



A munkáltató felelőssége a munkahelyi stresszel összefüggésben keletkezett kárért

NÁDASDI Réka

1. Bevezetés

Ha a munkavállaló a jó munkakörülményeknek köszönhetően kedveli a munkáját, a munka ténylegesen élvezetes tevékenység lehet. Ellenben a maguk mögött kívánnivalót hagyó munkakörülmények között a munka megélhető – akár egy életen át – büntetésként.

A munkáltatónak kötelessége, hogy olyan munkakörülményeket biztosítson, amelyeken belül a munkavállalók biztonságosan dolgozhatnak. A biztonságos munkakörnyezet nem csak a munkabalesetek megelőzését kell, hogy szolgálja, hanem ma már a munkavállalók mentális egészségére is figyelemmel kell, hogy legyen. A nem megfelelő munkakörnyezet miatt stresszelő munkavállalót a stresszel összefüggésben ugyanúgy kár érheti, mint az egyszerű munkabaleset miatt kárt szenvedett munkavállalót.

Ebben a tanulmányban szeretném feltérképezni, hogy mi a munkahelyi stressz, illetve az azzal összefüggésben bekövetkezett kár hogyan reparálható, a munkáltatónak milyen felelőssége, kártérítési kötelessége van, és ez az igény hogyan érvényesíthető.

2. A stressz

A stressz jelenségére először Selye János figyelt fel. Ő a stresszre a „stressz szindróma” kifejezést használta.¹ Kitartó kutatásokba fogott, melyek során a stresszt úgy definiálta, mint az élő szervezetre

¹ SELYE JÁNOS: *Életünk és a stressz*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1966. 46.

gyakorolt nem-fajlagos hatások összességét,² később pedig, mint az élő szervezet válaszát bármilyen megterhelésre.³

A stresszt kiváltó hatások a stresszorok,⁴ amelyek rendkívül változatosak lehetnek, mégis lényegileg azonos biológiai stressz kiváltását eredményezik.⁵ Selye szerint a leggyakrabban stresszt okozó ingerek pszichés stresszorok.⁶

Selye kutatásai során azt tapasztalta, hogy stressz hatására a szervezet generális adaptációs szindrómát produkál. Ez a szindróma abból áll, hogy amint a stresszor kiváltja a stresszt a szervezetben, az alarm reakcióval válaszol, mely „riasztja” a szervezetet a rezisztenciára. Ezt követi az ellenállási szakasz, melyben a szervezet az alarm reakcióra válaszul alkalmazkodik a stressz kiváltotta körülményekhez.⁷ Az ellenállási szakasz rendkívül változó hosszúságú, míg végül a stresszor folyamatos fennállása következtében felváltja a kimerülést.⁸ A kimerülés azt jelenti, hogy a szervezet nem képes már tovább alkalmazkodni a stresszhez.

Selye szerint a stressz következtében különböző betegségek alakulhatnak ki, melyeket adaptációs betegségként emleget.⁹

A stresszfajták egyik lehetséges felosztása azok tartamán alapul. Az *akut stressz* a hirtelen jelentkező, rövid idő alatt lezajló átmeneti stresszhatás.¹⁰ A *krónikus stressz* állandó, vagy ismételten visszatérő stressz, ami tartósan, hosszú ideig terheli a szervezetet.¹¹ Igen gyakran ez a stresszfajta okoz károkat az emberi szervezetben a munkaviszony fennállása során.

A stressz káros hatása a szervezetre röviden összefoglalva az, hogy a stresszor hatására a szervezet a probléma leküzdésének érdekében egy hormonális reakciót produkál, amely a testet a túlélésre vérteti fel. Mindez nem okoz semmi bajt, ha a problémát valóban le is küzdi, és visszaállhat természetes állapotába, a homeosztázisba. Abban az esetben viszont, ha a stresszor hatása nem múlik, és a szervezetnek hosszútávon készenléti állapotban kell lennie valamilyen okból, a szokásostól eltérő hormonális reakció fennmaradása a szervezetben károkat okozhat.¹²

A helyenként eltérő, és a kutatások eredményeként időnként változó orvosi álláspont szerint a krónikus stressz a test megbetegedéseivel szoros kapcsolatot mutat, különösen szív- és érrendszeri

² Uo. 58.

³ SELYE János: *Stressz distressz nélkül*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1983. 15.

⁴ SELYE (1966) i. m. 68.

⁵ Uo. 25.

⁶ SELYE (1983) i. m. 28.

⁷ SELYE (1966) i. m. 46.

⁸ SELYE (1966) i. m. 47.

⁹ SELYE (1966) i. m. 139.

¹⁰ HALLER József – HAZAFI Zoltán – KÓRÓDI Gyula: *Stressz, kiegész és törvényi szabályozás*. Budapest, Dialóg Campus, 2017. 29.

¹¹ HALLER et al. i. m. 7.

¹² MAKARA B. Gábor: *Stressz és betegségek*. Székfoglaló előadások a Magyar Tudományos Akadémián, Magyar Tudományos Akadémia, 2014. 10. http://real-cod.mtak.hu/9796/1/Makara_B_Gabor_szekfoglalo2004.pdf

következmények,et anyagcsere-elváltozásokat, a központi idegrendszer egyes területeinek károsodását eredményezheti.¹³

3. Munkahelyi stresszorok

3.1. Feladattal kapcsolatos stresszorok

A munkavállalók eltérő teherbírási szintjéből fakadóan könnyen előfordulhat, hogy a munkahelyen valaki úgy érzi, hogy túlterhelt vagy alulterhelt. A túlterhelés megnyilvánulhat túlzott mennyiségű elvégzendő munkában, túl sok munkahelyen töltendő időben, a feladat túlzott bonyolultságában. Aki a munkahelyén alulterhelt, könnyen haszontalannak érezheti foglalkozását és saját magát.¹⁴

Stresszhez vezethet az is, ha a munkavállalót munkája során túlzottan korlátozzák, semmilyen döntési lehetősége nincs a munkafolyamatot illetően. Ugyanakkor az is káros, ha magára hagyva érzi magát, az utasítások bizonytalanok, mennyiségük vagy minőségük nem elegendő.

