DOI: 10.47745/ERJOG.2020.04.15

TRENYISÁN MÁTÉ

A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyokban

Employer Liability in Atypical Employment Relationships

Abstract: Employers' liability for damages is an extremely strict, no-fault liability. In practically all cases, employers are liable for employment-related damages suffered by employees. Rules on employers' liability for damages has been changed in many aspects by the Hungarian code of labour law in the private sector, Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter referred to as Labour Code). These changes have introduced some, generally private law institutions into the assessment of liability, such as the foreseeability clause.

The application of these rules raises a lot of questions even in typical employment relationships, while for atypical employment relationships it is especially true. We must realize that the system of the employers' liability for damages has been designed for conventional employment relationships.

The purpose of this presentation and study is to review to what extent the rules governing employers' liability for damages may be applied for atypical employment relationships unobjectionably, e.g. remote working, or for atypical elements of typical employment such as home office.

Keywords: liability for damages, home office, teleworking, foreseeability clause

Összefoglaló: A munkáltató kártérítési felelőssége egy rendkívül szigorú, objektív felelősség. A munkáltató szinte minden esetben felel a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben ért károkért. A magánszféra magyar munkajogi kódexe, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) sok tekintetben változtatott a munkáltató kárfelelősségére irányadó szabályokon. E változtatások behoztak a felelősség értékelésébe olyan klasszikusan magánjogi intézményeket, mint például az előreláthatósági klauzula.

E szabályok alkalmazása még a tipikus munkaviszonyok esetében is sok kérdést vet fel, az atipikus munkaviszonyokra pedig különösen igaz ez az állítás. Látnunk kell, hogy a munkáltatói kárfelelősség szabályrendszerét alapvetően a hagyományos munkaviszonyra találták ki.

Az előadás és a tanulmány célja annak áttekintése, hogy az Mt. munkáltatói kárfelelősségre irányadó szabályai mennyiben alkalmazhatóak aggálymentesen olyan atipikus munkaviszonyokra, mint például a távmunkavégzés, illetve a tipikus foglalkoztatás olyan atipikus elemeire, mint a home office.

Kulcsszavak: kártérítés, munkáltatói felelősség, távmunka, home office, ellenőrzési kör, mentesülés

1. Bevezető

A munkáltató kártérítési felelőssége egy rendkívül szigorú, objektív felelősség. A munkáltató szinte minden esetben felel a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben ért károkért. A magánszféra magyar munkajogi kódexe, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) sok tekintetben változtatott a munkáltató kárfelelősségére irányadó szabályokon. E változtatások behoztak a felelősség értékelésébe olyan klasszikusan magánjogi intézményeket, mint például az előreláthatósági klauzula.

A magyar munkajogi felelősségi rendszert 1992-ben úgy alkották meg, hogy tekintettel legyen arra, hogy a munkaviszony alanyai eltérő pozícióban és eltérő igényérvényesítési helyzetben vannak. E különbség miatt a munkavállaló felelőssége a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegése esetén állapítható meg, a felelősség megállapításának alapja pedig a felróhatóság (az 1992-es Mt.-ben a felelősség alapja még a vétkesség volt), míg a munkáltató felróhatóságra, illetve vétkességre tekintet nélkül felel a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett valamennyi kárért. Nem feltétel tehát, hogy a munkáltató a kárt szándékosan vagy akárcsak vétkesen okozza, a felelősséget a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkező puszta károkozás megalapozza.

E szabályok alkalmazása még a tipikus munkaviszonyok esetében is sok kérdést vet fel, az atipikus munkaviszonyokra pedig különösen igaz ez az állítás. Látnunk kell, hogy a munkáltatói kárfelelősség szabályrendszerét alapvetően a hagyományos munkaviszonyra találták ki. Az előadás és a tanulmány célja annak áttekintése, hogy az Mt. munkáltatói kárfelelősségre irányadó szabályai mennyiben alkalmazhatóak aggálymentesen olyan atipikus munkaviszonyokra, mint például a távmunkavégzés, illetve a tipikus foglalkoztatás olyan atipikus elemeire, mint a home office.

Jelen tanulmány keretében természetesen nincs mód arra, hogy mindenre kiterjedő igényességgel és részletességgel vizsgáljuk meg a munkáltatói kárfelelősség magyar munkajogi szabályait. Ahhoz azonban, hogy a tipikus és atipikus munkaviszonyok közötti különbség és a felmerülő munkajogi kérdések érthetők legyenek, szükséges egy bizonyos fokú áttekintés.

2. A munkáltatói kárfelelősség szabályai a tipikus munkaviszonyban

A munkáltató kártérítési felelőssége több feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg. E feltételek a foglalkoztatási jogviszony fennállása, a kár bekövetkezte, valamint a jogviszony és a kár közötti okozati összefüggés fennállása. A károkozó magatartás jogellenessége, illetve felróhatósága mint általános kárfelelősségi feltétel a munkáltató esetében felelősség megállapíthatóságának nem feltétele.

3. A munkajogi felelősség feltételei

3.1. Munkaviszony fennállása

A kártérítési felelősség alapvető feltétele a versenyszféra munkajogában a munkaviszony fennállása, illetve hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben álljon fel. A felelősség megállapítása szempontjából a károkozás időpontja a releváns. Ha a károkozás a munkaviszony fennállása alatt történik, akkor a munkáltató akkor is felelni fog az okozott kárért, ha a munkaviszony időközben véget ért.[1] Emiatt a munkaviszony fennállásának megítélése szempontjából – a károkozás időpontján kívül – két időpont bír jelentőséggel. Az egyik a munkaviszony keletkezése (a munkaviszony létesítése). A munkaviszony keletkezésével létrejön a munkaviszony. A másik releváns időpont pedig a munkaviszony vége, tehát a munkaviszony megszűnésének időpontja.[2]

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

3.2. Okozati összefüggés az Mt.-ben

A munkaviszony fennállásán túl a felelősség feltétele, hogy a munkaviszonnyal okozati összefüggésben következzen be a káresemény. Az okozati összefüggés nemcsak közvetlen, hanem közvetett kapcsolat is lehet.[3] A „munkaviszonnyal összefüggésben" fogalom – az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltaknak megfelelően – a munkáltató esetén nemcsak a konkrét munkavégzési tevékenységet fogja át, hanem idetartozik a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett kárest is.

