

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

Dr. Sipka Péter Máté

Debrecen

2014

Debreceni Egyetem
Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Dr. Sipka Péter Máté:

**A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a
munkavédelem és a társadalombiztosítás
szabályaival Magyarországon**

PhD program megnevezése:
Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Szabó Béla egyetemi tanár

Témavezető:
Dr. Nadas György PhD
egyetemi docens

Debrecen
2014

NYILATKOZAT

Alulírott, dr. Sipka Péter Máté büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, „A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és a társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon” című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használlok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2014. március 14.

Dr. Sipka Péter Máté

Tartalom

I.	Bevezető gondolatok	6
I.1.	Az értekezés tárgya és célja.....	6
I.2.	A dolgozat elkészítése során alkalmazott források és módszertan.....	9
I.3.	A dolgozat felépítése	13
II.	A vizsgált területek különlegességei és találkozási pontjuk a hazai jogban.....	14
II.1.	A munkajogi kártérítés alapvető jellemzői.....	14
II.2.	A munkavédelem szabályozásának specialitásai.....	16
II.3.	A társadalombiztosítás jellegzetességei.....	17
II.4.	A három jogág találkozásának problematikája.....	19
III.	Nemzetközi szervezetek hatása a munkajog, a munkavédelem és a társadalombiztosítás szabályaira.....	22
III. 1.	Munkajog.....	24
III.2.	Munkavédelem	27
III.2.1.	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet	27
III.2.2.	Európa Tanács.....	29
III.2.3.	Európai Unió.....	39
III.3.	Társadalombiztosítás (balesetbiztosítás)	53
III.3.1.	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet	53
III.3.2.	Európa Tanács.....	55
III.3.3.	Európai Unió.....	56
IV.	A hazai munkajogi, munkavédelmi és társadalombiztosítási szabályozás figyelemmel a munkáltatói kártérítésre	61
IV.1.	A munkáltatói kárfelelősség szabályai	61
IV.1.1.	Az 1992-es Mt. rendelkezései a felelősség terén.....	61
IV.1.2.	A 2012. évi I. törvény újításai a munkáltatói felelősség területén.....	77
IV.1.3.	A munkáltató új felelősségi alakzatának összegzése	96
IV.2.	A munkavédelem hazai szabályozása.....	98
IV.2.1.	A munkavédelem jogi keretei	98
IV.2.2.	A munkavédelmi törvény felépítése	100
IV.2.3.	A munkavégzésre vonatkozó további, lényegesebb munkavédelmi jogszabályok	106
IV.2.4.	A munkavédelmi törvényen alapuló felelősség jogszabályi háttere.....	107
IV.2.5.	A munkavédelmi törvényen alapuló felelősség sajátosságai az Mt. tükrében	109
IV.2.6.	A két felelősségi forma találkozásának problematikája.....	112
IV.3.	A munkajogi és a munkavédelmi szabályok társadalombiztosítási aspektusai.....	113

IV.3.1. A munkáltató megtérítési kötelezettsége a társadalombiztosítási szabályok alapján.....	123
IV.4. A hatályos szabályozás részösszegzése	124
V. A munkáltató felelősségének megjelenése a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) ítéleteiben	125
Szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása.....	125
V.1. A munkáltató kártérítési felelősségét tárgyaló ítéletek.....	126
V.1.1. A munkavégzés közben történt balesetek és a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett egészségromlása.....	126
V.1.2. A munkáltató (jogellenes) magatartásából eredő kártérítési felelősség.....	133
V.1.3. A munkáltató felelőssége „külső” behatások okozta sérülések esetében	137
V.1.4. Hozzá tartozói kárigények	138
V.1.5. A kármegosztás problematikája az ítéletekben.....	140
V.1.6. A munkáltató mentesülésének esetei a vizsgált időszak ítéleteiben	142
V.1.7. A kártérítési ítéletekben foglalt megállapítások részösszegzése	146
V.2. A munkáltató munkavédelmi törvényen alapuló felelősségének megjelenése a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) joggyakorlatában	149
V.2.1. A tárgyalat perek különleges jellege	149
V.2.1. Az ítéletek	151
V.3. A munkavédelmi ítéletek részösszegzése.....	160
V.3. A Kúria társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata során hozott ítéletei – a munkáltató megtérítési kötelezettsége	162
V.3.1. Szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása.....	162
V.3.2. Munka összehangolásának hiánya	165
V.3.3. A munkakörülmények hiányosságai	168
V.3.4. Mikor mentesülhet a munkáltató?.....	170
V.4. Az ítéletek részösszegzése	175
VI. Véggövetkeztetések	177
VI.1. Milyen kapcsolat mutatható ki a munkajogi, munkavédelmi és a társadalombiztosítási rendszer között a munkáltató felelősségét illetően?	177
VI.2. Az új Mt. megváltozott szabályi érintik-e a három rendszer kapcsolatát?.....	177
VI.3. Mennyiben tekinthető koherensnek a munkajogi, munkavédelmi felelősség és a társadalombiztosítás szabályrendszere?	178
VI.4. Milyen válaszokat adhat a bírói gyakorlat (és a jogalkotó) a felelősségi formák kollíziója terén.....	179
VI.5. Bírói gyakorlat várhatóan mennyiben fog alkalmazkodni ezen új szabályozáshoz, milyen esetekben várható a korábbi döntések felülvizsgálata?	181
VI.6. Lehetséges válaszok	182
VI.7. Zárszó	187

1. számú melléklet	189
2. számú melléklet	191
I r o d a l o m j e g y z é k	194
Magyar nyelvű források.....	194
Idegen nyelvű források	208
FELDOLGOZOTT BÍRÓSÁGI DÖNTÉSEK	212

I. Bevezető gondolatok

I.1. Az értekezés tárgya és célja

Magyarországon a munkavállalót ért balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő károk komplex rendezése három jogterület együttes alkalmazásával történik. Ebből eredően, ha a munkavállaló a munkahelyén balesetet szenved, vagy a munkájával összefüggésben megbetegszik, a munkáltató felelőssége egyszerre több aspektusból is felmerül. Egyrészt a munkavállaló a „klasszikus” munkajogi szabályok alapján kártérítési igénnyel léphet fel a munkáltatóval szemben, amely eljárás során a Munka Törvénykönyve szabályai szerint a munkáltatót terheli a kimentési okok bizonyítása. Másrészt lehetséges, hogy a baleset eredményeképpen a munkáltatóval szemben a munkavédelmi hatóság közigazgatási eljárást kezdeményez, és ezen eljárás végeredményeként közigazgatási bírság kiszabására kerül sor. A harmadik érintett terület a társadalombiztosítás, amely alapján a munkáltatóval szemben a társadalombiztosítási szerv megtérítési igénnyel lép fel, amennyiben a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

Negyedrészről meg kell említeni a jelen dolgozatban nem tárgyalt büntetőjogi felelősséget is, amely az esetleges foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetésért állhat fenn.

Látható tehát, hogy a munkáltatói felelősség összetett, több jogterületet érint, amelyekben a szabályozási érdekek, módok és célok eltérnek egymástól. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a jogterületek találkozása során a különböző szabályozási elvek egymással kollízióba kerülnek, ami bizonytalanságot idéz elő a jogalkalmazás területén, hiszen egy adott ügyben – ugyanazon tényállás mellett – felmerülő más szabályozási elvek sajátos szemléletet, módszereket is feltételeznek, amik egyszerre és azonos módon nyilvánvalóan nem érvényesülhetnek. A három jogterület találkozási pontján munkáltatónak nem ritkán egyfajta értékválasztást is el kell végeznie, hiszen mindhárom területnek a különbözőségük miatt egyszerre nem tud megfelelni, így a munkáltató mérlegelésén múlik az, hogy melyik irányban tanúsít jogkövető magatartást.

A dolgozatban felvetett probléma egyik forrása, hogy 2012. július 1. napján lépett hatályba a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (új Mt.), amely a

munkajogi felelősségi rendszert új alapokra helyezte. A munkáltató felelősségének módosításával, a kimentési okok változásaival egy új szemlélet jelent meg a szabályozásban. A törvény a munkáltató terhein a kártérítés területén enyhíteni kíván úgy, hogy bővíti azokat az esetköröket, amelyekben a munkáltató mentesül a felelősség alól.

A jogalkotási folyamat során erős hatást gyakoroltak az európai uniós dokumentumok,¹ amelyek a XXI. század kihívásaira keresték a megfelelő jogi válaszokat. A munkajogban nemzetközi szinten is megjelenő² „útkeresés” dilemmája leegyszerűsítve abban foglalható össze, hogy a munkavégzők szociális biztonságának fenntartása mellett hogyan lehet rugalmas, piaci viszonyoknak leginkább megfelelő munkajogi szabályokat alkotni.³ Ha ugyanis a munkajog gazdasági aspektusa élvez előnyt, úgy az ezzel járó rugalmas megoldások miatt a védelmi szint szükségképpen csökken, míg ha a szociális oldal erősödik, a rugalmatlanság miatt csökken a hatékonyság és a versenyképesség.⁴ A kérdés a korábbi években a jogirodalomban már felvetődött,⁵ ahol a szociális oldal komoly hangsúlyt kapott⁶, azonban a jogalkotás szintjén a gazdasági szempontok is komoly szerepet játszanak.⁷

A dolgozatban felvetett probléma másik része, hogy az új norma hatályba lépésével egyidejűleg a munkavédelmi törvény vonatkozó rendelkezései nem változtak, fenntartva ezáltal az objektív, kimentést nem engedő felelősségi formát. Ennek alapján a munkavédelmi szabályok megsértésének (vagy tágabb értelmezésének) ténye a munkáltató felelősségét megállapíthatóvá teszik. A bírói gyakorlat a munkavédelem területén az elmúlt két évtizedben a munkáltatóra nézve kifejezetten szigorú értelmezést

¹ pl.: a Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22., COM (2006) 708 végleges

² CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The Crisis and National Labour Reforms*, European Labour Law Journal, 2012/1, 57.

³ lásd pl.: KUN Attila: Gazdasági racionalitás és munkajog – az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica XXXI/1-2, 2013, Miskolc (megjelenés alatt)

⁴ KISS György: *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, JURA, 2002. 1. szám, 59

⁵ pl. Christine, KAUFMANN: *Globalisation and Labour Rights, The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, HESSEL, Bart: *Social Responsibility of Enterprises: A bridge between Labour and Economic Law*, in: PENNING-S-KONIJN-VELDMAN (eds): *Social Responsibility in Labour Relations*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2008

⁶ MANTOUVALOU, Virginia: *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/2, 172.

⁷ GYULAVÁRI Tamás: *Út a rugalmasságba*, in: KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Budapest, 2013, 93.

követett, aminek következtében a munkavédelmi vonatkozású perekben a munkáltató pernyertességi esélyei minimálisnak mondhatóak.

Ehhez további adalékul szolgál az egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény, amely a munkáltató megtérítési kötelezettségét írja elő meghatározott feltételek esetén a munkáltató részére.

Láthatjuk tehát, hogy amíg a Munka Törvénykönyve a munkáltatói felelősséget a kimentésekkel tágítani igyekszik, addig ugyanezen munkáltató lényegében objektív felelőssége a munkavédelem és a társadalombiztosítás területén változatlan marad. Ebből kifolyólag merül fel a kérdés, hogy három szabályozási mód egymás mellett élése a felelősség megítélése tekintetében nem vezet-e jogbizonytalansághoz, mivel a törvények alapján könnyen elképzelhető, hogy ugyanazon balesetből eredően a munkáltató a munkajogi kárfelelősség alól mentesül, míg a munkavédelmi eljárásban marasztalására kerül sor, amelyből következően a társadalombiztosítási szerv alappal él a megtérítési igényével.

A dolgozat aktualitása abban rejlik, hogy jelenleg az új szabályozás miatt a bíróságok „keresik” a megoldásokat bizonyos élethelyzetekre (pl. Meddig tart a munkáltató előreláthatósága? Mi az ellenőrzési kör pontos határa?), ezért ez az elemzés segítséget nyújthat a jogalkalmazók számára is. Ugyanakkor a felvetés megválaszolását pontosan ez nehezíti, mivel az új Munka Törvénykönyve alapján még kialakult bírói gyakorlat nincs, az várhatóan a következő években fog körvonalazódni, és „rendet teremteni” a jelenlegi helyzetben. A dolgozatban tehát a jövőbeli gyakorlat alakulását próbálom előrevetíteni a tárgyalt szabályozások tükrében.

Hipotézisem az, hogy a megváltozott munkáltatói felelősség, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási szabályokon alapuló felelősség között komoly feszültség mutatkozik, amely mind jogalkalmazók, mind pedig a jogalanyok (munkáltatók) körében bizonytalanságot eredményez, amely közvetetten a munkavállaló védelmére is hátrányosan hat.

A disszertációban a következő elméleti és gyakorlati kérdésekre keresem a választ:

- 1.) *Milyen kapcsolat mutatható ki a munkajogi, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási rendszer között a munkáltató felelősségét illetően?*
- 2.) *Az új Mt. megváltozott szabályai érintik-e a három rendszer kapcsolatát?*
- 3.) *Mennyiben tekinthető koherensnek a munkajogi, munkavédelmi felelősség és a társadalombiztosítás szabályrendszere?*
- 4.) *Milyen válaszokat adhat a bírói gyakorlat (és a jogalkotó) a felelősségi formák kollíziója esetén?*
- 5.) *A bírói gyakorlat várhatóan mennyiben fog alkalmazkodni ezen új szabályozáshoz, milyen esetekben várható a korábbi döntések felülvizsgálata?*

A felvetett kérdésekből látható, hogy a dolgozatban egyszerre próbálok elméleti és gyakorlati kérdéseket megválaszolni. Az 1)-3) kérdés során elsődlegesen az új Mt. által teremtett jogszabályi kapcsolatokat és feszültségeket vizsgálom, míg a 4)-5) kérdésben mindezek gyakorlati megnyilvánulásait elemzem.

A felvetett problémák megválaszolása során az értekezés sem a munkáltatói kártérítési felelősség, sem a munkavédelmi törvény, sem pedig a társadalombiztosítási szabályok teljes körű bemutatására nem vállalkozik, hanem a kérdésekből adódó anomáliákra fókuszál. Ehhez a hatályos joganyag bemutatása nem természetesen mellőzhető, azonban a hangsúly nem erre tevődik.

I.2. A dolgozat elkészítése során alkalmazott források és módszertan

Az értekezés elején az alapvető fogalmak és működési elvek bemutatása érdekében *áttekintem és összehasonlítom* a három vizsgált terület szabályozási elveit, eszközeit, céljait. A részletes elemzés során a vonatkozó *hazai szakirodalom* lehető legteljesebb körű feldolgozását igyekeztem elvégezni mindhárom területen, amelyek az analízis háttérét képezik.

A munkajogi kodifikáció során a Polgári Törvénykönyv jelentős hatása érezhető, ezért röviden az új Ptk. vonatkozó szabályait is áttekintettem, külön kitérve az 1974-es Bécsi Vételi Egyezményre, amely a kontraktuális felelősség újraszabályozásakor a Ptk. esetében is minta volt.

Mivel a dolgozat a hatályos jog elemzését célozza, ezért történeti módszert nem alkalmaztam.

Bár az értekezés a hazai szabályozás anomáliáira fókuszál, a dogmatikai alapvetést követően indokolt egy rövid nemzetközi kitekintést tenni. Ennek keretében elsődlegesen azt vizsgálom meg, hogy egyes nemzetközi szervezetek (ILO, Európa Tanács, Európai Unió) milyen hatást gyakorolnak a belső jogra, továbbá az egyes szervezetek által megkívánt feltételeknek a hazai jog mennyiben felel meg.

Tekintettel azonban arra, hogy a három vizsgált területből kettőben (kártérítés és társadalombiztosítás) a tagállamok önállóan alakítják ki a belső jogi szabályozásukat, nem tartottam indokoltnak a klasszikus jogösszehasonlító módszer alkalmazását, mivel egy másik ország jogi berendezkedése oly mértékben eltérő, hogy az eltérő szabályok bemutatása következtetések levonásához nem vezet. Esetenként – amennyiben a gondolati ív igényli – röviden utalok egyes tagállamok hasonló vagy eltérő szabályaira, azonban ezek leszűkülnek a konkrét állítás igazolására.

Az előbb kifejtett okból kifolyólag a külföldi joganyag elemzése nem egy konkrét államra fókuszál, hanem a legfontosabb szervezetek dokumentumai és a magyar jog kapcsolatát helyezem előtérbe.

A munkajogi felelősség vizsgálata során az atipikus munkaviszonyokat külön nem tárgyalom, azonban az elemzés során röviden kitérek azokra a kérdésekre, amelyek a jogviszonyok jellegzetességei (pl. elkülönült helyen történő munkavégzés) folytán a kártérítés szempontjából relevánsak.

A Kúria gyakorlatának elemzése során a 2010 és 2013 között született 325 munkajogi, munkavédelmi és a megtérítési igényen alapuló társadalombiztosítási tárgyú ítélet *elemző-értékelő jellegű vizsgálatát* végeztem el.

A döntéseket külön csoportosítottam a tényállásokban megjelenő jellegzetességek, illetve a per végkifejlete alapján annak érdekében, hogy a hipotézisben felvázolt kérdések kapcsán a bírói gyakorlatban lezajló folyamatok, az ítélezés egységessége és az egyes területek közötti kapcsolatok kimutathatóak legyenek. Ezek alapján három fő csoportot különítettem el:

- a) a munkáltatóval szembeni kártérítési ítéletek,
- b) a munkavédelmi törvény szabályainak megsértése miatti ítéletek,
- c) az 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 67. §-án alapuló ítéletek

Az egyes fő területeken belül az ítéleti tényállások alapján további alcsoportokat képeztem, amikben külön vizsgáltam a munkáltatót marasztaló, illetőleg a számára kedvező ítéleteket. Ennek eredményeképpen az alábbi alcsoportokat különítettem el:

- a) a munkáltatóval szembeni kártérítési ítéletek:
 - a. balesetből, egészségromlásból eredő igények,
 - b. munkáltató jogellenes magatartása miatti igények,
 - c. független külső ok,
 - d. hozzátartozói igények.
- b) a munkavédelmi törvény szabályainak megsértése miatti ítéletek:
 - a. munkáltatással összefüggő adminisztratív szabályszegések,
 - b. bejelentési kötelezettség elmaradása, jogviszony téves minősítése,
 - c. munkavédelmi szabálysértések.
- c) az Ebtv. 67. §-án alapuló ítéletek:
 - a. szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása,
 - b. a munka összehangolásának hiánya,
 - c. a munkakörülmények hiányosságai,
 - d. a munkáltató mentesülései.

Az alkalmazott módszer megmutatta, hogy melyek azok a területek, ahol az ítélezési gyakorlat jelenleg sem egységes, tehát hol van szükség esetleges beavatkozásra a jogbiztonság érdekében. Az ítéletek elemzése során nehézséget jelent, hogy számos olyan döntés is született, amely alapvetően helyes munkavállalói igényen, vagy munkáltatói védekezésem alapult, azonban a polgári perrendtartás szerinti bizonyítatlanság miatt került elutasításra.

Az ítéletek elemzéséhez a mintát az elmúlt három év kúriai ítéletei adták. Ezen időszak alatt a megalapozott eredményekhez kellő számú döntés született, ezért nem tartottam indokoltnak ennél korábbi évek vizsgálatát, pusztán néhány esetben nyúltam vissza olyan ítéletekhez, amelyek tartalmuknál fogva hosszabb ideig éreztetik hatásukat.

A joggyakorlat megismerése során az alsóbb szintű bíróságok ítéleteit nem érintettem, mert – bár Magyarországon főszabály szerint nincs precedensjog – a Kúria ítéletei azok, amelyek a bíróságok munkájára jelentős hatást gyakorolnak. Az ítéleteket tényállások és végkimenetelük szerint csoportosítottam, aminek eredményeképpen

kristályosodott ki néhány olyan problematikus kérdés, ami a jövőben megválaszolást igényel. A feldolgozott eredményeket a dolgozat végén összegeztem.

I.3. A dolgozat felépítése

Az értekezés hat fejezetre oszlik. Az *első részben* az értekezés célját, tárgyát, módszertanát és felépítését mutatom be.

A *második részben* a hazai jogi környezet bemutatását összefoglaló dogmatikai elemzés található, amely a vizsgált három jogterület (munkajog, munkavédelem, társadalombiztosítás) eltérő szabályozási céljait, eszközeit, módszereit és eredményeit mutatja be, és veti össze egymással felvillantva az eltérő szemléletből eredő lehetséges ellentmondási pontokat.

A *harmadik részben* – kilépve a magyar szabályozási keretek közül – a hazánkra közvetlenül ható nemzetközi folyamatokat vázoló fel. Tekintettel arra, hogy a munkajogi kártérítés területén komolyabb külföldi hatás a hazai szabályozásra nem mutatható ki, így ezt a területet utalás szintjén tárgyalom. A munkavédelem és a társadalombiztosítás (balesetbiztosítás) kapcsán megvizsgálom az ILO, az Európa Tanács és az Európai Unió hatásait a belső jogra, és röviden elemzem az egyes normák, kötelezettségek magyarországi megjelenését és érvényesülését.

A *negyedik rész* a hatályos munkajogi, a munkavédelmi és társadalombiztosítási szabályozást elemzi, ez a dolgozat egyik súlypontja. A bemutatás során érintem az új Polgári Törvénykönyv azon részeit, amelyek a munkajogi kodifikáció során komoly szerepet kaptak, hiszen a kárfelelősség kialakításakor lényegében az ott található megoldások jelentették a mintát. A munkavédelmi szabályozásnál kitérek az európai uniós kapcsolódási pontokra is, mivel a munkavédelem szemléletmódjának és a szabályozás felépítésének megértéséhez szükséges és indokolt. A társadalombiztosítás vizsgálatánál a fókuszban a balesetbiztosítás, ezen belül a munkahelyi egészségromlással kapcsolatos szabályok állnak.

Az *ötödik részben* az elmúlt évek ítéleteinek összegzését és elemzését végzem el a tárgyalt területeken. A három szabályozás alapján született döntések összevetése a dolgozat legfontosabb része, amelyben a korábbi évek ítéleteinek csoportosított feldolgozásával azok fenntarthatóságát is megvizsgálom az új szabályok tükrében, illetve rámutatok azokra a pontokra, ahol a gyakorlat következetlenséget mutat. Az egyes területeken tett rész-megállapításokat a fejezetek végén röviden összegzem.

A *hatodik részben* összefoglalom a feltárt problémákat, és a bevezető gondolatokban feltett kérdésekre választ adok, de lege ferenda javaslatokat fogalmazok meg.

II. A vizsgált területek különlegességei és találkozási pontjuk a hazai jogban

A következőkben röviden összegzem a három terület alapvető szabályozási elveit, céljait és eszközeit azzal, hogy a részletesebb elemzésre a dolgozat későbbi részében kerül sor. A fejezetben használt hármas felosztás (munkajog-munkavédelem-társadalombiztosítás) a dolgozat egészének rendezési elvét képezi, így jelen részben is az említett logika mentén vázolom a fontosabb sarokpontokat.

II.1. A munkajogi kártérítés alapvető jellemzői

A munkajog 1951-ben történt önálló hazai szabályozásának⁸ megjelenésétől kezdődően speciális elvek érvényesülnek a kártérítési normákban, amelyek esetenként hézagok,⁹ de önállóságuk megkérdőjelezhetetlen. Az állam feladata ezen a területen a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározása, az ún. „minimálstandardok” kijelölése a törvény elveinek szem előtt tartásával.¹⁰

A munkajogi kártérítés szabályozásának *célja* elsődlegesen a munkavállaló védelme,¹¹ azaz a reparáció, ami mellett hangsúlyosan jelen van a prevenció.¹² A munkajogi (munkáltatói) felelősség területén ez előbbi dominánsan jelen van, és specifikusan a munkakör ellátásával kapcsolatosan elszenvedett károk elleni védekezést szolgálja függetlenül attól, hogy kapcsolatos-e a munkáltató szoros értelemben vett működésével, vagy nem.¹³ A megelőzés – Hajdú József szavaival élve – a felelősségi rendszer működésének „végső értelme”, amely áthatja a szabályozást a kártelepítéstől kezdődően a szankciók kiszabásán át a kár megtérítéséig.¹⁴ Ennek logikai (ideológiai) hátterét az a meggyőződés képezi, amely szerint a munkáltatói felelősség alapja nem a klasszikus veszélyes üzemért való helytállás polgári jogi elvén nyugszik, tehát nem a különleges veszéllyel járó tevékenység többletkockázatának veszélyviselésének azon

⁸ KENDERES György: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációjára szempontjából*, Gazdaság és Jog, 2000/1 17.

⁹ EÖRSI Gyula: *Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1962., 33.

¹⁰ KISS György: *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1 19.

¹¹ ARTHURS, Harry: *Labour Law After Labour*, Osgoode Hall Law School Comparative Research in Law and Political Economy, Research Paper Series, 2011/15, 18

¹² MENYHÁRD Attila: *A kártérítési jog egyes kérdései*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2004/1 49.

¹³ EÖRSI: *Elhatárolási problémák*, i.m. 86.

¹⁴ HAJDÚ József: *A munkavállalói általános kártérítési felelősség szabályozása az új Mt.-ben: tények és kihívások*, in: KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 112

módján, hogy a veszélyes tevékenységet folytató (üzemben tartó) irányába a megfelelő üzemben tartást kikényszerítse oly módon, hogy a felelősséget objektivizálja.¹⁵ A munkajogi szabályozás hátterében az áll, hogy az üzemi baleset alakzatán keresztül „az egész kollektíva és az egész berendezés, felszerelés balesetmentes működése biztosítva legyen”, ami által „középpontba került a balesetvédelmi rendelkezések megtartása és a kollektíva vétkeességének kérdése”.¹⁶

Az új Mt. ennek megfelelően az 1. §-ban a törvény célját úgy fogalmazza meg, hogy „*E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire*”.

A munkáltatói kártérítési felelősség a XIII. fejezet 72. címe alatt jelenik meg. Eszerint a munkáltató vétkeességre tekintet nélkül köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát. Ezen alapvető felelősségrendszer tehát tulajdonképpen a vétkeesség vizsgálatát nem igénylő felelősségi rendszer,¹⁷ hanem oly módon érvényesíti a reparáció elvét, hogy a munkaviszonnyal összefüggő teljes kártérítésre kiterjed a vétkeesség vizsgálata nélkül, ugyanakkor érvényesíteni kívánja a prevenció elvét is azzal, hogy a vétkeességre tekintet nélküli felelősség alól a munkáltató kimenési okokra hivatkozhat, tehát ezen kimentési okok alapján mentesül a felelősség alól.

A szabályozás azt kívánja szolgálni, hogy amennyiben a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben kára keletkezik, úgy azt minél egyszerűbben, minél gördülékenyebben érvényesíteni tudja függetlenül attól, hogy a kár bekövetkeztében a munkáltatót terheli-e szerződés- vagy kötelezettségszegés.¹⁸ Ebből adódóan a bizonyítási (mentesülési) kötelezettséget a jogalkotó a munkáltatóra terheli azon elvből kiindulva, amely szerint a munkáltató üzleti és gazdasági érdekében végzett munka esetében a veszélyviselést a munkáltatónak kell viselnie, azaz a kár bekövetkeztének pusztán ténye elegendő a felelősségre vonáshoz.¹⁹

¹⁵ EÖRSI Gyula: *A fokozott veszéllyel járó tevékenységért való felelősség alapkérdéseiről*, Különlenyomat az Állam és Jogtudományi Intézet Értesítője III. kötet 4. számából, Akadémiai Nyomda, Budapest, 1960., 382.

¹⁶ EÖRSI Gyula: *Elhatárolási problémák*, i. m. 86.

¹⁷ Pál-Lőrincz-Kozma-Pethő: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, i.m. 258. oldal

¹⁸ LEHOCZKYNÉ KOLLONNAY Csilla: *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán*, in: KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 54.

¹⁹ SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktív) felelősség az Európai és a magyar magánjogban*, ELTE AJK – Bíbor Kiadó, Budapest – Miskolc, 2008. 217

A munkajogi kártérítés érvényesítése ebből adódóan a felek közötti magánjogi jogvitát jelent, amit a munkavállaló az Mt. 285. § (1) bekezdés alapján bíróság előtt érvényesíthet a munkaügyi perekre vonatkozó speciális szabályok keretei között. Ebben a jogvitában az állam félként főszabály szerint nem vesz részt, így elviekben a károsult döntésén múlik, hogy érvényesít-e igényt a munkáltatóval szemben, és ha igen, azt milyen módon teszi meg.

II.2. A munkavédelem szabályozásának specialitásai

A munkavédelem *fogalmát* az 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 1. § (1) bekezdése határozza meg. Eszerint munkavédelem a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá a törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A definícióból is levezethetően a munkavédelem állami feladat, amelynek keretében az állam megalkotja, végrehajtja és ellenőrzi mindazokat a normákat, amelyek ahhoz szükségesek, hogy az Alaptörvény XVII. cikkének (3) bekezdésében foglalt egészséges és biztonságos munkafeltételekhez való jog érvényesüljön.

A munkavédelem *célja* a törvény preamuluma szerint, hogy meghatározza, *„az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket”*

A fenti definícióból adódóan a törvény *hatálya* a szervezett munkavégzésre terjed ki, amelyet az Mvt. 87. § 9. pontja határoz meg.²⁰

²⁰ Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban - ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést -, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírói szolgálati viszonyban, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, az előzetesen letartóztatottként vagy elítéltként végzett munka, a szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka, valamint a büntetőügyben kiszabott közérdekű munka, a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyonkezelésében lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyen, illetve ideiglenes építési munkahelyen, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, a rendvédelmi szerveknél, az Országgyűlési Őrségnél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti

A munkavállalók alkotmányos jogának érvényesítése mellett ugyanakkor a munkavédelemnek fontos gazdasági aspektusai is vannak egyrészt a balesetkből eredő egészségkárosodások kezeléséből keletkező költségek, másrészt pedig a munkáltatók versenyképességének fenntartása terén.²¹ Így ez a terület lényegesen túlmutat a munkáltató-munkavállaló reláción, amely miatt az állami beavatkozás szükséges és indokolt.²² A törvény ennek megfelelően három aspektusból, az állam, a munkáltató és a munkavállaló oldaláról közelíti meg a kérdést mindhárom esetben rögzítve a konkrét jogokat és kötelezettségeket.²³

A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését az Mvt. 81. § (1) bekezdése alapján munkavédelmi hatóság látja el. Abban az esetben, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények sérülnek, és ezzel együtt a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét a munkáltató súlyosan veszélyezteti, az Mvt. 82. § (1) bekezdés szerint a hatóság jogosult 50.000.- Ft-tól 10.000.000.- Ft-ig terjedő bírság kiszabására.

A munkavédelem szabályozása és ellenőrzése állami feladat, amelyet az állam az erre hivatott szervein keresztül gyakorol annak érdekében, hogy rászorítsa a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására.²⁴ Az egyes ügyek a közigazgatási eljárás szabályai szerint folynak le, amely eredményeképpen a munkáltatóval szemben – az Mvt.-ben rögzített kötelezettség megsértése esetén – a hatóság joghátrányt alkalmaz.

II.3. A társadalombiztosítás jellegzetességei

A harmadik érintett terület a társadalombiztosítás, amely alapvető és legfőbb rendeltetése, hogy az egyén megélhetési (reprodukciós) zavara idején elhárítsa azokat, illetőleg biztosítsa a megélhetéshez szükséges javakat.²⁵ Ezen belül a

közérdekű önkéntes tevékenység, és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.

²¹ CSEH Károly – FELSZEGHI Sára – KAPÁS Zsolt: *Munkavédelem*, Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület, Budapest, 2013. 23.

²² egyes szerzők felvetik a büntetőjogi elemek és a büntetőjog alkalmazásának lehetőségét is: FAURE G. Michael – TILINDYTE Laura: *Effective Enforcement of Occupational Health and Safety Regulation: An Economic Approach*, European Labour Law Journal, 2010/3, 358.

²³ VARGA László: *A munkavédelem törvényi célja, fogalma, fogalmi rendszere*, in: VARGA László (szerk.): *A munkavédelmi törvény magyarázata*, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.,31.

²⁴ ÁDÁM Lóránt: *A munkavédelem*. in: LEHOCZKYNÉ KOLLONNAY Csilla (szerk.): *A magyar Munkajog I.*, Budapest, Vince Kiadó Kft. 2001. 233.

²⁵ CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.*, UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest, 2003., 11.

társadalombiztosítási jog – Peschka Vilmos megfogalmazása szerint – azokat a társadalmi viszonyokat szabályozza, amelyekben a társadalombiztosítási szerv a biztosítottaknak meghatározott jövőbeli körülmények bekövetkezte esetén jogszabályban rögzített mértékű ellátást nyújt, s amelyek keretében a társadalombiztosítási szerv a biztosítottól és a munkáltatójától, valamint egyéb személyektől és szervektől bizonyos szolgáltatásokat kap.²⁶

A társadalombiztosítás fontosságának elismerése több forrásra is visszavezethető. Egyrészt következik a szociális biztonság iránti Alaptörvényben rögzített törekvésből, a társadalombiztosítási jogszabályok megalkotásából, és az alapvető emberi jogok nemzetközi szerződéseiben is vállalt garانتálásából.²⁷

A téma szempontjából a társadalombiztosításon belül az egészségbiztosítás bír relevanciával, amelyet a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.), valamint a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) szabályoz. A dolgozatban felvetett kérdést érintő szabályozás biztosítási típusú, amelyben a kötelező részvétel elve érvényesül. Ennek alapján a jogosultnak alanyi joga keletkezik a jogosultság kikényszerítésére.²⁸

A magyar társadalombiztosítási rendszer a témát érintő balesetbiztosítást rendszertanilag nem kezeli önálló biztosítási ágként, hanem részben az egészségbiztosítás részben pedig a nyugdíjbiztosítás keretében vehetőek igénybe.²⁹

A baleseti biztosítási szabályok *célja*, hogy az üzemi balesetet vagy foglalkozási megbetegedést szenvedett biztosítottak számára ellátást biztosítson.³⁰

A szabályozás *hatályát* az Ebtv. 1. § (1) bekezdése határozza meg³¹, ahol megjelenik a biztosított fogalma. A biztosítottak körét a Tbj. úgy határozza meg, hogy

²⁶ PESCHKA Vilmos: *Jogrendszerünk tagozódása és a társadalombiztosítási jog helyzete*, in: KERTÉSZ István (szerk.): *A társadalombiztosítási jogszabályok kodifikációjáról.*, SZOT Társadalombiztosítási Főigazgatóság, Szakszervezetek Elméleti Kutatóintézete, Budapest, 1970, 10.

²⁷ PIETERS Danny (szerk.): *Social Security: An Introduction to the Basic Principles*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2006, 9.

²⁸ NÁDASNÉ RAB Henriett: *Rendszerező Gondolatok*, in: BÍRÓ Noémi – NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás – RAB Henriett – SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Európai és Magyar Szociális jog*, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 2011, 6.

²⁹ NÁDAS György: *A baleseti ellátások*, in: BÍRÓ Noémi – NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás – RAB Henriett – SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Európai és Magyar Szociális jog*, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 2011, 6.

³⁰ CÚCZ Ottó: *Az egészségbiztosítás baleseti ellátásai*, in: CZÚCZ Ottó (szerk.): *Szociális jog II*, UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest, 2003, 131.

³¹ a) a Tbj. szerint biztosított, továbbá egészségügyi szolgáltatás igénybevételére, illetve baleseti ellátásra jogosult személyekre, valamint szerződés vagy törvény rendelkezése alapján egyes egészségbiztosítási ellátásokra jogosult személyekre,

az kiterjed valamennyi munkavégzéssel, illetve személyes közreműködéssel járó jogviszony keretében munkát végző személyre.³² Emellett a törvény időbeli korlátot is szab, mivel rögzíti a biztosítási kötelezettség kezdetének és végének időpontját, a biztosítás szünetelésének eseteit, valamint azt az esetet is, amikor az ellátásra jogosultság külön megállapodás esetében állapítható meg.

A balesetbiztosítás rendeltetése tehát (anélkül, hogy a dolgozat jelen részében részletesebb fejtegetésbe bocsátkoznánk), hogy a biztosított számára, üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén ellátást nyújtson.

II.4. A három jogág találkozásának problematikája

A fenti rövid alapvetésekből látható az, hogy a három jogág egymástól elkülönült szemléletet hordozva, különböző fogalmak alapján eltérő célok mentén szabályoz. A munkajogi kártérítés a magánjogi viszonyokra jellemző tulajdonságokkal – inkább mellérendelten – a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket rendszerezi, amely alapján a munkavállaló a kártérítés eszközével érvényesíthet igényt a munkáltatóval szemben.

A munkavédelmi szabályozásban a viszonyrendszer a munkavállalótól lényegében elkülöníthető, hiszen ebben az esetben a munkáltató és az állam közötti relációban vizsgálják azt, hogy a munkáltató az állam által előírt szabályoknak megfelel-e. Ezen kapcsolat alapvetően közjogi jellegű, hiszen a munkavédelmi hatóság a munkavédelemhez fűződő társadalmi érdek érvényesítése céljából kényszeríti ki a közens normák betartását, a különböző munkafolyamatok jól átgondolt szervezését és a védelem hathatós kialakítását a munkáltatótól.³³ E ponton fontos megjegyezni, hogy az Mvt. által használt munkáltató³⁴ és munkavállaló³⁵ fogalom az Mt.-nél szélesebb kört

b) az e törvény szerinti határon átnyúló egészségügyi ellátást igénybe vevő uniós betegre,

c) a Tbj. szerint társadalombiztosítási járulékot fizető személyekre és szervezetekre,

d) az egészségbiztosítási ellátások teljesítésében szerződés alapján részt vevő szolgáltatókra,

e) az Egészségbiztosítási Alapból finanszírozott ellátásokra terjed ki.

³² FUTÓ Gábor: *Társadalombiztosítási reform - vagy válságkezelés*, Gazdaság és jog, 1999/12 20.

³³ NIGRINY Elemér: *Felelősség az üzemi balesetért és a foglalkozási betegségért*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977, 34.

³⁴ Munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a más nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések [9. § (2) bekezdés] tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szervezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki,

ölel fel, tehát a törvény személyi hatálya az Mt.-nél lényegesen tágabb. Ha a munkáltató ezen jogviszonyban megsérti a vonatkozó szabályokat, akkor vele szemben a hatóság a törvényben rögzített szankciókat alkalmazza.

A társadalombiztosítás a két jogághoz képest egy újabb megközelítési szempontrendszer alkalmaz: a biztosítási jogviszony a biztosított és a biztosító között jön létre, azonban ennek alapját főszabály szerint a biztosított és a foglalkoztató közötti jogviszony teremti meg, amely azzal egyidejűleg a törvény alapján jön létre, amely érvényesítése érdekében a foglalkoztatót terhelik a jogszabályban megállapított kötelezettségek.³⁶ A jogviszony célja az egészség megőrzéséhez, helyreállításához és az egészségi állapot javításához szükséges egészségügyi ellátás, a foglalkoztatottak betegsége miatt kieső jövedelem részleges pótlására a kötelező egészségbiztosítás ellátásainak, valamint azok igénybevételi lehetőségeinek biztosítása, ami tisztán közjogi elemeket tartalmaz. Ebben a relációban tehát a munkáltatónak (foglalkoztatónak) elvileg kisebb szerep jut. Fontos azonban, hogy a törvény 67. § (1) bekezdés szerint a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.³⁷

Ebből ered a jelen dolgozatban tárgyalt kapcsolódási pont: az üzemi balesetből eredő gyógyítási költségek megfizetése iránt az egészségbiztosítási szerv igénytel lép fel a munkáltatóval (foglalkoztatóval) szemben, amely során a foglalkoztatót terheli az a kötelezettség, hogy bizonyítsa azt, hogy a munkavédelmi szabályoknak eleget tett. Ebben az eljárásban tehát szerepet kapnak a munkavédelem előírásai is, hiszen a munkáltató számára ezek mentén vezet az út a mentesüléshez, jóllehet, a társadalombiztosítási és a munkavédelmi fogalomrendszerek nem fedik tökéletesen egymást. Mindezekhez kapcsolódik, hogy a munkajogi kártérítésben megjelenő

illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

³⁵ Munkavállaló: a szervezett munkavégzés keretében munkát végző személy

³⁶ A Tbj. 2.§ (5) bekezdése szerint: „a biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre. Ennek érvényesítése érdekében a foglalkoztatót bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási és levonási, járulékfizetési, valamint bevallási kötelezettség terheli. E kötelezettség kiterjed arra a külföldi foglalkoztatóra is, aki Magyarország területén biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony keretében foglalkoztat munkavállalót, továbbá arra a külföldi foglalkoztatóra, aki Magyarország területén kívül foglalkoztat olyan munkavállalót, aki a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló közösségi rendelet alapján e törvény hatálya alá tartozik. „

³⁷ KORMOSNÉ KUBALA Ágnes: *Balesetek és kárfelelősség*, Munkaadók Lapja, 2000/7,23

előreláthatóság mind a munkavédelem, mind pedig a társadalombiztosítás számára ismeretlen fogalom, ami egyúttal azt is eredményezheti, hogy egy kártérítési perben a munkáltató sikeresen mentesül a felelősség alól, míg a munkavédelmi és társadalombiztosítási perekben az eltérő koordinátarendszer miatt erre nincs lehetősége.

III. Nemzetközi szervezetek hatása a munkajog, a munkavédelem és a társadalombiztosítás szabályaira

A dolgozat középpontjában a hazai jog, illetőleg a hazai jogszabályokon alapuló bírói gyakorlatban felmerülő ellentmondások állnak. Emellett azonban a munkajog, munkavédelem és a társadalombiztosítás viszonyrendszerében a nemzetközi folyamatok lényeges szerepet játszanak, több helyen konkrét hatást kifejtve. Ebben a fejezetben röviden felvázolom az értekezést érintő területek nemzetközi vonatkozásait, és azok hatásait a hazai jogrendszerre.

A munkajog fejlődése során már a XIX. századtól kezdve találhatunk olyan törekvéseket, amelyek a munkavállalói jogállás javítását célozták. Az állami beavatkozás korától³⁸ kezdve fokozatosan jelentek meg a munkavállalókat védő olyan normák, amik elsődlegesen a munkaviszony lényeges elemeit (munkaidő, felmondási idő, munkabér védelme, stb.) igyekeztek rögzíteni, azonban ezzel egyidejűleg az üzemek biztonságának kérdése, és a munkaügyi felügyelet megjelenése is teret nyert, majd az egyes tagállamokban fokozatosan teljesedett ki.³⁹

A XX. században a gazdasági fejlődés hozadékaként jelent meg a nemzetközi munkajog, amelyet alapvetően két területre oszthatunk.⁴⁰ Az első terület az érintett tagállamok között létrejövő közös munkajogi szabályok rendszere, amely főként a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez (ILO), az Európa Tanácshoz és az Európai Unióhoz kapcsolható, de ide sorolhatóak még a tagállamok közötti bilaterális megállapodások és a nemzetközi szervezeteknél alkalmazottakra vonatkozó különös szabályok.⁴¹ A másik – jelen dolgozat témáját távolról érintő – terület azon normarendszer köre, amely a nemzetközi elemet tartalmazó munkavégzéseket szabályozzák a nemzetközi magánjog eszközeivel.⁴² Ez utóbbi bemutatására nem kerül sor.

A munkajog nemzetközi megjelenésének fejlődésében alapvetően két fő motivációs tényező ismerhető fel. Az első, hogy az elnevezésének megfelelően javítsa a munkavállalók munkavégzésének jogi és technikai feltételeit, amely eredményeképpen

³⁸ KENDERES György: *Intézménytörténeti kérdések a munkaszerződés alakulásáról*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXV/2 (2007) 557.

³⁹ KISS: *Munkajog*, i.m., 45.

⁴⁰ HAJDÚ József (főszerk): *Munkajog I.*, Patrocinium Kft, Budapest, 2011., 29.

⁴¹ HAJDÚ: *Munkajog I.*, i.m. 29.

⁴² HAJDÚ: *Munkajog I.*, i.m. 29.

– a jobb jogi és munkahelyi környezetből adódóan – magasabb színvonalú és hatékonyabb munkát tudnak végezni fokozottabb biztonságérzet mellett.⁴³ A második cél a tagállamok közötti gazdasági és társadalmi kohézió megteremtése, azaz a piaci versenyhelyzet kiegyenlítése.⁴⁴ Ennek megfelelően a szupranacionális munkajogi szabályok alapvetően tágabb szemléletet képviselnek a hazainál, mivel a későbbiekben kifejtett okok miatt a kisebb részben megjelenő „klasszikus” munkajogi szabályozási terület mellett a szociális aspektus erőteljesen érvényesül.⁴⁵

Látható tehát, hogy nemzetközi szinten a három terület szabályozási módja, eszközei, és célja eltérő a hazai jogban tapasztaltaknál. A kártérítés területén tényleges együttműködésről nem beszélhetünk, azonban a munkavédelem és a társadalombiztosítás esetében már megjelennek ilyen normák. Ezek esetében a jogalkotás – főleg az EU szintjén – egy távolabbi cél, a gazdasági kohézió és a versenyképesség javítása érdekében történik, melyből kifolyólag eltérő fókuszpontokat jelölnek ki.⁴⁶ Emellett sajátosságként értékelhető az a folyamat is, amely alapján a nemzetközi („globalizált”) munkajogban a tagállami munkajogi szabályok visszaszorulnak, ami egyúttal azt is eredményezi, hogy a nemzetek között átnyúló vállalkozások feletti kontrollt csak nemzetek feletti szervezetek útján lehet gyakorolni.⁴⁷

A fejezetben megvizsgálom munkajogi, munkavédelmi és társadalombiztosítási megközelítésből ezeket a dokumentumokat és kitérek arra, hogy a hazai jogi berendezkedésre milyen hatást gyakoroltak az egyes szervek.

⁴³ LEE Sangheon: *Working Conditions and Satisfaction at Work: Determinants and Interactions in New EU Member States and Candidate Countries*, in: VAUGHAN-WHITEHEAD Daniel (ed.): *Working and Employment Conditions in New EU Member States*, ILO, Geneva, 2005, 45.

⁴⁴ HAJDÚ: *Munkajog I.*, i.m. 28.

⁴⁵ A.C.L. DAVIES: *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing Inc., Northampton, MA, 2005., 8.

⁴⁶ KOLONNAY Csilla: *The Future of Labour Law: Insights from an East European Country*, *European Labor Law Journal*, 2010/1, 35.

⁴⁷ BERCUSSON, Brian – ESTLUND, Cynthia: *Regulating Labour in the Wake of Globalisation – New Challenges, New Institutions*, Hart Publishing, Oxford, Portland, Oregon, 2008 2.

III. 1. Munkajog

A dolgozatban a munkajogi, ezen belül a munkáltatói felelősség áll a fókuszpontban. E körben azt láthatjuk, hogy a felelősségi rendszerek kialakítása kívül esik a nemzetközi együttműködés terén, az minden esetben a tagállamok önálló kompetenciájába tartozik.⁴⁸ Ennek egyik oka, hogy a felelősségi szabályok bár a munkáltató és a munkavállaló relációjában kardinális kérdésként jelennek meg, nemzetközi szinten – szemben a munkavállalók szociális biztonságát érintő kérdésekkel – nem bírnak olyan relevanciával, ami a nemzetközi szintű szabályozásukat indokoltá tenné. Ezzel szemben a foglalkoztatás formái, a munkafeltételek, a kötelező továbbképzések, szociális biztonság, a munkavédelem, és a kollektív munkajog területén a nemzetközi jogalkotás jobban kiteljesedett.⁴⁹ Másrészt azt is látni kell, hogy az egyes országok eltérő jogi berendezkedése miatt egységesített munkajogról nem beszélhetünk, pusztán egyes országok hasonló elképzelései léteznek egy munkajogi kérdést illetően.⁵⁰ Megjegyzendő, hogy a munkajog más területein a nemzetközi szervezetek törekvései érdemi hatást gyakorolnak az egyes országok (tagállamok) belső jogára (pl. egyenlő bánásmód, munkaidő, kollektív munkajog, stb.), azonban ez kívül esik jelen dolgozat témáján, ezért ezek elemzésére nem kerül sor.

Jelenleg tehát a kártérítés területén sem a nemzetközi szervezetek tagjai, sem pedig az Európai Unió nem rendelkezik harmonizált joggal,⁵¹ azonban ennek ellenére megállapítható az, hogy az egyes jogi megoldások az eredményüket tekintve túlságosan nem térnek el egymástól. Az említésre méltó különbségek inkább a munkavállaló kárának megtérítési módjaiban van, ugyanis egyes országokban⁵² kötelező a munkáltató számára a munkaviszonyból eredő kárának megtérítésére biztosítást kötni, amely a munkavállaló kárát közvetlenül fedezi. Ez a megoldás azonban nem vált teljesen általánossá, mivel egyrészt a munkáltatással összefüggő költségeket emeli⁵³, másrészt

⁴⁸ KISS György: *A közösségi munkajog tartalma és tagozódása*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000, 219.

⁴⁹ BARNARD Catherine: *EU Employment Law*, 4. kiadás, Oxford University Press, Oxford, 2013, 9.

⁵⁰ HAJDÚ József: *Az Európai Unió munka- és szociális jogának alapvető sajátosságai, különös tekintettel a jogharmonizációra*, Collega, 2001/4, 21.

⁵¹ COLLINS Hugh – EDWING K.D. – MCCOLGAN Aileen: *Labour Law*, Chambridge University Press, Chambridge, 2012, 12.

⁵² pl. Egyesült Királyság

⁵³ HORVÁTH István: *Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvéről*, in: KUN Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 86.

pedig hatását tekintve megoszlanak a vélemények⁵⁴ az eredményességéről, mivel felmerül annak a lehetősége, hogy a biztosításra tekintettel a munkáltató a munkavédelemmel összefüggő kötelezettségeinek visszafogottabb vehemenciával kíván megfelelni.⁵⁵

A munkajogi kártérítés vonatkozásában uniós szintű jogról sem beszélhetünk⁵⁶ (bár a polgári jogi kártérítési jog közelítésére vannak próbálkozások⁵⁷), és a jövőben sem várható ilyen irányú fejlődés.⁵⁸ A jogfejlődési folyamat szemléltetése érdekében a fontosabb munkajogi tárgyú irányelvek említése azonban indokolt, amelyeket az 1. számú melléklet tartalmaz. Az irányelvekből látható, hogy az Európai Unió számos területen alkotott olyan normákat, amelyek a tagállami munkajogokat érdemben befolyásolták szűkítve ezzel a tagállamok önálló jogalkotási mozgásterét.⁵⁹ A fejlődés elsődleges kitűzött célja a szociális védelem, amely eredménye a munkaerő egységes árának biztosítása.⁶⁰ Ezen a fejlődésen keresztül azonban – közvetetten – a munkajogi szabályok összehangolása is érintett.⁶¹

A következőkben – példálózó jelleggel – a munkáltatói kártérítésre néhány tagállami megoldást utalás szinten említek:

Az Egyesült Királyságban például komplex munka törvénykönyve nem létezik, azonban számos egyedi törvény (Employment Rights Act, Compensation Act, Health and Safety at Work Act⁶²) és bírói döntés útján a felelősség kérdése szabályozást nyer.⁶³ A munkáltató kárfelelősségét illetően kiemelendő, hogy a munkáltatás megkezdésével

⁵⁴ CHELIUS James R.: *Liability for industrial accidents: A comparison of negligence and strict liability systems*, The Journal of Legal Studies, Chicago Journals, 1976/2, 293.

⁵⁵ a hazai jogirodalomban a felelősségbiztosítást, mint a klasszikus polgári jogi felelősséget háttérbe szorító intézményt említi például Szalma József in: SZALMA József: *A vétkességi felelősségről, a bizonyítási teherviselésről és a késedelmi kamatszolgáltatásról a Ptk. reformja kapcsán*, Jogtudományi Közlöny, 2003/4, 170.

⁵⁶ GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György: *Európai szociális jog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2000, 174.

⁵⁷ TATTAY Levente: *Az európai kártérítési jog alapelvei*, Gazdaság és Jog, 2011. 1. szám, 24.

⁵⁸ DAVIES, i.m. 17.

⁵⁹ VAN PEIJPE Taco: *EU limits for the personal scope of employment law*, *European Labour Law Journal* 2013/1, 36.

⁶⁰ GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs *Európai Szociális Modell? Útközben a jogharmonizációtól a jóléti politikák konvergenciája felé*, Esély, 2004. 3. szám, 9.

⁶¹ lásd pl. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A nyitott koordinációs módszer és a szociális záradék az Európa 2020 stratégia kontextusában (feltáró vélemény), Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2011.2.11. 44/23-44/27

⁶² SHELWYN Norman: *Law of employment*, 14. kiadás, Oxford University Press, Oxford, 2006, 289.

⁶³ COLLINS– EDWING – MCCOLGAN: *Labour Law*, i.m. 9.

egyidejűleg a munkáltató köteles biztosítást kötni, amely a munkáltatással összefüggésben okozott károk⁶⁴ vonatkozásában fedezetet biztosít.⁶⁵

Ausztriában – hasonlóan a hazai szabályozáshoz – a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett munkabaleset (Arbeitsunfall az Allgemeines Sozialversicherungsgesetz /ASVG/ 175. § alapján) vagy munkával összefüggő megbetegedés (ASVG 177. §) esetén a munkáltató felelősséggel tartozik az általános szabályok szerint.⁶⁶ A munkáltatót – a munkavállalót védő jogszabály (ArbeitsnehmerInnenschutzgesetz) alapján – a 3.§ (1) bekezdés szerinti felelősség terheli a munkavállaló költségeinek megfizetését illetően.⁶⁷

A német megoldás a BGB 276. §-án alapul,⁶⁸ amely a szerződésszegésből eredő általános kártérítési felelősséget szabályozza. A szabályozás elkülöníti a súlyos és az enyhe gondatlanságot (strengere oder mildere Haftung). A munkajogi kártérítés a BGB-n nyugszik,⁶⁹ amely szerint a munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállaló felé függetlenül attól, hogy azt szándékosan vagy gondatlanul okozta.⁷⁰ A munkavédelmi szabályok, illetőleg az azok megsértéséből eredő felelősség külön normák (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzrahmengesetz) szerint nyer szabályozást.⁷¹

Összegezve megállapítható, hogy jelenleg európai szintű – teljes körűen összehangolt – munkajogi kártérítésről nem beszélhetünk, hanem különböző nemzeti megoldásokkal találkozhatunk, amelyek bizonyos területeken hasonlóságot mutatnak.⁷²

⁶⁴ LOCKTON Deborah: *Employment law*, 4. kiadás, Cavendish Publishing Ltd., London, 2006., 23.

⁶⁵ Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969, 1 fejezet (Insurance against liability for employees) (1) bekezdés

⁶⁶ BRODIL Wolfgang – RISAK Martin – WOLF Christoph: *Arbeitsrecht in Grundzügen*, 8. kiadás, LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG., Wien, 2013, 111.

⁶⁷ LINDMAYR Manfred: *Handbuch zum Arbeitnehmerschutz*, 5. kiadás, LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG., Wien, 2007.6.

⁶⁸ http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_276.html (letöltés ideje: 2014.02.22.)

⁶⁹ PRUGBERGER Tamás: *A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája a külföldi megoldások tükrében*, Állam- és Jogtudomány, 1999/3-4, 229.

⁷⁰ KIRCHNER, Jens – KREMP R., Pascal – MAGOTSCH, Michael: *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010, 105

⁷¹ PIEPER Ralf: *Arbeitsschutzrecht*, 5. kiadás, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2012, 41.

⁷² BLANPAIM Roger: *The European Social Model (ESM): Myth or Reality?*, European Labour Law Journal, 2011/2 148.

III.2. Munkavédelem

Szemben a munkajogi kártérítéssel, a munkavédelem kapcsán megállapítható, hogy több nemzetközi szervezet, így az ILO, az Európa Tanács és az Európai Unió is komoly joganyaggal rendelkezik, amely a hazai jogi környezetre is releváns hatást gyakorolt. Ennek oka elsősorban az, hogy a munkavédelem olyan terület, ahol a feltételek standardizálása lehetséges, az egyes tagállamok belső jogának eltérése nem befolyásolja az egységesítést, illetőleg létezik olyan eszközrendszer, ami a tagállami különbségek ellenére alkalmas a kellő hatás elérésére.⁷³ A következőkben a fent említett nemzetközi szervezetek munkásságát vizsgálom meg a hazai joganyagra gyakorolt hatásuk fényében.

III.2.1. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation - ILO) – jelenleg hatályos – alapokmánya szerint az általános és tartós béke alapja a társadalmi igazságosság, ami eléréséhez a munkafeltételek javítása hozzájárul. Elmondható, hogy a szervezet – az elfogadott egyezményei és ajánlásai útján – a magyar jogszabályi környezetre komoly hatást gyakoroltak a munkajog széles skáláján, amelyet az is igazol, hogy az új Mt.-hez fűzött indokolás kifejezetten nevesíti az ILO egyezményeit.⁷⁴

Magyarország jelenleg 73 egyezményt és 1 jegyzőkönyvet erősített meg.⁷⁵ Ezek közül a témát tekintve a legfontosabbak a következők:

1. az iparban és a kereskedelemben történő munkaügyi ellenőrzésről szóló 81. számú egyezmény,⁷⁶
2. a mezőgazdasági munkaügyi ellenőrzésről szóló 129. számú egyezmény,⁷⁷

⁷³ BARNÁ Györgyné: *A munkavédelmi irányítási rendszerek (AMS) új, nemzetközi ILO-irányelvei*, 2. (http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/munkavedelem/2002/06/0601.pdf., letöltés ideje: 2014.02.22.)

⁷⁴ 2012. évi I. törvényhez benyújtott indokolás, általános indokolás

⁷⁵ forrás: (letöltés ideje: 2013. november 10.)

⁷⁶ A dokumentumot kihirdető 2000. évi LI. törvényhez fűzött indokolás értelmében „az Egyezmény ratifikálásával a tagállamok arra vállaltak kötelezettséget, hogy a munkafeltételekre és a munkavállalók védelmére vonatkozó szabályok betartása érdekében egy központi hatóság irányítása alá rendelt munkaügyi felügyeleti rendszert tartanak fenn...”

⁷⁷ Az Egyezményt kihirdető 2000. évi LXV. törvény indokolása szerint a dokumentum ratifikálásával a tagállamok arra vállaltak kötelezettséget, hogy „a mezőgazdaság területén dolgozó munkavállalók tekintetében is biztosítják a munkafeltételekre és a munkavállalók védelmére vonatkozó általános nemzeti jogszabályaik rendelkezéseinek megfelelő ellenőrzés biztosításával történő érvényre juttatását.”

3. a rákkeltő anyagok és hordozók által előidézett ártalmak elleni védekezésről és ezek ellenőrzéséről szóló 139. számú egyezmény,⁷⁸

4. a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 155. számú egyezmény,

5. az építkezéssel kapcsolatos biztonsági és egészségügyi kérdésekről szóló 167. számú egyezmény,⁷⁹

6. a munkavédelemről szóló 2006. évi 197. számú ajánlás.

A fentiek mellett a 187. számú Keretegyezmény a 2. cikkben előírja a tagállamok számára, hogy nemzeti stratégia (3. cikk), nemzeti rendszer (4. cikk) és nemzeti program (5. cikk) révén gondoskodjanak az egészségesebb és biztonságosabb munkakörnyezet kialakításáról.⁸⁰

Az ILO egyezmények és egyes munkajogi és munkavédelmi szabályok között közvetlen kapcsolat mutatható ki. Ennek oka, hogy a '90-es évektől kezdődően tudatos jogharmonizáció folyik, amelynek részeként a munkavédelmi szempontból lényeges egyezmények elfogadása, és implementálása megtörtént.⁸¹ Ezek közül a következőket indokolt kiemelni:

Az Mvt. 14. § (1) bekezdés a) pontjában állami feladatként kerül feltüntetésre a munkavédelem nemzeti politikájának kialakítása, amit a (3) bekezdés szerint a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel együttműködve valósít meg. Ez a 155. számú egyezmény 4. cikkének érvényesülését szolgálja, amely a tagállamok számára a nemzeti politika kialakítását és felülvizsgálatát „*országos körülmények és gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és a munkavállalói*

⁷⁸ kihirdette: 1976. évi 12. tvr.

⁷⁹ A 2000. évi LXXX. törvény indokolása szerint: „az egyezmény ratifikálásával a tagállamok kötelesek olyan jogszabályokat alkotni és hatályban tartani, amelyek biztosítják az Egyezmény rendelkezéseinek végrehajtását. Gondoskodni kell az építkezési munkahelyek munkavédelmére irányuló együttműködésről a munkaadók és a munkavállalók között. A nemzeti jogszabályoknak elő kell írniuk az üzemi baleseteknek és a foglalkozási betegségeknek az illetékes hatóságokhoz történő bejelentését. A munkavállalónak joga van arra, hogy biztonságának, egészségének közvetlen és súlyos veszélybe kerülése esetén a veszélyhelyzetet elhagyhassa. Az Egyezmény részletesen - munkatípusonként, illetve munkaeszközönként - meghatározza a munkavégzés egyes speciális munkavédelmi szabályait.”

⁸⁰ J/2594. számú beszámoló a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 95. ülészakán elfogadott, a munkavédelemről szóló 187. számú Keretegyezményről és a munkavédelemről szóló 197. számú Ajánlásról, valamint a munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlásról (<http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20213>, letöltés ideje: 2013. november 10.)

⁸¹ HAUBERT Gábor – MOLNÁR Jenő: *Munkahelyi baleset és betegbiztosítás I.*, Munkaügyi szemle 1998./4, 13.

legreprezentatívabb érdek-képviseleti szervezetekkel lefolytatott konzultáció után”⁸² írja elő.

Az Mvt. 58. § a munkáltató számára foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás biztosítását írja elő. Ez a kötelezettség az üzemegészségügyi szolgálatról szóló és az 1988. évi 13. sz. tvr.-rel kihirdetett 161. számú ILO egyezmény 6. cikkében foglaltakat teljesíti.

A törvény a VI. fejezetben (A munkavédelmi érdekképviselet, érdekegyeztetés) szabályozza a munkavállalók munkavédelmi szempontú érdekvédelmét a 155. számú egyezmény és az ahhoz kapcsolódó (164. számú) ajánlás alapján. Ezen belül a 74. §-ban a törvény egy külön - a 164. számú ILO ajánlásában nevesített - javaslattevési jogosultságot fogalmaz meg, amely szerint a munkáltató munkavédelmi program (bizonyos távú fejlesztési tervezés) elkészítésére hívható fel.

További közvetlen kölcsönhatás figyelhető meg a VII. fejezetben (A munkavédelmi hatóság felügyelete), ahol a munkabiztonsági és munkaügyi felügyelők hatáskörének megállapításánál a 81-es (munkaügyi ellenőrök jogállása és az ellenőrzés az iparban és a kereskedelemben) és 129-es (munkaügyi ellenőrzés szabályai a mezőgazdaságban) egyezmény cikkeinek hatása közvetlenül kimutatható.

III.2.2. Európa Tanács

Az Európa Tanács, amely az Európai Uniótól független nemzetközi szervezet 1949-ben jött létre tíz ország részvételével⁸³ azzal a céllal, hogy egységet teremtsen a tagjai között a közös elvek és értékek érvényre juttatásának érdekében,⁸⁴ valamint a szociális jogok érvényesülését elősegítse.⁸⁵ Magyarország 1990. november 6. óta rendelkezik tagsággal.

A Tanács – jelen dolgozat témáját érintő – legfontosabb vívmánya az 1961-ben Torinóban elfogadott Európai Szociális Charta, amelynek célja az állampolgárok legalapvetőbb jogainak és a szociális biztonságának megerősítése.⁸⁶ A dokumentum jelentősége az Amszterdami Szerződéssel nőtt meg szignifikánsan, amikor a Szerződés

⁸² 155. sz. ILO egyezmény 4. cikk

⁸³ Belgium, Dánia, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Írország, Luxemburg, Norvégia, Olaszország, Svédország

⁸⁴ CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.*, Unió Kiadó, Budapest, 2003. 270-277

⁸⁵ HEGYI Gyula: *A „szociális Európa” strasbourgji műhelye*, Esély 1999/6, 53.

⁸⁶ HAJDÚ: *Munkajog I.*, i.m. 36

szövegébe beemelésre került, mint a munkavállalói és szociális jogok egyik fő hivatkozási pontja. Fontos, hogy az Unióhoz való csatlakozásnak gyakorlatilag feltétele lett a Charta ratifikálása, hiszen olyan alapvető értékeket, elveket, jogokat tartalmaz, amelyek az uniós munka-, foglalkoztatási- és szociális jog alapját is képezik egyúttal.⁸⁷

A dokumentum – amely megszületésekor a szociális jogok legkidolgozottabb és legkonzekvensebb gyűjteményének számított⁸⁸ – 3. cikkében akként rendelkezik, hogy „*A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy*

- 1. munkabiztonsági és munka-egészségügyi szabályzatokat adnak ki;*
- 2. biztosítják e szabályzatok felügyeleti intézkedésekkel történő végrehajtását;*
- 3. az ipari biztonság és egészségügy fejlesztését szolgáló intézkedésekről megfelelő módon konzultációt folytatnak a munkaadói és a dolgozói szervezetekkel.”*

A hatályba lépést követően a dokumentumon többször módosult, majd 1999-ben hatályba lépett, az úgynevezett „módosított Charta”, amit Magyarország a 2009. évi VI. törvénnyel ratifikált. A 31. cikkből 9 úgynevezett „kemény mag.”⁸⁹ Ezek jelentősége, hogy a tagállamoknak eme 9 cikkből legalább hatot el kell fogadniuk ahhoz, hogy részes állammá válhassanak. Összesen tehát a 31 cikkből 16-ot (ebből hatot a kemény magból), vagy a cikkekben szereplő 63-at kell a elfogadniuk.⁹⁰

A tárgyalt téma szempontjából a következő cikkek jelentősek:

2. cikk Az igazságos munkafeltételekhez való jog
3. cikk A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog
7. cikk A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga

⁸⁷ GYULAVÁRI – KÖNCZEI *i.m.*, 199-215.

⁸⁸ QUESADA Luis Jimena – SZILÁGYI István: *Szociális jogok Európában: az Európai Szociális Charta*, Esély, 1996/2 69.

