
Recenzió Nádas György és Prugberger Tamás „Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefüggő jogviszonyok körében” című könyvéről* Bagdi Katalin**

Recenziómban Nádas György és Prugberger Tamás „Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefüggő jogviszonyok körében” című könyvét mutatom be. Ezért a mű főként a munkaviszonyra fókuszálva részletesen kitér a megbízási szerződésre, a vállalkozási szerződésre és a tagi jogviszonyra is a szerződésszegés jogkövetkezményei és a kárfelelősség elemzése során. A szerzők rámutatnak, mely munkajogi szabályok vehetnek fel e körben kérdéseket, és mely polgári jogi jogintézményeket tartanak olyannak, amelyet az Mt. nem említ, azonban ténylegesen a munkajogban is alkalmazandóak.

Kulcsszavak: szerződésszegés, hibás teljesítés, elállási jog, kárfelelősség, veszélyes üzemi felelősség, munkaviszony

Review of the Book of György Nádas and Tamás Prugberger with the Title of „Legal Consequences and Sanctions in Work-Related Legal Relationships”

My review is about the book of György Nádas and Tamás Prugberger entitled „Legal Consequences and Sanctions in Work-Related Legal Relationships”. Therefore, while analysing the consequences of the breach of contract and liability for damages with a labour law focus, the book examines the agency agreement, the service agreement and the membership of a company. The authors point out those labour law rules which raise possible questions in connection, as well as which legal institutions of civil law they consider to be applicable in labour law despite the fact that the Labour Code does not explicitly mentions them.

Keywords: breach of contract, defective performance, the right to cancel, liability for damages, strict liability for abnormally dangerous activities, employment relationship

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.4.1266>

1. Bevezető gondolatok

Prugberger Tamás professor emeritus és Nádas György egyetemi docens műve, mely a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar gondozásában jelent meg, a munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal összefüggésben vizsgálja a szerződésekhez fűződő jogkövetkezményeket, illetőleg a szerződésszegéshez

* Nádas György – Prugberger Tamás: *Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefüggő jogviszonyok körében*, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019, 168 o.

** Ügyvédjelölt.

kapcsolódó szankciókat, különös tekintettel a helytállási és a kárfelelősségre. A szerzők már több publikációjukban¹ és átfogó munkajogi monográfiájukban² is foglalkoztak e témakörrel, most azonban kifejezetten a munkajogi felelősség és az ahhoz kapcsolódó jogkövetkezmények kerülnek vizsgálódásuk középpontjába, azzal, hogy vizsgálják a polgári jogi kapcsolódási pontokat is annak megállapítása érdekében, hogy a polgári jog segítheti-e, illetőleg akadályozhatja-e a munkajogi szabályok értelmezését.

Ugyanis egyre világosabbá válik napjainkban, hogy a munkajogi jogintézmények elemzése során megkerülhetetlen a polgári jog és az abból kinőtt munkajog közötti kapcsolat vizsgálata, valamint az egyes, munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok összehasonlítása a munkaviszonnyal. Ennek megfelelően a szerzők főként a munkaviszonyra fókuszálnak, azonban részletesen kitérnek a megbízási jogviszonyra, a vállalkozási jogviszonyra és a tagsági jogviszonyra is a szerződésszegés jogkövetkezményei és a kárfelelősség elemzése során. Az elsősorban tankönyvnek szánt mű monografikus igénnyel dolgozza fel a témát öt nagyobb fejezetben, széleskörű nemzetközi kitekintés mellett.

2. A könyv felépítése

Már az első fejezet elején rámutatnak a szerzők, hogy a munkajogviszonyokkal összefüggő munkáltatói és munkavállalói helytállási és egyéb felelősségi formák civiljogi gyökerekkel rendelkeznek, így ezeket csak akkor lehet megfelelő mélységben és összefüggéseiben vizsgálni, ha az elemzés a tágabb értelmű kötelmi helytállásból és felelősségből indul ki. „*A helytállás és a felelősség fejlődési csomópontjai – Összefüggések, valamint elhatárolási problémák*” című fejezet éppen ezt a kiindulópontot jelenti. Ebben azonban nem csupán a hazai helytállási és felelősségi szabályokat veszik sorra a szerzők, hanem rövid kitekintést nyújtanak az angolszász, a germán és a frankofón jogrendszerekre is. Elsőként a témakör alapját jelentő definíciókat, így a helytállás és a felelősség, a szankció és a jogkövetkezmény, valamint a vétkesség és a felrhatóóság fogalmát igyekeznek tisztázni és egymástól elhatárolni. Majd ezt követően kerül ismertetésre az egyes felelősségi formák mibenléte és rövid történeti fejlődése, amely során – a kötet munkajogi fókuszára is figyelemmel – helyt kapnak egyes munkajogi formák is, így például a fegyelmi felelősség.

¹ Ld. többek között: Nádas György: *Felelősségi alakzatok a munkajogban és kapcsolatuk a polgári joggal*, In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*, HVG-ORAC, 2019, 279. o.; Nádas György: *A hibás teljesítés munkajogi következményei*, In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*, PTE-ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018, 297-305. o.; Prugberger Tamás – Nádas György: *A szerződésszegésből eredő kártérítési felelősség jogalapját meghatározó és mértékét befolyásoló tényezők*, In: Szikora Veronika – Török Éva (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*, 1-2. kötet, DE-ÁJK, Debrecen, 2017, 167-184. o.

² Prugberger Tamás – Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, CompLex Wolters Kluwer, Budapest, 2014.

