelendő. Ennek beszámításának eszköze: a károsulti vétkes közrehatásról rendelkező törvényhely (*BGB 254. §*) analógia útján való alkalmazása (*lásd 3.4.4.2 pont*). A felek kárviselésének aránya e két oldal egymáshoz való viszonya szerint alakul azzal, hogy a munkáltatói oldalon esetlegesen figyelembe kell venni a közvetlen vétkes közrehatást is (*BGB 254. §*). Az üzemi kockázatot ebben a tekintetben már mint a munkáltatói oldalon felelősséget megalapító körülményt értékelik.⁵³⁰

A bírói joggyakorlat fejlődése szempontjából – ahogyan arra utaltam a privilegizált tevékenységi kör kapcsán is – a BAG 27.9.1994 GS 1/89 (A) számú határozata kiemelkedő jelentőséggel bír. Ekkortól ugyanis az üzemi kockázat valamennyi üzemi tevékenység

⁵²⁸ DÖRING 1977. i.m. 25. p.

⁵²⁹ KOHTE 1981. i.m. 235. p.

⁵³⁰ KOHTE 1981 i.m. 226. p., Rüdiger KRAUSE: Geklärte und ungeklärte Probleme der Arbeitnehmerhaftung, NZA, 2003/11. 577-586. p., 577. p., Martin AHRENS: Arbeitnehmerhaftung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit, DB, 1996/18. 934-938. p., 935. p.

esetében alkalmazást nyer. A munkához, illetve a munkáltatáshoz kapcsolódó veszélyesség – többek között a termelésben használt berendezések, a termelési folyamat maga, az előállított termék – a munkáltatói oldalon minden esetben értékelendő, amely önmagában korlátozott felelősséghez vezet. A munkáltató jogosult és kötelezett megszervezni az üzemet és irányítani a munkafolyamatokat. A munkavállaló csupán integrálódik ebbe a szervezeti egységbe abból a célból, hogy egyedül vagy kollégáival együtt a munkáltató által annak a saját felelősségére kitűzött célt elérje. Így többek között azt sem a munkavállaló határozza meg, hogy milyen műszaki paraméterekkel rendelkező berendezéseket kezel, azok milyen értékűek vagy, hogy a termelési folyamat milyen minőségi és mennyiségi kritériumok szerint halad. Nem utolsó sorban a munka végzése munkáltatói utasításhoz kötött. Továbbá egy ilyen módon meghatározott környezetben a munkáltató jogosult megtenni azokat az intézkedéseket, amelyek csökkentik a kár bekövetkeztének kockázatát (többek között a munkafolyamatok megváltoztatásával, az ellenőrzéssel, a biztonsági előírások betartatásával, biztosítás megkötésével).

Összegzésként megállapítható, hogy az üzemi kockázat, mint a korlátozott felelősség általános jogalapja a XX. század utolsó harmadában épült be a német bírói gyakorlatba. Először csak a kár előidézésére tipikusan alkalmas tevékenységek kapcsán jutott szerephez. Majd a jogalap alkalmazási köre, így a korlátozott kárfelelősség kerete is kitágult, ami mára átfogja valamennyi, az üzem érdekében végzett tevékenységet.

3.4.3. *A korlátozott kártérítés személyi és tárgyi hatálya*

Önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló az érvényes munkaviszonyából folyó kötelezettségének vétkes megszegésével a munkáltatónak kárt okoz, nem jelenti automatikusan a polgári jogi szabályoktól való eltérést. A korlátozott kárfelelősség megállapításának ugyanis két konjunktív feltétele van: egyrészt a munkavállalónak a kedvezményezett személyi körhöz kell tartoznia (*persönlicher Anwendungsbereich*), másrészt a károkozó magatartásnak az üzem érdekében végzett tevékenységként kell minősülnie (*betrieblich veranlasste Tätigkeit*).⁵³¹ A munkavállaló köteles hivatkozni a jogviszony jellegére, illetve a tevékenység üzemi voltára. Ezeknek bizonyítása is a munkavállalót terheli.⁵³²

⁵³¹ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 372-374

⁵³² Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 840. p.

3.4.3.1. A kedvezményezett személyi kör

A személyi hatály elsősorban azon személyeket fogja át, akik a munkavállaló fogalma alá tartoznak.⁵³³ Arra már utaltam, hogy a munkaszerződés és a szolgálati szerződés általános-speciális viszonyban állnak egymással. A BAG dolgozta ki a szabad szolgálati szerződéstől (*freies Dienstverhältnis*) való elhatárolás vizsgálati rendszerét, amely elsődleges és másodlagos ismertetőjegyeket, kritériumokat különböztet meg. Eszerint a munkaviszony *differentia specifica* a kötelezett pozícióban lévő munkavállaló személyes függősége (*persönliche Abhängigkeit*).⁵³⁴ Ez az elhatárolás ún. elsődleges minősítő kritériuma.⁵³⁵ Az önállótlan jogi pozíció – *argumentum a contrario* – az önálló minőséghez képest határozható meg.⁵³⁶ A HGB 84. § (1) bekezdése szerint önálló az, aki a tevékenységét és munkaidejét szabadon határozza meg. A személyes függőség leképeződése egyrészt a munkáltató által meghatározott szervezeti rendbe történő integrálódás (*Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation*), másrészt a munkáltatói utasításhoz való kötöttség (*Weisungsgebundtheit*).⁵³⁷ ⁵³⁸ Az utasításadás joga, annak tartalma és kerete a GewO-ban kerül rögzítésre. A GewO 106. § 1. fordulata szerint a munkáltató – tekintettel a méltányos mérlegelés elvére – meghatározhatja a munkavégzés tartalmát, helyét és idejét, feltéve, hogy ezen elemek a munkaszerződésben, üzemi megállapodásban, kollektív szerződésben vagy egyébiránt törvényben nem kerültek megállapításra. A munkáltatói utasításadási jog – a méltányos mérlegelésre tekintettel – kiterjed a munkahelyen tanúsított munkavállalói magatartásra.⁵³⁹

Az elhatárolás során kiegészítő jelleggel számításba vesznek ún. másodlagos kritériumokat is. Ilyenként minősül többek között a felek megnevezése, a tevékenység

⁵³³ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 842. p.

⁵³⁴ DÜTZ 2008. i. m. 19-22. p.

⁵³⁵ JUNKER 2008. i. m. 53. p.

⁵³⁶ ZÖLLNER-LORITZ-HERGENRÖDER 2008. i. m. 39. p.

⁵³⁷ ZÖLLNER-LORITZ-HERGENRÖDER 2008. i. m. 39-41. p.

⁵³⁸ Megjegyzendő, hogy ugyanezen ismérveket emeli ki a társadalombiztosításról szóló törvény [Sozialgesetzbuch IV.; Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710 (3973) (2011 I S. 363)), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist] 7. § (1) bekezdése is (JUNKER 2008. i. m. 57. p.). Eszerint a foglalkoztatás (*Beschäftigung*) nem önálló munkavégzés, amelyre elsősorban a munkaviszony keretei között kerül sor. Ennek meghatározó ismérve a foglalkoztatott utasításhoz való kötöttsége, valamint az utasítás adójának szervezeti rendjébe történő integrálódása.

⁵³⁹ Összefoglalva, a munkaszerződés a felek egybehangzó akaratnyilatkozata révén létrejövő, olyan polgári jogi jogügylet, szolgálati szerződés, amelynek keretében a munkavállaló – figyelemmel annak önállótlan pozíciójára – munkavégzésre, a munkáltató pedig a munkabér megfizetésére kötelezett (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i. m. zum § 611 BGB Rn 35).

köre, a szerződés munkaszerződés-tipikus elemei, a jövedelemadó, illetve a társadalombiztosítási járulék megfizetésének módja. Vizsgálni szükséges a forgalmi viszony sajátosságait, illetve, hogy szokás szerint az adott tevékenységet milyen szerződés keretei között végzik általában.⁵⁴⁰ Másodlagos kritérium továbbá a vállalkozásból folyó kockázat viselése.⁵⁴¹ Összegzésképpen az emelhető ki, hogy a munkaviszonyra jellemző elsődleges kritérium tehát a munkavállaló személyes függősége.

A korlátozott kárfelelősség személyi hatálya átfogja továbbá a szakképzésben résztvevőket (*Auszubildende*) a *szakképzésről szóló törvény (Berufsbildungsgesetz továbbiakban BBiG) 10. § (2) bekezdése* alapján.⁵⁴² ⁵⁴³ Irányadó a munkavállaló és a kölcsönbevevő közti jogviszonyban munkaerő-kölcsönzés esetén,⁵⁴⁴ továbbá a távmunkát végzőre (*Telearbeitnehmer*).⁵⁴⁵ Vezető állású munkavállalók tekintetében (*leitende Angestellte*) jelenleg uralkodó vélemény szerint, ha a károkozó tevékenység nem kötődik az ilyen pozícióból folyó jellegzetes feladatkörhöz, helye lehet a kárösszeg csökkentésének.⁵⁴⁶ Bevett gyakorlat szerint akkor alkalmazható a korlátozott kártérítés, ha a vezető állású munkavállaló egyúttal nem vezető tisztségviselő is.⁵⁴⁷

Nincsen egyöntetű állásfoglalás abban a tekintetben, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek (*arbeitnehmerähnliche Personen*) a kedvezményezett személyi körbe vonhatók-e. Ezen személyek jogi helyzetét az jellemzi, hogy személyükben ugyan függetlenek, gazdasági pozíciójukat tekintve azonban alárendeltek. Munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek minősül például a kereskedelmi képviselő, művész, író vagy a médiumok külső munkatársa.⁵⁴⁸ Ennek kapcsán azt érdemes megfontolni, hogy a korlátozott felelősségre vonatkozó szabályok kiépítésének alapvető oka a munkavállaló utasításhoz való kötöttsége. Ezzel a munkáltató egyoldalúan meghatározza a munkavállaló által viselt kárkockázat fajtáját és terjedelmét. Ez a fajta kockázatfelosztás hiányzik abban a helyzetben, ha a károkozó a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként minősül. A gazdasági függőségből folyó védelmi igény egymagában

⁵⁴⁰ JUNKER 2008. 54. p.

⁵⁴¹ A munkavállaló ugyanis – függetlenül a munkáltató nyereségétől – munkabérre jogosult (JUNKER 2008. i. m. 54. p.).

⁵⁴² Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist

⁵⁴³ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 6

⁵⁴⁴ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 924. p.

⁵⁴⁵ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. zum § 316 Rn 16

⁵⁴⁶ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 6, Personalbuch 2012. i. m. zum Arbeitnehmerähnlichen Personen Angestellten Rn 2

⁵⁴⁷ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 842. p., Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 6

⁵⁴⁸ Personalbuch 2012. i. m. zur Leitenden Angestellten Rn 2

nem indokolja a *BGB* szabályaitól való eltérés szükségességét.⁵⁴⁹ E személyek vonatkozásában tehát a korlátozott kárfelelősség szabályai nem alkalmazandók.⁵⁵⁰ Waltermann szerint a korlátozott kártérítés személyi hatályának bővítésére a következő feltételek együttes fennállása van lehetőség. Egyrészt joghézagynak kell fennforognia. Másrészt a munkáltató oldalán beszámításra kell, hogy kerüljön egy különös kockázat (mint pl. a munkajogban az üzem megszervezésének kockázata). Csak e kettő feltétel teljesülése mellett lehet helye a munkaviszonyon kívül a kárösszeg korlátozására a munkajog szabályai szerint.⁵⁵¹

3.4.3.2. Az üzem érdekében végzett tevékenység

A tárgyi hatály valamennyi, az üzem érdekében végzett tevékenységet átfogja. A fogalom ellenpólusa a munkavállaló saját érdekében végzett tevékenység.⁵⁵² A kártérítés korlátozásának ezen feltételének tehát jogpolitikai indoka az, hogy a munkáltató ne viseljen az indokoltnál nagyobb, a munkavállaló általános érdekkörébe tartozó kockázatot. A fogalom meghatározása során irányadó az *SGB VII. 105. § (1) bekezdése* körében kialakult bírói gyakorlat.⁵⁵³

A joggyakorlat olyan tevékenységet ért a fogalom alatt, amelyet a munkavállaló a munkaszerződés alapján vagy a munkáltató érdekében végez.⁵⁵⁴ Abban az esetben is megáll ez a feltétel, ha a tevékenység kifejezetten nem képezi a munkaszerződés részét, de objektíven annak ellátása a munkáltató érdeke, és a munkavállaló alappal következtethetett arra, hogy a tanúsítandó magatartás ajánlott vagy szükséges.⁵⁵⁵ A következő példa szerint az alkalmazott informatikus éjszakába nyúlóan dolgozik, hogy az ügyfél megrendelését teljesíteni tudja. Mivel villamossal már nem tud haza menni, a munkáltató egyetértésével szolgálati autóval indul haza. A fáradtság következtében azonban baleset okoz, aminek következtében a járműben jelentős kár keletkezik. Mivel az éjszakába nyúló munkára a munkáltató érdekében volt szükség, a szolgálati gépjármű használata – függetlenül attól,

⁵⁴⁹ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 6

⁵⁵⁰ Personalbuch 2012. i. m. zur Leitenden Angestellten Rn 10

⁵⁵¹ Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i.m. 924. p., WALTERMANN 2005. i. m. 102. p.

⁵⁵² JUNKER 2008. i. m. 165. p.

⁵⁵³ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i.m. 830. p.

⁵⁵⁴ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 7

⁵⁵⁵ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 6

hogy az úti baleset főszabály szerint nem vonható a tárgyi hatály alá – az üzem érdekében végzett tevékenységként értékelhető.⁵⁵⁶

A tevékenység gyakorlásának közeli kapcsolatban és összefüggésben kell állnia az üzemmel, illetve az üzem hatáskörével.⁵⁵⁷ Nem állapítható meg az összefüggés a munkavégzés és a munkáltatói érdek között, ha a károkozásra az üzemi jelenlét csak alkalmat teremtett.⁵⁵⁸ Tehát a pusztán időbeli vagy térbeli összefüggés nem elégséges.⁵⁵⁹ Például, ha az autómosóban dolgozó munkavállaló engedély nélkül feketefuvart végez az ügyfél kisbuszával abból a célból, hogy az új hűtőjét hazaszállítsa a boltból. Látható, hogy ebben az esetben a pusztán időbeli és a térbeli összefüggés ellenére nincsen helye a korlátozott kártérítésre vonatkozó szabályok alkalmazásának. Hiszen a munkavállaló magatartása nem a munkáltató érdekében álló tevékenység gyakorlásához kapcsolódik. Nem áll meg a közvetlen összefüggés főszabály szerint a munkavállaló munkahely és lakóhelye közt történő „úti balesetek” esetében sem.⁵⁶⁰

A tevékenység nem veszi el az üzemi karakterét azáltal, hogy a munkavállaló súlyosan gondatlanul vagy szándékosan megszegi a munkaviszonyból folyó kötelezettségeit.⁵⁶¹

A nem teljesítés és a késedelem az ítélkezési gyakorlat szerint nem minősül az üzem érdekében végzett tevékenységnek, szemben a hibás teljesítéssel.⁵⁶²

3.4.4. Az üzemi kockázat jogintézményének jogalkalmazási kapcsolódásai a korlátozott kárfelelősséghez

Ebben a pontban az üzemi kockázat egyes jogalkalmazási kapcsolódásai kerülnek bemutatásra a korlátozott kárfelelősséggel összefüggésben. Első lépésben a jogintézmény és a vétkesség kapcsolatát mutatom be. Azt vizsgálom, hogy a gondatlanság egyes fokai kapcsán milyen intenzitással jelenik meg az üzemi kockázat intézménye. Második lépésként a bírói gyakorlatba történő integrálás jogi eszköze kerül a figyelem középpontjába. Végül pedig a jogintézmény vétkességet és felelősséget befolyásoló hatására helyezem a hangsúlyt.

⁵⁵⁶ JUNKER 208. i. m. 165. p.

⁵⁵⁷ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 438. p.

⁵⁵⁸ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 7

⁵⁵⁹ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i.m. 831. p., OTTO-SCHWARZE 1998. i. m. 81-85. p.

⁵⁶⁰ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i.m. 831. p.

⁵⁶¹ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2013. i.m. zum § 619a BGB Art. 2 Rn 12

⁵⁶² Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 925. p.

3.4.4.1. Üzemi kockázat és gondatlanság: a korlátozott kártérítés kerete

A limitált felelősség jogalapja, illetve az ahhoz kapcsolódó alkalmazási kör – ahogyan az a bírói gyakorlat jogtudománnyal való összefonódásának bemutatása kapcsán láthatóvá vált – a mai konstrukció kialakításáig többször változott. Ennek vizsgálata mellett az sem hagyható figyelmen kívül, hogyan formálódtak a gondatlanság körében megjelenő koncepciók. A tanulmány ezen alpontja az üzemi kockázat és a vétkesség kapcsolatára irányítja a figyelmet. Azaz arra helyeződik a hangsúly, hogy a gondatlanság mely esetköreiben és milyen intenzitással kerül beszámításra maga az üzemi kockázat.

a) A gondatlanság két- és hárompilléres koncepciója

1957 előtt – még a RAG gyakorlatában – a gondatlanság két pilléren nyugodott: az egyszerű gondatlanságon és a súlyos gondatlanságon.⁵⁶³ Korlátozott kártérítésre természetesen csak az előbbi kategóriában kerülhetett sor.

A gondatlanság hárompilléres szerkezete 1957 után alakult ki.⁵⁶⁴ Eszerint a munkavállaló teljes terjedelemben helytállni tartozik súlyosan gondatlan károkozás esetében. Enyhe vagy közepes fokú gondatlanság fennforgásakor az eset összes körülményét értékelve a munkáltatóval való kármegosztás irányadó, figyelemmel a méltányossági és beszámítási szempontokra. A legenyhébb fokú gondatlanság esetében pedig nincs lehetőség kártérítésre, azaz a kárt teljes egészében a munkáltató viseli.⁵⁶⁵

1983-ban a joggyakorlat ismételten a kétpilléres koncepció felé mozdult el. A BAG 23.3.1983 7 AZR 391/79. számú határozata a kár előidézésre alkalmas tevékenységek körében mentesíti a munkavállalót a kártérítés alól enyhe és közepes fokú gondatlanság esetében. Ekkor ugyanis a munkavállaló vétkességének foka – elszakadva a polgári jogi terminológiától – nem minősül súlyosnak (*nicht schwere Schuld*). Tehát valamennyi kár, amelyet a munkavállaló sem nem szándékosan, sem nem súlyosan gondatlanul nem okozott, a munkáltató üzemi kockázatához tartozott.⁵⁶⁶ A BAG indokolásában utal arra, hogy a munkáltató az üzemi munkamegosztásra tekintettel a munkavállalót munkaszpecifikus veszélynek teszi ki. A munkamegosztás módja és formája, valamint az üzemi szervezet kialakítása a munkáltató érdekkörébe esik. Az üzemi- és

⁵⁶³ OTTO-SCHWARZE 1998. i.m. 8. p.

⁵⁶⁴ BAG 19.3.1959 AP 8 zu § 611 BGB számú határozat

⁵⁶⁵ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i.m. 436. p.

⁵⁶⁶ Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i.m. 436. p.

munkaszervezetet a munkáltató képes meghatározni, figyelemmel annak utasításadási jogára, illetve tulajdonosi pozíciójára. Minderre a munkavállalónak alapvetően nincs befolyása. A munkáltató van leginkább abban a helyzetben, hogy mind technikai, mind pedig szervezeti intézkedésekkel az üzemspecifikus kockázatot uralja, illetve a tevékenységből folyó károk kockázatra biztososítást kössön. Az üzemi munkamegosztás nem vezethet ahhoz, hogy a munkáltató a kockázatot áthárítsa a munkavállalóra. A kár nagysága elsődlegesen a technikai és szervezeti kialakítástól függ. Nem hagyható továbbá figyelmen kívül, hogy a technológiai fejlődés minden gazdasági ágazatban ahhoz vezet, hogy a munkavállalók az értékes gépek üzembe helyezésével egyre magasabb kockázatot viselnek. Ezzel szemben a munkáltató a technikai racionalizálással bérköltséget takarít meg.

A hárompilléres koncepcióval támasztott kritika középpontjában az állt, hogy a munkavállaló a munka teljesítése során – tekintettel az emberi tökéletlenségre – elkerülhetetlenül követ el kisebb hibákat. Éppen ezért nem elkerülhetők az enyhe és a legenyhébb fokú gondatlanságból eredő hibák. Következésképp nem elfogadható az álláspont, ami szerint már ezen esetekben is felelősséggel tartozik a munkavállaló. Ennek azért sincs létjogosultsága, mert szabály szerint nem kerül sor kiegészítő bérelemmel való ellentételezésre.⁵⁶⁷ A kétpilléres konstrukció szolgálja továbbá a jogbiztonságot, az igazságosságot és az ítélkezés egységességét.⁵⁶⁸ A koncepció támadható pontjaként került megjelölésre ugyanakkor annak belátása, hogy az a munkavállalót tudat alatt ösztönözheti kisebb fokú hanyagságok tanúsítására.⁵⁶⁹

A bírói gyakorlat 1987-ben mégis visszatért a gondatlanság hárompilléres szerkezetéhez. A BAG 24.11.1987 8 AZR 66/82. számú határozata szerint nem lehet kizárni a munkavállaló felelősségét enyhe (közepes fokú) gondatlanság (*normale Fahrlässigkeit*) esetében.⁵⁷⁰ 1987 óta ez a struktúra határozza meg a gondatlanság esetköreit.

⁵⁶⁷ LIPPERHEIDE i.m. 724. p.

⁵⁶⁸ Eike von HIPPEL: Reform der Haftung des Arbeitnehmers?, ZRP, 1971/10. 217-219. p., 217. p.

⁵⁶⁹ LIPPERHEIDE i.m. 724. p.

⁵⁷⁰ OTTO-SCHWARZE 1998. i.m. 12-13. p.

b) A vétkesség egyes fokaihoz kapcsolódó korlátozott kártérítés a gondatlanság hárompilléres konstrukciójában a hatályos ítélkezési gyakorlat szerint

A kártérítés mértéke – a polgári jogi felelősségi szabályokkal szemben – gondossági mérce megsértésének foka szerint differenciált.⁵⁷¹ Szándékos károkozás esetében az üzemi kockázat intézménye nem jut szerephez, azaz a munkavállaló helytállási kötelezettsége valamennyi kárért megállapítható. A polgári jogi szabályok szerint a szándékosságnak – mind a szerződésszegés, mind pedig a tiltott cselekmények jogában – a fennálló magatartási kötelezettségre, illetve annak megsértésére kell irányulnia (*Verhaltenspflicht*). Ennek ténylegesen be kell következnie, azaz a kísérlete nem értékelendő.⁵⁷² A BAG gyakorlata szerint azonban a szándékosságnak nemcsak a kötelességszegést, hanem a kár konkrét nagyságát is át kell fognia.⁵⁷³ A munkavállaló kötelességszegése ugyanis csak abban az esetben értékelhető eshetőleges szándékként, ha a kárt és annak konkrét nagyságát, illetve lehetséges bekövetkeztét előre látta és abba belenyugodott.⁵⁷⁴ A BAG 2002-es határozata szerint a munkavállaló szándékos kötelességszegése – a kárt is átfogó szándék hiányában – nem alapozhat meg teljes kártérítést (BAG 18.4.2002 8 AZR 348/01 számú határozat).⁵⁷⁵ A tényállás szerint a szakképzésben résztvevő károkozó egy raktárban dolgozott. Az ott található emelővillás targoncát az arra jogosítvánnyal rendelkező munkavállalók az áruk mozgatására használták. A károkozó annak ellenére ült fel az emelővillás targoncára, hogy erre kifejezett munkáltatói utasítást kapott volna. Egyébiránt pedig érvényes jogosítvánnyal sem rendelkezett. A 16 és fél éves, szakképzésben résztvevő károkozó a raktárból való kihajtás során kárt okozott a targoncában. A bíróság úgy foglalt állást, hogy ugyan az alperes tudatosan hagyta figyelmen kívül a kifejezett munkáltatói utasítást – tehát a kötelességszegést átfogja a szándéka –, a károkozás tekintetében már csak a súlyos gondatlanság állapítható meg. Mindez visszavezethető arra, hogy a munkavállalói felelősségkorlátozás intézménye – szemben a polgári joggal – nem magára a cselekményre reflektál, hanem az üzemen belüli kockázatmegosztást célozza. A felelősségkorlátozás mellett felhozható érvek nem csupán a vétkességi fokok szerinti differenciálást, hanem a vétkességnek a kárra való kiterjedésének szükségességét is alátámasztják. Valamennyi

⁵⁷¹ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 9

⁵⁷² Erman Bürgerliches Gesetzbuch 1. 2008. i. m. 1025. p.

⁵⁷³ Arbeits-Handbuch 2005. i. m. 434. p.

⁵⁷⁴ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 14

⁵⁷⁵ Lásd LArbG Mainz 26.01.2011 AZ: 7 Sa 638/10 számú határozat

tényállás, amely a gondatlanságért való helytállást rendeli el, magába foglalja a szándékosságért való felelősséget is (*a kevesebb mindig magában foglalja a többet - Plus semper in se continet, quod est minus*). Ugyanakkor a szándékosság (vagy kvalifikált gondatlanság) esetében előírt helytállás nem jelenti egyúttal, hogy a kötelezett (munkavállaló) gondatlanság esetében is felelni tartozna.⁵⁷⁶ Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy ha a munkáltatói utasítás szándékos megsértése nem vezetne teljes kártérítéshez, maga az intézmény puhulna fel. Továbbá a *BGB 619a §-a* is a köteleességszegés esetére fennálló kártérítésről rendelkezik.⁵⁷⁷

Súlyos gondatlanság esetében főszabály szerint a munkavállaló a kár teljes egészéért köteles helyt állni. A BAG 12.10.1989 8 AZR 276/88. számú határozatának indokolásában – a súlyos gondatlanság kapcsán – a bíróság kifejti, hogy az üzemi kockázat mindaddig nem vehető figyelembe, amíg a keletkező kár mértéke nem veszélyezteti a munkavállaló egzisztenciáját. Tehát mindaddig, amíg a munkavállaló abban a helyzetben van, hogy béréből fedezni tudja a kárt, nincsen nyomós ok arra nézve, hogy szociális megfontolásból korlátozzák a kártérítést. A BAG 25.01.1997 8 AZR 893/95. számú határozata szerint nem kizárt súlyos gondatlanság esetében sem a kártérítés mértékének korlátozása. Az eset összes körülményének mérlegelése során az a körülmény hangsúlyos, hogy a munkavállaló keresete és a tevékenységgel vállalt kárkockázat között fennáll-e egyértelmű aránytalanság.⁵⁷⁸ A határozat tényállása szerint a több műszakban dolgozó munkavállaló karbantartó volt a müncheni reptéren. Munkaszerződése szerint sem munkaideje alatt, sem pedig a munkába lépést megelőzően nem fogyaszthatott alkoholt. A károkozás napján reggeli műszakja 5:10-kor kezdődött. Azt az utasítást kapta, hogy egy 30

⁵⁷⁶ Hans Theodor SOERGEL: Bürgerliches Gesetzbuch, Band 2, Stuttgart, Kohlhammer GmbH Stuttgart Berlin Köln, 1990, 889. p.

⁵⁷⁷ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. § 51 Rn 32, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht: i.m. BGB § 619a Rn 9; Deutsch szükségesnek látja ehhez képest azt is, hogy a szándékosság, illetve a kvalifikált (a *BGB 276. § (2) bekezdésében* foglalt gondatlansághoz képest) gondatlanság ne csak a károkozásra, hanem a kár terjedelmére is kihat, tehát csak azok a károk legyenek megtéríthetőek, amelyek az elvárt gondosság tanúsítása mellett előre láthatóak voltak. A munkaviszony természetéből indul ki: a felelősség kockázatának és a jövedelemnek szükségképpen aránytalanságából (a bekövetkező kár miatti kártérítés terjedelme messze meghaladhatja a munkavállaló teherbíró képességét, a munkavállalóra kihat az emiatti, tehát a kártérítés ténye és annak lehetséges mértéke miatti félelem). Erwin DEUTSCH: Privilegierte Haftung und Schadensfolge, NJW, 1966/16. 705-711. p., 710-711. p., lásd még GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i. m. 375. p.; KRAUSE 2003. i. m. 583. p.

⁵⁷⁸ A bíróság nem állapította meg az aránytalanságot a gépjárművezető munkabére és a tevékenység végzésével okozható és okozott kár között. A munkavállaló figyelmen kívül hagyta a közlekedési jelzőlámpa utasítását. Ezt a bíróság súlyos gondatlan magatartásként ítélte meg. A bíróság ítéletében rámutatott arra, hogy a munkáltató kárviselésének megállapításának elengedhetetlen eleme, hogy az okozati összefüggésben álljon a vétkes magatartással. A köteleességszegés nem azzal összefüggésben valósult meg a jogesetben, hogy a munkáltató telefont szereltetett a járműbe és azon a munkavállaló munkatársával beszélt. A munkavállaló a közlekedési szabályokat azért hagyta figyelmen kívül, mert a mellette lévő ülésen lévő dokumentációt tanulmányozta vezetés közben. (BAG, Urt. v. 12.11.1998.)

tonnás jégvágóval menjen végig a kifutópályán, és az ott kialakult jeget távolítsa el. A munkavállaló a jégvágó vezetése közben azonban elaludt, letért az útról, nekiment a lámpaoszlopnak és áttörte a kerítést. A munkavállaló véralkohol szintje 1,41 ezrelék volt. A munkavállaló súlyos gondatlan magatartásának eredményeként 150000 DM kár keletkezett a jégvágóban. A munkaügyi bíróság a kártérítés összegét 120000 DM-ban határozta meg, amelyet a tartományi bíróság 20000 DM-ra leszállított. Valamint öt évre részletfizetést engedélyezett. A tartományi bíróság megállapította, hogy ebben az esetben a munkabér és a munkavállaló által viselt kockázat között világos aránytalanság áll fenn, tekintettel arra, hogy a munkavállaló havi munkabére bruttó 3500 DM (nettó 2500 DM). A munkabér és a tevékenységgel vállalt károk között fennálló világos aránytalanságra vezethet tehát különösen a munkagép, munkaeszköz különöse értéke, közlekedési szituáció, magas sebesség. Ez a körülmény rendszerint több, mint egy ötöd résszel, kivételesen pedig egyharmad résszel vehető figyelembe a mérlegelésnél.⁵⁷⁹ Súlyos gondatlanság esetében a bíróság eddig még nem rótt ki olyan összeget, ami számszerűen az éves jövedelmet meghaladta volna.⁵⁸⁰ *Különösen súlyos fokú gondatlanság* esetében kiegészítő szabályként sincs helye a felelősség korlátozásának.

Enyhe mértékű gondatlanság esetében a kár megoszlik a munkáltató és a munkavállaló között. A bíróság az eset összes körülményének mérlegelésével határozza meg, hogy a felek milyen arányban kötelesek a kárt viselni figyelemmel a méltányossági és az észszerűségi szempontokra. A bíróság többek között értékeli a munkavállaló vétkességét, a tevékenység kár előidézésre alkalmas voltát, a munkáltató által a kár kalkulálhatóságát, illetve annak biztosítással történő fedezését, a kockázati prémiumot (a munkavállaló által vállalt megemelkedett kockázat munkabérben való ellentételezése), a munkavállaló munkaviszonyának tartamát, a munkavállaló életkorát, annak családi viszonyait és eddig tanúsított magatartását (BAG 23.1.1997 8 AZR 893/95. számú határozat).⁵⁸¹ Hangsúlyozandó, hogy a mérlegelési kritériumok köre meglehetősen tág (*Haftungspotpurrie*).⁵⁸² De figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkavállaló oldaláról csak azok a körülmények lehetnek relevánsak, amelyek a munkaviszonyából folynak, illetve amelyek a károkozással kapcsolatosak. A munkáltató oldalán pedig csak a beszámítással és

⁵⁷⁹ Peter HANAU-Christian ROLFS: Abschied von der gefahrgeneigten Arbeit, NJW, 1994, 1439-1442. p., 1441. p.

⁵⁸⁰ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 9

⁵⁸¹ Kai ALTEMANN: Die betriebliche Praxis der Arbeitnehmerhaftung, Aachen, Verlag Shaker, 1995. 72. p., GAMILLSCHEG-HANAU 1964. i.m. 77. p., Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i.m. 831-834. p.

⁵⁸² Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 835. p.

a rizikóviseléssel kapcsolatos tények vizsgálhatók.⁵⁸³ Az egyes személyes körülmények (pl. vagyoni viszonyok, tartási kötelezettség, családi állapot) mérlegelésben játszott szerepe kapcsán eltérő vélemények kristályosodtak ki. Egyesek szerint ezen elemek nem képezik a jogviszony tárgyát, és mivel a károkozashoz sem kapcsolhatók, nem vonhatók be a mérlegelési körbe.⁵⁸⁴ Ugyanakkor a többségi vélemény szerint nem lehet a nettójövedelmet és a tartási kötelezettséget a végső mérlegelésnél – tekintettel az ítéletben foglaltak szociális állami kontrolljára – figyelmen kívül hagyni. Ezeket legalább másodsorban mérlegelni kell.⁵⁸⁵ A szolgálati gépkocsikban okozott károk tekintetében a következőt érdemes kiemelni. Az vizsgálendő, hogy a munkáltató kötött-e teljes körű casco biztosítást. Ugyan erre maga a munkáltató nem köteles, a biztosítás hiányát a bíróság a munkáltató terhére értékeli azzal, hogy a munkavállaló csak azon önerő összegéig felel, amely egy ilyen típusú biztosítás megkötésekor irányadó lenne.⁵⁸⁶ A munkáltató által megkötött biztosítás a mérlegelés során csak akkor hat a munkavállaló javára, ha nem áll fenn a munkavállalóval szemben regressz igény.⁵⁸⁷ Enyhe gondatlanság esetében az üzemi kockázat mintegy egyharmad, kivételesen felerészben kerül értékelésre.⁵⁸⁹

A *gondatlanság legenyhébb foka* esetében a munkavállaló nem tartozik helytállási kötelezettséggel. A szabályozás jogpolitikai indoka az, hogy nem lehet a jogviszony minden pillanatában felkészültnek és ébernek lenni. A munkaviszony jellegzetes vonása, hogy rendszerint tartós. A jogviszony fennállása alatt pedig szinte elkerülhetetlen, hogy a munkavállaló a munkavégzés jellegére, körülményeire tekintettel tipikus hibát ne vétson. Tekintettel arra, hogy ilyen fokú készség nem várható el az embertől, az mint a lehetetlenre történő kötelezettségvállalás nem is megengedett.⁵⁹⁰ Altemann felveti a kérdést, hogy a legenyhébb fokú gondatlanság esetében valóban a normál fokú gondatlanság kategóriájából kiszakított különálló esetről van-e szó. Lehetségesnek tartja, hogy csupán egy olyan gyűjtőkategóriáról beszélhetünk, amely esetben a bíróság az eset össze körülményét mérlegelve – tekintettel a méltányossági és beszámítási

⁵⁸³ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 835. p.

⁵⁸⁴ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 836-837. p.

⁵⁸⁵ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 837. p., Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 11, Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum BGB § 619a Rn 16

⁵⁸⁶ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 16

⁵⁸⁷ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 611 Rn 12

⁵⁸⁸ A BAG aszerint mérlegel, hogy a felelősségbiztosítás törvény adta kötelesség volt-e vagy azt szabadon lehetett megkötni (Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 927. p.). Egy szabad akaraton nyugvó szakmai felelősségbiztosítás nem változtat a felelősség így kialakított szabályain (Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 20).

⁵⁸⁹ HANAU-ROLFS 1994 i. m. 1441. p.

⁵⁹⁰ GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i. m. 39-40. p.

kritériumokra – nem tartotta indokoltnak, hogy a gondatlan munkavállaló kártérítésre legyen kötelezve.⁵⁹¹ Hiszen – ahogyan arra Altemann is utal – ugyanazon alapelvek kerülnek alkalmazásra ebben az esetben is, mint a normál fokú gondatlanságnál. A joggyakorlatban sincsen objektív és szubjektív kontúrja a fogalomnak. Ezekben az esetekben Altemann szerint lényegében arról van szó, hogy a bíróság a normál fokú gondatlanságnál történő mérlegelés eredményeként a megtérítendő kárt nullára redukálja.⁵⁹²

A kártérítés korlátozásának így formálódott tételei *klauzikálisan kógenssek*, tehát attól a munkavállaló terhére sem munkaszerződésben, sem pedig kollektív szerződésben eltérni nem lehet (BAG 5.2.2004 8 AZR 91/03. számú határozat).⁵⁹³

A BAG 1989-es határozatának indokolásában kifejezetten rögzítette, hogy abszolút mértékű összegszerű korlátozást csak a jogalkotó határozhat meg (BAG 12.10.1989 8 AZR 276/88 számú határozat). Az ítélkezési gyakorlatban azonban a mai napig megfigyelhetők a kártérítési plafon kialakítására irányuló törekvések. A Nürnbergi és a Kölni Tartományi Bíróság például a következő mércét követi. A kártérítés összege enyhe gondatlanság esetében rendszerint a munkavállaló fél és egy havi keresete közötti összeg attól függően, hogy a munkáltató oldalán az üzemi kockázat milyen súllyal esik latba. Súlyos gondatlanság esetében már egy és három havi kereset közötti kártérítési összeg a jellemző.⁵⁹⁴ A Münchener Tartományi Bíróság 2011-es döntésében pedig már úgy foglalt állást a tartományi bíróság, hogy a munkáltató kártérítési igénye a súlyosan gondatlanul közlekedési balesetet okozó gépjárművezető munkavállalóval szemben rendszerint 3 havi bruttó keresetre korlátozott (LAG München 27.07.2011 11 Sa 319/11. számú határozat).

Összegzőként általánosságban megállapíthatjuk, hogy az üzemi kockázat intézménye egyrészt csökkentheti, másrészt pedig akár nullára is redukálhatja a kártérítés összegét. Az intézmény a vétkesség fokával fordítottan arányos. Így minél kisebb mértékben gondatlan a munkavállaló, annál nagyobb teret enged a bírói mérlegelés az üzemi kockázat értékelésének, tehát annál kisebb kárrész hárul a munkavállalóra. A jogfejlesztés eredményeképpen tágul az üzemi kockázat beszámításának határa, ugyanis jelen szabályok szerint az meghatározott esetekben még a súlyos gondatlanság esetében is beszámítást nyer feltéve, hogy a gondatlanságnak nem a legsúlyosabb foka áll fenn.

⁵⁹¹ ALTEMANN 1995. i. m. 37. p.

⁵⁹² ALTEMANN 1995. i. m. 38-39. p.

