

MUNKABALESET-E, HA OTTHON ÁTESEM A KUTYÁMON?

A munkáltatói kárfelelősség kérdései távmunka esetén

TÓTH Liliána

1. Bevezetés

1450-et írunk, amikor Gutenberg feltalálja a könyvnyomtatást. 1876-ban Alexander G. Bell szabadalmaztatja a telefont. 1860-ban először továbbítanak dokumentumot fax által Párizs és Lyon között. Az 1970-es években tömegek számára válik elérhetővé a számítógép. Erzsébet angol királynő 1976-ban elküldi az első e-mailt. 1988-ban feltalálják az internetet. 2007-ben az Apple bemutatja az első Iphone-t. A 2010-es évek egyik technikai újításaként megjelenik a felhőalapú számítástechnika, amely lehetővé teszi, hogy bárholnan elérjük adatainkat. 2020-ban a technika világszerte milliók számára teszi lehetővé, hogy otthonuk biztonságából végezzék munkájukat.

Ahogy a fentiekben láthatjuk, hosszú út vezetett ahhoz a technikai fejlettséghez, amelyben ma élünk. A korunk informatikai fejlődése nagy hatással volt a társadalom gondolkozására és életmódjára, és ezen keresztül hozott változásokat a munka világában is. A mai kor munkavállalóinak egyre fontosabbá válik, hogy munkájukat könnyebben össze tudják hangolni magánéletükkel, míg a munkáltatói oldal minél rugalmasabb, olcsóbb munkavégzési formában szeretné foglalkoztatni munkavállalóit. Ezen elvárások hatására jelentek meg az atipikus munkavégzési formák és nyertek egyre nagyobb teret a gyakorlatban. Ezek közül is egyre hangsúlyosabb szerepet kapott a távmunka, amelyet ez a tanulmány is témájaként középpontba állít.

A téma kapcsán lehetetlen nem megemlíteni a közelmúlt eseményeit, mivel a Covid-19 vírus kihatással volt a foglalkoztatásra is. Ennek hatására a munkáltatók távmunka szerződéseket kötöttek, illetve munkaszerződéseket módosítottak, mindezt egy kényszerszülte szituációban, ahol egyik félnek sem adatott

meg a lehetőség és az idő, hogy mérlegelje a munkaviszony egyes előnyeit, hátrányait és előkészítse a megfelelő munkavégzés feltételeit, ezzel növelve a balesetek kockázatát is. A közvetlen kockázat nem csak a munkavállalót helyezi kiszolgáltatott helyzetbe, de a munkáltató felelősségét is terhesebbé teszi, hisz számára is korlátozott lehetőségek állnak rendelkezésre a kár elhárításában. Egy ilyen helyzetben állítja céljául a tanulmány a távmunka rövid bemutatásán túl, a munkáltató kárfelelősségével kapcsolatos kérdések, értelmezési hézagok felderítését, illetve magának a felelősségi rendszernek a vizsgálatát.

2. A távmunka

A téma kapcsán bizonyos mértékig elengedhetetlen a távmunka szabályok ismertetése is. Ebben a fejezetben tisztázásra kerül a távmunka fogalma és helye az atipikus munkaviszonyok között.

2.1. A távmunka fogalma

Az információs társadalomban zajló változások hatására ma a munkajogban alapvetően két munkavégzési fajtát különböztetünk meg egymástól: a tipikus és az atipikus munkavégzést. Főszabályként a munkaviszony határozatlan időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.¹ Minden ettől eltérő foglalkoztatási formát atipikusnak tekintünk és ide sorolandó a távmunka is.

A távmunka terminológiáját Jack Nilles alkotta meg 1973-ban a *The Telecommunications-Transportation Tradeoff* című könyvében.² Az angol-szász irodalomban használatos, Nilles nyomán, a „*telecommuting*”, illetve a „*telework*” kifejezés is. Mindkét terminológia elterjedt, azonban a gyakorlatban szinonimaként használjuk őket, így a magyar szabályozásban, illetve egyéb európai nyelvekben is egy kifejezés foglalja magába a távmunka mindegyik fajtáját.

A távmunka egy tág fogalom, több szempontból megközelíthető, így nincs egy egységes, nemzetközileg elfogadott meghatározása. Ez alapján ismert olyan meghatározás, amely szerint a távmunka legáltalánosabb definíciója

¹ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2016. 350.

² Ralph D. WESTFALL: *Telecommuting and Telework*. In: Hossein BIDGOLI (ed.): *The Internet Encyclopedia*. Vol. 3. New Jersey, John Wiley and Sons, 2004. 436–447.

úgy szól, hogy távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább ötven százalékát a munkáltató fő telephelyétől távol tölti és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ.³ Hasonlóan definiálja a távmunkát az Európai Távmunka Keret-megállapodás is, miszerint távmunka alatt a munkaszervezés és/vagy a munkavégzés egy olyan fogalmát értjük, amely során a munkavállaló infokommunikációs eszközök felhasználásával, munkaszerződés alapján/munkaviszonyban tevékenykedik, és ahol munkáját, amely a munkáltató telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzi.⁴ E definíciót alapul véve határozta meg a távmunka fogalmát a hatályos magyar jog is, mely szerint távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.⁵ Az említett meghatározásokból kiindulva megállapíthatjuk, hogy a távmunka definíciójánál három kihagyhatatlan fogalmi elem jelenik meg: a munkáltató és a munkavállaló a munkavégzés során térben eltérő helyen tartózkodik – amelyből levezethető, hogy nem csak az otthoni munkavégzés tartozik a távmunka fogalma alá –, a számítástechnikai és a telekommunikációs eszközök használata, illetve a rendszeresség. Mindegyik fentebb említett definíció figyelembe vehető a távmunka kapcsán, azonban a továbbiakban az Mt. általi meghatározást veszem alapul és e szerint használom.

