



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia

Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**Causa et Effectus – A stresszből fakadó kár és a munkaviszony
közötti okozati összefüggés bizonyításának problematikája**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024/12/10

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	4
2.	Fogalmi alapvetés.....	7
2.1.	Mi a stressz?	7
2.1.1.	A stresszről általában.....	7
2.1.2.	A stresszorok	8
2.1.3.	A munkahelyi stressz.....	9
2.1.4.	A (leggyakoribb) munkahelyi stresszorok.....	10
2.2.	Mit nevezhetünk stresszből fakadó kárnak?.....	11
2.3.	A munkajogi kártérítés, mint potenciális jogkövetkezmény a munkahelyi stressz nyomán.....	11
3.	Az Egyesült Királyság jogrendjének munkahelyi stresszt érintő megoldásai.....	13
3.1.	Jogszabályi háttér	13
3.2.	A munkahelyi stresszért való kárfelelősség az Egyesült Királyság bírói gyakorlatában	14
3.2.1.	Walker v. Northumberland Megyei Tanács	15
3.2.2.	Sutherland v. Hatton (és Mások)	16
3.2.3.	A stresszért való munkáltatói kárfelelősség rendszere	17
3.2.4.	A rendszer megítélése.....	18
3.3.	Bizonyítás az Egyesült Királyság polgári eljárásaiban	19
4.	A stresszből fakadó károkért való munkáltatói felelősség	21
4.1.	A munkáltató kötelezettségei	21
4.1.1.	Jogszabályi háttér	21
4.1.2.	A kockázat	22
4.1.2.1.	A pszichoszociális kockázatok megítélése az Európai Unióban.....	22

4.1.2.2.	A pszichoszociális kockázat a magyar munkajogban	23
4.1.2.3.	Az állami segítség hiánya a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésében és megelőzésében.....	24
4.2.	Kárfelelősség.....	25
4.2.1.	A munkaviszony fennállta és az okozati összefüggés.....	26
4.2.2.	Kimentési lehetőségek.....	27
4.2.3.	Az előreláthatóság és a károsult vétkes magatartása a kártérítés mértékének megállapítása kapcsán.....	29
5.	A stresszperek két kritikus pontja.....	30
5.1.	Az egyéni érzékenység problémája.....	31
5.2.	A két jogrend közös kihívása	34
5.3.	A nagyfokú valószínűség problémája	35
5.4.	A valószínűségi bizonyítás jelentette előny	37
6.	Konklúzió	38

1. Bevezetés

„A stresszmentes állapot a halál.”¹ Nem kell, és nem is lehet elkerülni a stresszt, azonban megtanulhatjuk kezelni azt. Ha pedig sikerrel járunk, akkor uralmunk alá hajthatjuk, és eszközként használhatjuk fel céljaink eléréséhez. Ez azonban egy hatalmas kihívás, melyre a tudománynak még nem sikerült kielégítő megoldást kialakítania.

Az utóbbi években, sőt inkább évtizedekben, egyre nagyobb hangsúlyt kapott a stressz kérdése társadalmunkban. Az elmúlt húsz év folyamatosan erősödő digitalizációja szinte állandó készenlétre kényszerítette a munkavállalókat. Immár nem csak a munkahelyen kell az embernek szembenéznie a végtelennek tetsző információáradattal, hiszen az internetnek, számítógépeknek és egyéb okoseszközöknek köszönhetően a munka nyüzsgése beköltözött a háztartásokba is.² Ahogy pedig növekszik a munkavállalókra nehezedő nyomás, a technológia „sötét oldala” súlyos negatív hatással lehet a mentális egészségükre.³ A Covid-19 világjárványt követően egyértelmű összefüggés mutatkozott a munkával kapcsolatos pszichoszociális tényezők és a világjárvány okozta stresszszint növekedése között.⁴ Tehát azok, akik munkahelyi stresszel néztek szembe a mindennapi életben, nehezebben tudtak megküzdeni a világjárvány jelentette egyéb mentális kihívásokkal. Ebből következik, hogy a munkahelyi stressz, még ha bizonyos esetekben nem is okoz jogi értelemben vett kárt, hozzájárulhat az egyén életminőségének romlásához. Egy, az egész Európai Uniót (a továbbiakban: EU) átfogó kutatás rávilágított arra, hogy Magyarországon a munkavállalók közel 55%-a megnövekedett stresszt tapasztalt a világjárvány okán. Ezzel hazánkban a második legrosszabb ez az arány az Unióban.⁵

Két fő irányból is megközelíthető, hogy a munkáltatónak miért kell foglalkoznia a munkahelyi stresszel. Először is a stressz miatt kieső munkaerő helyére az új munkavállaló keresése és kiképzése, a lojalitás hiánya és a munkavállalók általános elégedettségének hiánya jelentős gazdasági terhet jelenthet a munkáltatók számára és a hatékonyság csökkenésével is jár. Másodsorban pedig a munkavállalók alapvetően kiszolgáltatott helyzete okán a munkahelyen

¹ Selye, J. Stressz distressz nélkül. *Akadémia Kiadó*, 1983, 30. o.

² Hefner D., Vorderer, P. Digital Stress: Permanent Connectedness and Multitasking. in: *The Routledge Handbook of Media Use and Well-Being: International Perspectives on Theory and Research on Positive Media Effects*, Routledge, 2016, 237-249. o.

³ Scott, D.A., Valley, B. & Simecka, B.A. Mental Health Concerns in the Digital Age. *International Journal of Mental Health Addiction*, 2017, 15. szám, 604-613. o.

⁴ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, Mentális egészség a munkahelyen a Covid-világjárvány után. 2024. 25. o.

⁵ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, i.m. 28. o.

tapasztalt stresszből fakadó károkért a munkáltató a felelős, így a pereskedés elkerülése végett is fontos hangsúlyt fektetni a munkahelyi stressz kezelésére.

A magyar jogtudomány képviselői azonban csak elvétve foglalkoznak a munkahelyi stressz munkajogi megítélésével, és a kérdéskörnek nincs kiterjedtnek mondható bírói gyakorlata sem. Ahogy azonban azt az adatok is alátámasztják, a magyar munkavállalók jelentős része néz szembe munkahelyi stresszel, ami valószínűleg gyakran von maga után mind fizikai, mind pszichikai károkat. Az ilyen károkért való kárfelelősség érvényesítése azonban egy problematikus, sok esetben nehézkes folyamat. A szakirodalom egységes álláspontjának tűnik, hogy a stresszel kapcsolatos kártérítési ügyek tekintetében az okozati összefüggés bizonyítása jelenti a legnagyobb nehézséget a munkavállalók oldalán. Ez egyrészt jelentős részben a munkahelyi stressz azon jellegzetességeiből adódik, melyek megkülönböztetik az ilyen igényeket a fizikai okokból fakadó egészségkárosodásoktól. Másrészt azonban olyan tényezők is szerepet játszhatnak ebben, amelyek felfedésére eddig még nem került sor. Reményeim szerint jelen dolgozat képes lesz ezen rejtett okok felfedésére.

Dolgozatom kiindulópontja tehát az, hogy a munkahelyi stressz egy, a munkavállalókat széles körben érintő probléma, mely olyan sajátosságokkal rendelkezik, amelyekre tekintettel a hagyományos kártérítési igényektől nagyban eltér az igényérvényesítés folyamata. Elsődleges hipotézisem az eddigiekből következően az, hogy a hatályos kártérítési rendszer alapjául szolgáló angolszász jogrendszerek⁶ megoldásai választ adhatnak azon problémákra, amelyekkel a munkavállalók szembenéznek.

Az angolszász jogrendszer kapcsán véleményem szerint az Egyesült Királyság (a továbbiakban: UK) jogrendszerének vizsgálata a legkézenfekvőbb megoldás, hiszen 2020-ig az UK is az EU tagállama volt, így a magyar jogrendszerrel összefüggésben egy olyan közös nevezővel is rendelkezik, amivel az angolszász jogrendszer többi képviselője nem.

Célom tehát felmérni, hogy milyen módon érvényesítheti kártérítési igényét a munkavállaló a munkahelyi stresszből fakadó károk kapcsán mind a brit, mind a hatályos magyar jogrendszerben. Emellett a két ország bíróságainak munkahelyi stresszel kapcsolatos gyakorlatának vizsgálatára is kiemelt figyelmet fordítok, amelynek során felmérem, hogy pontosan milyen kihívásokkal nézhet szembe a munkavállaló az igényérvényesítés során,

⁶ Sipka, P. Az előreláthatóság problematikája a Munka Törvénykönyvéhez fűződő jogalkotói szándék és a bírói gyakorlat összefüggésében. *Magyar Jog*, 2017, 7-8. szám, 405-409. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/6377934> (Letöltve: 2024.12.10.)

kiváltképpen az okozati összefüggés bizonyítása kapcsán. Munkám során megpróbálok választ találni arra a kérdésre, hogy miből is fakadhatnak ezen nehézségek. Mindezzel azt szeretném felmérni, hogy milyen eltérő megoldások vagy esetleg azonos nehézségek jelennek meg a hazai és az angolszász rendszerben, remélve, hogy ezáltal megoldást találhatok a magyar rendszer kihívásaira.

Ahogy az tehát a fentiekből is kiderül, a klasszikus jogesetelemzés és jogelméleti analízis mellett dolgozatomban kiemelt hangsúlyt kap a jogösszehasonlítás is, valamint az UK ezen témával kapcsolatos legfontosabb jogeseteinek elemzésére is sor kerül majd. Fontos szerepet kap a dolgozatban a brit jogtudósoknak a rendszerről kialakított véleményének elemzése is. Ez utóbbival célom az, hogy az esetleges eltérések és hasonlóságok értékelése során segítségül hívhassam az UK szakértőinek megállapításait. A dolgozat elkészítése során semmilyen formában nem került felhasználásra mesterséges intelligencia.

Dolgozatomban igyekszem feltárni a két jogrendszer hasonlóságait a kártérítési felelősség rendszerének terén. Emellett tisztázásra kerül majd, milyen nehézségekkel néz szembe mind a magyar, mind a brit jogrendszer a munkahelyi stresszel kapcsolatos kártérítési igények kapcsán, és olyan megoldásokra fókuszálok kutatásomban, amelyek hozzájárulhatnak majd a hazai helyzet javításához.

2. Fogalmi alapvetés

Mára a mindennapi szóhasználatunk részévé vált a stressz kifejezés, amit elsősorban valamilyen negatív mentális állapotként fogunk fel, ez azonban korántsem felel meg a stressz pszichológiában elfogadott definícióinak. Ahhoz azonban, hogy a munkahelyi stressz és az ebből fakadó károk jogi elemzésébe belefogjunk, elengedhetetlen a stressz fogalmának és jellemzőinek tisztázása. Ebben a fejezetben tehát ismertetem a stressz, valamint ezzel összefüggésben a stresszorok fogalmát, majd áttérek néhány további, fontos fogalom rövid áttekintésére, melyek alapvető fontosságúak dolgozatom szempontjából.

2.1. Mi a stressz?

Teljes, átfogó definícióról a mai napig nem beszélhetünk, hiszen a szó jelentését a tudósok gyakran saját céljaiknak megfelelően alakítják, aminek idővel két fő hatása jelentkezett. Először, a fogalom idővel leíróból magyarázóvá alakult, másodsor pedig a megnövekedett számú és gyakran kifejezetten egyedi célokat szolgáló definíciók közül nagyon nehézé vált kiemelni egyet, ami egy ténylegesen átfogó képet szolgáltatna.⁷ Mindezt nehezíti, hogy a stressz szót két elkülönült értelemben is használják. Jelenti egyrészt a szervezetet terhelő külső tényezőket, másrészt a szervezetben az ezen körülmények hatására lezajló belső változásokat is.⁸

2.1.1. A stresszről általában

Először a Kanadában élő és munkálkodó Selye próbálkozott meg a stressz fogalmának reakcióalapú meghatározásával és két csoportjának megkülönböztetésével.⁹ Az ő megfogalmazásában a stressz „a szervezet nem specifikus válasza bármely igénybevételre”. Ez a nem specifikus válasz például a meleg időjárásban tapasztalható izzadságtól abban különbözik, hogy stressz esetén a feladat maga az alkalmazkodás, mely független a külső hatás természetétől. Selye szavaival élve „a stresszmentes állapot a halál”. Ebből következik, hogy az egyént élete során folyamatosan éri valamilyen stresszhatás, azonban nem lehet mindegyiket egy kalap alá venni. Két nagy csoportról beszélhetünk az egyént érő stressz tekintetében, ezek az eustressz és a distressz. Utóbbi a „kellemetlen és káros stresszek nagy csoportját”¹⁰, míg előbbi az egyént érő azon terheket jelöli, melyek előmozdítják az egyén személyes fejlődését,

⁷ Cooper, C. & Dewe, P. J. Stress: A brief history. *John Wiley & Sons, Incorporated*, 2004. 111. o.

⁸ Juhász, Á. Munkahelyi stressz, Munkahelyi egészségfejlesztés. Oktatási segédanyag, Budapest, 2002. 2. o.

⁹ Butler, G. Definitions of Stress. in: Stress Management in General Practice, *Occasional Paper (Royal College of General Practitioners)*, 1993. 1-5. o.

¹⁰ Selye, J. i.m. 24. o.

és előnyös eredményekkel járnak.¹¹ Selye törekvései ellenére azonban a hétköznapi szóhasználatban a stressz kifejezést a distressz értelmében használjuk, és általánosan az ilyen stressztől mentes környezet kialakítására törekszünk. Fontos azonban leszögezni, hogy az ember életben maradásához elengedhetetlen egy „optimális feszültségi szint” fenntartása¹², ennek a feszültségnek azonban nem kell negatív hozadékkal járnia.

