

Szegedi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola

DOKTORI ÉRTEKEZÉS
TÉZISEK

Deli Petra Eszter

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

Témavezető:
Dr. Rúzs Molnár Krisztina PhD.
egyetemi docens

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).*

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 kárkockázatot (pl. technikai berendezések, így többek között fénymásolók, 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 kimerülésével, ingadozásával;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, hogy a munkavállaló szervezeti, személyzeti és tárgyi szinten egyaránt integrálódik a munkáltató üzemébe.⁷ Nem utolsó sorban arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munkafolyamatok gépiesítése, technikai eszközökkel való támogatása egyrészt többszörözi a könnyű hibával történő károkozások számát, másrészt pedig megnöveli a lehetséges kárösszeget. Ez természetszerűleg nagyfokú aránytalanságra vezethet a jövedelem

¹ Wilhelm DÜTZ: *Gefahrgeneigte 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 többszemponú 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*, Mörlenbach, 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.

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 a lehetősége újabb kártérítésnek, aminek tudatában a dolgozó maga közömbössé válna a károkozással szemben, azaz a felelősségre vonás 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.)* koncepcionálisan 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. Ugyanakkor a munkajogviszonyokat körülvevő tér – tekintettel a XX. és XXI. század robbanásszerű tudományos és technikai fejlődésére – mindinkább dinamikusán változott és változik ma is, új kihívások elé állítva az ítélkezési gyakorlatot. Nem hagyható továbbá az sem figyelmen kívül,

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. 425. 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 felelősségre vonás 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.

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.

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.¹³ A külföldi példák bemutatása és elemzése során azoknak adekvát voltát mérlegetem, valamint, hogy a magyar szabályozás által felvetett problémakörökben megoldást jelenthetnek-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?*
- b) *Hogyan jellemezhető a vizsgált jogintézmény koncepcionális háttere?*
- c) *Az új szabályozási modell mennyire koherens? A jogi konstrukció elemei belső*

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

¹³ PRUGBERGER Tamás-KENDERES György: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról*, Kézirat, Megjelenés helye: Magyar jog, megjelenés várható időpontja: 2013. május, 1. p.

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 döntésemet 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.

Az értekezés 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.

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.

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 jog-összehasonlítás 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, valamint az esetleges hibák kiszűrését.

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 jog-összehasonlítás keresztmetszetében.

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.¹⁴

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 céloom 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 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

¹⁴<http://www.kormany.hu/download/0/d7/70000/%C3%9Aj%20Polg%C3%A1ri%20T%C3%B6rv%C3%A9ny%C3%B6nyv%20a%20Kodifik%C3%A1ci%C3%B3s%20F%C5%91bizotts%C3%A1g%20Javaslat%20-%20k%C3%B6zz%C3%A9telre.pdf> [letöltés ideje: 2013.01.27.]

bemutatása a második világháborút követő időszakban elsősorban a Német Szövetségi Köztársaság (továbbiakban NSZK) munkajogára terjed ki.

4. A tudományos eredmények összefoglalása

4.1. 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 amellet foglaltam állást, hogy munkaviszony hiányában is alkalmazni kell a kártérítés korlátozásának intézményét. Azzal támasztottam alá állásponomat, 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 folyrna.

A gondossági mérce kapcsán amellet 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 esetkőrére fenntartánám a szubjektív elemek teljes körű vizsgálatát. Ennek keretében az absztrakt, objektívált 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 betartásával, 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 foglalom 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 ítélelhozatalkori 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 ítélelhozatalkori 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 irányadóak 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.

4.2. *A munkavállaló szubjektív jogalapú felelősségének értékelése az új szabályozási környezetben*

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 *klauzikálisan kogens 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 kárkockázat 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.

5. Az értekezés tárgyköréhez tartozó publikációk jegyzéke

Deli Petra Eszter – Rúzs Molnár Krisztina: Dilemmák a munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kapcsán

Munkaügyi Szemle 2009/3. 45-48. p.

A munkavállaló vétkességi alapú kártérítési felelőssége a magyar munkajogban, kitékintéssel a német szabályozási modellre

Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. 31-56. p.

A dolgozó munkáltatóval szemben fennálló anyagi felelősségének egyes anyagi jogi kérdései a szocialista munkajogban kitékintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására

Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2. 39-54. p.

Gondolatok a Munka Törvénykönyvének Törvényjavaslatához: a munkavállaló vétkes károkozásáért való felelősség egyes kérdései

Miskolci Jogi Szemle: 2011/2. 133-144. p.

A munkavállaló vétkességi felelőssége magyar és német jogi összehasonlításban

In: A XXIX. Országos Tudományos Diákköri Konferencia Állam- és Jogtudományi Szekciójának Díjnyertes Dolgozatai I-II. (Szerk. Király Miklós és Varga István), Bp., 2011. 627-662. p.

A munkavállaló vétkességi alapú kárfelelősségének egyes kérdései a hazai joggyakorlat tükrében

In: Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Negyedik Konferenciája; Konferencia-kiadvány Oposcula Szegediensia 4., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2011. 33-49. p.

A munkavállaló vétkességi alapú felelőssége: az üzemi kockázat, mint hiányzó jogintézmény?

In: Tavaszi Szél 2011 Konferenciakötet, Zadravecz Zsófia (szerk.), Blackprint, Pécs, 2011. 89-94. p.

A dolgozó anyagi felelősségének egyes kérdései a szocialista munkajogban

In: XII. RODOSZ Konferenciakötet, Zadravecz Zsófia (szerk.), Blackprint, Pécs, 2011. 89-94. p.

A dolgozó anyagi felelősségének egyes kérdései a szocialista munkajog tükrében kitékintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására

In: Profectus in Litteris III., Lícium-Art; Debrecen, 2011. 63-69. p.

A munkavállaló vétkességi alapú kárfelelőssége: az üzemi kockázat, mint a limitált felelősség jogi alapja és mozgatórugója a német munkajogban

Pécsi Munkajogi Közlemények 2012/1. 23-38. p.

A munkavállalói felelősség az új Munka Törvénykönyvében

SZTE Állam- és Jogtudományi Kar Acta Jur. et Pol. FORVM 2012/2. 41-54. p.

A munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló, vétkességi alapú felelősségének osztrák modellje

Miskolci Jogi Szemle 2012/1. 115-127. p.

A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége az új Munka Törvénykönyvében

Munkaügyi Szemle 2012/3. 78-84. p.