Gyakorta előfordul emellett, hogy a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása alkalmával éri baleset (úti baleset). Az ebből eredő károkért csak akkor felel a munkáltató, ha a szállítás a munkáltató által üzemeltetett (ill. saját) járművel való

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

[2] Érdekes kérdésként merült fel a jogirodalomban, hogy minek minősülhetne az az eset, ha például a munkavállaló érvényes munkaszerződést kötött, amelyben kikötötték a munkába lépés napját, ám még nem állt munkába, majd a munkába lépés napján a teljesítésre való előkészületek vagy felkészülés során következik be a káresemény. Ebben az esetben nyilvánvaló, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben következik be a káresemény, hiszen anélkül nem került volna sor az előkészítő tevékenységre, azonban a munkába lépés még ekkor nem következett be, így elméletileg a munkaviszony sem áll fenn.

[3] BH2005. 443.

közlekedés során következik be.[4] A balesetnek a munkaviszonnyal való összefüggését valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani.[5]

Megállapítható a munkáltató felelőssége akkor is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.[6]

Nem vonható azonban a munkaviszonnyal okozati összefüggésbe a munkavállaló azon tevékenysége, melyet a munkahelyén végez ugyan, de magáncélú és nem függ össze a munkaköri feladataival.[7] Hasonlóképpen, a munkáltató felelősségét nem alapozza meg az engedély nélküli magánmunka („fusizás") körében bekövetkezett káresemény sem.[8]

Kijelenthető tehát, hogy a „munkaviszonnyal összefüggésben" kifejezés nem jelent egyértelműen egy pontosan behatárolt vagy behatárolható kört, hanem e feltétel kvázi bárhol megvalósulhat a munkaviszony fennállása alatt bekövetkező károk esetében, és az eset összes körülménye alapján ítélhető meg egy adott káresemény kapcsán, hogy az összefüggött-e a munkaviszonnyal vagy sem.

3.3. A kár bekövetkezése az Mt.-ben

A kár pénzben kifejezhető vagyoni, illetve – a korábbi Ptk. terminusát használva – nem vagyoni hátrány, amely a károsult vagyonában értékcsökkenést idéz elő, vagy életvitelét, illetve személyiségi jogait sérti. Eszerint a kár lehet vagyoni vagy nem vagyoni kár. A munkáltató nemcsak a felmerült dologi kárt, hanem az elmaradt jövedelmet – elsősorban egészségkárosodás esetén – az egyéb kárként elszámolható költségeket, a hozzátartozó kárát, az egyéb a munkaviszonyon kívüli rendszeres jövedelem összegét és nem vagyoni kárát is köteles megtéríteni. A kártérítési felelősség megállapításának feltétele a tényleges károsodás bekövetkezése.

Sérelemdíj iránti igény az egyes személyiségi értékek megvalósulásának, érvényesítésének közvetlen vagy közvetett akadályoztatásából származik, tehát a sérelem nem a károsult vagyonában következik be, hanem annak személyhez fűződő jogaiban, személyiségi értékeiben.[9] Bár a munkajogi jogszabályok csak 1980. január 1-jétől tették lehetővé a nem vagyoni károk érvényesítését, az Alkotmánybíróság a 12/1991. (IV.11.) AB határozatban, arra hivatkozva, hogy a kártérítési rendszert a károsult szempontjából egységes rendszerként kell kezelni, a nem vagyoni kártérítés alkalmazhatósági időpontját a Ptk.-beli szabályozással egyezően 1978. március 1-jére változtatta meg.[10]

A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) a sérelemdíj jogintézményének bevezetésével lényeges változást hozott a nem vagyoni károk

[4] MK 29. sz. állásfoglalás. Egyéb esetben a baleset a társadalombiztosítási jogszabályok szerinti úti üzemi balesetnek minősül.
[5] BH2006. 228.
[6] BH2005. 368.
[7] Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 804/2000/3.
[8] BH2002. 331.
[9] Ferencz Jácint: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása = Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, szerk. Verebélyi Imre, Győr, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája, 2012, 227.
[10] Lehoczkiné Kollonay Csilla: *A magyar munkajog II.*, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 1998, 72.

jogi megítélésében. A sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.[11] E jogintézmény bevezetésétől a személyiségi jogsértések okozta károk bírói megítélésének egyszerűsítését, a bizonyítási nehézségek és a bizonyítással kapcsolatos viták csökkenése várható.

A Ptk. 2:52. § (2)-(3) bekezdése kimondja, hogy „*a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.*" E szabályok rögzítik tehát a sérelemdíj jogintézményének lényegét, a könnyített bizonyítás szabályát. Az Mt. fenti szabálya tehát a Ptk. sérelemdíjra vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni, azzal, hogy az Mt.-től az egyes rendelkezések tekintetében eltérni nem lehet.

4. A kárfelelősség alóli teljes mentesülés

Az Mt. a munkáltatóra vonatkozó szigorú objektív felelősségi szabály mellett bizonyos körülmények fennállta esetén lehetőséget biztosít a kimentésre. Az 1992. évi Mt. a felelősség alóli mentesülés körében a működési kör fogalmát használta. Ezt azonban a bírói gyakorlat oly széles mértékben kitágította, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülése szinte lehetetlen volt. Ez a tendencia pedig gyakorlatilag általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.[12] A munkáltató lényegében felelőssé vált olyan károkért is, amelyeket csak úgy háríthatott volna el, ha felhagy a tevékenységével.[13]

A hatályos Mt. megtartja a munkáltató objektív felelősségének konstrukcióját, ám e korábbi szabály szűkítését célozza azáltal, hogy a munkáltató felelősség alóli mentesülésének alapját a működési körről az ellenőrzési körre helyezi át a jogalkotó, amelyet méltán nevezhetünk paradigmaváltásnak. Az ellenőrzési körön kívüliség mellett konjunktív feltétel az elháríthatatlanság és az előreláthatóság hiánya is. Emellett a felelősség alóli mentesülésnek az Mt.-ben van egy második esete is. Ez az az eset, amikor a kárt a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozza.[14]

Az Mt. alapján a munkáltató 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

[11] Ptk. 2:52. § (3) bek.
[12] Mt. törvényjavaslatának miniszteri indokolása.
[13] 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 kezdeményezésének támogatása". Pécs, 2010, 162.
[14] Mt. 166. § (2) bek. b) pont.

elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.[15] E szabály alapján a mentesülésnek két esetköre van. Az első az ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok. A második pedig a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása.

