



Jogértelmezési kérdések a munkáltatói kárfelelősség köréből

A rendvédelmi szervek kárfelelőssége a magánmunkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok tükrében

TRENYISÁN Máté*

Amennyiben az egyes foglalkoztatási jogviszonyok tekintetében megvizsgáljuk a munkáltatói kárfelelősség szabályozását, akkor azt láthatjuk, hogy a jogalkotó a szabályanyag megalkotásakor a mindenkor hatályos Munka Törvénykönyve által alkalmazott szabályozási megoldásokat vette és veszi alapul. Így történt ez a rendvédelmi szervek kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok megalkotásakor is. 2012 előtt a rendvédelmi szervek kártérítési felelősségének feltételei, a mentesülés, a kármegosztás és az objektív felelősség alóli speciális kivételek szabályai mind a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban 1992. évi Mt.) szabályozási megoldásain alapultak, sőt a szabályok többnyire szó szerint kerültek átvételre az 1992-es Mt.-ből.

A hatályos Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény, a továbbiakban Mt.) 2012. július 1-én hatályba lépett. E törvény számos jogintézmény szabályozása kapcsán élt paradigmaváltással az 1992-es Mt. szabályozásához képest. E körbe tartozik a munkáltató kártérítési felelősségének szabályozása is. A legfőbb változások az 1992-es Mt. bírói gyakorlata által kissé aggályosan kiterjesztett működési kör jogi kategóriája helyett bevezetett ellenőrzési kör fogalmának alkalmazása, valamint az előreláthatóság jogi kategóriájának a munkáltatói kárfelelősség szabályrendszerébe – több ponton – történő beépítése voltak. Ezek a változások nehéz feladat elé állítják a jogkeresés és jogértelmezés terén mind a munkaviszony alanyait, mind a jogalkalmazó szerveket. Sőt, látszólag magát a jogalkotót is nehéz helyzetbe állították saját reformjai.

Az Mt. szabályainak változása kihatással bírhat, illetve kellene, hogy bírjon számos más foglalkoztatási jogviszony jelenleg hatályban lévő szabályanyagra is, hiszen – ahogyan már a fentiekben utaltam rá – a mindenkori Mt. szabályozási megoldásai nem csak a versenyszféra munkajogában, de a

* A szerző a Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Karának PhD-hallgatója.

közszféra tág értelemben vett (közalkalmazotti jogviszony, kormányzati szolgálati jogviszony, állami tisztviselői jogviszony, egyéb szolgálati jogviszonyok) munkajogában is a munkáltatói kárfelelősség szabályozásának mintájául szolgálnak. 2015-ben elkészült a rendvédelmi szervek munkajogi szabályozására vonatkozó új törvény, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban Hszt.).

Az új Hszt.-ben a rendvédelmi szervekre vonatkozó kártérítési szabályok között érdekes szabályozási anomáliák fedezhetőek fel. 2012 után ugyanis a jogalkotó úgy vezette be a 2012-es Mt. kárfelelősségi szabályait a Hszt.-be, hogy nem vett tudomást arról, hogy a mentesülés szabályain kívüli többi, a korábbi Hszt.-ből átvett szabály, az 1992-es Mt. koncepcióján alapuló megoldásokat alkalmaz (pl. több helyen szerepel a működési kör kategóriája a normaszövegben, miközben ezek az új Mt.-ből átvett mentesülési szabályok révén értelmezhetetlenek). A jelek szerint e szabályozási megoldás nem tudatos jogalkotói akarat, hanem sokkal inkább jogalkotási figyelmetlenség, mulasztás eredménye.

Jelen írás keretében arra vállalkozom, hogy – a munkáltató kártérítési felelősségének feltételeire, valamint a felelősség alóli mentesülésére vonatkozó szabályok kritikai szemléletű elemzésével – bemutassam a rendvédelmi szervek kárfelelőssége körében megjelenő azon szabályozási anomáliákat, amelyek egy esetleges peres eljárás során a jogértelmezés és a jogszabályok pusztá alkalmazhatósága körében komoly fejtörést okozhatnak a jogalkalmazónak. A tanulmány vizsgálati módszere a rendvédelmi szervekre vonatkozó joganyag kritikai szemléletű elemzése. A pusztá leíró jelleg mellett törekszem azon releváns jogértelmezési kérdések bemutatására, amelyek a munkáltatói kárfelelősség differenciált szabályozásából erednek vagy eredhetnek. E körben megoldási javaslatokat is teszek.

A témaválasztás oka az, hogy bár a hazai jogirodalom gyakorta foglalkozik a versenyszféra munkáltatójának kárfelelősségi szabályaival, azonban más foglalkoztatási jogviszonyok kívül esnek a vizsgálódás centrumán, így pl. a rendvédelmi szervek munkajogi szabályozása is kevésbé kutatott terület. Ez azért aggályos, mert bár e speciális foglalkoztatási jogviszonyok kétségtelenül merítenek az Mt. szabályaiból, azonban azt sokszor nem következetesen teszik, a jogtudomány kritikai elemzése hiányában pedig rejtve maradnak azok a dogmatikai tévedések, amelyek kiigazításra szorulnak.

A rendvédelmi szervek kárfelelősségére vonatkozó szabályokat két jogszabály rögzíti, a Hszt., valamint a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek és hivatásos állományú tagjainak kártérítési felelősségéről szóló 23/1997. (III. 19.) BM rendelet (a továbbiakban Hszt. rendelet).

1. A munkáltató kártérítési felelősségéről általában

A magyar munkajogi kárfelelősségi rendszert 1992-ben úgy alkották meg, hogy az tekintettel legyen arra, hogy a munkaviszony alanyai eltérő pozícióban és eltérő igényérvényesítési helyzetben vannak a jogviszony tekintetében. E megkülönböztetésre alapozva a munkavállaló felelőssége a munkaviszonyból eredő kötelességének vétkes megszegése esetén állapítható meg, míg a munkáltató vétkes-

ségre tekintet nélkül felel a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett károkért. E megközelítés a hatályos Mt.-ben sem változott.

A Hszt. szintén követi a munkáltató objektív felelősségét megteremtő koncepciót. A Hszt. kimondja, hogy „a rendvédelmi szerv [...] vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett kárért.”¹ E szabály alapján a rendvédelmi szervek kárfelelőssége a hivatalos állomány tagjának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett károkért objektív. A főszabály azonossága mellett azonban lényeges eltérések figyelhetően meg a hatályos Mt. szabályaihoz képest.²

2. A kártérítési felelősség feltételei az Mt.-ben és a Hszt.-ben

A munkáltató kártérítési felelősségének feltételei körében van egy bizonyos mértékű eltérés az Mt., és a Hszt. szabályai között. Közös jellemző, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége több feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg. E feltételek a foglalkoztatási jogviszony fennállása, a kár bekövetkezése, valamint a jogviszony és a kár közötti okozati összefüggés fennállása. A károkozó magatartás jogellenessége, illetve felróhatósága, mint általános kárfelelősségi feltétel, a munkáltató esetében felelősség megállapíthatóságának nem feltétele. Jelen fejezetben felelősségi feltételenként először az Mt., majd a Hszt. szabályainak elemzésére kerül sor.

2.1. Foglalkoztatási jogviszony fennállása

2.1.1. Munkaviszony fennállása

A kártérítési felelősség alapvető feltétele a versenyszféra munkajogában a munkaviszony fennállása, illetve, hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben álljon fel. A felelősség megállapítása szempontjából a károkozás időpontja a releváns. Ha a károkozás a munkaviszony fennállása alatt történik, akkor a munkáltató akkor is felelni fog az okozott kárért, ha a munkaviszony időközben véget ért.³ Emiatt a munkaviszony fennállásának megítélése szempontjából – a károkozás időpontján kívül –

¹ Hszt. 241. § (1) bek.

² Ahogyan a fentiekben is látható a munkáltató kárfelelőssége a magánszféra és a közszféra munkajogának elválasztása ellenére egységesen objektív maradt. Ennek a munkáltatóra nézve rendkívül szigorú szabályozásnak két fő indoka van. Az egyik az, hogy a munkáltató fő kötelezettségei között található az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése [Mt. 51. § (4) bek.]. A szigorú, objektív alapú felelősség célja az, hogy a munkáltatót egy olyan – ennek a kötelezettségnek eleget tevő – megfelelő szervezet kialakítására és technológia alkalmazására szorítsa rá a jogalkotó, amely megteremtheti a munkavállalók életének, testi épségének és egyéb vagyoni értékeinek biztonságát. A másik fő oka a szigorú szabályozásnak a prevenciós indok, tehát hogy a munkáltatók a balesetek és megbetegedések megelőzésére nagyobb hangsúlyt fektessenek (MK 29. sz. állásfoglalás).

³ Például ilyen eset lehet, ha a megbetegedés tünetei csak a munkaviszony megszűnése után jelentkeznek. Mivel egy adott sérelemből a munkavállalót különböző időpontokban is károk érhetik, a bírói gyakorlat kialakította az úgynevezett „szakaszos elévülés” intézményét. Ennek megfelelően ugyanazon károsodásból származó különböző károsodások (jövedelem kiesések) önállóan évülnek el, vagyis valamely korábban megnyílt igény érvényesítésének esetleges elmulasztása nem hat ki a másik igény érvényesíthetőségére.

két időpont bír jelentőséggel. Az egyik a munkaviszony keletkezése (a munkaviszony létesítése). A munkaviszony keletkezésével létrejön a munkaviszony. Érdekes helyzet, ha a munkaviszony keletkezésének és kezdetének (munkába lépés napja) időpontja nem esik egybe. Ebben az esetben a munkába lépés előtt bekövetkezett kárért is felelhet a munkáltató, ha az a munkaviszonnal összefüggő káreseménnyel összefüggésben keletkezett. A munkáltató kárfelelőssége tehát fennállhat a munkaviszony keletkezése és kezdete közötti időszakban bekövetkezett károkért is, ha a kár a munkavállalót a munkába állás elősegítése érdekében történt tevékenysége során érte.⁴ A másik releváns időpont a munkaviszony vége, tehát a munkaviszony megszűnésének időpontja.⁵

Összefoglalva a károkozásnak a munkaviszonnal való összefüggése tágan értelmezendő, az át fogja a munkaviszony valamennyi szakaszát a munkaviszony létesítésétől egészen a munkaviszony megszüntetéséig, esetenként pedig akár a munkába lépés előtti, tehát a munkaviszony kezdetét megelőzően bekövetkezett káreseményekre is kiterjedhet.

