



## HOL A HATÁR ?

Avagy a munkáltató  
kárfelélősség alóli kimentés  
lehetőségeinek, illetve a  
kármegosztás szabályainak  
ismertetése és a gyakorlatba  
történő átültetése

# A MUNKÁLTATÓ KÁRFELELŐSSÉG ALÓLI MENTESÜLÉS ESETEINEK BEMUTATÁSA-EXCULPATIO

1. Hivatkozás a munkáltató ellenőrzési körén kívüli körülményre

❖ *Ellenőrzési kör hiánya*

❖ *A Körülmény előreláthatóságának a vizsgálata*

❖ *Az elhárítás elvárhatóságának hiánya*

2. Hivatkozás a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartására

• Mt. 166.§ (2) bekezdés b) pont

• Legfelsőbb Bíróság (mai Kúria) Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalásának c) pont: munkavállaló magatartása akkor eredményezheti a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülését, ha a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta-függetlenül attól, hogy magatartása vétkes volt-e vagy sem- és a munkavállaló magatartása a munkáltató részéről elháríthatatlan volt.

• 1/2018 (VI.25.) KMK vélemény II. 5.) alpont

• **munkavállaló kizárólagos + elháríthatatlan magatartása= KONJUNKTÍV FELTÉTEL**

• Dunai úszóhajón dolgozó darukezelő esete

# ELLENŐRZÉSI KÖR HIÁNYA

## 1. Fogalma:

- **2013. évi V. törvény az új Polgári Törvénykönyvhöz (továbbiakban: Ptk.) miniszteri indokolás:** „szerződőszegő fél által nem befolyásolható az a körülmény, amelyre a fél nem képes hatást gyakorolni”
- **Dr. Lőrincz György definíciója:** „munkáltatónak semmiféle ráhatása nem volt, és amit befolyásolni semmilyen módon nem tudott”
- **1/2018. (VI.25.) KMK vélemény:** „a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik mindaz a körülmény, amelyre a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása, befolyásolási lehetősége”

## 2. Ellenőrzési kör részei/oldalai:

### a) Az ellenőrzési kör pszichikai/ mentális része:

Felöleli mindazokat a lépéseket, amelynek keretében a munkáltató tulajdonképpen felkészíti a munkavállalót a munka- és feladatkörébe tartozó munka elvégzésére.

- A munkavállalók magatartásának ellenőrzése
- A gépek működtetésének elsajátítása
- Munkavállalók szakmai felkészítése az előttük álló feladatokra
- Munkavédelmi oktatás
- Kockázatértékelés
- Munkaszervezés

### b) Az ellenőrzési kör fizikai része:

A munkáltatónak kötelessége a munkavállalója köré egy olyan biztonságos környezetet kvázi „burkot” kialakítani, amely a munkavállaló teljes fizikai védelmét garantálja függetlenül attól, hogy a munkavállaló ténylegesen hol végez munkát.

- Anyaghiba
- Külső munkaterületek helyszíne
- Munkahelyi környezet kialakítása
- Anyagmozgatás

### 3. Ellenőrzési kör „múltja”- avagy a működési kör:

- 1992. évi XXII. törvény 174.§ (2) bekezdése
- *„A kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.”*
- A bírói gyakorlat szüntelenül tágította a működési kör fogalmát szinte lehetetlenné vált munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülése ezen szóban forgó kimentési okra hivatkozva
- **KÖVETKEZMÉNY:** gyakorlatilag általánossá tette a munkáltatói kárfelelősség vonatkozásában a **polgári jog veszélyes üzemi felelősségét**
- olyan esetekben is kártérítés megfizetésére kötelezte a munkáltatókat, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak még közvetett befolyása sem volt

### 4. Az ellenőrzési kör megalkotásához fűződő jogalkotói célok:



- A jogalkotó a működési kör fogalmát lecserélte az ellenőrzési körre, amellyel a munkáltató kimentési lehetőségeit nagymértékben kiszélesítette, ugyanis az ellenőrzési kör egy jóval szűkebb fogalom.