⁵⁹³ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 11

⁵⁹⁴ HANAU-ROLFS 1994. i. m. 1442. p., Personalbuch 2012. i. m. zur Arbeitnehmerhaftung Rn 16

3.4.4.2. Az üzemi kockázat jogtechnikai megoldása

Kiindulópontom szerint a jogalkotás, illetve a bírói jogfejlesztés hivatott a munkajog, illetve az alkotmányjog szabta követelményeknek megfeleltetni a szolgálati szerződést, mint munkaszerződést. Megállapítottam, hogy a munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló, vétkességi alapú felelőssége kapcsán ún. rejtett joghézag áll fenn, amelynek feloldása törvényi szabályozás híján a bírói gyakorlatban megy végbe. Ehhez kapcsolódva ennek az alpontnak a középpontjában a jogfejlesztés jogtechnikai eszköze, az *analógia legis* áll. Eszerint a joghézag kitöltésére olyan tényállást hívunk segítségül, amely legalább egy lényeges elemében hasonlóságot mutat a nem szabályozott esettel. Láthatóvá vált, hogy az üzemi kockázat, mint jogirodalmi álláspont öltött formát. Jogalapot teremtem a kártérítés limitálására azzal, hogy a munkáltató oldalán – szemben a munkavállaló vétkességével – beszámítási alapot nyújt azon körülményekért, amelyek pusztán a munkajogviszony természetéből folynak. Most ennek joggyakorlatba való integrációjának eszközét mutatom be.

A *BGB 254. §* szabályozza a károsulti vétkes közrehatást.⁵⁹⁵ A *BGB 254. § közvetlen (direkt) alkalmazása* során azt vizsgálják, hogy a munkáltató vétkesen közrehatott-e a kár keletkezésében, illetve eleget tett-e kárenyhítési kötelezettségének. A törvényhely ezzel összefüggésben ír elő kármegosztást. Ennek értelmében a károsult (munkáltató) maga viseli a kárnak azt a részét, ami abból származik, hogy ő maga a forgalomban megkövetelt gondosság szerint elvárható magatartást elmulasztja tanúsítani. A károkozótól (munkavállalótól) csak az ezt meghaladó részben követelheti kárának megtérítését. Általában ilyennek minősül a munkavédelmi előírások megszegése, hibás gépek üzembe helyezése, helytelen utasítás adása, nem megfelelő szakmai ellenőrzés.⁵⁹⁶ Továbbá a munkáltatónak számítjuk be a teljesítési segéd vagyis egy másik munkavállaló közrehatását is.⁵⁹⁷

Ehhez képest a *BGB 254. §-ának analógia útján való alkalmazása* során a vétkességet, mint a szakasz egyébként szükséges tényállási elemét nem vizsgálják. Viszont ezen hivatkozással számítják be a munkáltatói oldalon az üzemi kockázatot, amelynek

⁵⁹⁵ BAG 27.9.1994 GS 1/89 (A) számú határozat

⁵⁹⁶ KOHTE 1983 i.m. 1607. p.

⁵⁹⁷ Junker 2008. i. m. 163. p.

alapján a keletkezett kárért, illetve annak egy részéért a munkáltató vétkességétől függetlenül is helytállni tartozik.⁵⁹⁸

A tényállások megítélése során szükséges figyelemmel lenni a kétszeres értékelés tilalmára. Tehát az a körülmény, amely már, mint közrehatás minősített, nem vehető figyelembe az üzemi kockázat vizsgálata során.⁵⁹⁹ Amennyiben pedig a bíróság egy tényállási elemet, mint vétkességet csökkentő körülményt vizsgált, az nem értékelhető közrehatásként is.⁶⁰⁰ Így például az a körülmény, hogy a munkáltató nem gondoskodott az üzem területének csúszásmentesítéséről télvíz idején, nem vehető figyelembe párhuzamosan mint vétkes közrehatás és mint a munkavállaló vétkességét csökkentő tényező. A munkáltató vétkességétől függetlenül megállapított üzemi kockázata (illetve vétkes közrehatása) és a munkavállaló vétkessége egymással szemben kerül elszámolásra.⁶⁰¹

A kötelmi jogi reformtörvény kapcsán egyéb jogtechnikai megoldás is előtérbe került. Egyrészt a *BGB 276. § (1) bekezdése*, amely szerint a károkozó szándékos és gondatlan károkozás esetében tartozik helytállni feltéve, hogy a felelősség szigorúbb vagy enyhébb formája nem kerül meghatározásra. Másrészt pedig a *BGB 619a. §*, amely a bizonyítási terhet szabályozza. Ugyanakkor ezeket a törvényhelyeket mégsem találták alkalmasnak arra, hogy átvegye a *BGB 254. §-ának* a szerepét. A felek közötti kockázatmegosztás gondossági mércéhez való kapcsolása nem vezet eredményre. Hiszen a *BGB 276. § (1) bekezdése* csak azt mutatja meg, hogy a munkavállaló felelősségre vonható-e vagy sem. A felek közötti kárfelosztás mint jogkövetkezmény azonban nem következik a normából. A *BGB 619a. §* tekintetében pedig arra a tényre kell utalni, hogy az nem a felek anyagi jogi helyzetét rendezi. Még akkor sem alkalmas jogtechnikai értelemben a kártérítés korlátozásának egységes alapját képezni, ha a bizonyítási teher törvényi szintű rögzítése egyértelműen azt mutatja, hogy a jogalkotó elfogadja a munkavállalói felelősség tekintetében a bírói gyakorlatban kialakított kárösszeget korlátozó szabályokat.⁶⁰²

⁵⁹⁸ BAG 27.9.1994 GS 1/89 (A) számú határozat

⁵⁹⁹ KRAUSE 2003. i. m. 584. p.

⁶⁰⁰ KOHTE 1983 i.m. 1607. p.

⁶⁰¹ WALTERMANN 2005. i. m. 99. p.

⁶⁰² Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht 2008. i. m. 923. p., WALTERMANN 2005. i. m. 99. p.

3.4.4.3. Az üzemi kockázat vétkességre gyakorolt és felelősségcsökkentő hatása

Az üzemi kockázat kihat mind a vétkesség, mind pedig felelősség (*verschuldens- und haftungsmindernde Wirkung*) megállapítására. Az intézmény vétkességre gyakorolt hatása a vétkesség „relatívává válásával” kapcsolódik össze. A munkavállaló magatartása, illetve vétkessége adott körülmények között – például a kezdő munkavállaló tapasztalatlansága esetén – eltérően minősülhet a munkáltatóval és más forgalmi résztvevővel szemben. Amíg magatartása harmadik személy tekintetében például súlyosan gondatlan, addig munkáltatójával szemben – az általa vállalt magasabb kockázatra, a munkavállaló tapasztalatlanságára tekintettel – csak közepes fokban gondatlan. Ennek oka, hogy a munkáltató oldalán ilyenkor megemelkedik a vállalt üzemi kockázat mértéke. Az üzemi kockázat vétkességre gyakorolt hatása körében értékelhető például a munkavállaló túlterheltsége, túlhajszoltsága, az adott munkahelyi szituációban megemelkedett stressz.⁶⁰³ A következő jogeset a konstrukció jobb megvilágítására szolgálhat.

A BAG 23.3.1983 7 AZR 391/79. számú határozatának tényállás szerint a munkavállaló egy brémai húsüzem alkalmazásában gépjárművezetőként kezdett dolgozni röviddel azt követően, hogy megszerezte a jogosítványt. A munkába lépéskor a gépkocsipark vezetőjétől kapott ugyan általános utasításokat, kitanításra az általa vezetett gépjármű sajátosságait valamint a helyi viszonyokat illetően azonban már nem került sor. Különösképp arról sem tájékoztatták a munkavállalót, hogy 200-300 m-re a telephelytől van egy vasúti átjáró, ami csupán 3 m magas. A munkavállaló próba gyanánt elkísért egy másik vezetőt Kölnbe, visszafelé pedig már mintegy 4 és fél órát maga vezetett. Röviddel alkalmazása utána a munkavállaló azt a feladatot kapta, hogy egy pótkocsi teherautót a telephelyen máshova helyezzen át. 3,65 m magas volt. A munkavállaló úgy érzete – mint ebben a feladatban még gyakorlattal nem rendelkező –, hogy a gépjármű hosszára, illetve a parkoló gépjárművekre tekintettel nem tudja a telephelyen megoldani a feladatot. Ezért a gépjárművel kihajtott a telephelyről, hogy jobb pozícióba kerülve könnyebben tudjon manőverezni. Ehhez végighaladt az utcán, ahol egy éles jobb kanyar után következett a 3 m magas vasúti felüljáró, ahol egyébként már a munkáltató több sofőrje beragadt a gépjárművel. Erre már a telephelynél a magasságot is tartalmazó közlekedési tábla figyelmeztette a dolgozókat. A munkavállaló – a gépjármű vasúti felüljáróba való beragadása folytán – jelentős kárt okozott a munkáltatónak. A tartományi bíróság szerint a

⁶⁰³ KOHTE 1983 i.m. 1605-1606.p., GAMILLSCHG-HANAU 1974. i.m. 74-75. p., DÖRING 1977. i.m. 127. p.

sofőr nem ellenőrizte a magasságot, illetve figyelmen kívül hagyta a figyelmeztető táblákat. Ennek folytán magatartása súlyosan gondatlanként lenne minősíthető. Súlyos gondatlanság esetében azonban mind az objektív, mind a szubjektív körülményeket értékelni kell. Ennek megfelelően a tartományi bíróság helyesen arra alapítja döntését, hogy a munkavállaló vétkességének foka nem éri el azt. Ebben a körben ugyanis a bíróság a káreseménnyel összefüggő szubjektív körülményként a munkavállaló javára értékelte a hiányzó gyakorlatot, valamint a gépjárművel kapcsolatos jártasság hiányát.⁶⁰⁴ Tekintettel arra, hogy az ítélet meghozatalok a gondatlanság kétpilléres koncepciója volt irányadó a bírói gyakorlatban, a munkavállaló nem tartozik megtéríteni a kárt, mert nem volt súlyosan vétkes (enyhe fokú vétkesség).

Az üzemi kockázat felelősségcsökkentő hatása azt jelenti – ahogyan arra már kitértünk –, hogy a *BGB* 254. §-ának analóg alkalmazása alapján a kár egy részét vagy egészét a munkáltató viseli. Ennek mind enyhe, mind közepes, mind pedig súlyos gondatlanság esetében helye van, illetve helye lehet. Ekként minősül például, ha a gépkezelő munkavállaló súlyos hibája azért eredményez nagy összegű kárt, mert maga a gép különösen értékes. Ebben az esetben a magatartás – akár egy harmadik személlyel, akár a munkáltatóval szemben is – súlyosan gondatlanként értékelt, ugyanakkor ennek ellenére indokolt a csökkentés. Hiszen az a körülmény, hogy a munka során igénybe vett gép értékes, mindenekelőtt a munkáltató üzemi kockázatának körében értékelendő.⁶⁰⁵

Kérdésként vethető fel, hogy a munkáltató pontosan megfogalmazott szolgálati utasítással képes-e a felelősségkorlátozás és az üzemi kockázat határait elmozdítani. Ez a probléma a *LarbG* Mainz 26.01.2011 7 Sa 638/10 számú határozat kapcsán is megjelenik. A tényállás szerint a munkavállaló ápolóként dolgozott. A munkáltató profilja mobil beteg- és idősgondozással kapcsolatos feladatok ellátása. A munkavállaló a munkáltató szolgálati gépjárművében okozott kárt. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a munkaszerződés egy speciális szolgálati utasítást határozott meg, amely szerint a munkavállalónak tilos a szolgálati gépkocsival tolatni, amennyiben nincs jelen egy másik személy (pl. kísérő, járókelő) aki gépjárművön kívül gondoskodik a biztonságos eligazításról. Kivétel e szabály alól a parkoló öbölbe való beállás, ha a tolatás sürgősen szükséges, és a vezető különös gondosságot tanúsít. A bíróság kifogásolta a szolgálati utasítás nem világos voltát, ami tartalmilag sem összeegyeztethető egy mobil beteg- és idősgondozással foglalkozó ápoló személy napi munkájával. Harmadik személyek bevonása további kockázatot eredményez,

⁶⁰⁴ KOHTE 1983 i.m. 1606. p.

⁶⁰⁵ KOHTE 1983 i.m. 1606-1607. p., GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i.m. 75.p.

hiszen például az egyes járókelők képességei egyébként is különbözőek. Éppen ezért a szolgálati utasítás relevanciáját a felelősség tekintetében az elsőfokú és a másodfokú bíróság is elutasította. Az eljáró bíróságok a felperes vétkességét könnyű fokúnak ítélték meg.

A jogesetből az a következtetés vonható le, hogy a felelősséget korlátozó bírói gyakorlattól munkáltatói utasítással sem lehet a munkavállaló hátrányára eltérni.⁶⁰⁶ Megállapítható, hogy a szolgálati utasítások a belső üzemi folyamatokat rendezik és strukturálják, de azok nem eredményezhetnek eltolódást az üzemi kockázat viselésében. Továbbá érdemes kiemelni, hogy a *GewO 106 §-ából*, illetve a *BGB 315. §-ából* következik ugyan a munkavállaló által viselt kockázat munkáltatói utasítással történő csökkentése, de az előbbi jogeset is azt mutatja, hogy ilyenfajta gyakorlat – az utasításadás kontrollját jelentő eszközök ellenére is – nyilvánvaló jogbizonytalanságot eredményezne.^{607 608} Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a munkáltató utasításadási jogát gyakorolva szoríthatja a legalacsonyabb szintre magát a károkockázatot.⁶⁰⁹ Ha pedig a munkáltatói utasítás szándékos megsértése nem vezetne teljes kártérítéshez, a felelősség intézményének tartalma puhulna fel.⁶¹⁰

⁶⁰⁶ Juris Praxis Report Arbeitsrecht 33/2011 Anmerkung zu LarbG Mainz, Urteil vom 26.01.2011, 7 Sa 638/10 von Prof. Dr. Wolfhard Kohte

⁶⁰⁷ A *GewO 106. §-a* a munkáltató utasításadási jogáról rendelkezik. Így a munka teljesítésének helyét és idejét méltányos mérlegelés alapján meghatározhatja a munkáltató, amennyiben ezek a feltételek nem kerülnek megállapításra a munkaszerződésben, az üzemi megállapodásban vagy az alkalmazandó kollektív szerződésben, illetve törvényi rendelkezésben. Mindez irányadó a munkavállaló üzemben tanúsított magatartásának tekintetében is. A *BGB 315. §-a* az egyoldalú teljesítés-meghatározásról rendelkezik tekintettel a méltányos mérlegelés elvére.

⁶⁰⁸ Juris Praxis Report Arbeitsrecht 33/2011 Anmerkung zu LarbG Mainz, Urteil vom 26.01.2011, 7 Sa 638/10 von Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Vö. WALTERMANN i.m. 106. p.

⁶⁰⁹ KRAUSE 2003. i.m. 583. p.

⁶¹⁰ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 832. p.

4. A munkavállaló szubjektív jogalapú kárfelelősségének osztrák szabályozása

4.1. A szubjektív alapú kárfelelősség helye a munkavállalói felelősség rendszerében

Az osztrák munkajog – a német modellhez hasonlóan – nem rendelkezik olyan kodifikált törvénykönyvvel, amely a munkaszerződés jogát összefoglalóan tartalmazná. Egyes területek részkodifikációját azonban az osztrák jogalkotó is elvégezte.⁶¹¹ A munkavállaló felelőssége kapcsán a korlátozott kártérítés intézménye is külön jogforrásban, a munkavállalói felelősségről szóló törvényben (*Dienstnehmerhaftpflichtgesetz* továbbiakban *DHG*) került szabályozásra.^{612 613}

Az osztrák munkajogban – a magyar és a német modellhez hasonlóan – a munkavállaló (*Dienstnehmer*) munkaviszonyához tapadó, a munkáltatóval (*Dienstgeber*) szemben közvetlenül fennálló ún. *belső felelőssége* szubjektív jogalapú. A magyar szabályozástól eltérően azonban a kárért és a hiányért való helytállási kötelezettség nem különíthető el élesen egymástól. Azaz a vétkeiséget nemcsak a munkavállaló károkozása, hanem a rá bízott pénztárban vagy áruban bekövetkezett hiányért (*Kassen- oder Warenmanko*) való felelősség megállapítása során is vizsgálni kell.⁶¹⁴ A felek a munkaszerződés keretei között sem állapodhatnak meg abban, hogy a munkavállalót a leltárkészletben bekövetkezett hiányért objektív jogalapú felelősség terheli. A bírói gyakorlat szerint az ilyen kikötés jó erkölcsbe ütközik, és az *Osztrák polgári Törvénykönyv* (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch* továbbiakban *ABGB*) 879. § (1) bekezdése alapján semmis.^{615 616}

Amennyiben a munkavállaló a munkavégzése során vétkeesen, hibás teljesítés (*Schlechtleistung*) következtében kárt okoz a munkáltatónak (*Eigenschäden*), helytállási kötelezettséggel tartozik. A munkavállalóval szemben – a német modellel egyezően –

⁶¹¹ Külön törvény tartalmazza többek között a munkaidőre (*Arbeitszeitgesetz*) vagy a szabadságra (*Urlaubsgesetz*) vonatkozó rendelkezéseket.

⁶¹² A Bundesgesetz vom 31. März 1965 über die Beschränkung der Schadenersatzpflicht der Dienstnehmer StF: BGBl. Nr. 80/1965 (NR: GP X RV 631 AB 653 S. 76. BR: S. 226.) letzte Änderung: BGBl. Nr. 169/1983 (NR: GP XV RV 1280 AB 1423 S. 148. BR: AB 2691 S.433.)

⁶¹³ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 260. p.

⁶¹⁴ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 264. p., Günther LÖSCHNIGG (Hrsg.): Arbeitsrecht, Wien, ÖGB Verlag, 2011. 513. p.

⁶¹⁵ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie StF: JGS Nr. 946/1811 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 68/2012 (VfGH)

⁶¹⁶ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 265. p.

kontraktuális és *deliktuális* alapon egyaránt lehet igényt érvényesíteni.⁶¹⁷ Arra tekintettel, hogy az osztrák polgári jogban a szerződésen kívüli és a szerződésen belüli felelősség a törvényi szabályozás szintjén nem válik el egymástól, az igényérvényesítés jogalapja mindkét esetben az *ABGB 1295. §-a*. A kárösszeg korlátozására a *DHG 2. §-a* alapján kerül sor.

A munkavállaló munkaviszonyon kívül keletkező ún. *külső felelőssége* két esetkörre bontható: egy harmadik személlyel és a munkatárssal szembeni károkozásra. Ezen esetek felvázolásának szükségességét az támasztja alá, hogy a munkáltató visszkereseti igénye a *DHG* szabályaihoz idomul. A *DHG 3. §-a* és *4. §-a* rögzíti a munkavállaló harmadik személlyel szembeni helytállási kötelezettségét (*Drittschäden*).⁶¹⁸ A *DHG 3. § (2) bekezdése* szerint, ha a munkavállaló – a munkáltatóval egyetértésben vagy jogerős ítélet alapján – a harmadik személynek gondatlanul okozott kárt megtéríti, jogosult az így kifizetett összeget és a felmerült per- valamint végrehajtási költséget részben, ha pedig gondatlansága enyhe fokú volt, egészen követelni a munkáltatótól a *DHG 2. § (2) bekezdésében* foglalt méltányossági klauzulára tekintettel. Feltéve, hogy a munkáltató harmadik személlyel szembeni helytállása az *ABGB 1313a-1316. §-ok* vagy más törvényből folyó kötelezettség alapján megállapítható lett volna. A *DHG 3. § (3) bekezdése* szerint, ha a munkavállaló – egyetértésben a munkáltatóval vagy jogerős ítélet alapján – a harmadik személynek a megbocsátható hibával okozott kárt megtéríti, jogosult az így megtérített összeget és a felmerült per- valamint végrehajtási költségeket teljes egészében követelni a munkáltatótól. Feltéve, hogy annak harmadik személlyel szembeni helytállása az *ABGB 1313a-1316. §-ok* vagy más törvényből folyó kötelezettség alapján megállapítható lett volna.⁶¹⁹

A *DHG 4. § (2) bekezdése* rögzíti, ha a munkáltató – egyetértésben a munkavállalóval vagy jogerős ítélet alapján – a munkavállaló által okozott kárt megtéríti a harmadik személynek, a munkavállalóval szemben regressz igénye keletkezik a megfizetett összeg, valamint a felmerült per- és végrehajtási költségek tekintetében, amely a *DHG 2. § (2) bekezdésében* foglalt méltányossági klauzulához igazodik. A *DHG 4. § (3) bekezdése* szerint kizárt a munkáltató regressz igénye, ha a munkavállaló a kárt megbocsátható hibával okozta a harmadik személynek.

⁶¹⁷ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 508. p.

⁶¹⁸ Lukas STÄRKER: Arbeits- und Sozialrecht für die Praxis, Wien, LexisNexis, 2010. 231. p.

⁶¹⁹ A megbocsátható hiba fogalmához lásd 4.3.3.2. b) pontját.

Tehát a munkavállaló a *deliktualis felelősség* körében (*DHG 3. §*), míg a munkáltató az *ABGB 1313a-1316. §-ok*, illetve más törvény alapján fennálló kötelezettségek (*DHG 4. §*) alapján tartozik felelősséggel.⁶²⁰ A károsult – szemben a magyar modellel – mind a munkavállalóval, mind pedig a munkáltatóval szemben érvényesítheti igényét. Amennyiben a kártérítési igény valamelyik fél által kielégítésre kerül, a munkavállaló és a munkáltató belső viszonyrendszerében a munkajog szabályai szerint visszkereseti igény keletkezik. A visszkereset joga – függetlenül tehát attól, hogy a kárt a munkavállaló vagy a munkáltató térítette-e meg – nem az *ABGB*, hanem a *DHG* szabályai szerint nyílik meg.⁶²¹ Azaz a munkaviszony keretein belül elismerik a munkavállaló korlátozott kártérítéshez fűződő igényét (*Freistellungsanspruch*).

A *DHG 5. §-a* szerint a *DHG 2-4. §-ában* megállapított, a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályoktól a munkavállaló hátrányára sem munkaszerződésben, sem pedig üzemi megállapodásban nem lehet eltérni (*klaudikálóan kógens szabályozási jelleg*).⁶²² Ki kell ugyanakkor emelni, hogy a megjelölt szakaszok – a magyar és a német modellel szemben – a kollektív szerződések tekintetében már *diszpozitívak*.⁶²³

A *DHG* hatálya nem terjed ki a kollégának okozott károkért való felelősség esetkörüire.⁶²⁴ A munkatársnak okozott dologi károk (*Sachschaden*) tekintetében a

⁶²⁰ A munkáltató felelőssége különösen az alábbi szakaszok alapján állapítható meg. Az *ABGB 1313a. §-a* szerint, aki egy szolgáltatás teljesítésére kötelezi magát, felelősséggel tartozik törvényes képviselőjének, illetve teljesítési segédjének vétkességéért is. Az *ABGB 1315. §-a* rögzíti, aki alkalmatlan vagy tudatosan, veszélyes személyt vesz igénybe saját ügyeinek vitelére, valamennyi kárért felel, amelyet ez a személy ebben a minőségben harmadik személynek okozott. Hivatkozási alap lehet továbbá az *ABGB 970. § (1) bekezdése*, amely szerint az a fogadós, aki idegeneket elszállásol, letéteményesként felel a vendégek által bevitt dolgokért. Mentessül többek között felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt nem ő, illetve nem az egyik segéde okozta. Fokozott felelősséget rögzít a *vonat- és gépjármű működésével okozott károkért való felelősségről szóló törvény (Eisenbahn- und Kraftfahrzeughaftpflichtgesetz továbbiakban EKHG) 5. § (1) bekezdése, 9. § (1) bekezdése, illetve a 19. § (2) bekezdése* arra az esetre, ha a vasúti- vagy gépjármű működése közben valaki meghal, testi épsége vagy egészsége károsodik, illetve dolgokban kár keletkezik [Bundesgesetz vom 21. Jänner 1959 über die Haftung für den Ersatz von Schäden aus Unfällen beim Betrieb von Eisenbahnen und beim Betrieb von Kraftfahrzeugen StF: BGBl. Nr. 48/1959 (NR: GP VIII RV 470 AB 572 S. 78. BR: S. 142.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 138/2011 (NR: GP XXIV RV 1524 AB 1538 S. 135. BR: AB 8626 S. 803.)] Az *atomkárokért való felelősségről szóló törvény (Atomhaftungsgesetz továbbiakban AtomHG) 17. §-a* is külön rendelkezést tartalmaz az ionizáló sugárzást kibocsájtó létesítmény, anyag vagy radioaktív izotópok által dologban van személyben okozott károk megtérítésére [Bundesgesetz über die zivilrechtliche Haftung für Schäden durch Radioaktivität StF: BGBl. I Nr. 170/1998 (NR: GP XX RV 1357 AB 1415 S. 141. BR: AB 5788 S. 645.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 33/2003 (NR: GP XXII RV 27 AB 68 S. 12. BR: AB 6786 S. 696.)].

⁶²¹ Schachherreiter in Kletecka/Schauer ABGB-ON, MANZ Online-Bibliothek, 2010. zum § 1313 ABGB Rn 6,9 (www.rdb.at), LÖSCHNIGG 2011. i. m. 513. p.

⁶²² MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 265. p., Walter SCHRAMMEL: Arbeitsrecht II., Wien, Braumüller, 2004. 176. p.

⁶²³ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 518. p.

⁶²⁴ Peter JABORNEG-Reinhard RESCH-Rudolf STRASSE: Arbeitsrecht, Wien, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 2008. 62. p., Robert DITTRICH-Helmuth TADES: Arbeitsrecht, Stand: Jänner 2012. DHG Allgemeines E 13. (www.rdb.at)

harmadik személlyel szembeni helytállás szabályait kell alkalmazni. A kollégának okozott személyi sérülések (*Personenschaden*) megtérítésére és a társadalombiztosítási szerv visszkereseti jogára vonatkozóan az általános társadalombiztosításról szóló törvény (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz továbbiakban ASVG*) tartalmaz rendelkezéseket.⁶²⁵ Két esetkör különíthető el. Ha a károkozó a munkáltató törvényes vagy meghatalmazott képviselője, illetve csoportvezető (felügyelő), a munkatárs személyében bekövetkezett – munkabalesetből vagy foglalkozási megbetegedésből folyó – sérülésekért és betegségért a kolléga felé csak szándékosság esetében tartozik helytállni a munkavállaló [*ASVG 333. § (4) bek.*]. Ez a szabály nem érvényesül, ha a károkozás olyan közlekedési eszközzel történt, amely tekintetében az *EKHG* fokozott felelősséget rögzít [*ASVG 333. § (2) bek.*]. Ha a munkavállaló, aki a munkáltató törvényes vagy meghatalmazott képviselője, illetve csoportvezető (felügyelő) a munkabalesetet vagy a foglalkozási megbetegedést szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozta, köteles megtéríteni a társadalombiztosítási szerv felé az *ASVG* alapján nyújtott ellátást [*ASVG 334. § (1) bek.*]. A csoportvezetői (felügyelői) minőség megállapításának nem feltétele a vállalati hierarchiában betöltött magasabb pozíció. Elegendő, ha a munkavállaló önállóan irányítja a munkafolyamatok egy részét. Az ilyen személy felelősséggel tartozik továbbá az üzemen belüli együttműködésért, valamint felügyelete alatt tartja a dolgozókat, illetve a dolgozók egy részét. Amennyiben a munkavállaló nem a munkáltató törvényes vagy meghatalmazott képviselője, illetve csoportvezető (felügyelő), felelősségét az általános szabályok szerint állapítják meg.⁶²⁶ Azaz helytállási kötelezettsége a teljes kárért fennáll. Ha a munkavállaló enyhe fokú gondatlansággal okoz kárt, az ellátást teljesítő társadalombiztosítási szerv nem regresszálhat [*ASVG 332. § (5) bek. a) pont*].⁶²⁷ Ez a szabály nem érvényesül, ha a károkozás olyan közlekedési eszközzel történt, amely tekintetében az *EKHG* fokozott felelősséget rögzít [*ASVG 332. § (5) bek. b) pont*].

4.2. Az osztrák szabályozási környezet

Az osztrák munkajogban a munkaszerződés jogát tartalmazó törvénykönyv hiányában a munkaszerződés (*Arbeitsvertrag*) – a német modellhez hasonlóan – egy

⁶²⁵ Bundesgesetz vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung StF: BGBl. Nr. 189/1955 (NR: GP VII RV 599 AB 613 S. 79. BR: S. 108.) letzte Änderung BGBl. I Nr. 122/2011 (NR: GP XXIV RV 1512 AB 1554 S. 135. BR: AB 8619 S. 803.)

⁶²⁶ Peter APATHY-Andreas RIEDLER: Bürgerliches Recht 3., Wien, Springer Verlag, 2002. 153. p.

⁶²⁷ SCHRAMEL II. 2004. i. m. 182. p.

polgári jogi kontraktus, az ún. szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) keretei közé illeszkedik. A szolgálati kötelem ingyenes vagy visszerthes magánjogi természetű jogügylet (*ABGB 1152. §*), amelynek keretében a kötelezett egy bizonyos időre szolgáltatás nyújtását vállalja a jogosult irányában [*ABGB 1151. § (1) bek.*]. A szolgálati szerződés és a munkaszerződés egymással általános-speciális viszonyban állnak, amely a felelősségtani kérdések kapcsán – a német munkajogi szabályokkal egyezően – is megmutatkozik.

A munkavállaló kárfelelősségének jogi konstrukciója két pillérre támaszkodik. A felelősség megállapításának jogforrása az *ABGB* felelősségre vonatkozó szabályhalmaza (*ABGB 1293-1341. §*).⁶²⁸ A kártérítés összegének korlátozására pedig a *DHG* tartalmaz rendelkezéseket. Természetesen az egyes jogesetek kapcsán nem hagyhatók figyelmen kívül sem az egyéni munkaszerződések, sem pedig a kollektív szerződések és az üzemi megállapodások.⁶²⁹

A szabályozási koncepcióban az egyes jogforrások egymásra épülnek. A *DHG* alkalmazásának előfeltétele, hogy a munkavállaló felelőssége a polgári jogi szabályok alapján megállapítható legyen. Ha az *ABGB* alapján nem vonható felelősségre a károkozó, úgy a *DHG-ra* hivatkozva sem lehet helye kártérítésre kötelezésnek. Elsőként tehát azt kell megvizsgálni, hogy az *ABGB 1295. §-a* szerint megáll-e a munkavállaló helytállási kötelezettsége. Ezt követően meg kell állapítani a kártérítés összegét az *ABGB 1293. §-a* alapján. Majd értékelni kell a munkáltatói közrehatást az *ABGB 1304. §-ára* tekintettel. A vizsgálat eredményeképpen kapott összeg képezi azt a kártérítési összeget, amely mérséklés tárgyát jelenti a *DHG* keretein belül.⁶³⁰

A *DHG* – tekintettel a jogviszony jogi természetére – széles körben teszi lehetővé a kártérítés összegének csökkentését vagy adott esetben teljes elengedését.⁶³¹ A *DHG-ről* szóló kormánytervezethez fűzött magyarázat (1965) szerint ugyanis az *ABGB* kárfelelősségre vonatkozó szakaszainak vegytiszta alkalmazása méltánytalan lenne a munkavállalóra nézve. A munkafolyamatok minél inkább gépiesített és a technika által vezérelt alapra ültetése nem csupán a könnyű hibával történő károkozások számát sokszorozza meg, hanem a várható kárösszeget is megnöveli, ami nagyfokú aránytalanságra vezet a jövedelem tekintetében. A kormánytervezet célja ennek feloldása,

⁶²⁸ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 259. p

⁶²⁹ Hans TRATTNER: Schadenersatzpflicht von Arbeitnehmern Regelungen im ABGB, im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz und in diversen Branchenkollektivverträgen, ASoK, 2005. 217-220. p., 217. p.

⁶³⁰ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 262. p.

⁶³¹ EB zum DHG, 631 Blg. NR 10. GP. 2. p..

és egy szociálisan kielégítő megoldás kidolgozása volt a felek között fennálló érdekkonfliktusra figyelemmel.⁶³²

4.3. A szubjektív jogalapú felelősség megállapításának feltételrendszere

Ahogy arra a 4.2. pontban utaltam, a munkavállaló felelősségének megállapításának jogforrása az ABGB. Az általános felelősségi klauzula szerint a károsult jogosult követelni a neki jogellenes magatartással vétkesen okozott károk megtérítését a károkozótól. A kár következhet valamely szerződésből folyó kötelezettség megsértésével vagy előzetesen fennálló szerződési jogviszony nélkül, az általános károkozási tilalom megszegésével [ABGB 1295. § (1) bek.]. A jogalkotó ezzel a *neminem laedere* elvet rögzíti, amely szerint senkinek sem szabad kárt okozni.

Látható, hogy az osztrák polgári jogban a *kontraktuális* és a *deliktuális felelősség* nem válik el élesen egymástól. A károkozásra egyrészt sor kerülhet a szerződésből eredő fő- vagy mellékötelezettség megszegésével. Másrészt pedig magánjogi deliktum elkövetése által.⁶³³ A szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai – feltéve, hogy a törvény eltérően nem rendeli – főszabály szerint irányadóak a szerződésszegéssel okozott károk megtérítésére is.⁶³⁴ Egyes kérdésekben – így például a bizonyítási teher kapcsán – azonban komoly eltérések figyelhetők meg. Minderre tekintettel a felelősség megállapításának a következő konjunktív feltételeit különböztetjük meg a munkaviszony kapcsán:⁶³⁵

- munkaviszony fennállása
- a munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése vagy egyéb, a munkavállalót szerződésen kívül terhelő magatartási kötelezettség jogellenes megsértése
- vétkesség
- kár keletkezése a munkáltató oldalán
- okozati összefüggés a magatartás és a kár között

⁶³² EB zum DHG, 631 Blg. NR 10. GP. 2. p.

⁶³³ Kodek in Kletecka/Schauer ABGB-ON 2010. i. m. zum § 1294 ABGB Rn 13, Helmut KOZIOL-Rudolf WELSER: Grundriss des bürgerlichen Rechts, Wien, Manzsche Verlag, 2007. 338. p.

⁶³³ STÄRKER 2010. i. m. 231. p.

⁶³⁴ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 327. p.

⁶³⁵ STÄRKER 2010. i. m. 231. p.

Az, hogy az egyes feltételek bizonyítására melyik fél köteles, attól függ, hogy a munkáltató *kontraktuális* vagy *deliktuális* alapon érvényesíti igényét. Mivel a *DHG* erre vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz, így a bizonyítási teher a polgári jogi szabályok szerint alakul. Általában igaz az, hogy a munkáltató a tisztán vagyoni károk megtérítését *kontraktuális* alapon követeli.⁶³⁶

Kontraktuális igény esetében a bizonyítási teher megoszlik a munkáltató és a munkavállaló között. Az *ABGB 1298. §-a* szerint, ha valaki arra hivatkozik, hogy valamely szerződésből folyó vagy törvény alapján fennálló kötelmi kötelezettsége teljesítésében akadályoztatva van, és ebben vétkesség nem terheli, köteles ezt bizonyítani. Azaz a munkáltató köteles bizonyítani, hogy neki a jogellenes kötelezettségszegéssel összefüggésben kára keletkezett. Amennyiben az egyik fél kár vagy érdek követelésére jogosult, illetve egyebekben követelést terjeszthető elő, és a vitás összeg bizonyítása nem vagy csak aránytalan nehézségek árán lehetséges, úgy a bíróság kérelemre vagy hivatalból az egyik fél által kínált bizonyíték figyelmen kívül hagyásával szabad belátása szerint határoz. Az összeg megállapítása kiindulhat az egyik fél eskü alatti meghallgatásából, ami az irányadó körülményekre vonatkozik [*a polgári perrendtartásról szóló törvény (Zivilprozessordnung továbbiakban österreichische ZPO) 273. § (1) bek.*].⁶³⁷ A munkavállaló pedig kimentheti magát a vétkesség tekintetében.⁶³⁸ Ez a szabály csak az enyhe fokú gondatlanságra irányadó. Súlyos fokú gondatlanság és szándékosság esetében a felperes, tehát a munkáltató köteles bizonyítani a károkozó vétkességét. Ha azonban a felek szerződésben a felelősséget a súlyos gondatlanság esetkörüire korlátozták, a munkavállaló köteles bizonyítani a vétkesség hiányát.⁶³⁹ Mindez irányadó a *culpa in contrahendo* esetkörüire is.⁶⁴⁰

A *szerződésen kívüli kötelmek* esetében a bizonyítási teher teljes egészében a munkáltatón nyugszik. Az *ABGB 1296. §-a* szerint kétség esetén ugyanis vélelmezhető, hogy a kár más vétkessége nélkül állt be. Azaz a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállaló jogellenes magatartásával összefüggésben kára keletkezett. Továbbá őt terheli a kár nagyságának és a károkozó vétkességének bizonyítása is.

⁶³⁶ Kodek in Kletecka/Schauer ABGB-ON 2010. zum § 1294 ABGB Rn 13 (www.rdb.at)

⁶³⁷ Gesetz vom 1. August 1895, über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten StF: RGBL. Nr. 113/1895, letzte Änderung: BGBl. I Nr. 30/2012 (NR: GP XXIV RV 1675 AB 1698 S. 150. BR: AB 8708 S. 807.)

⁶³⁸ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 320. p.

⁶³⁹ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 321. p.

⁶⁴⁰ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 321. p.

Már itt érdemes kiemelni, ha a munkavállaló köteles azon körülményeket bizonyítani, amelyekre annak érdekében hivatkozik, hogy a bíróság a *DHG* 2. §-a alapján mérsékelje a kártérítés összegét.⁶⁴¹

A következő alpontokban a felelősség megállapításának egyes feltételeit mutatom be.

4.3.1. *A munkaviszony fennállása*

A munkaviszony jogi természeténél fogva kötelmi jogviszony. A munkavállalói felelősség a munkaviszonyhoz, illetve annak tartamához kötődik. A szerződés megkötését megelőzően, a munkaviszony létesítésére irányuló tárgyalások megkezdésével a későbbi kötelezett és jogosult között törvényes kötelelem keletkezik. A tárgyalások folytatása alatt mindkét fél köteles egymás érdekeire tekintettel lenni, valamint egymást a jogviszony létesítése szempontjából valamennyi releváns körülményekről tájékoztatni (pl. fennálló betegségről, hatósági engedély hiányáról). A kötelezettet és a jogosultat már ekkor védelmi- és gondossági kötelezettség (*Schutz- und Sorgfaltspflicht*) terheli,⁶⁴² amely a partner jogtárgyainak védelmét, károsodástól való megóvását szolgálja.⁶⁴³ Amennyiben a munkavállaló ezen idő alatt a munkáltató abszolút védelemben részesített jogi tárgyát – így életét, egészségét vagy tulajdonát – megsérti, a munkáltató követelheti ebből eredő kárának megtérítését a polgári jogi szabályok szerint.⁶⁴⁴ Amennyiben a szerződés nem jön létre, az ún. biztatási kár (*Vertrauensschaden*) követelhető, amely azáltal áll elő, hogy a másik fél alappal bízik a szerződés megkötésében.⁶⁴⁵ A tárgyalások folytatása alatt a munkavállalót terhelő ún. védelmi kötelezettség megsértése (pl. üzleti titokkal való visszaélés esetén) rendszerint ritkán fordul elő a gyakorlatban. Az ebből folyó vagyoni és nem vagyoni károk megtérítése a polgári jog általános szabályai szerint történik.⁶⁴⁶ A közrehatás esetére az *ABGB* 878. § 3. *fordulata* irányadó. Eszerint, aki egy szerződés megkötésekor a lehetetlenülésről tudott vagy azt ismernie kellett volna, meg kell térítenie azt a kárt, amit a másik félnek azáltal okozott, hogy ő a szerződés érvényes létrejövetelében bízott és ezzel okozati összefüggésben neki kára keletkezett.⁶⁴⁷

⁶⁴¹ FRIEDRICH-MARHOLD 2012. i. m. 264. p.

