



## Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában\*

PETRI Dávid\*\*

### 1. Bevezetés

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételekre minden munkavállaló igényt tarthat, de kérdés, hogy ez a munkáltatónak vajon részben vagy egészben a kötelezettsége. Először is jelen tanulmány azt veszi górcső alá, hogy ezek a munkafeltételek mennyiben határozhatóak meg kézzelfoghatóan, a munkaviszony felei számára világosan, végrehajthatóan kizárólag a hazai normák, valamint a bírói gyakorlat tekintetében.

Írásom vizsgálja, hogy a különböző jogszabályokban megfogalmazott, a munkavállaló egészségének és biztonságának biztosítására törekvő – első ránézésre idealisztikusnak tűnő – célkitűzéseket hogyan és kinek kell konkrét védelmi intézkedések meghatározása és foganatosítása útján tartalommal megtölteni.

A tanulmány betekintést kíván nyújtani az otthoni munkavégzés témájába az ide vonatkozó jogi fogalmakon, előfordulási formáinak elemzésén és rendszerezésén keresztül vizsgálva annak elrendelését és jogszerű foganatosítását, kiemelt figyelmet fordítva a munkáltató egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettségének összefüggéseire.

A *home office* mint kifejezés és az otthoni munkavégzés egyik típusa a koronavírus miatti járványhelyzet nehéz időszaka után széles körben elterjedt a köznapi szóhasználatban úgy, hogy a tételes jogi szabályozása Magyarországon teljesen hiányzik.

Mindezek fényében felmerül a kérdés: amennyiben a munkavállaló egészségét, testi épségét egy munkaviszonnyal összefüggő kár miatt sérelem éri, akkor ebben az esetben a munkáltató hogyan és

\* Jelen tanulmány első változata az Országos Bírósági Hivatal által 2021. évben meghirdetett Mailáth György Tudományos Pályázatra készült.

\*\* PhD-hallgató, PPKE JÁK.

miként felel, tekintettel arra, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítása az ő kötelezettsége? Továbbá a vizsgálat tárgyát képezi, hogy vajon a kimentési lehetőségek, a részbeni mentesülés és a kármegosztás szabályai ebben az esetben alkalmazhatóak-e?

## **2. Hazai szabályozás – A Munka Törvénykönyve, a munkavédelmi törvény és más releváns normák**

Ahhoz, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek vonatkozásában teljes képet kapjunk, elengedhetetlen annak vizsgálata, hogy milyen egyéb kötelezettségek terhelik a munkáltatót, amelyek szoros összefüggésben állnak a fenti munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettséggel.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (4) bekezdése általános elvi értelemben mondja ki, hogy a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeket. A jogszabály tehát ebben a körben nem tesz különbséget tipikus és atipikus, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony és munkaviszony között, hanem egyértelműen kijelenti, hogy mindez a munkáltató kötelezettsége.

Bár a hatályos Mt. már nem tartalmazza a régi Mt. 102. § (3) bekezdés b) pontját, miszerint a munkáltató köteles megadni a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást a munkavállaló számára, mégis – *expressis verbis* hiányában is – ez a kötelezettség a munkáltatót továbbra is terheli.<sup>1</sup> Mindezt alátámasztja egyrészt az Mt. 42. § (2) bekezdésének a) pontja, miszerint a munkáltató irányítja a munkavégzést; másrészt pedig az Mt. 51. §-ához fűzött indokolás, amely kimondja, hogy az előbb említett jogszabályhelyből következik, hogy a munkavégzéshez szükséges irányítás a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is.

Ennek megfelelően úgy kell megszerveznie a munkát, hogy azt a munkavállaló megfelelően elláthassa. Az indokolás ezen túlmenően kiemeli, hogy az Mt. 6. § (4) bekezdéséből levezethető a munkáltatónak azon kötelezettsége, hogy a munkavállalót minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztassa, amely jogainak gyakorlása és kötelezettségeinek teljesítése tekintetében lényeges. Nyilvánvaló tehát, hogy ami a munkavállaló oldalán az őt érintő kockázatok vonatkozásában az információk hozzáféréséhez való joga, az a munkáltató oldalán az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek körébe tartozó tájékoztatási kötelezettség.

A régi Mt. 102. § (4) bekezdésével azonos rendelkezést szintén nem találunk már a hatályos Mt.-ben, ami csak azt rögzítette, hogy a munkáltató köteles a szükséges ismeretek megszerzését biztosítani a munkavállaló számára. Az indokolás itt is kitér a munkáltató irányítási kötelezettségére, amelyből

<sup>1</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, 2021.

levezethető, hogy köteles minden olyan ismeretet, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges. Ennek a kötelezettségnek a munkavédelmi jelentősége nem szorul további magyarázatra, bár ennek kapcsán azért megjegyzendő, hogy a hatályos munkavédelmi törvény 54. § (7) bekezdése is úgy rendelkezik, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni.

Figyelemmel kell lennünk az Mt. 51. § (3) bekezdésére is, amely általános foglalkoztatási követelményként határozza meg, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkata, fejlettségére, egészségi állapotára hátrányos következménnyel nem jár. Ennek megfelelően a munkafeltételek biztosítása körében a munkáltatónak számba kell vennie a munkavállaló korát, testfelépítését, mentális, lelki és testi, fizikális betegségeit, valamint aktuális egészségi állapotát – például várandósságát. Nyilvánvaló, hogy mindez – tehát az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei – nem csak a munkaszerződés megkötésekor fennálló egészségi állapotra érvényes, hanem a jogviszony folyamatos jellegére tekintettel a foglalkoztatás során fennálló mindenkori egészségi állapotra is vonatkozik.<sup>2</sup> Ebben a körben tehát megállapítható, hogy míg az 51. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettség speciális prevenció, hiszen azt a konkrét munkavállaló vonatkozásában kell teljesíteni; addig a (4) bekezdésben meghatározott előírás generális prevenció, mert annak általánosan, a munkakörnyezet és a munkavállalók összesége tekintetében kell eleget tenni. A munkáltató ezen kötelezettségei nem csupán megjelenítik a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkező károk megelőzésére irányuló intézkedéseket, hanem befolyásolják a munkáltató kártérítési kötelezettségének megítélését is.<sup>3</sup>

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Munkavéd tv.) – különös tekintettel annak III. és IV. fejezetére – már részletes szabályokat állapít meg. A 2. § (2)–(4) bekezdései itt is rögzítik, hogy a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósulásáért; ennek módjáért, valamint ezek munkavállaló által történő megismeréséért. A kiindulópontunk azonban a 9. § (1) bekezdése, amelynek értelmében a törvény hatálya kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik. Ebből egyértelműen levonható az a következtetés, miszerint az otthoni munkavégzésre is alkalmazni kell a munkavédelmi szabályokat, hiszen a Munkavéd tv. (2)–(3) bekezdésében meghatározott kivételek között nem szerepel, hogy a munkavédelmi normák az otthonról történő munkavégzés esetében nem alkalmazandók.

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK Tanács Irányelve (a továbbiakban: Keretirányelv) a Munkavéd

<sup>2</sup> KÁRTYÁS GÁBOR – PETROVICS ZOLTÁN – TAKÁCS GÁBOR: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* [Complex Jogtár] Budapest, Wolters Kluwer, 2020.

