

## **A<sup>1</sup> munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció<sup>2</sup>**

**Kun Attila<sup>3</sup>**

### **Bevezetés**

A munkahelyi egészségérelemek kompenzációjának jogi megoldásai országonként jelentős különbségeket mutatnak. Az azonban többé-kevésbé közös sajátossága a különböző nemzeti jogi megoldásoknak, hogy e problémakör kezelése egy számos jogterületet – így jellemzően a munkajogot, szociális jogot, munkavédelmi jogot, esetleg a polgári jogot (kártérítési jogot), biztosítási jogot, közigazgatási jogot stb. – érintő komplex kérdés. Az is lényegében általánosan elfogadott, hogy a különböző rendszerek fő végső és közös céljának abban kellene megnyilvánulnia, hogy elősegítsék a biztonságosabb munkavégzést, avagy hozzájáruljanak a WHO (Egészségügyi Világszervezet) által is propagált ún. „egészséges munkahely” (‘healthy workplace’) ideájának realizálásához.

Széleskörű az egyetértés a vezető globális és regionális szervezetek, többek között a WHO, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint az Európai Unió (EU) között abban a tekintetben, hogy a munkavállalók egészsége, biztonsága és a jól-léte (‘well-being’) alapvető jelentőségű kérdés. Rendkívül fontos ez nem csupán a munkavállalók és családjaik számára, hanem a termelékenység, a versenyképesség és a fenntarthatóság, azaz a vállalkozások, szervezetek számára is, és így a nemzetgazdaság, az országok és végeredményben a globális gazdaság szempontjából is. Más szavakkal élve: a munkahelyi sérülések hatalmas gazdasági

---

<sup>1</sup> A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n) keretében jelent meg.

<sup>2</sup> A tanulmány alapját a „Work accident compensation in Hungarian labour law – liability rules and compensation” című angol nyelvű írás megállapításai képezik. A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem és a Friedrich Ebert Alapítvány által szervezett, „A munka törvénykönyve a nemzetközi munkajog tükrében” című konferencián elhangzott előadás szerkesztett változata (2013. november 19.).

<sup>3</sup> Tanszékvezető egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

költségei gátolják a gazdasági növekedést és a versenyképességet is, a balesetmentesség pedig javítja a versenyképességet. Egy közelmúltbéli WHO-jelentés találóan mutat rá a munkahelyi egészségkárosodások gazdasági relevanciájára:

*Az ILO becslései szerint kétmillió nő és férfi hal meg évente munkahelyi balesetek és a munkával összefüggő betegségek eredményeként. A WHO becslései szerint világszerte minden évben 160 millió új, munkával összefüggő betegség fordul elő. A WHO szerint a munkahelyi körülményekben rejlő kockázatok okozzák a hátfájások több mint egyharmadát, a halláskárosodások 16 %-át, a tüdőrákos esetek közel 10%-át, vagy a depressziós megbetegedések mintegy 8%-át. Minden három és fél percben meghal valaki az Európai Unióban munkával kapcsolatos kockázatok eredményeképpen. Ez azt jelenti, hogy mintegy 167,000 ilyen okú haláleset történik évente csak Európában. Ezek részben munkahelyi balesetekre (7500), részben foglalkozási megbetegedésekre vezethetők vissza (159500). Átlagosan négy és fél másodpercenként egy munkavállaló az EU-ban olyan balesetet szenved, amely arra kényszeríti őt, hogy otthon maradjon legalább három munkanapot. A három vagy annál több nap távolléttel járó munkahelyi balesetek száma is hatalmas, több mint 7 millió évente.<sup>4</sup>*

A WHO megalkotott egy globális meghatározást az ún. „egészséges munkahely” koncepciójára nézve. E meghatározás szerint az egészséges munkahely az, ahol a munkavállalók és a vezetők együttműködnek annak érdekében, hogy egy folyamatos fejlesztési folyamat révén védjék és előmozdítsák az összes munkavállaló egészségét, biztonságát és jól-létét, illetve a munkahely fenntarthatóságát. Mindehhez figyelembe kell venni különösen a következők alapján azonosított igényeket: egészségügyi és biztonsági szempontok a fizikai munkakörnyezet vonatkozásában; az egészség, a biztonság és a jól-lét szempontjai a pszicho-szociális munkakörnyezet vonatkozásában (beleértve a munkaszervezést és a munkahelyi kultúrát); a személyes egészségügyi források a munkahelyen és a szélesebb közösségek egészségi állapotának általános javítása.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices, Joan Burton (szerk.), (February 2010), WHO Headquarters, Geneva, Switzerland, p. 7.

