

TRENYISÁN MÁTÉ

## A MUNKÁLTATÓI KÁRFELELŐSSÉG SPECIÁLIS SZABÁLYAI – KIVÉTELEK AZ OBJEKTÍV FELELŐSSÉG ALÓL

Egy korábbi írásom keretében arra vállalkoztam, hogy a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésére vonatkozó új szabályok kritikai szemléletű elemzésével és a korábbi bírói gyakorlat tapasztalatainak felhasználásával, megkíséreljem sikerre vinni a jogkeresés néha nehézkes metodikáját.<sup>1</sup> A téma kutatásának fontosságát támasztja alá a téma aktualitása, a kérdéskört érintő nagy horderejű koncepcionális változások, a munkajogi kárfelelősség területén megjelenő új jogintézmények beültetése, továbbá - nem utolsó sorban - ezt erősíti azon tény is, hogy a munkajogi jogviták jelentős része kártérítési per, így tehát kiemelkedő a kérdéskör gyakorlati jelentősége is.

Jelen írás e korábban készült munkám folytatása, melyben a munkáltató objektív felelőssége alóli kivételek eseteit vizsgálom. Felépítését tekintve az elemzésem két fő egységből áll. Az első fejezetben a munkáltató objektív kárfelelősségének természetét és alapvető feltételeit ismertetem. A második részben pedig az objektív felelősség alóli kivételeket megfogalmazó speciális esetek elemzésére kerül sor. Ennek keretében a cikk vizsgálja a munkahelyre bevitt dolgokban esett kár esetén fennálló munkáltatói felelősséget, valamint a kisegzisztenciális munkáltatókra vonatkozó – enyhébb – felelősségi szabályokat.

### 1. A MUNKÁLTATÓ OBJEKTÍV KÁRFELELŐSSÉGE AZ ÚJ Mt.-BEN

A magyar munkajogi felelősségi rendszert a 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) – hasonlóképpen az 1992-es Mt.-hez – úgy alkották meg, hogy az tekintettel legyen arra, hogy a munkaviszony alanyai eltérő pozícióban és eltérő igényérvényesítési helyzetben vannak a jogviszony tekintetében. Ezen megkülönböztetésre alapozva a munkavállaló felelőssége a munkaviszonyból eredő köteletségének vétkes megszegése esetén állapítható meg, míg a munkáltató vétkességre tekintet nélkül felel, a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett károkért. Nem feltétel tehát, hogy a munkáltató a kárt szándékosan vagy akár csak vétkesen okozza, a felelősséget a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkező pusztán károkozás megalapozza. Ennek a munkáltatóra nézve rendkívül szigorú szabályozásnak több elfogadható indoka is van.

Elsőként kiemelném, hogy a munkáltató fő kötelezettségei között található az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése.<sup>2</sup> Ezzel összefüggésben tehát elfogadható azon érvelés, hogy e szigorú, objektív alapú felelősség célja, hogy egy olyan – ennek a kötelezettségnek eleget tevő – megfelelő szervezet kialakítására és technológia alkalmazására szorítsa rá a jogalkotó a munkáltatót, amely megteremtheti a munkavállalók életének, testi épségének és egyéb vagyoni értékeinek biztonságát.

Emellett szintén akceptálható a prevenciós indok, tehát hogy a munkáltatók a balesetek és megbetegedések megelőzésére nagyobb hangsúlyt fektessenek.<sup>3</sup> Rendkívül fontos ugyanis, hogy a munkáltató törekedjen arra, hogy a szükséges erőfeszítéseket tegye az esetleges káresemények megelőzése érdekében.

A következőkben a munkáltató kártérítési felelősségének alapvető feltételeit ismertetem, ezen elemek értelmező elemzésén keresztül. Elsőként a munkaviszony fennállása majd az okozati összefüggés, végül pedig a kár bekövetkeztének elemei kerülnek ismertetésre. A jogellenes magatartás, mint felelősségi feltétel a munkáltató esetében nem releváns, mivel a felelősséget megalapozza bármely a munkaviszonnyal összefüggésben felmerülő tevékenység, amely kárt eredményez, mivel a munkáltató felelőssége objektív.