A szerzők a felróhatóság, illetőleg az általában elvárhatóság kérdésének mélyebb elemzését is elvégzik, figyelemmel arra, hogy e két fogalom nem csak a polgári jogban, hanem a munkajogban is kiemelt jelentőséggel bír, hiszen mind a munkáltató, mind a munkavállaló felé alapvetően megfogalmazódó elvárás az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítása. Mivel az általában elvárhatóság alapvetően polgári jogi kategória, több kérdést is felvet a munkajogba történő bevezetése, melyek közül jó néhányat sorra vesz a szerzőpáros. Így többek között felvetik azt a kérdést, hogy vajon meghatározható-e az általában elvárható magatartás körében egy idealizált munkáltató és munkavállaló, illetve az általuk tanúsított magatartás, hiszen ehhez képest vizsgálható csak a konkrét tényállásban szereplő fél kötelezettsége és tanúsított magatartása, továbbá az, hogy ez a magatartás jó- vagy rosszhiszemű-e, amelyek szintén magánjogi, polgári jogi kategóriák.

Rámutatnak a szerzők arra is, hogy az általában elvárhatóság kategóriája sajátos módon jelenhet meg a kollektív munkajogi intézmények tekintetében. Ezzel kapcsolatosan egyetértek a szerzői felvetéssel, miszerint vizsgálni érdemes, hogy milyen módon felelhet meg az általában elvárhatóságnak a szakszervezet és az üzemi tanács, akár a munkáltató, akár a kollektíva felé, és hogy ennek megsértése esetén hogyan alakul e két szervezetnek a munkáltatóval, illetőleg a munkavállalói közösséggel szemben fennálló felelőssége. Már a kötet későbbi tárgyát vetíti előre az a gondolat, miszerint az információk törvényben foglalt átadási kötelezettségének megsértése egyfajta kollektív szerződésszegést is megvalósíthat, amelyből ha kár keletkezik, akkor a károkozó a szerződésszegésből eredő károkért való felelősséggel tartozik. Vagyis a szerződésszegés, illetőleg azon belül is a hibás teljesítés kifejezetten sajátosan jelenik meg a munkaviszonyban. A szerzők ezzel kapcsolatosan arra az álláspontra helyezkednek, hogy a hibás teljesítés a munkajogviszony alanyai vonatkozásában is – legyenek azok az individuális vagy akár a kollektív munkajog alanyai – megállapíthatóak.

Sok esetben azonban – mutatnak rá a szerzők – a munkajogi értelemben vett hibás teljesítéshez eltérő jogkövetkezmények fűződnek a polgári jog által meghatározottakhoz képest. Míg a polgári jogban lényeges jogkövetkezményként, illetőleg szankcióként jelenik meg az ún. visszatartási jog gyakorlása, addig kérdéses, hogy a munkaviszony esetében gyakorolható-e ilyen jog bármelyik fél részéről. Így például a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja-e a munkavégzést mindaddig, amíg elmaradt munkabérét nem fizeti ki részére a munkáltató. Kitérnek a szerzők a szerződésszegés polgári jogban ismert további jogkövetkezményeként az elállási jog gyakorlására, rámutatva, hogy az a munkaviszonyok kapcsán csak korlátozott módon érvényesülhet, és ebben az esetben is csupán akkor, ha a felek a szolgáltatás teljesítését még nem kezdték meg.

Felvetik a szerzők, hogy a hibás teljesítés értelmezhető-e egyáltalán a munkaviszonyok keretében, amellyel kapcsolatosan leginkább a szolgáltatás minőségével kapcsolatos követelmény meghatározását tartják nehézkesnek. Felmerül a szolgáltatás minősége körében bekövetkező hibás teljesítés kapcsán érvényesíthető kellékszavatosság munkajogi alkalmazhatóságának kérdése is.

Kitérnek arra is a szerzők, hogy vajon a lehetetlenné válás megállapítható-e a munkaviszonyok körében, egyúttal rámutatnak arra, hogy a szolgáltatásnak a munkavégzés sajátosságából fakadó specialitása miatt nehezebben értelmezhető ez az esetkör is a polgári joghoz képest.

Ezt követően kerül sor az előreláthatóságon alapuló szerződéses kártérítési felelősség elemzésére. Ebben a fejezetben a szerzők kitérnek arra, hogy a korábbi ismert felróhatóság fogalmát és alkalmazási körét jelentősen megváltoztatta az, hogy a Ptk. átvette a Bécsi Vételi Egyezmény terminológiáját és szabályozását, többek között az előreláthatóság mint kimentési feltétel áttemelésével, amely elsősorban a szerződéskötés kori előreláthatóságot jelenti. Helyesen mutatnak rá azonban a szerzők, hogy a tartós jogviszonyok esetében – ideértve mind a tartós polgári jogi jogviszonyokat, mind pedig a munkaviszonyt – nem lehet előre meghatározni a kötelezettségvállalás előreláthatóságát egyik fél részéről sem. Éppen ezért az Mt. is a teljesítéskori előreláthatóságot tartja szem előtt, szemben a munkaszerződés megkötésekor előreláthatósággal. Mindazonáltal vannak olyan esetek a munkaviszonyban, amikor az előreláthatóság a károkozó cselekmény felróhatóságának megállapításánál alkalmazható, továbbá a munkáltató nem köteles megtéríteni azokat a károkat, amelyek vonatkozásában bizonyítani tudja, hogy azok bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. Így egyrésztől mentesülési okként, másrésztől egyfajta kárcsökkentő tényezőként jelenik meg.