<sup>5</sup> WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices,(2010) i. m ., p. 16.

Ezen meghatározás – és a munkahelyi egészség és biztonság átfogó koncepciója szerint is – a kulcskérdés a megelőzés, a prevenció.<sup>6</sup> E felfogással összhangban kell állnia a különböző kompenzációs rendszerek és munkáltatói felelősségi rendszerek rendeltetésének is, azaz e rendszerek fő küldetése a prevenció előmozdítása kell, hogy legyen. A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának rendszerét és a munkáltatói felelősségnek a jogi megoldásait tehát akképpen szükséges kialakítani, hogy a prevenciót szolgálják, és érdemi proaktív magatartásbéli, attitűdbéli változásokat legyenek képesek kiváltani és katalizálni. A kompenzációs és felelősségi rendszereknek tehát a szervezetre irányuló – abba reszponzív módon „behatoló” – valós hatást szükséges gyakorolnia. A jogi szabályozásnak ösztönöznie kell a munkáltatókat arra, hogy minimálisra csökkentsék a munkahelyi balesetek és betegségek kockázatát. A munkahelyi egészségfejlesztés sikere nagymértékben függ attól, hogy a menedzsment felismeri-e saját felelősségének jelentőségét, s ennek megfelelően alakítja-e a rendszereit.

### **A munkavállalók kompenzációjának és a munkáltatók felelősségének rendszereiről általában, nemzetközi kitekintéssel**

A munkahelyi egészségsérelmek nemzeti kompenzációs modelljeinek kialakítása kapcsán az egyik legfontosabb előkérdés az, hogy miként viszonyul egymáshoz a felelősség két fő lehetséges csatornája: egyfelől a tulajdonképpeni közjogi modell (valamiféle biztosítási, kompenzációs rendszer, jellemzően a szociális biztonsági rendszer elemeként), másfelől a tulajdonképpeni magánjogi, munkáltatói kártérítési felelősségi modell (polgári jogi, avagy munkajogi alapokon). A tanulmányban a továbbiakban – egyszerűsítésképpen – a kompenzációs modell, illetve a kárfelelősségi modell kifejezéseket rendszeresítjük a két „vágány” megkülönböztetésére. A két rendszer elvileg működhet egymást kizáró módon, avagy egyfajta "tandem" (kölcsonösen kombinált) logikában. Kiindulópontként leszögezhető, hogy szinte minden országban létezik valamiféle kompenzációs rendszer (és ehhez kapcsolódó szociális juttatások). Az ehhez illeszkedő, illetve a szociális biztonsági rendszer nyújtotta baleseti ellátásokon felüli károk érvényesítésére szolgáló kártérítési megoldások viszont országról országra igen változóak. Noha a legtöbb országban a két rendszer –

---

<sup>6</sup> A megelőzés elve szerint a munkavédelmi tevékenységnek minden téren és minden szinten elsősorban a káros hatások kellő időben történő megelőzésére kell irányulnia, nem pedig utólagos kezelésekre, mert csak így óvható meg az ember élete, biztonsága, egészsége.

kompenzációs és kártérítési – valamiféle szimbiózisa a jellemző, a kártérítési „csatorna” marginalizációja, limitáltabb szerepe felé ható trendek is jól kimutathatóak.<sup>7</sup>

Elvileg mindkét rendszernek arra kell irányulnia, hogy ösztönözze a munkáltatók preventív hozzáállását. Ugyanakkor – amint alább kifejtjük – a két rendszer eltérő mechanizmusok útján lehet képes e cél realizálására.