A polgári jog térnyerése: a munkavállaló felróhatóságon nyugvó felelőssége az Új Munka Törvénykönyvében

In: „Állam és magánjog – Törekvések és eredmények az Európai Unió joga, a nemzetközi magánjog, polgári jog és polgári eljárásjog keresztmetszetében” – tudományos konferencia Konferenciakötet (nyomtatás alatt)

Die allgemeine Arbeitnehmerhaftung im Querschnitt der deutschen und österreichischen Modelle von rechtsvergleichendem Aspekt

ZUSAMMENFASSUNG DER PHD THESEN

1. Ziel und Gegenstand der Dissertation

In der vorliegenden Arbeit sollen die materiell-rechtlichen Fragen der Haftung des Arbeitnehmers für Schäden bearbeitet werden. In den Mittelpunkt wird ein derartiges Rechtsinstitut gestellt, welches im Vergleich zu der klassischen Haftungsstruktur im Privatrecht – in Hinsicht auf die Natur des Arbeitsverhältnisses – über eine eigenartige innewohnende Logik verfügt.

Grund für die Abweichung der Haftung im Arbeitsrecht von der Haftung im bürgerlichen Recht ist der unterschiedliche Regelungsgegenstand der zwei Rechtsgebiete. Im Mittelpunkt des bürgerlichen Rechts steht die Regelung der Vermögens- und einzelnen Personenverhältnisse von gleichberechtigten Personen [*§ 1 Abs. 1 des ungarischen Bürgerlichen Gesetzbuches, im Weiteren: BGB*]. Im Gegensatz dazu zielt das Arbeitsrecht auf die Regelung eines vom Prinzip her unausgeglichene Verhältnisses, welches zwischen zueinander in hierarchischer Beziehung stehenden Parteien besteht. Von diesem Prinzip kann die Schutzfunktion des Arbeitsrechts abgeleitet werden: die Bekräftigung der Lage der wegen ihres Arbeitsvertrags unselbstständigen, schwächeren Partei.

Aus den voneinander abweichenden Regelungsgegenständen des Arbeitsrechts und des bürgerlichen Rechts folgt auch die Anforderung einer getrennten, selbstständigen arbeitsrechtlichen Haftungsstruktur. Das Institut der Arbeitnehmerhaftung hat Raum für die Bewertung der Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses zu lassen, sowie notwendigerweise die soziale Sicherheit des Arbeitnehmers zu sichern. Dennoch kann es sich auch nicht völlig von der Reparation abgrenzen. Nach meinem Standpunkt ist eine Regelungskonzeption dann richtig, wenn sie geeignet ist, das fragile Gleichgewicht zwischen diesen zwei Seiten zu schaffen.

Bei der Ausarbeitung der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers sowie des Rechtsinstituts der beschränkten Schadenersatzpflicht sind folgende Orientierungsprinzipien zu berücksichtigen:

- a) der Arbeitgeber wählt den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner eigenen Interessen, gegebenenfalls von mehreren Kandidaten aus, d.h. er ist in der Lage, im Rahmen eines sorgfältigen Auswahlverfahrens in Erwägung zu ziehen, ob der Kandidat die in dem Arbeitsbereich verlangten Anforderungen erfüllen kann oder nicht;
- b) die Parteien können im Arbeitsvertrag eine Probezeit vereinbaren, deren rechtspolitischer Grund unter anderem ist, dass der Arbeitgeber die Einstellung des Arbeitnehmers zu der Arbeit, sein Fachwissen, seine Fähigkeiten kennenlernen, und - falls der Arbeitnehmer ungeeignet ist – das Arbeitsverhältnis aus rechtlicher Sicht einfach auflösen kann;
- c) der Arbeitnehmer trägt das während der Arbeitsverrichtung bestehende Schadensrisiko (z.B. Benutzung der technischen Einrichtungen, unter anderem der Kopiergeräte, Computer, Softwares) im Interesse des Arbeitgebers, wobei dieses Schadensrisiko in der Regel im Gehalt des Arbeitnehmers nicht abgegolten wird;¹⁵
- d) der Arbeitgeber bestimmt die Betriebs- und Arbeitsorganisation;¹⁶
- e) das Weisungsrecht des Arbeitgebers;
- f) der Arbeitgeber ist berechtigt, bzw. verpflichtet, den Arbeitnehmer hinsichtlich der Sicherheit der Arbeit (des Arbeitsschutzes) und der Durchführung der Aufgaben zu kontrollieren;
- g) es ist als selbstverständlich zu betrachten, dass der Arbeitgeber im Hinblick auf die gefährliche und spezielle Natur der zu verrichtenden Arbeit (z.B. gefährliche Betriebstätigkeit, monotone Arbeit) keine größere Haftung auf den Arbeitnehmer übertragen kann, da die Haftungsübernahme bereits durch die Errichtung des Arbeitsverhältnisses erfolgte;¹⁷
- h) die körperliche und psychische Ermüdung des Arbeitnehmers kommt notwendigerweise auch in Betracht;¹⁸
- i) der Arbeitgeber beteiligt am Gewinn;¹⁹
- j) nur der Arbeitgeber kann sein eigenes Schadensrisiko kalkulieren, versichern und es auf den Verbraucher abwälzen.²⁰

¹⁵ Wilhelm DÜTZ: Gefahrgeneigte Arbeit, NJW 1986, 1779-1786. p., 1783-1784. p.

¹⁶ DÜTZ 1986. i. z. W. 1783-1784. p.

¹⁷ DÜTZ 1986. i. z. W. 1783-1784. p.

¹⁸ PRUGBERGER Tamás: Az új Munka Törvénykönyv többszemponú vizsgálatá és értékelése, Magyar jog, 2012/9. 513-525. p., 521. p.

¹⁹ DÜTZ 1986. i. z. W. 1783-1784. p.

Es kann darauf geschlossen werden, dass der Arbeitnehmer auch bei der Vorbereitung des Vertragsabschlusses, sowie bei der Errichtung des Arbeitsverhältnisses und während dessen Dauer über solche Mittel verfügt, die den Schadenseintritt in dem kleinsten Maße wahrscheinlich machen und die Höhe des Schadens minimieren können. Es ist unstrittig, dass sich der Arbeitnehmer sowohl auf Organisations-, als auch auf Personal- und Sachebene in den Betrieb des Arbeitnehmers eingliedert.²¹ Nicht zuletzt muss auch beachtet werden, dass die Mechanisierung der Arbeitsvorgänge und deren Unterstützung mit technischen Mitteln einerseits die Anzahl der mit leichten Fehlern verursachten Schäden multipliziert, andererseits das mögliche Schadensvolumen erhöht. Dies kann natürlicherweise zu einer großen Unverhältnismäßigkeit hinsichtlich des Gehalts und des verursachten Schadens führen.²² Unter diesen Umständen ist der in gewissen Fällen selbstverständlich aufgetretene Schaden, bzw. ein Teil davon wesentlich nichts anderes, als der Preis für Effizienz, die der Arbeitgeber notwendigerweise einkalkuliert hat.²³ Da der Eigentümer des Betriebs, der Arbeitsmittel und der hergestellten Produkte typischerweise der Arbeitgeber ist, ist die gesetzliche Einschaltung seines Vermögens in den Schadenersatz folgerecht und begründet.²⁴

