

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

A munkáltató kártérítési felelőssége

Az előreláthatósági klauzula

Szerző:

dr. Dékány Virág

Kézirat lezárva:

Budapest, 2020. 06. 15.

Bevezetés

A munkajog sajátossága, amely „különc jogággá” is teszi, hogy egyfelől - a magánjoghoz hasonlóan - relatív szerkezetű (individuuális jogviszonyokat), másfelől - a közjoghoz hasonlóan - kollektív munkajogi intézményrendszert, fegyelmi felelősséget egyaránt szabályoz. Emellett eleget kell tennie a „szociális jellegű, munkavállaló-védelmi” jog szerepnek is, csakúgy mint a gazdasági racionalitás „kiszolgálója” szerepnek is. Lehetséges ez egyszerre?

Az Mt. Indokolása is rögzíti, hogy törvény egyik fő célja a piac igényeinek kiszolgálása azzal, hogy „*a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozás*” került kialakítása.

A kártérítés szempontjából ez a kérdés azért is érdekes, mert a munkáltatói felelősség szigorú, ún. objektív felelősség, amely jogi természetét tekintve a polgári jogból ismert kontraktuális kárfelelősségi rendszerhez közelíti. A kártérítési kötelezettséget mindkét esetben megalapozza a szerződés (jogviszony) megléte, a szerződésből fakadó kötelezettség megszegésének a ténye.

A kártérítés rendszerében a „kakukktójas” nem a munkajogi kárfelelősségi rendszer, hanem - az ugyancsak a Ptk.-ban szabályozott - felróhatóság alapú deliktuális felelősségi forma, amely nem feltételezi (sőt kizárja!) a károsult és a károkozó között a károkozás pillanatában valamilyen szerződéses viszony meglétét. Ez a felróhatóság alapú felelősségi forma - elnevezésében is - a szankcionáló jellegével távolabb áll a kontraktuális felelősségi formától, mint a munkáltató kártérítési felelőssége (Izd. delictum=büntetendő cselekmény).

A kontraktuális kárfelelősségi rendszer a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) X. Címének XII. fejezetében, a munkajogi kárfelelősségi rendszer pedig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XIII-XIV. fejezetében került szabályozásra.

Az első részben a munkáltató kártérítési felelősségének jogcímeit tárgyalom. Az I. fejezetben - a kontraktuális kárfelelősségi rendszerrel szembeállítva - áttekintem a munkáltatói kárfelelősség sajátosságait, a II. fejezetben pedig egyenként értékelem a kártérítési jogcímeiket, a kár fajtája

szerinti csoportosításban. A második részben pedig megvizsgálom az előreláthatósági kaluzulát, amely mindkét felelősségi rendszerben fontos újítást jelentett.

I. rész - A munkáltató kártérítési felelősségének jogcímei

*"A munkajogviszony alá-fölérendeltsége egyben azt is jelenti, hogy a munkajogban egy felborult egyensúlyt kell a magánjog eszközeivel visszaállítani. A tradicionális munkajognak azonban kevés eszköz áll a rendelkezésére a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására."*¹

A kártérítés általános célja kettős: a konkrét jogviszonyban teljesített *reparáció* mellett nem elhanyagolható a jogintézmény *preventív* célja sem.

Szűkebb értelemben a munkáltatói kárfelelősség célja a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedett károsodásának reparációja, de visszatartó erőt, nagyobb óvatosságot és elővigyázatosságot generálhat az is, hogy a munkáltatónak azzal számolnia kell, hogy amennyiben a munkavállalónak kárt okoz, akkor megtérítési kötelezettsége keletkezik. De vajon mekkora legyen ez a megtérítési kötelezettség? Hogyan határozhatjuk meg azon károk körét, amelyek okozati összefüggésbe hozhatóak a károkozással?

A munkáltatói felelősség szigorú, ún. objektív felelősség, amely jogi természetét tekintve a polgári jogból ismert kontraktuális kárfelelősségi rendszerhez közelít. Főszabályként - ugyancsak a kontraktuális felelősségi rendszerhez hasonlóan - a teljes kártérítés elvén alapul.

Ez a „teljes kártérítés” azonban a gyakorlatban ritkán teljes, hiszen mind a Ptk. mind az Mt. olyan szűrőket telepít a rendszerbe, amelyek a teljes kártérítés elvét áttörik. (Ilyen különösen a szakdolgozat második részében tárgyalt előreláthatósági klauzula, de ide sorolhatjuk a káron szerzés

¹Kun Attila: *A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve (MJ, 2017/12., 734.o.)*

tilalmát, és a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetében alkalmazott elmaradt jövedelem 12 havi megtérítési korlátozást is).

A Kúria rámutatott azonban arra a fontos, munkavállalói oldalon garanciális jelentőségű elvre, hogy a munkáltató érvényesen nem korlátozhatja a törvényben szabályozott kártérítési felelősségét, az erről rendelkező belső utasítás, szabályzat semmis (EBH.2016. 06. M.12.).

I. A szerződésszegő fél és a munkáltató kárfelelősségének a feltételei

I.1. Az objektív felelősség

I.1.1. Objektív felelősség a Ptk.szabályai alapján

A Ptk. kontraktuális kárfelelősségi rendszerében kártérítési kötelezettség bármilyen szerződésszegéshez kapcsolódhat: a szerződéses főkötelezettség (*késedelem, hibás teljesítés, a teljesítés lehetetlenné válása, a teljesítés megtagadása*) és valamely szerződéses mellékkötelezettség (*együttműködési, tájékoztatási, akadályközlési, figyelmeztetési kötelezettség, a szerződő partner jó hírnevének megóvása, titoktartás stb.*) megszegéséhez. A károkozó magatartás ilyenkor maga a tevőleges magatartásban vagy mulasztásban megtestesülő szerződésszegés.²

A Ptk. Indokolása rámutat, hogy a kontraktuális felelősség tényálláselemei, a tényálláselemek bizonyítására vonatkozó szabályok és elvek - a szigorúbb kimentéstől eltekintve - nem változtak a régi Ptk. rendszeréhez képest. A szerződésszegést mint **károkozó magatartást**, a **kárt** (és mértékét), valamint a szerződésszegés és a kár közötti **ok-okozati összefüggést** a károsultnak kell bizonyítania.³ Természetesen érdemes hozzátenni, hogy alapfeltétel a polgári jogi szerződés megléte is, hiszen ennek hiányában a deliktuális kárfelelősségi rendszer rendelkezéseit kellene alkalmazni.

²Polgári jog I-IV. - új Ptk. - Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2020. január 1., HVG Orac, XII. fejezet

³Ptk. Indokolás, 586. old., 7.a. pont

Fontos a polgári jogi szerződéseknél, hogy a felek *mellérendelt* viszonyban állnak: a szerződésben saját kötelezettségei tekintetében mindkét fél kötelezett, a másik fél kötelezettségei tekintetében pedig jogosult. Jogviszonyuk pedig rendszerint rövidebb időtartamra (ingatlan adás-vétele, megbízás teljesítése, eredmény szolgáltatása, stb.) jön létre.

A szerződésszegésért való felelősség a szerződés valamely elemének a megszegéséből eredő következmény. A felelősség vizsgálatát tehát mindig megelőzi a szerződésszegés megállapítása. A szerződésszegés megállapítását pedig - vitás esetben - a szerződés tartalmának a vizsgálata. A polgári jogi jogvitában a jogalkalmazó bíróság sokszor nehéz helyzetben találhatja magát, hiszen a felek sok esetben elmulasztják írásba foglalni a szerződést, így a kötelezettségek és jogosultságok terjedelme nehezen bizonyítható.

A jogirodalomban elterjedt felfogás szerint ahhoz, hogy a munkáltató kártérítési felelősségét meg lehessen állapítani, három pozitív, valamint egy negatív feltétel szükséges: „A három pozitív feltétel: a kár keletkezése, a **munkajogviszony** fennállása, a munkajogviszony és a kár közötti **okozati összefüggés**, míg a negatív feltétel az, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.” Természetesen szükséges a károkozó körülmény vagy magatartás megléte is.

Érdemes megjegyezni, hogy a munkajogi kárfelelősségi rendszerben a károkozaskor meglévő munkaviszony a speciális (többlet)feltétel. Amíg a kontraktuális kárfelelősség a polgári jogi szerződés, addig a munkajogi kárfelelősség a munkajogviszony talaján értelmezhető. Ezt meghaladóan azonban a feltételekben jelentős összecsengés észlelhető.

1.1.2. Objektív felelősség az Mt. szabályai alapján

A munkáltató és a munkavállaló viszonylatában éppen a polgári jogi jogviszonyokra, a szerződés szabadságának elvén kötött szerződésekre jellemző szimmetria, mellérendeltség hiányzik. A munkajogviszony jellemzője a szigorú alá-fölé rendeltség, a jogviszony tartós, bizalmi jellege, az utasítási jog, a munkavállaló védelme és a munkáltatót terhelő többletkötelezettségek. Mivel a

jogviszony bizalmi alapokon nyugszik és alapvetően hosszú távra szól, ezáltal a felek ki is vannak szolgáltatva egymásnak.⁴

A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket azonban nem csak a szerződés, és az Mt. 29. alfejezetében foglaltak, hanem az adott helyzetben általában elvárható magatartás [Mt. 6. § (1) bekezdés], a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás, és az együttműködési kötelezettség [Mt. 6. § (2) bekezdés] követelménye is meghatározza.

A munkaviszonyban az egyik felet megillető kötelezettség a másik félnél jogot keletkeztet (például a munkáltatót terhelő munkabér-fizetési kötelezettség a munkavállalói oldalon a munkabérhez való jogot és a munkabér védelme iránti igényt keletkezteti).⁵

Az Mt. 44. §-ban a jogalkotó a munkaszerződés vonatkozásában kötelező formaként előírta az írásbeliséget. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

Fontos kiemelni, hogy önmagában az a tény, hogy a felek nem írtak alá munkaszerződést, még nem jelenti azt, hogy közöttük nem lehet munkaviszony. Az érvénytelen munkaszerződés (a szóban/ráutaló magatartással kötött szerződés) alapján létrejött munkaviszony keretében okozott károkra is a munkajogi kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. Az érvényes munkaszerződés megléte nem feltétele a munkajogviszony létrejöttének, tehát a munkáltató kártérítési felelőssége megállapításának sem.

Ha a fakitermelésre vállalkozói szerződést kötő „munkaadó” a favágókat - akikkel előzetesen írásbeli munkaszerződést nem köt - kiszállítja a munkahelyre, motoros fűrész és védőfelszerelést bocsát a rendelkezésükre, a favágók pedig előre meghatározott munkaidőben, a munkaadó eszközeivel, és utasításainak megfelelően - szóban kialkudott díjazás szerint - végzik a munkát, akkor közöttük egészen biztosan meg kell állapítani a munkaviszonyt. Az eset összes körülménye ugyanis arra utal,

⁴dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kiss György, dr. Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez, Budapest, 2019, Wolters Kluwer, 171. o.*

⁵A *Munka Törvénykönyve (Kommentár a gyakorlat számára)*, HVG Orac, XIII. fejezet

hogy a felek szándéka munkaviszony létrehozására irányult. Ez a megállapítás nem csak a bíróság, hanem - hatósági eljárás során - a munkaügyi felügyelőség által is megtörténhet.

Ha a fávágó a munkavégzés során megsérül, és kártérítési igényt érvényesít a „munkáltatóval” szemben akkor - függetlenül attól, hogy esetlegesen írásbeli munkaszerződést becsatolni nem tud - amennyiben a kártérítés többi feltételét sikeresen bizonyítja, a munkáltató kártérítési felelőssége nagy valószínűséggel megállapításra kerül.

Bár a felek nem írtak alá munkaszerződést közöttük mégis munkajogviszony keletkezett. A munkaviszony keretében bekövetkezett baleset pedig üzemi baleset, amelyért fennáll a munkáltató teljes kártérítési felelőssége (BH.2003. 264.).

A munkaviszonnal összefüggés (és maga a munkaviszony megléte) tehát megállapítható akkor is, ha a körülmények - akár írásba foglalt munkaszerződés nélkül - a jogviszony fennállására utalnak. Ilyen jellemző jegyek: a munkáltató érdekében, a munkáltató eszközeivel, és utasításai szerint, meghatározott munkaidőben, díj ellenében végzett munka.

Mt. 166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt.

Bár a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 174. § (1) bekezdésében szabályozott "vétkességre tekintet nélküli" fordulat kikerült a hatályos Mt. szövegéből, a munkáltató kártérítési felelőssége továbbra is **objektív**.

Mivel a hatályos Mt. 166. § (1) fordulata azzal, hogy minden „munkaviszonnal összefüggésben” keletkezett kárt beemeli a munkajogi kárfelelősségi rendszerbe, az érvényesíthető igényekre vonatkozó kereteket - első látásra - viszonylag tágan szabta meg.

