

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**Rövid összefoglalás a munkáltató kártérítési felelősségéről a régi és a hatályos  
munkajogi szabályok tükrében**

**szerző: dr. Szénási-Varga Nóra**

**Szolnok, 2016.március 20.**

## 1. Bevezető gondolatok

A kártérítési jog nem csupán a magyar polgári jog egyik gyakran vitatott területe, hanem komoly szerepet kap a munkajogban is.

A munkajogászok körében is felmerül számos kérdés, amikor balesettel, foglalkozási megbetegedéssel, egyéb egészségkárosodással kapcsolatban szóba kerül a munkáltató kárfelelőssége.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), amely 2012. július 1-jén lépett hatályba - helyenként kisebb-nagyobb mértékben, de összességében jelentősen - a kártérítés vonatkozásában a munkaviszonyt a polgári jogviszonyok felé közelítette.

Az Mt. szabályain belül legalább olyan jelentős változás történt a munkáltató kárfelelősségével kapcsolatban, mint a munkajog többi területén, azzal együtt, hogy ezek a változások a részletekben fedezhetők fel a leginkább.

## 2. A régi és az új szabályozás összevetése

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény ( régi Mt.) az alábbiak szerint szabályozta a munkáltató kártérítési felelősségét:

**174. § (1)** *A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.*

*(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.*

*(3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.*

*(4) A munkavállaló bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.*

*(5) A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok.*

A fenti szabályok a munkáltató objektív felelősségére épülnek. E szabályok alapján a bírói gyakorlat a munkáltató széleskörű kártérítési felelősségét munkálta ki.

A hatályos Mt. 166.§ (1) bekezdése kimondja, hogy *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.*

A fenti jogszabályból egyértelműen megállapítható, hogy hatályos szabályozásunk a munkáltató kárfelelősségével kapcsolatban a régi Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó elveit továbbra is fenntartja, ugyanakkor szűkíteni igyekszik a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget.

Nem véletlen, hogy az Mt. „a működési kör” helyett az „ellenőrzési kör” fogalmát vezette be. A korábbi működési kör rendkívül széles értelmezésén alapuló joggyakorlat olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.<sup>1</sup>

Az ellenőrzési kör tartalmilag hasonló a működési körhöz, a munkavégzés során a folyamatokra való tényleges ráhatás, ellenőrzés lehetőségét jelenti. Az ellenőrzési kör alapján azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató ténylegesen mire lehet befolyással, mire terjed ki ellenőrzési kötelezettsége.

Az Mt. már nem határozza meg, hogy mi tartozik a munkáltatói „ellenőrzési körbe”, de az megállapítható, hogy amennyiben a munkáltatónak nincs ráhatása, illetve befolyása a fent leírtakra (például a használt anyag állapotára), akkor a kárfelelőssége sem áll fenn. Ide tartoznak az eszközök, energia, munkavállalók, amelyeknek működésére a munkáltatónak befolyása van.

A régi Mt. 174.§ (2) bekezdését a Legfelsőbb Bíróság MK.29. számú állásfoglalás b) pontja segítette értelmezni, mely szerint annak vizsgálata során, hogy a munkáltató működési körébe esik-e a kárt előidéző ok, a *végzett munka jellegére és a munkavégzés körülményeire* is figyelemmel kell lenni.

A kárt előidéző ok akkor minősült a munkáltató működési körén kívül esőnek, ha az független volt a munkáltató tevékenységétől, tehát ha az előidéző ok és a munkáltató tevékenysége között nem létezett okozati összefüggés. Azt, hogy a kárt előidéző ok az adott esetben a munkáltató működési körén kívül esett-e, a munkáltató vonatkozásában objektív ismérvek alapján kellett vizsgálni.<sup>2</sup> Ez a megközelítés irányadó lehet az ellenőrzési kör fogalmának meghatározása során is.