Ferner kann auch jener Umstand nicht außer Acht gelassen werden, dass die Existenz des Arbeitnehmers auf seinem Gehalt beruht. Eine bedeutende, unverhältnismäßige Belastung des Gehalts kann dazu führen, dass der Lebensunterhalt des Arbeitnehmers und dessen Familie nicht aufrechterhalten werden kann. Daneben hat das Gehalt auch eine Motivierungsfunktion, deren Effizienz durch eine erhebliche Gehaltspfändung ebenfalls vermindert werden würde. Bei einem höheren Schadenersatz wäre es auch lange nicht möglich, einen Schadenersatz von dem Arbeitnehmer zu verlangen, in Kenntnis dessen der Arbeitnehmer gegen die Schadensverursachung gleichgültig wäre, d.h. die erzieherische Funktion des Schadenersatzes, nach der der Schadensverursacher zur Verantwortung gezogen wird, ihr Ziel nicht erreichen würde.²⁵

²⁰ Franz MARHOLD-Michael FRIEDRICH: Österreichisches Arbeitsrecht, Mörlenbach, Spingler Wien New York, 2012. 260. p., Ferdinand KERSCHNER: Probleme und Entwicklung im Dienstnehmerhaftpflichtrecht, ÖJZ, 1991. 165-166. p., 165. p.

²¹ Mathias NEUMAYR-Gert-Peter REISSNER: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, Wien, Manz Verlag, 2006. 1407-1408. p.

²² 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. 425. p.

²³ Karl SPIELBÜCHER-HansFLORETTA: Arbeitsrecht Band 1., Wien, Manz Verlag, 1976. 102. p.

²⁴ Michael Schwimmann (Hg.): ABGB Praxiskommentar, 2005. zum § 2 DHG (Oberhofer) Rn 5 (www.lexisnexis.com)

²⁵ 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,

Die Dissertation wurde im Sinne der folgenden zwei Zielsetzungen erstellt. Einerseits sollen das ungarische, das deutsche sowie das österreichische Modell der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers dargestellt und analysiert werden. Andererseits hat die Dissertation mit dem Instrument der Rechtsvergleichung mögliche Antworten und Lösungsvorschläge für die in der ungarischen Regelung aufgetretenen Fragen und Problembereichen zu unterbreiten.

Die Bearbeitung des Rechtsinstituts ist meines Erachtens aus dem Grunde aktuell, da das am 1. Juli 2012 in Kraft getretene *Gesetz Nr. I vom 2012 über das Arbeitsgesetzbuch (im Weiteren: neues ArbG)* eine konzeptionell neue Grundlage für die Haftung des Arbeitnehmers gegeben hat. Die Revision der rechtlichen Konstruktion der Verschuldenshaftung war aktuell, da die Gerichtspraxis seit dem politischen Systemwechsel dauerhaft auf diese Rahmen beruhte. Zugleich hat sich das Umfeld der Arbeitsverhältnisse – mit Rücksicht auf die explosionsartigen wissenschaftlichen und technischen Entwicklung des XX. und XXI. Jahrhunderts – immer mehr dynamisch verändert und verändert sich auch noch heute, wodurch neue Herausforderungen für die Gerichtspraxis gestellt werden. Es kann auch nicht außer Acht gelassen werden, dass sich in den letzten Jahrzehnten auch die Beschäftigungsstruktur und das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber radikal verändert haben.²⁶

Über die Anforderung der Gestaltung eines flexibleren legislativen Umfeldes hinaus, welches sich an die Änderungen der Umgebung anpassen kann, müssen bei der Neudefinierung dieses klassischen arbeitsrechtlichen Rechtsinstituts auch das Verhältnis und die Wechselwirkung der Haftungssysteme der einzelnen zivilrechtlichen Rechtszweige zu- und aufeinander beachtet werden. Obwohl die Wirkung der Globalisierung auf das Arbeitsrecht unstrittig ist, bleibt der Schutz des Arbeitnehmers immerhin ein dauerhafter Maßstab.

Die Dissertation dient teilweise auch zur Lückenfüllung, da die Arbeitnehmerhaftung auf dogmatischer Ebene in Ungarn zuletzt im Jahre 1964 von László Nagy in seinem Werk mit dem Titel „*Materielle Haftung für die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses verursachten Schäden*“ analysiert wurde.

Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1964. 335-337. p., KARLOVITS Károly-PRUGBERGER Tamás: Jogalkotási és jogalkalmazási kérdések a munkajogi fegyelmi és anyagi felelősségre vonás köréből, Magyar Jog, 1964/9. 409. p., KENDERES György: Gondolatok egy egységes dolgozói felelősség indokoltságáról, kialakíthatóságáról, Jogtudományi Közlöny 1986/4. 167-172 p., 170. p.

²⁶ LŐRINCZ György: Miért szükséges az új Munka Törvénykönyve?, Munkaügyi szemle, 2012/3. 4-8. p., 5. p.

In der Dissertation soll das durch das *neue ArbG* eingeführte Regelungsmodell durchdacht werden, und falls erforderlich, nach neuen Wegen gesucht werden, wobei auch einige Lösungsversuche ausländischer Rechtsordnungen in Betracht gezogen werden. Obwohl das ungarische Arbeitsrecht - hinsichtlich dessen Systems und des Inhalts seiner Rechtsinstitute - grundsätzlich ein Produkt der inneren Rechtsentwicklung ist, hat es die Lösungen der westeuropäischen – vor allem der österreichischen und mit österreichischer Vermittlung der deutschen – Rechtsordnung stets berücksichtigt.²⁷ Bei der Darstellung und Analyse der ausländischen Beispiele wird in Erwägung gezogen, ob diese adäquat sind, bzw. ob sie eine Lösung für die in der ungarischen Regelung aufgetretenen Probleme darstellen könnten. Die Überprüfung der nationalen Regelung im Lichte der ausländischen Rechtsordnungen ermöglicht eine tiefere Ermittlung, sowie anspruchsvollere Pflege und Entwicklung des eigenen Rechts.