Mint ahogy azt fentebb említettem, a stressznek nincs egyetlen átfogó meghatározása. A Selye által megalkotott reakcióalapú meghatározás mellett a szakirodalomban kiemelkedő jelentőségű még a stressz inger alapú meghatározása, valamint a dinamikus folyamatként való leírása is. Ezen három definíció a mai napig nem vette át a köznyelv által használt stressz-fogalom helyét, sőt, se a Magyar értelmező kéziszótár, sem pedig az Új magyar etimológiai szótár¹³ nem tartalmazza a stressz szó meghatározását. Így továbbra is a Selye által megalkotott reakcióalapú stressz-fogalom tekinthető az uralkodó meghatározásnak, mely a Magyar etimológiai nagyszótárban azzal az eltéréssel szerepel, hogy egy szükségszerű negatív lelkiállapot is kapcsolódik hozzá. Ezen meghatározás szerint tehát a stressz az emberi vagy állati szervezet védekező válasza a külvilágból érkező, veszélyt jelző ingerekre, valamint az ezen válasz folytán előállott feszült, szorongásokat okozó lelkiállapot.¹⁴

Mivel a stressz fogalmát illetően a pszichológia a tudomány jelen állása szerint nem képes széles körben elfogadott meghatározást szolgáltatni, ezért a dolgozatomban a fentebb ismertetett, Selye stressz-fogalmán alapuló, a Magyar etimológiai nagyszótárban szereplő, szükségszerű negatív tartalommal felruházott meghatározást fogom alkalmazni.

2.1.2. A stresszorok

Ahogy az a fentebb tárgyaltakból kiderült, szükség van valamilyen külvilágból érkező, veszélyt jelző ingerre, hogy az egyénben stressz alakuljon ki.

A stresszt kiváltó ingereket stresszoroknak nevezzük, melyek közvetlenül felelnek a stressz kialakulásáért. Minden olyan pszichés hatás ide tartozik, amely a szervezetet a stressz tüneteit

¹¹ Szilas, R. F. Munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság, *Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástani Doktori Iskola*, 2011. 34. o.

¹² Juhász, M. & Takács, I. *Pszichológia. Typotex Kiadó*, Budapest, 2006. 102. o.

¹³ Getsner, K. Új magyar etimológiai szótár – online kiadás. <https://uesz.nyud.hu/index.html> (Letöltve: 2024.12.10.)

¹⁴ Tótfalusi, I. Magyar etimológiai nagyszótár. *Budapest: Arcanum Adatbázis*, 2001. <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-magyar-etimologiai-szotar-F14D3/> (Letöltve: 2024. 12. 10.)

felmutató válaszreakció kialakítására készíti.¹⁵ Mindennapi életünk során ezek számtalan alakot ölthetnek. Jelentkezhetnek különféle traumatikus események, krónikus problémák, jelentős életesemények vagy akár napi kellemetlenségek formájában.¹⁶ Fontos megjegyezni, hogy sokféleségüknek és folyamatos jelenlétüknek köszönhetően az egyénnel szemben egyszerre számtalan stresszor támaszthat követelményt,¹⁷ így szinte sosem fordulhat elő, hogy az egyénnek csak egyetlen meghatározott forrásból származó stresszszorral kell megbirkóznia

2.1.3. A munkahelyi stressz

Mint ahogy a legtöbb ember ébren töltött életének mintegy felét a munka teszi ki, valószínű, hogy a munkahelyi tényezők jelentős hatást gyakorolnak a jóllétére.¹⁸ A munkahelyi stressz megkülönböztetése az általános stresszfogalomtól a dolgozatom szempontjából azért kiemelt jelentőségű, mert a munkáltató felelőssége nem terjedhet ki az élet más területein jelentkező stresszre és stresszorokra. Corpanzo és szerzőtársai meghatározása szerint a munkahelyi stressz olyan interaktív folyamat, amelynek során a munkahelyi körülmények és események következményekkel járnak a munkavállaló számára.¹⁹

Ezen megfogalmazás több szempontból sem egyeztethető össze a dolgozatomban használt stressz-fogalommal. Corpanzo és szerzőtársai stressz-fogalmának és munkahelyi stressz-fogalmának összevetésével megállapítható, hogy a munkahelyi stresszt az különbözteti meg az általánosságban vett stressztől, hogy azt a munkahelyi körülmények és események jelentette stresszorok váltják ki.²⁰ Ennek megfelelően dolgozatomban a munkahelyi stressz következő, a Magyar Etimológiai Nagyszótár stressz-fogalmán alapuló meghatározását fogom alkalmazni: a munkahelyi stressz az emberi szervezet védekező válasza a munkahelyi körülmények és események jelentette, külvilágból érkező, veszélyt jelző ingerekre, valamint az ezen válasz folytán előállott feszült, szorongásokat okozó lelkiállapot.²¹

¹⁵ Ember, A. A munkahelyi stressz, mint a leggyakoribb modern foglalkozási megbetegedés. *Acta Sana*, 2009, 4. sz. 15-23. o.

¹⁶ Juhász, M. & Takács, I. i.m. 101. o.

¹⁷ Szilas, R. F. i.m. 35. o.

¹⁸ Beehr, T.A. & Newman, J.E. Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A facet Analysis Model and Literature Review. *Personnel Psychology*. 1978, 31. sz. 665-669. o.

¹⁹ Corpanzo, R., Goldman, B.M. & Lehman, B. III. Organizational Justice. in: (szerk.: Barling, J., Kelloway, E.K. & Frone, M.R.) *Handbook of Work Stress*. Sage, London, 2005, 63-88. o.

²⁰ Corpanzo és szerzőtársai meghatározása szerint a stressz egy olyan interaktív folyamat, melynek során a környezeti körülmények és események következményekkel járnak az egyén számára.

²¹ Tótfalusi, I. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

2.1.4. A (leggyakoribb) munkahelyi stresszorok

Mint ahogy az már megállapítást nyert, az egyént érő stresszorok nagyon sokfélék lehetnek, azonban a felmérések alapján hagyományosan három tényezőt emelhetünk ki különösen súlyos stresszorként: házastárs halála, szabadságvesztés büntetés elszenvedése és a munkahely elvesztése. Fontos kiemelni, hogy a munkahely elvesztésének lehetősége révén a munkaügyi problémák is kiemelten fontos stresszoroknak számítanak.²² Bizonyos tényezők egyes személyek esetében jóval súlyosabb stresszreakciót válthatnak ki, mint másoknál, tehát az egyén egyedi sajátosságai sem elhanyagolhatóak.²³ Michie megállapítása alapján egy személy nagyobb valószínűséggel él át stresszt, ha nem rendelkezik megfelelő anyagi (pl.: anyagi biztonság) és/vagy pszichológiai erőforrásokkal (pl.: megküzdési készségek), és nagyobb valószínűséggel szenvednek kárt ettől a stressztől, ha hajlamosak érzelmileg reagálni a különféle helyzetekre, illetve ha erősen versengőek vagy nyomás alatt állnak.²⁴ Lehetséges például, hogy két munkavállaló ugyanazt a feladatot kapja, ugyanazon feltételek mellett, azonban ez a feladat jobban illeszkedik egyikük személyiségéhez, tudásához, tapasztalataihoz, tehát általa sokkal könnyebben megoldható, így jelentős mértékben kisebb stresszt eredményez számára, mint a másik dolgozó számára.²⁵

A munkahelyen megjelenő stresszorokat többféleképpen is csoportosíthatjuk, a hazai szakirodalomban azonban a Cooper-Marshall féle csoportosítás a legelterjedtebb (Ember A. 2009; Juhász M. & Takács I. 2006), ezért dolgozatomban én is ezen csoportosítást alkalmazom. E szerint a munkahelyi stresszorok öt fő fajtájáról beszélhetünk:

- (a) a munkából fakadó stresszorok, például a váltott műszakos munka.
- (b) munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok, például a döntéshozatalból való kimaradás.
- (c) szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok, például a szerep kétértelműsége (vagyis, hogy nem világos pontosan mit is vár el a munkáltató a munkavállalótól) vagy a szerepkonfliktusból (vagyis az egymással ellentétes munkahelyi követelményekből).
- (d) munkahelyi kapcsolatokkal kapcsolatos stresszorok például a felettesektől vagy beosztottaktól kapott támogatás hiánya.

²² Ember, A. i.m. 15. o.

²³ Juhász, M., Takács I. i.m. 101. o.

²⁴ Michie, S. Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 2002, 59. évf. 67-72. o.

²⁵ Juhász Á., i.m. 3. o.

(e) előrehaladással kapcsolatos stresszorok, mint amilyenek például a túlzott vagy éppen elmaradó előléptetések.²⁶

Egyértelműen látszik tehát, hogy habár a stressz egy nehezen megfogható témakör, az egyes munkahelyi stresszorok azonosítása és csoportosítása mégis lehetséges. Ebből kifolyólag pedig már csakis az államon és a munkáltatón múlik, hogy a már rendelkezésükre álló információkat hogyan hasznosítják. Ha felelősen cselekednek, a kár bekövetkezte az esetek túlnyomó részében elkerülhető, ha viszont nem teszik meg azt, ami tőlük elvárható, a stressz okán könnyen kár keletkezhet.

2.2. Mit nevezhetünk stresszből fakadó kárnak?

Vitathatatlan, hogy számos munkavállaló számára a munka fizikai megterheléssel is jár, azonban sokaknak elsősorban mentális és érzelmi igénybevételt jelent.²⁷ Ez az igénybevétel pedig bizonyos esetekben károkat idézhet elő a munkavállaló oldalán, melyek lehetnek mind mentális, mind pedig fizikai betegségek. A mentális válaszok tekintetében a munkahelyi stressz leggyakrabban major depressziót okozhat, ami ma a negyedik helyen áll a társadalom számára leginkább terhet jelentő betegségek között.²⁸ Továbbá a krónikus stressz jelentős terhelést eredményez, és az immunrendszer befolyásolása révén érzékennyé teheti a személyt fertőzések és daganatos betegségekre, valamint a szív- és koszorúér betegségek kialakulásában is szerepe lehet.²⁹ Az ilyen fiziológiai válaszok főként a szív- és érrendszeren keresztül jelentkeznek, és ha a stressz elhúzódik, ezek a fiziológiai válaszok kórossá válhatnak.³⁰

2.3. A munkajogi kártérítés mint potenciális jogkövetkezmény a munkahelyi stressz nyomán

A fentiekből következik, hogy a munkahelyi stressz nem csupán egy negatív lelkiállapot kiváltására alkalmas, hanem konkrét egészségkárosodás okaként súlyos fizikai és mentális

²⁶ Cooper, C. L., Davidson, M. Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. in: (szerk. Kalimo, R., El-Batavi, M. A., Cooper, C. L.) Psychosocial factors at work and their relation to health. WHO, Geneva. 1987, 107. o. &

Cooper, C. L., Marshall, J. Occupational sources of stress, a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 1976, 49. évf. 1. sz. 12. o.

²⁷ Härmä, M., Kompier, M. A., & Vahtera, J. Work-related stress and health—risks, mechanisms and countermeasures. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2006, 32. évf. 6. sz. 413–419. o.

²⁸ Salavecz, Gy. Munkahelyi stressz és egészségi állapot összefüggése a Hungarostudy 2013-as felmérés alapján. in: Magyar Lelkiállapot 2013. *Semmelweis Kiadó és Multimédia Stúdió*, Budapest, 2013. 89–105. o.

²⁹ Juhász, M., Takács, I. i.m. 104. o.

³⁰ Wheatley, D. Stress and illness. in: Stress Management in General Practice. *Occasional Paper (Royal College of General Practitioners)*, 1993, 6–12. o.

problémákat idézhet elő a munkavállaló oldalán. Ebből következően pedig a munkajogi kártérítés a munkahelyi stressz egy potenciális jogkövetkezményeként jelenhet meg.

A munkajogi kártérítés szabályozása két fő funkciót tölt be, ezek a reparáció³¹ és a prevenció³². Előbbi a munkajogi felelősség tekintetében elsődleges szerepet tölt be, és kifejezetten a munkakör ellátásával kapcsolatosan elszenvedett károk elleni védekezést szolgálja.³³ A másodlagos szereppel rendelkező megelőzés pedig a munkajogi kártérítés „végső értelme”, amely áthatja a szabályozást a kártelepítéstől kezdődően a szankciók kiszabásán át a kár megtérítéséig.³⁴ Fontosnak tartom azonban azt is megjegyezni, hogy a munkajogi felelősséggel ellentétben a munkavédelmi törvényen alapuló felelősséghez kapcsolódó szankció elsődleges céljaként a prevenció jelenik meg az Mvt. 81. és 82. § értelmében.³⁵

³¹ Arthurs, H. Labour Law After Labour. *Osgoode Hall Law School Commarative Research in Law and Political Economy*, Research Paper Series, 2011, 15. évf. 18. o.

³² Menyhárd, A. A kártérítési jog egyes kérdései, *Polgári jogi Kodifikáció*, 2004, 1. sz. 49. o.

³³ Sipka, P. A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata. *ORAC Kiadó*, Budapest, 2021, 15. o.

³⁴ Hajdú, J. A munkavállalói általános kártérítési felelősség szabályozása az Mt.-ben: tények és kihívások. in: (szerk. Kun, A.) „Az új Munka Törvénykönyve dilemmái” c. tudományos konferencia utókiadványa. *Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar*, Budapest, 2013, 112. o.

³⁵ Sipka, P. „A munkáltatói...” i.m. 139. o.

3. Az Egyesült Királyság jogrendjének munkahelyi stresszt érintő megoldásai

Dolgozatom következő részében röviden áttekintem a munkáltató stressz okozta károkért való kártérítési felelősségének az UK-ban kialakult szabályozási rendszerét. Említést teszek a legfontosabb törvényekről és precedensekről, valamint, ahol szükséges, a releváns jogtudományi megállapításokra is kitérek.

3.1. Jogsabályi háttér

A brit jogrend vizsgálata során fontos kitérni mind a jogalkotás, mind pedig a jogalkalmazás termékeire, amelyek a stresszel kapcsolatos kárigények tekintetében egyaránt széles körben jelennek meg.³⁶ A munkahelyi stresszről szóló pszichológiai szakirodalom és a jog leginkább a munkavédelem tekintetében hangolódik össze.³⁷ Ebből következik, hogy az 1974. évi törvény a Munkahelyi Egészségvédelemről és Biztonságról (a továbbiakban: HSA), valamint az 1999. évi határozatok a Munkahelyi Egészségvédelem és Biztonság Kezeléséről (a továbbiakban: MHS)³⁸ kiemelt jelentőséggel bírnak a témában.