2.1.2. Szolgálati jogviszony fennállása

A Hszt. 241. § (1) bekezdése szerint „A rendvédelmi szerv – az e Fejezetben foglaltak figyelembevételével – vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett kárért.” E szabály alapján a munkáltató felelőssége a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett károkért állapítható meg. Ez lényegében azonos az Mt. által követett megoldással, amely a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett károkért rendeli megállapítani a munkáltató kárfelelősségét.

A rendvédelmi szervek felelősségével kapcsolatban is releváns a szolgálati jogviszony keletkezésének, kezdetének és megszűnésének időpontja, hiszen fontos feltétel, hogy a károkozás időpontjában a jogviszony fennálljon. A hivatásos állományba való kinevezésről készült okmányoknak tartalmaznia kell a szolgálati viszonyra vonatkozó minden lényeges adatot, így különösen a szolgálati viszony kezdetének időpontját.⁶ A jogviszony fennállása mint kárfelelősségi feltétel tekintetében a Hszt. körében is alkalmazandóak az Mt. kapcsán a fentiekben leírtak, azokat megismételni nem kívánom.

⁴ LEHOCZKINÉ KOLLONAY Csilla: *A magyar munkajog II.* Budapest, Kulturtrade Kiadó, 1998. 70.

⁵ Érdekes kérdésként merült fel a jogirodalomban, hogy hogyan minősülhetne az az eset, ha például a munkavállaló érvényes munkaszerződést kötött, amelyben kikötötték a munkába lépés napját, ám még nem állt munkába, majd a munkába lépés napján a teljesítésre való előkészületek vagy felkészülés során következik be a káresemény. Ebben az esetben nyilvánvaló, hogy a munkaviszonnal összefüggésben következik be a káresemény, hiszen anélkül nem került volna sor az előkészítő tevékenységre, azonban a munkába lépés még ekkor nem következett be, így elméletileg a munkaviszony sem áll fenn.

⁶ Hszt. 45. § (1) bek.

2.2. Okozati összefüggés

2.2.1. Okozati összefüggés az Mt.-ben

A munkaviszony fennállásán túl a felelősség feltétele, hogy a munkaviszonnyal okozati összefüggésben következzen be a káresemény. Az okozati összefüggés nem csak közvetlen, hanem közvetett kapcsolat is lehet.⁷

A „munkaviszonnyal összefüggésben” fogalom – az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltaknak megfelelően – a munkáltató esetén nemcsak a konkrét munkavégzési tevékenységet fogja át, hanem idetartozik a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreset is.

Gyakorta előfordul emellett, hogy a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása alkalmával éri baleset (úti baleset). Az ebből eredő károkért csak akkor felel a munkáltató, ha a szállítás a munkáltató által üzemeltetett (ill. saját) járművel való közlekedés során következik be.⁸ A balesetnek a munkaviszonnyal összefüggését valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani.⁹

Megállapítható a munkáltató felelőssége akkor is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.¹⁰ A munkáltató ellenőrzési köre nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, a telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetében is fennállhat a munkaviszony és a kárt előidéző ok közötti összefüggés.¹¹ Ilyen esetben azonban vélhetően a munkáltató – a korábbi Mt.-hez képest – nagyobb eséllyel mentesülhet a felelősség alól annak bizonyításával, hogy a kárt ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta.

Nem vonható azonban a munkaviszonnyal okozati összefüggésbe a munkavállaló azon tevékenysége, melyet a munkahelyén végez ugyan, de magáncélú és nem függ össze a munkaköri feladataival.¹² Hasonlóképpen, a munkáltató felelősségét nem alapozza meg az engedély nélküli magánmunka („fuszítás”) körében bekövetkezett káresemény sem.¹³

Összességében tehát kijelenthető, hogy a „munkaviszonnyal összefüggésben” kifejezés nem jelent egyértelműen egy pontosan behatárolt vagy behatárolható kört, hanem e feltétel kvázi bárhol megvaló-

⁷ BH2005. 443.

⁸ MK 29. sz. állásfoglalás. Egyéb esetben a baleset a társadalombiztosítási jogszabályok szerinti úti üzemi balesetnek minősül.

⁹ BH2006. 228.

¹⁰ BH2005. 368.

¹¹ MK 29. sz. állásfoglalás.

¹² Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 804/2000/3.

¹³ BH2002. 331.

sulhat a munkaviszony fennállása alatt bekövetkező károk esetében, és az eset összes körülményei alapján ítéhető meg egy adott káresemény kapcsán, hogy az összefüggött-e a munkaviszonnyal vagy sem.

2.2.2. Okozati összefüggés a Hszt.-ben

A szolgálati viszony fennállásán túl a felelősség feltétele itt is, hogy a jogviszonnyal okozati összefüggésben következzen be a káresemény. Ez természetesen a Hszt.-ben sem csak a munkakörbe eső feladatok ellátását jelenti, annál sokkal szélesebb kategória. Az Mt.-től eltérően a Hszt. az okozatosság kapcsán tartalmaz, az objektív felelősséget rögzítő főszabályon túl, további releváns, a jogértelmezést segítő – sok esetben azonban inkább csak bonyolító – szabályokat is.

A Hszt. 243. § (1) bekezdésének *a)-b)* pontja szerint „a rendvédelmi szerv a vétkességére tekintet nélkül felel a kárért, ha az olyan betegség következménye, amely a szolgálat teljesítésével összefüggésben keletkezett, vagy a szolgálat sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott.” Ez a szabály értelmezést segítő rendelkezés, amely rögzíti, hogy „*a szolgálati viszonyával összefüggésben*” kifejezésbe feltétlenül bele kell érteni a szolgálat teljesítésével összefüggésben keletkezett baleset, illetve betegség, továbbá a szolgálat sajátosságaival összefüggésben súlyosbodott betegség miatt bekövetkező kárt is.

A jogalkotó alapossága vitathatatlan, hiszen a Hszt. a 243. § (1) bekezdésében rögzített értelmező rendelkezéshez is fűz egy értelmező rendelkezést: „A betegség súlyosbodását akkor lehet jelentősnek tekinteni, ha az egészségkárosodás mértéke a 12%-ot meghaladja.”¹⁴ Bár ez az alaposság kétségkívül elismerendő, azonban álláspontom szerint túl kazuisztikussá teszi a szabályozást, hiszen minden értelmező rendelkezésben található további értelmezésre szoruló kifejezést. E szabály kapcsán például azt nem tudjuk meg pontosan, hogy mit jelent „*a szolgálat sajátosságaival összefüggésben*”¹⁵ kifejezés. Emellett álláspontom szerint az sem egyértelmű a szabály körében, hogy a betegség súlyosbodása körében 12 %-os egészségkárosodás-növekedésre van szükség, vagy pedig a 12 %-os mértéket elérő egészségkárosodás is elegendő. Azért is nehéz e kérdés megítélése ugyanis az ún. sorsszerű – természetes kórokú – megbetegedések esetén ez a százalékos adat nehezen megítélhető. Álláspontom szerint ezek a betegségek, illetve balesetek e kifejezett értelmező rendelkezések hiányában is megalapozhatnák a munkáltató kárfelelősségét az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltak alapján, így a szabályozás e körben szükségtelen.¹⁶

A fenti szabályt egészíti ki a Hszt. 243. § (4) bekezdése, amely szerint „*a rendvédelmi szerv a szolgálati viszonyal összefüggő balesetből eredő személyi(?) kárért vétkességére tekintet nélkül felel.*”

¹⁴ Hszt. 243. § (2) bek.

¹⁵ Hszt. 243. § (1) bek.

¹⁶ E körben releváns az EBH2013. M. 7. sz. elvi bírósági határozat, amely kimondja, hogy „*Amennyiben valamely sorsszerű betegség a szolgálati viszony sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott, az nem a hivatásos szolgálati viszonyon alapuló társadalombiztosítási ellátásra való jogosultságra teremt alapot, hanem a fegyveres szerv kártérítési felelősségét vetheti fel.*”

A személyi kár, mint jogi kategória a munkáltatói kárfelelősség körében, más típusú jogviszonyban (munkaviszony, közszolgálati tisztviselői jogviszony stb.) nem ismert jogi kategória, így ennek értelmezése kissé nehézkes. Ha azonban a jogalkotó személyi kár alatt a károsult egészségében bekövetkezett sérelmeket érti, akkor szükségtelen a rendelkezés, ugyanis a kárfelelősséget rögzítő főszabály magától értetődően ezt is magában foglalja.

Emellett a Hszt. az Mt.-től eltérően, konkrétan nevesíti, hogy mely okok esnek a szolgálati viszony körébe. A szolgálati viszony körébe esnek különösen a rendvédelmi szerv feladatainak ellátásával összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.¹⁷ Ez a törvényi felsorolás nagyon hasonló – gyakorlatilag szövegazonos – az MK 29. sz. állásfoglalásban, valamint 1992. évi Mt. 174. § (5) bekezdésében rögzítettekhez. E szabályhelyek a működési kör fogalmának körébe sorolták a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartást, a használt anyag, felszerelés, berendezés, és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából, működéséből eredő okokat.

