

A szerződésszegés elméleti kérdései a polgári és a munkajogban

Tartalmi összefoglalás: Az előadás a munkajogi és a polgári jogi szerződésszegésnél jelentkező párhuzamos és eltérő szabályozás problémáit vizsgálja az új magyar Munkatörvénykönyv és Polgári Törvénykönyv tükrében, összehasonlítva a nyugat-európai és a korábbi hazai szabályozással. Az előadás a komparasztika és a jogelmélet módszereivel vizsgálja a szerződésszegésből eredő felelősséget a kötetmi jog általános és a munkajog konkrét szabályai és bírói gyakorlata viszonylatában, ahol mindkét szerződésszegésért fennálló kártérítési felelősség bázisa a deliktualis felelősség, a munkajoginál ezen kívül még az általános és a különös letéti felelősség.

A munkajogviszony munkaszerződésen alapul. Ebből kifolyólag a munkajogviszonynak a munkaszerződést egymással megkötő mind a két alanya, a munkavállaló és a munkáltató egymás irányában a szerződésszegésből fakadó kártérítés szabályai szerint felel. Abból adódóan azonban, hogy a felek nem állnak egymás irányában mellérendelt helyzetben, hanem a munkavállaló a munkáltatónak alá van rendelve és az ő utasításai és irányítása alapján köteles a munkakörébe tartozó feladatait elvégezni, a munkavállalóénál szigorúbb a munkáltató kártérítési felelőssége, ha szerződésszegésével kárt okoz a munkavállalójának. Ez következik még abból is, hogy elvi szinten a munkáltató, vagyis az üzembirtokos viseli az üzem működésének a kockázatát és lényegében a veszélyes üzemi felelősség szabályai szerint viseli vétkességtől függetlenül, objektív alapon a munkabalesetből eredő a munkabalesetből eredő károkért a felelősséget. Ezt megerősíti még a 89/651. EGYK. irányelv alapján a Munka Törvénykönyvében (Mt.) és a munkavédelemről szóló 1993:XCIII. tv.-ben megfogalmazott az az előírás, mely szerint a munkáltató olyan munkavédelmi körülményeket köteles teremteni a munkahelyen, amelyek meggátolják a foglalkozásbetegségek kialakulását és a munkabalesetek bekövetkezését. Ha mégis elő áll ilyen, az adequat okozati összefüggés alapján a munkáltató más fokozott veszéllyel járó tevékenységgel összefüggő szerződésszegőhöz hasonlóan nemcsak a szerző-

* Dr. Prugberger Tamás, az MTA doktora, professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Agrárjogi Tanszék, Miskolc

désszegésnek az új Ptk. X. címe XVI. fejezete szerint, hanem e felelősséget megtoldva az új Ptk.-nak a fokozott veszélyességgel járó tevékenységből eredő vétkességtől független felelősséget szabályozó 6:535, §-ának analógiájára kellene, hogy feleljen az Mt. alapján is. Ugyanakkor az új Mt. (2012:I. tv.) – ellentétben az 1982. évi korábbival (XXII. tv.) – ezt az objektív felelősséget a munkáltatók javára az előreláthatóság kritériumával, ha nem is teljes mértékben, de részben a szerződésszegésnek az új Ptk. X. címe XXII. fejezetében megfogalmazott általános felelősségi szabályaihoz közelíti. Azon kívül, hogy ez a munkavállalónak a munkáltatóhoz viszonyított kiszolgáltatott helyzete következtében anti-szociális és munkapolitikailag nem korrekt, jogdogmatikailag is ellentmondásos, mivel a munkajogviszony éppen olyan szerződésen alapul, mint más árukapcsolat. Ezért az új Ptk.-nak az egyes szerződésekről szóló fejezetében lenne a helye a munkaszerződésnek is, miként ez a nyugat-európai államokban fennáll.¹ E tekintetben még mindig valamennyi posztkommunista közép-kelet-európai állam a volt szovjet munkajogtudomány hatására azt vallja, hogy a munkajogviszony nem tekinthető olyan áruszerződésnek, mint amelyeket a polgári jog szabályoz.² Ez a szemlélet hat annak ellenére még ma is, holott már a szovjet korszakban megkérdőjelezték a munkatevékenység és az e tevékenységet végző munkakollektíva áru-, és értékmentes jellegét.³

