

Összefoglaló vélemény

**A munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési
felelősségének egyes kérdései**

Az ítélkezési gyakorlat, ideértve a Legfelsőbb Bíróság/Kúria korábban meghozott, iránymutatóként közzétett határozatait; a joggyakorlat-elemző csoport ülésein a joggyakorlatról, a vizsgálat tárgyát képező jogszabályokról (Mt. 166., 167. §-ai) kialakult vélemények összegzése

**I. A joggyakorlat-elemző csoport megalakulása, tagjai, munka-
és ütemterve, ennek megvalósulása**

A Kúria Elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. tv. (Bszi.) 29-30. §-ai alapján indokoltnak találta a munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos joggyakorlat megvizsgálását, ezért dr. Kalas Tibornak, a Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium Kollégiumvezetőjének indítványára „A munkáltató kártérítési felelősségének bírói gyakorlata” vizsgálati tárgykört határozta meg.

A joggyakorlat-elemző csoport (a továbbiakban: Csoport) 2017. február 20-án megtartott ülésén alakult meg, tagjai a Kúria Elnöke által kijelölt kúriai bírák:

Dr. Farkas Katalin, dr. Magyarfalvi Katalin, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna, dr. Tánczos Rita, dr. Suba Ildikó, dr. Stark Marianna, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina, dr. Zanathy János, dr. Tálné dr. Molnár Erika, dr. Hajdu Edit, valamint dr. Tallián Blanka a joggyakorlat-elemző csoport vezetője.

A Csoport vezetője az alakuló ülést megelőzően a Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium kollégiumvezető-helyettese intézkedése folytán beérkezett, alsóbb fokú bíróságok által meghozott ítéleteket tanulmányozta, továbbá kigyűjtötte a BH-ban/Kúriai Döntésekben közzétett határozatokat és elvi határozatokat. Kijelölte továbbá azokat a kommentárokat, amelyek megfelelő részeinek bemutatása a vizsgálat tárgyához kapcsolódik.

Az alakuló ülésen a jelenlévők négy munkacsoport létrehozataláról döntöttek azzal, hogy azok tagjai egymással együttműködve dolgozzák fel a számukra megjelölt kommentárokat és a kiosztott - előbb említett - határozatokat.

A Csoport vezetője e munkába bevonta dr. Gyulavári Tamás és dr. Bankó Zoltán kúriai főtanácsadókat.

A vizsgálandó anyag és a tárgykör kiemelendő jelentősége miatt a Csoport tagjai úgy határoztak, hogy a vizsgálat nem terjed ki a munkáltató kártérítési felelősségének összezszerűségi kérdéseire, a nem vagyoni kártérítésre, és a sérelemdíjra. Az értékelés tárgya az MK.29., 30., és 31. számú Kollégiumi állásfoglalásokat alapul véve az erre vonatkozó valamennyi közzétett elvi döntés, továbbá a BH-ban/Kúriai Döntésekben közzétett döntések közül pedig azok, amelyek a legfontosabb iránymutatásokat tartalmazzák. Feldolgozzák az alsófokú bíróságoktól felterjesztett, az eddig kialakult ítélkezési gyakorlatot tükröző határozatokat.

Elnök Úr döntésének megfelelően a vizsgálatba a Csoport vezetője bevonnai javasolta a következő bírákat: dr. Rendeki Ágnes elnök (Pécsi Törvényszék), dr. Tománé dr. Szabó Rita (Észak-Magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettes), dr. Szőke Zoltán (Észak-Dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető), dr. Cséffán József (Alföldi Közigazgatási és

Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető), dr. Bagjos Csaba (Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elnökhelyettes). A csoport tagjává vált továbbá dr. Berke Gyula (Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék tanszékvezető, egyetemi docens, rektorhelyettes), dr. Bankó Zoltán (Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék egyetemi docens), dr. Gyulavári Tamás (Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar Munkajogi Tanszék tanszékvezető, egyetemi tanár), dr. Lőrincz György (ügyvéd), dr. Pál Lajos (ügyvéd). Az OBH Elnöke dr. Halmos Szilvia bírót delegálta.

A fenti elfogadott munkaterv alapján a Csoport az ütemtervében három ülést tűzött ki, amelyre meghívta a regionális kollégiumok vezetőit: dr. Majercsik Erika (Fővárosi Törvényszéki Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető), dr. Demjén Péter (Észak-Magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető), dr. Figula Ildikó (Alföldi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettes), dr. Stefanics Márta Anna (Közép-Magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető), dr. Orosz Andrea (Közép-Magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettes), dr. Vilimszky Anna (Észak-Dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettes), dr. Varga Rita (Dél-Dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető) is.

A Csoport kúriai bíró tagjai az elkészült írásbeli részjelentésekről két ülést tartottak 2017. április 20-án és május 8-án, amelyeken megvitatták a felmerült, elméleti megoldást igénylő előzetes jogszabályértelmezési kérdéseket,

amelyek egy részéről a kúriai főtanácsadók írásbeli véleményyt is készítettek.

Mindezek alapján a Csoport vezetője elkészítette a 174 pontot tartalmazó írásbeli vitaanyagot, amelyet (három részre bontva) a Csoport 2017. június 19-én, szeptember 25-én és november 6-án valamennyi résztvevője (tagok, külső tagok) jelenlétében megvitattott, ezeken az üléseken a Csoport valamennyi tagja és a meghívottak is teljes létszámban vettek részt.

A BH-ban és a Kúriai Döntésekben közzétett határozatokat 1992-2016-ig, az elvi határozatokat 1999 - 2016-ig tartó időszakokra vonatkozóan tekintették át, amely összesen a tárgykört érintően, az ismétlődéseket kirekesztve 75 határozatot jelent. A cél az volt, hogy döntsenek az Mt. említett szabályainak alkalmazásánál arról, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (rég Mt.) alapján meghozott határozatokban megjelenített iránymutatások mennyiben tekinthetők fenntarthatónak.

Az alsófokú bíróságok kb. 200 határozatot terjesztettek fel, amelyekből a Csoport vezetője (előzetes válogatás alapján, az ismétlődés elkerülése céljából) kúriai bírónként 10-15-öt osztott ki. Így módon az elkészült részjelentések tartalmazták a feldolgozott elméleti és gyakorlati joganyagot.

Az írásbeli vitaanyag tartalmazza az MK.29., 30., 31. számú állásfoglalást érintő, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) XIII. fejezet „A munkáltató kártérítési felelőssége”, 72. „Felelősség az okozott kárért” cím alatt szereplő, tehát a munkáltató kártérítési felelősségének jogalapját szabályozó 166 - 167. §-aira vonatkozó jogirodalmi megállapításokat, kommentárokat, egyes bírói tanácskozások eredményeit, a közzétett elvi határozatokat, nagyszámú BH-ban közzétett határozatot és az elemzett ítéletekről a

részjelentésekben tett megállapításokat.

A Csoport ülésein az írásbeli vitaanyagról lefolytatott konzultációk alapján és ezeket értékelve készült el az „Összefoglaló vélemény” tervezete.

II. Alkalmazandó jogszabályok

1.) A joggyakorlat-elemzés tárgyát képező joganyagról az alábbi jogszabályok rendelkeznek:

- A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.)
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és más törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.)
- A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.)
- A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:518 - 534. §-ai
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXVIII. törvény (Ebtv.)
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXVIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII.1.) Korm. rendelet
- A Munka törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény
- Egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításairól szóló 2013. évi CCLII. törvény
- A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII.28.) NM rendelet
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.)

2.) *Értékelő következtetések*

A munkáltató kártérítési felelősségét a munkajogi jogszabályok alapján kell elbírálni, amelyek alkalmazását a munkáltató belső szabályzata nem korlátozhatja (EBH2016.M.12.), továbbá a munkáltató kártérítési felelőssége a büntetőügyben meghozott, nem jogerős felmentő ítélet ellenére is fennállhat (BH2006.124.), a kártérítési felelősséget nem lehet az Mt. rendelkezéseinek mellőzésével elbírálni (BH2004.523.). A kollektív szerződés a törvénytől csak a munkavállaló javára térhet el (Mt. 178. §), továbbá alkalmazni kell a Ptk. szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályait (6:518-534. §).

Az Mth. 10. §-a szerint a kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók (kiegészítő szabály). Véleményünk szerint azokban az ügyekben, ahol a károkozó magatartás (esemény) vagy a kár bekövetkezésének időpontja 2012. július 1-je elé esik, az ezekben az időpontokban hatályban (volt) szabályok az alkalmazandóak, és irányadók az elévülési szabályok.

3.) *Vizsgált ítéletek*

A vizsgált ítéletek egy részénél az volt megállapítható, hogy a bíróságok az Mth. 10. §-át helyesen alkalmazták, azonban arra nem hivatkoztak, az ítéletben nem jelölték meg. Ilyen például amikor az 1980-tól 1992-ig szilikózis veszélynek kitett munkakörben foglalkoztatott károsult 2013. márciusában bekövetkezett állapotrosszabbodásánál a 2013. július 1-jén előterjesztett keresetet az Mt. 167. § (1) bekezdés alapján bírálták el. Az ítélet nem tér ki az alkalmazott jog indokolására, ugyanez volt tapasztalható néhány másodfokon

meghozott ítéletnél is.

Az alkalmazandó jog kérdésével összefüggésben a határozatok elemzése alapján összefoglalóan is rögzíthető, hogy a törvényszékek hatályon kívül helyezésről döntő végzései egy részénél az indok a jog alkalmazásának hibája. Például az első fokon eljáró bíróság az 1987. novemberől 1993-ig, illetve 1994. áprilistól 1999. decemberig az alperesnél foglalkoztatott személy 2013. december 11-én megállapított szilikózisa miatt ezt követően benyújtott kereset elutasítását az Alkotmánybíróság 21/2006. (V.31.) AB határozatával és a Pp. 164. §-ával indokolta. Az AB határozat semmisítette meg 2006. december 31-ei hatállyal az 1997. évi LXXXIII. tv. 52. § (3) bekezdésének második mondatát, a jogszabály hatályban maradt azzal a szöveggel, hogy „az a betegség foglalkozási betegség, amely a biztosított foglalkozásának különös veszélye folytán keletkezett”, továbbá megsemmisítette a határozat az említett törvény végrehajtásáról rendelkező 217/1997. (XII.1.) Korm. rendelet 32. § (3) bekezdését, és annak 1. számú mellékletét (foglalkozási betegségek felsorolása).