#### 1.1. MUNKAVISZONY

A munkáltató a munkavállalója balesetével és megbetegedésével kapcsolatban előállott kárért (egészségkárosodásért) a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.). 166. § alapján akkor felel, ha az a munkaviszonyá-

---

<sup>1</sup> Ld. TRENYISÁN MÁTÉ: A kármegosztás és a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének szabályai az új Munka Törvénykönyvében – tekintettel a bírói gyakorlatra, in KÁLMÁN JÁNOS (szerk.): *Quot Capita, Tot Sententiae, A Batthyány Lajos Szakkollégium Tanulmánykötete II.*, 2013, Batthyány Lajos Szakkollégium, Győr, 233-249. o.

<sup>2</sup> Mt. 51. § (4) bekezdés.

<sup>3</sup> MK 29.

val összefüggésben keletkezett. A kártérítési felelősség alapvető feltétele tehát a munkajogban a munkaviszony fennállása illetve, hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben álljon fel. A munkaviszony fennállása – mint feltétel – közös elem mind a munkáltatók, mind a munkavállalók kárfelelőssége tekintetében.

A munkaviszony fennállása körében releváns az Mt. azon rendelkezése, mely szerint a munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában pedig a munkaszerződés megkötését követő nap minősül a munkaviszony kezdetének.<sup>4</sup> A munkaviszony kezdetének napja azért kiemelt jelentőségű időpont mivel, ha a káresemény ezt megelőzően vagy ezt követően következik be, rendszerint nem kerülhet sor a munkáltató felelősségének megállapítására. Fontos azonban kiemelni, hogy a károkozás és a kár bekövetkeztének időpontja nem mindig esik egybe, így előfordulhat, olyan helyzet, hogy a károkozás a munkaviszony fennállása alatt keletkezik, ám a káresemény csak később, akár a munkaviszony megszűnése után következik be. Ezen esetben a munkaviszony időközben bekövetkezett megszűnése nem akadályozza annak, hogy megállapításra kerüljön a munkáltató felelőssége.<sup>5</sup> Tehát a releváns kérdés az, hogy a károkozás mikor történik.

Érdekes kérdésként merült fel a jogirodalomban, hogy hogyan minősülhetne azon eset, ha például a munkavállaló érvényes munkaszerződést kötött, amelyben kikötötték a munkába lépés napját, ám még nem állt munkába, majd a munkába lépés napján a teljesítésre való előkészületek vagy felkészülés során következik be a káresemény. Ebben az esetben nyilvánvaló, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben következik be a káresemény, hiszen anélkül nem került volna sor az előkészítő tevékenységre, azonban a munkába lépés még ekkor nem következett be, így elméletileg a munkaviszony sem áll fenn. Ha a munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja nem esik egybe, akkor a szerződéskötés és a munkába állás közti időszakban a munkáltató kártérítési felelőssége megállapítható, ha a kár a munkavállalót a munkába állás elősegítése érdekében történt tevékenysége során érte.<sup>6</sup> Egyebekben a munkába lépést megelőzően bekövetkezett károkért a munkáltató a polgári jog megfelelő szabályai szerint felel.

A megítélés szempontjából ezen felül lényegtelen, hogy fő- vagy mellékállásról, vagy teljes, vagy részmunkaidős foglalkoztatásról van szó. Ahogyan az is kijelenthető, hogy a polgári jogi szerződéssel színelvett szerződés is eredményezhet érvényes munkaviszonyt.

Szintén alapvető jelentőségű kérdés, hogy hogyan alakul a bizonyítási teher a kártérítési felelősség körében hiszen a munkaviszonnyal való összefüggés bizonyítási kérdés. Az általános szabályok szerint a bizonyítási teher a Pp. és az Mt. szabályainak együttes figyelembevételére alapján úgy alakul, hogy a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a munkaviszonyával összefüggésben érte a károsodás és hogy a kár bekövetkezett – tehát károsodás érte –, míg a munkáltató az, aki mentesülhet a felelősség alól, ha sikeresen hivatkozik valamely mentesülési okra. A kár releváns oka helyett általában elegendő a munkaviszonnyal való összefüggés bizonyítása. E szabály azért jelentős, mert ez azt a vélelmet teremti meg, hogy a káresemény a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett.<sup>7</sup> Ez a megoldás a munkavállaló – mint gyengébb fél – bizonyítási szükséghelyzetét szintén áthidalja. Ezalól csupán az egyéb megbetegedés jogi megítélése képez kivételt, ahol a munkavállalóra nehezedik a releváns okozati összefüggés bizonyítása. A munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodás munkaviszonnyal való összefüggését.<sup>8</sup> Olyan esetben továbbá, ha a munkáltató elismerte az üzemi baleset miatt a kártérítési felelősségét, ez az okozati összefüggés fennállása esetén kiterjed mind az üzemi balesettel összefüggő keresőképtelenség, mind pedig a sorszerű megbetegedés miatt járó táppénz összegére.<sup>9</sup> A gyakorlatban sokszor nehéz meghúzni a határt a munkaviszonnyal összefüggő és össze nem függő káresetek között. A munkaviszonnyal összefüggést valamennyi lényeges körülmény együttes értékelése alapján kell megállapítani.<sup>10</sup>