In der Dissertation werde ich versuchen, die folgenden Fragen zu beantworten:

- a) *In welche dogmatische Entwicklungsebene ist das – als Produkt der Kodifikation zustande gekommene – neue Regelungsmodell der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers einzustufen?*
- b) *Wie ist der konzeptionelle Hintergrund des untersuchten Rechtsinstituts zu beschreiben?*
- c) *Wie kohärent ist das neue Regelungsmodell? Bilden die Elemente der rechtlichen Struktur eine von inneren Spannungen freie, geschlossene logische Kette? Können wir über eine Begriffsklarheit reden?*
- d) *Wie können die ausländischen Beispiele in den Dienst der Rechtsentwicklung gestellt werden?*

Bei der Bestimmung des Gegenstandes der Dissertation wurde meine Entscheidung von folgenden Gesichtspunkten motiviert. Eine komplexe Untersuchung des Rechtsinstituts der Arbeitnehmerhaftung wäre ein über die Rahmen der Dissertation wesentlich hinausgehendes Unternehmen gewesen. Dies berücksichtigend habe ich nur einen Schnitt davon, und zwar die Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers in den Mittelpunkt gestellt; d.h. dass ich weder die Haftung für aufbewahrten Gegenstände, noch die Haftung für Inventar

²⁷ PRUGBERGER Tamás-KENDERES György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról, Kézirat, Megjelenés helye: Magyar jog, megjelenés várható időpontja: 2013. május, 1. p.

untersucht habe. Das Thema bedarf jedoch einer weiteren Einengung. Ich war der Ansicht, dass eine detaillierte Darstellung und Analyse der materiell- und verfahrensrechtlichen Seite des Rechtsinstituts in Bezug auf drei Staaten über die Rahmen der Dissertation hinausgehen würde. Daher steht im Mittelpunkt der Dissertation ausschließlich die materiell-rechtliche Seite der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers.

Aus dem Gegenstand der Dissertation ergibt sich, dass das bürgerliche Recht, bzw. dessen Verhältnis zu dem Arbeitsrecht – in Hinsicht auf die zusammenhängenden historischen Wurzeln und dogmatischen Verknüpfungspunkte – in zahlreichen Fragen in den Vordergrund rückt.

2. Struktureller Aufbau der Dissertation

Aus struktureller Sicht lässt sich die Dissertation in sechs Kapitel gliedern. Im *ersten Kapitel, der „Einführung“*, werden die Zielsetzungen, der Gegenstand, der strukturelle Aufbau sowie die Methodik der Dissertation dargestellt.

Das *zweite Kapitel* beinhaltet die ungarische Regelung der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers. Diese bildet das Rückgrat der Dissertation.

Das *dritte Kapitel* stellt das deutsche Modell des untersuchten Rechtsinstituts dar.

Das *vierte Kapitel* schildert die österreichische Lösungsalternative.

Die einzelnen Modelle werden komplex, voneinander abgrenzbar, in getrennten Kapiteln gefasst dargestellt. Diese Struktur wird bei der späteren Verwendung der einzelnen Teile der Dissertation behilflich sein. In Hinsicht auf die innere Struktur weichen die zweite, dritte und vierte Kapitel voneinander gewissermaßen ab. Obwohl das nationale und die ausländischen Modelle – aus Sicht der Struktur und Terminologie – für einen Vergleich geeignet sind, folgen sie jedoch einer unterschiedlichen Regelungslogik und bilden ein geschlossenes dogmatisches System. Der Aufbruch dieses Systems und die Umstrukturierung der ausländischen Modelle waren aus Sicht der Rechtsvergleichung nicht begründet. Die einzelnen Modelle werden durch Analyse und Bewertung dargestellt. Ich habe durchgehend versucht, die die Haftung begründenden Voraussetzungen und die Beschränkung des Schadenersatzes aus dogmatischer Sicht voneinander getrennt zu untersuchen. Meiner Meinung nach fördert nämlich diese Struktur die Ermittlung der Verknüpfungspunkte der einzelnen Elemente sowie die Entdeckung eventueller Fehler.

Das *fünfte Kapitel* wird auf die vergleichende Analyse der ungarischen, deutschen und österreichischen Modelle aufgebaut. Dieser Teil der Dissertation fokussiert auf die – aus Sicht der nationalen Rechtspraxis und der späteren Rechtsentwicklung meines Erachtens wichtigsten –, auch in der Rechtswissenschaft umstrittenen Schwerpunkte, und zwar auf die Bestimmung des Sorgfaltsmaßstabes und die Regelung der Schadenersatzhöhe.

Im *sechsten Kapitel, der „Zusammenfassung“*, werden anhand der Struktur und Thematik der Dissertation die Ergebnisse zusammengefasst, sowie das untersuchte Rechtsinstitut im Lichte der Rechtsvergleichung bewertet.

3. Methodik der Dissertation

Bei der Erstellung der Dissertation habe ich versucht, die ungarische Fachliteratur in dem möglichst breitesten Umfang heranzuziehen. Aus Sicht des Dissertationsthemas habe ich diejenigen in der ungarischen Sammlung von Gerichtsurteilen (sog. „*Bíróági Határozatok*“) und dem ungarischen Magazin für Urteile im Bereich des Arbeitsrechts (sog. „*Munkajogi Döntvénytár*“) veröffentlichten Einzelentscheidungen herangezogen, die auch bei der späteren Rechtspraxis maßgebend sein können. Dennoch muss betont werden, dass sich die Gerichtspraxis bzgl. des *neuen ArbG* erst in den kommenden Jahren befestigen wird. Aus diesem Grund konnte ich mich bzgl. des *neuen ArbG* primär auf die neuesten Sekundärquellen verlassen.

Angesichts der derzeit abgewickelten Kodifikation habe ich im Zusammenhang mit der Ermittlung des Ziels des Gesetzgebers eine große Bedeutung der Verwendung der Kodifikationsmaterialien und der Begründung des Ministers beigemessen.

Im Zusammenhang mit der Analyse des ungarischen Modells konnte die Kodifikation des ung. *BGB* nicht außer Acht gelassen werden, da der Gesetzgeber das Institut der Arbeitnehmerhaftung in dem *neuen ArbG* an mehreren Stellen mit den Regelungen des bürgerlichen Rechts verknüpfte. Dementsprechend habe ich es für nötig gehalten, die im bürgerlichen Recht aufgetauchten Kodifikationszielsetzungen darzustellen, weshalb ich die in der *Empfehlung der Kodifikationshauptkommission über das neue ungarische Bürgerliche*

Gesetzbuch angeführten Änderungsvorschläge im Zusammenhang mit zahlreichen Fragestellungen untersucht habe.²⁸

Auch in Verbindung mit dem den Gegenstand des Rechtsvergleichs bildenden deutschen und österreichischen Arbeitsrecht habe ich versucht, die auffindbare Literatur so breit wie möglich zu bearbeiten. Bei der Untersuchung der ausländischen Modelle waren meine Ausgangspunkte die Kommentare, sowie die in diesem Thema erschienenen Monografien und Studien. Ich habe ferner auch einen erheblichen Wert auf die Erörterung der ausländischen Rechtsprechung gelegt.