A törvényszék az Mth. 10. §-ára utalással azt rögzítette, hogy az említett időszakokban föld alatti vājár és csillás munkakörben foglalkoztatott felperes kártérítési igényét az ekkor hatályos törvény, tehát a régi Mt. és a 217/1997. (XII.1.) Korm. rendelet 2. számú melléklete 22. pontja szerint kell elbírálni. E jogszabályok alapján a régi Mt. 174. § (4) bekezdés szerint a károsult a szilikózis foglalkozási betegség munkaviszonnyal összefüggését szakorvosi lelet csatolásával kellően igazolta.

A vizsgált ügyek egy részénél az alkalmazandó jog és az elévülés kérdése együttesen merült fel. Például a törvényszék megállapította, hogy az Mth. 10. §-a alapján az 1992. június 21-éig fennállt károkozó magatartás alapján az ügyben az 1967.

évi II. törvény 5. § (1) bekezdés elévülési szabályát kell alkalmazni. Eszerint mivel bizonyított, hogy a felperesnél a foglalkozási betegség életvitelt hátrányosan befolyásoló körülményei már 2010-ben fennálltak, az igény ekkor esedékessé vált, ezért az elévülés folytán nem érvényesíthető.

Az is előfordult, hogy a bíróságok csupán az Mth. 10. §-át jelölték meg, az alkalmazott anyagi jogi szabályt nem, illetve tartalmilag helyes jogszabályt alkalmaztak ennek indoka megjelölése nélkül.

A vizsgált ítéletekből megállapítható, hogy a bíróságok az Mt. 177. §-ával összefüggésben a jogszabályváltozásra figyelemmel voltak, és az irányadó polgári jogi szabályokat (2013. évi V. tv. - Ptk. - 6:518 - 534. §) helyesen alkalmazták a 2013. évi CCLII. tv. 175. § (19) bekezdése alapján.

Az egyik vizsgált ügyben az volt a bíróság helyes álláspontja, hogy állapotrosszabbodás esetén a kár bekövetkezése időpontjának a hátrányok kialakulása időpontját kell tekinteni (Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.41/2015.).

Szilikózissal összefüggő 2012-ben megállapított állapotrosszabbodásnál a bíróságok helytállóan ennek 2012. október 3-ai diagnózisa időpontját tekintették irányadónak, és az Mt. 166 - 167. §-át alkalmazták (Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.514/2013/10.; Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.268/2014/3.).

III. Munkaviszonnyal összefüggés

1.) Vizsgált ítéletek

A bíróságok túlnyomórészben helyesen indultak ki abból, hogy az Mt. 166. § (1) bekezdés alapján a munkáltató kártérítési felelőssége fennállásához elsődlegesen a munkaviszonnal összefüggést kell vizsgálni. Helytállóan értékelték, hogy ennek a feltételnek a fennállását a munkavállalónak kell bizonyítania. Az egyik ítélet ezt külön hangsúlyozta is a döntés indokolási részében annak rögzítésével, hogy a munkavállaló felhívás ellenére sem jelölte meg a bizonyítási indítványát arra vonatkozóan, hogy az egészsége a munkaviszonnal összefüggésben romlott meg. Ez a kereset elutasítását eredményezte.

A bíróságok helytállóan utasították el a keresetet, ha a kártérítési igényt érvényesítő felperes nem tudta bizonyítani, hogy közte és az alperes között munkaviszony állt fenn. Amennyiben például a baleset az alperes területén történt, de a munkavállaló a munkát egy harmadik személlyel fennálló jogviszonya folytán végezte, az igény ez utóbbival szemben érvényesíthető, az ezt kifejtő vizsgált döntés álláspontja helytálló.

A munkaviszonnal összefüggő kárról eredményes bizonyítás történt pl. arról, hogy a munkavállaló elcsúszott a szolgálati helyén, amikor a mosdóba indult. A baleset során csonttörést szenvedett.

A másodfokon eljáró bíróság egy másik vizsgált ügyben azért helyezte hatályon kívül az elsőfokú bíróság keresetet elutasító döntését, mert a munkaviszonnal összefüggés bizonyítottságának hiányáról szóló elsőfokú érvelést megalapozatlannak tartotta. A tényállás szerint a munkavállaló a munkavégzés során használt anyagoknak tulajdonította a bőrének megbetegedését, ennek vizsgálata szakkérdés, amit az elsőfokú bíróság mellőzött, továbbá a bizonyítási teherről a munkavállalót nem is tájékoztatta. A másodfokú bíróság

helyesen fejtette ki, hogy az adott esetben a munkavégzéshez használt anyag szakértő általi vizsgálata nélkül a munkaviszonnyal összefüggésről nem lehet dönteni (Ehelyütt csak utalunk arra, hogy a betegség mibenléte és annak az ellátott munkafeladatokkal való okozati összefüggése az előbbi bizonyítási eljárás után vizsgálható.).

Az ítéletek egy részében a munkaviszonnyal összefüggés vizsgálata - helyesen - nem történt meg, mivel a munkáltató a felelősségét elismerte, ennek legjellemzőbb módja, amikor a keresetre vonatkozóan benyújtott ellenkérelmében „elismeri”, hogy munkahelyi baleset történt. Ennek indoka az egyik ügyben például az volt, hogy a lakatos munkakörű munkavállaló hegesztés során szenvedett fülsérülést, egy további ügyben a munkáltató nem vitatta a szóban lévő összefüggést a jegyvizsgálónak a vonatról való lelépése során elszenvedett bokaszalag-szakadása miatt.

A bíróságok általában a munkaviszonnyal összefüggésre vonatkozó kétséget kizáró bizonyítékokat fogadnak el, ilyen volt pl. a kereset elutasítása amiatt, hogy a munkavállaló bizonyítása eredménytelennek bizonyult arra nézve, hogy a munkahelyén a födém átszakadt, lezuhant és a sarokcsont törését ekkor szenvedte el. Ugyanígy, ha a munkavállaló eredménytelenül kísérelte meg bizonyítani, hogy kaszálás közben elcsúszott és súlyos sérülést szenvedett, a bíróság a keresetet elutasította.

További példaként említhető a kereset elutasítása amiatt, hogy a baleset magáncélú tevékenység (horgászás) közben, és nem a munkaviszonnyal összefüggésben következett be.

Az egyik vizsgált ítélet alapján kiemelendő, hogy a munkaviszonnyal összefüggés kimondásához egyes esetekben arra is szükség lehet, hogy a munkavállaló bizonyítása eredményes legyen arról, hogy a balesetkor pontosan ki, milyen

tevékenységet végzett (a gépkocsi oldalüvegének beszerelésekor a sérült ténylegesen végzett-e, és milyen munkát).

A munkaviszonnyal összefüggés bizonyítása orvosszakértő bevonásával lehetséges a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII.28.) NM rendelet 2. §-a szerint a rendelet alkalmazásában foglalkozási betegségnek minősülő betegségek miatt indult ügyekben.

A bíróságok valamennyi vizsgált ilyen ügyben (a munkáltató elismerése kivételével) ezért helyesen folytatták le a bizonyítási eljárást az említett módon jellemzően szilikózis, zajártalom megbetegedés, illetve az ezzel összefüggő állapotrosszabbodás miatt kártérítés, illetve járadékfelemelés, és egyéb vagyoni jogi igény iránt benyújtott kereseti kérelmek tárgyában. Ezekben az ügyekben néhányszor előfordult, hogy a bíróságok ítélete nem tartalmazza az egyébként helyesen alkalmazott jogszabályt [például Mt. 166. § (1) bekezdés, 177. §]. Ennek azért is jelentősége van, mert az Mth. 10. §-a alapján ilyen ügyekben esetenként korábban hatályban volt jogszabályokat is alkalmazni kell [48/1978. (XII.1.) MT rendelet, 1967. évi II. tv., 1992. évi XXII. tv., 217/1997. (XII.1.) Korm. rendelet].

A bíróságok helytállóan következtettek a döntéseikben arra, hogy az orvosszakértői vélemény alapján ebben az ügycsoportban a munkaviszonnyal összefüggés mellett egyszersmind a kereset jogalapjáról is döntené lehet.

A vizsgált ítéletek egy részénél tapasztalható volt, hogy a bíróságok szinonimaként használták a „munkaviszonnyal összefüggés” és az „okozati összefüggés” fogalmakat. Ez nem helyes, mivel a munkaviszonnyal összefüggés fogalmilag nem

azonos azzal, hogy a kár a végzett munka, a feladatok ellátása miatt keletkezett (például a munkavállaló a munkahelyén vegyszerekkel dolgozik, ez összefügg a munkaviszonyával, ebből azonban még nem következik, hogy a betegségét ezek a vegyszerek okozták). Ebből az is következik, hogy néhány vizsgált ügyben a munkaviszonnyal összefüggés hiányának megállapításakor a bíróság szükségtelenül folytatott le bizonyítást pl. az okozati összefüggésre és az ellenőrzési körre vonatkozóan.

2.) Értékelő következtetések

A munkáltató kártérítési felelősségének első feltétele, hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezzen, tekintetben a törvény rendelkezése [2012. évi I. tv. - Mt. - 166. § (1) bekezdés] a korábbi szabállyal megegyező [1992. évi XXII. tv. 174. § (1) bekezdés].

Munkaviszony hiányában a munkáltató kártérítési felelőssége nem állapítható meg (BH2009.87.).

A Csoport álláspontja szerint irányadónak tekinthető az MK.29. számú állásfoglalásnak a „munkaviszonnyal összefüggésben” feltételről kialakított része. Ennek lényege szerint a felek között munkaviszonynak kell fennállnia, és a munkavállalót ért kárnak valamilyen formában összefüggésben kell állnia e jogviszonnyal.

Az ítélezési gyakorlat értelmében nemcsak a munkavállalónak valamely tevékenysége (a munkakörébe tartozó munkavégzése), hanem a munkáltató tevékenysége (hibás munkaeszközt biztosít), illetve a felek bármelyikének mulasztása (nem hajtja végre az utasítást; nem ad utasítást) is kapcsolatban lehet a munkaviszonnyal.