4.1. Ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok

Az Mt. a felelősség alóli mentesülésre nézve – a korábbi szabályozástól eltérően – a következőképpen rendelkezik: *„mentesül a munkáltató 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".*[16] E meghatározásnak láthatóan három releváns eleme van: az ellenőrzési kör fogalma, az elháríthatatlanság, valamint az elvárható előreláthatóság. Ezek együttes fennállása esetén helye lehet a felelősség alóli mentesülésnek.

Ellenőrzési kör

Az új mentesülési szabály alapján a munkáltató ellenőrzési körét és nem a működési körét kell vizsgálni. Ennek a szóhasználatnak már a nyelvtani és a közfelfogás szerinti értelme is arra utal, hogy a munkáltató nem felel olyan körülmények esetén, amelyekre nem volt semmilyen ráhatása és sehogyan sem tudta azokat befolyásolni.[17] A működési körről az ellenőrzési körre történő áttérés gyakorlatilag azt eredményezte, hogy a korábbi kockázattelepítési jellegű szabályrendszer átfordult a munkáltatótól a munkavállalóra, azaz a munkavállaló viseli immáron a munkáltató ellenőrzési körén kívüli károkat.[18]

Az ellenőrzési kör fogalmának tartalmát részletekbe menően bizonyosan a leendő bírói gyakorlat fogja kimunkálni, ám ennek során sok tekintetben irányadók és alkalmazhatóak lehetnek az MK 29. számú állásfoglalásban foglaltak. Az ellenőrzési kör fogalmának körébe sorolható a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás,[19] használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából, működéséből eredő ok.[20] Közérthetőbben fogalmazva tehát azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívül esik mindazon körülmény, amelyre a munkáltatónak semmilyen esetben sincs befolyása.

Az ellenőrzési kör sem korlátozódik a munkáltató telephelyére, hiszen a tényállástól függően biztosítani kell máshol is a biztonságos munkavégzés körülményeit. Azonban véleményem szerint, amennyiben a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül végez munkálatokat, és a munkavégzés helyének körülményeire nincs lehetősége bármiféle ráhatást gyakorolni, akkor vélhetően az ellenőrzési körén kívül lesz a károkozó körülmény, annak dacára is, hogy a munkáltatónak fennáll a kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtésére. Szintén kívül eshet az ellenőrzési körön,

[15] Mt. 166. § (2) bek.
[16] Mt. 166. § (2) bek. a) pont.
[17] Kardkovács Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, HVG–ORAC, 2012, 264.
[18] Kenderes György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9, 17.
[19] Mindazon személyek magatartása, akiknek jelenlétét a munkáltató lehetővé tette.
[20] MK 29. sz. állásfoglalás b) pontja,

ha a munkakör jellegéből fakadóan a szokásos munkavégzés helye közúton vagy más tulajdonát képező területen van.[21]

Nem elvárható a káresemény elhárítása

A munkáltató felelősség alóli mentesüléséhez a károkozó körülmény ellenőrzési körön kívülisége mellett szükséges, hogy a károkozó körülmény elkerülése, illetve elhárítása ne legyen elvárható. E törvényi rendelkezés azonosítható az elháríthatatlanság jogi kategóriájával. A bíróságok is egyenlőségjelet fognak tenni az elháríthatatlanság és az elvárható elháríthatatlanság kategóriája közé, annak dacára, hogy a két fordulat elméletileg eltér egymástól. Az Mt. szóhasználatából (a munkáltatótól nem várható el, hogy a károkozó körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa) ugyanis a nyelvtani értelmezés alapján az a következtetés vonható le, hogy ebben az esetben olyan körülményekről van szó, melyeknél bár a munkáltató elméletileg el tudta volna kerülni, illetve el tudta volna hárítani a káreseményt, azonban az tőle nem volt elvárható. Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltatónak általános kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése, így álláspontom szerint nehezen képzelhető el olyan károkozó körülmény, amelyet bár a munkáltató objektíve képes lett volna elkerülni vagy elhárítani, és ezzel meg tudta volna védeni a munkavállalót a károsodástól, azonban ennek megtétele tőle mégsem elvárható, így a mentesülés második konjunktív feltételének fennállását eredményezi. Emiatt gondolom azt, hogy a bíróságok jövőbeni gyakorlata az objektív elháríthatatlanság mércéjét fogja alkalmazni.

Előreláthatóság hiánya

A munkáltató mentesülésének további feltétele, hogy a kárt okozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolni. Ez mindig a konkrét eset konkrét körülményei előreláthatóságának vizsgálatára terjed ki. Önmagában abból, hogy általában és statisztikailag a munkáltató ellenőrzési körén kívül számos potenciális veszélyforrás jelentkezik, nem lehet arra következtetni, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kell.[22] Például az, hogy valamely útszakaszon statisztikailag sok baleset történik, ez még nem alapozza meg azt, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kellett volna. Ennek körében vita esetén azt kell vizsgálni, hogy mennyiben lehetett előre számolni a konkrét káreseménnyel.

E szabály tartalmának meghatározása korántsem egyszerű, az előreláthatósági klauzula munkajogi alkalmazhatósága és tartalmának meghatározása tekintetében olyan sok jogértelmezési kérdés merül fel, amely jelen írás terjedelmi lehetőségeit messze meghaladja. E kérdéskörrel más tanulmány keretében kívánok foglalkozni.