Visszatérve a munkáltatónak a munkabalesetekkel kapcsolatos korábbi objektív felelősségének némi enyhítésével kapcsolatos jogdogmatikailag ellentmondásos helyzetére, ugyanakkor más vonatkozásban a munkáltatót terhelő fokozott felelősségének ez az enyhítése kihat a munkavállalónak a munkahelyre szokásosan és az előre bejelentett, valamint őrzésre neki átadott vagyontárgyaiért fennálló „custodia” felelősségére is. A korábbi Mt.-ben ezen a téren fennállott munkáltatói felelősség szintén egyértelműen objektív volt. Most viszont az új Mt.-vel ez is mérséklődött, mivel – miként korábban, úgy most is – a munkáltató által a munkavállalónak okozott károkért fennálló felelőssége nem különül el aszerint, hogy őrzési felelősségről vagy egyéb károkozásról van szó. Lényegében most a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni őrzéssel

¹ Vö. *Prugberger*, Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban és ha igen, miként? *Magyar Jog*, 2011/3. sz. 145-147. o. (a külföldi források feltüntetésével).

² L. *Weltner Andor*, A szocialista munkajogviszony, Akadémiai Kiadó, 1978.

³ N. G. *Venzser* szovjet közgazdász az 1970-e évek végén állást foglal amellett, hogy a munkakollektíva értéket képvisel. In: *Értékviszonyok a szocializmusban*, (Tanulmánygyűjtemény) Kossuth K. 1978.

összefüggő kártérítési felelőssége hasonlóan alakul ahhoz a letéti és szállodai felelősséghez, mint ahogy a letéteményes a letevő irányában az új Ptk. XVIII. címének a XLVII. fejezetébe, illetve a XLVII. Fejezetében meghatározott speciális felelősséggel kiegészítve a szerződésszegésnek már említett általános szabályaihoz hasonlóan felel. Ugyanakkor jogdogmatikailag a munkavállalónak a munkáltató részéről a neki kizárólagos használatába adott munkaeszközökért és más vagyontárgyakért fennálló őrzési, letéti felelőssége is hasonlóan alakul azzal a különbséggel, hogy a szállodai letéti felelősséghez hasonló felelősség itt nem jön szóba, csak az általános letéti felelősséghez hasonló felelősség a használatból adódó felelősséggel kombinálva. Ha viszont a munkáltató valamely olyan vagyontárgyának az őrzésére kéri meg a munkavállalóját vagy a munkáltató vállal a munkáltatója részére olyan őrzést, ami nem függ össze a munkaviszonnyal, a letét általános szabályait kell alkalmazni.

A munkavállaló részéről a munkáltató sérelmére a munkaviszonyból eredő feladatainak nem, vagy nem megfelelő teljesítéséből érő károkozás eseteiben jogdogmatikailag lényegében az új Ptk. X. címének a XXII. fejezetébe foglalt felelősségi szabályokhoz hasonló megoldás alkalmazható, ide értve a másik fél közrehatásából eredő kármegosztás lehetőségét is. Csakhogy, míg az egyéb szerződéstípusok esetében a jogosult részéről a közrehatás esetszerű, addig a munkaszerződés esetében szükségszerű és minden olyan esetben fenn áll, amikor a munkavállaló a munkát az üzem területén és így a munkáltató által elvárhatóan teljesítendő ellenőrzése ellenére áll elő a munkavállaló részéről előidézett kár. Ezért áll fenn egy, az Mt.-ben más államokhoz hasonlóan megfogalmazott „ex lege” érvényesülő meg nem dönthető vélelem, mely szerint ha a munkavállaló szándékosság kivételével a munkáltatónak a munkafeladat teljesítése során kárt okoz, a munkáltatótól elvárható ellenőrzés elmaradása miatt ő is közrehatott a kár előidézésében.⁴ Ezért ez megalapozza egyfelől „ex lege”, másfelől az ítélkezési gyakorlatban egyaránt a kártérítés mérséklését.

A kártérítés mérséklésének eme indokán túlmenően fennáll még egy másik, méltányossági alapon érvényesülő indoka is. Mind a korábbi kelet-közép-európai reálszocialista irodalom, mind pedig a nyugat-

⁴ Deli Petra Eszter, A munkavállaló szubjektív alapú jogi felelőssége a német és az osztrák jog-összehasonlító keresztmetszetében. PhD. értekezés, Szeged, 2013. 109-130. o. (német), 159-168. o. (osztrák)

európai polgári jogi irodalom is figyelembe veszi és elfogadja azt az álláspontot, hogy a károkozás gyakorisága a naponta hosszú munkaidőn keresztül történő munkatevékenység ismétlődő, nem egyszer monoton jellege mellett a fáradás fokozódása és a figyelem lanygulása miatt, állandóan fenn áll, amiről a károkozó nem, vagy csak alig tehet.⁵ Ezt a körülményt nem lehet figyelmen kívül hagyni.

