

DR. HORVÁTH ISTVÁN

habilitált egyetemi docens, tanszékvezető

Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék,

a Magyar Jogász Egylet Munkajogi és Szociális Jogi Szakosztályának elnöke

FELELŐSSÉG A MUNKAJOGBAN – VÁLTOZÓ SZABÁLYOK, ÚJ KÉRDŐJELEK

<https://doi.org/10.61382/MJE.Ertekezések.2026.Horvath.123>

Összefoglaló

A felelősséget – Eörsi Gyula professzor megfogalmazásával élve – társadalmi értelemben valamely felróhatóan elkövetett társadalomra veszélyes magatartás váltja ki.¹ A munkajogi felelősség ennél még komplexebb is, hiszen a munkáltatóknak a vétkességen túlmenően sok esetben olyan következményekért is helyt kell állniuk, amelyek a kockázatvállalás határát súrolják. Írásom a kárfelelősség intézményeinek meghatározó elemeit vizsgálja. Először a munkavállalói kártérítési felelősség korábbi és a hatályos munkajogi szabályozás közötti két változását tekintem át, majd a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének módosult kondícióit elemzem. Ezt követően a kártérítési felelősség egy különös területének, a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek korábbi és hatályos szabályait vetem össze, a kritika mellett módosítási javaslatot is megfogalmazva.

Kulcsszavak: azonnali hatályú felmondás; átalány-kártérítés; átlagkereset; elháríthatatlanság; ellenőrzési kör; előreláthatóság; elvárhatóság; felmondás; felmondási idő; gondatlanság; jogkövetkezmény; kárenyhítési kötelezettség; kártérítési felelősség; kollektív szerződés; kormánytisztviselő; köztisztviselő; mentesülés; munkabér; munkaszerződés; munkavállalói biztosíték; munkaviszony-megszüntetés; működési kör; szándékosság; távolléti díj; vétkesség

¹ EÖRSI GYULA: *Kötelmi jog. Általános rész*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2003. 239.

1. A munkavállalói kárfelelősség – „munkáltató-barát” változások

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: 1992-es Mt.) helyébe lépő 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) a munkavállalói felelősség tekintetében a munkáltatók számára kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz. Ezek közül emelünk ki két meghatározó változást.

1.1. Általános kártérítési felelősség – elmozdulás a reparáció irányában

Az általános, az ún. vétkességen alapuló felelősség törvényi szabályaiban meghatározó a teljes kártérítés irányába történő változás. A munkajogi rendszerváltozást hozó, a szociális-piacgazdaság követelményeihez igazodó 1992-es Mt. megőrizte a szocialista szabályozásnak a munkavállalói kárfelelősséget korlátozó sajátosságát. A vétkességi felelősség esetében a kártérítés mértéke alapvetően nem az okozott kártól, hanem a károkozó magatartáshoz kapcsolódó tudati viszonytól függött. A munkavállaló ugyanis csak a szándékos kötelezettségszegés esetén felelt a teljes kárért, míg gondatlansága esetén felelőssége korlátozott volt. Az 1992-es Mt. általános szabálya szerint gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatta meg. Ennél magasabb mérték kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben volt megállapítható a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel. A kártérítés mértékét a kollektív szerződés legfeljebb hathavi, a munkaszerződés – figyelemmel a munkavállaló korlátozott vagy kizárt alkupozásiójára – legfeljebb másfél havi átlagkeresetig határozhatta meg (1992-es Mt. 167. §).

Mi jelenti a 2012-ben életbe lépett Mt.-ben az előbbieken említett módosulást a reparáció irányába? Bár a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a négyhavi távolléti díj összegét, szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén ugyanakkor a munkavállaló a teljes kár megtérítésére kötelezhető. Az Mt.-ben megállapított szintnél magasabb mértékű kárfelelősség viszont már kizárólag kollektív szerződésben szabályozható; élve a felhatalmazással, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege lehet [Mt. 179. § (3) bekezdés és 191. § (2) bekezdés].

A számokat összevetve – azon túlmenően, hogy a számítás alapjaként az átlagkereset helyébe a távolléti díj lépett – az Mt. általános szabálya egyrészt megnégyeszezi a kártérítés lehetséges összegét, másrészt elválasztja a gondatlanság két esetét. Indirekt módon derül ki az idézett törvényszövegből, hogy a négyhavi távolléti díj összegére vonatkozó korlátozás az enyhe gondatlansággal okozott kárra

vonatkozik. A szó szoros értelmében ráfizethet ugyanakkor a munkáltató, ha az Mt. szövegét „beollózza” állapotodik meg a szakszervezettel a kollektív szerződésben, hogy „gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege lehet”. Ebben ugyanis benne foglaltatik a teljes kártérítési kötelezettséggel járó súlyos gondatlansággal okozott kár is, és ha ennek összege a nyolchavi távolléti díj összegét meghaladná, ez a munkajogi konstrukció keretei között nem térül meg a munkaadónak.

Ennek apropóján utalok arra, hogy joghézagnak tekinthető: az Mt. sem definíciót, sem utalószabályt nem tartalmaz a szándékosság és a gondatlanság fogalmára. A Legfelsőbb Bíróság 1996-ban kiadott 25. számú Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalásából (módosította az MK 148. számú állásfoglalás) tudjuk meg, a munkavállaló szándékosan okoz kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit, és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (eshetőleges szándék). Miután ez egybecseng a büntetőjogi meghatározással, indokolt lenne az Mt.-ben legalább egy utalás a Büntető Törvénykönyvre (a továbbiakban: Btk.), hogy mely magatartás minősül szándékosnak, és melyik gondatlannak. A munkaügyi gyakorlat ugyanis a Btk. terminológiáját követi, miszerint

- súlyos gondatlanság, ha valaki előre látja cselekményének lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában,
- enyhe gondatlanság, ha az elkövető cselekménye lehetséges következményeit azért nem látja előre, mert a tőle elvárható figyelmet vagy körültekintést elmulasztja (Btk. 8. §).

Ez utóbbi elhatárolásnak a kárfelelősség lehetséges mértékén túl az azonnali hatályú felmondásnál (Mt. 78. §) is „perdöntő” jelentősége van, hiszen az e jogcímen történő megszüntetés egyik lehetséges indoka szerint a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettséget jelentős mértékben szándékosan vagy súlyos gondatlansággal kell megszegni. Ha a gondatlanság csak enyhe, kizárt a négyhavi távolléti díj összegét meghaladó teljes kártérítés, és a munkaviszony mindkét alanyának azonnali hatályú felmondása jogellenes lesz.