⁸⁹ 1. mindenkinek legyen lehetősége megélhetését az általa szabadon választott foglalkozás révén biztosítani, 5. minden dolgozót és munkaadót megilleti az a jog, hogy gazdasági és szociális érdekei védelmében nemzeti vagy nemzetközi szervezetekben egyesüljön, 6. minden dolgozónak és munkaadónak joga van a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalás folytatásához, 7. a gyermekeknek és a fiataloknak különleges védelemre van joguk, azokkal a fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve, 12. minden dolgozónak és családtagjainak joga van a társadalombiztosításhoz, 13. mindenkinek, aki nem rendelkezik megfelelő anyagi eszközökkel, joga van a szociális és egészségügyi segítségre, 16. a családot – mint a társadalom alapvető egységét – teljes körű fejlődésének biztosításához megilleti a megfelelő szociális, jogi és gazdasági védelemhez való jog, 19. azoknak a migráns munkásoknak, akik valamely szerződő fél állampolgárai, illetve családjuknak joguk van bármely más szerződő fél területén a védelemre és segítségre, 20. a foglalkoztatás és alkalmazás tekintetében minden dolgozónak joga van az egyenlő lehetőségekre és egyenlő bánásmódra anélkül, hogy a nemek alapján hátrányos megkülönböztetés érné őket

⁹⁰ HAJDÚ: *Munkajog I.*, *i.m.* 38.

8. cikk A dolgozó nők védelemhez való joga anyaság esetén
22. cikk A munkafeltételek és a vállalkozáson belül a munka környezetének megszabásában és javításában való részvétel joga
26. cikk Az emberi méltósághoz való jog munkavégzés közben
28. cikk A dolgozók képviselőinek joga a védelemre és számukra a megfelelő körülmények biztosítása

Az érintett cikkeknél láthatjuk, hogy a Charta elsősorban alapvető szociális célokat rögzít a tagállamok számára,⁹¹ konkrét rendelkezések kisebb részben képezik részét a dokumentumnak. Ennek oka, hogy a szerződés jellegéből adódóan a tagállamok határozhatják meg, hogy a vállalt célokat konkrétan milyen tagállami jogi aktussal érik el, azaz milyen módon töltik meg tartalommal az adott kötelezettséget. A következőkben röviden megvizsgálom, hogy a Charta egyes cikkeit a hazai jogrendszer mennyiben fogadta be, és mennyiben felel meg azoknak.

A 2. cikk vonatkozásában (igazságos munkafeltételekhez való jog) a dokumentum az „ésszerű napi és heti munkaidő,” a fizetett szabadság, a pihenőidő, a munkavállalók írásbeli tájékoztatási kötelezettsége, valamint az éjszakai munkát végzőkre vonatkozó szabályokon kívül tartalmazza, hogy veszélyes munkaformák esetében csökkenteni kell, hosszabb távon pedig teljesen fel kell számolni a felmerülő kockázatokat. Ahol ez még nem lehetséges, vagy a munkaidőt kell csökkenteni, vagy pedig nagyobb mértékű fizetett szabadságot kell biztosítani az így dolgozóknak.⁹²

Ez a cikk kapcsán rögzíthető, hogy az Mt. XI. fejezetében foglaltak megfelelnek a Charta által előírtaknak, emellett egyébként a 2003/88/EK irányelv előírásaival is összhangban vannak. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége szintén érvényesül, mivel az Mt. 46. § tételesen rögzíti azokat az információkat, amiket a munkaszerződés megkötésekor (illetőleg a munkába lépéstől számított legfeljebb 15 napon belül) a munkavállaló felé közölni kell. A veszélyes munkafolyamatok terén az Mvt. az 54. § (2) bekezdésétől kezdődően részletezi, hogy a munkáltatói kockázatértékelés milyen formában és milyen tartalommal kötelező, míg az 54/A. §-ban a kockázatok felszámolásának kötelezettségét írja elő a jogalkotó. A magyar jogszabályi környezet

⁹¹ NICKLESS Jason – SIEDL Helmut: *Co-ordination of Social Security in the Council of Europe: Short Guide*, Council of Europe Publishing, Strassbourg, 2004, 89.

⁹² BÍRÓ– NÁDAS– PRUGBERGER– RAB– SÍPKA– ZACCARIA: i.m. 246.

tehát eleget tesz a 2. cikk előírásainak, megfelelő szinten és tartalommal rendezi a jogokat és kötelezettségeket.

A 3. cikk értelmében: „annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlását, a Felek vállalják, hogy a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel konzultálva

1. a munkabiztonságról, a munkaegészségügyről és a munkakörnyezetről összefüggő országos politikát alakítanak ki, hajtanak végre, és azt időszakosan felülvizsgálják. E politika elsődleges célja az, hogy javítsa a foglalkoztatás biztonságát és az egészséget, megelőzze a baleseteket és a halált okozó sérüléseket, amelyek összefüggenek a munkafolyamattal, vagy abban fordulnak elő, különösen úgy, hogy minimálisra csökkentik a munka környezetében gyökerező kockázati tényezőket;

2. biztonsági és egészségügyi előírásokat bocsátanak ki;

3. ellenőrzéssel érvényesítik ezen előírások betartását;

4. előmozdítják a minden dolgozót érintő munka-egészségügyi szolgálat folyamatos fejlődését elsősorban a megelőzés és a tanácsadás segítségével.”⁹³

A Bizottság álláspontja szerint ez abban az esetben érvényesül, ha „a tagállam bizonyítani tudja, hogy minden gazdasági ágazatra vonatkozóan kiadott munkabiztonsági és –egészségügyi szabályzatokat, ha megfelelőképpen gondoskodott e szabályzatok végrehajtásáról felügyeleti úton és polgári, illetve büntetőjogi szankciók révén és, ha igazolni tudja, hogy a biztonsági és egészségügyi kérdéseket illető minden, a kormány és az gazdasági élet másik két oldala közötti szükséges konzultációt megszervez, és ezekre sor is kerül.”⁹⁴

A Charta 3. cikkének érvényesülését – többek között – az Mvt. 78. § biztosítja, amely felállítja a munkavállalók, a munkáltatók érdekképviselői szervezetei és a Kormány képviselőiből álló, saját ügyrend szerint működő Munkavédelmi Bizottságot, ami „*az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetést*” ellátja, amely által a hazai jogi szabályozás megfelel a Bizottság elvárásainak.⁹⁵ A törvény emellett részletesen szabályozza a testület jogkörét

⁹³ Módosított Európai Szociális Charta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény, 3. cikk

⁹⁴ SAMUEL Lenia: *Az Európai Szociális Karta esetjoga*, Európa Tanács, Strasbourg, 1997, 32.

⁹⁵ Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, Council of Europe, 2008, 37-38

és tevékenységének jellegét.⁹⁶ Ugyanakkor hiányként értékelendő, hogy a magyar szabályozás a Chartának való megfelelést pusztán az Mt. vonatkozásában értelmezi annak ellenére, hogy a „munkavállaló” kifejezés nemcsak az alkalmazottakra, hanem az önfoglalkoztatókra is vonatkozik, kivéve, ha a rendelkezés szövegösszefüggéséből kiderül, hogy a kifejezés csak az alkalmazottakra vonatkozik.⁹⁷ Ennek megfelelően a Bizottság a közelmúltban megállapította a hazai jogszabályi környezet ellentétességét.⁹⁸

A 7. cikk (A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga) alapján a tagállamok kötelezettséget vállalnak gyermekek és fiatalok védelmére akként, hogy meghatározzák a foglalkoztathatóság alsó határát, a foglalkoztatás módját és díjazását, valamint különleges védelmet biztosítanak azon fizikai és erkölcsi veszélyekkel szemben, amelyeknek gyermekek és fiatalok vannak kitéve, különösen pedig azon veszélyekkel szemben, amelyek közvetve vagy közvetlenül a munkájukból fakadnak.

Ennek a szabálynak az érvényesülését mind az Mt.-ben, mind pedig az Mvt.-ben megtalálhatjuk. Elsődlegesen megállapítható, hogy az Mt. a 34.§ (2) bekezdésében eleget téve a Charta előírásainak kimondja, hogy munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte, illetőleg - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A fiatalokra vonatkozó általános védelem végigkövethető a jogszabályon. Látható ugyanakkor, hogy a Charta esetjoga szerint a munkavégzés kifejezést kiterjesztően kell értelmezni függetlenül annak jogi formájától (munkaviszony, vállalkozási, megbízási jogviszony vagy önfoglalkoztatás), és függetlenül a foglalkoztató személyétől (így a családi vállalkozásokban történő munkavégzés sem megengedett).⁹⁹ Ennek az előírásnak történő megfelelés érdekében az Mt. 4. § kimondja, hogy a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

⁹⁶ megjegyzendő, hogy a szabályozás kialakítása részben a 89/391/EGK irányelvnek történő megfelelést is szolgálta, amely érdekében az Mvt. a 2004. évi XI. törvénnyel került módosításra

⁹⁷ SAMUEL: i.m. 33.

⁹⁸ European Social Charter: Conclusions XIX-2 - Articles 3, 11, 12, 13, 14 et Article 4 of the 1988 Additional Protocol (forrás: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/conclusionsyear_EN.asp, letöltés ideje: 2014.02.22.) 244.

⁹⁹ International Commission of Jurists (CIJ) v. Portugal, Complaint No. 1/1998, Decision on the merits of 9 September 1999, in: Digest, i.m. 59.

Az Mt. 114.§-ban a jogalkotó megtiltja a fiatal munkavállalók számára az éjszakai munkát és a rendkívüli munkaidőt, meghatározza a leghosszabb napi munkaidő tartamát és korlátozza a rugalmasabb foglalkoztatás lehetőségeit a munkaidőkeret és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szigorúbb szabályozásával. A magyar szabályozás ezzel megfelel a Charta 7. cikk 3. és 4. pontjában foglalt előírásoknak, amely az iskolai oktatásban (Mt. megfogalmazása szerint: nappali rendszerű képzés) részt vevő személyek munkavégzését korlátozza. Érdekesség, hogy találhatunk olyan megállapítást az esetjogban, amely azt mondja ki, hogy iskolaidőben a reggeli újságkihordás engedélyezése ellentétes a Charta előírásaival.¹⁰⁰ Ilyen tilalmat a magyar jogban nem találunk.

Ezen túlmenően a törvény a fiatal munkavállalónak évenként öt nap pótszabadságot ír elő.¹⁰¹ A jogszabály a fiatal munkavállalók vonatkozásában szigorított szabályokat tartalmaz a kártérítés területén amikor kimondja, hogy a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltével felül kell vizsgálni, és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.¹⁰²

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzés terén az egyenlő bánásmód követelményének előírása során kifejezetten nevesíti, hogy az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek része a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó szabályrendszer, így ezeknek a kölcsönzéssel folytatott foglalkoztatás terén érvényesülniük kell.

További garanciális szabályként értékelhető, hogy az Mt. a 295. § (1) bekezdés f) pontjában kimondja, hogy ha a külföldi munkáltató - harmadik személlyel kötött megállapodás alapján - a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei tekintetében a magyar jog szabályai az alkalmazandóak.

Fentiek alapján láthatjuk, hogy az Mt. a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó előírásokat következetesen és szigorúan szabályozás alá vonja, így e körben a hazai normarendszer megfelel a Charta által támasztott elvárásoknak. Mindazonáltal

¹⁰⁰ Digest, i.m. 63.

¹⁰¹ Mt. 119.§

¹⁰² Mt. 174.§ (2)

az Mt. által felállított védelmet az Mvt. is kiegészíti, mivel több ponton tartalmaz utalást a fiatal munkavállalókra, akiket kifejezetten a sérülékeny csoportba sorol be.¹⁰³ Kiemelendő a 49. § (1) bekezdés b) pontja, amely értelmében a munkavállaló csak olyan munkára alkalmazható, amely a fiatalok egészséges fejlődését nem befolyásolja károsan.

A 8. cikk (A dolgozó nők védelemhez való joga anyaság esetén) a társadalombiztosítási juttatásokat, a terhesség és a szülési szabadság alatti munkajogi védelmet, az anyákat megillető munkaidő-kedvezményt, az éjszakai munka tilalmát rögzíti, valamint megtiltja a terhes nők és a közelmúltban szültek számára a részvételt olyan munkában, amely számukra nem megfelelő, mert veszélyes, egészségtelen, vagy nagy erőfeszítést igényel.

A Charta előírásait végignézve megállapíthatjuk, hogy a cikk érvényesülésének biztosítására nem pusztán a munkajogi és munkavédelmi, hanem a társadalombiztosítási szabályok is relevanciával bírnak. A dokumentum ugyanis kifejezett rendelkezéseket tartalmaz nemcsak a szülési szabadságra (maternity leave – mértéke legalább 14 hét), hanem a szülés esetére fizetendő juttatásokra (maternity benefits), amely összege például a korábbi bér 70%-nál kevesebb nem lehet, ugyanakkor nem ellentétes a Charta rendelkezéseivel ennek kisebb összegben történő meghatározása magasabb jövedelem esetén.¹⁰⁴

Az Mt.-ben több ponton is megjelenik az állapotos nők védelme. Az 53. § (3) bekezdése alapján a munkaszerződéstől eltérő munkakörben történő foglalkoztatás esetén a munkavállaló még a kifejezett hozzájárulása nélkül sem kötelezhető más helységben való munkára. A 60.§ kimondja, hogy a munkavállalót egészségi állapotának megfelelő munkakörben kell foglalkoztatni, amely a várandóssága ideje alatt úgy érvényesül, hogy a munkáltató köteles megfelelő munkakört felajánlani, amennyiben ilyet nem tud, akkor a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni.

Értelemszerűen megjelenik a nők védelme a 63. § (3) bekezdésében, amikor a jogalkotó rögzíti a jogviszony felmondással történő megszüntetésének tilalmai között a várandósságot, a szülési szabadságot és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot. Mindez a korlátozás azonban nem jelent „feltétlen elbocsáthatatlanságot” a Bizottság esetjogában, mivel a jogviszonyból eredő

¹⁰³ Mvt. 87.§ 8/A

¹⁰⁴ Digest, i.m. 67.

kötelezettség megsértése esetén a jogviszony megszüntethető, illetve a határozott idő lejártával értelemszerűen megszűnik.¹⁰⁵

Hasonló további védelmet jelent, hogy a 113. §-ban a törvény a munka- és pihenőidőre nézve a cikkben hivatkozott csoportra eltérő szabályokat rendel alkalmazni. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán – hasonlóan a fentebb részletezett fiatal munkavállalókhöz – a törvény a várandós és szoptató nők védelmére külön szabályokat rendel alkalmazni, valamint a 295. §-ban a külföldi munkáltató által harmadik személlyel kötött megállapodás alapján történő foglalkoztatásra a magyar jog szabályait írja elő. Összhangban a fiatal munkavállalók védelmével az Mvt. a 8. cikkre tekintettel a sérülékeny csoportba sorolja a terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nőket és a szoptató anyákat.¹⁰⁶

A tárgyalt cikk emellett konkrét elvárásokat fogalmaz meg a tagállamok felé a társadalombiztosítás vonatkozásában is, amelyet a későbbiekben vizsgálok meg.

A Charta 22. cikke (A munkafeltételek és a vállalkozáson belül a munka környezetének megszabásában és javításában való részvétel joga) alapján a tagállamok vállalják, hogy olyan intézkedéseket fogadnak el, illetve bátorítanak, amelyek lehetővé teszik a dolgozóknak vagy képviselőiknek, hogy a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban hozzájáruljanak:

- a) a munkafeltételek, a munkaszervezet és a munka környezetének meghatározásához és javításához;
- b) az egészség és a biztonság védelméhez a vállalkozáson belül;
- c) a szociális és szocio-kulturális szolgáltatások és létesítmények szervezéséhez a vállalkozáson belül;
- d) az előírások megtartásának ellenőrzéséhez ezekben a kérdésekben.

A cikk érvényesülését az Mvt. több helyen is biztosítja. Előzetesen megállapítható, hogy a törvény a VI. fejezetben részletesen szabályozza a munkáltatók és a munkavállalók jogait és kötelezettségét az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában. Az előírások között nemcsak a munkáltató számára található kötelezettség, hanem a munkavállaló irányába is, hiszen a felek együttműködése a hatékony munkavédelem egyik alappillére, egyúttal

¹⁰⁵ Digest, i.m. 68.

¹⁰⁶ Mvt. 87.§ 8/A

ezen jog kikényszeríthetősége a Chartának való megfelelés feltétele.¹⁰⁷ Érdekesség, hogy a legfeljebb 10 főt foglalkoztató munkáltató esetében a Charta nem kívánja meg ezen jog normatív érvényesítését, mivel ebben az esetben a munkavállalók közvetlen kapcsolatban vannak a munkáltatóval.¹⁰⁸

Mindezek mellett ugyanakkor a törvény a VI. fejezetben kötelezi a munkáltatót, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozzon, valamint biztosítsa részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.¹⁰⁹

A 26. cikk (Az emberi méltósághoz való jog munkavégzés közben) értelmében a tagállamok vállalják, hogy előmozdítják a szexuális zaklatás tudatosítását, az arra vonatkozó tájékoztatást, illetve megelőzését a munkahelyen, illetve a munkával kapcsolatban, és megtesznek minden megfelelő lépést annak érdekében, hogy a dolgozókat az ilyen magatartással szemben megvédjék. Előmozdítják a munkahelyeken vagy a munkával kapcsolatban az egyes dolgozók ellen irányuló és visszatérő elítélhető, vagy egyértelműen negatív és sértő cselekedetek tudatosítását, az azokra vonatkozó tájékoztatást és az ilyen cselekedetek megelőzését, és megtesznek minden megfelelő lépést annak érdekében, hogy a dolgozókat az ilyen magatartással szemben megvédjék.¹¹⁰

A Charta általánosan fogalmazza meg az emberi méltósághoz való jog munkavégzés során történő érvényesülését. Az Mt. a cikk elvárásainak történő megfelelést az „általános magatartási követelmények” alatt rendezi. Ennek keretei között a jogalkotó rögzíti az általában elvárhatóság elvét,¹¹¹ a méltányos mérlegelés elvét,¹¹² valamint a joggal való visszaélés tilalmát.¹¹³ Emellett utalni szükséges még az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 10. §-ra, amely a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás tilalmát mondja ki, amely értelemszerűen a munkajogi viszonyokra is irányadó. Ezen kettős szabályozás által a magyar jog megfelel azon kitételnek, miszerint „a zaklatás

¹⁰⁷ Digest, i.m.146.

¹⁰⁸ Digest, i.m.146.

¹⁰⁹ Mvt. 70.§ (1) bekezdés

¹¹⁰ lásd hozzá: Mt. 6.§ (3), 7.§

¹¹¹ Mt. 6.§ (1)

¹¹² Mt. 6.§ (3)

¹¹³ Mt. 7.§ (1)

áldozatának biztosítani kell, hogy megfelelő jogi lehetőséget keressen a vagyoni és nem vagyoni kárának megtérítése végett.¹¹⁴

A 28. cikk (A dolgozók képviselőinek joga a védelemre és számukra a megfelelő körülmények biztosítása) szerint annak érdekében, hogy a dolgozói képviselők hatékonyan gyakorolhassák jogukat és így funkciójukat, a Felek vállalják, hogy biztosítják a vállalkozásnál:

a) hogy tényleges védelmet élvezzenek az ellenük irányuló előítéletes cselekedetekkel szemben, beleértve az elbocsátást a vállalkozáson belüli státusuk vagy a dolgozói képviselőkként kifejtett ottani tevékenységük miatt;

b) hogy olyan körülményeket biztosítanak nekik, amelyek megfelelően képessé teszik őket funkcióik azonnali és hatékony gyakorlására, figyelembe véve az adott ország szakszervezeti rendszerét, valamint az érintett vállalkozás szükségleteit, méreteit és lehetőségeit.¹¹⁵

A magyar szabályozás ezzel összhangban az Mt. 273. § (1) bekezdésben rögzíti, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő törvényben megjelölt intézkedéséhez. A szabály „párját” megtalálhatjuk az Mvt.-ben is, amely a munkavédelmi érdekképviselőt és érdekegyeztetés szabályai között tartalmazza, hogy „a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.”¹¹⁶

A cikkeket és megfelelésüket szolgáló hazai joganyagot áttekintve megállapítható, hogy Magyarország ratifikálta a Módosított Szociális Chartát, és ami ennél lényegesebb, a konkrét rendelkezéseit beépítette a jogszabályokba, így azok érvényesülnek a munka világában, amivel lényegében a kimutatható közvetlen hatást gyakorol a hazai jogra. A Charta közvetlen hatásának kimutatását nehezíti ugyanakkor, hogy az egyes cikkeken felhívott elvek és előírások nagymértékű hasonlóságot mutatnak az EU normáival, így inkább az jelenthető ki, hogy az Charta és az EU szabályainak együttes érvényesülése jelenik meg a magyar jogban. A következőkben

¹¹⁴ Digest, i.m.157.

¹¹⁵ lásd hozzá: Mt. 273.§, Mvt. 70/A.§ -77.§

¹¹⁶ Mvt. 76. § (1)

ennek megfelelően azt vizsgálom meg, hogy az Európai Unió a munkavédelem területén milyen hatást gyakorolt a hazai jogalkotásra. Ezt nagymértékben meghatározza azonban az uniós jog jellegzetessége, ami miatt – röviden – ezek specialitásaira is kitérek.

III.2.3. Európai Unió

A jogirodalomban egyes szerzőknél felmerül a kérdés, hogy egyáltalán beszélhetünk-e európai (klasszikus értelemben vett) munkajogról?¹¹⁷ A kérdésre válaszul európai munkajognak egzakt definícióját nem adhatjuk, de a kifejezés alatt – szűkebb értelemben – az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogát, valamint az Európai Unió Bíróságának vonatkozó joggyakorlatát értjük.¹¹⁸ Az első kérdéshez közvetlenül kapcsolódik az a felvetés, hogy a munkajog klasszikus eszköztára egyáltalán alkalmas-e a vállalkozás szabadsága és a munkavállaló egzisztenciális biztonsága közötti egyensúly megteremtésére.¹¹⁹

Az Európai Unión belüli – fentebb kifejtett – jogrendszerbeli sajátosságok miatt mind a jog rendeltetése, mind pedig annak formája eltér.¹²⁰ Az uniós szintű jogalkotás ugyanis jellemzően a kedvező piaci folyamatok fenntartása, illetőleg a tagállamok egymás közötti versenykiegyenlítő hatása mellett, illetőleg ezek érdekében szabályoz egyes területeket. Ugyanakkor látni kell azt is, hogy a munkajog területén – hasonlóképpen a tágabb értelemben vett gazdasági folyamatoknál – egyes kérdésekben elkerülhetetlen a jogi normák egységesítése, mivel a piaci egyensúly fenntartása, valamint a hosszú távú jogbiztonság igénye ezt igényli.¹²¹ Ennek alapján az uniós munkajoga csak részterületeken jelentkezik, zömmel irányelvek formájában jelenik meg, mivel az EU-nak nincs általános jogalkotási felhatalmazása¹²² e téren, melyből eredően a joganyag erősen fragmentált. Ebből következik az a jellegzetessége is, hogy a jog érvényesülésének kikényszeríthetősége is eltérően alakul.¹²³

Az is megfigyelhető, hogy a munkajog „tartalmát”, azaz rendezési területét tekintve is más szemlélettel találkozhatunk, mivel az uniós szintű munkajogi

¹¹⁷ HAJDÚ i.m. 46.

¹¹⁸ KISS György (szerk): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 20.

¹¹⁹ KISS György: *Integráció, jogharmonizáció a magyar munkajog relációjában*, Gazdaság és Jog 1996/9., 17.

¹²⁰ DAVIES i.m. 4.

¹²¹ KAUFMANN: i.m. 19.

¹²² egyes szerzők ennek módosítását szorgalmazzák, v.ö.: DAVIES i.m. 16.

¹²³ BERCUSSON Brian: *Eurpoean Labour Law*, Cambridge University Press, 2009., 406.

dokumentumok kapcsán erőteljes szociális hatás mutatkozik.¹²⁴ Ennek oka, hogy az uniós munkajog a munkavállalói jogokat főleg alapjogi megközelítésből tárgyalja, azaz nagyobb hangsúlyt kapnak az alapvető szabadságjogok és az emberi méltóságot garantáló normák.¹²⁵ Ezzel összhangban az uniós jog munkavédelemmel kapcsolatos munkáltatói kötelezettségeket, mint a munkavállalók „tisztes és igazságos munkafeltételekhez” való jogát tárgyalja.¹²⁶

II.2.3.1. A munkavédelmet érintő szabályok kialakulása az Unióban

A Római Szerződés VIII. fejezetében (a szociális politika, az oktatás, a szakképzés, és az ifjúság) 118. cikkelyében tartalmazza, hogy a Bizottság feladata, hogy a Szerződés más rendelkezéseit nem érintve az általános céljainak megfelelően elősegítse a tagállamok szoros együttműködését szociális kérdésekben, így különösen olyan területen, mint a foglalkoztatás, a munkajog és munkakörülmények, szakmai alap- és továbbképzés, szociális biztonság, az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek megelőzése, a munkahelyi egészségvédelem, a szakszervezet alakítási jog és kollektív tárgyalások a munkaadók és dolgozók között.

Ennek oka, – a 117. cikkely szerint – hogy szorgalmazni kell a dolgozók élet- és munkakörülményeinek javítását, és a fejlődés fenntartásával lehetővé kell tenni közöttük a különbségek csökkentését. Ez a folyamat mind a közös piac, mely a szociális rendszerek harmonizációját segíti elő, mind a Szerződésben előírt eljárások, valamint a törvények, rendeletek és közigazgatási előírások harmonizációja. A Bizottság szerepe ebben az időszakban még pusztán koordinatív jellegű volt, amelyből kifolyólag a szabályozás tagállami hatáskörben maradt.¹²⁷

A szociális oldal erősödését jelezte az 1974-ben megszületett Szociális Akcióprogram, amely alapvető koncepcionális változást hozott a foglalkoztatási helyzet, az élet- és munkakörülmények javítása és a szociális párbeszéd kialakítása tekintetében.¹²⁸

¹²⁴ COLLINS Hugh: *Employment Law*, 2. kiadás, Oxford University Press, 2010., 21.

¹²⁵ ZACCARIA Márton Leó: *A munkajogi egyenlőség egyes szempontjainak megítélése az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában*, Közjogi szemle, 2013. 1. szám 42-48.

¹²⁶ BERCUSSON Brian (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2006. 357-377

¹²⁷ PÁVA Hanna - GADOR János: *Munkavédelem az Európai Unióban*, kiadó: Dr. Balázs Péter, a Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma Budapest, 3.

¹²⁸ KISS György: *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok* (I), JURA, 2003. 1. szám, 80.

Az első lényeges (szerződési szintű) fordulópont a szociális szempontok érvényesítése terén az Egységes Európai Okmány¹²⁹ elfogadása volt, amely az EGK szerződésbe emelte a szociális politikát¹³⁰. A dokumentum 21. cikke kiegészítette a Római Szerződés 118. pontját egy 118/A. ponttal. A kiegészítés lényegét tekintve azt szolgálta, hogy felhatalmazást adjon a Tanácsnak arra, hogy irányelveket bocsásson ki, amelyben minimum követelményeket határozzon meg. Ugyanakkor a kiegészített 118/A cikkely azt is tartalmazza, hogy az e cikkely alapján kibocsátott rendelkezések nem akadályozzák az egyes tagállamokat abban, hogy a szerződéssel összeegyeztethető, fokozottabb munkavédelmet szolgáló intézkedéseket tartsanak fenn, vagy hozzanak létre.¹³¹

A következő lényeges állomás az 1993. november 1-jén hatályba lépett Maastrichti Szerződés, ami létrehozta az Európai Uniót, amely immáron három pilléren nyugodott. A szerződésben a munkavállalók számára komoly előrelépést jelentett, hogy megfogalmazásra került az oktatás és a szakképzés. A tárgyalt témához kapcsolódóan azonban komoly jelentősége az úgynevezett Szociális jegyzőkönyvnek (Agreement on social policy concluded between the Member States of the European Community with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) van, amely 2. cikkében kifejezetten nevesíti a munkavállalók egészségét és biztonságát szolgáló munkakörnyezet megteremtésének szükségességét, a munkáltató és a munkavállaló, valamint a szociális partnerek közötti kapcsolattartás fontosságát.¹³²

Az Amszterdami szerződés legfontosabb előrelépése, hogy a 2. cikkben közösségi célként határozta meg a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség elősegítését, valamint a VIII. címen beiktatta a foglalkoztatáspolitikáról szóló rendelkezéseket. Fontos hangsúlyozni, hogy ezen szabályok elsődlegesen a közös piacon belüli foglalkoztatási helyzet javítását célozták¹³³, ugyanakkor ezzel együtt szükségképpen előrelépést

¹²⁹<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:11986U/TXT:HU:NOT> (letöltés ideje: 2013. július 9.)

¹³⁰VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika: *Az Európai Unió joga*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2010, 53.

¹³¹BARNARD: i.m. 506

¹³²<http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html#0090000015> (letöltés ideje: 2013. július 9.)

¹³³NEAL C. Alan: *European Labour Law and Social Policy*, Kluwer Law International, 2002, 246.

jelentett a munkavédelem területén, jóllehet kemény jogi eszközök e körben nem állnak rendelkezésre.¹³⁴

A szerződés a Római Szerződés 118. cikkét átszámozta (jelenleg 137. cikke), ugyanakkor tartalmában változatlanul fenntartotta azt, hogy a Bizottság feladata a tagállamok megfelelő együttműködésének biztosítása a munkakörülmények, a munkahelyi egészség és biztonság, illetve a munkahelyi balesetek és a foglalkozási és foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése terén.

Az Amszterdami szerződés az első rész első cikkében megerősíti a kapcsolatot az Európai Szociális Chartával és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Chartával. A szerződés módosítja a 117. cikket, amellyel a két chartát, mint a szociális jogok mércéjét említi, azaz hivatkozást tartalmaz a dokumentumra.”

Újabb fontos előrelépést jelentett a Nizzai szerződés,¹³⁵ amely az első rész 2. cikk 9. pontjában módosítja az eddigi normaszöveget, és a munkavállalók védelmére a korábbiaknál szorosabb szabályrendszert fogadott el. Fontos momentum, hogy a szerződés aláírásakor aláírásra került az Európai Unió Alapjogi Chartája, amely 15. cikkelye nevesíti a foglalkozás megválasztásának szabadsága és a munkavállaláshoz való jogot, valamint a Charta 31. cikkelye a tisztességes és igazságos munkafeltételek körében rögzíti, hogy „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”¹³⁶

Az Unió – jelenleg – utolsó fontos módosítása az úgynevezett Liszaboni Szerződés volt, amely több fontos újítást tartalmazott.¹³⁷ A 6. cikk (1) bekezdése szerint „Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.” Fontos továbbá, hogy az Európai Unió Működéséről szóló szerződés (továbbiakban: EUMSZ) IV. címében a munkavállalók nevesítetten szerepelnek, amelyben azonban főleg a szabad mozgás jogához kapcsolódó rendelkezések

¹³⁴VÁRNAY–PAPP, *i.m.* 64.

¹³⁵ Az Európai Unióról szóló szerződés, az Európai Közösségeket Létrehozó szerződések és egyes kapcsolódó okmányok módosításáról (2001/C 80/01)

¹³⁶<http://eur-lex.europa.eu/hu/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303HU.01000101.htm> (letöltés ideje: 2013. július 9.)

¹³⁷ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata (6655/08)

találhatóak. Ugyanakkor a X. cím (Szociálpolitika) 151. cikke szerint „*az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.*”

A 153. cikk szerint az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit egyes területeken, amelyek között szerepelnek a – jelen tanulmány témája szempontjából fontos – következő területek: a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, munkafeltételek javítása, a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme.

Láthatjuk, hogy bár az Unió elsődlegesen gazdasági célok mentén szerveződött, azonban az elmúlt évtizedekben a kompetenciák szélesedtek és mélyültek. A munkajogi kártérítés jogát ez közvetlenül nem érintette, mivel az a tagállamok hatáskörében maradt, azonban a jogfejlődés során a munkavédelem komoly hangsúlyt kapott¹³⁸. Ezen szabályozás azonban jellegéből adódóan dominánsan irányelvek alapján valósul meg, így a továbbiakban ezen legfontosabb másodlagos jogforrásokat tekintem át.¹³⁹

II.2.3.2. A munkavédelemre vonatkozó másodlagos uniós jog

Mint ahogyan azt a korábban kifejtettekben is láthattuk, az elsődleges uniós jog nem tartalmaz a munkavédelem területén konkrétumot, azonban a 137. (korábban 118. cikkben) cikk alapján megnyílt a lehetőség arra, hogy másodlagos uniós jogi eszközökkel – irányelvekkel – meghatározásra kerüljenek azok a minimális követelmények, amelyeket valamennyi tagállamnak el kell érnie.¹⁴⁰

A kérdés irányelveken keresztül történő rendezésének oka, hogy ezen jogi eszköz jelenti a jogharmonizáció egyik legfontosabb eszközét.¹⁴¹ A jogközelítés ezen módjára a felhatalmazást az EUMSZ 115. cikke (EKSZ korábbi 94. cikke) jelenti, amely alapján „*114. cikk sérelme nélkül a Tanács az Európai Parlamenttel, valamint a Gazdasági és*

¹³⁸ lásd pl: HESSLER Martin – BRAUN Axel: *Arbeitsrecht in Europa*, 2. Auflage, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2007.

¹³⁹ NEMESKEY *i.m.* 13.

¹⁴⁰ GYULAVÁRI – KÖNCZEI *i.m.* 183.

¹⁴¹ lásd bővebben: KECSKÉS László: *EU-jog és jogharmonizáció*, HVG-ORAC, Budapest, 2008, 612-649.

Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően, különleges jogalkotási eljárás keretében, egyhangúlag irányelveket fogad el a tagállamok olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseinek közelítésére, amelyek közvetlenül érintik a belső piac megteremtését vagy működését.”

Az irányelv az EUMSZ 288. cikke szerint „*az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja.*” Láthatjuk tehát, hogy ez az út a tagállamok számára nagyobb szabadságot jelent arra nézve, hogy megválasszák a saját jogi környezetüknek leginkább megfelelő formát és eszközt az irányelvben foglalt célok elérése érdekében. Fontos azonban, hogy a tagállamoknak olyan módszert kell választaniuk, amely a kérdéses terület szabályozására alkalmas, azaz olyan szintű jogforrásokkal kell implementálni az adott irányelvet, amellyel a belső jog szerint a változás kikényszeríthető.¹⁴²

A helyes és pontos implementálás azért bír kiemelt jelentőséggel, mivel a nem vagy nem megfelelően implementált irányelvekre a tagállamok állampolgárai egymással szemben nem alapíthatnak jogot, azaz „horizontálisan” közvetlen hatállyal az irányelv nem bír, azonban a tagállam és a magánfél közötti bírósági jogvitában¹⁴³ a magánfél által hivatkozható („vertikális” közvetlen hatály).¹⁴⁴

A munkavédelem első megjelenése a másodlagos jogforrások területén az 1967. június 27.-én meghozott 67/548/EGK irányelvben érhető tetten. Eszerint „*a veszélyes anyagok és készítmények forgalomba hozatalára vonatkozó minden jogszabálynak a lakosság, és különösen az ilyen anyagokat és készítményeket használó munkavállalók védelmét kell célul kitűznie, valamint mivel a hat tagállam veszélyes anyagok és készítmények osztályozására, csomagolására és címkézésére vonatkozó nemzeti rendelkezései közötti különbségek akadályozzák ezen anyagok és készítmények kereskedelmét a Közösségen belül, és ezért közvetlen hatással vannak a közös piac létrehozására és működésére*”. A megfogalmazásból kitűnik, hogy az irányelv meghozatalának célja alapvetően gazdasági célokat – jogharmonizációt – szolgál, ugyanakkor emellett szorosan megjelenik az egészségvédelem is.

¹⁴²VÁRNAY–PAPP, *i.m.* 213.

¹⁴³VÁRNAY Ernő: *Kártérítési alakzatok a Polgári Törvénykönyv ellenében?*, Magyar Jog, 2010. 1. szám, 38.

¹⁴⁴VÁRNAY–PAPP, *i.m.* 312.

Fontos további szabály a 77/576/EGK irányelv, amely a munkahelyi biztonsági jelzéseket rendezte, amely a jogilag kötelező aktusok első sorozatát jelentette, amit az első keret-irányelv, a 80/1107/EGK irányelv követett, ami a munkavállalók munkavégzés közbeni vegyi, fizikai és biológiai károsító hatások elleni védelemről szólt.¹⁴⁵

Ennek elfogadását követően a munkavédelmi szabályozás az Egységes Európai Okmány hatályba lépésével tudott igazán kiteljesedni, amikor 118/A cikk beiktatását követően az Egységes Európai Okmány alapján megindult a munkavédelmi jogszabályalkotás.

A terület legfontosabb „alapidokumentuma” a Tanács 89/391/EGK irányelve (keretirányelv), amely a munkavállalók munkahelyi biztonságának, és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szólt.

Már az irányelv elején hangsúlyozásra került, hogy a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségvédelmének fejlesztése olyan cél, amelyet nem szabad tisztán gazdasági megfontolásoknak alárendelni, amely egyértelműen előrevetíti azt, hogy az EGK határozottan túllép a pusztán gazdasági szempontokon, és szélesebb, szociális dimenzióban gondolkodik.

Az irányelv célja ennek megfelelően a *„munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetésének elősegítése”,* amely érdekében *„a foglalkozási kockázatok megelőzését, a biztonság és egészség védelmét, a kockázati és baleseti tényezők kiküszöbölését, a munkavállalók és képviselőik nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelő tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt, kiegyensúlyozott részvételüket és oktatásukat érintő általános elveket, továbbá általános iránymutatásokat tartalmaz az említett elvek végrehajtására.”*^{146]}

Előzményként tartalmazza a dokumentum, hogy 1988 februárjában az Európai Parlament négy állásfoglalást fogadott el a belső piacról és a munkavállalók védelméről szóló vitát követően. Ezek az állásfoglalások kimondottan felkérték a Bizottságot olyan

¹⁴⁵KÁRPÁTI György (szerk.): *Munkavédelem az EU-ban és Magyarországon*, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, 13. o (forrás: profitalhatsz.mkik.hu/vallalkozok/Munkavedelem.pdf)

¹⁴⁶ 89/391/EGK irányelv 1. cikk (1) – (2) bekezdés

keretirányelv kidolgozására, amely a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos minden kockázatra kiterjedő sajátosabb irányelvek alapjául szolgálna.

Az irányelv jelentősége, hogy új megközelítésként meghatározza azon általános rendszert, amely mentén a munkavédelmi szabályok felállíthatóak, azaz példálózó jelleggel felsorolja azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyek a feleket a munkavégzés során munkavédelmi szempontból megilletik, nem törekedve túlzott taxációra, hanem igyekezett megteremteni azokat a minimális követelményeket, amelyek az adott területen minden tagállamtól elváltak, ugyanakkor meghagyta azt a lehetőséget, hogy hatályban maradjanak azok a *„meglévő vagy jövőbeni nemzeti és közösségi rendelkezések, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelme szempontjából.”*¹⁴⁷

A keretirányelv ennek megfelelően a 3. cikkben általános fogalom meghatározásokat tartalmaz a munkáltatóra, és a munkavállalóra. Eszerint munkavállalónak minősül *„a munkáltató által alkalmazott személy, beleértve a gyakornokokat és szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulókat, de nem beleértve a háztartási alkalmazottakat”*, míg munkáltató *„az a természetes vagy jogi személy, akivel a munkavállaló munkaviszonyban áll, és aki felelős a vállalkozásért, illetve telephelyért.”* Emellett az irányelv részletesen taglalja a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségeit az egészséges és biztonságos munkavégzés kapcsán.

A már hivatkozott „új megközelítés” alapján az irányelv meghatározza azokat általános elveket, amelyek mentén a tagállamok a nemzeti szabályozásukban kialakítják a nemzeti jogrendbe illeszkedő normákat. Ennek során a tagállamok között komoly egyetértésre volt szükség, hiszen olyan megoldást kellett találni, amely egyszerre vállalható a kevésbé fejlett tagállamoknak, ugyanakkor nem jelent visszalépést a fejlettebbeknek.¹⁴⁸

Ezen elv alapján az irányelv a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy *„megtegyen minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezettség és az eszközök biztosítását.”*

¹⁴⁷ 89/391/EGK irányelv 1. cikk (3) bekezdés

¹⁴⁸ NEMESKEYI.m. 15.

Bevezetésre kerül az általános megelőzés elve, amely konkrétan az alábbi tevékenységek elvégzését foglalja magában¹⁴⁹:

- a. kockázatok elkerülése;
- b. az elkerülhetetlen kockázatok értékelése;
- c. a kockázati források kiküszöbölése;
- d. a munkának az egyénhez való igazítása, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszköz, valamint a munka- és a gyártási módszerek kiválasztását illetően, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására, és azok egészségre gyakorolt hatásának a csökkentésére a műszaki fejlődéshez történő hozzáigazítás;
- e. a veszélyes tényezőknek nem, vagy kevésbé veszéllyessel való helyettesítése;
- f. koherens, átfogó megelőzési politika kialakítása, amely érinti a technológiát, a munkaszervezést, a munkakörülményeket, a szociális kapcsolatokat és a munkakörnyezettel kapcsolatos tényezők hatását;
- g. csoportos védintézkedések előnyben részesítése az egyéni védintézkedésekkel szemben;
- h. megfelelő utasítások adása a munkavállalóknak.

A munkáltató a fenti elv figyelembe vételével folyamatosan köteles elvégezni a munkabiztonsági szempontú értékelést *„a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatokat, többek között a munkaeszköz, valamint a használt vegyi anyagok vagy készítmények kiválasztásánál és a munkahelyek felszerelésénél”*.

A munkavégzés közben az utasítási jogkör gyakorlása során a *„munkáltató köteles figyelembe venni a munkavállaló képességeit az egészség és biztonság tekintetében, ha a munkavállalóra feladatokat bíz;”*. Az irányelv értelmében új technológia bevezetését megelőzően a munkáltató köteles konzultálni a munkavállalókkal (vagy képviselőikkel), amely során tekintettel kell lennie *„a munkaeszközök kiválasztásának, a munkafeltételek kialakításának és a munkakörnyezet hatásának a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő következményeire”*, emellett a munkavégzés során köteles megfelelő lépéseket tenni annak érdekében, hogy *„csak a megfelelő utasításokkal ellátott*

¹⁴⁹ 89/391/EGK irányelv 6. cikk (2) bekezdés

munkavállalók juthassanak be olyan területekre, ahol súlyos és különleges veszély áll fenn.”

A munkabiztonság egyfajta belső ellenőreként a 7. cikk (1) bekezdésében a munkáltató kötelezettségeként jelenik meg, hogy *„egy vagy több munkavállalót kijelöljön arra, hogy azok a vállalkozás, illetve a telephely számára a foglalkozási kockázatok elleni védelemmel és azok megelőzésével kapcsolatos tevékenységeket elvégezzék.”* Ezeknek a munkavállalóknak külön képzéssel és eszközökkel kell rendelkezniük.

Az irányelv 8. cikke tartalmaz rendelkezéseket az elsősegély, tűzoltás, valamint közvetlen veszély esetén követendő szabályokról. Ennek keretében a munkáltató kötelezettségeként jelenik meg, hogy *„megtegye az elsősegélyhez, tűzoltáshoz és a munkavállalók evakuálásához szükséges, a tevékenységek jellegéhez és a vállalkozás illetve telephely méretéhez igazított, és más jelen lévő személyeket figyelembe vevő intézkedéseket”* valamint *„kialakítsa a szükséges kapcsolatokat a külső szolgálatokkal, különösen az elsősegélyt, a sürgősségi orvosi ellátást, a mentési munkát és a tűzoltást illetően.”* Ezen kötelezettsége során a munkáltató köteles egyrészt kijelölni konkrét felelősöket a munkavállalók közül, másrészt pedig ezen személyeknek oktatást és képzést biztosítani, valamint a szükséges eszközöket a rendelkezésükre bocsátani.

A dokumentum egyértelművé teszi, hogy valamennyi fent megjelölt kötelezettség teljesítése a munkáltató felelőssége, így különösen a munkahelyi kockázatértékelés, az egyes védőintézkedések és védőeszközökről való döntés, a foglalkozási balesetek nyilvántartása valamint ezek bejelentése. Ugyanakkor ezen kötelezettség szükségképpen előírja a munkavállalókkal való folyamatos konzultációt, amelyet az irányelv a 11. cikkben rendez akként, hogy rögzíti a minimális konzultációs kötelezettséget, az egészséges és biztonságos munkavégzés, az elsősegély, a védő és megelőző szolgáltatások, a kockázatértékelés és a munkavállalók tájékoztatása, valamint oktatása terén. Ennek biztosítására az irányelv a 11. cikk (3) bekezdésében tartalmazza, hogy *„munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó képviselőknek jogukban áll megkérni a munkáltatót a megfelelő intézkedések megtételére, és hozzá javaslatokat benyújtani a munkavállalókat fenyegető veszélyek mérséklése, illetve a veszélyforrások eltávolítása céljából.”* Láthatjuk tehát, hogy a felek közötti együttműködés rendszerét nem lehet pusztán formálisnak tekinteni,

hiszen az irányelv előírja az egyes tagállamok számára az irányelvnek való megfelelést ebben a körben is, tehát az átültetéskor a tagállamoknak a munkavédelmi képviselő jogait (és munkajogi védelmét) biztosítani szükséges.

Az együttműködés keretében a munkáltatónak a 12. cikk alapján gondoskodnia kell arról, hogy *„minden munkavállaló megfelelő biztonsági és egészségvédelmi oktatásban részesüljön, különösen tájékoztatás és a munkahelyére vagy munkájára jellemző utasítás formájában:*

- *a munkába állásakor,*
- *a munkahely vagy a munkakör megváltoztatása esetén,*
- *új munkaeszköz bevezetése vagy a munkaeszköz változása esetén,*
- *új technológia bevezetése esetén.”*

Az oktatásnak igazodnia kell az új vagy megváltozott kockázatokhoz, és szükség esetén időszakosan meg kell ismételni.

A dokumentum a III. szakasz 13. cikkében a munkavállalók kötelezettségeit is rögzíti, amely szerint *„minden munkavállaló kötelessége, hogy az oktatás és a munkáltató által adott utasítások szerint a lehető legnagyobb mértékben vigyázzon a saját, és a munka során elkövetett cselekedetei vagy mulasztásai által érintett más személyek biztonságára és egészségére.”* Ezen együttműködés minimális kereteit az irányelv határozza meg.¹⁵⁰

¹⁵⁰ a munkavállalók kötelezettségei a következők:

- a. megfelelően kell használniuk a gépeket, készülékeket, szerszámokat, veszélyes anyagokat, szállítóeszközöket és egyéb eszközöket,
- b. megfelelően kell használniuk a részükre rendelkezésre bocsátott egyéni védőeszközt, és azt használat után a megfelelő helyre vissza kell vinniük,
- c. tartózkodniuk kell a, például gépekbe, készülékekbe, szerszámokba, a gyárba és az épületekbe szerelt biztonsági készülékek önkényes kikapcsolásától, átalakításától vagy elmozdításától, és az ilyen biztonsági készülékeket megfelelően kell használniuk,
- d. azonnal tájékoztatniuk kell a munkáltatót, illetve a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó munkavállalókat minden olyan helyzetről, amellyel kapcsolatban okkal feltételezhetik, hogy az súlyos és közvetlen veszélyt jelent a biztonságra és egészségre, valamint a védelmi rendszer minden hiányosságáról,
- e. együttműködnek a nemzeti gyakorlat szerint a munkáltatóval, illetve a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó munkavállalókkal mindaddig, amíg ez szükséges ahhoz, hogy az illetékes hatóság által a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelmére előírt bármilyen feladatot vagy követelményt el lehessen végezni vagy teljesíteni lehessen, együttműködnek a nemzeti gyakorlat szerint a munkáltatóval, illetve a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó munkavállalókkal mindaddig, amíg ez szükséges ahhoz, hogy a munkáltató biztosíthassa a munkakörnyezet és a munkafeltételek biztonságát, és azt, hogy azok a munkavállalók tevékenységi körében ne veszélyeztessék a biztonságot és az egészséget 89/391/EGK irányelv 13. cikk (2) bekezdés

A munkavállalók kötelezettségeinek felsorolása, és a nemzeti jogszabályokba történő beépítése munkajogi szempontból kettős célt szolgál. Egyrészt az együttműködés kereteinek kialakításakor szükségképpen rögzíteni kell azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyeket a feleknek teljesíteni kell. Ugyanakkor a munkavállaló magatartásának egy másik szempontból is komoly jelentősége van, ez pedig a munkáltató felelőssége. A munkabalesetek során ugyanis a munkáltató emelt szintű felelősségi szabályok szerint köteles helytállni, azaz főszabály szerint vétkességre tekintet nélkül. Ugyanakkor egy eset elbírálása kapcsán komoly jelentősége lehet a munkavállaló közrehatásának, nevezetesen annak, hogy a munkáltató számára a károkozás elháríthatatlan volt-e, azaz a balesetet nem kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan (esetleg szándékos) magatartása okozta. Ennek kidolgozását az irányelv nem vállalta, nem vállalhatta, ugyanakkor az egyes tagállamok szabályozásai az irányelv munkavállalókra vonatkozó szabályaiból kiindulva alakítják ki a munkajogi szabályait e körben is.

Bár az irányelv ezáltal közvetlen hatást gyakorolt a hazai jogi környezetre, a munkavállalókra vonatkozó előírásokat a hazai joggyakorlat nem kezeli eléggé hangsúlyosan, mivel az együttműködési kötelezettség munkavállalói elmulasztását (pl. utasításellenes munkavégzés) gyakran nem értékeli kellő súllyal, hanem egyszerűen a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztásaként tekint rá. Álláspontom szerint ez a nézet téves, a bíróságoknak a munkavállalók irányába is meg kellene fogalmazni olyan alapvető elvárásokat, amelyek egy perben értékelést nyerhetnek.¹⁵¹

II.2.3.3. A 89/391/EGK (keret)irányelvet követő jogalkotási folyamat

A fent részletezett irányelvet követően indult meg az egyes területeken az uniós szintű jogalkotás és került elfogadásra további 15, úgynevezett egyedi irányelv, amelyek szektorálisan tartalmazzák az egyes munkavégzéshez kötődő területek minimális szabályait.¹⁵² A keretirányelv, illetőleg az egyedi irányelvek elfogadása lényegében megteremtette az Európai Unió munkavédelemmel kapcsolatos politikájának az alapjait, amelynek lényege, hogy irányelveken keresztül határoznak meg a tagállamok számára olyan minimumkövetelményeket, amelyek a munkavállalók

¹⁵¹ PIEPER Ralf: *Arbeitschutzrecht*, 5. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2012. 195-200.

¹⁵² GÁDOR János: *Munkavédelem európai szinten*, Munkaügyi Szemle, 2004/2, 21.

védelmére, az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkoznak.¹⁵³ A 137. cikkely alapján kibocsátott szektoriális irányelveket a 2. számú melléklet tartalmazza.

A szektoriális irányelvek jelentősége, hogy az egyes tárgyalt területeken konkrétumokat fogalmazznak meg (pl. a képernyő előtt dolgozó munkavállalók esetében külön kockázatelemzés, stb.¹⁵⁴), az adott területre érvényes fogalomrendszert alakítanak ki (pl. munkaeszköz, a munkaeszköz használata, veszélynek kitett munkavállaló, stb.)¹⁵⁵, és a tagállamok között az egyes kérdésekben harmonizációt eredményeznek (pl. a biztonsági és egészségvédelmi jelzésekre vonatkozó követelményrendszerben).

Az egyedi irányelvek kifejezetten rögzítik, hogy az elfogadásuk és bevezetésük gyakorlati hozzájárulást jelent a belső piac szociális dimenziójának megvalósításához, azaz a jogalkotás során a munkavédelem egyértelműen bekerült a szociális szempontrendszerbe.

Az Európai Unió fejlődése során láthatjuk, hogy a munkavédelemre vonatkozó szabályozási rendszer kialakulása megtörtént, illetőleg folyamatosan fejlődik ezen terület is, azonban a jogterületre vonatkozó alapelv változatlan.

Ugyanakkor szükséges utalás szintjén azt is megemlíteni, hogy az Európai Unió fejlődését vizsgálva pusztán a munkavédelemre nem szűkíthető le a kérdéskör, hiszen az uniós szemlélet alapján a munkavédelem kérdésköre összekapcsolódik a foglalkoztatáspolitikával, és a tágabb értelemben vett szociálpolitika kérdésével is, amelyek alapján az unió a nemzeti jogalkotások által használt fogalomrendszernél szélesebb megközelítésben, komplexebb módon tárgyalja, illetőleg szabályozza a munkavédelemmel kapcsolatos kérdéseket is.¹⁵⁶

¹⁵³ LANTOS Géza: *AZ EU jogharmonizáció és a hazai munkavédelmi szabályozás*, Munkaügyi Szemle, 2000. január, 50.

¹⁵⁴ lásd pl. TÖRÖK Katalin: *Képernyős munkahelyek – újragondolásra vár a szabályozó rendelet*, Munkaadó Lapja, 2002/6, 37.

¹⁵⁵ 89/655/EGK irányelv

¹⁵⁶ Ezek közül érdemes említeni néhány olyan irányelvet, amely – bár közvetlenül nem a munkavédelemhez kapcsolódik, de jelentőségét tekintve – érdemben hatott a tárgyalt kérdésre is. A hivatkozott jogszabályok a következők:

- 1 a nem alapján történő diszkrimináció esetén a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EGK irányelv,
- 2 a férfiak és nők bérezése azonos elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról szóló a Tanács 95/117/EGK irányelve,
- 3 a munkáltatóknak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről szóló, a Tanács 91/533/EGK irányelve,
- 4 a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályainak közelítéséről szóló, a Tanács 98/59/EK irányelv,
- 5 a fiatalok munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelv,
- 6 a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve,

Összegezve a fentebb leírtakat láthatjuk, hogy az uniós jog specialitásából adódóan különleges módon szabályozza és építi be a munkavédelemmel kapcsolatos rendelkezéseket. Ez a folyamat az Európai Közösség létrehozásakor, a Római Szerződés aláírásakor még különösebb hangsúlyt nem kapott, pusztán gazdasági megfontolásokon nyugodott, azonban az Unió fejlődésével fokozatosan teljesedett ki a jogterület szabályozása, és vált önálló céllá. Fontos hangsúlyozni ugyanakkor, hogy az uniós jogalkotás nem szűkül önmagában a munkavédelemre, hanem a munkajogi szabályokat komplexen tekintve egyszerre igyekszik kezelni a munkavállalók biztonságát az egyes szociális védelmi kérdésekkel, valamint egyéb munkajogi kérdések szabályozásával.

Tekintettel arra, hogy az Unió tagállamainak belső jogi berendezkedése, jogi hagyományai nagyfokú szórást mutattak, ki kellett dolgozni azt a módszert és formát, amely alkalmas a munkavédelem szabályainak közös kialakítására, az egyes tagállami jogok harmonizációjára. Az irányelvek címzettjeiként a tagállamok kötelesek az adott rendelkezéseket a saját jogrendszerükbe beépíteni, és a szükséges jogharmonizációs tevékenységeiket elvégezni.

A jogfejlődés ezen területén a folyamat azonban nem merült ki pusztán a munkaviszony alanyai főbb jogainak és kötelezettségeinek megfogalmazásával, hanem olyan szektorális irányelvek is elfogadásra kerültek, amelyek az adott területen kellő részletességgel és mélységgel tartalmaztak előírásokat. Ezen szabályok kialakítása ugyanakkor szükségképpen magával hozta a munkavégzés során a tágabb értelemben vett jogharmonizációt, különösen a közös jel- és szabványrendszer kialakítása, a tagállamok közötti – munkaeszközökre vonatkozó – minimumkövetelmények meghatározása terén, valamint számos további részterületen.

A munkavédelmi előírások megjelenésével együtt kialakították az egyes tagállamokon belül a munkabalesetek jelentési és nyilvántartási kötelezettségének szabályrendszerét is, ami egyszerre eredményezte a kockázatelemzés és a megelőzés fejlődését is, ugyanakkor kötelezettségként jelentek meg a tagállamok egymás közötti és

7 az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról, vagy a közösségi méretekben működő vállalkozásokban, és vállalkozáscsoportokban alkalmazott munkavállalók tájékoztatási, és a velük való konzultációt szolgáló eljárásról szóló, a Tanács 94/45/EK irányelve,

8 a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelve,

9 a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről szóló, a Tanács 91/383/EGK irányelve.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma fogalmi kérdéseire bővebben lásd pl. SZEMESI Sándor: *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Bírósága gyakorlatában*, Complex Kiadó, Budapest, 2009., 24-40. o

Unió felé történő jelentéstételi szabályai, ami fontos információforrást jelent az Unió számára a további jogalkotási teendők megfogalmazására és kidolgozására.

III.3. Társadalombiztosítás (balesetbiztosítás)

A munkavédelmi szabályokon túlmenően a társadalombiztosítás területén szintén találkozhatunk külföldi hatásokkal. Ezek közül számos esetben alapjogok biztosítására vállalnak kötelezettséget a felek, így a konkrét kapcsolat a nemzetközi norma és a hazai szabály között nem feltétlenül látszik, azonban az egyes egyezmények és nemzetközi dokumentumok eredményei elvitathatatlanok. A következőkben a korábban már felvázolt szervezetek tevékenységének hatásait tekintem át.

III.3.1. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei között számos olyat találunk, amely a ratifikáló államok számára komoly társadalombiztosítási vállalásokat jelent. Ezek közül kiemelendő például a 102. egyezmény, amely a társadalombiztosítás alapvető minimális normáit hivatott meghatározni, de ide sorolható az anyaság védelméről szóló 103. egyezmény (később a 183. módosította), az üzemi balesetek esetén járó ellátásokról szóló 121. egyezmény, a szociálpolitika alapvető célkitűzéseiről és normáiról szóló 117. egyezmény vagy a társadalombiztosítási jogok fenntartásáról szóló 157. számú egyezmény és az orvosi ellátásról és táppénzről szóló 130. egyezmény is.

Magyarország ezen dokumentumok közül az anyaság védelméről szóló egyezményt a 2004. évi CXI. törvénnyel ratifikálta. Ez lényegében módosította az anyaság védelméről szóló korábbi 103. számú Egyezményt, amelyet az Országgyűlés 1956-ban erősített meg és a 2000. évi LVIII. törvénnyel hirdetett ki. A dokumentum garanciákat fogalmaz meg a hatálya alá tartozó nők és gyermekeik védelmében, így kimondta a terhes, illetve szoptató nők egészségre ártalmas munkára kötelezésének tilalmát, a kötelező szülési szabadság időtartamát 12 hétről 14 hétre emelte, és előírta, hogy biztosítani kell, hogy a nők nagy többsége megfeleljen a pénzügyi juttatásokra jogosító feltételeknek, továbbá nagyobb hangsúlyt fektet a terhes és szoptató nők munkahelyi védelmére, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmára. Az Egyezmény pontosítja a felmondási tilalom szabályait, rögzíti a bizonyítási teher

megfordítását, és a szülési szabadságról visszatéréskor ugyanazon vagy azzal egyenértékű munkakörbe való visszahelyezés kötelezettségét.

Az egyezmény rendelkezései a magyar joggal összhangban állnak. Az Mt. 127. §-ban kimondja, hogy az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult, amely több, mint az egyezmény 4. cikkében megjelölt tizennégy hét.

A dokumentum 6. cikke részletezi a szülést követő időszakra biztosítandó juttatásokat, amelyet az Ebtv. 40. §-ban foglalt terhességi-gyermekágyi segély valamint a 42/A. §-ban szabályozott gyermekgondozási díj intézménye kellő mértékben garantál.

A fenti – társadalombiztosítási aspektusú – normák mellett említést érdemel, hogy az egyezmény a 8. és 9. cikkében megtiltja a nő terhességen alapuló hátrányos megkülönböztetését valamint azt is, hogy a munkáltató e körben a munkavállalót megnyilatkoztassa. Ezen előírásnak a magyar jog megfelel, mivel az Mt. 12. §-a általánosan tiltja a hátrányos megkülönböztetést, amelyet az Esélytörvény 8. -a tölt ki tartalommal akként, hogy az 1) pontban az anyaságot (terhességet) védett tulajdonságként definiálja. Emellett az Mt. 65. § (3) bekezdés a)-c) pontja felmondási védelemben részesíti az anyát. Az Mt. 10. § (1) bekezdése elégséges védelmet biztosít az ellen, hogy a munkáltató a munkavállalót a terhességéről nyilatkoztassa.

Az egyezmény 10. cikke a szoptató anyák részére biztosítandó munkaidő kedvezményeket tartalmazza, amit az Mt. 55. §-ban szabályoz.

Fentiek alapján látható, hogy a társadalombiztosítás területén az ILO egyezmények túlságosan nagy szerepet nem játszanak a magyar jogi szabályozás kialakításában, azonban hatásuk – összhangban a következőkben részletezett más nemzetközi jogforrásokkal – érezhető.

III.3.2. Európa Tanács

A módosított Szociális Charta társadalombiztosítási aspektusú cikkei közül a 8., 11., 12., 14., 16., 17. cikket fogadta el Magyarország¹⁵⁷.

A Módosított Európai Szociális Charta 8. cikkében foglaltaknak Magyarország a munkajogi szabályaival eleget tesz a III.2.2. pontban kifejtettek szerint. Az Mt. már hivatkozott szabályainak értelmében a terhes, illetve a szülő nőt 24 hét szülési szabadság illeti meg, amelyet úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság megszűnésének egyes eseteit is szabályozza a törvény, azonban a szülési szabadság időtartama a szülést követően 6 hétnél rövidebb nem lehet. A szülési szabadság időtartamára a társadalombiztosítási szabályok szerint jár ellátás (terhességi-gyermekágyi segély), továbbá a munkáltató a munkavállaló részére egyéb fizetés nélküli szabadságot is köteles biztosítani.¹⁵⁸

A 11. cikk megegyezik a Charta korábbi szövegével, amelyet hazánk már korábban elfogadott. Magyarország a 11. cikkben foglalt elvárásoknak a Szociális Jogok Európai Bizottsága eddigi értékelései alapján részben megfelel.¹⁵⁹ A téma szempontjából egyetlen kiemelendő pont, hogy a Charta előírja, hogy a tagállamoknak lehetőségeik szerint meg kell tenniük mindent annak érdekében, hogy megelőzzék a baleseteket, amelyek kapcsán a 3. cikkben foglaltakra találhatunk visszautalást.¹⁶⁰

Magyarország 12. cikknek csak az 1. bekezdését fogadta el, a további részek belső jogba ültetése még nem történt meg. Az Európai Szociális Charta 12. cikk 2. bekezdése értelmében a szerződő felek arra vállalnak kötelezettséget, hogy a társadalombiztosítási rendszerüket legalább az ILO 102. számú, a szociális biztonság minimális szintjéről szóló egyezménye által megkövetelt színvonalon tartják fenn, amelyet módosított Charta az Európa Tanács egyezménye, az Európai Szociális Biztonsági Kódex

¹⁵⁷ 8. cikk: A dolgozó nők védelemhez való joga anyaság esetén

11. cikk: Az egészség védelméhez való jog

12. cikk 1. bekezdés: A társadalombiztosításhoz való jog - A társadalombiztosítás rendszerének fenntartása

14. cikk: A szociális jóléti szolgáltatásokból való részesülés joga

16. cikk: A család joga a szociális, jogi és gazdasági védelemhez

17. cikk: A gyermekek és fiatalok szociális, jogi és gazdasági védelemhez való joga

¹⁵⁸ a Módosított Szociális Charta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény indokolása

¹⁵⁹ a Bizottság által tett negatív megállapítás a halálozási arány elleni küzdelem hiányát emelte ki – lásd: European Social Charter : Conclusions XIX-2 - Articles 3, 11, 12, 13, 14 et Article 4 of the 1988 Additional Protocol, 249.

¹⁶⁰ Digest, i.m. 88.

ratifikálásához megfelelő szinten követelt meg. Ez utóbbit Magyarország nem vállalta.¹⁶¹

A 14. cikk a szociális jóléti szolgáltatásokból való részesülés jogát taglalja, amelynek a hazai jog teljes egészében megfelel. Szintén teljes egészében érvényesül a 16. cikk (A család joga a szociális, jogi és gazdasági védelemhez) és a 17. cikk (A gyermekek és fiatalok szociális, jogi és gazdasági védelemhez való joga).

Fentiek alapján láthatjuk, hogy a Szociális Charta a hazai társadalombiztosításra hatást gyakorolt, azonban nincs olyan cikk, amely a tárgyalt hármast találkozási pontot érintené, vagy arra befolyással lenne. Ebből adódóan megállapítható, hogy a Szociális Charta inkább a munkavédelem és a munkavégzés feltételei tekintetében játszik erőteljesebb szerepet. A következőkben az EU szerepét vizsgálom meg hazai a társadalombiztosítás (balesetbiztosítás) alakulásában.

III.3.3. Európai Unió

A kérdés vizsgálata előtt szükséges ismételt hangsúlyozni az EU gazdasági aspektusát, amellyel elválaszthatatlan kapcsolatban áll a foglalkoztatás kérdése.¹⁶² Ebből következően a gazdasági kohézió mellett törvényszerűen felmerült a munkavállalókat közvetlenül érintő jogok (mint fejlődést elősegítő tényezők) közelítésének kérdése is.¹⁶³ Ez a folyamat azt feltételezte, hogy a tagállamok önálló szociálpolitikája a klasszikus értelemben tarthatatlanná vált, hiszen a munkavállalók szabad mozgásával a területi elven működő biztosítás a munkaerő áramlásának gátját jelentette.¹⁶⁴

Míg tagállami szinten a szociális dimenzió leginkább a szociálpolitika szinonimájaként használandó, ezzel szemben az uniós szinten ide tartozik tágabb értelemben¹⁶⁵ a munkaerőpiachoz kapcsolódó valamennyi kérdés, így a munkavégzés és munkafeltételek, bérezés és szociális ellátások, munkaügyi kapcsolatok, oktatás.¹⁶⁶ Ezen

¹⁶¹ a Bizottság a 2009-es következtetéseiben nem megfelelőnek minősítette a magyarországi helyzetet – Conclusions XIX-2, 257.

¹⁶² NEAL: *European Labour Law*, i.m., 60.

¹⁶³ NEAL: *European Labour Law*, i.m., 60

¹⁶⁴ MAYDELL v., B., BORCHARDT, K., HENKE, K.-D., LEITNER, R., MUFFELS, R., QUANTE, M., RAUHALA, P.-L., VERSCHRAEGEN, G., ZUKOWSKI, M.: *Enabling Social Europe*, Springer Verlag, Berlin-Heidelberg, 2006, 141.

¹⁶⁵ BLANPAIM: *The European Social Model*: i.m. 144.