<sup>3</sup> A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelősége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény Indokolás I. 1. pontja

tv. rendelkezéseit az Európai Unióhoz történő csatlakozás okán módosító 2004. évi XI. törvény ültette át a magyar jogba; azonban a Munkavéd tv. a minimumkövetelményeken túllépve részletes, konkrét rendelkezéseket tartalmaz.

Vegyük példának a Keretirányelv 9. cikkének (1) bekezdését, amelynek értelmében a munkáltató rendelkezik a munkahelyi biztonságot és egészséget fenyegető kockázatokkal kapcsolatos értékeléssel. Ehhez képest a Munkavéd tv. minőségi és mennyiségi értékelést követel meg a munkáltatótól, figyelembe véve az alkalmazott munkaeszközöket, veszélyes anyagokat, a munkavállalókat érő terheléseket, valamint a munkahelyek kialakítását. Ezen kívül azonosítania kell a várható veszélyeket, a veszélyeztetettek körét, továbbá fel kell becsülnie a veszélyeztetettség mértékét a veszély (baleset, egészségkárosodás) jellege szerint.

A kockázatértékelés időpontjáról úgy rendelkezik, hogy azt a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni.<sup>4</sup> Látható tehát, hogy a jogalkotó részletesebb szabályokat állapít meg.

A kockázatértékelés mellett a munkavállaló megfelelő tájékoztatása és oktatása is rendkívül lényeges. A Munkavéd tv. a Keretirányelvvel egyezően úgy rendelkezik,<sup>5</sup> hogy a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. A törvény előírja ennek időbeli feltételeit is, miszerint a fenti kötelezettségnek a munkába álláskor; munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor; új technológia bevezetésekor vagy munkaeszköz üzembe helyezésekor, illetve munkaeszköz átalakításakor kell eleget tennie a munkáltatónak. Ezen túlmenően a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.<sup>6</sup> A munkáltató nem ignorálhatja a tudomására jutott rendellenességet, hiszen a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul köteles kivizsgálni és a szükséges intézkedéseket megtenni. Adott esetben, ha a követlen veszély fennáll, a munkavégzést leállítani. A munkavállalók egészségének megóvása érdekében biztosítania kell továbbá a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiéniás állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását.

A munkavállaló munkavégzésre való alkalmasságának orvosi vizsgálata álláspontom szerint szintén beletartozik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek körébe, ezért a munkáltató köteles erről gondoskodni. Ezt igazolja a Munkavéd. tv. kodifikációs szerkezete azzal,

<sup>4</sup> Munkavéd tv. 54. § (2) bek.

<sup>5</sup> Munkavéd tv. 55. § (1) bek.

<sup>6</sup> Munkavéd tv. 54. § (7) bek. b) pont.

hogy ezt az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek személyi feltételei között szabályozza. A 49. § (1) bekezdése – az Mt. 51. § (3)–(4) bekezdésében foglaltakra figyelemmel – a következő feltételeket állapítja meg: I. a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, II. foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja, III. foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára; valamint IV. mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni. Ez a jogszabály a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, melynek hatálya a 2. § szerint kiterjed minden olyan munkáltatóra, aki szervezett munkavégzés keretében munkavállalót foglalkoztat. A rendelet itt is meghatározza a kivételeket, de az otthoni munkavégzés nem tartozik ezek körébe. A munkavédelem részét képező munkaköri alkalmassági vizsgálat lényege, hogy megállapítsa a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés, illetve hogy a munkavállaló képes-e annak megfelelni.<sup>7</sup> Az alkalmasság véleményezése során az orvosnak a munkáltató által megjelölt munkakört kell figyelembe vennie.

Az uniós Keretirányelv munkaköri és munkakörnyezeti további specializálódásából kiindulva több ilyen irányelv is átültetésre került a nemzeti jogba. Ezek közül az otthoni munkavégzés szempontjából a legfontosabb a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv implementálásának eredményeként meghozott a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet. Ennek hatálya kiterjed minden olyan szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalóra, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ, továbbá minden munkáltatóra, akik ilyen munkavállalót foglalkoztatnak.<sup>8</sup> A rendelet szerint a munkáltató – a már fent említett kockázatértékelés során, a képernyős munkahelyen történő munkavégzés egészségi és biztonsági feltételeinek rendszeres ellenőrzése alkalmával – folyamatosan vizsgálja I. a látásromlást előidéző tényezők, II. a pszichés (mentális) megterhelés, III. a fizikai állapotromlást előidéző tényezők előfordulásának kockázatát.<sup>9</sup> A munkáltató ezen túlmenően úgy köteles megszervezni a munkafolyamatokat, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg.<sup>10</sup> Mindezt természetesen a munkáltató köteles utasításba adni,

<sup>7</sup> 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § a) pont.

<sup>8</sup> 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 1. § (1) bek. a) és b) pont.

<sup>9</sup> 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 1. § (3) bek.

<sup>10</sup> 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 4. § (1) bek.

a szükséges információkat és tájékoztatást megadni, valamint érvényesülésüket ellenőrizni annak érdekében, hogy ne következzen be olyan káresemény (baleset vagy egészségkárosodás), amely megalapozná a munkáltató objektív felelősségét. Nyilvánvaló, hogy ezeknek a munkavédelmi normáknak az otthoni munkavégzés vonatkozásában óriási jelentősége van.

Az egészséges és biztonságos munkafeltételeknek a jogalkalmazásban is jelentős szerepe van, különösen akkor, ha már bekövetkezett egy foglalkozási betegség vagy üzemi baleset. Utóbbi fogalmát a Munkavéd tv. 87. § 1/A. határozza meg, amely szerint baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz. Míg az előbbi definícióját a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. §-a határozza meg, miszerint a foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve amely a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Ahogy a Kúria egyik döntésében<sup>11</sup> rámutatott, annak vizsgálata során, hogy a munkavállaló foglalkozási betegségének munkaviszonnal való okozati összefüggése valószínűsíthető-e, valamint a kár a munkáltató működésével összefüggésbe hozható bekövetkezése megállapítható-e, nem hagyható figyelmen kívül a munkáltató egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettsége. Ezt mindenképpen megfelelően kell értékelni ahhoz, hogy a jogvita érdemben helyesen eldönthető legyen.

Már itt meg kívánom jegyezni, hogy ezeket a munkavédelmi célzatú munkafeltételeket a Munkavéd tv. 4. § szerint úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is. Ezt a rendelkezés álláspontom szerint az otthoni munkavégzés esetén is alkalmazni kell.

Látható tehát, hogy nem várható el a jogalkotótól sem uniós, sem tagállami szinten, hogy munkavédelmi jogi normák meghatározásával a végletekig konkretizálja a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkafeltételeket. Sokkal inkább a minimumkövetelmények meghatározásának uniós szinten, míg tagállami szinten a minimum követelményeket gyakorlati védelmi intézkedésekkel megtöltő hatékony munkáltatói fellépésre ösztönzésnek, kötelezésnek van jelentősége, ami azáltal érhető el, hogy az állam felügyeli ezen célkitűzések megvalósítását, a munkavédelmi szabályok végrehajtását. Ebben a körben tehát fontosabb a prevenció, mint az utólagos kárenyhítés, amely már beállítja a munkáltató objektív felelősségét.