1.2. Jogalkotási forrás a Monarchia közszolgálatából – a munkavállalói biztosíték

Az 1992-es Mt. nem szabályozta a fenti alcímekben szereplő, a munkáltatói kártérítési követelés kielégítését könnyítő jogintézményt. A forrás a dualizmus magyar közszolgálati szabályozása. Az 1897. évi XX. törvénycikk az állami számvitelről (a továbbiakban: 1897. évi XX. törvénycikk), miszerint a pénz, anyag vagy egyéb értékek kezelésével és ennek közvetlen ellenőrzésével foglalkozó „állami közegek” felelősségük

fedezésére kötelesek voltak szolgálati biztosíték jogcímen fizetésük 2/3-ának megfelelő összeget készpénzben letenni. Minden előléptetésnél „a nyert fizetési többlet” 2/3-ával a szolgálati biztosítékot ki kellett egészíteni. A biztosítékot a szolgálat megkezdése, mai terminológiával élve a munkába állás előtt kellett letenni, kérelemre akár havi részletekben is kifizethető volt (1897. évi XX. törvénycikk 53–54. §).

A letett szolgálati biztosítékot az állam „gyümölcsöztette”, és abból a letevő állami köztisztviselőnek kamatot fizetett. A biztosíték a szolgálati viszonyából származó állami követelések fedezetére bármikor részben vagy egészben bevonható volt. Ilyen esetben – ha még a köztisztviselő szolgálatban állt – köteles volt kiegészíteni, illetve pótolni a szolgálati biztosítékot. A biztosítékot csak akkor kellett visszafizetni, ha az azt letevőnek a jogviszonya megszűnt, és tartozása nem volt (1897. évi XX. törvénycikk 55–57. §).

A munkavállalói biztosíték az 1897. évi XX. törvénycikkben foglaltak nyomán került az Mt.-be a következő, részben a szabályozás köz-, illetőleg magánjogi karakteréből fakadó eltérésekkel. Szemben a szolgálati biztosítékkal, e biztosíték nem a törvény erejénél fogva, hanem a felek – még ha sokszor formális – írásbeli megállapodása alapján fizetendő. Az előfeltétel az eltérő jogszabályi szóhasználat ellenére alapvetően azonos: a munkavállaló

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi [Mt. 189. § (1) bekezdés].

Különbég van a biztosíték összegében: a fizetés 2/3-ától, mint fix összegtől eltérően az Mt. a munkavállaló egyhavi alapbérében állapítja meg a biztosíték maximumát. Ugyancsak eltér a dualizmus szabályozásától, hogy az alapbér növekedése nem járhat a biztosíték összegének kiegészítésével. Az 1897. évi XX. törvénycikk csupán a biztosíték „gyümölcsöztetéséről” rendelkezett, de eltérően az Mt.-től nem írta elő annak a munkaadó által választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán történő elhelyezését [Mt. 189. § (2)–(3) bekezdés]. A kamatfizetést ugyan mindkét jogszabály előírta, jelentős különbség viszont, hogy az állam tisztviselőjét a kamat a biztosíték letételének tartama alatt is megillette, a munkavállaló ezzel szemben a biztosíték részére történő visszafizetésekor kapja csak meg a jegybanki alapkamattal növelt összeget. További eltérés, hogy az Mt. szerint nemcsak a munkaviszony megszűnése okán, hanem akkor is visszajár a biztosíték, ha a munkavállaló munkaköre úgy változik, hogy a biztosítékadásnak az Mt. fentebb idézett 189. § (1) bekezdése szerinti feltétele már nem áll fenn; például az étterem fizetőpincére szakácsként dolgozik tovább.

Végezetül hasonlóság, hogy a szolgálati biztosíték a szolgálati jogviszonyból származó állami követelések, a munkavállalói biztosíték kizárólag a munkáltatói kártérítési igény kielégítésének fedezeteként volt és jelenleg is ezen célból felhasznál-

nálható [Mt. 189. § (4)–(5) bekezdés]. Ugyanakkor az 1897. évi XX. törvénycikkkel szemben a törvény erejénél fogva a munkavállaló nem köteles kiegészíteni vagy újra fizetni a biztosítékot arra tekintettel, hogy a kárigényét ennek összegéből a munkaadó a munkabérből való levonás szabályai szerint vonja le.

A következő körülmény már a hatályos szabályozás ellentmondását jelzi. Az indokolatlanul fragmentált szabályozású közigazgatásban – mind a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (a továbbiakban: Kttv.), mind a 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (a továbbiakban: Kit.) hatálya alatt a köz- és a kormánytisztviselők mellett foglalkoztatnak munkavállalókat is, alapvetően az Mt. szabályai szerint. E törvények ambivalenciája, hogy egyrészt a Kttv. és a Kit. nem teszi lehetővé biztosíték megfizetését vagy kinevezésben történő kikötését a közpénzek felett közvetlenül diszponáló köztisztviselők és kormánytisztviselők esetében. Ugyanakkor az egyébként közhatalmat egyáltalán nem gyakorló munkavállalók tekintetében a biztosíték alkalmazása az Mt. alapján lehetséges. Most idézzük fel, hogy eredetileg hol is született meg ez a jogintézmény...

2. A munkáltató mentesülése a kárfelelősség alól – Mely változással járt a működési kör helyébe lépett ellenőrzési kör?

A munkáltató anyagi felelőssége változatlanul hagyományosan objektív alapú, azaz a vétkesség és felróhatóság vizsgálatára tekintet nélküli.² Az 1992-es Mt. általános szabálya szerint a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felelt [korábbi Mt. 174. § (1) bekezdés]. A helyébe lépett törvény már cizelláltabban szabályoz. Egyrészt megállapítja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, másrészt viszont a teljes kár megtérítésének kötelezettsége alól kivételt teremt: nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható [Mt. 166. § (1) bekezdés és 167. § (1) bekezdés].

Az 1992-es Mt. abban az esetben mentesítette a munkáltatót a felelősség alól, ha bizonyította, hogy

- a) a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy
- b) kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992-es Mt. 174. § (2) bekezdés].

Változás az a) pontban foglaltak tekintetében történt. Egyrészt a „működési kör” megjelölést az „ellenőrzési kör” váltotta fel. Másfelől az „elháríthatatlan ok” helyé-

² KISS GYÖRGY (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 309.

be e körön kívüli olyan körülmény került károkozóként, amellyel a munkáltatónak nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa [Mt. 166. § (2) bekezdés].