Die Dissertation nähert das untersuchte Rechtsinstitut auf dogmatischer Ebene, mit dem Instrument der Rechtsvergleichung, an. In die rechtsvergleichende Analyse habe ich insgesamt zwei ausländische Rechtsordnungen, die deutsche und die österreichische, miteinbezogen. Dementsprechend hat die Rechtsvergleichung keine horizontale, sondern eine vertikale Richtung. Die schematische Darstellung von Lösungen möglichst mehrerer Länder hatte ich nicht als Ziel gesetzt. Ich habe versucht, das Rechtsinstitut in Hinsicht der ausgewählten Staaten so weit- und tiefgehend wie möglich zu untersuchen. Dies bedeutet, dass die Rechtsvergleichung selbst die Methodik, und nicht der Gegenstand der Dissertation ist.

Die Auswahl der untersuchten Staaten wurde von den folgenden Aspekten motiviert. Einerseits war es wichtig, dass die den Gegenstand der Untersuchung bildenden Länder über eine gleiche wirtschaftliche und soziale Struktur und über eine Rechtsordnung mit ähnlichen Feststellungen verfügen. Meiner Absicht nach sollten die arbeitsrechtlichen Regelungen von solchen Ländern untersucht werden, mit denen die ungarische Regelung – mit Rücksicht auf die gemeinsamen historischen Wurzeln und kontinentalen Traditionen – zahlreiche Ähnlichkeiten aufweist. Die Ähnlichkeit bildete die Grundlage für die Vergleichbarkeit. Es war ferner von Bedeutung, dass das Institut der Arbeitnehmerhaftung in den ausgewählten Staaten ähnlich strukturiert wird, dass sie hinsichtlich des Voraussetzungssystems der Haftungsbegründung ein gleiches Vorbild haben, und dass sie auch in Bezug auf die Rechtsterminologie keine erheblichen Abweichungen aufweisen. Bei der Auswahl war auch der praktische Aspekt maßgebend, dass ich das Rechtsmaterial und Fachliteratur der einzelnen Länder in originaler Sprache durchstudieren kann. Aufgrund dieser Aspekte habe ich das deutsche und das österreichische Regelungsmodell ausgewählt.

²⁸<http://www.kormany.hu/download/0/d7/70000/%C3%9Aj%20Polg%C3%A1ri%20T%C3%B6rv%C3%A9nyk%C3%B6nyv%20%20a%20Kodifik%C3%A1ci%C3%B3s%20F%20C5%91bizotts%C3%A1g%20Javaslat%20-%20k%C3%B6zz%C3%A9t%C3%A9telre.pdf> [Abrufzeit: 01. 27.2013]

Die Dissertation verzichtet auf die Analyse des Rechtsinstituts auf historischer Ebene. Dennoch wird bei manchen Fragen auf rechtsgeschichtliche Bezüge hingewiesen, wo dies zum Verständnis der Regelungslogik erforderlich ist, oder gegebenenfalls einen wesentlichen Teil davon bildet. Dies bedeutet also, dass es zur historischen Annäherung ausschließlich in dem zur Analyse der aktuellen Regelung erforderlichen Maße kommt. Die Darstellung des deutschen Modells auf rechtsgeschichtlicher Ebene erstreckt sich im Zeitraum nach dem zweiten Weltkrieg in erster Linie auf das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschlands.

4. Zusammenfassung der wissenschaftlichen Ergebnisse

4.1. Kritische Anmerkungen im Zusammenhang mit dem ungarischen Modell

Im Zusammenhang mit dem ungarischen Modell sind als Hauptergebnis der Dissertation folgende kritische Punkte anzumerken.

Bezüglich des Ersatzes der während des Probearbeitsverhältnisses verursachten Schäden war ich der Auffassung, dass das Institut der Beschränkung des Schadenersatzes auch mangels eines Arbeitsverhältnisses anzuwenden ist. Diesen Standpunkt habe ich damit untermauert, dass die Rechtsstellung einer im Probearbeitsverhältnis stehenden Person mit der Rechtsstellung des Arbeitnehmers übereinstimmt. Im Lichte der Analyse des deutschen Modells habe ich diesen Standpunkt wie folgt ergänzt: in dem Probearbeitsverhältnis ist der beschränkte Schadenersatz nur dann anzuwenden, wenn die im Probearbeitsverhältnis stehende Person dem Arbeitgeber einen Schaden durch zurechenbare Verletzung solcher Pflichten zufügt, die sich ansonsten aus dem späteren, aufgrund der erfolgreichen Probearbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis ergeben würden.

Im Zusammenhang mit dem Sorgfaltsmaßstab habe ich die Ansicht vertreten, dass der Schuldbegriff, die umfassende Prüfung der subjektiven Kompetenzen und Inkompetenzen des Arbeitnehmers – hinsichtlich der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses – im Regulationssystem des Arbeitsrechts eindeutig zu aufrechterhalten sind. Ferner habe ich einen großen Wert auf die Bedeutung der Begriffsklarheit im Interesse der einheitlichen Rechtsprechung und Rechtssicherheit gelegt. Obwohl ich nicht mit der Bestimmung des Sorgfaltsmaßstabs anhand der Zurechenbarkeit einverstanden bin, vertrete ich die Meinung, dass es durch Einbau einer dem deutschen Modell ähnlichen Richtung oder Lösung in die Gerichtspraxis möglich wäre, die in dem *neuen ArbG* verankerte Anforderung der Sorgfalt zu nuancieren. Dementsprechend

würde ich die umfassende Prüfung der subjektiven Elemente für den Fall der groben Fahrlässigkeit aufrechterhalten. Im Rahmen dessen wäre der abstrakte, objektivierte und typisierte Sorgfaltsmaßstab im Falle der groben Fahrlässigkeit unter weitgehender Berücksichtigung der subjektiven Umstände des Arbeitnehmers ergänzt. In den Mittelpunkt wäre also nicht die Frage gestellt, was die Person des jeweiligen Verkehrskreises in dem gegebenen Fall hätte tun, erkennen, voraussehen oder beheben müssen. Die Bewertung würde darin bestehen, ob der Schadensverursacher diesen objektiven Maßstab unter Berücksichtigung seiner Fähigkeiten hätte erkennen, bzw. diesem nachkommen können.

Anlässlich der Regelung aus 1992 habe ich die Kategorie des „gemischten Verschuldens“ dargestellt. Ich habe mich für die Aufrechterhaltung der Untersuchung des Verschuldens aus zwei Richtungen ausgesprochen, da dies im Rahmen des billigen Ermessens bewertet werden kann.