<sup>11</sup> BH2020. 22.

### 3. Az otthoni munkavégzés tartalma és típusai

Az otthoni munkavégzés az elmúlt – de napjainkban is lappangó – járványhelyzet keserű tapasztalatai okán számottevő, különböző munkakörökben dolgozó munkavállalót érintett a kezdeti időszakban hol megkönnyebbülésként, a járvány elleni védelem eszközeként, egyfajta munkáltatói privilégiumként, aztán a későbbiekben – különösen a munkavállaló otthonának alkalmatlansága, a lakás kicsinyisége, zsúfoltsága vagy esetleg a gyermekek távoktatásának kötelezettségéből fakadó nehézségek miatt – inkább teherként.

A munkáltatók úgy rendelték el az otthoni munkavégzést munkavállalóik számára vagy állapotok meg velük ezt illetően, hogy közben sem az úgynevezett *home office* egzakt jogi fogalma, sem pedig annak megfelelő jogi normákon nyugvó szabályozása hiányzott és hiányzik mind a mai napig. Ebből kiindulva a jogbiztonság követelményét szem előtt tartva még inkább fontos annak meghatározása, mit értünk otthoni munkavégzés alatt és annak milyen formái vannak; tekintettel arra, hogy ezek alapján határozhatóak meg mind a munkáltató, mind a munkavállaló jogai és kötelezettségei – különös figyelmet fordítva a munkáltató egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettségére, amelyet minden otthoni munkavégzési forma esetében biztosítani kell.

Az otthoni munkavégzés álláspontom szerint egy gyűjtőfogalom, ami magában foglal minden olyan munkavégzési formát, amelynek keretében a munkavállaló nem a munkaszerződésben munkavégzés helyeként meghatározott helyszínen, hanem a saját, privát otthonában, lakásában végzi a munkáját, függetlenül a munkaviszony tipikus vagy atipikus jellegétől, az elrendelés módjától, a munkakör sajátosságaitól, a munkaidő-beosztástól, valamint a megfelelő szabályozás létezésétől vagy annak hiányától.

Az otthoni munkavégzés meglátásom szerint a következő három munkavégzési formára terjed ki: I. a távmunka, II. a bedolgozói jogviszony és a III. *home office*. Az elkövetkezendő alfejezetekben ezen munkavégzési típusok főbb ismérvei, elrendelésének körülményei, munkavédelmi aspektusai, továbbá ezen formák egymástól való elhatárolásai kerülnek kifejtésre a napjainkban felmerülő különböző tudományos és elméleti álláspontokra figyelemmel.

#### 3.1. A távmunka

A távmunka nem egy újkeletű fogalom a munkajogban, hiszen már Magyarország uniós csatlakozása óta ismert jogintézmény.

A távmunka mint atipikus munkaviszony szabályait az Mt. 196–197. § tartalmazza. E szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

Ennek a definíciónak az alapján még nem tudnánk különbséget tenni az otthoni munkavégzés más formái között, azonban ha tovább megyünk, akkor a (2) bekezdésben azt olvassuk, hogy a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában. Ez az a pont, ami alapján elválasztható a távmunka a *home office* munkavégzéstől, ugyanis utóbbi esetén a feleknek nem kell a munkaszerződésben megállapodniuk.

A (3) bekezdés meghatározza, hogy a – 46. §-ban foglaltakon túlmenően – a munkáltató tájékoztatói kötelezettsége kiterjed I. a munkáltató általi ellenőrzésre, II. a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályaira, továbbá III. arra a szervezeti egységre, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

Fontos hangsúlyozni, hogy a távmunkával kapcsolatban rögzített fenti megállapítások csak főszabályként érvényesülnek a munkajogban, hiszen az előző bekezdésekben kifejtetteket jelentősen árnyalja a pandémia okozta veszélyhelyzet miatt meghozott, és jelenleg is alkalmazandó, a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020 (XI. 11.) Korm. rendelet 2021. július hó 3. napján hatályba lépő módosítása, amely kimondja, hogy a veszélyhelyzet ideje alatt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-a helyett a (2) –(6) bekezdésben foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.<sup>12</sup> Ennek megfelelően jelenleg távmunkának az a munkavégzés tekintendő, amikor a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Bár ez a definíció lényegében összemosza a távmunkavégzést az elkövetkezendő alfejezetekben részletesen is bemutatásra kerülő *home office* munkavégzéssel, továbbra is fennáll az a kettő közötti – már korábban is hivatkozott – determináló különbség, amely szerint távmunka esetében a veszélyhelyzet ideje alatt is a munkaszerződésben kell megállapodni a feleknek a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Lényeges, hogy főszabály szerint nincs helye a távmunkavégzés egyoldalú elrendelésének. Ezzel szemben a koronavírus miatti veszélyhelyzet egy ideig megteremtette annak lehetőségét, hogy a már nem hatályban lévő koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet szerint<sup>13</sup> a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.) a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kellett alkalmazni, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetette.

A korábbiakban már említett a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a távmunkára vonatkozó

<sup>12</sup> 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 3. § (1) bekezdés.

<sup>13</sup> 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés b) pont).



speciális munkavédelmi szabályokat tartalmazó Munkavéd tv. 86/A. §-a helyett a (2)–(3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni. Eszerint a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított – már nem csak számítástechnikai – munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltatónak a kockázatértékelés elvégzése során meg kell győződnie a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról, amely állapot fenntartásáról a munkavállaló gondoskodik. A távmunkavégzés ennek megfelelően már nincs kötve a számítógépes munkavégzéshez.

Lényegesnek tartom Horváth István és Szladovnyik Krisztina azon megállapítását, amely szerint a fenti kormányrendelet 1/B. §-ára figyelemmel relativizálja az ebben foglalt munkavédelmi szabályok érvényesülését, tekintettel arra, hogy a felek ezektől megállapodásukkal eltérhetnek.<sup>14</sup>

Bár a távmunkát végző munkavállaló tevékenységét az otthonából végzi, az Mt. 196. § (5) bekezdése szerint a munkáltató a túlzott elszigetelődés veszélyeinek elhárítása érdekében biztosítja azon távmunkát végző munkavállaló számára a munkaterületre való belépést<sup>15</sup> és a más munkavállalókkal való kapcsolattartást, aki a távmunka természeténél fogva nem integrálódik úgy a munkaszervezetbe, mint egy hagyományos munkavállaló.<sup>16</sup>

### 3.2. A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony szintén atipikus munkajogviszony. A távmunkával való elhatárolása leginkább abban ragadható meg, hogy – az előző alfejezeben hivatkozott kormányrendelet rendelkezéseitől eltekintve – itt nincs szó számítástechnikai eszközök használatáról. Tipikus ilyen bedolgozói munkaviszonyban ellátható feladatnak minősül például a csomagolás, címkézés vagy az összeszerelési munka.<sup>17</sup>

Az Mt. 198. § (1) bekezdése szerint a bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.