⁶⁴² SCHRAMEL II. 2004. 186. p.

⁶⁴³ SCHRAMEL II. 2004. 15-16. p.

⁶⁴⁴ SCHRAMEL II. 2004. i. m. 18. p.

⁶⁴⁵ SCHRAMEL II. 2004. i. m. 19. p.

⁶⁴⁶ SCHRAMEL II. 2004. i. m. 18. p.

⁶⁴⁷ SCHRAMEL II. 2004. i. m. 19. p.

A munkaszerződés fogalmilag két egybehangzó akaratnyilvánítás – az ajánlat (*Angebot*) és az elfogadás (*Angabe*) – útján jön létre.⁶⁴⁸ Lehetséges, hogy a felek abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló csak később kezdi meg a tényleges munkavégzést. Ebben az esetben a munkavállaló főkötelezettsége a tényleges munkába állásig nyugszik.⁶⁴⁹

A próbaidő, illetve a munkavállaló kipróbálása céljából kötött határozott idejű munkaszerződés alatt okozott károk megtérítése a munkajogi szabályok szerint történik arra tekintettel, hogy a felek között érvényes munkaszerződés áll fenn.⁶⁵⁰

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére irányadó szabályok alapvetően megfelelnek a magyar és német rendelkezéseknek. A munkaviszonyt automatikusan megszünteti a munkavállaló halála.⁶⁵¹ A munkavállaló még életében keletkezett kártérítési kötelezettségéért helytállással az örökösök taroznak (*ABGB 548. §*). A határozott idejű munkaszerződés megszűnik a szerződésben meghatározott idő elteltével.⁶⁵² A jogviszonyt a felek közös megegyezéssel,⁶⁵³ rendes és rendkívüli felmondással szüntethetik meg *ex tunc* hatállyal.⁶⁵⁴ A munkavállalói felelősség szabályai irányadók abban az esetben is, ha ugyan a munkaviszony már megszűnt, de a kárt a károkozó még a munkaviszonyból következő főkötelezettséggel összefüggésben okozta. Így a munkaeszközök gondatlan használatával keletkezett károk miatti kártérítési igények elbírálása a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése után is a *DHG* hatálya alá tartozik. Ennek megfelelően, ha a síszezonra alkalmazott síoktató a munkáltató által rendelkezésre bocsájtott síléceket nem az erre a célra üzemben tartott helyiségben helyezi el a síszezon alatt és azt követően, a tárolási körülményekből eredő károk megtérítésére – mivel azok közvetlen összefüggésben állnak a korábbi jogviszonnyal – irányadó a *DHG* (4952/13/98 OGH 9 Ob A 341/97f v. 22.10.1997).

Lehetőség van arra, hogy a felek a munkaviszony megszüntetését követő időszakra versenytildalmi klauzulában (*Wettbewerbsklausel*) állapodjanak meg az alkalmazottakról szóló törvény (*Angestelltengesetz* továbbiakban *AngG*) 36. § (1) bekezdése alapján.⁶⁵⁵

⁶⁴⁸ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 20. p.

⁶⁴⁹ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 21. p.

⁶⁵⁰ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 35. p.

⁶⁵¹ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 215. p.

⁶⁵² SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 216. p.

⁶⁵³ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 219. p.

⁶⁵⁴ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 224. p., 227-229. p.

⁶⁵⁵ Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (*Angestelltengesetz*) StF: BGBl. Nr. 292/1921 (NR: GP I 19, 50 AB 322 S. 36.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 58/2010 (NR: GP XXIV RV 771 AB 840 S. 74. BR: 8354 AB 8380 S. 787.)

Ekkor a munkáltató kártérítési igényének helye lehet egyrészt kötbérikötés alapján azzal, hogy annak összegét a bíróság mérsékelheti (*AngG* 38. §). Másrészt irányadó lehet az általános polgári jogi kártérítési klauzula is.

4.3.2. *A munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése vagy egyéb, a munkavállalót szerződésen kívül terhelő magatartási kötelezettség jogellenes megsértése*

Ahogy az a 4.1. pontban már említettem, az osztrák munkajogban – a német modellhez hasonlóan – a munkáltató *kontraktuális* és *deliktuális* alapon egyaránt érvényesíthet igényt [*ABGB* 1295. § (1) bek.].⁶⁵⁶ A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége kapcsán az egyes igényérvényesítési alapok azáltal nyerik el jelentőségüket, hogy más-más bizonyítási teher kapcsolódik hozzájuk.

4.3.2.1. *A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése*

A munkavállalót terhelő kötelezettségek, valamint ezeknek forrásai megegyeznek a korábban bemutatott magyar és német modellek kapcsán tárgyaltakkal. A munkavállalót terhelő kötelezettségek körét elsődlegesen a munkaszerződés határozza meg. A magyar és a német szabályozáshoz hasonlóan, további kötelezettséget állapíthatnak meg a munkajog egyéb jogforrásai, így többek között kollektív szerződés vagy belső kódex.⁶⁵⁷ Irányadóak lehetnek az adott üzleti ágban lévő forgalmi szokások is.⁶⁵⁸ A munkavállalót terhelő kötelezettségek pontosítása elsősorban az utasításadási jog segítségével történik (*Direktionsrecht*).⁶⁵⁹

A munkavállaló főkötelezettsége a személyes munkavégzés (*ABGB* 1153. §).⁶⁶⁰ A munkavégzési kötelezettség szinallagmatikus főkötelezettség, amely mellett a jogviszonyban számos mellékkötelezettség is megjelenik, így például a hűségre való kötelezettség (*Treuepflicht*) vagy a védelmi- és gondossági kötelezettség (*Schutz- und*

⁶⁵⁶ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 508. p.

⁶⁵⁷ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 93. p.

⁶⁵⁸ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 97. p.

⁶⁵⁹ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 93. p., Az *ABGB* 1153. §-a szerint, ha a munkaszerződéből vagy más körülményekből egyéb nem következik, akkor a munkavállaló a munkát személyesen köteles teljesíteni.

⁶⁶⁰ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 93. p., 96. p.

Sorgfaltspflicht).⁶⁶¹ A munkavállaló hűségre való kötelezettsége alatt azt értjük, hogy a munkavállaló a tőle elvárható módon köteles figyelembe venni a munkáltató érdekeit. Valamint köteles a munkáltatóval, illetve kollégáival szemben tisztességesen eljárni.⁶⁶² Számos, a munkavállalót terhelő mellékkötelezettség a munkavállalót terhelő hűségből vezethető le. Így többek között az *AngG*-ben rögzített konkurencia klauzula.⁶⁶³ Az *AngG* személyi hatálya azon személyekre terjed ki, akik szolgálati viszonyukban kereskedő üzletében túlnyomóan kereskedői tevékenységet folytatnak vagy egyébként irodai munkát végeznek [*AngG* I. § (1) bek.]. A kereskedelemben dolgozó munkavállaló a cégtulajdonos engedélye nélkül nem folytathat kereskedelmi vállalkozást, és nem köthet üzletet az adott kereskedelmi ágban sem saját, sem pedig idegen javára annak előzetes hozzájárulása nélkül [*AngG* 7. § (7) bek.].⁶⁶⁴ A munkavállaló hűségkötelezettségéből vezethető le továbbá, hogy a munkavállaló általában nem folytathat olyan melléktevékenységet, ami a munkáltató jogos érdekét sértene.⁶⁶⁵ A hűségkötelezettségből következik a munkavállaló titoktartási kötelezettsége is, amely szerint köteles megőrizni a munkavégzése során tudomására jutott üzemi és üzleti titkokat.⁶⁶⁶ Valamint azon tilalom is, hogy a munkavállaló nem fogadhat el ajándékot.⁶⁶⁷ A hűségkötelezettség speciális megjelenési formája a munkavállaló azon kötelezettsége, miszerint a munkáltatót haladéktalanul informálni köteles a fenyegető károkról vagy a munkafolyamatban támadt zavarokról.⁶⁶⁸ A hűségből következik továbbá a munkavállalót terhelő általános, a munkaviszony szempontjából releváns körülményekre kiterjedő tájékoztatási kötelezettség is.⁶⁶⁹ A munkavállaló védelmi- és gondossági kötelezettsége alatt pedig azt értjük, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató jogtárgyait megvédeni, a károsodástól megóvni.⁶⁷⁰

Mind a főkötelezettség, mind a mellékkötelezettségek megsértéséből következő károk – a magyar és a német modellhez hasonlóan – kártérítési igényt keletkeztetnek.⁶⁷¹

⁶⁶¹ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 187. p.

⁶⁶² SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 194. p.

⁶⁶³ Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) StF: BGBl. Nr. 292/1921 (NR: GP I 19, 50 AB 322 S. 36.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 58/2010 (NR: GP XXIV RV 771 AB 840 S. 74. BR: 8354 AB 8380 S. 787.)

⁶⁶⁴ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 195. p.

⁶⁶⁵ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 195. p.

⁶⁶⁶ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 197. p.

⁶⁶⁷ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 198. p.

⁶⁶⁸ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 198-199. p.

⁶⁶⁹ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 200. p.

⁶⁷⁰ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 186. p.

⁶⁷¹ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 187. p.

4.3.2.2. Egyéb, a munkavállalót szerződésen kívül terhelő magatartási kötelezettség megsértése

Az osztrák polgári jogban a magánjogi deliktumok körében kiemelkedő – de szemben a *BGB* 823. §-ával –,⁶⁷² nem kizárólagos szerepet tölt be az abszolút, mindenkit kötelező jogok (*absolutes Recht*) megsértése. Ezen abszolút védelemben részesített jogok – így mindenekelőtt az élet, egészség, szabadság vagy a tulajdon – megsértésétől mindenki tartózkodni köteles.⁶⁷³

Az *ABGB* 1295. § (1) bekezdése mint generálklauzula azonban egyéb tilalmat tartalmazó normával együttesen is képezheti a helytállási kötelezettség alapját. A jogalkotó meghatározott magatartásformákat – azok veszélyességére vagy gyakoriságára tekintettel – pontosan rögzít és megtilt. Számos magatartás ún. „oltalmi törvényben” (*Schutzgesetz*) kerül lefektetésre, amelyek – függetlenül attól, hogy az adott helyzetben, az eset összes körülménye szerint konkrét veszélyt hordoznak-e magukban – általában veszélyesek a társadalomra (*abstrakte Gefährdungsverbote*). Mindenekelőtt ilyenek a közlekedés rendjét meghatározó szabályok. Általános kárfelelősségi rendelkezést tartalmaz az *ABGB* 1311. § 2. fordulata, amely szerint, aki a pusztán véletlent (*ein bloßer Zufall*) vétkezen idézi elő azáltal, hogy egy olyan törvényt sért meg, amely a véletlen károkozást kívánja megelőzni, felelős a véletlen folytán beálló kárért, valamint azon hátrányért is, amely egyébként rendszerint nem keletkezett volna. Általános rendelkezés továbbá az *ABGB* 1295. § (2) bekezdése, amely szerint, aki a jó erkölcsöt, a jó szokást (*die guten Sitten*) szándékosan megsérti, felelősséggel tartozik az így okozott kárért.⁶⁷⁴

4.3.2.3. A jogellenesség

Az elkövetési magatartáshoz szorosan kapcsolódik a jogellenesség (*Rechtswidrigkeit*) fogalma. Ez a jogi kategória annak megfelelően nyeri el tartalmát, hogy *kontraktuális* vagy *deliktuális* alapon történő igényérvényesítésről van-e szó. A *kontraktuális viszonyok* tekintetében valamennyi szerződésszegő magatartás jogellenesnek minősül (*ABGB* 1295. §).⁶⁷⁵ Amennyiben tehát a munkavállaló a munkaviszonyból folyó kötelezettség megsértésével kárt okoz a munkáltatónak, helytállással tartozik. A deliktuális

⁶⁷² Kodek in Kletecka/Schauer *ABGB-ON* 2010. i. m. zum § 1294 *ABGB* Rn 6

⁶⁷³ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 312. p.

⁶⁷⁴ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 338-339. p.

⁶⁷⁵ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 312. p.

igényérvényesítés kapcsán annak megítélése, hogy mely magatartás tartozik még megengedett körbe, és mely magatartás az, amely már tilalmazott annak veszélyessége miatt, azt az általános forgalmi szabályok és a szociális tapasztalat szerint mérlegelik.⁶⁷⁶

A jogellenességet kizáró okok köre a magyar és a német szabályozással egyezően alakul. Jogellenességet kizáró ok a jogos védelem (*Notwehr*), a szükséghelyzet (*Notstand*), a megengedett önsegély (*Selbsthilfe*), a károsulti beleegyezés (*Einwilligung der Verletzten*).⁶⁷⁷

4.3.3. A vétkesség

Ahogy az a 4.2. pontban bemutattam, a munkavállalói kárfelelősség jogintézménye két külön jogforrásra támaszkodik az osztrák munkajogban. A felelősség megállapítása az *ABGB*, a kártérítés összegének korlátozása a *DHG* alapján történik. A munkavállaló csak akkor tartozik helytállni, ha a károkozás neki szubjektíve is felróható volt. A polgári jogban uralkodó vétkességi elv kapcsán a 4.3.3.1. pontban bemutatom a vagyonforgalom jogában irányadó gondossági mércét. A 4.3.3.2. pontban pedig azt vizsgálom meg, hogy az *ABGB*-ben meghatározott gondossági zsinórmérték az osztrák munkajogban is irányadó-e.

4.3.3.1. Gondossági mérce az osztrák polgári jogban

Az osztrák polgári jogban a vétkesség alatt a jogellenes magatartás felróhatóságát kell érteni. Az objektív oldal a gondossági mérce megsértését, míg a szubjektív oldal a károkozónak való felróhatóságot jelenti.⁶⁷⁸ A vétőképeség főszabály szerint a tizennegyedik életév betöltésével áll be (*ABGB 153. §*).

Az *ABGB 1297. §-a* szerint vélelmezett, hogy minden belátási képességgel (*Verstandesgebrauch*) bíró személy a figyelmesség és gondosság olyan fokát tanúsítja (*der solche Grad des Feisses und Aufmerksamkeit*), amely az „általános képességek” (*bei gewöhnlichen Fähigkeiten*) tekintetében irányadó. Aki pedig olyan tevékenység gyakorlása során, ami mások jogának korlátozásával jár, a kellő figyelmességet és szorgalmat elmulasztja tanúsítani, gondatlanul jár el. Az kell tehát vizsgálni, hogy rendes, lelkiismeretes, a gondosság ilyen mértéke szerint cselekvő átlagember a károkozó konkrét

⁶⁷⁶ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 312. p

⁶⁷⁷ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 315. p., DIRSCHMIED 1973. i. m. 38. p.

⁶⁷⁸ Reischauer in Rummer *ABGB*, MANZ Online-Bibliothek, 2007. zum § 1297 *ABGB* Rn 10 (www.rdb.at)

helyzetében hogyan viselkedett volna.⁶⁷⁹ Tehát gondatlanként minősül a károkozó magatartása, ha a megkívánt gondossági mércét (azaz a figyelem és a szorgalom kellő fokát) figyelmen kívül hagyja.⁶⁸⁰ A gondosság zsinórmértéke – a magyar és a német modellhez hasonlóan – tehát forgalmi körök szerint differenciált. A forgalmi körön belül a gondossági mérce az átlagos, megfontolt és lelkiismeretes résztvevő magatartásához igazodik.⁶⁸¹ Azaz az osztrák polgári jogban is absztrakt, objektívált és tipizált gondossági mérce került rögzítésre, amivel maga a konkrét magatartás összemérendő.⁶⁸² Ebből az következik, hogy a károkozó személyes körülményeit (például egészségügyi helyzetét) az alkalmazandó gondossági mérce megállapítása kapcsán jellemzően nem veszik figyelembe a polgári jogi kártérítési perekben.⁶⁸³

Az osztrák polgári jogban – szemben a magyar és a német modellel – a vétkességnek nemcsak a felelősség megállapításában, hanem a kártérítés terjedelmének meghatározásában is kiemelkedő szerepe van. A jogalkotó ugyanis az egyes vétkességi fokokhoz más terjedelmű kártérítés rendelt.⁶⁸⁴ Az *ABGB* két kártérítési formát ismer: az egyszerű (*Schadloshaltung*) és a teljes kártérítést (*volle Genugtuung*). Az *ABGB* 1324. §-a szerint csak azokban az esetekben van helye teljes kártérítésnek, ha a károkozás szándékosan (*böse Absicht*) vagy szembeötlő, súlyos gondatlansággal (*auffallende Sorglosigkeit*) történt. Itt húzódik a teljes kártérítés határa. Egyéb esetekben a károsult csak egyszerű kártérítést követelhet (*lásd* 4.3.4. pont).

Az osztrák polgári jogban szándékosságról (*böse Absicht, Vorsatz*) akkor beszélünk, ha a károkozó tudata átfogja magatartásának jogellenességét, előre látja annak következményét, és annak bekövetkeztét kívánja. Valamint, ha a károkozó ugyan nem kívánja magatartása következményének a bekövetkeztét, de abba belenyugszik (*ABGB* 1294. §).⁶⁸⁵

Az *ABGB* 1294. §-a szerint a gondatlanság két esetkörét különböztetjük meg: az enyhe (*leichte Fahrlässigkeit*) és a súlyos gondatlanságot (*grobe Fahrlässigkeit, auffallende Sorglosigkeit*). Hogy a kötelezett magatartása milyen fokban minősül gondatlannak, attól függ, hogy a gondossági mércét milyen mértékben sértette meg. Vagyis

⁶⁷⁹ Kodek in Kletecka/Schauer *ABGB-ON* 2010. i. m. zum § 1297 *ABGB* Rn 2

⁶⁸⁰ Kodek in Kletecka/Schauer *ABGB-ON* 2010. i. m. zum § 1297 *ABGB* Rn 2

⁶⁸¹ Kodek in Kletecka/Schauer *ABGB-ON* 2010. i. m. zum § 1297 *ABGB* Rn 2

⁶⁸² Kodek in Kletecka/Schauer *ABGB-ON* 2010. i. m. zum § 1297 *ABGB* Rn 2

⁶⁸³ Kodek in Kletecka/Schauer *ABGB-ON* 2010. i. m. zum § 1297 *ABGB* Rn 2

⁶⁸⁴ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 304. p.

⁶⁸⁵ Reischauer in Rummer *ABGB* 2007. i. m. zum § 1294 *ABGB* Rn 59

a szükséges figyelmet, gondosságot milyen mértékben mulasztotta el tanúsítani.⁶⁸⁶ Az osztrák jogirodalom a szándékosság és a súlyos gondatlanság fogalmát a súlyos vétkekesség (*grobes Verschulden*) kategóriája alá rendezik. Az enyhe fokú gondatlanság pedig enyhe vétkekességet (*leischtes Verschulden*) jelent.⁶⁸⁷

4.3.3.2. Gondossági mérce az osztrák munkajogban

Vétkeken (*schuldhaft*) az a munkavállaló cselekszik, aki olyan magatartást tanúsít, amit egyrészt el kellett volna, hogy kerüljön, másrészt pedig elkerülhető lett volna. Azaz a kötelezettségszegés neki szubjektíve is felróható.⁶⁸⁸ A munkavállaló – tekintettel az általános polgári jogi szabályokra – alapvetően a „szokásos ismeretek és képességek” vonatkozásában tartozik helytállni.

A bírói gyakorlatban a gondosság mértéke azonban a munkavállalók esetében az individualizáció irányába mozdul el.⁶⁸⁹ Így többek között nem lehet kártérítést követelni a munkavállalótól, ha az általa okozott kár csak a testi erejét meghaladó erőfeszítéssel lett volna elhárítható.⁶⁹⁰ Hangsúlyozandó továbbá, hogy a munkavállaló vétkekességét nem az ideál vagy átlagmérce szerint ítélik meg, hanem az üzemi körülmények (sajátosságok és hiányosságok) alapján.⁶⁹¹ A bírói gyakorlat szerint a tanoncokra irányadó gondossági mércét arra figyelemmel állapítják meg, hogy a munkáltató tisztában van azzal, hogy tapasztalatlan munkaerőt alkalmaz. Erre tekintettel pedig a munkáltató oldalán megnő a károkockázat.⁶⁹² Nem vétkes a munkavállaló, ha a magatartás nyilvánvalóan túllépi a tudása és tapasztalata szerinti belátási képességét.⁶⁹³ Így nem állapítható meg kártérítés annak az általános iskolai végzettséggel, illetve gyorsírási ismeretekkel rendelkező tizenhét éves lánynak a terhére, aki tekintettel az üzemben kialakult szokásokra átvételi elismervény ellenében bonyolít le kölcsönügyletet. Ugyanis nem volt olyan munkáltatói utasítás, ami

⁶⁸⁶ Reischauer in Rummer ABGB 2007. i. m. zum § 1294 ABGB Rn 65

⁶⁸⁷ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 320. p.

⁶⁸⁸ Gert-Peter REISSNER: Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht, Wien, Manzsche Verlag, 20005. 301. p., STÄRKER 2010. i. m. 231. p.

⁶⁸⁹ DIRSCHMIED 1973. i. m. 47. p.

⁶⁹⁰ DIRSCHMIED 1973. i. m. p.

⁶⁹¹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG Allgemeinen E 3.

⁶⁹² Karl DIRSCHMIED: Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Wien, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 1973. i. m. 42. p.

⁶⁹³ DIRSCHMIED 1973. i. m. 42. p.

arra irányult volna, hogy kölcsönakció lebonyolítására csak kifejezetten kötelezvény ellenében kerülhet sor.⁶⁹⁴

Vétkesség hiányában a munkavállaló nem tartozik helytállni.⁶⁹⁵ A felek között született olyan megállapodás, amely arra irányul, hogy a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül megtéríti a gépjármű javításával összefüggő költségeket – mivel ez ellentmond a szolgálati szerződés lényegének – rosszhiszemű. Ebben az esetben lényegében az üzemi kockázat teljes áthárításáról van szó.⁶⁹⁶

A munkajogban a vétkesség egyes fokai, így a szándékosság, a súlyos és az enyhe gondatlanság nyelvi és tartalmilag is az *ABGB* rendszerét követik. Ezekhez képest egyedi, a munkajogban használt kategória a megbocsátható hiba (*lásd 4.3.3.2. b) pont*) fogalma.⁶⁹⁷

a) Szándékosság

A szándékosság fogalmát – ahogyan azt a *4.3.2.1. pontban* bemutattam – az *ABGB 1294. §-a* rögzíti. Így például szándékosnak minősíti a bíróság a munkavállaló kötelességszegését, ha azzal a büntető törvénykönyv által tiltott magatartást valósít meg (pl. lopás, csalás, sikkasztás, rongálás stb.).⁶⁹⁸ Szándékosság esetében a munkavállaló teljes kártérítéssel tartozik a munkáltató irányában.

b) Gondatlanság

Az osztrák munkajogban – hasonlóan a német modellhez – a gondatlanság három mértékét különböztethetjük meg:

- megbocsátható hiba vagy legenyhébb fokú gondatlanság (*entschuldbare Fehlleistung*)
- enyhe fokú gondatlanság (*minderer Grad des Versehens*)
- súlyos fokú gondatlanság (*auffällige Sorglosigkeit, grobe Fahrlässigkeit*)

⁶⁹⁴ DIRSCHMIED 1973. i. m. 42. p.

⁶⁹⁵ DIRSCHMIED 1973. i. m. 40. p.

⁶⁹⁶ DIRSCHMIED 1973. i. m. 40. p.

⁶⁹⁷ EB zum DHG, 631 Blg. NR 10. GP. 4. p.

⁶⁹⁸ DIRSCHMIED 1973. i. m. 45. p.

A megbocsátható hiba vagy legenyhébb fokú gondatlanság az ABGB-ben nem szereplő, speciális vétkességi forma.⁶⁹⁹ Említésre érdemes, hogy már a DHG hatálybalépése előtt (1965) is úgy döntött az osztrák Legfelsőbb Bíróság (*Der Oberste Gerichtshof* továbbiakban OGH), hogy a munkavállaló megbocsátható hiba esetén nem tartozik helytállni.⁷⁰⁰ A legalacsonyabb szintű gondatlanság (*culpa levissima*) munkajogi megnyilvánulása.⁷⁰¹ Ebben az esetben a gondatlanság olyan alacsony fokáról van szó, amely – az üzemi munkateherre, a sürgős ügyek vitelére, és ezek természetére, valamint az ezekből adódó nehézségekre tekintettel – minden további nélkül következik a munkavégzés tényéből.⁷⁰² Löschnigg szerint az enyhe fokú gondatlanság egy speciális formájáról van szó, amely esetben számos munkaviszonyból folyó körülményt – így például az utasításhoz való kötöttséget, a túlzott igénybevételt, a stresszt – vesznek figyelembe.⁷⁰³ A megbocsátható hiba esetében ugyan a magatartás az ABGB 1297. §-a értelmében gondatlannak minősül, azonban a munkaviszony természetére tekintettel szubjektíve mégsem tekintik vétkesnek.⁷⁰⁴ Olyan károkról van szó, amelyek csak szokatlanul nagymértékű figyelmelesség vagy rendkívüli szorgalom mellett lettek volna előreláthatók és elháríthatók.⁷⁰⁵ Annál inkább megbocsátható a hiba, minél régebben tevékenykedik a munkavállaló a munkáltatónál anélkül, hogy egyébként kárt okozott volna. Azt is figyelembe kell venni, hogy mennyi idő telik el a károkozás, illetve a kár keletkezése, valamint annak felfedezése között. A bírói gyakorlat szerint akkor forog fenn ilyen fokú vétkesség, ha a vétkesség maga lényegében nem is említésre méltó (*nicht mehr nennenswertes Verschulden*).⁷⁰⁶ Nem egységes a gyakorlat abban a kérdésben, hogy a jogerős büntető bírósági ítélet kizárja-e a megbocsátható hibát.⁷⁰⁷ Abban azonban egyetértés van, hogy a közigazgatási bírság nem zárja ki ennek fennforgását.⁷⁰⁸ A vétkesség legalacsonyabb foka megállapítható többek között a részletfizetés összegének elnézésekor, amikor a munkahelyen állandó a káosz és a zűrzavar,⁷⁰⁹ vagy a kötél

⁶⁹⁹ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1419. p.

⁷⁰⁰ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 510. p., OGH 14.2.1956 4 Ob 6/56 Arb 6413, OGH 9.2.1960, 4 Ob 6/60 Arb. 7200

⁷⁰¹ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 263. p.

⁷⁰² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 20.

⁷⁰³ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 510. p.

⁷⁰⁴ DIRSCHMIED 1973. i. m. 53. p.

⁷⁰⁵ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1420. p., LÖSCHNIGG 2011. i. m. 510. p., OGH 16.1.1979, Arb 9771; OGH 17.11. 1981, Arb 10.063 mwN., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 21., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 22.

⁷⁰⁶ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 510. p., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 18.

⁷⁰⁷ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 24.

⁷⁰⁸ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 25.

⁷⁰⁹ LG Wien 24.11.19376a Cr 695/37 Arb 4852

rugalmasságának nem helyes megállapításakor, ami a daru károsodásához vezetett.⁷¹⁰ További ítélkezési példa szerint ilyenként minősül a munkavállalói magatartás, ha a gépésztanonc téved a váltó átvizsgálásakor, aminek következtében a jármű megmozdul és károsodik.⁷¹¹ Illetve, ha a tanonc figyelmen kívül hagyja, hogy a hűtővíz elfolyt-e.⁷¹² Ha a gépjárművezető meglepetésszerű veszélyhelyzetben nem helyesen reagál, akkor is megbocsátható hiba forog fenn.⁷¹³ Valamint abban az esetben is, amikor egy félautomata gép kezelési hibájából ered a kár, tekintettel arra, hogy az ilyen munkafolyamat monotonitása pszichés megterhelést idéz elő.⁷¹⁴

Az *enyhe fokú gondatlanság* a súlyos fokú gondatlanság és a megbocsátható hiba között helyezkedik el.⁷¹⁵ Enyhe fokú gondatlanság akkor állapítható meg, ha egy rendes és felelősségtudó munkavállaló alkalomszerűen is elkövetheti az adott károkozást.⁷¹⁶ Tipikusan ilyenek az ún. „ráhajtásos” balesetek.⁷¹⁷ Enyhe fokú gondatlansággal követi el a munkavállaló a károkozást, ha a kellő követési távolság, sebességhatár be nem tartása miatt ráhajtásos balesetet okoz egy forgalmas kereszteződésben.⁷¹⁸ Enyhe fokú gondatlanság állapítható meg akkor is, ha a munkavállaló az olajcsere után az olajteknőt nem szabályszerűen zárja le és az olaj elfolyik.⁷¹⁹ Hasonlóképpen minősül a megengedett sebességhatárnak mintegy 10 km/h-val való (kisebb fokú) túllépése.⁷²⁰ Enyhe fokban gondatlan a magatartás akkor is, amikor az autók láncban haladnak és ugyan a munkavállaló betartja a követési távolságot valamint a sebességhatárt, mégis kárt okoz amiatt, mert csak későn veszi észre a felvillanó féklámpát a napsütésben.⁷²¹ Enyhe fokban gondatlan továbbá a munkavállaló, ha a hótól csúszós utcán, 20 m-es látótávolságnál 50 km/h sebességgel haladva okoz kárt.⁷²²

A *súlyos fokú gondatlanság* az osztrák büntető jogban alkalmazott súlyos vétkesség (*schweres Verschulden*) fogalmával állítható párhuzamba.⁷²³ A bírói gyakorlat szerint súlyos fokú gondatlanság abban az esetben állapítható meg, ha a károkozó a gondossági

⁷¹⁰ LG Wien 3.3.1960 44 Cg 31/60 Arb 7207

⁷¹¹ OGH 29.4.1980 4Ob 44/80 Arb 9869

⁷¹² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 51.

⁷¹³ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 54.

⁷¹⁴ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 55.

⁷¹⁵ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar, 3. Auflage, 2005 zum § 2 DHG Rn 50, DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 32.

⁷¹⁶ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1419. p.

⁷¹⁷ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 74.

⁷¹⁸ DIRSCHMIED 1973. i. m. 51-52. p.

⁷¹⁹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 95.

⁷²⁰ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 89.

⁷²¹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 76.

⁷²² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 91.

⁷²³ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 45.

mércét szokatlanul nagymértékben hagyja figyelmen kívül.⁷²⁴ Zeiller utal arra, hogy súlyos fokú gondatlanság esetében a kár – az általános képességek mellett – nagyobb fokú figyelem tanúsítása nélkül is elkerülhető lett volna.⁷²⁵ Ehrenzweig szerint a gondatlanság olyan fokáról van szó, amely – figyelemmel annak súlyára és gyakoriságára – csak különösen hanyag és könnyelmű embereknél fordul elő.⁷²⁶ Ebben az esetben a kár bekövetkezte nemcsak lehetséges, hanem nagy valószínűséggel előre is látható.⁷²⁷ Súlyosan gondatlanul cselekszik tehát az a munkavállaló, aki a kellő figyelem hiánya miatt olyan hibát vét, amely könnyen előrelátható és elkerülhető lett volna, illetve ami egy rendes és felelősségteljes dolgozó esetében nem történt volna meg.⁷²⁸ A bírói gyakorlat szerint a balesetelhárítási előírások egyszeri megsértése éppen úgy minősülhet súlyosan gondatlanként, mint a fiókvezető egyszeri kompetenciátúllépése hitelfolyósításnál.⁷²⁹ Súlyos fokú gondatlanságot állapítanak meg abban az esetben is, ha a munkavállaló az alapvető és könnyen felismerhető előírásokat hagyja figyelmen kívül. Tehát amikor a munkavállaló magatartása nemcsak eshetőlegesen vetíti előre, hanem valószínűsíti is a kár bekövetkeztét.⁷³⁰ Súlyosan gondatlannak minősül az az eset is, amikor a munkavállaló átveszi az autóbusz vezetését, holott egészségi állapota nem megfelelő.⁷³¹ A káreseményhez csatlakozó túlhajszoltság a gépjárművezetőnél ugyanakkor csak akkor alapíthat meg súlyos gondatlanságot, ha a munkavállaló műszakba úgy lép vagy egyébként úgy folytatja munkavégzését, hogy tudta vagy tudnia kellett volna, hogy nincsen a szükséges vezetési képességek birtokában.⁷³² Hasonlóan ítélik meg azt az esetet is, amikor a gépkocsivezető túlhajszoltsága és sebességtúllépése miatt – a köd miatti 50 m-es látótávolságra tekintettel – egy másik munkavállalóval együtt kárt okoz a szolgálati úton.⁷³³ Súlyosan gondatlan az a munkavállaló is, aki a szükséges képességekkel nem rendelkező személynek átengedi a tehergépkocsi vezetését.⁷³⁴ Természetesen az átvétel is így bírálendő el.⁷³⁵ Az egyszeri figyelmetlenség valamely többé-kevésbé rutinfeladatként minősülő tevékenység kapcsán nem értékelhető súlyosan gondatlanként csak azért, mert az

⁷²⁴ Kodek in Kletecka/Schauer ABGB-ON 2010. i. m. zum § 1294 ABGB Rn 66

⁷²⁵ Kodek in Kletecka/Schauer ABGB-ON 2010. i. m. zum § 1294 ABGB Rn 65

⁷²⁶ Kodek in Kletecka/Schauer ABGB-ON 2010. i. m. zum § 1294 ABGB Rn 65

⁷²⁷ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1419. p., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 33.

⁷²⁸ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1418-1419. p.

⁷²⁹ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 49

⁷³⁰ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 39.

⁷³¹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 103.

⁷³² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 105.

⁷³³ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 105b.

⁷³⁴ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 115.

⁷³⁵ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 116.

így bekövetkezett balesetből előállott kár jelentős mértékű.⁷³⁶ További ítélkezési gyakorlat szerint a balesetmegelőző szabályok figyelmen kívül hagyása pusztán önmagában nem alapo meg súlyos gondatlanságot.⁷³⁷ A védelmi vagy óvó előírások megszegése nem jelent automatikusan súlyos gondatlanságot, csak akkor, ha a kár bekövetkezte valószínűsíthető, és nem csupán eshetőlegesen következik be (ARD 4752/21/96 OGH 9 Ob A 1026/95 v.) Az sem minősül súlyosan gondatlannak, ha a munkavállaló a hirtelen fellépő veszélyre vezetéstechnikailag helytelen fékezési manőverrel reagál.⁷³⁸

4.3.4. A munkáltató oldalán keletkező kár

Az ABGB 1293. §-a szerint kár alatt kell érteni valamennyi hátrányt, amely másnak a vagyonában, jogosultságában vagy személyiségében merül fel (*positiver Schaden*). Ettől meg kell különböztetni az elmaradt hasznót (*engangener Gewinn*), amit valaki a dolgok szokásos menete szerint elvárhat (*negativer Schaden*).⁷³⁹ Pozitív kár egy megkárosított gép javítási költsége, ugyanakkor a termelésekieséssel összefüggő kár már elmaradt haszon.⁷⁴⁰ A pozitív kár és az elmaradt haszon együttesen képezik az érdeket (*Interesse*).⁷⁴¹

Arra figyelemmel, hogy csak a pozitív kár vagy maga az érdek is megtérítésre kerülhet-e, az osztrák polgári törvénykönyv két kártérítési formát ismer:

- az egyszerű kártérítést (*Schadloshaltung*) és
- a teljes kártérítés (*volle Genugtuung*).

Az ABGB 1323. §-a rendezi a megtérítés fajait és terjedelmét. Az egyszerű kártérítés az elszenvedett (felmerült) kárt (*erlittener Schaden*) foglalja magába. A teljes elégtételnújtás ezzel szemben kiterjed az elmaradt haszonra (*der entgangene Gewinn*) és a nem vagyoni kárra (*Tilgung der verursachten Beleidigung*) is.⁷⁴² Ez a különbségtétel abban nyeri el jelentőségét, hogy az egyes vétkességi fokokhoz más terjedelmű kártérítést

⁷³⁶ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 46.

⁷³⁷ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 38.

⁷³⁸ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 124b.

⁷³⁹ DIRSCHMIED 1973. i. m. 33. p.

⁷⁴⁰ DIRSCHMIED 1973. i. m. 33. p.

⁷⁴¹ Helmut KOZIOL-Rudolf WELSER: Grundrisse des bürgerlichen Rechts, Wien, Mazsche Verlag, 2007. 304.

p.

⁷⁴² Ettől meg kell különböztetni a fájdalomdíjat (*Schmerzensgeld*), amelyet az ABGB 1325. §-a szabályoz. Aki másnak testi épségében kárt okoz, fedeznie kell a károsult gyógyulásával járó költségeket. Továbbá az elmaradt – valamint, ha ennek eredményeképpen keresőképtelen lesz –, a jövőbeni elmaradó jövedelmet is, és kívánságra a megváltozott körülményekkel arányos fájdalomdíjat fizet.

rendel.⁷⁴³ Az ABGB 1324. § szerint ugyanis csak azokban az esetekben van helye teljes elégtételnújtásnak, ha a károkozás szándékosan (*böse Absicht*) vagy szembeötlő, súlyos gondatlansággal (*auffallende Sorglosigkeit*) történik. Itt húzódik a teljes kártérítés határa. Egyéb esetekben a károsult csak egyszerű kártérítést követelhet.

Megkülönböztethető továbbá a teljesítés elmulasztásából eredő kár (*Nichterfüllungsschaden*) és a biztatási kár (*Vertrauensschaden*). Ha a kártérítésre a szerződés nem teljesítése miatt kerül sor, azt a helyzetet kell létrehozni, amely teljesítés esetében irányadó lett volna. Tehát az emiatt keletkezett jövedelem-kiesés is a kár részét képezi. A biztatási kár esetében pedig arról van szó, hogy az egyik fél nyilatkozata érvénytelenségre vezet, míg a másik fél jóhiszeműen bíz a szerződés teljesedésében. Ekkor a bizalomvesztést megelőző állapotot szükséges helyreállítani.⁷⁴⁴

Az ABGB 1332. §-a szerint azt a kárt, amelyet enyhe fokú gondatlansággal vagy hanyagsággal okoznak, a károkozás idejében irányadó általános forgalmi érték szerint kell megtéríteni. A meghatározás objektív-absztrakt, amely tekintettel van a dolog földrajzi helyére is.⁷⁴⁵ A dolog előszereteti értéke (*Gefühlschaden*) abban az esetben vehető csak figyelembe, ha a károkozó magatartása szándékos, és egyben bűncselekményt is megvalósít, ha a jogsértő indokolatlanul nagy kárt okoz, vagy, ha alattomos módon történt a károkozás (ABGB 1331. §).