Eredetileg a munkavégzésből eredő súlyos terhelés és a túlzó munkaterhek miatt került bevezetésre egy, a munkáltatókat terhelő általános kötelezettség a munkavállalók egészségének és biztonságának biztosításáról.³⁹ A HSA 2. § (1) bekezdése mondja ki a munkáltatók erre irányuló „elvárható gondosságát”, mely szerint a munkáltató köteles biztosítani, amennyiben az ésszerű mértékben megvalósítható, valamennyi munkavállalójuk egészségét, biztonságát és jólétét. Ámbár ezen rendelkezés nem tesz konkrét említést a munkahelyi stresszről, mégis kiterjed arra, tehát a munkáltatóknak az ún. pszichikai sérülések tekintetében is fennállhat az elvárható gondossága.⁴⁰ Ezek a pszichikai sérülések olyan megbetegedésekre utalnak, melyek gyakran abból fakadnak, hogy a munkavállalókat stresszorokkal telített környezetbe helyezik.⁴¹ Fontos megjegyezni továbbá, hogy a HSA egy 2013-as módosításnak köszönhetően egy

³⁶ Kobayashi, T., Middlemiss, S. Employers' Liability for Occupational Stress and Death from Overwork in the United States and the United Kingdom. *Common Law World Review*, 2009, 38. évf. 2. sz. 137-169. o.

³⁷ Davies, A.C.L. Stress at Work: Individuals or Structures? *Industrial Law Journal*, 2022, 51. évf. 2. sz. 403-434. o.

³⁸ Wills, E., Tithecott, A. Stress: relevant legislation and case law. <https://hrcentre.uk.brightmine.com/commentary-and-insights/stress-relevant-legislation-and-case-law/71659/> (Letöltve: 2024.12.10.)

³⁹ Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. An assessment of employer liability for workplace stress. *International Journal of Law and Management*, 2017, 59. évf. 2. sz. 202-216. o.

⁴⁰ Quill, Eoin. Employer's Liability for Bullying and Harassment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2007, 21. évf. 4. sz. 645-666. o.

⁴¹ Davies, A.C.L. i.m. 404. o.

törvényi kötelezettség megszegése esetén csak akkor lehet pert indítani, ha törvény úgy rendelkezik. Ez azonban nem jelenti azt, hogy azon igényeket, melyek nem felelnek meg ennek a kitételnek, semmilyen módon nem lehet érvényesíteni, hiszen ún. „hanyag gondatlanság”⁴² valószínűsítése esetén pert indíthat a munkavállaló.⁴³

A MHS 3. §. (1) bekezdése vezette be a kockázatértékelés fogalmát az UK törvényi szabályozásába.⁴⁴ E szerint minden munkáltatónak megfelelő és elégséges értékelést kell készítenie a munkavállalóit a munkavégzés során érintő egészségi és biztonsági kockázatokról. Azonban ugyanígy indokolt lehet különböző továbbképzések biztosítása, a releváns információk megosztása, az egyes munkavállalók képességeinek felmérése vagy a jólét előmozdítása hatékony egészség-ellenőrzési programok bevezetésével.⁴⁵

Végül – habár jogalkotási jogkörrel nem rendelkezik – az Egészségügyi és Biztonsági Hatóság (a továbbiakban: HSE) stresszhez való viszonyulása nagyban befolyásolhatja a munkáltatók hozzáállást a törvényből fakadó kötelezettségeikhez.⁴⁶ A hatóság azzal a céllal jött létre, hogy védelmet nyújtson az embereknek, és elősegítse egy egészségesebb és biztonságosabb életmód kialakítását.⁴⁷ Ennek megfelelően 1995-ben a HSE kiadott egy munkáltatóknak szóló útmutatót a munkahelyi stresszről, valamint még ugyanebben az évben egy hasonló kiadványt, mely elsősorban nagyvállalatok vezetőinek szolt.⁴⁸ A kiadványok közérthető módon dolgozzák fel a pszichológia eredményeit, gyakorlati példákat említene, és egy vállalat minden szervezeti szintjére tekintettel tartalmaznak eszközöket és erőforrásokat,⁴⁹ melyekkel a munkáltatók eleget tehetnek kötelezettségüknek.

3.2. A munkahelyi stresszért való kárfelelősség az Egyesült Királyság bírói gyakorlatában

Ámbár a törvényi szabályozás megadja az alapját a stresszért való kártérítési rendszernek, és valamilyen szinten keretet is biztosít annak, azt tényleges tartalommal a bíróságok gyakorlata tölti meg. A következő részben a vonatkozó gyakorlat két legmeghatározóbb jogesetét

⁴² Sipka, P. „Az előreláthatóság problematikája...” i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁴³ Davies, A.C.L. i.m. 421. o.

⁴⁴ Belcher, A. Employers' liabilities for work-related stress. *Northern Ireland Legal Quarterly*, 2003, 51. évf. 3. sz. 289-310. o.

⁴⁵ Wills, E., Tithecott, A. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁴⁶ Davies, A.C.L. i.m. 417. o.

⁴⁷ Dune, R. What is the role of the Health and Safety Executive? <https://www.mandatorytraining.co.uk/blogs/health-and-safety/what-is-the-role-of-the-health-and-safety-executive> (Letöltve: 2024.12.10.)

⁴⁸ Belcher, A. i.m. 292. o.

⁴⁹ Davies, A.C.L. i.m. 417. o.

vizsgálom, valamint teljes képet festek a gyakorlatban kialakult felelősségi rendszerről, említést téve néhány másik, igaz, kevésbé, de mégis fontos esetről. Végül pedig bemutatom a helyi szakirodalomnak a rendszerről kialakított véleményét.

3.2.1. Walker v. Northumberland Megyei Tanács

Az első, és talán legfontosabb ügy felperese Mr. Walker volt, egy középvezető beosztású hivatalnok, kinek az 1980-as években tapasztalt nagymértékű népességnövekedés olyannyira megnövelte munkaterhét, hogy többször is feletteseihez fordult a személyzet létszámának növelése érdekében. Ezen kérést azonban újra és újra elutasították, aminek következtében 1986-ban idegösszeomlást szenvedett, és fél évig munkaképtelenné vált. A munkahelyére való visszatérése utáni hatodik hónapban, 1987 szeptemberében azonban újabb idegösszeroppanást szenvedett, amire válaszul 1988 februárjában a munkáltatója az egészségi állapotára való hivatkozás mellett felmondtak neki. Mr. Walker kártérítésre irányuló keresetet nyújtott be a munkáltatójával szemben, kiemelve, hogy az nem tette meg a kár bekövetkezésének megakadályozásához ésszerű lépéseket. Utalt továbbá a munkáltató elvárható gondosságára is, aminek álláspontja szerint munkáltatója nem tett eleget.⁵⁰

Habár az első idegösszeomlás tekintetében nem került megállapításra a munkáltató felelőssége az előreláthatóság hiánya miatt, a második esetében már igen. Ezzel pedig megszületett az UK első olyan ítélete,⁵¹ amelyben megállapították a munkáltató hanyag gondatlanságból eredő kárfelelősségét a munkahelyi stresszből fakadó károkért.⁵² Emellett pedig ebben az ügyben került először kimondásra az is, hogy a munkáltatók elvárható gondossága a pszichikai sérülésekre is kiterjed. Az ítélet indoklása szerint ezen elvárható gondosság annyiban áll fent, amennyiben ésszerűen előrelátható volt, hogy a munkavállaló a stressz miatt idegösszeomlást szenvedhet.⁵³ Mindezek miatt az ügy ún. landmark case-nek tekinthető, hiszen új mérföldkövet jelentett a brit bírói gyakorlatban. Azonban fontos megjegyezni, hogy az ügyben hozott ítélettel nem alakítottak ki új, a munkahelyi stresszből fakadó károkra vonatkozó kártérítési rendszert, csupán kiterjesztették a munkáltatói gondatlanságból fakadó károk eddig is működő megoldásait a munkahelyi stresszel kapcsolatos ügyekre.⁵⁴

⁵⁰ Walker v Northumberland CC [1995] ICR 702.

⁵¹ Davies, A.C.L. i.m. 425. o.

⁵² Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. i.m. 206. o.

⁵³ Walker v. Northumberland CC [1995] ICR 702.

⁵⁴ Myers, E. Claiming Damages for Workplace Stress. *International Journal of Mental Health and Capacity Law*, 2002, 8. sz. 283-292. o.

3.2.2. Sutherland v. Hatton (és Mások)

Hét évvel az 1995-ös ítéletet követően, 2002-ben született meg a következő meghatározó döntés. A Sutherland v. Hatton valójában csak egy azon négy különálló ügy közül, melyeket tárgyi egyezésük és fontosságuk miatt együtt tárgyal a szakirodalom. Mind a négy munkavállaló tekintetében a depresszióhoz és idegösszeroppanáshoz hasonló, súlyos károk keletkeztek a munkahelyi stressz hatására. Elsőfokon mind a négy munkavállalónak sikerült érvényesíteni a követelését, azonban az ún. Court of Appeal⁵⁵ a négyből három munkáltató fellebbezésének helyt adott. Így egyedül a Jones v Sandwell Metropolitan Borough ügyben sikerült érvényesíteni a munkavállalói követelést.⁵⁶

Ezen ügy elbírálása során több olyan megállapítást is tett a bíróság, amelyek a mai napig meghatározzák a munkahelyi stresszel kapcsolatos kártérítési ügyek kimenetelét. Először is, hogy a munkavállalói igény érvényesülhessen, sikeresen valószínűsíteni kell négy szükséges elemet: az elvárható gondosság fennállta, kötelességszegés, okozati összefüggés és előreláthatóság.⁵⁷ A bíróság megragadta a lehetőséget, hogy lefektesse az ezen ügyek elbírálását segítő elveket. Így tehát a meglévő bírói gyakorlat alapján megszületett a tizenhat „gyakorlati javaslat.”⁵⁸ Ezek megmutatják, hogy a munkahelyi stresszel kapcsolatos követelésekre nem vonatkoznak különleges ellenőrzési mechanizmusok, hanem a munkáltatói felelősségre vonatkozó, már kialakult szabályok az irányadók.⁵⁹ A (2) javaslat szerint a küszöböt az előreláthatóság jelenti. Arra keresi e körben a bíróság a választ, hogy a munkáltató mit tud, vagy mit kellett volna tudnia az egyes munkavállalókról, azok stresszel kapcsolatos tüneteiről vagy a munkavégzésükkel összefüggésben kialakult betegségeikről. Ahhoz, hogy az előreláthatóság megállapításra kerüljön, szükséges, hogy a kár bekövetkeztét bármely ésszerűen gondolkodó munkáltató felismerje.⁶⁰ Kijelentette azonban a bíróság, hogy nem fogadja el azon érvelést, miszerint egyes munkakörök eredendően olyan mértékű stresszel járnak, hogy az ilyen munkakörben dolgozó munkavállalók mentális egészsége alapvetően veszélyben van.⁶¹

⁵⁵ Gyakorlatilag a bírósági rendszer harmadik lépcsőfokának felel meg, melynek ítélete ellen még egyszer lehetőség van a fellebbezésre a Legfelsőbb Bírósághoz. Jelen esetben másodfokon járt el.

⁵⁶ Hatton v Sutherland Barber v Somerset County Council Jones v Sandwell Metropolitan Borough Council Bishop v Baker Refractories Ltd [2002] EWCA Civ 76

⁵⁷ Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. i.m. 207. o.

⁵⁸ Myers, E. i.m. 290. o.

⁵⁹ Wills E., Tithecott A. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁶⁰ Kobayashi, T. & Middlemiss, S. i.m. 159. o.

⁶¹ Myers, E. i.m. 292. o.

Két évvel az ítéletek után egy újabb döntés született, hiszen az egyik munkavállaló – kinek igényét a bíróság másodfokon elutasította – fellebbezéssel élt. Így tehát újabb ítélet született a Barber v. Somerset County Council ügyben, melynek eredményeképpen Barber sikeresen érvényesítette kártérítési igényét.⁶²

Az ügyben a Lordok Házának (most már Legfelsőbb Bíróság) lehetősége volt felülvizsgálni a Sutherland v. Hatton ügyben meghozott gyakorlati javaslatokat, amiket helybenhagytak, így azóta is alkalmazták őket a bíróságok.⁶³ Emellett megállapításra került, hogy az emberek eltérnek stressztűrő képességük tekintetében, így máshogy reagálnak a túlterhelésre, más és más ponton törnek meg. Ebből következően nem tekinthető relevánsnak, hogy ugyanazon munkateher mellett más munkavállalók nem szenvedtek stresszből fakadó károkat.⁶⁴

3.2.3. A stresszért való munkáltatói kárfelelősség rendszere

Ahogy az már fentebb megállapításra került, a munkavállalónak négy dolgot kell valószínűsítene a bíróság előtt: az elvárható gondosság fennálltát, ennek megszegését, az okozati összefüggést és az előreláthatóságot.⁶⁵ Annak érdekében, hogy a munkavállaló bizonyíthassa, hogy az adott esetben a munkáltató elvárható gondossággal tartozott, bizonyítania kell a kár előreláthatóságát. Ennek oka, hogy a gyakorlat szerint munkáltatótól csak abban az esetben várható el, hogy lépéseket tegyen a kár megelőzése érdekében, ha a kár bekövetkezte egy ésszerűen gondolkodó személy számára előrelátható. Azt vizsgálják e körben a bíróságok, hogy a tudomány állása és a munkáltató által ismert tényezők és körülmények alapján megalapozottan előrelátható-e a káresemény bekövetkezése.⁶⁶ Ahhoz pedig, hogy az előreláthatóságot sikeresen valószínűsítse a munkavállaló, azt kell bizonyítania, hogy a munkáltató tisztában volt a stresszhez fűződő egyéni érzékenységgel.⁶⁷ Ez valójában azt jelenti, hogy a munkáltató tudatának át kell fognia annak a lehetőségét, hogy az adott munkavállaló esetében kár merülhet fel, ha túl sok stresszhatás éri.⁶⁸ Ebből következően megállapítható az is, hogy a munkáltatót terhelő kötelezettség nem tekinthető általánosnak, az

⁶² House of Lords, Opinion of the Lords of Appeal for Judgment in the cause Barber v. Somerset County Council [2004] UKHL 13

⁶³ Kobayashi, T. Middlemiss, S. i.m. 160. o.

⁶⁴ Cox, N. Employers' Liability for Workplace Stress: New Legal Developments. *Quarterly Review of Tort Law*, 2006, 1. évf. 2. sz. 10-19. o.