E két komponens alapozza meg, hogy a munkajogban a munkavállaló által átlagos vétkesség mellett okozott kár enyhébb megítélésre kerüljön. Egyes országokban ezt a kialakult bírói gyakorlat valósítja meg, míg más országokban az e két komponens alapján történő mérséklést a kártérítés felső határának megállapításával maga a törvény, az Mt. írja elő, ami alá történő további mérséklést még a bírói gyakorlat is véggezhet. Lényegében ezen az alapon áll fenn a leltárkezelő javára is fennálló hiányfelelősségnek bár jóval kisebb mértékű mérséklése is. Ugyanis főszabályként a leltárkezelőnek, sőt a pénzkezelőnek a hiányért fennálló felelőssége mérséklés nélkül, objektív alapon csak akkor érvényesül, ha a hiányfelelősségi megállapodást aláírta. Ennek hiányában ilyen felfokozott felelősség nem terheli és csak az előbb említett mérsékelt kártérítési felelősség érvényesíthető vele szemben.

Ezek után nézzük meg, hogy jogdogmatikailag mennyiben áll összhangban az új Mt. kártérítési-anyagi felelősségi előírásai az új Ptk.-nak a szerződészegésből eredő felelősségi szabályaival. Mert, ha igen, akkor a bírói gyakorlat a munkajogi kártérítési felelősség esetében alkalmazhatja a polgári jogban kialakult elveket. Az új Ptk. 6:138. §-a értelmében a sérelmet szenvedett fél a maga szolgáltatását jogosult arányosan visszatartani (6:139), érdekmúlás esetén pedig előállhat a szerződéstől. Az Asztalos László által kidolgozott polgári jogi szankcióelmélet értelmében minden olyan objektív szankció, ami az eltolódott vagyoni egyensúly objektív alapon fennálló helyre állítását jelenti.⁶ Mindez a munkajogban is fennáll. Selejtes termék előállítás esetén ugyanis a munkáltató követelheti annak újabb, bérfizetés nélküli előállítását és amíg ez nem történik meg, a selejtes termék előállítását érintett munkaidőre járó bért arányosan vissza is tarthatja. Ha pedig e tekintetben érdekmúlás következik be, azaz várható, hogy továbbra is hasonló helyzetek állnak elő, a munkáltató rendes vagy rendkívüli felmondással élhet a munkavállaló által elkövetett szerződészegés súlyossága szerint. Ha

⁵ L. az előbbi jegyzetet

⁶ Asztalos László, A polgári jogi szankció, Akadémiai Kiadó, 1966. II. rész, 10. §

pedig mindebből kár is éri a munkáltatót, kártérítési igénnyel is felléphet a munkavállalóval szemben.

Mindez arra utal, hogy a jogdogmatika főbb vonásait illetően összhangban áll fenn a szerződésszegésért fennálló felelősség és a munkavállalót terhelő polgári jogi felelősség között mind az objektív, mind pedig a kártérítési szankció tekintetében, mely utóbbinál mind a két területen a felróhatóság a lényeges szempont. Ugyanakkor mindaz, amit az előzőek során az általános munkavállalói szerződésszegés tekintetében kifejtettem érvényes a munkáltatót a munkavállaló irányában terhelő olyan szerződésszegésekre is, mint amilyen a munkaviszony jogellenes megszüntetése, vagy a munkavállaló személyiségének durva megsértése, vagy pedig a diszkriminatív, lealacsonyító bánásmód. Ezekben az esetekben a munkavállaló is objektív szankcióként a munkajogviszony rendes vagy rendkívüli felmondásával élhet. Ha pedig ebből anyagi kára, hátránya is származna, szintén felléphet kártérítési igénnyel. Abban azonban különbség van a két jogalany felelőssége között, hogy a munkavállalót a jogviszony jellegéből fakadóan a munkáltató irányában a veszélyes üzemi felelősség analógiájára munkabaleseti fokozott felelősség nem terheli. Ha ugyanis a munkavállaló okoz munkatársa sérelmére üzemi balesetet, az ebből származó kárért a munkáltató felel teljes kártérítéssel. A munkavállalóval szemben pedig átlagos gondatlanság esetén csak korlátozott mértékben terjeszthet elő „regress” igényt és élhet visszkéresettel.