2.2. A távmunka és a home office elhatárolása

A távmunkát gyakran veszik egy fogalom alá az alkalmanként előforduló otthoni munkavégzéssel, amelyet a köznyelvben általában *home office*-nak nevezünk. Az elhatárolás nehézségének elsődleges oka a *home office*-ról szóló törvényi szabályozás hiánya. A fogalom azonban létezik a gyakorlatban, és a vírus hozta változások miatt még jobban elterjedt. A *home office* a hagyományos jogviszonyon belül elhelyezkedő, kivételesen, a munkáltató által elrendelhető, általában a munkavállaló otthonából végzett tevékenység.⁶ A legszembetűnőbb

³ Catherine BARNARD: *EU Employment law*. Oxford, Oxford University Press, 1996. 543.

⁴ Ld. Európai Távmunka Keret-megállapodás 2. pontja.

⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 196. § (1) bek.

⁶ FERENCZ Jácint: A digitalizáció hatása a munkajogra, különös tekintettel a munkaidő számításra és nyilvántartására. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest, 2018. 73–83.

különbség a távmunka és az otthoni munkavégzés között az, hogy utóbbi esetében nincs szükség a felek kifejezett megállapodására, azt a munkáltató utasítási jogával élve egyoldalúan elrendelheti. Ezen kívül elhatárolási szempontból fontos, hogy a *home office* nem atipikus munkaviszony, a hagyományos munkavégzés formáitól csak meghatározott időre, ideiglenesen tér el. Ezeken túl, ha a *home office* kapcsán megállapítjuk, hogy az a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetét valósítja meg, alkalmazni kell rá a munkajog vonatkozó szabályait, többek között az Mt. 53. §-át is, mely szerint az eltérő foglalkoztatás tartama nem haladhatja meg évente a 44 munkanapot.⁷ Álláspontom szerint, ha figyelembe vesszük azt, hogy a gyakorlatban a munkáltató és a munkavállaló egyaránt kedvezményként tekint a *home office* intézményére,⁸ alkalmazásának korlátozása ellentétes lenne az otthoni munkavégzés céljával. Ám megjegyzendő, hogy arra eddig is volt lehetőség, hogy a felek közös megegyezéssel vezessék be a *home office*-t, a 44 munkanapnál hosszabb időre. A korábban hatályban lévő, a munkaügyi helyzetre reagáló koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet (továbbiakban: Kormányrendelet) egy időre még jobban elmosta a két jogintézmény közti határt, azzal, hogy lehetővé tette a munkáltatónak a távmunka egyoldalú elrendelését, illetve az otthoni munkavégzés alkalmi, meghatározott időre szóló jellegét is feloldotta.⁹ A Kormányrendelet egyik nagy előnye ellenben az, hogy először elismerésre került szabályozási szinten is a *home office* intézménye, amely további szabályozási lépések kezdetét jelentheti. A fentiekre tekintettel véleményem szerint, ha a változások hatására a *home office* törvényi szabályozására sor kerül, akkor a *home office* fogalma lehet fent marad a köznyelvben, azonban a szabályozás alapján a fogalom egyenlővé válik a részleges, rendszeresen bizonyos napokra szóló, távmunka fogalmával.

⁷ MOLNÁR Bence: Gondolatok a *home office*-ről általában és a vírus idején. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2020/1. 38–46.

⁸ FERENCZ i. m. 73–83.

⁹ Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt. <https://bit.ly/2WXYZvI>

2.3. A távmunkavégzésre irányuló megállapodás

Az alábbiakban kifejtésre kerülnek azon pontok, amelyekben kötelező, illetve célszerű a feleknek a távmunkaszerződésben megegyeznie.

A munkaszerződésben, a kötelező tartalmi elemeken felül, kifejezetten meg kell állapodni a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásban,¹⁰ mert ha ez nem állapítható meg egyértelműen a szerződésből, akkor csak tipikus munkaviszonyra jöhet létre a megegyezés. A hatályos szabályozás ezen felül a szerződés létrejöttével kapcsolatos kötelező speciális feltételt nem határoz meg. Ennek ellenére célszerű a munkaszerződésben megállapodni olyan kérdésekben, amit más munkaviszony esetén nem feltétlen foglalnánk bele a szerződésbe. Elsősorban ilyen a munkavégzési hely, főleg, ha az nem a munkavállaló otthona. Ezen kívül ajánlott megállapodni a kapcsolattartás feltételeiben és a munkavállalónál a távmunkavégzés során felmerülő indokolt és szükséges költségeinek elszámolásáról. Ezen költségek meghatározása mindig nehézkes, főleg, ha a munkavállaló otthon végzi munkáját, ebből kifolyólag általában a munkavállalónak kell viselni a lakás fenntartásával és munkaképes állapotban tartásával kapcsolatos költségeket, míg a számítástechnikai eszközök karbantartásával felmerülő költségek a munkáltatót terhelik. Mivel a távmunka elhagyhatatlan feltétele a számítástechnikai eszközök használata, indokolt lehet azt a kérdést is tisztázni, hogy ezen eszközöket melyik fél szolgáltatja (általában a munkáltató biztosítja az eszközt, de nem kizárt az ettől való eltérés¹¹). Ha a munkavégzéshez szükséges eszközt a munkáltató biztosítja, kiköthet annak használatára vonatkozó korlátozást is.¹²