A törvénynek a „munkaviszonnal összefüggésben” szóhasználatát a régi Mt. 174. § (1) bekezdésén alapuló bírói gyakorlattal egybevetve megállapítható, hogy a munkaviszonnal összefüggés különösen az alábbi esetekben állhat fenn: a felek között hatályos munkaszerződésben meghatározott munkaköri feladatok ellátása (ideértve az üzemzavar elhárítását, Mfv.I.10.676/2007/3.), amelyhez hozzátartozik a munkavégzéshez szükséges előkészület, a munkavégzéstől elválaszthatatlan tevékenység, személyes szükségletek kielégítése, közlekedés a munkahelyen (BH2007.166.).

Vita esetén a munkaviszony fennállását, illetve a kárnak a munkaviszonnal összefüggését valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani (BH2006.228., BH2001.87.II. pont). Nem kizáró ok, ha a felek között az írásba foglalt munkaszerződés nem jött létre, azonban a körülmények a tényleges munkavégzésre, a szerződés fennállására utalnak (BH2003.264., EBH2010.2256.). [Megjegyzendő, hogy más jellegű kár is összefügghet a munkaviszonnal az egészségkárosodáson kívül (pl. BH2004.523, BH2009.59.), amelyek egy másik elemzés tárgyául fognak szolgálni.]

Vizsgálendő, hogy a munkavállaló tevékenysége a munkáltató érdekében végzett munkának minősül-e (Mfv.I.10.975/1995/3.), munkaviszonyból folyó tevékenységgel össze nem függő magánmunka nem alapozza meg a munkáltató kártérítési felelősségét (BH2002.331.), kizáró ok lehet az utasításellenes munkavégzés (BH2007.201.).

A munkaviszonnal összefüggésben keletkezett kár lehet különösen: baleset (Mvt. 87. § 1/A.), foglalkozási megbetegedés (Mvt. 87. § 1/D.), továbbá pl. fertőzőedés (BH1999.576.), vegyszer belégzése (Mfv.I.10.245/2008/5.),

bármely megbetegedés (EBH2003.897.), állat harapása állatorvosnál (BH2007.98.), nehéz tárgy emelése miatt bekövetkezett látásromlás (EBH2003.980.).

A munkaviszonnal összefüggés kérdése felmerült a munkáltató által nyújtott egyes szolgáltatások alapján is. Erről a Csoport álláspontja a következő.

A munkaviszonnal összefüggésben nyújtott szolgáltatás igénybevételevel összefüggésben keletkezett kár tényállástól függően - különösen akkor, ha a munkavállaló jogszabály, vagy utasítás alapján köteles igénybe venni a munkáltató által biztosított szállást - megalapozhatja a munkaviszonnal való összefüggést. Ha ez a munkáltató bizonyítási indítványa alapján megállapítható, az ellenőrzési kör vizsgálatát kell elvégezni.

Az Mth. 20. § (1) bekezdése módosította a Pp. 349. §-át, amely alapján 2012. július 1-je óta nem minősül munkaügyi pernek a Pp. addig hatályos 349. § (2) bekezdés a) pontjában szabályozott per („a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra ... alapított igény érvényesítése”). Ezzel összhangban van a Pécsi Ítéltábla Pkk.IV.25.090/2017/2. számú, BDT2017.3705. számon közzétett döntése: „Ha a felek között munkaszerződés nem jött létre, a szerződés megkötése érdekében folytatott tárgyalásokból eredő igény általános hatáskörű bíróság előtt érvényesíthető”. Az Mt. 285. § (1) bekezdése „e törvény” szóhasználata alapján, az Mt. 31. § alapulvételével az utaló magatartásból eredő kártérítés iránti igény nem tartozik a munkaügyi bíróság hatáskörébe. (Utalunk arra, hogy a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény - új Pp. - 508. §-a szabályozza a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó ügyeket.)

Megjegyzendő, hogy nem tartoznak a munkáltató kártérítési

felelősségének körébe a munkáltatónak az Mt-ben meghatározott helytállási kötelezettségeinek esetei (pl. kamat, BH1999.475.).

A munkahelyi baleset tényleges okozója (munkatárs) munkajogi szabályok alapján nem kötelezhető a kár megtérítésére (BH2008.59.), azonban a sérült munkatársának magatartásáért a munkáltató felel (BH2014.55.)

A foglalkozási betegség kérdéskörére vonatkozó ítélkezési gyakorlat a munkavisztonnyal összefüggés tekintetében egyedi sajátosságokat mutat.

A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. §-a szerint a rendelet alkalmazásában foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás,

aa) amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza,

ab) illetve amely a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Korábban tételesen került felsorolásra, hogy mely foglalkozásokban elszenvedett mely megbetegedések tekinthetők foglalkozási megbetegedésnek, ennek a rendszernek a hatályon kívül helyezését követően elvileg bármilyen foglalkozás gyakorlása közben előforduló tényezőkre visszavezethető megbetegedés lehet foglalkozási megbetegedés. Annak megítélése, hogy az adott megbetegedés ilyen tényezőre vezethető-e vissza, minden esetben szakkérdés.

Ezekben az ügyekben a károsult jellemzően hosszabb időn, sokszor évtizedeken keresztül dolgozik egészséget veszélyeztető munkakörökben, pl. vājár, csillés, csatlós, stb. A munkakörével összefüggő betegséget számos esetben jóval később állapítják meg, mint amikor a munkaviszonya megszűnt.

További közös sajátosság, hogy a munkáltatók a munkaviszony fennállása, a betöltött munkakör, és a társadalombiztosítási szervek határozata miatt nem vitatják a munkaviszonnyal összefüggést, ennél fogva a mentesülés vizsgálata, ideértve az ellenőrzési kört, ritkábban merül fel a perben, noha látens módon (a jogalap elismerése indokaként) nyilvánvalóan „jelen van”. Az is megállapítható, hogy a károsultak igen nagy számban csupán nem vagyoni kártérítés (sérelemdíj) iránti követelést támasztanak, ennek számtalan oka lehet (munkáltató gazdasági helyzete, munkavállaló egészségi állapota, kora, jogi képviselők helyben kialakított gyakorlata stb.).

A vizsgálat tapasztalatai alapján a szilikózis foglalkozási betegség fennállása, a munkáltató kártérítési felelőssége, vagyis a munkaviszonnyal összefüggés számos ügyben nem volt vitatott, ha a munkavállaló föld alatti munkakörben, szilícium-dioxid belégzése veszélyének kitéve dolgozott.

A régi Mt. hatályban léte alatt tehát a jogalkalmazás kialakította az ún. foglalkozási betegség fogalmát, amelynek segítségével - amennyiben a társadalombiztosítási szervek a társadalombiztosítási jog alapján ezt megállapították - általában nem okozott bizonyítási nehézséget a munkáltató munkajogi alapú kártérítési felelősségének megállapítása. Az Mt. hatályba lépésével szakítani kell a „foglalkozási betegség” fogalommal, ezt a munkajogban az alábbiak miatt már nem lehet alkalmazni.

A munkáltató kártérítési felelőssége megállapításához az Mt. hatályos szabályai szerint a munkahelyi körülmények feltárására, majd orvosszakértői vélemény beszerzésére van szükség a károsodás (betegség) munkaviszonnal összefüggése aggálytalan kimondásához. Ettől különbözik a társadalombiztosítási jog alapján indult per, amely - eltérően a munkaügyi pertől, amelyben a peres felek a munkáltató és a munkavállaló - a társadalombiztosítási szerv és az ellátást igénylő biztosított között folyik.

Munkaügyi perben az Mt. alapján alkalmazott fogalom megnevezésére a Csoport ezért a munkaviszonnal összefüggő egészségkárosodásért fennálló felelősség szakkifejezések használatát látja szükségesnek (ideértve a betegség, baleset, halálos következmény esetkörét).

A régi Mt. 174. § (4) bekezdésétől eltérően az Mt. 166. §-a nem rendelkezik a munkavállaló bizonyítási kötelezettségéről. Egybevetve az Mt. 166. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat, a joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint - figyelemmel a Pp. 164. §-ára is - az állapítható meg, hogy a munkavállalónak bizonyítania kell a munkaviszonnal összefüggést, a kárt, ideértve a károkozó magatartást, az okozati összefüggést, és a kár mértékét. (A bizonyítási érdek és a bizonyítási szükséghelyzet szabályait az új Pp. 265. §-a tartalmazza, amely a törvény 509. § (1) bekezdése szerint munkaügyi perben is alkalmazandó.)

A fentiek figyelembevételével megőrzendő az MK.29. számú állásfoglalás b) pontjának összegzése, amely szerint a „munkaviszonnal összefüggés ... arra a tárgyi körre utal, amelybe tartozó károsodásért a munkáltató felel”, másrészt a munkaviszonnal való „részleges összefüggés” nem lehetséges. Amennyiben a munkaviszonnal összefüggés nem bizonyított, a kereset elutasításának van helye.

Az értékelő vélemény összegzéseként az MK.29. számú állásfoglalás a) pontjának első két mondata - módosítással - megtartható. A harmadik mondat nem tartandó fenn.

IV. Okozati összefüggés

1.) Vizsgált ítéletek

A vizsgált ítéletek szerint a bíróságok alapos bizonyítást folytattak le az okozati összefüggésre vonatkozóan. A bizonyítási eszközök a legtöbb esetben szakértői vélemények (munkavédelmi, orvosszakértői vélemény), tanúvallomások voltak, emellett a Pp. 190 - 198. §-ainak alkalmazására is volt példa. Amennyiben a munkáltató nem vitatta a kártérítési felelőssége jogalapját (ez legtöbbször a régi terminológia szerinti „foglalkozási” betegség esetén, illetve igen súlyos következményekkel járó munkahelyi balesetknél történt meg), ilyen bizonyítási eljárás lefolytatását mellőzték.

A munkáltató például nem vitatta a felelősségét, ily módon az okozati összefüggést a károkozó magatartás és a kár között, amikor a sérülte ráesett az ittas munkatársa és gerincsérülést okozott. Ugyanilyen munkáltatói nyilatkozat miatt mellőzte a bíróság az okozati összefüggésre vonatkozó bizonyítás lefolytatását, amikor a hulladékszállító jármű kanyarodása folytán az erre nem figyelmeztetett munkavállaló a lépcsőről leesett, számos sérülést szenvedett, az agyát visszafordíthatatlan károsodás érte és állapota miatt cselekvőképességet kizáró gondnokság alá került.

Az okozati összefüggés fennállására vonatkozóan a vizsgált ítéletek az alábbiakat tartalmazzák.

