

Dr. Nádás György*

Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok között

Kiindulási helyzet

A 2012. évi I. törvény a korábbiakhoz képest egy alapvetően megváltozott jogi környezetben született, hiszen az Országgyűlés már korábban elfogadta az új Alaptörvényt és a Munka Törvénykönyve kodifikációjával párhuzamosan folytak az új Polgári Törvénykönyv előkészítő munkálatai is, amelyek mára befejeződtek, ezért kijelenthetjük, hogy a magyar magánjog rendszere fordulóponthoz érkezett akkor, amikor az Országgyűlés elfogadta az új Polgári Törvénykönyvet, hiszen az új Polgári Törvénykönyv alapvető szemléletbeli változásokat hoz, több a magánjogot érintő kérdés kapcsán.

A tanulmány elsősorban a munkajogot is érintő felelősségi szabályokkal foglalkozik. A felelősséggel kapcsolatos viszony az első írott Munka Törvénykönyvétől kezdődően viszonylag egységesnek volt mondható, hiszen a munkajogi egyébként kontraktuális felelősségnek minősülő kártérítési szabályokat attól függően különböztette meg, hogy a munkaviszony mely alanya került károkozó pozícióba.

Ezt megelőzően azonban elengedhetetlen annak a kérdésnek az elemzés, hogy általánosságban milyen koncepcionális változásokat hozott az új munkajogi szabályozás.

A Munka Törvénykönyve tervezetéhez fűzött miniszteri indoklás rámutat arra, hogy az új Munka Törvénykönyve koncepciója mögött a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, illetve a munkavállalók, munkavégzők szociális biztonságának szükségessége húzódik meg. A magyar szabályozásban a gazdasági célok jogi eszközökkel történő szolgálata¹ többek között a kártérítés területén megjelenő erőteljesebb polgári jogi szemléletben tükröződik. A törvény miniszteri indokolása utal a lisszaboni stratégiára épülő Zöld Könyvre, amely álláspontunk szerint az

* *Dr. Nádás György, egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, Debrecen*

¹ *Eörsi Gyula: Jog-gazdaság-jogrendszer tagozódás, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977. 53.*

elkészült és elfogadott törvény normaszövegében nem teljesen és következetesen érvényesül.

A munkajog szabályozási körébe – és ezen az új Munka Törvénykönyv sem változtat – függő jogviszonyok tartozhatnak.² Természetesen a munkajog, mint a magánjogi jogágba tartozó jogterület mellett munkavégzésre irányuló jogviszonyokat, mint alapvetően pénz és áruviszonyokat a polgári jog is szabályozza. Ebbe a körbe kell sorolnunk a megbízást és a vállalkozást. Azonban ezeket el kell határolnunk a munkaviszonyoktól. Ennek hangsúlyozása azért fontos, mert a munkajogviszony is alapvetően kötelmi jellegű jogviszony és ezt a kötelmi jelleget, illetve magánjogias jelleget tovább erősíti a hatályos munkajogi szabályozás is, komoly lépéseket téve a claudicalo cogencia irányából, a diszpozitívitás irányába. Ennek egyik oka, az legalább is, hogy elősegítsék a kollektív megállapodások minél nagyobb számú létrejöttét, biztosítva ezzel az adott munkáltatóra vagy ágazatra, alágazatra vonatkozó sajátos munkajogi normák kialakításának esélyét.^{3 4}

A munkavállaló oldalán 2012. évig egyértelmű volt az ún. vétkelességi megalapozású felelősség, amelynek középpontjában annak a kérdésnek a vizsgálata állt, hogy a munkavállaló magatartása vétkesnek minősült-e, a vagy sem. Természetesen ismert volt szűk körben a munkavállaló objektív felelőssége is, ez azonban az úgynevezett a megőrzési kötelezettséghez kapcsolódott.

A munkajog és a polgári jog egymáshoz való közelítésének szem előtt tartásával, a munkaviszonyokkal kapcsolatosan a jogalkotó a tanúsítandó magatartás vonatkozásában az elvárhatóság mércéjét megemelte, és polgári jogból már régen ismert az adott helyzetben általában elvárhatóságot határozta meg olyan magatartási követelményként, amelyet a munkaszerződés teljesítése során a feleknek tanúsítani kell. Az adott helyzetben általában elvárhatóság értelmezése a polgári jogi jogviszonyokban már kifejeződött, azonban a munkajogviszonyok kapcsán ez az értelmezés nehézségekbe ütközik. A törvényjavaslatához fűzött miniszteri indokolás rá mutat arra, hogy az elvárhatóság annyiban objektív

² Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – az új munkajogi politika kialakításának szükségessége, Jogtudományi Közlöny, 2008. február, 63. évfolyam, 2. szám, 73. oldal

³ A miniszteri indokolás szerint.