Látva a jogszabály szöveget, észlelhető a jogalkotói szándék szerinti tágabb körű mentesülési lehetőség a két további konjunktív feltétel megvalósulása folytán: a munkáltatónak a károkozó körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható annak elkerülése vagy a kár elhárítása. Természetesen az ellenőrzési körön belüli kár okozó körülmény esetén ugyanúgy nincs kimentési lehetőség, mint a működési körön belüli ok felmerülésekor, elháríthatatlanság esetén sem, ide nem értve a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartását.

A fent hivatkozott állásfoglalás c) pontja a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartását értelmezi - szintén a régi Mt. 174.§ (2) bekezdésére vonatkozóan. Mivel az Mt. megtartotta a „*károsult elháríthatatlan magatartásának*” fogalmát, látható, hogy e a károsulti közrehatás jogszabályi alapja változatlan maradt.

A fentiekből következik, hogy hatályos szabályaink szerint a munkáltató felelőssége megállapításához három, és ehhez még egy konjunktív feltétel együttállása szükséges.

A három pozitív feltétel: a kár keletkezése, a munkajogviszony fennállása, a munkajogviszony és a kár közötti ok-okozati összefüggés, míg a negyedik, negatív feltétel az, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.<sup>3</sup>

### **3. A mentesülés esetei**

A fentiekben kifejtettek szerint a munkáltató két esetben mentesülhet a felelősség alól:

1. Ha a kár az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy bekövetkezését elkerülje vagy elhárítsa
2. Mentésülhet a munkavállaló magatartása miatt

3/1. Ha fordított megközelítésben nézzük a kérdést, a munkáltató az ellenőrzési körébe eső kár megtérítése alól nem mentesülhet, az azon kívül eső kárt pedig csak két együttes feltétel fennállása

---

1 41/2009 (III.27.) AB határozat

2 Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK 29-es állásfoglalása.

3 Mt. kommentár

esetén nem kell megtérítenie: ha azzal nem kellett számolnia és nem is volt elvárható, hogy bekövetkezését elkerülje vagy elhárítsa.

Az ellenőrzés körébe esnek különösen azok a körülmények, amelyek a munkáltató által, feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságaiból, állapotából, magatartásából és működéséből ered.

Az okozati összefüggés hiánya esetén azt kell vizsgálni, hogy a munkáltatónak számolnia kellett-e a károsodást előidéző körülménnyel, és elvárható volt-e a károsodás bekövetkeztének az elhárítása vagy elkerülése.

A már hivatkozott Legfelsőbb Bírósági állásfoglalás elháríthatatlannak tekinti az olyan behatást, amelyet a technika, illetve a műszaki lehetőségek adott szintje mellett, a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni.

3/2. A munkáltató a munkavállaló magatartása miatt is mentesülhet, de csak ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása idézte elő.

Tipikus példája lehet ennek, ha azért éri kár a munkavállalót, mert a számára biztosított védőfelszerelést nem viseli és így a munkavállaló magatartása és a bekövetkezett kár közötti okozati összefüggés állapítható meg. Ez persze nem mentesíti a munkáltatót abban esetben, ha következmények nélkül eltűri a munkavállalók előírás-ellenes munkavégzését. A mentesülés tehát abban az esetben áll fenn, ha a kárt *kizárólag* a munkavállaló magatartása okozza.<sup>4</sup>

A fentiek alapján a jogalkotó szándéka egyértelmű, vagyis az objektív munkáltatói kárfelelősség megtartásával, de a kimentési okok jelentős bővítésével is a polgári jogviszony felé közelíti a munkáltatói kárfelelősséget.

#### **4. Bizonyítási teher a felelősség megállapításánál**

Amennyiben bírói útra terelődik egy kártérítési felelősségi kérdés, az eljáró bíró a eljárási törvény szabályainak megfelelően tájékoztatja a feleket, hogy kinek, mit kell bizonyítania.

Kártérítési felelősség kérdéskörében a **munkavállalónak** a károkozás és a munkajogviszony közötti ok-okozati összefüggésre, a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére terjed ki a bizonyítási

---

<sup>4</sup> BH1995.740.

kötelezettsége. Azaz, igénye érvényesítése során legalább *valószínűsítene kell*, hogy kára a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett.