Látható tehát, hogy a fenti értelmező rendelkezés lényegében nem a szolgálati viszony tartalmát rögzíti, hanem sokkal inkább a munkáltató működési körének terjedelmét, amelynek a rendvédelmi szervek felelősség alóli mentesülésénél *lehetne* jelentősége, azonban mivel a munkáltató mentesülése a 2015-es Hszt. hatálybalépése óta az ellenőrzési körön alapszik, így e szabály vélhetően tévedésből került a hatályos Hszt.-be.

A rendvédelmi szervekre a Hszt.-ben immáron nem az 1992-es Mt. szerinti kimentési ok vonatkozik, hanem a jelenleg hatályos Mt. szerinti, a munkáltatóra nézve elméletileg kedvezőbb, nagyobb mentesülési teret engedő fordulat. A rendvédelmi szerv mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt „*az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.*”¹⁸ A Hszt. 242. § (2) bekezdése a munkáltató működési körének tartalmát konkretizálja, ez azonban a rendvédelmi szerveknél irreleváns, hiszen a Hszt. alapján a mentesüléshez immáron az ellenőrzési körön kívüliséget kell vizsgálni. E szabályt az 1992-es Mt. koncepciójáról a 2012-es Mt.-re való áttérés során törölni kellett volna a Hszt.-ből, az, hogy a szabály a jogszabályban maradt álláspontom szerint jogi tévedés, jogalkotói hiba eredménye.

A harmadik értelmezést segítő szabály rögzíti, hogy „*ha a hivatásos állomány tagja a tevékenységét rendeltetésszerűen a szolgálati helyen kívül is ellátja, az e körben történt károsodásának okát működési körön belül esőnek kell tekinteni.*”¹⁹ A Hszt. szabálykörnyezetében e szabály sem értelmezhető, ugyanis a Hszt.-ben – ahogyan már fentebb kifejtettem – az ellenőrzési kör kategóriáját használja a jogszabály.

¹⁷ Hszt. 242. § (2) bek.

¹⁸ Hszt. 241. § (2) bek.

¹⁹ Hszt. 242. § (3) bek.

2.3. A kár bekövetkezése

2.3.1. A kár bekövetkezése az Mt.-ben és a Hszt.-ben

A kár pénzben kifejezhető vagyoni, illetve – korábbi Ptk. terminusát használva – nem vagyoni hátrány, amely a károsult vagyonában értékcsökkenést idéz elő vagy életvitelét, illetve személyiségi jogait sérti. Eszerint a kár lehet vagyoni vagy nem vagyoni kár. A munkáltató nemcsak a felmerült dologi kárt, hanem az elmaradt jövedelmet – elsősorban egészségkárosodás esetén –, az egyéb kárként elszámolható költségeket, a hozzátartozó kárát, az egyéb a munkaviszonyon kívüli rendszeres jövedelem összegét és nem vagyoni kárát is köteles megtéríteni. A kártérítési felelősség megállapításának feltétele a tényleges károsodás bekövetkezése.

Sérelemdíj iránti igény az egyes személyiségi értékek megvalósulásának, érvényesítésének közvetlen vagy közvetett akadályoztatásából származik, tehát a sérelem nem a károsult vagyonában következik be, hanem annak személyhez fűződő jogaiban, személyiségi értékeiben.²⁰ Bár a munkajogi jogszabályok csak 1980. január 1-jétől tették lehetővé a nem vagyoni károk érvényesítését, az Alkotmánybíróság a 12/1991. (IV.11.) AB határozatban arra hivatkozva, hogy a kártérítési rendszert a károsult szempontjából egységes rendszerként kell kezelni, a nem vagyoni kártérítés alkalmazhatósági időpontját a Ptk.-beli szabályozással egyezően 1978. március 1-jére változtatta meg.²¹

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) a sérelemdíj jogintézményének bevezetésével lényeges változást hozott a nem vagyoni károk jogi megítélésében. A sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.²² E jogintézmény bevezetésétől a személyiségi jogsértések okozta károk bírói megítélésének egyszerűsítését, a bizonyítási nehézségek, és a bizonyítással kapcsolatos viták csökkenése várható.

A felelősség megállapításának természetesen a Hszt.-ben is feltétele a tényleges károsodás bekövetkezése. Egy érdekességre azonban rámutatnék: ez a jogértelmezési kérdés álláspontom szerint mind az Mt., mind a Hszt. körében fennáll, ugyanis az alábbiakban ismertetett szabály szövegazonos módon az Mt.-ben is szerepel.

A Hszt. 256. § (1) bekezdésének *a)-b)* kimondja, hogy

„az e törvény hatálya alá tartozók személyiségi jogainak a szolgálati viszonyal összefüggő megsértése esetén jogkövetkezményként a Polgári Törvénykönyv 2:51. § (1) bekezdését, 2:52. § (1) bekezdését kell alkalmazni, valamint 2:52. § (2) és (3) bekezdését, valamint 2:53.

²⁰ FERENCZ Jácint: Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása. In: VEREBÉLYI Imre (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*. Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája, 2012. 227.

²¹ LEHOCZKINÉ KOLLONAY i. m. 72.

²² Ptk. 2:52. § (3) bek.

§-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy e rendelkezések alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.”

E fordulat szövegazonosan szerepel az Mt. 9. § (1) bekezdésben is.

A Ptk. 2:52. § (2)-(3) bekezdése kimondja, hogy

„a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.”

E szabályok rögzítik tehát a sérelemdíj jogintézményének lényegét, a könnyített bizonyítás szabályát.

A Hszt. és az Mt. fenti szabálya tehát a Ptk. sérelemdíjra vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni, azzal, hogy a Hszt.-től, valamint az Mt.-től az egyes rendelkezések tekintetében eltérni nem lehet. A Hszt. 242. § (1) bekezdésében azonban akként rendelkezik, hogy *„a hivatásos állomány tagjának kell bizonyítania a kárát és azt, hogy a kár a szolgálati viszonyal okozati összefüggésben keletkezett.”* E bizonyítási kötelezett az Mt. alapján is azonos.

A fenti szabályokat együtt értelmezve azt a következtetést vonhatjuk le, hogy mivel a Hszt.-ben a hivatásos állomány tagjának, illetve az Mt.-ben a munkavállalónak kell bizonyítania a kár mértékét – elméletileg a személyiségi jogainak megsértésével összefüggésben felmerült károk esetén is, ugyanis kivétel e körben nem szerepel sem a Hszt.-ben, sem az Mt.-ben –, így ha a törvényeket szó szerint értelmezzük, a Ptk. könnyített bizonyításra vonatkozó szabályait gyakorlatilag nem lehet alkalmazni. Ezzel pedig a sérelemdíj jogintézményének éppen a lényege vész oda. E körülményre tekintettel a Hszt. és az Mt. szabálya álláspontom szerint módosítandó, ez a hibás fordulat az utaló normában a „megfelelően alkalmazandó” fordulattal könnyűszerrel kijavítható lenne.

3. A kárfelelősség alóli teljes mentesülés

Az Mt. a munkáltatóra vonatkozó szigorú objektív felelősségi szabály mellett bizonyos körülmények fennállta esetén lehetőséget biztosít a kimentésre. Az 1992. évi Mt. a felelősség alóli mentesülés körében a működési kör fogalmát használta. Ezt azonban a bírói gyakorlat oly széles mértékben kitérítette, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülése szinte lehetetlen volt. A korábban kialakított bírói gyakorlat révén a munkáltató kárfelelőssége akkor is fennállt, ha a munkáltató magára a káreseményre semmilyen – még közvetett – befolyással sem bírhatott. Ez a tendencia pedig gyakorlatilag általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.²³ A

²³ Mt. törvényjavaslatának miniszteri indokolása.

munkáltató lényegében felelőssé vált olyan károkért is, amelyeket csak úgy háríthatott volna el, ha felhagy a tevékenységével.²⁴

A hatályos Mt. megtartja a munkáltató objektív felelősségének konstrukcióját, ám e korábbi szabály szűkítését célozza azáltal, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülésének alapját a működési körrel az ellenőrzési körre helyezi át a jogalkotó, amelyet méltán nevezhetünk paradigmaváltásnak. Az ellenőrzési körön kívüliség mellett konjunktív feltétel az elháríthatatlanság és az előreláthatóság hiánya is. Emellett a felelősség alóli mentesülésnek az Mt.-ben van egy második esete is. Ez az az eset, amikor a kárt a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozza.²⁵

A Hszt. az 1992-es és a 2012-es Mt. szabályainak egyfajta „furcsa” elegyét tartalmazza. Mivel a Hszt. 2012 után lépett hatályba, így már az új Mt. kimentési szabályát alkalmazza. Sok rendelkezés azonban a korábbi, még az 1992. évi Mt.-n nyugvó régi Hszt.-ből került be az új törvénybe. A kárfelelősségi szabályok megfelelő beépítése körében tehát láthatólag volt némi zavar a jogalkotás során. Egyes szabályokat megtartott a Hszt. a korábbi Hszt.-ből – amely az 1992. évi Mt. kárfelelősségi szabályait rögzítette gyakorlatilag –, míg másokat átvett az Mt.-ből. Az eredmény így kissé kaotikus, egy a régi és az új Mt. szabályait következetlenül vegyítő szabályozás lett, amely álláspontom szerint felülvizsgálatra szorul.

3.1. A kárfelelősség alóli teljes mentesülés az Mt.-ben

Az Mt. alapján a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.²⁶ E szabály alapján a mentesülésnek két esete van. Az első az ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok. A második pedig a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása.