⁴ Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – az új munkajogi politika kialakításának szükségessége, Jogtudományi Közlöny, 2008. február, 63. évfolyam, 2. szám, 73-74. oldal

kategória, hogy egy bizonyos átlagos szintet jelent. Annyiban azonban szubjektív, hogy meghatározott ismérvek alapján csoportosítható személyközösségre vonatkozatható. Hasonlót állapít meg az adott helyzet fogalmáról is. A konkrét helyzetekben történő értelmezés és értékelés nyilván a bírói jogalkalmazás feladata lesz. Támponatot a polgári joghoz kapcsolódó és már kimunkáltnak tekinthető értelmezés nyújthat. Az elvárhatóság mindenképpen valamilyen közösségi elvárást fogalmaz meg, azt juttatja kifejezésre. Hangsúlyozandó, azonban ahogy erre a Polgári Törvénykönyv magyarázata is rámutat, a tipizálás az adott személy típusa szerint azt eredményezi, hogy a szervezetekkel szemben a gazdaság és a társadalom bármelyik területén más az elvárhatóság mértéke, mint a természetes személyek irányában. A tipizálás másik szempontja a szakképzettség viszonylatában állítható fel, mutat rá a kommentár, jelesül az elvárhatóság mércéjét illetően ugyanazon szakkérdésre nézve különböztetni kell a szakképzettség mértékét, specialitását illetően. Az adott helyzetek is eltérőek lehetnek egymástól, döntésre, mérlegelésre, vagy a cselekvésre rendelkezésre álló idő függvényében, a cselekvési lehetőségek szabad, vagy erősen szűkített korlátai következtében. De ugyancsak figyelembe veendő szempont lehet egy munkavállaló esetében az életkora, vagy szakmai életkora. Fiatal, frissen szaktudást szerzett munkavállalóról, vagy több évtizedes gyakorlattal rendelkező munkavállalóról van szó.

A 2012. évi I. törvény a felelősségi szabályok kapcsán új elvi alapokra helyezkedett. A munkavállaló oldalán, a felelősségi szabályok szigorítása mellett döntött a jogalkotó, amikor a vétkességi alapo zású felelősségi rendszert felváltja egy objektívizált, felróhatóságon nyugvó felelősségi rendszerrel. Fenntartva azonban a kártérítés mértékének meghatározásakor továbbra is a vétkességi elvet. Ez gyakorlatilag az 1959. évi Polgári Törvénykönyv 339. § -val koherens módon igyekszik a munkavállaló kártérítési felelősségének alapvető szabályait megállapítani, de a korábbi munkajogi szabályozásból, jelesül az 1992. évi XXII. törvény 166. §-ból átemeli a kártérítés mértéke vonatkozásban a szándékos ságra, illetve a gondatlanságra vonatkozó rendelkezéseket. Fenntartva ezzel a Legfelsőbb Bíróság MK. 25. számú állásfoglalásában megfogalmazott azon tételt, amely szerint szándékosnak minősül a károkozás, ha a munkavállaló előre látja magatartásának következményeit és azt kívánja, vagy azokba belenyugszik. Míg gondatlannak minősül a károkozás abban az esetben, ha a munkavállaló előre látja ugyan magatartásának lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmar-

dásában, vagy azért nem látja előre magatartásának lehetséges következményeit, mert elmulasztja a tőle elvárható gondosságot és körültekintést.

Ez a rendszer dogmatikai és jogalkalmazási bizonytalanságokhoz vezet, annál is inkább, mert a felróhatóság vizsgálata kizárja a vétkességi elemek vizsgálatát, azonban ettől egy esetleges kártérítési vitában az eljáró bíróságok nem tekinthetnek el, hiszen a kártérítés mértéke a vétkesség fokához igazodik továbbra is. És az ilyen módon kialakult bizonytalanságot tovább fokozza a jogalkotó akkor, amikor már a munkavállaló kártérítési felelősségénél is megjeleníti az előreláthatósági klauzulát, hiszen a 179. § (4) bekezdése, úgy rendelkezik, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Az előreláthatósági klauzula

A polgári jog fogalomrendszere a Bécsi Vételi Egyezmény, illetve azon keresztül, valamint az Európai Szerződési Jog Alapelvei nyomán már korábban, ha szűk körben is, de beemelte a magyar jog rendszerébe az előreláthatóság intézményét. Az, hogy a felelősség szabályozása mihez tapad, és mihez fűz a jogalkotó felelősséget megállapító jogkövetkezményt, az a kockázattelepítés körében megjelenő jogpolitikai döntés. Ezt támasztja alá Eörsi Gyula megfogalmazása is, aki úgy fogalmaz, hogy a jogsértés mindig tartalmazza az államban szembeni engedetlenség elemét, szankciója tartalmazza az állami kényszert, amely a munkajogi felelősség vonatkozásában a szűkebb kollektívával szembeni felelősségben testesül meg.⁵ Természetesen ennek a jogpolitikai döntésnek figyelemmel kell lennie olyan körülményekre is, amely körülmények közé sorolhatjuk azt a kérdést is, illetve annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy a felelősségből eredő következményekért meddig, milyen mértékben legyen felelős a következményt előidéző magatartás tanúsítója. Röviden, meddig kell vizsgálni az okozatossági láncot, hol kell annak határt szabni, vagy az a végtelenségig tartható az okozatosság elvéből kiindulva, és ilyen módon a felelősségi láncolat soha nem szakad

⁵ Eörsi Gyula: A jogi felelősség alapproblémái, a polgári jogi felelősség, Akadémia Kiadó, Budapest, 1961, 206.

meg. Ez utóbbi felfogás, illetve törekvés nem lehet egyetlen modern jogrendszer célja sem, hiszen az ilyen módon történő kockázatelepítés visszaélés szerű joggyakorláshoz vezet.

Ennek a láncolatnak az egyik megszüntetésére alkalmas eszköze az előreláthatósági klauzula beillesztése a felelősségi szabályok körébe. Az előreláthatóság a polgári jog rendszerében a kontraktuális felelősség körébe kerül beépítésre, ezzel összhangban szabályozza a munkáltató kártérítési felelősségét az új Munka Törvénykönyve is, hiszen az vitathatatlan tény, hogy a munkajogi kárfelelősség rendszere is kontraktuális megalapozású, hiszen a felek között a károkozás időpontjában munkaviszonynak kell fennállnia ahhoz, hogy a Munka Törvénykönyvének a kárfelelősségi szabályai érvényesüljenek.