A munkáltatói felelősség (kártérítési modell) általában azon a tényen alapul, hogy a munkavállalók kötelesek engedelmessé válni a munkáltatónak és a munkaadók szinte teljes mértékben ellenőrzésük alatt kell, hogy tartsák a munkabiztonsági kérdéseket. Ennek következtében, a munkáltatói felelősség klasszikus elvi pillére az ún. üzleti / szakmai kockázat paradigmája („Betriebsrisiko”, "risque professionnel").<sup>8</sup> A munkáltatói kártérítési felelősség ezért gyakorta szigorú, objektív jellegű (gyakran szinte kockázattelepítési súlyú), bár a felróhatósági elem beépítése sem ritka megoldás. A kártérítési modellben a munkavállalóknak bíróság előtt kell érvényesíteniük kárigényüket, a munkáltató pedig a jog által biztosított mentesülési szabályok szerint – egészben, vagy részben – mentesülhet a felelősség alól (a mentesülési okok rendszere és a bizonyítási teher kérdése országoként változik, alább a magyar rendszert mutatjuk be).

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítási programok (a magánbiztosítási piacról vásárolt biztosítási „termékekkel”). A felelősségbiztosítási programok védik mindkét felet: a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével, és az esetlegesen kiszámíthatatlan bírósági döntésekkel kapcsolatban, míg a munkavállalók például védelmet nyernek a munkáltatói fizetésképtelenséggel szemben. Európában az Egyesült Királyság az egyike azon kevés országoknak, ahol a felelősségbiztosítás kötelező modellje régóta érvényesül.<sup>9</sup> Hazánkban az önkéntes felelősségbiztosítási is ritka, kivételes a gyakorlatban.

A kompenzációs modellek voltaképpen a szociális biztonsági rendszerek speciális formái, amelyek jogi alapja a nemzetközi szociális jogban gyökerezik (a legfontosabb az ILO 121-es

---

<sup>7</sup> Több európai ország közel került az ún. „tisza kompenzációs modellhez” ('pure compensation model'), ahol a kompenzáció domináns forrása a biztosítás, a kártérítési pereknek pedig marginális szerep jut e téren. Ilyen jellegű rendszer működik Németországban, Franciaországban, Ausztriában stb. Más országokban a kártérítési "vágány" is nagyobb szerepet játszik (pl. Egyesült Királyság, Spanyolország, Olaszország).

<sup>8</sup> Vö. Deli Petra: A dolgozó munkáltatóval szemben fennálló anyagi felelősségének egyes anyagi jogi kérdései a szocialista munkajogban kitekintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására, *Pécsi Munkajogi Közlemények* IV. évf. II. szám, 2011. szept. p. 52.; Mattéi, Bruno: Fogadjuk el természetesként a munkahelyi baleseteket-avagy a szakmai kockázat fogalmának feltalálása, *Esély* 1997/5.

<sup>9</sup> ELCI, Employers' Liability Act of 1969.