A szerzők több szempont mentén is arra jutnak, hogy a Ptk. kárfelelősségi szabályainak munkajogba történő áttemelése a munkáltató felelősségét szűkebbre szabja, még ha a bírói gyakorlat az előreláthatóság értelmezésével igyekszik is fenntartani a korábbi szabályozást. Az előreláthatóság körében egyetértek azzal a szerzői gondolattal, miszerint a következményi károk megítélésében szerepet játszó előreláthatósági klauzula alkalmazása eltérő következményre vezethet a polgári jogban és a munkaviszonyban. Így például míg az általános magánjogi megközelítés szerint elsősorban olyan következményi károk megtérítésére van lehetőség, amelyek a mindennapi életpasztalet szerint az adott szerződéssel összefüggésben tervezhető kockázatok körébe tartoznak, addig a munkaviszonyok kapcsán a kockázatok egy része éppen a munkaviszony tartós jellegéből, valamint abból fakadóan, hogy a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges valamennyi feltételt biztosítani, nem lesznek előreláthatóak. A szerzők szerint így a munkáltató indokolatlanul szélesebb körben mentesülhet a felelősség alól, annak ellenére, hogy a munkaviszonyban kifejezetten erősebb pozíciót tölt be a munkavállalóhoz képest, és így éppen a szűkebb mentesülés lehetne a cél, szemben a polgári jog jogviszonyokkal, amelyekben a felek egymással egyenlőek, vagy legalábbis egyenlőbbek. Erre tekintettel egyetértek a szerzők azon felvetésével, miszerint ha az üzem működése vagy a munkavállaló által ellátott munkakör veszélyes üzemi jellegű, akkor a munkáltató kimentési lehetőségét is szűkebbre kell szabni erre tekintettel.

Arra is rámutatnak a szerzők, hogy éppen a munkavállaló egészségsértésével összefüggő károk vonatkozásában hozhat változást az előreláthatósági klauzula. De legalábbis azzal a veszéllyel fenyeget, hogy az állapotrosszabbodásra tekintettel másként vagy nem lehetséges kártérítési igény előterjesztése. Kérdés lehet ugyanis, hogy az általában megjelenő tapasztalat alapján megállapítható-e egy később

bekövetkező állapotrosszabbodásról, hogy a károkozás időpontjában a munkáltató látta-e vagy azt látnia kellett-e. A szerzők szerint különös figyelmet érdemel az előreláthatóság a munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkezett károk esetében is – amelynek megítélését természetesen befolyásolja az a tény, hogy a munkáltató meghatározhatja a munkahelyre bevihető dolgok körét, illetőleg azokat kizárhatja – , továbbá az előreláthatóság értelmezése sajátos lehet a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben érvényesített károk tekintetében is.

A szerzőpáros felvetése szerint a munkavállaló oldalán megjelenő előreláthatóság értelmezése is több kérdést vet fel, így például azt, hogy más zsinórmértéket kell-e követni a munkavállaló által előrelátható események, illetőleg károk tekintetében. Ezen a ponton térnek ki arra is, hogy a munkavállalói kárfelelősség kapcsán a Ptk. deliktuális és kontraktuális felelősségi elemei keverednek, valamint az Mt. az egyébként felróhatósági alapú felelősség kapcsán jelentőséget tulajdonít a vétkességnek is a kártérítés mértéke vonatkozásában, melyek jogértelmezési gondokhoz vezethetnek.

A munkaszerződés létrehozása körében kitérnek arra is a szerzők, hogy a Ptk. 6:62 §-a alapján a feleket a szerződés megkötése és lebonyolítása vagy fennállása során együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terheli, amelynek megsértése kimentés hiányában mindenképpen kártérítési kötelezettséget von maga után, amely vonatkozik egyébként az ajánlati kötöttség megszegésével kapcsolatos előírásokra is.

A második fejezet *„A munkával és szolgálattal összefüggő anyagi felelősség a nyugat- és kelet-európai jogrendszerekben”* címet viseli, amely a szerződések megszegéséből eredő felelősség bemutatását követően külön-külön alfejezetben tér ki a munkavállaló, illetőleg a munkáltató szerződésszegéssel kapcsolatos kártérítési felelősségére, mégpedig összehasonlító jogi kitekintéssel. Ennek során számba veszi a germán, a frankofón-latin, a skandináv, valamint a közép- és kelet-európai jogrendszerekben található megoldásokat. Itt ismét utalnak a szerzők arra, hogy a germán szabályrendszerek az objektívizált culpán nyugvó felróhatóságon alapulnak, míg a frankofón-latin jogrendszerek a káresemény kauzalitáson alapuló jogellenességére támaszkodnak.

A nemzetközi kitekintés körében a munkavállalónak a munkáltatóval szemben fennálló szerződésszegési felelőssége körében elsőként a germán jogrendszer megoldásai kerülnek elemzésre, azzal, hogy a Németország és Ausztria által követett megoldásokról olvashatunk részletesebben. Megtudhatjuk, hogy a német munkajog a BGB szerződésszegéséből fakadó kárfelelősségi szabályaihoz, míg az osztrák szabályozás a Polgári Törvénykönyv általános kárfelelősségi szabályaihoz nyúl a munkavállaló károkozása körében, azzal a kitételrel, hogy utóbbi külön kedvezőbb szabályokat állapít meg az ún. munkavállalói felelősségi törvényben, lehetőséget adva a munkavállaló kártérítési felelősségének mérséklésére. Ezzel szemben a frankofón-latin jogrendszerek a kauzális és kockázati felelősségi elven alapulnak. Ennek megfelelően a munkavállalónak számolnia kell azzal, hogy a munkavégzés során cselekményével kárt okozhat, azzal, hogy a germán rendszerhez hasonlóan a munkáltatónak is számolnia kell a munkáltatással, az üzemvitellel kapcsolatosan felmerülő kockázatokkal, amelyeket alapvetően neki kell viselnie. Ez egyben

felügyeleti kötelezettséget keletkeztet a munkáltató oldalán a potenciális káresemények megelőzése érdekében. A munkavállaló károkozása kapcsán hangsúlyozzák a szerzők, hogy mind a germán, mind a frankofón jogrendszerekben a kimentés elve érvényesül, vagyis a kárt elszenvedett munkáltatónak csak a károkozás tényét és az okozatiságot kell bizonyítania. A kárt nem eredményező szerződésszegés mindkét jogrendszerben objektív jogkövetkezmények alkalmazására ad lehetőséget. Mindezekkel részben szemben állt a közép- és kelet-európai jogrendszereknél szovjet hatásra kialakult megoldás, amely minden olyan kárt, amelyet a munkavállaló a munkáltatónak okozott, akkor is a munkaviszony megsértésével hozták összefüggésbe, ha az nem a munkaszerződésben található kötelezettségek megsértésével összefüggésben keletkezett. Emiatt igénykonkurencia fel sem merülhetett.