Bei Untersuchung des mit der Beschränkung des Schadenersatzes betroffenen Personenkreises war ich nicht mit derjenigen Gesetzgeberentscheidung einverstanden, nach welcher der Schadenersatz im Falle der leitenden Arbeitnehmer im Zusammenhang mit solchen schadensverursachenden Verhalten nicht beschränkt werden kann, die nicht unmittelbar mit der leitenden Tätigkeit verbunden sind. Aus diesem Aspekt habe ich die im *alten ArbG* verankerte Regelungskonzeption für richtig gefunden.

Bei Untersuchung des sachlichen Anwendungsbereichs der Beschränkung des Schadenersatzes bin ich als Ergebnis der Rechtsvergleichung zu der Meinung gekommen, dass es auch in dem ungarischen Modell nötig ist, die Nichterfüllung des Arbeitnehmers von seiner Schlechterfüllung zu unterscheiden. Die Beschränkung des Schadenersatzes hat nur diejenigen Fälle zu umfassen, in denen der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers, mit dessen Mitteln und nach dessen Anweisungen, tatsächlich seiner Arbeitsverrichtungs- und Verfügbarkeitspflicht nachkommt. Die Argumente für einen beschränkten Schadenersatz bestehen und bestätigen dessen Daseinsberechtigung nämlich ausschließlich in dieser Phase.

Nach meinem Standpunkt muss im Rahmen des ungarischen Modells auch das Betriebsrisiko des Arbeitgebers bewertet werden. Dies berücksichtigend habe ich die absolute Natur der Regelung vertreten, woraus hervorgehen würde, dass der Arbeitnehmer bei der leichtesten Fahrlässigkeit nicht haften würde. Dies würde auch dazu führen, dass das Schadenersatz nicht nur über eine bestimmte Schadenshöhe zu beschränken wäre. Die Bewertung der Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses kann nicht von der Schadenshöhe abhängig gemacht werden können. Meiner Meinung nach hat das Arbeitsrecht in einer

Marktwirtschaft in erster Linie auf die Verteilung des Risikos des Schadeneintrittes zu basieren.

Die mit der Arbeit verbundene Gefahr – einschließlich der in der Produktion benutzten Einrichtungen, des Produktionsprozesses selbst und der hergestellten Produkte – soll auf der Arbeitgeberseite auf jeden Fall bewertet werden. Dies allein hat zu einem beschränkten Schadenersatz zu führen. Der Arbeitgeber ist berechtigt und zugleich verpflichtet, den Betrieb zu organisieren und die Arbeitsvorgänge zu leiten. Der Arbeitnehmer wird in die Betriebseinheit bloß eingegliedert, und zwar mit dem Zwecke, die durch den Arbeitgeber gesetzten Ziele allein oder gemeinsam mit seinen Kollegen zu erreichen. Somit wird auch diejenige Frage nicht von dem Arbeitnehmer bestimmt, über welche technischen Parameter die von ihm bedienten Einrichtungen verfügen, welche Werte diese aufweisen, bzw. welche qualitativen und quantitativen Kriterien für den Produktionsvorgang maßgebend sind. Ferner ist auch die Arbeitsverrichtung an die Anweisungen des Arbeitnehmers gebunden. In einem derartig bestimmten Umfeld ist es dem Arbeitgeber gestattet, diejenigen Maßnahmen zu ergreifen, die das Schadeneintrittsrisiko verringern können (vor allem durch Veränderung und Kontrolle der Arbeitsvorgänge, durch Sicherung der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, sowie durch Abschluss von Versicherungen). Sollten diese Umstände nicht bewertet werden, nur weil der Schaden den vom Gesetz festgelegten Wert nicht überschreitet, führt dies zu keinem arbeitsrechtskonformen Ergebnis. Aus diesem Grund ist es meiner Meinung nach erforderlich, das Rechtsinstitut aus konzeptioneller Sicht zu überdenken. Dementsprechend ist auch die Lösung des Gesetzgebers, nach welcher sich der Ermessensspielraum des Richters ausschließlich auf die besonders berücksichtigungswürdigen Umstände erstreckt, meines Erachtens nicht richtig. In dieser Hinsicht kann das österreichische Modell, in dem die Rahmen des richterlichen Ermessensspielraums gesetzlich festgelegt werden, als ein gutes Beispiel dienen. Mit Rücksicht auf das Obige habe ich anlässlich des § 190 des neuen ArbG einen Vorschlag *de lege ferende* unterbreitet:

Hat der Arbeitnehmer bei Erbringung seiner betrieblichen Tätigkeit dem Arbeitgeber durch grobe Fahrlässigkeit einen Schaden zugefügt, so kann das Gericht den Ersatz im Fall des groben Verschuldens mäßigen oder,

sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Verschuldens zugefügt worden ist, auch ganz erlassen.

Ich vertrete also die Meinung, dass das Institut des beschränkten Schadenersatzes aus konzeptioneller Sicht nicht primär auf dem Billigkeitsprinzip basieren soll. Die Beschränkung ergibt sich nämlich grundsätzlich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses. Das heißt, dass die mit der Beschäftigung selbst verbundene Risikoübernahme des Arbeitgebers notwendigerweise auch in der Regelung widerspiegeln soll.

Mit der Erweiterung des Schadensbegriffes bin ich absolut einverstanden. Dadurch wird einerseits die Rechtsunsicherheit beseitigt, die sich daraus ergab, dass es anlässlich des *alten ArbG* keinen einheitlichen Standpunkt darüber gab, welche Schadenselemente verlangt werden können. Andererseits ist es im Arbeitsrecht einer Marktwirtschaft keinerlei begründet, dass die immateriellen Schäden nicht ersetzt werden können. Falls wir hingegen die Relativität der Regelung aufrechterhalten, kann diese Lösung zur unverhältnismäßigen Erweiterung der Schadenersatzhaftung führen.

Ich habe die Meinung vertreten, dass der Umkehr der Beweislast im Falle der Vorhersehbarkeitsklausel nicht begründet ist. Aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergibt sich nicht nur die Erforderlichkeit der Bekräftigung der materiell-rechtlichen Position des Arbeitnehmers. Auch die verfahrensrechtliche Position des Arbeitnehmers muss davon umfasst werden. Die sich aus einer erfolglosen Beweisführung ergebenden Nachteile sind von derjenigen Partei zu tragen, die die Beweislast trägt. Ich halte es für unbegründet, dass im Arbeitsrecht – wo die Parteien zueinander in einer unterordneten Beziehung stehen - die diesbezügliche Beweislast von dem Arbeitnehmer, als von der schwächeren Partei getragen wird, im Gegensatz zu der später dargestellten Regelung der zivilrechtlichen Vertragsverletzung.