A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a költség-térítés módját és mértékét, valamint a munkavégzés helyét. Ez utóbbi lehet a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely is. Itt is irányadó az a szabály, hogy a munkavállaló otthonának alkalmasnak kell lennie a munkavégzésre, hiszen a munkavédelmi előírások, illetve az

<sup>14</sup> HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: Munkaügyeink – nyári változások. *Adó szaklap 2021/10. – Munkaügy*

<sup>15</sup> Csupán érdekességképpen jegyzem meg, hogy a német dogmatika már régóta különbséget tesz izolált távmunka és váltakozó távmunka között. A munkavállaló előbbinél az otthonában, míg utóbbi esetben hol a lakásában, hol a munkahelyi irodában végzi munkáját. Vö. Kristin MOSER: *Einführung von Telearbeit – Status und Rahmenbedingungen*. Hamburg, Diplomica GmbH, 2001. 15.

<sup>16</sup> KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS i. m. (Jogtár-kommentár)

<sup>17</sup> KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS i. m. (Jogtár-kommentár)

egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításának kötelezettsége – csak úgy, mint a távmunka tekintetében – a bedolgozói jogviszony esetében is a munkáltatót terhelik.

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – csupán a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

A munkavállaló feladatát főszabály szerint a saját eszközeivel végzi, de itt is el kell végezni azt a kockázatelemzést, amely szerint azok megfelelnek-e a biztonságos munkavégzés feltételeinek.

Ami az ellenőrzést illeti, a munkáltató állapítja meg főszabály szerint az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Lényeges, hogy az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Már itt előrebocsátom, hogy a távmunka és a bedolgozói munkaviszony csak a felek megállapodása alapján jöhet létre jogszerűen. Ezzel szemben a *home office* esetében a munkáltató – habár szűk körben, bizonyos feltételek betartása mellett, de – egyoldalúan is elrendelheti.

### 3.3. *A home office*

A *home office* a tavalyi esztendőben nálunk is olyan módon lett ismert és alkalmazott jogintézmény, hogy a megfelelő jogi szabályozása teljesen hiányzott; így a hazai munkajogi tudományos élet szereplőire hárult az a feladat, hogy a homályos tartalmú, újkeletű fogalmakat tisztázza és a meglévőket az újakkal együtt értelmezze, rendszerezze, segítve ezzel a jogalkotót. Ebbéli mulasztását a törvényhozó azóta sem pótolta, így az számos kockázatot rejt magában mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldaláról.<sup>18</sup>

A jogalkotó feladatának teljesítését sürgetővé teszi az a realitás, hogy a járványhelyzet elmúltával a *home office* továbbra is egy a munkajogban jelenlévő, az otthoni munkavégzés egyik formájaként ismert jogintézmény lesz. Ennek fényében a jognak alapvetően nem az a feladata és funkciója, hogy új jogviszonyok megalkotásával jogi konstrukciókat találjon ki, hanem az, hogy a társadalomban jelenlévő magatartásokat, tényeket, jogviszonyokat szabályozza, azokat megfelelő jogi keretek közé foglalja annak érdekében, hogy a jogviszony alanyai a megalkotott jogi normákhoz tudják igazítani cselekedeteiket, ami egyúttal a jogbiztonság fundamentuma.

Felmerül a kérdés tehát, hogy jogi szabályozás hiányában mit nevezünk ma *home office*-nak? A hazai jogirodalomban uralkodónak számít az a nézet, hogy az 'otthoni munkavégzés' kifejezést szino-

<sup>18</sup> CZIRÓK Andrea – NYERGES Éva: Digitalizáció a munkajogban II. Távmunka a gyakorlatban. *Munkajog*, 2018/4. 40–46.

nimaként használják a *home office*-szal, élesen különválasztva azt a távmunkától.<sup>19</sup> Holott az otthoni munkavégzés, ahogy már korábban említettem gyűjtőfogalom, amibe a távmunka éppúgy beletartozik mint a *home office*, független attól, hogy az előbbi atipikus munkaviszony. Ennek fényében álláspontom szerint a *home office* és az otthoni munkavégzés bár rokon, de nem ekvivalens fogalmak, hiszen minden *home office* otthoni munkavégzés, de nem minden otthoni munkavégzés *home office*.

A *home office* tartalmi elemeit is akként határozzák meg, hogy az mennyiben különbözik a távmunka jogi fogalmától. Ennek megfelelően véleményem szerint a *home office* a munkaszerződés módosítását nem igénylő, rendszeres jellegű, a munkaidő egy részét érintő otthoni munkavégzési forma, amelynek alapja a felek konszenzuson alapuló megállapodása vagy a felek közötti konzultációt és kockázatértékelést követően a munkáltató egyoldalú utasítása, illetve amelyre a munkajog általános szabályai az irányadók.

A *home office* elrendelésének alapja lehet egyrészt a felek konszenzusan alapuló, a munkaszerződés módosítását nem igénylő megállapodás, másrészt a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.

A *home office* munkavégzési formára irányuló megállapodást mind a munkáltató, mind a munkavállaló kezdeményezheti azzal, hogy a megállapodásban rögzítik a *home office* kezdetének és végének időpontját, valamint annak helyét. Ez utóbbi azért is lényeges, mert véleményem szerint szó sem lehet arról, hogy a munkáltató a *home office* okán jogszerűen ideiglenesen vagy véglegesen átengedhetné vagy átruházhatná a munkahely kijelölésére vonatkozó azon jogát, amivel nem is rendelkezik; különösen akkor nem, ha az a munkaszerződésben rögzítve van.

Ami pedig az időtartamot illeti, meglátásom szerint ebben az esetben nem irányadó az Mt. 53. § (2) bekezdésében meghatározott – naptári évenként 44 napi – időbeli korlát, vagyis a felek ettől hosszabb időtartamot is megállapíthatnak.

A megállapodás megszövegezése során különös figyelemmel kell lenni a munkáltatót terhelő kötelezettségekre. Bár az Mt. 51. § (1) bekezdésében meghatározott rendelkezés úgy fogalmaz, hogy a munkáltató – a felek eltérő megállapodása hiányában – köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Ez lehetővé teszi, hogy bizonyos munkafeltételeket – úgymint a munkavégzés technikai feltételeit, eszközeit – a munkavállaló biztosítsa.<sup>20</sup> Ennek a megállapodásának azonban korlátjai is vannak, ugyanis a munkáltató nem mentesülhet az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosításának kötelezettsége alól még akkor sem, ha a munkavállaló ezen feltételek biztosítását a megállapodásban nem igényli vagy ezekről lemond. Az ilyen kikötés ugyanis jogellenes. Ennek megfelelően, ha tehát van a felek között megállapodás, akkor abban a munkáltató jogszerűen nem ruházhatja át azt a felelősséget, és nem mentesülhet olyan kötelezettségektől, amelyek alapvetően, jogszabály erejénél fogva a munkáltatót terhelik.