számú tárgybani Egyezménye<sup>10</sup>). A legtöbb országban tehát a nemzeti szociális biztonsági rendszer – integrált, avagy elkülönült – részét képezi a balesetbiztosítás kompenzációs rendszere (jellemzően valamiféle állam által elrendelt kompenzációs alap, vagy biztosítási rendszer formájában).<sup>11</sup> A finanszírozás forrását karakterisztikusan kizárólag a munkaadók befizetései képezik. A rendszer teherviselője tehát a munkáltató, kedvezményezettje a munkavállaló. A kifizetett ellátások összege minden országban standardizált, ezáltal limitált. Utóbbi ok miatt jellemző, hogy a kártérítési modell – akár polgári jogi, akár munkajogi alapokon – lényeges kiegészítő, párhuzamos szerephez juthat a biztosítási alapú kompenzáció mellett (pl. az ún. erkölcsi – nem vagyoni – károkat jellemzően nem térítik a kompenzációs rendszerek<sup>12</sup>). A kompenzációs rendszerek általában helytállási, kockázattelepítési jellegűek, kvázi automatikus megtérítést garantálnak, azaz nem vizsgálják a munkáltató felelősségét, véttségét (ún. 'no-fault' modell). Walters szerint azonban több országban<sup>13</sup> egyértelmű a tendencia arra nézve, hogy a 'no-fault' modellek úgy kerülnek átalakításra, hogy a megtérítés jogalapja közelebb kerüljön a magánjogi – kártérítési – logikához. Megállapítása szerint ezeket a trendeket főként az motiválja, hogy a biztosítás útján elérhető kompenzáció gyakran erősen limitált, illetve a kompenzációs rendszerek nem feltétlenül érvényesítik a munkáltatói felelősséget (pl. visszkereset formájában), így nem garantálják a munkáltató „büntetését”. Utóbbi szempont pedig felveti a rendszer igazságosságának dilemmáját.<sup>14</sup> A klasszikus 'no-fault' modell szerinti kompenzációs rendszerek átalakítását motiválhatják finanszírozási kérdések is (hisz a rendszer költségei számottevőek lehetnek). Számos országban érvényesül a biztosítás valamiféle hibrid – állami és magán – megoldása<sup>15</sup>, bár LaDou kimutatta, hogy az EU országok többségében (19) állami monopóliumként működnek e baleseti kompenzációs rendszerek.<sup>16</sup> A legtöbb országban a munkabaleseti biztosítás egy elkülönült része a társadalombiztosítási rendszernek, de néhány országban abszolút jellegű az átfogó

<sup>10</sup> 121. sz. Egyezmény az üzemi balesetek esetén járó ellátásokról (1964). Az Egyezmény hatálybalépése: 1967. július 28. Az Egyezményt csupán 24 ILO tagállam ratifikálta. Magyarország sem ratifikálta ezt az Egyezményt.

<sup>11</sup> Az ún. bismarcki típusú kompenzációs rendszer elsőként Németországban került felállításra 1884-ben, és máig ez képezi a társadalombiztosítás útján megszervezett baleseti kompenzáció uralkodó modelljét. Amint LaDou megállapítja, a legtöbb fejlett ország a német modellt követve alakította ki kompenzációs rendszerét. LaDou, Joseph: The European influence on workers' compensation reform in the United States, *Environmental Health* (2011), 10:103, <http://www.ehjournal.net/content/10/1/103> (Utoljára letöltve: 11. 10. 2013.), p. 1.

<sup>12</sup> Ez alól is vannak kivételek, pl. Svájc rendszere.

<sup>13</sup> Például az Egyesült Királyságban.

<sup>14</sup> Walters, David: *An International Comparison of Occupational Disease and Injury Compensation Schemes*. A Research Report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC), (March 2007), Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University, p. 37.

<sup>15</sup> Egyes országokban törvényi szabályozás és társadalombiztosítási felügyelet mellett az operatív működtetését az üzleti biztosítási szervezetek végzik (Finnország). Említi: Juhász Ferenc: Elképzelések a balesetbiztosításról, 2003. <http://www.mykepviseelo.hu/biztositas.html> (Last visited: 01. 11. 2013.)

<sup>16</sup> LaDou, Joseph (2011) i. m. p. 4.

társadalombiztosítási rendszerbe való integráltság (pl. Magyarországon). Majdnem minden rendszer különbséget tesz a munkahelyi és nem munkahelyi balesetek, egészségkárosodások társadalombiztosítási megítélése között, és a foglalkozási ('üzemi') balesetek hagyományosan preferenciális státuszt élveznek (pl. magasabb ellátások, mint a magyar rendszerben). Amint már említettük, egyes kompenzációs rendszerek sajátossága, hogy lehetővé teszik a munkáltató felelősségre vonását a biztonsági szabályok megsértésének esetén (pl. a biztosító megtérítési – regressz – igényének biztosításával).