¹⁶⁶ HAJDÚ József: *A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban*, Európai Jog, 2001/3, 18.

kérdések közül a témát érintő szociális ellátások összehangolása terén komoly előrelépések történtek, azonban a közelítés folyamata lassú és nehézkes.¹⁶⁷

Elsődlegesen hangsúlyozni szükséges, hogy a szociális biztonságra vonatkozó normák a szabad mozgás és az esélyegyenlőség területét leszámítva nem kötelező erejűek, azaz nem terjednek ki az egyes tagállamok szociális biztonsági standardjainak növelésére, vagy a szociális ellátórendszer átfogó szabályozására.¹⁶⁸ Tekintettel arra, hogy az egyes tagállamok szociális biztonsági rendszereinek harmonizációjára, uniformizálására az eltérő gazdasági és társadalmi berendezkedés miatt nincs lehetőség, az uniós jog önálló és általános szociálpolitikai hatáskörrel nem rendelkezik, hanem a koordináció eszközét használja.¹⁶⁹ A harmonizáció ugyanis teljes egyezőséget eredményez, amely során a tagállamok a harmonizált normával megfelelővé teszik a saját jogrendszerüket,¹⁷⁰ míg a koordináció esetében a tagállamok a szociális biztonságra vonatkozó bizonyos szabályaikat egymáshoz igazítják bizonyos nemzetközi kérdések szabályozása érdekében, főleg a migráns dolgozók és családtagjaik jogainak védelme végett.¹⁷¹ Fontos körülmény, hogy az említett fogalomhoz kapcsolódóan a vonatkozó jogforrások tágabb értelmű elnevezést, a „szociális biztonság” kifejezést használják, amely olyan juttatásokat takar, amely bizonyos szociális esemény bekövetkeztekor biztosítási alapon jár, azaz a szabályozás valamilyen típusú kereső tevékenységet feltételez.¹⁷²

A koordináció célja hogy, megelőzze a tagállami jogok kollízióját, biztosítsa az állampolgárok egyenlő jogállását, kizárja a területi alapon történő megszerzést és elhárítsa az akadályokat a munkavállalók szabad mozgása előtt.¹⁷³ Ennek a folyamatnak az első lépcsője az egyes tagállami ellátórendszerekben az állampolgársági feltétel kiiktatása volt,¹⁷⁴ valamint a munkavállalói oldalon álló jogosulti kör (munkavállaló,

¹⁶⁷ JACOBS Antoine: *Labour Law, Social Security Law and Social Policy after the entering into force of the Treaty of Lisbon*, European Labour Law Journal, 2011/2 140.

¹⁶⁸ HAJDÚ József: *Szociális biztonság és szociális védelem*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000, 111.

¹⁶⁹ TAKÁCS Albert: *A szociális biztonsági rendszerek koordinációja*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000, 89.

¹⁷⁰ PENNINGNS Frans: *European Social Security Law*, ötödik kiadás, Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2010, 7.

¹⁷¹ PENNINGNS i.m. 6.

¹⁷² KULCSÁR Judit: *Társadalombiztosítási rendszerek az Unióban*, Napi Jogász, 2002/3, 42.

¹⁷³ EGYED Mária- GYULAVÁRI Tamás: *Szociális biztonság az Európai Unióban*, ESÉLY 1998/4, 66.

¹⁷⁴ PENNINGNS Frans: *EU Citizenship: Access to Social Benefits in Other EU Member States*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2012/3, 310.

önfoglalkoztató, stb.) pontos meghatározása, azaz a különböző jogviszonyok közötti – Gyulavári Tamás szavaival élve – „szürke zóna”¹⁷⁵ minimalizálása.¹⁷⁶

A koordináció – többek között – az időskori ellátások, a betegség, az anyasági (vagy azzal egyenértékű apasági) ellátások, munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén járó ellátások, valamint a hozzátartozói ellátások terén tartalmaz szabályozást, amelyek közül jelen fejezet részben kizárólag a baleseti ellátásokat vizsgálom meg.

Kiindulási alapként rögzíthető, hogy az egyes ellátási formák kapcsán a tagállamoknak kizárólagos kompetenciája van,¹⁷⁷ azonban a koordináció alapjait lefektető 1408/71/EGK rendeletet felváltó 883/2004/EK rendelet több ponton tartalmaz szigorúan leszabályozott előírásokat a szociális biztonság területén.¹⁷⁸ Maga a rendelet alkalmazási köre kiterjed számos ellátási körre (ezek közül csak a témát érintő kérdéseket vizsgálom), amelyek közül említeni szükséges a betegségi ellátásokat, a rokkantsági ellátásokat és a munkahelyi balesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos ellátásokat,¹⁷⁹ amelyek elbírálása azonban gyakran komoly kihívás elé állítja a tagállamokat.¹⁸⁰

A rendelet 36. cikke alapján a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetében nyújtott ellátások során azon munkavállalók, akik az illetékes tagállamon kívüli tagállamban rendelkeznek lakóhellyel, a lakóhely szerinti tagállamban részesülnek természetbeli ellátásban, amelyet az illetékes intézmény¹⁸¹ nevében a lakóhely szerinti tagállam intézménye nyújt az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően, mintha a személy ott lenne biztosított.¹⁸² A 36. cikk (2) bekezdése szerint *„az a személy, akit munkahelyi baleset ér, vagy foglalkozási megbetegedésben szenved, és aki az illetékes tagállamtól eltérő tagállamban rendelkezik lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel, jogosult a munkahelyi baleseteket és foglalkozási*

¹⁷⁵ Gyulavári megfogalmazásával: „a nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyek” jogviszonya.

¹⁷⁶ GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009/6, 91.

¹⁷⁷ HAJDÚ József: *A szociális segélyezés pénzügyi ellátásai az EU tagállamaiban*, Acta Universitatis Szegediensis, Acta juridica et politica, Tom. 66. Fasc. 8., Szeged, 2004, 3.

¹⁷⁸ PENNINGS Frans: *Co-ordination of Social Security on the Basis of the State-of-Employment Principle: Time for an Alternative?*, Common Market Law Review, 2005/42,

¹⁷⁹ 3. cikk (1) bekezdés a), c) f) pontja

¹⁸⁰ JORENS Yves – HAJDÚ József: *Training and Reporting on European Social Security*, 2007 (forrás: <http://www.tress-network.org/tress2012/EUROPEAN%20RESOURCES/europeanReport.jsp>), 166,

¹⁸¹ 1. cikk q) pont

¹⁸² 17. cikk

megbetegedéseket fedező rendszer különleges természetbeni ellátásaira, amelyeket az illetékes intézmény nevében a lakóhely vagy tartózkodási hely szerinti intézmény az általa alkalmazott jogszabályoknak megfelelően nyújt, mintha a személy az említett jogszabályok szerint lenne biztosított”.

Látható tehát, hogy a rendelet szerint – egyezően a korábbi szabályozással¹⁸³ – a sérült (victim) jogosult lesz igénybe venni az adott tagállam szerinti ellátásokat a 36. cikk szerint, így a természetbeli (orvosi) és pénzbeli ellátásokat, a szállítási költségeket.

Az Európai Unió társadalombiztosítással kapcsolatos tevékenységének vizsgálatakor röviden szót kell ejtenünk a nyitott koordináció rendszeréről is (Open Method of Co-ordination, OMC). Ennek lényege, hogy ezen új megközelítés útján olyan területekre is kiterjesszék a tagállami együttműködést, amelyek a hagyományos „kemény joggal” nem szabályozhatóak.¹⁸⁴ A módszert az Amszterdami Szerződésben találhatjuk meg először, azonban a tényleges kiteljesedésére a 2000-es liszaboni Európai Tanács általi elfogadása után került sor, amely a szabályozás területét a munkaerőpiacra is kiterjesztette az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EES) által.¹⁸⁵

A koordináció négy, egymást kiegészítő és egymásra épülő tevékenységre épül¹⁸⁶:

- (1) közös politikai célkitűzések (guidelines) megfogalmazása,
- (2) konkrét mennyiségi és minőségi mérőszámok, indikátorok és mutatók hozzárendelése,
- (3) a közös célokat tükröző nemzeti cselekvési tervek tagállami megfogalmazása,
- (4) e programok megvalósításának értékelése.

A szabályozási koncepció legnagyobb előnye, hogy ez a módszer nem sérti a kormányok érzékenységét és szuverenitását, ugyanakkor lehetővé teszi a megoldások közös keresésére, a konvergenciára irányuló közösségi politika érvényesítését.¹⁸⁷ Másrészt azt is látni kell, hogy ezen módszer megjelenésével a szociálpolitika lényegében megkettőződött, hiszen a koordinált területeken (így például a

¹⁸³ Coordination of Social Security Systems in the European Union: An explanatory report on EC Regulation No 883/2004 and its Implementing Regulation No 987/2009, International Labour Organization 2010, 19. (forrás: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_166995.pdf.)

¹⁸⁴ BERCUSSON – ESTLUND: *Regulating Labour in the Wake of Globalisation*, i.m., 184

¹⁸⁵ BERCUSSON: *European Labour Law*, i.m., 49.

¹⁸⁶ ROGOWSKI, Ralf: *The European Social Model and Transitional Labour Markets*, Ashgate Publishing Ltd, Farnham, 2008, 14.

¹⁸⁷ GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs *Európai Szociális Modell? i.m., 4.*

foglalkoztatáspolitikai és a nyugdíjrendszer területén) a tagállamok szuverén mozgásterét szűkül, mivel a nemzeti prioritások meghatározásába az EU beleszól,¹⁸⁸ ami egyúttal azt is jelenti, hogy a tagállami szociálpolitikák egymáshoz közelednek, jóllehet a szuverenitás eszméje nem sérül. Ebből adódóan a nyitott koordináció egyszintű, tehát az Unió és a tagállamok között zajlik, a tényleges nemzeti intézményekkel nincs közvetlen kapcsolat.

Az uniós beavatkozás tekintetében azonban hangsúlyozni szükséges, hogy annak elsődleges motivációja a koherens munkaerőpiac elérése, amely a gazdasági fejlődés alapját képezi.¹⁸⁹ Ebből adódóan az eszközrendszere is más, nem konkrét normákkal szabályoz, a tagállamok belső jogi szabályozására nincs közvetlen kapcsolata.¹⁹⁰ A tagállamok a koordináció keretei között nemzeti akciótervek, és a beszámolóik útján hangolják össze tevékenységüket.¹⁹¹

A fejezet részösszegzésként megállapítható, hogy a nemzetközi szervezetek – köztük az EU – tevékenységének eredményeképpen a munkavédelem és a társadalombiztosítás területén komoly eredmények születtek, amelyek – főleg a munkavédelmi szabályokban – közvetlen hatást gyakoroltak a hazai jogi környezetre. Tény, hogy a munkajogot sem hagyta érintetlenül a nemzetközi fejlődés folyamata, azonban a kártérítés területén a nemzetek megőrizték a jogalkotási szuverenitásukat, amely várhatóan a közeljövőben sem fog változni.

¹⁸⁸ GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs Európai Szociális Modell? i.m., 5.

¹⁸⁹ KLOSSE Saskia: *The European Employment Strategy: Which Way Forward?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005 spring, 21.

¹⁹⁰ GIUBBONI, Stefano: *Social Rights And Market Freedom In The European Constitution: A Labour Law Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006, 249.

¹⁹¹ KELLER, Bernt: *Social Dialogue – The Specific Case of the European Union*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008 summer, 208

IV. A hazai munkajogi, munkavédelmi és társadalombiztosítási szabályozás figyelemmel a munkáltatói kártérítésre

A következőkben a hazai jogi szabályozást mutatom be a három tárgyalt területen, külön alfejezetekben elemezve a munkajogi, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási normákat. Ennek célja, hogy teljes képet kaphassunk az egyes törvények felépítéséről, működési elveiről és eszközrendszeréről. Az áttekintés abból a szempontból is indokolt, hogy a későbbiekben bemutatandó bírói gyakorlat alapját képező források tekintetében az esetleges ellentmondások könnyebben megérthetőek legyenek.

IV.1. A munkáltatói kárfelelősség szabályai

A dolgozat bevezető gondolataiban feltett kérdések megválaszolása érdekében elsőként a munkajogi felelősséghez kapcsolódó szabályokat elemzem különös tekintettel a munkáltató felelősségét befolyásoló közvetlen és közvetett tényezőkre. Az új Mt. viszonylag friss jogszabály, ezért a bevezetett újítások kapcsán széleskörű irodalommal és bírói gyakorlattal még nem találkozhatunk. Tekintettel arra, hogy a dolgozatban tárgyalt munkáltatói felelősség terén a szabályozási szemlélete teljesen átalakult, így a jogfejlődési folyamat érzékeltetése végett indokolt a korábbi, 1992-es törvény vonatkozó részeinek áttekintése is, ezért először ezt végzem el, majd ezt követi a hatályos szabályozás bemutatása.

IV.1.1. Az 1992-es Mt. rendelkezései a felelősség terén

A korábbi normaszöveget az 1992-es megalkotásakor alapvetően két elv határozta meg. Az egyik a piacgazdaság elismerése a munkaerőpiac tekintetében, a másik – Kiss György szavaival élve – az, hogy az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására szorítkozhat.¹⁹²

A munkáltató kártérítési felelősségi alakzatait a Munka Törvénykönyve 174-176. §-ban tartalmazta, amely a munkavállalók védelmét kiterjedten, egységesen igyekezett ellátni.¹⁹³ A törvény – fenntartva az 1967-es szabályozást¹⁹⁴ – kimondta, hogy a

¹⁹²KISS: *A magyar munkajog megújulásának esélye...* i.m. 19. oldal

¹⁹³KISS György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995, 76

munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, azaz objektív módon felelt. A mentesülés az Mt. 174. § (2) bekezdés szerint csak akkor illette meg, ha azt bizonyítani tudta, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Ez a felelősségi forma a Ptk.-ból ismert veszélyes üzemi felelősséghez közelít,¹⁹⁵ amely az objektív felelősség kimondása mellett a kimentési okok mentén ad lehetőséget a munkáltatónak az igényvel szembeni sikeres fellépéshez. Ebből kifolyólag a munkavállaló igényének érvényesítésekor nem szempont a munkáltató közrehatásának szándékos vagy gondatlan volta.¹⁹⁶

A vétkességre tekintet nélküli felelősség elve két okra vezethető vissza. Egyrészt megjelenik benne az úgynevezett „érdekelv”, amely lényege, hogy annak kell helyt állnia a veszélyért, akinek az érdekében előidéztek.¹⁹⁷ Másrészt a munkáltatói felelősség ilyen formában történő megállapítása kétségtelenül prevenciós célt is szolgál, hiszen a munkáltató a saját felelőssége – és a vonatkozó jogszabályok – ismeretében vélhetően úgy alakítja ki a munkafeltételeket, és úgy tartja üzemben a munkavégzéshez szükséges eszközöket, hogy lehetőség szerint megelőzze a baleseteket. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a munkáltató ezen kötelezettsége nem pusztán a munkajogi szabályokból ered, mert mind a munkavédelmi rendelkezések, mind pedig más jogágak (pl. büntetőjog) előírásai a jogkövető magatartás irányába igyekeznek terelni a munkáltatót.

A munkáltatói kártérítési felelősség megállapításához az volt szükséges, hogy

- a) a munkavállalót baleset, foglalkozási vagy más betegség vagy egyéb hátrány érje,
- b) ez a baleset, foglalkozási vagy más betegség, illetve egyéb hátrány a munkaviszonnyal összefüggjön,
- c) a munkavállalónak kára keletkezzen,
- d) fennálljon az okozati összefüggés,

¹⁹⁴ NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja*, második kötet, Közgazdasági és jogi könyvkiadó, Budapest, 1978, II. kötet, 1050

¹⁹⁵ PRUGBERGER Tamás: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus (2000) XVII, 220.

¹⁹⁶ BARÁNY Anikó: *A munkáltató kártérítési felelőssége*, Cég és jog, 2001/6, 2.

¹⁹⁷ EÖRSI: *A fokozott veszéllyel járó tevékenységért való felelősség alapkérdéseiről*, i.m. 375.

e) negatív feltételként a munkáltató ne mentse ki magát.¹⁹⁸

A munkáltató felelőssége tehát az 1992-es Mt. alapján nem függött a vétkességtől, azaz nem volt jelentősége annak, hogy a munkáltató tudatállapota a károkozás vonatkozásában milyen volt, ugyanakkor a felelősség mértéke korlátlan volt. A munkáltató tudatállapotának tehát az adott káresemény bekövetkezésénél nincs relevanciája, pusztán a fent említett feltételek fennállta esetén a kárfelelősség megállapítható.

A kártérítés kapcsán a jogellenesség köre rendkívül széles, lényegében bármilyen jogsértés megalapozhatja a felelősséget, amely megnyilvánulhat tényleges cselekedetben, de akár mulasztásban is, például akkor, ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor nem adja ki a megfelelő igazolásokat, amely miatt a munkavállaló nem részesülhetett munkanélküli járadékban, nem tudott munkát vállalni, és kölcsönökből kellett eltartania magát.¹⁹⁹ Ebben a konkrét esetben a jogellenesség az Mt. felmondásra vonatkozó szabályainak megsértését jelentette, amely így megnyitotta az utat a munkavállaló számára a kártérítéshez. Általánosságban azt mondhatjuk el, hogy a munkáltató vétkességre tekintet nélküli felelősségéből adódóan a kár bekövetkezte valamint a kár mértékének megjelölése – a nem vagyoni kár később tárgyalta esetkörét leszámítva – igazán komoly problémát nem okozott a károsultaknak, azonban az okozati összefüggés bizonyítása gyakran jelent kihívást a munkavállaló számára.²⁰⁰

A munkáltatót terhelő kártérítési pereknek az egyik leglényegesebb pontja a kár mértékének megjelölése, amely minden esetben a károsult bizonyítási kötelezettségeként jelentkezett. Tekintettel a kérdés súlyára, illetve arra, hogy a szabályozás egyes elemei az új Mt.-ben is továbbélnek, a következőkben a kár megjelenési formáit vizsgálom az 1992-es Mt. alapján.

¹⁹⁸RADNAY: *Munkajog, i.m.*199.

¹⁹⁹LANCZER Gabriella: *A nem vagyoni kártérítés problémaköre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban*, Magyar Jog 1995/6., 340-343

²⁰⁰NÁDAS György: *Bizonyítási nehézségek a munkaügyi kártérítési perekben*, Munkaügyi Szemle, 2002/5, 51.

IV.1.1.1. Vagyoni kár

A munkáltató felelőssége alapvetően négy ügcsoportban vetődhet fel.²⁰¹ Az első a munkavállalónak a munkahelyen történő bánásmódjával és a gondoskodási kötelezettségével függ össze. A második a biztonságos munkafeltétel nyújtásának munkáltatóra irányuló kötelezettségéből, illetve annak megszegéséből okozott kár. A harmadik a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, kisebb nagyobb értékű személyes tárgyainak az őrzésével összefüggő károkozás, míg a negyedik esetkör munkáltató olyan jogszerűtlen intézkedései, amelyből a munkavállalót kár éri. Más megközelítésben a munkaviszonnnyal összefüggésben okozott kár körében felmerülhet a személyt érő sérülés, halál (és az ezekből eredő károk), az ezek elhárításával összefüggő indokolt költség, valamint felmerülhet ezen túlmenően vagyoni kár és nem vagyoni kár.²⁰²

Az 1992-es Mt. 177. § (1) bekezdésében úgy fogalmazta meg, hogy a munkáltató a 174-176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni.

Az elmaradt jövedelem iránti igény akkor keletkezik, ha a munkavállaló a káresemény bekövetkezése miatt már nem tud olyan munkát vállalni, amivel elérné a korábbi átlagkeresetét. Ennek megállapításakor a 178. § (1) bekezdése szerint figyelembe kellett venni az elmaradt munkabért, a munkabéren felül jutatott rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét (feltéve, ha azokat a kár bekövetkezése előtt is rendszeresen igénybe vette).

A törvény rögzítette továbbá, hogy a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni, mely megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

A törvény értelmében meg kellett téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el, azonban nem kellett megtéríteni azon szolgáltatások értékét, amelyek

²⁰¹PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *Jogelméleti és jogalkotási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében*, Magyar Jog, 2009/12, 713.

²⁰²PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban globalizálódó gazdasági viszonyok között* 16., in: PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében*, Competitio Könyvek, 2007. 5. kötet;

rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

A dologi kár vonatkozásában a munkáltató köteles volt megtéríteni a káresemény folytán a munkavállaló ingóságaiban, egyéb használati tárgyaiban, ruházatában bekövetkezett kárt is, amely összegét az avulás figyelembevételével kellett kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az érték csökkenése nélkül kijavítható volt, kárként a javítási költséget kellett figyelembe venni.²⁰³

Az egyéb indokolt költségek kapcsán az igény széles körű lehetett: ide sorolható valamennyi olyan kiadás, ami a káresemény következtében vált szükségessé, így az útiköltség, élelemfeljavítás, speciális eszközök, gondozás költségei, szállítási költsége, stb.

A törvény 181. § (1) bekezdésben rögzítette továbbá, hogy „a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának²⁰⁴ a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.” Ennek kapcsán hangsúlyozandó, hogy a hozzátartozó kárigénye járulékos jellegű, azaz a megállapításának előkérdése, hogy a munkáltató felelőssége megállapítható legyen.²⁰⁵

IV.1.1.2. Nem vagyoni kár

A nem vagyoni kár jogintézménye a XIX. századtól kezdődően jelent meg a polgári jogban.²⁰⁶ Grosschmid Béni a századfordulón még úgy fogalmaz, hogy „Szabályként a kártérítési kötelezettség csakis a vagyombéli sérelem jóvátételére terjed ki. Az ellenkezőt épp ezért egy általános érvtől eltérő szűkebb vagy tágabb körű kivételek gyanánt kell felfognunk”²⁰⁷

Szladits ehhez képest kimondja: „A testi sértéssel járó fájdalmat, a becsület, a művészi vagy üzleti hírnév stb. megsértését nem lehet vagyonsökkenésben kifejezni.: t.i. az erkölcsi vagy személyiségi érdekek megsértésének esetei...ilyen esetekben a sértett a

²⁰³ 1992. évi XXII. törvény 180. § (2) bekezdés

²⁰⁴ Mt. 139. § (2) bekezdés

²⁰⁵ BÁRÁNY *i.m.* 4.

²⁰⁶ FÉZER Tamás: *A nem vagyoni kártérítés kérdései a hazai jogalkalmazásban*, 2003. november 6.-i Doktoranduszok Fórumán elhangzott előadások szerkesztett kötete, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2003, 113.

²⁰⁷ GROSSCHMID Béni: *Fejezetek kötelmi jogunk köréből*, I. köt. Budapest, 1901. 765.

*sértésért elégtételt kap, és ezzel annak elviselése könnyebbé válik számára. Ez az ún. nem vagyoni (vagy ekölcsi) kártérítés.*²⁰⁸

Marton Géza a polgári jogi szankció két formáját ismerteti: az egyik az ún. „restitutív” szankció, amely a helyreállítást szolgálja, míg a másik a „represszív” szankció lényegi elemét annak büntető jellegében lehet megragadni.²⁰⁹

Lábady Tamás álláspontja szerint a nem vagyoni kár specifikusan személyiségi jogsértésen alapuló kötelezettséget feltételez, amiből következően elválaszthatatlanul kapcsolódik a személyhez fűződő jogokhoz.²¹⁰ Ugyanakkor azt is látnunk kell, hogy – szintén Lábady szavaival élve – a nem vagyoni kár „fogalmi képtelenség”, aminek az ellentmondásaitól csak jogi fikcióval szabadulhatunk.²¹¹ A fikciót az jelenti, hogy olyan sérelmet egyensúlyoz ki a jog, amelynek az értéke körülbelül egyenértékű másnemű előnyt nyújt.²¹² Ugyanezt fogalmazza meg Petrik Ferenc, amikor felteszi a kérdést „És egyáltalán: beszélhetünk-e kárról?”²¹³ Ha az intézményt funkcionális aspektusból vizsgáljuk – írja Lábady – akkor célja a személyiségi jogsértésért járó elégtétel, melyben az állam szolidaritása jut kifejezésre a sérelmet szenvedett mellett és reparációja a sérelem okozójával szemben.²¹⁴ Ezzel némiképp ellentétes Bárdos Péter álláspontja, aki szerint a nem vagyoni kártérítés célja nem lehet sem a reparáció, sem pedig a kompenzáció, kizárólag egyfajta jog által közvetített arányos jóvátétel, amelynek alanya kizárólag természetes személy lehet.²¹⁵

A jogirodalomban kialakult az a nézet, hogy a nem vagyoni kártérítés során érvényesülnie kell a polgári jogi felelősség szabályainak,²¹⁶ azaz, a nem vagyoni kártérítési felelősség megállapításánál a polgári jogi szabályok szerint négy feltételnek kell fennállnia: a kár bekövetkeztének, a jogellenes magatartásnak, a felróhatóságnak, és

²⁰⁸ SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja II. rész*, Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalta, 1933, 73.

²⁰⁹ MARTON Géza: *A polgári jogi felelősség*, Budapest, Triorg Kft., 1992, 24.

²¹⁰ LÁBADY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, Budapest, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, 1992, 30.

²¹¹ LÁBADY *i.m.* 31.

²¹² LÁBADY Tamás *i.m.* 33.o.

²¹³ idézi: Ifj. LOMNICZI Zoltán-GAZSÓ Balázs László: *A nem vagyoni kártérítéssel kapcsolatos perek legújabb tendenciái*, Oriold és Társai kiadó, Budapest, 2011, 7.

²¹⁴ MARTON Géza: *Kártérítési kötelek jogellenes magatartásból* IV. 782., idézi: LÁBADY *i.m.* 32.

²¹⁵ PATAKY Tibor: *A nem vagyoni kártérítés szabályozása és bírói gyakorlata – Beszámoló a Magyar Jogászegylet Biztosítási Szekciójának 2008. június 6-án tartott üléséről*, Biztosítási Szemle, Budapest, 3.

²¹⁶ TÖRÖ Károly: *Személyiségvédelem a polgári jogban*, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 141.

az okozati összefüggésnek.²¹⁷ Míg a vagyoni kár esetében a jogellenesség – ha a törvény kivételt nem tesz – a kár okozásából következik,²¹⁸ addig a nem vagyoni kár esetében a kárból nem lehet a jogellenességre következtetni.²¹⁹ A nem vagyoni kártérítés esetében a jogellenesség alapja az, hogy „a törvény a személyek személyhez fűződő jogait is – vagyoni jogaikkal egysorban – védelem alá helyezi, s mindenkit arra kötelez, hogy a személyhez fűződő jogokat tiszteletben tartsa.”²²⁰ Ebből következően – Petrik Ferenc szavaival élve – „csak az a magatartás keletkeztet nem vagyoni kárpótlás iránti igényt, ami jogellenes, tehát ami személyhez fűződő jogot sért”.²²¹

Az 1992-es Mt.-n alapuló joggyakorlatot a legmélyrehatóbban a 34/1992. (VI. 1.) AB határozat befolyásolta, amely a törvényi kötöttségeket lényegében megszüntetve indokolásával megteremtette a modern alapjait a nem vagyoni kártérítés megítélésének.²²² A határozat rendelkező részében az AB megállapította, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 354. §-ának: „... ha a károkozás a károsultnak a társadalmi életben való részvételét, vagy egyébként életét tartósan vagy súlyosan megnehezíti, illetőleg a jogi személynek a gazdasági forgalomban való részvételét hátrányosan befolyásolja” szövegrészében foglalt rendelkezés alkotmányellenes, ezért azt megsemmisítette. A részbeni megsemmisítés folytán a törvény 354. §-a a következő szöveggel maradt hatályban: "A károkozó köteles megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát."

Az Alkotmánybíróság megállapította továbbá, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 177. § (2) bekezdésének "...azzal összefüggésben merül fel, hogy a károkozás nyomán a munkavállaló társadalmi életben való részvétele vagy egyébként élete tartósan vagy súlyosan megnehezül" szövegrészében foglalt rendelkezése alkotmányellenes, ezért azt megsemmisíti. A részbeni megsemmisítés folytán a törvény 177. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba: "Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár."

²¹⁷ PETRIK Ferenc: *A személyiségi jog védelme, A sajtó-helyreigazítás*, HVG-ORAC, Budapest, 2001, 201.

²¹⁸ EÖRSI Gyula: *A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve*, KJK Kiadó, Budapest, 1966., 108.

²¹⁹ PETRIK Ferenc: *Nem vagyoni kárpótlás: a személyiségvédelem általános és feltétlen eszköze*, Magyar Jog, 1991/6, 338.

²²⁰ PETRIK Ferenc: *A törvényszerkesztő dilemmái III*, Magyar Jog, 1978/3, 235.

²²¹ PETRIK: *Nem vagyoni kárpótlás*, i.m. 338.

²²² FÉZER Tamás: *A nem vagyoni kártérítés kérdései a hazai jogalkalmazásban*, i.m. 113. o.

A határozat indoklásában az AB megállapította, hogy a nem vagyoni kártérítés intézménye a személyiséget ért sérelmek esetére rendelt polgári jogi jogvédelmi eszköz. Így az Alkotmánybíróság értelmezésében is a nem vagyoni kártérítés alkalmazásának feltétele, az erre vonatkozó igény jogalapja valamely személyiségi jog megsértése.²²³

Mindezek mellett a határozat tartalmazza azt is, hogy a nem vagyoni kártérítés követhetőségét a korábbi szabályozás a jogsértés következményei szerint differenciálta, azaz a személyek személyhez fűződő jogait csak a jogsértés hatása szerint részesítette védelemben, és a nem vagyoni kártérítést a súlyosabb esetekre korlátozta, amely önkényes megszorítást eredményezett. Fontos pontja a döntésnek az a megállapítás, miszerint a kár nagysága, de maga a személyiséget ért kár bekövetkezte is becslésen alapul, amelynek objektív mércéje nincs, s amelyet éppen ezért a jogi szabályozásban alkotmányosan nem lehet a következményekhez igazítani. Ebben egyedül a bíróságok józanságának, személyes elkötelezettségének és mértéktartásának lehet meghatározó szerepe.²²⁴ A jogintézmény a kártérítési jogon belül – az AB álláspontja szerint – nem értelmezhető, mivel ezen esetekben nincs vagyoni kár, és ezért nem lehet szó "teljes", illetőleg "nem teljes" kártérítésről sem. A jogellenesség alapja ennél fogva itt nem is a károkozás, hanem a személyhez fűződő jogsértés.

A fentiekből megállapítható, hogy a nem vagyoni kártérítés a polgári jogban nem külön felelősségi tényállás,²²⁵ hanem a személyhez fűződő jogok megsértéséért járó felelősségi alakzat, amelyben a jogellenesség a személyhez fűződő valamely jog megsértésében áll.

A bírói gyakorlat a polgári jogi értelemben vett nem vagyoni kár alatt a társadalmi életben bekövetkezett károsulti ellehetetlenülést, az emberi személyiség testi vagy lelki életminőségének hátrányos megváltozását érti.²²⁶ Ennek körében az vizsgálendő, hogy az adott (peresített) magatartás mennyire eredményezte a károsult vonatkozásában a kedvezőtlen értékítélet kialakulását, illetőleg mennyiben módosította a társadalmi megítélését.²²⁷

A fentebb említett négy kárelem közül a jogellenesség és a felróhatóság bizonyítása különösebb gondot nem okoz, azonban a nem vagyoni hátrány fogalmának,

²²³ v.ö.: FÉZER: *A nem vagyoni kártérítés kérdései...*, i.m. 118.

²²⁴ v.ö.: TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A munkáltató kártérítési felelőssége*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2009, 259-297.

²²⁵ v.ö.: TÖRŐ Károly: *A nem vagyoni kártérítés gyakorlati kérdései*, Magyar Jog, 1992/8.,450.

²²⁶ KISS Tibor: *Nem vagyoni kártérítés vagy sérelemdíj*, Jogtudományi Közlöny, 2007/4, 167.

²²⁷ HAVASI Péter: *A nem vagyoni kár bírósági gyakorlata*. Gazdaság és Jog, 2002/1, 13.

illetőleg az okozati összefüggés körében találhatunk nézetkülönbségeket,²²⁸ melyek során a bíróságok több esetben – némiképp szembehelyezkedve az AB határozat szellemiségével – a kártérítési jelleget hangsúlyozták. A Legfelsőbb Bíróság már korábban kimondta azt, hogy a kártérítési igény vagyoni jellegén nem változtat az, hogy érvényesítése személyhez fűződő jog megsértésén alapul,²²⁹ azonban önmagában a kártérítés feltételeként nem elegendő a személyhez fűződő jog megsértése, hanem arra is szükség van, hogy a jogsértéssel összefüggésben, annak következményeként a sértett személynél bekövetkezzen valamilyen hátrányos helyzet.²³⁰ Ez tehát azt jelenti, hogy bár az AB határozat fényében elvileg elegendő a károsultnak a jogsértés tényét bizonyítania, azonban a bíróságok ehhez többletként megkövetelték valamilyen konkrét hátrány bizonyítását is. Ettől a bíró akkor térhet el, ha a hátrány köztudomású.²³¹

A köztudomású tényeken²³² a bírói gyakorlat olyan tényeket ért, amelyek valójában bármely személyhez fűződő jog megsértése esetén irányadók lehetnek, azaz ha a jogellenes magatartás bizonyításra került, úgy – mint köztudomású tény – elfogadható az, hogy a sérelmet szenvedett nem vagyoni kár érte, amely nem vagyoni kártérítéssel orvosolható.²³³ A 2000. év végére kikristályosodott gyakorlat szerint a nem vagyoni kártérítésre a jogosult akkor tarthat igényt, ha bizonyítani tudja, hogy a jogellenes magatartás által okozati összefüggésben olyan hátrány érte, amelynek csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez a nem vagyoni kártérítés megítélése indokolt.²³⁴

A nem vagyoni kártérítésre az munkajogban a régi Mt. IX. fejezetében a munkáltató kártérítési felelőssége kapcsán találhattunk utalást 177. § (2) bekezdésben, amely azt mondta ki, hogy meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

Bár láthatjuk, hogy a törvényi szintű szabályozás nem hosszú, ez természetesen nem jelent bizonytalanságot, hiszen mögöttes jogterületként a polgári jog által kimunkált fogalomrendszer és jogintézmények alkalmazhatóak voltak a munkajogi

²²⁸ KISS: *Nem vagyoni...* i.m. 168.

²²⁹ BH 1991.476.

²³⁰ Pfv. 20895/2000/3 sz. döntés

²³¹ HORECZKY Károly: *A nem vagyoni kártérítés jogintézménye*, Gazdaság és Jog, 1996/2, 15.

²³² lásd bővebben: PRIBULA László: *A köztudomású tények értékelése a hozzátartozói nem vagyoni kártérítés bírói gyakorlatában*, Jogtudományi közlöny, 2012./7-8. sz. 288-297.

²³³ KISS Tibor: *Nem vagyoni...* i.m. 169.

²³⁴ lásd pl: Pfv.IV.20.895/2000, Pfv.22.955/1994., Pfv.III.20.403/1995, stb.

ítélkezés során is.²³⁵ A jogirodalom egységesnek mondható ugyanis abban, hogy a munkaszerződésen alapuló jogviszony több szállal kötődik a polgári joghoz, melyet mint anyajogot²³⁶ is felfoghatunk, jóllehet a két jogterület közötti kapcsolat sok ponton szabályozatlan.²³⁷ A joggyakorlatban számos helyen (pl. jogképesség-cselekvőképesség, tartozás-elismerés, stb.) úgy használnak a bíróságok definíciókat, hogy azok ténylegesen az Mt.-ben nem szerepelnek, így a bírói gyakorlat lényegében „felülírta”, de legalábbis kiegészítette a jogalkotó hiányos, vagy szerencsétlenül kapcsolt jogszabályait.²³⁸

Ennek kapcsán megállapítható, hogy mind a polgári, mind pedig a munkaügyi bíróságok ugyanazokkal a problémákkal szembesülnek, mely az utóbbiaknál annyiban módosul, hogy az Mt. szerinti felelősségi szabályok alkalmazandóak. Ez azonban lényeges különbséget nem jelent, mivel a nem vagyoni kártérítés kapcsán a legnehezebb pont a kártérítés mértékének meghatározása, mely során a bíróságoknak – objektív mérce hiányában²³⁹ – körültekintő mérlegelés után az *„eset konkrét sajátosságainak, a károsult személyi körülményeinek van jelentősége a józanság és a mértéktartás alapján”*²⁴⁰ kell állást foglalniuk.²⁴¹

További problematikus pont a kár nem vagyoni aspektusának érvényesítésénél a *„munkaviszonnyal összefüggés”* bizonyítása. A vagyoni kár kapcsán ez elvileg nem merülhet fel problémaként, hiszen ott egy adott káreseményt vizsgálunk, azonban például egy foglalkozási megbetegedésből eredő kárigénynél gyakran nem egyértelmű az, hogy egy egészségkárosodás milyen összefüggésben van a munkaviszonnyal. A Legfelsőbb Bíróság több döntésében²⁴² is kifejtette, hogy az okozati összefüggés hiánya, vagy a bizonyítottság hiánya miatt nem ítélt meg a munkavállaló részére

²³⁵ KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny, 2001/2 117.

²³⁶ RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata különös tekintettel a magyar jogra*, Polgári Jogi Kodifikáció, HVG-ORAC, 1999/1, 14.

²³⁷ ZACCARIA Márton Leó: *Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a munkajog dogmatikai sajátosságairól, történeti kitekintéssel*, GlossaJuridica – II. évfolyam 1. szám, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011, 20.

²³⁸ erre hivatkozva több szerző – így pl. Prugberger Tamás – már régebb óta szorgalmazza a munkajog polgári joghoz közelítését, lásd. pl: PRUGBERGER Tamás: *A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása tükrében*, Magyar Jog, 1991/8, 463

²³⁹ Mfv.I.10.056/2008/3

²⁴⁰ Mfv.I.10.037/2008/2

²⁴¹ NÁDAS György: *A munkabalesetekkel kapcsolatos kárfelelősség problematikája*, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, kiadja: Miskolci Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc, 2004. 4/2, 22.

²⁴² pl: BH1994.226, BH1995.255

kártérítés, azaz a bizonyítatlanság eljárásjogi terhe a kártérítési igénnyel fellépő munkavállalón maradt.

A munkaügyi ítélkezéshez kapcsolódóan szükséges utalni az MK 30. számú állásfoglalására, amely nevesíti azoknak a károknak a körét, melyekben a munkáltató felelősségét különösen lényeges megerősíteni. Ezek a munkavállaló élete, testi épsége és egészsége. Mindezek mellett a munkajogi kártérítésnél szükségképpen fogalmi elem a jogviszony fennállta, tehát az, hogy a felek között munkaviszony legyen, hiszen ennek hiányában az Mt. rendelkezései nem alkalmazhatóak, azaz, ha a jogsérelem a munkaviszony fennállása után következett be, a jogosult a polgári jog szabályai szerint léphet fel igénnyel.

Abban párhuzamot vonhatunk az általános polgári jogi ítéletekkel, hogy a munkavállaló balesete, testi károsodása önmagában megalapozza a nem vagyoni kár iránti igényt. Ugyanakkor a munkajogi ítéletekben a személyiséget ért sérüléseket szűkebben értelmezi a bíróság. Így a vizsgált időszakban nem találok olyan ítélettel, amely jogellenes elbocsátásból eredő nem vagyoni kárt rendezett volna, annak ellenére, hogy a bírói gyakorlatban ez elvileg nem példátlan.²⁴³ Ebből az adatból azt vélelmezem, hogy a munkavállalók tipikusan a munkahelyi baleset vagy egészségromlás végett fordulnak nem vagyoni kár iránti igénnyel a bíróságokhoz, és az egyéb károk (pl. munkáltató megalázó bánásmódja, stressz, stb.) kisebb arányban jelennek meg.

Az eddigiek szerint tehát a munkáltató felelőssége az 1992-es törvény alapján tulajdonképpen vélelmezett volt, amivel szemben a munkáltató ellenbizonyítással élhetett, ami a mentesülését eredményezhette. A dolgozat következő részében a kimentési okokat vizsgálom meg a korábbi szabályozás alapján.

²⁴³ pl. EBH 2002/790, Mfv.I.10.711/2006/4

IV.1.1.3. A munkáltató mentesülése - az okozati összefüggés és a működési kör problematikája

A fentebb már kifejtettek alapján a munkáltató a főszabály szerinti szabályokkal szemben kimentési kifogásokra hivatkozhat az Mt.-ben foglalt mentesülési okok alapján, ha a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.²⁴⁴

Ebből az következik, hogy a munkáltatóval szembeni kártérítési perben – figyelemmel a Pp. 164. § (1) bekezdésre is – a tényleges bizonyítási teher megfordul, és a munkáltatót terheli az a kötelezettség, hogy amennyiben mentesülni kíván a felelősség alól, neki kell bizonyítania a törvényben meghatározott kimentési okok fenn álltát.²⁴⁵ Ennek kapcsán a bírói gyakorlat magáévá tette az Eörsi Gyula által megállapítottakat, amely értelmében jogi relevanciája csak azoknak az emberi magatartásoknak van, amelyek a külvilágban is realizálódnak, amelyek a pszichikum körét átlépve, konkrét magtartásként, jogellenes cselekményként vagy mulasztásként jelennek meg.²⁴⁶ Az okozati összefüggés körében hangsúlyozni szükséges, hogy a jogi okozatosság sok esetben nem tény-, hanem bírói mérlegelést kívánó jogkérdés, vagyis a meglétéről bíróságnak kell döntenie.²⁴⁷ Ugyanakkor a bíróságnak az okozati összefüggést teljes egészében kell megállapítani, amely folyamatba nem ékelődhet be semmi olyan, ami miatt a vizsgált magatartás szerepe „kiüresedik”²⁴⁸.

A bírói gyakorlatban kialakult nézetet a Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntése jól foglalja össze, miszerint *„az okozati összefüggés vizsgálatakor először abban a kérdésben kell állást foglalnia, hogy a károsodáshoz vezető okfolyamatban a jogellenes és felróható alperesi magatartás milyen szerepet játszott. Az oksági láncolatban az a meghatározó ok, amely az események rendszerinti lefolyása mellett – az általános élettapasztalat szerint – alkalmas az eredmény létrehozására. Az oksági láncban figyelembe veendő szakasz tartamát döntően befolyásolja, hogy a károkozásra vezető eseménysor elindítója látta-e, illetve láthatta-e a bekövetkező eredményt.”*²⁴⁹

²⁴⁴ TÁLNÉ *i.m.* 16.

²⁴⁵ KISS György: *Munkajog, i.m.* 238.

²⁴⁶ EÖRSI: *A jogi felelősség alapproblémái, i.m.* 125.

²⁴⁷ FUGLINSZKY Ádám: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért*, in: WELLMANN György: *Polgári jog, Kötelmi jog Első és Második rész*, Budapest, 2013, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft, 230.

²⁴⁸ EÖRSI Gyula: *A közvetett károk határai*, Biztosítási szemle, 1982/2-3, 35.

²⁴⁹ BH 299/2008

Az okozati összefüggés kérdésében a bíróságok kiterjesztő értelmezést alkalmaztak, és az alábbi esetekben is megállapították a felelősséget:²⁵⁰

- a) a munkavégzéshez szükséges előkészületi tevékenység,
- b) személyes szükségletek kielégítése során keletkezett sérülések,²⁵¹
- c) a munka befejezésével együtt járó tevékenységek,
- d) a munkáltató telephelyén kívül, a munkáltató érdekében végzett tevékenység,
- e) munkatársaknak nyújtott segítség.

A kártérítési igények ítéletekben megnyilvánuló egységének és jogi kereteinek biztosítása érdekében a munkáltatói kárfelelősség elbírálásánál az MK 29. állásfoglalás az 1992-es Mt.-ben is útmutatást ad. Ez kimondja, hogy a munkáltató a munkavállalója balesetével és megbetegedésével kapcsolatban előállott kárért (egészségkárosodásért) az Mt. 174. §-a alapján akkor felel, ha az a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett. Annak bizonyítása, hogy az egészségkárosodás a munkaviszonnyal összefüggésben következett be, a munkavállalót terheli. A munkáltatót ez a felelősség vétkességére tekintet nélkül terheli.

Az MK 29. tartalmazza továbbá, hogy ha a kárt a munkáltató működési körébe eső ok idézte elő, a felelőssége akkor is fennáll, ha az ok nem volt elhárítható. Annak vizsgálatánál, hogy a balesetet és megbetegedést előidéző ok az adott esetben a munkáltató működési körébe esik-e, figyelemmel kell lenni a végzett munka jellegére és a munkavégzés körülményeire is.

Az állásfoglalás értelmezi a működési kör fogalmát is, eszerint a kárt előidéző ok akkor minősül a munkáltató működési körén kívül esőnek, ha az független a munkáltató tevékenységétől, tehát, ha az előidéző ok és a munkáltató tevékenysége között nincs okozati összefüggés. Azt, hogy a kárt előidéző ok az adott esetben a munkáltató működési körén kívül esik-e, a munkáltató működése vonatkozásában és objektív ismérvek alapján kell vizsgálni. A működési körön kívül eső ok fennállása esetén is az Mt. 174. §-ának (1) bekezdése alapján felel a munkáltató, ha a kár oka a munkáltató részéről objektíve elhárítható volt.

Kiemelendő, hogy az objektív felelősséget kimondó jogszabályhely, és a mentesülést megengedő szakasz eltérő fogalmakat használ, míg ugyanis az egyik a

²⁵⁰ FABÓK András: *A munkáltatói kártérítés egyes kérdései*, Munkaügyi szemle, 2001. (45. évf.) 12. sz. 53.

²⁵¹ például: BH 254/1995

„munkaviszonnal összefüggésben” kifejezést alkalmazza, addig a mentesülés esetében pedig a „működési kör”-t kell vizsgálni. Ez a megkülönböztetés azért jelentős, mert a kimentés esetén azt kell vizsgálni, hogy az egyébként a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett kár olyan okból következett-e be, amely a munkáltató működési körével nincs kapcsolatban, így azt nem is háríthatta el. A két fogalom különbözősége abban mutatkozik meg, hogy ameddig a munkaviszonnal összefüggés az okozati összefüggést jelenti, addig a működési kör a kártérítési felelőssége alapját képező tényállási elem.²⁵²

Megfordítva a gondolatmenetet az is megállapítható, hogy amennyiben tehát a kárt a munkáltató működési körébe eső körülmény idézte elő, úgy a kimentés akkor sem lehetséges, ha az adott ok egyébként nem volt elhárítható.²⁵³

Az elv alkalmazásával a bíróságok például olyan tényállásoknál is megállapították a munkáltató felelősségét, amikor az rendkívül távoli volt az okozati összefüggés. Példaként említhető azon tényállás, amely szerint a munkavállaló a munkavégzés befejezését követően a munkahely lépcsőjén lefele menet megcsúszott és lábtörést szenvedett. Az elesés oka a perben nem került bizonyításra. Az adott ügyben a Legfelsőbb Bíróság elmarasztalta a munkáltatót, és ítéletében kimondta, hogy a kártérítést önmagában megalapozza az, hogy a balesete a munkaviszony keretében történt, mely során nem állapítható meg az, hogy a sérülés a munkáltató működési körén kívül és egyben elháríthatatlan okból következett be. Így, mivel a sérült figyelmetlensége, mint kizárólagos elháríthatatlan ok sem volt igazolható, a munkáltató felel.²⁵⁴

A *működési kör* fogalmát – szemben a korábban tárgyalt 1967-es Mt.-vel, az 1992. évi XXII. törvény meghatározza, így a 174.§ (5) bekezdés szerint „*a munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.*”

A már hivatkozott MK 29. számú állásfoglalás a törvényszöveget pontosítva rögzíti, hogy a munkaviszonnal és a munkáltató tevékenységével összefüggőnek minősül „*mindazon személyek magatartása is, akiknek a jelenlétét a munkáltató*

²⁵² FABÓK: *i.m.*. 52.

²⁵³ lásd. pl. EBH 1999.55.

²⁵⁴ FABÓK *i.m.* 51.

lehetővé tette, így a saját és a más munkáltató munkavállalói, hatósági kiküldöttek, üzletfelek, látogatók is ebbe a körbe tartoznak.” A működési kör nem szűkül le a munkáltató székhelyére vagy telephelyeire, hanem kiterjed az azon kívül végzett valamennyi munkafolyamatra is. Ennek magyarázatát a Legfelsőbb Bíróság akként adta, hogy amennyiben a munkavállaló a munkáját tartósan és szokásosan a munkáltató telephelyén kívül végzi (pl. postás), úgy számára a az adott munkakörülmény minősül „rendes” munkakörülménynek, és az ennek során bekövetkező károkért a munkáltató felel.²⁵⁵

Egy másik esetben a bíróság akkor is megállapította a munkáltató felelősségét, amikor a munkavállaló egy külső területen (építkezés) dolgozott, ahol egy (szintén az adott építkezésen dolgozó) másik cég mulasztása miatt szenvedett sérülést. A bíróság az ügyben megállapította a munkáltató felelősségét, mivel a munkáltatónak számolnia kellett volna a külső cégek által végzett nem megfelelő munka veszélyével, amelyből adódóan a működési körébe tartoznak az ennek elmulasztásából eredő események.²⁵⁶

Az elháríthatatlanság körében – mint ahogyan az az 1967-es Mt.-nél is kifejtésre került – a lényeges kérdés, hogy a behatást, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt, meg lehet-e akadályozni. Amennyiben igen, úgy az adott eseménysorozat elhárítható, és nem eredményez mentesülést, míg ha a kérdésre nem a válasz, úgy a mentesüléshez szükséges tényállás ezen része igazolható.²⁵⁷

A munkáltató felelősség alóli mentesüléséhez a *munkavállaló magatartása* akkor vezet, ha a kárt – függetlenül attól, hogy az okozás vétkes volt-e vagy sem – kizárólag a munkavállaló maga okozta, és az a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. Amennyiben a munkáltatót bármilyen közrehatás terheli a baleset során (pl. nem ellenőrizte a megfelelő képességet, végzettséget, képesítést), úgy ezen kimentési okra nem hivatkozhat.²⁵⁸ Ebben az esetben kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat.

Az MK tehát kimondja, hogy a mentesülés akkor következhet be, ha a kár egyedüli és kizárólagos oka a munkavállaló magatartása, amelynek egyben

²⁵⁵ Mfv.10.874/1997/4

²⁵⁶ BH 422/2000.

²⁵⁷ BH 562/1999

²⁵⁸ lásd. pl. Fővárosi Bíróság 65.Pf.31639/1962 sz. döntése, Legfelsőbb Bíróság M.törv.10019/1975. sz., Legfelsőbb Bíróság P. törv.IV.20867/1965. sz. döntése

elháríthatatlannak is kell lennie.²⁵⁹ Egy perben ilyen esetben feltétlenül bizonyítást kell felvenni a munkahely káros hatásaira, a munkavégzés körülményeire, a munkavédelmi előírások és oktatások betartására és megtartására, illetőleg a munkavállaló személyes adottságára és munkavégzésére is.²⁶⁰ A bírói gyakorlat ugyanis azt az elvet alakította ki, hogy amennyiben a munkáltató a munkavállalót szabálytalan műveletre tanítja be, az így munkát végző munkavállaló magatartása nem minősíthető vétkesnek, így a munkáltató nem mentesül a kártérítési felelősség alól.²⁶¹ A logika visszautal az Mt. 102. §-ra is, ami szerint a munkáltató kötelezettségei közé tartozik, hogy a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, valamint az egyéb jogszabályok (így különösen a munkavédelmi szabályok) szerint foglalkoztassa.²⁶²

Láthatjuk tehát, hogy a munkáltató kimentési lehetőségei meglehetősen szűkre szabottak, amely abból ered, hogy a jogszabály még azokban az esetekben is vélelmezi azt, hogy az adott kárt a munkáltató okozta, amely esetekben a tényállásból eredően ez eleve kizárt (pl. anyagbeszerző síkos úton megcsúszik). Ezen logika mentén merült fel a jogirodalomban, hogy helyesebb lenne a munkáltató által okozott kár helyett a munkavállaló által a munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedett kár fogalmát használni, amellyel szemben a munkáltató kimentheti magát.²⁶³

Az 1992-es Mt. felelősségi rendszere ezért a munkáltatóra gyakran súlyos kockázati terhet telepített, míg a munkavállalók számára alap nélkül szélesítette a kártérítési lehetőségeket, ami munkáltatókat gyakran hátrányos helyzetbe hozta, amire tekintettel az új Mt. kodifikálása során is felvetődött a munkáltatói felelősség mérséklése.²⁶⁴

²⁵⁹ MK 29. c)

²⁶⁰ PRUGBERGER– KENDERES: *Jogelméleti és jogalkotási problémák ...*, i.m. 713.

²⁶¹ pl. EBH 2002.789.

²⁶² KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, Polgári Jogi kodifikáció, Budapest, HVG-ORAC, 11.

²⁶³ BÁNYAI Gábor: *A veszélyes üzemi felelősség és a munkáltatói objektív kárfelelősség kialakulásának egyes állomásai, aktuális kérdései*, Magyar Jog, 2010. (57. évf.) 2. sz. 68.

²⁶⁴ PRUGBERGER Tamás: *A munkáltatói kockázatviselés néhány kritikus pontja*, Munkaügyi szemle, 2008/3, 5.

IV.1.2. A 2012. évi I. törvény újításai a munkáltatói felelősség területén

2012. július 1. napján lépett hatályba a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: új Mt.), amely a munkajogi felelősségi rendszert részben új alapokra helyezte. A kártérítési felelősség terén általában elmondható, hogy a felelősség módja és a kártérítés mértéke kapcsán erős kapcsolat figyelhető meg a Ptk. szabályaival.²⁶⁵

A törvényjavaslathoz benyújtott indokolás²⁶⁶ szerint az 1992-es Munka Törvénykönyve esetében felállított azon jogalkotói szándék, amely a piacgazdaság viszonyainak megfelelő rendszer kialakítása volt, csak részben teljesült, tekintettel arra, hogy a törvénynek nem sikerült visszaszorítani az állami beavatkozást, és nem sikerült a korábbinál lényegesen nagyobb teret engedni a magánjogias szemléletű szabályozásnak.²⁶⁷ Mindezt Kenderes György úgy fogalmazta meg, hogy az (1992-es) „Mt. túl sok és látszólag a munkavállaló védelmét szolgáló kötelező (kógens) szabályt tartalmaz, amely az esetek egy részében éppen a célzott hatással ellentétesen hatályosul, és nem szolgálja sem a munkavállalók, sem a munkáltatók érdekeit.”²⁶⁸

Az új Mt. koncepciója szerint ennek oka javarészt annak tudható be, hogy az 1992-es Mt. az úgynevezett relatív diszpozitivitás talaján nyugodott, azaz a törvénytől általában csak a munkavállaló javára engedett eltérést, amely a munkaerő piac autonóm szabályozása ellen hatott.²⁶⁹ Az új Mt. ennek érdekében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést kíván követni,²⁷⁰ amely keretei között az úgynevezett kontraktuális alapú szabályozás szerepét kívánja bővíteni, azaz elősegíteni azt, hogy a felek egymással akár az individuális, akár a kollektív munkajogban szabályos szerepet öltő megállapodások útján rendezzék viszonyaikat.²⁷¹

A jogalkotó szándéka az volt továbbá, hogy a munkajogi szabályozás hagyományos védelmi funkcióját a vállalkozás szabadságának jogával együttesen szabályozza a Zöld Könyv egyes megállapításait szem előtt tartva.²⁷² Ennek érdekében

²⁶⁵ PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról.*, Magyar Jog, 2013/7, 394.

²⁶⁶ indokolás a T. 4786 számú törvényjavaslathoz, a továbbiakban: az új Mt.-hez benyújtott indokolás

²⁶⁷ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás, I. rész I. fejezet 1-2-4.§-hoz

²⁶⁸ KENDERES György: *A hatályos munkajog (Munka Törvénykönyve) korszerűsítésének néhány kérdése*, Munkaügyi Szemle, 2000/5, 21.

²⁶⁹ Az új Mt.-hez benyújtott indokolás, I. rész I. fejezet 1-2-4.§-hoz

²⁷⁰ lásd pl. KISS: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban?* i.m.

²⁷¹ PÁL Lajos – LŐRINCZ György - KOZMA Anna - PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, (szerk. KARDKOVÁCS Kolos), Budapest, 2012, HVG –ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.,19.

²⁷² KARDKOVÁCS (szerk): i.m. 20.

az új Mt. a szabályozást diszpozitív irányba terelte, azaz az állami szabályozás regulatív funkcióinak visszaszorításaival a felek megállapodásait előtérbe kívánta helyezni. Az 1992. évi Munka Törvénykönyve dogmatikailag helyesen kezelte a munkajogi felelősséget, amelyet szükséges megkülönböztetni mind a büntetőjogi, mind pedig a polgári jogi felelősségtől. Annak jellegét úgy lehet megfogalmazni, mint a büntető jog és a polgári jog között elhelyezkedő „módosult polgári jogi felelősség.”²⁷³

Az új Mt. a XIII. fejezet 72. cím alatt tárgyalja a munkáltatói kártérítési felelősséget. A 166. § szerint „A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.” A (2) bekezdés szerint „mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.”

A törvény fenntartja a korábbi Mt. azon szabályozási rendszerét, miszerint a munkáltató vétkességre tekintet nélkül köteles megtéríteni főszabály szerint a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát. Ez lényegében azt jelenti, hogy „befelé” a munkáltató felelősségét úgy kell tekinteni, mintha veszélyes üzem volna, még akkor is, ha „kifelé” nem az.²⁷⁴ A felelősségrendszer tehát a vétkesség vizsgálatát nem igénylő módon²⁷⁵ úgy érvényesíti a reparáció elvét, hogy a munkaviszonnyal összefüggő teljes kártérítésre kiterjed a vétkesség vizsgálata nélkül, ugyanakkor érvényesíteni kívánja a prevenció elvét is azzal, hogy a munkáltató hivatkozhat kimentési okokra a vétkességre tekintet nélküli felelősséggel szemben, így ezek alapján mentesül a felelősség alól. Tekintettel arra, hogy a felelősségi szabályok ilyen módja alapján a perekben a munkáltatóra hárul nagyobb bizonyítási teher, a továbbiakban a munkáltató pernyertességét eredményező okokat vizsgálom.

A bevezetésben már részletezettek szerint a törvényben koncepcionális változásként jelenik meg a kimentési rendszer újraszabályozása. A jogalkotó szándéka

²⁷³ EÖRSI: *A jogi felelősség alapproblémái ...i.m.* 107-220.

²⁷⁴ PRUGBERGER Tamás: *A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés*, Jogtudományi Közlöny, 2008. november, 531.

²⁷⁵ KARDKOVÁCS Kolos (szerk) *i.m.* 258.

ezzel az volt, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget.²⁷⁶ Az 1992. évi XXII. törvény 174. §-án (a működési kör rendkívül széles értelmezésén) alapuló joggyakorlat ugyanis a jogalkotó szerint olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem, és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében. A törvény fenntartja azt a szabályozást, hogy a perben a munkáltató vétkességét nem szükséges vizsgálni, mivel a bizonyítás leszűkül arra, hogy a munkáltató ki tudja e magát menteni.²⁷⁷ A munkáltató tehát főszabályként továbbra is felel vétkességre tekintet nélkül a munkavállalót ért károk tekintetében, azonban a helyzete mégis kedvezőbbé vált a kimentési okok szélesítése folytán. Érdekesség, hogy a hatályos Mt.-ben rögzített szabályok korábban már felvetődtek a Ptk. kodifikáció kapcsán is, azonban 2012-ig a munkajog nem vette át a polgári jog ezirányú szabályait, mivel ezek „idegennek tüntek” a hazai szabályozástól.²⁷⁸

A továbbiakban a két legmarkánsabb változást, az „ellenőrzési kör” és az „előreláthatóság” megjelenését vizsgálom meg.

IV.1.2.1. Működési kör – ellenőrzési kör

A kimentési lehetőségek között a jogalkotó az 1992-es Mt.-ben alkalmazott „működési kört” „ellenőrzési kör” fogalomra cserélte, amellyel a munkáltató kimentési lehetőségét jelentősen kiszélesítette.²⁷⁹ A korábbi szabályozással szemben, - amelyet lényegében úgy lehetne összefoglalni, hogy a „működési körbe” tartozik minden olyan esemény, ami nem következett volna be akkor, ha nem történik munkavégzés²⁸⁰ – az esetek köre szűkült, és egy objektívebb fogalom köré csoportosul. Az új szabályból azért továbbra is következik, hogy a munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe továbbra is beletartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során

²⁷⁶ Az új Munka Törvénykönyve törvénytervezetéhez benyújtott miniszteri indokolás, 166-167. §-hoz fűzött indokolás

²⁷⁷ lásd pl.: Mfv.I.10.411/2011/4

²⁷⁸ RADNAY József: *Az új Ptk tervezete és a munkajog*, Gazdaság és Jog, 2007/ 6-7, 30.

²⁷⁹ KUN Attila: *A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb vonásai az új Munka Törvénykönyvében*, Munkaügyi Szemle 2012/4 sz. 85.

²⁸⁰ FABÓK: i.m. 52.

befolyása van. Mindez ugyanakkor – Kenderes György szavaival élve – azt eredményezte, hogy a korábbi kockázattelepítési jellegű szabályrendszer átfordult a munkáltatóról a munkavállalóra, azaz a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső károkat már a munkavállaló viseli.²⁸¹

Látható az is, hogy a fogalom-változtatás nem a munkáltató felelősségének jellegén tesz módosítást,²⁸² hanem a korábbi szigorúbb szabályokhoz képest kiszélesíti a kimentés lehetőségét az „ellenőrzési kör” fogalmának bevezetésével. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy azon esetekben, amikor a kár bekövetkezte független a munkáltató tevékenységétől, az „ellenőrzési körön kívüliség” alappal hivatkozható. Így például valóban kérdéses lehet a Prugberger Tamás és Kenderes György által felvetett szituáció, amiben egy fővállalkozó munkáltató mentesülhet a kártérítés alól, ha egy alvállalkozója általi mulasztásból keletkezik kára a fővállalkozó munkavállalójának.²⁸³ A törvény hatályba lépése óta még nem telt el elég idő ahhoz, hogy a bírói gyakorlat a kérdésben állást foglaljon, azonban az vélelmezhető, hogy olyan esetekben, ahol a munkavállaló a munkáltató telephelyétől, kontrolálható környezetétől kívül eső helyen szenved el kárt, a kimentés első törvényi feltétele megállapítható lesz.

Kérdésként vetődik fel a Munkaügyi Kollégium 29. számú állásfoglalásának fenntarthatósága, illetőleg gyakorlatban való továbbélésének lehetősége. Félő ugyanis, hogy ezen kollégiumi állásfoglalás a bírói gyakorlatból hosszú távon fokozatosan „ki fog kopni” az új szabályok miatt, azonban valamilyen formában a bíróságok gyakorlatában ennek a közeljövőbeli továbbélése még hosszú időn keresztül valószínűsíthető lesz.²⁸⁴

A két fogalom közötti eltérés az ítélkezési gyakorlat egyes részein várhatóan változást fog eredményezni a következők szerint. A munkáltatót terhelő kártérítési felelősségnek részét képezik a balesetet szenvedett munkavállaló hozzátartozóinak kárigényei is. A korábbi Mt. alapján az ítélkezési gyakorlat egységes volt abban, hogy a munkavállalót ért (üzemen kívüli) balesetek vonatkozásában következetesen megítélték

²⁸¹ KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseire és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9, 17.

²⁸² KARDKOVÁCS Kolos (szerk) i.m. 264.

²⁸³ PRUGBERGER – KENDERES: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség...*, i.m. 397.

²⁸⁴ NÁDAS György: *Működési kör vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai*, in: HR&Munkajog, 2013/10, 27.

a hozzátartozók (jellemzően nem vagyoni) kárigényét is. A Kúria az elmúlt három évben nyolc ilyen ügyben hozott ítéletet, amiből hét esetben a jogalap tekintetében a keresetnek helyt adott, és pusztán egy esetben utasította el az igényt, de ebben az esetben is a foglalkozási megbetegedés munkahellyel történő összefüggésének bizonyíthatatlansága okán. Az ítéleti tényállások közül találhatunk olyanokat, amelyekben a munkavállaló munkavégzés közben utazott gépjárművel, és eközben súlyos (halálos) balesetet szenvedett. Ilyen előzmény alapján a bíróságok egységesen kimondták a munkáltató felelősségét tekintettel arra, hogy a működési kör MK 29. által pontosított fogalmába illeszkedett, hiszen a hivatkozott állásfoglalás kimondta, hogy „*a munkaviszonnyal összefüggésben történik a károsodás akkor is, ha az a munkavállalót a munkáltató telephelyén kívül, pl. kiküldetés során éri.*” A munkáltató a felelőség alól nem tudott mentesülni, mivel önmagában a telephelyen kívül végzett munka ezt nem alapozta meg akkor, ha a munkáltató működési köre és a baleset között okozati összefüggés volt megállapítható.

Felmerül tehát a kérdés, hogy a korábbi gyakorlat a telephelyen kívül történt balesetek, különösen a közlekedési balesetek esetében, továbbra is tartható lesz-e a nyilvánvaló jogalkotói akarattal szemben?

Az ugyanis tény, hogy a munkáltatói kártérítési szabályok módosításának oka az volt, hogy „*szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget.*”²⁸⁵ A jogalkotó szerint ugyanis nem tartható fenn a korábbi joggyakorlat, amely olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben „*a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül - a tárgybani alkotmánybírósági határozat nyomán is - lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.*”²⁸⁶ Az indokolás tehát egyértelművé teszi, hogy a felvetett tényállás esetén az új szabályok alapján a jogalkotó szándéka, hogy a munkáltató mentesüljön a felelőség alól, ezáltal a károsult az igényét közvetlenül a károkozóval (illetőleg közlekedési baleset esetén a vétkes jármű kötelező felelősség-biztosítójával) szemben érvényesítse.

Ezen elvből kiindulva például a balesetben elhalt hozzátartozók igényei is a károkozóval szemben lesznek érvényesíthetőek, ami azonban lényegesen meg fogja nehezíteni az eljárást, ugyanis egy közlekedési baleset során a kötelezett személye sok

²⁸⁵ A 2012. évi I. törvényhez fűzött indokolás, 166-167.§-hoz fűzött indokolás

²⁸⁶ A 2012. évi I. törvényhez fűzött indokolás, 166-167.§-hoz fűzött indokolás

esetben nem egyértelmű, azaz a károsult nem is tudja, hogy igényét kivel szemben kell előterjesztenie. Nehezíti a helyzetet, hogy egy baleset kapcsán gyakran más eljárások (pl. büntetőeljárás) is megindul a felelősség tisztázása érdekében, ami oda vezet, hogy akár több évig vitatott az igény jogalapja, sőt mivel egy halálos kimenetelű közúti balesetben a munkavállaló hozzátartozója a büntetőeljárásban nem sértett,²⁸⁷ pusztán egyéb érdekelt,²⁸⁸ így a kártérítés vonatkozásában meglehetősen beszűkülnek a lehetőségei. További eljárási nehézséget jelenthet az, hogy míg a munkaügyi ítéletek esetében a költségkedvezmények a Polgári Perrendtartás szerint kifejezetten kedvezőek a munkavállalói oldalnak, addig az általános hatáskörű bíróságok vonatkozásában a perindítással kapcsolatos, a pertárgyértékhez igazodó illeték főszabály szerint lerovandó.