<sup>19</sup> MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG ELNÖKSÉGE ÉS A MUNKAJOG FOLYÓIRAT SZERKESZTŐBIZOTTSÁGA: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt. Budapest, 2020. <https://tinyurl.com/2p99ewhu>

<sup>20</sup> KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS i. m. (Jogtár-kommentár)

Ezzel összefüggésben a Kúria egyik elvi bírósági határozatában megállapította, hogy a munkáltató belső szabályzata nem korlátozhatja sem a kárfelelősséget, sem a kárfelelősségi szabályok alkalmazását.<sup>21</sup>

Ami pedig a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást illeti, egyetértek Molnár Bence azon állításával, hogy a *home office* ma Magyarországon, kifejezett eltérő megállapodás hiányában, jogszerűen csak az Mt. 53. §-ában szabályozott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében valósítható meg.<sup>22</sup> Bár ebben az esetben a munkáltató egyoldalú utasításáról van szó, mégis számos tényezőt mérlegelnie kell, amelyek elmulasztása esetén a munkavállaló foglalkoztatása nem lesz jogszerű. Így például a munkáltatónak el kell végeznie a munkavállalóval való konzultációt, a munkavégzés egészség nem veszélyeztető és biztonságos feltételeinek megfelelő biztosítására irányuló kockázatértékelést annak megelőzése érdekében, hogy a munkáltató objektív felelőssége a *home office-ban* dolgozó munkavállaló sérelmére bekövetkező, a munkavégzéssel közvetlen okozati összefüggésben lévő káresemény miatt beálljon. A felek közötti konzultációt a munkavállaló egyoldalú utasítása ellenére azért tartom megkerülhetetlennek, mert ennek hiányában a munkavállaló egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok megfelelő értékelése sem történhet meg.

A *home office* elrendelésére irányuló döntés meghozatala során a munkáltatónak a méltányos mérlegelés elvére, a munkavállaló számára aránytalan sérelem okozásának és a joggal való visszaélés tilalmára, a munkáltatót terhelő munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettségére, a megfelelő kockázatértékelésre, az adatvédelem és kiberbiztonság követelményére, valamint az Mt. által tételesen felsorolt kizárási okokra kiemelt figyelmet kell fordítania. Ha ezek a fent említett feltételek nem sérülnek, akkor a munkáltató jogszerűen határozhatja meg a munkavégzés helyeként a munkavállaló lakóhelyét. Ha ugyanakkor a munkáltató ezeknek a feltételeknek a megszegésével rendeli el az otthoni munkavégzést, akkor az jogellenes lesz, így a munkavállaló annak teljesítését jogszerűen tagadhatja meg. Ahogy erre Kártyás Gábor is rámutat: „Teljes humánpolitikai képtelenség az utasításra elrendelt otthoni munka. A munkavégzési hely nem véletlenül kötött a felek megállapodásához. Számtalan olyan eset elképzelhető ugyanis, ahol a munkavállaló számára az otthoni munkavégzés egyszerűen nem megoldható.”<sup>23</sup> Az általa elmondottak álláspontom szerint a fentiekkel együtt értelmezhetőek megfelelően; vagyis csak a „számtalan esetek” alapos mérlegelése mellett rendelhető el jogszerűen a *home office*.

Mindezekén túlmenően fontos megjegyezni, hogy a munkáltató *home office* munkavégzésre irányuló utasításában egyértelműen meg kell jelölnie a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát, – ami az Mt. rendelkezése alapján nem lehet több évi 44 napnál, – valamint a munkavégzés helyét; jelesül a munkavállaló otthonát.

<sup>21</sup> EBH2016. M.12.

<sup>22</sup> MOLNÁR Bence: Gondolatok a home office-ról általában és a vírus idején. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2020/1. 40. [http://hllj.hu/letolt/2020\\_1/03\\_MolnarB\\_M\\_hllj\\_2020\\_1.pdf](http://hllj.hu/letolt/2020_1/03_MolnarB_M_hllj_2020_1.pdf)

<sup>23</sup> KÁRTYÁS Gábor: Veszélyhelyzetre veszélyes munkajogi szabályok. <http://www.klaw.hu/2020/03/19/kartyas-gabor-munkajog/>

Ha ezeket, különösen az utóbbi kötelezettségét a munkáltató elmulasztja, akkor az utasítása – megítélésom szerint – nem lesz végrehajtható. Ennek megfelelően vitathatónak tartom – a felek konszenzusán alapuló megállapodásánál kifejtettekhez hasonlóan – azt az elgondolást, hogy a munkáltató átengedhetné a munkavégzés helyének megválasztásához való jogát a munkavállaló részére. Ahogy a fentiekből kitűnik a munkavégzés helyének megválasztása nem csupán jogosultság, de kötelezettség is egyben. Ennek okán megcáfolhatónak gondolom ebben a körben Pál Lajos álláspontját.<sup>24</sup> Ugyanis a szerződéses munkahely és a tényleges teljesítési hely közötti különbségtételre építő dogmatikai megközelítéstől függetlenül, akkor is kizárólag a munkáltató lesz jogosult és egyben kötelezett a tekintetben, hogy meghatározza a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés helyét, nevezetesen a munkavállaló otthonát. Ebben a körben tehát a munkáltatónak nincs olyan jogosultsága, amit átengedhetne vagy átruházhatna a munkavállaló részére arra vonatkozóan, hogy az szabadon határozza meg a munkavégzés helyét a munkáltató bármiféle befolyása nélkül. Ennek megfelelően véleményem szerint a munkavégzési hely átengedésére irányuló döntés és annak egyoldalú kötelezettségvállalás gyanánt való minősítése jogilag kifogásolható. Az előbb említett álláspont érvényesülése ugyanis azáltal a következménnyel járna, hogy a munkavállaló tetszése szerint dolgozhatna az otthonában és azon kívül olyan helyeken, ahol a munkavégzés, így különösen sem annak egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételei, sem a megfelelő adatvédelmi követelmények nem adóttak.

Hangsúlyozni kívánom különösen a járványhelyzetből fakadó tapasztalatok okán azt, hogy a *home office* munkáltató általi egyoldalú elrendelése nem mentesít a foglalkoztatási kötelezettség alól. A *home office* révén ugyanis a munkáltató nemhogy nem szabadul az őt terhelő kötelezettségek alól, hanem azokat még inkább bonyolítja, teljesítésüket megnehezíti. Ezt azért is tartom lényegesnek rögzíteni, mert sajnálatos módon bevett szokás volt, hogy némely munkáltató úgy kívánt az üzletfenn tartási költségektől mentesülni, hogy „levéve a kezét a munkavállalókról” egyoldalúan elrendelte az otthoni *home office* munkavégzést mindenfajta további intézkedés nélkül ahelyett, hogy felmérte volna a munkavállalók otthonának munkavégzésre való alkalmasságát.

Ezzel szemben – ahogy a távmunkáról szóló alfejezetben már utaltam rá – a koronavírus miatti veszélyhelyzet megteremtette annak lehetőségét, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhesse. Azonban a hatályos, távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020 (XI. 11.) Korm. rendelet már nem tartalmaz utalást az otthoni munkavégzésre.<sup>25</sup>

Ahogy már előbb utaltam rá, az adatvédelem rendkívül fontos a *home office* során. Ennek megfelelő biztosítása szintén a munkáltató kötelezettsége. Éppen ezért vagy az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodásban, vagy az egyoldalú munkáltatói utasításban célszerű olyan munkáltatói

<sup>24</sup> PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. 56–59.