3.1.1. Ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok

Az Mt. a felelősség alóli mentesülésre nézve – a korábbi szabályozástól eltérően – a következőképpen rendelkezik: „mentesül a munkáltató felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.”²⁷ E meghatározásnak láthatóan

²⁴ KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezésének támogatása”. Pécs., 2010. 162.

²⁵ Mt. 166. § (2) bek. b) pont

²⁶ Mt. 166. § (2) bek.

²⁷ Mt. 166. § (2) bek. a)

három releváns eleme van: az ellenőrzési kör fogalma, az elháríthatatlanság, valamint az elvárható előreláthatóság. Ezek együttes fennállása esetén helye lehet a felelősség alóli mentesülésnek.

Ellenőrzési kör

Az új mentesülési szabály alapján a munkáltató ellenőrzési körét és nem a működési körét kell vizsgálni. Ennek a szóhasználatnak már a nyelvtani és a közfelfogás szerinti értelme is arra utal, hogy a munkáltató nem felel olyan körülmények esetén, amelyekre nem volt semmilyen ráhatása és sehogyan sem tudta azokat befolyásolni.²⁸ A működési körről az ellenőrzési körre történő áttérés gyakorlatilag azt eredményezte, hogy a korábbi kockázattelepítési jellegű szabályrendszer átfordult a munkáltatótól a munkavállalóra, azaz a munkavállaló viseli immáron a munkáltató ellenőrzési körén kívüli károkat.²⁹

Az ellenőrzési kör fogalmának tartalmát részletekbe menően bizonyosan a leendő bírói gyakorlat fogja kimunkálni, ám ennek során sok tekintetben irányadók és alkalmazhatóak lehetnek az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltak. Az ellenőrzési kör fogalmának körébe sorolható a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás,³⁰ használt anyag, felszerelés, berendezés, és energia tulajdonságából, állapotából, mozdításából, működéséből eredő ok.³¹ Közérthetőbben fogalmazva tehát azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívül esik mindazon körülmény, amelyre a munkáltatónak semmilyen esetben sincs befolyása.

Nem feltétlenül tekinthető azonban irányadónak az állásfoglalásban kifejtett azon okfejtés, miszerint a munkáltató a telephelyén kívül okozott kárért is felel. Természetesen – hasonlóan a működési körhöz – az ellenőrzési kör sem korlátozódik a munkáltató telephelyére, hiszen a tényállástól függően biztosítani kell máshol is a biztonságos munkavégzés körülményeit. Azonban véleményem szerint, amennyiben a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül végez munkálatokat – példának okáért a munkáltató maga is alvállalkozóként teljesít –, és a munkavégzés helyének körülményeire nincs lehetősége bármiféle ráhatást gyakorolni, ekkor vélhetően az ellenőrzési körön kívüli lesz a kár, annak dacára is, hogy a munkáltatónak fennáll a kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtésére. Szintén kívül eshet az ellenőrzési körön, ha a munkakör jellegéből fakadóan a szakos munkavégzés helye közúton vagy más tulajdonát képező területen van.³² Feltehetően ezekben az esetben az ellenőrzési körön kívül eshet a bekövetkezett kár, azonban a munkáltató csak akkor mentesülhet a felelősség alól, ha az elháríthatatlanság és előre nem láthatóság feltételei is fennállnak.

²⁸ KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac, 2012. 264.

²⁹ KENDERES György: Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz. *Gazdaság és Jog*, 2013/9. 17.

³⁰ Mindazon személyek magatartása, akiknek jelenlétét a munkáltató lehetővé tette.

³¹ MK 29. sz. állásfoglalás b) pontja

³² Ilyen lehet például a futár, vagy postai kézbesítő tevékenysége.

Mentesülés esetén a munkavállaló a kárigényét a munkáltató helyett, a Ptk. szabályai szerint a tényleges károkozóval szemben érvényesítheti.

Nem elvárható a káresemény elhárítása

A munkáltató felelősség alóli mentesüléséhez az ellenőrzési körön kívüliség mellett szükséges, hogy a károkozó körülmény elkerülése, illetve elhárítása ne legyen elvárható. E törvényi rendelkezést sok tanulmány azonosítja az elháríthatatlanság jogi kategóriájával. Álláspontom szerint a bíróságok is egyenlőségjelet fognak tenni az elháríthatatlanság és az elvárható elháríthatatlanság kategóriája közé, annak dacára, hogy a két fordulat elméletileg eltér egymástól. Az Mt. szóhasználatából (a munkáltatótól nem várható el, hogy a károkozó körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa) ugyanis a nyelvtani értelmezés alapján az a következtetés vonható le, hogy ebben az esetben olyan körülményekről van szó, melyeknél bár a munkáltató elméletileg el tudta volna kerülni, illetve el tudta volna hárítani a káreseményt, azonban az tőle nem volt elvárható. Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltatónak általános kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése, így álláspontom szerint nehezen képzelhető el olyan károkozó körülmény, amelyet bár a munkáltató objektíve képes lett volna elkerülni vagy elhárítani, és ezzel meg tudta volna a munkavállalót a károsodástól, azonban ennek megtétele tőle mégsem elvárható, így a mentesülés második konjunktív feltételének fennállását eredményezi. Emiatt gondolom azt, hogy a bíróságok jövőbeni gyakorlata az objektív elháríthatatlanság mércéjét fogja alkalmazni.

A fentiek alapján kijelenthető, hogy bár – ahogyan korábban kifejtettem – feltehetően szintén kívül eshet az ellenőrzési körön, ha a munkakör jellegéből fakadóan a szokásos munkavégzés helye közúton vagy más által használt területen van, de ekkor is fennáll a munkáltató felelőssége, ha nem volt a kiváltó ok objektíve elháríthatatlan. Ilyen lehet például tipikusan, ha a munkáltató tulajdonában álló gépjármű karbantartásának elmaradása idézi elő a káreseményt.

Előreláthatóság hiánya

A munkáltató mentesülésének további feltétele, hogy a kárt okozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolni. Ez mindig a konkrét eset, konkrét körülményeinek előreláthatóságának vizsgálatára terjed ki. Önmagában abból, hogy általában és statisztikailag a munkáltató ellenőrzési körén kívül számos potenciális veszélyforrás jelentkezik, nem lehet arra következtetni, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kell.³³ Például az, hogy valamely útszakaszon statisztikailag sok baleset történik, ez még nem alapozza meg azt, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kellett volna.

³³ KARDKOVÁCS i. m. 265.

Ennek körében vita esetén azt kell vizsgálni, hogy mennyiben lehetett előre számolni a konkrét káreseménnyel.

E szabály tartalmának meghatározása korántsem egyszerű, az előreláthatósági klauzula munkajogi alkalmazhatósága és tartalmának meghatározása tekintetében olyan sok jogértelmezési kérdés merül fel, amely jelen írás terjedelmi lehetőségeit messze meghaladja. E kérdéskörrel más tanulmány keretében kívánok foglalkozni.

Amit azonban a Hszt. elemzése miatt fontos kiemelni, hogy az előreláthatósági szabály beépítése a mentesülés feltételei közé jelentősen szűkíti a munkáltató felelősség alóli mentesülésének lehetőségét, hiszen nem csak a konkrét előreláthatóságot, de az elvárható előreláthatóságot is értékelni kell. Az előreláthatósági szabály a polgári jogban – a Ptk. miniszteri indokolása alapján – egyszerre objektív és szubjektív mérce, egyszerre foglalja magában a tényleges és az (ésszerűen) elvárható előreláthatóságot. Az előreláthatóságot egyaránt megalapozza, ha az utóbb bekövetkezett kár lehetősége akár a konkrét szerződészegő kötelezett számára volt (ténylegesen) előre látható, akár egy hasonló helyzetben lévő ideáltipikus (ésszerűen gondolkodó és cselekvő) személy számára lett volna (elvárhatóan) előre látható.³⁴ E szabály alapján a károkozó csak akkor mentesülhet a kár megtérítésének kötelezettsége alól, ha a bekövetkezett kár lehetősége sem a tényleges, sem az absztrakt, tehát az ideáltipikus fél számára nem előrelátható. E körülmény értékelése a magánszféra munkáltatójánál is érdekes, azonban egy olyan fokozott veszéllyel járó tevékenységet végző munkáltató esetén mint egy rendvédelmi szerv, talán még érdekesebb.

Érdekes kérdés az is, hogy a munkáltató kockázatértékelési kötelezettségével hogyan egyeztethető össze az előreláthatósági szabály alkalmazása. E körben alapvető aggályok merülnek fel. Az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésének kötelezettsége a munkáltató feladata. E törvényi kötelezettség azonban csak keret jellegű szabály, ezt tartalommal nem az Mt., hanem az Mvt. tölti meg. Az Mvt. alapján a lehetséges kárveszélyek felmérése, a kockázatok értékelése a munkáltató kifejezett kötelezettsége.³⁵ E kockázatértékelési kötelezettség olyan tág a munkáltató tekintetében, hogyha ezt együtt vizsgáljuk az Mt. által rögzített előreláthatósági szabállyal, lényegében arra a következtetésre juthatunk, hogy ha a munkáltató egy bizonyos kárveszélyt nem lát előre, az csak a munkavédelmi kötelezettsége megszegésének oka lehet. Ezáltal pedig előre nem látható károkozó körülmény lényegében nem is létezne, hiszen egy ideáltipikus – az ésszerű és az elvárható előreláthatóság követelményének eleget tevő – munkáltató betartja a jogszabályokban foglalt kötelezettségeit, így természetesen a kockázatértékelési kötelezettségét is.

³⁴ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. Budapest, HVG-Orac, 2015. 172.

³⁵ Mvt. 54–63. §-ok.