Az ABGB 1323. §-a szerint az okozott kár megtérítésének kötelezettsége alatt értendő az eredeti helyzet helyreállítása (*in integrum restitutio*). Amennyiben ez nem valósítható meg, akkor a károkozót a becsült érték megtérítésére kötelezik.

Ki kell emelni, hogy amennyiben a jogellenes kötelességsértő magatartás nem vezet kárhoz, kártérítési felelősségnek sincsen helye. Hiszen a kártérítési jog funkciója a kiegyenlítés és prevenció, nem pedig a büntetés.⁷⁴⁶ Ezen esetekben azonban fegyelmi büntetésnek (*Disziplinarstrafe*) lehet helye, amely fogalma szerint hátrányos jogkövetkezmény, szankció. Ennek mibenlétéről a munkáltató az üzemi tanáccsal egyetértésben dönt a törvény szabta keretek között [*ArbVG 96. § (1) bek., 102. §*].^{747 748}

⁷⁴³ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 304. p.

⁷⁴⁴ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 308. p.

⁷⁴⁵ Hinteregger in Kletecka/Schauer ABGB-ON 2010. i. m. zum § 1332 ABGB Rn 1,5

⁷⁴⁶ Stefan PERNER-Martin SPITZER: Bürgerliches Recht, Wien, Manzsche Verlag, 2007. 264. p.

⁷⁴⁷ JABORNEGG-RESCH-STRASSER 2008. i. m. 62. p.

⁷⁴⁸ Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG)

StF: BGBl. Nr. 22/1974 (NR: GP XIII RV 840 AB 993 S. 94. BR: S. 327.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 98/2012 (NR: GP XXIV RV 1903 AB 1947 S. 173. BR: AB 8803 S. 814.)

4.3.5. Az okozati összefüggés

Az okozatosság kérdésköre – a magyar és a német modellhez hasonlóan – a feltételek egyenértékűségének vizsgálatát (*Bedingungstheorie* – *Aquivalenztheorie*), valamint az adekvát kauzalitás tanát (*Adäquanztheorie*) jelenti. A feltételek egyenértékűségének vizsgálata szerint egy magatartás akkor oka a következménynek, ha anélkül az nem jött volna létre.⁷⁴⁹ Az adekvát kauzalitás tana szerint pedig a magatartás akkor megfelelően okozatos, ha az természeténél fogva hozta létre a kárt.⁷⁵⁰ Tehát az nemcsak a körülmények kivételes konstellációjából következik. A károkozó csak a magatartásával okozati összefüggésben keletkező károkért tartozik helytállni.⁷⁵¹

Az adekvát kauzalitás lényegét tekintve nem egy okozatossági teória, hanem a felelősség határainak meghúzásában irányadó kiegészítő elem. Az előre nem látható, ember által nem uralható körülmény ugyanis nem lehet adekvát, ennél fogva pedig beszámítható.⁷⁵²

4.4. A DHG hatálya

4.4.1. A DHG személyi hatálya

A DHG 1. § (1) bekezdése pozitívan határozza meg a törvény személyi hatályát. Ennek értelmében az kiterjed a magánjogi és a közszolgálati jogviszonyban⁷⁵³ álló munkavállalóra. A munkavállaló olyan természetes személy, aki szerződésnél fogva magát hosszabb vagy rövidebb időre egy másik személy szolgálatába állítja, munkavégzésre kötelezi.⁷⁵⁴ Az időfaktor fogalomba való beemelése egyrészt kifejezi, hogy a munkaviszony főszabály szerint tartós kötelmi jogviszony (*Dauerschuldverhältnis*).⁷⁵⁵

⁷⁴⁹ REISSNER 20005. i. m. 302. p.

⁷⁵⁰ REISSNER 20005. i. m. 302. p.

⁷⁵¹ DIRSCHMIED 1973. i. m. 36. p.

⁷⁵² KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 309-311. p.

⁷⁵³ Feltéve, hogy a károkozásra akkor kerül sor, amikor a közszolga (*Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis*) az állam nevében a magánjog keretében jár el (*Privatwirtschaftsverwaltung*) (Wachter in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 1 DHG Rn 20, Gerhard BAUMGARTNER-Christoph GRABENWARTER-Stefan Grillner-Michael HOLOUBEK-Georg LIENBACHER-Michael POTACS: Europäisches und öffentliches Wirtschaftsrecht I., Wien, Spingler Verlag, 2010. 58. p.).

⁷⁵⁴ Az ASVG is meghatározza a munkavállaló fogalmát. ASVG 4. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló biztosítottként minősül. Az ASVG 4. § (2) bekezdése szerint munkavállaló az a személy, aki gazdasági és személyi függőségben ellenszolgáltatás fejében munkát végez. Továbbá az a személy, akinek vonatkozásában ezen ismertetőjegyek dominánsabbak a kereső tevékenység önálló gyakorlásával szemben.

⁷⁵⁵ Wachter in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 1 DHG Rn 13

Másrészt utal arra, hogy a jogviszony létesítésének célja nem maga az eredmény, hanem a rendelkezésre állás.⁷⁵⁶ A munkavállaló jogi pozícióját a személyi függőség jellemzi,⁷⁵⁷ amely elsődlegesen az üzemi rendbe, illetve a vállalati struktúrába való integrálódásban jelenik meg.⁷⁵⁸ Karakterisztikus ismérve továbbá az üzemi szabályzatnak való alávetettség, az utasításhoz való kötöttség, az ellenőrzés alatt állás és a fegyelmi felelősség.⁷⁵⁹ Az OGH értelmezésében a személyi függőség a munkáltató funkcionális autoritásának való alávetettségben ragadható meg. Ennek ismertetőjegye a szervezeti kötöttség, amely különösen a munkaidő, a munkavégzés helyének meghatározásában, valamint az ellenőrzési- és utasításadási jogban körvonalazódik.⁷⁶⁰ Ezen elemekből tevődik össze a munkavállaló-fogalom. Ahhoz, hogy a munkát végző személyt munkavállalónak lehessen minősíteni, nem szükséges azonban, hogy valamennyi itt felsorolt elem fennforgását megállapítsuk.⁷⁶¹ Az ismertetőjegyek összképe a döntő.⁷⁶² Hangsúlyozandó, hogy a munkaszerződés minősítése során nem játszik szerepet, hogy fő- vagy mellékfoglalkozásról van-e szó.⁷⁶³

A DHG személyi hatálya kiterjed a szakmunkásképzésben résztvevőkre (*Lehrling*) is.⁷⁶⁴ Önmagában az a körülmény, hogy a szakmunkásképzésben részvevő tanuló a munkavégzés mellett köteles tanulmányait is folytatni, nem indokolja, hogy a munkavállalótól eltérően minősítsük őket.⁷⁶⁵ A jogviszony jogi természetéből folyó alacsonyabb gondossági mércét automatikusan értékeli a bíróság, külön szabályozása tehát ennek az esetkörnek nem szükséges.⁷⁶⁶

A DHG alkalmazandó továbbá a bedolgozókra (*Heimarbeiter*)⁷⁶⁷ és az ún. munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre (*arbeitnehmerähnliche Person*).⁷⁶⁸ A

⁷⁵⁶ Karl DIRSCHMIED: Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Wien, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 1973. 9-10. p.

⁷⁵⁷ Walter SCHRAMMEL: Arbeitsrecht I., Wien, Braumüller, 2004. 94. p.

⁷⁵⁸ SCHRAMMEL I. 2004. i. m. 94. p.

⁷⁵⁹ SCHRAMMEL I. 2004. i. m. 94-95. p.

⁷⁶⁰ SCHRAMMEL I. 2004. i. m. 46. p.

⁷⁶¹ SCHRAMMEL I. 2004. i. m. 46. p.

⁷⁶² Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1410. p.

⁷⁶³ Wachter in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zu § 1 DHG Rn 10

⁷⁶⁴ A szakképzésről szóló törvény I. § értelmében (*Berufsausbildungsgesetz* továbbiakban BAG) tanuló az, aki szakképzési szerződés alapján egy a képesítéshez kötött szakmákról szóló listán szereplő hivatás elsajátítása céljából egy jogosultnál foglalkoztatott. A BAG 34. § (2) bekezdése szerint eltérő rendelkezés hiányában a munkajog egyéb előírásai érintetlenül maradnak.

⁷⁶⁵ DIRSCHMIED 1973. i. m. 16. p.

⁷⁶⁶ DIRSCHMIED 1973. i. m. 16. p.

⁷⁶⁷ A bedolgozó – a személyes függőség mértékének alacsony volta miatt – nem minősül munkavállalónak, ezért kerül külön kiemelésre (Wachter in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zu § 1 DHG Rn 32).

⁷⁶⁸ A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogi kategóriája a jogilag és gazdaságilag önállótlan munkavállaló és a gazdaságilag és jogilag önálló vállalkozó között helyezhető el (Wachter in Schwimmann

munkaerőkölsönzésről szóló törvény 7. § (1) bekezdése szerint (*Arbeitskräfteüberlassungsgesetz* továbbiakban *AÜG*) átfogja a kölcsönbeadó (*Überlasser*) és a munkavállaló (*überlassener Arbeitskraft*), valamint a kölcsönvevő (*Beschäftiger*) és a munkavállaló viszonyát is.⁷⁶⁹

Az igazgatósági tag és az ügyvezető nem tartozik a *DHG* személyi hatálya alá. Az ilyen személyek tekintetében a felelősség mértékét, illetve magát a gondossági mércét külön törvény rendezi (*lex specialis derogat legi generali*). A igazgatósági tagok (*Vorstandsmitglieder*) a *részvénytársaságokról* szóló törvény (*Aktiengesetz* továbbiakban *AktG*) 84. §-a szerint tartoznak felelősséggel.⁷⁷⁰ Míg az ügyvezető (*GmbH-Geschäftsführer*) felelősségét a *korlátozott felelősségű társaságokról* szóló törvény (*GmbH-Gesetz* továbbiakban *GmbHG*) 25. §-a rögzíti.⁷⁷¹

A *DHG* 1. § (2) bekezdése negatívan is meghatározza meg a törvény személyi hatályát, azaz a *DHG* 1. § (1) bekezdése alóli kivételt fogalmaz meg. Eszerint meghatározott funkciót ellátó munkavállalók tekintetében speciális felelősségi szabályok alkalmazandók.⁷⁷² Így nem hatályos a *DHG* azon munkavállalók tekintetében, akik az osztrák *Alkotmány* (*Bundes-Verfassungsgesetz* továbbiakban *B-VG*) 23. cikkében meghatározott jogosultak (szövetség, tartományok, községek, illetve egyéb testületek vagy intézmények a közszolgálatban) képviselőjében járnak el, és azoknak vagy harmadik személynek a törvények végrehajtása során kárt okoznak.⁷⁷³

ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zu § 1 DHG Rn 46, 48, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1410. p.).

⁷⁶⁹ Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt StF: BGBl. Nr. 196/1988 (NR: GP XVII RV 450 AB 511 S. 56. BR: AB 3456 S. 499.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 98/2012 (NR: GP XXIV RV 1903 AB 1947 S. 173. BR: AB 8803 S. 814.)

⁷⁷⁰ Bundesgesetz über Aktiengesellschaften StF: BGBl. Nr. 98/1965 (NR: GP X RV 301 AB 661 S. 76. BR: S. 226.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 35/2012 (NR: GP XXIV RV 1685 AB 1708 S. 148. BR: 8686 AB 8688 S. 806.)

⁷⁷¹ OGH 30.01.1979 5 Ob 686/78 EvBl 1979/135 S 396, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1408. p., LÖSCHNIGG 2011 i. m. 508. p., Gesetz vom 6. März 1906, über Gesellschaften mit beschränkter Haftung StF: BGBl. Nr. 58/1906 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 53/2011 (NR: GP XXIV RV 1252 AB 1278 S. 113. BR: AB 8548 S. 799.)

⁷⁷² Lásd például Organhaftpflichtgesetz, Amthaftpflichtgesetz

⁷⁷³ Bundes-Verfassungsgesetz StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 65/2012 (NR: GP XXIV IA 1985/A AB 1878 S. 164. BR: AB 8757 S. 811.)

4.4.2. A DHG tárgyi hatálya

A DHG 2. § (1) bekezdése rendelkezik a tárgyi hatályról. Ennek kerete a jogalkotói célhoz igazított.⁷⁷⁴ A korlátozott kártérítés jogintézményének funkciója, hogy a munkavállalóra háruló károkockázatot – amely a munkavégzés tényéből következik – kompenzálja. Ennek következetes példája, hogy a DHG – a német modellhez hasonlóan – csak hibás teljesítés esetén lehet alkalmazható (*Schlechterfüllung*). Tehát, ha a munkavállaló nem teljesítéssel (*Nichterfüllung*) okoz kárt, a kártérítés mértékét a polgári jogi szabályok alapján állapítják meg.⁷⁷⁵

A munkavállaló nem teljesítését szükséges elhatárolni a mulasztással történő károkozástól. Nem teljesítésről akkor beszélünk, amikor a munkavállaló igazolatlanul nem áll munkába, vagy például amikor a munkavégzés helyét a megengedettnél hamarabb hagyja el. Az elhatárolásnál elsődlegesen a munkavállaló szubjektív szándéka és a szerződés teljesítésére való objektív alkalmassága irányadó.⁷⁷⁶ Vétkes nem teljesítés esetére – például, ha a munkavállaló a munkaszerződésben meghatározott időpontban mégsem áll munkába – lehetőség van kötbér (*Konventionalstrafe*) kikötésére a felek egyező akarata mellett, amely átalány kártérítésként funkcionál. A kötbér összegét a bíróság méltányossági okból mérsékelheti [*ABGB 1336. § (2) bek.*]. Hangsúlyozandó, hogy a munkaszerződés ezen kikötése nem célozhatja a DHG által rögzített szabályok megkerülését.⁷⁷⁷

További szempont szerint – a magyar és a német modellhez hasonlóan – a DHG alkalmazásának feltétele, hogy a kárt a munkavállaló a szolgáltatás teljesítése, a munkavégzés során okozza (*bei Erbringung seiner Dienstleistungen*). Ezért, ha a kár olyan magatartás eredményeként áll elő, amely nem a munkaviszonyból folyó feladatok teljesítéséhez, hanem kizárólag a munkavállaló egyéni érdekeihez kapcsolódik, a DHG nem hatályos.⁷⁷⁸

Nem alkalmazható a DHG abban az esetben, ha a munkavállaló a kifejezett munkáltatói tiltás ellenére privát célra veszi igénybe a céges autót. Az ilyen magatartást a munkavégzés keretein kívül eső fekete fuvarként értékelik.⁷⁷⁹ A privát használat során

⁷⁷⁴ Wachter in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zu § 1 DHG Rn 87

⁷⁷⁵ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1416.p., MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 260. p., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG Allgemenines E 12.

⁷⁷⁶ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1416.p.

⁷⁷⁷ JABORNEGG-RESCH-STRASSER 2008. i. m. 63. p.

⁷⁷⁸ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 7.

⁷⁷⁹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 6.

szolgálati gépjárműben okozott károkért a munkavállaló a polgári jog szabályai szerint tartozik helytállni.⁷⁸⁰ Ebben az esetben a munkavállaló által viselt károkockázat nem a munkáltatói, hanem a saját érdekkörhöz kapcsolódik. Ezt példázza a következő bírósági határozat is. A tényállás szerint a munkavállaló szokásosan saját kocsijával vagy kerékpárjával ment a munkahelyre. Egy szombati napon történő munkavégzése után a munkáltató a munkavállaló többszöri kérése után engedélyezte, hogy a munkavállaló a céges autóval menjen haza, és másnap azzal jöjjön munkába. A munkáltató külön kiemelte, hogy a munkavállaló valamennyi olyan kárért felel, amely az oda- és visszaúton keletkezik a gépjárműben. A munkavállaló figyelmetlensége folytán a hazaúton a céges autóban kárt okozott. A bíróság álláspontja szerint a *DHG* nem alkalmazható, mivel a munkavállaló kifejezetten a munkaidőn túli használatra kérte a gépjárművet. Ennélfogva a gépjárműben okozott károk nem a munkáltató, hanem a munkavállaló érdekkörében jelentkeznek.⁷⁸¹ Ha azonban a munkavállaló a munkáltató kifejezett utasítás szerint a gépjármű magánhasználat során a munkáltató érdekében árut is szállít, már alkalmazandó a *DHG*.⁷⁸²

Közvetlen összefüggés szükséges a káresemény és a munkavégzés között.⁷⁸³ Ez elsődlegesen okozati, adott esetben helybeli és időbeli összefüggést jelent.⁷⁸⁴ Ennek folytán a *DHG* nem alkalmazható azon munkavállaló tekintetében, aki azáltal okoz kárt munkáltatónak, hogy az üzem elhagyásakor a kapu távvezérlő kapcsolóján véletlenül azt a gombot is benyomja, amely a távműködtetésű raktár ajtaját is nyitja, és az áru a téli hidegben megfagy. A munkavállaló ebben az esetben a munkaidején kívül ment be az üzembe, hogy az ottfelejtett kabátját elhozza. A kapuvezérlő gombjainak nyomogatásával a 40 m-re fekvő raktár ajtaját is kinyitotta. A munkavállaló tudta, hogy a raktár is a vezérlő hatókörén belül található, és annak helytelen használatával lehetséges a távolabbi ajtók kinyitása is. Mégis anélkül indult haza, hogy megbizonyosodott volna arról, hogy a raktár ajtaja zárva van.⁷⁸⁵ Ebben az esetben a munkavégzés helye és a károkozás között lévő pusztán térbeli kapcsolat nem alapozza meg a *DHG* hatályát. Azaz a munkavállaló a polgári jogi szabályok alapján tartozik helytállni.

A munkavállaló lakása és a munkahely között történő úti balesetek kapcsán az OGH kifejtette, hogy mivel ezek az esetek általában sokkal inkább tartoznak a

⁷⁸⁰ DIRSCHMIED1973. i. m. 24. p.

⁷⁸¹ 8 Oba 327/490 (infás 1995, A 86)

⁷⁸² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 8., Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zu § 1 DHG (Wachter) [83]

⁷⁸³ Wachter in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zu § 1 DHG Rn 83, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1416.p., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 2.

⁷⁸⁴ DIRSCHMIED1973. i. m. 24. p.

⁷⁸⁵ ARD 5472/6/2004 OLG Wien 30.9.2003, 7 Ra 98/03p

munkavállaló általános életteréből folyó kockázati körhöz, a helytállást az *ABGB* szerint kell megállapítani. A károkozás és a munkaviszony közötti közvetlen összefüggés kivételesen a szolgálati időn kívül fellépő károknál is megállhat, ha a káresemény és a munkavégzés egymással szoros kapcsolatban állnak. Az OGH egy 2006-os ítéletének tényállása szerint a munkavállaló tapasztalt teherautó vezető volt. A munkáltató azzal a feladattal bízta meg, hogy a műszak utolsó fuvarja után vagy másnap, még a műszak megkezdése előtt a munkavállaló lakóhelyéhez közeli élelmiszerbolthoz elmenjen, és hozza el az ott lévő raklapokat. A munkavállaló úgy döntött, hogy haza megy, és majd másnap reggel elintézi a rá bízott feladatot. A hazaúton egy nagyobb teherautó mögött haladt. A követési távolságot betartotta. De a vasúti aluljárónál a másik autó rakománya miatt elnézte a magasságkorlátozást tartalmazó táblát, aminek következtében a pótkocsi megsérült. A bíróság megállapította, hogy a munkáltató tisztában volt azzal, hogy a munkavállaló a szolgálati gépjárművel a rá bízott feladat elvégzése előtt vagy után hazamegy. A munkáltató érdekében való feladatellátás okozati kapcsolatot teremtett a magatartás és a károkozás között.⁷⁸⁶ Tehát a munkaidőn túl, rendszerint úti balesettel megvalósuló károkozások tekintetében azt meg kell megvizsgálni, hogy a károkozó magatartással összefüggésben megjelent-e a munkáltatói érdek.

A következőket bírói gyakorlat szerint a *DHG* hatálya kiterjed arra az esetkörre is, amikor a munkavállaló a munkavégzést privát tevékenységgel (pl. cigarettázás, evés, ivás, gyógyszer bevétele, mellékhelyiség felkeresése, gerincgyakorlatok végrehajtása) szakítja meg, és ennek során okozza a kárt. Ennek megfelelően a dohányzással tűzkárt okozó munkavállaló esetében is alkalmazandó a *DHG*. A tényállás szerint a munkáltató engedélyezte, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt dohányozzon. A munkavállaló a munkaidő letelte előtt húsz perccel gyújtott rá az utolsó cigarettára, majd elhagyta az irodát, ahol a nem rendesen elnyomott csikk miatt tűz keletkezett. A felperesi állítással szemben – miszerint a cigarettázás közvetlenül nem függ össze a munkavégzéssel – az OGH kifejti, hogy nem az a tény bír relevanciával, hogy a károkozás egy olyan magatartás kapcsán jelenik meg, amely a munkáltató érdekét szolgálja. Azt kell vizsgálni, hogy a károkozás időpontjában a munkavállaló a szolgálati szerződésből folyó főkötelezettségét teljesítette-e. Ebből következik, hogy a dohányzás mint megengedett, gyakori, szociálisan adekvát magatartás közvetíti az okozati összefüggést a káresemény és a munkavégzés

⁷⁸⁶ OGH 27.9.2006, 9 ObA 88/06s

között.⁷⁸⁷ Azaz ebben az esetben a munkavállaló a *DHG* szabályai alapján tartozik helytállni.

Összegzésképpen az alábbiakban foglalható össze a *DHG* tárgyi hatálya kapcsán kikristályosodott bírói gyakorlat. A *DHG* abban az esetben alkalmazható, ha a munkavállaló a munkavégzése során, hibás teljesítéssel okoz kárt a munkáltatónak. A magatartás és a károkozás között szoros összefüggésnek kell lennie, amit önmagában a pusztán időbeli vagy térbeli kapcsolat nem igazol. Annak eldöntése során, hogy a polgári jogi vagy a munkajogi szabályok szerint kell-e a kártérítés összegét meghatározni, elsődlegesen az a körülmény bír jelentőséggel, hogy a munkavállaló által végzett tevékenység kapcsolódik-e a magához a munkavégzési kötelezettséghez, illetve, hogy az a munkáltató érdekében történt-e.

4.5. *A kártérítés korlátozásának jogintézménye a DHG-ban*

A jogalkotó a következő célkitűzések mentén formálta az 1965-ös *DHG*-ét. Rögzíteni kívánta azt a joggyakorlatot, miszerint a munkavállaló a munkáltatónak megbocsátható hibával okozott kárért nem tartozik helytállással. A törvényjavaslat koncepcionális kiindulópontja az volt, hogy az enyhe gondatlansággal okozott károk megtérítésre kell, hogy kerüljenek. Ugyanakkor a bíróságot fel kell hatalmazni a kártérítés összegének korlátozására vagy annak akár nullára redukálására is a méltányosság keretei között. A jogalkotó szerint ez a konstrukció szolgálja a prevenciót, hiszen megakadályozza, hogy a munkavállaló a munkavégzés során meggondolatlan vagy könnyelmű legyen.⁷⁸⁸ Az 1965-ös törvény alapján így a bírói mérlegelés csupán az enyhe fokú gondatlanság esetkörére terjedt ki. A *DHG* módosítására 1982-ben került sor.⁷⁸⁹ A kormányjavaslat célja az volt, hogy a súlyos fokú gondatlanságra is kiterjesszék a kártérítés korlátozásának lehetőségét azzal, hogy ebben az esetben nem lehet helye a kártérítés teljes elengedésnek. Egyes munkavállalók, így különösen a nehézgépjármű sofőrök tekintetében ugyanis a polgári jogi szabályok alapján megállapított kártérítés egy súlyosan gondatlanul okozott balesetnél egzisztenciális ellehetetlenüléshez vezethet.⁷⁹⁰

⁷⁸⁷ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 509. p., 9 ObA 34/06z (ARD 5711/1/2006 = infas 2006, A 91 = DRdA 2006, 494 = ASoK 2006, 471)

⁷⁸⁸ EB zum DHG, 631 Blg. NR 10. GP. 2. p.

⁷⁸⁹ RV 1280. Blg. NR 15. GP. 1. p.

⁷⁹⁰ RV 1280. Blg. NR 15. GP. 2-3.p.

Az osztrák jogalkotó a kártérítés korlátozásának tekintetében nem alkalmaz törvényben rögzített kárplafont. Ehelyett a bírói mérlegelés keretei közé utalja annak megítélését, hogy milyen mértékben szükséges korlátozni a kártérítés összegét. A jogalkotó törvényi szinten rögzíti a mérlegelés határait, valamint példálózó jelleggel felsorol néhány mérlegelési kritériumot is. A bírói mérlegelés intézményének fejlesztése kapcsán kiemelkedő szerephez jut az osztrák jogtudomány. Ennek bizonyítéka, hogy a bíróság indokolásában rendszeresen hivatkozik az osztrák jogtudósok műveire.

A 4.5.1. pontban a bírói mérlegelés törvényi kereteit mutatom be. Valamint felvázolom a kártérítési perekben és az irodalomban leggyakrabban értékelt és beszámított körülményeket. Ezt követően a 4.5.2. pontban a kártérítés összegszerű határait ismertetem az egyes mérlegelési kritériumokra figyelemmel. A bírói mérlegelés tág kereteinek köszönhetően a kártérítés korlátozása erősen esetjellegű.⁷⁹¹

4.5.1. A bíró mérlegelés helye és szerepe a szabályozási koncepcióban

4.5.1.1. A DHG-ban rögzített mérlegelési kritériumok

A DHG 2. § (1) bekezdése szerint, amennyiben a munkavállaló munkája teljesítése során a munkáltatónak gondatlanul kárt okoz, a bíróság méltányossági alapon (*aus Gründen der Billigkeit*) a kártérítést csökkenteni jogosult. Ha a kárt enyhe fokú gondatlansággal okozza, a kártérítést teljesen el is engedheti. A DHG 2. § (3) bekezdése szerint pedig a munkavállaló nem felel az ún. megbocsátható hibáért.

A bírói mérlegelés során a DHG 2. § (2) bekezdése értelmében mindenekelőtt a vétkesség foka bír meghatározó jelleggel. A kártérítés mértékének csökkentése vagy elengedése – a károsult közrehatásának megítélésével (*ABGB 1304. §*) szemben – azonban nem pusztán a vétkességtől függ.⁷⁹² További, a törvény által példálózó jelleggel felsorolt mérlegelési kritériumok is értékelésre kerülnek.⁷⁹³ Így figyelembe veszik:

- a tevékenységgel együtt járó felelősség mértékét [*DHG 2. § (2) bek. 1. pont*]
- a munkavégzéssel együtt járó kockázat bérben történő ellentételezését [*DHG 2. § (2) bek. 2. pont*]

⁷⁹¹ REISSNER 20005. i. m. 305. p., OGH 04.12.2002, 9ObA200/02f

⁷⁹² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG Allgemeines E 4.

⁷⁹³ RdW 1998, 572 Heft 9 OGH 10.9.1997, 9 Ob A 123/97x

- a munkavállaló végzettségét [DHG 2. § (2) bek. 3. pont]
- a munkavégzés körülményeit [DHG 2. § (2) bek. 4. pont]
- a tevékenység kár előidézésére tipikusan alkalmas voltát [DHG 2. § (2) bek. 5. pont]

A törvényi szinten rögzített mérlegelési kritériumok a következő alapösszefüggésekben jelennek meg a bírói gyakorlatban. A tevékenységgel együtt járó felelősség mértéke (gondossági mérce) és a kártérítés összegének korlátozása között fordított arányosság áll fenn. Minél magasabb a felelősség mértéke, annál kevésbé csökkenti a bíróság a kártérítés mértékét.⁷⁹⁴ Azaz minél magasabb gondossági mérce kapcsolódik a munkavégzéshez (például távolsági teherautó-vezető, darus teherautó-vezető, nehéz-teherszállító), annál kisebb mértékben van helye a kárösszeg mérséklésének.⁷⁹⁵ A tevékenységgel együtt járó felelősség mértéke más elemekkel párosítva (például iskolázatlansággal vagy alacsony jövedelemmel) ugyanakkor pozitív előjellel értékelendő.⁷⁹⁶

Mérlegelési kritérium, hogy a munkáltató a jövedelem kiszabásánál a munkavégzéssel együtt járó (munkaspecifikus) kockázatot ellentételezte-e.⁷⁹⁷ Minél magasabb a jövedelem, annál magasabb a gondossági mérce is.⁷⁹⁸ Minél magasabb az alkalmazandó gondossági mérce, annál kevésbé korlátozza a bíróság a kártérítés összegét. Általában igaz az a megállapítás, hogy az alacsony jövedelmet a munkavállaló javára értékeli a bíróság.⁷⁹⁹

A bírói mérlegelés során meghatározó a munkavállaló szakképzettsége. Ennek, illetve a releváns szakmai gyakorlat és tapasztalat hiánya szólhat a munkavállaló javára.⁸⁰⁰

Értékelhetők továbbá azok a feltételek, amelyek mellett a munkavállaló munkáját végzi, így többek között a túlmunka vagy a túrterheltség.⁸⁰¹

Mérlegeli a bíróság azt is, hogy a munkavégzéshez tapasztalat szerint hozzátapad-e a kár bekövetkeztének valószínűsége vagy annak csak nagy nehézségek árán való

⁷⁹⁴ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁷⁹⁵ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 55, TRATTNER 2005 i. m. 219. p.

⁷⁹⁶ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁷⁹⁷ TRATTNER 2005. i. m. 219. p.

⁷⁹⁸ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 56

⁷⁹⁹ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁸⁰⁰ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁸⁰¹ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

elkerülhetősége (*schadensgeneigte Tätigkeit*).⁸⁰² Ez a fogalom kiemelkedő szereppel bírt a német modell kapcsán.

A méltányosság alapját képező kritériumok bizonyítása a munkavállalót terheli.⁸⁰³

4.5.1.2. A bírói gyakorlatban megjelenő egyéb mérlegelési kritériumok

A törvényben rögzített mérlegelési kritériumokon túl a gyakorlat számos egyéb olyan körülményt is elének tár, amelyet a bíróság figyelembe vesz:

- alkohol- illetve drogfogyasztás
- szokatlanul magas kárösszeg
- biztosítás megkötése
- a munkavállaló személyes körülményei

Az alkohol- vagy drogfogyasztás a vétkenység olyan magas fokát jelenti, amely esetben egyáltalán nincsen helye a kártérítés mérséklésének.⁸⁰⁴ A szokatlanul magas kárösszeget rendszerint a munkáltató kockázati körén belül értékeli a bíróság. Egy, a forgalomban gyakori és egyébként elvárt biztosítás megkötésének hiányát a munkáltató oldalán számítják be, tehát az a munkavállaló oldalán kártérítési összeget csökkentő tényező.⁸⁰⁵ Vizsgálják továbbá a munkavállaló vagyoni helyzetét; szülő, házastárs, gyermek irányában fennálló tartási kötelezettségét,⁸⁰⁶ és egyéb fizetési kötelezettségét.⁸⁰⁷ Ezzel szemben a munkáltató vagyoni helyzetét nem veszik figyelembe.⁸⁰⁸ Megjegyzendő, hogy Marhold és Friedrich kritikát fogalmaznak meg azzal szemben, hogy figyelembe vehető a munkavállaló általános vagyoni és jövedelmi helyzete. Álláspontjuk szerint ezen esetben a munkavállaló kizárólagos privát szférájáról van szó, aminek a mérlegelési körbe való bevonása nincs összhangban a *DHG* védelmi céljával.⁸⁰⁹ A törvény ugyanis nem a munkavállaló vagyoni helyzetének általában vett védelmét irányozza elő.

⁸⁰² SPIELBÜCHER-FLORETTA 1976. i. m. 102. p.

⁸⁰³ FRIEDRICH-MARHOLD 2012. i. m. 264. p.

⁸⁰⁴ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁸⁰⁵ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 66

⁸⁰⁶ TRATTNER 2005. i. m. 219. p., Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 61, REISSNER 2005. i. m. 304. p.

⁸⁰⁷ REISSNER 2005. i. m. 304. p.

⁸⁰⁸ OGH 05.03.1997. 9ObA51/97h

⁸⁰⁹ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 264. p.

Különösen magas kárösszeg esetében a bíróság nem állapíthat meg olyan kártérítési összeget, amely a munkavállaló egzisztenciális ellehetetlenülését okozná. Tehát a bírói mérlegelés részét képezi annak megvizsgálása is, hogy a kártérítés összege veszélyezteti-e a megélhetési minimumot.⁸¹⁰

4.5.1.3. Dirschmied mérlegelési kritériumokról alkotott katalógusa

A német modellhez hasonlóan, az osztrák munkajogban is kiemelkedő szerepet tölt be a jogtudomány. A bírósági ítéletek indokolásában maga a bíró is előszeretettel hivatkozik a jogtudósok kiemelkedő jelentőségű munkáira. A mérlegelési kritériumok rendszerezését Dirschmied végezte el (lásd 5. számú táblázat).⁸¹¹

Két főcsoportot különböztetett meg: a *munkáltató oldalán (objektív)* és a *munkavállaló oldalán megjelenő (szubjektív) körülményeket*. Az objektív körülményeket a bíróság minden esetben a munkavállaló javára értékeli. A szubjektív elemeket azonban figyelembe veheti akár a munkavállaló javára, akár annak terhére.

A munkáltató oldalán megjelenő kritériumok két alcsoportra bonthatók: az *üzem jellegéből folyó* és a *tevékenység karakteréhez kapcsolódó sajátosságokra*.

Az *üzem jellegéből folyó mérlegelés kritérium* az üzemi kockázat (*Betriebsrisiko*), a veszélyes üzem, a munkáltató gondoskodási kötelezettségének megszegése (*Fürsorgepflicht*), illetve a szervezeten belüli hiányosságok. Az üzemi kockázat és a veszélyes üzem a német modellhez hasonlóan nem függ a munkáltató vétkességétől.⁸¹² A gondossági kötelezettség megszegése és a szervezeten belüli hiányosságok értékelése azonban a munkáltató vétkességéhez kapcsolódik.

Az *üzemi kockázat* és a *veszélyes üzem* értékelése mögött meghúzódó gondolat szerint a munkáltató – a technika fejlődésére figyelemmel – olyan anyagok, gépek és eljárások alkalmazását rendeli alkalmazni, amelyek jelentős veszélyforrást jelentenek. Nem lenne méltányos, ha az ebből eredő kárkockázat viselését teljes egészében a munkavállalóra hárítaná arra is tekintettel, hogy a munkavégzésből folyó haszon a munkáltatót illeti.⁸¹³ A veszélyes üzem ténye nem a különös körülményekből folyik, hanem általános jelleggel – az üzem jellegére tekintettel – jellemzi munkavégzés helyét. Veszélyes üzem esetében a jogrend maga legtöbbször fokozott felelősséget rendel az adott

⁸¹⁰ ARD 6269/1/2012 = ZAS-Judikatur 2012/146 = Jus-Extra OGH-Z 5244

⁸¹¹ DIRSCHMIED 1973. i. m. 72. p.

⁸¹² DIRSCHMIED 1973. i. m. 77-78. p.

⁸¹³ DIRSCHMIED 1973. i. m. 74-75. p.

tevékenységhez (*EKHG, AtomHG*).⁸¹⁴ A veszélyes üzem nem azonosítható a kár előidézésére alkalmas tevékenységgel. Az előbbi ugyanis kifejezetten a munkavégzés környezetére vonatkozó körülmény.⁸¹⁵

A munkáltatót terhelő ún. *gondoskodási kötelezettség* szorosan kapcsolódik az utasításadási joghoz. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató köteles a munkavégzés kereteit úgy kialakítani, hogy a munkavégzés céljából rendelkezésre álló helyiségek és gépek megfelelő módon karban legyenek tartva, és ezek ne veszélyeztessék a munkavállaló életét és testi egészségét, amennyiben ez a munkaviszony természetével összeegyeztethető [*ABGB 1157. § (1) bek.*]. Megszegi a gondoskodás kötelezettségét az a szállítási vállalkozó, aki munkavégzés céljából idős és elhasznált gépjárművet bocsájt a munkavállaló rendelkezésére.⁸¹⁶ Továbbá az a munkáltató is, aki nem világítja meg kellőképpen a munkavégzés céljából rendelkezésre bocsájtott helyiséget vagy egyébként rossz minőségű anyagot ad a munkavállalónak.⁸¹⁷ A tűzrendészeti és a munkavédelmi szabályok munkáltató általi megsértése is alkalmas arra, hogy a munkavállalóval szemben a kártérítési igényt nullára redukálja. A jogeset tényállása szerint a felszolgáló kötelezettsége volt, hogy a munka befejezésekor a hamutálakból a hamut műanyag vödörbe ürítse és adott esetben a parazsat vízzel öntse le. A munkavállaló ezen tevékenységével összefüggésben tűzkárt okozott a munkáltatónak. A bíróság azonban a munkavállaló javára értékelte (és erre tekintettel a kártérítés összegét nullára redukálta) azt a körülményt, hogy a munkáltató nem gondoskodott gyúlékony anyagok összegyűjtésére alkalmas konténerről. Ezen köteletségének csupán azáltal, hogy a hamu vízzel való leöntésére utasította a munkavállalót, nem tett eleget (ARD 5054/10/99 OGH 8 Ob A 185/97g v. 29.4.1999).

Az üzemhez kapcsolódó mérlegelési kritériumok másik alcsoportját a *tevékenység jellegéhez kapcsolódó sajátosságok* jelentik. Ebben a körben a következő elemek jelennek meg leginkább: az anyagban vagy a munkavégzés jellegében rejlő kockázat (*schadensgeneigte Tätigkeit*), a munkavégzés monotonitása és a magas idegi igénybevétel.

Az anyagban vagy a munkavégzés jellegében megjelenő károkockázat veszélye számos körülményhez köthető: így a munkavégzés minőségi vagy mennyiségi kritériumához (pl. hengersor melletti kapcsolópultban való monoton munka, komplikált eszköz használata) vagy az anyaghoz (pl. mosogatás).⁸¹⁸

⁸¹⁴ DIRSCHMIED 1973. i. m. 75. p.

⁸¹⁵ DIRSCHMIED 1973. i. m. 75. p.

⁸¹⁶ DIRSCHMIED 1973. i. m. 72. p.

⁸¹⁷ DIRSCHMIED 1973. i. m. 74. p.

⁸¹⁸ DIRSCHMIED 1973. i. m. 75. p.

A tevékenység minőségéből folyó körülmények még többek között az egyoldalú terhelésből folyó hátrányok, a magas idegi igénybevétel, a munkafolyamat sajátosságából adódó körülmények.⁸¹⁹

A munkavállaló személyéhez kapcsolódó (szubjektív) mérlegelési kritériumok szintén két csoportra bonthatók: a munkavégzéssel összefüggő és kizárólag a munkavállaló személyéhez tapadó körülményekre.

Munkavégzéssel összefüggő kritérium többek között a tevékenységhez kapcsolódó felelősség, valamint a munkabér és a viselt kárrizikó között fennálló arány.