⁶⁵ Kobayashi, T., Middlemiss, S. i.m. 159. o.

⁶⁶ Sipka, P. „Az előreláthatóság problematikája...”, i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁶⁷ Davies, A.C.L. i.m. 425. o.

⁶⁸ Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. i.m. 218. o.

sokkal inkább az adott munkavállalóval az adott esetben fennálló, individualizált kötelezettségként fogható meg.⁶⁹

Nem elég a munkavállalónak azt valószínűsíteni, hogy egy adott helyzetben megalapozottan előrelátható a kár bekövetkezése, hanem egy lépéssel tovább kell mennie, és valószínűsíteni kell, hogy az is megalapozottan előrelátható volt, hogy az ő esetében is bekövetkezhet a kár. Talán a legfontosabb dolog, amit a munkavállaló tehet, az az, hogy tájékoztatja a munkáltatót a problémáról vagy esetleges egyéni érzékenységről.⁷⁰ Addig ugyanis, amíg erre nem kerül sor, addig nem is várható el a gyakorlat szerint, hogy a munkáltató bármit is tegyen.

Miután az előreláthatóság, és ezáltal az elvárható gondosság is fennállt egy adott esetben, a munkavállalónak bizonyítania kell a köteleességszegést a munkáltató oldalán. Itt elsősorban azt vizsgálja a bíróság, hogy milyen lépéseket tehetett volna meg a munkáltató, és hogy ezen lépések közül melyek megtétele volt megalapozottan elvárható.⁷¹

Végül a munkavállalónak az okozati összefüggés fennálltát is valószínűsíteni kell. Ennek megállapítására az ún. ha nem lett volna (but for) teszt szolgál, melynek lényege azon egyszerű kérdés feltétele, hogy "ha nem lett volna X, akkor Y bekövetkezett-e volna?".⁷²

3.2.4. A rendszer megítélése

Az UK-ban már az ezredforduló előtt megkezdődött a munkahelyi stresszel kapcsolatos perek bírói gyakorlatának fejlődése, az ezzel foglalkozó szakirodalom mégsem tekinthető kiterjedtnek. Ennek ellenére azonban a jogtudomány képviselői több problémát is azonosítottak a rendszerrel kapcsolatban, melyek közül néhány a dolgozatom szempontjából is relevanciával bír. A következőkben röviden ismertetem ezeket a problémákat.

A rendszerrel szembeni talán legélesebb kritika közel húsz év távlatából vizsgálja a Sutherland v. Hatton ügyben megalkotott gyakorlati javaslatokat. Davies szerint a kártérítési jog megközelítése túlzó hangsúlyt fektet az egyénre, elsősorban az előreláthatóság vizsgálatán keresztül. Azáltal ugyanis, hogy a munkáltató csak akkor felel, ha a károk bekövetkezése előrelátható volt, a gyakorlat a munkahelyi stresszt az egyéni érzékenységgel kapcsolja össze, és szinte teljesen figyelmen kívül hagyja a munkahelyi szervezeti tényezők (például a második

⁶⁹ Sipka, P., „Az előreláthatóság problematikája...” i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁷⁰ Myers, E. i.m. 286. o.

⁷¹ Myers, E. i.m. 287. o.

⁷² Elvin, J. Tort Liability for Psychiatric Illness Caused by Stress at Work *Analysis*. *King's College Law Journal*, 2004, 428-435. o.

fejezetben nevesített stresszorok) szerepét.⁷³ A problémát tehát az jelenti, hogy a munkahelyi stresszt nem mint a munkahelyi környezet szervezésének reflexiója, hanem mint egyéni érzékenység kérdése közelíti meg a jog.⁷⁴

Hasonló megállapításra jutottak Lockwood és szerzőtársai is, mikor kimutatták, hogy a stresszel kapcsolatos igények mindössze 6%-át sikerül érvényre juttatnia a munkavállalóknak. Ez elsősorban annak tudható be, hogy a jog jelentős akadályokat állít a munkavállalók elé a valószínűsítendő tények által.⁷⁵

Cox is felismerte, hogy az előreláthatóság vizsgálatának jelenleg elfogadott módja nem biztosít kellő védelmet a munkavállalók számára. Ugyanis a gyakorlat lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy sokféle módon stresszes munkakörülmények közé „kényszerítse” a munkavállalóit. Még akkor is megteheti ezt, ha az tudományosan bizonyítottan károkat idézhet elő a munkavállaló oldalán, mindaddig, amíg nem tud olyan körülményről, ami megakadályozhatja a munkavállaló stresszel való megküzdését.⁷⁶

Az ezen megfigyelések alapjául szolgáló értelmezési dilemmák külön-külön is⁷⁷ nehézségeket okoznak a munkajog céljainak megvalósításában, együttesen azonban ellehetetlenítik a prevenció cél érvényesülését, hiszen a munkáltatóknak nem fűződik valós jogi érdeke a stresszoroktól mentes munkakörnyezet kiépítéséhez és fenntartásához.

3.3. Bizonyítás az Egyesült Királyság polgári eljárásaiban

Az UK-ban kialakult rendszer vizsgálatának lezárása előtt mindenképpen említést kell tennem a bizonyítás bevett módjáról, hiszen az jelentős mértékben eltért a hazai megközelítéstől.

A bizonyítás két elkülönült mércéje létezik az UK-ban: a valószínűség mérlegelése és a kétséget kizáró bizonyosság.⁷⁸ A polgári jog mércéje a valószínűség mérlegelése,⁷⁹ mely azt követeli meg, – általában az igényérvényesítő féltől – hogy elegendő bizonyítékot mutasson be egy állítás alátámasztásához.⁸⁰ Elegendőnek akkor tekinthetők a bemutatott bizonyítékok ha a

⁷³ Davies, A.C.L. i.m. 405. o.

⁷⁴ Davies, A.C.L. i.m. 415. o.

⁷⁵ Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. i.m. 216. o.

⁷⁶ Cox, N. i.m. 12. o.

⁷⁷ Davies, A.C.L. i.m. 427. o.

⁷⁸ Hall Ellis Solicitors, Burden of proof and balance of probabilities in civil litigation. <https://hallellis.co.uk/burden-proof-balance-probabilities/> (Letöltve: 2024.12.10.)

⁷⁹ Bayda, A. Proof On Balance Of Probabilities. <https://www.disabilitylaw.ca/about/proof-on-balance-of-probabilities> (Letöltve: 2024.12.10.)

⁸⁰ RevealPI, Burden Of Proof in Criminal law vs Employment Law. 2022, <https://revealpi.com/blog/employee-investigations/criminal-law-vs-employment-law/> (Letöltve: 2024.12.10.)

valószínűségek mérlegelése alapján kimondható, hogy az egyik fél állítása valószínűbb, hogy valós, mint a másik felé. Ha tehát az egyik oldal állításának valószínűsége 51%, míg a másiké 49%, akkor előbbi sikeresen bizonyította állítását a valószínűség mérlegén.⁸¹ Fontos megjegyezni, hogy az összes bizonyítékot együttesen kell értékelni, azok valószínűségét nem lehet egyenként értékelni.⁸²

⁸¹ Bayda, A., i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁸² Griessel, J. Evaluating evidence on a balance of probabilities. <https://www.griesselconsulting.co.za/post/evaluating-evidence-on-a-balance-of-probabilities> (Letöltve: 2024.12.10.)

4. A stresszből fakadó károkért való munkáltatói felelősség

Dolgozatom következő fejezetében át fogom tekinteni a munkáltatói kárfelelősség általános szabályait, valamint a munkahelyi stresszért való felelősségre vonatkozó egyes különös rendelkezéseket. Célom, hogy részletekbe menően feltárjam a Magyarországon hatályos szabályozást, valamint a bírói gyakorlatot. Elsősorban a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) és az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (a továbbiakban: Mvt.) lesz a vizsgálódásom tárgya, ez azonban kiegészül majd a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2018. (VI. 25.) KMK véleményével (a továbbiakban KMK vélemény), amely a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szól.

4.1. A munkáltató kötelezettségei

A munkáltatói kárfelelősség szabályainak részletes elemzése előtt elengedhetetlennek tartom a munkáltatót terhelő kötelezettségek áttekintését. Ezek ismerete nélkül ugyanis nem láthatjuk tisztán, hogy miért is beszélhetünk kárfelelősségről a munkahelyi stresszel összefüggésben.

4.1.1. Jogszabályi háttér

Az EU-ban 1989. június 12-én került elfogadásra a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK tanácsi irányelv (a továbbiakban: EGK irányelv). Az irányelv 6. cikkében mint általános kötelezettség, megállapításra kerül, hogy a munkáltatók kötelesek megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. Ezen rendelkezés értelmezhető a munkahelyi stresszre is kiterjedő közvetett szabályként.⁸³

Emellett fontos nemzetközi jogi szabályként kiemelendő a 2004-ben született, munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: Keretmegállapodás). Ennek célja, hogy fokozza a tudatosságot és a megértést a munkáltatók, a munkavállalók és a képviselők körében a munkahelyi stresszel kapcsolatban, és felhívja a figyelmüket olyan jelzésekre, amelyek a munkahelyi stresszre utalhatnak. A Keretmegállapodás alapján, amennyiben a munkahelyi stressz problémáját megállapítják, a munkáltató köteles intézkedéseket tenni annak megelőzésére, kiküszöbölésére vagy mérséklésére. Továbbá a Keretmegállapodás kiemeli,

⁸³ Hideg, M. I. A munkahelyi stressz szabályozása az Európai Unióban. *Munkajog*, 2020, 2. sz. 28-32. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/2671542> (Letöltve: 2024.12.10.)

hogy a stressz, ámbár nem betegség, csökkentheti a munkavégzés hatékonyságát és egészségkárosodást is okozhat.

Mindenekelőtt az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése fektet le a téma szempontjából releváns szabályt a magyar jogban. E szerint „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” Ugyanezen alkotmányos jogot rögzíti az Mvt. 1. § (2) bekezdése is, az alaptörvénnyel egyidejűleg. Az Mvt. indoklása értelmében a munkavégzés biztonságos, ha annak fizikai vagy pszichikus hatása nem okozhat balesetet, illetve egészséges az a munkavégzés, amely nem okoz foglalkozási megbetegedést, nem növeli meg a foglalkozással összefüggő megbetegedések gyakoriságát, és nem károsítja a munkavállaló utódját akkor sem, ha a munkavállaló egész munkaképes élete alatt ezt a tevékenységet folytatja.⁸⁴

Az Mt. 51. § (4) bekezdése is a munkáltató kötelezettségeként állapítja meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítását. Emellett pedig a 166. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

4.1.2. A kockázat

Eredetileg az EGK irányelv vezette be a kockázat fogalmát, ami a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának az együttes hatását jelenti. Ennek alapján rögzíti az Mvt. 54. § (2) bekezdése, hogy a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, továbbá a munkáltató kötelezettségeként kerül meghatározásra az Mvt. 54. § (3) bekezdésében, hogy a tevékenység megkezdése előtt, de legalább három évente köteles elvégezni a kockázatértékelést. Végül az Mvt. 54. § (9) bekezdése szerint a munkáltató többek között köteles meghatározni a feltárt kockázatok elleni védekezés leghatékonyabb módját és a szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.

4.1.2.1. A pszichoszociális kockázatok megítélése az Európai Unióban

A Keretmegállapodás 5. része leszögezi, hogy a munkáltatóknak a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó kötelessége a munkahelyi stressz problémáira is kiterjed. Emellett az Európai Munkahelyi és Biztonsági és Egészségvédelmi

⁸⁴ Grósz-Wilhem, N. "Az élet sava-borsa", avagy a stressz, mint a munkáltatói kárfelelősség sajátos szegmense. https://epa.oszk.hu/02600/02687/00010/pdf/EPA02687_jogi_tanulmanyok_2022_341-354.pdf (Letöltve: 2024.12.10.)

Ügynökség (a továbbiakban: EU-OSHA) munkája mindenképpen figyelmet érdemel a témában, hiszen kiemelt fontosságú kérdésként tekint a pszichoszociális kockázatokra és a munkahelyi stresszre. Erről tanúskodik, hogy az EU-OSHA létrehozott egy ún. e-útmutatót a pszichoszociális kockázatok kezelésére. Ezen e-útmutató bemutatja a munkahelyi stressz mind a munkavállalókra, mint magára a vállalkozásokra kifejtett hatását, valamint nevesíti a munkahelyi stresszorokat is.⁸⁵ Az EU-OSHA álláspontja szerint kiemelt fontosságú a pszichoszociális kockázatok kezelése, ugyanis a stressz a mentális és fizikai egészség romlásához is vezethet.⁸⁶

4.1.2.2. A pszichoszociális kockázat a magyar munkajogban

A pszichoszociális kockázat fogalma a magyar munkavédelem törvényi szintű szabályozásában az Mvt. 2008. január 1-jétől hatályos módosításával jelent meg. E szerint a pszichoszociális kockázat a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások összessége (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.), amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be. Emellett a törvény a pszichoszociális kockázatot a foglalkozási megbetegedés lehetséges okaként is elismeri az Mvt. 87. § (1/D) bekezdés a) pontjában. Az Mvt.-t módosító törvény részletes indoklása kifejti, hogy a munkáltatóknak fokozott figyelmet kell fordítaniuk a munkahelyi kockázatok értékelése során a munkavégzés pszichoszociális kockázatainak felmérése, megelőzésére csökkentésére vagy kiküszöbölésére.⁸⁷ Ezen kockázatok tekintetében említésre méltó a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénias alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: NM rendelet) 5. és 6. számú melléklete.⁸⁸ Előbbi meghatározza azon tevékenységeket, amelyek fokozott pszichés terheléssel járónak minősülnek, míg utóbbi a pszichoszociális kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalókról rendelkezik.

Az Mt. ugyan nem nevesíti a munkavállalót a munkahelyen érő stresszorokat és azok következményeit, az Mt. 6-8. §-ban rögzített általános magatartási követelmények és egyes konkrét szabályok alapján megállapítható, hogy a munkavállaló egészségét és emberi

⁸⁵ Grósz-Wilhem, N. „Az élet sava-borsa ...”, i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁸⁶ Hideg M. I. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

⁸⁷ Grósz-Wilhem, N. A munkahelyi stressz mint pszichoszociális kockázat kezelése. *Munkajog*, 2020. 2. sz. 38-44. o. <https://szakcikkkadatbazis.hu/doc/5638529> (Letöltve: 2024.12.10.)