---

<sup>4</sup> Mt. 48. §.

<sup>5</sup> Például ilyen eset lehet, ha a megbetegedés tünetei csak a munkaviszony megszűnése után jelentkeznek. Mivel egy adott sérelemből a munkavállalót különböző időpontokban is károk érhetik, a bírói gyakorlat kialakította az úgynevezett „szakaszos elévülés” intézményét. Ennek megfelelően ugyanazon károsodásból származó különböző károsodások (jövedelem kiesések) önállóan évülnek el, vagyis valamely korábban megnyílt igény érvényesítésének esetleges elmulasztása nem hat ki a másik igény érvényesíthetőségére.

<sup>6</sup> LEHOCZKINÉ KOLLONAY CSILLA: *A magyar munkajog II.*, 1998, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 70. o.

<sup>7</sup> GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 379. o.

<sup>8</sup> BH2007.23.

<sup>9</sup> EBH2008.1802.

<sup>10</sup> BH2006.228.

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

## 1.2. OKOZATI ÖSSZEFÜGGÉS

A munkaviszony fennállásán túl a felelősség feltétele, hogy a munkaviszonnal okozati összefüggésben következzen be a káresemény. Ezen okozati összefüggés nem csak közvetlen, hanem közvetett kapcsolat is lehet.<sup>11</sup> A második elem tehát a munkaviszonnal való (okozati) összefüggés. Ennek tekintetében már eltérés van a munkavállaló és a munkáltatóra vonatkozó szabályok között, mivel amíg a munkáltató a munkaviszonnal összefüggésben bekövetkezett kárért felel, addig a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelességének vétkes megszegése esetén felel. Ennek körében megállapítható, hogy a munkavállaló felelőssége itt is szűkebb kategóriát jelent, mivel a munkaviszonnal összefüggésben történő károkozás gyakorlatilag a munkaviszony keretében bekövetkezett valamennyi kárra vonatkozik (ha kimentési ok nem áll fenn), szemben a munkavállaló felelősségével ahol csak vétkes kötelességszegés esetén állapítható meg a felelősség.

A „munkaviszonnal összefüggésben” fogalom tehát – az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltaknak megfelelően – a munkáltató esetén nemcsak a konkrét munkavégzési tevékenységet fogja át, hanem idetartozik a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreset is. Gyakorta előfordul, hogy a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása alkalmával éri baleset. Az ebből eredő károkért csak akkor felel a munkáltató, ha a szállítás a munkáltató által üzemeltetett (ill. saját) járművel való közlekedés során következik be.<sup>12</sup> A balesetnek a munkaviszonnal összefüggését valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani.<sup>13</sup>