A párhuzamos kártérítési igények kizárásával kapcsolatos előírás alkalmazása és ezzel összefüggésben a „vétkesség” kérdésében lehet különbséget felfedezni a polgári jogi és a munkajogi felelősség között. Az új Ptk. szerződésszegésért fennálló felelősségének a kiinduló pontja lényegében objektivizálódott. A szerződésszegő ugyanis csak akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső és a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, valamint nem volt elvárható, hogy a kárt előidéző körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. Az új Mt.-ben a munkáltató „sommás” felelőssége a munkavállaló irányában minden vonatkozásában eszerint alakul. Ugyanakkor fel kell hívni a figyelmet arra, amit Vékás Lajos hangsúlyoz, hogy nem minősül ellenőrzési körön kívüli oknak, a saját üzemi renden belüli szervezési zavar.⁷ Ennek az elvnek

⁷ Vékás Lajos, Külső minták hatásai az új Polgári Törvénykönyvben. In: Ünnepi tanulmányok Kecskés László Professzor 60. születésnapja tiszteletére. Pécs, 2013. 158. o.

egyértelműen a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló kártérítési felelősségénél is érvényesülnie kell. Ugyanakkor mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak az egymás irányában fennálló felelőssége is csak akkor nem áll meg, ha a saját ellenőrzési körén kívül olyan körülmény áll fenn, amely a munkavállaló esetében a munkavégzés kezdetén a munkavállaló részéről nem volt előrelátható. Természetesen folyamatos munkakörelátás esetén ez nemcsak egy-egy munkafázisra, feladatelvégzésre, hanem hosszabb időtartamra is vonatkozhat, ami pl. megőrzési, pénzkezelési vagy leltárfelelősség esetében már a munkakör elvállalásakor vagy a munkajogviszony bármely fázisában előállhat. Hasonlóként alakul a munkáltató részéről is az ellenőrzési körén kívül felmerülő körülmény objektív előre nem láthatósága. A munkáltatónál azonban sokkal tágabb előreláthatóság várható el, mivel ő látja a saját üzemének az egészét, a munkavállaló pedig csak egy szeletét. Ez alapozza meg a munkáltató felelősségénél a munkavállalóhoz viszonyított jóval szigorúbb elbírálását az új Ptk.-ban megfogalmazott azon elv szerint is, amely alapján a saját ellenőrzési körön kívüli körülmény a munkáltató részéről a munkajogviszony egész fennállása alatt ne legyen objektíve látható, míg a munkavállalónál főszabályként akkor, amikor a munkáltató utasítása alapján bele fog a munkába. A munkavállalónál a munkáltatóhoz hasonló huzamosabb ellenőrzési körön belülség a „custodia” felelősség esetében áll csak fenn, az általános kárfelelősségénél nem. A munkáltató esetében viszont mind a custodia, mind pedig az azon kívüli kártérítési felelősség esetében a károkozó körülmény objektíve nem látható jellegének. A munkajogi kártérítési felelősségnek a szimpla polgári jogi szerződésnél összetettebb jellege következtében ennél fogva így indokolt értelmezni az új Ptk vezető kodifikátorának, Vékás Lajosnak azon megállapítását, miszerint a szerződésszegő fél csak akkor mentesülhet a felelősség alól, ha a saját ellenőrzési körén kívül felmerült körülmény nem volt a szerződéskötés idején objektíve látható és nem volt elvárható, hogy a fél a szerződészerű teljesítést akadályozó körülményt elkerülje vagy annak következményeit elhárítsa.⁸ Az elvárhatóság kérdése az új Mt-ben is lényegessé vált, mivel az új munkajogi kártérítési felelősség szabályai szerint a munkavállaló általános kártérítési felelősségénél a vétkesség szubjektív kritériumát megelőzve az elvárhatóság objektívizált kritériumát kell először vizsgálni. Ez egy jelentős közeledést jelent a polgári jogi szerződési kártérítési felelősséghez. Az új

⁸ Vékás, u.ott.