Az előreláthatósági szabály beépítése a mentesülés feltételei közé jelentősen szűkíti a munkáltató felelősség alóli mentesülésének lehetőségét, hiszen nemcsak a konkrét előreláthatóságot, de az elvárható előreláthatóságot is értékelni kell. Az előreláthatósági szabály a polgári jogban – a Ptk. miniszteri indokolása alapján – egyszerre objektív és szubjektív mérce, egyszerre foglalja magában a tényleges és az (észszerűen) elvárható előreláthatóságot. Az előreláthatóságot egyaránt megalapozza, ha az utóbb bekövetkezett

[21] Ilyen lehet például a futár vagy postai kézbesítő tevékenysége.
[22] Kardkovács: *i. m.*, 265.

kár lehetősége akár a konkrét szerződésszegő kötelezett számára volt (ténylegesen) előre látható, akár egy hasonló helyzetben lévő ideáltipikus (észszerűen gondolkodó és cselekvő) személy számára lett volna (elvárhatóan) előre látható.[23] E szabály alapján a károkozó csak akkor mentesülhet a kár megtérítésének kötelezettsége alól, ha a bekövetkezett kár lehetősége sem a tényleges, sem az absztrakt, tehát az ideáltipikus fél számára nem előrelátható.

Érdekes kérdés az is, hogy a munkáltató kockázatértékelési következettségével hogyan egyeztethető össze az előreláthatósági szabály alkalmazása. E körben alapvető aggályok merülnek fel. Az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésének kötelezettsége a munkáltató feladata. E törvényi kötelezettség azonban csak keretjellegű szabály, ezt tartalommal nem az Mt., hanem az Mvt. tölti meg. Az Mvt. alapján a lehetséges kárveszélyek felmérése, a kockázatok értékelése a munkáltató kifejezett kötelezettsége.[24] E kockázatértékelési kötelezettség olyan tág a munkáltató tekintetében, hogy ha ezt együtt vizsgáljuk az Mt. által rögzített előreláthatósági szabállyal, lényegében arra a következtetésre juthatunk, hogy ha a munkáltató egy bizonyos kárveszélyt nem lát előre, az csak a munkavédelmi kötelezettsége megszegésének oka lehet. Ezáltal pedig előre nem látható károkozó körülmény lényegében nem is létezne, hiszen egy ideáltipikus – az észszerű és az elvárható előreláthatóság követelményének eleget tevő – munkáltató betartja a jogszabályokba foglalt kötelezettségeit, így természetesen a kockázatértékelési kötelezettségét is.

4.2. Kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása

A munkáltató mentesülésének másik esete, ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozza. Az Mt. a korábbi szabályozás szövegét veszi alapul teljes egészében, így kijelenthető, hogy az MK 29. számú állásfoglalás c) pontjában kifejtett iránymutatás változatlanul irányadó e rendelkezés tekintetében. A felelősség alóli mentesülésnek ekkor két konjunktív feltétele van. Egyfelől a kárt kizárólag a munkavállaló kell hogy okozza, másfelől pedig e magatartásának elháríthatatlannak kell lennie.

Elsőként tehát a munkavállaló magatartásának – vétkességére való tekintet nélküli – kizárólagossága szükséges. Mivel a munkavállaló figyelmét számos körülmény befolyásolja, ennek megítélése során nem szabad figyelmen kívül hagyni a munkahely káros hatásait, a munkavégzés sajátos körülményeit és a munkáltató magatartását sem.[25] Attól, ha egy balesetet a munkavállaló vigyázatlansága, figyelmetlensége, ügyetlensége, a technológiai előírások, óvó rendszabályok megszegése, a munkavégzése során bekövetkezett rosszullét vagy egyéb személyi adottság okozta, ez még nem jelenti feltétlenül azt, hogy a károsodásnak ezek voltak a kizárólagos okai.[26] Ha a munkáltató tud róla, hogy a munkavállaló a technológiai előírásokat, óvó rendszabályokat nem tartja meg, de az ellenőrzés során a megfelelő intézkedéseket elmulasztja, vagy eltűri, hogy a munkavállaló a munkát az előírások megszegésével végezze, sőt esetleg ezt el is várja, vagy erre őt utasítja, nem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan

[23] Fuglinszky Ádám: *Kártérítési jog*, Budapest, HVG-ORAC, 2015, 172.
[24] Mvt. 54–63. §-ok.
[25] Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2005, 278.
[26] MK 29. sz. állásfoglalás indoklása.

magatartása okozta, legfeljebb kármegosztásnak lehet helye.[27] Hasonlóképpen a munkavállalónak a munkavégzés során bekövetkezett rosszulléte is összefüggésben állhat a munka jellegével és a munkahely adottságaival. Ilyenkor sem lehet szó arról, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta.

A felelősség alóli mentesülés további feltétele ebben az esetben is az elháríthatatlanság kérdése. A balesetek, megbetegedések elkerülése és a velük szembeni védekezés technológiai újítások és munkavédelmi szabályok betartása útján valósulhat meg. Ezek azonban csak a munkavállalók kellő oktatásával lehetségesek, így amennyiben e kötelezettségét a munkáltató elmulasztja, nem hivatkozhat arra, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta.

A bírói gyakorlat e szabálynak erőteljesen megszorító értelmezést adott, így a gyakorlatban szinte kizárt volt az esélye annak, hogy a munkáltató e szakaszra épített védekezése sikerre vezethet a felelősség alóli mentesülés tekintetében. A közelmúltban azonban megváltozott az ítélkezési gyakorlat, és ha kizárólag a munkavállaló magatartása idézi elő a káreseményt, vagy nem tisztázható, hogy a munkáltató részéről fennáll-e bármely mértékű közrehatás, akkor a munkáltató több esetben sikerrel hivatkozhatott a mentesülésre.[28]

5. Kárfelelősség alóli részleges mentesülés – a kármegosztás esetei

A munkáltató kártérítési felelősségének fontos eleme, hogy bizonyos esetekben részben mentesül a munkáltató kártérítési felelősség alól, tehát a kárkötelmi jogviszony alanyai között kármegosztásra[29] kerül sor. Ekkor vagy a munkavállalónak van vétkes közrehatása a károkozással összefüggésben, vagy egyszerűen van olyan egyéb menthető körülmény, amelyet a munkáltató felelősségének mérséklése körében figyelembe kell venni.