3.2. Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok

A fizikai munkakörnyezet minősége elsősorban a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések során játszik fontos szerepet, hiszen a nem megfelelő környezet is egészségkárosodást tud okozni. Klein a hő-, zaj- és porártalmat helyezi a képzeletbeli dobogó fokaira, mint legelterjedtebb munkakörnyezeti stresszorokat.¹⁵

3.3. A szervezetben betöltött szerephez kapcsolódó stresszorok

A legtöbb munkavállaló nem egyedül dolgozik, az élete nagy részét kitöltő munka során munkatársakhoz kell alkalmazkodnia. Stresszor lehet a munkatársakkal való rossz kapcsolat, a kedvezőtlen főnök-beosztott viszony. Speciális fajtája a munkahelyi konfliktusnak a mobbing, azaz munkahelyi pszichoterror, amely egy dolgozó rendszeres bántalmazását jelenti a munkatársai által, és arra vezet, hogy ez a dolgozó elszigeteltté válik a munkahelyén.¹⁶

¹³ Uo.

¹⁴ JUHÁSZ Ágnes: *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*. Budapest, 2002. <http://regivd.vd.hu/db/04/8E/juhasz-agnes-munkahelyistressz-d0000548E46b53c7321cd.pdf>. 6–10.

¹⁵ KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCZKI Rita – SULÁK Mónika – TAKÁCS Gábor: *A munkajogi szabályozás szerepe a munkahelyi stressz megelőzésében*. Budapest, Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, 2012. 9–10.

¹⁶ KÁRTYÁS–RÉPÁCZKI–SULÁK–TAKÁCS i. m. 13.

3.4. A stressz, mint stresszor

A stressz hosszú távú hatásként egy új állapotot hozhat létre, a fokozott stresszérzékenységet. Ennek következtében egy később jelentkező kritikus élethelyzet már sokkal könnyebben vált ki stresszválaszt, mint az első. Ez a jelenség a lavinaeffektus.¹⁷ A munkahelyi stressz, mint jelenség, munkahelyen kívüli viszonyokba is átgyűrűzhet és onnan vissza. Például, ahogy a későbbiekben is látni fogjuk, a sok munka miatti stressz következtében az ingerült munkavállaló családi kapcsolatai megromolhatnak.

3.5. A munkahelyi stresszorok három fő tulajdonsága

A fentiekben vázolt stresszorok stresszor mivolta legtöbbször abban rejlik, hogy azok *nem befolyásolhatók* a munkavállaló által, *előre nem jósolhatók*, illetve *képességei határát érintik*. Egy negatív ingerre minél több igaz e három tulajdonság közül, annál nagyobb az esélye, hogy a munkavállaló munkahelyi stresszt fog megélni általa.¹⁸

4. A munkahelyi stressz

A jogi értelemben vett munkahelyi stressz, amiért a munkáltató felelősségre vonható (és amiért kártérítési igény érvényesíthető), a következő tulajdonságokkal bír:

- pszichoszociális tényező,
- ami a munkaviszony keretein belül végzett munkával összefüggésben
- hat a munkavállalóra.

5. A munkáltatói kártérítési felelősség pozitív feltételei

A munkáltató felelőssége főszabály szerint általános és teljes, szűk kimentési lehetőséggel.¹⁹ Ennek egyik oka, hogy a kockázat oda legyen helyezve, ahol a gazdasági haszon realizálódik, azaz a munkáltató terhére.²⁰ Másrészt, az objektív kártérítési felelősség a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyik fő célját szolgálja, nevezetesen, hogy a munkáltatók a mun-

¹⁷ HALLER et al. i. m. 16.

¹⁸ JUHÁSZ i. m. 4.

¹⁹ SÍPKA Péter: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. Budapest, Saldo, 2020. 17.

²⁰ SÍPKA (2020) i. m. 20.

kavállalókat a munkavédelmi szabályok maradéktalan betartásával foglalkoztassák, ezzel próbálva megelőzni a károk keletkezését.²¹

A három kritérium, melyek alapján a munkáltató kártérítésre kötelezhető, és melyek meglétét a kár érvényesítésekor a bíróság előtt a munkavállalónak kell bizonyítania: a munkaviszony fennállása, a kár és a kettő közötti okozati összefüggés.²²

5.1. A munkaviszony fennállása

Akkor alkalmazhatók az Mt. által rögzített munkajogi felelősségrendszerre vonatkozó szakaszok, ha a felek között munkaviszony áll fenn. A munkaszerződés írásba foglalását a törvény előírja.²³ A munkaviszony az így létrejött írásbeli munkaszerződéssel igazolható elsősorban.

Előfordulhat, hogy a felek az előírással ellentétben csak szóban vagy ráutaló magatartással kötnek szerződést, vagy munkaszerződés helyett más megnevezésű (például megbízási vagy vállalkozási) szerződést kötnek, esetleg a munkaviszony leplezésének kifejezett céljával. Hogy a munkaviszonyból fakadó kötelezettségek ily módon ne legyenek elkerülhetők, a bíróság a szerződéseket tartalmuk, és nem formájuk szerint bírálja el.²⁴

5.2. Kár keletkezése

Az általam vizsgált esetekben a kár egészségkárosodás, azaz üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés formájában keletkezik a munkavállaló oldalán. Az egészséghez való jog megsértése sérelemdíj formájában érvényesíthető.

A kár fogalmával kapcsolatosan az Mt. nem tartalmaz speciális szabályokat, ezért a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) rendelkezési irányadók.²⁵ Ezek alapján a munkáltatótól ténylegesen követelhető vagyoni kár az egészségkárosodás miatt realizálódó költségeket, illetve az amiatt elmaradt jövedelmet jelenti.

Amennyiben a munkavállalót a munkahelyi stressz következményeként egészségkárosodás éri, az ugyanúgy minősül, mint más foglalkozási megbetegedések, tehát az e miatti vagyoni kára megtérítését követelheti a munkáltatótól, az összefüggés bizonyításának függvényében.²⁶

²¹ HAJDU Edit – MÉSZÁROS NÉ SZABÓ Zsuzsanna – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A Munka Törvénykönyve kommentárja*. [Jogkódex] Budapest, HVG-ORAC, 2020. XIII. fejezet 72.

²² BH 2007.1.2 .

²³ Mt. 44. §.