Ezt követően térnek rá a szerzők a munkáltató szerződésszegésével okozott kár tárgyalására, azzal a megjegyzéssel, hogy valamennyi nyugat-európai jogrendszer három nagy csoportba sorolja a munkavállalóval szembeni munkáltatói kötelezettségeket. Az ún. gondoskodási kötelezettség folytán a munkáltató köteles kiiktatni a munkavégzéssel kapcsolatos személyi és kárveszélyt okozó tényezőket, így például a munkabaleseteket. Kiemelik a szerzők, hogy ez az egyik olyan pont, ahol elválik egymástól a vétkességi elvre épülő germán és a kauzalitásra épített jogellenességi elven nyugvó francia rendszer. A germán jogrendszerben, illetőleg az ezen megoldást átvevő kelet-közép-európai államokban a munkáltató felelősségét jellemzően a veszélyes üzemi felelősség körébe sorolják, illetőleg ennek analógiájára objektív felelősséggel terhelik azon elgondolás mentén, hogy az üzemi működés és az üzemvitel minden esetben kockázattal jár, még ha a munkavállaló által betöltött konkrét munkakör maga csekély baleseti kockázattal is bír. A munkavállaló egzisztenciális és anyagi helyzete, valamint emberi méltósága minden esetben fokozott védelmet igényel a munkáltatóval szemben alárendelt helyzete okán. Ezzel szemben a frankofón jogrendszerekben a munkáltató és a munkavállaló felelőssége, illetőleg vétkessége azonos módon esik latba, azzal hogy a kockázatot mégis a munkáltatónak kell túlnyomórészt viselnie.

A gondoskodási kötelezettség mellett a munkáltató köteles a munkavállaló által a munkahelyre bevitt szokványos, és adott esetben a munkába járáshoz szükséges dolgok őrzésére. A munkavállaló ugyanis szükségszerűen kénytelen egyes napi használati tárgyait az étkezéshez, illetőleg a munka utáni szabadidőben szükséges és szokványos pénzüsszeget bevinni, illetőleg a munka jellegétől függően utcai ruháját munkaruhára cserélni, továbbá adott esetben a munkába járáshoz használt gépkocsit vagy kerékpárt a munkahelyen letenni. Ezért a munkáltató custodia felelősséggel tartozik ezen tárgyakért, amely – mutatnak rá a szerzők – a szállodai letéti felelősséghez hasonlít.

Végezetül a munkáltató köteles a foglalkoztatási szabályok megtartására, így például a munkabér meghatározott ideig történő kifizetésére vagy a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésére. E kötelezettségek megszegése esetében azonban már nemcsak a kárfelelősségi szabályok alkalmazhatók, hanem egyéb jogkövetkezmények is, így a késedelmes befizetés esetén a késedelmi kamat felszámítása, illetőleg adott esetben felmondás vagy azonnali hatályú felmondás a

munkavállaló részéről. Ilyenkor a kártérítési igény ezen jogkövetkezményeken felül az e jogkövetkezményekkel nem kompenzált vagyoni és nem vagyoni károk kiegyenlítésére irányulhat. Sajátos munkáltatói szerződészegési formaként nevesítik a szerzők a munkáltató részéről történő jogellenes felmondást, melyhez a germán munkajog egyfajta bázis kártérítést kapcsol, azzal, hogy az ezen felüli kárai megtérítésére is jogosult a munkavállaló. Egyetértek a szerzőkkel abban, hogy sajnálatos módon a magyar szabályozás jelentős mértékben eltér ettől, mégpedig a munkavállaló hátrányára.

„A munkavállaló és a munkáltató egymással szembeni felelőssége az Mt. szerint” elnevezésű harmadik fejezet a munkavállaló és a munkáltató felelősségének hazai szabályozását járja körül. A szerzők azzal a fontos tételmondattal kezdik az elemzést, miszerint a munkajogi kárfelelősség céljai és szabályai nem térnek el az általános polgári jogi felelősségi szabályoktól abban a tekintetben, hogy a kárfelelősség megállapításához több feltétel együttes megléte szükséges, nevezetesen a kár bekövetkezése, a jogellenesség, az okozati összefüggés, illetve a kimentés eredménytelensége vagy kizártsága. A szerződészegéssel okozott kár körében alapvető feltétel továbbá az, hogy a károkozás a szerződéssel összefüggésben, a szerződésből fakadó valamely kötelezettség megszegésével következzen be, amely a munkajogban annyiban tér el, hogy kifejezetten a munkaszerződésből, illetve a munkaviszonyból fakadó kötelezettség megszegésével összefüggésben kell állnia a kárnak. Helyesen mutatnak rá arra is a szerzők, hogy nem csak a polgári jogban jelennek meg az objektív felelősségi alakzatok, hanem a munkajogban is megfigyelhető egyfajta objektívizálódás, mely mindkét jogterület esetében a kimentési szabályok újragondolását hozta magával. Hazánkban ezt csak erősítette a Bécsi Vételi Egyezmény rendszerének átvétele.