Mt. a munkavállaló esetében a felelősség alóli mentesülésnél az általában elvárhatóság szerinti eljárást kívánja meg. Az általában elvárhatóságnál viszont a konkrét helyzetet, és azt kell vizsgálni, hogy mi lett volna elvárható a károkozó egyéntől, annak fizikai és szellemi adottságainak figyelembevételével. Mennyire kellett előre látnia, hogy a szerződésnek nem megfelelő magatartása károkozáshoz vezet. Az előreláthatósági klauzula alapján pedig az előreláthatósági következményt nem a konkrét szerződésszegőre, hanem egy hasonló helyzetben lévő személyre vonatkoztatva kell érteni.⁹ Ez azt jelenti, hogy az elvárhatóság nem a károkozó énje, hanem egy külső személy énje alapján kell megítélni. Az elbírálás ugyanis csak így lehet tárgyilagos. A munkavállaló károkozása estén ezért azt is figyelembe kell venni, hogy mi lett volna tőle egy hasonló külső személy, egy hasonló helyzetben lévő képzettséggel és képesséssel rendelkező munkavállaló részéről az előreláthatóság tekintetében elvárható.

Abból kiindulva, hogy az új Ptk. elkülönítette a szerződésszegésért fennálló kártérítési felelősséget a deliktuális kártérítési felelősségtől és azon az alapon szigorúbbá tette a szerződésszegésből eredő felelősség elbírálását, hogy itt egy előre vállalt kötelezettség megszegéséről, nem pedig egy általános tilalom megsértéséről van szó,¹⁰ az új Mt. is egymáshoz közelíti a munkáltatónak és a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó egymás irányában fennálló kártérítési felelősségét. Ez a munkavállaló számára hátrányosabb, míg a munkáltató számára előnyösebb helyzetet teremt. Védhetővé válhat ugyanis az az álláspont is, hogy eszerint alakul a már említett munkabalesetekért, a munkavédelem hiányosságaiért, a működési kockázatból eredő állásidőért, valamint a munkavállalónak az üzem területére jogszerűen bevitt vagyontárgyaiért fennálló őrzési felelőssége is. E sommás munkajogi szabály is kimutat párhuzamosságot az új Ptk.-val. Ez a párhuzam azonban akkor is fennállna, ha csak a munkabalesetre vonatkozna, mivel a „custodia” felelőssége a munkavállalóéhoz hasonlóan a letéti felelősséghez hasonlítana formálisan is a korábban már kifejtettek szerint. Minden esetre a munkáltatót a munkavállaló irányában terhelő korábbi objektív felelőssége a polgári jogi szerződésszegőt terhelő felelősségi szintre szál le, míg a munkavállaló korábbi szubjektív felelőssége viszont az objektív általában elvárhatósági szintre emelkedett. Míg ugyanis korábban a gondat-

⁹ Vékás, 583. o.

¹⁰ Vékás, 578. o.

lanság valamennyi fokozata esetében a munkavállaló kártérítési felelősége korlátozott volt, addig az új szabályozás kiindulásképpen átvette a felelősség megállapításának első kritériumaként az általában elvárhatóságot, amely kritérium a munkavállaló egyértelműen szubjektív kritériumon alapult kárfelelőségi szintjét objektivizált szubjektívvé alakította át. Most ugyanis először azt kell megvizsgálni, hogy a munkavállaló megsértette-e az általános elvárhatóság kritériumát és ha igen, akkor jön számításba a vétkességi fok, amely „ex lege” a korábbi Mt.-vel ellentétben nemcsak szándékosság esetében irányul teljes kártérítésre, hanem súlyos gondatlanság esetében is.

Ez az új megoldás egyértelműen terheesebb a munkavállaló számára, azonban a Nyugat-Európában kialakult gyakorlatnak megfelel, ahol a durva hanyagság, a szerződésből adódó kötelezettségek súlyos, goromba megsértése (grobe Verletzung) esetén fenn áll a teljes kártérítésre irányuló kötelezés lehetősége a bíróság részéről, de fenn áll a mérséklésre irányuló lehetőség is. Ezzel a lehetőséggel a magyar munkaügyi bírói gyakorlat is élhet és valószínűleg élni is fog. Minden esetre kár volt az új Mt.-ben kategorikusan kijelenteni, hogy a munkavállaló a munkáltató irányában a súlyos gondatlansággal okozott kár esetében teljes mértékben felel. Indokolt lett volna kissé árnyaltabban fogalmazni, ami irányt mutatott volna a munkáltató számára az utóbbi esetben a mérséklés tekintetében. A jelenlegi megfogalmazás mellett ugyanis vérszemet kapva, még az általános gondatlanságot is súlyosnak hajlamosak minősíteni a munkáltatók annak érdekében, hogy a káruk teljes mértékben megtérüljön. Megítélésem szerint ugyanis a súlyos gondatlanság esetében is érvényesülnie kell mérséklési tényezőként a munkáltatói ellenőrzésből fakadó már tárgyalt közrehatásnak. Ami viszont a munkáltatónak az üzemi balesetekért és a foglalkozási megbetegedésekért fennálló felelősségét illeti, e felelősségére nem vonatkozhat a szerződésszegésből őt terhelő előbb kifejtett és a korábbinál enyhébbé vált felelősége. E téren ugyanis továbbra is a veszélyes üzemi felelősség szabályából kell kiindulni. Az új Ptk. 6:535. §-a ugyanis kimondja, hogy aki fokozott veszéllyel járó tevékenységet folytat, az ebből eredő kárért felel, ami alól csak akkor mentesülhet, ha bizonyítja, hogy a kárt olyan elháríthatatlan körülmény idézte elő, amely a fokozott veszéllyel járó tevékenység körén kívül esett. Fokozott veszéllyel járó tevékenység folytatójának pedig az minősül a 6:536. § szerint, akinek érdekében a veszélyes üzem működik. Egyértelműen ilyen a munkáltató is. Ebből kiindulva, ahol fennáll a veszély a munkavégzéssel összefüggő üzemi baleset bekövetkezésére, az