A munkáltató a faipari gépre vonatkozó szabvány több

rendelkezését megszegte, nem biztosította a gép használhatóságát, másrészt a munkavállaló csak alkalomszerűen végzett faaprítást, a súlyos kézsérülése ezekkel a mulasztásokkal állt okozati kapcsolatban.

A szakértői vélemények alapján bizonyított, hogy a munkáltató a gesztenyehántoló gépen dolgozó munkavállalót úgy foglalkoztatta, hogy nem volt védőrács, ezt utólag szerelték fel, a gép balesetveszélyes volt. Ezek a mulasztások okozati összefüggésben voltak az egyébként súlyos mozgáskoordinációs betegségben szenvedő (!) munkavállaló sérülésével.

Az okozati összefüggés sajátos bizonyítása történt abban az ügyben, amelyben a munkavállaló vagyoni kárként érvényesítette az orvosi kezeléssel kapcsolatos követelését, amely megelőző jelleggel, orvosszakértői vélemény által alátámasztottan a súlyosabb következmény bekövetkezését hátrította el. A bíróság az okozati összefüggést oly módon állapította meg, hogy a térítés mellett igénybe vett kezelés okozati összefüggésben volt a maradandó egészségkárosodás elkerülésével, ezért az alperes kártérítési felelőssége fennáll.

A vizsgált ítéletekben előfordult a részokozati összefüggés megállapítása is. Ennek jellemző példája a gerincet igénybe vevő munkakörben foglalkoztatott személy nyaki gerincénél bekövetkezett állapotromlás miatt indult, vizsgált ügy. A bíróság a hosszabb idő óta egységes bírói gyakorlatból kiindulva az orvosszakértői vélemény és a munkafolyamat feltárása alapján azt állapította meg, hogy az állapotrosszabbodás részben áll okozati összefüggésben a végzett munkával, emiatt a munkáltató a kár arányos részét köteles megtéríteni.

A részokozati összefüggésre vonatkozóan a vizsgált ítéletekből megállapíthatóan a bíróságok alapos és széleskörű, az esetek

nagy számában szakértői vélemény beszerzését is tartalmazó bizonyítást folytattak le, ez jellemző egyébként azokra az ügyekre is, amelyeknél a bíróságok az okozati összefüggés hiányára következtettek.

Az egyik ügyben a felperes betegsége azért nem állt okozati összefüggésben a munkavégzésével, mert az igazságügyi orvosszakértő véleménye azt igazolta, hogy a keresetben megjelölt panaszok sem a zsákok mozgatásával, sem pedig az alperesnél korábban (egyébként elismert), 2009. évi munkahelyi balesetével nem hozhatók összefüggésbe.

Az igazságügyi orvosszakértői vélemény vezetett a kereset elutasításához, amikor nem lehetett bizonyítani, hogy a felperes betegsége azzal áll okozati összefüggésben, hogy a kisebb súlyok (6 kg) mozgatásával járó munkafeladatait, a napi normát rendszeresen 8 óra helyett 7 óra alatt teljesítette.

Az igazságügyi orvosszakértő véleményének szerepére az egyik vizsgált ügyben a Kúria is kifejezetten rámutatott. Rögzítette, hogy az okozati összefüggést csak kétséget kizárólag aggálytalanul igazoló szakvélemény bizonyítja (Mfv.I.10.716/2009/3.). Az ügyben a szakértő értékelte a tudomány jelenlegi állását, a felperessel azonos munkát végzők tanúvallomását, a háziorvos, az üzemorvos nyilatkozatát és a felperes orvosi iratait. Mindezek alapján minősítette a felperes betegsége sorsszerűnek. A betegség oka nem ismert és a tudomány kétséget kizáróan nem hozza összefüggésbe fizikai munkavégzéssel.

A bíróság az egyik vizsgált ügyben az okozati összefüggés hiányát azzal indokolta, hogy erre vonatkozóan a valószínűsítés nem elegendő, és az okozati összefüggésre vonatkozó állítását a felperes a perben nem tudta sikerrel

bizonyítani. Egy másik ügyben ehhez hasonlóan a törvényszék a kártérítési felelősség lényeges, alapvető elemének hiányára következtetett, mert álláspontja szerint önmagában az, hogy a felperes egészségkárosodása a munkaviszony időszakában alakult ki, nem elegendő - a bizonyítás eredménytelensége folytán - az alperes kártérítési felelőssége megállapításához.

Egy további ügyben a törvényszék hatályon kívül helyezte az elsőfokú ítéletet, mert az első fokon eljáró bíróság mellőzte annak vizsgálatát, hogy a munkavégzéshez használt vegyszer milyen hatással járhat. Ennek az egészségre gyakorolt hatása szakértői bevonása nélkül nem tisztázható. Emiatt szükségesnek tartotta a vegyszer összetételének szakértői vizsgálatát, valamint a felperes egészségi állapota orvosszakértői vizsgálatát is. A törvényszék a hatályon kívül helyező végzését azzal is indokolta, hogy a szakkérdésre vonatkozóan az elsőfokú bíróság nem tájékoztatta a feleket a bizonyítási teherről.

A kereset elutasításához vezetett, hogy a felperes nem tudta sikerrel bizonyítani, miszerint a daganatos betegsége és egyéb betegségei a munkahelyén lévő kén-gáz belégzése miatt alakultak ki (Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.346/2013/40.).

2.) Értékelő következtetések

A perben a munkáltató kártérítési felelősségének megállapításához - amennyiben a munkaviszonnyal összefüggés fennáll - károkozó magatartás és a kár közötti okozati összefüggést kell vizsgálni, tehát elsődleges a munkaviszonnyal összefüggés bizonyítottsága, ezt követheti a károkozó körülmény és a kár közötti okozati összefüggés értékelése.

A jogirodalom egységes abban, hogy az okozatosság hiánya kizárja a felelősségre vonást (pl. Ügyvéd Jogtár, Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft. Budapest). Ugyanezen kommentár meghatározása szerint az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha az általános élettapasztalat szerint az adott cselekvés vagy mulasztás alkalmas volt a kár mint eredmény létrehozására.

A munkáltató kártérítési felelőssége a megőrzendő ítélkezési gyakorlat alapján okozati összefüggés hiányában nem állhat fenn (BH2009.160.). Egységes továbbá a gyakorlat abban, hogy az igazságügyi szakértői vélemény, különösen amelyet a felek nem vitatnak, meghatározó szerepet játszik az okozati összefüggés bizonyításánál.

Természetes kórokú és ezzel együtt munkahelyi eredetű egészségkárosodás esetén a részleges okozati összefüggés fennállása is megállapítható. Ez esetben tehát a bíróságnak a jogalapot érintően kell állást foglalnia arról, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a teljes kár helyett, annak hányad részére áll fenn (részleges okozatosság).

Ezért a Csoport álláspontja szerint fenntartandó az az ítélkezési gyakorlat, amely a kárviselés aránya megállapításáról alakult ki olyan esetekre, amikor a kár részben a munkavállaló érdekkörébe tartozó (természetes kórokú megbetegedés), részben a munkáltató felelősségi körébe eső okból keletkezik. Erről tartalmaz okfejtést pl. a Legfelsőbb Bíróság Elvi Határozatainak Gyűjteménye 2001. évi 1. számában közzétett - azóta is fenntartott - 470. számú Elvi határozata (arányszámítás): „Az alperesnek a 20 %-os munkaképesség-csökkenést okozó vibrációs megbetegedésért fennálló kártérítési felelőssége olyan arányú lehet, amilyen arányban a felperes foglalkozási megbetegedésből eredő munkaképesség-csökkenése hozzájárult a kedvezményes ... (bányász rokkantsági

nyugdíj) rokkantsági nyugdíjra jogosultságához. Ezért a kárviselés arányát ... a felperes 50 %-os mértékű természetes eredetű munkaképesség-csökkenése és a 20 %-os mértékű foglalkozási eredetű munkaképesség-csökkenése egymáshoz viszonyított arányát alapul véve helytállóan állapította meg 40 %-ban" ($50 : 20 = 100 : X$).

Ugyanezen elvet alkalmazta a Kúria az Mfv.I.10.500/2006/5. számú döntésben, amely szerint a kár egy részéért felel a munkáltató, „... ha a rokkantsághoz vezető betegségek természetes kórokúak, nem a munkáltatónál keletkeztek, de a kedvezőtlen foglalkoztatási körülmények a munkavállaló állapota kialakulásában közrehatottak”.

Megjegyzendő, hogy önmagában a részoki összefüggés megállapítása nem zárja ki, hogy a munkáltató felelőssége a teljes kárért álljon fenn (MK.30. számú állásfoglalás).

Az egészségkárosodás tényleges mértéke figyelembevétele nélkül az ún. professzionális teljes munkaképesség elvesztése esetén a joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint a munkáltató kártérítési felelőssége teljes mértékű, azonban vizsgálendő a kárenyhítési kötelezettség teljesítése.

A munkaviszonnyal összefüggés és az okozati összefüggés fogalma nem azonos. Az előbbi hiánya esetén nem kell értékelni az utóbbi összefüggés fennállását. Ugyanígy rögzíthető, hogy okozati összefüggés hiánya esetén nem kell vizsgálni a mentesülésre alapot adó körülményeket, pl. ellenőrzési körön kívüliség.

V. Ellenőrzési kör

(mentesülés a felelősség alól)

1.) Vizsgált ítéletek

a.) *Ellenőrzési körön belül eső körülmények*

A vizsgált ítéletekből megállapítható, hogy a bíróságok túlnyomórésztben körültekintően, alaposan vizsgálták ezt a feltételt, ennek elmulasztása néhány esetben volt tapasztalható. Legtöbb esetben az MK.29. számú állásfoglalás megjelölése nélkül, tartalmilag a működési kör fogalomból kiindulva, ennek ítélezési tapasztalatát mintegy a háttérben megőrizve folytatták le a bizonyítási eljárást. Az igénybe vett bizonyítási eszközök, tanúvallomások, okiratok, például a munkáltató munkafolyamatról szóló rendelkezése, szakértői vélemény voltak.

A következő ítéletek tartalmazták azt a megállapítást, hogy a vizsgált körülmény/ek a munkáltató ellenőrzési körén belül estek.