A munkavállaló személyéhez kapcsolódó körülmény maga a vétkesség foka, a képzettség és az egyéb személyes körülmények (pl. tartási kötelezettség).⁸²⁰

4.5.1.4. A bírói mérlegelés keretei

Az osztrák munkajogban a kártérítés korlátozása a bírói mérlegelés keretei között megy végbe. Ennek határait a jogalkotó csak nagy vonalakban szabja meg. Egy ún. mozgó vagy dinamikus rendszert („*bewegliches System*”) hoz létre,⁸²¹ amelynek csak a végpontjait határozza meg.⁸²² Ennek két szélső pontja a megbocsátható hiba és a súlyos fokú gondatlanság. Megbocsátható hiba esetében a munkavállalót nem terheli helytállási kötelezettség. Súlyos fokú gondatlanság tekintetében pedig csupán részleges mentesülésnek lehet helye a kártérítés megfizetése alól.⁸²³ Az e kettő közötti tartományban a bíróság a kártérítés összegét akár nullára is redukálhatja. A rendszer alapértékelése szerint minél inkább számítható a kár a munkáltató üzemi kockázatához, annál alaposabb beszámítási okok kellene a munkavállaló oldalán a kártérítési kötelezettség megállapításához.⁸²⁴

A kártérítés összegének megállapítása két lépcsőben történik. A bíróság elsőként azt vizsgálja meg, hogy történt-e munkáltatói közrehatás. Az *ABGB 1304. §-a* szerint, ha a károsult vétkes közrehatásával a kárhoz hozzájárul, a kárt a felek ennek arányában, ha ez nem állapítható meg, akkor fele-fele részben kötelesek viselni. Vétkes munkáltatói közrehatásként értékeli a bíróság többek között a szervezési hibát, a hiányos ellenőrzést vagy olyan

⁸¹⁹ DIRSCHMIED 1973. i. m. 75. p.

⁸²⁰ DIRSCHMIED 1973. i. m. 73. p.

⁸²¹ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 363. p.

⁸²² Szándékosság esetében teljes kártérítésnek van helye (SCHRAMMEL II. 2008. i. m. 179.p.).

⁸²³ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1418. p., MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 263. p., MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 263. p.

⁸²⁴ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 45

utasítást, amely sérti a munkavédelmi szabályokat.⁸²⁵ Ebben a körben értékelt továbbá a segédszemélyzet, egy másik munkavállaló vagy harmadik személy magatartásáért való helytállás is.⁸²⁶

A bíróság a második lépcsőben az így fennmaradt kárösszeg tekintetében mérlegel a *DHG* 2.§ (2) bekezdése alapján.⁸²⁷ A sorrend kötött, mivel az egyes lépcsőfokok felcserélése a munkavállaló számára kedvezőtlenebb ítéletet eredményezne.⁸²⁸ A bírói mérlegelés során már csak olyan körülményt lehet figyelembe venni, amely az első lépcsőfokban nem került értékelésre (*kétszeres értékelés tilalma*).⁸²⁹

A mérséklés megállapítása maga is két lépcsőben történik. Először meg kell vizsgálni, hogy a *DHG* által szabályozott vétkességi fokok közül melyik áll meg. Ezt követően kell az egyes mérlegelési kritériumokat figyelembe venni, amelyek végül a végső eredményhez vezetnek.⁸³⁰ Minél magasabb a vétkesség foka, annál kevésbé van helye a mérséklésnek.⁸³¹

4.5.2. A kártérítés mértékének összegéről

A hatályos osztrák jog szerint gondatlan károkozásnál nem lehet előre pontosan felmérni, hogy a kártérítés összege ténylegesen mennyi. Amennyiben nem tudnak a felek megegyezni, elkerülhetetlen a bírósági út. Számos kritika fogalmazódik meg az ítéletek kiszámíthatatlanságával kapcsolatosan. Schrammel a vétkességi fokokhoz igazított kárplafon meghatározását sürgeti.⁸³² Ezáltal kiküszöbölhetővé válna a munkáltatók túlkövetelése. Ez pedig a kártérítési perek számának csökkentését eredményezné.⁸³³

Súlyos gondatlanságnál a mérséklés körülbelül a kárösszeg egyharmad része. A gondatlanság egyéb foka tekintetében rendszerint a kár kétharmad része.⁸³⁴ Vagyis a munkavállalónak ennyivel kevesebbet kell megfizetnie a teljes kárösszeghez képest. Ennek illusztrálására szolgálnak a következő példák. Egy jogeset szerint a teherautó-vezető elbőbiskolt a volán mögött és ezzel kárt okozott a munkáltatónak. A túlhajszoltság nem

⁸²⁵ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1418. p.

⁸²⁶ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 511. p.

⁸²⁷ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 53

⁸²⁸ Dirschmied 1973. i. m. 82. p.

⁸²⁹ LÖSCHNIGG 2011. i. m. 511. p., MARHOLD-FRIEDRICH 2012.: i. m. 264. p.

⁸³⁰ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁸³¹ Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht 2006. i. m. 1421. p.

⁸³² SCHRAMMEL II. i. m. 2004. 182. p.

⁸³³ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 182. p.

⁸³⁴ TRATTNER 2005. i. m. 219. p., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 136.

voltak megállapítható a munka megkezdése előtt. Az OHG szerint enyhe fokú gondatlanság áll meg, és az 592.483 schilling kártérítési összeget – tekintettel a havi 10.000 schilling bruttó jövedelemre, a tevékenység károkockázatára és a több éves balesetmentes közlekedésre – 50.000 schillingre mérsékelte.⁸³⁵ Egy másik jogeset szerint a daruval ellátott nehéz-teherautó vezetője nem figyelt a jármű magasságára a felüljáró alatt való áthaladásnál, jóllehet két éve végezte ezt a munkát. A bíróság álláspontja szerint ebben az esetben a súlyos gondatlanság határánál fekvő könnyebb fokú gondatlanság forog fenn. A kárösszeg 244.800 schilling volt, ami a munkához kapcsolódó károkockázat és a 70 schillingben meghatározott órabér miatt 30.000 schillingre került leszállításra.⁸³⁶ Ezen példákból is látható, hogy a kártérítés összege mind a kárösszeghez, mind pedig a jövedelemhez (figyelemmel annak kárhoz való arányára) igazodik.

Ahogy az már a bírói mérlegelés bemutatásánál említésre került, jelentős szerepet játszik, hogy a károkozó gyermek tartására köteles-e. Így a bíróság a 4.500 schilling nagyságú kárért való helytállás mértékét 55 %-ra mérsékelte arra tekintettel, hogy a munkavállaló kisebb fokban volt gondatlan, havi jövedelme nettó 3.000 schilling és kiskorú gyermek tartására köteles.⁸³⁷ Indokolt volt a kártérítés összegének csökkentése annál a gépjárművezetőnél is, akinek havi jövedelme nettó 4.000 schilling, valamint kettő házasságon belül és egy azon kívül született gyermek tartására köteles. Ebben az esetben – 27.000 schilling kárösszeg mellett – 5.000 schillingben állapította meg a bíróság a kártérítést.⁸³⁸ További példa szerint a bíróság a 200.000 schilling összegű kárért 30.000 schilling kártérítést ítelt meg arra is tekintettel, hogy a munkavállaló havi jövedelme 5.500 schilling, és feleségének valamint három gyermekének tartására köteles.⁸³⁹

A következő jogesetben figyelembe vette a bíróság azt is, hogy a munkavállaló megbízható vezetőnek minősült, aki a baleset előtt, nyolcéves munkaviszonya alatt csak egyszer okozott kisebb kárt a gépjármű karosszériájában. A munkavállaló havi nettó jövedelme ebben az esetben 10.000 schilling volt. A bíróság a helytállás mértékét a 600.000 schilling összegű kárért 50.000 schillingben állapította meg.⁸⁴⁰

Indokolt volt a mérséklés abban az esetben is, ahol ugyan a munkavállaló vétkessége nem volt csekély mértékű, ugyanakkor a munkavégzés veszély előidézésére tipikusan alkalmas tevékenységként került értékelésre. A munkavállaló jövedelme havi

⁸³⁵ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 67

⁸³⁶ Oberhofer in Schwimmann ABGB Praxiskommentar 2005. i. m. zum § 2 DHG Rn 67

⁸³⁷ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 142.

⁸³⁸ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 143.

⁸³⁹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 151.

⁸⁴⁰ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 147.

nettó 7.500 schilling volt. A 30.000 schilling kárösszegért való helytállás mértékét a bíróság 10.000 schillingre szállította le.⁸⁴¹ Egy további példa szerint a munkavállaló az épületdaru vezetése közben 40.111 EUR kárt okoz egy gépkocsiban. Havi keresete nettó 1.300 EUR. Három gyermek tartására köteles, felesége nettó 700 EUR-t keres. A bíróság az épületdaru vezetését a kár előidézésére fokozottan alkalmas tevékenységként értékeli. Ebben az esetben – tekintettel a könnyebb fokú gondatlanságra – a kártérítés összege a kár körülbelül egyharmad részében (13.700 EUR) kerül megállapításra [8 Oba 31/06a (ARD 5711/5/06 = DRdA 2006, 398 = infas 2006, A 69)].

Teljes mértékben elengedte a kártérítést a bíróság abban az esetben, amikor a kárt nem kielégítően betanított kiskorú pénztáros okozta.⁸⁴² További példa szerint nem kellett megtérítenie a munkavállalónak a 72.000 schilling összegű kárt, tekintettel a vétkesség alacsonyabb fokára, a jövedelem mértékére és a négyfős család valamint az egy házasságon kívül született gyermek-tartási kötelezettségre.⁸⁴³

4.6. Többek közös károkozása

A többek közös károkozásának esetét nem rendezi a *DHG*, ezért a polgári jogi szabályokat kell figyelembe venni. Egy jogellenesen okozott kárért több személy tartozhat felelősséggel, amennyiben ők a károkozáshoz közösen, közvetlen vagy közvetett módon, rábírás, fenyegetés útján, segédlettel, hozzásegítéssel és más magatartással tevőlegesen vagy elhárítási kötelezettségüknek eleget nem téve hozzájárultak (*ABGB 1301. §*). Ha több munkavállaló közösen és szándékosan okoz kárt, felelősségük egyetemleges. Ha a munkavállalók nem közösen és szándékosan, hanem külön-külön vagy gondatlanul okoztak kárt, amennyiben a közrehatás mértéke megállapítható, vétkességük arányában felel. Az egyéni közrehatások mértékének megállapíthatatlansága esetében valamennyien felelnek az egész kárért (*ABGB 1302. §*).⁸⁴⁴ Az egyetemlegességből következő regressz igény (*ABGB 896. §*) a belső kauzalitástól és a vétkesség fokától függ.⁸⁴⁵

⁸⁴¹ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 152.

⁸⁴² DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 156.

⁸⁴³ DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 157.

⁸⁴⁴ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 326. p.

⁸⁴⁵ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 326. p.

Az alternatív kauzalitás tekintetében arról van szó, hogy több károkozó közül csak az egyik okozza a kárt, de nem megállapítható, hogy melyik. Ebben az esetben a lehetséges károkozók egyetemlegesen felelnek (*ABGB 1302. § analóg alkalmazása*).⁸⁴⁶

Kumulatív okozatosság esetében a kárt több személy okozza, és valamennyi személy magatartása hozzájárult az esemény bekövetkeztéhez. Ebben az esetben is egyetemleges a felelősség.⁸⁴⁷

Az utolért (hipotetikus) kauzalitás akkor állapítható meg, ha az időben előbb megvalósuló károkozó magatartást követően egy utóbb bekövetkezett magatartás ugyanahhoz az eredményhez vezetett volna. Ebben az esetben az tartozik helytállni, aki a kárt reálisan előidézte.⁸⁴⁸

4.7. A munkavállalói biztosíték intézménye

A munkavállalói biztosíték intézményét külön törvény szabályozza (*Kautionschutzgesetz* továbbiakban *KautSchG*).⁸⁴⁹ A jogalkotó célja az biztosítékkal kapcsolatos garanciális szabályok rögzítése a munkáltatói visszaélések elkerülése érdekében. A törvényt nemcsak a munkavállaló, hanem a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek (*arbeitnehmerähnliche Personen*) tekintetében is alkalmazni kell.⁸⁵⁰

A jogintézmény célhoz kötött. Ugyanis a munkáltató kizárólag a munkaviszonyból folyó kártérítési igényének biztosítására kérhet a munkavállalótól (vagy a munkavállaló javára harmadik személytől) biztosítékot [*KautSchG 1. § (1) bek.*].

A törvény pontosan meghatározza, hogy mi képezheti a biztosíték tárgyát [*KautSchG 1. § (1) bek. 2. fordulat*]. Ezek közül a gyakorlat szempontjából a legfontosabbak: betétkönyv, készpénz, ékszer, részvény vagy más vagyoni érték, kezességvállalás.

A munkavállalói biztosíték intézményéhez formakényszer társul: kizárólag írásban lehet kötni [*KautSchG 1. § (2) bek.*]. A dolog átadása nem orvosolja az írásbeliség hiányát.⁸⁵¹

⁸⁴⁶ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 326. p.

⁸⁴⁷ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 326. p.

⁸⁴⁸ KOZIOL-WELSER 2007. i. m. 326. p.

⁸⁴⁹ Bundesgesetz, betreffend Kautionen, Darlehen und Geschäftseinlagen von Dienstnehmern StF: BGBl. Nr. 229/1937 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 98/2001 (NR: GP XXI RV 621 AB 704 S. 75. BR: 6398 AB 6424 S. 679.)

⁸⁵⁰ OGH 11.02.2009 7 Ob 190/08d

⁸⁵¹ MARHOLD-FRIEDRICH 2012. i. m. 185. p.

Ha megszűnik a jogviszony, a biztosíték tárgya négy héten belül visszajár. Ez alól kivétel, ha a felek kölcsönös egyetértésével a károk fedezésére veszik igénybe vagy a munkáltató a kártérítési igényét már bírói úton érvényesítette (*KautSchG* 2. §).

Sem a munkavállaló, sem pedig harmadik személy tekintetében nem megengedett a munkaviszony megkötését vagy fenntartását kölcsön adásától vagy a munkáltató vállalkozásának viszonylatában anyagi hozzájárulás teljesítésétől függővé tenni (*KautSchG* 3. §). A törvényi szinten rögzített szabály megsértése semmisségre vezet, a munkavállaló pedig visszakövetelheti az ilyen céllal átadott dolgot (*KautSchG* 4. §).

A munkáltató nem hirdethet meg olyan állást, ahol a munkaszerződés megkötése nem megengedett biztosíték rendelkezéstől, kölcsön adásától vagy – mint csendestárs – befektetéstől függ (*KautSchG* 5. §).

A munkaviszony érvényességét a munkavállalói biztosítékról szóló megállapodás érvénytelensége nem érinti, tehát az nem osztja a jogviszony sorsát.⁸⁵² Amennyiben a munkáltató a törvényben foglalt feltételeket megszegi, büntetőeljárásban szabálysértési bírsággal sújtható [*KautSchG* 7. § (1) bek.]. Hangsúlyozandó, hogy az erre irányuló kísérlet is büntetendő [*KautSchG* 7. § (2) bek.].

⁸⁵² JABORNEGG-RESCH-STRASSE 2008. i. m. 63. p

5. Összehasonlító elemzés három jogrendszer tükrében

Ebben a fejezetben a fókuszpontba állított jogintézmény magyar, német és osztrák modelljének jog-összehasonlító elemzését végzem el. Már az *2.6. pontban* megjelöltem a magyar szabályozás kapcsán felmerülő problémaköröket. Ezen katalógushoz képest azonban számos egyéb kérdés is megjelenik ebben a fejezetben, hiszen a hazai szabályozást egészen más megvilágításba helyezte a külföldi modellek vizsgálata. Egyes problémakörök csak a német és az osztrák példák nyomán tűntek ki, illetve bizonyos kérdéskörök új perspektívával gazdagodtak. A modellek egymás tükrében való értelmezése szükségszerűen jelentette új információk – így többek között jogirodalmi álláspontok, jogesetek – beépítését is ezen fejezet keretei közé. Csak a magyar, német és osztrák szabályozási minta részletes vizsgálata után vált láthatóvá, hogy hol vannak azok a pontok, amelyek összekötik vagy elválasztják a vizsgált rendszereket. Ezen új kérdéskörök természetesen ebben a fejezetben fogalmazhatók és vizsgálhatók meg először.

Az elemzés során – igazodva a *Bevezetésben* megfogalmazott célkitűzésemhez – elsődlegesen a magyar szabályozás kapcsán törekszem megállapításokat tenni és következtetéseket levonni. Ebből következően a német és osztrák modelleket csak indokolt esetben, és csak a szükséges mértékben vetem össze. Az összehasonlítás során mindig azon modellek kerülnek összevetésre, amelyek eltérő módon közelítik meg a górcső alá állított problémát.

Az általam kiválasztott összehasonlító szempontokat a 6. számú táblázat tartalmazza, és egyben meghatározza e fejezet felépítését is. A szempontrendszer kialakítása során törekedtem arra, hogy a jog-összehasonlítás valamennyi olyan kérdésre kiterjedjen, amely az *új Mt.* kapcsán formálódó bírói gyakorlat és a jogfejlesztés szempontjából jelentőséggel bírhat.

Az elemzést a következő, általam kijelölt főszempontok mentén végzem el:

- a szabályozás struktúrája,
- a felelősség megállapításának feltételrendszere,
- a korlátozott kárfelelősség hatálya,
- a kártérítés korlátozása,
- a bizonyítási teher.

5.1. A munkavállalói kárfelelősség szabályozási struktúrája

A vizsgált jogrendszerek közül a magyar és az osztrák modell *jogalkotói úton*, törvényi szinten alakította ki a korlátozott kártérítés intézményét. A *régi* és az *új Mt.* törvényi szinten rögzíti a felelősség megállapításának feltételeit és az ahhoz kapcsolódó korlátozott kártérítés intézményét. Az osztrák munkajogban a felelősség megállapításának feltételeit az *ABGB* tartalmazza. A kártérítés korlátozásának szabályait pedig külön törvény, a *DHG* határozza meg.

Ezzel szemben a jogintézmény német szabályozása *jogalkalmazói úton*, a bírói gyakorlatban formálódott, amelynek vezérmotívumává az üzemi kockázat jogi konstrukciója vált. A munkavállaló kárfelelősségének megállapítására a *BGB* alapján kerül sor. A kártérítés összegének korlátozására irányuló szabályok a bírói gyakorlat keretei között formálódtak.

A szabályozási struktúra kapcsán megfogalmazódó kérdés a következő. Vajon a *jogalkotói* vagy a *jogalkalmazói út* képes jobban, teljesebb körben megteremteni és biztosítani a munkavállaló védelmét?

A magyar és a német modell szabályozási struktúrájában megfigyelhető markáns különbség elsősorban történeti síkon közelíthető meg. A munkavégzésre irányadó hazai és német szabályok egyaránt a magánjog általános keretei között formálódtak. A munkajogi kártérítési jog fejlődése mindkét ország jogrendszerében szokásjogi szabályhalmazként a bírói gyakorlatban ment végbe.

A XX. századi magyar jogi környezetben a Királyi Kúria feladata volt, hogy a szolgálati szerződések kapcsán kijelölje a kártérítés határait azon elvre tekintettel, hogy a kártérítés nem vezethet a munkavállaló egzisztenciális ellehetetlenüléséhez. A magyar bírói gyakorlat szerint – amely következetesen érvényesült az *első munka törvénykönyvről szóló 1951. évi 7 tvr.* hatályba lépéséig – a munkabérből általában csak a végrehajtásilag lefoglalható rész volt végrehajtás alá vonható, illetve levonható. A lefoglalható rész rendszerint maximum a munkabér egyharmad részéig terjedt, kiegészítő szabály szerint pedig a munkavállaló részére évi 2.000 pengő keresetet érintetlenül kellett hagyni. A védelem azonban nem terjed ki a szándékos károkozásra, valamint – egyes határozatok szerint – a súlyos gondatlansággal okozott károkra sem.⁸⁵³

⁸⁵³ RADNAY 2000 i. m. 20. p.

A német bírói gyakorlatban a *BGB* hatályba lépését követő évtizedekben kezdett formát ölteni a polgári jogban irányadó teljes kártérítés elvének tompítása a munkavállaló javára.⁸⁵⁴ A Stuttgarter Tartományi Bíróság 1928-as ítélete szerint egy gépjárművezető – a munkaviszony természetére és a kölcsönös bizalom elvére tekintettel – nem köteles valamennyi, a gépjárműben vétkesen okozott kárért helytállni, ha a tevékenységhez kapcsolódó kockázat és a munkabér között súlyos aránytalanság áll fenn.⁸⁵⁵ A Plaueni Munkaügyi Bíróság 1936-os határozatában a bíróság a kártérítést teljes egészében elengedte a munkavállaló enyhe fokú gondatlanságára figyelemmel.⁸⁵⁶ Az ítélet indokolása szerint a gépkocsivezetői tevékenység – annak jellegénél, természeténél fogva – kiemelten alkalmas arra, hogy a munkavállaló kárt okozzon a munkáltatónak. A forgalomban megkövetelt gondosság már átmeneti, csekély mértékű figyelmen kívül hagyása is rendkívül magas kárhoz vezethet.⁸⁵⁷ A károkozásra tipikusan alkalmas tevékenységek esetében a munkavégzéshez kapcsolódó, a munkáltató érdekében vállalt károkockázat és a munkabér között súlyos aránytalanság áll fenn.⁸⁵⁸ Az e két határozatban rögzített indokolást a későbbiekben követte a *RAG* és a *BAG*.⁸⁵⁹ Csatlakoztak az érveléshez továbbá a tartományi munkaügyi bíróságok (*Landesarbeitsgericht* továbbiakban *LAG*) és a Szövetségi Legfelsőbb Bíróság (*Bundesgerichtshof* továbbiakban *BGH*) is.⁸⁶⁰

A magyar és a német modell fejlődési útja a második világháborút követően vált el egymástól. Hazánk – hasonlóan Kelet- és Közép-Európa többi államához – a szovjet megszállási övezet részévé vált. Megkezdődött a kommunista rendszer importálása és a kommunista hatalom kiépítése. A társadalom és a gazdaság átstrukturálása természetesen együtt járt a jogrendszer szerkezeti átalakításával, amely alól a munkajog sem képezhetett kivételt. A Magyar Népköztársaságban a szovjet modell szerint építették ki a dolgozó anyagi felelősségének intézményét.

A második világháborút követően Németország kettészakadt. Az NDK megszületésével önálló jogrenddel bíró, szocialista állam jött létre a keleti blokk részeként, amely munkajogában – hasonlóan a Magyar Népköztársasághoz – a szovjet modellt követte. Az NSZK-ban a háború előtti jogrendszer alapvetően jogfolytonos volt.

⁸⁵⁴ A *BGB* 1900. január 1-én lépett hatályba.

⁸⁵⁵ GAMILLSCHEG-HANAU 1998. i. m. 7-8. p.

⁸⁵⁶ OTTO-SCHWARZE 1998. i. m. 8. p.

⁸⁵⁷ GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i. m. 8. p.

⁸⁵⁸ GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i. m. 8. p.

⁸⁵⁹ A *RAG* 1926 és 1945 között működött, utódja a *BAG*.

⁸⁶⁰ GAMILLSCHEG-HANAU 1974. i. m. 7-8. p.

A Magyar Népköztársaság és az NDK szocialista munkajogában a dolgozó anyagi felelőssége az állam törvényben rögzített reakciója volt a munkaviszonyból folyó kötelezettség vétkes megszegésével, a szocialista tulajdonban okozott károk tekintetében. A kártérítés intézménye elszakadt a reparációtól, hiszen a munkabér meghatározott százalékában megjelölt kártérítési összeget meglehetősen alacsonyan szabták meg.⁸⁶¹ Az anyagi felelősség a fegyelmi felelősség egyfajta meghosszabbodásaként volt értékelhető.⁸⁶² A jogintézmény elsődleges célja tehát nem a károk megtérítése, hanem a dolgozó nevelése és a szocialista tulajdon védelme volt.⁸⁶³ A nevelési-fegyelmi funkció legitimációs alapja a dolgozók (egyben pedig tulajdonosok) szocialista tulajdonhoz fűződő közös érdekéből, az alkotmányos rangra emelt szocialista tulajdon védelméből volt levezethető.⁸⁶⁴

A rendszerváltozás és a két német állam újraegyesítése, a gazdaság és társadalom új alapokra helyezése egyértelműen jelentette a szocialista munkajog revízióját is. De vajon a szocialista ideológiával együtt a volt szovjet megszállási övezetből a szocialista jogcsalád összes ismertetőjegye átalakult-e a római-germán jogcsaládba való beilleszkedési folyamatban?

A magyar jogalkotó a rendszerváltozást követően – az új gazdasági és a társadalmi berendezkedésre tekintettel – megalkotta a *régi Mt.-t*. Ahogyan azt az *2.3.1.3. pontban* bemutattam, a munkavállalói kárfelelősség intézményét jelentősebb változtatások nélkül tartotta fenn és emelte be a törvénykönyvbe, amelynek szabályai egészen 2012-ig hatályosak is voltak. Alkalmas lehetett-e a szocializmusban formálódott felelősségi séma arra, hogy eleget tegyen az eltérő rendezőelvek mentén működő gazdasági- és társadalmi rendszerek követelményeinek?

Az egykori NSZK és NDK újraegyesítése során megállapodás született a szociális piacgazdaságon alapuló gazdasági és pénzügyi unióról,⁸⁶⁵ amely nem jöhetett volna létre a szocialista jog alaptételei mellett. A szociális unió keretében az új szövetségi – azaz az egykori kelet-német – tartományokban a legtöbb NDK-ban lévő törvényt hatályon kívül

⁸⁶¹ GAMILLSCHG-HANAU 1974. i. m. 131. p.

⁸⁶² ALTEMANN 1995. i. m. 21. p.

⁸⁶³ Frithjof KUNZ-Wera THIEL: *Arbeitsrecht Lehrbuch*, Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1986. 347. p.

⁸⁶⁴ A Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. tv. 59. §-a szerint a Magyar Népköztársaság polgárainak alapvető kötelessége volt többek között a nép vagyonának megvédése, a társadalmi tulajdon megszilárdítása, a Magyar Népköztársaság gazdasági erejének fokozása. Az NDK alkotmánya is rögzítette a szocialista állam és annak polgárának kötelezettségét a szocialista tulajdon védelmére és gyarapítására [*Verfassung-DDR 10. § (2) bek.*].

⁸⁶⁵ A két német állam újra egyesítésének alapidokumentumai az NDK és a NSZK gazdasági-, pénzügyi- és szociális uniójáról szóló államszerződés (*Staatsvertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik*), illetve a NSZK és a NDK közötti egyesülésről szóló szerződés (*Einigungsvertrag* továbbiakban EV).

helyezték, és bevezették az egykori NSZK-ban hatályos (szövetségi) jogot és az Európai Közösségek jogát.⁸⁶⁶ Azonban az egykori, NDK-ban alkalmazott *munka törvénykönyve* (*Arbeitsgesetzbuch* továbbiakban *AGB-DDR*) – így pedig a dolgozó anyagi felelősségére vonatkozó szabályösszesség is – kisebb módosítások mellett még 1991. december 31-ig hatályban maradt, azaz az eddig az időpontig bekövetkező károkozások tekintetében az *AGB-DDR-t* alkalmazták továbbra is az új szövetségi tartományokban. Az elévülési határidő miatt elvileg egészen 1993. december 31-ig irányadóak voltak a dolgozó felelősségére vonatkozó rendelkezések (*AGB-DDR* 265a. §). Az 1991. december 31. után történő károkozások esetében azonban az új szövetségi tartományokban is az egykori nyugat-német felelősségi szabályok szerint jártak el a bíróságok.⁸⁶⁷

Az *EV 30. cikke* szerint az egyesült törvényhozói orgánus feladatául tűzték ki, hogy a munkaszerződés jogát összefoglalóan, törvényi szinten szabályozza.⁸⁶⁸ Ugyanakkor, amíg többek között a munkaidő, munkavédelem vagy a női munkavállalókat érintő kérdéseket törvényi szinten rögzítették, addig a munkaszerződés jogát a mai napig nem kodifikálták.⁸⁶⁹ Így tehát a munkavállalói felelősség intézménye és az ahhoz kapcsolódó korlátozott kártérítés is a „bírói alkotta jog” maradt.

A történeti megközelítés ugyan magyarázatot ad arra, hogy a magyar és a német modell szabályozási útja miért különbözik egymástól. Arra azonban nem ad választ, hogy melyik konstrukció jelenthet hathatósabb védelmet a munkavállalók tekintetében. Az, hogy a kárfelelősségi szabályok betöltik-e a munkavállaló védelmének funkcióját, nem ítéltető meg kizárólag a szabályozás struktúrája alapján. A munkajogi szabályozás hatékonysága ugyanis nem attól függ, hogy jogtechnikailag milyen utat választunk az egyes normák kidolgozására, meghatározására. Önmagában az a tény, hogy a munkavállaló védelmét szolgáló intézményeket – így például a munkavállalói felelősségét – törvényi szinten rögzítjük-e, elsődlegesen annak függvénye, hogy a munkajog kodifikációja milyen szinten valósul meg a vizsgált jogrendszerben. Sokkal inkább meghatározó az a kérdés, hogy az írott jogi vagy szokásjogi norma, normarendszer *diszpozitív* vagy *klaudikálóan kógens*

⁸⁶⁶ 1990. december 3-tól ismételtén össznémeti munkajogról beszélünk (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009. i. m. 20. p.)

⁸⁶⁷ Michael WORZALLA: Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern – Sonderregelungen und ausgewählte Probleme, DtZ, 1992/10. 306–311. p., 310. p.

⁸⁶⁸ *EV 30. cikk*

⁸⁶⁹ A tervezetek politikai vita tárgyát képezik a mai napig [pl. professzorok tervezete (*Professorentwurf*), a Bajor Szabadállam tervezete (*Entwurf des Freistaates Bayern*), illetve más szövetségi tartományok tervezetei]. Horst TILCH-Frank ARLOTH: Deutsches Rechts-Lexikon Band 1., München, Verlag C.H Beck, 2001. 277. p., Gerhard ETZEL: Die Entwicklung des Arbeitsrecht im Jahre 1990, NJW, 199/50. 3191-3202. p., 3191. p.

szabályozási jelleggel bír-e. Az 2.3.1.3. pontban már utaltam arra, hogy a *régi Mt.* megengedte a munkavállaló hátrányára való eltérést a kárfelelősség kapcsán. Korábban ugyanis lehetőség volt arra, hogy a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kártérítés mértékét a *régi Mt. 166. § (1) bekezdésében* meghatározott törvényi maximumhoz képest magasabban határozza meg [*régi Mt. 166. § (2) bek.*]. Ebben a tekintetben *régi Mt.* az osztrák modellel mutatott hasonlóságot, amely a kollektív szerződések vonatkozásában *diszpozitív*.

A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségére vonatkozó szabályok *klaudikálón diszpozitívnak* voltak minősíthetők a *régi Mt.* tükrében. Eszerint tehát a *régi Mt.* – a munkajog teljes kodifikációja ellenére – a munkavállaló alacsonyabb szintű védelmét biztosította a kárfelelősség kérdésében, mint a német „bíró alkotta jog”. A német modellben ugyanis kodifikáció hiányában is „kényszerítő jognak” (*zwingendes Recht*) minősülnek a munkavállaló felelősségére vonatkozó, bírói gyakorlatban formálódott normák.⁸⁷⁰

Pozitívnak értékelem a magyar jogalkotó azon döntését, miszerint az *új Mt. XIV. fejezetétől* – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni [*új Mt. 191. § (1) bek.*]. A *klaudikálón kógens* szabályozási jelleg a korlátozott kártérítés – és általában a munkajog – olyan garanciális szabálya, amely nélkül a jogintézmény kiüresedne, súlytalanná válna.

5.2. A felelősség megállapításának feltételei

A vizsgált jogrendszerek kapcsán egyértelműen kitűnik a polgári jogi dogmatika meghatározó szerepe. A felelősség megállapításának feltételrendszere mindhárom modellben követi a polgári jogban alkalmazott szubjektív jogalapú felelősség konstrukcióját [*lásd Ptk. 339. § (1) bek., BGB 280. § (1) bek., 823. §, ABGB 1295. § (1) bek.*]. Szembetűnő különbség azonban, hogy a magyar modellben a *régi* és az *új Mt.* kifejezetten rögzíti a felelősség megállapításának egyes feltételeit. Ennélfogva a munkajogi és a polgári jogi felelősség rendszere dogmatikailag biztonsággal körül- és elhatárolható. A német és az osztrák munkajogban azonban a felelősségi rendszerek, így pedig a polgári

⁸⁷⁰ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 11

jogi és a munkajogi dogmatika sem választhatók el élesen egymástól. Különösen igaz ez a megállapítás az osztrák rendszerre, ahol a munkajogi tankönyvek általában nem is tárgyalják a felelősség megállapításának *ABGB* szerinti feltételeit, csak a kártérítés *DHG* szerinti korlátozását.

5.2.1. *A munkaviszony*

A vizsgált államok munkajogi szabályozása a munkaviszony *kontraktuális* természetéből indul ki. A munkavállaló felelősségének munkajog szabályai szerinti megállapítása a jogviszony tartamához kötődik. A munkajogviszony kezdő- és végpontját a magyar, német és osztrák modellek alapvetően hasonlóan szabályozzák. Abban sincsen különbség, hogy a magatartás kivitelezésének időpontja bír jelentőséggel abból a szempontból, hogy a kártérítés a munkajog vagy a polgári jog szabályai szerint ítélandó-e meg.

Bemutattam, hogy a német modell a próbamunka alatt okozott károk tekintetében korlátozza a kártérítés összegét feltéve, hogy a munkavégzés az üzem érdekében végzett tevékenységnek minősül. A magyar szabályozás kapcsán érintettem ezt a hazai munkajog által nem szabályozott esetkört. Amellett foglaltam állást, hogy alkalmazni kell az érvénytelenség jogkövetkezményét, azaz az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból folyó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn [*új Mt. 29. § (1) bek.*]. Azzal támasztottam alá álláspontomat, hogy a próbamunkát végző személy jogi pozíciója megegyezik a munkavállalóéval. A német modell elemzése tükrében mindezt a következővel szükséges kiegészíteni. Próbamunka esetén csak abban az esetben alkalmazható a korlátozott kártérítés, ha a próbamunkát végző olyan kötelezettség felróható megsértésével okoz kárt a munkáltatónak, amely egyébként a sikeres próbamunka alapján kötendő munkajogviszonyból is folyna. Ennek megfelelően a munkajog szabályai szerint tartozik helytállni a károkért az a próbamunkát végző személy, akit egy forgalmas budapesti szórakozó helyen felszolgáló munkakörben próbálnak ki. A próbamunkát végző az este folyamán be szeretné bizonyítani ügyességét és rátermettségét. Ezért az egyik asztaltársaság által rendelt tíz korsó sört egyszerre, egy tálcán próbálja meg kivinni. Mivel azonban a tálca túl nehéznek bizonyul, a felszolgáló keze megremeg, és a sör a pincérek által használt számítógépre ömlik. Ennek következtében az teljes mértékben tönkre megy. Ezzel szemben a polgári jog szabályai szerint felel az a vidéki autószerelő műhelyben,

autószerelő munkakörben próbamunkát végző személy, aki azáltal okoz kárt, hogy az egyik ügyfél már olajcserén átesett BMW X6 típusú, nagy értékű személygépjárművét engedély nélkül elköti, hogy azzal a barátai előtt hengeghessen. Ám nem ismervén az automata sebváltó használatát, a telephelyről való kihajtásnál az autó előregerul, és ezáltal a balról szabályosan közlekedő gépjárművel ütközik.

A német és az osztrák munkajog megegyezik abban, hogy a versenytilalmi megállapodásból folyó kötelezettség megsértéséből eredő károk megtérítésére az általános polgári jogi szabályok irányadók. Az ezen megállapodásokból folyó kártérítési igényre a *régi Mt.* szerint is a *Ptk.* szabályai voltak alkalmazandók [*régi Mt.* 3. § (6) bek.]. Ezzel szemben az *új Mt.* nem utal kifejezetten a *Ptk.* rendelkezéseire. Cséffán József szerint, ha az egykori munkavállaló a megállapodásban foglaltak megszegésével kárt okoz, a felelősség megállapításra az *új Mt.*, a kár megtérítésére a *Ptk.* szabályait kell alkalmazni.⁸⁷¹ Ezzel a megoldással tartalmilag teljes mértékben egyetértek. Ugyanakkor fontosnak felhívni a figyelmet a jogalkotó hiányosságára. A törvénytövegből – a polgári jogi szabályokra történő kifejezett utalás hiányában – *argumentum a contrario* az következik, hogy az egykori munkavállaló felelősségére a szubjektív jogalapú kárfelelősség szabályai alkalmazandók. A jogalkotó ugyanis csak az *új Mt.-ben* nem szabályozott kérdések tekintetében utal a polgári jogi szabályokra. Eszerint a kár megtérítésére egyebekben a *Ptk. XXXI. fejezetének* szabályait kell alkalmazni [*új Mt.* 179. § (5) bek., 177. §]. Ugyanakkor versenytilalmi megállapodást csak a munkaviszony megszűnését követő időszakra lehet kikötni [*új Mt.* 228. § (1) bek.]. Ennélfogva ezen megállapodás tartama alatt, munkaviszony hiányában a felek között nincsen helye a kárigény munkajog szabályai szerint történő elbírálásának. Ebből következően szerencsésebbnek tartottuk volna, ha a jogalkotó kifejezetten rögzíti, hogy a felelősségi kérdésekben a *Ptk.* szabályai alkalmazandók.

5.2.2. *Munkaviszonyból folyó kötelesség, abszolút jog vagy egyéb, a munkavállalót a munkaviszony keretein kívül is kötelező magatartási norma jogellenes megszegése*

A vizsgált modellek megegyeznek abban, hogy a munkaviszony tartalmát tekintve túlmutat magán a munka- vagy szolgálati szerződésen. A munkavállaló számára

⁸⁷¹ CSÉFFÁN 2012. i. m 584. p.

kötelezettséget írhatnak elő egyéb munkajogi jogforrások, így többek között kollektív szerződés, üzemi megállapodás vagy belső munkahelyi kódex. Mind a magyar, mind a német, mind pedig az osztrák szabályozásban kiemelkedő szereppel bír a munkáltató utasításadási joga.

A vizsgált modellekben a munkaviszonyból folyó kötelezettségeket *fő- és mellékkötelezettségekre* bontottuk. Megállapítottuk továbbá, hogy ezek bármelyikének megszegése a munkajogi szabályok alá vont kártérítési kötelezettséget eredményez.