5.1. A munkavállaló vétkes közrehatása

A munkáltatónak nem kell megtérítenie a kárnak azon részét, melyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.[30] Ez a szabály a munkavállalót is a munkavégzés szabályainak és a munkavédelmi előírások betartására sarkallja. A károsult munkavállaló közreható magatartását a bírói gyakorlat akkor veszi figyelembe, ha előre látta,

[27] BH2007. 201., BH2007. 242.
[28] Mfv. I.10.445/2016/4., Mfv. I.10.522/2015/5.
[29] A munkajogi irodalom többségi álláspontja szerint csak a károsult vétkes közrehatása és a kárenyhítési kötelezettség megszegése tartozik a kármegosztás körébe, míg az előreláthatósági szabály, valamint a bírói kármérséklés esetei a felelősség alóli részleges mentesülést eredményezik. Álláspontom szerint a négy kategória között nincs olyan különbség, amely miatt a kármegosztás és a részleges mentesülés eseteinek elválasztása indokolt volna. A *casus nocet domino* elv alapján a kár azon részét, amelynek megtérítésére más nem kötelezhető, eleve a károsult viseli, így minden olyan esetben, ahol nem a teljes tényleges kár megtérítésére kötelezi a bíróság a károkozót, kármegosztás történik, hiszen a károsult szükségképpen maga viseli a kára mástól meg nem térülő részét.
[30] Mt. 167. § (2) bek.

vagy kellő körültekintéssel előre láthatta volna magatartásának következményeit, így elvárható lett volna tőle, hogy más magatartást tanúsítson.[31]

A kármegosztás e szabálya két feltételen nyugszik. Egyfelől szükséges, hogy a munkavállaló maga is okozója legyen a kárnak, de csak részbeni okozója, ugyanis ha kizárólag a munkavállaló okozza a kárt, akkor nem kármegosztásnak van helye, hanem a munkáltató felelősség alóli mentesülésének (lásd teljes mentesülés második esete). Másfelől pedig szükséges, hogy a munkavállalót mindezen magatartásában vétkesség terhelje. Ezen kettős feltétel együttes megvalósulása esetén lehet helye annak, hogy a bíróság kármegosztás mellett döntsön, tehát a vétkessége alapján felelős munkáltató és a munkavállalója között kerülhet sor a kármegosztás alkalmazására.[32]

A károsult vétkes közrehatását a mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzése megalapozhatja.[33] Hasonló alapokon nyugvó döntést hozott a bíróság akkor is, amikor kimondta, hogy az általános élettapasztalatot kirívóan gondatlanul figyelmen kívül hagyó munkavállalói magatartás kármegosztás alkalmazását indokolja.[34] Az előbbi esetek fényében azt mondhatjuk, hogy az általános élettapasztalat kiemelkedő mértékű figyelmen kívül hagyása esetén bizonyosan lehet szó vétkes közrehatásról.

Fontos azonban kiemelni, hogy még ha e két elem fennáll, akkor sem bizonyos, hogy a bíróság kármegosztásra irányuló döntést hoz. Itt azon esetekre gondolok, amikor a bíróság a munkáltató vétkes közrehatását megállapította, azonban ezt olyan súlyúnak ítélte, hogy a munkavállaló bizonyított vétkessége ellenére sem ítélte meg a kármegosztást.[35] Az előre nem látható, váratlan helyzetben a lehetséges magatartások közül nem a legelőnyösebb választása önmagában szintén nem tekinthető olyan hibának, amely kármegosztást alapozna meg.[36] Ez utóbbi eset érdekességét és kiemelésre méltó jellegét az adja, hogy korántsem bizonyos, hogy ez az érvelés a hatályos Mt. szerint is megállná a helyét. Ugyanis ebben az esetben éppen arról volt szó, hogy az előre nem látható váratlan helyzetben a nem a legelőnyösebb magatartás választása nem lehet kármegosztás alapja. Ehhez képest azonban az új szabályozásban a mentesülés egyik elemét képezi az előre nem láthatóság.

Nem indokolt a kármegosztás abban az esetben sem, ha a munkáltató a munkavállalót szabálytalan műveletre tanítja be, mivel az e szerint dolgozó személy magatartása nem minősülhet vétkesnek.[37] Ehhez hasonló elven nyugszik az a 2003-as ítélet is, amely

[31] Ferencz: *i. m.*, 228.
[32] EBH2004. 1058.
[33] BH2005. 192.
[34] EBH2004. 1154.
[35] Ilyen volt például az az 1977-es eset, amikor a munkavállaló nem használta a védőszemüveget, mivel az bepárásodott, majd ezt követően baleset következett be. A magatartása vétkesnek mondható ebben az esetben is, de mivel kiderült, hogy a védőszemüveg eleve nem volt alkalmas a munkavégzésre, így bepárásodva nagyobb veszélyforrást jelentett, mintha a munkavállaló a nélkül végezte volna a munkáját. Erre való tekintettel a bíróság megállapította, hogy a dolgozó e magatartását nem lehet vétkes magatartásnak tekinteni, mivel a védőeszköz az azzal elérni kívánt célra eleve alkalmatlan volt (BH1977. 303.).
[36] Kardkovács: *i. m.*, 268.
[37] EBH2002. 789.

kimondta, hogy a kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat, és nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkavégzésre kialakított és a munkáltató által eltűrt olyan gyakorlat, amely utóbb a munkahelyi balesetet előidézte.[38]

5.2. Kárenyhítési kötelezettség megszegése

Az Mt. a kármegosztás kapcsán az eddig vizsgált fordulat mellett immáron egy második fordulatot is tartalmaz, amely a következőképpen rendelkezik: *„Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kár azon részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.”*[39] E rendelkezés alapján kijelenthető, hogy nem kell a munkáltatónak megtérítenie az elmaradt munkabér azon részét, amelyet azáltal kereshetett volna meg a munkavállaló, hogy elfogadja a munkáltatónak az egészségi állapotának megfelelő munkakör betöltésére irányuló ajánlatát.[40]