Az ellenőrzési kör pontos tartalmának kidolgozása során elvi kérdésként merül fel, hogy a munkáltató felelőssége megállapítható-e olyan esetekben, amikor a munkavállaló a munkáltatótól távoli helyen végez munkát, azaz elvileg a munkáltatónak nincs ráhatása a munkakörülményekre, illetve a munkavédelmi szabályok betartását a munkáltató nem tudja folyamatosan ellenőrizni. Külön árnyalja a helyzetet, hogy az új Mt. az atipikus munkaviszonyok között több olyat is említ (pl. bedolgozói jogviszony, távmunkavégzés), ahol a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönülten dolgozik, tehát a jogviszony jellegéből fakadóan a munkáltató folyamatos kontrollja nem történhet meg. Ezekben esetekben kézenfekvőnek tűnik az a válasz, hogy mivel a munkáltató az állandó kontrollt nem tudja gyakorolni, ezért eme jogviszonyok kapcsán az ellenőrzési körön kívül esnek a munkavégzés bizonyos körülményei, így a munkáltató sikerrel mentesülhet a felelősség alól. Ez a megközelítés azonban figyelmen kívül hagyja azt, hogy a munkajogi szabályozás elsődleges célja a munkavállaló minél teljesebb körű védelme, így a felelősségi kérdéseket is ezen aspektusból lehet csak vizsgálni. Ennélfogva a munkáltató számára nem az lesz a lényeges, hogy a munkavégzés körülményei kapcsán milyen ellenőrzési lehetőségei voltak, hanem az, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit kialakította-e (pl. a munkaeszköz átadása során), illetőleg megkövetelte-e? Ezt a szemléletet támasztja alá, hogy az Mt. az atipikus munkaviszonyokat nem egyfajta „másodlagos, alternatív

²⁸⁷ az 1998. évi XIX. törvény 51. § (1) bekezdése alapján sértett az, akinek a jogát vagy a jogos érdekét a bűncselekmény sértette vagy veszélyeztette.

²⁸⁸ Be. 55. § (1) bekezdése szerint egyéb érdekelt az, akinek a jogára vagy a jogos érdekére a büntetőeljárásban hozott határozat közvetlen hatással lehet, az őt érintő körben indítványokat és észrevételeket tehet, a határozat reá vonatkozó rendelkezése ellen jogorvoslattal élhet, és a tárgyaláson megjelenhet.

munkaviszonyként” aposztrofálja, hanem kifejezetten előremutató szándékkal a jelenlegi gazdasági helyzethez jobban idomuló, rugalmasabb foglalkoztatási formaként. A modern megközelítés azonban nem jelenti azt, hogy az egyes területeken lazább munkajogi viszonyok enyhébb felelősségi szabályokkal párosulnának, ennél fogva a munkáltató felelőssége sem lehet alacsonyabb szintű pusztán amiatt, hogy a munkát nem a munkáltató székhelyén, telephelyén végzi. Azokban az atipikus jogviszonyokban tehát, ahol munkavégzés helye elkülönül, a munkáltató ugyanúgy köteles az egészséges és biztonságos munkakörülményeket megteremteni, és ezek hiányáért ugyanúgy felel. A gyakorlatban ez leginkább úgy valósulhat meg, hogy a munkavégzés megkezdését megelőzően a munkáltató képviselője személyesen győződik meg arról, hogy a munkavégzés tervezett helyszíne megfelelő-e, és amennyiben nem, úgy a szükséges lépéseket megteszi, vagy a munkavégzést megtiltja. Ennek hiányában ugyanis a felelősség alól eleve nem mentesülhet, hiszen a megfelelő feltételek meglétéről történő meggyőződés a munkáltató alapvető és át nem ruházható kötelezettségei közé tartozik.

További fontos kérdés emellett a baleset oka. Ha ugyanis a baleset olyan ok miatt következett be, amivel a munkáltatónak a munkavégzés helyétől függetlenül számolnia kellett, úgy a konkrét helyszín irrelevánssá válik, hiszen a kár lehetséges bekövetkezése részben kiszámítható volt, így a mentesülés további feltétele nem áll fenn. A következőkben ezért az előreláthatóság kérdését vizsgálom meg.

IV.1.2.2. Az előreláthatóság problematikája

Az új Mt.-ben megjelenő „előreláthatósági klauzula” a magánjogban már régebb óta ismert szabály, az új Ptk. mellett már a Bécsi Vételi Egyezmény is használja, amelyet hazánk az 1987. évi 20. törvényerejű rendelettel ratifikált. Ezen jogszabály első címében (Általános rendelkezések) a 27. cikk úgy fogalmaz, hogy a *„felek egyike által elkövetett szerződésszegés akkor alapvető, ha az a másik félnek olyan hátrányt okoz, amely jelentős mértékben megfosztja őt attól, amit a szerződés alapján jogosult elvárni, kivéve, ha a szerződésszegő fél nem látta előre, és egy ésszerűen gondolkodó, hasonló személy azonos körülmények között sem látta volna előre az ilyen következményt.”*

Az Egyezmény II. fejezet 74. cikke szerint *„a fél szerződésszegése következményeként járó kártérítés összege megegyezik azzal a veszteséggel, amely szerződésszegés következtében a másik felet érte, ideértve az elmaradt hasznot is. Ez a kártérítés nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a*

szerződés megkötésének időpontjában előre látott, vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudnia kellett”. A mentesülés vonatkozásában a 79. cikk (1) bekezdése szerint „nem tehető felelőssé a fél valamely kötelezettségének elmulasztásáért, ha bizonyítja, hogy azt olyan akadály okozta, amelyet el nem háríthatott, s ésszerűen az sem volt elhárítható tőle, hogy a szerződéskötés idején ezzel az akadállyal számoljon, azt elhárítsa, vagy következményeinek elejét vegye.”

Az előreláthatóság kapcsán az Egyezményen alapuló bírói gyakorlat elkülöníti a tényleges előreláthatóságot (amely a konkrét szerződésszegő számára egyértelműen előrelátható volt), és elvárható előreláthatóságot (amely egy hasonló helyzetben lévő ideáltipikus személy számára az lett volna).²⁸⁹ Az elkülönítés szükségessége nem vitatható, azonban a kérdés veszélye abban rejlik, hogy amennyiben az előreláthatóság elvárhatóságát vizsgálja a bíróság, úgy önkéntelenül is összekeveredhet a károkozás során tanúsított elvárhatósággal, illetve a „tőle elvárhatósággal”, ami kifejezetten ellentétes a magyar szabályozás alább kifejtett elveivel.

A hazai felelősségi jogunkban uralkodó adekvát kauzalitás tana alapján oknak valamilyen módon előre látható eredményt kiváltó magatartást tekintünk, míg az előreláthatóság az okozati összefüggés lényeges ismérve.²⁹⁰ Mindez úgy is megfogalmazható, hogy az ok-okozati összefüggés azon kárkövetkezmények vonatkozásában állnak fenn, amelyekkel a károkozó a károkozás időpontjában számolhatott, azonban nem áll fenn, ha a következmény abszolút nem várt, előre nem látható, amire senki sem számíthat.²⁹¹ Ebből következően a jövőben az ok-okozati összefüggést és az előreláthatóságot együttesen kell vizsgálni.²⁹²

Ennek körében problémaként merül fel, hogy új Mt. által átvett ezen szabályrendszer eredetileg polgári jogi kötelmi viszonyok rendezésére készült, ami miatt aggályos lehet a kereskedelemben használatos szabályrendszert munkajogi környezetbe ültetni. Vékás Lajos szerint az előreláthatósági szabály a szigorú kimentési

²⁸⁹ SÁNDOR Tamás: *A nemzetközi adásvétel* (Az áruk nemzetközi adásvételéről szóló 1980. évi ENSZ Egyezmény magyarázata), Napraforgó Kiadó, Budapest, 1990., 277.

²⁹⁰ EÖRSI: *A jogi felelősség alapproblémái*, i.m. 148.

²⁹¹ CSÖNDES Mónika: *Az ésszerű előreláthatóság és a munkajogi kárfelelősség*, in: HR&Munkajog, 2013. 10. szám, 21.

²⁹² CSÖNDES i.m. 22.

rendszerek között jelentős szerephez juthat,²⁹³ amelyből adódóan beilleszthető a munkáltatói felelősség rendszerébe. Fontos azonban megjegyezni azt, hogy az előreláthatósági klauzula a munkáltatói felelősség jogalapját nem befolyásolja, hanem a munkáltató részéről megtérítendő károk vonatkozásában adhat egy-egy esetben kimentést.

A jogintézmény megjelenése a munkajogban ugyanakkor több kérdést is felvet. Az Egyezmény létrehozásának célja az volt, hogy a nemzetközi kereskedelem fejlődése érdekében a nemzetközi adásvételek területén az egyezményt ratifikáló felek hangolják össze a jogrendszereiket, azaz olyan egységes szabályokat fogadjanak el, amelyek hozzájárulnak a nemzetközi kereskedelem jogi akadályainak felszámolásához, és elősegítik a nemzetközi kereskedelem fejlődését.²⁹⁴ Ugyanakkor az Egyezmény funkciója egyértelműen az, hogy egy *szereződésszegésből* eredő helyzetet szabályozzon, azaz olyan szituációban lépjen fel, amikor az egyik fél kára abból származik, hogy a másik fél a közöttük fennálló szerződést megszegte. Így tehát láthatjuk, hogy az Egyezmény a szerződésszegés kapcsán sem felróhatóságot, sem pedig vétkességet nem követel meg, hanem a szerződés megszegését objektív körülménynek veszi, és rögzíti, hogy annak megszegésének következménye a kártérítés. Ezzel együtt az Egyezmény a szerződésszegésből eredő objektív kártérítési felelősséget a 79. cikkben rögzített exculpatió lehetőség megteremtésével ellensúlyozza, hiszen a károkozó számára lehetőséget biztosít arra, hogy az ott rögzített kimentési ok alapján a felelősség alól mentesüljön. A 79. cikkhez fűzött bírói gyakorlat szerint ilyen lehet például a munkabeszüntetés vagy egy termék teljes piaci hiánya.²⁹⁵

Szintén fontos körülmény, hogy az Egyezmény a kártérítés mértékét korlátozza, hiszen az nem haladhatja meg azt a veszteséget, amelyet a szerződésszegő fél a szerződés megkötésének időpontjában előre látott, vagy amelyet előre kellett látnia azon tények és körülmények alapján, amelyekről, mint a szerződésszegés lehetséges következményeiről az említett időpontban tudott, vagy tudnia kellett.

Az előreláthatósági klauzulaként a jogtudományba bekerült fogalmat az Mt. a „munkáltatói mentesülési körénél” használja, miszerint „*Mentesül a munkáltató a*

²⁹³VÉKÁS Lajos: *Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*, Magyar Jog 2002/9. 513-523.

²⁹⁴Bécsi Vételi Egyezmény preambuluma

²⁹⁵SÁNDOR Tamás – VÉKÁS Lajos: *Nemzetközi Adásvétel*, HVG-ORAC, Budapest, 2005., 472.

*felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és az nem volt elvárható, hogy a károkozó esemény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.*²⁹⁶”. Másrészt az elv megjelenik a kártérítés összegének megfizetésénél is, ahol az új Mt. 167. §-a kimondja, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. A kimentési feltétel bizonyításához a munkáltatónak azt kell igazolnia, hogy a kár bekövetkezéséhez vezető konkrét körülményeket nem lehetett előre látni.²⁹⁷

Ezen ponton a kapcsolat az új Polgári Törvénykönyvvel egyértelműen kimutatható, hiszen annak – már idézett – 6:142. §-a tartalmazza, hogy *„Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentese a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körön kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.”*

A Ptk. tehát a kontraktuális felelősség tárgyalásánál a szerződésszegést, mint objektív kérdést tárgyalja, azaz ennek bizonyítása a kártérítés előkérdése.²⁹⁸ A törvény szerinti mentesüléshez az ellenőrzési körön kívüliséget, és az előreláthatóság hiányát kell együttesen bizonyítani. Az előbbi, az ellenőrzési kör kapcsán a törvény indokolása a következőket említi példaként:

- vis maior hagyományos esetei,
- politikai-társadalmi események,
- bizonyos állami intézkedések,
- súlyos üzemzavarok,
- szerződésszerű teljesítést lehetetlenné tevő radikális piaci változások.²⁹⁹

Ugyanakkor az ellenőrzési körön belül találhatóak a munkaszervezési kérdésekből eredő esetleges fennakadások. Az előre nem látható körülményre nézve hangsúlyozza a törvény indokolása, hogy a kimentés ezen része kizárólagosan a szerződésszerű teljesítést akadályozó körülményre értendő, nem pedig a kárkövetkezményekre

²⁹⁶ új Mt. 166.§ (2) bekezdés a.) pont)

²⁹⁷ KARDKOVÁCS Kolos (szerk) *i.m.*, 265.

²⁹⁸ FUGLINSZKY, *i.m.* 229.

²⁹⁹ FUGLINSZKY, *i.m.* 233.

vonatkozik.³⁰⁰ A mentesülés csak akkor következhet be, ha a konkrét károkozó nem látta előre az kár okát, sem pedig egy ésszerűen eljáró, a kötelezett helyében lévő személy sem láthatta volna azt.

A két törvényi részt összehasonlítva azonban komoly eltérések fedezhetőek fel. Az új Ptk. egyértelműen rögzíti, hogy az előreláthatóságot a szerződéskötés időpontjára kell bizonyítani, azaz akkor, amikor a felek között a kötelelem létrejött az adott szerződéstípusnak megfelelő módon és formában.³⁰¹ Ugyanezt az elvet követi a Bécsi Vételi Egyezmény is azzal a céllal, hogy ösztönözze a szerződő feleket arra, hogy a szerződés megkötésekor minél szélesebb körben tájékoztassák egymást a másik fél szerződés-kötésének lehetséges körülményeiről.³⁰² Ez a nemzetközi szerződések kapcsán, és az új Ptk. szabályaiban is igazolhatónak tűnik, azonban a munkaviszonyok keretei között helyessége megkérdőjelezhető. Egyrészt a polgári jog a szerződésszegés körülményeit tágabban értelmezi,³⁰³ másrészt az új Ptk. úgy rendelkezik, hogy "*a szerződésszegéssel okozott károk kapcsán a kárt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár, mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt*", ugyanakkor a szándékos károkozás esetén a teljes kár megfizetésére köteles a károkozó³⁰⁴.

Az új Ptk. tehát a szerződésszegéssel okozott károk kapcsán használja az előreláthatósági klauzulát,³⁰⁵ amely munkajogi alkalmazása figyelmen kívül hagyja a munkajogi kártérítések specialitásából eredő egyes jellemvonásokat. Emellett az új Mt. nem határozza meg azt, hogy a munkáltatónak mely időpontban kell számolnia az adott káreseménnyel,³⁰⁶ így ennek tisztázása a bírói gyakorlatra marad, amihez azonban a következőket szükséges rögzíteni.

Tekintettel arra, hogy a munkaviszonyok jellemzően hosszabb távra jönnek létre, így az új Ptk. szövege nem véletlenül nem került azonos módon átvételre, hiszen az teljességgel életszerűtlen, hogy a munkáltató olyan kárért feleljen, amelyet a

³⁰⁰ FUGLINSZKY, i.m. 234.

³⁰¹ FUGLINSZKY Ádám: *Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előre látnia*, Magyar Jog, 2011. 7. szám, 417.

³⁰² SÁNDOR – VÉKÁS i.m. 437.

³⁰³ KUN Attila: *Az előreláthatósági szabály - új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében*, Lex-HR Munkajog, 2012. július-aug., 28.

³⁰⁴ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 6:143

³⁰⁵ FUGLINSZKY, i.m. 232.

³⁰⁶ lásd bővebben pl: NÁDAS György: *A kárfelelősség szabályainak változásairól* in: Dr. KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái* c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 106-107

szerződéskötéskor előre nem láthatott, illetőleg nyilvánvalóan bizonyíthatatlan lenne, hogy egy esetlegesen több évtizeddel a káreseményt megelőző szerződéskötéskor előrelátható volt-e bármilyen káresemény. Ebből kifolyólag az előreláthatóságnak a kár bekövetkeztekor lehet jelentősége, azaz a munkáltatónak erre az időpontra kell tudnia bizonyítani a kár előreláthatatlanságát.

Ez azonban több problémát is felvet. Azon káresemények kapcsán, ahol a kár valamilyen hirtelen műszaki meghibásodás (pl. anyaghiba, anyagfáradás, stb.) következtében következik be, úgy a munkáltató látszólag könnyedén tud az előreláthatóság hiányára hivatkozni. A munkaügyi perekben egy ilyen hivatkozás szakkérdésnek fog minősülni, hiszen az egyes gépek, berendezések működtetése, karbantartása, rendszeres szervizelése, ezáltal megfelelése kérdésében a bíróság döntést szakértelem hiányában nem tud hozni. Ennélfogva az előreláthatóság bizonyíthatósága a perekben azon fog múlni, hogy a munkáltató megtett-e mindent annak érdekében, hogy az adott káreseményt elhárítsa, más szóval terheli e bármilyen (vétkes) mulasztás a munka megszervezésekor és az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításakor, valamint az utasítások adásakor (pl. eszközök karbantartásakor).

Azon törvényi kitétel, miszerint olyan körülmény esetében merül fel a mentesülés, amellyel „nem kellett számolnia”, szintén kérdéseket vet föl. A munkavégzés során ugyanis szükségképpen jelentkeznek bizonyos kockázatok, amelyek vonatkozásában az Mvt. szabályozásának megfelelően a munkáltatónak előzetes elemzést kell lefolytatnia, és a veszélyek felmérése és elkerülése, illetőleg megelőzése tekintetében a szükséges lépéseket meg kell tennie. Itt azonban felmerül, hogy amennyiben a munkáltató a kockázatok elemzését teljeskörűen elvégezte, és azokkal szemben a jogszabályban előírt kötelezettségeit teljesítette, úgy ez eredményezi-e a mentesülését egy káresemény kapcsán, avagy a bíróságok azt – az munkavédelmi hatóságok határozataival szembeni perekben kikristályosodó – álláspontot fogják elfoglalni, hogy a káresemény bekövetkezte önmagában bizonyíték a nem megfelelő kockázatelemzésnek, ennél fogva a munkáltató nem számolt minden olyan körülménnyel, ami a munkavégzés során veszélyként felmerülhetett.

A kérdés hangsúlyozása azért indokolt, mert jelen dolgozatban részletesebben kifejtett munkavédelmi törvényből eredő felelősség pontosan ezzel ellentétes szemléletet mutat, hiszen a törvény lényegében kizárólagosan a munkáltatóra terheli a

szükséges munkavállalókat védő, baleseteket megelőző szabályok kidolgozását, az ehhez szükséges munkakörnyezet kialakítását, valamint az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés személyi és tárgyi feltételeinek folyamatában történő ellenőrzését.³⁰⁷ Ebből következően tehát a munkáltatónak fel kell mérnie a lehetséges kockázatokat, és meg kell tennie a szükséges lépéseket a lehetséges veszélyek elhárításához. Ez önmagában még nem okozna gondot a jogalkalmazás területén, azonban a munkavédelmi határozatok bírósági felülvizsgálati eljárásaiban született, a Legfelsőbb Bíróság által kialakított joggyakorlat alapján a munkáltató a munkavédelmi bírság, és az ennek alapját képező munkavédelmi felelősség alól csak extrém esetekben³⁰⁸ mentesülhet. A bírósági ítéletekben lecsapódó logika szerint ugyanis a baleset bekövetkezése már önmagában bizonyítja a munkáltató mulasztását (hiszen mulasztás nélkül nem következett volna be a baleset), amiből eredően a munkáltató felelőssége nem vitatható.³⁰⁹ Így az ítélkezési gyakorlat és a normaszöveg között ellentét mutatkozik, mivel a munkavédelmi törvényen alapuló felelősség esetében a bíróság kimondja a kimentést nem tűrő objektivitást, míg az új Mt. a kimentési kört szélesíti.

További érdekes helyzetet eredményezhet az, amikor a konkrét károkozó folyamat a munkáltatótól függetlenül indul be (pl. egy másik munkavállaló mulasztása, pillanatnyi hibája), hiszen ez csak részben eshet az ellenőrzési körén belül, ugyanakkor az előreláthatóság kérdésében nyilvánvalóan negatív választ kapunk.

A bírói gyakorlatra vár továbbá a mentesülés kidolgozása olyan esetekben, amikor a kár bekövetkezte egyszerre több körülmény eredménye, amelyek közül egyesekre lehet ráhatása a munkáltatónak, egyesek viszont kívül esnek mind az ellenőrzés, mind pedig az előreláthatóság körén.

³⁰⁷ Munkavédelmi törvényhez fűzött indokolás, 54.§ részletes indokolása

³⁰⁸ pl. Mfv.III.10.844/2008/4. sz., Mfv.III.10.209/2009/4 döntés

³⁰⁹ Mvf.II.11.110/2010/4., Mvf.II.10.287/2011/9, MfvK.IV.11.055/2007/4, Mfv.III.10.219/2008/4., MfvK.IV.10.142/2007/4., MfvK.IV.10.929/2007., Mfv.II.10.255/2007/3., Mfv.I.10.118/2008/4., MfvK.IV.10.010/2007/6., MfvK.IV.10.128/2007/7., MfvK.IV.10.865/2007/7.,Mfv., Mfv.III.10.771/2010/5., Mfv.II.10.943/2010/4., MfvK.IV.10.882/2006/4., Mfv.II.10.280/2008/3., MfvK.IV.10.006/2007/5., Mfv.II.10.925/2011/6., Mfv.II.10.605/2010/4., Mfv.II.10.018/2011/3., Mfv.II.10.608/2010/3., Mfv.I.10.162/2010/5., Mfv.II.10.501/2007/8., MfvK.IV.10.382/2007/4., MfvK.IV.10.184/2007/4., Mfv.I.10.892/2006/6., Mfv.II.10.938/2010/3., Mfv.II.10.739/2010/3., Mfv.II.10.846/2009/3., MfvK.IV.10.038/2007/4., Mfv.II.11.030/2010/3., Mfv.II.10.042/2007/2., Mfv.II.10.537/2010/4. számú ítéletek

A munkáltató kötelezettségeként megjelenő előreláthatóság bizonyítása a jogalkalmazásban bizonytalanságokat eredményez, mivel nehezen határozható el a vétkesség fogalmi elemeitől, ami ugyanakkor ellentétben áll az Mt. főszabály szerinti „vétkességre tekintet nélküli” felelősségi rendszerével. A bíróságoknak a mentesülés elbírálása során több szempontot mérlegelniük kell, ami szükségképpen azt eredményezi, hogy egyes jogalanyok között a szubjektumuk alapján különbséget tesznek.³¹⁰ Mindezek mellett ellentét feszül az előreláthatósági klauzula alkalmazása során a munkavédelmi törvény lényegében objektívnek mondható felelősségi rendszerével szemben is, amely egyértelműen a munkáltató felelősség körébe telepíti a lehetséges veszélyek felmérését, a kockázati tényezőket, és ennek megfelelően az Mt-vel összhangban az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtését is.³¹¹

A mentesülés további okaként a „károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása” fogalma a korábbi szabályozás szövegét viszi tovább, amivel kapcsolatban utalok a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalásának c.) pontjára. Ehhez kapcsoltnak a bírói gyakorlatban tovább él, hogy a munkavállaló magatartása akkor lehet munkáltatói mentesülési ok, ha a kárt kizárólag maga okozta, és ez a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. Ha azonban a kár bekövetkezése nem kizárólag munkavállalói magatartásra vezethető vissza, hanem abban olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató ellenőrzési körébe, vagy akár azon kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elhárítható lett volna, a munkáltató a felelősség alóli mentesülést sikerrel nem igazolhatja.

IV.1.2.3. Az előreláthatóság további aspektusa – a kártérítés mérséklése

További újdonság a munkáltatói kárfelelősség kapcsán a kártérítés mértékének meghatározása. Ez az új szabályozás további problematikus pontja.

Az új Ptk. – szakítva a korábbi szabályozással³¹² – a 6:143. §-ban [A felelősség mértéke] rögzíti, hogy „*kártérítés címén meg kell téríteni a szolgáltatás tárgyában*

³¹⁰ ZLINSZKY János: *Észrevételek a magánjog új törvénykönyvéhez*, JURA, 2010/1, 201.

³¹¹ lásd pl. Mvt. 54.§

³¹² EÖRSI Gyula: *A szerződésszegési kártérítés korlátozásáról*, Magyar Jog 1974/3. 143.

keletkezett kárt.” A (2) bekezdés szerint „a szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.”

Ezzel a kitételrel a jogszabály a szolgáltatás tárgyában bekövetkező károk (tapadó károk), és a jogosult vagyonában bekövetkezett egyéb károk (következménykárok) között különbséget tesz, mivel a tapadó károk kapcsán az előreláthatósági klauzulát nem alkalmazva a teljes kártérítést írja elő. Ezzel szemben a következménykárok (elmaradt vagyoni előny, egyéb vagyontárgyak sérelme, jogosult személyében bekövetkezett sérülések miatt őt ért károk, kárelhárítás és kárenyhítés költségei, a károsult további jogosultakkal szembeni helytállásából eredő kár, termeléskiesésből eredő kár, stb)³¹³ vonatkozásában az előreláthatósági klauzula alkalmazandó.

Az előreláthatóság tehát az új Ptk-ban részleges mentesülést eredményezhet, amiknél a kimentési lehetőségeket az egyes kárelemeket külön csoportosítva kell a bíróságnak egyenként vizsgálnia.

Az új Mt. 167. § (1) bekezdésében kimondja ugyan, hogy a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, azonban hozzáteszi azt is, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban azt bizonyítja, hogy a bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. Az új szabályrendszer a törvénytervezet indokolása alapján az új Ptk. szabályrendszerét kívánja átvenni és a munkajogi szabályok részévé tenni.

Ugyanakkor az új Ptk. előreláthatósági szabályaihoz hasonló, cizellált megfogalmazást az új Mt.-ben nem találhatjuk meg, mivel nem különít el tapadó és következménykárokat, így elviekben a munkáltató mentesülése – bár teljes kártérítés terheli – teljes is lehet, ellentétben a Ptk.-ban foglaltaktól.

Ez a szabályozás aggályokat vet fel. Az új Ptk. indokolása szerint az „objektív alapú felelősség” ellensúlyaként jelenik meg a kártérítés nagyságának korlátozása, ami által a felek közötti kockázatmegosztás szabályozható.³¹⁴ Ezzel szemben az új Mt.-ben ez az igény nem merülhet fel, így pontatlannak tűnik a mentesülést megfogalmazó klauzula az új Ptk. normaszövege mellett. Így a bírói gyakorlatra hárul annak

³¹³ FUGLINSZKY, i.m. 240.

³¹⁴ FUGLINSZKY, i.m. 232.

kimunkálása, hogy követi-e az új Ptk. által felállított szabályokat, vagy külön úton halad.

Mind a kártérítés mértékénél vizsgálendő előreláthatóságnál, mind pedig a mentesülést eredményező előreláthatóságnál felmerül a kérdés, hogy ki hivatkozhat arra, hogy a kár nem volt előre látható? Az nem vitás, hogy egy esetleges kártérítési perben a munkáltató lesz a mentesülésben, illetőleg a kár mérséklésében az érdekelt, azonban azt nem határozza meg a törvény, hogy pontosan melyik személynek kell előre látnia a kárt. Lévé, hogy a munkáltatók zöme jogi személy, így maga a munkáltató nyilvánvalóan nem lehet az „előrelátás alanya”, amiből következően felmerülhet a kérdés, hogy akkor ki lehet a mentesülést eredményező cselekvés alanya. A legtöbb esetben a válasz erre a kérdésre az lehet, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója, aki gyakran a munkáltató cégszerű képviselőjére is jogosult, és közvetlen irányítással bír az adott munkavállaló felett.

Felvetődik azonban a kérdés, hogy egy nagyobb szervezet esetén, ahol a munkáltatói jog gyakorlója és a konkrét felügyeletet ellátó vagy utasítási jogot gyakorló személy elkülönül, kire kell egy perben bizonyítást felvenni? (avagy: hogyan osztja ki a bíróság a bizonyítási terhet a perben?). Egy több ezer főt foglalkoztató vállalat vezetője ugyanis nyilvánvalóan az előreláthatóság távoli szerepet játszik, így több személy is felmerülhet, mint az „előreláthatóság alanya”. Az egyik megoldás, hogy a szervezet/brigád/telephely vezetője vonatkozásában kell a vizsgálatot lefolytatni. Ez a felvetés azonban elvethető, hiszen egy átlagosnak mondható, többszintű szervezet esetében gyakran a vezető az összes munkafolyamatot át sem látja. Lehetséges megoldás az is, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójára telepítjük a kötelezettséget, mondván, hogy ha a például munkaviszony megszüntetése tekintetében dönthet, akkor ez a felelősség és kompetencia is őt illeti meg. A harmadik megoldás szerint a munkavállaló közvetlen irányítóját vizsgáljuk, hiszen ő lesz az, aki az adott munkafolyamatot koordinálja, az esetleges kárhoz vezető eseménysort elindítja. Egy további felvetés abból indulhat ki, miszerint a munka megszervezése és az egészséges és biztonságos munkavégzés megteremtése a munkáltató feladata, így nagyobb szervezeti struktúra esetén annak az előreláthatóságát kell vizsgálni, aki a munkavédelmi szabályok betartásáért, a munkaszervezet és a munkakörnyezet kialakításáért közvetlenül felel. Ennek azonban ellentmond, hogy a bírói gyakorlatban találhatunk olyan példát is, ahol a munkáltató felelősségét az alapozta meg, hogy a munkavállaló a szabálytalan művelet megkezdése előtt „beszolt” a munkáltató

diszpécserközpontjába, ami a Legfelsőbb Bíróság számára azt jelentette, hogy a munkavállalói jelzést követő szabályellenes munkavégzés tulajdonképpen a munkáltató beleegyezésével történt.³¹⁵

Válaszként megállapíthatjuk, hogy az eddigi bírói gyakorlat szerint – amellyel azonosulni tudok – a munkavállaló közvetlen irányítója volt a fókuszban. Figyelemmel arra, hogy az új Mt. a kimentések kapcsán a munkáltató „tudatállapotát” vizsgálja a kimentési okok kapcsán, így helyes az az álláspont, miszerint az adott folyamathoz legközelebb álló személy alapján feleljen a munkáltató. Mivel ez nem egyértelmű a jogszabályszövegben, ezt mindenképpen pontosítani kellene, mivel egy káresetben az utasítást adó, a munka megszervezője és a konkrét ellenőrzője könnyen elkülönülhet egymástól, ami a jogalkalmazásban nehézséget okozhat.³¹⁶ Megjegyzendő, hogy elvileg a kérdés a törvényből levezethető, azonban, ha például a kár oka a munkáltató egy munkavállalója által „eltúrt” rossz gyakorlat³¹⁷ (amit a munkáltató vezetője nem is feltétlenül észlelt), akkor nehezen lesz megállapítható, hogy a munkáltatónak mit kell bizonyítania.

A kártérítés mérséklése kapcsán vizsgálandó előreláthatóság során a törvény a 166. § (2) bekezdés a) pontjánál pontosabban fogalmaz, mivel kifejezetten rögzíti, hogy az előreláthatóságnak a „károkozás idején” kell fennállnia. Ez tehát egyértelműen az új Mt.-re jellemző megoldás, miszerint – szemben az új Ptk.-val – a károkozáskori állapotot rendeli vizsgálni.

Hangsúlyozandó, hogy a kártérítés mérséklése nem azonos az új Mt. 167. § (2) bekezdésben rögzített kármegosztás intézményével, amely a korábbi törvényben foglaltakkal egyezően került szabályozásra. Ennek kapcsán kiemelendő, hogy a Legfelsőbb Bíróság 31. számú állásfoglalása alapján a kárviselés alapját az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt. Ebből eredően a kármegosztás elbírálása során a munkavállaló vétkességéhez igazodóan kell az eset összes körülményét mérlegelve dönteni. A munkavállalónak a kár bekövetkeztében való közrehatása pedig jogilag csak akkor jelentős, ha ez a magatartás egyben vétkes is volt.

³¹⁵ Mfv/K.III.10.531/2007/5

³¹⁶ lásd. pl- EBH 2002/789 – idézi: TÁLNÉ: *i.m.* 119.

³¹⁷ Mfv.I.10.614/2007/3 – idézi: TÁLNÉ: *i.m.* 136.

Ugyanezen kritika fogalmazható meg az új Mt. 167. § (3) bekezdésével kapcsolatban is, amely szintén az új Ptk.-val összhangban a rendkívüli méltánylást igénylő körülmények alapján a kártérítés alóli részbeni mentesítés lehetőségét adja meg a bíróságoknak. Ezen szabály a korábbi munkajogi törvényekben ismeretlen szabály volt, minek alkalmazása jogbizonytalansághoz vezethet. Elképzelhetőnek tartom, hogy a jogalkotó ezzel kívánta a 41/2009.(III.27.) AB határozattal megsemmisített kis egzisztenciájú munkáltatók fizetési kötelezettségének mérséklését újra megnyitni, amit részben alátámaszt a törvényjavaslat részletes indokolása, amely a kis egzisztenciájú munkáltatók esetében így látja megvalósíthatónak ezen jogintézmény alkalmazását. Az Mt. 168. §-ban kerül tárgyalásra a munkáltató munkahelyre bevitt tárgyakért, dolgokért bekövetkezett károk vonatkozásában fennálló felelőssége. Ennek keretében a (2) bekezdést tartalmazza a mentesülés lehetőségeit, ami szerint „*A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.*”

A jogszabály az 1992-es Mt.-hez képest módosítást tartalmaz atekintetben, hogy a munkáltató mentesül a korábbi, általánosnak mondható felelősség alól, mivel a törvény rögzíti, hogy a főszabály szerint engedély nélkül csak a munkavégzéshez vagy a munkába járáshoz szükséges tárgyak vihetők be, a további tárgyak beviteléhez a munkáltató külön engedélye szükséges a kártérítési felelősség megállapíthatóságához.

IV.1.2.4. A sérelemdíj megjelenése a munkajogban

A Polgári Törvénykönyv rekodifikációja során felmerült a nem vagyoni kártérítés intézményének (részben szorgalmazott,³¹⁸ mások által ellenzett³¹⁹) felülvizsgálata, és a jogintézmény tartalmi megújításának szükségessége.³²⁰ Ennek eredményeképpen az új Ptk. a jogintézményt átalakítva a második könyvben (Az ember mint jogalany) személyiségi jogok megsértésének szankciói között helyezte el a szabályozást. A

³¹⁸ pl: LÁBADY TAMÁS: *A deliktualis felelősség változásáról és ennek a polgári jogi kodifikációra gyakorolt hatásáról*, Jura, 2002/1 szám 76.

³¹⁹ PETRIK Ferenc: *A nem vagyoni kár megtérítése védelmében*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2003/1, 6.

³²⁰ VÉKÁS Lajos: *Sérelemdíj – Fájdalomsdíj: Gondolatok az új Ptk. reformjavaslatáról a német jog újabb fejleményei tükrében*, Magyar Jog, 2005. 4. szám 193.

törvény kimondja a személyiségi jogok általános védelmét,³²¹ és a XII. címben részletezi a személyiségi jogok megsértésének szankcióit. A törvény ismeri a felróhatóságtól független szankciókat,³²² amelyek kapcsán az állapítható meg, hogy az objektív személyiségvédelmi intézkedések alkalmazása független a jogsértő vétőképeségétől, vétkességétől, felróhatóságától.³²³

A nem vagyoni károk megtérítése terén az új Ptk. bevezeti a sérelemdíj intézményét. A törvény szerint „*akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemtől.*”³²⁴ Az új jogintézmény tehát a személyiségi jogok megsértésének szankciójaként került bevezetésre a kártérítéstől függetlenül, ami a – Boytha György szavaival élve – a sértettet a személyiségi érdekeinek jogsértéssel okozott jelentős csorbulásáért illetné, a jogsértés elszენvedésének pénzbeli ellensúlyozása végett.³²⁵

Ebből következik, hogy a sérelemdíj megállapításának feltétele a személyiségi jog megsértése (jogellenesség) és a nem vagyoni sérelem.³²⁶ A második bekezdés kimondja, hogy „*sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire - különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára - a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.*” Ebből következően a felelősség további feltételeként bizonyítandó a magatartás és a sérelem közötti okozati összefüggés valamint a felróhatóság (az általános vétkességi felelősség szerint), vagy a fokozottan veszélyes tevékenység folytatójára a vonatkozó szabályok szerint.³²⁷

Az új Ptk. 2:53.§ alapján, ha a személyiséget ért jogsértés vagyoni kárt is okoz, akkor a károsult a jogellenesen okozott károkért való felelősség szabályai szerint követelheti a kárainak megtérítését.³²⁸

Fontos újdonságként jelenik meg a törvényben, hogy szakít azon bírósági gyakorlattal,³²⁹ miszerint a nem vagyoni kártérítést egy összegben, vagy járadék

³²¹ 2:42.§ (2) Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.

³²² 2:41.§ [Felróhatóságtól független szankciók]

³²³ PETRIK Ferenc (szerk.) *Az új Ptk. magyarázata I/VI.*, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2013, 160.

³²⁴ 2:52.§ (1) bekezdés

³²⁵ BOYTHA György: *A személyiségi jogok megsértésének vagyoni szankcionálása*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2003/1, 5.

³²⁶ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata*, i.m. 164.

³²⁷ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata*, i.m. 165.

³²⁸ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata*, i.m. 167.

formájában lehet megállapítani. Az új Ptk. egyértelműen kimondja, hogy a „A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire - különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására - tekintettel, egy összegben határozza meg.”³³⁰

Fentieket összegezve láthatjuk, hogy a nem vagyoni kártérítés jogintézménye az új Ptk. hatályba lépésével újraszabályozásra kerül. Ezzel kapcsolatban utalok arra, hogy a Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény³³¹ 175. § módosítja az új Mt. 9. § (1) bekezdését. Az új szabály szerint „A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.” A törvény ezzel az új Ptk. személyiségi jogok védelmére vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni a munkaviszony során bekövetkezett károk esetében is azzal, hogy a munkavállaló és a munkáltató felelősségi formáit a jelen fejezetben kifejtettek szerint kell figyelembe venni.

IV.1.3. A munkáltató új felelősségi alakzatának összegzése

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a munkáltató felelőssége két nagyon fontos ponton módosult a korábbiakhoz képest. Az „ellenőrzési kör” a korábbiakhoz képest kisebb jogalkalmazási kockázatot jelent, mivel néhány határhelyzetet leszámítva a kérdés egyértelműnek tűnik, bár indokolt lett volna konkrétan definiálni a fogalmat. A jelenlegi normaszöveggel azonban felmerül a kérdés, hogy a bíróságok mennyire fogják követni ezt az új szemléletet, továbbá mennyiben tartják fenn az elmúlt évtizedek gyakorlatát.

Az „előreláthatóság” azonban több problémát is felvet azáltal, hogy ezt a mentesülési okot a törvény tartalmazza, és a munkáltató tudattartamának vizsgálatát írja elő a jogalkalmazó számára. Az azonban nem derül ki, hogy pontosan kinek és mit kell előre látni. A bíróságok a perekben egyfajta „elvárható előreláthatóságot” tudnak majd alkalmazni azzal a rendkívül bizonytalan módszerrel, hogy megkísérlik megítélni azt,

³²⁹ 19. sz. irányelv, 6. pont PEH 24-25 old, idézi: PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata*, i.m. 166.

³³⁰ 2:52.§ (3) bekezdés

³³¹ Magyar Közlöny 2013/222, 88975.

hogy az általuk kiválasztott személynek a múltban milyen jövőbeli eseménnyel kellett volna számolni.

A II.1. fejezetben előrebocsátottam, hogy a munkajogi kártérítés egyik alapvető jellemzője, feladata, hogy garantálja a munkáltató súlyozottabb felelősségét a munkavállaló védelmének érdekében.³³² Mindez nem kizárólag hazai, egyedülálló jelenség, a munkáltató megnövekedett helytállási kötelezettsége a munkaviszonyból eredő munkavállalói károk tekintetében több államban – így például az Egyesült Királyságban³³³ és Németországban³³⁴ – is dominánsan jelen van. Ebből a szempontból levonhatjuk azt a következtetést, hogy az új szabályozással a hazai munkajog némiképpen letért munkavállalói biztonságot mindenekelőtt garantáló normák fejlődési útjáról. Az Mt. általánosan érvényesülendő védelmi funkciója³³⁵ a kiszélesedett a kimentési okok miatt kisebb mértékben tud érvényesülni, hiszen a munkáltató nagyobb kimentési esélyei a munkavállaló kisebb pernyertességi esélyeit is magában foglalja. Mindez a rekodifikáció alatt mintha háttérbe szorult volna, és a munkavállalók gazdasági/versenyképességi érdekei részben felülírták ezt a nehezen alulértékelhető szempontot annak ellenére, hogy például az előreláthatósági szabály kapcsán az ILO kifejezetten aggályát fejezte ki annak alkalmazhatósága körében.³³⁶

A jövőben a bíróságok feladata lesz annak értelmezése, hogy a „lazult” munkáltatói felelősség határát hol húzzák meg, azaz a korábbi bírói gyakorlat által kialakított szigorú szabályokat mennyire engedik újraértelmezni.³³⁷ Külön érdekesség lesz az MK 29. állásfoglalás utóélete, hiszen ezen dokumentum több évtized óta alapvetően meghatározza a kártérítési ügyek irányát, így az ettől való eltérés bizonyára nem lesz zökkenőmentes. A munkáltató felelőssége kapcsán további megválaszolandó kérdés lesz, hogy a rugalmas foglalkoztatás keretei között az eddigi munkavállalói védelem miként biztosítható, azaz annak kimondása, hogy a munkáltató telephelyétől elkülönült munkavégzés során a munkáltató felelőssége nem csökken.

Az új szemlélet a fentiek alapján nagyon veszélyes jogbizonytalanságot szül, ugyanakkor teljes egészében szemben áll a munkavédelem szigorú szabályrendszerével

³³² ARTHURS, Harry: *Labour Law After Labour*, i.m., 18.

³³³ COLLINS – EDWING – MCCOLGAN: *Labour Law*, i.m. 98.

³³⁴ KIRCHNER – KREMP – MAGOTSCH: *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, i.m.78.

³³⁵ KISS György: *A munka világa szabályozásának egy lehetséges változata*, Magyar Közigazgatás, 1995/5, 263

³³⁶ GYULAVÁRI Tamás – NIKOLETT Hős: *The Road to Flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, *European Labour Law Journal*, 2012/4, 263.

³³⁷ KUN Attila: *Gazdasági racionalitás...*, i.m.,412

a gazdasági alapú kockázatbontás ezen technikája.³³⁸ Ennek alátámasztására az értekezés következő részében a munkavédelmi szabályok bemutatását végzem el.

IV.2. A munkavédelem hazai szabályozása

Ebben az alfejezetben a munkavédelem normáit teszem vizsgálat tárgyává, amelyben kitérek a legfontosabb jogforrásokra, a szabályozás felépítésére, és az ebből fakadó munkáltatói felelősségre. Az elemzés végén megvizsgálom a munkavédelmi és a munkajogi felelősség viszonyrendszerét és egymáshoz fűződő kapcsolatát.

IV.2.1. A munkavédelem jogi keretei

Általánosságban megállapítható, hogy a munkavédelem rendszere egy munkavállalói jog – az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog – érvényesülése érdekében működik, amely alapján a munkavállaló ezen munkajogi védelem kedvezményezettjeként jelenik meg.³³⁹

Az Mvt. I. fejezetének 1. §-ának (2) bekezdése tartalmazza, hogy „*a Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.*” Ezen jog azonban nemcsak a munkavédelmi törvény szintjén került rögzítésre. A törvény elfogadásának idején hatályban lévő 1949. évi XX. törvény 40/D §-ában is rögzítésre került, hogy az ország területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez, amelyhez az állam köteles a munkavédelmet megszervezni.

Lényegében ugyanezen tartalommal szabályozza ezt a jogot a Magyarország Alaptörvénye, amely az egészséges és biztonságos munkához való jogot több ponton is rögzíti. A XXII. cikkének (1) és (2) bekezdésében az Alaptörvény rögzíti, hogy „*mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, amelynek feltételeit Magyarország törekszik megteremteni azzal, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, az dolgozhasson.*”

A XVII. cikk első bekezdése tartalmazza, hogy „*A munka a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és*

³³⁸ KUN Attila: *Gazdasági racionalitás...*, i.m.,412

³³⁹ DAVIDOV Guy – LANGILLE Brian (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, International Institute for Labour Studies, Hart Publishing, Oxford, 2006, 4.

más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.” Ugyanezek cikk (3) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

A XX. cikk (2) bekezdése szerint Magyarország az állampolgárai testi és lelki egészségéhez szükséges feltételeket – így a munkavédelem és az egészségügyi ellátás - megszervezését elősegíti. Az Alaptörvény indokolása³⁴⁰ kifejezett utalást tartalmaz az Európai Unió Alapjogi Chartára (továbbiakban Alapjogi Charta), amely a munkáltatók és a munkavállalók egyes jogainak rögzítését tartalmazza, és amely az Alaptörvény forrásául szolgál ama tekintetben, hogy a munkavállalók munkavédelemhez való jogát kifejezetten nevesíti.³⁴¹

Ezen szellemiség található meg az Mvt.-ben is, amely célját tekintve egyrészt annak biztosítását kívánja elérni, hogy az állam keretet adjon a munkáltatók és a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos jogainak és kötelezettségeinek, illetőleg megteremtse a biztonságos munkavégzés kereteihez szükséges jogi fundamentumokat és azok ellenőrzését.

A törvény általános indokolása tartalmazza, hogy az állam feladata azon rendelkezések megalkotása, amelyek kellő garanciát nyújtanak mind a munkavállalóknak, mind pedig a munkáltatóknak. Az állam feladata e körben az indokolás szerint abban mutatkozik meg, hogy nem a gazdasági vállalkozások tulajdonosaként, hanem a közrend, és a széles értelemben vett biztonság megőrzőjeként határoz meg a munkaerő piaci résztvevőkre kötelező elemeket.

A jogszabály szemlélete szerint a szabályozásban minimumfeltételeket kell meghatározni, amely azt jelenti, hogy ezek teljesítésével a szervezett munkavégzés keretei között a jogalanyok teljesítik a rájuk rótt kötelezettséget, azonban nyitva marad annak lehetősége, hogy ezt meghaladóan is kötelezettségeket vállaljanak az egyes munkáltatók. Így tehát a szabályozás sajátossága a törvény szerint abban nyilvánul meg, hogy azokat a minimális igényszinteket határozza meg, amelyek teljesítését a jogalkotó elvárja. Így tehát a munkavédelmi törvény tulajdonképpen keretjelleget ölt, általános szinten tesz megfogalmazásokat a munkavédelem egyes kérdéseivel kapcsolatosan, amelyeket tényleges, konkrét tartalommal alacsonyabb szintű jogszabályok töltenek fel.

³⁴⁰ Magyarország Alaptörvényének indokolása, általános indokolás

³⁴¹ VRANKEN Martin: *Death of Labour Law? Comparative Perspectives*, Melbourne University Press, Melbourne, 2009, 150.

Mindazonáltal a törvény szemlélete egyértelmű: a munkáltató feladata az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek a megteremtése, a feltételekhez szükséges teendők elvégzése, a kockázatértékelés, és valamennyi, ehhez kapcsolódó olyan tevékenység, amely a munkavállaló egészséges és biztonságos munkavégzéséhez szükséges jogának érvényesülését teremti meg.³⁴²

A törvény ugyanakkor a munkavállalók számára is együttműködési kötelezettséget ír elő, azonban - a korábban kifejtett munkáltatói felelősséget nem szűkítve - nyilvánvalóvá teszi, hogy a munkavállaló esetleges szabályszegése, az egyes munkavédelmi szabályok be nem tartása esetén a munkáltató nem mentesül pusztán azon okból, hogy a munkavállaló önmagában is szabályt szegett, hiszen a munkáltató feladatává teszi a jogalkotó a munkaviszony során az ellenőrzést is, amelyből kifolyólag abban az esetben, ha egy baleset arra vezethető vissza, illetőleg részben abból ered, hogy a munkáltató az ellenőrzési kötelezettségének nem, vagy részben tett eleget, úgy a felelőssége fennáll.³⁴³

IV.2.2. A munkavédelmi törvény felépítése

Az Mvt. felépítését tekintve nagyfokú hasonlóságot mutat a 89/391/EGK irányelvvel, mivel külön meghatározza az állam munkavédelmi feladatait, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés általános követelményeit (tárgyi és személyi feltételek, munkafeladatra, technológiára, anyagra vonatkozó feltételek) valamint a munkáltatók és a munkavállalók jogait és kötelezettségeit.

A munkáltató-munkavállaló-állam háromszögben az állam feladatait elsősorban a munkavédelem szabályainak irányításának, ágazati és hatósági tevékenységei ellátásának, és a munkavédelem megszervezésének feladata jelenti, ennek keretében az állam feladata kialakítani azt a jogi környezetet, amely a munkavédelmi szabályok érvényesülését biztosítja, valamint ezek végrehajtásának biztosítása, a munkavédelemmel kapcsolatos oktatási-nevelési feladatok, illetőleg a munkavédelmi helyzet folyamatos elemzése.³⁴⁴

³⁴² DOMI Zsuzsa: *Munkabiztonsági kockázatértékelés*, Munkaadó Lapja, 2002/12, 38

³⁴³ ROSNER Vilmos: *A biztonságos munkavégzésre vonatkozó rendelkezések*, Magyar Jog, 1996/10, 618

³⁴⁴ CSÁK Ildikó: *Munkavédelem az Európai Unióban*, Munkaadó Lapja, 2004/5, 41

Emellett az állam feladatát képezi a munkavédelmi szabályzat kiadása, illetőleg a kutatás-fejlesztés területén való közreműködés, továbbá a leglényegesebb feladatai között említhető konkrétan a munkavédelem szervezeti oldalról történő megszervezése, felépítése és működtetése.

A törvény alapján a munkáltató felelőssége ennél lényegesen sokrétűbb; lényegében valamennyi, a munka megszervezésével, a munka végzésével, a munkavédelemmel kapcsolatos feladat a munkáltatóra hárul.

Emellett a munkáltató feladata a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása, a veszélyes helyettesítése a veszélytelennel, vagy kevésbé veszéllyessel, az egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, a kollektív műszaki védelem figyelembe vétele, illetőleg a munkavállalók utasítása.

A munkáltatónak ezen feladatok teljesítése érdekében folyamatosan kockázatértékelést kell végeznie, amelynek ki kell terjednie valamennyi, az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokra, a munkaeszközökre, anyagokra, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására nézve.³⁴⁵ Ezen kockázatértékelést folyamatosan dokumentálni szükséges.

A törvény alapján a munkáltató kifejezetten kötelezett az Mvt. 54. § (7) bekezdésben foglaltak teljesítésére, amelyek különösen a munkavégzés során szükséges utasítások megadása, a szükséges munkafeltételek és munkakörülmények kialakítása, ezek folyamatos ellenőrzése, az esetleges hibák, rendellenességek esetén a szükséges intézkedések megtétele, a munkaeszközök rendeltetésszerű használhatóságának biztosítása, ezek javítása, tisztítása, karbantartása, pótlása, a munkakörülmények folyamatos javítására való törekvés, a munkavállalókkal való kapcsolattartás, és a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések során a törvénynek megfelelő magatartás tanúsítása.

Láthatjuk tehát, hogy a munkavédelmi törvény rögzíti a munkáltatót illetően a munkavégzéshez szükséges munkakörülmények megteremtésének teljes körű kötelezettségét. Ennek jelentősége ott mutatkozik meg, hogy a későbbiekben kifejtett ítéletek zömmel a munkáltató ezen kötelezettségzegésére alapítják a marasztalásukat, mivel a baleset bekövetkezte önmagában igazolja a munkáltatói szabályszegést.

³⁴⁵ ANTAL Attila: *Munkavédelmi változások*, Cégvezetés, 2004/ 5, 31

További érdekesség ugyanakkor, hogy ezen kötelezettség – bár nem taxatív – a bírói gyakorlat által rendkívül kiterjesztően kezelt. Így ebbe a körbe értendő valamennyi olyan baleseti ok, amely a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett, és amelynél nem kizárólagosan a munkavállaló elháríthatatlan magatartására visszavezethetően állapítható meg valamilyen munkavédelmi szabály mellőzése vagy megszegése.³⁴⁶ A munkaügyi hatóságok számára ez a körülmény megnyitja a lehetőséget a munkaügyi bírság alkalmazására még akkor is, ha az adott tényállás esetlegesen az életszerűség határát súrolja.

Az Mvt. alapján a munkavállalók kötelezettsége is megjelenik a törvény 60. §-ában, amely egyrészt a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói utasításoknak megfelelő magatartás tanúsítása – így ruházatviselés, fegyelem megtartása, karbantartás stb. – valamint a munkához szükséges ismeretek elsajátítása, alkalmazása, például az orvosi vizsgálaton való részvétel, illetőleg a jelentési kötelezettség rendellenesség, üzemzavar, baleset, sérülés, rosszullét esetén.

Ezen felsorolásból látszik, hogy a munkavállaló lényegében a Munka Törvénykönyvében is foglalt (Mt. 52. §) kötelezettségek munkavédelemmel kapcsolatos, módosított felsorolását jelenti. Érdekesség ugyanakkor, hogy a bírói gyakorlat ezt a szabályt nem alkalmazza hangsúlyosan, mivel a védőeszközök hiányában történt munkavégzést egyértelműen a munkáltató szabályszegéseként értelmezi az ellenőrzési kötelezettség elmaradása alapján.

A munkáltató és a munkavállaló jogait és kötelezettségeit tekintve láthatjuk tehát, hogy a törvény egyrészt a 89/391. EGYK irányelvben rögzített feltételekhez kapcsolódóan határozza meg a munkáltató és a munkavállaló felelősségét, ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy utalást tartalmaz a törvény a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 155. és 161. számú Egyezményére.

Az említett egyezmények közül az előző, tehát a 155. Egyezmény 16. cikke tartalmazza, hogy a munkaadóktól meg kell követelni a munkahelyek, gépek, felszerelések és munkafolyamatok ésszerű, és a gyakorlatban megvalósított mértékben

³⁴⁶ HAJDÚ: *Munkajog II. i.m.*, 72.

lehetséges biztonságosságát, valamint ezek ellenőrzését, a védőfelszerelésről való gondoskodást, és a munkavédelemhez szükséges intézkedések meghozatalát.

Lényeges eleme a törvénynek, hogy a meghatározza a legfontosabb definíciókat is, amelyek közül a témát érintőek a következők³⁴⁷:

Baleset: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akarától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri. Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menetközben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.³⁴⁸

³⁴⁷ Bányászati munkabaleset: az a munkabaleset, amely a bányafelügyelet hatósági felügyelete alá tartozó tevékenységek végzése során bármely munkáltatónál következett be.

további lényeges definíciók: Súlyos az a munkabaleset (bányászati munkabaleset), amely a) a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét vesztette), magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását; b) valamely érzékszerv, érzékelőképesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta; c) orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást; d) súlyos csonkulást, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek); e) beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.

Kockázat: a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.

Megelőzés: a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése.

Munkaeszköz: minden gép, készülék, szerszám vagy berendezés, amelyet a munkavégzés során alkalmaznak vagy azzal összefüggésben használnak (kivéve: az egyéni védőeszköz).

Munkahely: minden olyan szabad vagy zárt tér (ideértve a föld alatti létesítményt, a járművet is), ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak. Munkahelynek kell tekinteni a mást nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozó (akkor is, ha egyéni céget alapított) munkavégzési helyét e törvénynek a 9. § (2) bekezdésében meghatározott rendelkezései tekintetében.

³⁴⁸ Az Mvt. definíciójából már láthatjuk, hogy a munkabaleset megállapítása teljes mértékben független a munkáltató és a munkavállaló tevékenységétől és közrehatásától. Mindez jól érzékelhetően ellentétes az új Mt. előző fejezetben bemutatott szabályaival, ahol összességében mégis értékelést nyernek ezek a szempontok.

Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve

b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

A fenti definíciók alapján látható, hogy a munkabaleset és a foglalkozási megbetegedés elkülönül a társadalombiztosítási ellátás fogalomrendszerétől, valamint a munkáltató kárfelelősségétől.³⁴⁹

Emellett a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 52. § (1) bekezdése határozza meg az *üzemi baleset* fogalmát, amely társadalombiztosítási szempontból bír jelentőséggel.³⁵⁰ Eszerint üzemi baleset „*az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (a továbbiakban: úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.*”

Az Ebtv. szerint nem minősül üzemi balesetnek az a baleset, amely

- a.) kizárólag a sérült ittassága miatt, vagy
- b.) munkahelyi feladatokhoz nem tartozó engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során, vagy
- c.) a lakásról (szállásról) munkába, illetőleg a munkából lakásra (szállásra) menet közben indokolatlanul nem a legrövidebb útvonalon közlekedve, vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történt.

A munkabaleset és az üzemi baleset közötti eltérés – a hasonlóságok ellenére – leginkább a rendeltetésükben jelentkezik. A munkabaleset jelentősége, hogy ez alapozza

³⁴⁹ BÉRDI András: *A munkáltató kárfelelőssége és a munkavédelem* in: HR&Munkajog, 2013. 10. szám 29.

³⁵⁰ BÉRDI i.m. 29.

meg a munkáltató kivizsgálási és bejelentési kötelezettségét, míg az üzemi baleset egy társadalombiztosítási fogalom, amely a baleseti ellátásokra való jogosultságot eredményezi.³⁵¹

Fontos különbséggé jelenik meg, hogy a munkabalesetnek csak a szervezett munkavégzés³⁵² során, vagy azzal összefüggésben történt balesetek számítanak. Ezzel szemben az üzemi balesetknél elégséges, hogy a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésbe érje, tehát nem korlátozódik a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokra.

További eltérést jelent a két fogalomhoz rendelt ellátási forma. Az Ebtv. 51. § alapján baleseti ellátás (baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz és baleseti járadék) csak üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén jár. Ebben az esetben – baleseti táppénzként - az Ebtv. 55. § (7) bekezdése alapján a törvényben rögzítettek szerint számított jövedelem 100%-a jár (úti baleset esetén 90%), míg munkabaleset esetén a munkavállalónak az Mt. szerinti 15 nap betegszabadság (amelyre a távolléti díj 70%-a jár), majd ezt követően táppénz (legalább két évi biztosítási idővel rendelkező számára a jövedelem naptári napi átlagának 60%-a, míg két évnél rövidebb biztosítási idő, fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás, ápolás esetén a jövedelem naptári napi átlagának 50%-a)³⁵³ folyósítására van lehetőség.

³⁵¹ BÉRDI i.m. 30.

³⁵² Mvt. 87.§ 9.: *Szervezett munkavégzés*: a munkaviszonyban - ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést -, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírósági szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat, a szabálysértési határozat alapján a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyongazdálkodásában lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyen, illetve ideiglenes építési munkahelyen, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, a rendvédelmi szervezetenél, az Országgyűlési Őrségnél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység, és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.

³⁵³ Ebtv. 48.§ (8) bekezdés

IV.2.3.A munkavégzésre vonatkozó további, lényegesebb munkavédelmi jogszabályok

Az Mvt. mellett a munkavédelem területén alacsonyabb szintű jogszabályokban is rendezésre kerülnek egyes kérdések. Ezek közül kiemelést érdemel a *munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet*, amely az Mvt.-hez képest részletesebb, konkrétabb előírásokat tartalmaz a munkáltató felé.³⁵⁴

A rendelet értelmében (összhangban a 89/654/EGK irányelvvel) a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az irányítása alá tartozó valamennyi területen a munkahelyek kialakítása és üzemeltetése feleljen meg az e rendeletben meghatározottaknak, továbbá a munkavédelemre vonatkozó egyéb szabályoknak, a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelményeknek. Ennek keretében a munkáltatónak a veszélyek felmérése, a munkafolyamatok során használt anyagok, berendezések megfelelőségének biztosítása, a munkakörnyezet takarítása és tisztítása, valamint karbantartása során figyelemmel kell lennie az előírásokra. Fontos eleme a rendeletnek, hogy konkrétan meghatározza azokat a minimális elvárásokat, amelyeknek az egyes munkahelyeknek meg kell felelniük (pl. hőmérséklet, szellőzés, menekülési útvonal, világítás, stb.), és amelyek ily módon egy esetleges munkaügyi ellenőrzés során az ellenőrzés részét képezhetik³⁵⁵.

További lényes jogforrás *a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjét szabályozó 14/2004. (IV.19.) FMM rendelet*. Ezen jogszabály tartalmazza a munkaeszköz megválasztásának fő szempontjait, valamint az eszközök ellenőrző felülvizsgálatának szabályait. A rendelet kiter a munkaeszközök használatára, a használathoz kapcsolódó tájékoztatás és oktatás szabályaira, a munkaeszközök helyes elhelyezésére és rögzítésére is, ezáltal töltve meg tartalommal az Mvt. általános szabályrendszerét, valamint meghatározva az érintett területhez tartozó alapvető definíciókat³⁵⁶.

A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeit a 65/1999. (XII. 22.) EüM

³⁵⁴ BUKAI Balázs: *Munkavédelmi követelmények*, Munkaadó Lapja, 2002/5, 46.

³⁵⁵ PIRTYÁK Zoltán: *Minimális követelmények a munkavédelemben*, Cégvezetés, 15. évf. 6. sz. / 2007, 61.

³⁵⁶ PIRTYÁK Zoltán: *Minimális követelmények a munkaeszközökkel szemben*, Cégvezetés, 15. évf. 6. sz. / 2007, 72.

rendelet határozza meg, amely valamennyi szervezett munkavégzésre előírja³⁵⁷a szükséges védőfelszerelés használatát a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy gondoskodjon arról, hogy a védőeszköz úgy nyújtson védelmet a munkakörnyezeti kockázatokkal szemben, hogy önmaga ne idézzon elő további veszélyt; feleljen meg a munkavégzés körülményeinek; az ergonómiai követelményeknek és a munkavállaló egészségi állapotának megfeleljen; igazítás elvégzése után illeszkedjen viselőjére.³⁵⁸

A fent említett jogszabályokon kívül az egyes ágazati munkavégzésekre további rendeletekben találhatóak a részletszabályok, amelyek – mivel a témához nem kapcsolódnak – nem kerülnek részletesen bemutatásra.

Lényeges kérdés azonban, hogy a bemutatott szabályok milyen felelősségi rendszerben helyezkednek el, és megsértésük milyen szankciót eredményez a munkáltató oldalán. A következő fejezetben ezt mutatom be.

IV.2.4. A munkavédelmi törvényen alapuló felelősség jogszabályi háttere

A munkavédelmi törvény a munkáltató számára egy elkülönült, önálló felelősségi formát teremt, amely a törvényből eredő, és az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeihez szükséges szabályok megsértéséből, esetlegesen mulasztásából fakad, és amelynek eredménye az, hogy a szabályok megsértése, illetve a követelmények elmulasztása esetén az Mvt. 82. § (1) bekezdése alapján a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírság kiszabását rendeli el.

Ennek alapját az Mvt. 81. § (1) bekezdése teremti meg, amely szerint „a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el.” Ugyanezen jogszabályhely (4) bekezdése szerint a munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed:

a) a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;

³⁵⁷ 4.§ (1) bekezdés

³⁵⁸ lásd bővebben pl.: EÖRI Tiborné: *Egyéni védőeszközök I*, Munkaadó Lapja, 2000/4, 28-29

b) a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;

c) a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendelet 17. § (1) bekezdése értelmében *„a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság, továbbá a munkavédelmi felügyelőségek, illetve munkavédelmi felügyelők ellátják az általános munkavédelmi hatósági feladatokat. A munkavédelmi feladatok ellátása kiterjed a munkabiztonság és a munkaegészségügy hatósági feladataira. A munkavédelmi felügyelő a munkavédelmi felügyelőség illetékességi területén valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthat, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől és telephelyétől.”*

Ugyanezen paragrafus (4) bekezdése szerint *„a munkavédelmi bírság kiszabására első fokon annak a munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervnek a vezetője jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzött munkahely található.”*

A Kormányrendelet 19. § (1) bekezdése kimondja, hogy munkaügyi hatósági feladatokat a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság és a munkaügyi felügyelőségek, illetve a munkaügyi felügyelők látják el, mely keretében a (4) szerint a munkaügyi felügyelő a munkaügyi felügyelőség illetékességi területén valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthat, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől és telephelyétől.

Láthatjuk tehát, hogy ezen szabályok megsértése önálló közigazgatási eljárást, és önálló szankciót eredményez, amely kifejezetten elkülöníthető a munkajogban ismeretes kártérítéstől.

IV.2.5. A munkavédelmi törvényen alapuló felelősség sajátosságai az Mt. tükrében

Az Mvt. 54.§ (1) bekezdése kötelező jelleggel írja elő a munkáltató számára a munkavédelmi szabályok betartását, amely a fentiekben bemutatottak szerint nem korlátozódik az Mvt.-ben rögzített előírásokra, hanem az adott jogviszony jellegzetességeit is szem előtt tartó, alacsonyabb szintű jogszabályokban is részletezett valamennyi további kritériumnak meg kell felelnie a foglalkoztatásnak. Ezen kötelezettség önmagában azonban üres lenne, ha a jogalkotó nem rendelne hozzá olyan szankciórendszert, amely alkalmas arra, hogy a munkáltatókat rászorítsa a jogkövetésre.

Mint ahogy az korábban is kifejtésre került, a Munka Törvénykönyvében foglalt, szorosabb értelemben vett munkajogi felelősségi rendszer alapján a munkáltatót terhelő felelősség objektív alapú, azonban kimentési okot enged. A munkajogi kárfelelősség fő célja a reparáció a (jogellenes) magatartás eredményeinek eltüntetése,³⁵⁹ és csak másodlagosan jelenik meg a prevenció, amely szerepe, a munkáltatók rászorítása azon tevékenységek elvégzésére, amely a munkavállalók egészségét, testi épségét, és vagyoni érdekeit biztosítja.³⁶⁰ Ezzel szemben a munkavédelmi törvény és a 323/2011. (XII. 28.) Kormányrendelet alapján a munkaügyi felügyelőség jogosult munkaügyi bírság kiszabására.³⁶¹ A Munkavédelemről szóló törvény 81. és 82. §-a szerinti szankció célja azonban csak közvetetten a prevenció, amit a Legfelsőbb Bíróság a Kfv.VI.28.789/1998. (BH 501/2001.) döntésében is kifejtett, mely szerint a munkavédelmi bírság „célját” tekintve a veszélyeztetés mértékét szankcionálja, és a mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelését veszi alapul.

A bírság az Mvt. miniszteri indokolása szerint olyan „objektív alapú államigazgatási szankció, amelynek jellemzője, hogy vétkességtől függetlenül a szabálysértés miatt alkalmazható bírságot lényegesen meghaladó összegben, és nem természetes személlyel, hanem a munkáltatókkal szemben alkalmazható”. A törvény tartalmazza, hogy a munkavédelmi bírság – szemben a Munka Törvénykönyve szerinti felelősséggel – alapvetően megelőző céllal jön létre, ami a megelőzés mellett a reparációt is szolgálja. A munkaügyi bírság azon az elven nyugszik, hogy a

³⁵⁹NAGY László: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964, 10.