A munkáltató tudta, hogy a szemétszállítók „guberálást” végeznek, ennek eltérése és emiatt a gépjárművön dolgozók közötti kapcsolattartás szabályozása (ti. mikor indulhat tovább) a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik. Az ítélet figyelemreméltó indokolást tartalmaz arról, hogy a munkaszervezés ellenőrzési körébe tartozik: „... ellenőrzési körén belül kell tudatosítania, hogy a jövőre nézve ... hasonló magatartást nem tolerál”. (Az ügyben azonban elmaradt annak értékelése, hogy a munkaidő alatti alkoholfogyasztás ellenőrzési körébe tartozik-e.)

Az ügyek döntő hányadában a bíróságok ellenőrzési körébe tartozónak minősítették a munkavégzéshez használt eszközt, a munkavégzés tárgyát, annak megfelelőségét (állványzat, létra, almafa, amelyről a gyümölcsöt szedték stb.).

Az egyik ügyben a bíróság a munkavállaló által használt - de

harmadik személy által üzembehelyezett - gépet akként minősítette ellenőrzési körbe tartozónak, hogy az üzembehelyezés megfelelősége tartozik ebbe a körbe.

Az ítéletek szerint a bíróságok a nem megfelelő munkavédelmi oktatást ellenőrzési körbe tartozónak minősítették. Ilyen volt az a baleset, amely úgy következett be, hogy a munkavállalót új típusú munkagéphez irányították kellő kioktatás nélkül. Ugyanebben az ügyben ellenőrzési körbe tartozónak minősült az akaratlagos benyúlás elleni védőrács hiánya, az, hogy a felperest nem tájékoztatták a munkavégzés szabályos módjáról. Nem határozták meg továbbá, hogy az egyes munkaműveleteknél hol kell tartózkodnia, a munkaszervezés általában hiányos volt.

Ellenőrzési körbe tartozónak minősült a fűtésszerelő munka végzése során az, hogy a munkaterületen más cég is dolgozott, állványokat használt, emiatt a felperes és a munkatársa a létrát nem tudta szabályszerűen megtámasztani.

Egy másik ügyben a bíróság az emelőkosár rúdjának törését minősítette ellenőrzési körbe tartozónak.

Ellenőrzési körbe tartozónak minősült, hogy a húsipari körfűrész, amelyet a sérült használt, nem rendelkezett magyar nyelvű utasítással, és a gép munkavédelmi üzembehelyezését az alperes nem rendelte el.

A munkáltató ellenőrzési körébe tartozónak minősült - helytállóan - a vájár által a munkavégzéshez használt lánc megfelelőségének biztosítása (Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.5/2015/26., továbbá egy másik ügyben az, hogy a munkavállalót a baleset akkor érte, amikor a tőle elvárt módon bújt át a szállítószalag alatt (Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.462/2013/48.).

b.) Ellenőrzési körön kívül eső körülmények

A vizsgált ítéletek kisebb hányadában volt tapasztalható, hogy a bíróságok ellenőrzési körön kívül eső körülményt állapítottak meg, egyidejűleg az is kitűnik, hogy ennek indokolása esetenként elmaradt, vagy csupán szűkszavú volt.

Az egyik ügyben az elsőfokú bíróság a törvényszék álláspontja szerint tévesen értékelte az ellenőrzési körön kívüli körülményt, azt, hogy a munkavégzés tárgyának hibája okozta a balesetet (letört a faág gyümölcszedés közben). Ez a törvényszék álláspontja szerint a munkavégzéstől független okozati elemnek minősül.

A baleset körülményei hasonlóak voltak abban az ügyben, amelynél a baleset harmadik személy rendelkezése alatt lévő dolog (villanyoszlop) ledőlése miatt következett be. Ezt a Kúria döntése is ellenőrzési körön kívül esőnek minősítette (Mfv.I.10.720/2015/4.).

Ellenőrzési körön kívül esőnek minősült, hogy a munkavállalót a baleset közúton, a saját gépkocsijával külföldről való hazatérés közben érte.

Ellenőrzési körön kívül esik, ha a baleset úgy következett be, hogy az ételszállító a saját gépjárművével végzett munka alatt összeütközött egy másik járművel.

Jellemzőnek tekinthető az az indokolás, amely szerint az ellenőrzési körön kívül esőnek értékelte a bíróság a baleset azon okát, amely nem függött össze a munkáltató által kellően biztosított, szabályos munkavégzési körülményekkel.

2.) Értékelő következtetések

A munkáltató a kártérítési felelőssége alól az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont alapján akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, e körülménynek egyben (együttes feltételek) olyannak kell lennie, amellyel a munkáltatónak nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. E rendelkezés fémjelzi leginkább az Mt-nek a régi Mt-hez képest a kimentésre vonatkozó eltérő koncepcióját.

Az Mt. az ellenőrzési kör fogalmát nem határozza meg. Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata (Pál Lajos, Lőrincz György, Pethő Róbert, szerk.: Kardkovács Kolos, hvgorac 2012.) című kommentárban közzétett álláspont szerint: „Az ellenőrzési kör alatt minden olyan objektív tényt és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak” (id. mű 264. oldal 1. utolsó mondata).

Az Észak-Dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium 2015. október 16-án megtartott részkollégiumi ülésén dr. Sipka Péter előadóként idézve az említett szerzőt arra következtetett, hogy „a termelésért ... a munkáltató viseli a kockázatot”. Az ellenőrzési körön belül van nézete szerint az anyaghiba és ha emiatt az alkatrész kárt okoz, a munkáltató nem mentesülhet. A továbbiakban utalunk arra, hogy egy tanulmány szerzője szerint ellenőrzési körbe tartozónak tekinthetők a régi Mt. 174. §-án alapuló MK.29. számú állásfoglalás b) pontjában szereplő körülmények: a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás, használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonsága, állapota, mozgatása, működése [dr. Trenyisán Máté: A kármegosztás és a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének szabályai az új Munka Törvénykönyvében – tekintettel a bírói gyakorlatra (Batthyány Lajos Szakkollégium Tanulmánykötete II. Győr, 2013., 233-248. o. szerk. Kálmán

János)] .

A részkollégiumi ülésen az előadó ugyanakkor rámutatott arra is, hogy a baleset okának vizsgálatával juthatunk el ahhoz, hogy az „ellenőrzési körön kívüliség” kérdésében dönthessünk. Példaként említette a munkavédelmi szabályszegés mint ok miatt bekövetkezett balesetet, amely ha a munkáltató mulasztása, a kártérítési felelősség fennállása egyértelmű.

A Csoport véleménye szerint a régi Mt-n alapuló bírói gyakorlatnak a működési körre vonatkozó jogi okfejtései közül kiemelve egyes döntéseket, az új Mt. által szabályozott ellenőrzési körbe tartozónak tekinthetjük az alábbiakat: kedvezőtlen, súlyosan balesetveszélyes munkahelyi körülmények (EBH2007.1722.), a hibaelhárításhoz szükséges eszköz (szabályszerű létra) nehezen volt fellelhető (Mfv.I.10.936/2007/4.), a munkavégzéshez szükséges terv nem állt rendelkezésre, a munkáltató nem győződött meg a vízelzáró csap működőképességéről (BH2003.129.), hiányos műveleti utasítás (BH2011.20.), munkáltató által sorozatosan, láncszerűen indított jogellenes (fegyelmi) eljárások miatt keletkezett megbetegedés (Mfv.I.11.017/2009/5.), útépítésnél a kijelölt és előkészített munkaterület (BH1976.37.), a munkáltató intézmény céljának megfelelő, munkaidőn túl végzett tevékenység (BH2005.260.), a munkahely bejárata előtti terület biztonságos igénybevétele lehetősége biztosításának elmulasztása (EBH2002.696.), alkalmassági orvosi vizsgálat elmulasztása (BH2006.65.), balesetveszélyes munkavégzésnél közreműködő másik munkavállaló magatartása (BH2007.201.), szabálytalan munkaműveletre betanítás (EBH2002.789.), munkamódszer, munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret megfelelésségének biztosítása (EBH2016.M.10.).

A joggyakorlat-elemző csoport állásfoglalása szerint az anyaghiba is a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik

(EBH2016.M.10.).

A régi Mt-n alapuló döntések közül a joggyakorlat-elemző csoport megítélése szerint a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik pl. a külső telephelyen végzett ellenőri tevékenységgel összefüggő közlekedés (BH2007.165.), pénzz szállító ellen elkövetett támadás (EBH2010.2159.), azonban ellenőrzési körön belül esik a harmadik személy munkavállalói által előidézett veszélyhelyzet, ha az a munkáltató telephelyén belül keletkezett (BH2000.422., EBH2000.253.).

Amennyiben a munkavégzés helyén a haladás, a közlekedés a munkaköri feladatok ellátása során történt, és a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása nem állapítható meg, a munkáltató nem mentesülhet az ebből eredő kár megtérítése alól.

Az előbbieket összefoglalva a joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint az Mvt. 54. - 60. §-aira is figyelemmel általában a munkáltató ellenőrzési körébe az alábbiak tartozhatnak (nem taxatív felsorolás): munkavégzéshez szükséges munkadarab, anyag, eszköz (pl. állvány), a munkavégzés körülményei, munkagép, a telephelyen (kijelölt munkavégzési helyen) lévő közlekedési útvonal, általában a termeléssel összefüggő kockázat, a munka megszervezése.

Ellenőrzési körbe tartozónak tekintendő a munkavállaló által gondozott, ápolt, felügyelt, gyógyított személy, a munkavállaló munkatársának magatartása.

Általában a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik továbbá a telephelyen (székhelyen, stb.) kívül végzett munka kijelölt, körülhatárolt helyszíne, ideértve annak adottságait, a munkavégzés tárgyául szolgáló dolog, növény, állat, talaj,

munkaeszköz, valamint a munkáltató által üzemben tartott, használt járművel, annak munkáltató által megbízott (gépkocsi) vezetője magatartásával/mulasztásával összefüggő körülmények.

A munkáltató ellenőrzési körébe tartoznak kizáró ok hiányában a munkavédelmi oktatással összefüggő körülmények.

A közúton, közforgalmú közlekedési eszközön, e közlekedéssel összefüggő átlagos körülmények általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

Amennyiben a kárt a munkáltató ellenőrzési körébe eső körülmény okozta, nincs jelentősége annak, hogy az adott körülménnyel a munkáltatónak kellett-e számolnia.