Előreláthatósági klauzula

Az Mt. 167. § (1) bekezdése kimondja, hogy *„a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.”* Az előreláthatósági szabály értelmezése számos kérdést felvet, ennek részletes elemzése azonban meghaladja a tanulmány kereteit.[41]

Bírósági kármérséklés

Az 1992-es Mt.-ben 2010. január 1-jéig létezett a munkáltatók teljesítőképessége alapján történő különbségtétel a felelősségi szabályok körében. E szerint az általános szabályokban foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felelt.[42] A szabályt számos kritikai észrevétel érte, mígnem az Alkotmánybíróság 2009. december 31-i hatállyal megsemmisítette a rendelkezést.[43] Az Alkotmánybíróság e döntésének indoklása az volt, hogy a foglalkoztatotti létszám, illetve a munkáltató jogi

[38] BH2003. 170.
[39] Mt. 167. § (2) bek.
[40] Kardkovács: *i. m.*, 269.
[41] Lásd bővebben Trenyisán Máté: *A magánmunkáltató kártérítési felelőssége*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020.
[42] 1992-es Mt. 175. § (1) bek.
[43] 41/2009. (III. 27.) AB határozat: Az Alkotmánybíróság indoklásában először abban foglalt állást, hogy összehasonlíthatóak-e az Mt. 174. §-ában említett munkáltatók azokkal a magánszemély munkáltatókkal, akik (az Mt. 175. § szerint) legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót alkalmaznak, illetve van-e különbség magánszemély és nem magánszemély munkáltatók között. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint nem volt semmilyen észszerű indoka annak, hogy a vétkességi alapú kárfelelősségi szabály miért épp erre a munkáltatói körre legyen alkalmazandó. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy nincs észszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a cégformán és a 10 főfoglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek. Az Alkotmánybíróság – az indítványi kérelmek alapján – ezt követően azt is vizsgálta, hogy az Mt. 175. § szerinti munkáltató vétkességi kárfelelősségi szabályai hátrányosan különböztették-e meg a többi munkavállalótól a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély alkalmazásában álló munkavállalókat. Ennek körében az AB kimondta, hogy a tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató és a többi munkáltató között a (fő) foglalkoztatotti létszám alapján

minősége önmagában elégtelen indok a munkajogviszonyok differenciált szabályozására, így a megkülönböztetés lehetősége csupán a munkavégzés és a teljesítés sajátosságaira tekintettel indokolható.[44]

Az Mt.-ben 2012-ben megjelent egy szabály, miszerint a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.[45] Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Ez lényegében a kisegzisztenciális munkáltatókra vonatkozó privilegizált eset visszacsempészése az Mt.-be. E jogalkotói szándékra vonatkozó értelmezést erősíti az Mt. törvényi indokolása is, amely kiemeli, hogy e szabály alkalmazására elsősorban olyan kisegzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyek esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként való működésüket, illetve – természetes személyek esetében – létfenntartásukat. Ez alapján kijelenthetjük, hogy a korábbi szabályozásban megjelenő jogalkotói akarat a jövőben a bírói gyakorlaton keresztül érheti el a célját.

6. A munkáltatói kárfelelősség szabályai az atipikus munkaviszonyban, valamint home office során

A jogalkotó a kártérítési szabályrendszert akként alkotta meg, hogy az atipikus munkaviszonyokra is a tipikus munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. E jogalkotói megközelítés logikusnak mondható, ám nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy az atipikus munkaviszonyok olyan sajátosságokkal rendelkeznek, amelyek miatt az általános szabályok nem minden atipikus munkaviszonyra adaptálhatók aggálymentesen.

A határozott idejű munkaviszony,[46] a munkavégzés behívás alapján,[47] a munkakör megosztására irányuló munkaviszony,[48] a bedolgozói munkaviszony,[49] az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony,[50] a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony,[51] valamint a vezető állású munkavállaló[52] és a

történő, a munkáltatói kárfelelősségi formák közötti különbségtételnek a munkáltatók gazdasági-pénzügyi érdekeinek védelme alkotmányosan nem elfogadható indoka.

44 Berke Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2, 138.

45 Mt. 167. § (3) bek.

46 Mt. 192. §.

47 Mt. 193. §.

48 Mt. 194. §.

49 Mt. 198–200. §.

50 Mt. 201–203. §, valamint az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény.

51 Mt. 204–207. §.

52 Mt. 208–211. §.

cselekvőképtelen munkavállaló[53] munkaviszonyára tökéletesen alkalmazhatók az Mt. tipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályai.

6.1. A több munkáltató által létesített munkaviszony

E jogviszony esetében a megszokott munkáltató-munkavállaló viszonyrendszerbe egy „harmadik" szereplő kerül, így létrehozva a többes jogalanyiság speciális formáját. Egyes álláspontok szerint a munkakör megosztása a részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális eseteként fogható fel.[54] A több munkáltató által létesített munkaviszony Mt.-ben is megjelenítendő szabályozását az a gyakorlat hívta életre, hogy számos olyan munkakör figyelhető meg, ahol ugyanazt a feladatot több megbízó részére végzi el a munkavállaló (pl. könyvelők, portások, adminisztratív alkalmazottak).[55]

A több munkáltató által létesített munkaviszony körében az Mt. nem rögzít speciális kárfelelősségi szabályokat, egy rendelkezése alapján érdemi hatással van a kártérítési szabályokra is. Az Mt. 195. § (3) bekezdése alapján *„a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek"*. E szabály alapján tehát a munkavállaló elméletileg bármely munkáltatóval szemben érvényesítheti a kárigényét.