A munkáltató kártérítési felelőssége körében két összefüggésben található meg az előreláthatóság intézménye. Egyrészt a Munka Törvénykönyve 166. § (2) bekezdésében, amely mentesülési okként jelöli meg az olyan körülményt, amely a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését a munkáltató elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Másrészt a 167. § is, ahol is a törvény mentesíti a munkáltatót azon károk megtérítésének a kötelezettsége alól, amely károkkal kapcsolatosan a munkáltató bizonyítani tudja, hogy azok bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható.

A kártérítési szabályok alakulása, illetve változása a kontinentális jogrendszerekben alapvetően kötődött, és kötődik az okozatosság kérdéséhez, legyen az akár felróhatóság, akár vétkesség. Ezek az elemek, amelyek klasszikusan a kártérítés megállapításának feltételrendszerét is képezik, változhatnak egyes elemek, kicserélhetőek, felválthatóak. Ebben a körbe sorolható új elem az előreláthatóság megjelenése a magyar kártérítési jogban. Vékás Lajos szerint az előreláthatósági szabály a szigorú kimentési rendszerek között jelentős szerephez juthat.⁶

Az új Polgári Törvénykönyvhöz fűzött miniszteri indokolás egyértelműen utal a Bécsi Vételi Egyezményre, amely az adásvételi szerződésekkel kapcsolatosan fogalmazza meg a felelősségi szabályokat. A magyar jogrendbe az 1987. évi 20. törvényerejű rendelettel került beépítésre az egyezmény. A 27. cikk rögzíti, hogy a felek egyike által elkövetett szerződészegés akkor alapvető, ha az a másik félnek olyan hátrányt

⁶ Vékás Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződészegésből eredő kártérítési igényeknél, Magyar Jog 2002/9. 513-523.

okoz, amely jelentős mértékben megfosztja őt attól, amit a szerződés alapján jogosult elvárni, kivéve, ha a szerződésszegő fél nem látta előre, és egy ésszerűen gondolkodó hasonló személy azonos körülmények között sem láthatta volna előre az ilyen következményt. Hangsúlyozandó, hogy a rendelkezés értelmezése és alkalmazása abban a körben, amelyben az egyezmény alapján alkalmazandó, viszonylag jól körülhatárolt jogok és kötelezettségek katalógusában képzelhető el. Annál is inkább, mert az adásvételi szerződés nevesített szerződés, legtöbb magánjogi jogrendben, évezredes gyakorlattal a feleket illető jogok és kötelezettségek vonatkozásban. Ha a fent idézett rendelkezést megkíséreljük a munkajogi jogviszonyokra transzformálni, akkor sokkal nagyobb nehézségekkel kell szembenéznünk. Annál is inkább, mert a munkajogviszonyok nem lehetnek tipizáltak, hiszen a munkáltató által meghatározott feladatok ellátása, az esetek túlnyomó többségében nem mechanikusan ismétlődő monoton munkavégzést feltételeznek.

A másik probléma a munkajogviszonyokkal kapcsolatos értelmezés körében, az hogy a munkajogviszonyok alapvetően olyan tartós jogviszonyok, amelyek az egyszeri teljesítéssel és a teljesítésért járó esetleges díjazás megfizetésével nem fejeződnek be, az mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldaláról folyamatos teljesítést feltételez. Így általánosságban az előreláthatóság kérdése nem, vagy csak nagy nehézségek árán értelmezhető, hiszen az előreláthatóság időbelisége nehezen meghatározható. Az új Ptk. egyértelműen rögzíti, hogy az előreláthatóságot a szerződéskötés időpontjára kell bizonyítani, azaz akkor, amikor a felek között a kötelelem létrejött az adott szerződéstípusnak megfelelő módon és formában.⁷ A munkáltató kimentése körében természetesen az előreláthatóság kérdése másodlagos kérdésként merül fel, hiszen első körben a munkáltatónak azt kell igazolnia, hogy a kárt olyan körülmény okozta, amely ellenőrzési körön kívül eset. Amennyiben az ellenőrzési körön kívüliség bizonyítása nem vezet eredményre, úgy az előreláthatóság kérdése szóba sem jön, hiszen az ellenőrzési körön belül keletkezett károkért a munkáltató mindenképpen felelősséggel tartozik a törvény értelmezése alapján.

A másik összefüggés, amely a kár megtérítését korlátozó körben vezeti be a munkajogi kártérítési szabályok közé az előreláthatóságot már sokkal több vitára adhat okot, hiszen itt az ún. tapadó vagy követ-

⁷ *Fuglinszky* Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előre látnia, *Magyar Jog*, 2011. 7. szám, 417.

kezménykárok megtérítésére kerülhet sor, vagy éppen ez alól mentesül akár a munkavállaló, akár a munkáltató, ha azt igazolja, hogy a kár a károkozás időpontjában nem volt előre látható. Az előreláthatóság kérdése körében azt is el kell döntenünk, hogy ez mennyiben függ az adott károkozó személyének szubjektumától, ismereteitől, vagy ez egy objektív vagy legalábbis objektivizált kategória, és ilyen értelemben közelíthetünk az általános emberi tapasztalathoz, amelyre egyébként utal Bécsi Vételi Egyezmény 79. cikk (1) bekezdése is, amely kifejezetten ésszerű előreláthatóságról beszél. Az ésszerű előreláthatóság megítélése azonban a polgári jogi, illetve magánjogi jogviszonyokban, valamint a munkajogi jogviszonyokban eltérő értelmet nyerhet. A magánjogi értelmezéssel kapcsolatosan is megállapítható, hogy a kárelosztásnak ez az egyszerűsített megközelítése koránt sem problémamentes⁸.