### 5. Ellenőrzési körhöz kapcsolódó személyes vélemény:

- Álláspontom szerint nem teljesült teljes mértékben, mivel a további kimentési feltételekkel, nevezetesen az újonnan bevezetésre kerülő előreláthatóság és elháríthatatlanság kritériumával a jogalkotó az általa a gyakorlatban kialakított tágabb kimentési határokat meglehetősen leszűkítette.

## 6. Az ellenőrzési kör hiányához kapcsolódó kártérítési felelősség alóli mentesülés folyamata

- A munkáltató bebizonyítja, hogy a kár az ellenőrzési körön kívül következett be előtérbe kerül a két további kimentési feltétel az *előreláthatóság* és végül, de nem utolsó sorban az *elháríthatatlanság*, hiszen ezen **konjunktív kimentési feltételek lépcsőzetesen épülnek egymásra.**

1. Ellenőrzési körön kívül eső körülmény okozta-e a kárt?  

2. Számolni kellett-e vele a munkáltatónak (előreláthatóság)?  

3. A károkozó körülményt a munkáltató elháríthatta-e (elháríthatóság)?

## A Körülmény előreláthatóságának vizsgálata és az elhárítás elvárhatóságának hiánya

### ❖ A Körülmény előreláthatóságának vizsgálata-előreláthatósági klauzula

- **Előreláthatóság fogalma:** munkáltató azon tudatállapotát értjük, amely során felméri, és egyúttal kialakítja a munkavégzés környezetét, valamint kalkulál minden olyan lehetséges veszélyforrással, ami reálisan/objektíve bekövetkezhet
- Előreláthatóság munkajogba történő adaptálása kapcsán 3 kulcskérdés megválaszolása emelhető ki:
  1. Mivel kell számolnia a munkáltatónak? (az előrelátás „tárgya”)
  2. Kinek kell előre látnia? (az előrelátás „alanya”)
  3. Mikor kell a károkozó körülményt előre látnia? (az előrelátás ideje)

### ❖ Az elhárítás elvárhatóságának a hiánya

#### • általános elvárhatósági mérce

- Olyan általános mércét, egyfajta „zsinórmértéket” kell alkalmazniuk a bíróságoknak a jogalkalmazás során, melynek viszonyítási alapja az általános munkáltató, és annak magatartása lesz, amely ettől az általános munkáltatótól az adott helyzetben és körülmények közepette elvárható.
- 1/2018. (VI.25.) KMK vélemény II. 4.) alpont: „A károkozó körülmény nem minősül elháríthatónak, ha a munkáltató átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával nem befolyásolhatta annak keletkezését, vagy kiküszöbölését



# AZ ELLENŐRZÉSI KÖR ÉRTELMEZÉSÉNEK „PROBLEMATIKÁJA” NÉGY JELLEGZETES PER PÉLDÁJÁN KERESZTÜL

## 1. A szemsérüléssel ügy (Kúria Mfv.10.419/2015.):

- 1. fok: felperes keresete alapos
- 2. fok: hatályában fenntartotta az ítéletet
- 3. fok: alperes (munkáltató) felülvizsgálati kérelme alapos. A Kúria a perben első fokon eljáró bíróságot új eljárásra és új határozat meghozatalára utasította.
- *A Kúria megállapításai az üggyhez kapcsolódóan:*
  - „Az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele. Az ellenőrzési kör alatt minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak.”
  - „A perbeli esetben a bíróságok megalapozatlanul szűkítették le az ellenőrzési kör vizsgálatát arra a körülményre, hogy a levált szögfej okozta a szemsérülést, és nem tulajdonítottak jelentőséget az adott balesethez vezető munkafolyamatnak. A munkamódszer megválasztása, ahhoz a megfelelő munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret biztosítása ugyanis a munkáltató kötelezettsége, tehát arra befolyása van. Adott esetben mindezek (az adott, faléc fémhez erősítését jelentő munkaművelet veszélyessége, az ehhez használt szög és munkaeszköz, védőfelszerelés megfelelősége) feltárása lett volna szükséges az ellenőrzési kör megállapításához.”