A munkáltató kártérítési felelősségének alapjául sokféle jogcím szolgálhat. Ezek közül nevesíthetjük a személyi károk csoportját (*baleset, munkaviszonnal összefüggő megbetegedés, egyéb megbetegedés*), a munkaviszony jogellenes megszüntetését, a munkaszerződés megszegésével

okozott kárt. Itt kell megemlíteni az egyéb károk csoportját, amelyek sérelemdíj iránti igényt alapoznak meg (pl.: személyiségi jogsértéssel okozott nem vagyoni kár) körét.

Ezek közül mindegyik önállóan is megalapozhatja a munkáltató kártérítési felelősségét, de a kárfajták természetesen egyesesen, együttesen is előfordulhatnak.

A károkozás - *csakúgy mint a Ptk. hatálya alá tartozó szerződésekben* - bekövetkezhet a munkáltató tevőleges magatartása (például szakszerűtlen utasítás adása), vagy akár a mulasztása (iskolapéldája ezen esetnek a védőfelszerelés hiánya) következtében is.

Nem sorolható a kártérítési jogcímek körébe sérelemdíj iránti igény, mégis társulhat is a kettő, ha a munkáltató kártérítést megalapozó magatartása (pl. *a munkaviszony jogellenes megszüntetése*) egyébként a munkavállaló valamely személyiségi jogát (pl. *az egyenlő bánásmód követelménye*) is megsértette.

1.2. A kár mértéke és a kimentés

Mt. 167. § (1) 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.

(2) 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.

Ahogy már utaltam rá, a munkáltató kártérítési kötelezettsége - *a Ptk. kontraktuális kárfelelősségi rendszeréhez hasonló módon* - a teljes kártérítés elvén alapul, és a kár mértéke illetve a kimentés körében nevesíti külön az esetköröket, ahol a teljes kártérítés elvének az áttörésére kerül sor.

Eszerint a teljes kártérítésnek nincs helye, illetve a bírói gyakorlatban jellemzően a felek közötti kármegosztáshoz vezet, ha

- a kár bekövetkezése a munkáltató számára nem volt előre látható (a károkozás idején);
- a kárt részben/egészben a munkavállaló vétkes magatartása okozta;
- a munkavállaló részben/egészben nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének;
- valamint a „rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények”.⁶

A kontraktuális kárfelelősségi rendszerben szerződésszegő fél ugyancsak kimentheti magát a felelősség alól, ha bizonyítani tudja a Ptk. 6:142. §-ban rögzített feltételek mindegyikét. Ez a gyakorlatban elég nehezen teljesül, a Ptk. ugyanis szűk körű mentesülésre ad lehetőséget.

Ezen dolgotnak nem tárgya a kimentés értékelése, de mindenképpen fontos perjogi kérdés, hogy e körben a bizonyítási teher „megfordul”. E körben már nem a szerződésszegés folytán kártérítési igényt érvényesítő szerződő fél, illetve a munkavállaló, mint a kárigény érvényesítője köteles bizonyítani, hanem a szerződést megszegő, illetve a munkáltató, aki a kimentés valamely esetére hivatkozni kíván.

⁶1/2018 (VI.25.) KMK vélemény

II. A munkáltatói kárfelelősség egyes jogcímei

II.1. Előzmények - a büntetőjogi szemlélettől az hatályos Mt. szabályozásáig

A jogalkotásban már a XIX. században megjelent az a gondolat, hogy a munkavállaló munkaviszonnal összefüggő kárát valamiképpen enyhíteni kell. Az ipari és gyári alkalmazottaknak a baleset elleni védelméről szóló 1893. évi XXVIII. törvénycikk 37. §-a szerint *"az, a ki a jelen törvényben előirt kötelezettségek teljesítését elmulasztja, kihágást követ el, és az alantabb megállapított pénzbüntetéssel sújtandó, - fennmaradván úgy a polgári, mint büntető-törvény szerinti felelőssége, ha mulasztása miatt valamely baleset történt..."*

Az 1907. évi XIX. törvénycikk és az 1927. évi XXI. törvénycikk alapján a munkáltató akkor tartozott kártérítési felelősséggel, ha jogerős büntetőbíróági ítélet megállapította, hogy a munkáltató (megbízottja) a balesetet szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal idézte elő. A munkavállaló kártérítési igénye összegszerűségében is korlátozott volt. A II. világháború után a társadalombiztosítási szabályok rendezték a munkáltató üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén fennálló kártérítési felelősségét. Ezen szabályok alapján *- ha az üzemi baleset bekövetkezéséért való felelősség megállapításával kapcsolatban büntetőeljárás nem indult, vagy azt megszüntették -* a felelősséget a bíróság a polgári eljárás során is megállapíthatta.

Az 1963. évi 34. számú törvényerejű rendelet a munkáltatónak az üzemi balesetből és foglalkozási megbetegedésből eredő kártérítési felelősségét szabályozó rendelkezéseket a munkajogi szabályok közé iktatta. Az új jogi szabályozás alapján a munkáltató felelőssége objektív, nem korlátozódik a munkáltató (megbízottja) által vétkesen előidézett vagy a munkavédelmi óvó rendszabályszegés folytán bekövetkezett balesetekre és egészségkárosodásokra. A munkáltató csak akkor mentesülhetett, ha a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult dolgozó elháríthatatlan magatartása okozta. A hatályos Mt. a munkáltatói felelősség rendszerét annyiban változtatta meg, hogy a korábbi egyik mentesülési ok - a működési körön kívül eső ok - helyébe új rendelkezés lépett. Eszerint mentesül a munkáltató 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.⁷

II.2. A személyi károk - a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodásért fennálló felelősség

A munkáltató kártérítési kötelezettségének egyik legtipikusabb esete a bírói gyakorlatban, amikor a munkavállaló egészségi állapotában következik be a kár.

A munkáltató a munkavállalót - *figyelemmel az Mt. 51. § (1) és (3)-(5) bekezdései, valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 9. § (1) bekezdésére* - az egészségi állapotának megfelelően köteles foglalkoztatni. E körben figyelembe kell vennie a munkavállaló testalkatát, fejlettségét (életkorát), fogyatékoságát. Ennek alapján biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkaköri alkalmassági vizsgálatot.

A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló **1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény** is leszögezte, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállaló egészségkárosodása miatt keletkezett kárért csak akkor áll fenn, ha az a *munkaviszonnyal összefügg*.

A bizonyítási teher a kártérítési per során nyilvánvalóan a munkavállalóra hárul, akinek az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény alapján e körben az alábbi három dolgot kell bizonyítania: **a munkaviszony fennállását** (*de: a jogviszony időtartama irreleváns*), magát **a kárt**, és a **kárnak a munkaviszonnyal való okozati** (*az általános életpaszttal szerinti közvetlen*) **összefüggését**.⁸

A jogviszonynak nyilvánvalóan a károkozás időpontjában kell fennállnia, mert az elképzelhető, hogy az igényérvényesítés időpontjában a felek között már megszűnt a jogviszony.

A munkaviszonnyal összefüggés természetesen megállapítható akkor is, ha a körülmények - *akár írásba foglalt munkaszerződés nélkül* - a jogviszony fennállására utalnak.

⁷Mádi Sarolta: A munkáltató kártérítési felelősségének feltételei a munkavállaló üzemi balesete és foglalkozási megbetegedése esetén (MJ 2013/12., 741. o.)

⁸1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény - I.1. pont

Az 1/2018. KMK vélemény iránymutatást ad abban a körben, hogy „a munkaviszonnal való összefüggés” tág gumiszabálya mit jelent a gyakorlatban. Eszerint különösen az alábbi esetekben áll fenn a munkáltató felelőssége:

- a munkaszerződésben meghatározott feladatok ellátása;
- a munkáltató utasításának teljesítése, ideértve a munkavégzéshez szükséges előkészületet;
- a munkavégzéstől elválaszthatatlan tevékenység;
- a személyes szükségletek kielégítése; valamint
- a helyzetváltoztatás, közlekedés a munkahelyen.

A

z 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény úgy fogalmaz, hogy *az elsődleges vizsgálat eredménye alapján megállapított „munkaviszonnal összefüggés” után vizsgálható, hogy a kár okozati összefüggésben van-e a „károkozó körülménnyel”.⁹*

A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. §-ának és az Mt. 166. § (1)-(3) egybevetése alapján a „károkozó körülmény” kifejezés álláspontom szerint mintha a Ptk. kontraktuális felelősségi rendszerében bizonyítandó „károkozó magatartás”-t „kölcsonvenné”, és beállítaná a munkajogi kárfelelősségi rendszer vizsgálendő feltételrendszerébe negyedik elemként **a károkozó magatartást (károkozó körülményt).**

A jogirodalomban elterjedt felfogás szerint ahhoz, hogy a munkáltató kártérítési felelősségét meg lehessen állapítani, három pozitív, valamint egy negyedik, negatív feltétel szükséges: „A három pozitív feltétel: a kár keletkezése, a munkajogviszony fennállása, a munkajogviszony és a kár közötti okozati összefüggés, míg a negyedik, negatív feltétel az, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.”¹⁰

⁹1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény - 1.2. pont

¹⁰dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kiss György, dr. Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez, Budapest, 2019, Wolters Kluwer, 534. o.*

Az ítélkezési gyakorlat szerint okozati összefüggés hiányában nem állhat fenn a munkaadói kárfelelősség (BH.2009. 160.). A károkozó körülmény és a kár közötti tényleges összefüggés megállapíthatósága az általános élettapasztalaton alapul, de e körben szükség lehet szakértői bizonyításra is. Az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha az általános élettapasztalat szerint az adott körülmény alkalmas volt a kár, mint eredmény létrehozására.

A fentieket támasztja alá a Kúria 1/2018. (VI. 25.) KMK véleménye is, mely szerint a „munkaviszonnal összefüggés” a felek között fennálló, vagy fennállt munkaviszony, és a kárnak e jogviszonnal való összefüggése a munkaviszonyból folyó valamely tevékenység (magatartás, mulasztás) és a károsodás közötti kapcsolat alapján állapítható meg.

Az eddigieket összefoglalva tehát azt mondhatjuk, hogy amennyiben az alábbi négy feltétel valamelyike nem bizonyított, a bíróság a keresetet elutasítja:

1. munkaviszony
2. kár
3. okozati összefüggés
4. károkozó magatartás/körülmény

A következőkben áttekintem a munkáltató kárfelelősséget megalapozó egyes jogcímeit, amelyeknél a munkavállaló személyét, egészségi állapotát érinti a kár.

II.2.1. Baleset, üzemi baleset, munkabaleset

A munkáltató kárfelelősségét megalapozó igények közül a leggyakrabban a kárigény érvényesítésére **a munkavállaló egészségi állapotával összefüggésben valamilyen baleset** miatt kerül sor. Az alábbiak szerint a jogszabályok meghatározzák a baleset, az üzemi baleset és a munkabaleset fogalmát is.

a.) A **baleset** fogalmát a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) 87. § 1/A. pontja határozza meg. A jogszabályhely alapján balesetnek tekintendő *az emberi szervezetet*

ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést, vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

A baleset fogalmának lényeges eleme, hogy a sérültet egyszeri és külső hatás érje. Ez a külső hatás származhat másik embertől, állattól, lehet elektromos, vegyi, kémiai, hőmérsékleti, fizikai, biológiai behatás is. Nem minősül tehát balesetnek, ha a károsító körülmény ismétlődő hatások eredményeként jön létre, vagy ha belső hatás (pl. a károsult saját szervezete) okozza. A baleset fogalmával szemben támasztott másik fontos kritérium, hogy annak a sérült akaratától függetlenül kell bekövetkeznie, tehát szintén a fogalom körén kívül esik a sérült önmagának (szándékosan) okozott egészségkárosodása.¹¹

A behatásnak az emberi testet (szervezetet) kell érnie, a baleset bekövetkezése során például a munkavégzés helyére bevitt ingóságokban bekövetkezett kár megtérítése más jogcímen követelhető. A „hirtelen, rövid idő alatt” fogalmának a kidolgozása a bírói gyakorlatra hárul. Ez lehet egy pillanat (pl. résfal leszakadás, fertőző rovarcsípés), de vélhetően ide tartozhat néhány óra vagy akár egy munkanap is. Ilyen lehet a fagyás vagy a napszúrás esete, amely rövid idő alatt, akár egy műszak során is bekövetkezhet.

A balesetnek a kártérítési felelősség szempontjából feltétele az is, hogy a balesettel okozati összefüggésben kár (sérülés, mérgezés, egészségkárosodás, illetve a legsúlyosabb esetben halál) következzen be. Természetesen a tipikus eset az, hogy a baleset bekövetkezésével egy időben történik a sérülés, de elképzelhető, hogy a következmények nem akutan jelentkeznek, hanem később manifesztálódnak (pl. fertőzött rovar csípése, mérgezés esete).