A munkáltató működési körét az 1992-es Mt. meghatározta. A példálózó jellegű felsorolás szerint e körbe tartoztak különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok [1992-es Mt. 174. § (5) bekezdés]. Ezzel szemben csak a T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről Indokolása (a továbbiakban: Indokolás) szól arról, meddig terjed az ellenőrzési kör határa. Idetartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.³ Mindez relatív tartalmú fogalom, hiszen azt a munkáltató tényleges ráhatása, reális befolyásolási lehetősége tükrében kell megítélni, indirekt módon érvényesítve ezzel a felelősség bizonyos felróhatósági aspektusait is.⁴

Az Indokolás szerint az általános objektív felelősség körében az Mt. a munkáltató számára – a munkajog eddigi szemléletéhez képest – új kimentési okot határozott meg, amikor a működési kör fogalmát felváltotta az ellenőrzési kör fogalmával. A jogalkotó szándéka ezzel az volt, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. Az Indokolás szerint a korábbi Mt. 174. § rendelkezésén (a 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. Ezzel pedig a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében. Működési körön kívüliségről csak akkor lehetett szó, ha a kárt előidéző ok független volt a munkáltató tevékenységétől és körülményeitől.⁵ A munkáltató kártérítési felelősségének pozitív eleme, a „munkaviszonnyal összefüggésben” és a kimentési okként meghatározott „működési kör” azonos tartalmat nyertek, azaz ha a káresemény a munkaviszonnyal kapcsolatba volt hozható, az egyben a munkáltató működési körébe tartozónak is minősült.⁶ A bírói gyakorlat a működési kör fogalmát oly tágan értelmezte, hogy végeredményben a munkáltató nem menthette ki magát a felelősség alól.⁷

³ Indokolás, 150. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>

⁴ Kiss: *Munkajog*. 312.

⁵ Indokolás, 150. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>

⁶ LŐRINCZ GYÖRGY: Az „ellenőrzési kör” értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében. *Munkajog*, 2020. (1), 1–11.

⁷ KISS GYÖRGY – BERKE GYULA – BANKÓ ZOLTÁN – KOVÁCS ERIKA – KAJTÁR EDIT: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”. Pécs, 2010. 162.

Az Mt. érintett szabálya egyébként megegyezik a Polgári Törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.) „Felelősség szerződésszegéssel okozott károkért” cím alatti rendelkezésével. E szerint a szerződésszegő mentesül 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. 6:142. §). Kiss György *Munkajog* című tankönyve mindezt bizonyos szempontból meglepő megoldásnak tekinti, hiszen a munkaviszonyból eredő munkavállalói károk (például a balesetek) jellemzően nem klasszikusan szerződésszegési karakterűek. Éppen emiatt hangsúlyozandó, hogy a nemzetközi gyakorlatban a munkahelyi egészségkárosodásokkal kapcsolatos károk térítése jellemzően szinte automatikusan, biztosítási elven történik, esetleg a munkáltatók kockázati besorolása alapján.⁸

A Ptk. idézett 6:142. §-a kockázattelepítési szabály. A szerződésszegésért való felelősség alóli kimentés feltételrendszere a fokozott veszéllyel járó tevékenységgel okozott károkért való felelősség kimentési feltételeihez áll közel. E felelősség szabályai a „belső” *vis maior* esetében nem teszik lehetővé a felelősség alóli mentesülést. A szerződést szegő fél a kártérítési felelősség alól csak akkor mentesül, ha az elháríthatatlan körülmény az ellenőrzési körén kívül esik. Önmagában az, hogy a szerződést megszegő fél az adott körülményt nem képes befolyásolni, illetve nem képes arra hatást gyakorolni, nem eredményezi azt, hogy a körülményt ellenőrzési körön kívül esőnek kell tekinteni. Ebből következően ellenőrzési körbe eső lehet az olyan „belső” objektív körülmény is, amely a szerződésszegő által nem volt befolyásolható, és amely gondos ellenőrzéssel sem volt elhárítható.⁹

2.1. Ellentmondás az egyik kimentési feltételben – Miként fogalmazható meg elvárhatóság azzal kapcsolatban, amivel nem kell számolni?

Az „és” szó használata jelenti számomra az Mt. értelmezése során a fentebb jelzett ellentmondást. A jogi nyelvben az „és” kötőszó egy alapvető és szigorú logikai operátor (konjunkció). Amikor egy jogszabály két vagy több feltételt az „és” szóval köt össze, az azt jelenti, hogy minden egyes feltételnek egyidejűleg és maradéktalanul teljesülnie kell a joghatás vagy kötelezettség megvalósulásához. Ha a jogsza-

⁸ Kiss: *Munkajog*, 312.

⁹ Új Ptk. Tanácsadó Testület véleménye – A Ptk. 6:142. § alkalmazásában hogyan kell értelmezni az „ellenőrzési körön kívül eső” mentesülési okot? Lehet-e ellenőrzési körön belüli az olyan objektív körülmény, amely a szerződésszegő által nem volt befolyásolható, és amely a gondos ellenőrzéssel sem volt elhárítható?

bály szerint egy jogosultsághoz az „A” és a „B” feltétel szükséges, akkor sem „A”, sem önmagában „B” nem elegendő. Mindkettőre szükség van.¹⁰

Az Mt. szerint a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta,

– amellyel nem kellett számolnia, és

– nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa [Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont].

Kiemelek két meghatározó kifejezést a törvényszövegből. Az egyik, „amivel nem kellett számolni”, a jogszabályszövegekben a mentesülési és az előreláthatósági (releváns kauzalitási) szabályok alapköve. A munkáltatónak nem kellett számolnia, tehát számára elháríthatatlan az olyan külső behatás, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni. Ennek megítélése objektív körülményeken (például az adott szakmában elérhető technika, műszaki fejlettség) kell, hogy nyugodjon, nem a munkáltató adott helyzetéből kell kiindulni. Azt kell vizsgálni, hogy létezik-e olyan eszköz, megoldás, amellyel a kár elhárítható lett volna.¹¹

A másik, a törvényszövegből kiemelt kategória az elvárhatóság hiánya. Ez olyan mentesülési alapelv, amely általában a jogban kizárja a felelősséget. Azt jelenti, hogy az adott személlyel szemben jogilag nem volt elvárható az a magatartás, amellyel a kárt vagy a jogsértő állapotot elkerülhette volna.¹²

Az általam feltételezett ellentmondás kérdőmondatba „csomagolva”: A kárfelelősség alóli mentesülés konjunktív feltételeként miként értelmezhető az elvárhatóság olyan károkozó körülmény bekövetkezésének elkerülése vagy a kár elhárítása kapcsán, amellyel a munkáltatónak eleve nem kellett számolnia?! Azaz az előreláthatóság hiánya kizárja az elvárhatóság számonkérhetőségét. Mindez nemcsak logikai, hanem véleményem szerint tételes jogi ellentmondás is. A Ptk. 6:521. §-a szerint nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előre látnia. Az Mt. pedig megállapítja, nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható [Mt. 167. § (1) bekezdés]. Ebben az esetben talán megfelelőbb lenne a vagylagos szabályozás. Akkor

¹⁰ TÓTH J. ZOLTÁN: A jogértelmezéshez használt módszerek a mai magyar felsőbbírási gyakorlatban. *Magyar Jog*, 2012. (4), 193–208.