<sup>25</sup> VARGHA Bálint: *Állami Számvevőszék Elemzés – Távmunka, Otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok*. Budapest, 2021. [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezsek/2021/tavmunka\\_20210108.pdf?ctid=1307](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezsek/2021/tavmunka_20210108.pdf?ctid=1307)

rendelkezéseket meghatározni, amelyek garantálják az adat- és kiberbiztonságot, valamint az üzleti titok megőrzését. Ezt erősíti meg az Európai Unió Adatvédelmi Munkacsoportjának a munkahelyi adatkezelésről szóló 2/2017. számú véleménye, amely szerint a munkáltató biztosítja a számítástechnikai eszközön lévő saját adatainak biztonságos továbbítását a készülék és a saját hálózata között. Ebben a körben a *home office* esetén is alkalmazandók az Mt. adatkezelésre vonatkozó szabályai. A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – a felek eltérő megállapodása hiányában – kizárólag a munkaköréből fakadó feladatai teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató ellenőrzése során a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkavégzéssel összefüggő adatokba tekinthet be, az ellenőrzési jogosultság szempontjából ilyen adatnak minősül az előző bekezdés szerinti korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat, továbbá a munkáltató ellenőrzése során akkor is betekinthet a munkakörből fakadó feladatok teljesítésével összefüggő adatokba, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a saját számítástechnikai eszközét használja.<sup>26</sup> A számítástechnikai eszközök használatának *home office* munkavégzésben való jelentőségére tekintettel vitathatónak tartom azt az álláspontot,<sup>27</sup> amely szerint a *home office*-nak a számítástechnikai eszköz használata nem szükségszerű feltétele, holott ez az elgondolás a gyakorlatban nehezen képzelhető el.

A *home office*-ra vonatkozó munkavédelmi szabályok vonatkozásában kétfajta jogértelmezés áll szemben egymással. Az egyik az analógiai, a másik a tartalmi jogértelmezés.<sup>28</sup>

Az utóbbi abból indul ki, hogy a munkáltató munkavédelmi kötelezettségei korlátozottak. Ennek két iránya van: egyrészt a tájékoztatási kötelezettség a munkavállaló egészséget és biztonságát veszélyeztető kockázatok értékelése és megelőzése érdekében, másrészt a kockázatelemzés követelménye, ami az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközök megfelelő használatához elengedhetetlen.

A tartalmi megközelítés szerint azonban ezen túlmenően a *home office*-ra nem alkalmazandók a munkavédelmi normák, mert ezek jellegüknél fogva csak azokra a munkavégzési helyekre vonatkoznak, amelyeket a munkáltató alakított ki és üzemeltet kifejezetten több munkavállaló munkavégzése biztosításának céljából, vagy legalábbis olyan helyzetben érvényesíthetők, amelyben az otthoni munkavégzés huzamosan, mégpedig a munkaviszony teljes tartamára kiterjedően valósul meg úgy, mint a távmunka esetében.

Ezzel szemben az analógiai jogértelmezés szerint a *home office* és a távmunka között nincs érdemi különbség, ezért az Munkavéd tv. 86/A. § rendelkezéseit<sup>29</sup> kell alkalmazni mindkét otthoni munkavégzési formára.

<sup>26</sup> MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG ELNÖKSÉGE ÉS A MUNKAJOG FOLYÓIRAT SZERKESZTŐBIZOTTSÁGA i. m. az Mt. 11/A. §. (2)–(5) bekezdéseire figyelemmel.

<sup>27</sup> Magdolna VALLASEK – Gábor MÉLYPATAKI: Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary. *Central European Journal Of Comparative Law*, 2020/2. 179.

<sup>28</sup> MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG ELNÖKSÉGE ÉS A MUNKAJOG FOLYÓIRAT SZERKESZTŐBIZOTTSÁGA i. m.

<sup>29</sup> Jelenleg a 487/2020 Korm. rendelet rendelkezési az irányadók, miszerint a Munkavéd. tv. 86/A § helyett a kormányrendelet rendelkezéseit kell alkalmazni.

A megoldás a kettő között félúton található, mert bár álláspontom szerint a két jogintézmény alapvető különbségei miatt a távmunkára vonatkozó munkavédelmi szabályok nem vonatkoznak a *home office*-ra, azonban tekintettel a szervezett munkavégzésre, valamint az uniós Keretirányelvben foglaltakra, a munkavédelem általános szabályait kell alkalmazni. Éppen ebből kifolyólag vitatom Pál Lajos álláspontját,<sup>30</sup> aki szerint a *home office* tekintetében nem alkalmazandók a munkáltatót terhelő munkavédelemre vonatkozó előírások és az azok ellenőrzésére irányuló kötelezettség.

A *home office* mint jogi fogalom vonatkozásában szükségtelennek tartom a magyar nyelvre történő lefordítását; hiszen ahogy a franchise mint kifejezés meg tudott honosodni a magyar jogban, úgy meglátásom szerint a *home office* is így fog rögzülni.

Ennek az alfejezetnek a zárásaként azt kívánom megjegyezni, hogy meggyőződésem szerint a német dogmatikai megközelítés – így a mobil munkavégzést szabályozó törvénytervezetben foglalt szabályozás<sup>31</sup> – lenne a legalkalmasabb arra, hogy a *home office* jogintézményét megfelelő módon deklaráljuk Magyarországon.

#### 4. A munkáltató kárfelelőssége a munkavállalóval szemben

Az eddigiekből kifejtettek alapján nem vitás, hogy a munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítása minden szervezett munkavégzés, így az otthoni munkavégzés esetén is. Ebben a fejezetben az kerül górcső alá, hogy a munkavállaló ezen okból fakadó sérelme esetén a kárfelelősség általános szabályai szerint ki és miként viseli a felelősséget.

A munkáltatói kárfelelősség tárgya a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedett károsodásának reparációja.<sup>32</sup> A munkáltatói felelősség objektív, amelyet a munkavállaló fokozott védelme indokol. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató felelőssége a vétkességre (szándékosságra vagy gondatlanságra) tekintet nélkül beáll, vagyis teljes mértékben felel a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett káraiért.<sup>33</sup>

Lényeges, hogy a munkáltató felelősségével kapcsolatban megállapított mérce túlmutat a polgári jogban ismert általános elvárhatósági mércénél, ugyanis a munkáltatónak rendelkezésére állnak azok az anyagi és szervezeti erőforrások, amelyek felhasználásával megteheti a kár megelőzéséhez szükséges intézkedéseket. A munkáltatói felelősség szabályainak rendeltetése tehát nem csak a teljes reparáció, hanem a prevenció is annak előmozdítása érdekében, hogy a munkáltató olyan munkakörnyezetet alakítson ki, illetve technológiát alkalmazzon, amely megteremti a munkavállaló egészsé-

<sup>30</sup> PÁL i. m.

<sup>31</sup> Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Entwurf eines Gesetzes zur Mobilen Arbeit – Mobile Arbeit-Gesetz <https://tinyurl.com/2p8ky9de>

<sup>32</sup> BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m.