Ahogy arról fentebb szó esett, a munkavégzés helyének megjelölése nem kötelező eleme a távmunkavégzésre irányuló megállapodásnak, mégis talán a legfontosabb része. A munkavégzés helyének megválasztása kihatással van a teljes munkaviszonyra, többek között az ellenőrzési jog gyakorlására, a kártérítési felelősség alakulására és a kapcsolattartásra is. A munkavégzési hellyel kapcsolatos kérdések elsősorban az otthoni távmunka esetén merülnek fel, mivel, ha a távmunkás egyéb helyen (pl. távmunkaházban) végzi munkáját, sokkal könnyebben elhatárolható lesz a munkavégzése a magánéletétől. Ebből kifolyólag a továbbiakban csak az otthoni távmunka kerül ismertetésre.

¹⁰ Mt. 196. § (2) bek.

¹¹ Mt. 51. § (1) bek.

¹² BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÖKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, 2019. Mt. 196–197. §-hoz fűzött kommentár.

Miután a munkaszerződésben megjelölték a munkavállaló pontos címét, célszerű azt is tisztázni, hogy a munkavégzés a lakás mely helyiségében történik. Ezt nem feltétlen a munkaszerződésben kell rendezni, de azért szükséges valamilyen írásos formában mégis jelezni (pl. munkaköri leírás), mert ez nagyban befolyásolhatja a munkáltató kártérítési felelősségének alakulását. Szintén fontos annak megállapítása, hogy távmunkavégzés során mi minősül munkahelynek. Erről az Mvt.¹³ távmunkavégzésről szóló speciális szabályai közt rendelkezik, mely szerint munkahelynek minősül távmunkavégzés esetén az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi.¹⁴ Ennek a területnek ugyanúgy meg kell felelnie az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés feltételeinek, illetve egyéb munkavédelmi előírásoknak, mintha a munkahely a munkáltató által biztosított helyen lenne (székhely, telephely vagy fióktelep). Ezen feltételeknek való megfelelés kialakítása és vizsgálata a munkáltató kötelezettsége, de ha a munkavállaló munkakörnyezetében bármilyen jelentősebb változtatást szeretne, arról köteles tájékoztatni a munkáltatót és annak hozzájárulását kérni.¹⁵

A munkáltató felelősségi körébe tartozik az, hogy a munkahely távmunka esetén is megfeleljen az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés feltételeinek. Ennek érdekében, illetve egyéb indokolt esetben (pl. munkavégzési eszközök karbantartásakor) az ingatlan területén is ellenőrzést folytathat és erről köteles értesíteni a munkavállalót, ám a felek eltérő megállapodásának hiányában, a munkáltató választhatja meg az ellenőrzés bejelentése és annak megkezdése közötti legrövidebb időtartamot.¹⁶ Az ingatlan ellenőrzése során is érvényesülnie kell a méltányos mérlegelés követelményének,¹⁷ nemcsak a munkavállaló személyére tekintettel, de a munkavégzési helyként szolgáló ingatlanon vele együtt élő hozzátartozók tekintetében is. Ezzel kapcsolatban fontos, hogy ha a felek a lakóhelyen belül kijelölték azt a helyiséget, ahol a munkavállaló ténylegesen ellátja feladatait, a munkáltató a lakás egyéb helyiségeibe nem tekinthet be.¹⁸

¹³ 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.

¹⁴ Mvt. 86/A. § (8) bek.

¹⁵ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÖKE i. m. Mt. 196–197.§-hoz fűzött kommentár.

¹⁶ Mt. 197. § (4) bek.

¹⁷ Mt. 6. § (3) bek.

¹⁸ BARDÓCZ Iván: Munkahelyi ellenőrzés távmunka esetén. Wolters Kluwer, Munkaügyek, 2017. <http://bitly.ws/djj2>

A távmunkát végző munkavállaló munkarendje főszabály szerint kötetlen.¹⁹ Ez nem jelenti azt, hogy kedve szerint eltérhet a munkaidőre vonatkozó kógens szabályoktól, mindössze a munkaidő szabad beosztására és felhasználására ad lehetőséget.²⁰ Mindazonáltal a felek megállapodhatnak bizonyos munkarendet érintő kérdésekben, például a rendelkezésre állási kötelezettség feltételeiről vagy bizonyos feladatok meghatározott időpontban való ellátásáról. A munkáltató feladatokkal látja el a munkavállalót, mely során kötelessége figyelemmel lenni arra, hogy az egy napra kiadott feladatok elvégezhetőek legyenek a teljes munkaidő alatt. Az Mt. rendelkezései alapján a munkáltatónak nem kötelessége ilyenkor a munkavállaló munkaidejét nyilvántartani,²¹ ami abból a szempontból jó, hogy csökkenti a munkáltatót terhelő adminisztratív feladatok számát, de ugyanakkor vitás kérdéseknek adhat helyet. Ezek elkerülése érdekében a munkáltató kötelezheti a munkavállalót jelenléti ív vezetésére, azonban felmérések szerint a távmunkások 62%-nál a munkaidőt nem veszik figyelembe a munkáltatók, csak az eredményt.²²

3. A munkáltató kártérítési felelőssége távmunka esetén

A fejezet címe felveti azt a kérdést, hogy van-e egyáltalán speciális felelősség távmunka esetén? A kérdésre röviden a válasz az, hogy nincs, hisz az Mt. távmunkára vonatkozó szabályai szerint erre a munkaviszonyra is az általános kárfelelősségi szabályokat kell alkalmazni. Ám nem kell jogi ismeretekkel rendelkezni ahhoz, hogy felismerjük a tényt, miszerint nehezünkre esik két különböző esetet teljesen azonos szempontok alapján megítélni, bármennyire is ezt kívánná az egyenlő bánásmód követelménye. Mégis a hatályos szabályozás alapján ezt kell tennünk. Ezért ezen fejezet pontjaiban bemutatásra kerülnek az általános kárfelelősség szabályai, illetve egy fiktív eseten keresztül vesszük végig ezen szabályok távmunka esetén való alakulását, vizsgálva, hogy egy jogvita kapcsán mely szabályok alkalmazása során vehetőek figyelembe a speciális körülmények.