Külön-külön kerülnek elemzésre a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősség rendezésével kapcsolatos elvi kérdések. A munkáltatói felelősség fő célja a reparáció, arra vonatkozóan azonban, hogy ez milyen módon érhető el, többféle modell is létezik, melyeket a szerzők sorra is vesznek. Ennek során rámutatnak arra, hogy mind a vétkességi, mind a felróhatósági alapú kártérítési felelősség olyan dogmatikai kérdéseket vet fel, amelyek a teljes kártérítési elv érvényesülését gátolhatják. Majd rátérnek az egyéb felelősségi alakzatokra, külön kiemelve a polgári jog által szabályozott veszélyes üzemi felelősséget a munkáltatói kárfelelősség lehetséges alapjaként. Egyetértek a szerzők azon megállapításával, miszerint a veszélyes üzemi felelősség vagy az annak analógiájára kialakított objektív kárfelelősség szolgálja leginkább a teljes reparáció elvének érvényesülését, és ez az a felelősségi alakzat, amely a leginkább figyelembe veszi a munkaviszony sajátosságait. A szerzők szerint azonban a 2012. évi Mt. nem veszi tekintetbe azt, hogy a munkáltatótól elvárható a munkavállaló rendszeres és fokozott ellenőrzése az esetleges munkabalesetek elkerülése érdekében, valamint annak megelőzése, hogy a munkavállaló – agyonhajszoltsága miatt – dekoncentrálttá váljon, és ezzel megnőjön a károkozás lehetősége. Hangsúlyozzák, hogy a túlhajtás következtében megnövekszik a munkavállaló által okozott kár előfordulási lehetősége, amelyet a hazai szabályozás egyáltalán nem értékel a munkáltatótól megkövetelt előreláthatóság tekintetében, mely abban mutatkozik meg, hogy a munkavállaló hanyag gondatlanság esetén is a

teljes kárért felel. Ezzel szemben a munkavállalói kárfelelősség alapjává az általában elvárhatóság, illetőleg a felróhatóság vált. Az, hogy a korábbiakhoz képest a munkáltatói kárfelelősség enyhébb, míg a munkavállalói kárfelelősség szigorúbb, a szerzők szerint egyenlőtlen helyzetet teremt a felek között a munkáltató javára. Egyúttal az a furcsa helyzet állhat elő egy komolyabb munkabaleset kapcsán, hogy a sérült munkavállalókkal szemben könnyebben menti ki magát a munkáltató, mint a munkabaleset révén sérülést szenvedő és a veszélyes üzemi felelősség alapján igényt érvényesíteni képes harmadik személyekkel szemben. Ebből logikusan következik a szerzőpáros azon felvetése, miszerint már csak ezen az alapon is szükséges lenne a munkáltató munkajogi felelősségét újragondolni, és esetlegesen a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló módon szabályozni, amely a Bécsi Vételi Egyezményből átvett szabályok kiiktatását is jelentené.

A munkavállaló kártérítési felelősségének szabályozásával kapcsolatosan már az elején leszögezik, hogy az inkább preventív és represszív, illetőleg részben reparatív célt szolgál, szemben a munkáltatói kárfelelősség elsődlegesen reparációs jellegével. A megváltozott munkáltatói kárfelelősségi szabályokhoz kapcsolódó bírói gyakorlat elemzése kifejezetten fontos része a műnek. Az új szabályozás értékelése során ugyanis megkerülhetetlen annak vizsgálata, hogy hogyan érvényesül a gyakorlatban, illetőleg a jogalkalmazás, a bírói gyakorlat hogyan juttatja érvényre a szabályozási célokat, figyelemmel arra is, hogy a jogalkotó szerint a korábbi szabályozáshoz kapcsolódó bírói gyakorlat tette szükségessé annak módosítását. A megváltozott rendelkezések ezért a munkáltatói felelősség szűkítését, illetőleg a munkáltató kimentési lehetőségének bővítését szolgálják. A szerzők által bemutatott bírói gyakorlat azonban a munkáltatói kárfelelősség korábbi gyakorlatát igyekszik követni, illetőleg egyelőre nem szűkíti jelentősen a munkáltató felelősségét. Deklarálásra kerül ugyanis az, hogy az ellenőrzési körön belül nem csak lehetősége, de kötelezettsége is a munkáltatónak a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele, és az ellenőrzési körön minden olyan objektív tény, körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak. Ebbe azonban nem tartoznak bele azok a körülmények, amelyekre a munkáltatónak még közvetett ráhatásra sincs.

Ebben a fejezetben tértek ki a szerzők a sérelemdíj elemzésére is, amely új és kifejezetten magánjogi háttérű, hiszen ebben a körben még az Mt. is háttérszabályként alkalmazza a Ptk. sérelemdíjra vonatkozó rendelkezéseit. Felvetődik a kérdés, miszerint a Ptk.-ban felsorolt objektív szankciók – így például a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítása, a jogsértés abbahagyására kötelezés, a jogsértő eltiltása a további jogsértéstől vagy a megfelelő elégtétel adás – vajon megfelelően alkalmazhatóak-e a munkaviszonyban, figyelemmel arra is, hogy a sérelemdíj már nem tekinthető kártérítésnek. E körben egyetértek a szerzői állásponttal, amely szerint nincs kizárva ez a lehetőség, azonban kétségtelenül a sérelemdíj iránti igény vált döntővé a gyakorlatban. Rámutatnak továbbá a szerzők arra az ellentmondásra, hogy bár a polgári jogban a kártérítés is objektív szankcióként szolgál, azonban a munkajogban nemcsak a sérelemdíjra vonatkozó rendelkezések lesznek irányadók a személyiségi jog megsértése esetén, hanem az Mt. a munkajogi kártérítési szabályokat is alkalmazni rendeli, amely –

kimentési szabályok folytán – visszatérést jelent a kártérítési megalapozottsághoz. Erre tekintettel a szerzők felteszik azt a kérdést, hogy vajon a sérelemdíj esetében hogyan értelmezendők a munkajogi kárfelelősség kimentési szabályai, és lehetséges válaszként vetik fel azt, hogy az ellenőrzési körön kívüliség, valamint az előreláthatóság kimentési szabályainak alkalmazása akár a sérelemdíj mint objektív jogkövetkezmény célját veszélyeztethetik. Rögzítik továbbá a személyiségi jog jogellenes korlátozásából eredő jogsérelemek megtérítése iránti igényre rátérve, hogy amennyiben ennek során figyelmen kívül hagyja a munkáltató a szükségesség-arányosság követelményét, akkor felel az ezzel okozott személyiségi jogsérelemért is.