<sup>33</sup> KUN Attila: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, 2016. 361.

gének, testi épségének biztonságát. A munkavédelmi szabályok határozzák meg a munkavállaló preventív jellegű kötelezettségeit, amelyeket ha megszeg és bekövetkezik a káresemény, akkor egyfajta szankcióként jelentkezik a munkáltató objektív felelőssége.<sup>34</sup>

Az Mt. 166. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt. Ennek kapcsán a Kúria a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény (a továbbiakban: 1/2018. KMK vélemény) részletesen kifejti, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalója egészségkárosodása miatt keletkezett kárért – figyelemmel az MK. 29. számú állásfoglalására – akkor áll fenn, ha az a munkaviszonnal összefügg.<sup>35</sup> Ebben a körben a munkavállalón van a bizonyítási teher elsősorban a munkaviszony fennállását, azt követően a kárát, majd a kárnak a munkaviszonnal való okozati összefüggését illetően.

A munkaviszony fennállása azért elengedhetetlen, mert ha hiányzik, akkor a munkáltató felelőssége nem állapítható meg.<sup>36</sup> A felelősség megállapítását azonban nem befolyásolja a munkaviszony – akár minimális – tartama.

Az okozati összefüggés a Kúria szerint akkor állapítható meg, ha az adott körülmény az általános élettapasztalat szerint alkalmas volt a kár mint eredmény létrehozására. Ahogy ezzel kapcsolatban a Kúria egyik – már az előző fejezetben hivatkozott – döntésében<sup>37</sup> rámutatott, annak vizsgálata során, hogy a munkavállaló foglalkozási betegségének munkaviszonnal való okozati összefüggése valószínűsíthető-e, valamint a kár a munkáltató működésével összefüggésbe hozható bekövetkezése megállapítható-e, nem hagyható figyelmen kívül a munkáltató egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettsége.

Ahogy a korábbi fejezetben kifejtettem, a *home office* munkavégzés elrendelésének – a felek megállapodása és a munkáltató egyoldalú utasítása esetén is – jogszerűnek kell lennie. Ha ez a feltétel megvalósul, akkor a következő lépés az, hogy maga a munkavégzés se legyen jogszabálysértő, ugyanis a munkáltatónak biztosítania kell az egészséges és biztonságos munkafeltételeket. Amennyiben ezt a kötelezettséget a munkáltató elmulasztja, úgy a munkavállaló még a kár bekövetkezését megelőzően álláspontom szerint alappal hivatkozhat arra a munkaviszonyban is alkalmazandó polgári jogi szabályra, amely szerint károsodás veszélye esetén a veszélyeztetett kérheti a bíróságtól, hogy azt, aki a veszélyt előidézte, az eset körülményeihez képest tiltsa el a veszélyeztető magatartástól; kötelezze a kár megelőzéséhez szükséges intézkedések megtételére; kötelezze megfelelő biztosíték adására.<sup>38</sup>

<sup>34</sup> KUN–GYULAVÁRI (szerk.) i. m. 364.

<sup>35</sup> A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelősségének egyes kérdéseiről szóló véleménye 2016.El.JGY.E.1. véleménye szerint a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett kár lehet különösen: baleset (Munkavéd tv. 87. § 1/A.), foglalkozási megbetegedés (Munkavéd tv. 87. § 1/D), továbbá pl. fertőződések (BH1999. 576.), vegyszer belégzése (Mfv.I.10.245/2008/5.), bármely megbetegedés (EBH2003. 897.), állat harapása állatorvosnál (BH2007. 98.), nehéz tárgy emelése miatt bekövetkezett látásromlás (EBH2003. 980.).

<sup>36</sup> BH2009. 87.

<sup>37</sup> BH2020. 22.

<sup>38</sup> Ptk. 6:523. §



#### 4.1. A mentesülési lehetőségek

Az Mt. két olyan esetet nevesít, amely alapján a munkáltató mentesül az objektív felelősség alól. A Kúria 1/2018. KMK véleményében foglaltak szerint az Mt. 166. § (2) bekezdés rendelkezései alapján az egyik, hogy a munkáltató az ellenőrzési körén kívül eső körülményből keletkezett kár megtérítése alól akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy az ellenőrzési körén kívül eső körülmény egyben olyan, amellyel nem kellett számolnia, továbbá nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Eszerint a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik mindaz a körülmény, amelyre a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása, befolyásolási lehetősége.

A másik mentesülési lehetőség szerint a munkáltató az ellenőrzési körén belül eső körülmény<sup>39</sup> miatt keletkezett kárt akkor nem köteles megtéríteni, ha bizonyítja, hogy azt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.<sup>40</sup> A munkáltató ellenőrzési körébe tartozik többek között a feladatainak ellátása, a munka megszervezése, valamint a munkavégzéshez szükséges felszerelés és berendezés biztosítása. Lényeges megállapítást tesz a Kúria, amikor kimondja, hogy általában a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a telephelyen kívül végzett munka kijelölt, körülhatárolt helyszíne, ideértve annak adottságait. Meggyőződésem szerint ez az otthoni munkavégzésre is vonatkozik, hiszen ahogy arra Lőrincz György rámutat:<sup>41</sup> az ellenőrzési kör, mint mentesülési feltétel, olyan körre szűkítette a munkáltató kártérítési felelősségét, ahol lehetősége és befolyása van a kár megelőzése érdekében megfelelő intézkedéseket megtenni.

Az ellenőrzési kör fogalmaként minden olyan objektív tényt és körülményt érteni kell, amelynek alakítására a munkáltatónak lehetősége van. Ennek értékelése során a baleset közvetlen okát és a balesethez vezető egész munkafolyamatot vizsgálni kell: a munkamódszer megválasztását, az ahhoz biztosított munkaeszközt, a munkavállalói létszámot, szakismeretet, mert ezek biztosítása a munkáltató kötelezettsége, így arra befolyása, ráhatása van.<sup>42</sup> Ugyanígy a munkáltató működési körébe tartozik a munkavégzéssel összefüggésben keletkezett stresszhelyzet.<sup>43</sup> Éppen ezért elengedhetetlen a munkavégzés helyének rögzítése az otthoni munkavégzés – különösen a *home office* – elrendelésekor.

Ahogy arra a már előbbieken hivatkozott Kúria joggyakorlat-elemző csoportja rámutat: nincs jelentősége annak, hogy az adott körülménnyel a munkáltatónak kellett-e számolnia, ha a kárt a munkáltató ellenőrzési körébe eső körülmény okozta. A „nem kellett számolnia” fordulat alkalmazásakor a 1/2018. KMK vélemény szerint a bíróság arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot

<sup>39</sup> A KMK véleménytől eltérő, megszorító értelmezést fogalmaznak meg a Jogtár-kommentár szerzői, mivel álláspontjuk szerint a második kimentési lehetőséghez is az szükséges, hogy egyáltalán ne legyen olyan ok, amely a munkáltató ellenőrzési körébe esett, vagy objektíve elhárítható volt.

<sup>40</sup> HORVÁTH István: Legfőbb kincsünk... – 1. rész. *Adó szaklap 2019/11. – Munkaiügy*

<sup>41</sup> LŐRINCZ György: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2014. 290.

<sup>42</sup> EBH2018. M.20

<sup>43</sup> EBH2001. 571.

tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével.