Az előreláthatóság kérdése az egyes munkajogviszonyokkal kapcsolatban felmerült károk megtérítése vonatkozásában, különösen azért nehezebb el az ügyek megítélését, mert sokkal szélesebb körű bizonyítást igényel, hiszen olyan absztrakt és általános kapaszkodó az előreláthatósággal kapcsolatosan nem mutatható ki, mint amely rendszer az ítélezési gyakorlat révén akár a felróhatósági alapú, akár az objektív felelősségi rendszerek kapcsán már a magyar jogrendszerben kialakult. A kérdés megítélését tovább árnyalja a munkajogviszonyokkal kapcsolatosan az a felvetés is, hogy az előreláthatóság, mint fogalom, illetve az előreláthatóság, mint jogintézmény hogyan illeszthető be abba a kötelezettség-katalógusba, amelyet a Munka Törvénykönyve egyébként mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldalán általános jelleggel rögzít. Továbbá a munkáltató oldalán megjelenő kötelezettség halmaza tovább árnyalhatja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szabályrendszere. Sándor Tamás rámutat arra, hogy az előreláthatóság kapcsán, az egyezményen alapuló bírói gyakorlat elkülöníti a tényleges előreláthatóságot (amely a konkrét szerződészegő számára egyértelmű előrelátható volt), és elvárható előreláthatóságot (amely egy hasonló helyzetben lévő ideál tipikus személy számára az lett volna).⁹

A fenti változások, illetve dogmatikai szemléletváltás mögött meghúzódó jogpolitikai indokot a Munka Törvénykönyvéhez fűzött mi-

⁸ Farkas Balázs: Ésszerű előreláthatóság az új Ptk. felelősségi rendszerében Iustum Aequum Salutare, V. 2009/4. · 189–203.

⁹ Sándor Tamás: A nemzetközi adásvétel (az áruk nemzetközi adásvételéről szóló 1980. évi ENSZ egyezmény magyarázata) Napraforgó kiadó, Bp. 1990., 277. oldal.

niszteri indokolás abban jelöli meg, hogy a bírói gyakorlat által túl széles körben kimunkált munkáltatói felelősséget szűkíteni volt szükséges, ezért a magánjogról ismert, azonban a hazai magánjog rendszerében is újdonságnak számító kárfelelősségi szemléletet vezetik be. A jogértelmezés körében, illetve a jogalkalmazás körében nehézséget jelenthet ennek az új szemléletnek az átültetése a mindennapok gyakorlatára, annál is inkább, mert az ítélkezési gyakorlat a tekintetben mind ez idáig töretlennek volt mondható, hogy az adekvát kauzalitás alapján viszonyultak a károkozáshoz az eljáró bíróságok.

Az okozati összefüggés vizsgálatát felválthatja, de legalábbis kiegészítheti majd az előreláthatóság kérdése. A jövőben az ok-okozati összefüggés és az előreláthatóságot együttesen kell vizsgálni.¹⁰ Az új szabályok alapján elbírálandó jogviták körében az is problematikus lesz, hogy az előreláthatósággal kapcsolatos bizonyítási terhet hogyan kell majd értékelni, az alapvetően exculpációs bizonyítást felülírja-e az előreláthatósággal kapcsolatos szabályok megjelenése.

A Bécsi Vételi Egyezmény alapján előterjesztett kártérítési igények vonatkozásban egyértelműen állást foglalhatunk abban, hogy a károkozás ilyen esetekben amiatt történik, mert az egyik fél a megkötött szerződésből származó kötelezettségeit nem, vagy nem szerződésszerűen teljesíti, tehát szerződést szeg. Ebben az esetekben nyilván indifferens az, hogy a szerződésszegés mögött felróhatóság, esetlegesen vétkesség húzódik-e meg, tehát bármilyen tudati viszony a szerződésszegő magatartáshoz kapcsolódik-e, vagy sem. Ez egyértelműen objektív felelősségi alakzat.

Az új Polgári Törvénykönyvnek ez a megoldása megítélésem szerint a szerződési fegyelmet képes elősegíteni, azonban a jogintézmény munkajogra gyakorolt hatása közel sem lehet ilyen egyértelmű. Annál is inkább, mert a munkajogi szabályozás nem rögzíti, hogy a munkáltatónak a mentesüléssel összefüggésben mikor kell számolnia a bekövetkező kárral. Azt azonban leszögezhetjük, hogy a munkaszerződés megkötésekor, illetve annak időpontjára tenni az előreláthatóság vizsgálatát nem lehet. Ez pedig csak azt jelenheti, hogy amennyiben a munkáltató igazolta, hogy a kárbekövetkezése ellenőrzési körön kívül eső körülmény, azt is igazolhatja, hogy a károkozás időpontjában nem volt előrelátható a károsító körülmény bekövetkezése. A kár összegének

¹⁰ Csöndes Mónika: Az ésszerű előreláthatóság és a munkajogi kárfelelősség, in: HR&Munkajog, 2013. 10. szám, 21.

meghatározása körében megjelenő előreláthatósági szabállyal ilyen jellegű elvi kérdést a bíróságoknak nem kell majd tisztázni, hiszen itt a jogalkotó a norma szövegében rögzíti, hogy az előreláthatóságnak a károkozás idején kell fennállnia, vagy éppen fenn nem állnia.