³⁶⁰GYULAVÁRI Tamás (szerk.): 374.

³⁶¹SZLACSIN Fatime: *Munkaügyi Ellenőrzés a cégnél*, Cégvezetés, 2007. április, 65.

„nemzetgazdaság joggal várja el a munkáltatótól, hogy ha más személyeket alkalmaz gazdasági céljai megvalósításához, akkor biztosítsa a foglalkoztatás biztonságát, és csak olyan munkaeszközöket készítsen, használjon, forgalmazzon, amelyek munkavédelmi szempontból kielégítőek.”

A fentiekből következik, hogy a munkavédelmi törvényen alapuló felelősség elkülönül a munkajogi felelősségtől, sajátos felelősségi formát hozva létre.³⁶² A két felelősség célját tekintve tehát eltérő irányt mutat, azonban a gyökerük azonos, ez pedig a munkavállaló védelme a munkavégzés során. Az egyik forma ezt a védelmet úgy szolgálja, hogy a munkavállalónak, mint egyénnek biztosítja a kedvező kártérítési lehetőséget a vétkességre tekintet nélkül szabályokkal. A másik forma a munkavállalókat, mint kollektívát védi, hiszen a munkavédelem szabályai alapvetően össztársadalmi érdeket szolgálnak. Eme utóbbi védelemhez csatlakozik a társadalombiztosítás amely a következő (IV.3.) fejezetben kifejtettek szerint járul hozzá a munkáltató jogkövető magatartásra szorításához.

Érdekes, hogy ameddig a munkajogi kártérítésben a kár fogalma és az alanyi érintettek körülhatárolhatóak (amit a bíróságok döntéseikben fokozatosan tágítanak), addig a munkavédelem vonatkozásában bármilyen szabályszegés ténye konkrét káresemény nélkül is megjeleníti a jogsérelmet, sőt a társadalombiztosítás esetében a munkáltató olyan károkat köteles megfizetni, ami nem is a munkavállaló oldalán, hanem a társadalombiztosítás forrásaiban keletkezett.

A munkavédelmi szabályok további jellegzetessége, hogy a szankcionálásra, annak érvényesítésére, illetőleg kiszabására a munkavédelmi hatóság jogosult közigazgatási eljárás keretein belül, amely eljárás eredménye a bíróságot kiszabó közigazgatási határozat, míg a munkajogi kártérítési felelősség a károsult által indított polgári peres eljárás keretei között vizsgálendő, amely eljárás ítélettel zárul. (Megjegyzendő, hogy a munkavédelmi bíróságot kiszabó határozattal szemben is van lehetőség szűken bírói út alkalmazására, ez azonban a Pp. XX. fejezetében foglalt közigazgatási perek csoportjába tartozik.)

A két felelősségi forma közötti további eltérés, hogy a munkajogi felelősség esetén a bíróság azt vizsgálja, hogy a munkáltató objektív - tehát egy perben lényegében vélelmezett – felelősségével szemben van-e mód kimentésre, míg a közigazgatási

³⁶²JUHÁSZ Katalin: *A munkahelyi balesetek, a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés és a jogi személy munkáltató felelősségének kapcsolata*, Studia Juvenum, 2007. ([2. évf.]) [1. sz.] 101.

eljárásban a hatóság a munkavédelmi szabályok betartását kéri számon. Ezekben a perekben azonban a munkáltató mentesülése lényegében fel sem merülhet, mivel egy adott munkavédelmi szabály megsértése objektíve igazolható vagy cáfolható. Az Mvt. szabályai alapján utólagosan vizsgálják visszafelé tekintve, hogy egy adott baleset milyen munkavédelmi szabályok miatt következett be, így a munkáltató károkozás előtti tudatállapota indifferens.

Ezen felelősség azonban nem pusztán a konkrét munkavédelmi normasértés esetén jelenik meg. A Legfelsőbb Bíróság egy – később tárgyalt – ítéletében kifejtette, hogy bár a balesetet okozó jármű megfelelt a munkavédelmi előírásoknak (tehát a munkáltató nem hibázott), mégis, önmagában az, hogy olyan baleset történhetett a munkavégzés során, ami objektíve megelőzhető lett volna, a felelősség kimondását lehetővé teszi annak ellenére, hogy az adott járműre nézve ilyen átalakítási kötelezettség a munkáltatót nem terhelte.³⁶³

Míg a munkaügyi perekben a kártérítés feltételeként jelenik meg a felek közötti munkaviszony megléte, illetőleg az, hogy a munkavállalót (károsultat) ténylegesen kár érje, addig a közigazgatási eljárásban a munkaviszony fennállta nem feltétel, és az sem, hogy a munkáltató foglalkoztassa a munkavállalót. A munkavédelmi felelősség megállapításához két tényállási elem szükséges az Mvt. 82. §-a szerint. Az egyik, hogy a munkáltató a munkavédelmi követelmények teljesítését elmulassza, míg a másik az, hogy a munkavállaló életét, testi épségét, vagy egészségét veszélyeztesse súlyosan.

A törvény indokolása szerint³⁶⁴ súlyos veszélyeztetést jelent az egészség, testi épség közvetlen veszélyeztetése, vagy a munkavállalók nagyobb (háromnál több személy) csoportjának veszélyeztetése.

³⁶³ Mfv/K.IV.10.865/2007/7

³⁶⁴ Mvt. 81-82. §-hoz fűzött indokolás

IV.2.6. A két felelősségi forma találkozásának problematikája

Mint ahogyan azt láthatjuk, a munkajogi felelősség megváltozott szabályai alapján a munkaügyi bíróságoknak a vétkességet nem igénylő, objektív felelősségből kiindulva kell a munkáltató esetleges kimentési okait vizsgálni, addig a munkaügyi hatóságnak, ugyanabban a tényállásban nincs lehetősége kimentést vizsgálni. A hatóság ezirányú álláspontja esetlegesen a munkaügyi bírság összegében jelenhet meg, azonban a felelősség az esetek elsöprő többségében adott.

Kérdésként merülhet fel ugyanakkor számos olyan eset, amelyek megítélése korántsem egyértelmű.

Példaként álljon egy fiktív tényállás:

Az új Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Ebből következően a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket, eszközöket a munkavállaló biztosítja, azaz a munkáltatónak megszűnik a ráhatása arra, hogy azt meghatározza, hogy a munkavállaló milyen eszközzel végez munkát.

Nem vitatott ugyanakkor, hogy a munkáltató ellenőrzési kötelezettsége, valamint az új Mt. 51. § (4) bekezdésében rögzített, egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása alól nem mentesül a munkáltató, tehát elvileg a munkavégzés megkezdése előtt, majd a munkavégzés során folyamatosan ellenőriznie kell azt, hogy a munkavállaló által biztosított eszközök megfelelnek-e a vonatkozó előírásoknak.

A gyakorlatban azonban a kérdés komplexebb, mivel a leggyakrabban a munkavállalók nincsenek a szükséges jogszabályi környezet ismeretében birtokában, így módon azt sem tudják gyakran felmérni, hogy az általuk jónak gondolt eszköz megfelel-e az előírásoknak.

Amennyiben nem, úgy felmerül a kérdés, hogy a munkáltató szankcionálhatja-e ezt a nyilvánvaló szerződésszegést, illetőleg kártérítési igénnyel felléphet-e a munkavállalóval szemben az ebből eredő kára megtérítése iránt.

Amennyiben az eszköz látszólagosan megfelel a követelményeknek (de például rejtett hibája van), úgy szintén felmerül a munkáltató mentesülésének kérdése,

pontosabban az, hogy a munkavégzés megkezdése előtt dokumentálhatóan ellenőrzött eszköz munkavégzés közbeni meghibásodása, és az ebből eredő felelősség alól sikeres lehet-e az exkulpáció, hiszen a törvényi feltételek (ellenőrzési körén kívül eső, előre nem látható ok) elvileg fennállnak.

Mindezek felvetése azért indokolt, mert bár ameddig a fenti esetekben munkaügyi bíróság előtt a munkáltató sikeres mentesülés mellett pernyertes lehet, addig a munkavédelmi eljárásban a mentesülése fel sem merülhet, jóllehet a tényleges eseményekre igen távoli ráhatása van.

IV.3. A munkajogi és a munkavédelmi szabályok társadalombiztosítási aspektusai

Mint ahogyan már arra a dolgozat bevezetőjében is utalást tettem, az általam vizsgált rendszerek közötti ellentétek egyik fő oka az eltérő rendeltetésükben keresendő, azaz abban, hogy más életviszonyokat kívánnak szabályozni különböző eszközökkel. Az eltérő életviszonyok ellenére azonban a mindennapok során ezen rendszerek találkoznak egymással, így az egyediesített megoldások problémák forrásaivá is válnak. Ebből adódóan a hipotézisben foglaltak megválaszolására indokolt a társadalombiztosítási szabályok esetén felmerülő kérdések és szabályozási anomáliák bemutatása. Ebben a fejezetben azokat a problematikus pontokat mutatom be, amelyek a munkahelyen történt baleset vagy foglalkozási betegség esetén a három rendszer találkozásakor a különböző szemléletből adódóan felmerülhetnek.

A társadalombiztosítás rendeltetése, hogy a biztosított részére „biztonságot nyújtson”,³⁶⁵ azaz jogszabályban meghatározott módon és esetekben azonnali helytállásként megélhetést, illetőleg támogatást nyújtson a biztosított számára,³⁶⁶ ami egyúttal az Alaptörvény XIX. cikkében rögzített szociális biztonság érvényesülését is jelenti. A társadalombiztosítás szabályozása elsődlegesen a megélhetést biztosító jövedelem-kiesés esetére nyújt helyettesítő és kiegészítő ellátást a munkajövedelem helyett.³⁶⁷ Ennek megfelelően a társadalombiztosítás szabályai elsődlegesen azon elv mentén kerültek kialakításra, hogy meghatározzák az ellátásokra jogosultak körét, az egyes ellátások fajtáit, mértékét és időtartamát valamint az ellátások igénybe vételének módját és jogi hátterét. A szabályozás jellegéből adódik, hogy a jogszabály konkrétan

³⁶⁵ MIHÁLYI Péter: *Az egészségbiztosítás reformjának fogalmi keretei*, Esély 2007/5 29.

³⁶⁶ CÚCZ: *Szociális jog* i. m. 11.

³⁶⁷ ROSNER Vilmos: *Önálló balesetbiztosítási ág kialakulása*, Gazdaság és Jog, 2001/2, 18.

meghatározza azt is, hogy az egyes ellátások milyen élethelyzetben vehetőek igénybe, azaz ki, mire és miért lesz jogosult.³⁶⁸ Általánosságban megállapítható, hogy szemben a munkajogi szabályokkal a társadalombiztosítás rendelkezései alapvetően kógensek és a kötelező részvétel talaján állnak.³⁶⁹ A kötelező részvétel és a biztosított jogviszony automatikus létrejötte ahhoz a társadalmi elváráshoz, mondhatni vélelemhez kapcsolódik, hogy a társadalom tagjai a megélhetésüket a munkával szerzett keresményükkel biztosítják. Ebből kiindulva a későbbi megélhetésüket, azaz a járulékfizetésüket is ehhez az életszakaszhoz célszerű kapcsolni, vagyis a munkaviszony – a társadalombiztosítás keretei között a biztosított jogviszony főszabályaként – a jogosultság kiindulási alapja.³⁷⁰ A törvény alapelveként deklarálja, hogy az állam az egyes ellátások forrásai tekintetében mögöttes felelősséget vállal, tehát a szükséges fedezet akkor is biztosított, ha az erre elkülönített kiadások a bevételeket meghaladják.

A szabályozás célját az Alkotmánybíróság egy korai döntésében – a baleseti ellátásokhoz kapcsolódó társadalombiztosítási ellátásokkal összefüggésben – következők szerint fogalmazta meg: *„A társadalombiztosítás a biztosítottak - halála esetén hozzátartozójának - az üzemi baleset, illetve foglalkozási betegség következtében beálló időleges, vagy végleges munkaképesség csökkenés, illetve munkaképtelenség esetére nyújt ellátást. ... Az ellátások megállapításának feltétele a baleset üzemi jellege, a betegség foglalkozási jellege, továbbá az, hogy a munkaképesség csökkenése, a munkaképtelenség, a halál az üzemi balesettel vagy a foglalkozási betegséggel okozati összefüggésben álljon.”*³⁷¹

A társadalombiztosítás jellegzetességéből adódóan, annak ellenére, hogy az előzőekben bemutatottak szerint előzetesen feltételezi, sőt elvárja a munkaviszony meglétét, mégis eltérést mutat a munkajogi és a munkavédelmi törvény szemléletétől, amely szükségképpen eredményezi a három szabályozási rendszer ellentmondásosságát. Jelen fejezetben kizárólagosan a baleset esetére nyújtandó ellátásokat vizsgálom meg, mivel munkáltatói kártérítés illetőleg a munkavédelem szabályai e szabályok kapcsán bírnak relevanciával.

³⁶⁸ SZÜCS László: *A társadalombiztosítás jogi szabályozásának kérdései*, Jogtudományi közlöny, 1989/6, 310.

³⁶⁹ PRUGBERGER Tamás: *Szemponatok a magyar társadalombiztosítás elkezdett reformja korrekciójához és továbbviteléhez a nyugat-európai társadalombiztosítási rendszerek tükrében*, Magyar Közigazgatás, 2001/2, 87.

³⁷⁰ RAB Henriett: *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*, HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012., 27.

³⁷¹ 2183/B/1991 AB határozat

A magyar szabályozásban az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás egymástól elkülönül, amely rendszeren belül a baleset esetére járó ellátások külön-külön szabályozást nyernek. Amennyiben tehát egy munkavállaló a munkavégzés közben balesetet szenved, úgy a társadalombiztosítási ellátások közül a baleseti ellátásokra³⁷² válik jogosulttá.³⁷³ A következőkben eme baleseti ellátások szabályainak különlegességeit részletezem.

A társadalombiztosítási szabályok első jellegzetessége a felelőség alanyi köre, amely mind az Mt. mind pedig az Mvt. fogalomrendszerétől eltér, mivel az egyes jogviszonyokban külön nevesíti a címzettet, tehát azt, akit az adott jogviszonyban társadalombiztosítási szempontból jogok és kötelezettségek illetnek meg.

Míg a munka törvénykönyve általánosan fogalmaz, amely szerint a munkáltató bármilyen jogképes személy lehet,³⁷⁴ mind az Mvt. mind pedig a Tbj. részleteiben kifejtve határozza meg a munkáltató³⁷⁵ és foglalkoztató³⁷⁶ fogalmát.³⁷⁷ Társadalombiztosítási szempontból ennek oka az, hogy a törvény a foglalkoztató-biztosított relációjában a kötelező részvétel elvéből kiindulva kimondja, hogy a biztosítási jogviszony az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre.³⁷⁸ Ebből következik, hogy a munkáltatóra (foglalkoztatóra) a jogalkotó bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási és levonási, járulékfizetési és bevallási kötelezettséget telepít, azaz a foglalkoztatónak a munkajogi jogviszonyból eredőeken túl az állam irányába az említett szabályok alapján további feladatai keletkeznek.³⁷⁹ Ugyanakkor a foglalkoztatói kötelezettségek a munkaviszonytól el is különülhetnek, illetőleg a munkáltató is mentesülhet egyes foglalkoztatói kötelezettségek alól, mely a következőkben részletezett joghézagokat eredményezheti.

³⁷² baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, baleseti járadék, baleseti hozzátartozói nyugellátás
³⁷³ SOMOGYI Péter – KAPPEL Istvánné: *Munkafeltételek, foglalkozási ártalmak, foglalkozási megbetegedések munkaügyi, munkavédelmi, munkaegészségügyi és társadalombiztosítási kezelésének összefüggései*, Munkaügyi Szemle, 1993/12, 21.

³⁷⁴ Mt. 33. §

³⁷⁵ Mvt. 87.§ 8. pont

³⁷⁶ Tbj. 4.§ a) pont

³⁷⁷ ROSNER Vilmos: *Méltányosság gyakorlása az egészségbiztosítás területén*, Magyar Jog, 2001/4, 230

³⁷⁸ ROSNER Vilmos: *A baleseti ellátások új rendszere 1998. január 1. napjától*, Magyar Jog, 1999/1, 27

³⁷⁹ ifj. BECKER Tibor: *A gazdasági társaságok és a társadalombiztosítás*, Magyar Jog, 1998/9. 551.

A munkáltatót illető eltérő fogalmi rendszer azonban egyúttal azt is jelenti, hogy amíg a biztosítási jogviszony egyik aspektusában a kötelezettségek címzettje egyértelmű, úgy egy másik megközelítésből pedig a szabályozási kör eltérése miatt más elvek érvényesülésére nem kerül sor, vagyis az Mt. és a Tbj. között teljes átfedés nincs, így előfordulhat, hogy a munkáltató nem válik foglalkoztatóvá. Erre szolgál példaként a BH 234/2011 számú eseti döntés. Az irányadó tényállás szerint a munkáltató felszámolási eljárás alá került, és az Országos Egészségbiztosítási Pénztár a munkáltatóként megjelenő felszámolót mulasztási bírság megfizetésére kötelezte az adatszolgáltatási kötelezettség elmaradása miatt. A perben eldöntendő kérdés a felszámoló jogállása volt a Tbj. fényében. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a felszámoló nem minősül a biztosított foglalkoztatójának, ezért a foglalkoztatót terhelő mulasztási bírság megfizetésére nem kötelezhető. A döntés kimondja, hogy a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye elválhat, utóbbi lehet a munkáltatótól független természetes vagy jogi személy, de ez a munkaviszony alanyait (jogaikat és kötelezettségeiket) nem érinti, a munkáltatói jogkör gyakorlója nem válik munkáltatóvá. A munkavállalónak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyára, azaz a munkaviszonyára tekintettel a járulékalapot képező munkabért a munkáltató fizeti abban az esetben is, ha erről a munkáltatói jogkört gyakorló felszámoló intézkedik. Az előbbiekből következően a felszámoló a Tbj. 4. § a) pontja szerint nem minősült a táppénzigényt érvényesítő biztosított foglalkoztatójának, ezért a foglalkoztatót terhelő mulasztási bírság megfizetésére jogszerűen nem volt kötelezhető.

A döntés abból a szempontból is figyelemre méltó, hogy a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 47. § (5) bekezdése alapján a *„felszámolás kezdő időpontjától - a jogszabályok, a kollektív szerződés és a belső szabályzatok és a munkaszerződések keretei között - a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat, és teljesíti a kötelezettségeket.”* Az idézett törvényhelyből azonban az is következik, hogy az ezen jogok és kötelezettségek megsértéséből eredő munkajogi felelősség címzettje a felszámoló, azonban társadalombiztosítási szempontból a törvény hatálya nem terjed ki rá.

Ehhez kapcsolódóan érdekességként említhető, hogy az adott foglalkoztatási jogviszonyban a munkavédelmi törvény alapján a felszámoló munkáltatói mivolta megállapítható lenne, hiszen amennyiben szervezett munkavégzés keretében a

munkavállalót foglalkoztatja, úgy értelemszerűen a munkavédelmi szabályok is irányadóak lesznek.

Egy másik problematikus kör az Mvt. és a Tbj. ellentmondása, vagyis az, hogy önmagában azonban a szervezett munkavégzés – bár munkavédelmi szempontból relevanciával bír – nem eredményez joghatást a társadalombiztosítás oldaláról tekintettel arra, hogy a Legfelsőbb Bíróság egyik döntése³⁸⁰ alapján a szervezett társadalmi munka szervezője a megtérítési kötelezettség szempontjából nem minősül foglalkoztatónak. A perben eljáró bíróságoknak abban kellett állást foglalni, hogy felperesnek, - aki a tulajdonát képező erőgép üzemzavara elhárítása érdekében téves csörlővezérlést hajtott végre, és ez vezetett a sérült jobb kezének roncsolódásához - az Ebtv. 67. §-a, illetve 68. §-a alapján fennállhat-e a megtérítési kötelezettsége. Ennek körében a bíróság kifejtette: *„az Mvt. 87. §-ában meghatározottakat ugyanis annak a törvénynek – az Mvt.-nek (a szerző) – az alkalmazása körében lehet alapul venni, az Ebtv. alkalmazása tekintetében az Ebtv.-ben és a Tbj.-ben meghatározott fogalmakat kell alkalmazni.”* Ebből következően sem a felperes, sem a szervezett társadalmi munka szervezője nem minősült foglalkoztatónak, mivel az Ebtv. 1. § (1) bekezdés a) pontja alapján alkalmazandó Tbj. értelmező rendelkezéseit tartalmazó 4. és 5. § értelmében nem tartoznak a törvényben meghatározottak szerinti biztosítottat foglalkoztatók körébe.

A fentiekből adódóan láthatjuk, hogy az alanyokat érintő eltérő fogalmakra rámutató problémafelvetés nem hipotetikus. A bemutatott jogesetek egyértelműen igazolják azt, hogy a munkajogi, munkavédelmi és a társadalombiztosítási szabályok fogalomrendszere közötti ellentmondások és rések konkrét ügyekben eredményeznek eldöntendő kérdést a bíróságok számára, aminek az eredményeképpen előállhatnak olyan helyzetek, hogy az egyébként kézenfekvőnek és jogszerűnek tűnő felelősségi szabályok a „tétélesjog ellentmondásai”³⁸¹ miatt nem tudnak érvényesülni.

A második fontos eltérés a szankcióra okot adó cselekmények köre, azaz, hogy az egyes jogviszonyokban a munkáltatói (foglalkoztatói) oldalon állókat milyen kötelezettségek terhelik. Az Mt. szerint a munkáltató kötelessége a munkavállaló

³⁸⁰ BH 2004.297

³⁸¹ SZIGETI Péter: *A szociális jogállam követelményeinek helyzete alkotmányos berendezkedésünkben: jelen, múlt és jövő?*, Magyar Jog, 2001/5, 264

munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti foglalkoztatása, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása.³⁸² Emellett a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit is, amely vonatkozásában az Mvt. tartalmazza a releváns szabályokat. Ezek a törvény III. fejezetében (Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei), valamint a IV. fejezetben (A munkáltatók és a munkavállalók kötelességei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában) kerülnek kifejtésre.

Amennyiben a fenti szabályokat a munkáltató megszegi, úgy a munkavállaló számára a munkajogi relációban megnyílik az út az igényérvényesítés felé, azaz a munkáltatóval szemben az Mt.-ből eredő kötelezettség megszegése alapján kárigénnyel léphet fel.

Hasonló megállapítás tehető az Mvt. kapcsán is: a 82. § (1) bekezdés kimondja, hogy *„a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval vagy a 40. § (2) bekezdésében meghatározott összehangolási kötelezettség megvalósításáért felelős személlyel vagy szervezettel szemben.”* Így ha a törvényi előírásokat a munkáltató megszegi, a szabályszegés „sértettje”, az állam közhatalmi eszközökkel lép fel a jogsértővel szemben, és törvényben meghatározott joghátrányt alkalmaz.

Szemben a munkajogban a munkáltatót terhelő általános és teljes kártérítési felelősséggel, az Ebtv. 51. § (1) bekezdése rögzíti, hogy baleseti ellátás üzemi baleset vagy foglalkozási betegség esetén jár.³⁸³ Ebből a megfogalmazásból két megállapítás tehető: egyrészt a baleseti ellátás egyrészt kizárólag ezen két esemény bekövetkeztekor jár, tehát e körben az állam helytállási kötelezettsége lényegesen szűkebb a munkáltatóénál. Másrészt azonban az is látható, hogy a baleseti ellátásnak nem feltétele a más jogviszonyok szerinti felelősség megállapíthatósága, azaz a helytállási kötelezettség független attól, hogy a baleset vagy a foglalkozási betegség kialakulásának felelőse az eljárásban ismert-e.

³⁸² Mt. 51. § (1) bekezdés

³⁸³ ROSNER Vilmos: A baleseti ellátások új rendszere 1998. január 1. napjától, Magyar Jog, 1999/1, 25.

A szabályozás további – az alkotmányos jog mivoltából eredő³⁸⁴ – jellegzetessége, hogy azáltal, hogy a törvény konkrétan meghatározza a jogosultság formáit és tartalmát egyúttal az is rögzíthető, hogy mindaddig, ameddig a jogosult a jogszabályban foglalt feltételeknek megfelel, számára a baleseti ellátást folyósítani kell függetlenül a jogviszonyon kívül eső egyéb történésektől, perekétől. Ezt támasztja alá az is, hogy maga az Alaptörvény is elismeri az állam szociális felelősségét.³⁸⁵

Ennél a pontnál érkezünk el a társadalombiztosítás és a munkavédelem legfontosabb kapcsolódási pontjához. Az Ebtv. 67. § (1) bekezdése szerint „*a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.*” Ehhez kapcsolódik még a Tny. 87. § (1) bekezdése, miszerint „*a foglalkoztató köteles megtéríteni a baleseti hozzátartozói nyugellátást, ha a baleset annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező - a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 11-12. §-a szerinti - munkavédelemre vonatkozó szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget. Ugyanilyen megtérítési kötelezettség terheli a foglalkoztatót akkor is, ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.*”

A két jogszabályhely a foglalkoztató számára tehát kötelezettséggént írja elő a teljes egészségbiztosítási ellátás és baleseti hozzátartozói nyugellátás megtérítését szándékos károkozás, illetőleg vétkes kötelezettségszegés esetére. A szabályozás terén három dolgot kell kiemelni: az első, hogy az Ebtv. szerinti megtérítési kötelezettség nem csak a baleseti ellátásokra nézve ír elő kötelezettséget, hanem valamennyi, a balesettel összefüggésben kifizetett egészségbiztosítási ellátás kapcsán. A második, hogy az igényrel a társadalombiztosítási szerv kizárólagosan a foglalkozatóval szemben léphet fel, ami a fentebb már kifejtettek szerint nem feltétlenül esik egybe a munkáltatóval. Harmadrészt elképzelhető olyan szituáció is, ahol a munkáltató a sikeres mentesülési okok bizonyításával a munkajogi kártérítési felelősség alól mentesül, azonban a munkavédelmi szabályszegést a hatóság megállapítja, ennél fogva mind a

³⁸⁴ BALOGH Zoltán: *Paradigmaváltás lehetőségei a szociális jogok védelme terén*, Jogtudományi közlöny, 2005/9, 368.

³⁸⁵ RAB Henriett: *A szociális jogok alkotmányjogi megítélése*, Jogtudományi Közölny, 2009/6, 289.

munkaügyi hatóság előtti eljárásban, mind pedig a társadalombiztosítási eljárásban a munkáltatót marasztalni fogják.

A megállapításokból egyenesen következik azon kérdés felvetése: a foglalkoztató milyen ellátások vonatkozásában terheli ez a kötelezettség?

A válaszhoz előzetesen le kell fektetni, hogy a társadalombiztosítás kapcsán a balesetet megelőzően a munkáltató (foglalkoztató) kötelezettsége pusztán addig terjed, hogy egyrészt eleget tegyen a Tbj. 2. §-ban nevesített adminisztrációs kötelezettségének, és a (6) bekezdés szerint az ellátások pénzügyi fedezetéhez törvényben meghatározott járulék- és hozzájárulás-fizetési kötelezettségének. Ezen túlmenően azonban a törvényben nevesített esemény során az állam lesz az, aki a biztosítási díj (járulék) megfizetésére tekintettel³⁸⁶ az ellátást nyújtja az egészségügyi rendszeren keresztül, az ellátás jogosultja pedig a Tbj. 5. §-ban megjelölt biztosított. Így tehát az állam elsődleges helytállási kötelezettségét nem érinti az, hogy a balesetért vagy a foglalkozási betegségért felelős személlyel szemben érvényesít-e igényt avagy nem.³⁸⁷ Ebből eredően a biztosított jogosultsága nem szűkül le a szoros értelemben vett baleseti ellátásokra, hanem igénybe veheti az egészségügyi szolgáltatások teljes spektrumát (pl. háziorvosi ellátás, járóbeteg-szakellátás, szükség esetén fogászati ellátás, orvosi rehabilitáció, árhoz nyújtott támogatások, stb.). Továbbá megállapítható, hogy a Tbj. szerinti megtérítési igény teljesen független az Mt. szerinti kártérítési felelősség fennállásától, munkavállaló kártérítése hiányában, azaz a munkáltató kárfelelőssége nélkül is érvényesíthető.

A szabályból következik, hogy a foglalkoztatót teljes körű megtérítési kötelezettség terheli az egészségbiztosítási ellátás és a baleseti hozzátartozói nyugellátás tekintetében. Ezzel kapcsolatban merülhet fel jogosan az a kérdés, hogy vajon a foglalkoztatót terhelő megtérítési igény alkotmányosan igazolható-e, azaz a foglalkoztató által befizetett társadalombiztosítási járulék nem eredményezi-e azt, hogy a foglalkoztató is „biztosított” legyen?

A problémával az Alkotmánybíróság is foglalkozott a 964/B/2000 AB határozatában, ahol kifejtette, hogy a társadalombiztosításért fizetett járulék kettős: a biztosítottak (munkavállalók) vonatkozásában a kockázatközösség tagjaként fizetett

³⁸⁶ NÉMETH György: *Egészségbiztosítási alapmodellek*, Esély, 2007/5, 43.

³⁸⁷ 2183/B/1991 AB határozat indokolása

díjnak minősül, míg a foglalkoztató esetében közteher, ami ellenszolgáltatásra nem jogosít. A járulék célja e körben, hogy jogszabályban meghatározott módon a társadalombiztosítás működésének forrásoldalát szolgálja³⁸⁸.

Az említett határozatban az Alkotmánybíróság egy további nagyon fontos megállapítást tett a regressz-igény jogi jellegével kapcsolatban. Az indokolás hivatkozási alapja az Mt. szabályai szerinti, vétkességre tekintet nélküli és korlátlan munkáltatói felelősség kimondása a munkavállaló irányába a munkaviszonyból eredő károk kapcsán. Az Mt. ugyanakkor azt is tartalmazza, hogy a kártérítésből le kell vonni a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást.³⁸⁹ Ez – az Alkotmánybíróság szerint – azt jelenti, hogy a munkáltatónak a munkavállaló felé a megjelölt összeget már nem kell kifizetni, mivel azt a biztosított részére már „megelőlegezte” a társadalombiztosítás, azonban az állam előzetes helytállása nem módosítja a munkáltató Mt.-n alapuló felelősségét, tehát ebből következően a mulasztásával vagy szándékos károkozásával összefüggésben, a társadalombiztosítás oldalán keletkezett kárt ki kell fizetnie.³⁹⁰

Az Alkotmánybíróság határozatának indokolása azonban több ponton aggályos és vitatható. Egyrészt amennyiben a jogalkotó regressz-igény alapját a munkáltató mulasztására alapítja, úgy teljes egészében szakít a munkajogban hosszú évtizedek óta kikristályosodott kockázattelepítési elvvel, mivel a munkáltató felelősségét a munkavállaló irányába vétkességre tekintet nélkül állapítja meg, míg a megtérítés vonatkozásában a vétkességhez köti, ami az általános szabályokhoz képest lényegesen enyhébb.

További problematikus kérdést jelent, hogy a megtérítési igény kapcsán az állam enyhébb elbírálás alá vonja a munkáltató magatartását, azaz csak abban az esetben kötelezi teljesítésre, ha ő vagy a megbízottja vétkesen mulaszt, amivel lerontja a foglalkoztató oldaláról fizetendő járulék közteher jellegét, hiszen azt sugallja, hogy a közteher megfizetése valamennyire mégis hatást gyakorol a felelősségre, mivel az objektív szintet a vétkesség szintjére csökkenti le.

³⁸⁸ MENYHÁRT Szabolcs: *A társadalombiztosítási járulékrendszer szabályozása Magyarországon és az osztrák gyakorlatban*, Magyar Jog, 2005/12, 742.

³⁸⁹ új Mt. 172.§ (1) bekezdés a) pontja

³⁹⁰ 964/B/2000 AB határozat indokolása

Az Alkotmánybíróság okfejtésének téves voltát támasztja alá az is, hogy a társadalombiztosítási perekben – mint ahogyan az a későbbiekben kifejtésre kerül – a bíróságok a munkáltató felelősségét lényegében objektivizálják, azaz a vétkesség vizsgálatával szemben kidolgozták azt az elvet, amely szerint a baleset bekövetkezése önmagában igazolja a munkavédelmi szabályok megszegését, ezért ennél részletesebb vizsgálatra nincs szükség, így a munkáltató felelőssége megállapítható. Mindez az egyes ítéletek indokolásában akként jelenik meg, hogy a balesethez vezető okokat a munkáltató terhére értékeli függetlenül attól, hogy az ok-folyamatban releváns történésekre és körülményekre a munkáltatónak konkrétan milyen ráhatása volt. A megtérítési igény elbírálása esetén a bíróságok tehát lényegében elvetik a vétkességen alapuló felelősség elvét és a munkajogi objektív felelősséghez hasonló eredményű formulát alkalmazva emelik a munkáltató felelősségi szintjét.

Összegezve a jelen fejezetrészben leírtakat rögzíthető, hogy a társadalombiztosítási rendszer elsődlegesen a munkavédelmi szabályokkal mutat szoros összefüggéseket, hiszen a balesetre vagy foglalkozási betegségekre tekintettel kifizetett egészségügyi ellátások visszafizetésére akkor kerül sor, ha a munkáltató vagy megbízottja a vonatkozó szabályok betartását vétkesen elmulasztotta. Ennek során a munkavédelmi normák konkrét befolyást gyakorolnak a társadalombiztosítás rendszerére, hiszen a biztosítottak részére kifizetett összegek megtérítésének az az elsődleges feltétele, hogy a foglalkoztató a munkavédelem koordinátarendszerében kövessen el szabályszegést.

Mindezek mellett az is megállapítható, hogy az Ebtv. 67. §-ban hivatkozott fizetési kötelezettség jogalapját az Alkotmánybíróság munkáltató kártérítési kötelezettségére alapította, és ezen felelősségre hivatkozva mondta ki alkotmányosnak a regressz-igény jogintézményét. Ennek kapcsán előre bocsátom, hogy az általam feldolgozott ítéletekben a bíróságok az Alkotmánybíróság határozatára még utalást sem tesznek, azaz a joggyakorlat az indokolásban foglalt érveket az egyedi jogvitákban nem hívja fel, ugyanakkor a vétkességen alapuló törvényi szabályozást az évek alatt szigorította, és a munkáltató általános (vétkességre tekintet nélküli) felelősségi szintjéhez közelítette.

Az ítélkezési gyakorlatra azonban feltétlenül hatást gyakorol a jövőben az, hogy a zsinórmértékül vett munkajogi szabályokban a munkáltatóra kedvező irányú változás következett be, mivel a kimentési lehetőségei a korábbi fejezetekben részletezettek szerint szélesedtek. Ebből kifolyólag okkal merül fel az a kérdés, hogy a jövőben a bírói

gyakorlat által kimunkált elvek mennyiben lesznek tarthatóak, milyen módon és mértékben kell azokat felülvizsgálni. A kérdés megválaszolására a következőkben áttekintem az elmúlt három év vonatkozó ítéleteit és azokból vonom le a szükséges konklúziókat.

IV.3.1. A munkáltató megtérítési kötelezettsége a társadalombiztosítási szabályok alapján

A kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 67. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

Ehhez kapcsolódik a Legfelsőbb Bíróság Közigazgatási Kollégiumának 25. számú állásfoglalása,³⁹¹ mely kimondja, hogy a társadalombiztosítási szerv a munkáltatóval szemben nem léphet fel megtérítési igénnyel, ha a baleset-elhárító vagy egészségvédő óvórendszabályt vagy óvintézkedést kizárólag a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el. A munkáltató ugyanis köteles valamennyi, a munkavállalókat óvó rendszabályt betartani és betartatni. Abban az esetben, ha ezt nem tartja meg, vagy az óvintézkedéseket elmulasztotta, és ennek következtében baleset történt, nincs jelentősége a munkavállaló esetleges Mvt. 103. § (1) bekezdés b) és c) pontjában foglalt kötelezettségek megszegésével megvalósított közrehatásának, csupán akkor, ha az óvórendszabályt vagy az óvintézkedést kizárólag maga a balesetet szenvedett mulasztotta el.

Látnunk kell, hogy a munkáltató felelősségi köre ezen szabályok terén többrétű.³⁹² Egyrészt a munkavállaló irányába a munka törvénykönyvén alapuló vétkességre tekintet nélküli felelőssége van a munkavállaló oldalán bekövetkezett károkért, amelyek vonatkozásában kimentési lehetősége van. A másik felelősségi szint szerint munkabalesetek esetében a munkáltató (vissza)fizetési kötelezettsége akkor áll be, ha a munkáltató (vagy megbízottja) oldaláról az óvintézkedések kapcsán mulasztás igazolható, azaz, ha felhívható olyan szabály, amelynek alkalmazását a munkáltató vagy

³⁹¹ A 6/2010. számú KJE határozat alapján 2010. október 9. napját követően a KK25. nem alkalmazható, azonban a bíróságok az ítéleteikben még ezt követően is hivatkoznak az állásfoglalásra

³⁹² ROMÁN: *A munkajog alapintézményei* i.m.

megbízottja elmulasztotta, illetőleg a bíróság akkor mentesítheti a munkáltatót, ha az állapítható meg, hogy a baleset-elhárító vagy egészségvédő óvórendszabályt csak és kizárólag maga a balesetet elszenvedett munkavállaló sértette meg.³⁹³

A bírói gyakorlat ennek megfelelően kimondta, hogy a munkáltató akkor kötelezhető az üzemi baleset miatt felmerült egészségbiztosítási szolgáltatás megtérítésére, ha a baleset elszenvedése nem kizárólag a munkavállaló terhére róható. A munkáltató a munkavégzés teljes folyamata alatt köteles ellenőrizni, hogy a munkavállalók a munkavédelmi szabályokat betartják-e, és ezek szerint végzik-e a munkájukat.³⁹⁴ Ha ennek elmulasztása miatt üzemi baleset következik be, akkor a munkáltató megtérítési kötelezettsége fennáll. Ezekben az eljárásokban tehát függetlenül a baleset bekövetkeztének egyes okaitól, és függetlenül attól, hogy a munkáltatót az Mt. alapján teljes kártérítési kötelezettség terheli, a munkáltatót megilleti a bizonyítás joga a körben, hogy az ő vonatkozásában mulasztás történt-e. Ha ennek hiányát tudja igazolni (megfordítva: a szabályszegést kizárólag a balesetet szenvedett hajtotta végre), úgy mentesül a megtérítési kötelezettség alól.

IV.4. A hatályos szabályozás részösszegzése

A fentiekből látható, hogy Magyarországon a munkavállaló munkahelyi balesetből, és megbetegedésből fakadó kárából eredő felelősséget három terület együttes működése biztosítja. A munkáltató oldaláról felmerülő helytállási kötelezettség az új Mt.-n alapul, amely egy lazább, polgári jogiasabb szemléletet képvisel a korábbi szigorú törvényi szabályozással szemben. A munkavédelem rendszeréről ugyanez nem mondható el, mivel mind a törvény szemlélete, mind pedig a jogszabály háttérét képező nemzetközi dokumentumok – elsősorban a prevenció biztosítása végett – rendkívül szigorú, vétkességet és kimentést lényegében nem ismerő elvárásokat jelenítenek meg, ami már eleve ellentétet szül az enyhülő munkajogi normákkal. Ehhez társul még az a társadalombiztosítási elv, amely az üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén a munkáltató egyébként sem elhanyagolható mértékű felelősségét kiterjeszti a balesettel felmerülő költségek megfizetésére.

³⁹³Legf. Bír. Mfv/K. III. 10.539/2004. sz. döntése, Bírósági Határozatok 2005. év 10. kötet (2005.10.01.)

³⁹⁴Legf. Bír. Kfv.III.29.049/1997. sz. döntés, Bírósági Határozatok 2000. év 11. kötet (2000.11.01.)

V. A munkáltató felelőségének megjelenése a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) ítéleteiben

A dolgozat eddigi részében egyrészt áttekintettem a nemzetközi szervezetek hatását a hazai jogrendszerre, majd ezt követően megvizsgáltam a magyar jogszabályok legfontosabb elemeit, bemutatva azok elsődleges céljait és eszközeit. A bevezető gondolatokban felvetett kérdések közül a 4) és 5) kérdés megválaszolása érdekében szükséges az elmúlt időszak bírói gyakorlatának feldolgozása is annak érdekében, hogy a közelmúlt folyamatairól, és a jogszabályváltozás miatti esetleges új irányokról képet kaphassunk. A következőkben tehát a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) munkáltatói kártérítést tárgyaló, munkavédelmi aspektusú és az Ebtv. 67. §-on alapuló ítéleteit elemzem.

Az egyes ítéletek csoportosítását az alábbi táblázatok szerint végeztem el:

a) A munkáltatóval szembeni kártérítési perek

	balesetből, egészségromlásból eredő igények	munkáltató jogellenes magatartása miatti igények	független külső ok	hozzátartozói igények
munkáltató pernyertessége	22	7	0	2
munkavállaló/ hozzátartozó pernyertessége	37	14	4	6
kármegosztás	6	-	-	

b) a munkavédelmi törvény szabályainak megsértése miatti ítéletek

	munkáltatással összefüggő adminisztratív szabályszegések	bejelentési kötelezettség elmaradása, jogviszony téves minősítése	munkavédelmi szabálysértések
munkáltató pernyertessége	3	13	8
munkavédelmi hatóság pernyertessége	17	65	16
hatályon kívül helyezés	1	6	3

a) az Ebtv. 67. §-án alapuló ítéletek

munkáltató pernyertessége		TB szerv pernyertessége	
19		25	
A sérült kizárólagos magatartása	12	Szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása	16
Az okozati összefüggés hiánya	4	Munka összehangolásának hiánya	5
Egyéb okok	2	A munkakörülmények hiányosságai	4

V.1. A munkáltató kártérítési felelősségét tárgyaló ítéletek

Áttekintve a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) elmúlt 3 évben született ítéleteit a munkáltató kártérítésével kapcsolatos döntéseket négy csoportba sorolhatjuk.³⁹⁵

Az *első* – amely a legnagyobb részét teszi ki ezen ítéleteknek – azon ítéletek, amelyek a munkavégzés közbeni balesetekből,³⁹⁶ valamint a munkavégzés során kialakult egészségkárosodásból, és egészségromlásból eredő munkavállalói igényeket (foglalkozási megbetegedés, és üzemi baleset egyaránt) bírálja el.³⁹⁷ A *második* csoportba sorolom a munkáltató jogellenes magatartásából eredő károkért való felelősséget, míg a *harmadik* csoportba tartoznak a munkáltatótól független, „külső” okra visszavezethető károsodások. Az *negyedik* csoportba pedig a hozzátartozói kárigényeket sorolom. Az utóbbi csoport tárgyalása azért indokolt, mert az előreláthatóság beiktatásával az ok-okozati összefüggésben ezen kárigények kapcsán komoly törés áll be, ami miatt a jövőben más megítélés alá eshetnek az ilyen eljárások.

V.1.1. A munkavégzés közben történt balesetek és a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett egészségromlása

E két csoportba tartozó ítéletek áttekintése során megállapítható, hogy a Kúria 37 esetben adott helyt a felperes, azaz a munkavállaló keresetének, 22 esetben utasította el a keresetet, és 6 esetben állapított meg kármegosztást.

A munkavállaló kárigényét megalapozottnak kimondó ítéletek azonossága, hogy valamennyi esetben megtalálható a munkáltató mentesülési lehetőségének hiánya, azaz az a megállapítás, hogy a munkáltató nem tudta bizonyítani a 1992. évi XXII. törvény

³⁹⁵ v.ö: PRUGBERGER Tamás: *Magyar munka- és Közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013, 60-61.

³⁹⁶ Mfv.I.10.171/2010/3., Mfv. I.10.410/2009/9., Mfv.I.10.722/2009/6., Mfv.I.10.538/2009/5., Mfv.I.10.135/2009/3., Mfv.I.10.119/2009/7., Mfv.II.10.093/2010/3., Mfv.I.10.937/2011/4., Mfv.I.10.843/2009/4., Mfv.I.10.302/2012/7., Mfv.I.10.926/2011/5., Mfv.I.10.712/2011/8., Mfv.I.10.477/2011/4., Mfv.I.10.411/2011/4., Mfv.I.10.244/2012/4., Mfv.I.10.790/2011/4., Mfv.I.10.058/2011/3., Mfv.I.10.790/2011/4., Mfv.I.10.162/2009/3., Mfv.I.10.940/2009/3., Mfv.I.10.767/2010/4., Mfv.I.10.616/2008/12., Mfv.I.11.119/2009/3., Mfv.I.10.834/2011/5., Mfv.I.10.857/2011/4., Mfv.10.975/2011/3., Mfv.I. 10.092/2010/6., Mfv.I.10.741/2008/3., Mfv.I.10.711/2007/7., Mfv.I.10.956/2011/6., Mfv.I.10.908/2009/9., Mfv.I. 11.112/2010/6., Mfv.I.10.558/2012/4., Mfv.I.10.981/2011/4.

³⁹⁷ Mfv.I. 10.715/2009/4., Mfv.I.11.160/2009/5., Mfv.I.10.281/2011/7., Mfv.II.10.335/2010/3., Mfv.I.10.690/2010/4., Mfv.I.10.871/2010/5., Mfv.I.10.767/2010/4., Mfv.I.10.670/2007/3., Mfv.I.10.258/2011/9., Mfv.I.10.515/2011/8., Mfv.I.10.227/2012/5., Mfv.I.10.100/2009/4., Mfv.I.11.061/2008/4., Mfv.I.10.685/2008/5., Mfv.I.10.740/2009/3., Mfv.I. 10.167/2010/3., Mfv.I.11.044/2009/3. Mfv.I. 10.889/2009/5. Mfv.I. 10.970/2009/3, Mfv.I. 10.520/2010/3, Mfv. I. 10.708/2010/6, Mfv.I.10.288/2010/6, Mfv.I.10.144/2010/3, Mfv.I.10.170/2010/5, Mfv.I.10.691/2010/4, Mfv.II.10.954/2010/3, Mfv.I.10.579/2010/4, Mfv.II.10.210/2011/4, Mfv.I.10.700/2009/3, Mfv.I.10.196/2008/3, Mfv.I.10.227/2012/5. Mfv.I.10.520/2010/3., Mfv.I.10.562/2012/7.

174. §-ának (2) bekezdésében foglaltakat.³⁹⁸ Az esetek jelentős részében a bíróságok aggálymentesen tudták megállapítani a munkáltató felelősségét, amely abból adódott, hogy a munkavállaló a munkahelyen balesetet szenvedett, vagy valamilyen olyan munkahelyi ártalomnak volt kitéve, amelyből következően egészségromlás következett be nála. Érdekesség, hogy gyakran az ítéletben³⁹⁹ rögzítésre kerültek a munkáltató által megszegett munkavédelmi szabályok is annak ellenére, hogy ez a körülmény vétkesség megítélése szempontjából lehetne releváns, amit a munkaügyi bíróságoknak nem kell vizsgálnia, azonban a tényállás kellő felderítése (balesethez vezető okok, baleseti mechanizmus, munkavállaló esetleges közrehatása, stb.) érdekében mégis szükséges. Ennek a körülménynek a jelentősége abban áll, hogy a munkáltató későbbiekben tárgyalt más aspektusú felelőssége szempontjából súlya van ezen megállapításoknak, azonban elképzelhető az, hogy ugyanazon tényállás mellett eltérő döntés születik egyes ügyekben.

Az áttekintett, munkáltatót marasztaló ítéletek esetében az állapítható meg, hogy ezen ügyekben a munkavállaló sikeresen tudta bizonyítani az Mt. 174. § (4) bekezdése szerintiéket, tehát magát a kárt, valamint a munkaviszonnyal való összefüggést, ezzel szemben a munkáltató mentesülés iránti bizonyítása sikertelen maradt.

A döntések során figyelmet érdemelnek azok, amelyek lényegében a *munkavállaló figyelmetlenségéből*, vagy *korábbi megbetegedéséből* erednek, azonban eredményüket tekintve mégis a munkáltatóra kedvezőtlenek.

Ilyen például az Mfv.I.10.302/2012/7. sorszámú ítélet, amely tényállása szerint a munkavállaló a munkáltató irodaépületének öltöző bejárata elé érve elesett, és bal csukló orsócsontvégű törést és jobb térd zúzódásos sérülést szenvedett el. Az ügy 2.M. 236/2009. számon volt folyamatban, mely elsőfokú eljárásban a bíróság a 19. sorszámú ítéletével a keresetet elutasította. A bíróság által lefolytatott bizonyítás keretében az került megállapításra, hogy a baleset kizárólag a felperes szervezetében fellépő, természetes, sorsszerű megbetegedések talaján kialakuló okból következett be. A bíróság rögzítette, hogy a munkavállalónak tudomása volt azokról a betegségekről, amelyek miatt az esés bekövetkezett, nem is hivatkozott olyan külső körülményre

³⁹⁸ mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása áll fenn

³⁹⁹ pl. Mfv.I.10.171/2010/4, Mfv.I.10.843/2009/4, Mfv.I.10.477/2011/4, Mfv.I.10.411/2011/4, Mfv.I.10.940/2009/3, Mfv.I.10.871/2010/5, Mfv.I.10.100/2009/4, Mfv.I. 11.044/2009/3, Mfv.I.10.520/2010/3., Mfv.II.10. 954/2010/3. Mfv.I.10.227/2012/5. Mfv.I.10.520/2010/3.

(megbotlás), amely a baleset bekövetkezéséért felelőssé tehető. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperesnél kialakult sorsszerű megbetegedésekért a munkáltató nem tehető felelőssé, ilyenre maga a munkavállaló sem hivatkozott, mivel a munkavállaló sorsszerű megbetegedéseiből fakadó saját szervezetében fellépő ok miatt történt a baleset. A munkavállaló felperes fellebbezése folytán a törvényszék a 4.Mf.21.127/2010/24. sorszámú közbenső ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy a felperes 2008. június 6-án bekövetkezett balesetért az alperes kártérítési felelősséggel tartozik. A másodfokú bíróság az ítéletében rögzítette azt, hogy a munkavállaló lába sérülésmentes volt, és arra sem tudott nyilatkozni, hogy a baleset hogyan következett be. A másodfokú bíróság által rögzítettek szerint a kiegészítő szakértői vélemény sem tudott abban állást foglalni, hogy a baleset oka pontosan mi lehetett, így az állapítható meg, hogy a baleset pontos oka nem ismert. A másodfokú bíróság ebből kifolyólag az MK 29-es számú állásfoglalás b) pontja alapján azt állapította meg, hogy a kár a munkáltató működési körén belül történt, hiszen a munkáltató utasítása alapján járt el a munkavállaló, azaz megfordítva a gondolatot: a munkáltató nem tudta azt bizonyítani, hogy a baleset a működési körén kívül esett volna. Az ítélet szerint a baleset konkrét kiváltó oka nem állapítható meg, pusztán csak az feltételezhető, amely szerint a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartása kérdésében sem lehet állást foglalni, ily módon nem mentesülhet a felelősség alól, hiszen az 1992. évi XXII. törvény 174. § (2) bekezdésében foglalt tényállási elemek nem valósulnak meg, a főszabály szerinti felelősség szabályai az irányadóak, tehát a balesetért felel.

Az ügy kapcsán felvetődik a jövőbeli változás lehetősége. A munkáltató belső épületeiben, telephelyén az ellenőrzési kör a munkavállalók számára továbbra is érvényesíthetővé teszi a követelést, mivel egy földrajzilag elkülönült, jól körülhatárolt, állandó kontrol alatt tartott épületben a munkáltató felügyelni tudja a munkafeltételeket. A kártérítés mértéke kapcsán azonban az új szabályok alapján már az ítélet túri a vitát, mivel az előre nem látható károk (így a munkavállaló korábbi egészségromlásából eredő, az átlagosnál súlyosabb szövödménnyel járó betegség) miatt a munkáltató helyzete kedvezőbb lehet a jövőben.

Az előbbihez hasonló döntésre jutott a Kúria az Mfv. I. 10.411/2011/4. sorszámú ítéletében is, amely az előző tényálláshoz nagyon hasonló, elcsúszásból eredő kártérítési igény iránt volt folyamatban. Az ügyre történő hivatkozás azért indokolt, mert a Kúria a munkáltató vétkességre tekintet nélküli felelősségét hangsúlyozta az ítéletében. Az ügy előzményeként az elsőfokú bíróság 31.M.874/2006/51. sorszámú ítéletével állapította meg az alperes felelősségét, és kötelezte vagyoni és nem vagyoni kártérítés megfizetésére. A bíróság által rögzített tényállás alapján a munkavállaló a munkáltató helyiségének takarítási feladatait követően a felmosott linóleumon elcsúszott és elesett. Az elsőfokú bíróság az ítéletében rögzítette a munkáltató munkavédelmi szabályszegését is, miután munkavédelmi oktatás keretében nem hívta fel a munkavállaló figyelmét a csúszásmentes cipő viselésére, és ennek használatát nem ellenőrizte. A másodfokú bíróság 49.Mf.640.363/2009/3. sorszámú ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a nem vagyoni kártérítés összegét leszállította, egyebekben a keresetvesztésre és munkaruha költség térítésre vonatkozó keresetet elutasította.

Az ítélet jelen téma szempontjából lényeges része a másodfokú bíróság indokolása, miszerint a felelősség alóli mentesüléshez két konjunktív feltétel közül elégséges az egyik megállapítása, ezért amennyiben a baleset a munkáltató működési körén kívül következik be, nem szükséges annak vizsgálata, hogy elhárítható-e. Tekintettel azonban arra, hogy az elsőfokú bíróság által beszerzett munkavédelmi szakértői vélemény szerint nem volt bizonyítható a munkavállaló vétkes közrehatása, így a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartása – mint kimentési ok – szóba sem jöhet. A másodfokú bíróság ezt követően mellőzte az elsőfokú bíróság indokolásából a munkavédelmi oktatásra, és csúszásmentes cipő használatára vonatkozó megállapításokat. Ennek okát a másodfokú bíróság abban jelölte meg, hogy a munkáltató kárfelelőssége objektív, ezért nem szükséges a munkáltató vétkességének vizsgálata, ily módon az sem lényeges tényállási elem, hogy a munkavállaló munkavédelmi oktatásban részesült-e, és a munkáltató ellenőrizte-e a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételek bekövetkeztét. A Kúria által jóváhagyott jogerős ítélet a munkáltató felelőssége kapcsán kimondta, hogy tekintettel arra, hogy a vétkesség vizsgálata nem szükséges a munkáltató kárfelelőssége kapcsán, így a tényállásban sem szükséges erre vonatkozó megállapításokat tenni, hiszen a kártérítési per e körben leszűkül arra, hogy a munkáltató ki tudja-e magát menteni.

Az ügy kapcsán várhatóan az ítélkezési gyakorlat változatlan marad, mivel a munkáltató épületén belüli, nem megfelelő ruházatban dolgozó munkavállaló kára esetén a munkáltatónak nincs módja a kimentésre.

Egy másik említésre méltó tényállás az Mfv.I.10.244/2012/4. sorszámú ügyben került megállapításra. Az első fokon eljáró bíróság 3.M.366/2008/98. számú ítélete szerint a felperes az alperesnél vonulós tűzoltó munkakörben teljesített szolgálatot, amikor a szolgálati hely udvarán tűzoltó sportversenyre történő felkészülés közben szenvedett sérülést, amely során maradandó egészségkárosodást szenvedett. Az ügyben érdekesség volt, hogy a felperes egészségromlásának oka vitatott volt, tekintettel arra, hogy a jobb szemén bekövetkezett látásromlás okaként a felperes által végzett balesetet követő egyéb tevékenység is felmerült.

A Kúria az ítéletében az alperes felelősségét megállapító jogerős ítéletet helybenhagyta. Kitért arra, hogy az alperes objektív kárfelelőssége fennállt a felperest baleset kapcsán ért nem vagyoni károkért, mely vonatkozásában az alperes nem tudott bizonyítani mentesülési okot, vagyis azt, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása eredményezte volna.

A döntés vitatható. A munkavállaló nem munkavégzés közben, hanem – bár munkaidőben de – más célból végzett tevékenység közben szenvedte el a sérülést, így a kártérítés nem a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett. A kérdéskör kapcsán utalok arra, hogy a bírói gyakorlat a munkaviszonnyal összefüggést kiterjesztően értelmezi,⁴⁰⁰ ami indokolatlanul tágítja a munkáltatói felelősséget. Az új szabályok alapján hasznos lenne ennek felülvizsgálata.

A „munkaviszonnyal összefüggésben” kérdéskört értelmezte korábban a Legfelsőbb Bíróság az Mfv.I.10.711/2007/7. számú ítéletében is. Az elsőfokú bíróság 2.M. 1246/2004/43. számú ítéletével megállapított tényállás szerint a felperes az asztalosműhelyben fogyasztotta el a reggelijét, ahol egy lócán ült reggelizés közben. A felperes a lócáról felállva egyensúlyát elvesztette, véletlenül hátra kapott, és a lóca mögötti tükörlemez a bal alkarján vágott sérülést okoztak, amelyek olyan súlyosak voltak, hogy 50 százalékos munkaképesség-csökkenést okoztak a felperesnél.

⁴⁰⁰ Mfv.I.10.802/1996/3, Mfv.I.10.807/2000/3

A munkaügyi bíróság megállapította azt, hogy a felperes balesete munkaviszonyával összefüggésben, az alperes működési körébe eső okból szenvedte el, mely kapcsán a felperes vétkes közrehatása nem volt megállapítható. A másodfokú bíróság 2.Mf.20.326/2007/3. számú ítéletével helyben hagyta az elsőfokú bíróság ítéletét. Az indokolásban a másodfokú bíróság kiemelte, hogy az alperes nem bizonyította azt, hogy a balesetet kizárólag a felperes elháríthatatlan magatartása okozta volna, és a vétkes közrehatás sem bizonyított, hiszen a munkáltató eltúrte, hogy a felperes az asztalosműhelybe bemenjen, és ott tartózkodjon. A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban kiemelte, hogy az egyébként balesetet részben okozó körülmény, miszerint a reggelizést az asztalosműhelyben végezték a munkavállalók, a munkáltató által eltúrt esemény volt, ily módon nem hivatkozhat a munkáltató a mentesülésre.

A munkavállaló vétkes közrehatását a munkáltató nem tudta bizonyítani a perben, ily módon a másodfokú jogerős ítélet helyben hagyása volt indokolt a Legfelsőbb Bíróság szerint.

A munkáltatói felelősség mértékét elemezte a Kúria az Mfv.I.10.871/2010/5. számú ítéletében. Az adott ügyben a 5.M.948/2007/41. számú ítéletével az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes munkavállaló pszichés egészségkárosodása az alperesnél folyamatosan, hónapokon keresztül végzett túlmunkával, a feszített munkatempóval, a pihenés hiányával, a szabadnapok, a pihenőnapok elmaradásával, az állandó stresszel, és azzal áll okozati összefüggésben, hogy a munkáltatójától a feladatok végrehajtásához nem kapott segítséget a munkavállaló, így a telep vezetésében magára volt utalva. Ugyanakkor az elsőfokú ítélet azt is megállapította, hogy a felperes mozgásszervi megbetegedései, halláscsökkenése, méhizom-daganata nem hozhatóak összefüggésbe a túlmunkával, ezek sorsszerű megbetegedések, azonban a pszichés zavar elősegítheti a testi tünetek rosszabbodását. Az alperesi fellebbezés folytán másodfokon eljáró bíróság 3.Mf.22.461/2009/20. számú ítéletében hangsúlyozta, hogy a felperes egészségkárosodása a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be. A felperes személyiségével kapcsolatban a bíróság rögzítette azt is, hogy bár a felperes érzékeny személyiségű, azonban amennyiben nem éri stressz, úgy a korábbi megszokott életvitelét élhette volna.

A felülvizsgálati eljárás során a Kúria kiemelte, hogy a felperesnél megállapított szenzitív személyiség, és alkalmazkodási zavar, mint a felperes személyiségében rejlő

ok, az MK 30-as számú állásfoglalásra figyelemmel nem vezethet az alperes kárfelelősség alóli mentesüléséhez, tekintettel arra, hogy a bírói gyakorlat szerint a munkaviszony alanyai előtt nem ismert sorsszerű elváltozást magában hordozó munkavállaló ezen állapotát a munkaviszonnyal összefüggő esemény, trauma aktiválhatja. Ez – mivel ez az állapot korábban keresetvesztést nem okozott, és a felperes munkakörének ellátására is képes volt – a munkáltató teljes kártérítési felelősségét alapozza meg a Kúria ítélete alapján.

Láthatjuk tehát, hogy ezen ítélet kapcsán a Kúria azon álláspontra helyezkedett, hogy a munkaviszonnyal összefüggés kiterjesztően értelmezendő, amely eredményeképpen a munkahelyi stressz munkahelyi kártérítést megalapozó tényező lehet.

Ezen ítéletek kapcsán megállapítható, hogy a munkáltató felelőssége nemcsak azt jelenti, hogy vétkességre tekintet nélkül köteles a munkavállaló kárát megfizetni, hanem azt is, hogy a sikertelen kimentési bizonyítás esetén a bíróságok nincsenek olyan helyzetben, hogy az esetleges mentesülésüket kimondhassák.

Ennek kapcsán az új Mt. szabályai alapján a bírósági gyakorlat változni fog, tekintettel arra, hogy a jelenleg hatályos, és korábban már kifejtett okok és kártérítési szabályok a munkáltató számára kedvezőbb perbeli helyzetet jelentenek, ily módon várhatóan a pernyertességük nagyobb arányú lesz. Érdekesség ugyanakkor, hogy az eddigi bírói gyakorlat a kimentési okokat igen szűken értelmezte, azaz lényegében a munkáltatónak „túl kellett bizonyítani” a kimentést. Mindez érdekes fejleményt eredményezhet az új szabályok tükrében, amely inkább „munkáltatóbarát” szemléletet vár el a bíróságoktól.

V.1.2. A munkáltató (jogellenes) magatartásából eredő kártérítési felelősség

A korábban bemutatott üzemi baleset, illetve foglalkozási megbetegedésből eredő kártérítési felelősség mellett második csoportként említhető a munkáltató jogellenes magatartásából eredő kártérítési ügyek köre.⁴⁰¹

Ezek lényegét tekintve úgy foglalhatók össze, hogy a munkáltató valamely olyan intézkedést foganatosít, amely vagy a rendeltetésellenes joggyakorlás követelményébe ütközik,⁴⁰² vagy valamilyen adminisztrációs mulasztást követ el,⁴⁰³ vagy a munkaviszonyból eredő jogainak gyakorlása során olyan légkört teremt, amely a munkavállaló pszichéjét negatívan befolyásolja, vagy pedig olyan mulasztást követ el, amely a munkavállalónak kárt okoz. Ezen esetek körében a munkavállalói kárigények két részre oszthatóak. Az egyik rész a tényleges vagyoni kár igénye, amely leginkább az adminisztratív jellegű mulasztásokból ered.⁴⁰⁴

Az ítéletek másik csoportja a munkáltató általi jogellenes intézkedésből eredő pszichés következményeket kívánta nem vagyoni kár formájában érvényre juttatni.⁴⁰⁵ A vizsgált időszakban a Kúria által meghozott ítéletek közül ezen csoportba 21 ítélet tartozik, amelyek közül 14 esetben a munkavállaló pert nyert, míg 7 esetben a munkáltató javára ítélték a bíróságok.

A munkáltató kártérítési felelősségét megállapító ítéletek közül a munkáltató által megszegett szabályszegések között komolyabb összefüggés nem található, lényegében a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során munkáltatót terhelő kötelezettségek, illetőleg a munkáltatói jogosultságok nem megfelelő gyakorlásából eredő kártérítések tárgyalását követően a munkáltató objektív felelőssége került megállapításra. Ezek között találhatunk olyan ítéleteket, ahol a munkáltató felelősségét abban állapította meg a Kúria, hogy munkavédelmi, balesetvédelmi oktatást nem

⁴⁰¹ Mfv.I.10.880/2009/4, Mfv.I.10.027/2011/4, Mfv.I.I.10.284/2008/3, Mfv.I.10.282/2007/3, Mfv.II.10.786/2011/4, Mfv.II.10.257/2012/6, Mfv.II.10.714/2009/5, Mfv.I.10.342/2009/3, Mfv.I.10.615/2009/2, Mfv.I.10.476/2009/8, Mfv.I.10.418/2011/4, Mfv.I.10.743/2011/4, Mfv.I.10.283/2012/5, Mfv.I.10.871/2010/5, Mfv.I.10.061/2009/2, Mfv.II.10.990/2010/4, Mfv.I.10.783/2010/10, Mfv.I.11.024/2010/5, Mfv.II.10.732/2010/7, Mfv.I. 11.017/2009/5, Mfv.I.10.331/2010/7, Mfv.I. 10.600/2010/7. számú ítélet

⁴⁰² ARANY TÓTH Mariann: *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban*, Miskolci Jogi Szemle, 2011,1. szám.

⁴⁰³ ARANY TÓTH Mariann: *Munkáltatói felelősség a jogellenes adatkezelésért a munkaerő-felvételi eljárásban*, Munkaügyi Szemle, 2004. január, 10.

⁴⁰⁴ Mfv.I.10.027/2011/4, Mfv. II.10.257/2012/6, Mfv.I.10.615/2009/2, Mfv.I.10.743/2011/4, Mfv.I.10.061/2009/2, Mfv.I.11.024/2010/5, Mfv.II.10.732/2010/7, Mfv.I.11.017/2009/5

⁴⁰⁵ Mfv.I.10.880/2009/4, Mfv.I.10.282/2007/3, Mfv.II.10.714/2009/5, Mfv.I.10.283/2012/5, Mfv.I.10.871/2010/5, Mfv.II.10.990/2010/4

tartott⁴⁰⁶, de az adminisztrációs kötelezettségek be nem tartása is olyan körülménynek minősül, amely a munkáltató kártérítési felelősségét megállapíthatóvá teszi.

Így például az Mfv.I.10.743/2011/4. sorszámú ítéletben a munkáltató kártérítési felelősségét abban állapította meg a Kúria, hogy a munkavállaló által benyújtott külföldi munkavégzésre irányuló pályázatot a munkáltató nem továbbította a felettes szervnek, melyből a munkavállaló eredménnyel érvényesített kártérítési igényt.