A munkáltató kártérítési felelőssége szempontjából a fertőzést okozó kullancscsípés (Lyme-kór) üzemi balesetnek minősül, mert a fertőzés, és ennek következtében az egészségkárosodás egyszeri, hirtelen külső hatásra következik be. A fertőzött kullancs csípése következtében kialakult egészségkárosodásért a munkáltató vétkességére tekintet nélkül fennálló teljes kártérítési

¹¹dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kiss György, dr. Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*, Budapest, 2019, Wolters Kluwer, 543. o.

felelősségét nem érinti, hogy a fertőzés természete miatt a Lyme-kór okozta panaszok, a keresőképtelenség, a munkaképesség-csökkenés csak később jelentkezik, és ezért a fertőzés pontos ideje nem állapítható meg. (BH2001. 87. I.)

Fontos kiemelni, hogy a baleset körében a munkajogi kárfelelősség rendszerében a felelősség alanya mindig a munkáltató, még abban az esetben is, ha az adott munkahelyi baleset tényleges okozója egy másik munkavállaló volt. A munkajogi szabályok alapján a balesetet okozó munkatárs tehát nem kötelezhető a kár megtérítésére (BH.2008.59.), (BH.2014. 55.).

b.) A kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) 52. §-a - a baleseti ellátások körében - külön nevesíti a baleset egy speciális formáját, az üzemi balesetet. Az **üzemi baleset** fogalma szerint a baleset a biztosítottat a *foglalkozás körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben* éri. A bírói gyakorlat azonban arra az álláspontra helyezkedett, hogy az úti baleset *(amelyet a munkavállaló munkába vagy onnan lakására, illetve szállására menet szenved el)*, nem alapozza meg a munkáltató kártérítési felelősségét. Az útibalesetnek az egyes társadalombiztosítási ellátások körében van jelentősége (pl. baleseti táppénzre, baleseti járadékra való jogosultság).

c.) Az Mvtv. 87. § 3. pontja a baleset fogalmi köréből kiemelve, specializálva, meghatározza a **munkabaleset** fogalmát is, amelynek elsősorban nem is a munkáltatót terhelő kártérítési felelősség rendszerében, hanem sokkal inkább munkavédelmi szempontból van további jelentősége. Eszerint munkabalesetnek tekintendő minden olyan baleset, amely a munkavállalót a szervezett *munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben* éri. A törvény külön kiemeli e körből a bányászati baleset fogalmát is. A baleset helye, időpontja és a munkavállaló közrehatásának mértéke az eset munkabalesetté minősítése körében irreleváns.

Nem tekinthető azonban 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 által biztosított járművel történt.

Fontos, hogy a munkáltató - *a munkajogi kárfelelősségétől függetlenül* - azt a munkabalesetet, amely esetében a munkavállaló több mint három munkanapon át nem volt munkaképes, valamint a foglalkozási megbetegedést és a fokozott expozíciós esetet be kell jelenteni a munkavédelmi hatóság részére, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni.

Erről a munkáltató jegyzőkönyvet vesz fel, és nyilatkozik, hogy a történeteket munkabalesetnek tekinti-e.

A balesetek ezen csoportjánál tehát - a munkavédelmi hatósági eljárást követően - a munkáltató kártérítési felelőssége körében a baleset munkaviszonnal való összefüggése már nem kérdés. Az ítélezési gyakorlatban ennek legjellemzőbb módja az, hogy az alperesi pozícióban lévő munkáltató a keresetre vonatkozóan benyújtott ellenkérelmében - *legalábbis a jogalap tekintetében* - elismerő nyilatkozatot tesz, vagyis a peres eljárás során már nem vitatja, hogy munkahelyi baleset történt.

Munkabaleset esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a kár az ellenőrzési körén kívül eső körülmény miatt következett be, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható a káresemény elkerülése vagy elhárítása, illetve hogy a baleset oka kizárólag a munkavállaló magatartásában keresendő. (EBH 2019.M9)

II.2.2. Munkaviszonnal összefüggő betegség

A munkavállaló testi épségében vagy egészségében a baleseten kívül betegség következtében is kár keletkezhet, és megalapozhatja a munkáltató felelősségét.

A munkaviszonnal összefüggő egészségkárosodás körébe sorolt betegséget - *figyelemmel a foglalkozási megbetegedés és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. § rendelkezéseire* - az alábbiak szerint határozhatjuk meg:

A munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló

fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

A munkáltató kárfelelősség szempontjából lényeges további feltétel, hogy a fenti definíciónak megfelelően kialakult betegségnek szerepelnie kell az erre vonatkozó - *jogszabályban meghatározott és a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzétett* - jegyzékben is.

A munkaviszonnyal összefüggésben jelentkező megbetegedés gyanúját a munkavédelmi hatóság részére be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és elfogadás esetén nyilvántartásba kell venni. Mivel tehát egy hatósági eljárás is megelőzi a kártérítési igény érvényesítését - *a munkabalesetnél bemutatottak szerint* - e körben is elképzelhető az az eset, hogy a jogalap a munkáltató ellen indított kártérítési perben már nem vitás.

Ezen megbetegedések tipikus esete a szilikózis, a zajártalom miatti megbetegedés (halláskárosodás), illetve az ezekkel összefüggő állapotrosszabbodás. A munkaviszonnyal való összefüggés bizonyítása - a munkáltató elismerése hiányában - orvosszakértő bevonásával lehetséges.

A munkaviszonnyal összefüggő betegség kialakulása - a balesettel szemben - hosszabb folyamat. A károsult munkavállaló jellemzően hosszabb időn keresztül dolgozik az egészséget veszélyeztető munkakörben, és a munkakörével összefüggő betegségét a munkaviszonya megszűnését követően állapítja meg a bíróság. A felelősség megállapítása körében nehézséget okozhat a bírói gyakorlat számára az is, ha a munkavállaló betegsége több évtizeden keresztül alakult ki, és ezen időtartam alatt több munkáltatóval állt jogviszonyban.

II.2.3. Egyéb megbetegedés

A munkáltató kárfelelősségét megalapozhatja olyan egyéb betegség is, amely nem szerepel ugyan a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzétett jegyzékben, de a munkavállaló bizonyítja, hogy a kár a munkaviszonyával lényegi okozati összefüggésben keletkezett. *A munkáltató kárfelelőssége a megbetegedésért akkor állapítható meg, ha a munkavállaló bizonyítja a munkáltató működése és a betegség közötti okozati összefüggést. (Mfv. I. 10.707/2000.)*

E körben a nehézséget nyilvánvalóan az okozati összefüggés bizonyítása jelenti. Szakértői szempontból is nehéz megítélni, hogy egy rokkantsághoz vezető betegség kialakulását milyen tényezők befolyásolták, vagyis az adott egészségkárosodás mennyiben tekinthető munkahelyi eredetűnek, szerepet játszhatott-e benne egyéb szempont is, avagy esetlegesen tisztán természetes kórokúnak tekinthető.

Ezen tipikus esetre a bírói gyakorlat a választ a „*részlegességgel*” adta meg. Természetes kórokú és ezzel együtt munkahelyi eredetű egészségkárosodás esetén a részleges okozati összefüggés fennállása is megállapítható. Az 1/2018. KMK vélemény szerint a perben ekkor a bíróságnak a jogalapot érintően kell állást foglalnia arról, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a teljes kár helyett, annak hányad részére áll fenn.

A kár egy részéért felel a munkáltató, ha a rokkantsághoz vezető betegségek természetes kórokúak, nem a munkáltatónál keletkeztek, de a kedvezőtlen foglalkoztatási körülmények a munkavállaló állapota kialakulásában közrehatottak (Mfv.I. 10.500/2006/5.).

Az régi Mt. alapján alkalmazandó 30. számú MK. állásfoglalás szerint önmagában a részoki összefüggés megállapítása nem zárja ki azt sem, hogy a munkáltató felelőssége a teljes kárért álljon fenn. Az egészségkárosodás tényleges mértéke figyelembevétele nélkül az ún. professzionális teljes munkaképesség elvesztése esetén az 1/2018. (VI. 28.) KMK vélemény szerint a munkáltató kártérítési felelőssége teljes mértékű, azonban vizsgálni kell a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének a teljesítését is.

II.3. Ingóságokban bekövetkezett kárért való felelősség

Az Mt. 168. § (1) A munkáltatót a 166-167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) 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.

Az Mt. 168. § (1) bekezdés visszautal az Mt. 166-167. §-ban foglaltakra, tehát az II.1. pontban ismertetett feltételrendszer szerint terheli a munkáltatót a kártérítési felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért, figyelemmel az alábbi specialitásokra:

Ez a felelősségi forma szűk körben érvényesül, mivel a munkáltatónak jelentős korlátozási lehetősége van. Az Mt. alapján ugyanis a munkáltató előírhatja a munkavállalónak azt is, hogy a munkahelyre bevitt dolgokat megőrzőben köteles elhelyezni és/vagy az ingóság bevitelét egyébként be kell jelenteni. Előírhatja azt is, hogy a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak kifejezett munkáltatói engedéllyel vihetők be a munkahelyre.

A szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevitelét a munkáltató nem tilthatja el, de amely ingóságok ezen körön kívül esnek, ott érvényesülhet a korlátozó rendelkezés. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozás megszegése - munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett - azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a szándékosan okozott kárt köteles megtéríteni, a károkozás gondatlan alakzata esetében pedig mentesül a felelősség alól.¹² Ekként természetesen a munkáltató érdeke, hogy belső szabályzatában korlátozza, hogy mely tárgyak és milyen feltétellel vihetők be a munkahelyre.

II.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése

Mt. 82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

¹²A Munka Törvénykönyve (Kommentár a gyakorlat számára), HVG Orac Jogkódex, XIII. fejezet

Az Mt. kimondja tehát, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Lényeges, hogy ezt a kártérítési felelősséget érvényesen kizárni még kollektív szerződésben sem lehet.

Minden olyan esetben jogellenesen jár el a munkáltató, amikor nem a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokban előírtak szerint szünteti meg a dolgozó munkaviszonyát.

A bírói gyakorlatban leginkább az Mt. 66.§ (2) bekezdésének a megszegése fordul elő. Ezen - munkavállalót védő - jogszabályhely szerint ugyanis a felmondás indoka ugyanis csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Ezen túlmenően gyakori eset a felmondási tilalmak megszegése, és a határidők be nem tartása.¹³

A munkaviszony jogellenes megszüntetése után járó kártérítés körében a teljes kártérítés elvének az áttörésére kerül sor, mivel az Mt. a munkavállaló elmaradt jövedelmét 12 havi távolléti díjban maximálja. Ezt meghaladóan a munkavállaló természetesen egyéb vagyoni kárigényt (*pl. dologi kár, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költség*) is érvényesíthet, valamint sérelemdíjat is igényelhet.

Ide tartozhat az az eset is, amikor a munkavállaló a jogellenes felmondást követően elhelyezkedik másik munkahelyen, de az új munkabére nem éri el a korábbi munkabérének az összegét. Ilyenkor a munkáltató - ugyancsak kártérítés címén - a tizenkét havi távolléti díj összegéig köteles megtéríteni a bérkülönbözetet.

¹³A Munka Törvénykönyve (Kommentár a gyakorlat számára), HVG Orac Jogkódex, XIII. fejezet

II. rész - Az előreláthatósági klauzula

A Ptk. a mellérendeltség és az egyenjogúság elvére tekintettel szabályozza a személyek alapvető és személyi viszonyait. Az Mt. új jogpolitikai célkitűzése abban keresendő, hogy a kontraktuális alapú szabályozás szerepét kívánja bővíteni, azaz elősegíteni, hogy a felek egymással akár az individuális, akár a kollektív munkajogban szabályos szerepet öltő megállapodások útján rendezzék viszonyaikat. az Mt. a szabályozást a diszpozitív irányba terelte, azaz az állami szabályozás regulatív funkcióinak visszaszorításával a felek megállapodásait kívánta előtérbe helyezni.

Az Mt. 1. §-ában a törvény célját a jogalkotó úgy fogalmazta meg, hogy "e törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire".¹⁴

A törvény tehát jelentősen közelítette a munkajogi kártérítési felelősségi szabályokat a polgári jogi kártérítési felelősség rendszeréhez.

Az Mt. kifejezett célja volt, hogy a munkajogi felelősséget a polgári jogi felelősséghez közelítve új irányt adjon az ítélkezési gyakorlatnak, amelyben a régi Mt. alapján alkalmazandó MK 29. számú állásfoglaláson alapuló felelősség helyett az *ellenőrzési kör* és az *előreláthatóság* elvének alkalmazásával a „távoli”, beláthatatlan károk kikerüljenek a felelősségi rendszerből. Ezzel pedig enyhülhet a munkáltatókra nehezedő nyomás.