Az otthoni munkavégzés kapcsán itt is elmondható, hogy a munkáltató annak fogatosítását megelőzően köteles számba venni azokat a követelményeket és körülményeket, amelyek mérlegelésével megállapíthatóvá válik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek megléte a munkavállaló otthonában. Mindezek fényében elvárható, hogy a kár megelőzéséhez és elhárításához szükséges intézkedéseket megtegye.

Az első mentesülési ok tehát álláspontom szerint nem alkalmazható az otthoni munkavégzés tekintetében figyelemmel arra, hogy az a munkáltató ellenőrzési körén belül esik, ezért az ezzel összefüggő kárt megalapozó körülménnyel számolnia kell, megelőzése pedig elvárható, hiszen a munkáltató – a 1/2018. KMK véleményében foglaltakra tekintettel – átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával befolyásolhatja annak keletkezését vagy kiküszöbölését.

A fentiek alapján az otthoni munkavégzés esetén egyedül abban az esetben mentesülhet a munkáltató a felelősség alól, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása vétkességére tekintet nélkül megállapítható. Ha a kár bekövetkezése nem kizárólag a munkavállaló magatartására vezethető vissza, a munkáltató a felelősség alól nem mentesülhet. Ez a kimentési ok a gyakorlatban nehezen bizonyítható, különösen annak fényében, hogy a Kúria szerint a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása a baleset bekövetkezésénél nem állapítható meg, ha a munkáltató nem tett eleget az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosítására vonatkozó jogszabályi előírásoknak.<sup>44</sup> Ennek megfelelően csak akkor mentesülhet a munkáltató az otthoni munkavégzést folytató munkavállaló kárigénye alól, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettségének maradéktalanul eleget tett.

#### *4.2. Részbeni mentesülés és kármegosztás*

A 1/2018. KMK vélemény III. pontja figyelemmel az Mt. 167. §-ára megállapítja, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a teljes kárösszegre vonatkozóan áll fenn. A kár vagy egy részének megfizetése alól mentesül, ha bizonyítja, hogy I. az a károkozás idején nem volt előre látható, vagy II. a kárt részben a munkavállaló vétkes magatartása okozta, vagy III. a kár vagy egy része abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bíróság mérlegelési jogkörével élve IV. részben mentesítheti a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól.

<sup>44</sup> EBH2019. M.20.

Az előreláthatóság objektív teszt, ugyanis a kárnak nem csak a konkrét munkáltató tekintetében, hanem az általános tapasztalati tények alapján kell előreláthatatlannak lennie.<sup>45</sup> Ennek megfelelően mindez annak értékelését jelenti, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak az Mt. 6. §-át alapul véve miről kellett tudnia. A munkáltatónak a károkozás időpontjában nem a pontos kárösszeget, hanem a kár nagyságrendjét és fajtáját kell előre látnia. Figyelembe kell venni azonban, hogy a felek a munkaszerződés megkötésekor és a munkaviszony fennállása – különösen az otthoni munkavégzés előtt és – alatt miről tájékoztatták egymást. Ha a munkavállaló egészségi állapota a kártérítésre okot adó körülmény bekövetkezéséig vagyoni hátrányt nem okozott, és a kára a munkaviszonnyal összefüggő egészségkárosodás miatt következett be, a munkáltató kártérítési felelősségét a kár típusának előreláthatósága is már önmagában megalapozza, függetlenül attól, hogy a károkozó számolhatt-e a károkozás időpontjában a kár nagyságrendjével.

A munkáltató nem felel azért a kárért, amely a munkavállaló vétkes magatartásának (közrehatásának) következménye. A kármegosztás arányát a munkáltató vétkesség nélküli felelőssége mellett is megállapítható vétkessége és a munkavállaló vétkességének aránya határozza meg. Ez utóbbival kapcsolatban az MK. 31. számú állásfoglalása kimondja, hogy a munkavállaló egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történő olyan megsértése esetén, amelynek bekövetkezésében vétkes magatartása is közrehatott, a munkáltató felelősségének mérve nem aszerint alakul, hogy a munkáltatót is terheli-e vétkesség, s ez milyen arányban áll a munkavállaló vétkességével, hanem a kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt. A munkavállaló terhére csak az ő vétkes magatartásával összefüggő kár értékelhető, azonban nem eshet a munkavállaló terhére, ha egy előre nem látható váratlan helyzetben a lehetséges magatartások közül nem a legelőnyösebbet választja.<sup>46</sup>

Ami a pedig kárenyhítési kötelezettséget illeti – vagyis a munkavállaló vétkes közrehatásának nevesített formáját<sup>47</sup> –, a munkavállaló szándékosan nem tesz eleget a kárenyhítési kötelezettségének, ha az egészségi állapotát és az egyéb körülményeket, például életkora, szakképzettsége miatt a munkaerejét nem, vagy nem a tőle elvárható mértékben, illetve módon hasznosítja. A kárenyhítési kötelezettség teljesítésének elmulasztását a munkáltató köteles bizonyítani.

A bírói méltányosság tekintetében a bíróság diszkrecionális jogkörének gyakorlása során értékeli a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát és a kártérítés teljesítésének következményeit.

<sup>45</sup> KUN–GYULAVÁRI (szerk.) i.m. 373.

<sup>46</sup> EBD2019. M.25.

<sup>47</sup> KUN–GYULAVÁRI (szerk.) i.m. 374.

## 5. Összegzés

Az otthoni munkavégzést illetően – tekintettel annak gyűjtőfogalmi jellegére – három előfordulási formát vettem górcső alá. Mindhárom egymástól jól elkülöníthető jogintézmény, így ezek nem ekvivalens, szinonimaként felcserélhető fogalmak.

Ami a *home office* elrendelésének jogszerű eseteit illeti, megállapítást nyert, hogy ezzel szemben a munkáltató otthoni munkavégzésre vonatkozó egyoldalú elrendelése megfelelő kockázatértékelés és konzultáció hiányában egyértelműen jogellenes. Ahogy ez a tanulmányból is kiderül a *home office* jelenti a legtöbb bizonytalanságot, ennek megfelelően vitát is. Azonban álláspontom szerint a már fentebb hivatkozott német megközelítés határozza meg a legalkalmasabb módon annak természetét, ezért azt követendő példának tartom a kialakuló – és remélhetőleg a közeljövőben deklarálásra is kerülő – hazai szabályozásra nézve is. Mivel a jogtudomány egyik feladata az ismeretek összegyűjtése, ezért a hazai munkajogtudomány jeles képviselői által a *home office* jogintézményével kapcsolatosan kialakított és indokolt – annak elrendelésére, foganatosítására, valamint munkavédelmi aspektusaira is kiterjedő – különböző álláspontok is bemutatásra kerültek.

Az nem vitás, hogy a munkáltató objektív felelősséggel tartozik a munkavállaló sérelmére bekövetkező azokért a károkért, amelyek arra vezethetők vissza, hogy a munkáltató az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló kötelezettségének nem tett eleget. Ebben a körben bemutatásra kerültek az ezzel kapcsolatos hazai ítélkezési gyakorlat releváns döntései is.

A mentesülési lehetőségek érvényesülését tekintve megállapítást nyert, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontjának alkalmazhatósága kizárt, tekintettel arra, hogy az otthoni munkavégzés az 1/2018. KMK vélemény szerint a munkáltató ellenőrzési körén belüli tényező.