## 2. A méhcsípéssel ügy (Győri Törvényszék 2. Mf.20.033/2015.):

- 1. fok: felperes (néhai munkavállaló hozzátartozóinak) keresetét elutasították
- 2. fok: szintén elutasította a másodfokon eljáró bíróság a felperes keresetét
- 3. fok: a felperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, viszont abban nem kérte, hogy a Kúria vizsgálja meg az alsóbb bíróságok által elfogadott ellenőrzési kör értelmezését az adott ügy vonatkozásában. A Kúria elvi élel kiemelte ezt a tényt, amely erőteljesen azt sugallja, hogy legfelső bírói fórum vélhetően nem ért egyet az alsóbb bíróságok által alkalmazott ellenőrzési kör értelmezésével. (Kúria vélhetően ellenőrzési körön BELÜLINEK ítélte meg az esetet.)

### 3. A KÉMÉNYSEPRŐ ESETE (KÚRIA MFV. 10.388/2017.)

- „kuriózum”
- 2x-szer is a Kúria elé került az ügy felülvizsgálati eljárásban
- Mindkét kimentési lehetőségre hivatkozott az alperes munkáltató.
- 1. fok:
  - ❖ a felperes keresetét elutasította
  - ❖ Jogalapja: Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja: „ *A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása idézte elő a káreseményt.*”
  - ❖ a káresemény ellenőrzési körön BELÜLI
- 2. fok:
  - ❖ a felperes keresetét elutasította
  - ❖ Jogalapja: Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja: „ *A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása idézte elő a káreseményt.*”
  - ❖ a káresemény ellenőrzési körön KÍVÜLI
- 3. fok: közbenső ítélet
  - ❖ a felperes munkavállaló felülvizsgálati kérelme alapos
  - ❖ Hatályon kívül helyezte a meghozott jogerős ítéletet, az első fokon eljáró bíróságot új eljárásra és új határozat meghozatalára utasította.
- Megismételt eljárás
- 1. fok és 2. fok:
  - ❖ a felperes munkavállaló keresetét elutasította
  - ❖ a káresemény ellenőrzési körön BELÜLI
- 3. fok:
  - ❖ a felperes felülvizsgálati kérelme alapos
  - ❖ az alperes munkáltató a káresemény vonatkozásában felelősséggel tartozik, kimentése kizárt
  - ❖ „ *A felülvizsgálati eljárásban nem vizsgálható az, hogy a perbeli baleset a munkáltató ellenőrzési körébe tartozott-e, amennyiben az a fellebbezési eljárásnak nem volt tárgya.*”
  - ❖ „ *Nem mentesülhet a kárfelelősség alól a munkáltató az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja alapján, ha a balesetnek nemcsak az volt az oka, hogy a munkavállaló nem megfelelő megoldást választott, hanem ahhoz hozzájárult a munkáltatónál kialakult és eltűrt következtelen gyakorlat és nem egyértelmű utasítás.*”
  - ❖ „ *Önmagában a munkáltató telephelyén kívül végzett munka, vagy szolgáltatás ellátása nem eredményezi a kár ellenőrzési körén kívüli bekövetkeztét.*”
- **Dr. Horváth István, Dr. Szladovnyik Krisztina és Dr. Lőrincz György** azon az állásponton foglaltak állást, hogy a káreseményt előidéző körülmény a munkáltató ellenőrzési körén KÍVÜL merült fel.

## 4. AZ ÜZBEGISZTÁNI VACSORA (KÚRIA MFV. 10.442./2018.)

- 1. és a 2. fok:
  - ❖ Mindkét bírói fórum elutasította a felperes munkavállaló keresetét. Álláspontjuk szerint a káreseményt a munkáltató ellenőrzési körén KÍVÜL eső körülmény okozta.
- 3. fok:
  - ❖ Az alsóbb fokú bíróságok döntését hatályon kívül helyezte, és ítéletében megállapította a munkáltató kártérítési felelősségét.
  - ❖ Indokai:
    1. Vacsorán történő munkavállalói részvétel a munkáltató **üzleti érdekébe**, és egyúttal **a munkáltató gazdasági működésének kockázati körébe** is tartozott.
    2. **A munkáltató** tudomással bírt arról, hogy a munkavállalók a megrendelők vendégszeretetének részeként rendszeresen vacsorákon vesznek részt, de ehhez kapcsolódóan a **megfelelő tájékoztatással nem látta el munkavállalóit. fertőzésveszély kockázata is jelentősen nagyobb**
    3. A munkáltató a **szükséges kockázatértékelést nem végezte el** a külföldi megrendelők szokásával összefüggésben, illetve **nem írt elő egységes gyakorlatot**, amit a munkavállalóknak követniük kellett volna a vacsora meghívások kezelésére vonatkozóan.