3.1.2. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása

A munkáltató mentesülésének másik esete, ha a kárt a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozza. Az Mt. a korábbi szabályozás szövegét veszi alapul teljes egészében, így kijelenthető, hogy az MK 29. számú állásfoglalás c) pontjában kifejtett iránymutatás változatlanul irányadó e rendelkezés tekintetében. A felelősség alóli mentesülésnek ekkor két konjunktív feltétele van. Egyfelől a kárt kizárólag a munkavállaló kell, hogy okozza, másfelől pedig e magatartásának elháríthatatlannak kell lennie.

Elsőként tehát a munkavállaló magatartásának – vétkességére tekintet nélküli – kizárólagossága szükséges. Mivel a munkavállaló figyelmét számos körülmény befolyásolja, ennek megítélése során nem szabad figyelmen kívül hagyni a munkahely káros hatásait, a munkavégzés sajátos körülményeit és a munkáltató magatartását sem.³⁶ Attól, ha egy balesetet a munkavállaló vigyázatlansága, figyelmetlensége, ügyetlensége, a technológiai előírások, óvórendszabályok megszegése, a munkavégzése során bekövetkezett rosszullét vagy egyéb személyi adottság okozta, ez még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a károsodásnak ezek voltak a kizárólagos okai.³⁷ Ha a munkáltató tud róla, hogy a munkavállaló a technológiai előírásokat, óvórendszabályokat nem tartja meg, de az ellenőrzés során a megfelelő intézkedéseket elmulasztja, vagy eltűri, hogy a munkavállaló a munkát az előírások megszegésével végezze, sőt esetleg ezt el is várja, vagy erre őt utasítja, nem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta, legfeljebb kármegosztásnak lehet helye.³⁸ Hasonlóképpen a munkavállalónak a munkavégzés során bekövetkezett rosszulléte is összefüggésben állhat a munka jellegével és a munkahely adottságaival. Ilyenkor sem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta.

A felelősség alóli mentesülés további feltétele ebben az esetben is az elháríthatatlanság kérdése. A balesetek, megbetegedések elkerülése és a velük szembeni védekezés technológiai újítások és munkavédelmi szabályok betartása útján valósulhat meg. Ezek azonban csak a munkavállalók kellő oktatásával lehetségesek, így amennyiben e kötelezettségét a munkáltató elmulasztja, nem hivatkozhat arra, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta. A továbbiakban az elháríthatatlanság tekintetében a fentebb – az ellenőrzési körrel összefüggésben – leírtak az irányadók.

A bírói gyakorlat e szabálynak erőteljesen megszorító értelmezést adott, így a gyakorlatban szinte kizárt az esélye annak, hogy a munkáltató e szakaszra épített védekezése sikerre vezethet a felelősség alóli mentesülés tekintetében. A bírói gyakorlat értelmében, ha a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatóak, akkor nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a kárt, így a mentesülés kizárt.³⁹ Mivel a gyakorlatban ritkán fordul elő olyan eset, amikor a körülmények teljes bizonyosság-

³⁶ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 278.

³⁷ MK 29. sz. állásfoglalás indokolása.

³⁸ BH2007. 201., BH2007. 242.

³⁹ KUN Attila írása in GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös, 2013. 384.

gal tisztázhatóak, így a mentesülés lehetősége e hivatkozással szinte lehetetlen. Összességében tehát azt mondhatjuk, hogy mentesülésre csak a munkavállaló szélsőséges magatartása esetén vezethet e szabály. Például ilyen lehet, ha a gépjárművezetői munkakört betöltő munkavállaló ittasan vezeti a járművét és így szenved balesetet.⁴⁰

3.2. A kárfelelősség alóli teljes mentesülés az Hszt.-ben

A Hszt. szabálya teljes egészében megegyezik a hatályos Mt. által alkalmazott első fordulattal. „A rendvédelmi szerv mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.”⁴¹ A kimentés érdekében azt kell bizonyítani a munkáltatónak, hogy a kárt olyan körülmény okozta, amely ellenőrzési körön kívül esik, elháríthatatlan és előre nem látható volt. Az Mt. kapcsán leírtak itt is irányadóak.

E kimentési ok ellenére a Hszt. számos rendelkezése a működési kör jogi kategóriáját használja, ami álláspontom szerint súlyos jogdogmatikai hiba. A működési kör egy tágabb kategória az ellenőrzési körnél, így rendvédelmi szervek kártérítési felelőssége szempontjából nincs jelentősége azon szabályoknak (pl. Hszt. 242. § (2)-(3) bek., Hszt. rendelet 26. §), amelyek a működési kör tartalmát értelmezik, hiszen egy konkrét jogvita esetén az ellenőrzési kör tartalmát kell vizsgálni. Álláspontom szerint szükséges e szabályok mielőbbi felülvizsgálata.

2015-ben került a Hszt. rendeletbe az a szabály, amely kimondja, hogy „Működési körön belül eső károsodásnak kell tekinteni az úti balesettel kapcsolatban felmerült kárt is, ha az utazás a rendvédelmi feladatokat ellátó szerv saját szállítóeszközével vagy az általa igénybe vett szállítóeszközzel történt, illetőleg azt a kárt, amely a hivatásos állomány tagját szolgálati út alkalmával gyalogos közlekedés során érte.” E szabállyal álláspontom szerint két probléma is van. Az egyik, hogy a munkáltató felelőssége az ilyen jellegű úti balesetekért eddig is fennállt, mégpedig a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Mvt.) 87. § 3. pontja alapján. Eszerint „nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.” Ez utóbbi fordulat alapján a Hszt. rendeletben leírtak eleve munkabalesetnek minősülnek, amely megalapozza a munkáltató kárfelelősségét, így e rendelkezés is a felesleges túlszabályozottság hatását kelti. A másik probléma, hogy e szabály is a működési kör terminusát használja, így nem áll összhangban a Hszt. kimentési szabályával.

⁴⁰ KARDKOVÁCS i. m. 267.

⁴¹ Hszt. 241. § (2) bek.

Az elháríthatatlanság értelmezése álláspontom szerint nem vet fel jogértelmezési kérdéseket. A Hszt. kapcsán is irányadó az Mt. által kimunkált jogalkalmazói gyakorlat.

Az előreláthatósági klauzula beépítése azonban annál érdekesebb. A Hszt. 101. § (1) bekezdésének a) pontja alapján „a szolgálati viszony keretében a munkáltatói jogkört gyakorló előjáró köteles a hivatásos állomány tagjának feladatait munkaköri leírásban rögzíteni, őt a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok és az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni, részére az egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés feltételeit biztosítani, annak követelményeiről őt tájékoztatni [...]”. E törvényi kötelezettség – az Mt.-hez hasonlóan – csak keret jellegű szabály, ezt tartalommal nem a Hszt., hanem az Mvt. tölti meg. Az Mvt. által rögzített kockázatértékelési kötelezettség tehát az Mt.-hez hasonlóan terheli a Hszt. alapján alkalmazottat foglalkoztató munkáltatókat is. A mentesülés lehetősége tehát eleve szinte kizárt a harmadik konjunktív feltétel miatt. Azonban, ha e kockázatértékelési kötelezettséget összekapcsoljuk azon körülménnyel, hogy a rendvédelmi szervekkel hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személyek az átlagos munkavállalóhoz képest kétségtelenül fokozott veszéllyel járó munkaköröket töltenek be, akkor álláspontom szerint kijelenthetjük, hogy még a versenyszféra munkajogánál is nehezebb feladat lesz kidolgozni egy olyan zsinórmértéket, amely alapján megítélhető, hogy egy adott károkozó körülményt a munkáltatónak kellett-e előre látnia vagy sem.

Érdekesség, hogy a rendvédelmi szervekhez – a munkáltató társadalomban betöltött szerepe, jellege és jellemzői alapján – nagyon hasonló helyzetben lévő Honvédség tekintetében a mentesülés a 2012-es Mt. hatálybalépése ellenére az 1992. évi Mt. kimentési szabályát követi a mai napig. Álláspontom szerint a rendvédelmi szervek kártérítési felelőssége körében is szerencsésebb lett volna, ha az előreláthatósági szabály nem kerül beépítésre, az alkalmazott eleve fokozott veszéllyel járó tevékenységekre tekintettel. Álláspontom szerint az előreláthatósági szabály és a munkáltató fokozott veszéllyel járó tevékenysége miatt a rendvédelmi szervek kártérítési felelősség alóli mentesülése körében nem lesz különbség az 1992. évi Mt. koncepcióját követő működési körre hivatkozó szabályhoz képest, így a mentesülési szabály körében az áttérés teljesen indokolatlan volt, a mentesülés lehetősége nem szélesedett, a változtatás csak a Hszt. kártérítési szabályainak belső koherenciáját bontotta meg.

Fontos kiemelni továbbá, hogy a rendvédelmi szerveknek a kimentése a hatályos Hszt. alapján – szemben az Mt.-vel – csak egy fordulat alapján lehetséges. Nem szerepel ugyanis a Hszt.-ben az a fordulat, hogy akkor is mentesülhet a munkáltató a kártérítési felelősség alól, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása idézte elő. E fordulat kimaradása a hatályos jogszabályból álláspontom szerint nem tudatos jogalkotói akarat eredménye. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban régi Hszt.) 162. § (2) bekezdése ugyanis még tartalmazta ezt a fordulatot. Nem vélek felfedezni olyan jogpolitikai indokot, amely alapján e szabálynak ki kellett volna kerülnie a Hszt.-ből, így csak arra tudok következtetni, hogy a szabály elhagyása pusztán azon véletlen eredménye, hogy a 2012-es Mt. – az 1992-es Mt.-vel szemben – már nem egy pont alatt tartalmazta a két mentesülési okot, hanem kettő pont alatt,

és a Hszt.-be csak az egyik rendelkezés került átmásolásra. Ez a fajta jogalkotás súlyosan aggályos, hiszen jelen esetben nem jogdogmatikai szempontok alapján került sor a jogszabály érdemi módosítására, hanem vélhetően jogtechnikai hiba miatt.