¹¹ Kiss: *Munkajog*. 314.

¹² WELLMANN BARNA BENCE: *Mentesíthet-e a hét szűk esztendő a teljesítés alól? Avagy a nemzetközi adásvételi szerződések egyes felelősségi kérdései*. Győr, Széchenyi István Egyetem, 2017. <https://dfk-online.sze.hu/images/optimi%20nostri/2017/wellmann.pdf>

mentesülne a munkaadó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta,

- amellyel nem kellett számolnia, vagy
- nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

2.2. Az ellenőrzési kör szélesítése – a kimentési feltételek „összemosása” az ítélkezési gyakorlatban

A példaként hozott jogeset felperese gépjárművezető, öt kollégájával együtt Üzbegisztánba teljesítettek fuvarfeladatot. A felperes a fuvarfeladat során az alperes képviselőjeként járt el: ő tartotta a kapcsolatot az alperes irányítójával és a megbízóval. Az üzbegisztáni telephelyére történt megérkezést követően a megrendelő tulajdonosa az alperes munkavállalót vacsorára hívta meg a telephelyen lévő étkezőbe. Üzbegisztánban a megrendelők jellemzően vacsorameghívással fogadják a gépjárművezetőket. Az alperesnek tudomása volt arról, hogy a munkavállalói ilyen jellegű vacsorákon részt szoktak venni. A felperes és munkatársai a vacsorameghívást elfogadták, a vacsorát követően viszont rosszul lettek. Végezetül felperes egészségi állapotában olyan változás következett be, amelyre tekintettel részére rokkantsági ellátást állapítottak meg.

A jogerős ítélet a felperes keresetét elutasította. Írásom témája szempontjából a II. fokú döntésből kiemelendő: az Mt. 166. § (2) bekezdés *a*) pontja szerinti mentesülési körülmények fennálltak. Az ítéleti indokolás utalt arra, hogy az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele. Az ellenőrzési körön minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak. Arra a körülményre ugyanakkor, hogy a munkáltató telephelyétől több ezer kilométer távolságban milyen minőségű ételt szolgálnak fel a gépkocsivezetőknek, az alperesnek semmilyen ráhatása nem volt. Ez az ellenőrzési körön kívül esett.

Az elháríthatatlansággal összefüggésben a jogerős ítélet kiemelte: az alperes a károsodás bekövetkezését akkor háríthatta volna el, ha megtiltotta, hogy a gépkocsivezetők eleget tegyenek a meghívásnak, azonban a vacsora tényéről az alperesnek nem volt tudomása. A vendéglátás Üzbegisztánban sem volt általános, így az alperesnek a meghívással számolnia sem kellett, ezért nem volt lehetősége és oka ilyen utasítás kiadására. A II. fokú bíróság nem értett egyet azzal a felperesi érveléssel, miszerint köztudomású, hogy a keleti országokban a higiénés körülmények miatt nagyobb a fertőzésveszély, így kockázatos az ottani ételek fogyasztása is, ezért az

alperesnek a megelőzés érdekében intézkednie kellett volna. Az az elvi lehetőség ugyanis, hogy a keleti ételek fogyasztása esetén fennállhat a károsodás absztrakt veszélye, nyilvánvalóan nem jelenti azt, hogy annak bekövetkezésével a munkáltatónak számolnia is kellett. A jogerős ítélet szerint az alperestől abban az esetben lett volna elvárható, hogy a hasonló betegségek megelőzése érdekében intézkedést tegyen, ha korábban már előfordult volna hasonló eset.

A Kúrián a per 180 fokos fordulatot vett. A „harmadfokú” ítélet megállapította: az alperes a felperes üzbegisztáni munkavégzésével összefüggésben bekövetkezett egészségkárosodásáért kártérítési felelősséggel tartozik. Az ítélet indokolása előjáróban hivatkozik egy korábbi kúriai döntésre, miszerint önmagában a munkáltató telephelyén kívül végzett munka vagy szolgáltatás ellátása nem eredményezi a kár ellenőrzési körén kívüli bekövetkeztét (EBH 2016.M.9.). A tanúk vallomásaiból is a Kúria arra a következtetésre jutott, hogy az alperes – annak ellenére, hogy tudott az üzbegisztáni gyakorlatról – nem tett semmilyen intézkedést. Nem hívta fel a munkavállalók figyelmét a közegészségügyi, higiénés körülmények különbözőségeiből adódó várható veszélyekre, azokról nem adott tájékoztatást. Nem alkotott szabályzatot vagy utasítást a megvendéglésekkel összefüggésben, továbbá nem végzett kockázatértékelést az egészségkárosodás lehetőségével kapcsolatban. Ezen tényeket a jogerős ítélet nem értékelte megfelelően. Kétségtelen tény a Kúria döntése szerint, hogy a felszolgált étel minőségére a munkáltatónak nincs közvetlen ráhatása, befolyása, azonban az adott esetben a vacsora a termelés kockázatába eső tényként értékelendő. A munkáltató által ismert, partnere által a közöttük lévő szerződés teljesítéséhez kapcsolódóan nyújtott vendéglátás, azaz a megrendelőnél, a helybeli szokásoknak megfelelően adott vacsorán való munkavállalói részvétel a munkáltató üzleti érdekébe és gazdasági működésének kockázatába tartozik. A munkavállaló ezzel összefüggő megbetegedése esetén a munkáltató megalapozottan nem hivatkozhat arra, hogy a bekövetkezett kárt az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta (EBH 2019.M.20.).

A kúriai döntés is alapjaiban azt a kérdést tárgyalja, hogy miként kell értelmezni a munkáltató ráhatását, illetve befolyását mint az ellenőrzési kör megállapíthatósága kiemelkedő feltételeit. A perben a káreseménynek az alperesi munkáltató ellenőrzési körében való bekövetkezését elsősorban arra tekintettel állapította meg a Kúria, hogy a munkáltató összességében nem tett meg mindent a perbeli egészségkárosodás megelőzése érdekében. Ez a megítélés pedig óhatatlanul felveti: vajon nem mosódtak-e össze az Mt. 166. § (2) bekezdés tényállásának objektív és szubjektív elemei. A kimentés objektív feltétele az ellenőrzési körön kívüliség. A szubjektív feltétel az ellenőrzési körön kívül eső káresemény esetén annak bizonyítása, hogy a károkozó körülménnyel a munkáltatónak „nem kellett számolnia”, és az „nem volt elkerülhető” vagy „nem volt elhárítható”.

3. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei – változások, ellentmondások és néhány javaslat

Első lépésként összevetem az 1992-es és a hatályos Mt. munkavállalói és munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeire vonatkozó szabályait, kimutatva ezúttal is a változás tendenciáját. Ezt követi két alapvető szabályozási ellentmondás bemutatása. A közigazgatás – egyébként Mt. hatálya alatt álló – munkavállalóira e kérdésben a Kttv. és a Kit. rendelkezéseit kell alkalmazni, melyek szabályozási logikája alapvetően ellentétes az Mt.-vel. Hozzáteve, hogy e két közszolgálati törvény az Mt.-vel összevetve – a jogintézmény funkcióját tekintve – egyben megfelelőbben szankcionálja a munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetését. Kritikámat néhány jogalkotási javaslattal is igyekszem „fűszerezni”.

3.1. A munkavállalói jogellenes munkaviszony-megszüntetés – változó átalány-kártérítés határozatlan és határozott idejű munkaviszony esetén

Az 1992-es Mt. megjelölte azon rendelkezéseket (az alaki kötöttségre, a rendkívüli felmondásra és a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó munkakörátadásra vonatkozó szabályok megsértése, felmondási idő le nem töltése), melyek esetében a munkavállalónak a felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összegű átalány-kártérítést kellett megfizetnie. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért volt jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem töltötte le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel vált arányossá [1992-es Mt. 101. § (1) bekezdés].

A korábbi és a hatályos szabályozást összevetve, a következőktől függ, mely jogsértés esetén kellett vagy szükséges jelenleg „mélyebben zsebébe nyúlnia” a munkavállalónak. Az Mt., eltérően a korábbi szabályozástól, nem állapítja meg a jogsértés eseteit. Ebből következően a felmondási idő bármely csekély tartamú le nem töltése is kiváltja azt a jogkövetkezményt, miszerint a munkavállaló, ha a határozatlan idejű munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni [Mt. 84. § (1) bekezdés].

E körülménnyel együtt azonban jelentős az esélye, hogy az esetek egy meghatározó részében a korábbi Mt. súlyosabban szankcionálta a jogellenes munkavállalói megszüntetést. Ezt alapvetően két jogszabályi rendelkezésre alapozom. Az egyik: az átlagkeresetet kellett figyelembe venni, melynek számítási módja alapján annak összege általában meghaladta az Mt. szerinti távolléti díjét. Az 1992-es Mt. általános szabálya szerint az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári ne-

gyedévre kifizetett munkabérek szolgáltak. Munkabérnek pedig a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás minősült [1992-es Mt. 142/A. § (3) bekezdés; 152. § (4) bekezdés]. Illusztrációként felidézve egy legfelsőbb bírósági döntést: a prémium a teljesítménybér egyik fajtája, ezért munkabérként kell számításba venni, és a törvény, valamint az ítélkezési gyakorlat értelmében az átlagkereset-számítás szempontjából munkabérnek minősül a jutalom is (BH 1995.377.).

Ennél az Mt. „szűkmarkúbb”, ami ez esetben mégis a munkavállalót védi, hiszen jelentős eséllyel csökkenti az átalány-kártérítés számítási alapját. A távolléti díj összegébe időbérben történő díjazás esetén ugyanis az alapbér mellett csak a vasárnapi, a műszak-, az éjszakai, a készenléti és az ügyeleti pótlék számít be [Mt. 148. § (1) bekezdés]. Ennek folytán például az Mt.-ben nem kodifikált, hanem kollektív szerződésben vagy a munkaadó szabályzatában megállapított, akár rendszeresen biztosított díjazások – így az ítélet szerinti prémium és jutalom – nem növelik a távolléti díj összegét. Amennyire előny ez a munkavállalónak, annyira válik hátránnyá, ha ő indít pert a munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazásáért (lásd erről részletesen a „3.2. A munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei – átbillenés a ló túloldalára” cím alatt írtakat!).

A másik körülmény, amely „könnyít” az átalány-kártérítésen a korábbi szabályozáshoz képest, a felmondási idő hossza. Ha – nem kalkulálva a kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában kiköthető, az Mt.-nél hosszabb felmondási idővel – a törvényi szabályokra szorítkozunk, az Mt. szerint a felmondási idő harminc nap, és ennek tartama csak munkáltatói felmondás esetén kezd növekedni [Mt. 69. § (1)–(2) bekezdés]. Ezzel szemben az 1992-es Mt. alapján az ugyancsak minimumként meghatározott harmincnapos felmondási idő a munkaadói mellett munkavállalói felmondás esetén is a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartammal arányosan, lépcsőzetesen növekedett. Törvényi maximuma legalább húsz év munkaviszony esetén kilencven nap volt [1992-es Mt. 92. § (1)–(2) bekezdés].

Ha példaként veszünk egy, a munkáltatónál tíz éve fennálló határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállalót, jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén csupán a felmondási idő eltérő hosszára figyelemmel közel kétszer annyi átalány-kártérítésre volt kötelezhető a munkavállaló az 1992-es Mt. alapján, mint a hatályos szabályok szerint. A felmondási ideje ugyanis ötvenöt nap volt [1992-es Mt. 92. § (2) bekezdés *d*) pontja], szemben az Mt. egységes harmincnapos felmondási idejéhez képest. És a különbséget még jó eséllyel növeli, hogy az átlagkereset összegébe valamennyi olyan díjazás is beszámított, amit a távolléti díj megállapításakor szükséges figyelembe venni, ugyanakkor mindez megfordítva

már nem igaz. A távolléti díj kalkulálásakor ugyanis az Mt.-ben nevesített jogcímeken kívül esnek az átlagkereset részét képező, a munkabér fogalmába tartozó, akár a törvényben nem is szabályozott bérelemek, például az idézett ítélet szerinti prémium és jutalom.

A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésénél viszont nagyobb esélye van, hogy az előző törvényhez képest a hatályos szabályozás szerint magasabb összegű az átalány-kártérítés. Ekkor ugyanis a munkavállaló a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni [Mt. 84. § (2) bekezdés].

Ezzel szemben a korábbi Mt. ettől a határozatlan idejű munkaviszonyra irányadó szabályok alkalmazását rendelte el azon megszorítással, hogy ha a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb, mint a felmondási idő, a munkáltató csak a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelheti [korábbi Mt. 101. § (2) bekezdés]. Mindkét törvény általános szabálya szerint a határozott idejű munkaviszony leghosszabb lehetséges tartama öt év. Így az 1992-es Mt. szerint jó eséllyel a jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén a munkavállaló a törvény szerinti harmincnapos vagy – legalább három éve fennálló határozott idejű munkaviszonya alapján – harmincöt nap felmondási időre járó átlagkeresetével felelt. Ezt csökkenthette, ha a határozott idő lejártáig hátralévő időtartam harminc vagy harmincöt napnál rövidebb volt.