A korábbi szabályozás alapján a munkáltató oldalán – bíróságok gyakorlata révén – a munkaviszonyból eredő kötelességsértés körébe volt sorolandó a munkaköri feladatokon túlmenően a munkavállalónak azon tevékenysége során elszenvedett kára is, amely objektív megítélés szerint a munkáltató érdekében történt.<sup>14</sup> Tehát eszerint a felelősség kiterjesztésére került sor akkor is, ha a munkavállaló külföldi kiküldetésben vagy továbbképzésen volt. Ilyenkor bár a munkáltatónak tényleges ráhatása nem volt a külföldi körülményekre, mivel a munkáltató érdekében vett részt a munkavállaló, így az objektív felelőssége fennállt az ekkor bekövetkezett károkért.<sup>15</sup> Ennek körében azonban érdemes kiemelni, hogy véleményem szerint ez a gyakorlat a jövőben nem lesz fenntartható, hiszen a munkáltató az új szabályozás szerint mentesül a felelősség alól, ha a káreseményt ellenőrzési körén kívül eső körülmény idézte elő, és ez nem volt sem elhárítható, sem előrelátható. Az említett esetben a munkáltatónak semmilyen ráhatása sem volt a külföldi körülményekre, így az vélhetően az ellenőrzési körén kívül esett, ezért a felelősség alóli mentesülés vélhetően megállapítható lesz. Megállapítható lesz azonban álláspontom szerint a munkáltató felelőssége továbbra is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.<sup>16</sup>

A munkáltató ellenőrzési köre nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, a telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetében is fennállhat a munkaviszony és a kárt előidéző ok közötti összefüggés. Ilyen esetben azonban vélhetően a munkáltató sikeresen mentesülhet a felelősség alól annak bizonyításával, hogy a kárt ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta.

Nem vonható azonban a munkaviszonnal okozati összefüggésbe a munkavállaló azon tevékenysége, melyet a munkahelyén végez ugyan, de magáncélú és nem függ össze a munkaköri feladataival.<sup>17</sup> Nem áll fenn a munkaviszonnal összefüggés akkor sem, ha a munkásszálláson következnek be a károk.<sup>18</sup> Végezetül

---

<sup>11</sup> BH2005.443.

<sup>12</sup> Egyéb esetben a baleset, a társadalombiztosítási jogszabályok szerinti úti üzemi balesetnek minősül.

<sup>13</sup> BH2006.228.

<sup>14</sup> ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkajog alapintézményei*, 3. kötet, 1997, Institutiones Juris, Pécs, 44. o.

<sup>15</sup> FÉZER TAMÁS (szerk.): *A kártérítési jog magyarázata*, 2010, Complex Kiadó, Budapest, 21. o.

<sup>16</sup> BH2005.368.

<sup>17</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 804/2000/3.

<sup>18</sup> BH1993.263.

nem alapozza meg a munkáltató felelősségét az engedély nélküli magánmunka („fusizás”) körében bekövetkezett káresemény sem.<sup>19</sup>

Szintén az okozati összefüggés körében merül fel a kérdés, hogy milyen módon kell figyelembe venni a munkavállalónak azt a már korábban is fennálló egészségkárosodását, amely független a bekövetkezett balesetétől. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 30. számú állásfoglalása kimondja: „ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül az (1992-es) Mt. 174. § alapján a teljes kárért felel”. Eszerint tehát a természetes munkaképesség csökkenés nem hat ki az okozati összefüggésre, sem a kártérítés mértékére továbbá főszabály szerint nem alapozza meg a részleges okozati összefüggést. Kivételt képez ez alól, ha a természetes eredetű egészségkárosodás már eleve – a káreseményt megelőzően is – korlátozta a munkakörének ellátásában a munkavállalót.<sup>20</sup>

Összességében tehát kijelenthető, hogy a „munkaviszonnal összefüggésben” kifejezés nem jelent egyértelműen egy pontosan behatárolt vagy behatárolható kört, hanem e feltétel kvázi bárhol megvalósulhat a munkaviszony fennállása alatt bekövetkező károk esetében.

### 1.3. KÁR BEKÖVETKEZÉSE

A kár pénzben kifejezhető vagyoni illetve nem vagyoni hátrány, amely a károsult vagyonaiban értékcsökkenést idéz elő vagy életvitelét illetve személyiségi jogait sérti. Eszerint a kár lehet vagyoni vagy nem vagyoni kár. Ahogyan korábban ismertetésre került a munkáltatói kárfelelősségi jogviszony esetében lényegesen szigorúbb szabályok jelennek meg mint a munkavállalóinál és a munkáltató nem csak a felmerült dologi kárt, hanem az elmaradt jövedelmet, – elsősorban egészségkárosodás esetén – az egyéb kárként elszámolható költségeket, a hozzátartozó kárát, az egyéb a munkaviszonyon kívüli rendszeres jövedelem összegét és nem vagyoni kárát is köteles megtéríteni. Ez utóbbi gondolat azonban kiemelendő, hogy már nem a felelősség feltételei közé tartozik, hanem sokkal inkább annak terjedelméhez. A felelősség feltétele tehát a tényleges károsodás bekövetkezése.