A magyar polgári jogi ítélkezési gyakorlattól természetesen – éppen amiatt, mert hazánk is ratifikálta a Bécsi Vételi Egyezményt – nem idegen az előreláthatóság intézménye. A probléma – és ez különösen igaz lesz a munkajogi kártérítési ügyekre – az, ún. következménykárok, illetve tapadó károk megítélésben jelezhető, hiszen az általános magánjogi megközelítés, illetve az alapul fekvő angolszász jogi megoldások, elsősorban olyan következménykárok megtérítésére nyújtanak e körben lehetőséget, amelyek a mindennapi élettapasztalat szerint az adott szerződéssel összefüggésben tervezhető kockázatok körében tartoznak. A munkaviszonyok kapcsán ezek a tervezhető kockázatok, amelyek egyrészt valóban olyanok, amelyeket például a munkavédelmi tervezés, illetve a munkavédelmi folyamatok működtetése során a munkáltató előre lát, vagy előre kell látnia. A kockázatok egy része azonban éppen a tartós jellegből, valamint abból fakadóan, hogy a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges valamennyi feltételt fő szabályként biztosítani, nem lesznek előre láthatóak, ez pedig azt is jelentheti, hogy a munkáltató mentesülése indokolatlanul szélesebb körű lesz, mint egy olyan magánjogi jogviszonyban álló feleké, ahol az egyik fél helyzete a másik félhez képest nem olyan mértékben egyenlőtlen, mint amilyen mértékben egyenlőtlen a munkáltató helyzete a munkavállalóhoz képest.

Következménykárként, illetve tapadó kárként a munkáltató által okozott kár kapcsán elmaradt jövedelemről, esetlegesen nem vagyoni kárról beszélhetünk. Sajátos kérdéseket vett fel ebben a körben a munkavállaló egészségsértésével összefüggő kár, hogy az vajon az eddig töretlen bírói gyakorlat alapján elképzelhető lesz-e a megváltozott szabályok szerint, azaz, hogy a munkavállaló állapotrosszabbodására tekintettel kártérítési igényt terjesszen elő. Mert amennyiben az állapot rosszabbodást, mint az egészségi állapotban bekövetkező szignifikáns változást elismerjük, és az is megállapítható, hogy a bekövetkezett állapot rosszabbodás és a munkáltató által okozott kár között okozati összefüggés van, akkor a kérdés az a megváltozott jogszabályi környezetben, hogy az ezért az utóbb beállott változásért, kárért a munkáltató felelős-e, és ha igen mennyiben terheli felelősség.

Ez a kérdés különös módon vetődik fel akkor, ha egybevetjük az egyezménynek a kártérítés mértékét korlátozó rendelkezésével, amely

szerint ez a kártérítés nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre látott, vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján melyekről, mint a szerződés lehetséges körülményeiről az említett időpontban tudott, vagy tudnia kellett. Nyilvánvaló a szerződési rendelkezéseket a tételes munkajogi szabályból transzformálni kell a károkozás időpontjára, azonban kérdéses, hogy a munkáltató, vagy az ésszerű előreláthatóságot alkalmazva, az általában megjelenő tapasztalat segítségével hívásával megállapítható-e, hogy egy később bekövetkező állapotrosszabbodást a károkozás időpontjában a munkáltató látott, vagy látnia kellett-e.

A fentiek mindenképpen oda hathatnak, hogy nem szakad el az ítélkezési gyakorlat a felróhatóság, vagy esetlegesen a vétkesség vizsgálatától, amely azonban a munkáltatói kártérítés vétkességet nem kívánó általános alakzatához képest ellentmondásos bizonyítást, és ellentmondásos ítélkezést eredményezhet. Hiszen például a munkáltató nem lesz képes mentesülni a felelősség alól, mert a kárt okozó körülmény ellenőrzési körön belülnek minősül. Azonban a lefolytatásra kerülő bizonyítás eredményéből a bíróság arra a következtetésre juthat, hogy a kár egy részét, azért nem kell megtéríteni a munkáltatónak, mert az nem volt előre látható.

A munkajogviszonyokkal összefüggésben az is előre vetíthető, hogy esetlegesen a bíróságok túl tág körben értelmezik a kártérítés megfizetése alóli mentesülésnek ezt a szabályát, és extrém helyzetben eljuthatunk odáig, hogy kizárólag akkor lesz felelős a munkáltató a kár teljes megtérítéséért, ha az igazolható, hogy a kár bekövetkezésében a munkáltatót legalább is eshetőleges szándék vezette. Ez természetesen különös nehézséget jelenthet, ha a munkáltató valamilyen szervezet, hiszen akkor a vizsgálódás a munkáltatói jogkör gyakorlójára, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által megbízott személyre kell tükröztetni, transzformálni, aki felelős lehet az adott munkafolyamat szabályszerű ellátásáért.

Az előreláthatóság vizsgálata a munkáltatói kárfelelősség sajátos alakzatainál külön figyelmet érdemel. Tudniillik a jog, a Munka Törvénykönyve fenntartotta azt a korábbi szabályt, hogy a munkáltató felel a munkavállalónak a munkáltató területére bevitt dolgaiban keletkezett káraiért is.