Ehhez képest időarányosan számítva, az Mt. alapján a korábbi törvény szerinti harminc vagy harmincöt napi felmondási időre járó átlagkereset közel háromszorosának, háromhavi távolléti díjjal azonos összeg megfizetésére kötelezhető a munkavállaló, amit ugyancsak a határozott időből három hónapnál rövidebb tartam redukálhat. Ezt a különbséget csökkenti, ha az átlagkeresetbe a távolléti díjba nem számító jogcímeken is kapott bért a munkavállaló.

A hatályos szabályozás szakirodalmi kritikáját idézve, az nem nyújt megfelelő védelmet a munkáltatónak. Egy javaslat szerint az Mt. 84. § (1) bekezdése szerinti egyhavi távolléti díjnak megfelelő összegű átalány-kártérítést fel kellene emelni legalább három-, vagy négyhavi távolléti díjra. Egy ilyen emelt összeg mint kárátalány alkalmas lenne annak biztosítására, hogy az igényérvényesítés költsége ne okozzon további veszteséget a munkáltatónak.

A javaslat szerint a módosítás elsődleges hozadéka azonban a munkavállaló jogszerű magatartásra való ösztönzése lenne. Továbbá a fizetési felszólítással érvényesíthető igény felső határát – amennyiben az jogellenes munkaviszony-megszüntetéshez kapcsolódik – a minimálbér háromszorosa helyett hathavi távolléti díjnak megfelelő összegben kellene megállapítani. Harmadsorban, súlyozni kellene a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésének eseteit. Ennek részeként

a felmondási idő le nem töltése önálló tényállásként lenne szabályozható akként, hogy ebben az esetben háromhavi távolléti díjat fizessen a munkavállaló.¹³

3.2. A munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei – átbillenés a ló túloldalára

Mára az általános szabályból különös lett. Az 1992-es Mt. ugyanis generális jelleggel rögzítette: ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni. A munkáltató kérelmére ugyanakkor a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, ha mindez a munkáltatótól nem volt elvárható. Ettől eltérően ugyanakkor kötötte a bíróságot felperes munkavállaló visszahelyezési kérelme az 1992-es Mt.-ben nevesített jogsértések esetén. Így ha a munkáltató

a) intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, az egyenlő bánásmód követelményébe, illetve felmondási tilalomba ütközött, vagy

b) a munkajogi védelemben részesülő választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése nélkül, illetve a rendkívüli felmondásra vonatkozó rendelkezésekbe ütköző módon szüntette meg [1992-es Mt. 100. § (1)–(3) bekezdés].

Az 1992-es Mt.-hez képest a hatályos szabályozás különös jogkövetkezményként fogalmazza meg felperesi kérelemre a munkaviszony helyreállíthatóságát. E tekintetben ugyanakkor a végeredmény igen hasonló korábbi Mt.-vel. Egyrészt a pereszes alperes ugyancsak nem kérheti a bíróságtól a kérelem teljesítésének mellőzését, másrészt ugyanakkor a kérelmezés vonatkozásában az Mt. kisebb eltéréseket tartalmaz elődjéhez képest. Bővült a munkaviszony helyreállítását kérelmezhetők köre a munkaviszony megszüntetésekor a munkavállalói képviselőnek minősülőkkel [Mt. 83. § (1) bekezdés b) pont]. A védelemre megjelölt választott szakszervezeti tisztségviselőn kívül munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a munkavédelemről szóló törvény szerinti munkavédelmi képviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője is [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pont].

Továbbá egy tétellel bővült azon jogsértések köre, amikor a munkaviszony helyreállítása kérelmezhető: ha munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg [Mt. 83. § (1) bekezdés c) pont].

¹³ MOLNÁR BENCE: És ki védi meg a munkáltató érdekeit? A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói. *Magyar Munkajog*, 2019. (1), 33., 35.

Az igazán markáns eltérés a két kódex szabályozása között, hogy az Mt. egy kivételtől eltekintve kíméli a következő „könyvelési tételek” szerint a munkáltató költségvetését.

a) Az első tétel: az 1992-es Mt. alapján, ha a munkavállaló nem kérte vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést, az ítélet a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – legalább két-, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetnek megfelelő összeg megfizetésére kötelezte [1992-es Mt. 100. § (4) bekezdés]. Ez a tétel az Mt.-ből kimaradt, a munkáltató számára nincs kártérítési következménye, ha az Mt. különös jogkövetkezményének, a munkaviszony helyreállításának kérelmezési lehetőségével a pernyertes felperes nem él.

b) A második tétel: az 1992-es Mt. kimondta, hogy ha a visszahelyezés elmaradt, a munkaviszony a megszüntetésének jogellenességét megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnt meg. Ekkor az alperes munkaadónak meg kellett térítenie a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát, kivéve a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült [1992-es Mt. 100. § (5)–(6) bekezdés]. Amint egy, az idézett rendelkezéshez kapcsolódó ítélet megállapítja: a munkaviszony munkáltató által történt jogellenes megszüntetése esetén az elmaradt munkabér megállapítása végett a munkaviszony megszűnéséig eltelt teljes időszakban kiesett, valamint másutt elért keresetet (jövedelmet) kell egymással szembe állítani, nem pedig az egyes részidőszakok keresetét külön-külön (EBH 1999.150.).

Az Mt. szerint ugyan a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, azonban – a munkáltatói kárfelelősség szabályától eltérően – ez mégsem teljes kártérítést jelent. A legnagyobb „kártétel”, az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés ugyanis nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét [82. § (1)–(2) bekezdés]. Elöljáróban, amint azt a 3.1. pontban kifejtettem, a távolléti díjra vonatkozó számítási szabályok folytán a felső határ általában nem az egyéves jövedelem. Ezzel kapcsolatban az Mt.-t sokszor éri az a kritika, miszerint indokolatlan, hogy a bár a munkáltató kártérítési felelőssége alapvetően és hagyományosan teljes körű (például egy munkabaleset miatt felmerülő egészségkárosodás tekintetében), addig a jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetében maga a jogszabály húz egy határt, amelynek mértékéig a munkáltató felel.¹⁴

Kétségtelen ugyanakkor – az érem másik oldalaként –, hogy az 1992-es Mt. alapján az elmaradt munkabér összege a munkáltatói károkozástól teljesen függet-

¹⁴ RÁTKAI ILDIKÓ: Never Ending Story? – Avagy meddig tart a munkáltató kártérítési felelőssége jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén? *Munkajog*, 2022. (4), 16–22.