Anlässlich der Sachschäden ist nach dem *neuen ArbG* der zum Zeitpunkt des Begehens maßgebende Wert zu berücksichtigen. Auch die Regelung aus 1992 hat im Wesentlichen diesem Prinzip gefolgt. Aus der Rechtsprechung bzgl. der zivilrechtlichen Schadenshaftung sind allerdings solche Entscheidungen bekannt, in denen – mit Rücksicht auf die erhebliche Preiserhöhung – der zum Zeitpunkt der Urteilsfällung maßgebende Verkehrswert berücksichtigt wurde. Auch der *Expertenvorschlag* des Neuen ungarischen Bürgerlichen Gesetzbuches hat es zum Ziel gesetzt, eine Rechtsgrundlage für die in der Gerichtspraxis bereits existierende rechtstechnische Konstruktion zu bilden, d.h. dass im Falle von erheblichen Preiserhöhungen oder einer Inflation, usw., der zum Zeitpunkt der Urteilsfällung maßgebende Verkehrswert maßgebend wird. In diesem Zusammenhang stellen sich zwei Fragen. Die eine ist, ob diese – in der Gerichtspraxis bereits zur Anwendung

gekommene – ergänzende Regel vor Inkrafttreten des *neuen BGB* auch im Falle der Arbeitnehmerhaftung anzuwenden wird. Andererseits, ob die diesbezüglichen Ausführungen des Expertenvorschlags auch hinsichtlich der Arbeitnehmerhaftung maßgebend sein werden, bzw., diese keine übermäßigen Belastungen für den Arbeitnehmer bedeuten. Diese Fragen können allerdings erst im Lichte der späteren Rechtsprechung beantwortet werden.

4.2. Die Bewertung der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers in dem neuen Regelungsumfeld

In diesem Unterkapitel möchte ich die in der *Einführung* angeführten Fragen beantworten.

a) In welche dogmatische Entwicklungsebene ist das – als Produkt der Kodifikation zustande gekommene – neue Regelungsmodell der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers einzustufen?

Die Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers ist gemäß dem *alten ArbG* als eine selbstständige Regelungsmenge zu betrachten, welche vom bürgerlichen Recht mit Sicherheit abgetrennt werden kann und welche die Orientierungsprinzipien der einzelnen Rechtszweige berücksichtigt. Als Ergebnis der Kodifikation löst der Gesetzgeber allerdings die nach der eigenartigen inneren Logik gestalteten Grenzen des Rechtsinstituts auf und lockert die klassischen institutionellen Rahmen der Arbeitnehmerhaftung auf. Der Gesetzgeber überlegt sich die rechtliche Konstruktion anhand der Dogmatik des bürgerlichen Rechts. Durch Verwerfen des Verschuldensbegriffes wird das Voraussetzungssystem der Haftungsbegründung an § 339 Abs. 1 BGB angepasst. Die Bestimmung des Sorgfaltsmaßstabes anhand der Zurechenbarkeit ist ausschließlich mit der Standardisierung, d.h. mit dem Anspruch auf die Annäherung des bürgerlichen Rechts an das Arbeitsrecht, sowie mit der Anpassung an die westeuropäischen Modelle begründet. In diesem Zusammenhang habe ich einerseits den Standpunkt vertreten, dass der unterschiedliche Sorgfaltsmaßstab der einzelnen Rechtszweige nicht zur Kasuistik führt, sondern vielmehr ein Beweis dafür ist, dass die Regelung durchdacht und anspruchsvoll, bzw. mit Rücksicht auf die Besonderheiten der einzelnen Rechtszweige ist. Andererseits habe ich festgestellt, dass obwohl die zwei von mir untersuchten westeuropäischen Regelungsmodelle auf dem

abstrakten, objektivierten und typisierten Maßstab des bürgerlichen Rechts basieren, nähert sich die Rechtsprechung in beiden Fällen an die Individualebene an. Ferner muss es auch betont werden, dass es anlässlich der Arbeitnehmerhaftung auch nicht erwartet ist, dass sich die Regelungen der einzelnen Länder einander angleichen, einerseits wegen der fehlenden Harmonisierung und Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten, andererseits wegen der unterschiedlichen rechtlichen Sozialisierung der Richter. Die Bestimmung des Sorgfaltsmaßstabs anhand der Zurechenbarkeit sowie die Einführung der Voraussehbarkeitsklausel in das Arbeitsrecht sind ein deutlicher Hinweis auf die Verstärkung des bürgerlichen Rechts und die Entleerung der arbeitsrechtlichen Dogmatik. Mit Rücksicht auf das Ziel und die Funktion des Rechtsinstituts soll die Übermittlung dieser klassischen zivilrechtlichen Mittel in das Arbeitsrecht durch die Rechtsprechung verfeinert werden.

b) Wie ist der konzeptionelle Hintergrund des untersuchten Rechtsinstituts zu beschreiben?

Der ungarische Gesetzgeber betrachtet das Rechtsinstitut des beschränkten Schadenersatzes sowohl in dem *alten* als auch in dem *neuen ArbG* als ein auf die Billigkeit basierendes Institut. Einerseits, im Gegensatz zu dem deutschen oder österreichischen Arbeitsrecht haftet der Arbeitnehmer nach der ungarischen Regelung auch für die leichteste Fahrlässigkeit. Andererseits ist der Regelungsweg von relativer Natur. Soweit die Schadenshöhe den gesetzlich bestimmten Betrag nicht überschreitet, gibt es laut der Rechtsprechung prinzipiell keine Beschränkung. In diesen Fällen wird hingegen das Risiko – nicht richtig – vollständig von dem Arbeitnehmer getragen. Dies bedeutet, dass die Besonderheiten des Arbeitsrechts unter dem Schadenersatzhöchstbetrag nicht bewertet werden. Die Rechtsprechung verzichtet also auf den von der Zurechenbarkeit unabhängigen Einschluss des Betriebsrisikos des Arbeitgebers. Dementsprechend beruht das Rechtsinstitut konzeptionell ausschließlich auf die Verhinderung der existenziellen Unmöglichkeit des Arbeitnehmers.

c) *Wie kohärent ist das neue Regelungsmodell? Bilden die Elemente der rechtlichen Struktur eine von inneren Spannungen freie, geschlossene logische Kette? Können wir über eine Begriffsklarheit reden?*

Mit der Ausweitung der Dogmatik des bürgerlichen Rechts wird das alte, geschlossene, mehr und weniger kohärente System des untersuchten Rechtsinstituts in dem *neuen ArbG* aufgelöst. Ein entscheidender Punkt dabei ist der logische Widerspruch, der zwischen den Voraussetzungen für die Haftungsbegründung, bzw. Haftungsausfüllung besteht. Zu dem objektivierten Begriff der subjektiven Zurechenbarkeit – als zum Sorgfaltsmaßstab – ordnet der Gesetzgeber das Begriffspaar der subjektiven Verschuldenslehre – als ein den Schadenersatz beschränkendes Element – zu, welches zu inneren Spannungen in der Regelungskonzeption führt.