A korábbi szabályozással egyezően rögzíti a Munka Törvénykönyve, hogy az ilyen károk vonatkozásban is teljes kártérítési felelősség terheli a munkáltatót, amennyiben nem tudja kimenteni magát, ille-

tőleg nem tudja azt bizonyítani, hogy a kár bekövetkezése nem volt előre látható. Ebben a kérdésben nyilván a munkáltató szabályozási lehetősége nagyobb, hiszen megtilthatja bizonyos dolgok bevitelét a munkahelyre. Előírhatja, hogy azokat megőrzőben helyezze el a munkavállaló, vagy a bevitel tényét bejelentse, vagy a munkahelyre történő bevitelét engedélyhez kösse. Ennek kapcsán az előreláthatóság értelmezése azért okozhat nehézséget, mert az elvitathatatlan tény, hogy például a munkavállalónak téli időszakban szüksége van olyan felső ruházatra, amely az időjárás ellen megfelelő védelmet nyújt. Ez például lehet egy drága szőrmebunda is. Vajon a szőrmebundában keletkezett kár megtérítése alól, vagy annak egy részének a megfizetési kötelezettsége alól mentesülhet-e a munkáltató azzal, ha arra hivatkozik, hogy nem volt előre látható a károkozás idején.

Az Mt. egyes változó szabályainak kárfelelősségi vonatkozásai

A jelenleg hatályos normaszöveg megtéríteni rendeli a nem vagyoni károkat is. A Ptk. hatályba lépésével változhatnak a rendelkezések.¹¹ Alapelvei szintű rendelkezés a személyhez fűződő jogok tiszteletben tartásának kötelezettsége, amely kötelezettség valamennyi, a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó jogalany vonatkozásában elvárt magatartás. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme kapcsán a munkavállaló személyhez fűződő jogai korlátozhatóak, feltéve, hogy a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlen összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jogok korlátozása általánosságban is kérdéseket vet fel, különösen így van ez a munkajogviszony kapcsán, bár azt kétségtelenül el kell ismerünk, hogy a munkáltató rendeltetésszerű működése kapcsán szükségesé válhatnak olyan intézkedések, amelyek a személyhez fűződő jogokat bizonyos mértékig érintik. A törvényi rendelkezés feltétele egyrészt a rendeltetésszerű működéssel való összefüggés, másrészt az arányosság előírása. Amennyiben a munkáltató intézkedése utóbb vitássá válna és a munkavállaló személyiségi jogi sérelmet szenvedne, illetve ezt vélelmezné, úgy egy esetleges jogvitában a munkáltató köteles bizonyítani mindkét törvényi feltétel meglétét. Amennyiben a bizonyítás nem vezet eredményre, úgy a munkavállaló személyiségi jogainak sérelme kom-

¹¹ Lásd T/12824. sz. törvényjavaslat egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról.

penzációjaként kártérítést is követelhet a munkáltatóval szemben. A személyiségi jogok korlátozását megelőzően azonban a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli, mely tájékoztatásnak ki kell térnie a személyhez fűződő jog korlátozásáról, annak módjáról, a korlátozás feltételeiről, és annak várható tartamáról. Természetesen a személyhez fűződő jogok katalógusát a Munka Törvénykönyve nem adja meg, azonban az új Polgári Törvénykönyv 2 : 42. § és 43. §-a eligazítást ad a kérdésben. A 42. § (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja. Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani.

A 43. § pedig a nevesített személyiségi jogokat rögzíti példalózó jelleggel, így az élet, a testi épség, és az egészség, a személyes szabadság, magánélet, és a magánlakás megsértése, a személy hátrányos megkülönböztetése, a becsület és a jó hírnév megsértése, a magántitokhoz és személyes adatok védelméhez való jog megsértése, a névviseléshez való jog megsértése, illetve a képmáshoz és hangfelvételhez való jog megsértése.

Az új Polgári Törvénykönyv a személyiségi jog megsértésének szankcióit újradefiniálja, a tekintetben mindenképpen, hogy a 2: 52. § bevezeti a sérelemdíj intézményét, amely lényegét tekintve a nem vagyoni kártérítés helyettesítéséül is szolgálhat, tudniillik az (1) bekezdés szerint, akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.

A (2) bekezdés utaló szabályt tartalmaz, mert a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni a sérelemdíj fizetésére való kötelezés feltételeire azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultság megállapításához a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. Ez egy nagyon komoly és fontos változás. Fontos korlátozást rögzít a törvény, amikor általános jelleggel mondja azt ki, hogy a munkavállaló a személyhez fűződő jogairól általános jelleggel előre nem mondhat le. A másik előírás, hogy a jogról való lemondás, amely mindig konkrét, csakis írásban érvényes, az alaktság megsértésével tett nyilatkozat ebből következően semmis. Az általános joglemondás azért sem elfogadható a személyhez fűződő jogok, mint alkotmányos alapjogok vonatkozásban, mert ez a fajta joglemondás bizonyos tekintetben a közérdeket, a közösség érdekeit is érinti, ilyen módon ennek tilalma, illetve ennek megengedése az emberi méltóságról való lemondást is jelenthetné,

amely a jogállami keretek között teljességgel elfogadhatatlan. Egy ilyen nyilatkozat, illetve általában a joglemondó nyilatkozat vonatkozásában különös jelentősége van az 5. § (2) bekezdésének, amely a jogról lemondó, és abból engedő nyilatkozat vonatkozásban tiltja a kiterjesztő értelmezést.