A Csoport külön vizsgálta, hogy az ellenőrzési kör alapulvételével fenntartható-e az a gyakorlat, amely szerint a „foglalkozási megbetegedésből eredő károsodásért az a munkáltató felelős, ahol a munkavállaló a foglalkozási megbetegedésnek kitett munkakörben utoljára dolgozott (BH2003.515.)”.

A joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint az említett megbetegedést előidéző körülmények az „utolsó” foglalkoztató ellenőrzési körébe tartoznak, ettől eltérő az a kérdés, hogy a kárviselés az ő terhére milyen mértékben állapítható meg. Ebből következően a korábbi gyakorlat nem tartható fenn.

VI. Előreláthatóság

(mentesülés a felelősség alól)

1.) Vizsgált ítéletek

Az előreláthatóság feltételének meglétéről a bíróságok döntéseinek indokolása általában együtt szerepel az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont egyéb részeiről szóló indokolásrészekkel, illetve esetenként a munkavállaló magatartásának értékelésével, így kifejezetten az előreláthatóságról szóló jogi okfejtés a vizsgált ítéletekben ritkán volt fellelhető.

Az egyik ítélet az előreláthatóságot a munkáltató észszerű tájékozódása alapján értékelte.

Előreláthatónak minősítette - hallgatólag - egy további ügyben a bíróság a köztudottan mozgó védőkorlát tényleges elmozdulását.

A bíróság egy vizsgált ítéletben azt állapította meg, hogy az állattenyésztéssel foglalkozó alperesnek számolnia kellett azzal, hogy az állatokkal kapcsolatba kerülő munkavállaló esetleg ritka betegségek által is fertőződhet.

A bíróság nem tekintette előreláthatónak a munkavállalók teljességgel szabályszerűtlen és észszerűtlen mozdulatait, illetve mozgását.

A bíróság megítélése szerint nem kellett előrelátnia a munkáltatónak, hogy az egyébként kezelés alatt álló, de a munkaköre ellátására alkalmas munkavállalónál az utasítások kiadása és következetes ellenőrzése betegséghez fog vezetni.

A közúton, pusztán a közlekedésben való részvétellel összefüggő károsodást (saját gépjármű használata esetén) a bíróság nem találta előreláthatónak.

2.) Értékelő következtetések

Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontjában az ellenőrzési körön kívül eső körülménnyel együttes további feltételek, hogy e körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó a körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

Jogirodalmi álláspontok szerint a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a kár bekövetkezéséhez vezető konkrét körülmények előreláthatóságát nem lehetett igazolni (pl. Pál-Lőrincz-Kozma-Pethő: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata 2012. 265. oldal).

A Csoport megítélése szerint a törvénynek a munkáltató mentesülésének feltételül a 166. § (2) bekezdés a) pontjában továbbiakban meghatározottakat, és az ellenőrzési körön kívül eső körülményt is („nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”) a munkáltatónak kell bizonyítania.

Amennyiben a kárt a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, annak vizsgálata válik szükségessé, hogy a munkáltatónak a közvélekedés szerint, köznapi értelemben számolnia kellett-e a károkozó körülménnyel. Azt kell tehát értékelni, hogy észszerűen a munkáltató minden rendelkezésre álló eszköz használatával el tudta-e kerülni az ok keletkezését, és az kiküszöbölhető volt-e. A munkáltató cselekvési lehetősége egyik példaként említhető az Mfv.I.10.676/2007/3. számú döntés. Eszerint régebbi típusú berendezés, gép esetén is meg lehet határozni a munkavállaló teendőit, a kötelezettségeket a munkavédelmi szempontokat is alkalmazva kell előírni.

Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont és az Mvt. objektív jellegű szabályozásának elemzése alapján a joggyakorlat-elemző csoport álláspontja szerint arra lehet következtetni, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének szabályait az Mvt.

rendelkezései nem „olthatják ki”. Ugyanakkor az megállapítható, hogy az előreláthatóság fogalmába beleértendő a munkáltatót terhelő, káresemény elkerülését célzó megelőzési kötelezettség.

Megjegyzendő, hogy az ítélkezési gyakorlat a fiatalkorú munkavállalók esetén a munkavédelmi szabályok fokozottan gondos betartását követelte meg, ez feltehetően irányadó a fiatal munkavállalóra nézve is [Mt. 294. § (1) bekezdés a) pont, EBH2011.2426.].

A munkajogban nyilvánvalóan nem alkalmazható a szerződéskötéskori előreláthatóság, csakis a károkozás időpontjában történő előreláthatóság {Sipka Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre (MJ2013/12., 735-740. oldal)}.

A már említett részkollégiumi ülésen elhangzott előadás szerint az előreláthatósággal összefüggésben említendő a Bécsi Vételi Egyezmény, illetve a Ptk. 6:142-143. §-ai. A munkáltató kártérítési felelősségénél az előreláthatóság ún. referencia időpontja az, amikor a munkáltató kialakítja a munkavégzés feltételeit, az a személy pedig, akinek előre kell látnia a kárt az, aki kapcsolatban áll a károsulttal. Végül abból a szempontból, hogy mit kell előre látnia, a baleset okának és a munkavédelemnek van szerepe (a munkáltató gondolt-e mindenre, kizárhatott-e bizonyos baleseti tényezőket).

Az előadó angol példákat említett arra vonatkozóan, hogy e jog szerint ha a munkáltató mindent megtett annak érdekében, hogy a baleset ne következzen be, akkor mentesül (elvárható előreláthatóság). A Ghaitth-Indesit ügyben a mosógépet szállító munkavállaló „derékbecsípődéséért” pl. azért felel a munkáltató, mert nem ellenőrizte, hogy a szállítók az előírt pihenőidőt betartják-e.

A jogirodalom megállapítása szerint az Mt. a Ptk. koncepciójának az előreláthatósági klauzulára vonatkozó szabályait tartalmazza. Ezáltal az Mt-t követően hatályba lépett Ptk. fogalomrendszerét kell – a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésére vonatkozóan (jogalap) – megfelelően alkalmazni.

A Csoport álláspontja szerint az Mt. 166. § (2) bekezdése a) pontját az érintett munkáltató vonatkozásában kell értékelni azzal, hogy az Mt. 6. §-ával összhangban a munkáltatótól az adott helyzetben általában mi volt elvárható. Az elvárható előrelátást a károkozás időpontjában kell vizsgálni, de figyelembe kell venni, hogy a felek a szerződéskötéskor miről szereztek tudomást, a tartós jogviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást [Mt. 6. § (2) bekezdés, (4) bekezdés].

Ehelyütt utalunk arra, hogy az előreláthatóság a kártérítés mértékénél is figyelembe veendő feltételnek tekintendő.

A munkáltató az ellenőrzési körön kívül eső körülmények, az ezzel együttes feltételként megjelöltek [Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont] előtt a károsult kizárólagos elháríthatatlan magatartására is hivatkozhat, vagyis a bizonyításnak nincs törvényben előírt sorrendje.

A kifejtettek alapján az MK.29. számú állásfoglalás b) pont „rendelkező része” és indokolása sem tartható fenn, azok teljes újraszövegezése indokolt.

VII. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása (mentesülés a felelősség alól)

1.) Vizsgált ítéletek

A munkavállaló e magatartásának értékelése több vizsgált ítéletben megtörtént, néhányszor előfordult, hogy „egybecsúszott” az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pont és az Mt. 167. § (2) bekezdés alá eső körülmények értékelése, további hiányosságként mutatkozott néhány esetben, hogy az ítéletek csupán megemlítik az Mt. 166. § (2) bekezdését, azonban a b) pontra nem utalnak. Olyan eset is volt, hogy a bíróság tartalmilag értékelte a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartását bizonyító körülményeket, de a jogszabályt egyáltalán nem jelölte meg. Néhány ítélet fejtette csak ki azt, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pont együttes törvényi feltételeket tartalmaz. Az ítéletekből a következőket állapíthatjuk meg.

Az egyik ügyben a munkavállaló nem viselte a számára előírt védőszemüveget. A bíróság megítélése szerint ezért a „felelőssége nem jelentéktelen”, továbbá az ítélet azt is rögzíti [az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pont megjelölése nélkül], hogy „munkavédelmi oktatás hiányában is alkalmazható a szóban lévő kimentési ok, mivel a munkavállaló gyakorlott személy volt, „akitől nem idegen” a munkafolyamat”.

Egy további ügyben a bíróság úgy értékelte, hogy a munkáltató igazolt munkavédelmi szabályszegése eleve kizárja a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartására hivatkozást.

Az a körülmény, hogy a balesetet senki nem látta, a bíróság egy további ügyben tett helyes megállapítása szerint önmagában nem teszi lehetővé az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pont alkalmazását.

Előfordult, hogy a bíróság döntése nem tartalmazott indokolást arról, hogy a kimentési okot miért állapította meg, erre csupán következtetni lehet.

Az egyik ügyben a bíróság indokolása szerint az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontját a bírói gyakorlat megszorítóan értelmezi, „mert megköveteli, hogy a kár bekövetkezésében semmilyen olyan hatás ne játsszon közre, amely a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik”.

A bíróságok a vizsgált ítéletek szerint a szóban lévő kimentési ok bizonyítását a károkozóra terheltek.

Amennyiben a munkáltató bizonyította a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartását, a bíróság az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pont alapján mentesítette a felelősség alól: „a felperes egészséges és biztonságos munkavégzését biztosította, ugyanakkor a felperes előre nem látható szabálytalan magatartást tanúsított”.

Kizárólagos és elháríthatatlan károsulti magatartásnak minősült - helyesen -, hogy a munkavédelmi oktatás ellenére, senki által nem észlelhetően a munkavállaló bement a dúcolatlan munkagödörbe (Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.157/2015/32.).

Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatai alapján a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartására következtetett, amikor az álláspontja szerint kifogástalan korlát és létra esetén a felperes figyelmetlensége miatt megcsúszott. A törvényszék ezzel ellentétes álláspontja szerint pedig egyértelmű adatok hiányában a figyelmetlenségre mint kizárólagos okra nem lehet hivatkozni, az alperesnek a figyelmetlenségre hivatkozás mellett elő kellett volna adnia azokat a bizonyítékokat, amelyek igazolták volna a felperes ilyen, kockázatot magában hordozó munkavégzését.