Ez a magánjogias szellemiség abban is megmutatkozik, hogy az Mt. és a Ptk. egyaránt a *teljes kár* megtérítésének elvéből indult ki. Ezt az elvet azonban nyomban át is töri a kártérítés mértéke körében bevezetett előreláthatósági korlát.

A jogalkotó a Ptk.-hoz hasonlóan az Mt.-be is felvette az ún. előreláthatósági klauzula szabályát, amely – mint a bírói mérlegelés eszköze – a teljes kártérítés elvét normatív jelleggel korlátozza.

¹⁴Sipka Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ 2013/12., 734. o.)*

A polgári jogi és a munkajogi kárfelelősségi rendszer összehasonlítása		
	Polgári jog	Munkajog
<p>Kártérítés alapja (objektív) kár károkozó magatartás okozati öf.</p>	<p>Ptk. 6:142. § Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. <u>Előfeltétel:</u> szerződés a felek között</p>	<p>Mt. 166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. <u>Előfeltétel:</u> munkaviszony a felek között (a károkozásakor)</p>
<p>Kimentés? (előreláthatósági klauzula)</p>	<p>Ptk. 6:142. § Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában <u>előre nem látható</u> körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. <i>(konjunktív feltételek!)</i></p>	<p>Mt. 166. § (2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel <u>nem kellett számolnia</u> és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, <u>vagy</u> b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.</p>
<p>teljes kártérítés elve ↓ attöri</p>	<p>Ptk. 6:143. § (1) Kártérítés címén meg kell téríteni a szolgáltatás tárgyában keletkezett kárt. (tapadó kár, teljes megtérítés) (2) A szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár</p>	<p>Mt. 167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején <u>nem volt előre látható.</u></p>

(előreláthatósági korlát - a mérték körében)	mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában <u>előre látható volt.</u> (következmény kár) (3) Szándékos szerződésszegés esetén a jogosult teljes kárát meg kell téríteni.
--	---

A Ptk. kodifikációja során a jogirodalomban felvetődött¹⁵, hogy a polgári jogi gyökerű munkaszerződést, és a munkajogi kárfelelősséget is a Ptk. rendszerében kellene elhelyezni. A munkaszerződés esetlegesen helyet kaphatna a kötelmi különös részben, a felelősség szabályai pedig egy külön fejezetben, mintegy speciális felelősségi alakzatként. Ez a törekvés az összehasonlító kodifikációs gyakorlatra és a munka világának jogi stabilitásra hivatkozott. Ennek szelidebb formája volt az a felvetés, hogy az Mt-ben nem szabályozott kérdésekben be kellene léptetni a munkajogi kárfelelősségi rendszerbe a Ptk.-t, mintegy generális háttérjogszabályt.

„A munkajogi kártérítési felelősség alapvonulatában nem különbözik az általános, polgári jogi kártérítési felelősségtől. Ugyanis az általános kártérítési felelősség felelősségi feltételei jelen kell legyenek a munkajogi felelősségnél is, ahhoz, hogy a károkozó felelősségre vonható lehessen.”¹⁶

Akként pontosítanám azonban Szalma József felvetését, hogy „általános kártérítési felelősség” megjelöléssel vélhetően a kontraktuális felelősségi rendszerre kívánt utalni, hiszen a Ptk. rendszerében a deliktuális felelősségi rendszer élesen elválik a kontraktuálistól, többek között a károkozó és a károsult előzetes szerződéses kapcsolatának megléte, illetve hiánya mentén.

¹⁵Szalma József: A munkajogi kártérítési felelősség osztályozása - és helye a magánjogi felelősség rendszerében (MJ, 2018/1., 58.. o.)

¹⁶Szalma József: A munkajogi kártérítési felelősség osztályozása - és helye a magánjogi felelősség rendszerében (MJ, 2018/1., 60. o.)

Nádas György ezzel ellentétes álláspontja szerint¹⁷ pedig a munkajogi felelősségi rendszer összetettebb, bonyolultabb, mivel a munkajognak fontos szegmense a kollektív munkajogi intézményrendszer is, és a közjogias jellegű fegyelmi felelősség jogintézménye. A munkajogi felelősségi rendszerben nem igazán értelmezhető a szerződészegés és a hibás teljesítés jogkövetkezménye sem.

Sipka Péter pedig az előreláthatósági klauzula - vitathatatlan - következetlenségéről értekezik¹⁸, amennyiben az előreláthatóság releváns időpontját kell meghatározni. A munkajogviszonyban ugyanis az előreláthatóság biztosan nem értelmezhető a szerződés megkötésének időpontjában, hiszen elképzelhető, hogy a felek 20 éve folyamatos jogviszonyban állnak. Ha a munkáltató a 21. évben kárt okoz, akkor vajon hogyan láthatta volna azt előre a szerződés időpontjában? E körben tehát a munkajogban nyilvánvalóan a károkozás időpontja lesz a referencia időpont.

Az Mt. a kontraktuális alapú szabályozás szerepét kívánja bővíteni. A jogalkotó szándéka az volt, hogy a munkajogi szabályozás hagyományos védelmi funkcióját a vállalkozás szabadságának jogával együttesen szabályozza. Ennek érdekében az Mt. a szabályozást a diszpozitív irányba terelte, azaz az állami szabályozás regulatív funkcióinak visszaszorításával a felek önrendelkezését, egyedi megállapodásait kívánja előtérbe helyezni.¹⁹

A jogalkotó azonban - *amellett, hogy a Ptk. szabályozza a kontraktuális és a deliktuális felelősségi rendszert és több speciális alakzatot is (pl. vadkár, épületkár, államigazgatási jogkörben okozott kár)* - a munkajogi felelősséget nem illesztette be a Ptk. különleges felelősségi alakzatai körébe.

A munkaszerződést továbbra is az Mt. szabályozza, a munkáltató kártérítési felelősségével együtt, de több helyen kifejezetten is hivatkozik a Ptk. szabályaira. Nem általános jelleggel, ekként tehát a „háttér-jogszabály” jelleg nem teljesült.

¹⁷Nádas György: *Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal*

¹⁸Sipka Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ 2013/ 12., 737. o.)*

¹⁹Sipka Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ 2013/ 12., 736. o.)*

Az vitathatatlan azonban, hogy a jogalkotó - *annak ellenére, hogy a polgári jogi jogviszonyok többsége a munkajogviszonytól eltérően nem tartós jogviszony* - a polgári jog új kimentési szabályait - így a Bécsi Vételi Egyezmény előreláthatósági klauzuláját is - lényegében beemelte a munkajog rendszerébe is.

I. Az „Ős” előreláthatóság - az előzmények

Ahhoz, hogy az előreláthatósági klauzulának a jelentőségét megértsük, érdemes felidézni az eredetét. A jogtudományban először Charles Dumoulin francia jogtudósnál merült fel 1546-ban, de normatív megfogalmazásra először a francia Code Civil 1150. §-ában került sor. Az elvet az angolszász jogban az ún. Hadley-szabálynak nevezik (az 1854-es Hadley v. Baxendale ügy nyomán), és a common law a kár távoliségének, közvetettségének elveként ismerik már 150 éve. Az angol joggyakorlat az 1949-es Victoria Laundry Ld. v. Newman Industries Ld. eset kapcsán adta meg az előreláthatósági klauzula leginkább kiforrott definícióját. A gyakorlat szerint a károkozó azon károkért tartozik helytállni, amelyekkel ésszerűen számolhatott, mint a szerződészegés lehetséges, valószínű következményével. Az angol bíróságok gyakorlata szerint nem a károk bekövetkezésének részleteit, illetve a károk pontos nagyságát, terjedelmét kell előrelátni, hanem a kár jellegét, típusát, nagyságrendjét. Mindez azonban igen tág teret enged a bírói mérlegelésnek.²⁰

Az előreláthatósági szabályt alkalmazza a nemzetközi üzleti, kereskedelmi jog is. A Bécsi Vételi Egyezmény (CISG) 74. cikkében jelent meg az előreláthatósági klauzula, mint a kártérítési jog egyik legfontosabb újítása.

Szabó Sarolta a doktori értekezésében - hangsúlyozva az Egyezmény jelentőségét - „nemzetközi lingua franca”-nak, vagyis a különböző ajkú népek közötti, nemzetközi jogegységesítés eredményeként létrejött, univerzális közvetítő nyelvnek nevezi.²¹

²⁰Kun Attila: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmány a az Mt. tükrében, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013), 397. o.*

²¹Szabó Sarolta, *A Bécsi Vételi Egyezmény, mint nemzetközi lingua franca - az egységes értelmezés és alkalmazás újabb irányai és eredményei, Doktori értekezés, 2009., 21. o.*

A Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyvének a külgazdasági kapcsolatokra történő alkalmazásáról szóló 1978. évi 8. tvr. (a továbbiakban: Kptk.) a nemzetközi kereskedelmi forgalom követelményeivel, általánosan kialakult gyakorlatával igazoltan sok, a Ptk. főszabályától való eltérést engedett meg. Ilyen volt különösen a szerződésszegésért való polgári jogi felelősség korlátozásának vagy kizárásnak megengedése, a szavatossági jogok eltérő rendszere vagy a bíróság, választott bíróság joga a kártérítés mérsékelésére. E körbe tartozott a kártérítés mértékének meghatározásakor a közvetlenség és előreláthatóság vizsgálatának előírása is. A Kptk. alapján csak azt a kárt kellett megtéríteni, amivel a szerződéskötés időpontjában a szerződésszegő fél, mint a szerződésszegés lehetséges, közvetlen következményeként előre számolhatott (Kptk. 18. §). E rendelkezésnek ugyanakkor jelentősebb értelmező joggyakorlata sem a rendszerváltás előtt, sem azt követően nem alakult ki.²²

A fentiek alapján látható, hogy nem teljesen új ez a felelősség korlátozó elem a magyar jogrendszerben. A Bécsi Vételi Egyezmény 1988. január 1. napjától Magyarország viszonylatában is hatályban van. A nemzetközi adásvételi ügyletekben tehát már régóta a magyar jog részét képezi a 74. cikk. A szerződésszegésből eredő károknál - kivételt téve ezzel a teljes kártérítés elve alól - a megtérítendő kárt a károsult által előre látható károkra korlátozza. A szerződésszegés következményeként járó kártérítés összege *"nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre látott, vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudott vagy tudnia kellett"*.

A Ptk. Kodifikációs Főbizottsága elé került - megvalósult - javaslat szerint: *"A teljes kártérítés elvének fenntartása mellett az új Ptk. a kártérítés mértékét az elmaradt haszon kártételei körében kösse az ésszerű előreláthatóság korlátjához, azaz mondja ki azt, hogy a károkozó csak azokért a károkért tartozik felelősséggel, amelyeket normális körülmények közepette egy adott cselekmény következményeként ésszerűen előre lehet látni. Az ésszerű előreláthatóság korlátja kizárólag az elmaradt vagyoni előny kártételeit határolná be."*

²²Verebics János: *A szerződésszegésért való kárfelelősség az előreláthatóság alapján való korlátozása az új Ptk.-ban (GJ, 2015/4., 10. o.)*

II. Az előreláthatóság tana

II.1. A „kétkörös” előreláthatóság a kontraktuális kárfelelősség rendszerében

6:142. § [Felelősség szerződésszegéssel okozott károkért]

Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentесül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

Ptk. 6:143. § [A kártérítés mértéke]

- (1) Kártérítés címén meg kell téríteni a szolgáltatás tárgyában keletkezett kárt.
- (2) A szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.
- (3) Szándékos szerződésszegés esetén a jogosult teljes kárát meg kell téríteni.

A jogalkotó a Ptk. hatályba léptetésével beemelte a kártérítés rendszerébe az előreláthatósági klauzulát [Ptk. 6:142. § és a 6:143. § (2)]. Az előreláthatóság „kétkörös” szűrő: érinti a felelősség alapját és a kártérítés mértékét.

A Ptk. 6:143. §-ban rögzített előreláthatósági klauzula a megtérítendő kár mértékére vonatkozó norma, rendszertani szempontból az előreláthatóság e körben nem a felelősségi feltételekhez, hanem a megtérítendő kár mibenlétéhez, összecszerúségéhez kapcsolódik. Ez a jogszabályhely azonban célját és funkcióját tekintve összefügg a visszerthes szerződések megszegése esetén irányadó, objektív felelősségi alakzattal, vagyis a Ptk. 6:142. § rendelkezéseivel.