A **munkáltató** felelőssége szempontjából továbbra sincs annak jelentősége, hogy a munkavállaló károsodása a munkáltatónak felróható-e. A fentiekben már kifejtettek szerint a munkáltatói felelősség az objektív kárfelelősség elvén alapul, melynek lényege, hogy a felelősség vétkességtől, illetve a vétkesség vizsgálatától függetlenül fennáll. Megjegyzendő azonban, hogy a vétkességtől független felelősség alól a törvény a munkavállalónak a munkahelyre bevitt dolgaiban, tárgyaiban bekövetkezett károk tekintetében - és csak ott - kivételt enged.

A kimentési eseteknél természetesen a munkáltató bizonyít. A munkáltató kártérítési felelősségének a jogalapi elemei: a magatartás, a kár bekövetkezése, a kettő közötti okozati összefüggés, ehhez kapcsolódik a munkajogviszony fennállása.

Hangsúlyozni kell, hogy az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezései csak akkor alkalmazhatóak, ha a felek között munkaviszony áll fenn. Egyéb jogviszony esetén - azaz ha a kárt szenvedett fél a feladatot megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján látja el - a Polgári Törvénykönyv kártérítési szabályai az irányadók. Nem mentesülési ok tehát, ha nem áll fenn a felek között munkaviszony (hanem pl. megbízási szerződés), ilyenkor azonban más jogszabály az alkalmazandó és az ügy nem munkajogi per lesz.

## **5. A munkahelyre bevitt dolgokban esett kár**

A munkáltató felelőssége a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozóan 1992 előtt csak akkor volt objektív, ha a munkáltató öltözőjében, megőrzőjében vagy az általa kijelölt más helyen elhelyezett tárgyakban keletkezett a kár, vagy, 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.

Az Mt. 168. § (1) bekezdés szerint *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 új szabályok nem zárják ki a munkáltató objektív felelősségét, de lehetővé teszik, hogy a munkáltató a kár megelőzése érdekében előírja, hogy a munkavállaló jelentse be a munkahelyre

bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitelét, továbbá a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be.

Amennyiben a munkáltató azt írja elő, hogy a munkavállaló jelentse be a megőrzőben való elhelyezést vagy a bevitelt és e szabályokat a munkavállaló megszegi, akkor a munkáltató csak szándékos károkozás esetén felel.

A fentiekből következik tehát, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülése lehetséges, de csak abban az esetben, ha bizonyítja, hogy a munkavállaló megszegte a dolog elhelyezésére (őrzésére) vagy a bevitel bejelentésére vonatkozó szabályt.

Az Mt. szerint a munkába járáshoz vagy munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. Ez a szabály eltér a korábbi rendelkezésektől, ugyanis 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 bevitelét.

Amennyiben a munkáltató az engedélyt nem adja meg, ám a munkavállaló a dolgot mégis beviszi a munkahelyre és ott kár keletkezik abban, akkor a munkáltató csak akkor felel, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy szándékos károkozás történt.

## **6. Összefoglaló gondolatok**

A régi és a hatályos szabályok összevetése során az volt megállapítható, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének megváltozott szabályainak értelmezése során jól alkalmazható az eddigi bírói gyakorlat, de figyelemmel kell lenni ennek körében a jogalkató szándéka szerinti nagyobb terjedelmű kimentési lehetőségre is.



## Felhasznált irodalom és jogszabály jegyzék

- 1.) dr. Gáspárné dr. Szokol Márta: A munkáltató kártérítési felelőssége E-Munkajog, 2013. május XIV. évfolyam, 5. szám
- 2.) dr. Bérdi András: A munkáltató kárfelelőssége és a munkavédelem; X. Magyar Munkajogi Konferencián megtartott előadásanyaga
- 3.) 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)
- 4.) Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Régi Mt.)
- 5.) Mt. Kommentár