2.) Értékelő következtetések

A munkáltató mentesülésének az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja alapján akkor is helye van, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek a magatartásnak nem kell vétkesnek lennie. A törvény ezen rendelkezése együttes feltételeket határoz meg, amelyek alapján a gyakorlatban ritkán fordul elő a munkáltató mentesülése. Ilyenként említi a szakirodalom (Pál-Lőrincz-Kozma-Pethó: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata 2012. évi kiadásának 267. oldalán) azt az esetet, amikor a baleset kizárólagos oka a gépkocsivezető munkakört betöltő munkavállaló ittas járművezetése volt.

Az elháríthatatlanságnak objektívnek kell lennie, vizsgálendő, hogy a munkáltató minden rendelkezésre álló eszköz alkalmazásával befolyásolhatta-e az ok keletkezését, kiküszöbölését. A munkáltatónak tehát nem az átlagot meghaladó ráfordítást kell eszközölnie, továbbá figyelembe kell vennie a technika átlagos eredményeit tükröző megoldásokat.

A munkáltató mentesülésének tárgyalt esetére vonatkozóan szövegezésbeli aktualizálással változatlanul irányadónak tekinthető az MK.29. számú állásfoglalás c) pontja a „rendelkező rész” és az indokolás tekintetében is. Az ítélkezési gyakorlat alapján az előbbi bekezdésben lévő kiegészítés javasolt az állásfoglalás indokolásához.

VIII. Teljes kártérítés elve, a kártérítési felelősség mértékének meghatározása

1.) Vizsgált ítéletek

A vizsgált ítéletek között nem volt olyan, amelynek indokolásában az Mt. 167. § (1) bekezdés első mondata szerepelt volna.

2.) Értékelő következtetések

Az Mt. fenntartja a régi Mt. 174., és azt követő §-aiból következő teljes kártérítés elvét. Az Mt. 167. § (1) bekezdésében lévő teljes kár megfizetésének kötelezettsége alóli mentesülés előreláthatóság hiánya esetén lehetséges. A munkáltatónak a perben pontosan meg kell jelölnie, hogy a jogalap, a felelősség alóli kimentés, vagy a kár egy része tekintetében hivatkozik az előreláthatóság hiányára [Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont, vagy 167. § (1) bekezdés második mondata].

Az Mt. 167. § (1) bekezdése ugyanis nem összecszerűségi, hanem a felelősség jogalapját rendező szabály, amely mintegy a „második szűrőt” jelenti az Mt. 166. §-a alapján végrehajtott vizsgálatot követően. Az Mt. 167. §-a alapján tehát arról kell dönteni, hogy miként alakul a kártérítési felelősség terjedelme, ez lehet részbeni is (százalékos megosztás), illetve mentesülést eredményező.

Az Mt. lényegében a Ptk-val tartalmilag egyezően a felelősség alóli kimentésnél és a megtérítendő kár meghatározásánál is az előreláthatóság fogalmát alkalmazza, (ti. „nem kellett számolnia”: Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont, illetve „nem volt előrelátható”: Mt. 167. § (1) bekezdés). Az alkalmazandó jog új fogalomrendszerének megvilágítása céljából említjük Dr. Fuglinszky Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia (MJ2011/7., 412-425. oldal) című tanulmányát, amely részletesen elemzi az új Ptk-ban megjelenő előreláthatósági elvet is.

A szerző kiemeli, hogy a károkozónak az őt terhelő bizonyítási teher miatt kell bizonyítania, hogy a bekövetkezett kár nem volt előrelátható; az előreláthatósági korlát valamennyi kárra vonatkozik, a teljes kár csak az előreláthatóság keretein belül térítendő meg; végül a referencia-időpont a kár okozásának időpontja. Idézi továbbá azt az elvet, hogy „ésszerűtlen a károkozót az előre nem látható károk megtérítésére kötelezni”.

Álláspontja szerint a szakirodalom alapján az előreláthatóság mércéje az azonos helyzetben lévő ésszerű személy, akinek nem a pontos kárösszeget, hanem a kár nagyságrendjét és fajtáját kell előre látnia. (Arra vonatkozóan, hogy nem a kár pontos lefolyását kell előre látni, idézi a House of Lords 1963-ból származó Hughes v. Lord Advocate ügyben hozott döntést. A „tényállás szerint postai dolgozók egy földalatti kábelt javítottak, és emiatt egy szerelőknát nyitottak a felszínen ... a létrájukat otthagyták, így az aknanyílást nem lehetett rendesen lefedni ... paraffin-lámpákat helyeztek el a nyílás körül ... gyerek lesodort egy égő paraffin-lámpát ... égési sérüléseket szenvedett. A bíróság a felelősséget azzal az indokolással állapította meg, hogy nem szükséges a kár bekövetkezésének folyamatát, elegendő a veszélyforrást (itt) a tüzet, lángot, égési sérülést előrelátni”).

Az előreláthatóság kérdéséhez kapcsolódik a „thin-skull” (vékony koponyacsont) doktrinája, amely a károsult ... a károkozó számára nem ismert és előre nem látható érzékenységből indul ki. A doktrina szerint az „egészség, testi épség megsértéséből eredő károkat akkor is meg kell téríteni, ha a károsult ezeket a körülményeket nem láthatta előre”. Az elv a rendellenesen vékony koponyacsontú károsulttól kapta a nevét, és ez megjelenik az MK.30. számú állásfoglalás indokolásában is.

A tanulmány szerzője elfogadja azt az angolszász álláspontot, amely - valamint a teljes kártérítés elve [Mt. 167. § (1) bekezdés] - alapján javasolt az MK.30. számú állásfoglalás fenntartása, miszerint személyi károk esetén nagyvonalúbbnak kell lenni, mint a dologi károknál, és a kártérítési felelősséget „már a kár típusának előreláthatósága is megalapozza tekintet nélkül arra, hogy a károkozó számolható-e a kár nagyságrendjével”. Hasonló elvet rögzít az EBH2008.1801. számú elvi határozat: Ha nem állapítható meg, hogy a balesetig munkaképesség-csökkenést nem okozó sorsszerű megbetegedés a későbbiekben okozott volna-e és mikor munkaképesség-csökkenést, a munkáltató teljes kártérítési felelőssége körébe a baleset által aktivizált sorsszerű megbetegedés is beletartozik.

IX. A munkavállaló vétkes közrehatása, kármegosztás

1.) Vizsgált ítéletek

A munkavállaló vétkes közrehatását a bíróságok akkor vizsgálták, amikor a munkáltató erre kifejezetten hivatkozott, ennek hiányában nem értékelték („az alperes a felperes vétkes közrehatását a kár bekövetkeztében nem állította”). A szóban lévő magatartás megítélésénél szerepe volt annak, hogy a bíróságok miként értékelték a munkáltató munkavédelmi szabályoknak megfelelő, vagy abba ütköző magatartását, illetve volt-e ilyen.

A bíróságok a munkavállaló vétkes közrehatását rendszerint kétséget kizáró bizonyítékok alapján állapították meg.

A kármegosztást és a munkavállaló vétkes közrehatását a joggyakorlat-elemzés során vizsgált ítéletek az alábbiak szerint tartalmazzák.

Vétkes a 10 éves gyakorlattal rendelkező szerelő magatartása, ha nem viselte a védőszemüveget, ami rendelkezésre állt, amikor üveget kellett behelyezni a gépjárműbe. A munkáltató terhére esett, hogy nem követelte meg az említett utasítás végrehajtását (67 - 33 %-os kármegosztás a munkáltatóra terhesebben).

Faipari gép által okozott balesetnél a bíróság vétkes közrehatásként értékelte, hogy a munkavállaló tudta, hogy a gépet nem használhatta volna, annak észlelt rendellenességét pedig nem jelezte. Az ítélet szerint a munkavállalóra is kötelezőek az Mvt. szabályai. A munkáltató terhére esett, hogy a gép megfelelő védelmi berendezése hiányzott, a munkavállaló kioktatása elmaradt, eltűrte, hogy a gépet ő kezelje. Ez 90 - 10 %-os kármegosztást eredményezett a munkáltatóra terhesebben.

A bíróságok 80 - 20 %-os kármegosztást alkalmaztak a munkáltatóra terhesebben amiatt, hogy kisebb mértékben kellett értékelni a munkavállaló azon magatartását, hogy a működő géphez felmászott és megcsúszott. A munkáltató terhére értékelt körülmények azonban a döntés indokolásából nem állapíthatók meg.

Az ügyben eljáró mindkét fokú bíróság a sérült vétkes közrehatását 50 %-osnak értékelte, mivel számos kötelezettségszegést követett el (működő gépbe nyúlt be, a munkavégzés kijelölt helyét elhagyta, figyelmeztetésre nem reagált stb.). A munkáltató terhére esett, hogy a védőburkolat nem volt megfelelő, a tiltó tábla hiányzott, a szervezési intézkedések nem voltak megfelelőek.

A munkavállaló vétkes közrehatásának hiányát állapította meg a bíróság, amikor a munkavállaló a munkáltató által biztosított láncot használta, azt megtekintésre a felettesének bemutatta (azonban az mégsem volt megfelelő állapotú;

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
5.M.5/2015/26.).

A bíróság nem állapított meg vétkes közrehatást annak a terhére, aki a forró sütóolajjal telt kád fölött székre állva áthajolva végezte el a magasban lévő páraelszívó kitisztítását. Megállapította, hogy a munkáltató utasítása nem volt egyértelmű, nem bizonyította, hogy a munkavédelmi oktatás kiterjedt a perbeli veszélyes munkaműveletre, a felperes figyelmét semmire sem hívták fel, és csak egy hete dolgozott az adott munkáltatónál.

Egy további vizsgált ítélet szerint a munkavállaló vétkes magatartását nem lehet megállapítani, ha nem kapta meg a megfelelő kioktatást, és a munkavégzését nem ellenőrizték munkavédelmi szempontból.

Kiemelkedő az a döntés, amely szerint a bíróság nem tekintette vétkes magatartásnak azt, hogy a munkavállaló akaratlan, reflexszerű mozdulattal „odakapott” a körfűrészhez abból a célból, hogy a húsdarabot megigazítsa.

A bíróságok a munkáltatóra terhesebb 60 - 40 %-os kármegosztást alkalmaztak, mivel eltúrta a szabálytalan, rossz gyakorlatot. A munkavállaló vétkes magatartásának minősült, hogy szakképzettsége ellenére benyúlt a veszélyes térbe.