¹⁹ Mt. 197. § (5) bek.

²⁰ PRUGBERGER–KENDERES i. m. 52–53.

²¹ Mt. 96. § (3) bek.

²² KSH. <http://bitly.ws/djj7>

3.1. A munkáltató kártérítési felelősségéről általában

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.²³ A munkáltató felelőssége objektív, ezt gyakran, szembe állítva a vétkességen alapuló szubjektív felelősséggel, vétkesség nélküli felelősségnek is nevezzük. Ez azonban nem feltétlen azt jelenti, hogy a munkáltató nem követett el vétkes magatartást, hanem azt, hogy a felelősség megállapításának nem feltétele a vétkesség fennállásának bizonyítása. A vétkesség vizsgálatának hiánya elsősorban arra az okra vezethető vissza, hogy a munkáltató felelősségének bizonyítása a károsult munkavállalót terheli, aki számára ez aránytalan nehézséggel járna.²⁴ Ez a felelősség így elsősorban reparatív jellegű, tekintve, hogy főszabály szerint a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, így olyan helyzetbe hozva őt, mintha a káresemény be se következett volna. Az objektív felelősséget enyhítik, mintegy szubjektív elemként megjelenve és preventív funkciókat betöltve, a kimentési okok és a kármegosztás lehetősége²⁵. Ezeknek bizonyítása értelemszerűen a munkáltatót terheli. Tovább szigorítja viszont az intézményt az, hogy a munkáltató kártérítési felelősségéről szóló fejezet relatív diszpozitív szabályokat tartalmaz, így az alább tárgyalt felelősségi szabályoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni.²⁶ Azokra az esetekre, amelyekre az Mt. szabályai nem vonatkoznak, a törvény mögöttes jogszabályként a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) szerződésen kívül okozott károk megtérítéséről szóló részt rendeli alkalmazni.²⁷

3.2. Felelősségi szabályok alakulása távmunka esetén

A következőkben egy fiktív, de a valóságban reális eséllyel megtörténhető eseten keresztül kerül bemutatásra, hogyan is alkalmazhatjuk az általános kárfelelősségi szabályokat a távmunkára, mint speciális munkavégzési formára.

A konkrét eset szerint a munkavállaló és a munkáltató által kötött munkaszerződésben megállapodtak a távmunkában való foglalkoztatásban,

²³ Mt. 166. § (1) bek.

²⁴ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL–PETHŐ i. m. 303–304.

²⁵ SZILÁGYI Nóra: A munkáltató kártérítési felelősségéről és annak gazdasági jogi aspektusairól. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2019/2.

²⁶ Mt. 178. §.

²⁷ Mt. 177. §. KISS György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 309.

adatrögzítői munkakörben. Ennek tartalma alapján a munkavállaló munkáját otthonában végzi, a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközökkel. A munkavállaló munkaidejét jelenléti ív formájában köteles vezetni. A kapcsolattartás telefonon és e-maileken keresztül történik, illetve a munkavállaló havonta egyszer köteles megjelenni a munkáltató kijelölt telephelyén és részt venni az irodai értekezleten. Egyik nap munkaidő alatt, miközben a munkavállaló munkáját végezte, telefonhívást kapott. Még a feladatára figyelve, székével egy hirtelen mozdulattal „odagurult” a telefonhoz, amely mozdulat miatt az íróasztal melletti irattartó szekrény eldőlt. A munkavállaló, hogy megfogja a szekrényt, ösztönös mozdulattal utána nyúlt, azonban a forgószeker kicsúszott alóla és a munkavállaló a szekrény alá esett. Az esés hatására agyrázkódást szenvedett és eltört a jobb csuklója, így kórházi ellátásra szorult.

A munkáltató kárfelelősségének megállapításához három konjunktív elemnek kell fennállnia: a munkaviszonnyal való összefüggés, kár keletkezése és az ezek közti ok-okozati viszony megléte.²⁸ Az kétségtől megállapítható, hogy a felek között munkaviszony áll fent, erre bizonyítékként szolgál a köztük lévő munkaszerződés is. A munkaviszony és a kár bekövetkezése közötti összefüggés is fennáll, hisz a munkavállaló munkakörének megfelelő feladatokat látott el a baleset során. Itt nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén tartózkodott, mivel ez nem zárja ki a felelősség megállapítását.²⁹ Ellenben mi lett volna, ha a baleset a fürdőszobába menet éri? A munkaviszonnyal kapcsolatos kérdések megállapításának egységessége érdekében iránymutatást ad a Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalása. Eszerint munkaviszonnyal összefügg elsősorban az a magatartás, aminek kifejtésekor a munkavállaló a munkaszerződésben meghatározott feladatot lát el, munkáltató utasítását teljesíti, munkavégzéshez szükséges előkészületet vagy azt befejező cselekvést folytat, illetve ha tevékenysége nem választható el a munkavégzéstől, személyes szükségletet elégít ki, munkahelyen közlekedik, vagy a munkáltató érdekében jár el. Ebből következik, hogy a munkáltató telephelyén történt balesetek esetén, a telephelyen való közlekedés, szükségletek kielégítése során történt baleset is összefüggésben áll a munkaviszonnyal. Ha ezen szabályok nem érvényesek a távmunkásra is, akkor érvényesülhetnek egyáltalán az egyenlő bánásmód feltételei? A távmunka esetén, ha a fentebb írtakat vizsgáljuk, különösen a Mvt. szabályaival kapcsolatos minisztériumi tájékoz-

²⁸ 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről.