Külön kiemelés érdemel a munkáltatói intézkedésből eredő stressz, pszichés állapotrosszabbodás⁴⁰⁷ vagy jó hírnév sérelme miatt történt igényérvényesítés. Ezen ügycsoport körében figyelemreméltó, hogy a kárigénnyel összefüggésben a munkáltatói oldalon semmiféle jogellenesség nem állapítható meg, pusztán a (jellemzően nem vagyoni) kár bekövetkezte, és az okozati összefüggés alapján a bíróságok ítélnének a munkavállaló javára. Ugyanakkor az ítélezés e körben nem tekinthető teljes körűen egységesnek, mivel önmagában pl. a munkahelyi vezetővel fennálló rossz kapcsolat (okozati összefüggés hiányában) nem keletkeztethet kárigényt.⁴⁰⁸ Ennek némileg ellentmondani látszik a vizsgált időszakban hozott Mfv.I.10.282/2007/3. számú ítélet indokolása, amiben a Kúria megállapította azt, hogy a munkavállaló sikerrel peresíthet kárigényt, ha a munkáltató áthelyezése „idegileg kiborította”, és amely döntést követően keresőképtelen állományba került idegrendszeri és érzékszervi megbetegedésekkel. Az ügy kapcsán érdekesség, hogy a Kúria megállapította azt is, hogy az alperes, tehát a munkáltató konkrét magatartása – parancsa – amelynek a kártérítési felelősség fennállásához nem kellett vétkesnek (szabálytalannak) lennie, közvetlen kiváltója volt a felperes betegségének, és munkaképesség-csökkenésének, ezáltal a munkáltatói felelősség vétkességre tekintet nélküli feltétele fennáll.

A bírói gyakorlat stresszhelyzetre adott válasza nem példa nélküli más országokban sem. Az Egyesült Királyságban például egy 1901-ben történt eset⁴⁰⁹ óta irányadó az a szabály, hogy a munkáltató a munkavállaló munkavégzés közben

⁴⁰⁶ Mfv.I.10.287/2008/3, Mfv.I.10.418/2011/4

⁴⁰⁷ lásd pl: RADNAY József: *Tallózás a külföldi munkajogi gyakorlatból*, Gazdaság és Jog, 2007. május, 5. szám 19.

⁴⁰⁸ RADNAY József: *Jogszabály-változások és újabb gyakorlat a munkajogban*, Gazdaság és Jog, 2007. október, 10. szám 23.

⁴⁰⁹ *Dulieu v White & Sons*, [1901] 2 KB 669.

elszenvedett stresszhatás miatt is felelősséggel tartozik függetlenül attól, hogy egyébként az adott stresszhelyzet kialakulására volt-e ráhatása.⁴¹⁰

A hazai jogfejlődés tekintetében tovább árnyalja a képet, hogy a stresszhelyzet hosszú távú fenntarthatóságának tilalma a tételes jogi szabályozásból levezethető. Az Mvt. a 87. § (1) bekezdés 1/H. pontjában ugyanis meghatározza a pszichoszociális kockázat fogalmát,⁴¹¹ amelyből adódóan a munkáltatói kötelezettségként jelenik meg a pszichés kockázatok és a munkahelyi stressz következményeinek elkerülése.⁴¹² Ez azonban olyan megfoghatatlan kötelezettséget teremt, amire nézve a munkáltató védtelen, hiszen például egy új munkatárs felvételét követően nyilvánvalóan nincs abban a helyzetben, hogy fel tudja mérni azt, hogy az új munkaerő milyen pszichés tűrőképességgel rendelkezik, azaz milyen nyomást tud elviselni. Nehezíti a helyzetet, hogy a stressz mérése nem objektív, azaz egy nagyszámú munkavállalói kollektíva esetében lényegében használhatatlan.

A munkahelyi stresszre alapított (egyébként nem nagy számú) keresetknél a bírói gyakorlat az új Mt. alapján változni fog, mivel a munkavállaló stressztűrő-képessége vizsgálatokor mind az előreláthatóság, mind pedig az ellenőrzési körön kívüliség komoly megfontolást igényel.

Ehhez a területhez részben kapcsolódnak azon ítéletek,⁴¹³ amelyekben a munkáltató „megalázó” tevékenységéből és magatartásából, illetőleg a munkaviszony során a munkahelyen lévő stresszhelyzetből eredő kártérítési kötelezettséget vizsgált a bíróság. Ez utóbbi kapcsán megjegyezni szükséges, hogy a munkahelyi stresszhelyzet önmagában nem minősül jogellenesnek (tehát ezen csoportba sorolása nem azért történt, mert jogellenes intézkedések körébe tartozik, hanem azért, mert a kiváltó ok specialitása miatt külön körbe indokolt ezeket vizsgálni). Az igényérvényesítés alapja e körben az,

⁴¹⁰ BARRETT Brenda - HOWELLS Richard: *Occupational Health and Safety Law: Text And Materials*, Cavendish Publishing, Limited, London, 2000, 98.

⁴¹¹ munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszügyi reakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be

⁴¹² RÚZS MOLNÁR Krisztina – BERKI Gabriella: *A munkahelyi stressz egyes munkajogi összefüggései*, Munkaügyi Szemle, 2008. 4. szám 37.

⁴¹³ Mfv.I.10.283/2012/5, Mfv.I.10.871/2010/5

hogy a munkáltatói utasítási jog gyakorlása során a munkavállaló emberi méltósága nem sérülhet.⁴¹⁴

Az ítéletek között továbbá találhatóak olyan döntések is, amelyek konkrét, a jogszerűtlen intézkedéssel kapcsolatos vagyoni igényekből erednek,⁴¹⁵ amelyeknek különlegessége, hogy a munkáltató egy olyan korábbi bíróság által is megállapított jogellenes magatartásából eredő igényt érvényesít, amely a munkavállaló számára vagyoni kárt eredményezett.

A határozatokat áttekintve láthatjuk azt is, hogy önmagában a jogellenes intézkedés még nem feltétlenül eredményez sikeres kártérítési keresetet is.

A kereseteket elutasító ítéletek egy része az okozati összefüggés hiányából eredően mondják ki azt, hogy a munkavállaló nem tudta bizonyítani azt, hogy a kára a munkaviszonnyal összefüggésben következett be, míg az ítéletek másik része a kár tényét hiányolja.

Ez utóbbi csoportba tartozik például az Mfv.II.10.990/2010/4. számú döntés, amely tényállása szerint a munkáltató a munkavégzés alatt jogszerűen alkalmazott drogtesztet a munkavállalókon, amelyből eredően a felperesek nem hivatkozhatnak arra, hogy ebből adódóan kártérítési igényt kívánnak érvényesíteni.

Érdekes körülményként merült fel a biztatási kár alkalmazhatósága ezen ügycsoport kapcsán.

A vizsgált időszakban két ítélet⁴¹⁶ tényállásában merült fel a biztatási kár. Mindkét esetben a Legfelsőbb Bíróság a kereseteket elutasította, tekintettel arra, hogy egyrészt az eljárás során a felperesek nem tudták igazolni azt a konkrét munkáltatói ígéretet, amely megszegését a munkáltató terhére róta, másrészt pedig azon eljárási érdekesség alapján került a felperes keresete elutasításra, miszerint az esetleges ígéretet a leendő munkáltató ügyvezetője, mint magánszemély tette, míg a perben a gazdasági társaság került alperesi oldalon megjelölésre.

⁴¹⁴ PRUGBERGER Tamás: *A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés*, i.m. 531.

⁴¹⁵ Mfv.I.10.600/2010/7, Mfv.I.10.017/2009/5, Mfv.I.10.562/2012/7.

⁴¹⁶ Mfv.I.10.342/2009/3, Mfv.I.11.024/2010/5

V.1.3. A munkáltató felelőssége „külső” behatások okozta sérülések esetében

A munkavállalók által előterjesztett kártérítési igényeknek egy kis részét jelentik azon ítéletek, amelyeknek a lényege abban foglalható össze, hogy a munkavállalót a munkavégzése során olyan külső behatások érik, amelyekre a munkáltató sem tud felkészülni.⁴¹⁷

Ezen esetek további két csoportra oszthatóak. Az egyik csoport a munkavégzés során bekövetkezett munkavállaló magatartásától független közlekedési balesetek köre. Az eljáró bíróságok, illetőleg a Legfelsőbb Bíróság és a Kúria is egyöntetűen foglalt állást ezekben az ügyekben, és állapította meg azt, hogy a munkáltató nem mentesülhet ilyen esetekben a kártérítési felelősség alól, tekintettel arra, hogy a törvényi mentesülésnek a feltételei nem állnak fenn.

Ennek kapcsán a bírói gyakorlat változása, módosulása várható, figyelemmel arra, hogy a megváltozott szabályok szerint a munkáltató ezen kártérítési felelősség alól mentesülhet a III.2.1. részben kifejtett új definíciók alapján. Ez tipikusan az az esetkör, amelyet a jogalkotó újra kívánt szabályozni, melyből kifolyólag a munkavállalók a hasonló tényállású perekben vélhetően kisebb arányban tudnak sikeresen igényt érvényesíteni.

A váratlan külső behatások másik csoportja az, amikor a munkavállaló sérelmére bűncselekményt követnek el, azaz a munkavállaló egy támadásnak a sértettje. Ezen ügyekben is a munkáltató felelősségét mondta ki a bíróság. Megjegyzendő, hogy a vizsgált időszakban született ítéletek esetében a felperesek egyik esetben szolgálati jogviszonyban álltak az alperesnél, másik esetben pedig személy- és vagyonőr munkakörben kerültek foglalkoztatásra pénzszállítási tevékenység során, ily módon a munkáltató mentesülése egyik esetben sem következett be. A jövőben ezen perekben szintén várható elmozdulás, amely eredményeképpen a kár közvetlenül a károkozóval szemben lesz érvényesíthető.

⁴¹⁷ Mfv.I.10.539/2009/2, Mfv.I.10.537/2009/3, Mfv.I.10.586/2009/3, Mfv.II.10.944/2011/5. számú ítéletek

V.1.4. Hozzá tartozói kárigények

Az 1992. évi XXII. törvény 181. §-a kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit.

Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az eltartott hozzátartozója az (1) bekezdésen túlmenően tartáspótló kártérítést is igényelhet, amelynek összege a sérelem előtti színvonalon való megélhetést hivatott biztosítani. Az idézett jogi szabályozásból következik, hogy a hozzátartozók saját jogon léphetnek fel a károkozóval szemben a náluk jelentkező – jellemzően pszichés – károk megtérítése érdekében.⁴¹⁸

A fentiekből következően a hozzátartozók két megközelítésben jelenthetnek be kárigényt a munkáltatóval szemben: Az egyik, hogy ha a káresemény kapcsán ténylegesen kárt szenvedtek maguk is, és ezen kára a jövőben is jelentkezni fog. A másik esetben a kárigényt a munkavállaló károkozása miatt bekövetkezett halála alapozza meg, ami miatt az eltartott hozzátartozó tartást pótló, illetőleg kiegészítő kártérítést igényelhet, amivel a sérelem előtti életszínvonalon való megélhetése biztosított.⁴¹⁹

A vizsgált időszakban a Kúria 8 db ilyen tárgyú ügyben ítélezett⁴²⁰, amelyből 6 esetben a hozzátartozók igényét alaposnak találta, ezen belül 2 esetben kármegosztást alkalmazott, míg 1 esetben a hozzátartozói igényt elutasította.

A sikeres kárigény-érvényesítések alapját vagy munkahelyen történt halálos üzemi baleset, vagy pedig olyan halálos baleset-eredmény okozta, amely során a néhai munkavállaló a munkavégzését teljesítette (autóbaleset, egyéb járművel történt baleset).

A Kúria, illetőleg a Legfelsőbb Bíróság ítélezése ennek kapcsán egységesnek mondható. Valamennyi esetben kimondták azt, hogy a balesetek vonatkozásában a munkáltató felelőssége fenn áll, hiszen munkaviszonnyal összefüggésben keletkeztek a balesetek a munkáltató működési körén belül, ily módon a már hivatkozott jogszabályi hely alapján a hozzátartozók sikeresen tudtak igényt érvényesíteni a munkáltatóval szemben.

⁴¹⁸ FÉZER Tamás: *A nem vagyoni kártérítés a külföldi jogalkotásban*, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Tomus 5/1, Miskolc, 2004. 168.

⁴¹⁹ FABÓK András: *A kártérítési járadék a munkajogban*, Munkaügyi Szemle, 2001 február, 53.

⁴²⁰ Mfv.I.10.966/2011/4., Mfv.I.10.188/2009/3., Mfv.I.10.616/2009/3., Mfv.I.10.944/2009/2., Mfv.I.11.085/2009/4., Mfv.I.11.198/2010/4., Mfv.I.10.130/2009/4., Mfv.I.10.393/2011/6

Ezen balesetkből eredő hozzátartozói kárigények kapcsán várható, hogy a jövőben az ítélkezési gyakorlat módosulni fog, hiszen a hozzátartozói *igények érvényesíthetőségének* alapfeltétele, hogy a munkáltató felelőssége önmagában fennálljon. A működési kör ellenőrzési körre való változása azonban kifejezetten azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató mentesülhessen az olyan balesetkből eredő felelősség alól, amelyekre ráhatása nincsen, ily módon e körben elképzelhető az, hogy a hozzátartozói igények érvényesíthetősége szűkülni fog annak ellenére, hogy ez nyilvánvalóan ellentétes lenne a jog általános elveivel, és rendeltetésével. Elképzelhető, hogy a bírói gyakorlat kialakítja azt a logikai ívet, amely a hozzátartozók kárigényét érvényesíthetővé teszi, azonban ennek akadályát fogják jelenteni az egyéb munkáltatóval szembeni kártérítési perekben hozott döntések.

A vizsgált időszakban a Legfelsőbb Bíróság két ügyben kármegosztást alkalmazott, így az Mfv.I. 11.198/2010/4., illetőleg Mfv.I.10.130/2009/4. számú döntés során.

Az ítéletekben a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a baleset bekövetkeztéhez az elhalt munkavállaló vétkes közrehatása is vezetett, melyből kifolyólag teljes felelősség a munkáltatót nem terheli.

A hozzátartozói kárigények kapcsán a Kúria az Mfv.I.10.393/2011/6. számú ítéletével az előterjesztett kártérítési keresetet elutasító másodfokú jogerős ítéletet fenntartotta. Az adott tényállás tekintetében a felperesnek nem sikerült igazolnia azt, hogy a férje a munkájával összefüggésben kialakult foglalkozási megbetegedés folytán halt meg, ily módon az okozati összefüggés hiányára tudott a munkáltató sikeresen pert nyerni.

V.1.5. A kármegosztás problematikája az ítéletekben

A vizsgált időszakban a Kúria, illetve a Legfelsőbb Bíróság 6 alkalommal alkalmazott kármegosztást.⁴²¹ Az ítéletek indokolásait összevetve megállapíthatjuk, hogy valamennyi ítélet hivatkozik az MK 31-es számú állásfoglalására, amely alapján a munkavállaló egészségének, a munkaviszonyával összefüggésben történő megsértése esetén, amelynek bekövetkeztében vétkes magatartás is közrehatott, a munkáltató felelőssége nem aszerint alakul, hogy a munkáltatót is terheli-e vétkesség, és az milyen irányban áll a munkavállaló vétkességével, hanem az dönti el a kárviselés arányát, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt.

A kollégiumi állásfoglalás alapja a régi Mt. 174. (3) bekezdése, amely alapján mentesül a munkáltató a kár ama részének viselése alól, amelyet a munkavállaló vétkes magatartásával maga idézett elő.

A hivatkozott MK alapján azonban a kármegosztás alapját nem a munkáltató felelősségéből kiindulva kell meghatározni, tehát a felelősség mértéke nem abban áll, hogy a munkavállaló és a munkáltató felelőssége a kár bekövetkezésében milyen arányban áll egymással, hanem kizárólag annak alapján, hogy a munkavállaló balesetben jelentősen közreható magatartása, vétkessége milyen fokú.

A munkáltató kár bekövetkezésében közrejátszó vétkes magatartása (például óvórendszabályok megsértése, vagy ellenőrzések elmulasztása, stb.) közrehatásával a kárviselés arányánál kell számolni. Fontos továbbá hangsúlyozni, hogy a kármegosztást nem befolyásolja a munkavállaló balesetet megelőző egészségi állapota sem.

Az MK 30. számú állásfoglalása alapján ugyanis ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mértékétől függetlenül felel a Munka Törvénykönyvében foglaltak szerint a teljes kárért. Ezen állásfoglalás alapján tehát a munkáltató nem hivatkozhat arra a kártérítési felelősségének megállapítása során, hogy a munkavállaló korábbi egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága közrejátszott a kár bekövetkeztében, illetőleg a kár nagyságában, mivel az Mt. munkavállalók érdekeit

⁴²¹ Mfv.I.10.926/2011/5., Mfv.I.10.712/2011/8., Mfv.I.10.741/2008/3., Mfv.I.10.834/2011/5., Mfv.I.10.538/2009/5., Mfv.I.10.162/2009/3

védő szabályai minden munkavállalóra egyaránt kiterjednek, és ilyen különbségtételt nem tűrnek.

A Legfelsőbb Bíróság kifejtette a kollégiumi állásfoglalásában, hogy az esetek elbírálása során az a döntő, hogy „a nem teljesen egészséges, vagy különleges szervezeti adottságú, avagy testi fogyatkozású munkavállaló a sérelem bekövetkezése előtt a munkakörét rendesen el tudta-e látni, és a sérelem folytán mennyivel csökkent a keresete”.

Ennek megfelelően a Legfelsőbb Bíróság, illetőleg a Kúria kimondta a kármegosztást az Mfv.I.10.926/2011/5. számú, az Mfv.I.10.712/2011/8. számú, Mfv.I.10.741/2008/3. számú ítéletében.

A Legfelsőbb Bíróság az Mfv.I.10.162/2009/3. sorszámú ítéletében a kármegosztás vonatkozásában értékelte a munkáltató terhére, hogy a balesethez vezető ok olyan munkafolyamatnak az eredménye, amely az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményének nem felelt meg, melyet azonban a munkáltató elháríthatott volna.

Hasonló megállapításra jutott a Kúria az Mfv.I.10.834/2011/5. számú ítéletében is, amely abból a szempontból is különleges, hogy a baleset bekövetkeztekor a felek között írásba foglalt munkaszerződés nem jött létre, azonban a bíróság a felek közötti jogviszonyt munkaviszonynak minősítette, és a munkáltató Mt. szerinti felelősségét megállapította.

Figyelemre méltó ítélet született az Mfv.I.10.538/2009/5. sorszámú ügyben. Az irányadó tényállás szerint a munkavállaló felperes a munkaviszonyát 2000. december 31. napjával kívánta megszüntetni, mivel új munkaviszonyt kívánt létesíteni egy másik munkáltatóval. Ennek érdekében december 29-én ügyintézés céljából megjelent az alperes székházában, az épületből való távozáskor a kijárat előtti lépcsőn elesett, derekát és gerincét megütötte. Az eljáró bíróságok megállapították azt, hogy a munkáltatót teljes kárfelelősség terheli a balesettel összefüggésben, ily módon bizonyítást folytattak le a felperes keresetvesztés, háztartási kisegítői költségek, nyaraló karbantartás, kertművelés, közlekedési többletköltség, élelem feljavítás, gondozás, többlet energia és művelődési költség, ágyneműhasználat, gyógyszer, gyógytorna, gyógyászati segédeszköz, taxi költség, nyugdíjpénztári elmaradt hozam és nem vagyoni kártérítés iránti igényének elbírálása végett. Az ügy érdekessége abban fogható meg, hogy egyebekben a felperes már korábban is egészségi panaszokkal küzdött, ily módon a

munkaképesség-csökkenése egyrészt természetes kórú gerinc megbetegedésére vezethető vissza, másrészt pedig a balesetből származó munkaképesség-csökkenésre.

A bíróságok által lefolytatott bizonyítás során igazságügyi szakértő meghatározta a két egészségügyi körülmény százalékos arányát, és így került megállapításra az, hogy a munkáltatót 40 százalékban terheli megtérítési kötelezettség tekintettel arra, hogy a felperes rokkantsága nem áll közvetlen okozati összefüggésben az alperesnél bekövetkezett eleséssel, így a balesetből származó munkaképesség-csökkenésnek az össz-szervezeti munkaképesség-csökkenéshez viszonyított arányában terheli az alperest felelősség.

Az eset másik érdekessége, hogy a bíróság egyöntetűen foglalt abban állást, hogy a munkáltató felelőssége teljes körű még akkor is, ha a munkaviszony a balesetet követő két nappal később megszűnt. Ez utóbbi körülménynek helytelenül a bíróságok nem tulajdonítottak jelentőséget.

V.1.6. A munkáltató mentesülésének esetei a vizsgált időszak ítéleteiben

A Kúria, illetőleg a Legfelsőbb Bíróság előtt folyamatban lévő kártérítési ügyekben összesen 23 esetben mondták ki a munkáltató mentesülését, a felperes keresetének elutasítását.

Érdekeség, hogy a munkáltató pernyertességét kimondó ítéletek jelentős részében – közel egyharmadában – a bíróságok a felperes keresetét elévülés miatt utasították el. Ennek keretében a bíróságok azt az elvet alakították ki, illetőleg az Mt. 11. § (1) és (2) bekezdését úgy értelmezték, hogy a kártérítés iránti igény a baleset bekövetkeztével válik esedékessé, amennyiben rehabilitációra van szükség, úgy a rehabilitáció befejezésével. Ez tehát azt jelenti, hogy a követelés a kár bekövetkezésekor válik esedékessé, foglalkozási megbetegedés esetén pedig azon időpontban, amikor a kialakult állapot rögzül.

A bírói gyakorlat ugyanakkor azt is megállapítja, hogy a tudomásszerzés hiánya az elévülés nyugvását eredményezi, az Mt. 11. § (3) bekezdés szerint, tehát abban az esetben, amikor a munkavállaló a kialakult betegségének nincs teljes egészében tudatában, az elévülés nyugszik.⁴²²

⁴²² Mfv.I.10.767/2010/4, Mfv.I.11.119/2009/3, Mfv.I.11.112/2010/6, Mfv.I.11.160/2009/5, Mfv.I.10.767/2010/4. számú ítéletek

A munkáltató pernyertességét eredményező ítéletek másik nagy csoportja, amelyekben vagy az okozati összefüggés nem bizonyítható, vagy pedig önmagában a sérülés ténye, azaz a kártérítést megalapozó esemény bekövetkezte nem nyer igazolást a perben.⁴²³

Megállapítható tehát, hogy az ítéletek egy részében már magát a károkozást sem sikerült bizonyítani, tehát azt, hogy a munkavállaló ténylegesen ott, és olyan módon szerezte a károsodást, amelyet a keresetében állít.

Az esetek másik részében azt állapították meg, hogy a munkavállaló nem vitatottan valamilyen sérülést, vagy egészségkárosodást szenvedett el, azonban a bekövetkezett sérülés, illetőleg betegség nem áll okozati összefüggésben a munkaviszonnyal. Ezen körülmény minden esetben szakkérdésnek minősül, tehát orvosszakértő dönt a perben arról, hogy a felperesnek van-e sérülése, vagy foglalkozási megbetegedése, valamint arról is, hogy e körben a munkaviszonyával összefüggés megállapítható-e.

Tehát láthatjuk, hogy a perek ezen részén a munkáltató mozgástere meglehetősen szűk, hiszen az orvosszakértő véleménye kialakítása során az orvosi adatok, illetőleg az orvosi szakma szabályai szerint terjeszti elő szakvéleményét.

A foglalkozási megbetegedések kapcsán általánosságként mondható, hogy az előterjesztett igények során a természetes eredetű megbetegedéseket kívánták volna a munkavállalók a munkáltató terhére róni, illetőleg a munkaviszonnyal összefüggésbe hozni.

A munkáltató mentesülése körében kiemelés érdemel egy ítélet, amely a közelmúltban született.

A Kúria Mfv.I.10.975/2011/3. sorszámú döntésével a 10.Mf.20.032/2011/5. számú jogerős másodfokú ítéletet hatályában fenntartotta. Az elsőfokú bíróság által 2.M.513/2010/31. számú ítéletében megállapított, és a felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás során a felperes a munkáltató tulajdonát képező melegkonyhás étterem tetőszerkezetének építését végezte, majd az ebédidőt követően „hangadó” lett, sokat beszélt, munkavégzése bizonytalanná vált, melyre tekintettel a munkát irányító

⁴²³ Mfv.I.10.092/2010/6, Mfv.I.10.722/2009/6, Mfv.I.10.119/2009/7, Mfv.I.10.937/2011/4,
Mfv.I.10.685/2008/5, Mfv.I.10.410/2009/9, Mfv.I.10.616/2008/12, Mfv.I.10.857/2011/4,
Mfv.I.10.975/2011/3, Mfv.II.10.956/2011/6, Mfv.I.10.908/2009/9, Mfv.I.10.690/2010/4,
Mfv.I.10.258/2011/9, Mfv.I.10.170/2010/5

felszólította, hogy hagyja el a munkaterületet. A létráról való lejutás közben a felperes gerincsérülést szenvedett el, azonban a Dél-dunántúli Regionális Egészségbiztosítási Pénztár Tolna Megyei Kirendeltsége által hozott határozatban a balesetet üzemi balesetnek ismerte el. Az eljárás bírósága megállapította, hogy a felperes balesete a munkaviszonyával összefüggésben következett be.

A bíróság megállapította továbbá, hogy az ittasság észlelését követően az ellenőrzést végző személy, a munka irányítója azon nyomban utasítást adott a tető elhagyására. Ebből következően a bíróság azt állapította meg, hogy az alperes a felperesi magatartás észlelésekor a munkából kiállította, nem tűrte el, hogy munkára képtelen állományban dolgozzon, a munkavégzést megtiltotta. A bíróság kimondta továbbá a felperes ittasságának szándékosságát, amely kapcsán rögzítette, hogy azt az alperes elhárítani nem tudta. Tekintettel azonban arra, hogy az alperes részéről az ittasság következményei nem voltak elháríthatóak, így a baleset bekövetkeztéért teljes egészében a munkavállaló felperes felel. A Kúria az ítéletében rögzítette, hogy a felperes sérülésében a felek magatartásában értékelt körülményeken kívül mások nem játszottak közre, a bíróság a felperes magatartásában látta a baleset bekövetkeztének okát, amely felperesi magatartás elháríthatatlan és kizárólagos volt, melyre tekintettel a felperesi keresetet elutasító ítéletet hatályában fenntartotta.

Az ítélet jelentősége abban áll, hogy nagyon hasonló tényállások mellett a jelen dolgozat más, későbbi részében taglalt egészségbiztosítási perekben – tehát azon perekben, ahol az Országos Egészségbiztosítási Pénztár az üzemi balesetkből eredő egészségügyi ellátás ellenértékét kívánja érvényesíteni a munkáltatón – jellemzően azt állapítja meg, hogy amennyiben a munkavállaló a munkavégzés során ittas állapotba tud kerülni, akkor a munkáltató az ellenőrzési kötelezettségének nem tesz teljes mértékben eleget, illetőleg az ebédszünetet követően a munka ismételt megkezdése előtt nem ellenőrzi azt, hogy a munkavállaló az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeit betartja-e.

Az előbbi ítélet jogértelmezése helyesnek mondható, tekintettel arra, hogy a gyakorlati életben a munkáltatótól nem várható el az, hogy valamennyi munkavállaló valamennyi tevékenységét szoroson nyomon kövesse, illetőleg a még nem észlelhető jeleket figyelembe vegye, esetlegesen minden ebédszünetet követően valamennyi munkavállalót megszondáztasson. Ennek a kérdésnek ott van jelentősége, hogy az új Mt. által alkalmazott ellenőrzési körbe a munkavállalók ittasságának ellenőrzése

nyilvánvalóan beletartozik, tehát a bírói gyakorlatnak állást kell foglalnia abban, hogy e körben ilyen esetekben van-e lehetőség a munkáltató mentesülésére.

Külön érdekesség lesz a probléma egy nagyobb számú munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál, ahol az utasítási jog, a munkáltatói jogkör gyakorlója és az adott munkafolyamatot ellenőrző személy elkülönül egymástól. Itt a bíróságoknak abban kell majd állást foglalniuk, hogy kinek a konkrét felelőssége a munkavállalók ellenőrzése, és milyen relációban van ez az adott személy a felelősség címzettjeként megjelenő munkáltatóval.

A munkáltatók mentesülésének másik oka a sérült munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása. Erre az esetre jó példa az Mfv.I.10.857/2011/4. sorszámú ítélet. A tényállás szerint a munkavállaló kézbesítő munkakörben dolgozott, amely során közúti balesetet szenvedett. Az eljáró hatóság megállapította a munkavállaló felelősségét az előzés szabályainak megsértése szabálysértés elkövetése miatt, és 20.000 forint pénzbírsággal sújtotta.

Az első fokon eljáró bíróság 11.M.380/2009/9. számú ítéletével a felperes által előterjesztett vagyoni, és nem vagyoni kár megfizetésére irányuló keresetét elutasította. Megállapította, hogy a baleset kizárólag a felperes szabályszegő magatartása miatt következett be, erre tekintettel a munkáltató felelőssége kizárható. A másodfokon eljáró bíróság 8.Mf.20.181/2011/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta, és hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást, és helyes érdemi döntés született, tekintettel arra, hogy a szabálysértési határozat alapján a munkáltató felelőssége kizárható. A másodfokú jogerős ítéletet a Kúria annak helyes indokainál fogva helyben hagyta.

A jövőre nézve várhatóan fennmarad ez a jogelv, miszerint csak a teljes körűen bizonyított kizárólagosság eredményezhet mentesítést. Ha ezzel kapcsolatban bármi kétely felmerül, a munkáltató nem lehet pernyertes.⁴²⁴

⁴²⁴ lásd pl: Mfv.I.10.946/2006/3

V.1.7. A kártérítési ítéletekben foglalt megállapítások részösszegzése

Összegezve az V. fejezetben leírtakat láthatjuk, hogy a bírói gyakorlat az 1992-es Mt. szabályait teljes egészében befogadta, az ítéletekben az Mt. és a kapcsolódó állásfoglalások (legmarkánsabb ezek közül az MK29.) kellő módon érvényesültek.

A balesetek és egészségromlások kapcsán a bíróságok azt az elvet alakították ki, hogy amennyiben a munkavállaló tudja igazolni a munkaviszonnyal összefüggést (ez a foglalkozási megbetegedések körében jelenik meg dominánsan), úgy a munkáltató – kimentési ok hiányában – felel. A „munkaviszonnyal összefüggés” tényállási elemét a bíróságok kiterjesztően értelmezik, a távolabbi összefüggés is elegendő a munkavállaló pernyertességéhez. A munkavállalók szemszögéből a kár bizonyítása mellett a legkritikusabb pont az elévülés vizsgálata. A tárgyalt ítéletek között ugyanis számos olyannal találkozhatunk, amelyekben az egyébként teljesen megalapozott munkavállalói igény ezen jogcímen került elutasításra. A bíróságok ezen kérdéskörben következetesen alkalmazzák a Legfelsőbb Bíróság által kifejtett azon elvet, hogy az elévülés nyugvása addig áll fenn, ameddig a károsult nem szerez teljes körűen tudomást azokról a tényekről, amelyek ismerete nélkül az igényét nem érvényesítheti.⁴²⁵

A munkáltató magatartásából eredő kárfelelősség kapcsán megállapítható, hogy nem pusztán a munkáltató jogellenes tevékenysége (vagy mulasztása) ad alapot a munkavállaló számára a kárigényre.

A számomra leginkább aggályos ítéletek e körben azok, amelyekben az egyébként nem jogellenes munkáltatói intézkedés eredményeként a munkavállalói oldalon fellépő stresszhatás vagy pszichés állapotrosszabbodás miatt marasztalás történik, hiszen e körben a munkáltató még védekezni sem tud, mivel ezek a munkavállalókban lezajló lelki folyamatok előre nyilvánvalóan nem kalkulálhatóak. Árnyalja ugyanakkor a kérdést az, hogy a bíróságok – helyesen – kimondták, hogy önmagában a munkahelyi stresszhelyzet nem jelent jogellenességet. Ezen perekben a bírói gyakorlat várhatóan változni fog, mivel a munkáltató mentesülése reálisabbnak tűnik az új szabályok alapján. Ha e körben külföldi példákat vizsgálunk, azt mondhatjuk, hogy például az angol jogban a munkáltató felelőssége egységes, tehát minden olyan kárért is felel, amely a mentális nyomás hatására alakult ki a munkavállalóban.⁴²⁶

A stressz vonatkozásában az ítéletekben látható némileg „megértő” bírói gyakorlattal nem tudok azonosulni. Ezen a területen indokolt lenne más országok

⁴²⁵ EBH 1981/2009

⁴²⁶ BARRETT – HOWELS i.m.122

(Egyesült Királyság, Németország) példáját szem előtt tartani, ahol a stressz ugyanolyan kiváltó okként jelenik meg mint más, „kézzel fogható” veszélyhelyzet, és teljesen egyértelműen felelősséget megalapozó tényező. Mindezt abból a szempontból is érdemes hangsúlyozni, hogy a stresszhatás állandósulásával a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek sem felel meg, így a felelőssége ebből az aspektusból is megállapítható, pontosabban a mentesülés kizárható. A kérdés fontosságát jelzi, hogy egyre több tanulmány lát napvilágot arról, hogy a stresszes életmód (munkavégzés) és egyes betegségek (kardiovaszkuláris betegségek, a rák egyes típusai, emésztési rendellenességek, stb.) kialakulása között kapcsolat mutatható ki,⁴²⁷ amiből következhet az, hogy a munkavállaló ilyen típusú megbetegedés kialakulásáért teszi felelőssé a munkáltatót.

Az elhatárolási vonalat itt az jelentheti, hogy vajon a munkáltatónak az egészségügyi alkalmasság vizsgálata során a stressztűrő képességet kell-e, indokolt-e vizsgálni? Amennyiben erre a kérdésre a válasz igen, úgy a felvetés annyiban egyszerűsödik le, hogy a vizsgálat eredményeképpen, ha a munkavállaló alkalmas stressztűrés szempontjából is a munkára, úgy a munkáltató a későbbi perben hivatkozhat arra, hogy a csökkent mentális teherbíró-képességet nem kellett előre látnia vagy azzal számolnia, így már „csak” az ellenőrzési körön kívüliséget kell bizonyítania. Ha azonban a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltató nem végzi el ezt az ellenőrzést, úgy a mentesülési lehetőségei drasztikusan lecsökkennek, hiszen a fenti feltételeket sem tudja igazolni. Külön érdekes helyzet lehet az, amikor a munkáltató a munkavállalót személyes meghallgatás alapján veszi fel, ahol képzett HR szakemberek külön stressz-tesztet is végeznek a munkavállalón.⁴²⁸ Vajon egy ilyen megelőző beszélgetés milyen hatással lehet a munkáltató felelősségére? A kérdésre a végleges választ a bírói gyakorlat fogja megadni, azonban vélelmezhető, hogy a munkáltatói mentesüléshez egy vizsgálat nem lesz elégséges, hiszen a munkáltatónak a munkavállaló egyéni adottságaihoz mérten kellene a munkakörülményeket kialakítani, így ennek elmaradása miatt felelősséggel tartozik.

A jövőben a legnagyobb változást az ítélkezési gyakorlatban a külső hatásokból eredő kárigények jelentik. A most bemutatott bírói gyakorlat alapján a működési kör

⁴²⁷ COSTA Giovanni: *Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions*, Safety and Health at Work, 2010/2, 115

⁴²⁸ ARSHADI Nasrin – DAMIRI Hojat: *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 2013/84, 707

fogalmát alkalmazva az esetek túlnyomó részében megállapították a munkáltató felelősségét (kivétel például a munkavállaló figyelmetlenségéből eredő közúti baleset). Az új szabályok ezzel szemben kifejezetten szélesíteni fogják a munkáltató mentesülési lehetőségeit. Ennek eredménye várhatóan az lesz, hogy a károsult munkavállalók a jelenleginél lényegesen kedvezőtlenebb feltételek mellett fognak tudni igényt érvényesíteni. A külső károkozóval szemben ugyanis egyrészt az általános kártérítési szabályok lesznek az irányadóak, tehát a károsult munkavállaló elveszíti azt a kedvező pozíciót, amit a munkaügyi per és a munkajogi normák különleges szabályrendszere biztosított számára. Ez hatványozott káros hatással jelenik meg a hozzátartozói kártérítések során, amely bár számát tekintve nem jelentős, de a hozzátartozók krízisszerű élethelyzetének rendezésére feltétlenül szükséges legalább az ő vonatkozásukban a szabályrendszer átgondolása.

Érdekes kérdésként merül fel az a szituáció, ha a kár okozója nem közvetlenül a munkáltató, hanem például az alvállalkozója. Ebben az esetben a jogszabálysövegből elvileg levezethető lenne az, hogy a munkáltató mentesüljön a felelősség alól, mivel a konkrét károkozásra közvetlen ráhatása nem volt, az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta a kárt. Ez azonban nyilvánvalóan ellentétben állna a munkajog szellemiségével és a nemzetközi folyamatokkal is.⁴²⁹ A bírói gyakorlat vélhetően a fenti szituációt a jelenlegivel egyező módon fogja elbírálni, azaz a munkáltató felelősségét ki fogja mondani, azonban az ide vezető út még nem ismert, tekintettel arra, hogy a jogalkotói szándék ezzel némiképp ellentétes irányba kívánja terelni az ítélkezést.

⁴²⁹ Y. HINO – K. OHDO – S. TAKAHASHI – H. TAKAHASHI: *International Survey on Prevention System of Labour Accidents at Construction Site*, ScienceDirect, 14 (2011) 1207.

V.2. A munkáltató munkavédelmi törvényen alapuló felelősségének megjelenése a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) joggyakorlatában

V.2.1. A tárgyalat perek különleges jellege

A munkavédelmi törvény szabályrendszerének megsértéséből eredően a munkaügyi bíróságok gyakorlatában alapvetően két szempontból merülhet fel a peres eljárás kérdése.

Az egyik eset a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága által meghozott első, illetőleg másodfokú határozattal szembeni per, amelynek alapját a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 109. §-a adja. A hivatkozott jogszabályhely alapján a közigazgatási hatóság döntésével szemben bírósági felülvizsgálat kezdeményezhető, amelynek alapja annak a kérdésnek az eldöntése, hogy a közigazgatási szerv az első és másodfokú határozata meghozatalakor sértett-e jogszabályt. Az eljárásban a bíróság a jogszabálysértő közigazgatási határozatot hatályon kívül helyezi, és szükség esetén a közigazgatási határozatot hozó szervet új eljárásra kötelezi, míg másik esetben, ha jogszerű a másodfokú hatóság döntése, úgy a keresetet elutasítja. Az eljárás során a Pp. 339/A. § szerint a bíróság a közigazgatási határozatot a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a meghozatalkor alkalmazandó jogszabályok, és a tények alapján vizsgálja felül.

A munkáltató munkavédelmi törvényt érintő mulasztásán alapuló perek másik nagy csoportja a társadalombiztosítási határozatokkal szembeni perek. Amint az már előbb kifejtésre került, hogy a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 87. §-a, illetőleg a kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 67. §-a alapján a foglalkoztató megtérítési kötelezettséggel bír azon balesetek vonatkozásában, amely annak következménye, hogy ő, vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabálynak a munkavédelemről szóló törvény előírásainak nem tett eleget.⁴³⁰ Ezen perek a Pp 349. § (4) bekezdése alapján a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságok hatáskörébe tartoznak, amely során a bíróságok a Pp. XX. fejezet (közigazgatási perek) szabályai szerint járnak el.⁴³¹

⁴³⁰ ROSNER Vilmos: *A baleseti ellátások új rendszere*, Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, 1998, 77.

⁴³¹ ROSNER Vilmos: *A járulékfizetési kötelezettség, a végrehajtási eljárás és a jogorvoslat összefüggései*, Magyar Jog. 1998/1, 23.

Mindegyik peres eljárás során a kulcskérdés az, hogy a munkáltató a munkavédelmi törvényben szabályozott és az alacsonyabb szintű jogszabályokban pontosított kötelezettségeinek eleget tett-e, azaz megsértésre kerültek-e az adott munkáltatóra vonatkozó munkavédelmi szabályok.

A munkavédelmi hatóság döntésével szembeni felülvizsgálat során a bíróság a Pp. szerint pusztán azt vizsgálja, hogy a hatóságok a tényállás megállapítása, a bizonyítás lefolytatása, és a döntés meghozatala során betartották-e a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, azonban a hatóság indoklására nézve a bíróság mozgásteret szűkre szabott. A Pp. 339/B §-a alapján ugyanis a „mérlegelési jogkörben” okozott közigazgatási határozat akkor tekinthető jogszerűnek, ha a közigazgatási szerv a tényállást kellő mértékben feltárta, az eljárási szabályokat betartotta, a mérlegelés szempontjai megállapíthatóak, és a határozat indoklásával a bizonyítékok mérlegelése, okszerűsége kitűnik. Ennek alapján tehát a bíróságok vizsgálata a perekben arra terjed ki, hogy az adott balesetet, vagy veszélyhelyzetet eredményező tényállás kialakulásakor a munkáltató terhére munkavédelmi szabályszegés megállapítható-e.

A társadalombiztosítási szerv elleni perek során az eljárás a társadalombiztosítási szerv által kibocsátott fizetési meghagyás hatályon kívül helyezése iránti keresettel indul. Ezen eljárásban a bíróság szintén a már hivatkozottak szerint veszi fel a bizonyítást, amely során a vizsgálatnak arra kell kiterjednie, hogy a felperes, azaz a munkáltató eleget tett-e, vagy nem tett eleget a rá nézve kötelező munkavédelmi szabályoknak, az Mvt. előírásainak. Mint ahogy a Kúria egy ügyben kifejtette,⁴³² a megtérítési igény szempontjából az ok-okozati összefüggésnek a felperesi óvórendszabály-szegés, és a járadék kifizetése között kellett fennállnia, tehát a bíróság csak azt vizsgálhatja, hogy a munkavédelmi szabályok megsértésének ténye, vagy a szándékosság fennáll-e. A munkavédelmi szabályok megszegése ugyanis önmagában a visszatérítési – megtérítési igény jogszerűségét alapozza meg.

Láthatjuk, hogy a munkavédelmi törvény szabályrendszerének betartása nem pusztán a munkáltató új Mt. 51. § (4) bekezdésén alapuló kötelezettsége, hanem olyan előírás, amely egyébként a más szervek eljárásainak az alapját jelentik.

⁴³² Mfv.III.10.219/2008/4. számú döntése

Ezen fejezet részben tárgyalt témában született bírósági döntések elemzése során a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) határozatait vettem alapul, az alacsonyabb szintű bíróságok döntéseit nem vizsgáltam. Ennek oka, hogy első fokon jogerőre emelkedett ügyek döntő része a munkáltatót elmarasztaló, azaz a közigazgatási szerv döntését helybenhagyó ítélet, amelyet a munkáltató valamilyen okból nem kért felülvizsgálni, amit a döntés elfogadásának lehet értékelni, így azokban a döntésekben lényeges problematika nem jelenik meg. Ezzel szemben látható az, hogy a munkáltató javára döntő bírósági határozatokkal szemben a hatóságok nagyobb részben élnek a rendkívüli jogorvoslat lehetőségével, azaz a közigazgatási határozatokat hatályon kívül helyező vagy megváltoztató ítéletek nagyobb számban kerülnek a Kúria elé. A munkaügyi hatóság döntéseivel szembeni ítéleteket és a társadalombiztosítási határozat hatályon kívül helyezése iránt indított ügyeket külön vizsgálom meg. Terjedelmi korlátok miatt az összes ítélet elemzésére nem kerülhet sor jelen dolgozatban, így az általam észlelt legproblematisabb pontok mentén emelek ki néhány olyan döntést, ami a tárgyalt kérdés szempontjából indokolt.

V.2.1. Az ítéletek

A vizsgált időszak kúriai, illetőleg legfelsőbb bírósági döntéseit vizsgálva megállapítható, hogy a munkáltató munkavédelmi törvényben foglalt kötelezettségei, illetőleg a munkaügyi hatóság által vizsgálható, egyéb, a munkáltatással összefüggő kötelezettségei tekintetében mindösszesen 132 ítélet született.

A döntések alapvetően 3 csoportra oszthatóak.

Az *első* csoportba tartoznak azok az ítéletek, amelyek a munkáltatással összefüggő szabályok megsértése, így az adminisztrációs kötelezettség, nyilvántartási kötelezettség, és a Munka Törvénykönyvében foglalt egyéb kötelezettségek (például szabadság kiadása) megsértése miatt indultak, és vontak maguk után munkaügyi bírságot.

A *második* csoportba a munkáltató bejelentési kötelezettségének elmulasztásából, valamint a jogviszony helyes minősítéséből adódó eljárások tartoznak, amelyek az összes ítélet több mint felét jelentik. A vizsgált időszakban tehát ezek voltak a leggyakrabban előforduló problémák.

A *harmadik* csoportba azon ügyek sorolhatóak, amelyek a klasszikus munkavédelemmel kapcsolatos problematikát érintik, így a munkáltató által elkövetett esetleges veszélyhelyzet kialakulása, illetőleg a munkavégzés során bekövetkezett balesetektől eredő eljárások.

Számszakilag, ha az ítéleteket megnézzük, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy a 131 ítéletből a munkáltatással összefüggő szabályokkal kapcsolatos perek száma 20 volt, amelyből 16 esetben a munkáltató felelősségét állapította meg a Kúria, illetve a Legfelsőbb Bíróság, 3 esetben a munkáltató bizonyult pernyertesnek, valamint egy esetben hatályon kívül helyezésre, és új eljárásra utasításra került sor.

A bejelentési kötelezettség elmulasztása, illetve a jogviszony helyes minősítése kapcsán mindösszesen 84 ítélet született, amelyből 65 esetben a munkáltatót marasztalta a Legfelsőbb Bíróság, 13 esetben a munkáltató lett pernyertes, és 6 esetben hatályon kívül helyezésre került sor.

A munkáltató mulasztásából eredő veszélyhelyzetek, illetőleg egészségkárosodásból eredő ügyek száma összesen 27 volt, amely 16 alkalommal zárult a munkáltató pervesztésével, 8 alkalommal pernyertességgel, míg 3 alkalommal hatályon kívül helyezésre került sor.

Ezen számokat áttekintve láthatjuk, hogy a munkavédelemmel, illetőleg a munkaügyi ellenőrzésekkel kapcsolatos ítéletek során elsőprő többségben vannak azok az ítéletek, amelyek eredményeképpen a munkáltató felelőssége jogerősen megállapításra kerül. Az ügyek érdekessége, hogy közigazgatási pereknek minősülnek, tehát a bíróságok a munkaügyi hatóság által lefolytatott közigazgatási eljárásban született határozatok jogszerűségét vizsgálják, azonban ezen perek kapcsán megállapíthatjuk, hogy nem ritka a perben a közigazgatási eljárásban lefolytatott bizonyítás kiterjesztése, illetőleg továbbfejlesztése.

V.2.1.1. A munkáltatással összefüggő szabálytalanságokból eredő ügyek

Az ítéletek ezen csoportja a munkáltató kártérítési felelősségét távolról érinti, azonban érintőleges tárgyalásuk mindenképpen szükséges azon okból is, hogy a Tanács 91/533/EGK irányelve (a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről) előírja a munkáltató részére az írásbeli szerződést. Ennek oka az, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetén alapkérdés, hogy a jogviszony minek minősül, munkaviszonynak-e, vagy esetlegesen más jogviszonynak (megbízási jogviszony, vállalkozási jogviszony). Figyelemre méltó, hogy az említett irányelvből következően az Európai Unió Bírósága is rendelkezik esetjoggal a kérdés kapcsán.⁴³³

A szabályozás fókuszában az áll, hogy az Mt. csak a munkaviszonyhoz kapcsol olyan munkáltatói kötelezettségeket, amelyek jelen téma tárgyalása szempontjából relevánsak. Abban az esetben, ha a jogviszony munkaviszonynak minősül, a munkáltató más, számos adminisztrációs kötelezettséget is teljesíteni köteles, amelyek elmaradása egyrészt egy munkaügyi ellenőrzés során munkaügyi bírságot von maga után, másrészt, a már korábbi fejezetben hivatkozottak szerint, önálló munkavállalói kártérítési jogalapot eredményezhet. Ily módon ezen ítéletek közvetetten kapcsolódnak a munkáltató felelősségéhez, ezért tárgyalásuk indokolt. Leggyakrabban a munkáltató adminisztrációs kötelezettségének elmulasztását rója a munkáltató terhére a hatóság, így például a munkaidő nyilvántartás elmaradását.⁴³⁴ Más esetekben a munkáltató a Munka Törvénykönyvében foglalt jogainak csorbítása miatt indul az eljárás.⁴³⁵ További szabálytalanságnak tekinthető például a nem megfelelő munkakörben történő foglalkoztatás,⁴³⁶ valamint a munkáltatással összefüggő egyéb szabálytalanságok miatti bírság kiszabása.⁴³⁷

⁴³³ lásd. pl: C-350/99 Lange [2001] ECR I-1061

⁴³⁴ Mfv.II.10.825/2011/5, Mfv.II.10.655/2011/5, Mfv.II.646/2011/4, Mfv.II.10.987/2009/3, Mfv.II.10.922/2009/2, Mfv.II.11.178/2009/3, Mfv.II.10.923/2010/5

⁴³⁵ Mfv.II.10.054/2011/4, Mfv.II.10.519/2010/4, Mfv.II.10.494/2010/3, Mfv.II.10.791/2010/4

⁴³⁶ Mfv.II.10.769/2011/5

⁴³⁷ Mfv.II.10.012/2012/7, Mfv.II.10.311/2010/3, Mfv.II.10.973/2010/5, Mfv.II.10.974/2011/5, Mfv.II.10.969/2011/5

V.2.1.2. A bejelentési kötelezettség és a jogviszony helyes minősítése

Tekintettel arra, hogy ezen kötelezettségek megszegése viszonylagos objektivitást hordoz magában,⁴³⁸ a munkáltatóra kedvező ítéletek, illetve a hatályon kívül helyező vagy helybenhagyó ítéletek esetében azt láthatjuk, hogy a bíróságok minden esetben a konkrét tényállás felderítési kötelezettség elmulasztását róják a közigazgatási szerv terhére. Ténylegesen tehát nem a munkáltató kerül ki pernyerteszen ezekből az ügyekből, hanem a közigazgatási hatóság első- és másodfokú eljárása során fel nem tárt, el nem végzett kötelezettség miatt kerül a munkáltató kedvezőbb helyzetbe.⁴³⁹

Az ítéletek közül egyetlen egy esetet találunk, amely során a munkáltató álláspontja teljes egészében a bíróságok álláspontjával egyezett, ez pedig az Mfv.II.10.615/2010/4. sorszámú ítélet, amelyben megállapítottak szerint a másodfokú hatóság határozatával szemben benyújtott kereset eredményeképpen a bíróság a 4.Mv.744/2009/3. sorszámú ítéletében azért helyezte hatályon kívül a munkaügyi hatóság határozatát, mert megállapította, hogy a felek között nem munkaviszony, hanem megbízási jogviszony volt, ily módon a munkaügyi bíróság kiszabására nincsen lehetőség.

V.2.1.3. Az egészséget veszélyeztető és a biztonságot munkavégzésre vonatkozó követelmények megsértéséből eredő ítéletek

A munkavédelemmel kapcsolatos ítéletek legfontosabb csoportját azon ítéletek jelentik, amelyek vagy azért indultak, mert a munkáltató megszegte az Mv. 82. §-ának (1) bekezdésében foglalt rendelkezéseket, amely szerint a munkaügyi bíróság akkor alkalmazható, ha a munkáltató elmulasztja az egészséget veszélyeztető, és biztonságos munkavégzésre vonatkozó körülmények teljesítését, és ezzel a munkavállalók életét, testi épségét, egészségét súlyosan veszélyezteti.

Az ítéletek másik csoportja közvetlenül a munkabalesetektől eredő felelősség, míg további ítéletek születtek a veszélyhelyzetből eredően, azaz, hogy a munkáltató valamely óvintézkedést elmulasztva konkrét veszélyhelyzetet teremtett a munkavállalók számára. Az ítéleteket áttekintve azt láthatjuk, hogy elsöprő többségében a munkáltatókra kedvezőtlen ítéletek születtek, a tárgydőszakban született 27 ítéletből 16-ban a munkáltató marasztalása került kimondásra, és csak 8 esetben sikerült a

⁴³⁸ RÁCZ Zoltán: *Kritikai Észrevételek a magyar munkaügyi ellenőrzés rendszeréhez*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXV/2, 2007., 709

⁴³⁹ Mfv.II.10.965/2010/4, Mfv.II.10.626/2010/4, Mfv.II.10.793/2011/9

munkáltatónak pert nyernie, míg 3 esetben a Legfelsőbb Bíróság a jogerős határozatot hatályon helyező, és új eljárásra utasító ítélet hagyta jóvá, ily módon az eljárás tényleges eredménye az ítéletekből nem ismert.

A munkáltatót marasztaló ítéletek⁴⁴⁰ alapján a bírósági gyakorlat egységes. Azokban az esetekben, amikor a konkrét munkabaleset megvalósult, a munkáltatók érdemben nem tudták vitatni a felelősségüket, tekintettel arra, hogy a munkabaleset mint tény, a munkáltató terhére került mérlegelésre. Amint a pernyertes ítéletek kapcsán láthatjuk, azokban az esetekben, amikor a foglalkoztatás a Mvt. hatálya alá nem tartozott, a munkáltató sikerrel tudott mentesülni a felelősség alól.

Az egészséget és biztonságot nem veszélyeztető munkavégzés kapcsán a bíróságok ítélete abban is egységesnek mondható, hogy nem szükséges a szabályszegés megállapításához tényleges, konkrét baleset, vagy megbetegedés bekövetkezése, hanem pusztán az absztrakt lehetősége alapján felel a munkáltató. Ezek alapján a munkáltató nem mentesülhet a felelősség alól arra tekintettel, hogy a munkavédelmi oktatást megtartotta, és átadta a védőeszközöket, hiszen mint ahogy a Legfelsőbb Bíróság egy ítéletében⁴⁴¹ rámutatott, az Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontja alapján, a munkáltatónak kötelessége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében rendszeresen meggyőződnie arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelménynek, a munkavállalók ismerik, illetőleg megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

A Legfelsőbb Bíróság ezen ügy kapcsán kifejtette, hogy a munkafeltételek törvényi előírása nem azt jelenti, hogy a munkáltató, vagy megbízottja állandó jelenlétével hat a munkavállalókra, hanem elegendő, ha az ellenőrzés hatékonysága folytán a munkavégzés teljes időtartama alatt teljesülnek a biztonságos munkavégzés követelményei. Ily módon a munkáltató nem mentesülhet a felelősség alól, ha arra hivatkozik, hogy ő, illetőleg megbízottja jelen van, hiszen az eljárás során azt kell

⁴⁴⁰ Mfv.II.10.895/2010/8, Mfv.II.10.280/2008/3, Mfv.II.10.605/2005/4, Mfv.II.10.943/2010/4, Mfv.II.10.018/2011/3, Mfv.II.11.110/2010/4, Mfv.II.10.925/2011/6, Mfv.II.10.846/2009/3, Mfv.II.10.287/2011/9, Mfv.II.10.312/2011/6, Mfv.II.10.846/2009/3, Mfv.II. 10.739/2010/3, Mfv.II. 11.148/2010/4, Mfv.II.10.938/2010/3, Mfv.II. 10.312/2011/6, Mfv.II. 11.198/2009/3

⁴⁴¹ Mfv.II.10.605/2010/4

bizonyítania, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei fennállnak.

A Legfelsőbb Bíróság megállapította egy másik ítéletében,⁴⁴² hogy az adott tevékenység szervezett munkavégzésnek minősítése kapcsán nincs jelentősége, hogy a munkát végzők esetlegesen más jogviszonyban (társasági jogi jogviszonyban) állnak az adott kft.-vel, mivel az eset összes körülményeinek vizsgálata folytán a munkavédelmi felügyelő jogosult a felek közötti jogviszonyt minősíteni a munkavégzés követelményeinek tartalmi ismérvei alapján, és ily módon az esetleges munkavégzés feltárt sajátosságokat (védőeszköz hiánya) szankcióval sújtani.

Hasonlóan fontos kötelezettség a munkáltató részéről a munkavédelmi oktatásban való részvétel megkövetelése, mint ahogy a Legfelsőbb Bíróság az Mfv.II.11.110/2010/4. sorszámú ítéletében kimondta, a munkavédelmi oktatás hiánya önmagában megalapozza a munkavédelmi bírságot.

Az eljárt bíróságok a munkavállalókat érintő közvetlen veszélyhelyzet esetén a munkaügyi hatóságok által kiszabott munkaügyi bírságokat kiszabó határozatok elleni kereseteket legtöbb esetben elutasították, itt az egyes perek kérdése az volt, hogy az adott veszélyhelyzet mennyire közeli, tehát mennyire jelent tényleges veszélyt a munkavállalókra, avagy csak egy távoli, reálisan ki nem alakuló veszélyt rótt a hatóság a munkáltató terhére.

Azokban az ítéletekben⁴⁴³ amelyeknél az eljárás alapját a munkabaleset jelentette a hatóság határozatában minden egyes alkalommal megállapította a munkavédelmi törvényben foglalt óvórendszabály hiányát, amelyet a munkáltató terhére róva tette meg a szükséges intézkedéseket, illetőleg alkalmazta a törvényben rögzített szankciókat.

A bíróságok a „veszélyeztető” tényállások esetében túlzottan kiterjesztő értelmezést fogadnak el. Az ítéletek ugyanis általában olyan hipotetikus távoli veszélyeket rónak fel, amelyek bekövetkezése kis valószínűségű. Ebben a körben indokolt lenne „a veszély bekövetkezésének reális esélye” elvet bevonni az ítélezésbe, amivel a túlzott hatósági elvárásokat tompítani lehetne.

Érdekesség, hogy a munkáltató munkavédelmi kötelezettségei egyes országokban olyan módon alakulnak, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit nem csak a fizikai feltételekre értik, hanem a munkavállaló számára pszichikailag nem

⁴⁴² Mfv.II.10.018/2011/3

⁴⁴³ Mfv.II.10.895/2010/8, Mfv.II.10.287/2011/9, Mfv.II.10.943/2010/4, Mfv.II. 10.925/2011/6, Mfv.II. 11.148/2010/4, Mfv.II. 10.938/2010/3)

megterhelő környezet kialakítása is ide értendő.⁴⁴⁴ Hasonló elv vezethető le a német szabályozásból is.⁴⁴⁵

V.2.1.4. A munkáltató pernyertességével záródó ítéletek

A munkáltatóra kedvező ítéletek⁴⁴⁶ között egységességet nem tapasztalhatunk, az ítéletek egy részében⁴⁴⁷ a tényállás tisztázására nem került sor, illetőleg a kirendelt szakértő a perben nem támasztotta alá a hatóság álláspontját, míg más esetben⁴⁴⁸ a hatóság tévesen jelölte meg a munkáltatót, vagy a munkavégzés, illetőleg a munkabaleset kizárólag a munkavállaló engedély nélküli, és a munkáltató tudomása nélküli módon történt.⁴⁴⁹

A hatóságok számára kedvezőtlen döntések közül a legextrémebb indokolást az Mfv.II.10.942/2010/3. sorszámú ítéletben találhatjuk, amelynek szerint az elsőfokú hatóság azt róta a munkáltató terhére, hogy egy állványzat felállítása során nem vette figyelembe az európai „széltérkép” szerinti viszonyokat, mely miatt megsértette a vonatkozó szabályokat.

Az adott ügyben a bíróság 24.M.5210/2006/46. számú ítéletével hatályon kívül helyezte az alperes határozatát az elsőfokú határozatra is kiterjedően.

Az ítélet indokolásában – amelyet a Legfelsőbb Bíróság is helyben hagyott és hatályában fenntartott – kifejti a bíróság, hogy a munkáltató által elkövetett esetleges hiányosságok nem olyan mértékűek, amelyek megalapozzák a súlyos veszélyeztetés megállapíthatóságát, ily módon a munkaügyi bíróság kiszabására sincsen mód.

Három esetben⁴⁵⁰ a Legfelsőbb Bíróság a munkaügyi bíróságok a közigazgatási határozatokat hatályon kívül helyező, és új eljárásra utasító ítéletét hagyta helyben.

A fentiek alapján látható, hogy a munkaügyi ellenőrzések során a feltárt hiányosságok legnagyobb részben a munkáltató bejelentési kötelezettségének elmulasztásából, és a jogviszony helyes megítéléséből (munkaviszony helyett megbízás,

⁴⁴⁴ BARRETT – HOWELLS: i.m.123

⁴⁴⁵ KIRCHNER – KREMP – MAGOTSCH: i.m. 88.

⁴⁴⁶ Mfv. II. 10.942/2010/3, Mfv. II. 10.964/2010/4, Mfv.II. 10.497/2011/6, Mfv.II. 10.313/2011/5, Mfv. II. 11.170/2009/3

⁴⁴⁷ Mfv.II.10.964/2010/4, Mfv.II.10.497/2011/6

⁴⁴⁸ Mfv.II.10.313/2011/5

⁴⁴⁹ Mfv.II.11.170/2009/3

⁴⁵⁰ Mfv.II.10.608/2010/3, Mfv.II.10.225/2007/3, Mfv.II.10.635/201/4

vállalkozási szerződés) adódnak. Emellett az alkalmi munkavállalói könyv nem jogszabály szerinti bejegyzéséből adódó bírságok is nagyobb számban jelen vannak.

A jogsértések jellegéből adódóan a közel 80 ítélethez képest elenyésző számú a munkáltató pernyertességét eredményező döntések aránya. Ennek oka, hogy a feltárt hiányosságok legnagyobb részt ténykérdések, ily módon a munkáltató meglehetősen szűk körben tudja a saját eljárását igazolni a bírósági eljárásban.

Ugyanakkor ezen ítéletek azért bírnak jelentőséggel a dolgozat témája vonatkozásában, mert a munkáltató munkáltatással összefüggő szabályainak megsértése, illetőleg a bejelentési kötelezettség elmulasztása miatt a munkavállaló irányába kártérítési felelősséggel tartozik, ily módon a jelen részben tárgyalt ítéletekből elviekben a munkavállalók az általános szabályok szerint kártérítési igénnyel léphetnek fel, amennyiben a kártérítéshez szükséges tényállási elemeket bizonyítani tudják.

Az ítéletek során a Kúria ítélkezési gyakorlata egységesnek mutatkozik a tekintetben, hogy a munkáltató részére lényegében kimentési okot nem enged, a munkaügyi ellenőrzés során megállapított szabálytalanságok jogszabályi háttérét kógensen értelmezve hagyja helyben elsőprő többséggel a közigazgatási szerv határozatát.⁴⁵¹

Az ítéleteket áttekintve láthatjuk tehát, hogy a munkaügyi szabályszegésekből eredően a bíróságok következetesen fenntartják a közigazgatósági hatóságok által hozott határozatokat, a mozgástér a jogsértés megállapítása esetében egyedül annyi, hogy a bíróságok a megállapított munkaügyi bírság összegét csökkenthetik.⁴⁵²

⁴⁵¹ Ezen ítéletek a következők: Mfv.II.10.037/2012/7, Mfv.II.10.060/2011/8, Mfv.II.10.982/2011/4, Mfv.II. 10.773/2011/5, Mfv.II.10.082/2011/6, Mfv.II.10.074/2011/6, Mfv.II.10.765/2011/5, Mfv.II.10.810/2011/8, Mfv.II.10.859/2011/6, Mfv.II.10.527/2011/5, Mfv.II.10.455/2011/4, Mfv.II.10.137/2011/8, Mfv.II. 10.809/2011/9, Mfv.II.10.653/2011/4, Mfv.II.10.774/2011/5, Mfv.II.10.389/2011/11, Mfv.II.10.238/2011/7, Mfv.II.10.689/2011/5, Mfv.II.10.176/2011/8, Mfv.II.10.865/2011/5 Mfv.II.10.527/2011/5, Mfv.II. 10.174/2011/7, Mfv.II.10.275/2011/4, Mfv.II.10.018/2011/3, Mfv.II.10.099/2011/4, Mfv.II. 10.235/2011/4, Mfv.II.10.455/2011/4, Mfv.II.10.234/2011/4, Mfv.II.10.589/2010/3, Mfv.II. 10.565/2010/4, Mfv.II.10.693/2010/5, Mfv.II.10.257/2010/2, Mfv.II.10.683/2010/3, Mfv.II. 10.573/2010/4, Mfv.II.10.207/2010/4, Mfv.II.10.188/2010/3, Mfv.II. 10.148/2010/3, Mfv.II. 11.183/2010/4, Mfv.II.10.343/2010/5, Mfv.II.10.241/2010/5, Mfv.II. 10.642/2010/5, Mfv.II. 10.340/2010/2, Mfv.II.10.895/2010/8, Mfv.II.10.293/2011/4, Mfv.II. 11.192/2010/5, Mfv.II. 10.930/2010/4, Mfv.II.10.762/2010/4, Mfv.II.10.567/2010/4, Mfv.II. 11.011/2010/4, Mfv.II. 10.574/2010/7, Mfv.II.11.044/2010/4, Mfv.II.11.081/2009/5, Mfv.II. 11.159/2009/3, Mfv.II. 10.850/2009/4, Mfv.II.11.864/2009/3, Mfv.II.11.055/2009/5, Mfv.I. 10.966/2009/3, Mfv.II. 11.213/2009/5, Mfv. I.10.975/2009/3, Mfv.II.10.770/2009/5, Mfv.II. 11.084/2009/3.

⁴⁵² Pl. Mfv.II. 10.589/2010/3, Mfv. II. 10.565/2010/4, Mfv. II. 10.683/2010/3, Mfv.II. 10.293/2011/4, Mfv.II. 11.192/2010/5

Az ügyek kapcsán érdekességként jelenik meg az, hogy a Kúria, illetőleg a Legfelsőbb Bíróság milyen módon biztosítja az egységességét. Az áttekintett nagyszámú, véglegesen keresetet elutasító ítéletek közül ugyanis számos esetben – közel az ítéletek egyharmadánál – az elsőfokú bíróság a felperesnek, tehát a munkáltatónak adott igazat, és a kereset elutasítására pusztán a közigazgatási szerv, munkaügyi hatóság felülvizsgálati kérelme folytán került sor. Ebből levonható az a körülmény, hogy a felülvizsgálati kérelmek során a Legfelsőbb Bíróság, illetőleg Kúria egyetlen egy esetben sem változtatott meg ítéletet a munkáltató javára, hiszen azokban az esetekben, amikor a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte⁴⁵³ az elsőfokú munkaügyi bíróságot minden esetben új eljárás lefolytatására, és új határozat hozatalára utasította. Ezen körökben tehát leginkább tényállási hiányosságok, illetőleg bizonyítatlanságok okozták a munkáltató részbeni mentesülésének látszó hatályon kívül helyező ítéletet, azonban a Kúria a munkáltató javára jogerősen nem változtatott meg ítéletet.