A nem vagyoni kár egyes személyiségi értékek megvalósulásának, érvényesítésének közvetlen vagy közvetett akadályoztatásából származik, tehát a sérelem nem a károsult vagyonaiban következik be, hanem annak személyhez fűződő jogaiban, személyiségi értékeiben.<sup>21</sup> Bár a munkajogi jogszabályok csak 1980. január 1-jétől tették lehetővé a nem vagyoni károk érvényesítését, az Alkotmánybíróság a 12/1991. (IV.11.) AB határozatban arra hivatkozva, hogy a kártérítési rendszert a károsult szempontjából egységes rendszerként kell kezelni, a nem vagyoni kártérítés alkalmazhatósági időpontját a Ptk.-beli szabályozással egyezően 1978. március 1-jére változtatta meg.<sup>22</sup> Utnálék emellett a munkaviszony, az okozati összefüggés és a nem vagyoni kár kapcsolatára is, miszerint: a nem vagyoni kártérítés abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha olyan tényeket bizonyít, amelyek alapján a munkáltató magatartásával okozati összefüggésben a nem vagyoni károsodása megállapítható.

## 2. KIVÉTELEK AZ OBJEKTÍV FELELŐSSÉG ALÓL

A törvényben meghatározott szigorú felelősségi szabályok alól bizonyos esetekben és a törvény által meghatározott, valamint a bírói gyakorlat által kimunkált szűk körben vannak kivételek. A törvényalkotó e kivételes esetkörökben nem mentesíteni kívánja a munkáltatókat a felelősség alól, hanem az objektív felelősség enyhítését teszi lehetővé. A cikk e része körében elsőként az 1992-es Mt. és az új Mt. szabályozását hasonlítom össze a munkahelyre bevitt dolgok tekintetében fennálló felelősség vonatkozásában. Ezen elemzés során vizsgálom a továbbélő bírói gyakorlatot is. A fejezet második felében pedig kitérek az 1992-es Mt. kisegyzítenciákra vonatkozó speciális felelősségi szabályára. Ez utóbbi mára történetivé váló rendelkezés elemzését

---

<sup>19</sup> BH2002.331.

<sup>20</sup> PÁL LAJOS – LŐRINCZ GYÖRGY – KOZMA ANNA – PETHŐ RÓBERT: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2012, HVG–ORAC, Budapest, 263. o.

<sup>21</sup> FERENCZ JÁCINT: Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása, in *Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, 2012, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 227. o.

<sup>22</sup> LEHOCZKINÉ KOLLONAY: i. m. 72. o.

azért tartom fontosnak, mivel – álláspontom szerint – az új Mt.-ben megjelenő azon szabály, amely szerint „a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti” hasonló célra irányuló jogalkotói akarat manifesztációja.

## 2.1. A MUNKAHELYRE BEVITT DOLGOKBAN ESETT KÁR

A munkáltató felelőssége 1992 előtt csak akkor volt objektív a munkahelyre bevitt dolgok tekintetében, ha a kár a munkáltató öltözőjében, megőrzőjében vagy az általa kijelölt más helyen elhelyezett tárgyakban keletkezett, továbbá, ha olyan ruházati és személyi felszerelési tárgyakat ért, melyeket a munkavállaló a munka közben is rendszerint magánál tart, valamint, ha az olyan balesettel kapcsolatban következett be, amelyért a munkáltató kártérítéssel tartozik.<sup>23</sup> Egyértelműen kijelenthető tehát, hogy azon szabály, amely a munkáltató felelősségét – a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban illetve dolgaiban bekövetkezett károkért – objektívvé tette jelentősen leegyszerűsítette mind a szabályozást mind a jogalkalmazást.<sup>24</sup>

Az Mt. szerint a munkáltató ugyan objektíve felel, ám ennek megelőzése érdekében előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok pedig csak a munkáltató engedélyével vihetők be.<sup>25</sup> Amennyiben a munkáltató előírja a megőrzőben való elhelyezést vagy a bevétel bejelentését, és e szabályokat a munkavállaló megszegi, akkor a munkáltató csak szándékos károkozás esetén felel. Tehát a munkáltató felelősség alóli mentesülése lehetséges, de csak abban az esetben, ha bizonyítja, hogy a munkavállaló megszegte a dolog elhelyezésére (őrzésére) vagy a bevétel bejelentésére vonatkozó szabályt.<sup>26</sup>