Felteszik továbbá azt a gyakorlatban is előforduló kérdést, miszerint pusztán a munkaviszony jogellenes megszüntetése önmagában alkalmas lehet-e személyiségi jogsérelemre. Álláspontjuk szerint az az Alaptörvényben rögzített munkához való jog sérelmét jelenti, és ekként indokolhatja sérelemdíj megállapítását, különös tekintettel arra, hogy a felmondás jogellenessége esetére megállapított törvényes jogkövetkezmények a többségi vélemény szerint kisebb mértékben kompenzálják a munkavállalót ért sérelmet a korábbi szabályokhoz képest. Azonban a hazai bírói gyakorlat e körben valamilyen többléteányállás, többléteány sérelem meglétét igényli, nem szolgálhat pusztán a felmondás jogellenes mivolta sérelemdíjat megalapozó körülményként.

Ezt követi a negyedik, *„A robotok alkalmazásának hatása a szerződésesség kapcsán jelentkező felelősségre”* című fejezet, amelyben a szerzők rámutatnak arra, hogy a robotok és a mesterséges intelligencia megjelenése, valamint gyors fejlődése elkerülhetetlenül kihatással lesz, illetőleg kihatással van a munka világára is, hiszen egyre több területen cél az, hogy a robotok által kiváltásra kerüljön az emberi munkaerő. Ez elsősorban a vállalkozási jogviszonyra, a bérleti jogviszonyra, valamint a munkaviszonyra lesz befolyással, így az e jogviszonyokkal kapcsolatos felelősségi kérdések is változhatnak. Ennek megfelelően igyekeznek a szerzők körbejárni azt a kérdést, hogy befolyásolja-e a már kialakult polgári jogi és munkajogi felelősség rendszerét, ha a szerződés tárgya robot, illetőleg robot által vagy segítségével végzett munka. Rámutatnak, hogy a robotok munkába állításával még jelentősebbé válik a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, és olyan új típusú kockázatok jelen(het)nek meg, melyek szükségszerűvé tehetik a munkáltatói és munkavállalói felelősség újragondolását, esetleg annak szigorítását.

Az utolsó, ötödik fejezet *„A szerződésesség objektív és kártérítési jellegű jogkövetkezményei a munkaviszony jellegű jogviszonyok esetében”* címet viseli, amelyben a szerzők sorra veszik a szerződésesség objektív és kártérítési jogkövetkezményeit, majd elemzik az alvállalkozás, a megbízás, az önfoglalkoztatás és a tagi munkavégzés mint munkavégzést megvalósító, de munkaviszonynak nem tekinthető jogviszonyok körében felmerülő kártérítési szabályokat.

A szerződésesség objektív és kártérítési jogkövetkezményei körében rámutatnak arra, hogy bár a polgári jogban a szerződésesség legáltalánosabb szankciójaként a kártérítés szolgál a szerződésességgel okozott kártérítés szabályai mentén, nemcsak kártérítésre, hanem adott esetben a szolgáltatás teljesítésének követelésére vagy a dolog visszatartására is jogosult lehet a károsult fél, illetőleg a hibás teljesítés esetén

a kellékszavatosság jogkövetkezményeit is követelheti. Szerződésszegés esetén ugyanis nem elsősorban az egyéni magatartás, illetve közrehatás szankcionálása lesz a fő cél, hanem a felek között a kockázat megfelelő elosztása. A szerződésben vállalt kötelezettség szerződésszerű teljesítésének elmaradása a szerződésszegő fél igyekezetétől függetlenül szankcionálható, annak a jogkövetkezmények megállapítása körében nincs jelentősége, a szerződésszegés formájától függően azonban eltérő jogkövetkezmények alkalmazhatók. E jogkövetkezményeket vizsgálják a szerzők az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében, hangsúlyozva, hogy az objektív jogkövetkezmények a szerződés hibás teljesítéséből vagy meghiúsulásából eredő tény folytán állnak be, mégpedig felróhatóságtól függetlenül, míg a kártérítés esetében kifejezetten feltétel a felróhatóság megléte, azzal hogy ez egy szubjektív vagy még inkább objektivizált kategória a deliktális kárfelelősséghez képest.