Az alábbi táblázat összefoglaló jelleggel szemlélteti a kompenzációs és a kártérítési modell főbb jellegzetességeit:

<b>Kártérítési modell</b> („employers' liability”)	<b>Kompenzációs modell</b> („workers' compensation”)
Magánjogi jelleg: polgári jog / munkajog	Közjogi jelleg: biztosítási modell (jellemzően társadalombiztosítási alapon)
Felelősségi alap (+ esetleg felelősségbiztosítás). A felelősség lehet objektív, vagy felróhatósági aspektust is érvényesítő	Helytállási, kockázatviselési alap ('no fault' modell) + esetleg a biztosító regressz igénye
Bíróság előtti igényérvényesítés	Automatikus kompenzáció
Teljes kompenzáció lehetősége	Részleges (limitált) kompenzáció
Prevenció eszköze: a szigorú felelősség elrettentő ereje	Prevenció eszköze: pénzügyi ösztönzők (kockázati besorolás, illetve baleseti 'rekord' szerinti járulékfizetés)
Egydimenziós, jogi modell	Komplex modell (a rendszer elemei: kompenzáció, prevenció, reintegráció, képzés stb.)

A két különböző – de általában párhuzamosan, „egymásba fonódva” funkcionáló – rendszer megelőzés-orientált, preventív elemeit vizsgálva az alábbi megfontolásokat szükséges kiemelni. Ami az ún. 'no fault' modellt illeti, gyakorta említik, hogy az önmagában nem igazán képes motiválni a megelőzést, mivel nem – vagy nem kellően – differenciál a „felelős és nem felelős” munkáltatók között (a különböző kompenzációs rendszerek éppen ezért rendszeresítenek sajátos, célzott pénzügyi ösztönzőket). Hasonló – óvatosságra intő – érvek hozhatók fel a kártérítési modell tisztán objektív, a felróhatósági aspektust kevésbé

értékesítő megoldásaival összefüggésben is. Egy másik megközelítés szerint viszont az objektívizált felelősség preventív ereje éppen annak erős elrettentő és visszatartó erejében rejlik.<sup>17</sup> Joggazdaságtani (Law & Economics) elemzések szerint azért van a munkáltató felelősségére építő modellnek nagyobb preventív – és elővigyázatos attitűdre ösztönző – hatása, mert értékesíti a „szennyező fizet”<sup>18</sup> alapelvét.<sup>19</sup>

A biztosítási logikán nyugvó kompenzációs rendszerekben a preventív hatást leginkább különböző „beépített” mechanizmusok tudják értékesíteni. A nemzeti rendszerek jelentősen eltérnek abban a tekintetben, hogy miként finanszírozzák a kompenzációs alapokat, de elvileg minden rendszer próbálja valamiképpen előmozdítani a munkahelyi biztonság és egészség ügyét. A munkáltatói hozzájárulások (járulékok) mértéke például köthető az adott munkáltatónál bekövetkező balesetek előfordulási gyakoriságához, vagy az adott ágazat, adott tevékenység, vagy az adott munkáltató kockázati besorolásához. A lényeg, hogy a kompenzációs rendszerek többsége különböző ’kiigazító mechanizmusok’ révén törekszik tükrözni a munkáltatók eltérő kockázati szintjét és biztonsági erőfeszítéseit. Ezek az ösztönzők elvileg arra inspirálják a munkáltatókat, hogy nagyobb figyelmet áldozzanak a munkahelyi biztonság kérdésére. Mindazonáltal néhány országban – köztük Magyarországon is – egységes, átalánydíjas hozzájárulás-fizetési megoldást alkalmaznak, tekintet nélkül a munkáltatói kockázatokra és erőfeszítésekre. Ezek a rendszerek tehát nem alkalmaznak biztosítási alapú ösztönzőket. Továbbá Philipsen utal arra, hogy számos rendszerben komplex feladatköre van a biztosítóknak, hiszen azok nem csupán a kompenzációért, hanem a preventióért, rehabilitációért stb. is felelősek. Philipsen kimutatja, hogy ez a holisztikus, komplex szemlélet jótékony hatással lehet a baleseti statisztikákra (ez a helyzet például a német modellben).<sup>20</sup>

Ellentétben a jól kialakított kompenzációs rendszerek potenciális megelőző hatását valló általános feltételezésekkel, figyelemre méltó, hogy napjainkban több kutatás is rámutat arra, hogy ez a preventív hatás nem magától értetődő. Eshuis például azt állítja – “Worker's

<sup>17</sup> Például erre az összefüggésre utalt az 1992-es Mt. Indokolása: „A Javaslat - a hatályos szabályozással egyezően - a munkáltató vétkességére tekintet nélküli, ún. objektív felelősséget állapít meg a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárért. Ennek indoka az, hogy a munkáltatókat rászorítsa olyan szervezet kialakítására, illetve technológia alkalmazására, amely megteremti a munkavállalók egészségének, testi épségének és egyéb vagyoni érdekeinek biztonságát.” 1992. évi XXII. törvény indokolása, a Munka Törvénykönyvről.