## 5. A jogesetek összegzése

- Az ismertetett négy perben meghozott ítéletek, illetve a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye is azt igazolja, hogy a bíróságok a munkáltatói kárfelelősségi perek nagyobb részében a káreseményt előidéző körülményt a munkáltató ellenőrzési körén belülinek minősítik, míg az esetek csekély százalékában jutnak arra a döntésre, hogy a baleset a munkáltató ellenőrzési körén kívüli körülményre vezethető vissza.
- Nagy változás csak a **közúton**, illetve **közforgalmú közlekedési eszközön**, valamint a **közlekedéssel összefüggő átlagos körülmények megítélésben** következett be, ugyanis ezek az új ellenőrzési körhöz kapcsolódó szabályozás alapján általában már a **munkáltató ellenőrzési körén kívüli körülménynek** tekintendők, tehát ezen esetekben immáron a munkáltató mentesülhet a kárfelelősség alól.




# A KÁRMEGOSZTÁS ELMÉLETI KÉRDÉSEINEK A BEMUTATÁSA

## a) A munkavállaló vétkes közrehatása

- Már a 1992. évi XXII. törvény (régii Munka Törvénykönyve) is tartalmazta.
- „*A munkavállaló magatartásának következményeit előre látta vagy kellő körültekintés tanúsítása mellett előre láthatta volna, így elvárható lett volna tőle, hogy más magatartást tanúsítson.*”
- 3 fontos feltételnek kell egyidejűleg fennállnia:
  - ❖ A munkavállaló a saját kárának is az okozója.
  - ❖ A károkozásában a munkavállaló vétkessége megállapítható.
  - ❖ A kár okozása nem kizárólag, csak részben felróható a károsult munkavállalónak.
- A munkáltató által tanúsított vétkes magatartás lényegesen mérsékli a munkavállaló vétkes közrehatásának a megítélését. (+ kármegosztás aránya)
- A munkáltató által tanúsított vétkes magatartás lényegesen mérsékli a munkavállaló vétkes közrehatásának a megítélését.
- BH2003.170. számú határozata
- BH2005.192. számú határozata
- EBH2004.1154. számú döntése

## b) A kárenyhítési kötelezettség megszegése

- A 2012. évi I. törvény vezette be  **ÓVUM**
- Mt. 167.§ (2) bekezdésének második fordulata
- Jogalkotónak azt a követelményét fejezi ki a munkavállaló irányába, hogy a fennálló körülményekhez képest a munkavállalónak is minden intézkedést végre kell hajtania, ami a káresemény során bekövetkezett helyzetet enyhíteni/ mérsékelni tudja, és nem várhatja tétlenül, hogy a munkáltató a felmerült teljes kárát majd megtéríti.
- „*Nem állhatnak a munkavállalók ölbe tett kézzel!*”
- **Károsult** a kárenyhítési kötelezettség vonatkozásában csak olyan intézkedések megtételére köteles, **amelyek a teljesítőképességét nem haladják meg, és teljes mértékben ésszerűek az adott körülmények között.**
- Gyakorlati példák:
  - ❖ **Munkahelyi baleset** vagy **foglalkozási megbetegedés** miatt kialakult panaszával a munkavállaló **nem fordul időben orvoshoz**, vagy éppen elmegy az orvoshoz, de **nem követi a doktor utasításait.**
  - ❖ **A munkavállaló nem veszi igénybe a társadalombiztosítási ellátást**, annak ellenére, hogy arra jogosult lenne.
  - ❖ Megmaradt munkaképességéhez **megfelelő állásban nem helyezkedik el**, vagy az **átképzésen való részvételt megtagadja.**

# A KÁRMEGOSZTÁS ARÁNYÁNAK ALAKULÁSA KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ MK. 31. SZÁMÚ ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA

- MK 31. számú állásfoglalása
- *„A munkavállaló egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történő olyan megsértése esetén, amelynek bekövetkezésében vétkes magatartása is közrehatott, a munkáltatónak az Mt. 174. §-ának (1) bekezdésén alapuló felelősségének mérve nem aszerint alakul, hogy a munkáltatót is terheli-e vétkesség, s ez milyen arányban áll a munkavállaló vétkességével. A kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt. A munkavállaló vétkessége súlyának és ehhez képest a kárviselés arányának meghatározásánál azonban jelentősége van annak, hogy a munkáltató a kár bekövetkezésében maga is vétkes magatartással hatott közre.”*
- **Munkavállaló vétkessége** milyen mértékű volt a káresemény bekövetkezte tekintetében.
- Gyakorlati példák:
  - ❖ EBH2008.1902. számú ügye: munkavállalóra terhesebb kárviselési arány annak ellenére, hogy a munkáltató is vétkes volt a káresemény bekövetkeztében
  - ❖ BH2011.20. számú határozata: munkáltatóra terhesebb kárviselési arány (gyakoribb). Hiányos műveleti utasítás+ munkagép kezelésének a szabályozatlansága.
- Veszélyes üzemi felelősséggel egyezőség.
- Százalékos arány.
- **Konklúzió: a károsult vétkes volt-e, és amennyiben igen, akkor a kár bekövetkezése szempontjából az általa tanúsított vétkes magatartás milyen mértékű/ arányú volt.**
- Fontos emellett szem előtt tartani még azt is, hogyha be is igazolódik, hogy a munkáltató is vétkes volt a káresemény bekövetkezte tekintetében, akkor sem lehetséges semmilyen körülmények között sem a munkáltató és a munkavállaló magatartásainak felróhatóságon alapuló összehasonlítása.

# A KÁRMEGOSZTÁS KÉRDÉSKÖRÉNEK MUNKAJOGI GYAKORLATBA TÖRTÉNŐ ÁTÜLTETÉSE KONKRÉT BÍRÓSÁGI HATÁROZATOK PÉLDÁJÁN KERESZTÜL

I. jogeset: BH2014.55.számú döntése (Kúria Mfv. I.10.182/2013)

- Tényállás: csőszerelő, acél gerenda, nyílt bokatorés
- 1. fok: 70%-30% a munkáltató (alperes)terhére
- 2. fok: 70%-30% a munkáltató (alperes) terhére
- 3. fok: 50%-50% a kármegosztási arány
- Főbb megállapítások:

*A munkatárs nem megfelelő munkavégzése a munkáltató terhére értékelendő a kármegosztás vizsgálatakor.*

*A szakértői véleményre kiemelt figyelemmel 50%-50% kárviselési arány alkalmazása helyes a jelen ügyben, mivel a baleset bekövetkezte közvetlenül a munkavállaló vétkes közrehatására vezethető vissza, az alperest a törvény erejénél fogva objektív felelősség terheli, és jelen ügyben a kimentési lehetőségek egyikére sem tud érdemben hivatkozni.*

II. Jogeset BH2014.344. számú döntése (Kúria Mfv.I.10.656/2013)

- Tényállás: vízvezeték-szerelő, zsírtalanító kád, tartály, túlnyomás, szelep, 87%-os össz-szervezeti egészségkárosodás (arcsérülés)
- 1. fok: 30%-70% a **munkavállaló (felperes)** terhére
- 2. fok: 90%-10% a munkáltató terhére! (szelep)
- 3. fok: 70%-30% a munkáltató terhére
- Főbb megállapítások:

*A munkáltató kártérítési felelőssége értékelésénél alkalmazott kármegosztás arányának a meghatározásánál a munkavállaló terhére kell értékelni a mindennapi élettapasztalattal is ellentétes gondatlan munkavégzést.*

*A felperes (munkavállaló) mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzése pedig megalapozza a törvényszék által korábbiakban megállapított 10%-os kármegosztási arány 30%-ra történő felemelését.*



KÖSZÖNÖM A MEGTISZTELŐ  
FIGYELMET!

Készítette: Dr. Zoltai Cintia  
Bianka