olyan üzemeket veszélyes üzemnek kell tekinteni. Az ilyen munkahelyeken a munkáltató veszélyes üzemi felelőssége felülírja a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló általános munkajogi szerződészségből eredő felelősségét és a veszélyes üzemi felelősség szabályait szükséges a Ptk. itt említett jogszabályhelyének „*analogia legis*”-kénti feltüntetésével. Az ilyen „*analogia legis*” alkalmazására fenn áll a lehetőség, mert a munkajog alapelvei a polgári jog hasonló elveivel megegyeznek. Ilyen helyzetben pedig Eörsi Gyula helytálló megállapítása alapján az „*analogia legis*” alkalmazása nem kizárt.¹¹ Még ilyen analógiára sem lenne szükség, hanem közvetlenül alkalmazható lenne az új Ptk 6:535. §-a, ha bekerült volna a III. részben felsorolt egyes szerződések közé a munkaszerződés is, miként az eredetileg elképzelve volt.¹²

Még egy kicsit érdemes foglalkozni az általában elvárhatóság kategóriával, valamint az előreláthatósággal. Szerintem generál preventív okból is mind a hármat objektivizált olyan kategóriaként kell figyelembe venni, ami a károkozó szakmája, szaktudása, felkészültsége és készségei alapján e kritériumok szerinti általános társadalmi normák szerinti elvárásoknak megfelelően kell mindenkinek eljárni egy adott helyzetben. Ennél fogva azt is mérlegelni kell, hogy az általános elvárási szabályok, vagyis az írott és íratlan szabályok alapján mi az, ami képzettsége, képesítése, képessége, valamint munkaköri kötelezettsége alapján az adott helyzetben elvárható.¹³ Ha nem ennek megfelelően jár el valaki egy adott helyzetben és ebből kár következik be, felróhatóan cselekedett és ezért felelnie kell. Ha a szerződésből eredő kötelezettségvállalás felróható megszegéséből áll elő a kár, a szerződésen kívüli károkozásnál megállapított felróhatóságot meghaladó szigorúbb mérce szerint felel a szerződésszegő az általa okozott kárért. Ez vonatkozik az új Mt. szerint a munkajogi kárfelelősségre is, amelyből fakadóan mind a két oldal felelőssége egymás irányában szigorúbb, mint a szerződésen kívüli károkozásnál. Ugyanakkor a konkrét gyakorlatban a munkavállaló a már említett okoknál fogva enyhébbnek minősül. Ez is az általában elvárhatóság és a kevésbé felróhatóság fogalma alá tartozik.

¹¹ Eörsi, A szocialista polgári jog alapproblémái, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965. 13. o.

¹² V.ö. Prugberger-Szalma, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. gazdaság é Jog, 10/2012. 14-16. o.

¹³ L. Szalma József, Okozatosság és polgári jogi felelősség, Novotni Kiadó, Miskolc, 2000, 5. fejezet.

És itt, kritika tárgyává tehető az új Ptk-nak a szerződésszegésért fennálló és a 6:142. §-ban megfogalmazott kimentési szabálya, amely csak az előre nem láthatóságról és az el nem várhatóságról szól, de hogy ez az előreláthatósági és elvárhatósági kritérium az adott károkozó vagy a sommás, mindenkitől, vagy pedig a szakma szabályai vagy egyéb készségek és a konkrét helyzet alapján fennálló elvárhatóságon alapszik, nem ad eligazítást. Ugyanez a hiányosság áll fenn az új Mt. esetében is, mivelhogy a munkavállaló kártérítési felelősségét megalapozó kritériumként csak az általában elvárhatóságot jelöli meg. A helyes megszövegezés „tőle az adott helyzetben általában elvárhatóság” lenne és ez alapozhatná meg a munkavállaló kártérítési felelősségét.