⁸⁸ Sipos, M. A munka és magánélet kapcsolatáról másképp – avagy gondolatok a munkavállaló mentális egészségének védelmével kapcsolatban. *Munkajog*, 2024, 3. sz. 51-59. o. <https://szakcikkkadatbazis.hu/doc/2725755> (Letöltve: 2024.12.10.)

méltóságát, magánéletét aránytalanul sértő negatív pszichés hatással járó munkáltatói magatartás tilalmazott.⁸⁹

E körben végül a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet Munkahelyi stressz és stresszkezelés kutatócsoportjának munkája érdemel említést. Mivel a hatályos szabályozás nem ad iránymutatást a pszichoszociális kockázatfelmérés megvalósításának módjára és menetére, szükség volt egy olyan széleskörű, több elméleti modellt integráló, validált kérdőívre, amely segíthette a munkáltatókat kötelezettségük teljesítésében. Pontosan e hiány pótlása jelentette a kutatócsoport célját.⁹⁰ Ezen cél megvalósítását pedig a COPSOQ II kérdőív hazai adaptációjában látták. A Dániában kifejlesztett kérdőív mára már több mint 15 országban számít a kockázatértékelés sikeres eszközének.⁹¹

4.1.2.3. Az állami segítség hiánya a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésében és megelőzésében

Ahhoz, hogy ténylegesen fejleszteni lehessen a jelenlegi megoldásokon, mindenekelőtt lehetőséget kell teremteni a munkáltatók számára az egészséges és biztonságos, pszichoszociális kockázatoktól mentes munkakörnyezet kialakítására. Azzal ugyanis, hogy a jogalkotó elismeri a munkáltatói kötelezettséget, nem tesz valódi lépéseket a probléma megoldása felé, mindössze csak az alapokat fekteti le.

Habár a Magatartástudományi intézetnek hála, létezik egy, a kockázatértékelésre alkalmas eszköz, és az ennek megosztására kialakított weboldalon egy rövid tájékoztatás is megtalálható a munkahelyi stresszorokról,⁹² mégis jelentős kihívás elé néznek azon munkáltatók, amelyek maximálisan eleget akarnak tenni törvényi kötelezettségüknek. Ez elsősorban annak tudható be, hogy a munkáltatók számára sem a jogalkotó, sem bármely hivatalos szerv nem nyújt valós és könnyen elérhető segítséget. Az NM rendeletben ugyan megtalálhatóak a témakörhöz kapcsolódó megállapítások, ezek nem tekinthetők valós, vagy ténylegesen elérhető segítségnek. Nem tekinthető valósnak, hiszen mindössze két rövid felsorolást jelentenek, míg elérhetőnek azért nem, mert egy – még csak nem is törvényi szintű – jogszabály mellékleteiben találhatók meg, melyről a munkáltatók túlnyomó többsége valószínűleg sosem értesül.

⁸⁹ Hanyu, H. Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban, *Wolters Kluwer Kft.*, 2015, https://mersz.hu/dokumentum/YOV1550_1/ (Letöltve: 2024.12.10.)

⁹⁰ Nistor, K. és szerzőtársai. A koppenhágai kérdőív a munkahelyi pszichoszociális tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiénié és Pszichoszomatika* 16, 2. sz. 2015, 179-207. o.

⁹¹ Nistor, K. Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők. <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stressz-a-munkahelyen/hattertenyezok/munkahelyi-pszichoszocialis-kockazati-tenzok.php>, (Letöltve: 2024.12.10.)

⁹² Nistor K. „Munkahelyi...”, i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

Véleményem szerint ilyen segítség, és ezáltal az első lépés a megoldás felé lehetne egy olyan segédanyag összeállítása, amit az UK-ban a HSE már a kilencvenes évek óta folyamatosan fejleszt. Ez lehetővé tenné a munkáltatók számára a tájékozódást, valamint a jogalkalmazás számára is alapot biztosíthatna a számonkérésre, hiszen egy ilyen segédanyagban konkrétan kifejezésre kerülne, hogy mit is tekinthetünk elvárhatónak.

4.2. Kárfelelősség

Az Mt. által létrehozott munkajogi felelősségi rendszer jóval közelebbi kapcsolatban áll a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénnyel (a továbbiakban: Ptk.), mint az elődje.⁹³ Az Mt. megalkotása során kifejezett célkitűzésként jelent meg a munkajog hagyományos védelmi funkciójának, a vállalkozás szabadságának lehető legkisebb mértékű korlátozása mellett történő szabályozása, aminek következtében megnövekedett a diszpozitív rendelkezések száma.⁹⁴ Mindezzel azonban valójában visszalépés történt a munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak tekintetében, hiszen bár a szigorú, objektív felelősséget fenntartja az Mt., a munkáltatóval szembeni szigor mégis enyhül a mentesülési szabályok megváltozása nyomán.⁹⁵

A hatályos magyar munkajogban érdemi különbség jelentkezik az alkalmazandó szabályokban attól függően, hogy a kárt a munkavállaló vagy a munkáltató okozta. A felek egyenlőtlen helyzetéből következően a felelősségi szabályok elsősorban a gyengébb felet, tehát a munkavállalót védik.⁹⁶ Ennek okán az Mt. már említett 166. § (1) bekezdése alapján „a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt”. A munkáltatót tehát – tekintet nélkül a vétkességére – terheli a kártérítési kötelezettség, így pedig a reparáció elve a vétkesség vizsgálatának terhe nélkül érvényesülhet.⁹⁷ Ennek két fő oka van, melyek közül az első, hogy kockázat azt a felet terhelje, akinél a gazdasági haszon testet ölt, míg a második a prevenció elvének érvényesítése.⁹⁸

⁹³ Prugberger, T. & Kenderes, Gy. A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról. *Magyar Jog*, 2013, 7. sz. 393-402. o. <https://szakcikkladatbazis.hu/doc/1722161> (Letöltve: 2024.12.10.)

⁹⁴ Kozma, A., Lőrinczi, Gy., Pál L. A munka törvénykönyvének magyarázata, *HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.*, 2023, <https://jogkodex.hu/doc/1158816> (Letöltve: 2024.12.10.)

⁹⁵ Kun, A. A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014, 1. sz. 91-119.o.

⁹⁶ Berki, G. A munkahelyi stressz munkajogi megítélése. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica: publicationes doctorandorum juridicorum*, 2009, 9. évf. 1-14. sz. 3-41. o.

⁹⁷ Sipka, P. „A munkáltatói...” i.m. 45. o.

⁹⁸ Nádasdi, R. A munkáltató felelőssége a munkahelyi stresszel összefüggésben keletkezett kárért. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hllj.hu, 2022, 2. sz. 52-69. o.

Az objektív felelősség⁹⁹ azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltató feltétlen felelősséggel tartozik a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben érő károkért, ugyanis szűk körben ugyan, de mentesülhet a felelősség alól.¹⁰⁰ Ezen a ponton kell megjegyezni, hogy az Mt. nem tartalmaz különleges rendelkezéseket a kár fogalmáról, így a Ptk. rendelkezései irányadók. Ennek megfelelően pedig az egészségkárosodás miatt fellépő költségek, valamint az emiatt kieső jövedelem jelenti azt a vagyoni kárt, amelyet a munkavállaló a munkáltatótól követelhet.¹⁰¹ Nem szükséges azonban, hogy a munkavállaló oldalán megjelenő kár súlyos vagy jelentős hátrányt okozzon, hiszen a munkahelyi balesetből eredő, maradandó fizikai és pszichés károsodás már önmagában megalapozza a kárigényt.¹⁰² A Kúria pedig egy ítéletében azt is megállapította, hogy a pszichés megbetegedés is megalapozhatja a munkavállaló kárigényét a munkáltatóval szemben.¹⁰³

A KMK vélemény alapján négy elemből áll össze a kártérítési felelősség alapja, melyek a következők: kár következzen be (ide értendő a dogmatikailag elkülöníthető személyiségjogsértés is),¹⁰⁴ a felek között munkaviszony álljon fenn, a kár a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezzen, és a munkáltató ne tudja kimenteni magát.¹⁰⁵

4.2.1. A munkaviszony fennállta és az okozati összefüggés

A KMK vélemény alapján a munkáltató kárfelelőssége csak abban az esetben állapítható meg, ha a keletkezett kár a munkaviszonnyal összefügg. Ezen összefüggés megállapítása két különálló részből áll. Mindenekelőtt bizonyítani kell, hogy a felek között ténylegesen munkaviszony áll, vagy állt fenn és a munkavállalót ért kár összefüggésben áll ezzel a jogviszonnyal. A bírói gyakorlat szerint ezen szakaszban a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodásának a munkaviszonnyal való összefüggését.¹⁰⁶ E tekintetben azonban nem feltétlenül szükséges az írásban rögzített munkaszerződés, tehát a más módon megtett munkaszerződés alapján is helye lehet a munkajogi felelősség megállapításának.¹⁰⁷ Emellett akár a munkaviszony megszűntetése utáni munkáltatói

⁹⁹ Pontosabban: objektív alapú felelősség, hiszen habár alapvetően objektív jellegű felelősségről van szó, a munkáltató bizonyos esetekben mentesülhet ez alól, így nem beszélhetünk a klasszikus értelemben vett objektív felelősségről. – Sipka, P. „A munkáltatói...” i.m. 139. o.

¹⁰⁰ Kun, A. i.m. 103. o.

¹⁰¹ Nádasdi, R. i.m. 56. o.

¹⁰² BH 2007.6.197.

¹⁰³ Kúria Mfv.10.422/2018/10.

¹⁰⁴ Sipka, P. „A munkáltatói...” i.m. 46. o.

¹⁰⁵ 1/2018 (VI.25.) KMK vélemény a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről, I/1.) pont

¹⁰⁶ BH 2007.1.23.

¹⁰⁷ BH 2003.6.264.

magatartás is megalapozhatja a nem vagyoni kártérítést, ha mint reaktiváló tényező a munkavállaló pszichés megbetegedését súlyosbítja.¹⁰⁸ Amennyiben a munkaviszonnyal összefüggés nem bizonyított, a kereset elutasításának van helye, „részleges összefüggés” megállapítása nem lehetséges, hiszen az ok-okozati összefüggés vagy fennáll, vagy nem.

Abban az esetben, ha a keletkezett kár ténylegesen összefüggésben áll a munkaviszonnyal, vizsgálható, hogy a kár okozati összefüggésben van-e a károkozó körülménnyel. Ez a folyamat a stressz okozta vagy az által fokozott egészségkárosodások esetében valójában két részre oszlik: először magának a stressznek a munkaviszonnyal való összefüggését kell bizonyítani, majd azt, hogy az egészségkárosodás összefügg a stresszel. Ha az általános élettapasztalat vagy szakértői vélemény alapján az adott körülmény alkalmas volt a kár mint eredmény létrehozására, akkor helye van az okozati összefüggés megállapításának.¹⁰⁹ Ennek hiányában azonban a munkavállaló keresete elutasításának van helye.¹¹⁰

4.2.2. Kimentési lehetőségek

A kártérítési felelősség alapjának negyedik eleme a kimentés hiánya a munkáltató oldaláról. Az Mt. 166. § (2) bekezdése szerint a munkáltató két esetben mentesülhet a felelősség alól. Az első lehetősége, hogy bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Emellett második kimentési lehetőségként megpróbálkozhat annak bizonyításával is, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Bár logikai szempontból ezen kimentési okok eltérő módon bizonyítandók, hivatkozásokra egymás mellett is lehetőség van, egyik nem zárja ki a másikat.¹¹¹ Megállapítható továbbá, hogy a két kimentési lehetőség ugyanúgy a kár munkaviszonnyal való okozati összefüggésének kérdésére vezethető vissza,¹¹² ugyanis mind az ellenőrzési körön kívül esés, mind a károsult elháríthatatlan magatartása annak bizonyítására irányul, hogy a munkáltatónak nem volt ráhatása a kár bekövetkezésére, tehát az nem függhet össze a munkaviszonnyal.

A KMK vélemény II/2. pontja exemplifikatív módon felsorolást ad mind a munkáltató ellenőrzési körébe tartozó, mind pedig az általában abba tartozó körülményekről. Ezen

¹⁰⁸ Kúria Mfv.10.048/2012/4.

¹⁰⁹ Kúria Mfv.10.016/2023/4.

¹¹⁰ Kúria Mfv.10.189/2020/4.

¹¹¹ Nádasdi, R. i.m. 58. o.

¹¹² Kun, A. i.m. 103. o.

körülményeket két nagy halmazba sorolhatjuk: az egyik a fizikai, míg a másik a pszichikai körülményeket tartalmazza.¹¹³ Utóbbiba tartozik a munkaszervezés, a kockázatértékelés, az oktatás és a munkavállalói magatartás értékelése, melyek adott körülmények között stresszorként jelentkezhetnek a munkavállaló életében.¹¹⁴ Emellett már az Mt. megalkotása előtt megállapítást nyert, hogy a munkáltató működési körébe¹¹⁵ tartozik a munkavégzéssel keletkezett stresszhelyzet,¹¹⁶ ami a ma hatályos szabályozás tekintetében is irányadónak tekinthető. Ahhoz azonban, hogy a munkáltató ténylegesen mentesüljön a kártérítési felelősség alól, nem elég azt bizonyítania, hogy a károkozást az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, ugyanis még bizonyítania kell azt is, hogy azzal nem kellett számolnia, és nem is volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.¹¹⁷ Egy, az MK 29. számú állásfoglalás¹¹⁸ alapján hozott döntés alapján ez fordítva azonban már nem igaz, hiszen ha megállapítható, hogy a kárt az alperes működési körébe eső ok idézte elő, akkor a felperes felelőssége akkor is fennáll, ha a kárt előidéző ok nem volt előre látható. A KMK vélemény II/3. pontja alapján a „nem kellett számolni” feltétel alkalmazásakor a bíróság a munkáltató által tanúsított gondosságról, valamint arról foglal állást, hogy jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során ésszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével.