„A kontraktuális és a deliktuális kárfelelősség kiinduló alapjában mutatkozó különbség következményeit a törvény az említett két vonatkozásban vonja le. Egyrészt a szerződésszegési

kártérítési felelősség szabályozásánál megszigorítja a szerződésszegő fél kimentését, elszakítva azt a deliktuális felelősség körében változatlanul megtartott felróhatósági (vétkességi) elvtől. Másrészt a szerződésszegő fél által a szerződésszegéskor előre látható károkra korlátozza a megtérítendő következménykárok és az elmaradt haszon mértékét. A két változtatás szorosan összefügg egymással. A megszigorított, objektív alapú kimentés és a kártérítés nagyságának korlátozása egészséges egyensúlyi helyzetet teremt a vagyoni forgalomban a szerződő felek közötti kockázatmegosztás terén²³

Az előreláthatósági klauzula tehát a kimentési feltételek [6:142. §] és a megtérítendő kár mértéke [6:143. §] körében is megjelenik, de a kétfajta előreláthatóság természetesen nem ugyanazt jelenti. A Ptk. 6:142. § a kimentés egyik szükséges feltétele (*pl. nem volt előre látható a kötelezett számára a szerződéskötés időpontjában, hogy a pandémiára figyelemmel kihirdetett veszélyhelyzet miatt a rendezvény nem lesz megtartható... ?*). A Kommentár szerint a 6:142. § előkérdése a 6:143.§-nak, mivel a 6:142. § alapján feltett kérdésekre adott válaszok alapján dől el, hogy a kötelezett egyáltalán felelősséggel tartozik-e a szerződésszegésével előidézett károkért. Ha a kimentés a 6:142. §-ban szabályozott felelősségi alakzat szigorú (konjunktív!) feltételei ellenére sikeres volt, akkor egyáltalán nem tartozik kártérítést fizetni. Ha azonban felelőssége fennáll, akkor a 6:143. § segítségével a következő lépésben azt kell vizsgálni, hogy mely károkért és milyen mértékben tartozik felelősséggel.

24

A Ptk. 6:143. § (2) bekezdése szerinti előreláthatóság tehát már csak a bekövetkezett kár típusára és nagyságrendjére vetítve vizsgálendő.

A megtérítendő kár meghatározásához előírt előreláthatóság tehát teljesen más kritérium, mint a felelősség alóli kimentés egyik feltételeként meghatározott előreláthatóság. A megtérítendő kár meghatározásánál az előreláthatóság követelménye kizárólag a szerződő partnernél esetlegesen bekövetkező kárra és annak nagyságrendjére vonatkozik.

A felelősség alóli kimentés egyik feltételét képező előreláthatóság és a megtérítendő kár mértékét behatároló előreláthatóság tehát két különböző dologra vonatkozik: az előbbi a szerződésszerű

²³ Indokolás, 586. old., 7.a. pont

²⁴ Polgári jog I-IV. - új Ptk. - Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2020. január 1., HVG Orac, XII. fejezet

teljesítést akadályozó körülményre, az utóbbi a szerződésszegés által a jogosult jövedelemkiesésére és esetleges következménykáraira”²⁵

II.1.1. Az előreláthatóság célja

Az előreláthatóság vagy hiánya tény- és jogkérdés. Ténykérdés annyiban, hogy a *maga a szerződésszegő fél* mit látott ténylegesen előre. Ebből a szempontból fontos, hogy az előreláthatóságot a jogosultnak kell bizonyítania. A polgári jogi szerződéses gyakorlatban a jogosult a szerződéskötéskor eldöntheti, hogy a szerződésszegés különös, szokatlan kockázataira felhívja-e a kötelezett figyelmét (tehát „előre láthatóvá teszi a kockázatokat”), és számol azzal is, hogy a kötelezett az ellenszolgáltatás értékét erre tekintettel esetleg megemeli. Ha azonban ezt nem teszi, akkor a kötelezett (és későbbi károkozó) az előre nem látott károkért nem felel.

Egyáltalán nem lényegtelen, hogy a tetőszerkezet és tetőfedés elkészítésére szerződött vállalkozónak milyen tájékoztatást ad a megbízó a tetőszerkezet alatt elhelyezkedő tárolás céljára szolgáló padlás funkciójáról. Nem mindegy ugyanis, hogy a vidéki családi ház tetőszerkezete alatt a nyári hónapokban használaton kívüli két darab faszánkó, avagy a közelmúltban megvásárolt két darab eredeti Csontváry festmény kerül majd elhelyezésre. Nem szükséges nagy fantázia ahhoz, hogy belássuk: nem biztos, hogy e két szélsőséges esetben ugyanannyi lenne a vállalkozó díja, de az sem, hogy a vállalkozó ugyanazzal az anyagköltséggel kalkulálna. Sőt: biztosan lenne olyan vállalkozó, aki nem is vállalkozna a feladatra.

Az előreláthatósági kaluzulának, mintegy „kockázatelosztó elvnek”, a Bécsi Vételi Egyezményben és a Ptk. kontraktuális rendszerében egyaránt az a jelentősége, hogy a szerződést kötő felek kockázata csak az adott területen szokásosnak tekinthető kárkövetkezmények megtérítéséig terjed, amelyeket a szerződéskötés időpontjában egyébként ismertek (előre láthattak). Mint a fenti példában bemutattam, előfordulhatnak szokatlan kockázatok is, de akkor azt - utólag bizonyítható formában - a szerződés megkötésének folyamatában fel kell tárni, előreláthatóvá kell tenni (pl. írásbeli tájékoztatás formájában).

²⁵Indokolás, 589. old., 7.c. pont

A felek érdekeltté válnak abban, hogy a szerződéskötést megelőzően a partnert a lehető legkimerítőbb tájékoztatással lássák el, így ösztönözve őt a szerződés szerű teljesítésre. A kockázat tehát kalkulálhatóvá válik, a felek előre felmérhetik, hogy egy adott szerződés rájuk nézve milyen várható következményekkel jár. Kun Attila ezt nagyon találóan úgy fogalmazta meg, hogy "az előreláthatósági szabály voltaképpen a felelősségi jog gazdasági alapokra helyezését testesíti meg."²⁶

A Kommentár szerint irreleváns, hogy a vállalkozó milyen úton-módon, kitől és hogyan jutott az előreláthatóságot megalapozó információ birtokába. A gyakorlatban előfordulhatnak olyan esetek, amikor a jogosult éppen azért nem tájékoztatja a kötelezettet bizonyos kockázatokról, mert ő is tudja, hogy a kötelezett a szóban forgó körülményekről már más forrásból tudomást szerzett, avagy azokról már eleve tudomással bírt. Ezekben az esetekben aligha volna indokolható, ha pusztán azért nem tekintenénk valamilyen kárt előre láthatónak, mert a kötelezett nem a jogosulttól szerzett arról tudomást.

Alapvetően a bírói mérlegelés körébe tartozik annak eldöntése, hogy a kötelezett helyzetében egy *ideáltipikus, észszerűen, gondosan eljáró személy (reasonable man)* mit láthatott előre, illetve mit *kellett volna* előre látnia. E kérdés ténybeli alapjait illetően szintén a jogosultat terheli a bizonyítás, de az elvárható előreláthatóság szintjének meghatározása - a ténybeli információk alapján - a bíróság feladata. A kissé sarkított, de talán éppen ezért szemléletes tetőfedő példájánál maradva, amennyiben őt kifejezetten erről nem tájékoztatja a megrendelő, az észszerűen, gondosan eljáró, vidéki családi házak tetőszerkezetére szakosodott vállalkozónak biztosan nem kell arra gondolnia, hogy adott esetben két nagy értékű Csontváry festmény kerül a tetőszerkezet alá.

II.1.2. A tapadó károk és a következménykárok elhatárolása

²⁶Kun Attila: *A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve*(MJ, 2017/12., 734. o.)

A tapadó károk tekintetében a kötelezett teljes kártérítéssel tartozik, a következménykárok és az elmaradt haszon vonatkozásában azonban belép az előreláthatósági korlát. A Ptk. normatív is elkülöníti a két kategóriát.

Tapadó kár minden, a szerződés tárgyában bekövetkezett vagy annak szűk értelemben vett orvoslása kapcsán felmerült kár, Következménykár pedig a jogosult egyéb vagyonát érintő (érdek)séremlmek, amikor a szolgáltatás fogyatékoságai olyan oksági folyamatot indítanak el, amelynek következtében sérülhet az emberi élet, egészség, testi épség (személyi károk), vagy károsodhatnak a jogosult más, a szolgáltatás tárgyán kívüli vagyontárgyai (dologi károk). A szolgáltatás hibája a dolog rendeltetésétől függően megfoszthatja a jogosultat attól a várt előnytől, vagyongyarapodástól, amelyhez hibátlan szolgáltatás esetén hozzájutott volna (elmaradt haszon jellegű károk)" ²⁷

A Ptk. 6:143. § tesztjét a következőképpen kell alkalmazni: Ha a szerződésszegés (nem a károkozás!) szándékos volt, akkor a kötelezett előreláthatóságra tekintet nélkül teljes kártérítéssel tartozik [6:143. § (3) bek.]. Nem kell alkalmazni az előreláthatósági korlátot az ún. tapadó károkra, vagyis a szolgáltatás tárgyában magában keletkezett károkra, ezeket teljes mértékben meg kell térítenie a szerződésszegő kötelezettnek, az előreláthatóságra vagy annak hiányára tekintet nélkül. A 6:143. § (2) bekezdése szerint azonban a szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt (az ún. következménykárokat) olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.²⁸

Szándékos károkozásnál pedig belép a teljes kártérítés elve, értelemszerűen nem kell az előreláthatóságot vizsgálni.

II.1.3. Az előreláthatósági klauzula, mint diszpozitív szabály

²⁷Kemenes István: *A szerződésszegés szabályozása az új polgári törvénykönyvben (JK, 2014/5., 218. o.)*

²⁸*Polgári jog I-IV. - új Ptk. - Kommentár a gyakorlat számára, HVG Orac, XII. fejezet*

Az előreláthatósági klauzula a Ptk.-ban diszpozitív szabály, amelytől a felek - az *érvénytelenségi okok* (különösen *jóerkölcsbe ütközés, tisztességtelen általános szerződési feltétel, joggal való visszaélés*) *adta keretek között* - egyező akarattal eltérhetnek. A vidéki családi ház tetőszerkezetét készítő vállalkozó köthet tehát olyan - reménytelenül előnytelen és ostoba szerződést - hogy az általa okozott károkért azok előreláthatóságára tekintet nélkül, teljes felelősséggel tartozik.

II.2. Az előreláthatóság tana az Mt. alapján

II.2.1. A „kétkörös” előreláthatóság

A munkajogi kárfelelősségi rendszerben - az *imént bemutatott kontraktuális kárfelelősségi rendszerhez hasonlóan* - az előreláthatósági korlát a felelősség alapja és a kártérítés mértéke körében egyaránt megjelenik.

Mt. 166. § (1) *A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.*

(2) *Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy*

a) 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, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Mt. 167. § (1) *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.*

Az Mt. Kommentár szerint az ítélezési gyakorlat alapján már kialakult elvi megközelítés a következő: "a munkáltatónak meg kell jelölnie, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont, vagy a 167. § (1) bekezdés második mondata alapján a felelősség alóli mentesülés, vagy a kár egy része tekintetében hivatkozik az előreláthatóság hiányára.²⁹

²⁹Munka Törvénykönyve kommentár (2012. évi I. törvény), HVG Orac Jogkódex, frissítve: 2019. szeptember 17.

Ez tehát álláspontom szerint arra utal, hogy - *amint azt a Ptk. vonatkozásában a korábbiakban levezettem* - az előreláthatóság vizsgálata a munkajogi kárfelelősség rendszerében ugyancsak két körben történik. Eszerint a 166. § (2) bekezdése (mérték) előkérdése a 167. § (1) bekezdésének.

Az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény is rámutat, hogy „a törvény vagylagos feltételek teljesülése esetén biztosítja a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének lehetőségeit. A munkáltatónak meg kell jelölnie, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont, vagy a 167. § (1) bekezdés második mondata alapján a felelősség alóli mentesülés, vagy a kár egy része tekintetében hivatkozik az előreláthatóság hiányára. Az Mt. mindkét fenti esetben lényegében az előreláthatóság fogalmát alkalmazza (*"nem kellett számolnia"; "nem volt előre látható"*)

Úgy vélem, hogy a kétkörös szűrő mindenképpen csak együttesen értelmezhető, és alkalmazható, hiszen az az eset nehezen lenne elképzelhető, hogy a bíróság a kártérítés alapját képező felelősséget (sikertelen kimentés esetén) megállapítja, azonban - *figyelemmel a kár mértékére irányadó előreláthatósági korlátra* - a kártérítés mértéke tekintetében nulla forintot ítél meg, mivel a kár bekövetkezése a 167. § (1) bekezdése alapján nem volt előre látható.