<sup>18</sup> „A szennyező fizet” elv eredetileg a nemzetközi környezetvédelmi szabályozás egyik alapelve, ami kimondja, hogy mindig a szennyező fél köteles fizetni a környezetben okozott kárért.

<sup>19</sup> Vö.: Bouckaert, B. and G. De Geest (eds.): *Encyclopedia of Law and Economics*, Cheltenham, Edward Elgar, 2000; Faure, M.: Compensation for occupational diseases and the importance of prevention: A law and economics perspective. *European Journal of Social Security*, (2007), 9(2), 127–168.

<sup>20</sup> Philipsen, N. J.: Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective, *Eur J Law Econ* (2009) 28:163–183.

compensation and prevention under construction” című kutatási projektje keretében –, hogy csak igen korlátozott mértékben támasztják alá empirikus bizonyítékok a különböző kompenzációs (biztosítási) rendszerek és a munkabiztonsági prevenció kölcsönhatását, illetve ezek a bizonyítékok sem igazolnak egységes tendenciákat. E kutatás – némileg kiábrándító – megállapításai szerint a kompenzációs rendszerek – nagy általánosságban – alig befolyásolják a munkakörülmények alakítását (bár nem lehet letagadni, hogy jelentős különbségek vannak az egyes rendszerek – és azok preventív hatása – között). Más szóval: Eshuis szerint nincsenek azt alátámasztó tapasztalati adatok, hogy közvetlen ok-okozati összefüggés lenne a biztosítási rendszerekben rendelkezésre álló, prevencióra „hangolt” pénzügyi ösztönzők, illetve a ténylegesen pozitív irányú szervezeti szintű változások között.<sup>21</sup> Klein és Krohm igen hasonló következtetésekre jutnak, amikor is leszögezik, hogy nem létezik széles körben elfogadott olyan „tökéletes” modellje a kompenzációs (biztosítási) rendszereknek, amely egyidejűleg maximalizálja az összes elérni kívánt célt (mely célok között a prevenció hatás kétségtelenül előkelő helyen szerepel).<sup>22</sup> LaDou szintén felhívja a figyelmet arra, hogy a létező kompenzációs rendszerek legtöbbszörnek legfőbb közös gyenge pontja éppen abban áll, hogy nincs egyértelmű, szigorú korreláció a preventív tevékenység és pénzügyi ösztönzők között.<sup>23</sup> Philipsen is megjegyzi, hogy képtelenség pontosan megállapítani, hogy az egyes kompenzációs rendszerek milyen mértékben járultak hozzá a munkahelyi balesetek megelőzéséhez. Sőt, szerinte ez a hatás nem is olyan jelentős, mint gondolhatnánk.<sup>24</sup> Tekintettel a fenti megállapításokra, Eshuis egyfajta koncepcióváltást javasol. Szerinte búcsút kell inteni annak a – megingathatatlanul hitt, a kompenzációs rendszerek fő elvi pillérét képező – meggyőződésnek, hogy a pénzügyi ösztönzők szükségképpen pozitív prevenció hatás eredményeznek. Eshuis olyan új paradigmákat javasol a balesetmegelőzés elméleti megalapozásához, amelyek igazán befolyásolják a szervezetek attitűdjét, kultúráját (azok reszponzivitását és kommunikációs kapcsolatait). A két új – ehelyütt részletesen nem elemzett – prevenció paradigmája tehát az ún. intervenció (beavatkozási) paradigma, illetve a pragmatikus megelőzés paradigmája. A beavatkozás paradigmája ráirányítja a figyelmet arra, hogy a rendszerek hatásának be kell hatolnia a szervezetek „bejárati ajtaján” túlra, például

---

<sup>21</sup> Eshuis, W.A.: *Workers' compensation and prevention within organizations*, Conference Paper, 10th European Conference of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 20-22 June (2013), Amsterdam.