Egy releváns változást feltétlenül ki kell emelni az 1992-es Mt.-hez képest, ugyanis ez akár az MK 22. számú állásfoglalás módosítását is maga után vonhatja. Az Mt. szerint a munkába járáshoz vagy munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre.<sup>27</sup> Ez a korábbiaktól eltérő szabály a törvény erejénél fogva tilalmazza, hogy a munkavállaló önszántából tartson magánál a munkavégzéshez szükségtelen tárgyakat. Ebben az esetben tehát a munkáltató saját mérlegelési jogát képezi, hogy engedélyezi-e vagy sem e tárgyaknak a munkahelyre történő bevételét.<sup>28</sup> Amennyiben a munkáltató az engedélyt nem adja meg, ám a munkavállaló a dolgot mégis beviszi a munkahelyre és ott kár keletkezik abban, akkor a munkáltató csak akkor felel, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy szándékos károkozás történt. A munkáltatót e jogának gyakorlásában mindössze a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének való megfelelés korlátozza.

A munkáltató munkavállalóinak vagy egy részüknek kulturális, sport- vagy egyéb rendezvényére a munkavállaló által bevitt – akár a saját, akár a munkáltató tulajdonában álló – dologban bekövetkezett kár esetén a kártérítési felelősségre irányadó jogszabály meghatározása attól függ, hogy a károkozás a munkaviszonnal kapcsolatos-e.<sup>29</sup> A munkaügyi bírói gyakorlatban sokáig nem volt egységes jogi megítélése azon kérdésnek, hogy ha a munkáltató munkavállalóinak vagy egy részének a rendezvényre a munkavállaló által bevitt – akár saját, akár a munkáltató tulajdonában álló – dologban kár következett be, ennek a kárnak a megtérítésére milyen anyagi jogszabály rendelkezése az irányadó. Ha az említett rendezvények egyike sem esik a munkaviszony területére, tehát a felmerült káresetből fakadó kártérítési igény érvényesítésére az Mt. – munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó – szabályait nem lehet alkalmazni akkor sem, ha a kárt a munkáltató valamely munkavállalója okozta. Ugyanígy nem lehet a munkajog szabályait alkalmazni abban az esetben sem, ha a károkozó a rendezvényen részt vevő, de a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy.

Lehetnek azonban olyan esetek is, amikor a rendezvényre a munkáltató területére bejött munkavállaló úgy szenved dologi kárt, hogy a káresemény valamilyen formában kapcsolódik a munkaviszonyhoz.<sup>30</sup>

---

<sup>23</sup> KISS GYÖRGY: *Munkajog*, 2005, Osiris Kiadó, Budapest, 284. o.

<sup>24</sup> 1992-es Mt. 176. § (1)-(2) bekezdés és Mt. 168. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>25</sup> Mt. 168. § (2) bekezdés.

<sup>26</sup> BH1997.502.

<sup>27</sup> Mt. 168. § (2) bekezdés.

<sup>28</sup> Természetesen ez sem lehet korlátlan, hiszen a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, mint korlát ekkor is érvényesül.

<sup>29</sup> MK 22.

<sup>30</sup> Például ilyen lehet, ha a munkáltató portása a rendezvény ideje alatt a munkavállalónak a szobája kulcsát kiadja, s ezután a munkavállaló szobájából lopják el az ott elhelyezett kabátot, vagy ruhatár helyett a munkavállaló személyi ingóságait a munkáltató által ekkor is őrizni rendelt öltözőhelyiségben helyezik el, és azok onnan tűnnek el.

Ilyen esetben a kár már a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett, így a munkáltató a kárért immáron felel. Hasonlóképpen az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai érvényesülnek a munkavállalóval szemben akkor, ha a kárt a munkavállaló ugyan a rendezvénnyel kapcsolatban okozta, de ott a munkáltató utasítása miatt – tehát a munkaviszonyával összefüggésben – tartózkodott. Ha a munkavállaló a kárt nem ilyen minőségben okozta, felelőssége a Ptk. szerződésen kívül okozott kárért való felelősségre vonatkozó szabályai szerint alakul.