Az előreláthatóság körében vizsgálni kell, hogy a munkáltató ésszerűen, minden rendelkezésre álló eszköz használatával el tudta-e kerülni az ok keletkezését, az számára kiküszöbölhető volt-e. A munkáltató csak azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott. Ebben a tekintetben a Ptk. és az Mt. jelentősen különbözik egymástól, hiszen a kontraktuális kárfelelősségi rendszerben - *amely jellemzően nem tartós jogviszonyokat szabályoz* - a kárt nem a károkozásakor, hanem a szerződés megkötésekor kell előre látni.

Az Mt. a munkáltatót - csakúgy mint a Ptk. a szerződő felet - főszabály szerint a teljes kár megtérítésére kötelezi, ha a károkozás a munkaviszonnyal összefüggésben történt.

A teljes kártérítés elvét azonban a munkajogi kárfelelősségi rendszerben is az előreláthatósági klauzula töri át. Amennyiben ugyanis a károsult munkavállaló már bizonyította a kár bekövetkezését, a károkozó magatartást (vagy mulasztást), illetve a kettő közötti összefüggést, akkor a bizonyítási

teher „megfordul”, és a munkáltatónak kell a kimentés körében bizonyítani azt, 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 elhárítsa, illetve a kár bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, és egyébként az a munkavállaló magatartására vezethető vissza, avagy megtörtént ugyan a károkozás, azonban (a károkozásakor) az nem volt előre látható.³⁰

Felmerül azonban a kérdés, hogy gyakorlatban nem túl absztrakt-e az „előreláthatóság”. Milyen viselkedést és elővigyázatosságot kell ahhoz tanúsítani, hogy egy jövőbeli ismeretlen következmény vagy eredmény előre látható legyen? E mellett pedig kinek kell előre látnia? Az adott esetet kell vizsgálni, vagy egy ideáltipikus, észszerűen eljáró „tankönyvek lapjairól közénk lépett” munkáltatót?

A munkajog nem is a szolgáltatások-ellenszolgáltatások szimmetrikus rendszerére épül, tehát itt a cél biztosan nem a kontraktuális felelősségi rendszerben ismertetett, és a mellérendelt viszonyban álló szerződő felek között evidens - és a Bécsi Vételi Egyezményből is levezethető - „kockázatkiosztó” elv.

Kúria Mfv. I. 10.372/2017.: A munkavállaló munkavégzés közben a munkáltató telephelyén a jobb kéz III-IV-V. ujjának amputációját, a II. ujj kiterjedt ín és lágyrész sérüléseit eredményező munkabalesetet szenvedett. Az eljárásban a Kúria az ellenőrzési körrel és a kármegosztással összefüggésben jelentőségteljes megállapításokat tett, azonban jelen téma szempontjából kiemelés érdemel, hogy az alperesi pozícióba került munkáltató megalapozatlanul hivatkozott az Mt. 167. § (1) bekezdés második fordulatára. Ebben az esetben az előreláthatóság annak értékelését jelenti, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak az Mt. 6. §-át alapul véve miről kellett tudnia. A munkáltatónak a károkozás időpontjában nem a pontos kárösszeget, hanem a kár nagyságrendjét és fajtáját kell előrelátnia.

A Kúria megállapította, hogy a munkáltató részéről a munkavédelmi kötelezettségszegések „közvetett okként” közrehatottak a baleset bekövetkezésében. A baleset oka azonban a felperes elővigyázatosságot figyelmen kívül hagyó szándékos magatartása volt, mert indokolatlanul és

³⁰Munka Törvénykönyve kommentár (2012. évi I. törvény), HVG Orac, Jogkódex, frissítve: 2019. szeptember 17.

szabálytalanul benyúlt a vörösre festett biztonsági rács alá. A Kúria kármegosztást alkalmazott, a munkavállalóra terhesebben 70-30% arányban.

Az Mt. 6. § (1) bekezdése határozza meg, és tölti fel tartalommal, hogy egy munkaszerződés teljesítése során hogyan is kell eljárni. Egy munkaszerződés teljesítése pedig tartósan fennálló állapot, amelynek évek, évtizedek változó viszonyait, a technikai fejlődés lehetőségét is magába kell foglalnia. Az Mt. 6. §, illetve a hozzá tapadó értelmezés az Ptk. 4.§ -ban szabályozott polgári jogi alapelvet idézi fel. A munkaszerződés teljesítése során ugyanis „*úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható*”. A polgári jogi jogviszonyokban sincs ez másként: úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ha pedig a szerződő felek nem úgy járnak el, akkor áteveznek a szerződésszegés vizeire.

Más kérdés, hogy ez a generálklauzula éppoly absztrakt, mint a probléma kiindulópontja. Ez egyfelől a jogalkalmazás során optimális is lehet, hiszen minél absztraktabb, általánosabb, annál inkább alávonhatók az egyedi, speciális esetek. Másfelől azonban felmerülhet annak a veszélye, hogy - jobb megoldás hiányában - a bírói mérlegelés korlátlaná válhat.

II.2.2. Az előreláthatósági klauzula célja

Az Mt. Indokolása az ellenőrzési kör, mint nóvum jelentőségére rávilágít. Eszerint „koncepcionális változás a kárfelelősségi rendszerben a munkáltatói kárfelelősség körében érvényesülő új megoldás, amely a munkáltató objektív felelősségének fenntartása mellett - az esetek egy részében - kizárja az ún. ellenőrzési körön kívüli okból keletkezett munkavállalói károk megtérítését és ezzel korlátozza a munkáltatói működési körnek a bírói gyakorlatban kialakult indokolatlanul tág értelmezését.”

A polgári jogi jogirodalom szerint az előreláthatósági szabály kockázatkiosztó jellegű, a felelősségi jog gazdasági alapokra helyezését testesíti meg. Ez azonban a munkajog rendszerében nehezen lenne interpretálható. Az Mt. indokolása álláspontom szerint nem igazán ad egyértelmű magyarázatot arra, hogy pontosan mi indokolta az előreláthatósági klauzula munkajogba történő bevezetését, miközben a klauzula megjelenik mind a munkavállalói, mind a munkáltatói kártérítési felelősség rendszerében.

A jogalkotó szándéka szerint az Mt. hatálya alatt a munkáltató marasztalására szűkebb körben kerülhet sor. Ennek egyik záloga az Indokolás alapján az „ellenőrzési kör” fogalma. Lehetséges, hogy ugyanez a célja az előreláthatósági klauzulának is? A munkajogi felelősség az ellenőrzési kör, és az előreláthatóság szűrőjével a polgári jogi felelősséghez közeledik, és a korábbi, az MK. 29. számú állásfoglaláson alapuló szigorú felelősség helyett enyhülhet a munkáltatókra nehezedő nyomás.

Az ehhez szükséges eszköz lehet a működési kör helyett alkalmazott ellenőrzési kör fogalom bevezetése, valamint az előreláthatósági klauzula.

A két felelősség korlátozó szabály együtt vizsgálandó. Az 1/2018 (VI.25.) KMK vélemény alapján első lépésben azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső okból keletkezett-e a kár. Ha igen, akkor a következő lépés a kártérítési felelősség alóli mentesülés további feltétele az előreláthatóság hiánya, vagyis az, hogy a munkáltatónak a károkozó körülménnyel nem kellett számolnia. Értékelni kell, hogy a közvélekedés szerint, köznap értelemben, észszerűen az érintett munkáltató minden rendelkezésre álló eszköz használatával el tudta-e kerülni az ok keletkezését, az kiküszöbölhető volt-e, tőle az adott helyzetben mi volt elvárható. A szóban lévő feltétel értékelésénél figyelembe kell venni, hogy a károkozás időpontjában az előreláthatóság fennállhatott-e annak ismeretében, hogy a jogviszonyt keletkeztető munkaszerződés megkötésekor a felek miről szereztek tudomást, és a jogviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást (Mt. 6. §).³¹

A bíróság a munkáltató felelőssége vonatkozásában azt vizsgálja, hogy a tudomány aktuális állása és az adott pillanatban rendelkezésre álló adatok alapján megalapozottan előrelátható-e a káresemény bekövetkezését előidéző körülmény.³² Emellett álláspontom szerint fontos az is, hogy - *bár nem olyan súllyal, mint a Ptk. hatálya alá tartozó szerződések esetében* - a munkaszerződés megkötésének időpontja, és a jogviszony egész tartama a munkajogi előreláthatóság értékelése körében jelentőséggel bír.

³¹1/2018 (VI. 25.) KMK vélemény I.2. pont

³²Sipka Péter: Az előreláthatóság problematikája a Munka Törvénykönyvéhez fűződő jogalkotói szándék és a bírói gyakorlat (MJ, 2017/7-8., 406. o.)

Kun Attila szerint az előreláthatósági klauzula célja, hogy az adott körben szokásosnak (előreláthatónak) tekinthető kárkövetkezményeket a károkozó félnek meg kell térítenie, míg a szokatlan károkat csak akkor, ha az adott kockázatot a károkozó ismerte (jellemzően azért, mert a másik fél a tudomására hozta ezeket). A feleket a szokatlan, *rendhagyó kockázatok feltárására*, kiszűrésére ösztönzi. Ez a jogpolitikai cél már a munkaviszonyban is kiemelten fontos lehet. Az elv elméletileg rákényszerítheti a feleket arra, hogy tárják fel a rendelkezésükre álló információkat, hozzák a másik fél tudtára, ha szokatlan kárveszélyek prognosztizálhatók. Ha ez a tájékoztatás megtörténik (tulajdonképpen „előreláthatóvá téve” a kárveszélyt), akkor a másik fél elvileg óvatosabb, elővigyázatosabb lesz, csökkenhet a károkozás esélye. Az előreláthatósági szabálynak ez az információfeltárást ösztönző hatása az, ami miatt elvi síkon támogatható a felelősség ilyen korlátozása. A munkaviszonyban az egyebekben is kiemelten fontos általános együttműködési kötelezettséget [Mt. 6. § (2) bek.], illetve a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségét [Mt. 6. § (4) bek.; 18. §] értékeli fel, nyomatékosítja e szabály, közvetve pedig „odafigyelőbb”, preventívebb munka- és foglalkoztatási kultúrát ösztönözhet.³³

Ezzel összhangban az Mt. indokolása is kiemeli, hogy „kifejezett előírás hiányában is a széles körű tájékoztatásra „ösztönzi” a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét”.

Sipka Péter álláspontja szerint azonban a munkajog polgári jog felé történő ilyen mértékű közelítése komoly veszélyeket rejt magában, hiszen a munkavállaló kiszolgáltatottságát tovább fokozza, amely a kártérítés területén azt jelenti, hogy részben csökken a megtérítendő károk mértéke, az ő sérelmükre bekövetkezett károk esetében, részben pedig az igényérvényesítésük során belekényszerülnek olyan perlési helyzetbe, ami a legtöbb munkavállaló számára pusztán anyagi okok miatt sem elérhető.³⁴

Az azonban nem vitás, hogy a jogalkotó a kártérítési felelősség mértékét ésszerű korlátok közé kívánta szorítani a munkajog területén is, és e körben jól alkalmazható az előreláthatósági klauzula.

³³KUN ATTILA *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI. (2013), 397.o.

³⁴Sipka Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ 2013/12., 735.o.)*

II.2.3. A tapadó károk és a következménykárok elhatárolása

Amint azt a II.1.3. pontban már bemutattam, a Ptk. differenciál az egyes kártípusok között is, mivel a kártérítés mértéke más az ún. tapadó károk és az ún. következmény károk vonatkozásában. Az Mt. normatív alapon nem különböztet, azonban a jogirodalomban jól látható a törekvés:

A munkáltatói kárfelelősség körében tapadó (közvetlen) kárnak minősül a munkaviszony keretében elmaradt jövedelem [Mt. 169. § (1) bek.], míg következménykárnak (közvetett kárnak) tekinthető a munkaviszonyon kívüli, rendszeres és kalkulálható elmaradt jövedelem [Mt. 169. § (2) bek.]. Ezen értelmezés szerint az első körben – tapadó, közvetlen károk – lényegében (éppúgy, mint a Ptk. rendszerében) nem érvényesülhet az előreláthatósági klauzula. A következmény károknál és elmaradt vagyoni előnyöknél azonban értékelni kell. Bár ez a megszorító és kártípusonként élesen differenciáló interpretáció az Mt. szövegéből egyértelműen nem olvasható ki, annak bírói gyakorlatban történő érvényesítése indokoltnak tűnhet.^{35 36}

Ezzel ellentétes álláspont is ismert, hiszen kétségtelen, hogy az elhatárolás a munkajogban nehezkesebb lehet, mint a polgári jogban. Amellett viszont álláspontom szerint nehéz lenne megindokolni azt is, hogy egyes esetekben miért alkalmazzuk az előreláthatósági klauzulát, más esetekben pedig miért nem, miközben ennek semmilyen normatív alapja nincsen.