²⁴ BH2005.102

²⁵ Ptk. 6:522. §

²⁶ HAJDU–MÉSZÁROS NÉ–TALLIÁN–TÁLNÉ i. m. XIII. fejezet 72.

Bár a munkáltatói kárfelelősség tekintetében nincs szükség a jogellenesség bizonyítására,²⁷ a negatív pszichés hatások következményeieért való felelősség az általános magatartási követelményekkel, az egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények biztosításának kötelezettségével, a munkaidő-beosztás szabályaival hozható kapcsolatba.²⁸

5.3. Okozati összefüggés a kár és a munkaviszony között

Az összefüggés meglétét valószínűsítheti, de nem feltétlenül bizonyítja az, ha a kár munkaidőben, vagy a munkahely területén következett be. E két feltétel fennállása esetén még mindig lehetséges, hogy a kár nem megengedett munkavégzés (fusizás) közben keletkezett, amiért a munkáltató nem felel. Tehát a kárnak a munkaviszonyból következő tevékenység ellátásával összefüggésben kell bekövetkeznie ahhoz, hogy érvényesíthető legyen, illetőleg a konkrét károkozást a munkáltató vagy az ott felmerült körülmények kell, hogy előidézzék.²⁹

Ha a munkaviszonnyal való összefüggés igazolt, akkor az okozati összefüggést is bizonyítani kell, tehát azt, hogy a munkaviszonnyal összefüggő körülmény kiválthatta-e a kárt.³⁰ Az okozati összefüggés megállapítása azt jelenti, hogy az általános élettapasztalat alapján az adott körülmény alkalmas volt-e a kár, mint eredmény létrehozására.³¹

Ez az a kritérium, ami nagyban megnehezíti a munkahelyi stresszel kapcsolatos kártérítési igények érvényesítését. Az összefüggés hiányának vagy a bizonyíthatóság hiányának kimondásával zárul a hasonló perek egy része.³² Nincs lehetőség részleges összefüggés bizonyítására: az összefüggés vagy fennáll vagy nem; utóbbi esetben a kereset elutasításának van helye.³³

Az összefüggés bizonyítása a stressz hatására kialakult vagy súlyosbodott egészségkárosodások esetén azért is fokozottan problémás, mert az összefüggés bizonyítása tulajdonképpen „kétlépcsős”. Először a stressznek a munkaviszonnyal való összefüggése, másodszor pedig az egészségromlásnak a stresszel való összefüggése bizonyítandó.

Egy esetben például a felperes munkavállaló állandó stressz alatt dolgozott a feszített munkatempó, a gyakori túlmunka és a kevés pihenés miatt. A stressz és a munkaviszony összefüggése tehát adott volt. Az elsőfokú bíróság azonban a kialakult mozgásszervi megbetegedések, halláscsökkenés

²⁷ SIPKA (2020) i. m. 29.

²⁸ HANYU Henrietta: *Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 1.3. pont.

²⁹ SIPKA (2020) i. m. 26–27.

³⁰ A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2018. (VI. 25.) KMK véleménye (a továbbiakban: 1/2018. KMK vélemény) I. 2.

³¹ Uo.

³² SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata*. Budapest, HVG-ORAC, 2021. 173.

³³ 1/2018. KMK vélemény I. 1.

és méhizom-daganat összefüggését a stresszel nem állapította meg. Ugyanezen esetben ellenben a stressz és a munkavállalónál realizálódott pszichés egészségkárosodás összefüggését megállapította.³⁴

Szintén az ebben az ügyben hozott döntés válaszolja meg részben azt a kérdést, hogy mi a megoldás az olyan esetekben, amikor a munkahelyi stressz mellett az otthoni családi, párkapcsolati konfliktusok által kiváltott stressz szintén hatással van a munkavállaló egészségére. Adott esetben bizonyításra került az, hogy az eredeti kiváltó ok a munkahelyi stressz volt, az azt követő – sorsszerű – családi konfliktusok csak ahhoz kapcsolódtak, annak a hatását erősítették, így a munkáltató felelt.

Tehát természetes kórokú betegségekért akkor tartozik felelősséggel a munkáltató, amennyiben az a munkaviszonnyal összefüggésben rosszabbodik.³⁵

Az okozati összefüggés problémakörébe tartoznak még az 1/2018. KMK vélemény I/4. pontja által vázolt esetek. Eszerint vannak olyan munkavállalók, akik nem teljesen egészségesen dolgoznak. Ha egy ilyen munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben károsodás ér – ha a károsodást megelőzően munkáját el tudta látni, tehát az állapota nem okozott keresetképeség-csökkenést –, akkor a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a teljesen egészséges munkavállalónál a hasonló sérelem kisebb károsodásra vezetett volna, hanem teljes kártérítéssel tartozik.³⁶ A vélemény hivatkozott pontjának indokolása a károsodást megelőzően fennálló, nem teljesen egészséges állapotnak minősít bizonyos „különleges szervezeti adottságokat”, ami lehet ismert fogyatékoság, egészségi állapot, vagy életkor.

Egy esetben például a munkáltató arra hivatkozott, hogy munkavállalóját nem illeti meg teljes kártérítés, mivel egészségi állapota amiatt indult romlásnak, hogy perfekcionista személyiségjegyei miatt a munkahelyi konfliktust sokkal nehezebben viselte, az nagyobb stresszt váltott ki benne, mint a hasonló személyiségvonással nem rendelkező munkavállalókban. Mivel azonban a kiváltó ok, azaz a munkahelyi konfliktus, a munkaviszonnyal összefüggésben következett be és váltotta ki a károsodást, a hivatkozást a bíróság alaptalannak ítélte.³⁷

6. A munkáltató kimentési lehetőségei

Az Mt. kimentésen alapuló szabályrendszere kivételeket állapít meg,³⁸ melyek alapján a munkáltató mégis mentesülhet a kártérítési kötelezettsége alól. A két kimentési ok logikailag különböző bizonyí-

³⁴ SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. Budapest, HVG-ORAC, 2015. 152–153.; Mfv.I.10.871/2010/5.

³⁵ 1/2018. KMK vélemény I. 3.

³⁶ MK 30.

³⁷ Mfv.10422/2018/10.

³⁸ Mt. 166. § (2) bekezdés.

tást igényel, ennek ellenére nem zárják ki egymást, a munkáltató együttesen is hivatkozhat rájuk.³⁹ A következő két esetben mentesülhet a munkáltató.