Mögöttes kritériumként ennek kellene állni a szerződésen kívüli kártérítési felróhatóság esetében (6:519. §). Ebből a szempontból a korábbi Ptk. 339. §-a konkrétabb volt „az adott helyzetben általában elvárhatóság” kritériumával, bár itt is akkor lett volna az előzőek során kifejtettek figyelembevételével a megfogalmazás, ha kiegészült volna „károkozó személytől az adott helyzetben általában elvárhatóság” fogalmával. Az elvárhatósági kritérium helyes megfogalmazása a polgári jogi és a munkajogi felelősség esetében egyaránt az lenne, ha a felelősségtétel alapjául mindkét törvényszöveg az adott helyzetben a károkozótól a tőle az összes körülmények figyelembevételével történő általában elvárhatóság volna. Ez az általában elvárhatóság egy szerződésen kívüli károkozás esetében szigorúbb, súlyosabb elbírálás alá esik a pusztán adott helyzet követelményénél a szerződéssel történő vállalat megszégésének körülményénél fogva.

Mindez befolyásolja a párhuzamos kártérítési igények kizárására vonatkozó előírást is, mely szerint, ha a szerződésszegés szerződésen kívüli kárfelelősséget is megalapoz, a súlyosabb, azaz a szerződésszegéssel okozott kárért fennálló felelősség szabályai szerint kell eljárni. Elvileg ez vonatkozna a munkavállaló kártérítési felelősségére is, azonban a munkavállaló kártérítési felelőssége a polgári jogi szerződésen kívüli felelősségéhez hasonlít. Ezért jogelméleti alapon alkalmazható a szerződésen kívüli kártérítési felelősség szemlélete a bírói gyakorlatban. Ugyanakkor a munkáltató kártérítési felelősségénél ez nem jöhet szóba, mivel az ő felelőssége a szerződésszegésért fennálló felelősség szigorúbb előírásaihoz hasonlít. Mindez természetesen csak a jog elméletére vonatkozik, gyakorlatára azonban nem.

Különbség áll fenn még a magyar jogon belül a polgári jogi és a munkajogi kártérítés esetében a bizonyítás terén is. Fő szabály ugyanis a

polgári jogi kártérítésnél mind a deliktuális felelősség, mind a szerződészegésért fennálló felelősség esetében, hogy a vétkességkimentés (exculpatio) elve érvényesül. Ugyanez érvényesül a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni nem veszélyes üzemi jellegű olyan általános kártérítési felelősségénél is, mint amilyen pl. jogellenes felmondás. A munkavállalót a munkáltatóval szembeni általános kártérítési felelősségénél azonban a bizonyítási teher megfordul és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a neki kárt okozó munkavállaló milyen fokú vétkes magatartással okozta neki a kárt. Korábban a germán jogrendszerekben (Németország, Ausztria) ez esetben is a vétkességkimentés elve érvényesült, vagyis a munkavállalónak kellett bizonyítania, hogy ő vétkes vagy csak kis mértékben vétkes.¹⁴ Ezzel szemben a posztkommunista európai államok – élen a Szovjetunióval – átvették a frankofon jogrendszerben érvényesült elvet, hogy a vétkességkimentés helyett a munkáltatónak kell bizonyítani a munkavállaló vétkességét, illetve annak fokát.¹⁵ Az exculpatio elve ebben az esetben csak akkor érvényesült, ha olyan dologban, munkaeszközben állt elő a kár, ami a munkavállaló kizárólagos őrizetében, birtokában és használatában áll. Ez esetben ugyanis a munkáltató a birtokon kívüliség következtében ellenőrzési jogait gyakorolni csak nagyon közvetve, áttételesen tudja.¹⁶ Utóbb a BGB kiegészítésével Németország is átvette ezt az elvet¹⁷ és mára már általánossá vált, hogy főszabályként a munkavállaló károkozása esetén a munkáltatót terheli a bizonyítás a munkavállaló vétkességét, illetve annak mértékét illetően. Exculpatio csak akkor áll fenn, ha a károsodott munkaeszköz kizárólag a munkavállaló birtokában, használatában volt. Ennél fogva a magyar munkajogi szabályozás a bizonyítási terhet illetően teljesen megegyezik a német és a francia polgári jogi megoldással.