Második mentesülési okként szabályozza az Mt. a károsult a kárt előidéző kizárólagos és elháríthatatlan magatartását. Általában a munkavállaló figyelmetlensége, ügyetlensége, esetleg rosszsulléte¹¹⁹ okozta körülmények tartoznak ide. A KMK vélemény alapján a károkozó körülmény nem minősül elháríthatónak, ha a munkáltató átlagos erőfeszítéssel, a technika eredményeinek felhasználásával nem befolyásolhatta annak keletkezését vagy kiküszöbölését. Előfordulhat például, hogy a munkavállaló maga idézi elő a munkahelyi stresszt, melyre a munkáltatónak nincs ráhatása.¹²⁰ Azt azonban nehéz bizonyítani, hogy a munkahelyi atrocitások eltűrésével a munkáltató nem járult hozzá az egészséges munkahelyi környezet megsértéséhez,¹²¹ ezzel pedig a kizárólagosság követelménye sérül.

¹¹³ Sipka, P. „A munkáltatói...” i.m. 53. o.

¹¹⁴ Nádasdi, R. i.m. 59. o.

¹¹⁵ Az Mt. hatálybalépésével a működési kör fogalmát felváltotta az ellenőrzési kör fogalma, így az ezt megelőző határozatok még a korábbi fogalmat használják

¹¹⁶ EBH 2001.571

¹¹⁷ Kúria Mfv. 10038/2021/6.

¹¹⁸ Ezen állásfoglalást az Mt. alapján elbírált ügyek tekintetében nem lehet alkalmazni a KMK vélemény hatályba lépése óta, azonban az Mt. jelenleg hatályos szövege alapján véleményem szerint még ma is helyt áll.

¹¹⁹ Kozma, A., Lőrinczi, Gy., Pál, L. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

¹²⁰ Kúria Mfv. 10277/2015/1.

¹²¹ Nádasdi, R. i.m. 60. o.

4.2.3. Az előreláthatóság és a károsult vétkes magatartása a kártérítés mértékének megállapítása kapcsán

Az Mt. 167. § (1) és (2) bekezdése is relevanciával rendelkezik a stresszel kapcsolatos kártérítési perekben. Az (1) bekezdés az ún. előreláthatósági klauzulát tartalmazza, mely „a munkáltató felelősséget csak igen szűk körben korlátozza, illetve zárja ki”.¹²² A stresszel kapcsolatos kártérítési perekben munkáltatói oldalról többször is próbálkoztak már arra hivatkozni, hogy a munkavállaló személyében olyan sajátos személyiségi jegy áll fent, amit a munkáltató nem láthatott előre, azzal nem számolhatott. A KMK vélemény azonban kifejezetten utal a common law egyik legfontosabb, ezen problémakörhöz kötődő kivételére, az ún. thin skull (vékony koponyacsont) doktrínájára.¹²³ Ezen doktrína alapján a személyi károk (egészség, testi épség, élet) esetén az előreláthatóságnak csupán a kár típusára (fajtájára) kell kiterjedni. A KMK vélemény szerint ez a méltányos gyakorlat a károsult rejtett sajátosságából, érzékenységéből indul ki.

Az Mt. 167. § (2) bekezdése szerint 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. Ha tehát a munkavállalók munkatársaikkal szemben tanúsított durva magatartása idézte elő a rossz munkahelyi légkört, amit ők maguk is stresszhelyzetként éltek meg, a munkáltató nem vonható felelősségre egészséget károsító magatartásért.¹²⁴

¹²² Kozma, A., Lőrinczi, Gy., Pál, L. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

¹²³ Fuglinszky, Á. Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia. *Magyar Jog*, 2011, 7. szám. 412-425. o.

¹²⁴ Kúria Mfv. 10.227/2015/1.

5. A stresszperek két kritikus pontja

A munkáltatói kárfelelősség rendszerének ismertetése során már kitértem az ok-okozati összefüggés bizonyításának Kúria által kialakított gyakorlatára, azonban az azzal kapcsolatos problémák tárgyalására eddig még nem került sor. Ahogy azt már a bevezetésben említettem, a szakirodalom egységes álláspontjának tűnik, hogy a stresszel kapcsolatos kártérítési ügyek tekintetében az okozati összefüggés bizonyítása jelenti a legnagyobb nehézséget. Berki szavaival élve a munkaviszonnyal való okozati összefüggés bizonyításának kérdése az ilyen típusú igények „Achilles-ina”.¹²⁵ Emellett pedig jelentős kihívásokat von maga után az egészségkárosodás és a munkahelyi stressz közötti okozati összefüggés orvosi megállapíthatósága is, ami abból következik, hogy a munkahelyi stressz hatására általában olyan betegségek kialakulására kerül sor, amire a munkavállaló alapvetően hajlamos.¹²⁶ Gyakran nem lehet pontosan megállapítani, hogy milyen arányban befolyásolta az egészségkárosodás bekövetkeztét a munkahelyi stressz és a munkavállaló egészségét befolyásoló egyéb körülmények (pl. munkahelyen kívüli stresszhatások, genetika, életvitel). A témában rendelkezésre álló kúriai döntésekre alapozva a következő pontokban két ilyen problémás kérdéskört emelek ki.

Annak ellenére azonban, hogy általában elfogadottnak mondható az okozati összefüggés bizonyításának nehézségként való értékelése, kevesen próbálkoztak meg annak feltérképezésével, hogy pontosan miben rejlik ezen nehézség a tételes jogban és a bírói gyakorlatban. A kúriai ítéletek vizsgálata alapján két olyan problémás kérdéskört fedeztem fel, amelyek hozzájárulhatnak az eddigiekben ismertetett problematikához. Ezek tekinthetők a stresszperek legkritikusabb pontjainak, melyek nagyban hozzájárulnak mind az ügyek ritkaságához, mind pedig ahhoz, hogy a keresetek jelentős részét az okozati összefüggés hiányára hivatkozva utasítsa el a bíróság.¹²⁷ Ezek közül az első a munkavállaló személyiségében rejlő egyéni érzékenység problémája, míg a második a nagyfokú valószínűség jelentette követelmény.

¹²⁵ Berki, G. i.m. 33. o.

¹²⁶ Hanyu, H. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

¹²⁷ Sipka, P. „A munkáltatói...” i.m. 173. o.

5.1. Az egyéni érzékenység problémája

Annak megállapításához, hogy a munkavállalót egészségkárosodás érte-e, orvosi leletre van szükség, ellenkező esetben ugyanis nem tekinthető bizonyítottnak a kár bekövetkezése.¹²⁸ A Kúria kimondta, hogy az egészségkárosító kockázat megállapítása olyan szakkérdés, amit csak szakértői bizonyítás alapján lehet eldönteni.¹²⁹ Szakértői véleményen kell alapulnia az okozati összefüggés bizonyításának is az egészségkárosodás és a munkaviszony között. Ennek megfelelően annak megállapítása is az orvosszakmai kérdések körébe tartozik, hogy a munkavállaló pszichés megbetegedése okozati összefüggésben áll-e a munkaviszonyával.¹³⁰ Előfordulhat továbbá az is, hogy a kár és a károkozó körülmény közötti okozati összefüggés bizonyításához is orvosszakértői véleményre van szükség, ha az az általános élettapasztalatból nem vezethető le.¹³¹

Összefoglalva, az orvosszakértő feladata kiterjed a munkahelyi stresszorok fennálltának, valamint a munkahelyi stressz és az abból fakadó károk közötti okozati összefüggés vizsgálatára.¹³² Mindezekből pedig látszik, hogy a stresszel kapcsolatos perekben az orvosszakértők kiemelt szerepet töltenek be. Ennek legfőbb oka, hogy bíróságoknak hiányzik a fent említett kérdések eldöntéséhez szükséges szakértelme, így tehát a perek közel nélkülözhetetlen szereplőivé váltak az orvosszakértők.¹³³

A thin skull doktrínával összefüggésben már említésre került a munkavállaló egyéni érzékenységének kérdése. A stresszhatásokkal kapcsolatos egyéni érzékenység megállapítása az orvosszakértők feladata. Ahogy azonban azt fentebb már elemeztem, a KMK. véleménybe foglalt vékony koponyacsont doktrína miatt az egyéni érzékenység nem eredményezheti a munkáltató mentesülését. Legalábbis így van ez az Mt. 167. § (1) bekezdésének vizsgálatakor. Nem említi azonban a doktrínát a KMK vélemény a 166. § (2) bekezdésével összefüggésben, ami véleményem szerint problémás helyzeteket szül a gyakorlatban. Ennek igazolásaként szolgál a Kúria Mfv. 10.081/2017/5. számú ügyében hozott határozata.

Az ügy lezárásakor a Kúria az orvosszakértői véleményre alapozva megállapította, hogy a felperes által tapasztalt tünetek és a betegsége teljes egészében összefüggésbe hozhatók a munkaviszonnyal, azonban egyéni érzékenysége okozta, hogy ez a helyzet a betegség

¹²⁸ Nádasdi, R. i.m. 66. o.

¹²⁹ EH 2014.07.M16 I.

¹³⁰ Kúria Mfv. 10.169/2019/4.

¹³¹ Kúria Mfv. 10.016/2023/4.

¹³² Hideg, M. I. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

¹³³ Nádasdi, R. i.m. 66. o.

kialakulásához vezetett. Annak ellenére, hogy a Kúria még ugyanebben a bekezdésben megállapítja, hogy ezen érzékenység a munkaviszony fennállása alatt nem akadályozta a felperest a munkavégzésben, mégis arra a következtetésre jut, hogy a kárt olyan, a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, amellyel a munkáltatónak nem kellett számolnia és nem is volt elvárható a körülmény elkerülése vagy elhárítása.¹³⁴

Habár a Kúria ezen döntése gyakorlatilag nem ellentétes a KMK vélemény ide vonatkozó rendelkezéseivel, az ennek elődjének tekinthető (az ügy elbírálásakor még hatályos) MK 30. számú állásfoglalással már igen. A Kúria egy másik ítéletében ugyanis kimondta, hogy a felperes személyiségében rejlő ok az MK 30. számú állásfoglalására figyelemmel nem vezethet az alperes kárfelelősség alóli mentesüléséhez.¹³⁵

Természetesen igaz, hogy az ilyen típusú egyéni érzékenységről a munkáltató nem tudhat, így az Mt. 166. § (2) bekezdése – egyéb feltételek teljesülése mellett – lehetővé teszi számára, hogy kimentse magát, hiszen nem kellett számolnia a károkozó körülménnyel. Igaz azonban az is, hogy az Mt. 167. § (1) bekezdés tekintetében érvényesül a *thin skull* doktrína. A Kúria azonban nem szolgáltat magyarázatot arra, hogy a doktrína miért csak az utóbbi esetben érvényesül. Joggal merül fel tehát a kérdés, hogy mi a különbség a „nem kell számolnia” feltétel és a „nem volt előre látható” feltétel között.

Az Ptk. indokolása szerint a kárkövetkezményekre a kimentés nem vonatkozik, csakis a szerződésszerű magatartást meggátoló tényezőkre.¹³⁶ Mentésről csak abban az esetben beszélhetünk, ha sem a szerződésszegő kötelezett (jelen esetben a munkáltató), sem egy „ideáltipikus, észszerűen eljáró személy” nem láthatta előre a károkozó körülmény bekövetkeztét.¹³⁷ Eltérés azonban a két előreláthatóság között az is, hogy a megtérítendő kár meghatározásánál az előreláthatóság követelménye nem fogja át magát a szerződésszegést és a felelősség további előfeltételeinek tekinthető okozati összefüggést, illetve a kimentés három elemét.¹³⁸

A két előreláthatóság egymáshoz való viszonya tehát a következőképpen épül fel: az Mt. 166. § (2) bekezdésében foglalt „nem kell számolnia” feltétel vizsgálata során dől el, hogy a munkáltató egyáltalán felelősséggel tartozik-e a károkért. Ha a munkáltató e szigorúbb

¹³⁴ Kúria Mfv. 10.081/2017/5.

¹³⁵ Kúria Mfv. 10.871/2010/5.

¹³⁶ Fuglinszky, Á. Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért. in: (szerk.: Wellmann, Gy.) Polgári jog, Kötelmi jog Első és Második rész, *HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.* 2018, 234. o.

¹³⁷ Fuglinszky, Á. Kártérítési jog. *HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.* 2015, 115. o.

¹³⁸ T/7971. számú törvényjavaslat indoklással – A Polgári Törvénykönyvről

feltételek mellett sikeresen kimenti magát, akkor nem tartozik kártérítést fizetni. Ha azonban ezen törekvése sikertelen, akkor az Mt. 167. § (1) bekezdésének „nem volt előrelátható” feltétele mellett azt kell vizsgálni, hogy mely károkért, milyen mértékben tartozik felelősséggel.¹³⁹ Alapesetben ez a folyamat gördülékenyen zajlik, ha azonban a KMK vélemény által rögzített, az Mt. 167. § (1) bekezdésének vizsgálatára vonatkozó thin skull doktrína tükrében vizsgáljuk a folyamatot, egy jelentős problémára derül fény.

Tegyük fel, hogy a stresszhatások tekintetében egyéni érzékenységgel rendelkező A.C. munkavállalónál a munkahelyen tapasztalt stresszorok okozta munkahelyi stressz miatt súlyos depresszió alakult ki, amely jelentős problémákat okozott nem csak a munkahelyén, de a magánéletében is. Ebből kifolyólag A.C. kártérítési igényét perben próbálja meg érvényesíteni a munkáltatójával szemben. Az ügyben hozott orvosszakértői vélemény kimondja, hogy egyedül A.C. egyéni érzékenysége okozta a károk kialakulását. Így tehát annak ellenére, hogy a károk teljes mértékben összefüggésbe hozhatóak a munkaviszonyával, munkáltatója sikeresen kimenti magát, A.C. pedig nem tudja érvényesíteni követelését.