6.1. Ellenőrzési körén kívül eső körülmény, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa

Az ellenőrzési kör fogalmát az Mt. nem rögzíti, de az 1/2018. KMK vélemény kifejti, a következőképpen: a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik mindaz a körülmény, amelyre a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása, befolyásolási lehetősége. Ez tehát a negatív körvonalazása az ellenőrzési körnek. Amennyiben a legkisebb ráhatás vagy befolyásolási lehetőség felmerül, úgy már az ellenőrzési körbe tartozik a tényező. Az 1/2018. KMK vélemény hosszasan sorolja, hogy mik tartoznak a meglehetősen kiterjesztően értelmezendő ellenőrzési körbe. Sipka Péter ezeknek a tényezőknek két csoportját különíti el,⁴⁰ az ellenőrzési kört fizikai és pszichikai oldalra osztja.

A pszichikai oldalhoz sorolja a munkaszervezést, kockázatértékelést, oktatást és a munkavállalói magatartás ellenőrzését. Ezek közül bármelyiknek az elhanyagolása (oktatás, szervezés hiányából adódó bizonytalanság, munkavállalók közötti kezeletlen konfliktusok) munkahelyi stresszorként léphet fel. Ezek szerint tehát mindezek az ellenőrzési körbe tartoznak, tehát erre a kimentési okra tekintettel nem mentesülhet a munkáltató az általuk kialakult és egészségromlást kiváltó stressz miatt fizetendő kártérítés alól. Az ellenőrzési (korábban működési) körbe tartozónak ismeri el a joggyakorlat is a munkavégzés közben fellépő stresszhelyzetet.⁴¹

A kimentéshez önmagában az ellenőrzési körön kívül esés nem elegendő, a kár munkáltató oldaláról való előreláthatóságának hiánya is szükséges, továbbá, hogy ne legyen elvárható tőle a kár elhárítása.

Az 1/2018. KMK vélemény II. 3. pontja úgy fogalmaz, hogy a „nem kellett számolnia” feltétel alkalmazásakor azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével. Ebben a körben érdemes számba venni azt, hogy a munkavédelmi szabályoknak eleget tett-e a munkáltató. Nemleges válasz esetén mentesülése kizárt.⁴²

Végül az elháríthatóságot mindig objektív körülmények alapján kell vizsgálni, vagyis azt kell megnézni, hogy adott helyzetben lévő munkáltatótól milyen észszerű intézkedés meghozatala, illetve milyen tájékozódás lett volna elvárható.⁴³ A károkozó körülmény nem minősül elháríthatónak, ha

³⁹ SIPKA (2020) i. m. 37.

⁴⁰ SIPKA (2020) i. m. 40.

⁴¹ EH 2001.571

⁴² SIPKA (2020) i. m. 46.

⁴³ HANYU i. m. 1.2.

a munkáltató átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával nem befolyásolhatta annak keletkezését vagy kiküszöbölését.⁴⁴ Tehát a szokásoson felüli, aránytalan erőfeszítés nem várható el a munkáltatótól.

6.2. A kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta

Ez a mentesülési ok meglehetősen ritkán kerül alkalmazásra annak okán, hogy igen szigorúan értelmezendő.⁴⁵ A kizárólagosságnak és az elháríthatatlanságnak együttesen kell fennállnia. Jellemzően olyan események tartoznak ide, amelyek a munkavállaló figyelmetlensége vagy rossz mozdulata miatt következtek be, hiszen azok ellen a munkáltató vajmi keveset tehet.⁴⁶

Nem mentesülhet a munkáltató, ha a munkavédelmi szabály megszegését ugyan a munkavállaló követte el, de a munkáltató tud róla, hogy a munkavállaló az előírásokat nem tartja meg, ennek ellenére az ellenőrzés során a megfelelő intézkedéseket elmulasztja, az előírásokat megszegő magatartást eltűri, elvárja, vagy erre utasít. Ilyenkor ugyanis a magatartás nem volt elháríthatatlan.⁴⁷

Erre a pontra inkább a hirtelen bekövetkező balesetekre tekintettel szoktak hivatkozni a munkavállalók.⁴⁸ Ennek ellenére elképzelhető lehet olyan szituáció, hogy a stresszt kiváltó munkahelyi konfliktust maga a károsult munkavállaló kezdeményezi,⁴⁹ és arra a munkáltatónak nincs ráhatása. Ám a korábbiakkal összhangban, ha a folyamatos munkahelyi atrocitásokat a munkáltató eltűri, azok megelőzése vagy megoldása érdekében semmit sem tesz, úgy már nehezen elképzelhető a mentesülése a munkavállaló kizárólagos, elháríthatatlan magatartására tekintettel, mivel nem biztosítja a (pszichikai szempontból) egészséges munkahelyet.

Elképzelhető továbbá a munkavállaló oldalán olyan magatartás és viselkedési mintát meghatározó személyiségi jegy, amelynek megléte a munkáltató működési körén kívül eső, kizárólag a felperes személyiségében rejlő elháríthatatlan oknak minősül.⁵⁰

⁴⁴ 1/2018 KMK vélemény 4.

⁴⁵ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-folyóirat*. hllj.hu, 2014/1. 105.

⁴⁶ SIPKA (2020) i. m. 51.

⁴⁷ HAJDU–MÉSZÁROSNÉ–TALLIÁN–TÁLNÉ i. m. XIII. fejezet 72. b) pont.

⁴⁸ Pl. Mfv. 10522/2015/1.

⁴⁹ Mfv. I. 10.227/2015.

⁵⁰ Mfv.10422/2018/10. (Bár a hivatkozott esetben fennállt ilyen személyiségjegy, az mégsem mentesítette a munkáltatót, mert a károsodást bizonyítottan egy munkahelyi konfliktus váltotta ki.)

7. A kármegosztás lehetősége a munkavállalói kárérvényesítés során

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.⁵¹ Ilyen esetekben kármegosztásra van lehetőség, azaz a keletkezett kár összegének csak egy részét fizeti meg a munkáltató, más részét pedig a munkavállaló maga viseli. Azt, hogy milyen arányban, a bíróság állapítja meg.