len körülménytől, az igazságszolgáltatás „sebességétől”, azaz attól is függött, hogy mennyi idő alatt születik meg a jogerős ítélet. A szakirodalom sarkos megfogalmazását idézve, a jogi szabályozás nem indulhat ki abból, hogy a munkavállaló a jogellenes-megszüntetés következtében akár élete végéig tétlenül reagáljon a kialakult helyzetre, azzal számolva, hogy kártérítés címén a korábbi jövedelmét időkorlát nélkül megkapja.¹⁵

c) A harmadik tétel: felperesként a munkavállaló a tizenkét havi távolléti díj összegében meghatározott, tételes elszámoláson alapuló jövedelempótló kártérítés helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, azaz egyfajta átalány-kártérítést. Ennek tipikus esete, ha a munkavállalónak eleve nincs elmaradt jövedelme, mert már a felmondási idő alatt másik munkaviszonyt létesített, amelyben távolléti díja meghaladja a jogellenesen megszüntetett munkaviszonyban e jogcímen számított összeget.

d) A negyedik tétel: ellentétben a hatályos szabályozással, a felperes munkavállalónak nem volt kárenyhítési kötelezettsége. Az 1992-es Mt. szerint a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak csak azt a részét nem kellett megtéríteni, ami máshonnan megtérült [korábbi Mt. 100. § (6) bekezdés]. Ezt a rendelkezést egészítette ki az Mt. a munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetése esetére is alkalmazandó azon szabállyal, miszerint nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bekezdés]. Ha az alperes munkáltató a perben bizonyítani tudja mindezt, e körülmény is csökkenti az elmaradt jövedelem összegét.

e) Az ötödik tétel: a jövedelemszámítás alapja. Az 1992-es Mt. szerint ez az átlagkereset vagy az elmaradt munkabér volt, amelynek kiszámításakor minden díjazási jogcímen történt kifizetést figyelembe kellett venni. Az Mt. interpretációjához kapcsolódó 3/2014. (III. 31.) KMK véleménye a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről [a továbbiakban: 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény] írásom témájában a következő következtetésekre jutott:

– Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés mértéke korlátozott, ezért ilyen igény érvényesítése esetén az elmaradt jövedelem kérelemeinek vizsgálata előtt a tizenkét havi távolléti díj mint felső összeghatár meghatározása lehet indokolt.

– Az elmaradt jövedelemnek az Mt. 169. § (1) és (2) bekezdésében¹⁶ meghatározott elemei tételenként érvényesíthetők az egyes jogcímek és azok összecszerűsége megjelölésével.

¹⁵ LŐRINCZ GYÖRGY: *A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályozásának dilemmái*. Kézirat. 2015. 12. o.

¹⁶ Mt. 169. § (1) bekezdés: A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni,

– Az elmaradt jövedelem felső mértékének mint összeghatárnak a megtartása az e jogcímen belül a keresetben előterjesztett egyes tételek összegeinek összeadásával vizsgálható. A limit szempontjából az elmaradt jövedelem egyes tételeinek sorrendjét és összezszerúságát a keresetben előterjesztettek szerint lehet figyelembe venni.

Összességében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult. De ha az elmaradt munkabérébe a távolléti díjba nem beszámítható jogcímen (például prémium) fizetett összegek is beletartoznak, mindez azt jelenti, hogy a tizenkét havi távolléti díj felső határként megszabott összege ténylegesen alacsonyabb az ezen időszakra, valamennyi jogcímen járó tizenkét havi ténylegesen biztosított díjazáshoz képest.

Mindez azonos azzal az esettel, amikor a felperes a munkaviszony helyreállítását kérheti, mivel megtérítendő elmaradt munkabére a távolléti díjjal azonos összeg [Mt. 83. § (3) bekezdés]. Kétségtelen ugyanakkor, hogy ebben az esetben nincs a tizenkét havi távolléti díj összegének megfelelő limit.

Összevetve az 1992-es Mt. és a hatályos Mt. szabályozását, mindkettőben találhatók kritikus megoldások. Az 1992-es Mt.-ben az, hogy a pernyertest megillető elmaradt munkabér kárenyhítési kötelezettség nélkül a per hosszától, a jogerős ítélet megszületéséhez szükséges időtől is függött. Mindez egyébként elképzelhetetlen más, a munkáltató kártérítési felelősségét érintő ügyben: például egy keresőképtelenséget okozó munkahelyi baleset esetén az elmaradt jövedelem összegének megállapítása egyáltalán nem azon múlik, hogy a kereset benyújtását követően mennyi idő elteltével hoz jogerős ítéletet a bíróság; ezt ugyanis kizárólag baleset folytán elmaradt jövedelem határozza meg.

Az Mt. kétségtelenül megszüntette a per elhúzódásából és a kárenyhítési kötelezettség hiányából eredő indokolatlanul magas összegű jövedelempótló kártérítés ítéleti megállapításának esélyét, viszont ezen összeg tizenkét havi távolléti díjban történő limitálása a tényleges jövedelemvesztés megtérítésére nem feltétlenül elegendő, így e rendelkezés ellentmond a teljes kártérítés elvének. A tizenkét havi távolléti díj mint limit kifejezetten aggályos lehet uniós jogi szempontból azokban a jogi kérdésekben, amelyeknél az EU-jog tilalmazza a kártérítési szankció felső határát (például negatív diszkrimináció). Összességében az Mt. szankciórendszere

amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

alapján a munkavállaló potenciális anyagi igénye egyharmada, legfeljebb fele lehet az 1992-es Mt. szerint követelhető összegnek.¹⁷

3.3. Munkaviszony a közigazgatásban – akár kétszer annyiba is kerülhet a jogellenes munkáltatói megszüntetés

Mind a Kttv., mind a Kit. hatálya szerinti közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyban állnak, az Mt. szabályai szerint. Találunk ugyanakkor különös rendelkezéseket, melyek – többek között – a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei vonatkozásában az Mt. helyett a Kttv. és a Kit. – egyébként tartalmukat tekintve azonos – rendelkezéseit rendelik alkalmazni [lásd a Kttv. 258. § (7) bekezdését és a Kit. 278. § (6) bekezdését!]. Rendhagyó módon, már a rendelkezések közötti meghatározó különbségek áttekintése előtt megelőlegezem: a munkáltató jogellenes munkaviszony-megszüntetése esetében az Mt. hatálya alatti verseny- és nonprofit szférában is alapvetően megelőlegeztem a funkcióját a két közigazgatási törvény szabályozási konstrukciója.