<sup>22</sup> Klein, Robert W. and Krohm, Gregory: *Alternative Approaches to Funding Workers' Compensation*, June (2006), Working Paper 06-3, Center for Risk Management and Insurance Research, Georgia State University, Atlanta, p. 21.

<sup>23</sup> LaDou, Joseph (2011) i. m., p. 4.

<sup>24</sup> Philipsen, N. J.(2009) i. m., p. 181.



párbeszéd, beavatkozó gondoskodás, érdemi ösztönzők stb. révén. A pragmatikus megelőzési paradigma leginkább a kölcsönös tanulási folyamatokra, a gyakorlat alapú tudásra, illetve minden érintett (stakeholder) bevonására épít, mint elvekre.<sup>25</sup>

A kompenzációs rendszerek legfőbb előnyeiként – a teljesség igénye nélkül – a következőket szokás említeni: a kompenzáció automatikus, gyors, átlátható és fair mivolta. A kompenzáció automatikus rendszerei továbbá minimalizálni képesek az igénylők megbélyegzéséből adódó káros hatásokat, azaz voltaképpen a felmerülő kárigényekkel kapcsolatos tipikus munkáltatói ellenérzést. Az is gyakori érv, hogy a kompenzációs rendszerek támogatják a rendezett munkaügyi kapcsolatok atmoszféráját (hiszen a legtöbb országban a szociális partnerek is valamiképpen bevonásra kerülnek a rendszer kialakításába, működtetésébe stb.). A kompenzációs rendszerek fontos tulajdonsága, hogy azok – funkciójukat tekintve – jellemzően túlmutatnak a sérültek kártalanításának, kompenzációjának célján. Azaz a legtöbb államban a biztosítók ellátnak egyéb, összességében komplex rendszerre összeálló feladatokat is (pl. prevenciók tevékenység; munkabiztonsági oktatás, képzés, érzékenyítés; kockázatértékelés, kockázatelemzés; rehabilitáció; reintegráció stb.). Ezáltal e rendszerek szervesen be tudnak épülni egy átfogó munkaegészségügyi – sőt népegészségügyi – stratégiába. A fentiek ellenére számos hátrányos vonása is kimutatható a kompenzációs rendszereknek. Ezek között talán a legfontosabb, hogy szinte sohasem nyújtanak teljes kompenzációt (a teljes kár megtérítésére csak a bírói út ad – elvi – lehetőséget), illetve jellemzően nem tükrözik közvetlenül a munkáltatók felelősségét (tompítva, vagy akár ki is szorítva a felróhatósági aspektust). Utóbbi szempont okán kerül gyakorta említésre, hogy a kompenzációs rendszerek voltaképpen azt teszik lehetővé a munkáltatók számára, hogy „átolják” a felelősség kockázatát a biztosítási rendszerre (mintegy „közösségiesítve”, „társadalmasítva” a kockázatot).<sup>26</sup> Amint arra már utaltunk, illetve éppen az előzőekben kifejtettek okán, korlátozott lehet továbbá a biztosítási rendszerek preventív hatása; azt legfeljebb bizonyos – jól célzottan „beépített” – pénzügyi ösztönző mechanizmusok szolgálhatják (pl. kockázati besoroláson, illetve megelőzési eredményességen – ún. ‘experience, vagy merit rating’ – nyugvó differenciált járulékfizetés, bonus-malus rendszer). Sztenderd ellenvetés továbbá a kompenzációs rendszerekkel szemben, hogy – mivel azt jellemzően munkáltatói járulékokból finanszírozzák – növelik a foglalkoztatás közterheit

---

<sup>25</sup> Eshuis, W.A.(2013) i. m., p. 13-14.

<sup>26</sup> Ha viszont belegondolunk a munkahelyi egészségügyi kockázatok – korábban, a bevezetőben bemutatott – társadalmi és gazdasági súlyába (ld. előfordulás gyakorisága, ezek gazdasági költségei stb.), az effajta „társadalmasítás” gondolata nem tűnik „ördögtől való” felvetésnek. .