II. 3. Az adekvát okozatosság tana (az előreláthatósági klauzula és az okozatosság viszonya)

Az előreláthatósági klauzula nem tárgyalható az ok-okozati összefüggés nélkül. Egy kár bekövetkezése számos okra, okok egymásból eredő láncolatára vezethető vissza. Azért, hogy ne csúszunk bele abba a helyzetbe, hogy a pillangó szárnymozdulata és a vihar között okozati összefüggést lássunk, az okozatosság mindig pontosításra szorul. Meg kell tehát határozni, hogy az egymásra ható okfolyamatok közül a kár bekövetkezése szempontjából melyik tekinthető relevánsnak, melyik az, amelyiket a jogalkalmazónak figyelembe kell vennie.

³⁵Cséffán József, *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szeged, 2016., 420. o.

³⁶KUN ATTILA *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI. (2013), 397.

A feltételek (okok) egyenértékűségének tana, mint a *ténybeli okozatosság* felfogása túl tágan határozza meg a kereteket. Ez az elmélet a ténybeli okozatosságot ültette át a jogba. Eszerint elegendő lenne, ha az okozatosság a *conditio sine qua non* kritériuma szerint fennáll, vagyis: minden előzmény (szerződésszegés) okozatos, amely nélkül a kár nem következett volna be.

Ezen túlmenően azonban a *jogi értelemben vett okozatosságot* (vagyis a kár a szerződésszegés adekvát, szerves, tipikus stb. következménye volt-e a bíróság megítélése szerint) is vizsgálni kell, vagyis az ok-okozati összefüggés fennállásának bizonyításához nem feltétlenül elégséges, ha a kár a szerződésszegés nélkül nem következett volna be.

Az adekvát kauzalitás tana az alkalmazott, „*a jogi konzekvenciák szempontjából számba vehető*” *okozatosságot* határozza meg. Az elmélet szerint az okozatosság csak akkor áll fenn, ha a vizsgált magatartás rendes körülmények között alkalmasnak tűnik arra, hogy a károsító eredményt előidézzék. Nem elégséges tehát, hogy a kár a károkozó magatartás eredménye legyen, az is szükséges, hogy a következmény az „általános emberi tapasztalat szerint” előrelátható legyen.

Eszerint tehát nem áll fenn okozatosság, ha a jogellenes cselekmény olyan hatást eredményez, amelyre senki sem számíthatott, amelyet nem lehetett előre látni.³⁷

Az ok és az okozat között szerves kapcsolatnak kell tehát fennállnia, vagyis az okfolyamatba nem szabad beékelődnie semmilyen lényeges mozzanatnak, amely miatt a vizsgált magatartás okfolyamatban betöltött szerepe, relevanciája "elvékonyodik, kiüresedik", és az okozatossági lánc megszakad.³⁸

Az előreláthatósági klauzula és az okozatiság viszonyáról több elmélet is ismert. Kemenes István szerint a jogi okozatossági teóriáknak, így az adekvát kauzalitásnak nincs jelentősége, az előreláthatóság alapján kell választ adni arra a kérdésre, hogy milyen típusú kár és milyen mértékben térítendő meg³⁹

³⁷ Marton Géza: *A polgári jogi felelősség, Triorg, Budapest, 1992.*, 76. o.

³⁸ Polgári jog I-IV. (Kommentár a gyakorlat számára), HVG Orac Jogkódex, XXII. fejezet

³⁹ Kemenes István: *A kontraktuális kártérítés egyes kérdései, MJ, 2017/1, 5. old.*

A Ptk. Kommentár - a „*koncentrikus körök modelljét*” elemezve - arra a következtetésre jut, hogy az előreláthatósági klauzula nem a bírói gyakorlatban kialakult okozatossági felfogás helyébe, hanem mellé lép. Azt is elképzelhetőnek tartja azonban, hogy a bírói gyakorlat akként alakítja ki a vizsgálati szempontokat, hogy az okozatossági szempontok az előreláthatóság keretében jelennek meg (és fordítva). Az egyik lehetőség, hogy a két felelősségi feltétel teljesen összeolvad és egymás szinonimájává válik, a kontúrok teljesen elmosódnak. A másik lehetőség, hogy a korábbi okszűrő szempontok és az előreláthatóság mint az okozatosság kiemelt szempontja a koncentrikus körök modellje szerint egymásra tekintettel működik majd együtt. Az ok-okozati összefüggés szempontrendszerébe lenne a "külső védelmi gyűrű", amely már eleve kiszűrnie bizonyos túlzó és parttalan kártérítési igényeket; az előreláthatóság pedig egyfajta "belső várként" működne e tekintetben. Az előreláthatósági korlát segítségével lehetne elvégezni a finomhangolást: mely károkat kell végül megtérítenie a károkozónak, s melyeket nem. Másként fogalmazva: minden okozatos, ami előre látható, de nem minden előre látható, ami okozatos.⁴⁰

Csöndes Mónika szerint a Ptk. 6:521. §-ban foglalt előreláthatóság figyelembe vétele a kontraktuális felelősség körében az okozatosság és az előreláthatóság teljes összeolvadásához vezet.⁴¹ Álláspontom szerint már csak azért is lehet realitása ennek az elgondolásnak, mert a régi Ptk. gyakorlatában egyébként az előreláthatóság szempontját az adekvát kauzalitás tanába beleértve, annak keretében vizsgálták.

A fentiekben csak érintőlegesen, néhány elméletet emeltem ki, de ebből is jól látható, hogy jelenleg elég nagy a bizonytalanság, és az előreláthatósági klauzula alkalmazásának nincsen még kiforrott gyakorlata.

A Ptk. indokolása szerint az előreláthatóság intézménye a kártérítési perek kapcsán kialakult bírói jogalkalmazásnak enged teret a felelősség korlátozása tekintetében. A korábbi szabályozás - *valamennyi okozott kár megtérítését előírva* - adott esetben akár rendkívül távoli, a károkozó által teljes mértékben előre nem látható károk megtérítését tette volna szükségessé. Az előreláthatósági

⁴⁰Polgári jog I-IV. (Kommentár a gyakorlat számára), HVG Orac, XII. fejezet

⁴¹Csöndes Mónika: A Ptk. 6:143. § (2) bekezdésében foglalt előreláthatósági korlátról, Polgári jog, 2016/7-8, 18.

kaluzula viszont elvágja a végtelen okozati láncot, az ésszerű, adekvát, előre látható okozatosságra szűkítve azt.

II.4. Kinek, mit, és mikor kell előrelátnia?

Fuglinszky Ádám a kontraktuális kárfelelősségi rendszerben elemzi az előreláthatósági klauzulát a következő szempontok szerint: kinek, mit, mikor kell előre látnia.⁴² A következőkben ezt a felosztást követve összevetem a munkajogi és a kontraktuális kárfelelősségi rendszert. (A munkajogi rendszer ismertetését főként az 1/2018 (VI. 25.) KMK vélemény megállapításaira alapítottam.)

	Ptk.	Mt.
	(Fuglinszky Ádám)	(1/2018 KMK)
AKINEK	A kötelezettnek „az adott helyzetben ésszerűen eljáró ideáltipikus személy”	A munkáltatónak „azonos helyzetben lévő, ésszerűen gondolkodó és cselekvő munkáltató” 1/2018 KMK
AMIT	A kár bekövetkezésének lehetőségét, típusát, nagyságrendjét, fajtáját	Személyi kár: a kár bekövetkezésének lehetőségét, kár típusát (fajtáját) - Egyéb kár: típusát, nagyságrendjét, fajtáját
AMIKOR	amikor megteremtődik az egyensúly a vállalt kockázat, felelősség és ellenszolgáltatás között = <u>a szerződés megkötésekor</u>	<u>a károkozás bekövetkezésekor</u>
AMIKOR NEM	„thin skull” - a vékony koponyacsont doktrínája -	

II.4.1. Akinek előre kell látnia

A Ptk. Indokolása és a Kommentár életre keltette az „adott helyzetben ésszerűen eljáró ideáltipikus személy”-t.

⁴² Dr. Fuglinszky Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, *Magyar Jog*, 2011. 7. szám, 417. o.

A Ptk. szövege, szellemisége, valamint a kockázatosztás-központú felelősségi modell alapján egyaránt nyilvánvaló, hogy az előreláthatóságot a kötelezett (szerződés szegő fél) szemszögéből kell vizsgálni.

Az Indokolás szerint az előreláthatóságot egyaránt megalapozza, ha az utóbb bekövetkezett kár lehetősége akár a konkrét szerződésszegő kötelezett számára volt a valóságban előre látható (tényleges előreláthatóság), akár egy hasonló helyzetben lévő ideáltipikus személy számára lenne előre látható (elvárható előreláthatóság). Ha a kötelezett számára előre látható volt egy adott típusú és nagyságrendű kár, akkor egyébként az már irreleváns, hogy a jogosult számolt, vagy számolhatott-e az adott típusú és nagyságrendű kár bekövetkezésével.

Csöndes Mónika a common law alapján hasonló eredményre jut, amikor rámutat, hogy a „reasonable businessman”, a meghatározott üzleti tevékenységet folytató személyre szabott elvárt tudomásból kell kiindulni⁴³ Álláspontom szerint a bírói gyakorlatnak egyaránt tekintettel kell lennie a konkrét, és az elvárt előreláthatóságra is.

A munkáltató az esetek döntő többségében jogi személy, tehát kell egy referencia személy, akinél teljesülhetnek az előrelátás feltételei. Szükséges a munkafolyamat szervezője, irányítója (az utasítási jog jogosultja), akinek az előre látása betudható a munkáltatónak. Betudódik a jogi személy érdekében és munkaszervezetében tevékenykedő természetes személyek tényleges előreláthatósági szintje, illetve az előreláthatóság hiánya, hogyha az előreláthatóság egyébként (egy gondosan és észszerűen eljáró munkáltatótól) elvárható lenne. Bonyolultabb szervezeti struktúrában azonban nehéz lehet a referencia személy(ek) beazonosítása is, és helyesebb lenne a közvetlen irányító helyett egy hipotetikus személyt, egy általános alanyt a referencia pozícióba állítani.⁴⁴

A Kúria joggyakorlat elemző csoportja arra következtetésre jutott, hogy annak kell előre látnia a kárt, aki a károsulttal kapcsolatban áll.⁴⁵

⁴³Csöndes Mónika: *A Ptk. 6:143. § (2) bekezdésébe foglalt előreláthatósági korlát szabályának tényállási elemeiről*, *Polgári jog*, 2017/2, 28. o.

⁴⁴Sipka Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre* (MJ 2013/12., 736. o.

⁴⁵Kúria 2016.E1JGY. E.1. sz. összefoglaló vélemény, 38. o.

Az Mt. 166. § alapján leszögezhetjük, hogy az azonos helyzetben lévő, ésszerűen gondolkodó és cselekvő munkáltatónak (aki tehát saját maga, vagy az érdekében eljáró személyen keresztül kapcsolatban áll a károsulttal) kell előre látnia, hogy a károkozás bekövetkezhet, és milyen nagyságrendben.

II.4.2. Amikor előre kell látni

A Ptk. hatálya alá tartozó szerződéses jogviszonyokban az előreláthatósági klauzula, a szerződéskötés szabadságának elve és a felek együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége kölcsönösen erősítik egymást. Ez egyértelműen mellérendelt viszonyokat feltételez, és arra ösztönzi a feleket, hogy a szerződéskötés folyamata, az előkészítő tárgyalások során teljeskörűen tájékoztassák a partnereiket a szerződést érintő kockázatokról, és az ügylethez fűződő elvárásaikat is a másik fél tudomására hozzák. A másik fél tájékoztatásának a szerződés megkötését megelőzően kell megtörténnie, hiszen ezen közlést követően tud a kötelezett abban a kérdésben állást foglalni, hogy kíván-e szerződést kötni, ha igen, akkor milyen feltételekkel és milyen ellenszolgáltatás mellett. A feleknek tehát a szerződéskötés pillanatában már előre kell látniuk, hogy esetleg negatív következményei is lehetnek a szerződésnek, valamilyen károk (amelyeknek minimum a fajtája, és nagyságrendje kalkulálható) keletkezhetnek.

Egyáltalán nem mindegy, hogy a tetőszerkezet elkészítésére és tetőfedésre vállalkozó ács előre látta-e a szerződés megkötésekor, hogy a tetőszerkezet alatt a szerződő partner Csontváry festményeket kíván tárolni. Ennek a kockázatnak kifejezésre kell jutnia az anyagban, a vállalási határidőben, a vállalkozói díjban. Ezt meghaladóan pedig a szerződéskötési és a partnerválasztási szabadságban is, hiszen elképzelhető, hogy ezen többlet ismeretében nem is köt szerződést az egyszerű vidéki családi házak tetőszerkezetének elkészítésében jártas vállalkozó.