B.D.-nek egy hasonló, de mégis eltérő munkáltatóval áll fenn munkaviszonya és körülményei is megegyeznek A.C. körülményeivel. Esetében viszont az orvosszakértői vélemény ugyan kimondja az egyéni érzékenység kiemelkedő szerepét a károk kialakulásában, azt már nem említi, hogy kizárólag a munkavállaló egyéni érzékenysége a felelős. Ebből kifolyólag B.D. munkáltatója nem tudja kimenti magát és a per folytatódik. Az előreláthatóság követelménye legközelebb az Mt. 167. § (1) bekezdésének vizsgálatakor lép fel. Ennek során a bíróság a KMK vélemény alapján alkalmazza a thin skull doktrínát, és a munkáltató felelősségét csak a kár fajtájára tekintettel vizsgálva megállapítja a munkáltató kárfelelősségét annak ellenére, hogy B.D.-nél a kár nagysága egyéni érzékenységének köszönhető. B.D. tehát sikeresen érvényesíti igényét.

A két esetben a döntő különbség a munkáltató kimentésének sikerességében rejlett. A.C. esetében az orvosszakértő véleménye szerint kizárólag egyéni érzékenysége okozta a károsodást, erre alapozva pedig a bíróság kimondta a munkáltató mentesülését. Ennek a fentebb tárgyaltak alapján az az oka, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdésének vizsgálatakor a károkozó körülmény előreláthatóságát elemzi a bíróság. A.C. esetében ez azért jelentett problémát, mert az orvosszakértői vélemény szerint egyéni érzékenysége jelentette a kár egyedüli okát. Ha ezen megállapítás B.C. esetében is belekerül a véleménybe, akkor sosem

¹³⁹ Fuglinszky, Á. „Kártérítési ...” i.m. 163. o.

érvényesítheti kárigényét. A problémát tehát az okozza, hogy míg a Kúria joggyakorlata az Mt. 167. § (1) bekezdése tekintetében elismeri, hogy az egyéni érzékenység egy méltánylást érdemlő körülmény, addig ugyanezt a 166. § (2) bekezdése tekintetében nem teszi meg.

Igaz, hogy a Ptk. javaslatának indokolása szerint abban az esetben, ha egyik fél sem láthatta előre a károk bekövetkeztét, akkor a károsult félnél marad ezen károk kockázata. Megállapítja azonban a javaslat azt is, hogy valamely tevékenység üzletszerű folytatása szükségszerű kockázatvállalást jelent. Egy munkaviszonyban a munkáltató oldalán realizálódik a gazdasági haszon, így véleményem szerint fontos lenne, hogy az ezen haszon megteremtésével járó kockázatokat is a munkáltató vállalja. Fontos továbbá megjegyezni, hogy a javaslat megoldása a polgári jogi jogviszonyok szem előtt tartásával született, ezért figyelmen kívül hagyja a munkajog hagyományos védelmi funkciója.¹⁴⁰ Ennek okán pedig egy olyan helyzettel szembesül a munkavállaló, amelyben nem tudja érvényesíteni kártérítési igényét.

5.2. A két jogrend közös kihívása

Ha összevetjük az UK jogtudósai által felvetett problémákat az előző részben tett megállapításaimmal, akkor láthatjuk, hogy az egyéni érzékenység kezelése mindkét jogrendben kihívásként jelenik meg. Igaz, hogy a hazai joggyakorlat sokkal szűkebb körben és más megközelítésből teszi lehetővé a munkáltató számára, hogy az egyéni érzékenységre való hivatkozással kimentse magát.¹⁴¹ Ez elsősorban abból fakad, hogy a munkáltató egyéni érzékenységre való hivatkozásához egy ezt megalapozó orvosszakértői vélemény szükséges, melyre az UK-ban nincs szükség, pusztán az előreláthatóság megalapozza azt. Mégis egyértelműen látszik, hogy az egyéni érzékenység problémája nemcsak a magyar jogrend, és kiváltképp nem csak egy adott eset sajátos problémája, hanem jelentős kihívás két különböző rendszer jogalkalmazása számára.

A kérdés kezelésére több lehetséges megoldás is elképzelhető. Ilyen például az egyéni érzékenység méltánylása a munkáltató kimentésének vizsgálatakor, ezzel lehetővé téve az igény érvényesítését. Megoldást jelenthet továbbá az is, ha a jövőben az orvosszakértők nem foglalnak állást arról, hogy mi okozta a károsodást, csupán megállapítják a lehetséges okokat, ezzel nagyobb teret hagyva a bírói mérlegelésnek.

¹⁴⁰ Kozma, A., Lőrinczi, Gy., Pál, L. i.m. (Letöltve: 2024.12.10.)

¹⁴¹ Igaz, az UK-ban nem beszélhetünk e tekintetben kimentésről, hanem az egyéni érzékenység előreláthatóságáról, lényegét tekintve azonban a két folyamat ugyanazon eredményhez vezet: a munkavállaló nem tud érvényt szerezni igényének.

5.3. A nagyfokú valószínűség problémája

A KMK vélemény alapján a munkáltató kártérítési felelőssége csak abban az esetben áll fenn, ha az a munkaviszonnyal összefügg. Ennek megfelelően tehát ha a munkavállalónak nem sikerül bizonyítani az összefüggést, akkor a munkáltató nem felel a bekövetkezett kárért. Ahhoz pedig, hogy a munkaviszonnyal való összefüggés megállapítható legyen, a munkavállalónak bizonyítani kell, hogy közte és a munkáltató között munkaviszony áll, vagy állt fenn, és az őt ért kár összefüggésben áll-e ezen jogviszonnyal. A bíróságnak arról kell mindenekelőtt állást foglalnia, hogy a munkaviszonnyal való összefüggés nagymértékben valószínűsíthető-e, továbbá megállapítható-e, hogy a kárt a munkáltató működésével összefüggésben szenvedte el a munkavállaló.¹⁴² Tehát a bíróságnak nem feladata ebben a szakaszban azt vizsgálnia, hogy milyen konkrét körülmény okozta a munkavállaló megbetegedését.¹⁴³

Ha a kár munkaviszonnyal való összefüggésének bizonyítása sikeres, megkezdődhet a kár és a károkozó körülmény közötti okozati összefüggés fennálltának vizsgálata. A KMK vélemény alapján az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha az általános élettapasztalat, vagy az orvosszakértői vélemény¹⁴⁴ szerint az adott körülmény alkalmas volt a kár, mint eredmény létrehozására. A gyakorlatban a bíróságok ritkán hagyatkoznak kizárólag az általános élettapasztalatra, gyakori azonban, hogy azon szakértői bizonyításokat is lefolytatják, melyek feleslegesnek tűnnek.¹⁴⁵ Azonban ahhoz, hogy a bíróság a munkáltató marasztalása mellett döntsön, a szakértői véleménynek meg kell állapítania a valószínűség nagyobb fokát.¹⁴⁶ Ezen feltétel miatt azonban az okozati összefüggés bizonyítása könnyen megghiúsulhat annak okán, hogy az egyént általában a munkahelyen belül tapasztalt stresszhatásokon kívül számtalan egyéb hatás is éri. A tudomány jelenlegi állása mellett ugyanis nagyon nehéz, vagy éppen lehetetlen annak megállapítása, hogy a kár kialakulását milyen hatás milyen mértékben befolyásolta. Ebből kifolyólag a nagyfokú valószínűség megállapítása olyan esetekben is nehezzé válik, amikor a munkahelyen egyértelműen stresszoroknak van kitéve a munkavállaló. Ezen probléma jelenik meg a Kúria Mfv. 10.016/2023/4. számú ügyben hozott határozatában.

Az ügyben a felperes munkavállaló gépjárművezetői munkakörben dolgozott alperes munkáltatónál. Egyik fuvarfeladata ellátása során a felperes alsófali szívizominfarktust szenvedett, mely miatt kórházba kellett szállítani, és felépülését követően az orvosi

¹⁴² BH 2020.1.22.

¹⁴³ Legf. Bir. Mfv. I.10.204/2005.

¹⁴⁴ Kúria Mfv. 10.016/2023/4.

¹⁴⁵ Kúria, Összefoglaló vélemény – Az ítéleti bizonyosság elméleti és gyakorlati kérdései. Budapest, 2018, 100. o.

¹⁴⁶ Kúria Mfv. 10.016/2023/4.

alkalmassági vizsgálat eredménye szerint már nem volt alkalmas a gépjárművezetői munkakör betöltésére. A munkavégzés során a fuvarfeladatok teljesítése érdekében konkrét elvárás volt a munkavállalóval szemben a pihenőidőre vonatkozó jogszabályok figyelmen kívül hagyása, mely jelentős stresszhatást eredményezett. A bíróság úgy ítélte meg, hogy az ügyben az igazságügyi orvosszakértő bevonása nem mellőzhető, annak ellenére, hogy mind az általános közfelfogás, mind a témában publikált szakcikkek alátámasztják, hogy a stresszes életmód hozzájárulhat a keringési betegségek kialakulásához. Az orvosszakértők által megállapításra került, hogy a fokozott stresszhatás elősegíthette az infarktus kialakulását, azonban nem lehetett megállapítani, hogy a felperes megbetegedése pontosan miért alakult ki, mi volt annak közvetlen kiváltó oka. A tudomány jelenlegi állása nem rendelkezik olyan vizsgálati módszerrel, amellyel megállapítható a kiváltó ok, emellett pedig a százalékos arányt sem lehetett megállapítani. Mindezekből következően a felperes nem tudta sikerrel bizonyítani az okozati összefüggés fennállását, ezért bizonyítottság hiányában a keresetét elutasították.

Habár azt meg kell jegyezni, hogy ebben az ügyben a felperes életmódja, életvitele is hozzájárulhatott a betegsége kialakulásához, mégis megfelelőnek tartom az esetet a probléma bemutatására. Az esetek jelentős részében ugyanis a munkahelyi stressz nem az egyedüli külső hatás, ami a munkavállalót éri, éppen ezért az egyéb külső körülmények fennálltának ténye nem lehet a kárfelelősség kizárásának alapja.

Talán a legszembeütőbb probléma az esettel kapcsolatban az, hogy KMK vélemény szerint az okozati összefüggés megállapítását az általános élettapasztalatra kell alapozni és csak szükség esetében kerülhet sor szakértő igénybevételére. Mivel jelen esetben a Kúria is megállapította, hogy mind az általános élettapasztalat, mind pedig a szakirodalom kimondja az okozati összefüggés fennálltát, nem tartom szükségesnek a szakértők bevonását a kérdés eldöntésébe. Azonban tény, hogy a keringési betegségek igen tág kört képeznek, ezért megalapozottnak tartom azt, hogy a Kúria végül szükségesnek ítélte az orvosszakértők bevonását.

Fontosabb problémára mutat rá azonban a tény, hogy általános élettapasztalat és szakirodalom nyújtotta igazolás mellett a Kúria a valószínűség nagyobb fokának fennálltát is szükségesnek ítélte meg. Ahogy az már korábban is megemlítésre került, és ahogy az ügyben közreműködő orvosszakértők is megállapították, a tudomány jelenlegi állása sok esetben nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy a munkahelyi stressz milyen mértékben játszott közre egy adott betegség kialakulásában. Ebből következően nem meglepő, sőt logikusan következik, hogy olyan orvosszakértői vélemények születnek, melyek szerint a valószínűség nagyobb foka nem

megállapítható. A munkavállaló oldalán pedig megint csak egy olyan helyzetet áll elő, amiben képtelen érvényesíteni követelését.

5.4. A valószínűségi bizonyítás jelentette előny

A nagyfokú valószínűség problémája egy olyan kérdés, ami az angolszász jogrendszerek eljárásjogi szabályai okán fel sem merülhet az UK-ban. A bizonyítás teljesen más elvek mentén történik, ahogy azt a második fejezetben ki is fejtettem, ennek köszönhetően elegendő csupán azt bizonyítani, hogy egy alternatíva valószínűbb, mint a többi.¹⁴⁷ Ezzel szemben a hazai gyakorlat nagyfokú valószínűség bizonyítását követeli meg az okozati összefüggés vizsgálatakor. Így tehát a brit munkavállalók helyzete e téren kedvezőbbnek mondható magyar társaikéval szemben.

Természetesen lehetetlen és indokolatlan a teljes polgári eljárásjogot csupán erre alapozva gyökerestől megváltoztatni, a probléma kezelése azonban továbbra is indokolt. A legkézenfekvőbb megoldást az jelenthetné, hogy a nagyfokú valószínűség követelményén enyhítene a joggyakorlat, és a valószínűség egy annál alacsonyabb fokának bizonyítását várná el. A jogalkotás oldaláról pedig egy vélelem felállítása – mely részleteinek kidolgozását érdemi jogpolitikai és jogdogmatikai mérlegelést igényelne – is megoldással szolgálhatna.

¹⁴⁷ Kúria, Büntető-Közigazgatási-Munkaügyi és Polgári Kollégiumai Joggyakorlat-Elemző Csoport, Az ítéleti bizonyosság elméleti és gyakorlati kérdései. Budapest, 2017, 35. o.

6. Konklúzió

A munkahelyi stressz miatti kárigények relatíve újkeletűek mindkét vizsgált jogrendszerben, és nem fűződik hozzájuk kiterjedt bírói gyakorlat. Kétségtelen, hogy a kérdés kezelése roppant nehéz feladat, amelynek megoldásával bár mind az UK-ban, mind pedig Magyarországon megpróbálkoztak, valós, minden téren kielégítő megoldást még egyik államban sem találtak.

Dolgozatom harmadik fejezetében röviden ismertettem a brit jogrend kutatásom szempontjából releváns megoldásait, részletezve mind a tételes jog, mind pedig a joggyakorlat legfontosabb szabályait és értelmezési irányait. Részletesen bemutattam a gyakorlat két legfontosabb jogesetét és az ezek alapján kialakult rendszert. Végül pedig ismertettem azon brit jogtudósok megítélését a rendszerről, akik tényleges kutatást végeztek azzal kapcsolatban. Amint az kiderült, az UK-ban is felfedezhetők olyan szegmensek, melyek egyértelműen hagynak kívánnivalót maguk után. Ezen megállapításokat az egyéni érzékenység problémája köti össze. Emellett pedig bemutattam a bizonyítás menetét az UK-ban, ami alapvető, az eljárásjogot elvi szinten érintő eltéréseknek köszönhető, és amely miatt a brit munkavállalóknak csak valószínűsíteniük kell állításukat a bíróság előtt.