²⁹ BH1977.462.

tatást, arra következtethetünk, hogy csak az számítana munkabalesetnek, ha a munkavállaló lakásában kijelölt munkavégzési helyen éri a baleset. Ugyanakkor ez azt is jelenti, hogy ezen körben a kockázatot a munkavállalóra telepítenénk. Álláspontom szerint, ebben az esetben életszerűtlen lenne vizsgálni, hogy a munkavállaló éppen milyen okból, hogyan és meddig hagyta el munkavégzés helyét, de a kárfelelősség megállapításakor egyébként is a munkaviszonnyal összefüggő kár a fontos, amely független a baleset bekövetkezésének helyétől.

Ha a munkaviszonnyal összefüggés megállapításra kerül, akkor kell bizonyítani a kár keletkezését, annak mértékét és az ok-okozati kapcsolatot, amely értelemszerűen nem esik egybe a munkaviszonnyal való összefüggéssel. Az ok-okozati összefüggésnek a károkozó magatartás (cselekvés vagy mulasztás) és a kár, mint eredmény között kell fennállnia. Ennek értékelése objektív módon, az általános élettapasztalat alapul vételével történik. Ezen feltétel megállapításakor az okozati kapcsolat lehet közvetett és közvetlen is,³⁰ ehhez általában szakértő bevonására van szükség. A kár fennállásának ténye esetünkben egyértelmű: megsérül a munkavállaló, orvosi ellátásra szorul, illetve kiesik a munkavégzésből is. Így az ok-okozati összefüggés igényel további kifejtést. Az iratszekrény kétségkívül a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges eszköz. Tegyük fel, hogy a munkáltató eleget tett kötelezettségeinek és fényképekkel igazolni tudja, hogy a munkavégzés kezdete előtt elvégezte a munkavégzési hely kockázatértékelését és megállapította, hogy az megfelel az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek. A károkozó körülmény esetünkben az iratszekrény nem megfelelő rögzítése miatti eldőlése, a „kár” pedig az ezzel összefüggésben keletkezett pénzben kifejezhető hátrány, pl. orvosi költségek, kiesett jövedelem vagy a megrongálódott berendezés. Annak ellenére megállapítható a kapcsolat a két elem között, hogy a munkáltató eleget tett a munkavédelmi előírásoknak, hisz a vétkesség e körben nem vizsgálendő.

Ha a munkáltató felelőssége megállapításra került, akkor válhat vizsgálat tárgyává a mentesülés kérdése. Az Mt. szabályai szerint mentesülhet a munkáltató, 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, illetve a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.³¹ A bírói joggyakorlatot nézve összesítve elmondható, hogy az ellenőrzési körbe tartoznak különösen:

³⁰ HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: *A munka törvénykönyve magyarázata – Az Mt. és a Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai*. Budapest, Vezinfő, 2018. 334.

³¹ Mt. 166. § (2) bek.

a munkavégzéshez használt eszköz és anyag, a munkavégzés megszervezése, a munkavédelmi oktatással összefüggő esetek, a telephelyen kívüli, egyértelműen munkavégzésre kijelölt hely, a termeléssel összefüggő kockázat és a munkáltató által üzemben tartott jármű, illetve annak vezetőjével kapcsolatos körülmények.³² Az ellenőrzési körbe nem tartozik az a körülmény, amelyre a munkáltatónak semmilyen ráhatása sincs.³³ Jogesetünkben az irattároló szekrény a munka jellegével együtt járó eszköz, annak ellenére, hogy annak biztosítása nem a munkáltató kötelezettsége, de a kijelölt munkavégzési helyen helyezkedik el. Kétségtől megállapítható, hogy a munkáltató felelőssége a munkahelyi berendezés biztonságos használatának megerősítése, így a kár ellenőrzési körébe fog esni. Mi van akkor, ha a munkavállaló nappalijában, ahol a munkáját is végezte, egy hónappal ezelőtt felújítást végzett, és ennek során elmozdította a szekrényt, amely nem stabilan lett visszahelyezve? Hagyományos munkaviszony keretében a munkavállaló nem köteles beszámolni a munkáltatónak az otthonában végzendő változásokról, ellenben, ha tágan értelmezzük az Mvt. 86/A.§ (3) bekezdését, akkor, ha rövid ideig is, de ha a felújítás kihatással volt a munkavégzés helyére, akkor a munkavállalónak kötelessége erről tájékoztatni a munkáltatót. Ha ezt nem teszi meg az nem jelenti automatikusan azt, hogy akkor a körülményekre a munkáltatónak semmilyen befolyásolási lehetősége nem volt. Ezen információ sokkal inkább a kármegosztás körében játszhat szerepet. Ha a kárt ellenőrzési körbe eső körülmény okozta, a további elemek vizsgálata nem szükséges.³⁴