4. Kárfelelősség alóli részleges mentesülés – a kármegosztás esetei

A munkáltató kártérítési felelősségének fontos eleme, hogy bizonyos esetekben részben mentesül a munkáltató kártérítési felelősség alól, tehát a kárkötelmi jogviszony alanyai között kármegosztásra⁴² kerül sor. Ekkor vagy a munkavállalónak van vétkes közrehatása a károkozással összefüggésben, vagy egyszerűen van olyan egyéb menthető körülmény, amelyet a munkáltató felelősségének mérséklése körében figyelembe kell venni.

Az Mt. kimondja, hogy nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.⁴³ E szabály rögzíti a kármegosztás két klasszikus esetét.

4.1.1. A munkavállaló vétkes közrehatása

A munkáltatónak nem kell megtérítenie a kárnak azon részét, melyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.⁴⁴ Ez a szabály a munkavállalót is a munkavégzés szabályainak és a munkavédelmi előírások betartására sarkallja. A károsult munkavállaló közreható magatartását a bírói gyakorlat akkor veszi figyelembe, ha előre látta, vagy kellő körültekintéssel előre láthatta volna magatartásának következményeit, így elvárható lett volna tőle, hogy más magatartást tanúsítson.⁴⁵

A kármegosztás e szabálya két feltételen nyugszik. Egyfelől szükséges, hogy a munkavállaló maga is okozója legyen a kárnak, de csak részbeni okozója, ugyanis, ha kizárólagosan a munkavállaló okozza a kárt, akkor nem kármegosztásnak van helye, hanem a munkáltató felelősség alóli mentesülésének (ld. teljes mentesülés második esete). Másfelől pedig szükséges, hogy a munkavállalót mindezen magatartásában vétkesség terhelje. Ezen kettős feltétel együttes megvalósulása esetén lehet helye annak, hogy a bíróság kármegosztás mellett döntsön, tehát a vétkessége alapján felelős munkáltató és a munkavállaló között kerülhet sor a kármegosztás alkalmazására.⁴⁶

⁴² A munkajogi irodalom többségi álláspontja szerint csak a károsult vétkes közrehatása és a kárenyhítési kötelezettség megszegése tartoznak a kármegosztás körébe, míg az előreláthatósági szabály, valamint a bírói kármérséklés esetei a felelősség alóli részleges mentesülést eredményezik. Álláspontom szerint a négy kategória között nincs olyan különbség, amely miatt a kármegosztás és a részleges mentesülés eseteinek elválasztása indokolt volna. A *casus nocet domino* elv alapján a kár azon részét, amelynek megtérítésére más nem kötelezhető eleve a károsult viseli, így minden olyan esetben, ahol nem a teljes tényleges kár megtérítésére kötelezi a bíróság a károkozót, kármegosztás történik, hiszen a károsult szükségképpen maga viseli a kára mástól meg nem térülő részét.

⁴³ Mt. 167. § (2) bek.

⁴⁴ Mt. 167. § (2) bek.

⁴⁵ FERENCZ i. m. 228.

⁴⁶ EBH2004. 1058.

A károsult vétkes közrehatását a mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzése megalapozhatja.⁴⁷ Hasonló alapokon nyugvó döntést hozott a bíróság akkor is, amikor kimondta, hogy az általános élettapasztalatot kirívóan gondatlanul figyelmen kívül hagyó munkavállalói magatartás kármegosztás alkalmazását indokolja.⁴⁸ Az előbbi esetek fényében azt mondhatjuk, hogy az általános élettapasztalat kiemelkedő mértékű figyelmen kívül hagyása esetén bizonyosan lehet szó vétkes közrehatásról.

Fontos azonban kiemelni, hogy még ha e két elem fennáll, akkor sem bizonyos, hogy a bíróság kármegosztásra irányuló döntést hoz. Itt elsődlegesen azon esetekre gondolok, amikor a bíróság a munkáltató vétkes közrehatását megállapította, azonban ezt olyan súlyúnak ítélte, hogy a munkavállaló bizonyított vétkessége ellenére sem ítélte meg a kármegosztást.⁴⁹ Az előre nem látható, váratlan helyzetben a lehetséges magatartások közül nem a legelőnyösebb választása önmagában szintén nem tekinthető olyan hibának, amely kármegosztást alapozna meg.⁵⁰ Ez utóbbi eset érdekességét és kiemelésre méltó jellegét az adja, hogy korántsem bizonyos, hogy ez az érvelés a hatályos Mt. szerint is megállná a helyét. Ugyanis ebben az esetben éppen arról volt szó, hogy az előre nem látható váratlan helyzetben a nem a legelőnyösebb magatartás választása nem lehet kármegosztás alapja. Ehhez képest azonban az új szabályozásban a mentesülés egyik elemét képezi az előre nem láthatóság.

Nem indokolt a kármegosztás abban az esetben sem, ha a munkáltató a munkavállalót szabálytalan műveletre tanítja be, mivel az eszerint dolgozó személy magatartása nem minősülhet vétkesnek.⁵¹ Ehhez hasonló elven nyugszik az a 2003-as ítélet is, amely kimondta, hogy a kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat és nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkavégzésre kialakított és a munkáltató által eltűrt olyan gyakorlat, amely utóbb a munkahelyi balesetet előidézte.⁵²

4.1.2. Kárenyhítési kötelezettség megszegése

Az Mt. a kármegosztás kapcsán az eddig vizsgált fordulat mellett immáron egy második fordulatot is tartalmaz, amely a következőképpen rendelkezik: „Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kár azon részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett

⁴⁷ BH2005. 192.

⁴⁸ EBH2004. 1154.

⁴⁹ Ilyen volt például az az 1977-es eset, amikor a munkavállaló nem használta a védőszemüveget, mivel az bepárasodott, majd ezt követően baleset következett be. A magatartása vétkesnek mondható ebben az esetben is, de mivel kiderült, hogy a védőszemüveg eleve nem volt alkalmas a munkavégzésre, így bepárasodva nagyobb veszélyforrást jelentett, mintha a munkavállaló anélkül végezte volna a munkáját. Erre tekintettel a bíróság megállapította, hogy a dolgozó e magatartását nem lehet vétkes magatartásnak tekinteni mivel a védőeszköz az azzal elérni kívánt célra eleve alkalmatlan volt (BH1977. 303.).

⁵⁰ KARDKOVÁCS i. m. 268.

⁵¹ EBH2002. 789.

⁵² BH2003. 170.

eleget.”⁵³ E rendelkezés alapján kijelenthető, hogy nem kell a munkáltatónak megtérítenie az elmaradt munkabér azon részét, amelyet azáltal kereshetett volna meg a munkavállaló, hogy elfogadja a munkáltatónak az egészségi állapotának megfelelő munkakör betöltésére irányuló ajánlatát.⁵⁴

4.1.3. Előreláthatósági klauzula

Az Mt. 167. § (1) bekezdése kimondja, hogy „a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.” E szabály a versenyszféra munkajogában számos jogértelmezési kérdést felvet, azonban mivel a Hszt. nem tartalmazza az előreláthatósági szabályt a kártérítés mértékének csökkentése körében, így jelen írásban ennek elemzésétől eltekintek.

4.1.4. Bírósági kármérséklés

Az 1992-es Mt.-ben 2010. január 1-jéig létezett a munkáltatók teljesítőképesége alapján történő különbségtétel a felelősségi szabályok körében. Eszerint az általános szabályokban foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felelt.⁵⁵ A szabályt számos kritikai észrevétel érte, mígnem az Alkotmánybíróság 2009. december 31-i hatállyal megsemmisítette a rendelkezést.⁵⁶ Az Alkotmánybíróság e döntésének indokolása az volt, hogy a foglalkoztatotti létszám, illetve a munkáltató jogi minősége önmagában elégtelen indok a munkajogviszonyok differenciált szabályozására, így a megkülönböztetés lehetősége csupán a munkavégzés és a teljesítés sajátosságaira tekintettel indokolható.⁵⁷

Az Mt.-ben 2012-ben megjelent a kármegosztás körében még egy szabály. Eszerint a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesít

⁵³ Mt. 167. § (2) bek.

⁵⁴ KARDKOVÁCS i. m. 269.

⁵⁵ 1992-es Mt. 175. § (1) bek.

⁵⁶ 41/2009. (III. 27.) AB határozat: Az Alkotmánybíróság indoklásában először abban foglalt állást, hogy összehasonlíthatóak-e az Mt. 174. §-ában említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak illetve van-e különbség magánszemély és nem magánszemély munkáltatók között. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint nem volt semmilyen ésszerű indoka annak, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miatt épp erre a munkáltatói körre legyen alkalmazandó. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy nincs ésszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 fő-foglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek. Az Alkotmánybíróság – az indítványi kérelmek alapján – ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. § szerinti munkáltató vétkességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan különböztették-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat. Ennek körében az AB kimondta, hogy a tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató és a többi munkáltató között a (fő) foglalkoztatotti létszám alapján történő, a munkáltatói kárfelelősségi formák közötti különbségtételnek a munkáltatók gazdasági-pénzügyi érdekeinek védelme alkotmányosan nem elfogadható indoka.