A személyhez fűződő jogok kapcsán a Munka Törvénykönyve konkretizál és a munkaviszonyban tipikusnak tekinthető helyzetekre különös szabályokat alkot. Ebben a körben figyelemmel kell lennünk az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról 2011. évi CXII. törvény (Információ szabadságról szóló törvény) rendelkezéseire is, amelynek 3. § (2) pontja a személyes adat fogalmát definiálja, akkor, amikor rögzíti, hogy személyes adat az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy, vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális, vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható az érintettre vonatkozó következtetés. A munkáltató a munkavállalótól, ebben a körben is csak olyan nyilatkozat megtételét, vagy adat közlését kérheti, amely adatok a személyhez fűződő jogot nem sértik, és a munkaviszony létesítése, megszüntetése, vagy fenntartása szempontjából lényegesek. Nyilvánvaló, hogy a munkáltatót terhelő és jogszabályokban meghatározott adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése érdekében bizonyos szenzitív adatok rendelkezésre bocsátása elengedhetetlen, gondoljunk az adóazonosító jelre, vagy a társadalombiztosítási azonosító jelre.

A jogalkotó éppen a személyes adatok védelme érdekében meghatározza azokat a vizsgálatokat is, amelyek a munkavállalóval szemben előírhatók. Ezek a vizsgálatok csak alkalmassági vizsgálatok lehetnek, melyek előírása természetesen a munkavédelmi követelmények oldaláról is megközelíthető. Annak megállapítása, hogy az alkalmassági vizsgálat köre mire terjedhet ki, jogszabály által meghatározott.

A Munka Törvénykönyve tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltatónak az adatok kezeléséről. Az Információ szabadságról szóló törvény 4. § azt rögzíti, hogy személyes adat kizárólag csak meghatározott célból, jog gyakorlása, és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelés minden szakaszában meg kell felelni az adatkezelés céljának, az adatok felvételének, és kezelésének, tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. Fontos, hogy a munkáltató birtokában lévő, és a munkavállalóra vonatkozó tény, illetve adat harmadik személlyel csak és kizárólag a törvényben meghatározott esetben, vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhető. Ez alól kivételt jelent, ha az adatokat a

munkáltató statisztikai célra használja fel, feltéve, hogy az adatközlés, illetve az adatok felhasználása olyan módon történik, hogy azok a személy azonosítására már nem alkalmasak. A másik eset, amikor a munkavállaló hozzájárulása nem, de előzetes tájékoztatása szükséges az adatai közzé tétele vonatkozásban, amikor a munkaviszonyból származó kötelezettség teljesítés céljából történik meg az adatszolgáltatás. Ilyen lehet, például amikor a munkáltató a könyvelési, bérszámfejtési feladatokat megbízási szerződés keretében külső céggel láttatja el.

A személyhez fűződő jogok védelme körében a jogalkotó a munkáltató ellenőrzési jogát is korlátozza akkor, amikor ezt az ellenőrzési jogot leszűkíti a munkaviszonnyal összefüggő magatartásra. Ez a rendelkezés némileg ellentmondást mutat azzal a szabállyal, hogy a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel sértené a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Hiszen a 11. § (1) bekezdés utolsó fordulata szerint a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Az ellenőrzés, illetve az ellenőrzés kapcsán alkalmazott eszközök és módszerek azonban az emberi méltóság megsértésével semmiképpen nem járhatnak. Az ellenőrzési jog természetesen olyan jogosítványa a munkáltatónak, amely a munkaviszony egyik attribútuma, hiszen a munkavégzési kötelezettséget, illetve a rendelkezésére állást folyamatosan ellenőrizheti a munkáltató, azonban az ellenőrzés módszereiről, illetve azon technikai eszközökről előzetesen tájékoztatni kell a munkavállalót, amelyeket az ellenőrzés végrehajtásához a munkáltató igénybe kíván venni. Ilyenek lehetnek például a munkahelyen felszerelt adatrögzítő kamerák, adott munkahelyre történő belépést esetlegesen biztosító ellenőrző rendszerek. A személyes adatok védelme kapcsán még egy dologra szükséges felhívni a figyelmet, hogy a munkáltató éppen az Információ szabadságról szóló törvény alapján, csak addig kezelheti a tudomására jutott adatokat, amíg a munkaviszony fennáll, hiszen ezt követően már semmilyen érdek ehhez nem fűződhet.

A munkavállaló kártérítési felelőssége megállapíthatóvá válik, amennyiben megsérti azt az előírást, amely szerint munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Az elv a megváltozott jogi környezetben többletjelentéssel bővült. Ebben a körben érdemes tisztázni, hogy mit is kell jogos gazdasági érdeknek tekinteni. Hiszen a törvény ennél részletesebb magyarázatot nem ad, így eligazodásul kizárólag a bírói jogértelmezés szolgálhat. Jogos gazdasági érdek alatt

azokat szempontokat kell értenünk, amelyek alapvetően befolyásolhatják a munkáltató eredményességét.

Természetesen a jogos gazdasági érdek sérelmét jelentheti a munkáltató érdekkörébe tartozó bizalmas információkkal való visszaélés, vagy súlyosabb esetben az üzleti titok megsértése. A 2013. évi V. törvény 2: 47. § ettől némileg eltérően határozza meg az üzleti titok fogalmát, amikor úgy rendelkezik, hogy üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert, vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása másokkal való közlése, vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli.