A német és az osztrák modellek jelentős eltérést mutatnak a magyar szabályozáshoz képest abban a tekintetben, hogy a munkavállaló kötelezettségszegése – a munkáltató döntésétől függően – *deliktuális* igényérvényesítésnek is képezheti az alapját. A német polgári jog három deliktuális tényállást emel ki: az élethez való jog és a jog által védelemben részesített jogtárgyak megsértését [*BGB 823. § (1) bek.*], az oltalmazó norma megsértését [*BGB 823. § (2) bek.*] és a szándékosan elkövetett jó szokásba ütköző magatartások körét (*BGB 826.*). Ezzel szemben az osztrák polgári törvénykönyv – amelynek keretei között tényállás szintjén nem válik el a *kontraktuális* és a *deliktuális* felelősség – általános deliktumfogalmat használ [*ABGB 1295. § (1) bek.*]. Bemutattam, hogy a német modellben – tekintettel az egyező gondossági mércére [*BGB 276. § (1) bek.*], a bizonyításra vonatkozó szabályok azonosságára (*BGB 619a. §*) és a korlátozott kártérítés tételeinek alkalmazására – elhalványodik annak a jelentősége, hogy a munkáltató igényét *deliktuális* vagy *kontraktuális* alapon terjeszti-e elő. Ezzel szemben az osztrák modellben azáltal jut jelentőséghez az igények ilyen módon való konkurálása, hogy a *kontraktuális* és a *deliktuális* felelősség esetében eltérően alakul a bizonyítási teher. *Kontraktuális* igényérvényesítéskor főszabály szerint (enyhe fokú gondatlanságig) *exculpáció*, míg *deliktuális* igényérvényesítés esetében *probáció* érvényesül. Látható azonban, hogy a munkáltató érdekét sokkal inkább szolgálja, ha igényét szerződésszegésre alapítva terjeszti elő.

A személyek és szolgáltatások szabad áramlásával, a multinacionális vállalatok terjeszkedésével egyre nagyobb mértékben növekszik a határon átnyúló elemet tartalmazó munkaszerződések száma. Ugyan a dolgozatnak nem tárgya a határon átnyúló munkaszerződések felelősségtani aspektusból történő vizsgálata, mégis fontosnak tartom, hogy utaljak a *kontraktuális* és a *deliktuális igények* konkurálásával kapcsolatos kérdéskörre. Mindenekelőtt azt szükséges itt is hangsúlyozni, hogy az EU közösségi szinten nem rendezi a munkaszerződés alanyainak egymással és harmadik személlyel szemben fennálló felelősségét. Ennek megfelelően ezek a kérdések tagállami hatáskörben

kerülnek szabályozásra. Mivel egy-egy munkáltató tekintetében – a munkaerőpiac európai szintű kiszélesedésére figyelemmel – a foglalkoztatás módjától függően több alkalmazandó jog is releváns lehet, a felelősség kapcsán is számos nemzet joganyaga jöhet szóba egyidejűleg. Ezeknek a tartalma – ahogyan az pusztán ezen három modell vizsgálata során is egyértelműen kitűnik – természetesen eltér egymástól. Ebből a szempontból a kontraktuális és a deliktuális igények elhatárolásának jelentős szerepe lehet, hiszen az előbbi tekintetében az *Európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK rendelete (továbbiakban Róma II. rendelet)* határozza meg az alkalmazandó jogot, addig az utóbbira az *Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelet (továbbiakban Róma I. rendelet)* irányadó. Elméleti jogesetem szerint a magyar állampolgár munkavállaló kereskedelmi értékesítő munkakörben dolgozik. Szokásos munkavégzésének helye Magyarország, a munkáltató székhelye Németország. A felek között jogválasztásra irányuló megállapodásra nem kerül sor. A munkaszerződésben lefektetik, hogy a munkavállaló munkaviszonyából folyó ügyeinek intézésére szolgálati gépjármű használatára jogosult. Ugyanakkor a szerződés nem tartalmazza a munkavállaló priváthasználatára vonatkozó jogosultság kikötését. Tegyük fel, hogy a munkavállaló nem ilyen minőségében, hanem az üzemi tevékenység körén kívül okozza a kárt a gépjárműben Ausztria területén. Ebben az esetben a munkáltató érvelésétől függően nemcsak kontraktuális, hanem deliktuális alapon is perelhet, manipulálva ezzel az alkalmazandó jogot. Egyrészt hivatkozni lehet arra, hogy a szubjektív alapú felelősség vagy adott esetben a megőrzési felelősség magához a jogviszonyhoz tapad, a munkavállaló a jogviszony nélkül nem jutott volna az autó birtokába. Ennek megfelelően a *Róma I. rendelet* alapján kell meghatározni az alkalmazandó jogot, ami a magyar jog lesz. Ugyanakkor azzal is lehet érvelni, hogy a károkozás a jogviszonyon kívüli tevékenység eredményeképpen keletkezett, és ennek megfelelően a *Róma II. rendelet* alapján a károkozás helye, vagyis az osztrák jog lesz irányadó. Ebben a körben kiemelkedő jelentőséghez jut az is, hogy az egyes jogrendszerek hogyan határozzák meg a korlátozott kártérítés tárgyi hatályát. A problémakör kapcsán természetesen felmerül választás lehetőségének (azaz a munkavállalóra nézve hátrányosabb anyagi jog előnyben részesítése) és a kumuláció tilalmának kérdése is.

5.2.3. Vétkesség

Az elemzett modellek megegyeznek abban, hogy a munkavállalói kárfelelősséget szubjektív jogalapra ültetik, azaz nem elegendő a munkavállaló helytállásának

megállapításához pusztán a normatív követelmény megsértése. Szükségképpen értékelni kell a munkavállaló magatartásának szubjektív-pszichikális aspektusát is.

A gondossági mérce szintjének meghatározásával az kerül megjelölésre, hogy mi az a magatartás, ami már az egyén terhére írható, tehát amiért a munkavállaló már felelősséggel tartozik. A jogirodalmi álláspontok a következő kérdések mentén ütköznek. Hol húzható meg a magánjog egyes ágaiban a felelősség megállapításának határa? Szükséges-e az egyes jogágakban megjelenő gondossági mércéket standardizálni?

A magyar modell elemzése során bemutattam, hogy a törvényalkotó a *régi Mt-ben* szubjektív vétkességfogalmat rögzített, tehát a munkajogban a gondossági mérce a polgári joghoz képest az individualizáció irányába tolódott el. Azonban a kodifikáció során a magyar jogalkotó a polgári jog mentén gondolta újra a munkavállalói felelősség intézményét, és felróhatósági alapra helyezte a gondossági mércét. Ehhez képest a német és az osztrák modell a *régi Mt.* koncepciójához hasonló.

A német és az osztrák modell a gondossági mérce meghatározása során – a munkaszerződés jogának kodifikálása híján – szükségképpen indul ki a polgári jogban alkalmazott – tehát egy absztrakt, objektívált és tipizált – gondossági mércéből. Önmagában ez a tény nem támasztja alá azonban azt az állítást, miszerint a munkavállaló felelőssége e rendszerekben a felróhatóságon nyugszik, mert a bírói gyakorlat a vagyonforgalom jogában alkalmazott gondossági mércét – a munkaviszony természetére figyelemmel – finomítja és individualizálja.

Ebből a szempontból a német megoldás középutasnak tekinthető. A legenyhébb és enyhe fokú gondatlanság esetében a *BGB 276. § (2) bekezdésének* megfelelően absztrakt, objektív és tipizált gondossági mérce irányadó. Ez a *Ptk. 339. § (1) bekezdésben* meghatározott felróhatóság fogalmával egyezik meg. Súlyos gondatlanság esetében azonban a gondossági mérce kiegészül a szubjektív elemek vizsgálatával, azaz a viszonyítás pontja az egyén szintje felé tolódik el.

A gondossági mérce szubjektívizálásának kérdését több német jogtudós is felvetette. Scheuerle egy, csak a munkajogban használt gondosságfogalom használata mellett foglalt állást. Koncepciójának kiindulópontja a *BGB 276. §-a* volt. Eszerint gondatlan az a károkozó, aki nem a forgalomban elvárt gondosság szerint jár el (*im Verkehr erforderliche Sorgfalt*). Az általa kidolgozott munkajogi gondosságfogalmat az „*Erforderlichkeit*” kategóriájára, vagyis „*megkövetelt*” vagy „*elvárt*” tényállási elemre építette fel. Két problémakörre utalt. Egyrészt arra, hogy ki az, aki jogosult ezt a blankettát tartalommal megtölteni? Jogosult-e a maga a bíró azt mondani, hogy ő, a saját

élettapasztalata alapján határozza meg az elvárhatóság határát? Másrészt középpontba állította az elvárható magatartás viszonyítási pontját. Scheuerle a munkáját rendszerint gondosan és hibátlanul végző munkavállalóból indult ki, aki egyszer csak kárt okoz. A jogtudós két oldalról közelített a károkozás felé. Egyrészt objektív, materiális szemszögből. Ebben a felfogásban egyértelműnek tűnik, hogy a munkavállaló megszegte az elvárható gondosságot, hiszen magatartásával kárt okozott. Szubjektív nézőpontból – ahol maga az egyén áll a középpontban, és a kár mint eredmény csak másodlagos – azonban azt mondhatjuk, hogy aki rendszerint hibátlanul végzi a munkáját, és egy kisebb hiba folytán mégis kárt okoz, még mindig olyan munkavállalóként ítéltető meg, aki egyébként jól dolgozik. Hiszen mindent megtesz, ami *tőle* mint embertől elvárható. Eszerint az álláspont szerint a károkozásakor nem pusztán magát az elkövetési magatartást kell vizsgálni, hanem értékelni kell a munkaviszony tartama alatt, általában tanúsított magatartást is.⁸⁷² Steindorff is a *BGB* 276. §-ból kívánta meg levezetni a munkajog sajátosságait figyelembe vevő gondossági mércét arra tekintettel, hogy a forgalomban megkövetelt gondosság nem az egyén egyszeri cselekedetére, hanem a munkavállaló jogviszony alatt tanúsított magatartására vonatkozik.⁸⁷³

Ezek a jogirodalmi álláspontok végül nem vezettek a *BGB* 276. § (2) bekezdésében meghatározott gondossági mérce szubjektivizálódásához. A gondossági mérce szubjektív tartalommal való megtöltésével szemben támasztott kritika szerint ugyanis a korlátozott kártérítés jogintézménye nem arra vonatkozik, hogy a munkavállalónak a kötelmi jogviszony tartama alatt, a munkáltató érdekében végzett tevékenység folytatása során kevésbé kellene gondosan eljárnia, mint más jogviszony egyéb kötelezettjének.⁸⁷⁴ Ezért csak annyiban lehet helyes a gondossági mérce szubjektív megközelítése, amennyiben a munkáltató a munkavállaló képességeit vagy készségeit meghaladó feladattal látja el a munkavállalót.⁸⁷⁵

A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló szubjektív körülményeinek vizsgálata csupán súlyos gondatlanság esetében finomítja a gondossági mércét. 1957-1966 között a bírói gyakorlat még konzekvensen az objektív vétkességfogalom mellett foglalt állást. A vétkesség megállapítása során a kár előreláthatóságát és elkerülhetőségét helyezték a középpontba. Különösen jól példázza ezt azon jogesetek köre, amelyekben a

⁸⁷² SCHEUERLE 1958 i.m. 251-252. p.

⁸⁷³ J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen 2011. zum BGB § 619a Rn 49 (www.beck-online.beck.de)

⁸⁷⁴ J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen 2011. zum BGB § 619a Rn 50

⁸⁷⁵ ZÖLLNER-LORITZ-HERGENRÖDER 2008. i. m. 237. p.

munkavállalók a közlekedés rendjének megsértésével okoznak kárt a munkáltatónak.⁸⁷⁶ A munkavállaló személyéhez kapcsolódó körülményeire tekintet nélkül súlyos gondatlanságot állapított meg a bíróság abban az esetben, amikor a munkavállaló egy sorompó nélküli vasúti átjáró előtt 30 méterrel nem vette észre a piros jelzőlámpát, és ezért az ütközést nem tudta elkerülni. A gépjárművezető arra hivatkozott, hogy röviddel a baleset előtt egy teherautó akarta megelőzni, ami elvonta a figyelmét, valamint arra, hogy a nap elvakította vezetés közben. A bíróság álláspontja szerint a munkavállalónak úgy kellett volna vezetnie, hogy a jelzőlámpát még időben észrevegye. A napsütés vagy a forgalom rendje nem vonhatja el a munkavállaló figyelmét.⁸⁷⁷ Azonban már a bírói gyakorlat 1957-től '66-ig tartó szakaszában figyelembe vették a munkavállaló teljesítőképességére ható körülményeket, így többek között a hirtelen fellépő szívelégedetlenséget vagy az öntudatlan állapotot.⁸⁷⁸ A munkavállaló tapasztalatlanságát számos ítéletben a munkáltató közrehatásaként értékelték.⁸⁷⁹ 1966-tól a jogtudomány hatására megkezdődött a vétkességfogalom szubjektivizálása,⁸⁸⁰ 1972 óta pedig csak akkor állapítható meg a munkavállaló súlyos gondatlansága, ha a súlyos kötelességszegéshez személyes felróhatóság is társul.⁸⁸¹ Azt kell tehát vizsgálni, hogy a munkavállaló szubjektív képességei szerint az objektíve megkövetelt gondosságot felismerte-e és megtartotta-e. Erre az eseménysorból és az objektív kötelességsértés mértékéből lehet következtetni. A személyes körülmények tehát mentő körülményként szolgálhatnak a súlyos gondatlanság megállapítása alól.⁸⁸²

Döring a szubjektív vétkességfogalmat a munkajogi felelősség preventív-nevelő funkciójával támasztotta alá.⁸⁸³ Ezzel szemben Kohte – funkció-analízise eredményeképpen – elvetette azt az álláspontot, miszerint a munkavállalói felelősségnek preventív-nevelő funkciója lenne.⁸⁸⁴ Empirikus vizsgálata során több pontban is cáfolta a jogirodalomban és a bírói gyakorlatban előszeretettel hivatkozott elvet.⁸⁸⁵ A felelősség generál preventív hatása azáltal halványodik el, hogy a felelősség érvényesítésére csak a munkaviszony megszűntetése után kerül sor. A gépkocsivezetőnél és általában a veszélyes

⁸⁷⁶ DÖRING 1977. i. m. 68. p.

⁸⁷⁷ DÖRING 1977. i. m. 68-69. p.

⁸⁷⁸ DÖRING 1977. i. m. 69. p.

⁸⁷⁹ DÖRING 1977. i. m. 70. p.

⁸⁸⁰ DÖRING 1977. i. m. 71. p.

⁸⁸¹ DÖRING 1977. i. m. 74. p.

⁸⁸² Arbeitsrechts-Handbuch 2005. i. m. 435. p.

⁸⁸³ DÖRING 1977. i. m. 75. p.

⁸⁸⁴ KOHTE 1981. i. m. 142. p.

⁸⁸⁵ KOHTE 1981. i. m. 144-146. p.

gépekkel dolgozónál pedig nagyobb ösztönző szerepet játszik az önveszélyeztetés elkerülése, a balesetek elhárítása, mint maga a kártérítés elkerülése. Kohte álláspontja szerint a felelősséghez csak akkor társul prevenció, ha a cselekvő képes lett volna uralni a szituációt, és képes lett volna máshogyan cselekedni. Ha ezek a feltételek nem adóttak, az egyén tekintetében a jövőre előreirányzott prevenció nem valósul meg, hiszen a későbbiekben sem lesz képes a munkavállaló más magatartást tanúsítani. Kohte a munkáltató üzemi kockázatát emeli ki. Véleménye szerint a káresemény nem értékelhető elszigetelten, hanem az a termelőfolyamat része.⁸⁸⁶ Ebben az emberi-gépi környezetben – ahol a munkavállaló a munkaszervezetbe illeszkedve, a kollégákkal együtt, a munkáltató utasítása szerint látja el a feladatot – a veszély egyedüli uralására a munkáltató képes, a prevenció ebben a tekintetben egyedül az ő irányában tudna hatni.⁸⁸⁷ Különöse igaz ez a közúti balesetek és a munkavállaló túlhajszoltságának összefüggésében. Ebben a konstellációban is a munkáltató az, aki képes a veszély minimalizálására azáltal, hogy betartatja a munkaidőre vonatkozó szabályokat, valamint, hogy olyan szervezeti kereteket biztosít, amely lehetővé teszi a biztonságos közlekedést. A munkavállalónak nincsen adekvát lehetősége, hogy a baleseteket megakadályozza. Túlhajszoltság, munkaidő túllépése esetében egyértelmű következmény a reakcióidő növekedése vagy adott esetben az elbóbiskolás. Figyelembe kell venni továbbá azt is, hogy a munkavállaló gazdaságilag is függ a munkáltatótól, ennél fogva az esetleges utasítás megtagadásával munkahelyét is veszélyeztetheti.⁸⁸⁸ A prevencióhoz kapcsolódó nevelő funkció pedig a termelőeszközök magántulajdonának szentségére épülő piacgazdaságban legitimáció hiányában nem értelmezhető (lásd 5.1. pont).⁸⁸⁹

A magyar jogirodalomban elsősorban Prugberger Tamás sürgette a vétkesség fogalmának elvetését, és helyette a felróhatóság kategóriájának bevezetését. Nyugat-európai jogrendszerek megoldásait vizsgálva arra az álláspontra jutott, hogy kívánatos a polgári jogban és a munkajogban alkalmazott gondossági mércék standardizálása.⁸⁹⁰ Véleménye szerint a *Ptk. 339. § (1) bekezdésében* rögzített általában elvárhatóság, a jó családapa gondossága (*diligens et bonus paterfamilias*) munkajogba történő bevezetése a munkavállaló érdekeit is szolgálná. Példaként említi a következőt. A munkavállalónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is a munkáltatót figyelmeztetni az utasítása

⁸⁸⁶ KOHTE 1981. i. m. 171. p.

⁸⁸⁷ KOHTE 1981. i. m. 150. p., 155. p.

⁸⁸⁸ KOHTE 1981. i. m. 189-190. p.

⁸⁸⁹ KOHTE 1981. i. m. 336-337. p., 344. p.

⁸⁹⁰ PRUGBERGER 1999. i. m. 234. p.

szakszerűtlen voltára és az abból felmerülő károk bekövetkezésének lehetőségére. Prugberger szerint ez a figyelmeztetés a munkavállaló részéről sokszor pontosan azért marad el tudatosan, mert a munkavállaló fél, hogy a kritika megfogalmazásával elveszheti munkahelyét. Ebben az esetben a munkavállaló tisztában vele, hogy kár be fog következni, de az előbb említett okra tekintettel azt nem teszi szóvá. Ennélfogva a munkaügyi bíróság magatartása kapcsán eshetőleges szándékosságot állapít meg, és ezért teljes kártérítéssel tartozik.⁸⁹¹ Ezen példa kapcsán arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy a gondossági mércenek egyetlenegy funkciója van a felelősség megállapítása kapcsán: meghatározni azt, hogy fennáll-e a munkavállaló felelőssége? Így nem értek egyet azon állásponttal, hogy a felróhatóság bevezetése a munkavállalóra nézve kedvezőbb, hiszen a gondossági mérce speciális szint felé tolása minden esetben egyértelműen a szabályozás szigorodását jelenti.

Álláspontom szerint nem alátámasztott és megindokolt a jogalkotó azon döntése, amellyel a munkavállalói felelősség körébe bevezeti a felróhatóság fogalmát. A törvénytervezet a polgári jog alkalmazhatóságának kérdésében általában véve arra a megfontolásra támaszkodik, hogy a *régi Mt.* kifejezett rendelkezésének hiányában is uralkodott a gyakorlatban az a jogtétel, hogy a munkajogban a polgári jog szabályai és jogelvei alkalmazhatók, feltéve, ha a *régi Mt.* eltérően nem rendelkezik, és az nem ellentétes az alapvető munkajogi jogtételekkel. Ebből az következik, hogy a kodifikáció során a jogalkotó lényegében arra törekedett, hogy az egyes felelősségtani fogalmakat polgári jogi tartalommal töltsen meg.

A jogalkotó által célzott standardizálással kapcsolatosan a következőre szeretnék utalni. A Scheuerle által kidolgozott munkajogi gondosságfogalommal szemben támasztott legfőbb kritika az volt, hogy a speciális gondosságfogalom megtöri a magánjog rendjének egységességét. Ezzel szemben Scheuerle arra hivatkozott, hogy utópisztikus elképzelés egy olyan jogrendszer, amelynek keretében az egyes jogágak és jogterületek fogalmai ugyanazzal a tartalommal használatosak. Leginkább pedig azért, mert egy-egy jogág és terület más-más érdek előtérbe állítása és védelme mellett orientálódik. Metodológiai értelemben az egyes fogalmak mögött rejlő differenciáltság a jog kimunkáltságának bizonyítéka. Pontosán azt mutatja, hogy a jogalkotó az egyes érdekek mentén átgondolva, a jogágak funkciójára tekintettel alakítja ki és formálja a jogrendszert.⁸⁹² Minderre tekintettel magam sem gondolom, hogy a munkajogban uralkodó eltérő gondossági mérce

⁸⁹¹ PRUGBERGER 2008. i. m. 525-526. p.

⁸⁹² SCHEUERLE 1958 i.m. 253. p.

a magánjog egységessége ellen hatna, hanem inkább indokolható súlyponteltolódásokról beszélhetünk.

Véleményem szerint a vétkesség fogalma, a munkavállaló szubjektív kompetenciáinak és inkompetenciáinak teljes körű vizsgálata egyértelműen fenntartandó a munkajog szabályozási rendszerében. Továbbá hangsúlyozandó a fogalmi tisztaság fontossága a bírói gyakorlat egységessége, ennél fogva pedig a jogbiztonság érdekében. Habár nem értek egyet a gondossági mérce felróhatóságban történő megjelölésével, azt gondolom, hogy a német modellhez hasonló irány vagy megoldás bírói gyakorlatba történő beépítése képes lenne árnyalni az *új Mt-ben* rögzített gondossági követelményt, így a súlyos gondatlanság esetkörére fenntartanám a szubjektív elemek vizsgálatát. Ennek keretében az absztrakt, objektivált és tipizált gondossági mérce súlyos gondatlanság esetében kiegészülne a munkavállaló szubjektív körülményeinek figyelembevételével. Nem az állna tehát a középpontban, hogy az adott forgalmi kör részvevőjével szemben az adott helyzetben mi lett volna elvárható, felismerhető, előrelátható és elhárítható. Az értékelés abban állna, hogy a károkozó ezt az objektív mércét személyes képességeire tekintettel felismerhette-e, illetve teljesíthette-e.

5.2.4. *Kár keletkezése*

A vizsgált modellek mind megegyeznek abban, hogy önmagában egy jogellenes kötelességszegés, illetve egy abszolút jog megsértése – kár keletkezése nélkül – nem eredményez kártérítési felelősséget.

A *régi Mt. redukált vagy munkajogi kárfogalmat* használt. A jogalkotói döntés nyomán – tekintettel a polgári jog és a munkajog közelítésének szándékára – az *új Mt.* egyezően a német és osztrák modellhez, szintén a polgári jogi kárfogalmat tartja irányadónak. Ezeknek összevetését az 5.4. pont tartalmazza.

5.2.5. *Okozati összefüggés*

Mindhárom modell tekintetében szükséges a magatartás és a kár bekövetkezte közötti okozati összefüggés. Hogy az okozatosság láncolata ne fusson a végtelenbe, mind a magyar, mind a német, mind pedig az osztrák megoldás alkalmazza az *adekvát kauzalitás*

tanát abból a célból, hogy a *conditio sine qua non* formulát korlátok közé szorítsák. A német modellben ezen túlmenően a norma céljának vizsgálata is megjelenik.⁸⁹³

5.3. A korlátozott kárfelelősség hatálya

5.3.1. Személyi hatály

A vizsgált modellek megegyeznek abban, hogy a munkaszerződés alapján munkát végzők (munkavállalók) esetében alkalmazandó a korlátozott kártérítés. A munkavállaló fogalmának meghatározása során mindhárom ország munkajoga a személyes függőség szerepét hangsúlyozta.

A személyi hatály mindhárom esetben kiterjed a szakképzésben résztvevő tanulóra és a távmunkát végzőre. A magyar modellben a szakképzésben résztvevő tanulóra speciális kárplafon vonatkozik. A tanuló a gyakorlati képzést folytató szervezetnek gondatlanságból okozott kár értékének ötven százalékát köteles megtéríteni azzal, hogy a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a tanuló pénzbeli juttatásának egyhavi összegét [*Szt. 70. § (2) bek.*]. Ez a szabály a külföldi modellekhez képest kedvezőbb.

Munkaerő-kölcsönzésnél az osztrák és a német modell esetében a korlátozott kártérítés szabályai mind a munkavállaló és a kölcsönbevevő, mind a munkavállaló és a kölcsönbeadó között alkalmazandók.⁸⁹⁴ Ennek dogmatikai oka, hogy a munkavállalót munkajogi szempontból hasonlóképpen kezelik, mint a kölcsönbevevőnél alkalmazásban lévő egyéb munkavállalót.⁸⁹⁵ Az új Mt. által lefektetett főszabály lényegében ezen megoldásokhoz való közeledésként értékelhető. Arra mindkét külföldi modell tekintetében utaltam, hogy azok élesen elválasztják egymástól a hibás teljesítést és a nem teljesítést. Ez a munkaerő-kölcsönzés kapcsán keletkező felelősségi kérdéseket is árnyaltabbá teszi, azaz a korlátozott kártérítést lényegében csak abban az esetben alkalmazzák, ha a kölcsönzött munkavállaló hibás teljesítésével a kölcsönbevevőnek okoz kárt. Ebben az esetben a kölcsönbevevő közvetlenül a munkavállalóval szemben érvényesíti igényét.⁸⁹⁶ Ennek oka, hogy a kölcsönbeadó nem a munkavállaló teljesítésének minőségéért, hanem a munkaerő

⁸⁹³ PETRIK 2002. i. m. 64. p.

⁸⁹⁴ Christiane BRORS-Wolfgang HAMANN-Britta Riederer Freifrau von PAAR-Peter SCHÜREN-Martin STRACHE: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar, München, Verlag C. H. Beck. 2010. zum B.Einleitung Rn 379

⁸⁹⁵ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum § 611 Rn 372

⁸⁹⁶ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar 2010. zum B.Einleitung Rn 482

biztosításáért szavatol. Ha a munkavállaló nem teljesítéssel okoz kárt a kölcsönbevevőnek, úgy a korlátozott kártérítés szabályai nem alkalmazhatók. Ebben az esetben a kölcsönbeadó és a munkavállaló egyetemlegesen tartoznak helytállni.⁸⁹⁷

A vezető állású munkavállalók kárfelelősségének szabályozása a *régi Mt-ben* a német modellel volt azonos, azaz a nem vezetői tevékenység körében okozott károk megtérítésére irányadó volt a korlátozott kártérítés. Ezzel szemben az *új Mt.* – az osztrák megoldással egyezően – a vezető állású munkavállalóktól minden esetben a teljes kár megtérítését követeli. Álláspontom szerint a vezető állású munkavállaló tekintetében a kártérítési szabályok szigorítása nem volt indokolt, a *régi Mt-ben* megfogalmazott szabályt helyesnek ítélem meg.

A hazai munkajog nem használja a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját.⁸⁹⁸ Azon személyek tehát, akik nem munkaszerződés, hanem más, munkavégzésre irányuló egyéb polgári jogi jogviszony keretei között végeznek munkát, és jogállásukra a személyi függőség nem jellemző, a polgári jog szabályai szerint tartoznak felelősséggel. Ezen személyek esetében a korlátozott kártérítés alkalmazására a német modell – szemben az osztrák szabályozással – nem ad lehetőséget. A személyi függőség hiányára tekintettel magam is a német szabályozási úttal és Waltermann érvelésével értek egyet (lásd 3.4.3.1. pont).

5.3.2. Tárgyi hatály

A magyar modell tárgyi hatálya azon kötelezettségszegésekre terjed ki, amelyek a munkaviszonyból folynak [*régi Mt.* 166. § (1) bek., *új Mt.* 179. (1) bek.]. A német

⁸⁹⁷ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar 2010. zum B.Einleitung Rn 480, 493

⁸⁹⁸ Az *új Mt.* egyik korai tervezete tartalmazott szabályozást erre a személyi körre, és a német szabályozáshoz képest eltérően. A szöveg az alábbi volt: „3. § (1) E törvénynek a munkaidő leghosszabb, illetve a pihenőidő legrövidebb tartamára, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy). (2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása. (3) A (2) bekezdés alkalmazása során a) személyesnek minősül a saját, illetőleg közeli hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka; b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának közeli hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek. (4) Az (1) – (3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.” (Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a MunkaTörvénykönyvében, Jogtudományi Közlöny, 2013/1., 1-14.p., 11-12. p.)

megoldás szerint a tárgyi hatály valamennyi üzem érdekében végzett tevékenységet (*betrieblich veranlasste Tätigkeit*) átfogja. Az osztrák példa esetében a *DHG* a szolgáltatás teljesítése, a munkavégzés során okozott (*bei Erbringung seiner Dienstleistungen*) károk esetében alkalmazható [*DHG 2. § (2) bek.*].

A német és az osztrák modellben élesen elválnak egymástól a munkavállaló nem teljesítése (*Nichtleistung*) és hibás teljesítése (*Schlechtleistung*). Erre vonatkozó megkülönböztetés a hazai szabályozás kapcsán sem a törvény szövegszintjén, sem pedig a szakirodalomban nem merül fel. Véleményem szerint ugyanakkor ezen distinkció szükségképpen következik a jogintézmény céljából. A korlátozott kártérítés ugyanis nem a jogviszony címkéje. Ennélfogva pusztán a munkavállalói minőség nem indokolja annak alkalmazását.

A jogi konstrukció kizárólag azon eseteket kell, hogy átfogja, amikor a munkavállaló a munkáltató érdekében, annak eszközeivel, annak utasítása szerint ténylegesen munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének tesz eleget. A korlátozott kártérítés mögött húzódó érvek ugyanis csak ezen fázisban állnak fenn, és igazolják annak létjogosultságát.

Az osztrák modell elemzése kapcsán bemutatott ítélkezési gyakorlatot, miszerint a korlátozott kártérítés szabályait akkor is alkalmazni kell, ha a munkavállaló szociálisan adekvát tevékenységgel vagy annak során, munkaidő alatt okoz kárt a munkáltatónak (pl. saját okos telefonját használja, cigarettázik stb.), a magyar szabályozás vonatkozásában is irányadónak tekintem. Ezekben az esetekben nem érvelhet a munkáltató azzal, hogy a munkavállaló nem a munkaviszonyából folyó kötelezettségének megszegésével okozta a kárt. Nem az a tény bír ugyanis relevanciával, hogy a károkozás egy olyan magatartás kapcsán jelenik meg, amely a munkáltató érdekét szolgálja, a munkaviszonyból folyik. Azt kell vizsgálni, hogy a károkozás időpontjában a munkavállaló a munkaszerződésből folyó főkötelezettségét teljesítette-e.

5.4. A kárösszeg korlátozásának útja/módja

A kártérítés korlátozásának alapvetően a következő – egymással kombinálható – alternatívái vannak:

- törvényi szinten rögzített vagy a bírói gyakorlatban kialakult kárplafon,
- üzemi kockázat,

— munkajogi kárfogalom.

A kártérítés korlátozásától terminológiailag el kell határolni a méltányossági alapú döntést (mérséklést), amelyet a bíróságok a munkavállaló anyagi helyzetére tekintettel, az egzisztenciális ellehetetlenüléstől való megóvás érdekében alkalmaznak. Ez nem más, mint a kártérítési határozatok szociális szempontú felülvizsgálata.

5.4.1. *Törvényi szinten rögzített vagy szokásjogilag kialakult kárplafon*

Alapvető különbség a vizsgált modellek tekintetében, hogy a német és az osztrák munkajogban törvényi szinten nem rögzítik a kártérítés maximális terjedelmét. Ebből is következik, hogy ezen államok tekintetében sokkal inkább meghatározó a bírói gyakorlat szerepe. Természetesen ez összefügg azzal, hogy egyik országban sem kodifikálták a munkaszerződés jogát.

Németországban az elmúlt évszázadban többször került napirendre a munkavállaló felelősségének és a kártérítés maximális összegének törvényi szinten történő rögzítése. Már 1964-ben, a 65. Német Jogászgyűlésen (*Deutscher Juristentag*) egyetértés volt abban, hogy a *BGB* novelláris kiegészítése vagy a munkaszerződés jogának kodifikálása során a munkavállaló felelősségének törvényi szintű szabályozása szükséges.⁸⁹⁹ 1967-ben elkészült egy, a kártérítési szabályok módosításáról, illetve kiegészítéséről rendelkező minisztériumi tervezet, amely a polgári jogban érvényesülő teljes kártérítés elvéhez kiegészítő szabályt fűzött (*Reduktionsklausel*) volna, ezáltal biztosítva a polgári jogi kártérítés „mindent vagy semmit elvétől” (*Alles-oder-Nichts-Prinzip*) való eltérés jogtechnikai lehetőségét.⁹⁰⁰ 1968-ban a Német Szakszervezeti Szövetség (*Der Deutsche Gewerkschaftsbund* továbbiakban *DGB*) a munkajogi felelősség módosításáról szóló javaslatot készített. A javaslat nem a súlyos (szándékosság, súlyos gondatlanság) és enyhe (enyhe és legenyhébb gondatlanság) vétkesség esetkörei szerint differenciát, hanem szándékosságot, súlyos gondatlanságot és a gondatlanság egyéb esetkörét különböztette meg. Súlyos gondatlanság esetében a kártérítés csökkentésére akkor és annyiban kerülhetett volna sor, ha és amennyiben a méltányosság elve a körülményekre tekintettel ezt megköveteli. A bevezető rendelkezések között rögzítették, hogy a kockázatvállalásnak a bér nagyságához kell igazodnia. A kártérítés a

⁸⁹⁹ Franz GAMILLSCHEG–Peter HANAU: Die Haftung der Arbeitnehmers, Karlsruhe, Verlag Versicherungswirtschaft e. V., Karlsruhe 1974. 117. p.

⁹⁰⁰ GAMILLSCHEG–HANAU 1974. i. m. 117-118. p.

munkavállaló egy havi bérét, illetve különös esetben háromhavi bérét nem haladhatta volna meg. A munkavégzés kár előidézésére alkalmas volta nem volt meghatározó körülmény a korlátozás alkalmazhatóságának kérdésében.⁹⁰¹ 1970-ben a Szövetségi Munka- és Szociális Minisztérium gondozásában elkészült egy második, a munkajog rendezéséről szóló törvénynek a tervezete, amit az addigi joggyakorlathoz és a *DGB* tervezethez igazítottak. A tervezetet többször is átdolgozták, amelyek azonban a nyilvánosság számára nem voltak elérhetők. Egy 1971-es nem hivatalos változat szerint súlyos gondatlanság esetére fenntartották a méltányossági alapon történő csökkentés lehetőségét. Egyéb gondatlanság esetére legfeljebb háromhavi munkabér erejéig történő marasztalást írtak volna elő.⁹⁰² A *DGB* 1977-es, a munkajogviszonyra vonatkozó joganyag kodifikálásáról szóló tervezete szerint a munkavállaló kártérítése az egy havi átlagkeresetet nem haladhatta volna meg, különös esetben pedig a háromhavit.⁹⁰³ Az NSZK és az NDK közötti egyesülésről szóló szerződés szerint az egyesült törvényhozói orgánus feladata lett, hogy a munkaszerződés jogát összefoglalóan, törvényi szinten szabályozza.⁹⁰⁴ Kelet- és nyugatnémet oktatókból egy tizenhárom tagú bizottság állt fel azért, hogy vitatervezetet készítsenek a munkaszerződés törvényi szabályozásához (*Professorenentwurf*). A tervezet a munkavállaló felelősségének szabályozásánál támaszkodott az *AGB-DDR* vonatkozó szakaszaira is. A történelmi események nem jelentették ugyani annak kizárását, hogy a korábbi *AGB-DDR* megőrzendő részei ne szolgáljanak a tervezet alapjául.⁹⁰⁵ A javaslat szerint a munkavállaló szándékos károkozásnál teljes terjedelemben felelni tartozott volna. Súlyos gondatlanság esetében a kártérítés korlátozott, ha annak összege méltánytalan lett volna különösen a munka természetében, a munkavállaló személyében vagy a kár nagyságában rejlő körülményekre tekintettel (méltányossági-klauzula).⁹⁰⁶ A gondatlanság egyéb esetében a munkavállaló a vétkesség foka szerint felelt volna kéthavi keresetig. Ez a javaslat a gondatlanság háromfokozatú koncepcióját elvetette, továbbá a tevékenység kár előidézésére alkalmasságát nem alkalmazta. Számos kritikai észrevétel merült fel a

⁹⁰¹ GAMILLSCHEG–HANAU 1974. i. m. 118-119. p. Günther KÜCHENHOFF: Modernisierung des Schuldbegriffs aus arbeitsrechtlichen Einsichten, AuR 1969 193-204. p., 194. p.

⁹⁰² GAMILLSCHEG–HANAU 1974. i. m. 119-120. p., DÖRING 1977. i. m. 21. p.

⁹⁰³ RdA 1977 Heft 3 DGB-Entwurf zum Arbeitsverhältnisrecht

⁹⁰⁴ *EV 30. cikk*

⁹⁰⁵ Wolfgang HROMADKA: Ein Arbeitsvertragsgesetz Der diskussionentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im arbeitsrecht“, NJW 1992/32. 1985-1993. p., 1985. p.

⁹⁰⁶ Robert HEUSE: Arbeitsvertragsgesetzentwurf '92 – ein neuer Kodifikationsversuch BB 1992, 1145-1148. p., 1147. p.

joggyakorlat egységessége kapcsán, többen pedig kifogással illették, hogy a tervezet jellemzően nem munkavállaló-barát.⁹⁰⁷

A kárfelelősség német szabályozása kapcsán bemutattam, hogy van arra irányuló törekvés az ítélkezési gyakorlatban, hogy szokásjogi úton alakítsanak ki kártérítési maximumot. Ennek legfrissebb példája a Münchener Tartományi Bíróság egy 2011-es döntése. A tartományi bíróság úgy foglalt állást, hogy a munkáltató kártérítési igénye a súlyosan gondatlanul közlekedési balesetet okozó gépjárművezető munkavállalóval szemben rendszerint 3 havi bruttó keresetre korlátozott (LAG München 27.07.2011 11 Sa 319/11. számú határozat).⁹⁰⁸ Enyhe gondatlanság esetében a munkavállaló általában egy havi munkabér erejéig tartozik helytállni. Ki kell emelni azonban, hogy a BAG az ilyenfajta bírói jogalkotást *de lege lata* nem tartja lehetségesnek. Annak sem általános jogelvi alapja, sem pedig törvényi példája sincsen. Egy összecszerű korlátozás megalkotására kizárólag a jogalkotó jogosult.⁹⁰⁹

Az osztrák munkajogban a kártérítési plafon törvényi szintű rögzítése mellett Schrammel és Mayer-Maly érveltek. Schrammel a vétkességi fokokhoz igazított kárplafon meghatározását sürgette,⁹¹⁰ amely által kiküszöbölhetővé válna a munkáltatók túlkövetelése. Ez a kártérítési perek számának csökkentését is eredményezné.⁹¹¹ Mayer-Maly a munkavállaló béréhez igazított kárplafon (6-28 hetibér között) mellett érvelt annak érdekében, hogy a munkavállaló egzisztenciális biztonsága ne kerüljön veszélybe.⁹¹²

Mind a *régi Mt.*, mind pedig az *új Mt.* törvényi szinten határozza meg a kárplafont. A jogalkotó az *új Mt.-ben* jelentősen megemelte a kártérítés maximális összegét. A főszabály szerinti másfél havi átlagkereset [*régi Mt.* 167. § (1) bek.] helyett a kártérítési plafon a hatályos szabályozás szerint négyhavi távolléti díj [*új Mt.* 179. § (3) bek.] lett.