Ennek ellenére, hogy röviden tárgyalhassuk az előreláthatóság kérdését is, tegyük fel, hogy a körülmény ellenőrzési körön kívül esik és a munkáltató bizonyítani akarja, hogy a kár bekövetkeztével nem kellett számolnia. Ezzel kapcsolatban elsősorban azt kell tisztázni, hogy mi az az időpont, ami itt irányadó. A jogszabály nem ad iránymutatást e körben, de Sipka Péter álláspontjával egyetértve³⁵ azt állíthatjuk, hogy az előreláthatóság vizsgálatakor a károkozás időpontjának kell alapul szolgálnia, ideértve minden olyan szempontot, amit a munkáltatónak reálisan figyelembe kell vennie a munkavégzés kialakításakor és felügyeletkor. Azt, hogy mi volt előrelátható a károkozás időpontjában csak a konkrét eset vizsgálatával tudjuk meghatározni. Ennek oka, hogy nem minden

³² HORVÁTH–SZLADOVNYIK i. m. 339.

³³ Ld. 5.2. pont.

³⁴ SZTOJKÓ Dániel: A munkáltató kártérítési felelőssége – példák a Kúria ítéleteiből az ellenőrzési kör témájában. *Advocat*, 2018/3–4. 68–75.

³⁵ SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. Budapest, HVG-Orac, 2015. 95.

munkakör jár azonos kockázattal, így bizonyos esetekben a munkáltató kimentésének lehetősége alacsonyabb.³⁶ Mindezek alapján e körben az vizsgálendő, hogy a munkáltató reálisan számolhatott-e a károkozó körülmény bekövetkezésével (nem a kárral magával). Itt azt kell eldönteni, hogy a körülmény a mindennapi élet átlagos kockázatának számít-e vagy a munkaterületre jellemző, tervezhető, ismert körülménynek minősül-e.³⁷ Ennek kapcsán annak is jelentősége van, hogy mivel voltak tisztában a felek a szerződéskötéskor, illetve miről tájékoztatták egymást a munkaviszony fennállása alatt.³⁸ Így, ha a munkavállaló nem tájékoztatta a felújításról a munkáltatót, az akár alapot adhat az előreláthatóság hiányának is, ugyanakkor ez nem jelent mentesülést, ha a másik két feltétel nem érvényesül. Ezt követően kerül tisztázásra az elháríthatóság kérdése, amelynél azt kell figyelembe venni, hogy a munkáltatónak objektíve meg volt-e a lehetősége arra, hogy valamely cselekedetével a kárt elhárítsa. Cselekvés alatt értjük pl. a munkavédelmi szabályok betartását, a munkavállaló kioktatását vagy a szigorúbb ellenőrzés bevezetését. A mentesülés másik esete, ha a kárt a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozta.³⁹ Az elháríthatatlanság egy objektív kategória, a munkáltatónak e körben meg kell tennie minden lépést, ami alkalmas a káresemény bekövetkezésének elkerülésére. A munkáltatónak nincs lehetősége kimenteni magát, ha már az eset kapcsán bármely ponton fennáll olyan körülmény, ami az ellenőrzési körébe esik, vagy kívül esik, de elhárítható lett volna.⁴⁰ Esetünkben ez a mentesülés nem alkalmazandó, mivel a kárt nem kizárólag a munkavállaló magatartása okozta, tekintve, hogy ennek megállapítása általában valamilyen szembetűnő kötelezettségzegést vagy hanyagságot feltételez a munkavállaló részéről.

Ha a kimentési feltételek nem állnak fent, továbbiakban vizsgálendő, hogy van-e olyan körülmény, amely a kár értékének mérséklésére ad okot. Az Mt. lehetőséget biztosít széles körben a részbeni mentesülésre és kármegosztásra, ezzel is enyhítve az objektív felelősség rendszerét. Elsősorban kimondja, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.⁴¹ Az előreláthatósági szabály lényege itt az, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni a szokatlan

³⁶ SZILÁGYI i. m.

³⁷ KISS (2020) i. m.

³⁸ 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény.

³⁹ Mt. 166. § (2) bek. b) pont.

⁴⁰ HORVÁTH–SZLADOVNYIK i. m. 339.

⁴¹ Mt. 167. § (1) bek.

károkat, kivéve, ha az azokkal kapcsolatos kockázattal tisztában volt.⁴² Az Mt. szerint kármegosztásra is van lehetőség, így munkáltatónak nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét elmulasztotta.⁴³ Az előbbi esetnél fontos kiemelni, hogy a munkavállaló magatartásánál vizsgálni kell a vétkességet. Nem fog vétkesnek számítani pl. a munkavállaló ösztönös, akaratlan mozdulata.⁴⁴ A kármegosztás arányát a bíróság százalékban határozza meg. Ennek megállapításának alapja elsősorban a munkáltató objektív felelőssége, így a munkáltató vétkes magatartása (pl. a munkavédelmi szabályok megsértése) csökkenti a munkavállaló vétkes közrehatásának súlyát.⁴⁵ Esetükben a baleset súlyosságához hozzájárult az, hogy a munkavállaló a szekrény után nyúlt és megpróbálta megtartani. Ellenben véleményem szerint ez ösztönös mozdulatnak tekinthető, hisz az adott pillanatban nem értékelhette előre a munkavállaló cselekedetének következményét, így ez nem minősülhet vétkes közrehatásnak. Az sem vehető figyelembe, hogy esetleg a váratlan helyzetben a munkavállaló nem a legelőnyösebb magatartást választotta a kár elkerülése érdekében.⁴⁶ Továbbá vizsgálandó a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása is. Az adott esetben ezt nem tudná bizonyítani a munkáltató, ugyanakkor, ha a felújítás miatt nem volt megfelelően rögzítve a szekrény és erről nem tájékoztatta őt a munkavállaló, akkor ez kármegosztásra adhat lehetőséget.