Ezt meghaladóan – vélhetően az új ítélezési gyakorlat szerint is – a munkahelyre bevitt saját tárgyaiért a munkavállaló is gondossággal tartozik, amelynek elmulasztása esetén a munkáltató felelőssége nem állapítható meg.<sup>31</sup> Ennek leginkább akkor van jelentősége, ha nem kifejezetten a munkavégzéshez kötődő dologról van szó, továbbá a munkahelyen megőrző nem található, korlátozó illetve a bevitt tilalmazó rendelkezést pedig nem ír elő a munkáltató.

## 2.2. KISEGZISZTENCIÁK

Az 1992-es Mt.-ben 2010. január 1-jéig létezett a munkáltatók teljesítőképessége alapján történő különbségtétel a felelősségi szabályok körében. Eszerint az általános szabályokban foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felelt.<sup>32</sup>

Ezen speciális szabály magyarázata az volt, hogy a kiségzisztenciájú munkáltatónak csekélyebb szervezettsége és erőforrásai nem teszik lehetővé a főszabály szerinti szigorú objektív felelősség alkalmazását.<sup>33</sup> Ki kell azonban emelni, hogy ennek dacára természetesen ez a szabály nem vonta maga után azt, hogy e munkáltatókat kevésbé kötötték volna a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások.

A kiségzisztenciákra vonatkozó enyhébb felelősségi szabályok alkalmazásának két feltétele volt. Egyfelől ki kell emelni, hogy e kedvezmény csak magánszemély munkáltatókra terjedt ki, jogi személyiségű vagy gazdasági társaság munkáltatóra nem. Másfelől pedig a munkáltató legfeljebb tíz főt foglalkoztathatott. Ezen számadatnak a károkozás időpontjában kellett fennállnia.

Bizonyítás tekintetében az általános szabályoknak megfelelően a munkavállalónak kellett bizonyítani a kár bekövetkeztét és annak munkaviszonnyal való összefüggését, míg a munkáltató ellenbizonyíthatta, hogy úgy járt, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.<sup>34</sup> A munkáltató a felelősség alól csak a vétkesség hiányának sikeres bizonyításával mentesülhetett, ugyanis vélelem állt fenn a munkáltató vétkessége mellett.

Kiss György számos ponton kritikával illette a szabályt, amely álláspontja szerint mind jogdogmatikai mind jogpolitikai alapon vitatható volt. Kiss azt emelte ki, hogy a gyakorlatban épphogy a nagyobb munkáltatók azok, amelyek hatékonyabban és szabatosabban gondoskodnak az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtéséről, így ez a szabály éppen azon munkáltatók felelősségét mérsékli, melyeknél a kár bekövetkeztének esélye jóval nagyobb. Nehezményezte továbbá azt, hogy önmagában az, hogy a kiségzisztenciák kevesebb munkavállalót foglalkoztatnak, nem legitimálhatja a felelősség enyhítését. Végül Kiss rámutatott egy konstrukciós hibára is. A korábbi Mt. szerint ugyanis munkáltató az lehet, aki jogképes. Ez a kitétel pedig indokolatlanná teszi a „magánszemély” munkáltató kifejezés alkalmazását, mivel jogállásuk terén a törvény értelmében nincs a differenciálásukra okot adó jogi tény.<sup>35</sup> A szabályt tehát számos kritikai észrevétel érte, mígnem az Alkotmánybíróság 2009. december 31-i hatállyal megsemmisítette a rendelkezést.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> BH1981.209.

<sup>32</sup> 1992-es Mt. 175. § (1) bekezdés.

<sup>33</sup> PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF – TALLIÁN BLANKA: *Munkajogi Kézikönyv*, 2007, HVG-ORAC, Budapest, 306. o.

<sup>34</sup> 1992-es Mt. 175. § (2) bekezdés.

<sup>35</sup> KISS: i. m. 281. o.