2.) Értékelő következtetések

Az Mt. 167. § (2) bekezdése mentesíti a munkáltatót a kár azon részének megfizetése alól, amelyet a munkavállaló vétkes közrehatása okozott, vagy amely abból adódott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A régi Mt-n alapuló MK.29. számú állásfoglalás c) pontjának

második és harmadik mondata is meghatározza a kármegosztás feltételeit, továbbá szervesen kapcsolódik ehhez az MK.31. számú állásfoglalás.

Az Mt. 167. § (2) bekezdés első része (a munkavállaló vétkes magatartása) felvetette a kármegosztás feltétele megvalósulásának és annak vizsgálatát, hogy milyen szempontok alapján lehet a kármegosztás helyes arányát kialakítani.

A kármegosztás alapján a munkáltató a kár részbeni megtérítése alól mentesül, ehhez vizsgálandó, hogy a munkavállaló vétkesen részben okozója volt-e a kárnak. A joggyakorlat elemző csoport álláspontja szerint akaratlan (ösztönös) mozdulat nem minősíthető vétkesnek.

Megállapítható, hogy az ítélkezési gyakorlat a munkáltató ellenőrzési, baleset-megelőzési, utasítási kötelezettsége elmulasztásakor következtet a munkavállaló vétkességének hiányára, ideértve azt is, hogy a munkatárs nem megfelelő magatartása a munkáltató terhére értékelendő (BH2014.55.).

Ebből következően helyes és fenntartandó az MK.31. számú állásfoglalásban tükröződő azon jogelv, hogy a kármegosztás arányát a munkavállaló vétkes közrehatása alapján kell meghatározni.

A megőrzendő gyakorlat szerint a kármegosztás helyes arányának kialakításánál a kiindulópontot a munkáltató vétkesség nélküli felelőssége jelenti, ennek nyomatékát fokozza a munkáltató esetleges vétkessége. Ezt kell egybevetni a munkavállaló vétkes közrehatásával (BH2009.123.).

Ugyancsak a gyakorlat szerint a munkáltató vétkessége enyhíti a munkavállaló vétkes magatartásának megítélését, azonban súlyos, vagy sorozatos mulasztások esetén a munkavállalóra terhesebb kárviselési arány is megállapítható (EBH2008.1902.).

Munkáltatóra terhesebb kármegosztást indokol, ha a munkavállaló gondatlan, de hiányos a műveleti utasítás, a munkagép kezelése szabályozatlan (BH2011.20., BH2007.242.).

A munkavállaló fiatal életkorából általában fakadó tapasztalatlanságát figyelembe kell venni a kármegosztásról szóló döntés meghozatalánál.

A munkavállalóra terhesebb kármegosztásnak nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető, egy, vagy több kötelezettségszegés állapítható meg (BH2008.310., BH2003.170., BH2004.485.).

Az ítélezési gyakorlat egységesen alkalmazza a károsult vétkes közrehatásának megállapítását a mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzésére tekintettel (BH2005.192., EBH2004.1154., BH2014.344.).

A munkavállaló vétkes közrehatását akkor is figyelembe kell venni, ha a munkáltató nem a teljes, hanem a balesettel összefüggésben lévő munkaképesség-csökkenés arányában felelős a balesetből eredő kárért (EBH2008.1903. I. pont).

Az állapotrosszabbító hatás mértékét, ezáltal a munkáltatót terhelő kártérítés összegét, a részoki összefüggés arányát - ha mégsem a teljes kárt kell megtéríteni - mérlegeléssel kell megállapítani. Ugyancsak a mérlegelésnek van szerepe, ha a munkahelyi körülményekből eredő állapotrosszabbodás mértéke pontosan nem állapítható meg [ti. ebből az okból nem lehet kizárni a munkáltató felelősségét (EBH2008.1803.)].

X. A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége

1.) Vizsgált ítéletek

A vizsgált ítéletek között elenyésző számban volt fellelhető a kárenyhítési kötelezettséggel összefüggő döntés. Ilyen volt például az említett kötelezettség elmulasztását megállapító döntés annak terhére, aki késedelmesen regisztráltatta magát munkanélküliként; nem helyezkedett el közfoglalkoztatottként.

A bíróságok az eredeti szakma ellátására való képtelenné válás esetén az új szakma megszerzését célzó tanulmányok folytatását a kárenyhítési kötelezettség teljesítésének tekintették.

2.) Értékelő következtetések

A régi Mt. 182. § c) pont megszövegezésétől eltérően az Mt. 167. § (2) bekezdése kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a munkáltatónak nem kell megtérítenie azt a kárt, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A károsult egészségi állapota tükrében (esetenként) vizsgálendő, hogy a kárenyhítési kötelezettség miként terheli, mivel általános jelleggel nem válaszolható meg a kérdés, hogy milyen mértékű egészségi állapottal rendelkező személytől várható el a maradék munkaereje hasznosítása. Minden ügyben külön-külön kell vizsgálni az egészségi állapotot és a végzendő munka jellegét, az ellátandó munkafeladatokat.

Tényállástól függő, hogy a megmaradt munkaerejével a munkavállaló képes-e és ha igen, milyen munkát ellátni, hogy a munkavállaló által elért keresetet a munkaerejének rendkívüli megfeszítésével elért jövedelemnek kell-e tekinteni, s mint ilyet nem lehet kártérítést csökkentő tényezőként figyelembe venni.

Az egészségi állapot mellett nem mellőzhető a munkaerő-piaci körülmények értékelése sem.

Értékelni kell, hogy a károsult önhibájából, vagy ennek hiányában nem jutott hozzá a munkanélküli ellátáshoz, mivel a kárenyhítési kötelezettség tartalma szerint azt jelenti, hogy szükségtelen károk ne merüljenek fel.

A kárenyhítési kötelezettség megszegése kimondásához számos körülményt figyelembe kell venni. Ilyen a sérült életkora, szakképzettsége, átlagos közlekedési feltételekkel megközelíthető munkakör megléte, egészségi állapot, esetleg távmunka lehetősége. Mindezek bizonyítása a munkáltatót terheli.

A joggyakorlat-elemzés alapján értékelendő az új szakképzettség megszerzésének bizonyított lehetősége, az egyéb méltányolható személyes körülmények. Fenntartandó a gyakorlat abban, hogy igazolt keresőképtelenség időtartamára nem áll fenn a kárenyhítési kötelezettség.

Ehelyütt csak utalunk arra, hogy rendkívüli munkateljesítményre a károsult nem köteles [összegszerűségi szabály; Mt. 169. § (3) bekezdés].

XI. Javaslat

A kifejtettek alapján a Csoport javasolja, hogy a Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium az ítélezési gyakorlat megőrzendő eredményeit is figyelembe véve, fogadjon el kollégiumi véleményt az Mt. 166 - 167. §-ainak értelmezéséről, egyúttal ne tartsa fenn az MK.29., 30., 31. számú állásfoglalásokat.

Budapest, 2018. január 25.

Dr. Tallián Blanka
tanácselnök
Joggyakorlat-elemző Csoport vezetője

Melléklet:

BH-ban közzétett határozatok, Kúriai döntések, elvi határozatok, első- másodfokú bíróságok által meghozott döntések

A kiemelt alábbi határozatok csoportosítása az azokban lévő legjellemzőbb jogi álláspont alapján történt, több ilyen esetén nemcsak egy címszó alatt szerepelhetnek, továbbá a döntés teljességének érthetősége céljából egyéb tartalmú jogi érvelés is tanulmányozható.

Alkalmazandó jogszabályok:

EBH2016.M.12., BH2004.523. Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.41/2015., Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.514/2013/10., Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.268/2014/3.

Munkaviszonyal összefüggés:

BH2007.166., Mfv.I.10.676/2007/3., BH2006.228., BH2001.87., EBH2010.2256., BH2009.87., Mfv.I.10.975/1995/3., BH2002.331., Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.456/2014/6., Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.539/2015/5., BH1999.576., Mfv.I.10.245/2008/5., EBH2003.897., EBH2003.908., Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.M.1136/2015/30., Pécsi

Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.514/2013/10., Pécsi
Törvényszék 1.Mf.20.268/2014/3., BH1993.588.

Okozati összefüggés:

BH2009.160., EBH2011.470., Mfv.I.10.500/2006/5., Szombathelyi
Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.144/2014/74.,
Mfv.I.10.716/2009/3., Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi
Bíróság 1.M.346/2013/40.

Ellenőrzési körön

a.) belül eső körülmények:

EBH2007.1722., Mfv.I.10.936/2007/4., BH2003.129., BH2011.20.,
BH1996.37., EBH2002.696., BH2007.201., EBH2002.789.,
EBH2016.M.10., Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi
Bíróság 5.M.5/2015/26., Székesfehérvári Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság 5.M.462/2013/48., Fővárosi Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság 2.M.1942/2014/28., BH2000.422.,

b.) kívül eső körülmények:

BH2007.165., EBH2010.2159., Mfv.I.10.720/2015/4.

Előreláthatóság:

Mfv.I.10.676/2007/3., Mfv.I.10.720/2015/4.

Munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartásának
vizsgálata:

Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.157/2015/32.

Teljes kártérítés elve (Mt. 167. §):

EBH2008.1801.

Munkavállaló vétkes közrehatásának vizsgálata és értékelése,
kármegosztás:

BH2000.468., Mfv.I.10.614/2007/3., EBH2002.789.,
EBH2007.1722., BH2014.55., BH2009.123., EBH2008.1902.,

BH2011.20., BH2007.242., BH2008.310., BH2003.170.,
 BH2004.485., BH2005.192., EBH2004.1154., BH2014.344.,
 EBH2008.1903. I. pont, EBH2000.358.

TARTALOMJEGYZÉK

I.	A joggyakorlat-elemző csoport megalakulása, tagjai, munka- és ütemterve, ennek megvalósulása	1. o.
II.	Alkalmazandó jogszabályok	5. o.
III.	Munkaviszonnal összefüggés	9.o.
IV.	Okozati összefüggés.....	18.o.
V.	Ellenőrzési kör	24.o.
VI.	Előreláthatóság	31.o.
VII.	A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása	35.o.
VIII.	Teljes kártérítés elve, a kártérítési felelősség mértékének meghatározása	38.o.
IX.	A munkavállaló vétkes közrehatása, kármegosztás....	40.o.
X.	A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége	45.o.
XI.	Javaslat	46. o.
	Melléklet	47.o.