Szeretnék utalni az *új Mt.* jogalkotási folyamatára, abban ugyanis felmerült a törvényi szinten rögzített kártérítési maximum elvetése. A társadalmi egyeztetésre bocsátott *Munka Törvénykönyvének Tervezete (továbbiakban: Tervezet)*⁹¹³ a munkavállaló által vétkesen okozott kárért való helytállását – mint általános felelősségi alakzatot – a

⁹⁰⁷ LIPPERHEIDE 725. p., HROMADKA 1992. i. m. 1990. p.

⁹⁰⁸ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 18

⁹⁰⁹ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 18

⁹¹⁰ SCHRAMMEL II. i. m. 2004. 182. p.

⁹¹¹ SCHRAMMEL II. 2004. i. m. 182. p.

⁹¹² Theo MAYER-MALY: Die Schadenshaftung der Arbeitnehmer im österreichischen Recht, Das Recht der Arbeit, 1962/56. 221-228. p., 227. p.

⁹¹³ Munka Törvénykönyvének Tervezete, <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/matol-elerheto-a-munka-torvenykonyve-atfogo-modositasanak-tervezete> [letöltés ideje: 2011.09.26.]

Tervezet II. részének 10. fejezetének első egysége szabályozta. A *Tervezet* 179. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló köteles lett volna a munkaviszonyából származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A *Tervezet* 179. § (3) bekezdése kimondta, hogy a munkavállaló – figyelemmel a (4) bekezdésben foglaltakra – a munkáltató teljes kárát köteles lett volna megtéríteni (teljes kártérítés elve). A kár megtérítésére – mint mögöttes jog – egyebekben a polgári jognak a szerződésen kívül okozott kár megtérítésére vonatkozó általános szabályait kell alkalmazni (*Tervezet* 190. §). A *Tervezet* szerint a vétkesség foka nem hatott volna ki a kártérítés mértékére.

A német és az osztrák modell közös jellemzője, hogy a kártérítés progresszív – a vétkességhez igazodó lépcsőzetes – rendszerét alakítják ki. A német megoldásban – vizsgálva a bírói gyakorlatot – súlyos gondatlanság esetében háromhavi, közepes fokú gondatlanság esetében egyhavi kereset képezi a kártérítés határát. Továbbá azon károkozások tekintetében, ahol a munkavállaló se nem szándékos, se nem különösen súlyos gondatlan nem volt, nem született még olyan kártérítési összeg, amely a munkavállaló egyévi keresetét meghaladta volna.⁹¹⁴ Az osztrák modellben súlyos gondatlanságnál a mérséklés körülbelül a kárösszeg egyharmad része. A gondatlanság egyéb foka tekintetében rendszerint a kár kétharmad része.⁹¹⁵ Vagyis a munkavállalónak ennyivel kevesebbet kell megfizetnie a teljes kárösszeghez képest. A vizsgált külföldi modellekben a gondatlanság fokának növekedésével párhuzamosan emelkedik a jogalkalmazás által irányadónak tekintett kártérítési maximum is. Ezáltal a német és az osztrák modell 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 és az osztrák modell – törvényi maximum alkalmazásának hiányában – a lehető legrugalmasabb megoldást jelenti. Ez ugyanakkor csak olyan jogi környezetben képzelhető el, ahol a bírói jogalkalmazásnak ilyen mértékű térengedés kellőképpen nagy hagyományokra tekint vissza, a bírók szocializációja ennek megfelelően történt. Úgy gondolom, hogy egy ilyen szintű paradigmaváltás hazai keretek között – legalábbis most – nem lenne eredményes.

⁹¹⁴ Erfurter Kommentar 2013. i. m. zum § 619a Rn 18

⁹¹⁵ TRATTNER 2005. i. m. 219. p., DITTRICH-TADES 2012. i. m. DHG § 2 E 136.

Erre tekintettel megtartanám a törvényi maximumot, de differenciálnék a gondatlanság egyes mértékei között.

5.4.2. Üzemi kockázat intézménye

A magyar, német és osztrák szabályozás egymás mellé állítása során a következő megállításokat tehetők. A munkáltató felróható közrehatása – tehát a *BGB 254. §-ának* direkt alkalmazása, és az *ABGB 1304. §-a* – a *régi Mt. 172. § (2) bekezdésében* és az *új Mt. 179. § (4) bekezdésében* rögzített. Ennek értelmében nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltató felróható közrehatása következtében állott elő.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 11.M.1204/2008. számú határozatában a munkavállalót gondatlan károkozás címén 50.000 forint megfizetésére kötelezte. A munkavállaló üzlettér vezetőként állt alkalmazásban a munkáltatónál. A bíróság megállapította, hogy a munkavállaló a pénzkezelésre irányuló belső szabályzatot ismerte, ugyanakkor munkatársával (T.Á.) együtt attól eltérő pénzkezelési gyakorlatot alakított ki: a bizonylatokat hiányosan vezették, a pénz bankba szállítás céljából történő összekészítését pedig nem egy, hanem két személy végezte. Ennek következtében a munkavállaló kárfelelősséggel tartozik az üzletből eltűnt 600.000 forintért. A bíróság indokolásában kifejtette, hogy a munkavállaló nem szándékos károkozás alapján tartozik helytállni. A kötelezettség szándékos megszegése ugyanis nem jelenti egyúttal azt is, hogy a munkavállaló szándéka a pénz elvételére is irányult volna. Így az elsőfokú bíróság az alperest gondatlan károkozás címén marasztalta el. A kártérítés összegét azonban nem átlagkeresetének 50 %-ában határozta meg. Értékelte ugyanis a bíróság, hogy a munkáltató a helytelen gyakorlatot eltűrte, illetve azt, hogy a munkafolyamat felelőse nem az alperes, hanem T.Á. volt.⁹¹⁶

A munkáltató felróhatóságtól független közrehatásának értékelése sem a magyar jogirodalomban, sem pedig az ítélkezési gyakorlatban nem jellemző. Cséffán hangsúlyozza, hogy a bírói gyakorlat a munkáltató magatartását kizárólag felróhatósági alapon vizsgálja.⁹¹⁷ A *régi Mt. 172. § (2) bekezdése* nem tartalmazta a felróhatóságot, mint

⁹¹⁶ A Fővárosi Bíróság 49.Mf.636.148/2009/3. számú ítéletében az első fokú bíróság határozatát részben megváltoztatta. Indokolásában kimondta, hogy az alperes magatartása és a bekövetkezett kár között a munkáltató nem bizonyította az oksági kapcsolatot. Ennélfogva a munkavállalót nem terheli kártérítési kötelezettség. A Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta (Mfv.I.10.832/2010/3.számú határozat).

⁹¹⁷ CSÉFFÁN 2007. i.m. 444-445.p.

követelményt. A bírói jogalkalmazás azonban a *Ptk.* 340. §-a alapján a munkáltatói közrehatást felróhatósági alapon vizsgálta. Az új *Mt.* 179. § (4) bekezdése pedig már kifejezetten rögzíti a felróhatóság követelményét.

Álláspontom szerint a piacgazdaság munkajogának elsősorban a kár bekövetkeztének kockázatának megosztását kell megcéloznia. A munkához kapcsolódó veszélyesség – többek között a termelésben használt berendezések, a termelési folyamat maga, az előállított termék – a munkáltatói oldalon minden esetben értékelésre kell, hogy kerüljön. Ez önmagában korlátozott kártérítéshez kell, hogy vezessen. Ebből következik annak elismerésének szükségessége, hogy a munkavállaló a legenyhébb gondatlanság esetében nem tartozik felelősséggel, valamint a kártérítés korlátozásának abszolút jellege. Tehát a korlátozás maga ne csak egy meghatározott kártétel felett legyen vizsgálendő. A munkáltató jogosult és kötelezett megszervezni az üzemet, és irányítani a munkafolyamatokat. A munkavállaló csupán integrálódik ebbe a szervezeti egységbe abból a célból, hogy egyedül vagy kollégáival együtt a munkáltató által annak saját felelősségére kitűzött célt elérje. Így többek között azt sem a munkavállaló határozza meg, hogy milyen műszaki paraméterekkel rendelkező berendezéseket kezel, azok milyen értékűek vagy, hogy a termelési folyamat milyen minőségi és mennyiségi kritériumok szerint halad. Továbbá a munka végzése is munkáltatói utasításhoz kötött. Az ilyen módon meghatározott környezetben a munkáltató jogosult megtenni azokat az intézkedéseket, amik csökkentik a kár bekövetkeztének kockázatát (többek között a munkafolyamatok megváltoztatásával, az ellenőrzéssel, a biztonsági előírások betartatásával, biztosítás megkötésével).

Minderre tekintettel szükségesnek látom az üzemi kockázat intézményének értékelését a magyar modellben is. A szabályozás abszolút jellege mellett foglalkozni állást. Ebből következne, hogy a munkavállaló a legenyhébb fokú gondatlanság esetében nem tartozna helytállni. Valamint, hogy a kártérítés korlátozására nemcsak egy meghatározott kárösszeg felett kerülne sor. A munkaviszony sajátosságainak értékelése ugyanis nem tehető a kár nagyságától függővé.

5.4.3. *Kárfogalom*

A régi *Mt.* kapcsán magam is megfogalmaztam azt a kérdést, hogy érdemes-e fenntartani a polgári jogi szabályokhoz képest redukált vagyoni kár fogalma. Ebben a tekintetben a vizsgált jogrendszerek megközelítése teljesen különböző volt, hiszen a német

megoldás szerint valamennyi bekövetkezett vagyoni (és nem vagyoni) kár követelhető. Az osztrák szabályozás pedig teljes kártérítés esetére a nem vagyoni károk megtérítésének is helyt ad. Mindenképpen helyes lépésnek tartom a kárfogalom bővítését. Egyrészt feloldódik a jogbizonytalanság, amely abból következett, hogy nem volt egységes álláspont abban a tekintetben, mely kárelemek követelhetők (*lásd 2.3.2.1. pont*). Másrészt a piacgazdaság munkajogában semmi nem indokolja, hogy a nem vagyoni károk nem megtéríthetők. Tehát a polgári jogi kárfogalom munkajogba történő bevezetése arra tekintettel helyeselhető, hogy az 1992-es szabályozás kapcsán kialakult bírói gyakorlat ingatag lábakon állt. Ugyanakkor abban az esetben, ha fenntartjuk a szabályozás relatív jellegét, már aránytalan kiszélesítése a kártérítési felelősségnek.

Az *új Mt.* által bevezetett előreláthatósági szabály a keletkező károk láncolatának megszakítását dogmatikailag nem az okozati összefüggés keretei között, hanem a kár vizsgálata során végzi el. Ahogyan arra Vékás Lajos felhívja a figyelmet, az előreláthatóság szabálya a német jogtudományba is beszivárgott.⁹¹⁸ A *BGB 252. §-a* szerint az elmaradt haszon címén megtéríthető károk körét a jogalkotó a valószínűséggel várható haszonra korlátozta. A kárösszeg mérséklésének másik eszköze, ha a károsult kármegelőzési kötelezettségének nem tett eleget. A *BGB 254. § (2) bekezdés* szerint, ha a károsult a kár megelőzésében vagy mérséklésében vétkes mulasztás terheli, a károkozónak az ebből eredő kárt nem kell megtéríteni. A károsult mulasztásának minősül az is, ha – lehetőleg a szerződéskötéskor – nem hívta fel a másik fél figyelmét olyan szokatlanul nagy károsodás veszélyére, amelyet ő nem ismert és nem is kellett volna, hogy ismerjen.⁹¹⁹ Vékás álláspontja szerint a *BGB* ezen szakasza az előreláthatósági klauzula célját valósítja meg eltérő dogmatikai eszközzel.⁹²⁰ Szokatlanul nagynak minősül a kár, ha az jelentősen meghaladja a hasonló üzleti helyzetben elvárható mértéket.⁹²¹ Ha a rendkívüli kockázatot a másik fél is ismerte, vagy ismernie kellett volna, a károsultat nem terheli mulasztás a figyelmeztetés elmulasztása miatt.⁹²² Az osztrák modell nem követi a német megoldást, a jogalkotó nem rögzítette az előreláthatóság klauzuláját.

⁹¹⁸ VÉKÁS 2002. i. m. 516. p.

⁹¹⁹ VÉKÁS 2002. i. m. 516. p.

⁹²⁰ VÉKÁS 2002. i. m. 516. p.

⁹²¹ VÉKÁS 2002. i. m. 516. p.

⁹²² VÉKÁS 2002. i. m. 516. p.

5.4.4. A bírói mérlegelés szerepe

5.4.4.1. A bírói mérlegelés és a kockázatfelosztás

A magyar jogalkotó *méltányossági alapú* intézményként kezeli a korlátozott kártérítés intézményét. Ezzel szemben a német és az osztrák modellben a *kockázatfelosztás elve* jelenik meg. Ezen megállapításomat két oldalról szeretném alátámasztani. Egyrészt, a magyar szabályozásban a munkavállaló a legenyhébb fokú gondatlansága esetében is – szemben a német és az osztrák munkajoggal – helytállási kötelezettséggel tartozik. Másrészt, a magyar szabályozás relatív jellegű,⁹²³ míg a német és az osztrák szabályozás abszolút. Amennyiben ugyanis a kár összege a törvényben megállapított kárplafon alatt marad, főszabály szerint nincsen korlátozás a bírói gyakorlatban. Ezekben az esetekben ugyanakkor – helytelenül – a kockázatviselés teljes mértékben a munkavállalóra hárul. Tehát a magyar modellben a kártérítési plafon alatt a munkaviszony sajátosságai nem kerülnek értékelésre. Azaz a bírói gyakorlat a munkáltató üzemi kockázatának felróhatóságtól független beszámításától eltekint. Ennek megfelelően a jogintézmény egyetlen koncepcionális pillére a munkavállaló egzisztenciális ellehetetlenülésének megakadályozása.

Utalni szeretnék arra is, hogy az *új Mt.* jogalkotási folyamatában is uralkodó volt az a nézet, hogy a munkavállalói felelősség méltányossági alapú jogintézmény. Az *ex lege* korlátozás utóda a *Tervezet* szerint a *Ptk. 339. (2) bekezdése* lett volna. Ez több ponton is aggályosnak tűnt számomra. Egyrészt ilyenfajta méltányosság a szerződésszegés esetében nem alkalmazható. Továbbá, ez a szakasz nem a felek közötti kármegosztást, hanem a kár összegének mérséklését teszi lehetővé.

Figyelemmel az osztrák és a német szabályozásra, indokoltnak tartom a legenyhébb súlyú gondatlanság esetében annak rögzítését, hogy a munkavállaló ebben az esetben nem tartozik helytállási kötelezettséggel. Magam részéről amellet foglalom állást, hogy a munkavégzés sajátosságai minden esetben mérlegelésre kell, hogy kerüljenek. Ennek megfelelően álláspontom szerint nem helyes az a jogalkotói megoldás, amely szerint a bírói mérlegelés csak a különösen méltánylást érdemlő körülményekre terjed ki. Az osztrák modell ebben a tekintetben megfelelő példával szolgálhat, ahol törvényileg rögzítik a bírói

⁹²³ Kenderes György: Gondolatok egy egységes dolgozói felelősség indokoltságáról, kialakíthatóságáról, *Jogtudományi Közlöny*, 1986/4, 167-172. o., 170. o.

mérlegelés kereteit. Erre tekintettel *de lege ferenda* javaslatom az új Mt. 190. §-a kapcsán a következő:

A bíróság a kártérítés összegét súlyos vétkesség esetében csökkenteni jogosult, ha a munkavállaló a munkáltatónak gondatlanul kárt okoz.

A bíróság a kártérítés összegét enyhe vétkesség esetében teljes egészében el is engedheti.

Amellett foglalkozom állást, hogy a korlátozott kártérítés intézménye koncepciójában nem méltányossági elveket követ. A korlátozás ténye alapvetően a munkaviszony természetéből folyik. Tehát a szabályozásban is szükségképpen meg kell jelennie a munkáltató azon kockázatvállalásának, amely magához a munkavállaláshoz fűződik.

5.4.4.2. A bírói mérlegelés és a méltányosság

A régi Mt-hez képest jelentős előrelépés a méltányossági klauzula törvényi szinten történő rögzítése. Az 1992-es szabályozás kapcsán nem volt egyértelmű, hogy a bíróság mérsékelheti-e a kártérítést, illetve, ha igen, milyen keretek között. A LB 1997-es határozatában megállapította, hogy „a bíróság mérsékelheti a kártérítést, illetőleg a jogszabály alapján megállapítható mértéknél alacsonyabb összegben is marasztalhatja a munkavállalót, ha a károkozás és a károkozó körülményei ezt nyomatékosan indokolják” (LB Mfv. II. 10.344/1997/3.). Ugyanakkor szükséges felhívni a figyelmet arra a tényre, hogy a munkaviszony keretében okozott károk tekintetében kontraktuális felelősségről van szó,⁹²⁴ amelynek keretében a Ptk. 318. § (1) bekezdése kifejezetten kizárja a méltányossági alapon való döntés lehetőségét (lásd 2.3.2.4. pont).⁹²⁵

A német és az osztrák modellekben – tekintettel a szociális jogállam koncepciójára – hasonlóképpen megjelenik a méltányossági alapú döntés. Ennek célja, hogy a kártérítési határozat ne okozhassa a munkavállaló egzisztenciális ellehetetlenülését.

⁹²⁴ BANKÓ [et al.] 2006. 567. p.

⁹²⁵ HANDÓ 2008. 712. p., KEMENES 2000. i. m. 304. p.

5.5. Bizonyítási teher

A régi és az új Mt. bizonyítási teherre vonatkozó szabályanyaga koncepcionálisan egyező. Eszerint a felelősség megállapításához szükséges feltételek bizonyításának kötelezettsége a munkáltatót terheli. Tehát – a polgári joggal szemben – a munkáltatónak szükséges bizonyítani a munkavállaló vétkességét is. A régi és az új Mt. alapján a munkavállalót terheli azonban a munkáltató felróható közrehatásának bizonyítása is. Az új Mt. szerint a munkavállalót terheli továbbá annak bizonyítása, hogy a kár a károkozás időpontjában nem volt előre látható (lásd 2.3.2.3. pont).

A német modell azonos a magyar modellel abban a tekintetben, hogy a munkáltató köteles bizonyítani a munkavállaló felelősségét megalapító feltételek fennforgását (*BGB 619a. §*). A munkavállaló pedig hivatkozhat arra, hogy a kártérítés korlátozásának személyi és tárgyi hatálya kiterjed rá, illetve az általa végzett munkára. A magyar és a német modell a gyakorlatban lényegében nem tér el egymástól, hiszen mindkét esetben maga a munkavállaló hivatkozik a kártérítési perben arra, hogy ő munkaviszony keretei között végzi a munkáját, ezért rá a munkajogi szabályok irányadóak (személyi hatály). Szintén a munkavállaló hivatkozik arra is és bizonyítja, hogy ő a kárt a munkaviszonyából folyó kötelezettség megsértésével okozta (tárgyi hatály). Ennélfogva a kártérítés mértéke korlátozott. Ez a *Pp. 164. § (1) bekezdéséből* is folyik. Eszerint a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el.

Az osztrák modell kapcsán – attól függően, hogy *deliktualis* vagy *kontraktualis* alapon történik-e az igényérvényesítés – eltérően alakul a bizonyítási teher. Látható, hogy a munkáltatóra kedvezőbb szabályokat eredményez, ha kontraktualis alapon érvényesíti igényét, hiszen ebben az esetben a munkavállalónak kell kimentenie magát a vétkesség tekintetében. Kiegészítő szabály szerint, súlyos gondatlanság esetében a munkáltatónak kell bizonyítani ebben az esetben is a munkavállaló vétkességét.

A német jogirodalomban a bizonyítási terhet nem tekintik problémának. A kötelmi jogi reform kapcsán a jogalkotó rögzítette azt a *BGB 619a. §-ban*. A norma tartalmát tekintve követi a kötelmi jog kodifikációjáig kialakult bírói gyakorlatot.⁹²⁶ Ezen szabály megváltoztatására irányuló jogtudományi törekvések nincsenek. Ehhez hasonlóan, az

⁹²⁶ Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht 2012. i. m. zum BGB § 619a Rn 29

osztrák munkajogtudomány sem foglalkozik a bizonyítási teher módosításának szükségességével.

A magyar jogirodalmat a bizonyítási teher kapcsán azonban eltérő álláspontok gazdagítják. A jelenlegi szabályozással szembeni érvek elsősorban a munkajog polgári joghoz való közelítésével, továbbá célszerűségi megfontolásokkal vannak alátámasztva.⁹²⁷ A célszerűségi indokok elsősorban az önálló munkavégzésnek egyre inkább növekvő szerepén alapulnak.⁹²⁸ Az álláspont kiindulópontja, hogy a munkáltatónak ebben az esetben nincsen, vagy csak korlátozott mértékben van lehetősége ellenőrzési jogosultságát gyakorolni. Jogos felvetésnek tartom az itt vázoltakat, hiszen valóban igaz, hogy egyes atipikus munkaviszonyok, vagy meghatározott munkakörök kapcsán e jogosultság gyakorlása nehézkessé válhat. Ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy az atipikus munkajogviszonyokban is a munkáltató érdekében történik a munkavégzés. Az abból folyó kockázat, hogy a munkavállaló nem a telephelyen végzi a tevékenységét, és ennek következtében a köteleességszegés bizonyítása nehézzé vagy lehetetlenné válik, nem hárítható át a munkavállalóra, továbbá utalni kell arra is, hogy ilyen esetben is a munkáltató biztosítja a munkavégzés eszközeit. Nádas György utal arra, hogy egyebekben nem egyenrangú felek között maga az *exculpáció* aránytalan terhet ró a gyengébbik félre.⁹²⁹

Prugberger Tamás a bizonyítási teher kapcsán egy nyitott kérdésre utal. Vajon a munkáltatót terhelő vétkességbizonyításnak ki kell-e terjednie a vétkesség fokára is, vagy e tekintetben a maximális vétkesség vélelme mellett az enyhébb fok bizonyítása a munkavállalót terhelő körülmény-e. Álláspontja szerint a bírói gyakorlat az előbbi utat képviseli, ő viszont részleges *exculpáció* mellett foglal állás.⁹³⁰ Ebből a szempontból figyelemre méltó lehet az osztrák modell, ahol a vétkesség bizonyítása kontraktuális igényérvényesítés esetében a munkáltatót terheli. Ugyanakkor, ha a munkáltató a munkavállaló súlyos kötelezettségszegésére hivatkozik, a bizonyítási teher megfordul.

Mindezekre tekintettel nem értek egyet a bizonyítási teher megosztására irányuló törekvésekkel. Úgy vélem, hogy a jogalkotó helyes döntést hozott a bizonyítási teher korábbi szabályainak fenntartásával.

⁹²⁷ PRUGBERGER 2001. i. m. 16. p., PRUGBERGER-KENDERES-MÉLYPATAKI 2012. i. m. 274. p., HOVÁNSZKI 2001. i. m. 20. p., NÁDAS 2002. i. m. 297. p.

⁹²⁸ HOVÁNSZKI 2001. i. m. 20. p.

⁹²⁹ NÁDAS 2002. i. m. 298. p.

⁹³⁰ PRUGBERGER 2006. i. m. 390. p.

6. Összegzés

6.1. *A magyar modell kapcsán megfogalmazott kritikai észrevételek*

Az értekezés főbb eredményeként a következő kritikai észrevételek fogalmazhatók meg a magyar szabályozás kapcsán.

A próbamunka során okozott károk megtérítésének kérdésében amellett foglaltam állást, hogy munkaviszony hiányában is alkalmazni kell a kártérítés korlátozásának intézményét. Azzal támasztottam alá álláspontomat, hogy a próbamunkát végző személy jogi pozíciója megegyezik a munkavállalóéval. A német modell elemzése tükrében mindezt a következővel egészítettem ki. Próbamunka esetén csak abban az esetben alkalmazható a korlátozott kártérítés, ha a próbamunkát végző olyan kötelezettség felróható megsértésével okoz kárt a munkáltatónak, amely egyébként a sikeres próbamunka alapján kötendő munkajogviszonyból is folyna.

A gondossági mérce kapcsán amellett érveltem, hogy a vétkesség fogalma, a munkavállaló szubjektív kompetenciáinak és inkompetenciáinak teljes körű vizsgálata – a munkajogviszony jogi természetére tekintettel – egyértelműen fenntartandó a munkajog szabályozási rendszerében. Továbbá hangsúlyoztam a fogalmi tisztaság fontosságát a bírói gyakorlat egységessége és a jogbiztonság érdekében. Habár nem értek egyet a gondossági mérce felróhatóságban történő megjelölésével, azt gondolom, hogy a német modellhez hasonló irány vagy megoldás bírói gyakorlatba történő beépítése képes lenne árnyalni az *új Mt-ben* rögzített gondossági követelményt, így a súlyos gondatlanság esetkörére fenntartanám a szubjektív elemek teljes körű vizsgálatát. Ennek keretében az absztrakt, objektivált és tipizált gondossági mérce súlyos gondatlanság esetében kiegészülne a munkavállaló szubjektív körülményeinek szélesebb körű figyelembevételével. Nem az állna tehát a középpontban, hogy az adott forgalmi kör részvevőjével szemben az adott helyzetben mi lett volna elvárható, felismerhető, előrelátható és elhárítható. Az értékelés abban állna, hogy a károkozó ezt az objektív mércét személyes képességeire tekintettel felismerhette-e, illetve teljesíthette-e.

Az 1992-es szabályozás kapcsán bemutattam a „vegyes vétkesség” kategóriáját. A vétkesség kétirányú vizsgálatának fenntartása mellett foglaltam állást, hiszen az értékelhető lehet a méltányossági mérlegelés keretei között.

A kártérítés korlátozásának személyi körét vizsgálva nem értettem egyet azzal a jogalkotói döntéssel, hogy a vezető állású munkavállalók tekintetében azon károkozó magatartások kapcsán, amelyek közvetlenül nem a vezetői tevékenységhez kapcsolódnak, nem alkalmazható a kártérítés korlátozása. Ebben a kérdésben a *régi Mt.* által rögzített szabályozási koncepciót helyesnek ítélt meg.

A kártérítés korlátozásának tárgyi hatályának vizsgálata során arra a véleményre jutottam a jog-összehasonlítás eredményeként, hogy a magyar modellben is különbséget szükséges tenni a munkavállaló nem teljesítése és hibás teljesítése között. A kártérítés korlátozásának csak azon eseteket kell, hogy átfogja, amikor a munkavállaló a munkáltató érdekében, annak eszközeivel, annak utasítása szerint ténylegesen munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének tesz eleget. A korlátozott kártérítés mögött húzódó érvek ugyanis csak ezen fázisban állnak fenn, és igazolják annak létjogosultságát.

Álláspontom szerint a magyar modell keretei között is értékelésre kell, hogy kerüljön a munkáltató üzemi kockázata. Ezzel együtt a szabályozás abszolút jellege mellett érveltem. Ebből következne, hogy a munkavállaló a legenyhébb fokú gondatlanság esetében nem tartozna helytállni. Valamint, hogy a kártérítés korlátozására nemcsak egy meghatározott kárösszeg felett kerülne sor. A munkaviszony sajátosságainak értékelése ugyanis nem tehető függővé a kár nagyságától. Véleményem szerint a piacgazdaság munkajogának elsősorban a kár bekövetkeztének kockázatának megosztását kell megcéloznia. A munkához kapcsolódó veszélyesség – többek között a termelésben használt berendezések, a termelési folyamat maga, az előállított termék – a munkáltatói oldalon minden esetben értékelésre kell, hogy kerüljön. Ez önmagában korlátozott kártérítéshez kell, hogy vezessen. A munkáltató jogosult és kötelezett megszervezni az üzemet, és irányítani a munkafolyamatokat. A munkavállaló csupán integrálódik a szervezeti egységbe abból a célból, hogy egyedül vagy kollégáival együtt a munkáltató által kitűzött célt elérje. Így többek között azt sem a munkavállaló határozza meg, hogy milyen műszaki paraméterekkel rendelkező berendezéseket kezel, azok milyen értékűek vagy, hogy a termelési folyamat milyen minőségi és mennyiségi kritériumok szerint halad. Továbbá a munka végzése is munkáltatói utasításhoz kötött. Az ilyen módon meghatározott környezetben a munkáltató jogosult megtenni azokat az intézkedéseket, amik csökkentik a kár bekövetkeztének kockázatát (többek között a munkafolyamatok megváltoztatásával, az ellenőrzéssel, a biztonsági előírások betartatásával, biztosítás megkötésével). Ezen körülmények értékelési körön kívül maradása, pusztán arra tekintettel, mert a kár a törvény által meghatározott kárplafon alatt marad, nem vezet

munkajog-konform megoldásra. Erre tekintettel szükségesnek tartom a jogintézmény koncepcionális átgondolását. Ennek megfelelően véleményem szerint nem helyes az a jogalkotói megoldás sem, amely szerint a bírói mérlegelés csak a különösen méltánylást érdemlő körülményekre terjed ki. Az osztrák modell ebben a tekintetben megfelelő példával szolgálhat, ahol törvényileg rögzítik a bírói mérlegelés kereteit. Erre tekintettel *de lege ferenda* javaslatom az új Mt. 190. §-a kapcsán a következő volt:

A bíróság a kártérítés összegét súlyos vétkesség esetében csökkenteni jogosult, ha a munkavállaló a munkáltatónak gondatlanul kárt okoz.

A bíróság a kártérítés összegét enyhe vétkesség esetében teljes egészében el is engedheti.

Amellett foglalkozok tehát állást, hogy a korlátozott kártérítés intézménye koncepciójában elsősorban ne méltányossági elveket kövessen. A korlátozás ténye ugyanis alapvetően a munkaviszony természetéből folyik. Tehát a szabályozásban is szükségképpen meg kell jelennie a munkáltató azon kockázatvállalásának, amely magához a foglalkoztatáshoz fűződik.

Mindenképpen helyes lépésnek tartom a kárfogalom bővítését. Ezzel egyrészt feloldódik a jogbizonytalanság, amely abból következett, hogy a régi Mt. kapcsán nem volt egységes álláspont abban a tekintetben, mely kárelemek követelhetők. Másrészt a piacgazdaság munkajogában semmi nem indokolja, hogy a nem vagyoni károk ne legyenek megtéríthetők. Abban az esetben azonban, ha fenntartjuk a szabályozás relatív jellegét, ez a megoldás már a kártérítési felelősség aránytalan kiszélesítéséhez vezethet.

Amellett érveltem, hogy az előreláthatósági klauzula esetében nem indokolt a bizonyítási teher megfordítása. A munkajogviszony természetéből nemcsak a munkavállaló anyagi pozíciójának körülbástyázásának szükségessége folyik. Annak szükségképpen ki kell terjednie a munkavállaló eljárásjogi helyzetére is. A bizonyítás sikertelenségéből folyó hátrányokat az a fél viseli, akin a bizonyítás terhe nyugszik. Nem látok megfelelő indokot arra, hogy a munkajogban – ahol a felek nem mellérendelt pozícióban állnak – a bizonyítási teher ebben a kérdésben a munkavállalóra mint gyengébb félre hátrányosabban kerüljön megállapításra, a polgári jogi szerződésszegés későbbi szabályaival szemben.

A dologi károk kapcsán az *új Mt.* szerint az elkövetéskori értéket kell figyelembe venni. Az 1992-es szabályozás is lényegében ezt az elvet követte. A polgári jogi kárfelelősség gyakorlatából azonban ismertek olyan döntések, ahol az árak jelentős emelkedésére tekintettel az ítélethozatalkori forgalmi értéket vették figyelembe. A *Szakértői Javaslat* célja is az, hogy a már a bírói gyakorlatban létező jogtechnikai konstrukció számára jogalapot teremtsen, azaz jelentős áremelkedés, infláció stb. esetében az ítélethozatalkori forgalmi érték legyen irányadó. Két kérdés merült fel mindennek kapcsán. Egyrészt, hogy ezen – a bírói gyakorlatban már alkalmazott – kiegészítő szabály az *új Ptk.* hatályba lépését megelőzően alkalmazandó lesz-e a munkavállalói felelősség esetében is? Másrészt, hogy az *új Ptk.* hatálybalépésével a *Szakértői Javaslatban* foglaltak irányadók lesznek-e a munkavállaló felelősségének tekintetében is? Illetve, nem jelent-e ez aránytalan terhet a munkavállalóra nézve? Ezen kérdések megválaszolása azonban csak a későbbi bírói gyakorlat tükrében lehetséges.

6.2. *A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének értékelése az új szabályozási környezetben*

Ebben az alpontban a *Bevezető fejezetben* megjelölt kérdésekre szeretnék választ adni.

- a) *Milyen dogmatikai fejlődési vonalra illeszthető a munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének – a kodifikáció eredményeként megszülető – új szabályozási modellje?*

A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége a *régi Mt.* szerint önálló, a polgári jogtól biztonsággal elválasztható, a jogági rendezőelvekre tekintettel lévő szabályhalmazként értékelhető. A kodifikáció eredményeként a jogalkotó azonban feloldja jogintézmény sajátos belső logika mellett formálódott határait, és felpuhítja a munkavállalói kárfelelősség klasszikus intézményi kereteit. A törvényalkotó a jogi konstrukciót a polgári jogi dogmatika mentén gondolja újra. A felelősség megállapításának feltételrendszerét a szubjektív vétkességfogalom elvetésével a *Ptk. 339. (1) bekezdéséhez* igazítja. A gondossági mérce felróhatóságban való megjelölése kizárólag a standardizálással, vagyis a polgári jog és a munkajog közelítésének igényével, valamint a

nyugat-európai modellekhez való igazodással megindokolt. Ennek kapcsán egyrészt amellet foglaltam állást, hogy az egyes jogágak által alkalmazott, eltérő gondossági mérce nem vezet kazuisztikához. Éppen ezzel ellenkezőleg, annak bizonyítéka, hogy a szabályozás átgondolt, szofisztikált és figyelemmel van a jogági sajátosságokra. Másrészt megállapítottam, hogy az általam vizsgált két nyugat-európai szabályozási modell ugyan a polgári jogi absztrakt, objektív és tipizált gondossági mércéből indul ki, a bírói gyakorlat mindkét esetben az individuális szint felé mozdul el. Ki kell továbbá azt is emelni, hogy a munkavállaló felelőssége kapcsán nem is elvárt, hogy az egyes államok szabályozása egymáshoz idomuljon, figyelemmel egyrészt a tagállamok közti harmonizáció és koordináció hiányára, másrészt a bírák eltérő jogi szocializációjára. A gondossági mérce felróhatóságban való megjelölése és az előreláthatóság szabályának munkajogba történő bevezetése egyértelműen jelzi a polgári jog térnyerését és a munkajogi dogmatika kiüresedését. Ezen klasszikus polgári jogi eszközök munkajogba való átemelését a bírói gyakorlat lesz hivatott finomítani, figyelemmel a vizsgált jogintézmény céljára és funkciójára.

b) Hogyan jellemezhető a vizsgált jogintézmény koncepcionális háttere?

A magyar jogalkotó a *régi* és az *új Mt-ben* egyaránt méltányossági alapú intézményként kezeli a korlátozott kártérítés jogintézményét. Egyrészt, a hazai szabályozásban a munkavállaló a legenyhébb fokú gondatlansága esetében is – szemben a német és az osztrák munkajoggal – helytállási kötelezettséggel tartozik. Másrészt, a szabályozási út relatív jellegű. Amennyiben ugyanis a kár összege a törvényben megállapított kárplafon alatt marad, főszabály szerint nincsen korlátozás a bírói gyakorlatban. Ezekben az esetekben ugyanakkor – helytelenül – a kockázatviselés teljes mértékben a munkavállalóra hárul. Tehát a kártérítési plafon alatt a munkaviszony sajátosságai nem kerülnek értékelésre. Azaz a bírói gyakorlat a munkáltató üzemi kockázatának felróhatóságtól független beszámításától eltekint. Ennek megfelelően a jogintézmény egyetlen koncepcionális pillére a munkavállaló egzisztenciális ellehetetlenülésének megakadályozása.

c) *Az új szabályozási modell mennyire koherens? A jogi konstrukció elemei belső feszültségektől mentes, zárt logikai láncot alkotnak-e? Megvalósul-e a fogalmi tisztaság?*

A polgári jogi dogmatika előretörése a vizsgált jogintézmény régi, zárt, többé-kevésbé koherens rendszerét az új *Mt-ben* feloldja. Ennek markáns pontja a felelősséget megállapító és a felelősséget kitöltő feltételek közt feszülő logikai ellentmondás. A jogalkotó ugyanis az objektivizált szubjektív felróhatósági fogalomhoz mint gondossági mércéhez a szubjektív vétkességi teória fogalompárját mint a kártérítést korlátozó elemet rendeli, amely belső feszültséget teremt szabályozási koncepcióban.

A munkajogi szabályozás belső logikájának elhalványulása egy olyan felelősségi modellt irányoz elő, amely a kártérítési küszöb alatt főszabály szerint lényegében semmilyen formájában nem tér el a klasszikus polgári jogi felelősségtől.

Ki kell emelni, hogy az új szabályozási modellben a fogalmak nem adekvát használata a belső koherencia ellen hat.

Ugyanakkor nem elvitatható, hogy a kodifikációnak pozitív hozadéka is van. A jogalkotó előremutató, a munkajog belső koherenciáját erősítő lépése volt annak elvetése, hogy a felek munkaszerződés vagy kollektív szerződés kereti között a munkavállaló hátrányára eltérhetnek a kártérítési küszöbtől. A felelősség megváltásának hiányában – amire azonban a munkáltató a régi *Mt.* alapján nem volt köteles – ez a kiegészítő szabály a munkajog belső logikájával volt ellentétes. A munkavállaló szubjektív felelőssége kapcsán a *klaudikálóan kógens szabályozási jelleg* kifejezett rögzítése garanciális jelentőségű.

d) *Hogyan állíthatjuk a külföldi példákat a jogfejlesztés szolgálatába?*

A jog-összehasonlítás keresztmetszetében megállapítható, hogy a vizsgált külföldi államok progresszív, a gondatlanság mértékéhez igazodó, az arányosság és a fokozatosság elvének megfelelő, a munkajog funkciójára mindvégig tekintettel lévő felelősségi modelleket hoztak létre. Németország és Ausztria szabályozását a fogalmi tisztaság jellemzi. Figyelemre méltónak találtam ezen rendszerek vizsgálata során a jogtudomány és a bírói jogalkotás egymásra történő reflektálását, amely biztosítja a belső koherenciát. A munkáltató üzemi kockázatának elismerése – tehát annak felróhatóságtól független közrehatásának értékelése – a munkavállaló felelősségének intézményét a magyar

szabályozástól eltérő belső logika mentén építi fel. Ebből következően a kártérítés korlátozására nem csak egy meghatározott összeghatár felett kerül sor.