Ezzel szemben tételezzük fel, hogy a munkáltató és a munkavállaló munkaszerződést kötött egymással 1997-ben. Nem várható el a munkáltatótól, hogy 1997-ben előre lássa azt, ami majd 2020-ban (a kár bekövetkezésekor) történik. Az sem biztos, hogy a munkavállaló ugyanolyan feladatokat lát el a teljes (tartós) jogviszony időtartama alatt, és az sem, hogy a technika fejlettségi szintje ugyanaz. A

munkajogi kárfelelősség rendszerében tehát nem azt várjuk el a munkáltatótól, hogy a szerződés megkötésekor előre lássa, „számoljon” a kár típusával, avagy nagyságrendjével, hiszen ez abszurd elképzelés lenne. Azt várjuk el a munkáltatótól, hogy a kár bekövetkezésének a pillanatában lássa előre a kárt. De vajon ennek egymagában, egy adott pillanatot vizsgálva van-e értelme?

A „nem kellett számolnia” feltétel alkalmazásakor a bíróság arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során ésszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével. Ez tehát annak az értékelését jelenti, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak az Mt. 6. §-át alapul véve miről kellett tudnia. A munkáltatónak a károkozás időpontjában nem a pontos kárösszeget, hanem a kár nagyságrendjét és fajtáját kell előrelátnia. Figyelembe kell venni azonban, hogy a felek a munkaszerződés megkötésekor és a jogviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást.⁴⁶

Ezzel a két sarkított példával érzékeltethető, hogy a kontraktuális rendszerben a szerződés létrejöttének pillanata az irányadó, a munkajogi jogviszonyokban - *bár rendszerint hosszabb, folyamatosan fennálló időtartamokat, a felek tájékoztatási kötelezettségét vagy annak nem teljesítését is értelmezni kell* - a referencia időpont egybeesik a károkozással.

Sipka Péter az előreláthatósági klauzula Mt.-be illesztését éppen azon az alapon is bírálta, hogy a munkajogi mentesülés körében a szerződéskötés kori előreláthatóság szabálya nyilvánvalóan nem alkalmazható (hiszen nem ritka esetben évtizedekig dolgozhat a munkavállaló egy adott munkahelyen), a bírói gyakorlat csakis a károkozás időpontjában történő előreláthatóságot veheti tekintetbe. Ha pedig ez így van, akkor az előreláthatósági klauzula érvényesülése következetlen.⁴⁷

A munkajogi kárfelelősségi rendszerben tehát a károkozás időpontja, a károsodás bekövetkezése az irányadó.

⁴⁶1/2018 (V.25.) KMK vélemény III.2. pont

⁴⁷Sipka Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ 2013/12., 737. o.

II.4.3. Amit előre kell látni

Csöndes Mónika a common law rendszerét megvizsgálva arra a következtetésre jut, hogy a common law kiindulópontja az, hogy ha a kár típusa előre látható, a kár megtérítendő. Nem kell tehát a kár nagyságrendjét előre látni, hiszen a kár típusának előreláthatósága mellett az már egy irreleváns következmény⁴⁸

A polgári jogi szerződések gyakorlatában az előreláthatóság kérdését többféleképpen is lehet rendezni, finomítani a szerződésben. A preambulumban (előzmények) összefoglalhatják a felek a szerződéskötés körülményeit és célját, amely bizonyára implikálja bizonyos (típusú és nagyságrendű) károk előreláthatóságát. Eleve előre láthatónak minősíthetnek bizonyos típusú károkat bizonyos nagyságrendben. Különösen tartós jogviszonyt létrehozó szerződésben (amikor is a szerződéskötés és a szerződésszegés, ezáltal a károkozás között hosszabb idő telhet el) pedig akként is rendelkezhetnek, hogy az előreláthatóság referencia időpontja nem a szerződéskötés, hanem a szerződésszegés.⁴⁹

A diszpozíció elve alapján a felek a szerződésben azt is rögzíthetik, hogy mindazon kárt meg kell téríteni, amelyek típusa a szerződéskötés időpontjában előre látható volt. Ez azt jelenti, hogy a kár nagyságrendjének előreláthatósága nem szükséges ahhoz, hogy bizonyos károk tekintetében a kötelezettnek kártérítési kötelezettsége keletkezzen.

Az 1/2018 KMK vélemény kiemelte, hogy ha munkavállaló egészségi állapota a kártérítésre alapot adó körülmény bekövetkeztéig nem okozott vagyoni hátrányt, és a kára a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodás miatt következett be, a munkáltató kártérítési felelősségét már a **kár típusának** előreláthatósága is megalapozza, tekintet nélkül arra, hogy a károkozó számolhatott-e a kár nagyságrendjével.

⁴⁸Csöndes Mónika, *A Ptk: 6:143. § (2) bekezdésébe foglalt előreláthatósági korlát szabályának tényállási elemeiről, Polgári Jog* 2017/2., 123. o.

⁴⁹Boronkay Miklós: *Kártérítési kérdések az ügyvédi gyakorlatban, Polgári Jog, 2017/11, 14. o.*

Egyéb esetekben azonban előreláthatóság a polgári jogi rendszerhez hasonlóan a kár **nagyságrendjére és fajtájára** vetíthető.

II.4.4. Amit nem kell előre látni

(a vékony koponyacsont doktrína - vagyis az előreNEMláthatóság)

A következőkben - *a negatív megközelítést alkalmazva* - rápillantunk az előreláthatóságra arról az oldalról is, hogy mi az, amit biztosan nem kell előre látnia a munkáltatónak.

A doktrína szerint az egészség, testi épség megsértéséből eredő károkat akkor is meg kell téríteni, ha a károsult ezeket a körülményeket nem láthatta előre. (A károkozónak a károsult valamennyi kárát meg kell térítenie, akkor is, ha nem tudott és nem is tudhatott a károsult rendellenesen vékony koponyacsontjáról, amely a kár nagyságrendjét jelentősen befolyásolta.)

A dolgozatom első felében értékeltem a munkáltató kártérítési jogcímeit. Arra a megállapításra jutottam, hogy a leggyakoribb az egészségben, testi épségben, okozott kár. Az egészség, testi épség megsértéséből eredő károk esetén az előreláthatóságnak csupán a kár típusára (fajtájára) kell kiterjednie. Ez a méltányos gyakorlat a károsult rejtett (előre meg nem ismerhető, nem látható) sajátosságából, érzékenységből indul ki. Személyi károk esetén tehát az ítélkezési gyakorlat értelmében az előreláthatóságnak a kár nagyságrendjére nem kell kiterjednie

Az elv egy sokat idézett common-law jogesetről kapta a nevét, amelyben egy rendellenesen vékony koponyacsontú károsult szerepelt („thin skull” - a vékony koponyacsont doktrínája), a munkáltató pedig ezen extrém sebezhetőségét nem látta előre.

Az újabb angol nyelvű jogirodalom gyakran foglalkozik e kivétel kiterjesztésével.

A common law ismeri az ún. *gazdasági "thin-skull"* doktrínát is, amely azt jelenti, hogy a teljes kárt, a teljes jövedelem-kiesést meg kell téríteni, akkor is, ha a károkozó nem tudta, hogy például egy jómódú üzletembert sebesített meg, aki a károsodás miatt szenvedett el az átlagost jóval meghaladó mértékű vagyoni kárt.

Még érdekesebb az ún. "religious-thin-skull" kérdése, amikor a károsult vallási okokból megtagadja, hogy alávesse magát bizonyos orvosi vizsgálatoknak, kezeléseknél, holott ezek jelentős mértékben hozzájárulnának gyors és teljes gyógyulásához. Fuglinszky Ádám némiképp szkeptikusan teszi fel a kérdést: Vajon a magyar gyakorlatban viselnie kell majd a károkozónak a károsult fiziológiai sebezhetőségéből, anyagi helyzetéből vagy különös világnézeti felfogásából eredő kockázatokat, és meg kell térítenie a részben e körülményekre is visszavezethető károkat, az előreláthatóságtól függetlenül...?⁵⁰

A hazai jogalkalmazás 1/2018 (VI. 25.) KMK véleményben rámutatott, hogy ha a munkavállaló egészségi állapota a kártérítésre alapot adó körülmény bekövetkeztéig nem okozott vagyoni hátrányt, és a kára a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodás miatt következett be, a munkáltató kártérítési felelősségét már a kár típusának előreláthatósága is megalapozza, tekintet nélkül arra, hogy a károkozó számolhatott-e a kár nagyságrendjével. Ha nem állapítható meg, hogy a balesetig munkaképesség-csökkenést nem okozó sorsszerű megbetegedés a későbbiekben okozott volna-e és mikor munkaképesség-csökkenést, úgy a munkáltató teljes kártérítési felelőssége körébe a baleset által aktivizált sorsszerű megbetegedés is beletartozik⁵¹

⁵⁰Dr. Fuglinszky Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, Magyar Jog, 2011. 7. szám, 414. o.

⁵¹Horváth István-Szladványik Krisztina: Legfőbb kincünk..., Adó szaklap 2019/12-13 Munkaügy, 312. o.

Összegzés

Az előreláthatósági klauzula bevezetése alkalmas, hogy a polgári jogi jogviszonyokban a kötelezettségét megszegő szerződő fél, illetve a munkaviszonyban a munkáltató eredményesen, akár saját mentesülését is megalapozva hivatkozzon rá olyan helyzetben, amelyben valóban indokolatlanul, a károkozáshoz még közvetetten is alig kapcsolódó kár megtérítését követelik tőle. Az előreláthatósági klauzula bevezetése tehát mind a polgári jogi, mind a munkajogi szabályozásban - *normatív* is áttörve a teljes kártérítés elvét - jelentős kártérítési szűrő funkciót testesít meg.

Felhasznált szakirodalom:

- Polgári jog I-IV. (Kommentár a gyakorlat számára), HVG Orac Jogkódex
- A Munka Törvénykönyve (Kommentár a gyakorlat számára), HVG Orac Jogkódex
- Nádas György: Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal
- Bankó Z.: A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése.
- dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kiss György, dr. Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez, Budapest, 2019, Wolters Kluwer
- Adó szaklap 2019/11. - Munkaügy - Horváth István: Legfőbb kincünk... - 1. rész
- Adó szaklap 2019/12-13. - Munkaügy - Horváth István - Szladovnyik Krisztina: Legfőbb kincünk... - 2. rész
- Trenyisán Máté: A munkáltatói kárfelelősség szabályai az új munka törvénykönyvében - tekintettel a továbbélő bírói gyakorlatra, 2014., diplomamunka
- Marton Géza: A polgári jogi felelősség, Triorg, Budapest, 1992.
- Sipka Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ 2013/12.)
- Sipka Péter: Az előreláthatóság problematikája a Munka Törvénykönyvéhez fűződő jogalkotói szándék és a bírói gyakorlat (MJ, 2017/7-8.)
- Dr. Fuglinszky Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, Magyar Jog, 2011. 7. szám
- Kun Attila: Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmány a az Mt. tükrében, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI., 2013.
- Verebics János: A szerződésszegésért való kárfelelősség az előreláthatóság alapján való korlátozása az új Ptk.-ban (GJ, 2015/4.)
- Csöndes Mónika, A Ptk: 6:143. § (2) bekezdésébe foglalt előreláthatósági korlát szabályának tényállási elemeiről, Polgári Jog 2017/2.
- Mádi Sarolta: A munkáltató kártérítési felelősségének feltételei a munkavállaló üzemi balesete és foglalkozási megbetegedése esetén (MJ 2013/12.)
- Kemenes István: A kontraktuális kártérítés egyes kérdései (MJ, 2017/1.)

- Kenderes György - Prugberger Tamás: Hozzászólás Szalma József "A munkajogi kártérítési felelősség -osztályozása, és helye a magánjogi felelősségi rendszerben" című írásához (JK, 2018/7-8.)
- Szalma József: A munkajogi kártérítési felelősség osztályozása - és helye a magánjogi felelősség rendszerében (MJ, 2018/1.)

Felhasznált jogforrások, kúriai vélemények, szakmai anyagok:

- 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény - a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről, Complex Jogtár
- 3/2018. (IX. 17.) KMK vélemény - a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összecszerűségének egyes kérdéseiről, Complex Jogtár
- 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény - a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése, Complex Jogtár
- Kúriai Joggyakorlat-elemző Csoport összefoglaló vélemények (www.kuria.birosag.hu):
A munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelősségének egyes kérdései
A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei
- a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)
- a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.)
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996 (VIII.28.) NM rendelet
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.)
- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.)
- a kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.)