<sup>36</sup> 41/2009. (III. 27.) AB határozat: Az Alkotmánybíróság indokolásában először abban foglalt állást, hogy összehasonlíthatóak-e az Mt. 174. §-ban említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak illetve van-e különbség magánszemély és nem magánszemély munkáltatók között. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint nem volt semmilyen ésszerű indoka annak, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miatt épp erre a munkáltatói körre legyen alkalmazandó. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy nincs ésszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 fő főfoglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek. Az Alkotmánybíróság – az indítványi

Az elmúlt néhány évben e szabály alkalmazására már nem nyílt lehetőség, hiszen az Alkotmánybíróság megsemmisítette az Mt. ezen rendelkezését. Volt azonban egy igen fontos indoka annak, hogy ez a kutatásom részét képezte. Egyetértek Kiss György kritikájának azon részével, hogy a munkáltatók közötti ilyen jellegű megkülönböztetést az sem indokolja, hogy számos EU irányelv rögzíti elvei között, hogy az egyes közösségi normákat úgy kell adaptálni, hogy az a kis- és középvállalkozások tevékenységét el ne lehetetlenítse, illetve ne nehezítse. Viszont nyilvánvaló, hogy a legtöbb magánszemélynek nincs arra kellő erőforrása, hogy nagyvállalatot hozzon létre és e különbségekből fakadóan bizonyos fokú méltányosság gyakorlása álláspontom szerint szükséges. Hiszen nem kezelhet a jogalkalmazó azonos módon egy kisvállalkozást és egy nagyvállalatot és a formállogika alapján is nehezen várható el azonos fokú hatékonyság – a kármegelőzés terén – egy kisvállalkozás és egy nagyvállalat viszonylatában. Az erre irányuló jogalkotói akarat leképeződése az új Mt.-ben megjelenő – nóvumot képező – szabály, mely szerint a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.<sup>37</sup> Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit kell figyelembe venni.

Ezt, a jogalkotói szándékra vonatkozó értelmezést, erősíti a törvényi indokolás is, amely kiemeli, hogy e szabály alkalmazására elsősorban olyan, kiségzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyek esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat.<sup>38</sup> Ez alapján tehát kijelenthetjük, hogy ugyan e munkáltatói körre már nem, mint a főszabály, tehát az objektív felelősség alóli kivételként kell tekintetnünk, ám a korábbi szabályozásban megjelenő jogalkotói akarat a jövőben a bírói gyakorlaton keresztül érheti el a célját.

---

kérelmek alapján – ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. § szerinti munkáltató vétkeességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan különböztették-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat. Ennek körében az AB kimondta, hogy a tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató és a többi munkáltató között a (fő) foglalkoztatotti létszám alapján történő, a munkáltatói kárfelelősségi formák közötti különbségtételnek a munkáltatók gazdasági-pénzügyi érdekeinek védelme alkotmányosan nem elfogadható indoka.

<sup>37</sup> Mt. 167. § (3) bekezdés.

<sup>38</sup> Az Mt. a 166-167. §-hoz fűzött általános indokolása.

#### FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1.] FERENCZ JÁCINT: Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása, in *Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, 2012, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr.
- [2.] FÉZER TAMÁS (szerk.): *A kártérítési jog magyarázata*, 2010, Complex Kiadó, Budapest.
- [3.] KISS GYÖRGY: *Munkajog*, 2005, Osiris Kiadó, Budapest.
- [4.] GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [5.] LEHOCZKINÉ KOLLONAY CSILLA: *A magyar munkajog II.*, 1998, Kulturtrade Kiadó, Budapest.
- [6.] PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF – TALLIÁN BLANKA: *Munkajogi Kézikönyv*, 2007, HVG-ORAC, Budapest.
- [7.] PÁL LAJOS – LŐRINCZ GYÖRGY – KOZMA ANNA – PETHŐ RÓBERT: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2012, HVG-ORAC, Budapest.
- [8.] ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkajog alapintézményei*, 3. kötet, 1997, Institutiones Juris, Pécs.

#### FELHASZNÁLT JOGFORRÁSOK

- [1.] A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- [2.] BH1981.209.
- [3.] BH1993.263.
- [4.] BH1997.502.
- [5.] BH2002.331.
- [6.] BH2005.368.
- [7.] BH2005.443.
- [8.] MK 22.
- [9.] MK 29.
- [10.] Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 804/2000/3.
- [11.] 41/2009. (III. 27.) AB határozat.
- [12.] Az Mt. általános indokolása.