Die immer schwächere innere Logik der arbeitsrechtlichen Regelung sieht ein derartiges Haftungsmodell vor, welches sich unter dem Schadenersatzmindestbetrag von der klassischen Haftung des bürgerlichen Rechts grundsätzlich nicht wesentlich abweicht.

Es ist hervorzuheben, dass die nicht adäquate Begriffsanwendung in dem neuen Regelungsmodell negativ auf die innere Kohärenz auswirkt.

Dennoch ist es unbestritten, dass die Kodifikation auch positive Effekte hat. Die Verwerfung des Vorschlags, nach dem die Parteien im Rahmen des Arbeitsvertrags oder des Tarifvertrags von dem Schadenersatzmindestbetrag zu Lasten des Arbeitnehmers hätten abweichen können, war ein konstruktiver, die innere Kohärenz des Arbeitsrechts verstärkender Schritt des Gesetzgebers. Mangelndes Ersetzen der Haftung – wozu der Arbeitgeber nach dem *alten ArbG* nicht verpflichtet war – stand diese ergänzende Regel im Gegensatz zu der inneren Logik des Arbeitsrechtes. Im Zusammenhang mit der Verschuldenshaftung des Arbeitnehmers hat die ausdrückliche Festlegung der *Regelungsmethode mit einseitig zwingenden Normen* eine Schutzfunktion.

d) *Wie können die ausländischen Beispiele in den Dienst der Rechtsentwicklung gestellt werden?*

Im Lichte der Rechtsvergleichung kann festgestellt werden, dass die ausgearbeiteten Haftungsmodelle ähnlich zu denjenigen progressiven Modellen der untersuchten Staaten sind, die sich an dem Sorgfaltsmaßstab anpassen, den Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und

Progressivität entsprechen und die Funktion des Arbeitsrechts stets berücksichtigen. In der deutschen und österreichischen Regelung herrscht eine Begriffsklarheit. Bei Untersuchung dieser Systeme habe ich es für beachtenswert gehalten, wie die Rechtswissenschaft die richterliche Rechtsschöpfung widerspiegelt und vice versa, wodurch die innere Kohärenz gewährleistet wird. Die Anerkennung des Betriebsrisikos des Arbeitgebers – also die von der Zurechenbarkeit unabhängige Bewertung dessen Mitwirkung – baut das Institut der Arbeitnehmerhaftung anhand einer von der ungarischen Regelung abweichender inneren Logik auf. Dementsprechend kommt es zur Beschränkung des Schadenersatzes nicht nur über einen vorgesehenen Mindestbetrag.

Die konzeptionelle Annäherung an die ausländischen Modelle und die Bewertung der Übernahme des durch die Parteien getragenen Schadensrisikos sind solche adäquate Haftungsmodelle, die auch in dem ungarischen Regelungsumfeld dazu geeignet sein könnten, die Bewertung der Umstände des dynamisch wandelnden Arbeitsumfeldes zu ermöglichen. Nach meinem Standpunkt sollte die ex lege Regelung – mit Rücksicht auf unsere Rechtskultur und die Sozialisierung des Richteramtes – aufrechterhalten bleiben. Dennoch würde ich den Höchstbetrag des Schadenersatzes für den Fall der leichten und groben Fahrlässigkeit nach dem Prinzip der Progressivität bestimmen. Ferner halte ich es aufgrund der ausländischen Beispiele für unentbehrlich, die absolute Natur der Regelung zu deklarieren. Meiner Meinung nach kann ein zeitgemäßes, stabiles Haftungsmodell, welches sich zugleich auch an die Herausforderungen des dynamisch wandelnden Arbeitsumfeldes anpassen kann, nur in diesen Rahmen ausgearbeitet werden.

5. Publikationen

Deli Petra Eszter – Rúzs Molnár Krisztina: Dilemmák a munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kapcsán

Munkaügyi Szemle 2009/3. 45-48. p.

A munkavállaló vétkességi alapú kártérítési felelőssége a magyar munkajogban, kitékintéssel a német szabályozási modellre

Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. 31-56. p.

A dolgozó munkáltatóval szemben fennálló anyagi felelősségének egyes anyagi jogi kérdései a szocialista munkajogban kitékintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására

Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2. 39-54. p.

Gondolatok a Munka Törvénykönyvének Törvényjavaslatához: a munkavállaló vétkes károkozásáért való felelősség egyes kérdései

Miskolci Jogi Szemle: 2011/2. 133-144. p.

A munkavállaló vétkességi felelőssége magyar és német jogi összehasonlításban

In: A XXIX. Országos Tudományos Diákköri Konferencia Állam- és Jogtudományi Szekciójának Díjnyertes Dolgozatai I-II. (Szerk. Király Miklós és Varga István), Bp., 2011. 627-662. p.

A munkavállaló vétkességi alapú kárfelelősségének egyes kérdései a hazai joggyakorlat tükrében

In: Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Negyedik Konferenciája; Konferencia-kiadvány Oposcula Szegediensia 4., Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2011. 33-49. p.

A munkavállaló vétkességi alapú felelőssége: az üzemi kockázat, mint hiányzó jogintézmény?

In: Tavaszi Szél 2011 Konferenciakötet, Zadravec Zsófia (szerk.), Blackprint, Pécs, 2011. 89-94. p.

A dolgozó anyagi felelősségének egyes kérdései a szocialista munkajogban

In: XII. RODOSZ Konferenciakötet, Zadravec Zsófia (szerk.), Blackprint, Pécs, 2011. 89-94. p.

A dolgozó anyagi felelősségének egyes kérdései a szocialista munkajog tükrében kitékintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására

In: Profectus in Litteris III., Lícium-Art; Debrecen, 2011. 63-69. p.

A munkavállaló vétkességi alapú kárfelelőssége: az üzemi kockázat, mint a limitált felelősség jogi alapja és mozgatórugója a német munkajogban

Pécsi Munkajogi Közlemények 2012/1. 23-38. p.

A munkavállalói felelősség az új Munka Törvénykönyvében

SZTE Állam- és Jogtudományi Kar Acta Jur. et Pol. FORVM 2012/2. 41-54. p.

A munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló, vétkességi alapú felelősségének osztrák modellje

Miskolci Jogi Szemle 2012/1. 115-127. p.

A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége az új Munka Törvénykönyvében

Munkaügyi Szemle 2012/3. 78-84. p.

A polgári jog térnyerése: a munkavállaló felróhatóságon nyugvó felelőssége az Új Munka Törvénykönyvében

In: „Állam és magánjog – Törekvések és eredmények az Európai Unió joga, a nemzetközi magánjog, polgári jog és polgári eljárásjog keresztmetszetében” – tudományos konferencia Konferenciakötet (im Druck)