Ugyancsak problematikus lehet az előreláthatóságra történő hivatkozás az abból származó károk megtérítése vonatkozásban, amelyek a munkáltató jogellenes jogviszony megszüntetésével összefüggésben keletkeznek. A jelenlegi szabályozás kifejezetten kártérítésként definiálja a jogellenes jogviszony megszüntetéssel kapcsolatban felmerülő elmaradt jövedelem címén igényelhető juttatást, amelynek mértékét a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjában maximalizálja. Az előreláthatóság általános definíciójából az következik, hogy vizsgálni kell – amennyiben erre a munkáltató hivatkozik – azt a kérdést, hogy a jövedelemvesztés a munkaviszony megszűnéséből következhet-e, következik-e. Illetve, ha a munkavállaló, illetve a volt munkavállaló tartósan munkanélkülivé lesz, és teljes egészében kimerítette a jogszabályban biztosított munkanélküli ellátást, ezzel megszűnik biztosítási jogviszonya is. Kötelezhető lesz-e kártérítés címén a volt munkáltató az egészségbiztosítási ellátásokról, és azok fedezetéről szóló törvény alapján felmerülő járulékok megfizetésére kártérítésként. Előre látható-e az ésszerű előreláthatóság elvét szem előtt tartva ez a kár, vagy sem.

Az előreláthatóság kérdése nem csak a munkáltató oldalán jelenik meg, mert a jogalkotó a munkavállaló által okozott károk vonatkozásban is lehetővé teszi annak bizonyítását, hogy a munkavállaló által okozott károknak azt a részét, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, a munkavállaló ne térítse meg.

Ez a generális szabály a munkavállalói kárfelelősséggel kapcsolatos, azonban e helyen is fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a mun-

kavállaló kártérítési felelősségének alapja nem az új Polgári Törvénykönyv szerződésszegéssel kapcsolatos felelősségi szabályainak átvételén nyugszik, hanem a jelenleg hatályos és alapvetően deliktuális felelősségi rendszer elemeit építi be a jogalkotó. Hiszen a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésével okozott károk megtérítésére köteles a munkavállaló feltéve, hogy nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. A deliktuális és kontraktuális felelősségi elemek keveredése jogértelmezési gondokhoz vezet, és ezt a problémát tovább árnyalja a Munka Törvénykönyve 179. § (3) bekezdése is, amely a felróhatóságon nyugvó felelősség körébe beemeli a vétkességet, tekintve, hogy a kártérítés mértékét, a vétkesség fokához igazítja, megtartva ezzel egyébként a korábbi munkajogi szabályozást. Ehhez illeszti a jogalkotó az előreláthatósági klauzulát.

Az előreláthatóság, illetve az előre nem láthatóság igazolása, amely általános szabályként fogalmazódik meg a munkavállalói kárfelelősség sajátos alakzatai körében, külön értelmezést igényel. A jogalkotó fenntartotta a munkavállalói kárfelelősségen belül az objektív kárfelelősség rendszerét, a munkavállaló részére megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrzetében tart, kizárólagosan kezel, vagy használ. A Munka Törvénykönyve 180. § (2) bekezdése mentesülésként itt pusztán azt az esetet rögzíti, ha munkavállaló azt tudja igazolni, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Milyen értelemben hivatkozhat majd a munkavállaló az ésszerű előreláthatóságra? Csökkentheti-e a kártérítés mértékét az előreláthatósági klauzula alkalmazása, amennyiben erre a munkavállaló hivatkozik a megőrzési felelősséggel összefüggésben?

A megőrzési felelősség kapcsán is látnunk kell, hogy különbség húzódik, különbség tehető a megtérítendő kár meghatározásához a megkívánt előreláthatóság, illetve a munkáltatói kárfelelősség körében megjelenő kimentési alakzat között.

A megőrzési felelősség kapcsán a jogszabályi környezetből csak az előbbi esethez kapcsolódóan vizsgálható a kérdés. Olyan összefüggésben, hogy a megőrzési felelősséggel terhelt munkavállaló, mint szerződő fél az esetlegesen bekövetkező kára és annak nagyságrendjére vonatkozóan milyen ismeretekkel rendelkezik a károkozás időpontjában. Abból a törekvésből, amely a munkajogi kárfelelősségi rendszer átalakításával összefüggésben is nyilvánvaló, nevezetesen, hogy az objektív felelősség irányába kell közelíteni a felelősségi rendszert, a munkavállala-

ló oldalán, azt is figyelembe kell venni, hogy az előreláthatóság értelmezését tágabb körben kell elvégeznünk, mert nem lehet kizárólag a szerződésszegőre vonatkoztatni, hanem egy hasonló helyzetben lévő személy egy általános elvi szinten megjelenő ismeretére és tudáshalmazára kell előreláthatóságot vetíteni. Ez a megközelítés, azonban ellentétben áll a megőrzési felelősség körében már idézett kimentési lehetőséggel, amely a károkozó részéről történő elháríthatatlanság igazolását, kimentési okként definiálja.

Felhasznált irodalom:

1. Csöndes Mónika: Az ésszerű előreláthatóság és a munkajogi kárfelelősség, in: HR&Munkajog, 2013. 10. szám, 21.
2. Eörsi Gyula: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve, KJK Kiadó, Budapest, 1966, 108.
3. Eörsi Gyula: A szerződésszegési kártérítés korlátozásáról, Magyar Jog 1974. 3. szám
4. Eörsi Gyula: Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1962,
5. Fuglinszky Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előre látnia, Magyar Jog, 2011. 7. szám, 417.
6. Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, Polgári Jogi kodifikáció, Budapest, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft.
7. Kun Attila: Az előreláthatósági szabály - új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében, Lex-HR Munkajog, 2012. július-aug., 28.
8. Nádas György: A kárfelelősség szabályainak változásairól, in: Dr. Kun Attila (szerk): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
9. Prugberger Tamás – Kenderes György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról, Magyar Jog, 2013. 7. szám
10. Vékás Lajos: Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél, Magyar Jog 2002. 9. szám