7.1. Vétkesség

A vétkesség gondatlan vagy eshetőleges szándékú szabályszegést feltételez.⁵² Ilyen esetekben a kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes magatartása milyen mérvű⁵³ volt, annak alapján, hogy vétkessége milyen fokú.⁵⁴ Az ismert előírásokkal nagymértékben ellentétes munkavégzés például a munkavállalóra terhesebb kármegosztást indokol.⁵⁵

Nem hagyható figyelmen kívül az sem, ha a munkáltató közreható magatartása is vétkes. Az ilyen körülményt figyelembe kell venni a kárviselés arányának meghatározásánál, hiszen lényegesen csökkenti a munkavállaló vétkes magatartásának súlyát, így az arányokat is befolyásolhatja.⁵⁶

7.2. Kárenyhítés

A kárenyhítési kötelezettségének eleget nem tevő munkavállaló szintén nem tarthat igényt az ezzel összefüggően keletkezett kár teljes megtérítésére.⁵⁷ A Munka Törvénykönyve kommentárja szerint a „munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségét akkor teljesíti, ha minden tőle elvárhatóat megtesz a kár csökkentése érdekében (megmaradt munkaerejét hasznosítja, igénybe veszi a felajánlott rehabilitációs lehetőséget stb).”⁵⁸

A kárenyhítési kötelezettség megszegése, ha a munkavállaló a panaszával nem fordul időben (vagy egyáltalán nem fordul) orvoshoz, nem követi az orvos utasításait, nem vesz igénybe társadalombiz-

⁵¹ Mt. 167. § (2) bekezdés.

⁵² SIPKA (2020) i. m. 54.

⁵³ MK 31.

⁵⁴ SIPKA (2020) i. m. 53–54.

⁵⁵ Mfv. I. 10.587/2013.

⁵⁶ HAJDU–MÉSZÁROSNÉ–TALLIÁN–TÁLNÉ i. m. XIII. fejezet 72. i) pont.

⁵⁷ Mt. 167. § (2) bekezdés.

⁵⁸ HAJDU–MÉSZÁROSNÉ–TALLIÁN–TÁLNÉ i. m. XIII. fejezet 72. i) pont.

tosítási ellátást.⁵⁹ A munkavállalónak meg kell jelennie az orvosi kontrollvizsgálatokon, és alá kell vetnie magát az olyan orvosi kezeléseknél, amelyek nem különösebben kockázatosak vagy fájdalmasak.⁶⁰ Bár a kezelések visszautasításához mindenkinek joga van,⁶¹ a bíróság mégis figyelembe veheti az ily módon hiányzó kárenyhítést a munkavállaló részéről, és kármegosztást alkalmazhat.⁶²

Tehát, ha a munkavállaló a munkahelyi stressz miatt például depresszió vagy a szorongás tüneteit produkálja, ezt azonban észszerű időn belül nem kommunikálja a munkáltató felé, és nem keres fel szakembert, úgy létjogosultsága van annak a kérdésnek, hogy megszegte-e kárenyhítési kötelezettségét. Ha pedig az orvos szerint szakértői segítségre van szüksége, ám a pszichológus vagy pszichiáter segítségét nem veszi igénybe, úgy magatartása összeegyeztethetetlen a kárenyhítési kötelezettséggel.

Ezen túlmenően, akár az is előfordulhat, hogy a munkahelyi stressz egyik indikátora maga a károsult. Olyan munkahelyi konfliktus által kialakult stresszhelyzetre kell gondolni, melynek során például pont a károsult munkavállaló összeférhetetlen, durva magatartása járul hozzá a rossz munkahelyi légkör kialakulásához, mely körülményt figyelembe is vette a bíróság a hivatkozott esetben.⁶³

7.3. Alapbetegség és sorsszerű egészségromlás speciális esetei

Sajnos jellemző, hogy a munkahelyi stressz káros hatásaihoz hozzájárulhatnak olyan stresszkezelő magatartásformák, mint a dohányzás, a kóros alkoholfogyasztás vagy a kóros étkezési szokások.⁶⁴ Ezeknek a szokásoknak a felvétele alapján véve az egyén döntésére tartozik, de az összefüggés a munkahelyi stresszel kimutatható. A kezelőorvos utasításaiba beletartozhat az életmódváltás is, nevezetesen ezeknek a káros szokásoknak a mellőzése, amit szintén be kell tartania a munkavállalónak a kárenyhítés érdekében.⁶⁵ Ha nem teszi, magatartásával hozzájárul a kár súlyosbodásához.

Az 1/2018. KMK vélemény értelmében, ha valaki olyan jellegű alapbetegséggel lép be a munkaviszonyba, mely munkahelyi stressz hatására rosszabbodhat, vagy stressztűrő képességét csökkentve van hatással egészségére, úgy a munkáltató teljes kártérítéssel tartozik a bekövetkezett kárért a meglévő (de enyhébb állapotú) betegségtől vagy az alkati hajlamosító tényezőtől függetlenül. Természetesen mindkét félnek érdeke, és az együttműködési kötelezettség⁶⁶ részeként is értelmezhető, hogy a munkavállaló a munkáltatót vagy az alkalmassági vizsgálatot végző üzemorvost tájékoztassa azokról a betegségeiről, amikről tudomása van. Ennek ellenére az ítélkezési gyakorlatban van példa

⁵⁹ HANYU i. m. 1.2.

⁶⁰ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. Budapest, HVG-ORAC, 2015. 310.

⁶¹ Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 20–23. §.

⁶² FUGLINSZKY i. m. 311.

⁶³ Mfv. I. 10.227/2015.

⁶⁴ SALAVECZ Gyöngyvér: *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései*. Budapest, Semmelweis Egyetem, 2011. 42.

⁶⁵ FUGLINSZKY i. m. 310.