A vállalkozási szerződés és megbízási, illetőleg egyéb ügyviteli szerződés esetén a szerződésszegés esetén alkalmazható jogkövetkezmények hasonlóak, azzal a különbséggel, hogy a vállalkozásnál az eredmény (eredménykötelem), míg a megbízásnál a felek közötti bizalom dominál az ügyvitelre irányuló megbízásra tekintettel (gondossági kötelem). E két szerződési típus meglehetősen hasonlóságot mutat a munkaszerződéssel is, az általános szabályok mellett a kártérítési felelősség körében is. A tartós és határozatlan tartamú vállalkozás és megbízás esetében – melyek inkább hasonlítanak a munkaszerződéshez, mint eseti formáik – azonban speciális jogkövetkezmények figyelhetők meg, éppen e tartós jellegből fakadóan. Azonban a szerzők szerint e tekintetben megfigyelhető egyfajta jogszabályi rendezetlenség, illetőleg hézag, azzal, hogy e rendezetlenség adott esetben a munkaviszonynak a tartós megbízási és vállalkozási szerződéshez közel álló szabályai által is feloldható, amennyiben a polgári jog szabályai alapján az nem lehetséges. Hosszabb elemzés olvasható a határozott idejű jogviszonyok idő előtti megszüntetésének lehetőségéről, és kifejti abbéli véleményét a szerzőpáros, hogy a megbízási szerződés esetén indokolt lett volna a felmondást felmondási időhöz kötni, azzal, hogy az rövidebb a munkaviszonyban gyakorolható felmondási időnél, és ilyen módon lehetne létrehozni egy, a némethez hasonló rendszert, amelyben a kötetlenebb szolgálati szerződés esetében rövidebb a felmondási idő, mint a függő munkával összekapcsolt munkaszerződés esetében. A különbségtétel indoka az, hogy a kötetlen munkaidőben foglalkoztatott személy többet mozog kifelé, és így könnyebben tud elhelyezkedni, mint az, aki a munkahelyre zárva beosztottként dolgozik, és így jóval kisebbek a kifelé megjelenő társadalmi kapcsolatai. A szolgálati jogviszony ezért nem függő, hanem a szabad munkavégzés miatt gyakorlatilag összefolyik a tartós vállalkozási vagy a megbízási jogviszonnyal.

A szerzők sorra vesznek további megbízási-vállalkozási típusú szerződéseket is, pontosabban azok nevesített formáira, így többek között az alkuszi, a bizományosi, az ügynöki, a közvetítői, a szállítmányozási, a fuvarozási és a bizalmi vagyongazdálkodási szerződéseket, különös figyelmet fordítva a szerződések egyoldalú megszüntetési lehetőségeire, majd kitérnek az alvállalkozás és a megbízási közreműködő jelentőségére. Rámutatnak arra, miszerint az építési és beruházási szerződéseknél általános jelenség, hogy a fővállalkozó egy vagy több alvállalkozót is alkalmaz.

Helytálló az a megállapításuk, hogy ebben az esetben eltérően értékelhető – különösen a szerződésszegés és annak jogkövetkezményei vonatkozásában – a fővállalkozó és a megrendelő, valamint a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti jogviszony. Emiatt az előreláthatósági klauzula eltérően alkalmazandó, és a fővállalkozó-alvállalkozó viszonylatában bír nagyobb jelentőséggel.

A megbízás körében alkalmazott közreműködő, illetőleg helyettes kapcsán szintén egyetértek a szerzőpáros azon megállapításával, miszerint a megbízott akkor is felel a megbízó felé, ha a megbízó jóváhagyta a közreműködő alkalmazását, illetőleg személyét, és csak akkor mentesül a megbízott a felelősség alól, ha a közreműködőt kifejezetten a megbízó választotta ki. Ez az alvállalkozó kiválasztása tekintetében is alkalmazható.

Ezt követően kerül sor az önfoglalkoztatókkal kapcsolatos szabályok elemzésére, amely mindenképpen aktuálisnak tekinthető, hiszen – ahogy arra a szerzők is rámutatnak – az önfoglalkoztatók bár vállalkozási, illetőleg megbízási szerződést kötnek az őket foglalkoztatókkal, azonban ezek sokszor valójában a munkaviszony szigorú szabályainak megkerülése végett születtek, és burkolt munkaviszonyról van szó nem egy esetben. Ők lesznek az ún. munkavállalóhoz hasonló személyek vagy szabad foglalkoztatottak. Mivel ők formailag még mindig tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyban állónak számítanak, így mindenképpen kérdésként merül fel, hogy a szerződésszegés jogkövetkezményeit a polgári jog vagy a munkajog előírásai szerint szükséges alkalmazni. A szerzők idézik e körben a német gyakorlatot és jogot, amely e személyi kört a társadalombiztosítási járulék fizetés kivételével a munkajog szabályai alapján ítélik meg, illetőleg a munkajog rendelkezéseit alkalmazzák, ilyen módon a kárfelelősségre is a munkajogi szabályokat kell alkalmazni rájuk. Ezen ponton térnek ki arra is a szerzők, hogy bár hazánkban az önfoglalkoztatók jogviszonya bár tartalmilag inkább munkajogi jelleggel bír, azonban arra mégis a tartós vállalkozás, illetőleg megbízás szabályai alkalmazandók. Véleményük szerint ezt ellensúlyozhatná a bírói gyakorlat, amennyiben az ilyen kényszervállalkozási és kényszermegbízási szerződéseket a Ptk. 6:92. § (2) bekezdése alapján palástolt munkaszerződésnek tekintené, és ennek megfelelően bírálna el.

Végezetül ezt követően kerül sor a tagi munkavégzés elemzésére, amely egy összetett szervezeti-tagsági viszonyt. Amennyiben a munkavégzéssel összefüggésben a tag és a társaság között elszámolási vita alakul ki, vagy a munkavégzéssel összefüggésben kár keletkezik akár a társaság, akár a tag oldalán, úgy azt nem a munkajogi, hanem a polgári jogi kártérítés szabályai szerint kell elbírálni.

3. Néhány gondolat a szerzők főbb megállapításai nyomán

A köteten végig húzódik és egyértelműen kiolvasható az elemzett kérdésekre adott válaszokból, hogy a munkajog külön jogterületté válása ellenére továbbra is szorosan kapcsolódik a polgári joghoz, és a polgári jogi szabályok sok esetben szolgálnak a munkajogi jogintézmények háttérszabályként, illetőleg a munkajogi szabályok

értelmezése során nem kerülhető meg minden esetben a polgári jogi szabályokra történő támaszkodás.