A munkaügyi bíróságok, illetőleg a munkaügyi szabálytalanságok vonatkozásában a munkáltatóra csak olyan esetben születtek kedvező ítéletek, ahol már ezt az elsőfokú bíróság, tehát a munkaügyi bíróság megállapította, és ezeket az ítéleteket hagyta helyben a Legfelsőbb Bíróság, illetőleg a Kúria. Ezek közül az ítéletek közül a legtöbb esetben a bíróságok azt állapították meg, hogy a feltárt szabályszegések nem állnak arányban a munkaügyi bírság összegével, illetőleg nem indokolják munkaügyi bírság kiszabását, míg más esetekben a perben a munkáltatónak a helyszínen a munkaügyi ellenőr által felvett ítélettől eltérő tényállástól eltérő tényállást tudott igazolni, amelyből kifolyólag tudott számára kedvező ítéletet hozni.⁴⁵⁴

⁴⁵³ Mfv.II.10.075/2011/11, Mfv.II.10.643/2010/6, Mfv.II.11.210/2009/3, Mfv.II.10.319/2011/3, Mfv.II.10.313/2011/5

⁴⁵⁴ Mfv.II.10.004/2011/4, Mfv.II. 10.108/2011/4, Mfv.II. 11.189/2010/3, Mfv.II. 10.034/2011/3, Mfv.II. 10.040/2011/3, Mfv.II. 10.167/2011/5, Mfv.II. 10.563/2010/4, Mfv.II. 10.488/2011/5, Mfv.II. 10.543/2011/4, Mfv.II. 10.619/2011/5, Mfv.II. 10.970/2011/4, Mfv.II. 10.914/2011/5.

V.2.3. A munkavédelmi ítéletek részösszegzése

Összegezve a fentieket azt állapíthatjuk meg, hogy ellentétben az Mt.-n alapuló ítéletekkel (a munkáltató Mt. szerinti felelősségével, az 1992-es Mt-ben, illetőleg az új Mt-ben is meghatározott kimentési lehetőségekkel és okokkal) a joggyakorlat leszűkíti a munkáltató terhére a Mvt-hez kapcsolódó pereket arra a kérdésre, hogy történt-e munkavédelmi szempontból szabályszegés vagy mulasztás, avagy nem.

Amennyiben akár a munkavédelmi hatóság, akár a perben eljáró igazságügyi szakértő a munkáltató oldaláról mulasztást vél felfedezni, úgy az egyenesen vezet a munkáltató felelősségének megállapításához, ennél fogva a pervesztességéhez. A bírói gyakorlat ennek mentén lényegében azt az elvet munkálta ki, hogy a baleset bekövetkezte önmagában valamilyen munkavédelmi szabályszegésnek az eredményét jelenti, hiszen amennyiben a munkáltató minden szabályt betartott volna, úgy a baleset (kivéve azokat a baleseteket, amelyek kizárólagosan a munkavállaló elháríthatatlan, esetleg szándékos magatartására vezethetők vissza) bekövetkezte a szabályszegést alátámasztó legfontosabb tény és bizonyíték.

Mind a munkaügyi hatóságok, mind pedig a későbbiekben tárgyalt társadalombiztosítási szerv működése kapcsán megfigyelhető az, hogy a határozataikban igyekeznek kiterjesztően értelmezni a munkavédelmi törvény előírásait, amelyből esetenként a baleset utólagos rekonstruálásakor vizsgálják meg a baleset bekövetkeztéhez vezető okokat, illetőleg vizsgálnak olyan körülményeket, amelyek vonatkozásában a munkáltató terhére róják azok előre nem látását. Ez az elv a formállogika alapján helytálló lehet, hiszen minden okozatnak szükségképpen előzménye egy ok, ami az adott folyamatot elindítja, azonban a bírói gyakorlat során kérdésként merül fel az életszerűség problematikája, amely azt a kérdést veti föl, hogy meddig terjed a munkáltató felelőssége a munkafolyamatok kockázatának értékelésekor, mi az a körülmény, ami még megkövetelhető az állam részéről, ugyanakkor nem lehetetleníti el a munkáltató működését.

Ebben a kérdésben a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) gyakorlata nem teljesen egységes, amit magyarázhatnánk azzal, hogy az egyes balesetek eltérő tényállásai eltérő megítélést eredményeznek, ám kimutatható az egyes döntésekben a munkáltatóval szemben támasztott elvárások eltérő szintje.

A jelenlegi szabályozáson alapuló gyakorlat ugyanakkor további távolodást fog mutatni az új Mt.-n alapuló kártérítési igényeket elbíráló döntésektől, mivel a

megváltozott munkáltatói felelősség, és az előreláthatóságon alapuló mentesülés várhatóan pontosan abban a kérdésben fog eltérő álláspontot kialakítani, amely a jelenlegi munkavédelmi törvény megsértésén alapuló bírói gyakorlat központi eleme, nevezetesen: mit, mikor és meddig kell előre látnia a munkáltatónak.

A fő feszültséget az fogja jelenteni, hogy a sikeres munkáltatói mentesülést kimondó ítéletek szükségképpen tartalmazni fogják azt, hogy az adott tényállás mellett a munkáltatónak kellett-e előre látnia a kár bekövetkeztét, illetőleg mit kellett megtennie annak elkerülése végett. Figyelemmel arra, hogy a korábbi munkajogi és munkavédelmi szabályozás egymással koherens volt, azaz mindkét törvény azonos szemléletet hordozott, a probléma eddig nem jelentkezett. A megváltozott szabályok alapján azonban a munkáltató szélesebb körben mentesül, így jobb eséllyel lehet pernyertes. Az így született ítéletek szükségképpen tartalmaznak egy zsinórmértéket, amelyre a munkáltatók a munkavédelmi eljárások során nyilvánvalóan hivatkozni fognak, ami jogalkalmazási bizonytalanságot eredményezhet. Külön érdekesség, hogy könnyen elképzelhető az, hogy a munkáltató ugyanazon káresemény kapcsán az egyik perben pernyertes, a másik perben peresztes lesz az eltérő szabályozás miatt. Ez beláthatatlan következményekkel jár, hiszen a munkáltató számára követhetlenné válik a vele szemben elvárt magatartás, így e körben a jogalkotói beavatkozás indokolt.

V.3. A Kúria társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata során hozott ítéletei – a munkáltató megtérítési kötelezettsége

A tárgyban vizsgált ítéletek mentén megállapítható, hogy Kúria (Legfelsőbb Bíróság) az elmúlt öt évben 44 olyan ítéletet hozott,⁴⁵⁵ amely az Ebtv. 67. §-án alapult, amelyből 25 a munkáltatóra kedvezőtlenül, míg 19 döntés a munkáltató számára pozitívan zárult.

V.3.1. Szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása

A munkahelyen bekövetkezett balesetek kapcsán az Egészségbiztosítási Pénztár fizetési meghagyás kibocsátásával kötelezi a munkáltatót a balesettel összefüggésben felmerült egészségbiztosítási ellátások megtérítésére arra hivatkozással, hogy a baleset bekövetkezéséért a munkáltatót felelősség terheli. Ezen felelősség sokrétű: biztonságos munkavégzés megszervezésének elmulasztása, nem megfelelő irányítás, ellenőrzés elmaradása, védőeszköz hiánya, stb. A munkáltató felelősségét az eljárásokban az Mvt. alapján vizsgálja a hatóság, és amennyiben mulasztást vél felfedezni, a fizetési meghagyást kibocsájtja. Látni kell azonban, hogy a munkáltató felelőssége gyakran szakkérdés, amelyet a igazságügyi szakértői véleménnyel kell tisztázni.⁴⁵⁶

Az Mvt. 2. § (2) bekezdése szerint a munkáltatót terheli annak felelőssége, hogy a munkát oly módon szervezze meg, illetőleg olyan munkaeszközöket biztosítson, amelyek a dolgozók életének és testi épségének megóvására alkalmasak. Ebből következik, hogy amennyiben a munkakörnyezet kialakítása lehetővé teszi, hogy a munkavállaló az utasítások ellenére, azok megsértésével szabálytalan munkavégzéssel sérülést szerezzen, úgy az a munkáltató felelőssége.

⁴⁵⁵ Mfv.III.10.165/2010/4., Mfv.III.10.139/2010/8., Mfv.III.10.340/2011/5., Mfv.III.10.493/2010/5., Mfv.III.10.101/2008/4., Mfv.III.10.873/2009/4., Mfv.IV.10.016/2007/4., Mfv.III.10.067/2012/4., Mfv.III.10.480/2010/4., Mfv.III.10.967/2009/5., Mfv.III.11.063/2011/4., Mfv.III.11.028/2011/5., Mfv.III.10.972/2011/5., MfvK.IV.10.929/2007/4., MfvK.IV.10.128/2007/7., Mfv/K.III.10.531/2007/5., MfvK.IV.11.055/2007/4., Mfv.III.10.771/2010/5., MfvK.IV.10.142/2007/4., Mfv.III.10.035/2008/3., Mfv/K.III.10.455/2007/7., Mfv.III.10.219/2008/4., Mfv/K.IV.10.865/2007/7., Mfv.III.10.963/2010/3., MfvK.IV.11.026/2007/3., Mfv.III.10.825/2012/6., MfvK.IV.11.031/2007/4., Mfv.III.10.209/2009/4., MfvK.IV.11.024/2007/3., Mfv/K.IV.10.709/2007/5., Mfv/K.IV.10.958/2007/3., MfvK.IV.11.030/2007/8., Mfv.III.10.111/2008/4., Mfv/K.III.10.671/2007/3., Mfv/K.III.10.615/2007/4., Mfv/K.III.10.433/2007/4., Mfv.III.10.887/2008/3., Mfv/K.IV.10.034/2008/5., Mfv/K.III.10.649/2007/5., Mfv.III.10.042/2011/3., Mfv.III.10.542/2010/5., Mfv.III.10.077/2010/4., 2. Mfv.K.V.10.006/2007/5., Mfv.III.10.063/2011/4., Mfv.III.10.028/2011/5.

⁴⁵⁶ BH 449/2001., MfvK.IV.10.016/2007/4. döntés

Érdekességként megjegyzendő, hogy ugyanezen tényállás mellett az Egyesült Királyságban a munkakörnyezetben tartózkodó, a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban nem álló személyek irányába a munkáltató ezen elv alapján tartozik felelősséggel.⁴⁵⁷

Az ellenőrzési kötelezettség esetében ugyanez a kötelezettség úgy fogalmazható meg, hogy amennyiben a munkáltató szabálytalan műveletet hajt végre, az nagy valószínűséggel azért történhet meg, mert a munkáltató nem ellenőrzi a munkavégzést megfelelően, tehát megsérti az Mvt. 23. § (2) bekezdésében foglaltakat, amely a munkaeszköz és a munkahely ellenőrzését írja elő.

Ugyanakkor a balesetek kapcsán a munkáltató oldaláról vagy a munkaszervezés helyessége vagy az ellenőrzési kötelezettség vonatkozásában felmerülhet a sérült magatartásának értékelése is.

Az ítéletek áttekintése során láthatjuk, hogy a munkáltató felelősségét – hasonlóan a korábban bemutatott esetkörhöz – a bíróságok kiterjesztően értelmezik,⁴⁵⁸ tehát abban az esetben is marasztalásra kerül sor, ha a baleset bekövetkezése nem kizárólagos oka az esetleges mulasztás. Az Mfv/K.III.10.531/2007/5. számú ítéletben a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy bár az adott baleset bekövetkezéséhez hozzájárult a sérült szabálytalan munkavégzése is, amelyet a munkáltató elhárítani vagy megelőzni nem tudott volna, a védőeszköz nélküli munkavégzés, és a védőburkolat hiánya miatt a munkáltató felel, mivel „eltúrta a szabálytalan munkavégzést.”⁴⁵⁹ Ez alapján megállapítható, hogy a védőeszköz hiánya, mint mulasztás a munkáltató megtérítési kötelezettségét megalapozza.

Érdekességként merül fel ugyanakkor az, hogy a védőeszköz megléte mikor indokolt. A kérdés felvetését a következő ítélet⁴⁶⁰ indokolása teszi szükségessé. A tényállás szerint a munkavállaló sérülése úgy keletkezett, hogy egy anyaghordó kocsi kereke ráhajtott a bal lábfejére, amelyet a sérült szabálytalanul és figyelmetlenül a sínre tett. Az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás során beszerzett szakértői vélemény kimondta, hogy a baleset elsődleges kiváltó oka a sérült figyelmetlen

⁴⁵⁷ BRONSTEIN, Arturo: *International and Comparative Labour Law Current challenges*, International Labour Organization, Geneva 2009, 67.

⁴⁵⁸ pl- MfvK.IV.10.929/2007/4 sz. döntés

⁴⁵⁹ ugyanezen megállapítás olvasható a következő ítéletekben: MfvK.IV.10.055/2007/4, Mfv.III.10.067/2012/4., Mfv.III.10.480/2010/4., Mfv.III.10.493/2010/5., Mfv.III.10.972/2011/5., Mfv.III.10.967/2009/5., Mfv.III.10.063/2011/4., Mfv.III.10.028/2011/5.,

⁴⁶⁰ MfvK.IV.10.142/2007/4

munkavégzése volt, ugyanakkor megállapította azt is, hogy a balesetet követően, utólag a munkáltató a betonszállító kocsni kerekét védőburkolattal látta el. Amennyiben ez a védőburkolat a baleset idején is a kocsin lett volna, úgy a baleset nem következne be. Az elsőfokú bíróság a fizetési meghagyást hatályon kívül helyezte, mivel álláspontja szerint a baleset bekövetkezéséért mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló felelős, ezért 70-30%-os kármegosztást alkalmazott. Kifejtette, hogy a munkáltató elmulasztotta az ellenőrzési kötelezettségét valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit nem teremtette meg. A Legfelsőbb Bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította. Indokolásában rögzítette, nincs jelentősége a sérült közrehatásának, mivel kizárólag a munkáltató felelőssége vizsgálendő a perben, amely pedig az Mvt.-ben olvasható kötelezettségek megsértésével egyértelműen fennáll. Ez a szemlélet hosszú távon nem tartható. A bíróságok ugyanis ezen ügycsoportban a veszély viselését teljes egészében a munkáltatóra telepítik, aránytalanul, kimentést nem hagyva. Ez egy bizonyos üzemmagyság felett lényegében tarthatatlan, hiszen nincs olyan munkaszervezési vagy ellenőrzési módszer, amely az emberi tényezőt kiiktatva nullára redukálja a baleset bekövetkezésének esélyét, ami miatt a társadalombiztosítási szerv oldaláról az ilyen fokú objektív felelősség nem indokolt.

Az ellenőrzésnek ugyanakkor nem csak a munkavállaló által végzett munkára kell kiterjednie, hanem az adott eszközökre is. Mint ahogyan azt a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, a munkáltató akkor jár el szabályosan, ha a rendszeres (megfelelő számú) ellenőrzés során meggyőződik az eszközök rendeltetésszerű működéséről is, mert csak ez alapján győződhet meg arról, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei fennállnak-e.⁴⁶¹ Az ellenőrzés követelménye ugyanakkor nem azonos a munkáltató, vagy megbízottjának állandó jelenlétével, hanem ezen kitétel azt jelenti, hogy az ellenőrzés hatékonysága folytán a munkavégzés teljes időtartama alatt teljesüljenek a biztonságos munkavégzés követelményei.

Az Mfv.K. IV.10.128/2007/7. számú ügyben a Legfelsőbb Bíróság a fentebb kifejtetteket azzal egészítette ki, hogy a KK. 25. számú állásfoglalás alapján a munkáltatót megtérítési kötelezettség csak akkor nem terheli, ha a balesetelhárító, vagy egészségvédő óvórendszabályt, vagy óvintézkedést kizárólag maga a balesetet

⁴⁶¹ Mfv.III.10.035/2008/3

szenvedett munkavállaló mulasztotta el, amelynek a bizonyítását – tehát azt, hogy a balesetet kizárólag a sérült magatartása, vagy mulasztása okozta – a munkáltatónak kell eredményesen megtenni. Ugyanakkor az óvórendszabály elmulasztása objektív jellegűnek minősül. Amennyiben ezzel összefüggésben (ennek következtében) baleset következik be, úgy nincs jelentősége a sérült esetleges közrehatásának.

Egy másik, a munkáltatóra szintén kedvezőtlen döntésben,⁴⁶² a bíróság rámutatott arra, hogy még abban az esetben is fennáll a munkáltató felelőssége, ha a munkavállaló nyilvánvalóan tudott arról, hogy az általa végzett helyen egyedül munkát végezni nem szabad, hiszen erre kiterjedően oktatásban részesült. Az ügyben megállapított tényállás szerint azonban a sérült munkavállaló egyedüli munkavégzését megelőzően beszólt a munkáltató diszpécserszolgálatához, amellyel a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltatónak lehetősége lett volna arra, hogy megszüntesse a veszélyhelyzetet, és így módon a mulasztásából eredően a felelőssége megállapítható a munkavédelmi törvényből eredő kötelezettség megszegéséért.

A munkáltató felelőssége azonban nemcsak a munkahelyen történő munkavégzésre terjedhet ki, hanem adott esetben a külföldre is. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja alapján⁴⁶³ ugyanis nincs jelentősége annak, hogy a munkát a munkavállaló hol teljesíti, azt kell vizsgálni, hogy az adott munkára alkalmas volt-e, a munkaköre annak megfelelt-e, és a munkavállaló olyan munkára kerül-e beosztásra, amely megfelel az egészségi állapotának.

V.3.2. Munka összehangolásának hiánya

Az Mvt. 40.§ (1) bekezdése alapján a munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse. Ezen elvből levezethető az, hogy több munkavállaló együttes foglalkoztatása esetén az egyes munkavállalók munkavégzését össze kell hangolni, ami a munkáltató kötelezettsége.

⁴⁶² Mfv.K.V.10.006/2007/5.

⁴⁶³ Mfv.III.10.771/2010/5

Ennek elmulasztása a munkáltató felelősségét megalapozza,⁴⁶⁴ azaz az egyes munkavállalók egymásnak okozott sérülései esetén is a munkáltató felel.⁴⁶⁵ A bírói gyakorlat⁴⁶⁶ alapján nem tiltott az, hogy a munkát végzők esetenként segítséget nyújtsanak egymásnak, azonban a munkavégzés során történt balesetekben az egyébként önálló munkavégzésre kötelezett személyeknél a munkatársának – tilalom hiányában – segítséget nyújtó személy a munkáltató megtérítési kötelezettsége vizsgálata szempontjából a munkáltató megbízottjának minősül.⁴⁶⁷

Ezen elv az új Mt. tükrében felülvizsgálandó. A munkáltató telephelyétől távoli helyen történt baleset kapcsán ugyanis a munkáltatónak nyilvánvalóan nincs ráhatása, ezért a klasszikus értelemben vett kártérítési felelőssége nyilvánvalóan nem merülhet fel. Ebből azonban az is következik, hogy hosszú távon a társadalombiztosítási pereknek is „követniük kell” a főszabály szerinti felelősségi formát az egységes joggyakorlat fenntartása érdekében.

A fentebb kifejtett elv jelenik meg az Mfv/K.IV.10.865/2007/7. sorszámú ítéletében. A társadalombiztosítási határozat bírósági felülvizsgálata iránti eljárásban a Legfelsőbb Bíróság a munkáltató felelősségét azért állapította meg, mert a baleset bekövetkezte a munkáltató mulasztására vezethető vissza, nevezetesen arra, hogy egyidejűleg két munkavállaló biztonságos munkavégzése érdekében a baleset időpontjában nem tartózkodott a helyszínen, így nem tette lehetővé a munkafolyamatok összehangolását. Az adott ügyben a baleset úgy következett be, hogy a sérült egy munkatársával együtt autót szerelt, amely során a sérült az első futóművénél bakokkal alátámasztott kisteherautó alatt fekvé kereste a meghibásodás helyét, a munkatársak a jármű hátsó kerekeinek kiékeléséről megfeledkeztek. Miután a biztosított munkatárs a gépjármű motorját beindította, az autó megmozdult, és az első futómű alatt lévő bakok eldőltek, így a kisteherautó az alatta fekvő sérültre esett. A munkáltató a fizetési meghagyással szemben benyújtott keresetében kérte annak hatályon kívül helyezését arra hivatkozással kizárólag a sérült felelőssége állapítható meg, a felperes munkáltató balesetvédelmi oktatásban részesítette a munkavállalókat, a motor beindítására vonatkozó szabályoknak szakképzett szerelőként mindketten ismeretében voltak. A

⁴⁶⁴ Mfv.III.10.219/2008/4, Mfv/K.IV.10.865/2007/7

⁴⁶⁵ Mfv/K.III.10.455/2007/7

⁴⁶⁶ pl. Mf.I.10.621/2002/3., Mfv/K.III.10.563/2006/11 sz. döntés

⁴⁶⁷ Mfv/K.III.10.455/2007/7

felperes hivatkozása szerint a motor beindítására a sérült adta ki az utasítást, ily módon kizárólag neki volt betudható a baleset bekövetkezése.

Ezen jelöléssel szemben a Legfelsőbb Bíróság azt állapította meg, hogy mivel a konkrét munka irányításával egyértelműen sem a sérült, sem a munkatársa nem volt megbízva, (vagy esetlegesen annak bizonyítása sikertelen volt a perben) azt lehet megállapítani, hogy a felperes megszegte a biztonságos munkavégzés érdekében az irányítást végző személy kijelölésére vonatkozó jogszabályi kötelezettséget. A Legfelsőbb Bíróság ennek alapján azt állapította meg, hogy a KK. 25. számú állásfoglalás értelmében, ha a munkáltató, vagy alkalmazottja felelősége akár kis mértékben is megállapítható, nem hivatkozhat arra, hogy megtérítési kötelezettsége nem áll fenn.

A munkáltató munkaszervezési hiányosságokból eredő felelősségét erősíti meg az Mfv.II.10.605/2010/4. számú döntés, amely azt célozta, hogy a munkáltató munkaszervezési, illetőleg ellenőrzési kötelezettsége meddig terjed, illetőleg mennyiben kell számolnia azt esetleges szakszerűtlen munkavállalói munkavégzéssel. A Legfelsőbb Bíróság ezzel kapcsolatosan kifejtette, hogy a munkáltatónak a végzett munka jellegéhez igazodó részleges utasítást kell adnia (BH.2004.309), amely elmaradása esetén a munkáltatónak számolnia kell azzal, hogy a munkavállaló helytelen eljárást, vagy veszélyes eszközt használ a feladat teljesítésére. A Legfelsőbb Bíróság utalt Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontjába foglalt kötelezettségre is, miszerint az egészséget nem veszélyeztető, és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Az peres eljárások során minden esetben nagy jelentősége van a bíróságok mérlegelésének, illetőleg annak, hogy a peres felek a bizonyítási kötelezettségeiknek mennyiben tudnak eleget tenni. Ezen kérdésre mutat érdekes példát az Mfv.III.10.972/2011/5 sorszámú ítélete. A tényállás szerint a munkavállaló a korábban használt úgynevezett Bütü ollón található anyagmaradványokat úgy kívánta eltávolítani, hogy közben a gépet bekapcsolta és a vágókés melletti hulladékcsík eltávolítása közben – benyúlva előlről a gépkezelői védőburkolat alatt, a bal kezének csonkolásos sérülését szenvedte el. Az alperes által kibocsátott fizetési meghagyással szemben a munkáltató

keresettel élt, amelyet a bíróság 2.M.97/2011/4 számú ítéletével elutasított. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az eszköz teljes védőburkolattal nem rendelkezett, így a munkáltató nem tett meg minden intézkedést annak érdekében, hogy a gépbe történő benyúlást megakadályozza, jóllehet kötelezettsége lett volna olyan védőrácsot felszereltetni a gépre, amely az oldalirányú benyúlást megakadályozza. A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság 3.Mf.25.341/2011/4 sorszámú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte. Álláspontja szerint a nem megfelelő védőrács és a baleset között ok-okozati összefüggés nem állapítható meg, mivel a perben beszerzett szakértői vélemény is tartalmazza, hogy a munkavégzés technológiája miatt nem lehetett olyan védőburkolattal ellátni a gépet, amely a mozgó szerszám érintését megakadályozná, azaz a technológiai részt mindenképpen szabadon kell hagyni. A másodfokon eljáró bíróság véleménye szerint nem lehetett azt kizárni, hogy a sérült szándékosan a gépbe nyúljon és ezzel önmagának kárt okozzon.

A megyei bíróság ítéletével szemben az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amely eredményeképp a Kúria a másodfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta. Az ítélet indokolása szerint tény, hogy a balesetet a megfelelő védőburkolat sem akadályozta volna meg, azonban ez a felperesi lényegében objektív felelősséget nem csökkentheti. Az eljárás során a felperesnek ugyanis nem sikerült azt bizonyítani, hogy a sérült azon mozdulata, amellyel benyúlt a gépbe, kifejezetten a baleset bekövetkeztének elérése céljából tette volna. Ezen direkt szándék bizonyíthatatlansága pedig a Kúria álláspontja a felperes terhére értékelendő, ami miatt a megtérítési kötelezettséget megállapíthatóvá teszik. A sérülte nagymértékű közrehatás ezt a kötelezettséget nem érinti.

V.3.3. A munkakörülmények hiányosságai

Az áttekintett ítéletek közül jól körülhatárolható az az esetkör, amikor a munkáltató mulasztása nem a szűkebb értelemben vett munkaeszközök, hanem magának a munkatérnek a nem megfelelő kialakításában mutatkozik meg.⁴⁶⁸ Ilyenre lehet példa nem megfelelő rakodótért kialakítása, (Mfv.III.10.165/2010/), vagy az anyagmozgatás feltételeinek biztosítása (Mfv.III.10.139/2010/8).

⁴⁶⁸ Mfv.III.10.165/2010/4., Mfv.III.10.139/2010/8., Mfv.III.10.340/2011/5., Mfv.III.10.493/2010/5.,

E körben érdekesség az Mfv.III.10.493/2010/5 számú ítélet, amely a munkáltató felelősségét kifejezetten széles körben jelöli ki. Az irányadó tényállás szerint a sérült a balesetet úgy szenvedte el, hogy egy üres raklapért indult a külső tároló helyre, amikor a targoncák közlekedési útvonalát keresztezve a nedves úton megcsúszott, elesett, felálláshoz kapaszkodva a bejárat nyílásnál fogódzkodott, miközben egy hátrafelé tolató targonca a jobb kézfejét odaszorította az ajtófélfához, és így maradandó kézsérülést szenvedett. A munkáltató a keresetében hivatkozott arra, hogy a munkavállalók rendszeres balesetvédelmi oktatásban részesültek, egyéni védőfelszerelést kaptak, azok használatát a munkáltató ellenőrizte, a Munkavédelmi Főfelügyelőség ellenőrzése során szabálytalanságot nem észlelt.

Az elsőfokú bíróság 3.M.408/2009/11 számú ítéletével az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte. Megállapította, hogy a baleset napján a sérült elesése az eső okozta csúszós út miatt történt, amikor a targoncák számára kijelölt utat tudatosan keresztezte, annak ellenére, hogy tudta, hogy ott nem szabad közlekednie, illetve a vizes kesztyűt levette. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a munkavédelmi kötelezettségeinek mindenben eleget tett, a balesetet a csúszós út, illetve a sérült kizárólagos magatartása okozta. Az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság a bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban abból téves következtetést vont le. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott indokolásában arra, hogy a munkáltató felelőssége az útfelület csúszásmentesítése, amelyet a baleset idején nem megfelelően végzett el, amit igazol az is, hogy utóbb a munkáltató az útvonal felé előtetőt épített. Mindezek mellett az anyagmozgatás szabálytalan volt, mivel hátrafelé történt egy olyan nagy tömegű, súlyú szállítóeszközzel, amelyet egy zajvédő tokkal felszerelt vezető vezetett hátrafelé, ami ily módon nem felelt meg a biztonságos közlekedés feltételeinek. Az ítélet szerint a munkáltató köteles minden olyan rendelkezésre álló intézkedést megtenni, ami a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető veszélyt elhárítja. Ezen kötelezettség megsértése objektív jellegű, és megvalósul akkor, ha a munkáltató vagy a megbízottja a munkavédelmi szabályt elmulasztotta. Ha ennek folytán baleset történt, nincs jelentősége a munkáltató szempontjából annak, hogy maga a sérült is közrehatott a baleset bekövetkezésében.

Fentiek alapján láthatjuk, hogy a Legfelsőbb Bíróság ezen ítéletek esetében fejt ki legmarkánsabban az objektív felelősség követelményeit, mivel még a közel egyenes

szándékú károkozás esetében is a munkáltató felelősségét mondja ki. Ugyanakkor a vizsgált időszakban találhatunk olyan döntéseket is, ahol a munkáltató pernyertességével zárult az eljárás. Ezeket a következő részben elemzem.

V.3.4. Mikor mentesülhet a munkáltató?

V.3.4.1. A munkáltató ellenőrzési kötelezettségének határai

Az egyes balesetek megítélése tekintetében a Kúria ítékezése nem tekinthető egységesnek. A munkáltató ellenőrzési kötelezettségnek szigorú határait a Legfelsőbb Bíróság több esetben, így az Mfv.K.IV.10.184/2007/4. sorszámú ítéletében is kifejtette. Az ügyben az elsőfokú bíróság az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte, és arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatótól nem várható el az, hogy egy szokványos munkafolyamat alatt folyamatosan ellenőrizzen (felperesi szociális intézmény konyhájából az ablakokról szedte le a sérült a függönyöket, és onnan leesett) és ily módon a bíróság álláspontja szerint a balesetet kizárólag a sérült elháríthatatlan mulasztása okozta. Az alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az ítélettel szemben, amely során a Legfelsőbb Bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította. A bíróság a döntését arra alapozta, hogy sem a munkabaleset irataiból, sem pedig a tanúvallomásokból nem tűnik ki, hogy a felperesi munkáltató, illetve annak megbízottja tett-e bármilyen intézkedést annak ellenőrzése érdekében, hogy a sérült betartja-e a létra használatára vonatkozó utasítását annak ellenére, hogy az Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkavállaló betartja-e a rá vonatkozó rendelkezéseket. A perben beszerzett iratok alapján azt állapította meg a Legfelsőbb Bíróság, hogy az utasítás kiadását követően a munka megkezdésétől a baleset bekövetkeztéig a sérült munkavégzését senki nem ellenőrizte, ily módon a munkáltatót mulasztás terheli.⁴⁶⁹

Ezzel ellentétesen foglalt állást ugyanakkor egy másik ügyben, amikor kimondta, hogy nem elvárható, hogy az ellenőrzés olyan szintű legyen, hogy minden dolgozót valamelyik vezető minden pillanatban szemmel tartson, éppen ezért kellő ellenőrzés mellett is előfordulhat, hogy valamelyik dolgozó engedély nélküli tevékenységet

⁴⁶⁹ hasonló tényállás alapján ugyanígy foglalt állást a Legfelsőbb Bíróság az MfvK.IV.10.128/2007 számú ügyben

folytat.⁴⁷⁰ Ezen ítélet azért különösen figyelemre méltó, mert az adott tényállásban a munkavállaló a sérülését úgy szerezte, hogy egy nem munkakörébe tartozó feladatot végzett el szabálytalanul, védőfelszerelés nélkül.

A korábbi, létráról történő leesés kapcsán kifejtett álláspontnak ugyanakkor az ellenkezőjét is megtalálhatjuk a döntések között. Az adott ügyben⁴⁷¹ a baleset úgy következett be, hogy a létrán szereplő piktogrammal ellentétesen, nem megfelelő szögben támasztotta a sérült a létrát a falnak, amelynek következtében leesett és megsérült. A Legfelsőbb Bíróság – az elsőfokú bíróság döntését helybenhagyva – kimondta, hogy nem várható el a munkáltatótól, hogy helyt álljon olyan sérülés esetén is, amely kizárólag az alkalmazottja felróható magatartása miatt következett be.

Mint a fenti ügyben is láthatjuk munkabalesetek megítélése kapcsán az ítélkezési gyakorlatban esetenként a bíróságok eltérnek az objektív felelősségtől, és egyfajta elvárhatósági mércét állítanak fel a munkáltató felé. Ezt támasztja alá a Legfelsőbb Bíróság Mfv/K.IV.10.034/2008/5. számú ítélete, melynek tényállása szerint a sérült a munkavégzés közben a megbotlott egy védőszövetben, ami miatt elesett, és sérülést szenvedett. Az elsőfokú bíróság az ítéletében⁴⁷² kimondta, hogy *„a józan ésszel ellenkezik az alvállalkozói szerződés alperes által elővezetett értelmezése, mert kizárt, hogy több tízezer négyzetméteren folyó munkáltatóknál, ahol számtalan alvállalkozó működik, egy villanyszerelési részmunka elvégzését vállaló gazdasági társaság magára vállaljon mindenféle, a munkaterületen adódó munkavédelmi szabály megsértéséből eredő kártérítési, megtérítési kötelezettséget”*. A felülvizsgálat során a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy „nem életszerű” a hatóság érvelése, és ennél fogva a munkáltató felelőssége nem áll fenn.

Az ítélettel a bíróság – helyesen – a „józan ész” elvét fektette le. A korábbi ügyekben ugyanis a bíróságok egy eltúlzott gondossági mércét állítottak fel a munkáltatóval szemben, amely a fenti elvvel nem mindenhol volt összhangban. Az ítélet ennél fogva azért is lényeges, mert az életszerűsége támaszkodva jelöli ki a munkáltatói felelősség korlátait.

⁴⁷⁰ Mfv/K.III.10.649/2007/5

⁴⁷¹ MfvK.IV.10.024/2007/3

⁴⁷² Szegedi Munkaügyi Bíróság 4.Mv.857/2006/16. számú ítélete

V.3.4.2. A sérült kizárólagos magatartása

A munkáltató mentesülésének további nagy csoportját jelentik azok az ügyek, amelyekben a bíróságok a sérült kizárólagos felelősségét állapítják meg.⁴⁷³ Ezek kapcsán a bíróságok úgy foglalnak állást, hogy a munkáltató az Mvt.-ben felsorolt kötelezettségeit teljesítette, így megfelelő munkavédelmi oktatást nyújtott, a szükséges védőeszközöket biztosította, ezért a felelőssége nem állapítható meg. Ezen érvelés kapcsán ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy mennyiben tekinthető ez összhangban állónak a korábban bemutatott ítéletekben kifejtettekkel. Az esetek nagy részében ugyanis elvben található olyan szabály, amit a munkáltató megszegett (pl. nem utasította a dolgozót a munkáltató megfelelő munkavégzésre, nem megfelelő munkaeszközt adott, stb.), azonban a bíróságok az okozati összefüggést olyan távolinak ítélik meg, amely a munkáltató mentesülését eredményezi. Az ítéleteket áttekintve némi ellentmondásosságot fedezhetünk fel a Kúria gyakorlatában a munkavállaló magatartását illetően. Számos – a munkáltatót elmarasztaló ítéletben – a Kúria kifejtette azon álláspontját, hogy a munkavállaló ellenőrzése a munkáltató egyértelmű kötelezettsége, azonban esetenként ezzel ellentétes döntés is születik.

Ilyennek mondható az Mfv.III.10.077/2010/4 számú ítélet, amelyben rögzített tényállás szerint a sérült a darabológép veszélyzónájába védőkesztyű nélkül nyúlt be, és onnan kiemelte a feldarabolt eszközöket, amely közben megsérült a keze. A bíróság I.M.851/2008/17 számú ítéletével a kibocsátott fizetési meghagyást hatályon kívül helyezte arra hivatkozással, hogy a munkáltatónál rendszeres időközönként történt ellenőrzés, és így módon nem állapítható meg szabályszegés. Az alperes által előterjesztett felülvizsgálat során eljáró Legfelsőbb Bíróság az ítéletet helyben hagyta. Indokolásában kifejtette, hogy a védőkesztyű vonatkozásában a munkáltató eleget tett a törvényi kötelezettségének, míg a felülvizsgálati kérelemben sérelmezett egyéb hiányosságok kapcsán rámutatott arra, hogy mivel azok a fizetési meghagyásban nem kerültek megjelölésre, így arra már a perben utólag nem lehet hivatkozni.

⁴⁷³ MfvK.IV.10.079/2007/5., Mfv.III.10.887/2008/3., Mfv/K.III.10.433/2007/4.,
Mfv/K.III.10.615/2007/4., Mfv/K.III.10.671/2007/3., Mfv.III.10.111/2008/4., MfvK.IV.11.030/2007/8.,
Mfv/K.IV.10.958/2007/3., Mfv.III.10.042/2011/3., Mfv.III.10.542/2010/5.,
Mfv.III.10.077/2010/4., Mfv/K.IV.10.709/2007/5

A sérült kizárólagos magatartását – mint okot – állapította meg a Legfelsőbb Bíróság az Mfv.III.10.844/2008/4. sorszámú ítéletben. A Legfelsőbb Bíróság ebben az ügyben az első fokon eljáró bíróság fizetési meghagyást hatályon kívül helyező ítéletét helyben hagyta, amely során azt állapította meg, hogy a baleset kizárólag azért következett be, mert a sérült anélkül, hogy erre utasítást kapott volna, feladatköréhez nem tartozó munkát végzett oly módon, hogy elhagyta a munkahelyét. A baleset a padlózat vizes, csúszós volta miatt következett be, amelynek oka a sérült által szakszerűtlenül nedvesen kézben és nem tálcán vitt evőeszközökből származhatott, ami miatt elcsúszott.

Az itt tárgyalt ítéletek esetében láthatjuk, hogy ezek kimenetele – figyelemmel az előző pontokban kifejtettekre – előre nem volt prognosztizálható. Különösen igaz ez az Mfv.III.10.972/2011/5 számú ítéletre, ahol a döntés annak ellenére nem volt kedvező a munkáltatóra, hogy a perben a munkavállaló öncsonkításának lehetősége komolyan fölmerült. Jelen pontban részletezett ítéletek során azonban helyesek, mivel a sértett magatartását kellő súllyal értékelték.

V.3.4.3. Az okozati összefüggés hiánya

A munkáltató mentesülésének másik csoportját képezik azok a döntések, ahol a baleset és a munkáltató magatartása közötti okozati összefüggés hiányát állapította meg a bíróság.⁴⁷⁴

A munkáltató kötelezettségeinek legtágabban vett értelmezését az egészségbiztosítási szerv az Mfv/K.IV.10.709/2007 számú ügyben fejtette ki. Az irányadó tényállás szerint a munkavállaló felvágott-szeletelés közben elvágta a hüvelykujját, amely kapcsán a per későbbi alperese azt állapította meg, hogy a baleset a munkáltató mulasztása miatt következett be, mert nem utasította a munkavállalót a munkavállalót szabályszerű munkavégzésre. Álláspontja szerint amennyiben a munkát a munkavállaló megfelelően végzi, úgy a baleset nem következett volna be. Az eljáró bíróság 4.Mv.129/2007/4 sorszámú ítéletével a fizetési meghagyást hatályon kívül helyezte. A bíróság kifejtette, hogy a baleset oka a sérült hüvelykujjának nem megfelelő tartása volt, ami pedig nem áll összefüggésben a munkáltató magatartásával. Az alperes

⁴⁷⁴ Mfv.III.10.209/2009/4, Mfv.III.10.825/2012/6, Mfv/K.IV.11.031/2007/4., Mfv/K.IV.10.709/2007

felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság 5. sorszámú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és indokolásában kifejtette, hogy a bíróság a bizonyítékokat okszerűen, helyesen mérlegelve állapította meg azt, hogy a felperesi munkáltató felelőssége nem áll fenn a biztosított balesetének bekövetkezésében.

Egy másik esetben⁴⁷⁵ megállapított tényállás szerint csatornaszerelés közben a sérült egy létráról lefelé haladva kb. a hetedik létrafokon mellélépett, sáros lába megcsúszott, leesett, a létra rádőlt, melynek következtében a kezén töréses és egyéb zúzódásos sérülést szenvedett. A Megyei Egészségbiztosítási pénztár fizetési meghagyásával kötelezte az egészségbiztosítási költség és kamatai megfizetésére a munkáltatót arra hivatkozással, hogy a baleset a munkáltató munkavédelmi szabályszegése miatt következett be.

A felperes keresete folytán eljáró bíróság 3.M.322/2008/16 sorszámú ítéletével az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte. Az ítéletben a bíróság rögzítette: a baleset oka a sérült mellélépése volt, a sérült lábbelije munkabiztonsági szempontból megfelelő volt, azonban a sáros talaj miatt a lábbeli talpának besározódása, csúszóssá válása nem volt megakadályozható. Az ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő kérve annak hatályon kívül helyezését. Előadta, hogy álláspontja szerint a sáros, egyenetlen talajon a munkavégzés nem volt biztonságos, a segítő munkatárs, aki a létrát fogta, szervezési intézkedésként nem volt elegendő, mert a létra ennek ellenére eldőlt.

A Legfelsőbb Bíróság az ítéletet helyben hagyta. Ítéletében kimondta, hogy nem vitás, hogy a perben meghallgatott munkavédelmi szakértő véleménye szerint a felperes megsértette az Mvt. szabályait, azonban a munkavédelmi szabályszegések nem állnak okozati összefüggésben a bekövetkezett balesettel.

Az okozati összefüggés tágabb értelemben vett kategóriájába sorolhatóak azok az esetek, amelyekben a munkáltató eleget tett az őt terhelő kötelezettségeknek, a munkavállaló nem sértett szabályt, és a baleset ennek ellenére bekövetkezett. Példaként említhető az MfvK.IV.11.031/2007/4. számú ítélet, amelyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy ha munkáltató a sérültet balesetvédelmi oktatásban részesítette, a részére biztosította a megfelelő védőfelszerelést, úgy a munkáltató felelőssége nem

⁴⁷⁵ Mfv.III.10.209/2009/4

állapítható meg, mivel a dolgozói figyelmetlenségből adódó veszélyhelyzet megelőzése a munkáltatótól nem várható el. Egy másik – lényegében azonos – tényállású ügyben⁴⁷⁶ a perben az a kérdés merült fel, hogy mi minősül megfelelő védőfelszerelésnek. Az első fokon eljáró bíróság 4.Mv.21/2011/39 számú ítéletében (amelyet a 2.Mf.21.353/2012/4 számú másodfokú döntés helyes indokainál fogva helyben hagyott) kifejtette, hogy a megfelelőséget „összességében” kell értékelni a munkáltató felelőssége kapcsán, azaz nem pusztán azt kell vizsgálni, hogy az adott baleset kapcsán van-e a piacon olyan védőfelszerelés, amely hatékonyabb védelmet nyújt, hanem azt is, hogy az adott munkafolyamatra valamennyi körülmény figyelembe vétele mellett melyik a legalkalmasabb. Az ítélet tartalmazza, hogy amennyiben a magasabb biztonságot nyújtó védőeszköz más szempontok miatt (pl. mert nagyobb az önsúlya, a könyökhajlatban lévő ereket elszorítja) nem megfelelő, úgy a munkáltató a szabályszerűen jár el, ha az adott munkával összességében jobban harmonizáló eszközt vezet be.

V.3.4.4. Egyéb okok

A vizsgált időszakban született – munkáltatóra kedvező ítéletek közül két esetben lényegében eljárási hiba folytán került hatályon kívül helyezésre a fizetési meghagyás. Az MfvK.IV.11.026/2007/3 számú ítéletben megfogalmazottak szerint a közigazgatási szerv nem jó jogszabályhelyet jelölt meg (Ebtv. 67.§ helyett Ebtv. 68.§), amely miatt az eljárás megismétlése szükséges, míg a másik ügyben (Mfv.10.963/2010/3) a baleset üzemiségével kapcsolatos kérdések tisztázása végett került sor a hatályon kívül helyezésre.

V.4. Az ítéletek részösszegzése

A társadalombiztosítási perek minden esetben munkahelyi balesetre vezethetőek vissza, amely során sérülés keletkezik, amivel összefüggésben a sérült egészségügyi ellátásban részesül. A társadalombiztosítási szerv ezen ellátás költségeit kívánja érvényesíteni a munkáltatón az Ebtv. 67.§ alapján. A perek során az igény összességére jellemzően nem vesznek fel kiterjedt bizonyítást, tehát a munkáltatók

⁴⁷⁶ Mfv.III.10.825/2012/6

az igény ezen részét nem vitatják. (Kivételt képez ez alól, amikor a sérült az orvosi utasításokat nem tartja be, és emiatt többletköltség keletkezik.⁴⁷⁷)

Összevetve az V. és VI. fejezetben foglalt megállapításokkal láthatjuk, hogy az ítékezés megtérítési igény tárgyában folyt perekben a legkevésbé egységes. Az egyik oldalról a közigazgatási hatóságok döntéseiben egy nagyfokú, esetenként indokolatlan szigor jelenik meg, amely lényegében nem fogad el kimentési okot. A másik oldalról a bíróságok a munkáltató mentesülését viszonylag nagy arányban kimondják, sőt, megjelenik a „józan ész” és az „életszerűség” hivatkozási alapként.

Érdekesség, hogy a társadalombiztosítási ítéletek fogalomrendszere eltérő a korábbi fejezetekben bemutatottakétól. Ezekben a perekben a munkáltató „ellenőrzési köre” eltérő jelentést kap, több ítélet tartalmazza, hogy ez egyfajta észlelési-cselekvési lehetőséget jelent,⁴⁷⁸ amely mérlegelése során a konkrét helyszínt, a munkáltató korábbi utasításait, a munkáltató erőforrásait is figyelembe veszi a bíróság. Ennek során tehát egyértelműen megjelenik a munkáltató vétkességének vizsgálata is, azonban még a tényszerűen megállapított munkavédelmi szabályszegés sem jelent feltétlenül marasztalást, tekintettel arra, hogy további szükséges tényállási elem a szabályszegés és a sérülés bekövetkezése között az okozati összefüggés.

Az eltérő szemlélet az új Mt.-ben megjelenő mentesülési feltételek fényében jogalkalmazási nehézségeket fog felvetni. A bíróságok által kimunkált szűkítő értelmezés ugyanis a vétkességet nem csak úgy értelmezik, hogy „megtett-e mindent a munkáltató a baleset megelőzéséért, ami tőle tellett?” (ami lényegében egy elvárhatósági mérce), hanem úgy is, hogy „kellett e volna a munkáltatónak előre látni az egyébként nem törvényszerűen történt baleset bekövetkezését?” (ami az előreláthatóság szinonimájaként is felfogható). Ez utóbbi kérdés különösen a munka összehangolásával kapcsolatban vetődik fel, ahol gyakran a munkáltató által sem ismert helyszínen, nem teljeskörűen feltérképezett körülmények között kell dolgozni, ami miatt a munkavállalóktól is elvárható lenne az a felelős gondolkodás, amit a bíróságok kizárólag a munkáltatón kérnek számon ezekben a perekben.

⁴⁷⁷ pl. Mfv.I.10.244/2012/4.

⁴⁷⁸ pl. Mfv.K.IV.10.184/2007/4 Mfv/K.III.10.649/2007/5

VI. Véggövetkeztetések

A következő fejezetben az értekezés bevezetőjében felvetett kérdésekre adok választ, valamint *de lege ferenda* javaslatot fogalmazok meg a szabályozás átalakításával kapcsolatban.

VI.1. Milyen kapcsolat mutatható ki a munkajogi, munkavédelmi és a társadalombiztosítási rendszer között a munkáltató felelősségét illetően?

A három szabályozás vizsgálata során azt láthatjuk, hogy mindegyik rendszer távlati célja a munkavállaló védelme és az esetleges további károk elkerülésére. Ezen aspektusból tárgyalt jogterületek közvetlen kapcsolatban állnak, és eme céljukat illetően egységesnek mondhatóak. Mindezekén túl azonban azt is meg kell állapítani, hogy a célokon kívül az eszközrendszer és a szemlélet meglehetősen eltérő, hiszen mindegyik terület más-más oldalról „támogatja meg” a munkavállalót, illetőleg sarkallja a munkáltatót a jogkövető magatartásra.

A jogszabályi környezet ilyen módon történő felépítése azonban azt is eredményezi egyúttal, hogy a három területnek megközelítőleg azonos mértékegység szerint kell működnie, hiszen csak így lehet a védelem kiegyensúlyozott és megfelelő. A korábban hatályos szabályok ezen követelménynek megfeleltek, azonban az új Mt.-vel megjelenő magánjogias, kimentést szélesebb körben megengedő szemlélet nem segítik elő az elsődleges távlati cél elérését, hiszen a felelősség szintje az egyik oldalon csökkent, míg a másik két részen változatlan maradt.

VI.2. Az új Mt. megváltozott szabályi érintik-e a három rendszer kapcsolatát?

Az 1992-es Mt. alapján amennyiben a szűken értelmezett kimentési okokat a munkáltató a perben nem tudta igazolni, úgy felelt a kárért. Ez a jogi megoldás a munkavállalók számára kifejezetten „kényelmes” helyzetet eredményezett, mivel a kártérítés iránt indult munkaügyi perekben inkább a munkáltatót terhelte a bizonyítási kötelezettség (azaz a kimentési okok igazolása), ami szerencsés volt, mivel a munkavállalók oldalán lényegesen kevesebb anyagi erőforrás és szakértelem áll rendelkezésre. A 2012-es Munka Törvénykönyve felelősségi rendszerének újraszabályozása, valamint a Polgári Törvénykönyvvel való egyértelmű kapcsolat a

munkajog magánjogiasodását eredményezi. Ez az elmúlt négy évtizedben kialakult munkajogi fejlődéshez képest merőben új irányt jelent, amelynek háttérében a munkáltatók (jogalkotó szerint eltúlzott) terheinek csökkentése áll.

Ez a korábbi fejlődési pályáról egyértelmű – negatív irányú – letérést jelent, a munkajogi felelősség reformja során a gazdasági érdekek erőteljesebben jelentek meg szociális aspektusnál, ami a munkavállalók számára kedvezőtlen, mivel egy esetleges perindítás előtt nem tudják felmérni azt, hogy az új kimentési okok szerint a munkáltató mentesülhet-e, de még sok esetben azt sem, hogy a kártérítési igényt a munkáltatóval szemben kell-e érvényesíteni, vagy esetleg harmadik személy felel érte. Problémaként jelenik meg, hogy az alapvetően kötelmi jellegű munkajogi viszonyokra a munkáltatóra alapvetően egy deliktuális jellegű felelősségi formát telepít, amely ebben a formájában idegen a munkajogtól. Mindemellett a munkavállalói oldalon a felróhatóság és a vétkesség egyidejű bevonásával indokolatlan változásokat eszközöl. Ez a módosítás nem segíti elő a három jogterület szabályainak együttes érvényesülését, ami miatt a koherencia megbomlott a munkavédelem és a társadalombiztosítás valamint a munkajog között, hiszen míg az előbbi két helyen a felelősség objektív maradt, addig az utóbbiban a szabályok enyhültek. Az egyes területek közötti ellentmondásoktól függetlenül aggályosnak tartom a munkáltatói felelősség ilyen okból történő módosítását, enyhítését. Amennyiben a jogalkotó célja valóban az volt, hogy az 1992-es Mt. felelősségi szabályait azért módosítsa, mert az aránytalan terhet rótt a munkáltatókra, úgy azt ennél kevésbé drasztikus eszközzel is meg lehetett volna oldani, és ehhez nem volt indokolt a polgári jogi szabályok ilyen mértékű integrálása.

A helyzetet árnyalja, hogy várhatóan 3-5 év alatt a bíróságok kimunkálják a szükséges elveket, azonban ez idő alatt számos munkavállaló veszíti el a kártérítési perét.

Összegezve, a jogalkotás ezen a területen nem volt kellően átgondolt, a részletszabályok kidolgozására, valamint a bíróságok felkészítésére nem került sor, ami évekig tartó jogbizonytalanságot eredményez.

VI.3. Mennyiben tekinthető koherensnek a munkajogi, munkavédelmi felelősség és a társadalombiztosítás szabályrendszere?

A jelenleg hatályos rendszer nem koherens. Mint ahogyan a korábbi részösszegzések során kifejtettem, az új munka törvénykönyve több olyan definíciót is

alkalmaz, amely tartalmát ténylegesen nem ismerjük, ebből kifolyólag nem kellően egzakt. A részben gazdasági szempontokkal részben megváltozott kockázattelepítési elvekkel indokolt módosítást azonban nem követte az ezen jogszabállyal rendkívül szoros viszonyban álló munkavédelmi törvény és az Ebtv. sem. Megjegyzendő, hogy a munkavédelem hatályos szabályozásának komolyabb fellazítására a jelenlegi jogi környezetben nincs is lehetőség, mivel a II.2.3. részben bemutatottak szerint ennek hátterében uniós irányelvek állnak, ami behatárolja a jogalkotás mozgásterét, de ugyanez a kötöttség azonban munkajogi kártérítés terén nem áll fenn, és a közeljövőben sem várható a tagállami kompetencia változása ezen a téren.⁴⁷⁹

A munkavédelmi törvényen alapuló ítélkezés egységes abban, hogy a baleset bekövetkezte lényegében önmagában elegendő bizonyíték a munkáltató marasztalásához, hiszen a baleset ténye igazolja a nem kellő mértékű biztonsági szintet. Hasonló elvet követnek a bíróságok az Ebtv. 67.§-án alapuló perekben is. Ezzel szemben az Mt. az előreláthatóság fogalmával egy olyan időbeli korlátot helyezett el a munkáltató oldalán, ami mentesülést eredményezhet.

A korábbi szabályozás a munkavédelemi törvény szemléletéhez jobban igazodó munkáltatói felelősségi rendszert képviselt, amihez képest az új törvény olyan kapukat nyit meg a kimentési okokon belül, amik nem kívánt hatást eredményezhetnek a jogalkotás terén. Ugyanazon balesetből eredően eltérő ítélet születhet a kártérítési, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási perben. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a munkáltató lényegében lehetetlen helyzetbe kerül, hiszen a három eljárásban eltérő módon kell védekeznie, esetleg az egyes eljárásokban eltérő tartalmú nyilatkozatokat kell megtennie. Mivel ez viszonylag könnyen tetten érhető, ezért nem elképzelhetetlen, hogy a munkáltatónak „választania kell”, és az adott védekezését egy módon felépíteni, kockáztatva ezzel azt, hogy más eljárásban emiatt elmarasztalják.

Ez rendkívül kiszámíthatatlanná teszi a jogi környezetet a munkáltatók számára, ami további pénzügyi és adminisztratív terheket ró rájuk.

VI.4. Milyen válaszokat adhat a bírói gyakorlat (és a jogalkotó) a felelősségi formák kollíziója terén

Összességében elmondható, hogy az új Mt. a kártérítés területén korábban alkalmazott fogalomkészlet átalakításával kitágította az utat a bírói jogértelmezés

⁴⁷⁹ DAVIES A.C.L.: *Perspectives on Labour Law*, 2.nd ed., Cambridge University Press, Cambridge, 2009. 241-244

számára.⁴⁸⁰ A joggyakorlat új iránya jelenleg még nem ismert, a bíróságokra hárul az a feladat, hogy jogalkotói útmutatás hiányában meghatározzák azt, hogy a korábbi működési körhöz képest az ellenőrzési kör mennyiben jelent szűkítést, azaz hol van az a határ, ahol még a munkáltató felel a kárért, és hol lép be az új fogalom alapján a mentesülés.⁴⁸¹ A bíróságok felelőssége ezen a területen megkérdőjelezhetetlen: a korábbi gyakorlattól el kell térniük, azonban mindeközben meg kell őrizniük azokat az alapvető elveket is, amelyek a munkajog differentia specificáját jelentik.

A kimentési okok kapcsán a kérdés komplexebb. Az egyértelműen látszik, hogy a kodifikáció alapját képező, és a szerződészegést kiindulási alapnak tekintő Bécsi Vételi Egyezmény konkrét szövege alapvetően értelmezhetetlen a munkajogban a dokumentum céljából, a felek eltérő pozíciójából és megoldási eszközrendszerből fakadóan. Ennek következtében a bíróságok feladata, hogy a munkajogi alapértékekkel összhangban lévő „alternatív értelmezést” adjanak az előreláthatóságnak. További zavart jelent, hogy a fogalom megjelenik a kártérítés mértékénél is, ami az egyes perekben újabb értelmezési nehézségeket vethet fel. Súlyos hiányossága a szabályozásnak, hogy nem ad konkrét választ arra, hogy a munkáltatónak mikor kell konkrétan előre látni a kár bekövetkeztét. A polgári jogi viszonyokban ez a kérdés könnyedén megválaszolható, hiszen a szabályozni kívánt jogviszonyok zömmel rövidebb időre (legfeljebb 1-2 év) jönnek létre, amely a szerződés kori előrelátást elvárhatóvá teszi. Ezzel szemben a munkajogi jogviszonyok gyakran hosszabb ideig, esetleg évtizedekre kötöttek, így az előrelátás kizárólag a károkozásakor értelmezhető. A kár okozása azonban sok esetben nem határozható meg (pl. egy foglalkozási megbetegedésnél), illetőleg, ha a károkozást a munkáltató előre látja, akkor a vétkessége is felmerül, amit azonban a korábbi szabályok szerint nem kellett vizsgálni, de a kimentés vonatkozásában a perekben nem lesz mellőzhető, ami az eljárások elhúzódásához vezet. Külön problémaként jelentkezik, ha egy kéresemény bekövetkezése több ok együttes fennállására vezethető vissza. Itt a bíróságoknak abban is állást kell foglalniuk, hogy mely okot vagy okokat kellett előre látni, és mikor, továbbá a munkáltatót az egyes okok kapcsán „észlelési késedelem” terheli-e?

⁴⁸⁰ KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, Pázmány Law Working Papers, 2012/41; Pázmány Péter Katolikus Egyetem (<http://www.plwp.jak.ppke.hu/>) 17.

⁴⁸¹ ezeket a bizonytalan tartalmú, nehezen megragadható új fogalmakat nevezi Kun Attila „formális soft law”-nak, v.ö.: KUN: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban...*, i.m. 22.

A bíróságok számára az értelmezés útját a munkajog alapelveinek és az egyes jogintézmények (fentebb részletesen kifejtett) alapvetően munkavállalót védő rendeltetése mutatja meg. A munkajogi szabályok fő célja ugyanis ez, mivel a munkáltató gazdasági érvényesülésének biztosítása, a versenyképesség javítása nem ezen jogág elsődleges feladata, jóllehet közvetetten nyilvánvalóan hatással van a piaci folyamatokra. Ezen kérdés azonban a bíróság mérlegelési körén kívül kezelendő, ezért az ítéleteknek elsősorban a munkavállalói károk mielőbbi megtérítését kell szolgálniuk.

VI.5. Bírói gyakorlat várhatóan mennyiben fog alkalmazkodni ezen új szabályozáshoz, milyen esetekben várható a korábbi döntések felülvizsgálata?

A kártérítési ítéletekben a munkahelyen történt balesetek túlnyomó részében nem várható szignifikáns változás. Az ítélezési gyakorlatban azokban az ügyekben fogunk elmozdulást találni, amelyekben a káresemény a munkáltatótól független okból következnek be (pl. a munkáltató telephelyén kívül), mert ezen esetekben a munkáltatói kimentés egyértelműen sikeres lehet. További problematikus pont azon perek csoportja, ahol a munkáltató oldaláról semmiféle mulasztás nem tapasztalható, az egészségromlás kizárólag a munkavállaló személyiségéből, pszichés állapotából ered. Ezen esetekben is a munkáltatók pernyertessége prognosztizálható.

A legnagyobb probléma az elhanyagolható számú hozzátartozói kárigények elbírálásánál jelentkezik, főleg olyan esetekben, ahol a munkavállaló valamilyen külső okból következően sérül meg vagy halálozik el. Ezekben az ügyekben egyértelműen kedvező fordulat várható a munkáltatók számára, ami azonban rendkívüli méltánytalanságot jelent a hozzátartozóknak, és nyilvánvalóan elvágja a jog alapvetően reparatív célzatát.

A munkavédelem területén az ítélezési gyakorlat a közeljövőben nem fog változni, mivel itt nem történt jogszabályváltozás, valamint azon eltérő szemlélet okán, miszerint itt nem szükséges feltétlenül a munkavállalók konkrét sérülésének bekövetkezése, elegendő az életük, testi épségük veszélyeztetése. Nem kizárt azonban, hogy a kártérítési perek jogelvi hosszú távon átdiffundálnak a munkavédelmi perekbe is, ami kifejezetten nem kívánt hatást váltana ki, ezért ezt lehetőség szerint meg kell

akadályozni. A két markánsan eltérő szemlélet egymás mellett élése hosszú távon nem tartható fenn, mivel ez olyan ítélkezési anomáliákat eredményezne, ami alapvetően sértené a munkavédelem alapelveit.

A társadalombiztosítási perekre viszont a munkajogi változások kihatással lesznek, mivel ha az Mt. szerinti felelősség tekintetében kimondja egy bíróság a munkáltató mentesülését, úgy ez alapos hivatkozás lehet a társadalombiztosítási perben is a munkáltató számára. Ez a két per azonban időben gyakran nem ér össze, ezért a közeljövőben a munkajogi és a társadalombiztosítási ítéletek távolodni fognak egymástól míg a bíróságok az egységes gyakorlatot ki nem alakítják.

Nem értek egyet a jogalkotó azon szemléletével, miszerint komoly jelentőséggel bíró fogalmak és összefüggések kimunkálását a bírói gyakorlatra bízta. Elfogadható az a szemlélet, hogy a bíróságok a közvetlen tapasztalásuk útján egyfajta jogfejlesztő értelmezést el tudnak végezni, azonban mindez nem jelenti azt, hogy alapvető fontosságú jogintézmények megítélését feladatukká tegye a jogalkotó. A bíróságok a jogalkalmazási tevékenységük során ugyanis a jogszabályok érvényesülését biztosítják,⁴⁸² aminek előfeltétele a világos és egzakt fogalomrendszer. Ezek hiányában az ítéletek tükrözhetnek egyfajta szemléletmódot, azonban azok – egy ideig – szükségképpen nem lesznek egységesek, ami jogbizonytalanságot eredményez.

VI.6. Lehetséges válaszok

A kártérítés területén egyértelműen látszik, hogy visszaszorul a munkajog védelmi funkciója, a munkáltató kimentési lehetőségei bővülnek. Ez a folyamat a munkaügyi bíráskodásban változást fog eredményezni. Ez komoly problémát jelent, mivel egyértelműen olyan üzenetet hordoz magában a munkáltatók irányába, ami miatt nem javulni, hanem romlani fog a munkahelyek biztonsági szintje.

A folyamatot tompíthatja, hogy a munkavédelmi szabályok változatlan formában hatályukban vannak, melyből kifolyólag a munkáltató egyrészt objektívan felel a munkavédelmi szabályok betartásáért, másrészt kimentheti magát a kártérítési igénnyel szemben. Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy a társadalombiztosítási perekben a bíróságok a munkáltatók vétkességét vizsgálják, ami pedig egy harmadik viszonyrendszert hoz be ugyanahhoz a tényálláshoz.

⁴⁸² bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 2.§ (2) bekezdés

A kodifikáció hatására tehát eltávolodott egymástól a munkajog és a munkavédelem szabályrendszere, ami az egyes perekben megjelenő kollízióhoz vezet. Ennek feloldása a közeljövőben elkerülhetetlen a jogbiztonság fenntartása végett.

Az összhang megteremtésének a legkevésbé szerencsés módja az, ha a jogalkotó a bírósági gyakorlat kialakítására vár, mivel ez egyrészt indokolatlanul hosszadalmas időt vesz igénybe, másrészt pedig olyan (lényegében jogalkotási) feladatokat ró a bíróságokra, amely nem dolga. (lásd. VI.4. pontban kifejtetteket)

Ebből kifolyólag a jogalkotóra hárul az, hogy a felmerülő kérdéseket és feszültségeket tisztázza.

Ennek körében indokolt:

1. Az ellenőrzési kör pontos definiálása

Mivel a mentesülés egyik kardinális kérdése az, hogy mi minősül ellenőrzési körbe tartozó körülménynek, így mindenképpen indokolt lenne ennek a pontosabb körülírása, mivel az egységes bírói gyakorlat kialakításáig hosszabb idő telik el, ami alatt a perben részes felek, és maguk a bíróságok is bizonytalan helyzetben vannak. Indokolt lenne annak körbeírása, hogy melyek azok a körülmények, amire a munkáltatónak vagy megbízottjának a munkavégzés helyén vagy azon kívül közvetlenül vagy közvetetten ráhatása van, és ezekből melyet ért a jogalkotó az ellenőrzési körön belülnek.

2. A munkáltatói előreláthatóság szabályainak pontosítása (kinek, mikor és mit kell előre látnia?)

A korábban kifejtettek alapján az előreláthatóság szabályainak pontosítása konkrét szövegszerűen nem lehetséges, mert a kártérítési okok végtelen száma miatt ez szükségképpen hiányos lenne. A felmerülő kérdésekre adott válaszhoz több részkérdést vizsgálata után juthatunk el:

4.1. Az előreláthatóság előkérdése az ellenőrzési kör és a káresemény viszonyának pontos meghatározása. Amennyiben az adott káresemény ellenőrzési körön belül van, úgy az előreláthatóság nem merülhet fel, hiszen a mentesüléshez a két feltétel együttes

teljesülésére van szükség. Ebben az esetben a munkavállaló kizárólagos magatartása jelenthet mentesülési okot, esetlegesen felmerülhet a kármegosztás.

4.2. Egy baleset általában előreláthatatlan, hiszen annak bekövetkezte nyilvánvalóan a felek akaratától független, azzal ellentétes. Mindazonáltal egy adott munkafolyamat tervezése és felügyelete során az azzal járó kockázatok felmérése a munkáltató felelőssége, így amennyiben a kockázatelemzési és munkavédelmi kötelezettségének nem tesz eleget, úgy a mentesülése sem következhet be. Ebből kifolyólag a második vizsgálendő kör, hogy az adott munkafolyamatban voltak-e munkavédelmi szabályok, és azok megtartásra kerültek-e. A kérdés itt – a törvény szóhasználatával élve – hogy kellett-e számolnia az adott körülménnyel? Ha számolnia kellett az adott körülmény bekövetkezésével, úgy felel a kárért.