Alapvetően megállapítható a tartalmi azonosság az Mt. 83. § (1) bekezdése, valamint a Kttv. 193. § (1) bekezdése és a Kit. 116. § (1) bekezdése között abban a tekintetben, hogy mely esetben kérhető az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatás (lásd erről részletesen a 3.2. pontban írtakat). Jelentős eltérés ugyanakkor, hogy ezekben az esetekben (például felmondási tilalomba vagy a joggal való visszaélés tilalmába ütköző munkaviszony-megszüntetés) is kérelmezheti a perverztes alperes a jogviszony helyreállításának mellőzését, amennyiben a továbbfoglalkoztatás a munkáltatótól nem várható el. A Kttv. példálózó jellegű felsorolása alapján különösen ebbe a körbe tartozik, ha a munkavállaló munkaköre megszűnt, azt betöltötték, a szervnél létszámcsoökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor vagy a szervnél nincs üres álláshely [Kttv. 193. § (2) bekezdés]. A másik közszolgálati törvény mindettől annyiban tér el, hogy még példálózó jellegű felsorolást sem tartalmaz [Kit. 116. § (2) bekezdés].

Azon túlmenően, hogy a kárenyhítési kötelezettség terhe mellett meg kell téríteni a pernyertesnek az elmaradt illetményét (alapbérét), egyéb járandóságait, továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is, ha az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri, vagy a bíróság mellőzi azt alperesi kérelemre, az ítélet a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munka-

¹⁷ GYULAVÁRI TAMÁS – KÁRTYÁS GÁBOR (szerk.): *A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: okok és lehetséges megoldások*. Budapest, Friedrich Ebert Stiftung Budapesti Irodája, 2023. 27.

vállaló legalább két-, legfeljebb tizenkét havi alaphérének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi [Kttv. 193. § (3)–(4) bekezdés, Kit. 116. § (3)–(4) bekezdés]. Meglehetősen ambivalens, hogy az Mt.-vel azonos időszakban megalkotott Kttv., valamint az Mt. életbe lépését követő hatodik évben megszületett Kit. az 1992-es Mt. szabályozási konstrukciójához „nyúlt vissza”. A jogalkotó differenciál, kifejezetten előnyös helyzetbe hozva az azonosan munkaviszonyban állók közül a verseny- és nonprofit szférával szemben a közigazgatásban foglalkoztatottakat, azokat tehát, akik itt vesztették el jogellenesen munkaviszonyukat.

Amennyiben pedig eleve nem is kérhetné munkaviszonya helyreállítását a volt munkavállaló, a jogkövetkezmény meghatározásában az Mt.-hez képest három jelentős eltérést regisztrálhatunk. Egyrészt a tételesen kiszámított jövedelempótló kártérítés helyett a pernyertesnek átalány-kártérítés jár. Másrészt ennek összegét az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján állapítja meg a bíróság. Ezzel szemben az Mt. hatálya alatti munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetése jogkövetkezményeként fizetendő kártérítés összegét egyáltalán nem befolyásolja a jogsértés súlya. Például az, hogy azért jogellenes az azonnali hatályú felmondás, mert egy nappal a subjektív jogvesztő határidő letele után közölték azt, vagy mert annak indokolása teljesen valótlan. Harmadrészt az átalány-kártérítés összege az említett szempontok alapján legalább két-, legfeljebb huszonnégy havi alaphérének megfelelő összegben kerül megállapításra, figyelemmel arra is, hogy a felperes eleget tett-e kárenyhítési kötelezettségének [Kttv. 193. § (5)–(6) bekezdés, Kit. 116. § (5)–(6) bekezdés]. Figyelemmel az Mt. tizenkét havi távolléti díjban rögzített jövedelempótló kártérítési maximumára, a közigazgatásból jogellenesen elbocsátott munkavállalónak akár ezen összeg kétszeresét is megítélheti azonos jogsértés jogkövetkezményeként a bíróság. A különbség csupán annyi, hogy egy gazdasági társaság, illetőleg egy polgármesteri hivatal vagy minisztérium volt-e az „elkövető”...

Felhasznált irodalom

- EÖRSI GYULA: *Kötelmi jog. Általános rész.* Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2003.
- GYULAVÁRI TAMÁS – KÁRTYÁS GÁBOR (szerk.): *A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: okok és lehetséges megoldások.* Budapest, Friedrich Ebert Stiftung Budapesti Irodája, 2023.
- KISS GYÖRGY – BERKE GYULA – BANKÓ ZOLTÁN – KOVÁCS ERIKA – KAJTÁR EDIT: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére.* TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”. Pécs, 2010.
- KISS GYÖRGY (szerk.): *Munkajog.* Budapest, Dialóg Campus, 2020.

- LŐRINCZ GYÖRGY: *A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályozásának dilemmái*. Kézirat. 2015.
- LŐRINCZ GYÖRGY: Az „ellenőrzési kör” értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében. *Munkajog*, 2020. (1), 1–11.
- MOLNÁR BENCE: És ki védi meg a munkáltató érdekeit? A munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói. *Magyar Munkajog*, 2019. (1), 27–35.
- RÁTKAI ILDIKÓ: Never Ending Story? – Avagy meddig tart a munkáltató kártérítési felelőssége jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén? *Munkajog*, 2022. (4), 16–22.
- TÓTH J. ZOLTÁN: A jogértelmezéshez használt módszerek a mai magyar felsőbbírósági gyakorlatban. *Magyar Jog*, 2012. (4), 193–208.
- WELLMANN BARNA BENCE: *Mentesíthet-e a hét szűk esztendő a teljesítés alól? Avagy a nemzetközi adásvételi szerződések egyes felelősségi kérdései*. Győr, Széchenyi István Egyetem, 2017. <https://dfk-online.sze.hu/images/optimi%20nostri/2017/wellmann.pdf>

Abstract

LIABILITY IN LABOR LAW – CHANGING RULES, NEW QUESTIONS

Responsibility – to use Professor Gyula Eörsi’s formulation – is triggered, in a social sense, by conduct that is culpably committed and poses a danger to society. Liability under labor law is even more complex than this, since in many cases employers must bear responsibility not only for culpable conduct but also for consequences that border on the limits of risk-taking. This article examines the key elements of the institutions of liability for damages. First, I review two changes in employee liability for damages that have occurred under both previous and current labor law regulations; then, I analyze the modified conditions for an employer’s exemption from liability for damages. Subsequently, I will compare the former and current rules governing a specific area of liability for damages – namely, the legal consequences of unlawful termination of employment – and, in addition to offering a critique, I will also propose amendments.

Keywords: *termination without notice; lump-sum compensation; average earnings; inevitability; scope of control; predictability; expectability; termination by notice; notice period; negligence; legal consequences; duty to mitigate damages; liability for damages; collective agreement; government official; civil servant; exemption; wages; employment contract; employee guarantees; termination of employment relationship; scope of operations; intentionality; absence fee; culpability*