Ami az új magyar Ptk. kártérítési felelősségi szabályait illeti, a kodifikációt előkészítő Tézisekben Lábady Tamás az általában elvárha-

¹⁴ *Bayermann*, Rechtsfolgen bei Störungen in der Arbeitsbeziehungen. Arbeit und Arbeitsrecht, 10/1990. 60-62. o. (a szerző javasolja, hogy a volt NDK kártérítési jogából kerüljön átvételre a munkavállaló kártérítési felelősségénél a munkáltatót terhelő vétkességi bizonyítás a kimentés helyett).

¹⁵ *Matray/Hübner*, Arbeitsrecht in Belgien, Rz. 79-81. in Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Eurpa, Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 1911. 118-119. o.

¹⁶ L. a 4. sz. jegyzetet, A korábbi magyar munkatörvénykönyvek, így az 1992. évi is kimondta ezt, a legújabb 2012. évi viszont nem mondja ki. A szigorú szövegértelmezés viszont a munkáltatót igazságtalanul terhelné meg olyan bizonyítással, amit a birtokon kívüliség miatt nem tudna sikerrel elvégezni.

¹⁷ BGB 619a §; Deli Petra, hiv. mű 90. o.

tóság alapján nyugvó felróhatóság helyett Marton Géza hatására az általában elháríthatatlanságot javasolta bevezetni, amellyel a „casus minor” jelentősen közeledett volna a veszélyes üzemi felelősséghez. Viszont csak a „vis maiorral” elérhető mentesülésen alapuló veszélyes üzemi felelősséget – Martonnal ellentétben – megtartotta volna.¹⁸ Marton azt a német megoldást élesen kritizálta és következetlennek tartotta, amely szerint a kártérítés nem az okozatosságon, hanem a vétkességen alapul és ezért kellett a veszélyes üzemi működésre egy objektív felelősségen alapuló fokozott felelősséget kialakítani. Álláspontja szerint egy egységes, okozatosságon nyugvó vétkességtől független objektív felelősséggel a német-magyar kárfelelősségi rendszer kettőssége kiküszöbölhető lenne, ahol a kimentést a konkrét helyzetben fennálló általában elháríthatatlansággal meg lehet valósítani.¹⁹ Évekkel korábban azt az elvet vallottam, hogy jogforrásilag a munkavállalónak a munkáltatóval szembeni általános kártérítési felelőssége egyezhetne a polgári jogi általában elvárhatóságon nyugvó kártérítési felelősséggel és a kártérítés mértékénél sem kellene jogforrási úton különbséget tenni. A munkajogi specialitást, vagyis a teljes reparációtól eltérő enyhébb elbírálást a bírói gyakorlatra lehetne bízni a német joghoz hasonlóan. Ezt a megoldást most is vallom. Ugyanakkor, ha akár a tiszta Marton-i szemléltben vagy a Lábady megoldás szerint alakult a kártérítés, az esetben a korábbi Ptk. alapján javasoltam volna a munkavállaló kártérítési felelősségnél a felróhatóságot az általában elvárhatóság szerint rendezni.²⁰ Lényegében az új munkajogi és polgári jogi kodifikációval ehhez hasonló helyzet állt elő azzal a különbséggel, hogy a munkavállalói vétkességi szabályok szigorodtak, míg a munkáltató kárfelelősségi szabályai enyhültek és ez szintén hasonlít az egységesítés irányában korábban már kifejtett állásponthoz.

Mindebből következik, hogy a munkavállalót terhelő, lényegében az általában elvárhatóság fenn nem állása miatti felróhatóságból kiinduló munkavállalói általános felelősségi megoldással egyetértek.

¹⁸ Lábady Tamás, Felelősség a szerződésen kívül okozott károkért. In: Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója. 2001. nov. 8. Előterjesztés. II/2. Objektív felelősségi alap, 153.

¹⁹ Marton Géza, Kártérítési kötelmek jogellenes magatartásból. In: Szladits K. szerk.: Magánjog IV. Bp. Grill, 1942. 820-826. o.

²⁰ Prugberger, A magyar munkajogi anyagi felelősség szabályainak felülvizsgálatra szoruló néhány kritikus pontja. In: Kötelmi jogi kodifikációs tanulmányok (2003-2005.) Novotni Kiadó, Miskolc, 2005. 185-191. o.