⁶⁶ Mt. 6. § (2) bekezdés.

arra, hogy bár a munkavállaló tudatosan eltitkolta már meglévő betegségét, amely az egyébként keletkező kárnál nagyobb kárhoz vezetett, a bíróság úgy ítélte meg, hogy a foglalkozás egészségügyi szolgálat összefügg a munkáltató feladatainak ellátásával, így tevékenysége a munkáltató működési körébe tartozónak minősül (tehát a munkáltatónak kellett volna kiszűrnie ellenőrzés során a munkavállaló betegségét).⁶⁷

Természetes kórokú és ezzel együtt munkahelyi eredetű egészségkárosodás esetén a bíróságnak arról kell állást foglalnia, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a teljes kár helyett annak hányad részére áll fenn. A kárviselés arányát a természetes kórokú és a munkahelyi eredetű egészségkárosodás egymáshoz viszonyított aránya szerint kell meghatározni.⁶⁸

A bírói gyakorlat viszont azt is kimondja, hogy amennyiben nem állapítható meg, hogy a balesetig munkaképesség-csökkenést nem okozó sorsszerű megbetegedés a későbbiekben okozott volna vagy sem, és amennyiben igen, mikor okozta volna a munkaképesség-csökkenést, a munkáltató teljes kártérítési felelősséggel tartozik a baleset által aktivizált sorsszerű megbetegedésért is.⁶⁹ Ez a szabály jutott érvényre abban az esetben is, amikor a munkavállalónál megállapított szenzitív személyiség és alkalmazkodási zavar nem okozott problémát a munkavégzés alatt, csak akkor, mikor a munkavállalót az állandó túlóra miatt huzamos ideig nagy mennyiségű munkahelyi stressz, trauma érte, ami aktivizálta a sorsszerű elváltozást a munkavállalóban, és családi konfliktusokkal párosulva (amelyek a bíróság értelmezése szerint szintén sorsszerűek voltak) pszichés károsodást okozott.⁷⁰ Ilyen esetekben tehát nincs helye kármegosztásnak, a munkáltató a teljes kárért felel.

8. A kár érvényesítése

8.1. Elmaradt jövedelem

A Ptk. szabályai alapján⁷¹ jövedelempótló járadékra jogosult az olyan munkavállaló, akinek munkaképessége a károsodás miatt csökkent, és emiatt jövedelme az azt megelőző időszak jövedelmét neki fel nem róható okból nem éri el. A munkahelyi stresszel összefüggésben is elképzelhető, hogy a krónikus stressz tartós, százalékosan meghatározható munkaképesség-csökkenést eredményez, amely lehet fizikai vagy pszichés jellegű is.⁷²

⁶⁷ Mfv.10994/2010/5.

⁶⁸ 1/2018. KMK vélemény I.3. pont.

⁶⁹ EH2008.1801.

⁷⁰ Mfv.10871/2010/5.

⁷¹ Ptk. 6:528. §.

⁷² Mfv.10871/2010/5.

Nem lehet figyelembe venni a jövedelemkiesés összegének meghatározásánál azt a jövedelmet, amelyet a károsult munkaképességének csökkenése ellenére rendkívüli munkateljesítménnyel ér el,⁷³ hiszen így a munkáltató profitálna a munkavállaló el nem várható igyekezetéből. Rendkívüli munkateljesítmény az, ha a munkavállaló az adott munkakörben rendkívüli erőfeszítés árán olyan munkateljesítményt nyújt, amely a megmaradt munkaerejéhez képest az elvárható mértéket meghaladja. Ez megnyilvánulhat például feszített munkatempóban vagy túlórázásban is.⁷⁴ Bizonyításához szakértői vélemény szükséges.⁷⁵

Nem csak a munkaviszonnyal kapcsolatban elmaradt jövedelmet, de a munkaviszonyon kívül elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet is meg kell téríteni, ami a sérelem folytán elmaradt.⁷⁶

8.2. Felmerült költségek

A felmerült költségek rendkívül széles körben értelmezendők. A munkahelyi stressz nagyon változatos egészségkárosodások kiváltásában játszhat szerepet, ráadásul ezek súlyossága is igen változó lehet a motivációvesztéstől egészen a kezelésre szoruló szorongásos depresszióig⁷⁷ terjedően, ezért sokféleképpen alakulhat a felmerülő költségek fajtája és mértéke.

Költségnek tudható be elsősorban a károsult munkavállaló orvosi, illetőleg pszichoterápiai kezelésének költségei, ápolási költsége, illetve amennyiben a háztartási teendők ellátására is képtelen, úgy az ezt végző kisegítő költsége. Közvetlenül kapcsolódik a kár (azaz a csökkent egészségi állapot) kiküszöböléséhez a gyógyszerek és gyógyászati segédeszközök megvásárlására fordított összeg, kezelések költségei.⁷⁸ Megtérítendő az olyan gyógyszer vásárlása is, amit egyébként a TB is finanszírozna, de csak abban az esetben, ha a károsult bizonyítja, hogy az általa használt eszköz jobb, mint amelyet a TB tudott volna biztosítani.⁷⁹ Ugyanez érvényes a magánorvos által nyújtott, a maradványállapot felszámolására irányuló pszichiátriai kezelésre is, illetve más nem eltúlzott mértékű magánkezelésekre (pl. gyógytorna).⁸⁰ Jelentős még az útiköltség, amely a munkavállaló utazását teszi lehetővé például a gyógykezelés helyszínére (pl. pszichológushoz, gyógytornászhoz) természetesen

⁷³ Mt. 169. § (3) bekezdés.

⁷⁴ NIGRINY Elemér: *Felelősség a dolgozó egészségi károsodásáért*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1983. 238.

⁷⁵ A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 3/2018. (IX.17.) KMK véleménye a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összességének egyes kérdéseiről. 6.

⁷⁶ Mt. 169. § (2) bekezdés.

⁷⁷ Mfv.10.169/2019/4.

⁷⁸ SIPKA (2020) i. m. 74.

⁷⁹ Uo. 75.