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy mivel a munkáltatót ugyanolyan szintű kötelezettség terheli távmunka esetén, mint a hagyományos jogviszonyban, így a felelősség alóli mentesülés szinte kizárt. A részbeni mentesülésre van viszonylagos lehetősége, de ehhez a legtöbb esetben a munkavállaló részéről is szükség van valamilyen vétkes magatartás tanúsítására. Ezt is tovább nehezíti, hogy a mentesüléshez szükséges feltételeket a munkáltatónak kell bizonyítania, akinek azonban, bármennyire is próbálkozna, nincs ugyanolyan ráhatása és információja a munkavégzésről és az esetről, mintha a munkavállaló a telep helyen végezné munkáját.

⁴² KISS (2020) i. m. 315.

⁴³ Mt. 167. § (2) bek.

⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE i. m. 166.§-hoz fűzött kommentár.

⁴⁵ BH2009. 123.

⁴⁶ BH1994.399.

3.3. Eltérő felelősségi rendszerek vizsgálata

Az előző pontban összegzettük alapján elmondható, hogy a felelősség megállapítása minidig egy komplex, a konkrét eset összes körülményét vizsgáló kérdés. A következőkben egy külföldi példán keresztül vizsgáljuk azt, hogy vajon egy másik rendszer képes-e feloldani az atipikus munkaviszonyból eredő sajátos problémákat.

3.3.1. A távmunka éllovasa: az Amerikai Egyesült Államok

A távmunka alapvető fogalmi jellemzői általában országoként megegyeznek. Ellenben a felelősségi rendszerek és a kompenzáció körében már jóval sokszínűbb szabályozást láthatunk. Példának okáért egyes országokban egyre gyakoribb a biztosítás alapján történő kompenzáció és háttérbe szorul a kártérítési per alapján történő felelősségre vonás (pl. ilyen Németország és Franciaország).⁴⁷

Az Amerikai Egyesült Államok rendszere is a biztosítás elsődlegességéből indul ki. Ezt a rendszert három részre bonthatjuk, a munkavállalói kompenzációra (*workers' compensation*), a munkáltatói felelősségbiztosításra és a kártérítési perre. A munkavállalói kompenzáció egy ún. no-fault rendszer alapján történik, vagyis, ha a munkavállalót a baleset a munkaviszony fennállása alatt és a foglalkoztatása körében éri, további bizonyítás nélkül jogosult lesz a munkavállalói kompenzációra. E körben általában azt kell elsősorban vizsgálni, hogy a munkavállaló a baleset idején a munkáltató érdekében járt-e el, a munkáltató megkövetelt-e a munkavállalótól olyan cselekvést, amely a balesethez vezetett, illetve a munkáltató jóváhagyta-e a telephelytől eltérő (esetünkben otthoni) munkavégzést. Az eset kapcsán azonban nem fogják vizsgálni sem a munkáltató, sem a munkavállaló vétkességét.⁴⁸ Mivel a munkavállalói kompenzáció mindössze az egészségügyi kiadásokat és az elmaradt jövedelmet fedi, ezért előfordulhat, hogy a munkavállaló úgy érzi, ez nem fedezi a veszteségét, vagy ha a munkáltató súlyosan vétkezen járt el, kártérítési pert indíthat a munkáltatóval szemben. A munkáltató az ilyen esetekre felelősségbiztosítás kötésével készülhet fel, amely részben fedi a kártérítési perrel járó költségeket.⁴⁹

⁴⁷ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1. 94.

⁴⁸ Leah EASTERBY: What If I'm Injured While Working From Home During the COVID-19 Pandemic? 2020. <https://bit.ly/3mzj5HS>

⁴⁹ Adam HAYES: Employers' Liability Insurance, 2020. <https://bit.ly/3mExEdw>

Felmerülhet a kérdés, hogy miért pont a hazai rendszertől teljesen eltérő, nem európai rendszer kerül hangsúlyosan bemutatásra. Ennek oka, hogy felmérések szerint 2015-ben, jóval a vírust megelőzően, az amerikai munkavállalók több mint 24%-a végezte munkáját teljes vagy részleges távmunka keretében.⁵⁰ Ez jóval meghaladja az európai átlagot, és ebből kifolyólag több eset is bíróság általi döntéshozatalra szorult. Egy ilyen eseten keresztül tekintünk röviden a jövőbe azzal a feltevéssel, hogy a különböző rendszer ellenére hasonló problémák merülhetnek fel a hazai gyakorlatban is a távmunka elterjedésének hatására.