⁵⁷ BERKE Gyula: Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről. *Pécsi munkajogi közlemények*, 2009/2. 138.

heti.⁵⁸ Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Ez lényegében a kiségzisztenciális munkáltatókra vonatkozó, az 1992-es Mt.-ben megjelenő – majd az Alkotmánybíróság által megsemmisített – privilegizált eset visszacsempészése az Mt.-be. E jogalkotói szándékra vonatkozó értelmezést erősíti az Mt. törvényi indokolása is, amely kiemeli, hogy e szabály alkalmazására elsősorban olyan, kiségzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyek esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat. Ez alapján tehát kijelenthetjük, hogy ugyan e munkáltatói körre már nem mint a főszabály, tehát az objektív felelősség alóli kivételként kell tekintetnünk, ám a korábbi szabályozásban megjelenő jogalkotói akarat a jövőben a bírói gyakorlaton keresztül érheti el a célját.

4.2. Kármegosztás az Hszt.-ben

A Hszt. 241. § (3) bekezdése alapján „nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő.” E fordulat megegyezik az Mt. első fordulatával, így az ott leírtak irányadók a Hszt. tekintetében is.

Az előbbi szabályt egészíti ki a Hszt. rendelet 27. §-a, amely kimondja, hogy „a károsult magatartását vétkes magatartásnak kell tekinteni, ha a kár bekövetkezésében való közrehatása önhibájából eredő ittas vagy bódult állapotával függött össze.” Ez utóbbi szabály kapcsán megjegyezném, hogy a Hszt. rendelet kifejezett rendelkezése nélkül is vétkes magatartásnak minősül, ha a kár bekövetkeztével való munkavállalói közrehatás önhibából eredő ittas vagy bódult állapot eredménye.

5. Kivételek az objektív felelősség alól

5.1. Kivételek az objektív felelősség alól az Mt.-ben – A munkahelyre bevitt dolgokban esett kár

Az Mt. mindössze egy esetben hagyja el az objektív felelősséget a munkáltató kárfelelőssége körében. E kivétel a munkahelyre bevitt dolgokban esett kár miatt fennálló felelősség. A munkáltató főszabály szerint a munkahelyre bevitt dolgokban esett kárért is objektív alapon felel, azonban bizonyos feltételek mellett a felelőssége szubjektívvé válik.

Az Mt. szerint a munkáltató a munkahelyre bevitt dolgokban esett kárért ugyan objektíve felel, ám ennek megelőzése érdekében előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok

⁵⁸ Mt. 167. § (3) bek.

pedig csak a munkáltató engedélyével vihetők be.⁵⁹ Amennyiben a munkáltató előírja a megőrzőben való elhelyezést vagy a bevitel bejelentését, és e szabályokat a munkavállaló megszegi, akkor a munkáltató csak szándékos károkozás esetén felel. Tehát a munkáltató felelősség alóli mentesülése a vétkesség hiányának bizonyításával lehetséges, ha bizonyítja azt, hogy a munkavállaló megszegte a dolog elhelyezésére (őrzésére) vagy a bevitel bejelentésére vonatkozó szabályt.⁶⁰

Az Mt. szerint a munkába járáshoz vagy munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. Ez a törvény erejénél fogva tilalmazza, hogy a munkavállaló önszántából tartson magánál a munkavégzéshez szükségtelen tárgyakat. A munkáltató saját mérlegelési jogát képezi tehát az, hogy engedélyezi-e vagy sem e tárgyaknak a munkahelyre történő bevitelét. Amennyiben a munkáltató az engedélyt nem adja meg, ám a munkavállaló a dolgot mégis beviszi a munkahelyre és ott kár keletkezik abban, akkor a munkáltató csak szándékos károkozás esetén felel. A munkáltatót e jogának gyakorlásában mindössze a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének való megfelelés korlátozza.

5.2. Kivételek az objektív felelősség alól az Hszt.-ben

A Hszt. az Mt.-hez képest szűkebb körben, ám több esetben enged kivételt az objektív felelősség alól.

5.2.1. A munkahelyre bevitt dolgokban esett kár

A munkahelyre bevitt dolgokban esett kár kapcsán fennálló enyhébb felelősség szabályai egyszerűen kimaradtak a Hszt.-ből. E szabályok csak a Hszt. rendeletben szerepelnek, azonban itt is kissé hiányosan.

A Hszt. rendelet szerint

„a szolgálati hely sajátosságai figyelembevételével az állományilletékes parancsnok külön előírhatja a szolgálati helyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. Az engedély alapján bevitt dolgot csak az engedélyező által meghatározott helyen lehet használni, illetve tartani. A szolgálati helyre való bejáráshoz, illetve a szolgálat ellátásához nem szükséges dolgok bevitelét az állományilletékes parancsnok előzetesen megtilthatja, korlátozhatja, feltételekhez kötheti. Az erről szóló parancsot az érdekelteknek ki kell hirdetni, és tájékoztató formájában ki kell függeszteni.”⁶¹

E szabály azonban láthatóan nem rögzíti a szabályok megszegésének esetére vonatkozó „szankciót”, a vétkességi alapú munkáltatói kárfelelősséget. Mivel a szabály nem rögzíti kifejezetten, hogy a

⁵⁹ Mt. 168. § (2) bek.

⁶⁰ BH1997. 502.

⁶¹ Hszt. rendelet 25. § (2)–(3) bek.

fenti szabályok megszegése esetén a rendvédelmi szerv csak vétkes károkozás esetén felelne, így a munkáltató felelőssége e körben is a főszabálynak megfelelő, tehát objektív lesz.

5.2.2. Speciális privilegizált eset

A Hszt. az objektív felelősség alóli kivételek körében egy speciális privilegizált esetet rögzít. „Az egyéb megbetegedés folytán keletkezett kárért a rendvédelmi szerv csak vétkessége esetén felel.”⁶² Az egyéb megbetegedés nevesítése 1992 előtti időkre vezethető vissza. Korábban a foglalkozási megbetegedés és az egyéb megbetegedés jogi megítélése között differenciálódás érvényesült, mely a felelősség körében is megmutatkozott. Egyéb megbetegedés esetén a munkáltató csak vétkessége esetén felelt, és ez a vétkesség is probációs volt, tehát a munkavállalónak kellett bizonyítania a betegségnek a munkaviszonnyal való összefüggését.⁶³

Az 1992-es Mt. szabályozása alapján eltűnt a megkülönböztetés a foglalkozási és egyéb megbetegedés között.⁶⁴ Azonban fontos kiemelni, hogy ez pusztán elvi megszüntetést jelentett, mivel a bizonyítás körében továbbra is jelentős különbség maradt a két kategória között. Az egyéb megbetegedés esetében ugyanis a munkavállalónak nem elegendő pusztán a megbetegedés és a munkaviszony közötti okozati kapcsolatot bizonyítania, hanem a lényegi okozati kapcsolat bizonyítása is szükséges. Ezen indokok alapján az egyéb megbetegedés miatti differenciálást védhetőnek tartom, bár kétségtelen, hogy deklaráltan a munkáltató enyhébb felelőssége a foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó munkajogi kódexek körében csak a Hszt.-ben és a Honvédségre vonatkozó szabályozásban jelenik meg.

6. Összegző gondolatok

A fentiek alapján látható, hogy a Hszt. számos ponton merít a mindenkor Mt. szabályozásából a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok tekintetében, azonban ezt gyakran következetlenül teszi meg. Mivel az 1992. évi Mt. és a hatályos Mt. a kárfelelősség szabályai körében paradigmaváltással élt, így a két törvény rendelkezéseinek vegyítése nem szerencsés, ez jelentősen rontja a szabályanyag koherenciáját, amely értelmezési zavarokhoz, jogbizonytalansághoz vezet/vezethet. A Hszt. kárfelelősségi szabályainak felülvizsgálata és több ponton történő módosítása mielőbb szükséges lenne. Álláspontom szerint a Hszt. szabályozásának módosítása és helyesbítése két úton lehetséges.

Az egyik megoldás, ha a Hszt. a Honvédségre vonatkozó szabályozáshoz hasonlóan, visszatér a korábbi szabályanyagában használt, az 1992. évi Mt.-n alapuló felelősségi koncepciójához. Ebben

⁶² Hszt. 243. § (3) bek.

⁶³ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei*. [Institutiones Juris 3.] Pécs, 1997. 41.

⁶⁴ EBH2003. 897. számú határozat is kimondja: a munkáltató anyagi felelőssége bármely, a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett megbetegedésért fennállhat.

az esetben elegendő a mentesülési szabály visszacserélése a régi Hszt.-ben alkalmazott szabályra, tehát a működési körön kívül eső elháríthatatlanság feltételeinek alkalmazása. A szabályozás többi rendelkezése ebben az esetben nem szorul cserére, ugyanis azok eleve a működési körnek megfelelő tartalommal jöttek létre 2012 előtt és maradtak a szabályozás részei 2012 után. E megoldás indokolható talán azzal, hogy az előreláthatósági klauzula beiktatása miatt a munkáltató felelőssége eleve nem szűkülne a korábbiakhoz képest, tekintettel az alkalmazottak fokozott veszéllyel járó munkakörére.

A másik megoldás az lehet, ha a Hszt. teljes egészében áttemeli a hatályos Mt. koncepcióját a munkáltatói kárfelelősség tekintetében. Ez sokkal jelentősebb átdolgozást igényelne, azonban ebben az esetben a munkáltató kárfelelősségére vonatkozó szabályok koherensek lennének a jogalkotó által választott mentesülési fordulattal. Emellett a szabályok azonossága miatt a magánszféra munkajogi esetein át kimunkált bírói gyakorlat talán bizonyos mértékű támpontot is biztosítana a rendvédelmi szervek számára a kárfelelősségi szabályok értelmezéséhez. E megoldásnak talán az lenne a legnagyobb kérdése, hogy hogyan alakulna az előreláthatósági klauzula tartalma a munkáltató fokozott veszéllyel járó tevékenységére tekintettel. Hiszen a második javaslatomnak megfelelő módosítási megoldás esetén a kártérítés mértékére vonatkozó szabályok körében is megjelenne a klauzula, nem csak a mentesülés egyik konjunktív feltételeként.