Ezt követően részletesen elemeztem a munkáltatói kárfelelősség Magyarországon hatályos rendszerét. Ezen a ponton tisztázódott az, hogy pontosan miben is hasonlít egymásra a két jogrendszer, ami nem más, mint az előreláthatóság, illetve az ellenőrzési kör kérdései. Eltérés azonban, hogy a magyar munkajogban mindkét fogalom a munkáltató kimentési lehetőségei között jelenik meg, így a bizonyítási teher a brit rendszerrel ellentétben nálunk a munkáltatót terheli. Valamint megállapításra került az is, hogy az UK-ban jóval nagyobb és hatékonyabb állami támogatásban részesülnek a munkáltatók a pszichoszociális kockázatok felmérése, megelőzése és kezelése tekintetében.

Végül pedig bemutattam a stresszperek két kritikus pontját, melyek a dolgozat elején felvetett legfontosabb kérdésre adnak választ, hiszen ezek alapján láthatjuk, hogy pontosan miből fakad az ok-okozati összefüggés bizonyítása jelentette nehézség. A vártnak megfelelően a brit jogtudomány és jogrend segítségemre volt két fontos, előremutató megállapítás kifejtésében.

Először is egyértelművé vált, hogy az egyéni érzékenység egy olyan kérdéskör, mely a munkavállalókat mindkét jogrendben szükségtelenül nehéz helyzetbe hozza, és amely nagyban gátolja a prevenciók cél megvalósulását. Hazánkban ugyanis a munkáltató majdhogynem bármekkora stressznek kiteheti a munkavállalót mindaddig, amíg az orvosszakértői vélemény

a munkavállaló oldalán bekövetkezett kárt az egyéni érzékenységnek tudja be. Az UK-ban pedig a munkáltatónak egy még ennél is tágabb körben van lehetősége az egyéni érzékenységre való hivatkozásra.

A második probléma, ami feltárára került, a nagyfokú valószínűséghez fűződik. Ez a probléma fel sem merülhet az angolszász jogrendszerekben az eljárásjogi elveknek köszönhetően. Itt tehát a brit megoldások vizsgálata egy olyan eltérést világított meg, melynek implementációja segítheti a hazai rendszer fejlődését. A vártnak megfelelően ugyanis a stresszel kapcsolatos ügyek a stressz sajátos jellegzetességei miatt nagyban eltérnek az egyéb kártérítési igényektől. E körben tehát egy, a többi kártérítési igény esetén alkalmazottól eltérő követelményrendszer lehet indokolt, melynek alapját a nagyfokú valószínűség követelményének csökkentése jelenthetné.

A munkahelyi stresszel kapcsolatos kárigények tekintetében egyértelműen megállapítható, hogy a hazánkban hatályos felelősségi rendszer nem tesz eleget az azzal szembeállított alapvető követelményeknek, hiszen sem a reparáció, sem pedig a prevenció elvét nem képes megfelelő mértékben érvényre juttatni. Előbbi azt okozza, hogy a feltárt problémákból következően a munkavállalók nem tudják érvényesíteni igényeiket, így káraik megtérítésére nem kerülhet sor. Utóbbi pedig – ahogy az a brit jogtudósok kritikájában is megjelent – éppen az előzőből kifolyólag akadályoztatott: amíg a munkavállaló nem képes igényét érvényesíteni a problémákban érintett esetekben, addig nincsen olyan jogi szankció, ami a munkáltatókat a munkahelyi stressz megelőzésére és kezelésére kényszerítené. Így tehát habár, a helyes utat járjuk, annak még közel sem értünk a végére.

Kutatásom során több olyan kérdés is felmerült bennem, melyek megválaszolása gyakorlatilag egy különálló dolgozatot igényelne, és amelyek már most iránymutatásként szolgálnak számomra a kutatásom jövőjét tekintve. Mindkét rendszerre igaz ugyanis, hogy a munkahelyi stressz önmagában nem minősül kárnak, és nem alapozza meg a munkáltató kártérítési felelősségét hozzá kapcsolódó konkrét káresemény hiányában. Abban azonban korántsem vagyok biztos, hogy ez a helyes megközelítés.

IRODALOMJEGYZÉK

1. FELDOLGOZOTT SZAKIRODALOM

- Arthurs, H. Labour Law After Labour. Osgoode Hall Law School Commarative Research in Law and Political Economy, Research Paper Series, 2011, 15. sz.
- Bayda, A. Proof On Balance Of Probabilities. <https://www.disabilitylaw.ca/about/proof-on-balance-of-probabilities> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. Job Stress, Employee Helath and Organizational Effectiveness: A facet Analysis Model and Literature Review. *Personnel Psychology*. 1978, 31. sz. 665-669. o.
- Belcher, A. Employers' liabilities for work-related stress. *Northern Ireland Legal Quarterly*, 2003, 51. évf. 3. sz. 289-310. o.
- Berki, G. A munkahelyi stressz munkajogi megítélése. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica: publicationes doctorandorum iuridicorum*, 2009, 9. évf. 1-14. sz. 3-41. o.
- Butler, G. Definitions of Stress. in: *Stress Management in General Practice, Occasional Paper* (Royal College of General Practitioners), 1993. 1-5. o.
- Cooper, C. & Dewe, P. J. *Stress: A brief history*. John Wiley & Sons, Incorporated, 2004.
- Cooper, C. L., Davidson, M. Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. in: (szerk. Kalimo, R., El-Batavi, M. A., Cooper, C. L.) *Psychosocial factors at work and their relation to health*. WHO, Geneva. 1987.
- Cooper, C. L., Marshall, J. Occupational sources of stress, a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 1976, 49. évf. 1. sz.
- Corpanzo, R., Goldman, B.M. & Lehman, B. III. Organizational Justice. in: (szerk.: Barling, J., Kelloway, E.K. & Frone, M.R.) *Handbook of Work Stress*. Sage, London, 2005, 63-88. o.
- Cox, N. Employers' Liability for Workplace Stress: New Legal Developments. *Quarterly Review of Tort Law*, 2006, 1. évf. 2. sz. 10-19. o.
- Davies, A.C.L. Stress at Work: Individuals or Structures? *Industrial Law Journal*, 2022, 51. évf. 2. sz. 403-434. o.

- Dune, R. What is the role of the Health and Safety Executive?
<https://www.mandatorytraining.co.uk/blogs/health-and-safety/what-is-the-role-of-the-health-and-safety-executive> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Elvin, J. Tort Liability for Psychiatric Illness Caused by Stress at Work Analysis. King's College Law Journal, 2004, 428-435. o.
- Ember, A. A munkahelyi stressz, mint a leggyakoribb modern foglalkozási megbetegedés. Acta Sana, 2009, 4. sz. 15-23. o.
- Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, Mentális egészség a munkahelyen a Covid-világjárvány után. 2024.
- Fuglinszky, Á. Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia. Magyar Jog, 2011, 7. szám. 412-425. o.
- Fuglinszky, Á. Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért. in: (szerk.: Wellmann, Gy.) Polgári jog, Kötelmi jog Első és Második rész, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2018.
- Fuglinszky, Á. Kártérítési jog. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2015.
- Getsner, K. Új magyar etimológiai szótár – online kiadás. <https://uesz.nytud.hu/index.html> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Griessel, J. Evaluating evidence on a balance of probabilities. <https://www.griesselconsulting.co.za/post/evaluating-evidence-on-a-balance-of-probabilities> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Grósz-Wilhem, N. "Az élet sava-borsa", avagy a stressz, mint a munkáltatói kárfelelősség sajátos szegmense. https://epa.oszk.hu/02600/02687/00010/pdf/EPA02687_jogi_tanulmanyok_2022_341-354.pdf (Letöltve: 2024.12.10.)
- Grósz-Wilhem, N. A munkahelyi stressz mint pszichoszociális kockázat kezelése. Munkajog, 2020. 2. sz. 38-44. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/5638529> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Hajdú, J. A munkavállalói általános kártérítési felelősség szabályozása az Mt.-ben: tények és kihívások. in: (szerk. Kun, A.) „Az új Munka Törvénykönyve dilemmái” c. tudományos konferencia utókiadványa. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.
- Hall Ellis Solicitors, Burden of proof and balance of probabilities in civil litigation. <https://hallellis.co.uk/burden-proof-balance-probabilities/> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Hanyu, H. Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban, Wolters Kluwer Kft., 2015, https://mersz.hu/dokumentum/YOV1550__1/ (Letöltve: 2024.12.10.)

- Härmä, M., Kompier, M. A., & Vahtera, J. Work-related stress and health—risks, mechanisms and countermeasures. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2006, 32. évf. 6. sz. 413–419. o.
- Hefner D., Vorderer, P. Digital Stress: Permanent Connectedness and Multitasking. in: *The Routledge Handbook of Media Use and Well-Being: International Perspectives on Theory and Research on Positive Media Effects*, Routledge, 2016, 237-249. o.
- Hideg, M. I. A munkahelyi stressz szabályozása az Európai Unióban. *Munkajog*, 2020, 2. sz. 28-32. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/2671542> (Letöltve: 2024.12.10)
- Juhász, Á. Munkahelyi stressz, Munkahelyi egészségfejlesztés. Oktatási segédanyag, Budapest, 2002.
- Juhász, M. & Takács, I. *Pszichológia*. Typotex Kiadó, Budapest, 2006.
- Kobayashi, T., Middlemiss, S. Employers' Liability for Occupational Stress and Death from Overwork in the United States and the United Kingdom. *Common Law World Review*, 2009, 38. évf. 2. sz. 137-169. o.
- Kozma, A., Lőrinczi, Gy., Pál L. A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2023, <https://jogkodex.hu/doc/1158816> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Kun, A. A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014, 1. sz. 91-119.o.
- Kúria, Büntető-Közigazgatási-Munkaügyi és Polgári Kollégiumai Joggyakorlat-Elemző Csoport, Az ítéleti bizonyosság elméleti és gyakorlati kérdései. Budapest, 2017.
- Kúria, Összefoglaló vélemény – Az ítéleti bizonyosság elméleti és gyakorlati kérdései. Budapest, 2018.
- Lockwood, G., Henderson, C. & Stansfeld, S. An assessment of employer liability for workplace stress. *International Journal of Law and Management*, 2017, 59. évf. 2. sz. 202-216. o.
- Menyhárd, A. A kártérítési jog egyes kérdései, *Polgári jogi Kodifikáció*, 2004, 1. sz.
- Michie, S. Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 2002, 59. évf. 67-72. o.
- Myers, E. Claiming Damages for Workplace Stress. *International Journal of Mental Health and Capacity Law*, 2002, 8. sz. 283-292. o.
- Nádasdi, R. A munkáltató felelőssége a munkahelyi stresszel összefüggésben keletkezett kárért”, *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hllj.hu, 2022, 2. sz. 52-69. o.

- Nistor, K. és szerzőtársai. A koppenhágai kérdőív a munkahelyi pszichoszociális tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 16, 2. sz. 2015, 179-207. o.
- Nistor, K. Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők. <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stressz-a-munkahelyen/hattertenyezok/munkahelyi-pszichoszocialis-kockazati-tenyezok.php>, (2024.09.21.)
- Prugberger, T. & Kenderes, Gy. A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról. *Magyar Jog*, 2013, 7. sz. 393-402. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/1722161> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Quill, Eoin. Employer's Liability for Bullying and Harassment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2007, 21. évf. 4. sz. 645-666. o.
- RevealPI, Burden Of Proof in Criminal law vs Employment Law. 2022, <https://revealpi.com/blog/employee-investigations/criminal-law-vs-employment-law/> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Salavecz, Gy. Munkahelyi stressz és egészségi állapot összefüggése a Hungarostudy 2013-as felmérés alapján. in: *Magyar Lelkiállapot 2013*. Semmelweis Kiadó és Multimédia Stúdió, Budapest, 2013. 89-105. o.
- Scott, D.A., Valley, B. & Simecka, B.A. Mental Health Concerns in the Digital Age. *International Journal of Mental Health Addiction*, 2017, 15. szám, 604-613. o.
- Selye, J. Stressz distressz nélkül. Akadémia Kiadó, 1983.
- Sipka, P. A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata. ORAC Kiadó, Budapest, 2021.
- Sipka, P. Az előreláthatóság problematikája a Munka Törvénykönyvéhez fűződő jogalkotói szándék és a bírói gyakorlat összefüggésében. *Magyar Jog*, 2017, 7-8. szám, 405-409. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/6377934> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Sipos, M. A munka és magánélet kapcsolatáról másképp – avagy gondolatok a munkavállaló mentális egészségének védelmével kapcsolatban. *Munkajog*, 2024, 3. sz. 51-59. o. <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/2725755> (Letöltve: 2024.12.10.)
- Szilas, R. F. Munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság, Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástani Doktori Iskola, 2011.
- Tótfalusi, I. Magyar etimológiai nagyszótár. Budapest: Arcanum Adatbázis, 2001. <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-magyar-etimologiai-szotar-F14D3/> (Letöltve: 2024. 12. 10.)

Wheatley, D. Stress and illness. in: Stress Management in General Practice. Occasional Paper (Royal College of General Practitioners), 1993, 6-12. o.

Wills, E., Tithecott, A. Stress: relevant legislation and case law.
<https://hrcentre.uk.brightmine.com/commentary-and-insights/stress-relevant-legislation-and-case-law/71659/> (Letöltve: 2024.12.10.)

2. FELDOLGOZOTT BÍRÓSÁGI DÖNTÉSEK, ÁLLÁSFOGLALÁSOK, VÉLEMÉNYEK

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

BH 2003.6.264.

BH 2007.1.23.

BH 2007.6.197.

BH 2020.1.22.

EBH 2001.571

EH 2014.07.M16 I.

Hatton v Sutherland Barber v Somerset County Council Jones v Sandwell Metropolitan Borough Council Bishop v Baker Refractories Ltd [2002] EWCA Civ 76

House of Lords, Opinion of the Lords of Appeal for Judgment in the cause Barber v. Somerset County Council [2004] UKHL 13

Kúria Mfv. 10.016/2023/4.

Kúria Mfv. 10.038/2021/6.

Kúria Mfv. 10.048/2012/4.

Kúria Mfv. 10.081/2017/5.

Kúria Mfv. 10.169/2019/4.

Kúria Mfv. 10.189/2020/4.

Kúria Mfv. 10.227/2015/1.

Kúria Mfv. 10.422/2018/10.

Kúria Mfv. 10.871/2010/5.

Legf. Bir. Mfv. I.10.204/2005.

Walker v Northumberland CC [1995] ICR 702.