⁸⁰ 2018.El.II.J.Gy.M.1. Összefoglaló vélemény. Munkáltató kártérítési felelőssége összességének kérdései 10.

annak bizonyításával, hogy milyen közlekedési eszközt használt és pontosan milyen összeget költött erre (pl. vonatjegy, taxi).⁸¹

Minden költséget a károsultnak kell pontosan igazolnia, és azt is bizonyítania kell, hogy igénye megalapozott, annak felmerülése szükséges volt a kár kiküszöbölése szempontjából. Amennyiben ezeket igazolja, úgy a bíróságok a felmerült költségek tekintetében inkább megengedő gyakorlatot folytatnak.⁸²

8.3. Hozzá tartozói kárigények

A hozzá tartozói kárigények járulékos jellegűek: csak akkor követelhetők, ha a munkáltató és munkavállaló között fennállnak azok a feltételek, amelyek megalapozzák a munkáltató felelősségét.⁸³ Az ilyen károk lehetnek egyszerűen a munkavállalónak történt károkozással összefüggő károk, vagy a munkavállaló (a káreseménynek köszönhetően) bekövetkezett halálával felmerülő károk. A károkat, költségeket természetesen a hozzá tartozóknak is igazolniuk kell, és rájuk is vonatkozik a kárenyhítési kötelezettség megfelelő betartása.⁸⁴

8.4. Elévülés

A munkavállaló kártérítés iránti igénye három év alatt évül el.⁸⁵ A munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.⁸⁶ Az Mt. szakaszos elévülési szabályának köszönhetően az igényérvényesítési határidő mindig az aktuális – az eredeti káreseményre visszavezethető – kár bekövetkezésével nyílik meg, és nincs jelentősége annak, ha az természeténél fogva esetleg csak évek múltán jelentkezik.⁸⁷ Ez a munkahelyi stresszel összefüggésben kialakult egészségkárosodásoknál is fontos szerepet játszhat, hiszen a krónikus stresszel összefüggésbe hozott, korábban is említett betegségek tünetei (szív- és érrendszeri panaszok, idegrendszeri károsodás) egyáltalán nem biztos, hogy a munkaviszony alatt már jelentkeznek. Elképzelhető olyan eshetőség is, hogy a munkavállaló otthagya állását, de a káros pszichoszociális tényezők már megkezdték károsító hatásaik kiváltását a szervezetben.

⁸¹ Uo. 76.

⁸² Uo. 76.

⁸³ SIPKA (2020) i. m. 81.

⁸⁴ Uo.

⁸⁵ Mt. 286. § (1) bekezdés.

⁸⁶ Mt. 286. § (4) bekezdés.

⁸⁷ HANYU i. m. 1.5.

8.5. Bizonyítás

Első lépésként a munkavállalónak bizonyítania⁸⁸ kell a munkaviszony fennállását, majd a kár bekövetkeztét és annak összefüggését a munkaviszonnal. Az egészségkárosodás meglétének igazolásához orvosi leletre, dokumentációra van szükség, ellenkező esetben a kár és annak mértéke nem bizonyított.⁸⁹

Mint láthatjuk, az orvosi szakértői vélemények központi szerepet játszanak az munkavállalói egészségkárosodások okán indított kártérítési perekben. A bíróságnak nem áll rendelkezésére elegendő szakértelem az ilyen kérdések eldöntésére, ezért a hasonló perek nehezen elképzelhetők a tények megfelelő orvosi alátámasztása és magyarázata nélkül. Első lépésként szakértői vélemény szükséges az egészségkárosodás fennállásának bizonyítására, majd a felmerült költségek igazolására.

Az egészségkárosodás és a munkaviszony okozati összefüggése az olyan esetekben, amikor a munkahelyi stressz is szerepet játszik, szintén orvosszakértői véleményre tartozik. Sipka ezt bizonyítási nehézségként értelmezi,⁹⁰ hiszen a szakértői közreműködés hiányában megbénulna a bizonyítási folyamata. Az általa példának hozott konkrét esetben a munkavállaló szorongásos depressziója és a munkaviszony összefüggésének bizonyítása kapcsán a Kúria egyenesen kimondta, hogy a szakértő igénybevétele iránti indítvány elsőfokú bíróság általi elutasítása jogellenes, hiszen szakértelem hiányában a bíróság erről a kérdéstről nem dönthet.⁹¹ A munkahelyi stressz kiváltó okainak, fennállásának bizonyítására alkalmas lehet a munkatársak tanúvallomása is,⁹² ellenben a munkahelyi stressz és a betegség összefüggésének hiteles bizonyításához, ahogy kifejtettem, a feleknek indítványozniuk kell az igazságügyi szakértő igénybevételét. Így a szakértő alátámaszthatja az összefüggést, de juthat olyan eredményre is, hogy az egészségkárosodás más oknak tudható be (vagy egyszerűen nincs összefüggésben a munkahellyel), vagy sorsszerű, természetes kórokú megbetegedés, amelyért a munkáltató nem tartozik felelősséggel.⁹³

Olyan eset is előfordul, hogy a károkozó körülmény és a kár közötti tényleges összefüggés igazolásához is szakértő igénybevétele szükséges, mivel az nem vezethető le az általános élettapasztalathól.⁹⁴

⁸⁸ BH2007.1.23.

⁸⁹ Mfv. I. 10.227/2015.

⁹⁰ SIPKA (2021) i. m. 172.

⁹¹ Mfv.10.169/2019/4.

⁹² Mfv.I.10.559/2014/4.

⁹³ Uo.

⁹⁴ 1/2018. KMK vélemény I.2.

9. Igényérvényesítés a személyiségi jogsértésért – a sérelemdíj

A sérelemdíj szerepe abban áll, hogy nem a vagyoni, hanem az erkölcsi jellegű károk megtérítési lehetőségét biztosítsa.⁹⁵ A sérelemdíj egyfajta jogi fikció, hiszen lehetetlen a károsultat eredeti helyzetébe hozni, ezért a sérelem kiegyensúlyozására, körülbelül azzal egyenértékű másfajta előnyt nyújt a károsultnak.⁹⁶ A sérelemdíj érvényesítésének alapja, hogy a károkozó a károsult valamely személyiségi jogát megsértette.⁹⁷

A munkavállaló személyiségi jogainak megsértéséből eredő károk esetén a munkáltató felelőssége kiterjed a sérelemdíjra. Ilyen esetekben a Ptk. sérelemdíjra vonatkozó rendelkezései irányadók, kiegészítve az Mt. kártérítési szabályaival.⁹⁸

A sérelemdíj vonatkozásában a klasszikus kármegosztásra vonatkozó szabályok alkalmazása kizárt. Az ellenben lehetséges az összecszerűen meghatározható károk esetén, hogy a bíróságok figyelembe vegyék a sérelemdíj összegének meghatározásánál a károsult közrehatását.⁹⁹