A tanulmányban kifejtett okfejtések könnyebb átláthatósága érdekében az 1992. évi Mt. (és egyben a régi Hszt.), az Mt. és a Hszt. szabályait összevető szemléltető táblázatot is készítettem, amely jelen tanulmány utolsó oldalain szerepel.

	MUNKAVISZONY 1992-ES Mt. ALAPJÁN (1992-ES Mt.)	MUNKAVISZONY (Mt.)	RENDVÉDELMI SZOLGÁLATI JOGVISZONY (HszT.)
Releváns jogszabályok	a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (1992-es Mt.)	a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)	a Rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állomá- mányának szolgálati jogviszo- nyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) a Belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek és hivatásos állományú tagjainak kártérítési felelősségéről szóló 23/1997. (III. 19.) BM rendelet (Hszt. rendelet) Az Mt. nem háttérjogszabály.
A kártérítési fele- lősség feltételei	A munkáltató objektív alapon, vétkességre tekintet nélkül felel. <i>Munkaviszony fennállása</i> Okozati összefüggés a munka- viszony és a károsodás között Kár bekövetkezése A munkáltató felróhatósága, tevőleges magatartás vagy mul- asztása sem szükséges, kár- okozó magatartás kifejtésére e felelősségi konstrukcióban nem kerül sor. A kár munkaviszony- nyal való okozati kapcsolata önmagában megalapozza a kár- felelősséget.	A munkáltató objektív alapon, vétkességre tekintet nélkül felel. <i>Munkaviszony fennállása</i> Okozati összefüggés a munka- viszony és a károsodás között Nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kap- csolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kel- lett előre látnia [Mt. 177. §, Ptk. 6:521. § (Előreláthatóság)] → Az előreláthatósági szabály 1. megjelenése → e rendelkezést látszólag figyelmen kívül hagy- ja a jogalkalmazó. <i>Kár bekövetkezése</i> A munkáltató felróhatósága, tevőleges magatartás vagy mul- asztása sem szükséges, kár- okozó magatartás kifejtésére e felelősségi konstrukcióban nem kerül sor. A kár munkaviszony- nyal való okozati kapcsolata önmagában megalapozza a kár- felelősséget.	A munkáltató objektív alapon, vétkességre tekintet nélkül felel (Hszt. 241. §). <i>Szolgálati jogviszony fennállása</i> A Hszt. több értelmező rendel- kezést rögzít e körben, amely azonban a működési körre vo- natkozik. → Inkohereus szabá- lyozás. Okozati összefüggés a szolgál- lati jogviszony és a károsodás között <i>Kár bekövetkezése</i> A munkáltató felróható maga- tartására, vétkes tudati állapo- tára nincs szükség, a felelősség objektív. A munkáltató tevőleges maga- tartása vagy mulasztása sem szükséges, károkozó maga- tartás kifejtésére e felelősségi konstrukcióban nem kerül sor. A kár munkaviszonnal való okozati kapcsolata önmagában megalapozza a kárfelelősséget.

	MUNKAVISZONY 1992-ES Mt. ALAPJÁN (1992-ES Mt.)	MUNKAVISZONY (Mt.)	RENDVÉDELMI SZOLGÁLATI JOGVISZONY (Hszt.)
Mentesülés a kár-felelősség alól	<p>Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körön kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992-es Mt. 174. § (2) bek.].</p> <p>Két törvényi fordulat volt az 1992-es Mt.-ben.</p> <p>a) Az első fordulatban két konjunktív feltétel van: Működési körön kívüliség Elháríthatatlanság</p> <p>b) A második fordulatban két konjunktív feltétel van: Kizárólagos (károsulti) magatartás Elháríthatatlanság</p>	<p>Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 166. § (2) bek. a)-b) pont].</p> <p>Két törvényi fordulat van az Mt.-ben.</p> <p>a) Az első fordulatban két konjunktív feltétel van: Ellenőrzési körön kívüliség Elháríthatatlanság Előreláthatóság hiánya (a klauzula 2. megjelenése)</p> <p>b) A második fordulatban két konjunktív feltétel van: Kizárólagos (károsulti) magatartás Elháríthatatlanság</p>	<p>Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [Hszt. 241. § (2) bek.].</p> <p>Egy törvényi fordulat van az Hszt.-ben.</p> <p>a) Az első fordulatban két konjunktív feltétel van: Ellenőrzési körön kívüliség Elháríthatatlanság Előreláthatóság hiánya (a klauzula 1. megjelenése)</p> <p>A kizárólagos károsulti magatartás fordulata kimaradt a hatályos Hszt.-ből, bár a korábbiakban szerepelt. → A változásnak álláspontom szerint nincs jogpolitikai indoka.</p>
Kármegosztás	<p>Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő [1992-es Mt. 174. § (3) bek.].</p>	<p>Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható [Mt. 167. § (1) bek.]. → Az előreláthatósági klauzula 3. megjelenése.</p> <p>Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott [Mt. 167. § (2) bek.].</p> <p>Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bek.].</p> <p>A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli [Mt. 167. § (3) bek.].</p>	<p>Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő [Hszt. 241. § (3) bek.].</p> <p>A károsult vétkes közrehatása esetén kármegosztásnak van helye [Hszt. rendelet 25. § (4) bek.].</p> <p>Többszörös szabályozás, azonos tartalommal.</p>

	MUNKAVISZONY 1992-ES Mt. ALAPJÁN (1992-ES Mt.)	MUNKAVISZONY (Mt.)	RENDVÉDELMI SZOLGÁLATI JOGVISZONY (HszT.)
Speciális kivételek az objektív felelősség alól	<p>Kisegyzisztenciák: A legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felel [1992-es Mt. 175. § (1) bek.]. → Megsemmisítette az Alkotmánybíróság 41/2009. (III. 27.) sz. határozata.</p> <p>Munkahelyre bevitt dolgok: A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti.</p> <p>Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel [1992-es Mt. 176. § (2) bek.].</p> <p>Fontos azonban kiemelni, hogy a munkahelyre bevitt dolgokért való felelősség is objektív főszabály szerint. Az objektív felelősség alóli kivételt az 1992-es Mt. 176. § (2) bekezdése teremti meg.</p>	<p>Kisegyzisztenciák (?): Mt. 167. § (3) bekezdés → rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények miatti kármérséklés → E szabály alkalmazására elsősorban olyan, kisegyzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyek esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat (Mt. általános indokolás).</p> <p>Munkahelyre bevitt dolgok: A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel [Mt. 168. § (2) bek.].</p> <p>Fontos kiemelni, hogy a munkahelyre bevitt dolgokért való felelősség a hatályos Mt.-ben is objektív főszabály szerint. Az objektív felelősség alóli kivételt az Mt. 168. § (2) bekezdése teremti meg.</p>	<p>Speciális privilegizált esetek: A rendvédelmi szerv az egyéb megbetegedés folytán keletkezett kárért a rendvédelmi szerv csak vétkessége esetén felel [HszT. 243. § (3) bek.].</p> <p>Munkahelyre bevitt dolgok (?): A HszT. rendelet rögzíti a megőrzőben való elhelyezéssel és a bevitellel kapcsolatos tiltó, illetve korlátozó rendelkezéseket.</p> <p>Kimarad azonban az a szabály, amely kifejezetten kimondja, hogy a munkáltató szubjektív alapon felel a beviteli szabályok megsértése esetén. → A munkahelyre bevitt dolgokért való felelősség így kivétel nélkül objektív marad. → Jogalkotói célkitűzés vagy véletlen?</p>

	MUNKAVISZONY 1992-ES Mt. ALAPJÁN (1992-ES Mt.)	MUNKAVISZONY (Mt.)	RENDVÉDELMI SZOLGÁLATI JOGVISZONY (Hszt.)
Sérelemdíj lehetősége	Az 1992-es Mt. körében nem vagyoni kártérítés iránti igényre volt lehetőség. A sérelemdíj kifejezetten az új Ptk.-hoz (Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény) kötődő jogintézmény.	<p>Sérelemdíj: A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók [Mt. 9. § (1) bek.].</p> <p>A nevesített szakaszok a könnyítést rögzítik → Értelmezhető-e e szakasz úgy, hogy a könnyített bizonyítás helyett az Mt. bizonyítási szabályai irányadók?</p> <p>Mt. alapján a munkavállaló köteles bizonyítani a munkaviszony fennállását, a kárt, annak összecszerúségét és az okozati kapcsolatot, a munkáltató pedig ezt követően kimentheti magát (exkulpációs felelőség).</p> <p>▼</p> <p>A Ptk. alapján a személyiségi jogsértés tényét kell bizonyítani, a kár összecszerúségét nem.</p>	<p>Sérelemdíj: Az e törvény hatálya alá tartozók személyiségi jogainak a szolgálati viszonyal összefüggő megsértése esetén jogkövetkezményként a Polgári Törvénykönyv 2:51. § (1) bekezdését, 2:52. § (1) bekezdését kell alkalmazni, valamint 2:52. § (2) és (3) bekezdését, valamint 2:53. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy e rendelkezések alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók [Hszt. 256. § (1) bek. a)-b) pont].</p> <p>A nevesített szakaszok a könnyítést rögzítik → Értelmezhető-e e szakasz úgy, hogy a könnyített bizonyítás helyett az Mt. bizonyítási szabályai irányadók?</p> <p>A Hszt. alapján az alkalmazott köteles bizonyítani a munkaviszony fennállását, a kárt, annak összecszerúségét és az okozati kapcsolatot, a munkáltató pedig ezt követően kimentheti magát (exkulpációs felelőség).</p> <p>▼</p> <p>A Ptk. alapján a személyiségi jogsértés tényét kell bizonyítani, a kár összecszerúségét nem.</p>