A *Sedgwick CMS v. Valcourt-Williams* ügyben a távmunkában foglalkoztatott munkavállalót, munkaideje alatt érte baleset, amikor szünetet tartva egy pohár kávé után nyúlva átesett a kutyáján. A kompenzációs kérelmek ügyében eljáró bíróság arra a megállapításra jutott, hogy a távmunka megállapodás azt jelenti, hogy a munkáltató áttelepíti a munkakörülményeket a munkavállaló otthonába és fordítva, így a munkavállalónak ez esetben jár a kompenzáció. A munkáltató a döntés ellen fellebbezett. A fellebbviteli bíróság szerint a kérdés ebben az esetben az, hogy a munkáltató szükségszerűen kiteszi-e a munkavállalót olyan körülménynek, amely hozzájárul a baleset kockázatának növeléséhez. Ebben az esetben a bíróság szerint az a kockázat, hogy a munkavállaló áteshet a kutyáján, fennáll akkor is, ha otthon dolgozik, és akkor is, ha épp nem munkatevékenységet folytat, illetve jelen volt a munkaviszony létesítése előtt és jelen lesz a munkaviszony megszűnte után is. Így arra a megállapításra jutott a bíróság, hogy a kockázat nem a munkavégzésből ered, így munkavállalói kompenzációra a távmunkás nem jogosult.⁵¹ Többen vitatták a döntést, arra hivatkozva, hogy a tény, miszerint a munkavállaló otthonában kutyát tart, ismert volt a munkáltató által és ezáltal előrelátható volt a kockázat.⁵² Fontosnak tartom megemlíteni, hogy annak ellenére, hogy a bíróság nem a munkavállaló javára döntött, nem volt vitatott, hogy a munkaközi szünet során ért baleset is minősülhet munkabalesetnek, hisz a szünetnek a távmunkást is meg kell illetnie, és így összefügg a munkaviszonnyal.

A fenti eset jól szemlélteti, milyen speciális körülmények játszanak szerepet a távmunka során történő baleseteknél, és milyen nehézségeket okoz elválasztani a munkavállaló otthoni életét a munkavégzésétől. Annak ellenére, hogy az amerikai kompenzációs rendszer kevés bizonyítási elemet követel meg, így

⁵⁰ U.S. Bureau of Labor Statistics felmérése, <https://bit.ly/3kKp10n>

⁵¹ Gary L. WICKERT: When Employees Work From Home: Work Comp Subrogation and the Remote Employee. 2020. <https://bit.ly/3oL44Vy>

⁵² *Sedgwick CMS v. Valcourt-Williams*, <http://bitly.ws/djj8>

is az ilyen helyzetekben a munkavállalónak nehezebb bizonyítani a baleset körülményeit.

4. Összegzés

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy a távmunka mindkét fél számára sok előnnyel járhat. A munkavállaló részéről lehetővé teszi a rugalmasabb munkavégzést és könnyebbé teheti a munka és a magánélet összeegyeztetését. A munkáltatónak csökkenti az adminisztratív terhet és egyéb, az irodában való foglalkoztatásból felmerülő költségeit. Ellenben a gyakorlatban a távmunkára vonatkozó szabályok sokszor kiegészítésre szorulnak. Emiatt a feleknek az Mt.-ben rendezett kérdéseken felül ajánlott több pontban megállapodni, ha el kívánják kerülni a munkaviszony kapcsán felmerülő vitás helyzeteket. Viszont összességében arra juthatunk, hogy ha a szerződést kötő feleknek sikerül az említett részekben megállapodásra jutniuk, akkor mindkettőjük számára egy hosszú távon jövedelmező és kielégítő munkaviszonyt tudnak fenntartani, egészen addig, amíg a munkavállaló normál körülmények között végzi munkáját.

Ellenben, ha e munkaviszony során a munkavállalót baleset éri, mindkét fél kiszolgáltatott helyzetbe kerül. A munkavállalónak van egy kára, amelyet értelemszerűen meg kell téríteni, másik oldalon viszont a munkáltató semmiképpen nem tudja ugyanolyan mértékben alakítani a körülményeket, mint a hagyományos munkaviszonyban, így a felelősségének mértéke se lehet egyenlő. Az objektív felelősségnek azonban ebben a körben is érvényesülnie kell, nem csak azért, mert ellenkező esetben aránytalan hátrányt jelentene a távmunkásra nézve, de azért is mert a szigorú szabályozás rákényszeríti a munkáltatót a minél biztonságosabb, a munkavállaló testi épségét és vagyoni érdekét is védő munkakörnyezet kialakítására. Így elmondhatjuk, hogy a munkáltató felelőssége a legtöbb esetben megállapításra fog kerülni, annak ténye, hogy erre kevesebb ráhatása lehetett a munkáltatónak, a kártérítés mértékének megállapításakor (a részbeni mentesüléskor) kerülhet értékelésre. Ebben a körben azonban levonhatjuk azt a következtetést, hogy az egyes fogalmak további értelmezésre szorulnak, különösen az ellenőrzési kör és az előreláthatóság körében. A távmunkában történő baleset kompenzációját segítené az is, ha a társadalombiztosítási rendszeren belül egy elkülönített részként kialakítanák a munkabaleseti biztosítást, ezzel is segítve a kompenzációs költségek átláthatóbbá és egyszerűbbé tételét.

A tanulmány végéhez érve arra az álláspontra kell jutnom, hogy a munkajog céljainak és a felek érdekérvényesítésének a hatályos kárfelelősségi rendszer eleget tesz távmunka esetén is, így még mindig a legjobb megoldás a felelősségi kérdések rendezésére. Ám ahhoz, hogy a munkáltató felelőssége ne váljon egyenlővé az üzemi felelősséggel szükséges a részbeni mentesülés eseteinek széles körű vizsgálata. Ezen esetek megállapítása azonban távmunka esetén nehezebb, tekintve, hogy nincs egy egységes joggyakorlat, így a bírói jogértelmezésre vár annak eldöntése, hogy hol húzza meg azon határokat, amelyeken belül el lehet térni az általános felelősség által kijelöltektől és helyet lehet adni a távmunka speciális körülményeinek értékelésére.