A munkahelyi stresszel kapcsolatos egészségkárosodás esetében is személyiségi jog sérül. Ezen személyiségi jogsértést a Ptk. 2:43. § a) pontja rögzíti, mint „az élet, a testi épség és az egészség” megsértését. A testi épséghez és egészséghez való jog megsértése esetén bármely sérelem megvalósulása megalapozza a sérelemdíj iránti igényt, a sérelem súlya pedig az összecszerűségben nyer értékelést.¹⁰⁰

A sérelemdíj összegének meghatározására a Ptk. azt írja elő, hogy annak során figyelembe kell venni a jogsértés súlyát, ismétlődő jellegét, a felróhatóság mértékét, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatását.¹⁰¹ Ezeket a tényezőket Sipka a Debreceni ítélőtábla Pf.I.20.606/2015/6. számú ítéletére hivatkozva kibővíti még a fájdalmak, felmerülő fizikai-pszichikai nehézségek, az életkor, a társadalmi-családi kapcsolatokban bekövetkezett akadályoztatás figyelembevételének szükségességével. Az összeg meghatározása – mivel nem áll rendelkezésre objektív mérce – igen körültekintő mérlegelést igényel a bíróságtól, és az egyik legnehezebb pontja a sérelemdíj iránt indított pereknek.¹⁰²

Adott esetben például, miután a károsult munkavállalóval szemben a munkáltató egyik ügyfele agresszívan viselkedett, a munkavállalónál a csekély fizikai sérülés mellett visszatérő depressziót, súlyos depressziós epizódot és poszttraumás stressz zavart állapítottak meg egyértelműen a bántalmazás során átélt trauma, stresszhatás következményeként. Mivel az egészségsértés a felperes egész további életére kihatott, a több évtizede fennálló munkaviszonyának kényszerű megszüntetéséhez

⁹⁵ KUN i. m. 109.

⁹⁶ SIPKA (2021) i. m. 32.

⁹⁷ Ptk. 2:52. § (1) bekezdés.

⁹⁸ Mt. 9. § (1) bekezdés.

⁹⁹ BH2021. 49.

¹⁰⁰ BH2021.12.343.

¹⁰¹ Ptk. 2:52. § (3) bekezdés.

¹⁰² SIPKA (2021) i. m. 37.

vezetett, valamint tünetei a mindennapi életét hátrányosan befolyásolják, ezért a bíróság indokoltnak találta a hatmillió forint összegű sérelemdíj megítélését.¹⁰³

Másik, már korábban is hivatkozott esetben a munkavállaló orvosi papírokkal támasztotta alá, hogy pszichés egészségkárosodása a munkáltatónál folyamatosan, hónapokon keresztül végzett túlmunkával, feszített munkatempóval, a pihenés hiányával, a szabadnapok, a pihenőnapok elmaradásával, az állandó stresszel van összefüggésben, és azzal, hogy ezeken túlmenően a munkáltatójától a feladatok végrehajtásához nem kapott segítséget, a telep vezetésében magára volt utalva. Ebben az esetben a bíróság végül egymillió-ötszázezer forint összegű sérelemdíj megfizetését rendelte el a munkavállaló részére.¹⁰⁴

A kártérítési szabályokhoz hasonlóan, az okozati összefüggés vagy a bizonyítottság hiánya azt eredményezi, hogy a sérelemdíj nem ítéltető meg, így a munkavállaló viseli a bizonyíthatatlanság eljárásjogi terhét.¹⁰⁵ A sérelemdíj iránt indított eljárásokban is van lehetőség a munkáltató kimentésére a vagyoni kárnál már kifejtett kimentési okok alapján.¹⁰⁶

Egyelőre, mivel a sérelemdíj csak a Ptk. szabályaival került bevezetésre, tehát relatíve fiatal intézmény, elmondható, hogy némileg hiányzik a jogsérelmekhez kapcsolható anyagi kompenzációk mértékének a kidolgozása, vagyis nem feltétlen kiszámítható, hogy valamely személyiségi jogsértéshez kapcsolódóan összességében milyen igény lesz a perben érvényesíthető.¹⁰⁷

10. Összegzés

A kifejtettek alapján láthatjuk, hogy a jogszabályi háttér már rendelkezésre áll ahhoz, hogy a munkavállaló megfelelő védelmet kapjon a munkahelyi stresszel szemben, és ha kell, bíróság előtt is felléphessen az őt ért, a stresszel összefüggésben lévő kár miatt. Az ilyen esetek csekély száma miatt azonban a bírói gyakorlat még nem teljesen kiforrott a témában.¹⁰⁸ Hanyu szerint a hasonló esetekben mutatott alacsony igényérvényesítési hajlandóság oka lehet a munkavállalótól magas toleranciát elváró bírói szemlélet, de a bizonyítás nehézségei, szakértelmet igénylő volta is.¹⁰⁹

Ezekhez az okokhoz véleményem szerint hozzá lehet számítani az általános, pereskedéssel kapcsolatos ellenérzéseket, az igényérvényesítés idő- és költségigényes voltát, valamint azt, hogy esetünkben a munkahelyükön nagy nyomást, túlterhelést, stresszt elviselő munkavállalókra a bírósági eljárás

¹⁰³ BH2021.12.343.

¹⁰⁴ Mfv.10871/2010/5.

¹⁰⁵ SIPKA (2021) i. m. 37.

¹⁰⁶ Mt. 9. § (1) bekezdés.

¹⁰⁷ HANYU i. m. 1.4.4.

¹⁰⁸ HANYU i. m. 1.3.

¹⁰⁹ Uo.

keretében munkáltatójukkal történő konfrontáció újabb stresszorként nehezedne. További ok lehet az is, hogy a stressz életünkben általános jelenség, nem tartom valószínűtlennek, hogy bizonyos munkavállalók az élet részeként értékelik, és esetleg nem is gondolnak arra, hogy ezért őket kompenzáció illetné.

A bírói gyakorlat – már megkezdett – feladata az lesz a jövőben, hogy megtalálja az arany középutat a munkaviszonyban részt vevő két fél érdekeinek védelme között, azaz megfelelő döntések hozatalával gátat szabjon mind a munkavállalók pszichés egészségének kárára történő munkáltatói gazdasági érdekérvényesítésnek, de ezzel párhuzamosan ne nyújtson teret a munkavállalók visszaélészerű igényérvényesítésének.¹¹⁰

¹¹⁰ Uo.