A visszatartási joggal kapcsolatosan kifejtett szerzői állásponttal összefüggésben azonban jelentősége lehet annak, hogy például a munkabér fizetési kötelezettségét nem vagy nem időben teljesítő munkáltatóval szemben a munkavállaló felmondással vagy akár azonnali hatályú felmondással élhet, amely további igényérvényesítést is lehetővé tesz számára. Éppen ezért további vizsgálandó kérdés lehet az, hogy amennyiben a visszatartási jog értelmezhető a munkaviszonyban, úgy az milyen kapcsolatban áll a munkavállaló (azonnali hatályú) felmondási jogával mint jogkövetkezéssel (szankcióval).

Bár szó esett a munkaszerződés vonatkozásában az elállás jogáról, az Mt. 15. § (2) bekezdése alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása is biztosíthat a felek számára elállási jogot, mégpedig azzal, hogy az a megállapodást megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti, és a felek kötelesek egymással elszámolni. Kérdésként merülhet fel ezért, hogy a munkaszerződésen túl a munkáltató és a munkavállaló által kötött egyéb megállapodások tekintetében miként gyakorolható az elállási jog. Bár a versenytilalmi megállapodás kapcsán gyakorolható elállási jog tekintetében beszélhetünk bírói gyakorlatról, azonban vizsgálatra érdemes lehet, hogy például az önkéntes túlmunka tekintetében megkötött megállapodás vonatkozásában meddig élhetnek a felek elállással, tekintettel arra, hogy felmondani csak a naptári év végére lehet [Mt. 109. § (2) bek.]. Ennek fényében a felek vajon a megállapodással érintett naptári év kezdetéig gyakorolhatják elállási jogukat, vagy a „rendes” túlmunka kihasználása során bármikor, mindaddig, amíg kifejezetten az önkéntes túlóra tartamát meg nem kezdi a munkavállaló. További kérdés lehet, hogy milyen jogkövetkezésménye lehet a nem megfelelő időben vagy egyébként jogszabályba ütköző módon gyakorolt elállási jognak.

A skandináv jogrendszerek kapcsán megjegyzik a szerzők, hogy a munkáltató a munkavállaló által okozható károk lehetséges ellentételezéseként a munkabér egy részét nem fizeti meg a munkavállalónak, hanem minden hónapban az e célból létrehozott letéti számlán helyezi el, amelyből a munkáltató a munkavállaló által okozott károkat kiegyenlítheti. Ez az összeg a munkabér részét képezi, ezért a munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló a megmaradt letéti összeget megkapja. Hasonló megoldásnak tekinthető a magyar jogban a munkavállalói biztosíték, bár csak meghatározott munkakört betöltők esetében kérhet ilyen kifizetést a munkáltató, és alapvetően a megőrzési felelősséggel érintett károk megtérítésére veheti igénybe. Azonban a skandináv megoldással ellentétben nem tekinthető a munkabér részének, ugyanis nem a munkavállaló béréből kerül levonásra, hanem a munkáltató felhívására a munkavállaló kifejezetten köteles a biztosítékul meghatározott összeget átadni. Bár a munkáltató a munkabérből történő levonás szabályai szerint elégítheti ki a biztosítékból kárigényét, azonban annak összege a munkabér növekedésére tekintettel nem emelhető. Erre is tekintettel egyetértek a szerzők azon megállapítására, miszerint a munkavállalói biztosíték lényegében a polgári jogban ismert óvadéknak feleltethető meg, és közelebb áll ezen polgári jogi jogintézményhez, szemben a fentebb ismertetett, sajátos munkajogi

jelleggel bíró skandináv megoldáshoz.

Bár a polgári jog a kárfelelősség körében egységes szabályozást alakított ki – egymás mellé rendelt feleket feltételezvé –, azonban egyes, valamilyen oknál fogva gyengébbnek minősülő és így „alárendelt” helyzetben lévő személyi kör tekintetében mégis szigorította a károkozó felelősségét, azt objektívvé téve vagy jelentős részben objektivizálva, mint például a veszélyes üzemi felelősség tekintetében. Mivel azonban a munkáltató és a munkavállaló között minden esetben alá-fölérendeltség van, a munkajog alapvetően eltérően rendezi a munkáltató, és eltérően a munkavállaló felelősségét. Így a munkavállaló számára az is egyfajta garanciaként jelenik meg, hogy a fölérendelt pozícióban lévő és az erőforrásokkal rendelkező munkáltató köteles nagyobb arányban viselni a munkáltatással járó kockázatokat, ideértve a munkavállaló által a munkavégzéssel összefüggésben elszenvedett károk egészének vagy egy részének a viselését is. A szerzők megállapították, hogy a hatályos munkáltatói kárfelelősségi és kimentési szabályok szűkítik a munkáltatói felelősséget azzal, hogy inkább a polgári jog általános felelősségi szabályaihoz közeledtek. Ezért valóban megfontolásra érdemes lehet inkább oly módon visszanyúlni a polgári jogi gyökerekhez, hogy a gyengébb fél helyzetét számításba vevő veszélyes üzemi felelősség legyen a minta, mert ez inkább biztosítja a munkavállaló számára azokat a garanciákat, amelyekre alárendelt félként szüksége lehet.

A fentiekből látható, hogy a könyv olyan kérdéseket feszeget a munkajog és a polgári jog közötti kapcsolódási pontok feltárásával, melyek a gyakorlatban is felmerülnek és megoldásra várnak. A szerzők által tárgyalt témakörök pedig további kérdéseket is felvetnek, ezért remélhetőleg a jogalkotó megfontolja majd a munkajog és a polgári jog közötti kapcsolat rendezését, esetleges újra szabályozását, elsősorban a mű által kiemelt, hangsúlyosnak tekinthető problémakörök mentén.