A mentesülés szabályai alapján azonban álláspontom szerint van jelentősége, hogy mely munkáltatót vonja perbe a károsult. Ha például a munkavállaló csak az egyik munkáltató ellen indítja meg a kártérítési pert, azonban a másik munkáltatónál való munkavégzés során érte a károkozó körülmény, akkor a mentesülés konjunktív feltételeit annak a munkáltatónak a vonatkozásában kell vizsgálni, amely a perben fél. Így előfordulhat, hogy a bíróság megállapítja a mentesülést a felelősség alól az Mt. 195. § (3) bekezdésétől függetlenül, hiszen ez a rendelkezés csak arról szól, hogy bármely munkáltatóval szemben érvényesíthető a teljes kárigény, nem arról, hogy az egyik munkáltató felel a másiknál bekövetkezett káreseményeknél is.

6.2. Munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony

A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatás, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkaviszony.[56] Az Mt. e jogviszony tekintetében is rögzít speciális szabályokat. Az Mt. 221. § (4) bekezdése alapján *„a munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel"*.

Ez a szabály hasonló kérdéseket vet fel, mint a több munkáltatóval fennálló munkaviszony. Az egyetemleges felelősség alapján bármely munkáltatóval szemben érvényesíthető a teljes kárigény, ez azonban véleményem szerint nem azonos azzal, hogy mindkét

[53] Mt. 212. §.
[54] Kardkovács: *i. m.*, 317.
[55] Ferencz Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*, PhD-értekezés, 2014, 82.
[56] Ferencz: *i. m.*, 136.

munkáltató esetén automatikus a kárfelelősség megállapítása. Ha a kölcsönvevőnél következik be a károkozó körülmény, akkor vajon arra mekkora ráhatása van a kölcsönadó munkáltatónak? Van-e jelentősége e körben e körülménynek? Az egyetemleges felelősség kimondása véleményem szerint nem írja felül az Mt. 166. §-ában rögzített felelősségi és mentesülési feltételeket.

6.3. A távmunkavégzés és a home office

A távmunkavégzés egy speciális, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. Ebben az esetben tehát a munkavégzés helye nem a munkáltató székhelye vagy telephelye.[57] A távmunkavégzésre irányuló munkaviszony feltétele, hogy e körülményt a felek munkaszerződésben rögzítsék.[58] A távmunkavégzésben foglalkoztatott munkavállaló munkarendje – eltérő szerződéses kikötés hiányában – kötetlen.[59]

A munkáltatónak távmunka esetén is van utasítási joga, azonban főszabály szerint az utasítási jog kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.[60] A másik fontos kontrolljogosultság a munkáltató ellenőrzési joga, amelynek módját főszabály szerint a munkáltató határozza meg, azzal, hogy munkavégzés helyének ellenőrzése nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.[61] Az Mt. a költségviselés kérdéséről nem rendelkezik, az a felek megállapodásának tárgya.

A távmunkavégzésre is a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) rendelkezéseit kell alapul venni. A törvény alapján eltérő szabályok vonatkoznak arra, ha a dolgozó távmunkában végzi tevékenységét. Ilyen általánostól eltérő szabály például, hogy a távmunkavégzés keretében, amennyiben a felek úgy állapodnak meg, akkor a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet a munkavégzés. Tehát ebben az esetben nem feltétel, hogy mindenképp a munkáltató biztosítsa azt. Azonban lényeges szabály, hogy az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezze. Távmunkavégzés esetén további lényeges munkavédelmi szabály, hogy az csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. Továbbá a munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket, vagyis ebből kiindulva elvileg a saját lakását sem alakíthatja át a dolgozó saját belátásának megfelelően. A törvény meghatározza azt is, hogy a munkáltató vagy megbízottja, amennyiben ellenőrzést vagy munkavédelmi eljárásokat folytat le, beléphet a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére, vagyis a dolgozó lakásába, valamint a szükséges ideig ott tartózkodhat. Ezen túlmenően a hatóság is végezhet ellenőrzéseket a munkavégzés

[57] Mt. 196. § (1) bek.
[58] Mt. 196. § (2) bek.
[59] Mt. 197. § (5) bek.
[60] Mt. 197. § (1) bek.
[61] Mt. 197. § (4) bek.

helyszínén, amelyeket munkanapokon 8-20 óráig folytathat le, az ehhez szükséges belépéshez azonban a munkavállaló beleegyezését feltétlenül be kell szereznie.

E területen a legnagyobb kockázatot az jelenti a munkáltató számára, ha a munkavállaló az otthonában szenved balesetet. Az Mvt. azokat a baleseteket tekinti munkabalesetnek, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be.[62] A felek a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás megkötésekor meghatározzák, hogy a távmunkavégzés mely munkatevékenységre és munkahelyre terjed ki. A munkatevékenységet és a munkahelyet célszerű úgy körülhatárolni, hogy az egyértelműen azonosítható legyen. Amennyiben tehát a munkavállaló a tevékenységét a megjelölt 2-4 m^2-es helyen végzi, úgy az őt ezen a munkaterületen érő baleset olyan balesetnek tekintendő, mely a munkavégzés során következik be, így munkabalesetnek minősül.

Nem minősül azonban munkabalesetnek, ha a munkavállaló munkahelyét elhagyja, azaz pl. kimegy a konyhába és ott éri baleset. A szervezett munkavégzéssel összefüggő körülményekért a munkáltató tartozik felelősséggel, míg a munkáltató által nem kontrollált helyiségek már a munkavállaló felelősségi körébe esik.

Amennyiben munkaeszköz használata során következik be munkabaleset, a balesetet követően az érintett munkaeszközt az Mvt. 23. § (2) bekezdése alapján soron kívüli ellenőrzésnek kell alávetni. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyén tartózkodik (pl. megbeszélésen, értekezleten, tréningen való részvétel céljából), és eközben éri baleset, a káresemény jogi megítélése az általános szabályok szerint történik.