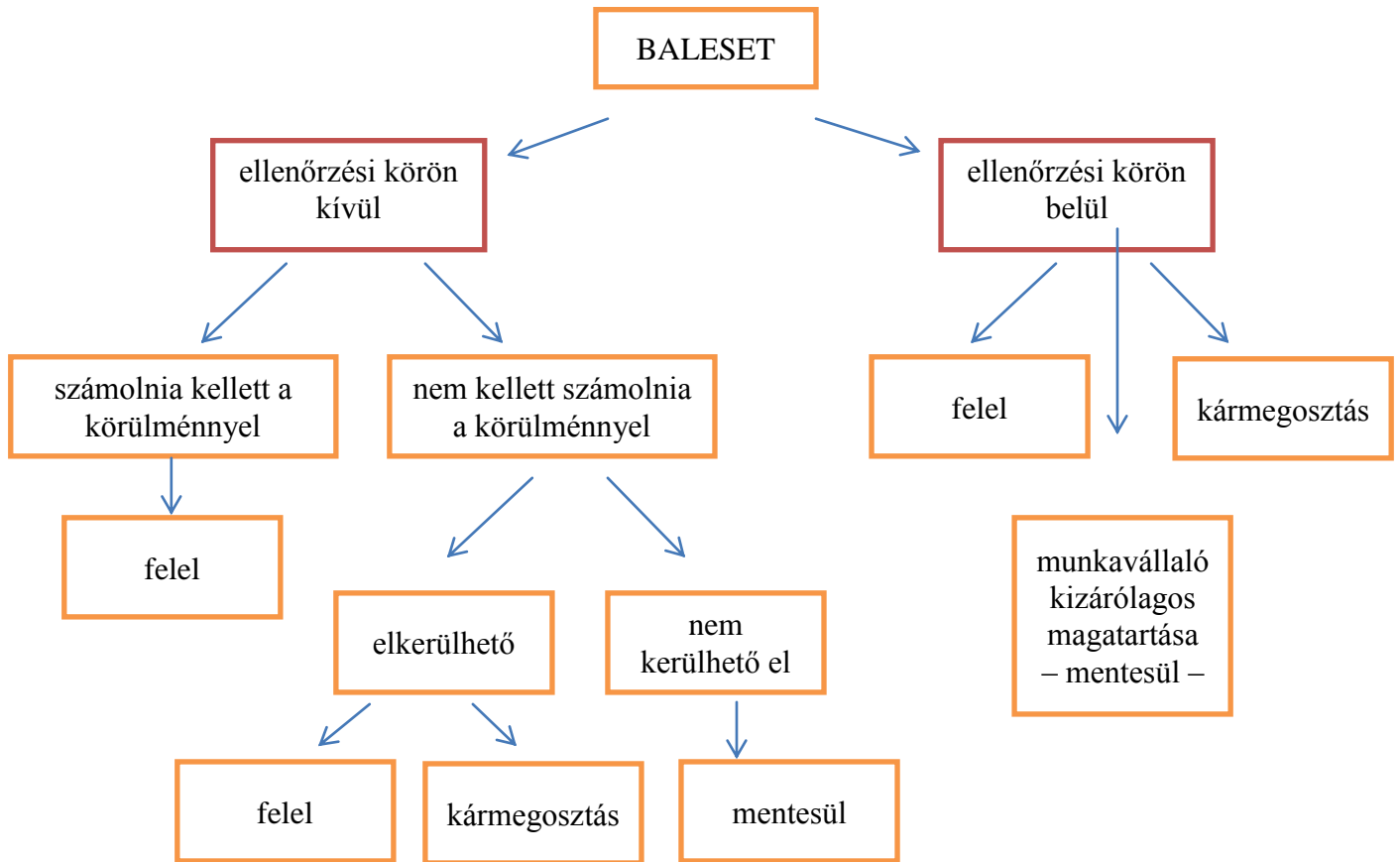
4.3. Ha a kockázatfelmérés és a megfelelő óvőrendszabályok körében a munkáltató minden szabálynak eleget tett, úgy a következő eldöntendő kérdés, hogy a konkrét baleset az általános élettapasztalat szerint megelőzhető volt-e?

4.3.1. Ha nem volt megelőzhető, akkor a munkáltató mentesül.

4.3.2. Ha megelőzhető volt, akkor főszabály szerint felel. Ennél a pontnál hangsúlyozni kell, hogy a megelőzhetőségnél már nem a tárgyi feltételeket vizsgáljuk (hiszen azok meglétét már a 2.2. pontban igazoltuk), hanem a baleset további körülményeit. Ha ugyanis a baleset oka az, hogy a munkáltató (vagy az érdekében eljáró személy) nem teljesítette valamilyen kötelezettségét (munkavédelmi oktatás, ellenőrzés, munka biztonságos megszervezést, stb.), akkor a mulasztásból eredő felelősség a munkáltatót terheli.

4.3.3. Ha a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei fennálltak, azonban a baleset kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartására vezethető vissza, akkor a munkáltató mentesül. Köztes esetben kármegosztás alkalmazható.

Az logikai folyamat az alábbi ábrával modellezhető:



A fenti folyamatot végigkövetve a kérdésekre az alábbi válasz adható:

Kinek kell előre látni?

A munkahely kialakítása és a munkakörülmények megteremtése körében a munkáltatót terheli a felelősség. Az adott (balesetet közvetlenül megelőző) munkafolyamatban a munkavégzés tárgyi feltételeinek biztosíthatósága esetén a károsult munkavállaló feletti ellenőrzést végző személynek.

Mikor kell előre látni?

Figyelemmel az előző pontokra a válasz kettős: A munkakörülmények megteremtésének feladata a munkáltató felelőssége, így az ennek elmaradásából eredő károk esetében a munkakörnyezet kialakításakor kell számolni a lehetséges kockázatokkal. Ha a baleset bekövetkezése más okra vezethető vissza, úgy az adott munkafolyamat kezdetére kell tenni a vizsgálat pontját.

Mit kell előre látni?

Ez az egyik legösszetettebb kérdés, mivel a polgári jogban kidolgozott elvek csak részben alkalmazhatóak a munkajog specialitásából eredően. A munkakörülmények kialakítása kapcsán a határ a technika adott fejlettségi szintjétől függően változhat. Egy fokozott veszéllyel járó munkafolyamat kapcsán nincs lehetőség kivételre, tehát ezekben az esetekben gyakorlatilag minden kárért a munkáltató felel. Egy „átlagos” veszélyességi szinten azonban az általános élettapasztalat szerint kell eljárni, tehát az adott munkahelyen reálisan felmerülő károk megelőzését lehet csak a munkáltatótól elvárni.

Felmerül a kérdés, hogy például a munkavállaló által közúton elszenvedett balesetknél hogyan alakul a munkáltató felelőssége?⁴⁸³ Alkalmazva a korábban kifejtett logikát, az tény, hogy a közúti baleset a munkáltató ellenőrzési körén kívül történik, hiszen arra semmiféle ráhatása nincs. (Kivételt képez, ha a munkáltató tulajdonában álló, és a munkavállaló által használt gépjármű rossz karbantartásából ered a kár, mert ebben az esetben a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a baleset oka.) A második kérdés, hogy számolnia kell-e a munkáltatónak azzal, hogy a munkavállaló közúti balesetet szenved. A törvény – és a miniszteri indokolás – szövegének szó szerinti értelmezéséből az következik, hogy nem, hiszen az új felelősség bevezetésének pontosan az volt a célja, hogy a hasonló esetekben a munkavállaló ne feleljen. Azonban ez a nézet nem alkalmazható, hiszen a munkáltató azzal, hogy utasítást ad a munkavállalónak arra, hogy gépjárművel közlekedjen, egy olyan fokozott veszéllyel járó tevékenységre utasítja, ami során számolni kell azzal, hogy baleset történik, így a 2.2. pont alapján a munkáltató felelőssége megáll.⁴⁸⁴

Ha a baleset bekövetkezte a munkavállaló mulasztására vezethető vissza, úgy a munkáltató mentesül.

3. Az Mt. kimentési okainak összehangolása a munkavédelmi és a társadalombiztosítási szabályokkal

A 2. pontban kifejtettek alapján a helyes az lenne, ha a munkáltató nem mentesülhetne abban az esetben, ha a baleset oka munkavédelmi szabályszegésre

⁴⁸³ lásd pl.: KUN Attila: *A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb változásai... i.m.* 87.

⁴⁸⁴ Amennyiben a baleset oka harmadik személy magatartására vezethető vissza, úgy a munkáltató számára természetesen nyitva áll a lehetőség arra, hogy a károsultnak kifizetett kárösszeget visszaperelje.

vezethető vissza. Ezt azonban indokolt lenne az Mt.-ben is rögzíteni, mint a kimentés gátját.

4. Munkavédelmi törvény 82.§ módosítása:

Az ítélkezési gyakorlat a munkavédelmi törvény 82.§-át túlságosan szigorúan értelmezi, és a munkáltató felelősségét olyan esetekben is megállapítja, amikor a veszélyeztetés távoli, a baleset bekövetkezésének reális esélye nincs. Ebből adódóan indokolt a jogszabály kiegészítése és a „veszélyeztetés” kifejezést pontosítása a közvetlen veszély fogalmával.

VI.7. Zárszó

A dolgozatban a magyar munkajog közelmúltbeli változásának irányát, helyességét és lehetséges hatásait vizsgáltam meg, majd vettem össze a szorosan összefüggő jogszabályokkal és a korábbi években kimunkált bírói gyakorlatból levezethető elvekkel. Céлом a bevezető gondolatokban felvett hipotézis igazolása, illetőleg a feltett kérdések megválaszolása volt.

Ezek alapján arra a végkövetkeztetésre jutottam, hogy az új Mt. felelősségi szabályaival a munkáltató a versenyképességgel összefüggő munkajogi kihívásokat nem teljesen megfelelően értelmezi, és ezáltal a munkajog alapértékeiből elvesz. Ez azonban a (pusztán a felelősség körére leszűkítve) a munkáltatók számára osztársadalmi szinten nem jelent olyan előnyt, amekkora hátránnyal jár a munkavállalói oldalon az egyéni szinten megjelenő kiszolgáltatottság. Az természetesen nem vitatott, hogy a jog fejlődésének a gazdaság és a társadalom fejlődésével lépést kell tartania, azonban mindez nem eredményezheti a munkajog alapvető jellemzőjének elvesztését vagy csorbulását.

A hipotézisben felvetett kérdés *(a megváltozott munkáltatói felelősség, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási szabályokon alapuló felelősség között komoly feszültség mutatkozik, amely mind jogalkalmazók, mind pedig a jogalanyok (munkáltatók) körében bizonytalanságot eredményez, amely közvetetten a munkavállaló védelmére is hátrányosan hat.)* a dolgozatban igazolást nyert. Kimutathatóvá vált az is, hogy a bírói gyakorlat eddig kimunkált elveinek egy része újraértelmezésre szorul, azonban az ehhez szükséges jogszabályi szintű útmutatás nem áll rendelkezésre, így a

jogalkotói feladat a bíróságokra hárul, ami több éven keresztül bizonytalanságot eredményez.

A dolgozatban felvetett valamennyi probléma jogalkotói szinten kezelhető, amihez az utolsó fejezetben az általam felállított szempontrendszer adalékul szolgálhat.

1. számú melléklet

- Az Európai Parlament és Tanács 2004/38/EK irányelve az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról, valamint a 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről
- A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról
- Tanács 97/80/Ek irányelve a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről
- A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- Az Európai Parlament és A Tanács 2006/54/Ek Irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)
- A Tanács 91/533/EGK Irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről
- A Tanács 93/104/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
- Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
- A Tanács 94/33/EK irányelve a fiatal személyek munkahelyi védelméről
- Az Európai Parlament És a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről
- A Tanács 2010/18/Eu irányelve a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről
- A Tanács 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról
- A Tanács 97/81/Ek irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról

- kötött keretmegállapodásról (A Tanács 98/23/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozóan megkötött keretmegállapodásról szóló 97/81/EK irányelv Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságára történő kiterjesztéséről)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről
- A Tanács 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- A Tanács 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- A Tanács 80/987/EGK irányelve a munkáltató fizetése képtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve a munkáltató fizetése képtelensége esetén a munkavállalók védelméről
- Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve
- az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról
- A Tanács 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról
- Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról

2. számú melléklet

- *A Tanács 89/654/EGK irányelve*
- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről (első egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 89/655/EGK irányelve*
- a munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről (második egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 89/391/EGK irányelve*
- a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről
- *A Tanács 90/269/EGK irányelve*
- az elsősorban a munkavállalók hátsérülésének kockázatával járó kézi tehermozgatásra vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelményekről (negyedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 90/270/EGK irányelve*
- a képernyő előtt végzett munkára vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről (ötödik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 90/394/EGK irányelve*
- a munka közben rákkeltő hatások veszélyeinek kitett munkavállalók védelméről (89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében kiadott hatodik külön irányelv)
- *A Tanács 90/679/EGK irányelve*
- a munkavállalók munka közben biológiai hatóanyagoknak való kitétellel kapcsolatos kockázatok elleni védelméről (89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében kiadott hetedik külön irányelv)
- *A Tanács 92/57/EGK irányelve*
- az időszakos vagy helyileg változó építkezések biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeinek végrehajtásáról (nyolcadik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 92/58/EGK irányelve*

- a munkahelyi biztonsági, illetve egészségvédelmi jelzésekre vonatkozó minimumkövetelményekről (kilencedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)
- *A Tanács 92/85/EGK irányelve*
- a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)
- *A Tanács 92/91/EGK irányelve*
- az ásványi nyersanyagok fűrőlyukon keresztül történő kitermelésével foglalkozó iparágakban dolgozó munkavállalók biztonsága és egészségvédelme javításának minimumkövetelményeiről (tizenegyedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 92/104/EGK irányelve*
- az ásványi nyersanyagok külszíni és felszín alatti kitermelésével foglalkozó iparágakban dolgozó munkavállalók biztonsága és egészségvédelme javításának minimumkövetelményeiről (tizenkettedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 93/103/EK irányelve*
- a halászhajók fedélzetén végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről (tizenharmadik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 92/104/EGK irányelve*
- az ásványi nyersanyagok külszíni és felszín alatti kitermelésével foglalkozó iparágakban dolgozó munkavállalók biztonsága és egészségvédelme javításának minimumkövetelményeiről (tizenkettedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 98/24/EK irányelve*
- a munkájuk során vegyi anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről (tizenegyedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)
- *A Tanács 1999/92/EK irányelve*
- a potenciálisan robbanásveszélyes környezetben végzett munka során a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét szolgáló minimális

követelményekről (tizenötödik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében)

Irodalomjegyzék

Magyar nyelvű források

- 1.) *A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezete*, Grill Károly Cs. és Kir. Udvar. Kereskedése, Budapest, 1900
- 2.) ÁDÁM Lóránt: *A munkavédelem*. in: LEHOCZKYNÉ KOLLONNAY Csilla (szerk.): *A magyar Munkajog I.*, Budapest, Vince Kiadó Kft., 2001
- 3.) ANTAL Attila: *Munkavédelmi változások*, Cégvezetés, 2004/5. sz.
- 4.) ARANY TÓTH Mariann: *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban*, Miskolci Jogi Szemle, 2011/1
- 5.) ARANY TÓTH Mariann: *Munkáltatói felelősség a jogellenes adatkezelésért a munkaerő-felvételi eljárásban*, Munkaügyi Szemle, 2004/1, 10.
- 6.) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A nyitott koordinációs módszer és a szociális záradék az Európa 2020 stratégia kontextusában (feltáró vélemény), Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2011.2.11.
- 7.) BALOGH Zoltán: *Paradigmaváltás lehetőségei a szociális jogok védelme terén*, Jogtudományi közlöny, 2005/9
- 8.) BÁNYAI Gábor: *A veszélyes üzemi felelősség és a munkáltatói objektív kárfelelősség kialakulásának egyes állomásai, aktuális kérdései*, Magyar Jog, 2010/2
- 9.) BÁNYAI Krisztina: *A foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés (I)*, Cég és Jog, 2003. október, 31.
- 10.) BÁRÁNY Anikó: *A munkáltató kártérítési felelőssége*, Cég és jog, 2001/6
- 11.) BARNA Györgyné: *A munkavédelmi irányítási rendszerek (AMS) új, nemzetközi ILO-irányelvei*
- 12.) BÉKÉS András: *Munkavédelmi szabályok és az Európai Unió*, Gazdaság és Gazdálkodás, 1998/4
- 13.) BÉRDI András: *A munkáltató kárfelelőssége és a munkavédelem in: HR&Munkajog*, 2013/10. szám
- 14.) BÍRÓ György: *Kötelmi jog*, „Novotni Kiadó”, Miskolc, 2006
- 15.) BÍRÓ Noémi – NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás – RAB Henriett – SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Európai és Magyar Szociális jog*, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 2011

- 16.) BONIFERT György: *Munkabiztonsági és munkaügyi ellenőrzés - az EU-s jogharmonizáció tükrében*, EU jogtanácsadó, 2005/1
- 17.) BOÓC Ádám – FÁBIÁN Ferenc – SÁNDOR István – TÖRÖK Gábor: *A civilizatika dogmatikája*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2009
- 18.) BOYTHA György: *A személyiségi jogok megsértésének vagyoni szankcionálása*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2003/1
- 19.) BUKAI Balázs: *Munkavédelmi követelmények*, Munkaadó Lapja, 2002/5,
- 20.) CZÚCZ Ottó – HAJDÚ József – POGÁNY Magdolna: *Szociális jog I.*, Unió Kiadó, Budapest, 2003
- 21.) CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.*, Unió Kiadó, Budapest, 2003
- 22.) CSÁK Ildikó: *Munkavédelem az Európai Unióban*, Munkaadó Lapja, 2004/5
- 23.) CSÉCSY Andrea: *Az előreláthatósági klauzula a szerződések jogában*, Debreceni Jogi Műhely, 2009/1
- 24.) CSEH Károly – FELSZEGHI Sára – KAPÁS Zsolt: *Munkavédelem*, Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület, Budapest, 2013.
- 25.) CSÖNDES Mónika: *Az ésszerű előreláthatóság és a munkajogi kárfelelősség*, in: HR&Munkajog, 2013/10
- 26.) DELI PETRA Eszter: *A dolgozó anyagi felelősségének egyes kérdései a szocialista munkajog tükrében kitékintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására*, in: SZABÓ Béla - SZEMESI Sándor (szerk.) *Profectus in Literis III.*, Debreceni Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2011
- 27.) DOMI Zsuzsa: *Munkabiztonsági kockázatértékelés*, Munkaadó Lapja, 2002/12
- 28.) EGYED Mária- GYULAVÁRI Tamás: *Szociális biztonság az Európai Unióban*, ESÉLY 1998/4
- 29.) EÖRI Tiborné: *Egyéni védőeszközök*, Munkaadó Lapja, 2000/4
- 30.) EÖRSI Gyula: *A fokozott veszéllyel járó tevékenységért való felelősség alapkérdéseiről* Különlenyomat az Állam és Jogtudományi Intézet Értesítője III. kötet 4. számából, Akadémiai Nyomda, Budapest, 1960.
- 31.) EÖRSI Gyula: *A közvetett károk határai*, Biztosítási szemle, 1982/2-3
- 32.) EÖRSI Gyula: *A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve*, KJK Kiadó, Budapest, 1966
- 33.) EÖRSI Gyula: *A szerződésszegési kártérítés korlátozásáról*, Magyar Jog 1974/ 3
- 34.) EÖRSI Gyula: *Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1962., EÖRSI Gyula: *A jogi*

- felelősség alapproblémái, a polgári jogi felelősség, Akadémia Kiadó, Budapest, 1961
- 35.) EÖRSI Gyula: *Jog-gazdaság-jogrendszer tagozódás*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1977
- 36.) FABÓK András: *A kártérítési járadék a munkajogban*, Munkaügyi Szemle, 2001/2
- 37.) FABÓK András: *A munkáltatói jogok szabályozása a hatályos Munka Törvénykönyvében*, Munkaügyi Szemle, 2003/3
- 38.) FABÓK András: *A munkáltatói kártérítés egyes kérdései*. Munkaügyi szemle, 2001/12
- 39.) FAZEKAS Marianna – FICZERE Lajos: *Magyar közigazgatási jog*, általános rész Osiris Kiadó, Budapest, 2005
- 40.) FÉZER Tamás: *A nem vagyoni kártérítés a külföldi jogalkotásban*, Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Tomus 5/1, Miskolc, 2004
- 41.) FÉZER Tamás: *A nem vagyoni kártérítés kérdései a hazai jogalkalmazásban*, 2003. november 6.-i Doktoranduszok Fórumán elhangzott előadások szerkesztett kötete, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2003
- 42.) FUGLINSZKY Ádám: *Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előre látnia*, Magyar Jog, 2011/7
- 43.) FUTÓ Gábor: *Társadalombiztosítási reform - vagy válságkezelés*, Gazdaság és jog, 1999/12
- 44.) GÁDOR János: *Munkavédelem európai szinten*, Munkaügyi Szemle. 2004. február
- 45.) GEDEON Magdolna: Christian Neschwara: *Az osztrák polgári törvénykönyv bevezetése Magyarországon*, Klió: Történettudományi szemlélő folyóirat, 2011/4.
- 46.) GROSSCHMID Béni: *Fejezetek kötelmi jogunk köréből*, I. köt. Budapest, 1901
- 47.) GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György: *Európai szociális jog*, Osiris Kiadó, 2000, Budapest
- 48.) GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs *Európai Szociális Modell? Útközben a jogharmonizációtól a jóléti politikák konvergenciája felé*, Esély, 2004/ 3
- 49.) GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013
- 50.) GYULAVÁRI Tamás: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*, Esély, 2009/6

- 51.) GYULAVÁRI Tamás: *Út a rugalmasságba*, in: KUN Attila (szerk): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 52.) H. HALLER Károly (szerk.): *Az általános polgári törvénykönyv (szövege)*, harmadik, kiegészített kiadás Atheneum R. társulat, Budapest, 1905
- 53.) HAJDÚ József (főszerk): *Munkajog I.-II.*, Patrocinium Kft, Budapest, 2011
- 54.) HAJDÚ József: *A munkavállalói általános kártérítési felelősség szabályozása az új Mt.-ben: tények és kihívások*, in: KUN Attila (szerk): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 55.) HAJDÚ József: *A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban*, Európai Jog, 2001/3
- 56.) HAJDÚ József: *A szociális segélyezés pénzbeli ellátásai az EU tagállamaiban*, Acta Universitatis Szegediensis, Acta juridica et politica, Tom. 66. Fasc. 8., Szeged, 2004
- 57.) HAJDÚ József: *Az Európai Unió munka- és szociális jogának alapvető sajátosságai, különös tekintettel a jogharmonizációra*, Collega, 2001/4
- 58.) HAJDÚ József: *Szociális biztonság és szociális védelem*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000
- 59.) HAUBERT Gábor – MOLNÁR Jenő: *Munkahelyi baleset és betegbiztosítás I.*, Munkaügyi szemle 1998/4
- 60.) HAVASI Péter: *A nem vagyoni kár bírósági gyakorlata*, Gazdaság és Jog, 2002/1
- 61.) HEGYI Gyula: *A „szociális Európa” strasbourgi műhelye*, Esély 1999/6
- 62.) HORECZKY Károly: *A nem vagyoni kártérítés jogintézménye*, Gazdaság és Jog, 1996/2
- 63.) HORVÁTH István: *Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvéről*, in: KUN Attila (szerk): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 64.) ifj. BECKER Tibor: *A gazdasági társaságok és a társadalombiztosítás*, Magyar Jog, 1998/9
- 65.) Ifj. LOMNICZI Zoltán-GAZSÓ Balázs László: *A nem vagyoni kártérítéssel kapcsolatos perek legújabb tendenciái*, Oriold és Társai kiadó, Budapest, 2011

- 66.) JUHÁSZ Katalin: *A munkahelyi balesetek, a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés és a jogi személy munkáltató felelősségének kapcsolata*, Studia Juvenum, Debrecen, 2007.
- 67.) KÁRPÁTI György (szerk.): *Munkavédelem az EU-ban és Magyarországon, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara kiadványa* (forrás: profitalhatsz.mkik.hu/vallalkozok/Munkavedelem.pdf, letöltés ideje: 2013.július 17.)
- 68.) KARSAI Krisztina: *A foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés tényállásának kritikája*, Magyar jog, 2006/12
- 69.) KECSKÉS László: *EU-jog és jogharmonizáció*, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2008
- 70.) KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A munkajog dogmatikai rendszerének alakulása a gazdaság és szociálpolitika változásai tükrében*, in: Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer Dedicata I., ELTE ÁJK Bp. 2005
- 71.) KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny, 2001/2
- 72.) KENDERES György: *A hatályos munkajog (Munka Törvénykönyve) korszerűsítésének néhány kérdése*, Munkaügyi Szemle, 2000/5
- 73.) KENDERES György: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából*, Gazdaság és Jog, 2000/1
- 74.) KENDERES György: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából*, Gazdaság és Jog, 2000/1
- 75.) KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*, PhD dolgozat, Miskolc, 2007
- 76.) KENDERES György: *Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében*, Jogtudományi Közlöny, 2007/2
- 77.) KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*, Gazdaság és Jog, 2013/9
- 78.) KENDERES György: *Intézménytörténeti kérdések a munkaszerződés alakulását illetően*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXV/2 (2007)
- 79.) KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964
- 80.) KERTÉSZ István: *Vagyoni kárpótlás nem vagyoni kárért*, Jogtudományi Közlöny, 1958/3

- 81.) KISS György – PRUGBERGER Tamás: *A leltárhiányért való munkavállalói felelősség anomáliái a munkajogi kárfelelősség szabályozásának tükrében*, Magyar Jog, 1998/11
- 82.) KISS György (szerk): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Osiris Kiadó, Budapest, 2001
- 83.) Kiss György: *A közösségi munkajog tartalma és tagozódása*, in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000
- 84.) KISS György: *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1
- 85.) KISS György: *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1
- 86.) KISS György: *A munka világa szabályozásának egy lehetséges változata*, Magyar Közigazgatás, 1995/5
- 87.) KISS György: *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (I)*, JURA, 2003/1
- 88.) KISS György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995
- 89.) KISS György: *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, JURA, 2002/1
- 90.) KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, Polgári Jogi kodifikáció, Budapest, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft.
- 91.) KISS György: *Integráció, jogharmonizáció a magyar munkajog relációjában*, Gazdaság és Jog 1996/9.
- 92.) KISS György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez*, in: KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái* c. tudományos konferencia utókiadványa, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 93.) KISS György: *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008/2
- 94.) KISS György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2000.
- 95.) KISS Tibor: *Nem vagyoni kártérítés vagy sérelemdíj*, Jogtudományi Közlöny, 2007. április

- 96.) KORMOSNÉ KUBALA Ágnes: *Balesetek és kárfelelősség*, Munkaadók Lapja, 2000/7
- 97.) KULCSÁR Judit: *Társadalombiztosítási rendszerek az Unióban*, Napi Jogász, 2002/3
- 98.) KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 99.) KUN Attila: *A munkavállaló kártérítési felelőssége: a leltárhiányért való felelősség*, Munkaügyi Szemle, 2004/12
- 100.) KUN Attila: *A munkavállaló kártérítési felelőssége: a pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége*, Munkaügyi Szemle, 2004/11
- 101.) KUN Attila: *A munkavállaló kártérítési felelőssége: az általános vétkességi felelősség*, Munkaügyi Szemle, 2004/9
- 102.) KUN Attila: *A munkavállaló kártérítési felelőssége: az általános megőrzési felelősség*, Munkaügyi Szemle, 2004/10
- 103.) KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*, Pázmány Law Working Papers, 2012/41; Pázmány Péter Katolikus Egyetem (forrás: <http://www.plwp.jak.ppke.hu/>, letöltés ideje: 2013. november 3.)
- 104.) KUN Attila: *Az előreláthatósági szabály - új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében*, Lex-HR Munkajog, 2012/7-8
- 105.) KUN Attila: *Gazdasági racionalitás és munkajog – az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica XXXI/1-2, 2013, Miskolc (megjelenés alatt)
- 106.) LÁBADY Tamás: *A deliktuális felelősség változásáról és ennek a polgári jogi kodifikációra gyakorolt hatásáról*, Jura, 2002/1 szám
- 107.) LÁBADY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, Budapest, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, 1992
- 108.) LANCZER Gabriella: *A nem vagyoni kártérítés problémaköre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban*, Magyar Jog 1995/6
- 109.) LANNERT Judit (szerk.): *A nyitott koordináció módszerének tapasztalatai Magyarországon és a régióban*, Tárci-Tudok Tudásmenedzsment és Oktatókutatató Központ Zrt., Budapest, 2008

- 110.) LANTOS Géza: *AZ EU jogharmonizáció és a hazai munkavédelmi szabályozás*, Munkaügyi Szemle, 2000/1
- 111.) LEHOCZKYNÉ KOLLONNAY Csilla: *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán*, in: KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 112.) MÁDI Sarolta: *A munkavédelem és munkaegészségügy intézményrendszerének fejlődése és a baleseti ellátások szabályozása Magyarországon, különös tekintettel a munkáltató felelősségére, a II. Világháborút követően napjainkig*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXIX/2. (2011)
- 113.) MAINE, H. S.: *Az ősi jog*, Gondolat, Budapest, 1988
- 114.) MÁRKUS Lászlóné (szerk.) *A Munka Törvénykönyve és a legfontosabb munkaügyi jogszabályok*, Táncsics Kiadó, Budapest, 1977
- 115.) MARTON Géza: *A római magánjog elemeinek tankönyve*. (Institúciók), Tankönyvkiadó, Budapest, 1963
- 116.) MARTON Géza: *Kártérítési kötelek jogellenes magatartásból*, in: SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, IV. kötet, Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1942
- 117.) MARTON Géza: *Polgári jogi felelősség*, Triorg Kft Budapest 1992
- 118.) MENYHÁRD Attila: *A kártérítési jog egyes kérdései*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2004/1 49.
- 119.) MENYHÁRT Szabolcs: *A társadalombiztosítási járulékrendszer szabályozása Magyarországon és az osztrák gyakorlatban*, Magyar Jog, 2005/12
- 120.) MIHÁLYI Péter: *Az egészségbiztosítás reformjának fogalmi keretei*, Esély 2007/5
- 121.) NÁDAS György: *A baleseti ellátások*, in: SIPKA– ZACCARIA (szerk.): *Európai és Magyar Szociális jog*, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 2011
- 122.) NÁDAS György: *A kárfelelősség szabályainak változásairól*, in: Dr. KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
- 123.) NÁDAS György: *A munkabalesetekkel kapcsolatos kárfelelősség problematikája*, Sudia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, kiadja: Miskolci

- Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc, 2004.
4/2
- 124.) NÁDAS György: *Az 1951. évi munka törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon*, Studia iurisprudentiae, Tomus 2/2. 2002.
- 125.) NÁDAS György: *Bizonyítási nehézségek a munkaügyi kártérítési perekben*, Munkaügyi Szemle, 2002/5
- 126.) NÁDAS György: *Működési kör vagy ellenőrzési kör, a kimentés megváltozott szabályai*, in: HR&Munkajog, 2013/10
- 127.) NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja*, Közgazdasági és jogi könyvkiadó, Budapest
- 128.) NAGY László: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964
- 129.) NEMESKEY Károly: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon*, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Budapest, 2004
- 130.) NÉMETH György: *Egészségbiztosítási alapmodellek*, Esély, 2007/5
- 131.) NIGRINY Elemér: *Felelősség az üzemi balesetért és a foglalkozási betegségért*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977
- 132.) NÓTÁRI Tamás: Gábor Hamza: *Az európai magánjog fejlődésének útjai*, Klió: történettudományi szemlélő folyóirat, 2010. (9. évf.) 1. sz.
- 133.) OCINSZKY Ádám: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért* in: WELLMANN György (szerk): *Polgári jog, Kötelmi jog Első és Második rész*, Budapest, 2013, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft.
- 134.) PÁL Lajos - LŐRINCZ György - KOZMA Anna - PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, (szerk. Kardkovács Kolos), Budapest, 2012, HVG –ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.,
- 135.) PÁL Lajos: *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről*, Munkaügyi Szemle, 2007. szeptember
- 136.) PATAKY Tibor: *A nem vagyoni kártérítés szabályozása és bírói gyakorlata – Beszámoló a Magyar Jogászegylet Biztosításjogi Szekciója 2008. június 6-án tartott üléséről*, Biztosítási Szemle, Budapest, 2008
- 137.) PÁVA Hanna - GADOR János: *Munkavédelem az Európai Unióban*, kiadó: Dr. Balázs Péter, a Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest
- 138.) PESCHKA Vilmos: *Jogrendszerünk tagozódása és a társadalombiztosítási jog helyzete*, in: Kertész István (szerk.): *A társadalombiztosítási jogszabályok*

- kodifikációjáról.*, SZOT Társadalombiztosítási Főigazgatóság, Szakszervezetek Elméleti Kutatóintézete, Budapest. 1970
- 139.) Peter STEIN: *A római jog Európa történetében*, Orsiris, Budapest, 2005
- 140.) PETRIK Ferenc (szerk.) *Az új Ptk. magyarázata I/VI.*, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2013
- 141.) PETRIK Ferenc: *A nem vagyoni kár megtérítése védelmében*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2003/1
- 142.) PETRIK Ferenc: *A személyiségi jog védelme, A sajtó-helyreigazítás*, HVG-ORAC, Budapest, 2001
- 143.) PETRIK Ferenc: *A törvényszerkesztő dilemmái III*, Magyar Jog, 1978/3
- 144.) PETRIK Ferenc: *Nem vagyoni kárpótlás: a személyiségvédelem általános és feltétlen eszköze*, Magyar Jog, 1991/6
- 145.) PIRTYÁK Zoltán: *Minimális követelmények a munkaeszközökkel szemben*, Cégvezetés, 2007/6
- 146.) PIRTYÁK Zoltán: *Minimális követelmények a munkavédelemben*, Cégvezetés, 2007/6
- 147.) PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról*, Magyar Jog, 2013/7
- 148.) PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: *Jogelméleti és jogalkotási problémák a munkajogi kártérítési felelősség körében*, Magyar Jog 2009/12
- 149.) PRUGBERGER Tamás: *A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében*, Állam- és Jogtudomány, XL. évfolyam, 1999
- 150.) PRUGBERGER Tamás: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XVII (2000),
- 151.) PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaság-szociológiai folyamatok tükrében*, Competitio Könyvek, Debrecen, 2007. 5. kötet
- 152.) PRUGBERGER Tamás: *A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása tükrében*, Magyar Jog, 1991/8,
- 153.) PRUGBERGER Tamás: *A munkáltatói kockázatviselés néhány kritikus pontja*, Munkaügyi szemle, 2008/3

- 154.) PRUGBERGER Tamás: *A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés*, Jogtudományi Közlöny, 2008/11
- 155.) PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre, a munkajog és polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Polgári Jogi Kodifikáció, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., 2002/2
- 156.) PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, második, bővített kiadás, KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Budapest
- 157.) PRUGBERGER Tamás: *Magyar munka- és Közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013
- 158.) PRUGBERGER Tamás: *Szemponatok a magyar társadalombiztosítás elkezdett reformja korrekciójához és továbbviteléhez a nyugat-európai társadalombiztosítási rendszerek tükrében*, Magyar Közigazgatás, 2001/2
- 159.) PRUGBERGER Tamás: *Hozzászólás és javaslatok a hazai munkajogi szabályozás új koncepciójához*, Munkaügyi Szemle 2009/2
- 160.) RAB Henriett: *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*, HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012
- 161.) RAB Henriett: *Rendszerező Gondolatok*, in: SÍPKA– ZACCARIA (szerk.): *Európai és Magyar Szociális jog*, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 2011
- 162.) RAB Henriett: *A szociális jogok alkotmányjogi megítélése*, Jogtudományi Közlöny, 2009/6
- 163.) RÁCZ Zoltán: *Kritikai Észrevételek a magyar munkaügyi ellenőrzés rendszeréhez*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XVV/2, 2007
- 164.) RADNAY József: *A munkabalesetből eredő károk megtérítése*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006
- 165.) RADNAY József: *A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései*, Gazdaság és Jog, 2000/12
- 166.) RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata különös tekintettel a magyar jogra*, Polgári Jogi Kodifikáció, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., 1999/1.
- 167.) RADNAY József: *Az új Ptk tervezete és a munkajog*, Gazdaság és Jog, 2007/6-7
- 168.) RADNAY József: *Jogszabály-változások és újabb gyakorlat a munkajogban*, Gazdaság és Jog, 2007/10
- 169.) RADNAY József: *Munkajog*, Budapest, Szent István társulat 2009

- 170.) RADNAY József: *Tallózás a külföldi munkajogi gyakorlatból*, Gazdaság és Jog, 2007/5
- 171.) RADNAY Márta: *Kártérítési felelősség a munkajogban*, Cégvezetés, 1995/3
- 172.) ROMÁN László: *Munkajog* (elméleti alapvetés), Tankönyvkiadó, Budapest, 1989
- 173.) ROMÁN László: *Munkajog* I. kötet, második, javított, bővített kiadás, University Press, Pécs, 1998
- 174.) ROSNER Vilmos: *A baleseti ellátások új rendszere 1998. január 1. napjától*, Magyar Jog, 1999/1
- 175.) ROSNER Vilmos: *A baleseti ellátások új rendszere 1998. január 1. napjától*, Magyar Jog, 1999/1
- 176.) ROSNER Vilmos: *A baleseti ellátások új rendszere*, Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, 1998
- 177.) ROSNER Vilmos: *A biztonságos munkavégzésre vonatkozó rendelkezések*, Magyar Jog, 1996/10
- 178.) ROSNER Vilmos: *A járulékfizetési kötelezettség, a végrehajtási eljárás és a jogorvoslat összefüggései*, Magyar Jog. 1998/1
- 179.) ROSNER Vilmos: *Méltányosság gyakorlása az egészségbiztosítás területén*, Magyar Jog, 2001/4
- 180.) ROSNER Vilmos: *Önálló balesetbiztosítási ág kialakulása*, Gazdaság és Jog, 2001/2
- 181.) RÚZS MOLNÁR Krisztina – BERKI Gabriella: *A munkahelyi stressz egyes munkajogi összefüggései*, Munkaügyi Szemle, 2008/4
- 182.) RÚZS MOLNÁR Krisztina – DELI Petra: *Dilemmák a munkavállalói kártérítési felelősség szabályozása kapcsán*, Munkaügyi Szemle, 2009/3
- 183.) SÁNDOR Tamás – VÉKÁS Lajos: *Nemzetközi Adásvétel*, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2005
- 184.) SÁNDOR Tamás: *A nemzetközi adásvétel* (Az áruk nemzetközi adásvételéről szóló 1980. évi ENSZ Egyezmény magyarázata)
- 185.) SOMOGYI Péter – KAPPEL Istvánné: *Munkafeltételek, foglalkozási ártalmak, foglalkozási megbetegedések munkaügyi, munkavédelmi, munkaegészségügyi és társadalombiztosítási kezelésének összefüggései*, Munkaügyi Szemle, 1993/12
- 186.) SZALMA József: *A vétkességi felelősségről, a bizonyítási teherviselésről és a késedelmi kamatszolgáltatásról a Ptk. reformja kapcsán*, Jogtudományi Közlöny, 2003/4

- 187.) SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktuális) felelősség az Európai és a magyar magánjogban*, ELTE AJK – Bíbor Kiadó, Budapest – Miskolc, 2008.
- 188.) SZEMESI Sándor: *A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Bírósága gyakorlatában*, Complex Kiadó, Budapest, 2009
- 189.) SZIGETI Péter: *A szociális jogállam követelményeinek helyzete alkotmányos berendezkedésünkben: jelen, múlt és jövő?*, Magyar Jog, 2001/5
- 190.) SZILÁGYI László: *A munkajog fogalma és fejlődése*, in: Ünnepi dolgozatok dr. Szladits Károly egyetemi tanár 70. születésnapjára. Budapest, 1941
- 191.) SZLACSIN Fatime: *Munkaügyi Ellenőrzés a cégnél*, Cégvezetés, 2007/4
- 192.) SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942
- 193.) SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlata*, Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1933
- 194.) SZŰCS László: *A társadalombiztosítás jogi szabályozásának kérdései*, Jogtudományi közlöny, 1989/6
- 195.) TAKÁCS Albert: *A szociális biztonsági rendszerek koordinációja*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000
- 196.) TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A munkáltató kártérítési felelőssége*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2009
- 197.) TATTAY Levente: *Az európai kártérítési jog alapelvei*, Gazdaság és Jog, 2011/1
- 198.) TÖRŐ Károly: *A nem vagyoni kártérítés gyakorlati kérdései*, Magyar Jog, 1992/8
- 199.) TÖRŐ Károly: *Személyiségvédelem a polgári jogban*, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- 200.) TÖRÖK Katalin: *Képernyős munkahelyek – újragondolásra vár a szabályozó rendelet*, Munkaadó Lapja, 2002/6
- 201.) UJVÁRINÉ ANTAL Edit: *Felelősségtan*, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2002
- 202.) V. Gordon CHILDE: *A civilizáció bölcsője*, Gondolat Kiadó, Budapest, 1959
- 203.) VARGA László: *A munkavédelem törvényi célja, fogalma, fogalmi rendszere*, in: VARGA László (szerk.): *A munkavédelmi törvény magyarázata*, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005

- 204.) VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika: *Az Európai Unió joga*, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft, Budapest, 2010
- 205.) VÁRNAY Ernő: *Kártérítési alakzatok a Polgári Törvénykönyv ellenében?*, Magyar Jog, 2010/1
- 206.) VÉKÁS Lajos: *Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*, Magyar Jog 2002/9
- 207.) VÉKÁS Lajos: *Sérelemdíj – Fájdalombdíj: Gondolatok az új Ptk. reformjavaslatáról a német jog újabb fejleményei tükrében*, Magyar Jog, 2005/4
- 208.) WELTNER Andor: *A Magyar Munkajog*, Tankönyvkiadó Vállalat, Budapest, 1960
- 209.) WELTNER Andor: *A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962
- 210.) WENZEL Gusztáv: *Az ausztriai általános polgári törvénykönyv magyarázata*, Magyar-, Horvát-, Tótország, a Szerbvajdaság és a Temesi Bánság viszonyaira alkalmazva, Beimel J. és Kozma Vazul, Pest, 1854
- 211.) ZACCARIA Márton Leó: *A munkajogi egyenlőség egyes szempontjainak megítélése az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában*, Közjogi szemle, 2013/1
- 212.) ZACCARIA Márton Leó: *A vétkes kötelezettségszegés ára – a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most*, Magyar Jog, 2013/1
- 213.) ZACCARIA Márton Leó: *Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a munkajog dogmatikai sajátosságairól, történeti kitekintéssel*, Glossa Iuridica – II. évfolyam 1. szám, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011
- 214.) ZLINSZKY János: *Észrevételek a magánjog új törvénykönyvéhez*, JURA, 2010/1
- 215.) ZOLTÁN Ödön: *A nem vagyoni kár megtérítéséről*, Magyar Jog, 1991/9

Idegen nyelvű források

- 1.) A.C.L. DAVIES: *EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing Inc., Northampton, MA, 2005
- 2.) A.C.L. DAVIES: *Perspectives on Labour Law*, 2.nd ed., Cambridge University Press, Cambridge, 2009
- 3.) ARTHURS, Harry: *Labour Law After Labour*, Osgoode Hall Law School Comparative Research in Law and Political Economy, Research Paper Series, 2011/15
- 4.) ARSHADI Nasrin – DAMIRI Hojat: *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 2013/84,
- 5.) BARNARD, Catherine: *EU Employment Law*, 4. kiadás, Oxford University Press, Oxford, 2013
- 6.) BARRETT BRENDA - HOWELLS RICHARD: *Occupational Health and Safety Law: Text And Materials*, CAVENDISH PUBLISHING, LIMITED, LONDON, 2000,
- 7.) BERCUSSON, Brian – ESTLUND, Cynthia: *Regulating Labour in the Wake of Globalisation – New Challenges, New Institutions*, Hart Publishing, Oxford,Portland, Oregon, 2008 2.
- 8.) BERCUSSON, Brian (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2006
- 9.) BERCUSSON, Brian: *European Labour Law*, Cambridge University Press, 2009
- 10.) BLANPAIN, Roger: *The European Social Model (ESM): Myth or Reality?*, European Labour Law Journal, 2011/2
- 11.) BRODIL, Wolfgang – RISAK Martin – WOLF Christoph: *Arbeitsrecht in Grundzügen*, 8. kiadás, LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG., Wien, 2013
- 12.) BRONSTEIN, Arturo: *International and Comparative Labour Law Current challenges*, International Labour Organization, Geneva, 2009
- 13.) CHELIUS, James R.: *Liability for industrial accidents: A comparison of negligence and strict liability systems*, The Journal of Legal Studies, Chicago Journals, 1976/2
- 14.) CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The Crisis and National Labour Reforms*, European Labour Law Journal, 2012/1, 57.

- 15.) COLLINS, Hugh – EDWING K.D. – MCCOLGAN Aileen: *Labour Law*, Chambridge University Press, Chambridge, 2012
- 16.) COLLINS, Hugh: *Employment Law*, Second ed., Oxford University Press, 2010
- 17.) Coordination of Social Security Systems in the European Union: An explanatory report on EC Regulation No 883/2004 and its Implementing Regulation No 987/2009, International Labour Organization 2010,)
- 18.) COSTA Giovanni: *Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions*, Safety and Health at Work, 2010/2
- 19.) DAVIDOV Guy – LANGILLE Brian (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, International Institute for Labour Studies, Hart Publishing, Oxford, 2006
- 20.) Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, Council of Europe, 2008
- 21.) Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969
- 22.) European Social Charter: Conclusions XIX-2 - Articles 3, 11, 12, 13, 14 et Article 4 of the 1988 Additional Protocol (forrás: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/conclusionsyear_EN.asp, letöltés ideje: 2014.02.22.)
- 23.) FAURE G. Michael – TILINDYTE Laura: *Effective Enforcement of Occupational Health and Safety Regulation: An Economic Approach*, European Labour Law Journal, 2010/3, 358.
- 24.) GIUBBONI, Stefano: *Social Rights And Market Freedom In The European Constitution: A Labour Law Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006
- 25.) GYULAVÁRI Tamás – NIKOLETT Hős: *The Road to Flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, European Labour Law Journal
- 26.) HESSLER, Martin – BRAUN, Axel: *Arbeitsrecht in Europa*, 2. Auflage, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2007.
- 27.) JACOB,S Antoine: *Labour Law, Social Security Law and Social Policy after the entering into force of the Treaty of Lisbon*, European Labour Law Journal, 2011/2
- 28.) JORENS Yves – HAJDÚ József: *Training and Reporting on European Social Security*, 2007

- 29.) KAUFMANN, Christine: *Globalisation and Labour Rights, The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007
- 30.) KELLER, Bernt: *Social Dialogue – The Specific Case of the European Union*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008 summer
- 31.) KIRCHNER, Jens – KREMP R., Pascal – MAGOTSCH, Michael: *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010
- 32.) KLOSSE Saskia: *The European Employment Strategy: Which Way Forward?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005 spring
- 33.) KOLONNAY Csilla: *The Future of Labour Law: Insights from an East European Country*, European Labor Law Journal, 2010/1, 35.
- 34.) LEE, Sangheon: *Working Conditions and Satisfaction at Work: Determinants and Interactions in New EU Member States and Candidate Countries*, in: Vaughan-Whitehead Daniel (ed.): *Working and Employment Conditions in New EU Member States*, ILO, Geneva, 2005
- 35.) LINDMAYR, Manfred: *Handbuch zum Arbeitnehmerschutz*, 5. kiadás, LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG., Wien, 2007.
- 36.) LOCKTON, Deborah: *Employment law*, 4. kiadás, Cavendish Publishing Ltd., London, 2006
- 37.) MANTOUVALOU, Virginia: *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/2
- 38.) MAYDELL v., B., BORCHARDT, K., HENKE, K.-D., LEITNER, R., MUFFELS, R., QUANTE, M., RAUHALA, P.-L., VERSCHRAEGEN, G., ZUKOWSKI, M.: *Enabling Social Europe*, Springer Verlag, Berlin-Heidelberg, 2006
- 39.) NEAL C., Alan: *European Labour Law and Social Policy*, Kluwer Law International, 2002
- 40.) NICKLESS, Jason – SIEDL Helmut: *Co-ordination of Social Security in the Council of Europe: Short Guide*, Council of Europe Publishing, Strassbourg, 2004
- 41.) PENNING, Frans – KONIJN Yvonne - VELDMAN Albertine (eds): *Social Responsibility in Labour Relations*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2008

- 42.) PENNINGS, Frans: *Co-ordination of Social Security on the Basis of the State-of-Employment Principle: Time for an Alternative?*, Common Market Law Review, 2005/42
- 43.) PENNINGS, Frans: *EU Citizenship: Access to Social Benefits in Other EU Member States*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2012/3
- 44.) PENNINGS, Frans: *European Social Security Law*, ötödik kiadás, Intersentia, Antwerp-Oxford-Portland, 2010
- 45.) PIEPER, Ralf: *Arbeitsschutzrecht*, 5. kiadás, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2012
- 46.) PIETERS Danny (szerk.): *Social Security: An Introduction to the Basic Principles*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2006,
- 47.) QUESADA Luis Jimena – SZILÁGYI István: *Szociális jogok Európában: az Európai Szociális Charta*, Esély, 1996/2
- 48.) ROGOWSKI, Ralf: *The European Social Model and Transitional Labour Markets*, Ashgate Publishing Limited, Farnham, 2008
- 49.) SAMUEL, Lenia: *Az Európai Szociális Karta esetjoga*, Európa Tanács, Strasbourg, 1997
- 50.) SHELWYN, Norman: *Law of employment*, 14. kiadás, Oxford University Press, Oxford, 2006
- 51.) VAN PEIJPE, Taco: *EU limits for the personal scope of employment law*, *European Labour Law Journal* 2013/1
- 52.) VAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel (ed.): *Working and Employment Conditions in New EU Member States*, ILO, Geneva, 2005
- 53.) VRANKEN Martin: *Death of Labour Law? Comparative Perspectives*, Melbourne University Press, Melbourne, 2009
- 54.) Y. HINO – K. OHDO – S. TAKAHASHI – H. TAKAHASHI: *International Survey on Prevention System of Labour Accidents at Construction Site*, ScienceDirect, 14 (2011)

FELDOLGOZOTT BÍRÓSÁGI DÖNTÉSEK

- 1.) BH 422/2000.
- 2.) BH 562/1999
- 3.) EBH 2002.789.
- 4.) Fővárosi Bíróság 65.Pf.31639/1962
- 5.) Kfv.III.29.049/1997.
- 6.) LB Pf.VI.23.102/1953
- 7.) M.törv.10019/1975. sz.,
- 8.) Mf.I.10.621/2002/3.
- 9.) Mfv.10.874/1997/4
- 10.) Mfv.10.975/2011/3.
- 11.) Mfv.I.10.017/2009/5.
- 12.) Mfv.I.10.027/2011/4.
- 13.) Mfv.I.10.037/2008/2
- 14.) Mfv.I.10.056/2008/3
- 15.) Mfv.I.10.058/2011/3.
- 16.) Mfv.I.10.061/2009/2.
- 17.) Mfv.I.10.092/2010/6.
- 18.) Mfv.I.10.092/2010/6.
- 19.) Mfv.I.10.100/2009/4.
- 20.) Mfv.I.10.118/2008/4.
- 21.) Mfv.I.10.119/2009/7.
- 22.) Mfv.I.10.130/2009/4.
- 23.) Mfv.I.10.135/2009/3.
- 24.) Mfv.I.10.144/2010/3.
- 25.) Mfv.I.10.162/2009/3.
- 26.) Mfv.I.10.162/2010/5.
- 27.) Mfv.I.10.167/2010/3.
- 28.) Mfv.I.10.170/2010/5.
- 29.) Mfv.I.10.171/2010/3.
- 30.) Mfv.I.10.171/2010/4,
- 31.) Mfv.I.10.188/2009/3.
- 32.) Mfv.I.10.196/2008/3.

- 33.) Mfv.I.10.227/2012/5.
- 34.) Mfv.I.10.244/2012/4.
- 35.) Mfv.I.10.258/2011/9.
- 36.) Mfv.I.10.281/2011/7.
- 37.) Mfv.I.10.282/2007/3.
- 38.) Mfv.I.10.283/2012/5.
- 39.) Mfv.I.10.287/2008/3.
- 40.) Mfv.I.10.288/2010/6.
- 41.) Mfv.I.10.292/2012/4.
- 42.) Mfv.I.10.302/2012/7.
- 43.) Mfv.I.10.331/2010/7.
- 44.) Mfv.I.10.342/2009/3.
- 45.) Mfv.I.10.393/2011/6
- 46.) Mfv.I.10.410/2009/9.
- 47.) Mfv.I.10.410/2009/9.
- 48.) Mfv.I.10.411/2011/4
- 49.) Mfv.I.10.411/2011/4.
- 50.) Mfv.I.10.418/2011/4
- 51.) Mfv.I.10.476/2009/8.
- 52.) Mfv.I.10.477/2011/4.
- 53.) Mfv.I.10.515/2011/8.
- 54.) Mfv.I.10.520/2010/3.
- 55.) Mfv.I.10.520/2010/3.
- 56.) Mfv.I.10.537/2009/3.
- 57.) Mfv.I.10.538/2009/5.
- 58.) Mfv.I.10.539/2009/2.
- 59.) Mfv.I.10.558/2012/4.
- 60.) Mfv.I.10.562/2012/7.
- 61.) Mfv.I.10.579/2010/4.
- 62.) Mfv.I.10.586/2009/3.
- 63.) Mfv.I.10.600/2010/7.
- 64.) Mfv.I.10.600/2010/7.
- 65.) Mfv.I.10.615/2009/2.
- 66.) Mfv.I.10.615/2009/2.

- 67.) Mfv.I.10.616/2008/12.
- 68.) Mfv.I.10.616/2009/3.
- 69.) Mfv.I.10.670/2007/3.
- 70.) Mfv.I.10.685/2008/5.
- 71.) Mfv.I.10.690/2010/4.
- 72.) Mfv.I.10.690/2010/4.
- 73.) Mfv.I.10.691/2010/4.
- 74.) Mfv.I.10.700/2009/3.
- 75.) Mfv.I.10.708/2010/6.
- 76.) Mfv.I.10.711/2007/7.
- 77.) Mfv.I.10.712/2011/8.
- 78.) Mfv.I.10.712/2012/7.
- 79.) Mfv.I.10.715/2009/4
- 80.) Mfv.I.10.722/2009/6.
- 81.) Mfv.I.10.740/2009/3.
- 82.) Mfv.I.10.741/2008/3.
- 83.) Mfv.I.10.743/2011/4.
- 84.) Mfv.I.10.767/2010/4.
- 85.) Mfv.I.10.783/2010/10.
- 86.) Mfv.I.10.790/2011/4.
- 87.) Mfv.I.10.834/2011/5.
- 88.) Mfv.I.10.843/2009/4.
- 89.) Mfv.I.10.857/2011/4.
- 90.) Mfv.I.10.871/2010/5
- 91.) Mfv.I.10.880/2009/4.
- 92.) Mfv.I.10.889/2009/5.
- 93.) Mfv.I.10.892/2006/6.
- 94.) Mfv.I.10.908/2009/9.
- 95.) Mfv.I.10.926/2011/5.
- 96.) Mfv.I.10.937/2011/4.
- 97.) Mfv.I.10.940/2009/3.
- 98.) Mfv.I.10.944/2009/2.
- 99.) Mfv.I.10.956/2011/6.
- 100.) Mfv.I.10.966/2009/3.

- 101.) Mfv.I.10.966/2011/4.
- 102.) Mfv.I.10.970/2009/3.
- 103.) Mfv.I.10.975/2009/3.
- 104.) Mfv.I.10.975/2011/3.
- 105.) Mfv.I.10.981/2011/4.
- 106.) Mfv.I.11.017/2009/5
- 107.) Mfv.I.11.017/2009/5.
- 108.) Mfv.I.11.024/2010/5
- 109.) Mfv.I.11.024/2010/5.
- 110.) Mfv.I.11.044/2009/3.
- 111.) Mfv.I.11.061/2008/4.
- 112.) Mfv.I.11.085/2009/4.
- 113.) Mfv.I.11.112/2010/6.
- 114.) Mfv.I.11.112/2010/6.
- 115.) Mfv.I.11.119/2009/3.
- 116.) Mfv.I.11.160/2009/5.
- 117.) Mfv.I.11.198/2010/4.
- 118.) Mfv.II. 10.235/2011/4.
- 119.) Mfv.II.10.004/2011/4.
- 120.) Mfv.II.10.012/2012/7.
- 121.) Mfv.II.10.018/2011/3
- 122.) Mfv.II.10.018/2011/3.
- 123.) Mfv.II.10.018/2011/3.
- 124.) Mfv.II.10.034/2011/3.
- 125.) Mfv.II.10.037/2012/7.
- 126.) Mfv.II.10.040/2011/3.
- 127.) Mfv.II.10.042/2007/2.
- 128.) Mfv.II.10.054/2011/4.
- 129.) Mfv.II.10.060/2011/8.
- 130.) Mfv.II.10.074/2011/6.
- 131.) Mfv.II.10.075/2011/11.
- 132.) Mfv.II.10.082/2011/6
- 133.) Mfv.II.10.093/2010/3.
- 134.) Mfv.II.10.099/2011/4.

- 135.) Mfv.II.10.108/2011/4.
- 136.) Mfv.II.10.137/2011/8.
- 137.) Mfv.II.10.148/2010/3.
- 138.) Mfv.II.10.167/2011/5.
- 139.) Mfv.II.10.174/2011/7.
- 140.) Mfv.II.10.176/2011/8.
- 141.) Mfv.II.10.188/2010/3.
- 142.) Mfv.II.10.207/2010/4.
- 143.) Mfv.II.10.210/2011/4.
- 144.) Mfv.II.10.225/2007/3.
- 145.) Mfv.II.10.234/2011/4.
- 146.) Mfv.II.10.238/2011/7.
- 147.) Mfv.II.10.241/2010/5.
- 148.) Mfv.II.10.255/2007/3.
- 149.) Mfv.II.10.257/2010/2.
- 150.) Mfv.II.10.257/2012/6.
- 151.) Mfv.II.10.257/2012/6.
- 152.) Mfv.II.10.275/2011/4.
- 153.) Mfv.II.10.280/2008/3.
- 154.) Mfv.II.10.284/2008/3.
- 155.) Mfv.II.10.287/2011/9.
- 156.) Mfv.II.10.293/2011/4.
- 157.) Mfv.II.10.311/2010/3.
- 158.) Mfv.II.10.312/2011/6.
- 159.) Mfv.II.10.312/2011/6.
- 160.) Mfv.II.10.313/2011/5
- 161.) Mfv.II.10.313/2011/5.
- 162.) Mfv.II.10.319/2011/3.
- 163.) Mfv.II.10.335/2010/3.
- 164.) Mfv.II.10.340/2010/2.
- 165.) Mfv.II.10.343/2010/5.
- 166.) Mfv.II.10.389/2011/11.
- 167.) Mfv.II.10.455/2011/4.
- 168.) Mfv.II.10.494/2010/3.

- 169.) Mfv.II.10.497/2011/6
- 170.) Mfv.II.10.497/2011/6.
- 171.) Mfv.II.10.501/2007/8.
- 172.) Mfv.II.10.519/2010/4.
- 173.) Mfv.II.10.527/2011/5.
- 174.) Mfv.II.10.537/2010/4.
- 175.) Mfv.II.10.543/2011/4.
- 176.) Mfv.II.10.563/2010/4.
- 177.) Mfv.II.10.565/2010/4.
- 178.) Mfv.II.10.565/2010/4.
- 179.) Mfv.II.10.567/2010/4.
- 180.) Mfv.II.10.573/2010/4.
- 181.) Mfv.II.10.574/2010/7.
- 182.) Mfv.II.10.589/2010/3.
- 183.) Mfv.II.10.589/2010/3.
- 184.) Mfv.II.10.605/2005/4.
- 185.) Mfv.II.10.608/2010/3.
- 186.) Mfv.II.10.619/2011/5.
- 187.) Mfv.II.10.626/2010/4.
- 188.) Mfv.II.10.635/201/4
- 189.) Mfv.II.10.642/2010/5.
- 190.) Mfv.II.10.643/2010/6.
- 191.) Mfv.II.10.653/2011/4.
- 192.) Mfv.II.10.655/2011/5.
- 193.) Mfv.II.10.683/2010/3.
- 194.) Mfv.II.10.683/2010/3.
- 195.) Mfv.II.10.689/2011/5.
- 196.) Mfv.II.10.693/2010/5.
- 197.) Mfv.II.10.714/2009/5.
- 198.) Mfv.II.10.732/2010/7.
- 199.) Mfv.II.10.739/2010/3.
- 200.) Mfv.II.10.739/2010/3.
- 201.) Mfv.II.10.762/2010/4.
- 202.) Mfv.II.10.765/2011/5.

- 203.) Mfv.II.10.769/2011/5
- 204.) Mfv.II.10.770/2009/5.
- 205.) Mfv.II.10.773/2011/5.
- 206.) Mfv.II.10.774/2011/5.
- 207.) Mfv.II.10.786/2011/4.
- 208.) Mfv.II.10.791/2010/4
- 209.) Mfv.II.10.793/2011/9
- 210.) Mfv.II.10.809/2011/9.
- 211.) Mfv.II.10.810/2011/8.
- 212.) Mfv.II.10.825/2011/5.
- 213.) Mfv.II.10.846/2009/3.
- 214.) Mfv.II.10.850/2009/4.
- 215.) Mfv.II.10.859/2011/6.
- 216.) Mfv.II.10.865/2011/5
- 217.) Mfv.II.10.895/2010/8.
- 218.) Mfv.II.10.914/2011/5.
- 219.) Mfv.II.10.922/2009/2.
- 220.) Mfv.II.10.923/2010/5
- 221.) Mfv.II.10.925/2011/6.
- 222.) Mfv.II.10.925/2011/6.
- 223.) Mfv.II.10.930/2010/4.
- 224.) Mfv.II.10.938/2010/3)
- 225.) Mfv.II.10.938/2010/3.
- 226.) Mfv.II.10.942/2010/3.
- 227.) Mfv.II.10.943/2010/4.
- 228.) Mfv.II.10.944/2011/5.
- 229.) Mfv.II.10.954/2010/3.
- 230.) Mfv.II.10.956/2011/6.
- 231.) Mfv.II.10.964/2010/4.
- 232.) Mfv.II.10.964/2010/4.
- 233.) Mfv.II.10.965/2010/4.
- 234.) Mfv.II.10.969/2011/5
- 235.) Mfv.II.10.970/2011/4.
- 236.) Mfv.II.10.973/2010/5.

- 237.) Mfv.II.10.974/2011/5.
- 238.) Mfv.II.10.982/2011/4.
- 239.) Mfv.II.10.987/2009/3.
- 240.) Mfv.II.10.990/2010/4
- 241.) Mfv.II.11.011/2010/4.
- 242.) Mfv.II.11.030/2010/3.
- 243.) Mfv.II.11.044/2010/4.
- 244.) Mfv.II.11.055/2009/5.
- 245.) Mfv.II.11.081/2009/5.
- 246.) Mfv.II.11.084/2009/3.
- 247.) Mfv.II.11.110/2010/4.
- 248.) Mfv.II.11.148/2010/4.
- 249.) Mfv.II.11.159/2009/3.
- 250.) Mfv.II.11.170/2009/3
- 251.) Mfv.II.11.170/2009/3.
- 252.) Mfv.II.11.178/2009/3.
- 253.) Mfv.II.11.183/2010/4.
- 254.) Mfv.II.11.189/2010/3.
- 255.) Mfv.II.11.192/2010/5
- 256.) Mfv.II.11.198/2009/3
- 257.) Mfv.II.11.210/2009/3.
- 258.) Mfv.II.11.213/2009/5.
- 259.) Mfv.II.11.864/2009/3.
- 260.) Mfv.II.646/2011/4.
- 261.) Mfv.III.10.028/2011/5.
- 262.) Mfv.III.10.035/2008/3
- 263.) Mfv.III.10.035/2008/3
- 264.) Mfv.III.10.042/2011/3.
- 265.) Mfv.III.10.042/2011/3.
- 266.) Mfv.III.10.063/2011/4
- 267.) Mfv.III.10.067/2012/4.
- 268.) Mfv.III.10.067/2012/4.
- 269.) Mfv.III.10.077/2010/4.
- 270.) Mfv.III.10.077/2010/4.

- 271.) Mfv.III.10.101/2008/4.
- 272.) Mfv.III.10.111/2008/4.
- 273.) Mfv.III.10.111/2008/4.
- 274.) Mfv.III.10.139/2010/8.
- 275.) Mfv.III.10.139/2010/8.
- 276.) Mfv.III.10.165/2010/4.
- 277.) Mfv.III.10.165/2010/4.
- 278.) Mfv.III.10.209/2009/4
- 279.) Mfv.III.10.209/2009/4
- 280.) Mfv.III.10.219/2008/4.
- 281.) Mfv.III.10.340.2011/5.
- 282.) Mfv.III.10.480/2010/4.
- 283.) Mfv.III.10.493/2010/5.
- 284.) Mfv.III.10.542/2010/5.
- 285.) Mfv.III.10.771/2010/5
- 286.) Mfv.III.10.825/2012/6
- 287.) Mfv.III.10.825/2012/6.
- 288.) Mfv.III.10.825/2012/6.
- 289.) Mfv.III.10.844/2008/4.
- 290.) Mfv.III.10.873/2009/4.
- 291.) Mfv.III.10.887/2008/3.
- 292.) Mfv.III.10.967/2009/5.
- 293.) Mfv.III.10.972/2011/5.
- 294.) Mfv.III.11.028/2011/5.
- 295.) Mfv.III.11.063/2011/4.
- 296.) Mfv.IV.10.016/2007/4.
- 297.) Mfv.IV.10.954/2010/2
- 298.) Mfv.K.V.10.006/2007/5.
- 299.) Mfv/K.III.10.433/2007/4.
- 300.) Mfv/K.III.10.455/2007/7
- 301.) Mfv/K.III.10.531/2007/5.
- 302.) Mfv/K.III.10.539/2004.
- 303.) Mfv/K.III.10.563/2006/11.
- 304.) Mfv/K.III.10.615/2007/4.

- 305.) Mfv/K.III.10.649/2007/5
- 306.) Mfv/K.III.10.671/2007/3.
- 307.) Mfv/K.IV.10.034/2008/5.
- 308.)** Mfv/K.IV.10.709/2007/5
- 309.) Mfv/K.IV.10.865/2007/7
- 310.) Mfv/K.IV.10.958/2007/3.
- 311.) Mfv:III.10.963/2010/3.
- 312.) MfvII.10.488/2011/5.
- 313.) MfvK.IV.10.006/2007/5.
- 314.) MfvK.IV.10.010/2007/6.
- 315.) MfvK.IV.10.016/2007/4.
- 316.) MfvK.IV.10.024/2007/3
- 317.) MfvK.IV.10.038/2007/4.
- 318.) MfvK.IV.10.055/2007/4.
- 319.) MfvK.IV.10.079/2007/5.
- 320.) MfvK.IV.10.128/2007/7.
- 321.) MfvK.IV.10.142/2007/4
- 322.) MfvK.IV.10.184/2007/4.
- 323.) MfvK.IV.10.382/2007/4.
- 324.) MfvK.IV.10.882/2006/4..
- 325.) MfvK.IV.10.929/2007/4.
- 326.) MfvK.IV.11.024/2007/3.
- 327.) MfvK.IV.11.026/2007/3.
- 328.) MfvK.IV.11.030/2007/8.
- 329.) MfvK.IV.11.031/2007/4.
- 330.) MfvK.IV.11.055/2007/4.
- 331.) Mvf.II.10.287/2011/9.
- 332.) Mvf.II.11.110/2010/4.
- 333.) MvfK.IV.10.929/2007/4.
- 334.) P. törv.IV.20867/1965.
- 335.) Pfv.22.955/1994.,
- 336.) Pfv.III.20.403/1995,
- 337.) Pfv.IV.20.895/2000,