A külföldi modellek koncepcionális megközelítése, a felek által viselt károkockázat viselésének értékelése olyan adekvát felelősségi mintát jelent, amely alkalmas lehet a magyar szabályozási környezetben is arra, hogy a munkakörnyezet dinamikusan változó körülményeinek beszámítását lehetővé tegye. Az *ex lege* szabályozás fenntartását a magam részéről – tekintettel jogi kultúránkra és a bírói kar szocializációjára – fenntartanám. Ugyanakkor az enyhe és súlyos fokú gondatlanság esetére a kártérítés maximális összegét progresszíven határoznám meg. Továbbá a külföldi példák nyomán elengedhetetlennek tartom a szabályozás abszolút jellegének kimondását. Véleményem szerint csak ezen keretek között alakíthatunk ki egy korszerű, egy stabil, mégis a dinamikusan változó munkakörnyezetből folyó kihívásokhoz adaptálódni képes felelősségi rendszert kialakítani.

MELLÉKLETEK

1. sz. táblázat: A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének magyar szabályozása

A felelősséget megállapítása			A kártérítés korlátozása				
1. munkajogviszony			Személyi hatály		munkavállaló ✓		
					szakképzésben résztvevő ✓		
					kikölcsönzött munkavállaló ✓		
					vezető állás munkavállaló ✗		
					munkavállalóhoz hasonló jogállású személy ✗		
2.	munkaviszonyból származó kötelezettségének [új Mt. 179. § (1) bek.]	jogellenes megszegése	Tárgyi hatály		munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésével történő károkozás		
3. felróhatóság [új Mt. 179. § (1) bek.]			Kárösszeg korlátozása	Szándékosság	egyenest szándék ✗		méltányosság alapján részbeni mentesítés (új Mt. 190. §)
4. kár a munkáltató oldalán					esetleges szándék ✗		
5. okozati összefüggés	jogellenes magatartás és kár között			Gondatlanság	súlyos gondatlanság ✗		
					enyhe gondatlanság ✓		

2. sz. táblázat: A munkavállalói felelősség eltérő vonásai a polgári jogi kontraktuális felelősséghez képest a magyar szabályozás szerint

Szempontok		régi Mt.	új Mt.	Ptk.	Szakértői Javaslat által előirányzott változások az új Mt.-re nézve
Felelősségi szabályok elsődleges célja		prevenció	reparáció	reparáció	-
Szabályozás jellege		klaudikálónan diszpozitív	klaudikálónan kógens	diszpozitív	-
Gondossági mérce		az adott helyzetben <i>tőle</i> elvárható gondosság	az adott helyzetben <i>általában</i> elvárható gondosság	az adott helyzetben <i>általában</i> elvárható gondosság	-
Kárfogalom	vagyoni kár	redukált munkajogi kárfogalom	teljes kárfogalom (okozati lánc megszakításával)	tapadó kár-következménykár-elmaradt vagyoni előny (előreláthatóság klauzulája)	tapadó kár-következménykár-elmaradt vagyoni előny (előreláthatóság klauzulája)
	nem vagyoni kár	✗	✓	✓	nem vagyoni kár helyett: sérelemdíj ✓
Kártérítés mértéke		korlátozott	korlátozott	teljes	-
Közrehatás	vétkességtől függő	✓	✓	✓	-
	vétkességtől független	✗	✗	-	-
Kárérték meghatározásának időpontja		régi Mt. 172. (2) bek. b)	Ptk. 360.§ (1) bek. és bírói gyakorlat ?	Ptk. 360.§ (1) bek. és bírói gyakorlat	Szakértői Javaslat 6:529. §, 6:531. § (1) bek.
Bizonyítási teher		probációs bizonyítási rendszer	felelősséget alapító feltételek: probáció	exculpációs bizonyítási rendszer	-
			felelősséget kitöltő feltételek: exculpáció		

3. sz. táblázat: A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének német modellje

A felelősséget megállapítása			A kártérítés korlátozása				
1. munkajogviszony (BGB 611. §)			Személyi hatály		munkavállaló ✓		Üzemi kockázat
					szakképzésben résztvevő ✓		
					kikölcsönzött munkavállaló ✓		
					vezető állás munkavállaló - nem vezető tevékenységhez kapcsolódó károkozás ✓		
					munkavállalóhoz hasonló jogállású személy ✗		
2.	munkaviszonyból folyó kötelesség [BGB 280. § (1) bek.]	jogellenes megsértése	Tárgyi hatály		Üzem érdekében végzett tevékenység		
	abszolút jogok (BGB 823. §)						
3. vétkesség (BGB 276. §)				Szándékosság	egyeses szándék ✗		
4. kár a munkáltató oldalán					eshetőleges szándék ✗		
5. okozati összefüggés	jogellenes magatartás és a kötelezettségszegés között		Kárösszeg korlátozása	Gondatlanság	súlyos gondatlanság főszabály: ✗	különösen súlyos gondatlanság ✗	
	a kötelezettségszegés és a kár között				kiegészítő szabály: ✓		
					enyhe gondatlanság ✓		
				legenyhébb gondatlanság ✓			

4. sz. táblázat: A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének osztrák modellje

A felelősséget megállapítása			A kártérítés korlátozása				
1. munkajogviszony [ABGB 1151. § (1) bek.]			Személyi hatály		munkavállaló ✓		
					szakképzésben résztvevő ✓		
					kikölcsönzött munkavállaló ✓		
					vezető állás munkavállaló ✖		
					munkavállalóhoz hasonló jogállású személy ✓		
2.	munkaviszonyból folyó kötelesség [ABGB 1295. § (1) bek.]	jogellenes megsértése	Tárgyi hatály		a munkavállaló a kárt a szolgáltatás teljesítése, a munkavégzés során okozza		
egyéb, a munkavállalót szerződésen kívül terhelő magatartási kötelezettség [ABGB 1295. § (1) bek.]							
3. vétkesség [ABGB 1295. § (1) bek., 1294. §]			Kárösszeg korlátozása	Szándékosság	egyenest szándék ✖		
4. kár a munkáltató oldalán					eshetőlegest szándék ✖		
5. okozati összefüggés	jogellenes magatartás és a kár között			Gondatlanság	súlyos gondatlanság ✓		csökkenthető a kártérítés
					enyhe fokú gondatlanság ✓		csökkenthető/engedhető a kártérítés
					megbocsátható hiba ✓		teljesen elengedik a kártérítést

5. sz. táblázat: Mérlegelési kritériumok az osztrák modellben Dirschmied katalógusa alapján

Mérlegelési kritériumok				
A munkáltató oldalán megjelenő (objektív) körülmények (a munkavállaló <i>javára</i> bírálják el)			A munkavállaló oldalán megjelenő (szubjektív) körülmények (a munkavállaló <i>javára</i> vagy <i>terhére</i> bírálják el)	
Az üzem jellegéből folyó mérlegelési kritériumok		A tevékenység jellegéhez kapcsolódó mérlegelési kritériumok	A munkavégzéssel összefüggő mérlegelési kritériumok	Kizárólag a munkavállaló személyéhez tapadó mérlegelési kritériumok
A munkáltató vétkességétől független	<ul style="list-style-type: none"> üzemi kockázat veszélyes üzem 	<ul style="list-style-type: none"> az anyagban, vagy a munkavégzés jellegében rejlő kárriskó a munkavégzés monotonitása magas idegi igénybevétel 	<ul style="list-style-type: none"> a munkavállaló felelőssége a jövedelem és a vállalt kockázat közötti összefüggés 	<ul style="list-style-type: none"> a vétkesség foka a munkavállaló képzettsége tartási kötelezettség
A munkáltató vétkességétől függő (ABGB 1302.§)	<ul style="list-style-type: none"> a gondossági kötelezettség megsértése szervezeti belüli hiányosságok 			

6. sz. táblázat: A magyar, német és osztrák modellek összehasonlító elemzése

Az összehasonlítás szempontjai				Magyar modell		Német modell	Osztrák modell	
				1992-2012	2012-			
1. Szabályozási struktúra	A korlátozott kártérítés szabályozásának útja			jogalkotói	jogalkotói	jogalkalmazói	jogalkotói	
	A felelősség megállapításának jogforrása			<i>régi Mt. 166. § (1) bek.</i>	<i>új Mt. 179. § (1) bek.</i>	<i>BGB 280. §, 823. §</i>	<i>ABGB 1295. § (1) bek.</i>	
	A kártérítés korlátozásának jogforrása			<i>régi Mt. 166. §, 168. §</i>	<i>új Mt. 179. §.</i>	bírói gyakorlat	<i>DHG 2. §</i>	
	Szabályozási jelleg			munkaszerződés és kollektív szerződés → klaudikálóan diszpozitív	kludikálóan kógens	klaudikálóan kógens	munkaszerződés és üzemi megállapodás → klaudikálóan kógens kollektív szerződés → diszpozitív	
2. A felelősség megállapításának feltételei	Jogviszony			✓		✓	✓	
	Jogellenes megsértése	kontraktuális alapú	munkaviszonyból eredő köteleességnek	✓		✓	✓	
			abszolút jognak	✗		✓	✓	
		deliktuali s alapú	egyéb tilalmazott magatartásnak	✗		✓	✓	
			Gondossági mérce			vétkesség [<i>régi Mt. 166. § (1) bek.</i>]	felróhatóság [<i>új Mt. 179. § (1) bek.</i>]	felróhatóság (<i>BGB 276. §</i>)
	kiegészítő szabály súlyos gondatlanság esetére	a gondossági mérce az individualizáció irányába tolódik						
	Kár			munkajogi kárfogalom	polgári jogi kárfogalom	polgári jogi kárfogalom	polgári jogi kárfogalom	
	Okozati összefüggés			adekvát kauzalitás		adekvát kauzalitás	normacél vizsgálat	adekvát kauzalitás

6. sz. táblázat: A magyar, német és osztrák modellek összehasonlító elemzése

Az összehasonlítás szempontjai			Magyar modell		Német modell	Osztrák modell
			1992-2012	2012-		
3. Korlátozott kárfelelősség hatálya	Személyi hatály	munkavállaló	✓		✓	✓
		szakképzésben résztvevő	✓ [Szt. 70. § (2) bek.]		✓	✓
		vezető állású munkavállaló	nem vezető tevékenységhez kapcsolódó károkozás ✓	✗	nem vezető tevékenységhez kapcsolódó károkozás ✓	✗
		távmunkát végző	✓		✓	✓
		kölcsönzött munkavállaló	✓		✓	✓
		munkavállalóhoz hasonló jogállású személy	✗		✗	✓
	Tárgyi hatály	hibás teljesítés	✓		✓	✓
		nem teljesítés	✓		✗	✗

6. sz. táblázat: A magyar, német és osztrák modellek összehasonlító elemzése

Az összehasonlítás szempontjai				Magyar modell		Német modell	Osztrák modell	
				1992-2012	2012-			
4. A kártérítés korlátozása	A kártérítés korlátozásának eszközrendszere	Kárplafon	Törvényi szinten	✓		✗	✗	
			Bírói gyakorlat	✗		✓	✓	
		Üzemi kockázat		✗		✓	✓	
		Kárfogalom		munkajogi kárfogalom	polgári jogi kárfogalom	polgári jogi kárfogalom	polgári jogi kárfogalom	
	A bírói mérlegelés szerepe	kockázatfelosztás		✗		✓	✓	
		méltányossági alapú		✗	✓	✓	✓	
	A korlátozás koncepcionális megközelítése			méltányossági alapú		kockázat-felosztás alapú	kockázat-felosztás alapú	
	A korlátozás jellege			relatív		abszolút	abszolút	
5. Bizonyítási teher	munkáltató oldalán			felelősséget alapító feltételek		felelősséget alapító feltételek	kontraktuális igény: felelősséget alapító objektív feltételek	deliktuális igény: felelősséget alapító feltételek
	munkavállaló oldalán			-	a kár előreláthatatlansága	munkavállalói minőség	kontraktuális igény: vétkesség (kiv. súlyos gondatlanság)	-
						a kárt üzem érdekében végzett tevékenység körében okozta	méltányosság alapját képező kritériumok	
							munkáltatói közrehatás	

JELMAGYARÁZAT

✓: feltételek fennállónak tekinthetők

✗: feltétel nem áll fenn

?: nem állapítható meg egyértelműen

FELHASZNÁLT JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

Felhasznált magyar jogszabályok:

1951. évi 7. tvr. törvény Munka Törvénykönyvről
1952. évi III. törvény a Polgári Perrendtartásról
1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvről
1992. évi XII. törvény a Munka Törvénykönyvről
1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
1994. évi LIII. törvény a bírósági végrehajtásról
1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról
2011. évi CLXXXVII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvről
30/1951 (I./31) a munka törvénykönyvének végrehajtásáról szóló MT rendelet

Felhasznált egyéb magyar források:

Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyvről szóló Javaslat, <http://www.kormany.hu/download/0/d7/70000/%C3%9Aj%20Polg%C3%A1ri%20T%C3%B6rv%C3%A9ny%C3%B6nyv%20-%20a%20Kodifik%C3%A1ci%C3%B3s%20F%C5%91bizotts%C3%A1g%20Javaslat%20-%20k%C3%B6zz%C3%A9t%C3%A9telre.pdf> [letöltés ideje: 2013.01.27.]

Munka Törvénykönyvének Tervezete <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/matol-elerheto-a-munka-torvenykonyve-atfogo-modositasanak-tervezete> [letöltés ideje: 2011.09.26.]

Indokolás az 1992. évi XXII. törvényhez

Indokolás a 2012. évi I. törvényhez

Felhasznált német jogszabályok:

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist

Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist

Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 19. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2182) geändert worden ist

Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2415) geändert worden ist

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juli 2012 (BGBl. I S. 1478) geändert worden ist

Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2751) geändert worden ist

Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist

Siebttes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) geändert worden ist

Sozialgesetzbuch IV.; Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710 (3973) (2011 I S. 363)), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist

Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist

Felhasznált osztrák jogszabályok:

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie StF: JGS Nr. 946/1811 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 68/2012 (VfGH)

Bundesgesetz vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG.) StF: BGBl. Nr. 189/1955 (NR: GP VII RV 599 AB 613 S. 79. BR: S. 108.) letzte Änderung BGBl. I Nr. 122/2011 (NR: GP XXIV RV 1512 AB 1554 S. 135. BR: AB 8619 S. 803.)

Bundesgesetz über Aktiengesellschaften (Aktiengesetz – AktG) StF: BGBl. Nr. 98/1965 (NR: GP X RV 301 AB 661 S. 76. BR: S. 226.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 35/2012 (NR: GP XXIV RV 1685 AB 1708 S. 148. BR: 8686 AB 8688 S. 806.)

Bundesgesetz über die zivilrechtliche Haftung für Schäden durch Radioaktivität (Atomhaftungsgesetz 1999 - AtomHG 1999) StF: BGBl. I Nr. 170/1998 (NR: GP XX RV 1357 AB 1415 S. 141. BR: AB 5788 S. 645.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 33/2003 (NR: GP XXII RV 27 AB 68 S. 12. BR: AB 6786 S. 696.)

Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) StF: BGBl. Nr. 292/1921 (NR: GP I 19, 50 AB 322 S. 36.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 58/2010 (NR: GP XXIV RV 771 AB 840 S. 74. BR: 8354 AB 8380 S. 787.)

Bundesgesetz vom 21. Jänner 1959 über die Haftung für den Ersatz von Schäden aus Unfällen beim Betrieb von Eisenbahnen und beim Betrieb von Kraftfahrzeugen (Eisenbahn- und Kraftfahrzeughaftpflichtgesetz - EKHG.). StF: BGBl. Nr. 48/1959 (NR: GP VIII RV 470 AB 572 S. 78. BR: S. 142.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 138/2011 (NR: GP XXIV RV 1524 AB 1538 S. 135. BR: AB 8626 S. 803.)

Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG) StF: BGBl. Nr. 196/1988 (NR: GP XVII RV 450

AB 511 S. 56. BR: AB 3456 S. 499.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 98/2012 (NR: GP XXIV RV 1903 AB 1947 S. 173. BR: AB 8803 S. 814.)

Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz - BAG) StF: BGBl. Nr. 142/1969 (NR: GP XI RV 876 AB 1176 S. 136. BR: S. 276.) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 38/2012 (NR: GP XXIV RV 1499 AB 1592 S. 135. BR: AB 8631 S. 803.)

Bundesgesetz vom 31. März 1965 über die Beschränkung der Schadenersatzpflicht der Dienstnehmer (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz) StF: BGBl. Nr. 80/1965 (NR: GP X RV 631 AB 653 S. 76. BR: S. 226.) letzte Änderung: BGBl. Nr. 169/1983 (NR: GP XV RV 1280 AB 1423 S. 148. BR: AB 2691 S. 433.)

Bundesgesetz, betreffend Kautionen, Darlehen und Geschäftseinlagen von Dienstnehmern (Kautionsschutzgesetz). StF: BGBl. Nr. 229/1937 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 98/2001 (NR: GP XXI RV 621 AB 704 S. 75. BR: 6398 AB 6424 S. 679.)

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) letzte Änderung: BGBl. I Nr. 65/2012 (NR: GP XXIV IA 1985/A AB 1878 S. 164. BR: AB 8757 S. 811.)

Gesetz vom 1. August 1895, über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung - ZPO). StF: RGBl. Nr. 113/1895 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 30/2012 (NR: GP XXIV RV 1675 AB 1698 S. 150. BR: AB 8708 S. 807.)

Gesetz vom 6. März 1906, über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH-Gesetz - GmbHG) StF: RGBl. Nr. 58/1906 letzte Änderung: BGBl. I Nr. 53/2011 (NR: GP XXIV RV 1252 AB 1278 S. 113. BR: AB 8548 S. 799.)

FELHASZNÁLT IRODALOM

A

- AHRENS, Martin: Arbeitnehmerhaftung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit, DB, 1996/18. 934-938. p.
- ALTEMANN, Kai: Die betriebliche Praxis der Arbeitnehmerhaftung, Aachen, Verlag Shaker, 1995.
- ANDERSEN, Helge: Rechtsfragen zur „schadensgeigten“ Arbeit für die betriebliche Praxis, BB, 1962/12. 489-491. p.
- APATHY, Peter – RIEDLER, Andreas: Bürgerliches Recht 3., Wien, Springer Verlag, 2002.
- ARANY JÁNOSNÉ: A munkáltató lehetőségei a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén, Gazdaság és Jog, 1999/6. 18-21. p.
- Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegének indokolása: I. Könyv: A személyek: III. rész: A személyhez fűződő jogok, PJK, 2005/3. 3-24. p.
- Az új Polgári Törvénykönyv szakmai vitára bocsájtott normaszövegének indokolása: V. Könyv: Felelősség szerződésen kívül okozott károkért, PJK, 2007/6. 3-13. p.

B

- BAMNERGER, Heinz Georg – ROTH, Herbert: Beck'scher Online-Kommentar BGB, Edition: 24, Stand: 01.08.2012. (www.beck-online.beck.de)
- BANKÓ Zoltán [et al.]: A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata II. kötet, Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006.
- BAUMGARTNER, Gerhard – GRABENWARTER, Christoph – Stefan Griller – HOLOUBEK, Michael – LIENBACHER, Georg – POTACS, Michael: Europäisches und öffentliches Wirtschaftsrecht I., Wien, Spingler Verlag, 2010.
- BÍRÓ Helga – KAJTÁR Géza – MATTING Natália – SZABÓ Gábor – TALABÉR Klára: További gondolatok a Ptk.-kodifikációhoz, PJK, 2002/5-6. 33-38. p.
- BRORS, Christiane – HAMANN, Wolfgang – PAAR, Britta Riederer Freifrau von – SCHÜREN, Peter – STRACKE, Martin: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar, München, Verlag C. H. Beck. 2010. (www.beck-online.beck.de)
- BROX, Hans – WALKER, Wolf-Dietrich: Allgemeines Schuldrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2007.

C,Cs

CANARIS, Claus-Wilhelm: Risikohaftung bei schadensgeneigter Tätigkeit in fremden Interesse, RdA 1966/2 41-51. p., 41.p.

CSÉFFÁN József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012.

CSÉFFÁN József: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012.

CSÉFFÁN József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata Szegedi Rendezvényszervező Kft, Szeged, 2007.

D

DÄUBLER, Wolfgang: Die Haftung des Arbeitnehmers-Grundlagen und Grenzen, NJW, 1986/14. 867-874. p.

DEUTSCH, Erwin: Fahrlässigkeit und erforderliche Sorgfalt, Köln, Heymanns 1995.

DEUTSCH, Erwin: Privilegierte Haftung und Schadensfolge, NJW, 1966/16. 705-711. p.

DIRSCHMIED, Karl: Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Wien, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 1973.

DITTRICH, Robert – TADES, Helmuth: Arbeitsrecht, Stand: Jänner 2012. (www.rdb.at)

DORNBUSCH, Gregor – FISCHERMEIER, Ernst – LÖVISCH, Manfred (Hrsg.): Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, München, Luchterhand, 2008.

DÖRING, Helmut: Arbeitnehmerhaftung und Verschulden, Berlin, Duncker & Humblot, 1977.

DÜTZ, Wilhelm: Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2008.

DÜTZ, Wilhelm: Gefahrgeneigte Arbeit, NJW, 1986. 1779-1786. p.

E

EÖRSI Gyula: A jogi felelőssége alapproblémái – A polgári jog felelősség, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1961.

EÖRSI Gyula: A polgári jog kártérítési felelősség kézikönyve, Budapest, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, 1966.

EÖRSI Gyula: Kötelmi jog Általános rész, Budapest, Tankönyvkiadó, 1989.

ETZEL, Gerhard: Die Entwicklung des Arbeitsrecht im Jahre 1990, NJW, 199/50. 3191-3202. p.

F

- FÁBIÁN Ferenc: Felelősség a szerződésen kívül okozott károkért (deliktualis felelősség) (5. fejezet), In: Török Gábor (szerk.): A civilisztika dogmatikája, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2009.
- FEKETE Zsuzsanna-RADNAY József -TALLIÁN Blanka-ZANATHY János: Munkajog 1999-2007 (Munkajogi Döntvénytár), Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2007.
- FIKENTSCHER, Wolfgang: Schuldrecht, Berlin-New York, Walter de Gruyter, 2006.
- FREY, Erich: Die Beschränkung der Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers, AuR 1953 7-9. p.
- FUGLINSZKY Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia, Magyar Jog, 2011/7., 412-425. p.
- FUGLINSZKY Ádám: Megy-e kártérítési jogunk az előreláthatósági klauzula által elébb? Felróhatóság, adekvát kauzalitás és előreláthatóság a szerződésszegéssel okozott következménykárok kezelésében, In: Görög Márta (szerk.): Acta Conventus de Iure Civili Tomus VII, Szeged, Lectum Kiadó, 2007. 225-261. p.
- FÜSTHY Zsolt: A munkavállaló kötelezettségei (VI. fejezet 2. cím), In: Breznay Tibor (szerk.): A munkajog nagy kézikönyve, Budapest, Complex Kiadó, 2008.

G,Gy

- GAMILLSCHEG, Franz – HANAU, Peter: Die Haftung der Arbeitnehmers, Karlsruhe, Verlag Versicherungswirtschaft e. V., 1974.
- GYULARVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, Budapest ELTE Eötvös Kiadó, 2012.

H

- HANAU, Peter – ROLFS, Christian: Abschied von der gefahrgeneigten Arbeit, NJW, 1994. 1439-1442. p.
- HANDÓ Tünde: A munkavállaló kártérítési felelőssége (VIII. fejezet), In: Simándi Éva (szerk.): A munka törvénykönyvének magyarázata, Budapest, Complex Kiadó, 2008.
- HEUSE, Robert: Arbeitsvertragsgesetzentwurf '92 – ein neuer Kodifikationsversuch, BB, 1992. 1145-1148. p.
- HOMOKI-NAGY Mária: A szolgálati szerződés tartalmi elemei a 18. századi mezővárosok joggyakorlatában In: Nagy László emlékkönyv, Acta Jur. et Pol. Tom. LXIV. Fasc. 10., Szeged, 2004. 177-189. p., 177-178. p.,

HOPT, Klaus J. – MERKT, Hanno – ROTH, Hannus: Handelsgesetzbuch, 35. Auflage, 2012.
(www.beck-online.beck.de)

HORVÁTH István: Munkajog, Budapest, Novissima Kiadó, 2007.

HOVÁNSZKI Arnold: Megjegyzések a munkavállalói kárfelelősség újraszabályozásához,
Gazdaság és Jog, 2001/6. 19-21. p.

HROMADKA, Wolfgang – MASCHMAN, Frank: Arbeitsrecht, Band 1., Berlin, Springer Verlag, 2012.

HROMADKA, Wolfgang: Ein Arbeitsvertragsgesetz Der diskussionentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im arbeitsrecht”, NJW, 1992/32. 1985-1993. p.

J

JABORNEG, Peter – RESCH, Reinhard – STRASSE, Rudolf: Arbeitsrecht, Wien, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 2008.

JAUERNIG, Stadler (Hrsg.): Bürgerliches Gesetzbuch, 2009. (www.beck-online.beck.de)

JOBÁGYI Gábor-FAZEKAS Judit: Kötelmi jog, Budapest, Szent István Társulat, 2005.

JUNKER, Abbo: Grundkurs Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2008.

K

KARLOVITS Károly – PRUGBERGER Tamás: Jogalkotási és jogalkalmazási kérdések a munkajogi fegyelmi és anyagi felelősségrevonás köréből, Magyar Jog, 1964/9. 403–410. p.

KASER, Max – KNÜTEL, Rolf: Römisches Privatrecht, München, Verlag C.H. Beck, 2008.

KEMENES Béla: Felelősségi jogi kérdések, különös tekintettel néhány európai jogi jogcsaládra, valamint a versenyjog újabb magyar szabályai, Tanulmányok Dr. Bérzsi Imre egyetemi tanár születésének 70. évfordulójára Acta Juridica et Politica LVIII. Fasciculus 1-41. Szeged, 2000. 301-311. p.

KENDERES György: Gondolatok egy egységes dolgozói felelősség indokoltságáról, kialakíthatóságáról, Jogtudományi Közlöny, 1986/4. 167-172 p.

KERSCHNER, Ferdinand: Probleme und Entwicklung im Dienstnehmerhaftpflichtrecht, ÖJZ, 1991. 165-166. p.

KERTÉSZ István: A kártérítési felelősség (6.), In: Kertész István-Pál Lajos-Radnay József: Munkajogi kézikönyv, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2005.

- KISS György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége, Jogtudományi Közlöny, 2008/2. 70-81. p.
- KISS György: Munkajog, Budapest, Osiris Kiadó, 2005.
- KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a MunkaTörvénykönyvében, Jogtudományi Közlöny, 2013/1., 1-14.p.
- KLETECKA, Andreas – SCHAUER, Martin: ABGB-ON-Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch, MANZ Online-Bibliothek, 2010. (www.rdb.at)
- KOHE, Hans-Wolfgang: Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko, Königstein, Athenäum, 1981.
- KOHE, Hans-Wolfgang: Umbruch in der Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung, Jura, 1985/6. 304-314. p.
- KOZIOL, Helmut – WELSER, Rudolf: Grundriss des bürgerlichen Rechts, Wien, Manzsche Verlag, 2007.
- KRAUSE, Rüdiger: Geklärte und ungeklärte Probleme der Arbeitnehmerhaftung, NZA, 2003/11. 577-586. p.
- KRÜGER, Wolfgang (Redakteur): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2, München, Verlag C. H. Beck, 2007.
- KUN Attila: A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb változásai az új Munka Törvénykönyvében, Munkaügyi Szemle, 2012/4. 84-92. p.
- KUNZ, Frithjof – THIEL, Wera: Arbeitsrecht Lehrbuch, Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1986.
- KÜCHENHOFF, Günther: Modernisierung des Schuldbegriffs aus arbeitsrechtlichen Einsichten, AuR, 1969. 193-204. p.

L

- LÁBADY Tamás: A deliktuális felelősség változásáról és ennek polgári jogi kodifikációra gyakorolt hatásáról, JURA, 2002/1. 72-78. p.
- LARENZ, Karl: Methodenlehre der Rechtswissenschaft, Berlin, Springer Verlag, 1991.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A magyar munkajog II., Budapest, Kulturtrade Kiadó, 1997.
- LIPPERHEIDE, Peter: Arbeitnehmerhaftung zwischen Fortschritt und Rückschritt, BB, 1993. 720-725. p.

- LŐRINCZ György: A munkavállaló kártérítési felelőssége (XIV. fejezet), In: Kardkovács Kolos (szerk.): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2012. 284. p.
- LŐRINCZ György: Miért szükséges az új Munka Törvénykönyve?, Munkaügyi Szemle, 2012/3. 4-8. p.
- LÖSCHNIGG, Günther (Hrsg.): Arbeitsrecht, Wien, ÖGB Verlag, 2011.
- LÖWISCH, Manfred – CASPERS, Georg (Hrsg.): Staudinger BGB Kommentar, 2009. (www.beck-online.de)

M

- MARHOLD, Franz – FRIEDRICH, Michael: Österreichisches Arbeitsrecht, Mörlenbach, Spingler Wien New York, 2012.
- MÁRKUS Dezső: Magyar Jogi Lexikon VI. kötet, Budapest, Pallas Kiadó, 1904.
- MARTON Géza: A polgári jogi felelősség, Budapest, TRIORG Kft., 1993.
- MAYER-MALY, Theo: Die Schadenshaftung der Arbeitnehmer im österreichischen Recht, Das Recht der Arbeit, 1962/56. 221-228. p.
- MEDICUS, Dieter: Schuldrecht I. Allgemeiner Teil, München, Verlag C. H. Beck, 2006.
- MIHOLICS Tivadar: A magyar munkajog I. kötet, Budapest, Unió Kiadó, 1998.
- MÜLLER-GRÖGE, Rudi – PREIS, Ulrich – SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2013. (www.beck-online.beck.de)

N

- NÁDAS György: Felróhatóság? Vétkesség? Változások a munkajogi kárfelelősség rendszerében, In: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás: Czucz Ottó-Szabó István (szerk.): Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapja tiszteletére, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002. 297-315. p.
- NAGY László: Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1964.
- NEUMAYR, Mathias-REISSNER, Gert-Peter: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, Wien, Mansche Verlag, 2006.

O

- OTTO, Hansjörg – SCHWARZE, Roland: Die Haftung des Arbeitnehmers, Karlsruhe, VVW 1998.

P

- PALANDT, Otto (Hrsg.): Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, München, Verlag C. H. Beck, 2010.
- PAPP Tekla – RÚZS MOLNÁR Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán, Jogtudományi Közlöny, 2010/2. 59-71. p.
- PAWLOWSKI, Hans-Martin: Methodenlehre für Juristen, Heidelberg, C. F. Müller Verlag, 1999.
- PETRIK Ferenc: A felelősségi eszme változásai a kártérítési jogban, Gazdaság és Jog, 2002/7-8. 3-11.p.
- PETRIK Ferenc: Kártérítési jog, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2002.
- PIELOW, Johann-Christian (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar GewO, Stand: 1.10.2012, Edition: 20, 2012. (www.beck-online.beck.de)
- POKOL Béla: Jogelmélet, Budapest, Századvég Kiadó, 2005.
- PRUGBERGER Tamás: A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében, Állam- és Jogtudomány, 1999/3. 227-253. p.
- PRUGBERGER Tamás: A munkajogi felelősségi rendszer újraszabályozásának szempontjai, Munkaügyi Szemle, 1991/6. 34-38. p.
- PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepciójának kötelmi jogi részében, PJK, 2002/ 3. 36-41. p.
- PRUGBERGER Tamás: A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés, Jogtudományi Közlöny, 2008/11. 523-532. p.
- PRUGBERGER Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Complex Kiadó, 2006.
- PRUGBERGER Tamás-KENDERES György: Jogelméleti és jogalkalmazási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében, Magyar Jog, 2009/12. 705-716. p.
- PRUGBERGER Tamás – KENDERES György – MÉLYPATAKI Gábor: A munka- és a közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Miskolc, Novotni Alapítvány a magánjog fejlesztéséért, 2012.
- PRUGBERGER Tamás: Az új Munka Törvénykönyv többszemponú vizsgálata és értékelése, Magyar jog, 2012/9. 513-525. p.
- PRUGBERGER Tamás: Adalék a tágabb értelmű civilisztikai felelősség jogelméletéhez és joggyakorlatához, In: Tattay Levente-Pogácsás Anett-Molnár Sarolta (szerk.): Pro Vita

et Scientia - Ünnepi kötet - Jobbágyi Gábor 65. születésnapja alkalmából, Budapest, Szent István társulat, 2012. 253-264. p.

PRUGBERGER Tamás-KENDERES György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról, Magyar jog, 2013. július, 293-402. p.

PRÜTTING, Hanns – WEGEN, Gerhard – WEINREICH, Gerd: BGB Kommentar, Köln, Luchterhand Verlag, 2011.

R

RADNAY József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései, Gazdaság és Jog, 2000/12. 20-22. p.

RADNAY József: Munkajog, Budapest, 2009.

REINHARDT, Uwe: Die dogmatische Begründung der Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers, Göttingen, Verlag Otto Schwartz & CO, 1977.

REISSNER, Gert-Peter: Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht, Wien, Manzsche Verlag, 2005.

RICHARDI, Reinhard – Wißmann, Hellmut – WLOTZKE, Otfried – Oetker, Hartmut (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1., München, Verlag C. H. Beck, 2009.

ROLFS, Christian – GIESEN, Richard – KREIKEBOHM, Ralf – UDSCHING, Peter: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, Stand 01.09.2012, Edition: 25 (www.beck-online.beck.de)

ROMÁN László: A munkajog alapintézményei, I. kötet, Pécs, JPTE, 1996. 64-66. p.

ROMÁN László: Munkajog (Elméleti alapvetés), Budapest, Tankönyvkiadó, 1989.

ROTHER, Werner: Haftungsbeschränkung im Schadensrecht, München, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1965.

RÖLLER, Jürgen (Hrsg.): Personalbuch 2012, München, Verlag C. H. Beck (www.beck-online.beck.de)

RÚZS MOLNÁR Krisztina: A munkajogi kártérítési felelősség (IX. rész 1. cím), In: Breznay Tibor (szerk.): A munkajog nagy kézikönyve, Budapest, Complex Kiadó, 2008.

S,SCH

SÄCKER, Franz Jürgen – RIXECKER, Roland: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, München, Verlag C. H. Beck, 2012. (www.beck-online.beck.de)

SÁNDOR Tamás – VÉKÁS Lajos: Nemzetközi adásvétel, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2005.

- SÁRKÖZY Szabolcs: Kötelmi jog általános rész, In: Török Gábor (szerk.): A magánjog alapjai, Budapest, 2007.
- SCHAUB, Günter – KOCH, Ulrich – LINCK, Rüdiger (Hrsg.): Arbeitsrechts-Handbuch, München, Verlag C. H. Beck, 2005.
- SCHEUERLE, Wilhelm: Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleiches, RdA, 1958/7-8. 247-253. p.
- SCHRAMMEL, Walter: Arbeitsrecht II., Wien, Braumüller, 2004.
- SCHULZE, Reiner (Schriftleitung): Bürgerliches Gesetzbuch Handkommentar, 7. Auflage, 2012. (www.beck-online.beck.de)
- SCHWIMMANN, Michael (Hrsg.): ABGB Praxiskommentar, 2005. (www.lexisnexis.com)
- SOERGEL, Hans Theodor (Hrsg.): Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch, Band 5/2, Verlag W. Kohlhammer, 1998.
- SOERGEL, Hans Theodor (Hrsg.): Bürgerliches Gesetzbuch, Band 2, Stuttgart, Kohlhammer GmbH Stuttgart Berlin Köln, 1990.
- SÓLYOM László: A felelősség korlátozása a közvetlen kárra, Állam és Jogtudomány, 1969/4. 697-714. p.
- SÖLLNER, Alfred: Das Arbeitsrecht im Spannungsfeld zwischen dem Gesetzgeber und der Arbeits- und Verfassungsgerichtsbarkeit, NZA, 1992/16. 721-731. p.
- SPIELBÜCHER, Karl – FLORETTA, Hans: Arbeitsrecht Band 1., Wien, Manzsche Verlag, 1976. 102. p.
- STÄRKER, Lukas: Arbeits- und Sozialrecht für die Praxis, Wien, LexisNexis, 2010.
- STAUDINGER Julius von (Hrsg.): J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen 2011. (www.beck-online.beck.de)
- STEINDORFF, Ernst: Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer, JZ, 1959/1. 1-9. p.
- SZALMA József: A vétkességi felelősségről, a bizonyítási teherviselésről és a késedelmi kamatszolgáltatásról a Ptk. reformja kapcsán, Jogtudományi Közlöny, 2003/4. 161-178. p.
- SZALMA József: Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar jogban – különös tekintettel a magyar Ptk. újrakodifikálására, 2008. http://real-d.mtak.hu/336/2/Szalma_J%C3%B3zsef.pdf [letöltés ideje: 2012.10.22.]
- SZALMA József: Alanyi és tárgyi felelősség, Jogtudományi Közlöny, 2003/3. 117-129. p.
- SZLADITS Károly: A magyar magánjog vázlata, Budapest, Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1937.

T

- TALLIÁN Blanka: Kártérítési felelősség (6.), In: Gábor Zsolt (felelős szerk.): Munkajogi kézikönyv, Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2011.
- TILCH, Horst – ARLOTH, Frank: Deutsches Rechts-Lexikon Band 1., München, Verlag C.H Beck, 2001. 277. p.
- TRATTNER, Hans: Schadenersatzpflicht von Arbeitnehmern Regelungen im ABGB, im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz und in diversen Branchenkollektivverträgen, ASoK , 2005. 217-220. p.

V,W

- VÉKÁS Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél, Magyar Jog, 2002/9. 513-526. p.
- VÉKÁS Lajos (szerk): Az új Polgári Törvénykönyv Bizottsági Javaslat magyarázatokkal, Budapest, Complex Kiadó, 2012.
- VILÁGHY Miklós-EÖRSI Gyula: Magyar polgári jog, Budapest, Tankönyvkiadó, 1962.
- WESTERMANN, Harm Peter (Hrsg.): Erman Bürgerliches Gesetzbuch Band 1., Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2008.
- WESTERMANN, Harm Peter (Hrsg.): Erman Bürgerliches Gesetzbuch, Band 2., Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2008.
- WORZALLA, Michael: Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern – Sonderregelungen und ausgewählte Probleme, DtZ, 1992/10. 306 – 311. p.

Z

- ZAJTAY Imre: Gondatlanság a büntetőjogban és a magánjogban, Jog- és Államtudományi Szemle, 1936/10. 406-413. p.
- ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl-Georg – HERGENRÖDER, Curt Wolfgang (Hrsg.): Arbeitsrecht, München, Verlag C. H. Beck, 2008.