A fentiek alapján látható, hogy a munkavédelmi jog rendezi a távmunkavégzés során bekövetkező baleset munkavédelmi jogi kérdéskörét, azonban ez nem vonatkozik a munkajog területére. Az Mt. alapján a munkaviszonnyal összefüggést kell vizsgálni, amely azonban nem azonosítható a munkabaleset kategóriájával. Utalok e körben például azon esetre, amelyben a bíróság kimondta, hogy megállapítható a munkáltató felelőssége akkor is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.[63] Ez alapján tehát, ha a munkavállaló a munkahelyén a mosdóban vagy a zuhanyzóban, esetleg az üzemi étkezőben szenved balesetet, akkor a munkáltató felelőssége fennáll. Méltánytalan, sőt törvénnyel szemben álló jogértelmezés volna, ha a távmunkát végző munkavállaló esetében a mellékhelyiségben elszenvedett balesetet vagy más alapvető életszükséglet végzése során elszenvedett balesetet a munkaviszonynyal nem összefüggőnek minősítenénk. Nem adaptálható tehát a munkavédelmi jog megoldása a munkajog területére. E körben speciális szabályokra volna szükség, amelyek észszerűen telepítenék a kockázatot a munkaviszony két fele között.

A home office, vagyis otthoni munkavégzés és a távmunka között annak rendszeressége a különbség. A rendszeres otthoni munkavégzés esetén jogilag távmunkavégzés valósulhat meg, ilyen esetben fő szabály szerint munkaszerződésben kifejezetten rögzíteni kell, hogy a munkavállaló távmunkában dolgozik.[64] Fő szabály szerint, mert

[62] Mvt. 87. § 3. pont.
[63] BH2005. 368.
[64] A koronavírus alatt a kormány több ízben kivételt engedett e szabály alól, és a rendszeres otthoni munkavégzést szerződéses kikötés nélkül is lehetővé tette.

a koronavírus miatti veszélyhelyzetben a kormány rendelete alapján ez a törvényi rendelkezés átmenetileg nem érvényesül.

A távmunkavégzés tehát egy atipikus munkaviszony, míg a home office vagy otthoni munkavégzés a tipikus munkaviszony atipikus eleme. Home office esetén a tipikus munkaviszony szabályai irányadók, így a munkáltató irányítási, felügyeleti és ellenőrzési joga változatlanul fennáll, emellett azonban a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült indokolt költségek megtérítése a munkáltató feladata, valamint a munkaeszközöket is a munkáltatónak kell biztosítani.

A kártérítési felelősségre mind a home office, mind a távmunka esetén az általános szabályokat kell alkalmazni, ami azonban még a távmunkánál is több jogértelmezési nehézséget okoz. Ezeket az alábbiak szerint foglalom össze:

Önmagában az otthoni munkavégzés engedélyezése nem eredményezi a munkáltató mentesülését, de még a károkozó körülmény ellenőrzési körön kívüliségét sem. A munkáltatónak kell tehát bizonyítania, hogy a káresemény az ellenőrzési körén kívül történt. Az ellenőrzési kör nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, az ellenőrzési körön belüliség kiterjedhet minden olyan helyre és eseményre, amely a munkáltató érdekkörében történik.

Az Mt. 166. § (2) bekezdésének a) pontja három konjunktív feltételből áll. A második az előreláthatósági klauzula. Az előreláthatósági klauzula alapján akkor van helye mentesülésnek, ha a károkozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett előre számolnia. A munkáltatónak otthoni munkavégzés esetén is van kockázatértékelési kötelezettsége, így ha valamely kockázatot nem lát előre, akkor gyakorlatilag munkavédelmi kötelezettséget szegett, így a mentesülés e körben is elnehezül.[65]

Az elháríthatatlanság kérdéskörét szintén nehéz megítélni, hiszen a munkáltatón a bizonyítási teher abban a körben, hogy tőle nem volt elvárható a károkozó körülmény elkerülése vagy a kár elhárítása.

Míg az Mt. 166. § (2) bekezdésének b) pontja alapján a munkáltatón a bizonyítási teher abban a körben, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása idézte elő. A Kúria egy viszonylag új ítéletében kimondta, hogy a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása a baleset bekövetkezésénél nem állapítható meg, ha a munkáltató nem tett eleget az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosítására vonatkozó jogszabályi előírásoknak. Amennyiben pedig a baleset bekövetkezésének pontos oka a rendelkezésre álló adatok alapján nem határozható meg, úgy nem vonható le következtetés arra, hogy a baleset kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása miatt következett be.[66]

A kármegosztás bizonyítása körében szintén hasonló problémák merülnek fel. A munkáltató szinte lehetetlen bizonyítási helyzetbe kerül a vétkes közrehatás bizonyítása tekintetében. A másik három esetben kreatív jogértelmezéssel kezelhető a kérdés.

[65] Sipka Péter: *A munkáltatói kárfelelősség a precedensrendszer tükrében*, kézirat, 2020, 56.
[66] EH 2019.07.M13.

Irodalomjegyzék

1. Berke Gyula: *Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2.
2. Ferencz Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*, PhD-értekezés, 2014.
3. Ferencz Jácint: *Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása = Az állam és jog alapvető értékei a változó világban*, szerk. Verebélyi Imre, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája, Győr, 2012.
4. Fuglinszky Ádám: *Kártérítési jog*, HVG-ORAC, Budapest, 2015.
5. Kardkovács Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG–ORAC, Budapest, 2012.
6. Kenderes György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9.
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 kezdeményezésének támogatása", Pécs, 2010.
8. Kiss György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005.
9. Lehoczkiné Kollonay Csilla: *A magyar munkajog II.*, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 1998.
10. Sipka Péter: *A munkáltatói kárfelelősség a precedensrendszer tükrében*, kézirat, 2020.
11. Trenyisán Máté: *A magánmunkáltató kártérítési felelőssége*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020.

Egyéb források

1. BH2002. 331.
2. BH2003. 170.
3. BH2005. 192.
4. BH2005. 443.
5. BH2005. 368.
6. BH2006. 228.
7. BH2007. 201.
8. BH2007. 242.
9. EBH2002. 789.
10. EBH2004. 1058.
11. EBH2004. 1154.
12. EBH 2019.07.M13.
13. Mfv. I. 10 804/2000/3.
14. Mfv. I. 10.445/2016/4.
15. Mfv. I. 10.522/2015/5.
16. MK 29. sz. állásfoglalás
17. 41/2009. (III. 27.) AB határozat