(végső soron a vállalatok rendszeres pénzügyi terheit). Ugyanakkor ez az érv egyfelől sematikus rövidtávú szemléletet tükröz, másfelől a költségek nem is feltétlenül jelentősek (illetve lényeges az egyes biztosítási ágak közötti ésszerű megosztás kérdése is).<sup>27</sup>

A kártérítési modell előnyeit tekintve, e körben a következők érdemelnek kiemelés: a teljes kompenzáció esélye (felölelve mind a vagyoni, mind a nem vagyoni – „erkölcsi” – károk körét), illetve a felelősségi (adott esetben felróhatósági) aspektus érvényesítése révén elérhető potenciális prevenció hatás. A kártérítési modell főbb hátrányai főképpen a bírói út általános nehézségeiből származtathatóak (ld. költség- és időigény; kalkulálhatatlan kimenetel; bizonyítási nehézségek stb.).

Történeti perspektívából Parsons három fázisát különbözteti meg a munkahelyi egészségserelmek kompenzációját szolgáló jogi megoldások kialakulásának. Mindazonáltal megjegyzi, hogy e fázisok „végigjárása” nem törvényszerű az egyes országokban (bizonyos fázisok ki is maradhatnak). Továbbá felhívja a figyelmet arra, hogy kategorizálása inkább csak illusztratív jellegű, hiszen a részletek szintjén számos különbség mutatkozik az egyes rendszerek között (amelyek nem is feltétlenül a maguk „vegytisztá” formájában léteznek). Álláspontunk szerint Parsons mégis egyfajta fejlődési ívként határozza meg a három szakaszt:<sup>28</sup>

- (1) Az általa „common law” periódusnak nevezett fázis, amelyben a munkahelyi egészségserelmek kompenzációját az általános magánjogi, kártérítési, bírói út biztosítja (kitekintve az angolszász jogrendszerekből, találébb e fázist egyfajta klasszikus civiljogi fázisnak nevezni).
- (2) A második fejlődési fázis jellemzően a munkáltatói kártérítési felelősség speciális, elkülönült – az általános magánjogi felelősséghez képest tipikusan szigorúbb – szabályainak önállósulásában áll.
- (3) A harmadik fejlődési fázisban az egyes államok jellemzően kialakítják a sajátos kompenzációs – (társdalom)biztosítási – rendszerüket, akár a munkáltatói kárfelelősséget tulajdonképpen kiváltó, akár azt kiegészítő módon.

Amint alább részleteiben is látni fogjuk, Magyarországon a korábbi Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, továbbiakban: 1992-es Mt.) specifikus

---

<sup>27</sup> Magyarországon talán éppen az utóbbi – igen populistán kezelt – érv („drága”) akadályozta eddig leginkább az önálló munkabaleseti biztosítási rendszer kialakítását.

<sup>28</sup> Parsons, Chris: Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe, *The Geneva Papers on Risk and Insurance* Vol. 27. No. 3 (July 2002) 358 – 382, p. 60.

(szigorú, objektív) munkáltatói kártérítési felelősségi szabályokat intézményesített. Az új Mt. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, továbbiakban: új Mt.) – a fenti parsonsi logikában – egy visszalépést jelent, hiszen a polgári jog általános kártérítési szabályaihoz közelíti a munkáltatói kártérítési felelősség szabályait, ezzel végső soron némileg enyhítve a felelősség munkáltatóra háruló szigorát. Bár az új Mt. formálisan fenntartja a szigorú, objektív felelősségi formulát, a mentesülési szabályok megváltozása miatt mégis szűkíti a munkáltatóra háruló kockázatot. Parsons harmadik fázisa – a sajátos biztosítási rendszer – hazánkban még mindig alulfejlett, hiszen Magyarországon nem létezik specifikus, önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág a társadalombiztosításon belül. Azaz Magyarországon a társadalombiztosítás két általános ágába – az egészségbiztosításba és a nyugdíjbiztosításba – integráltan jelennek meg a munkahelyi egészségsérelmekhez kapcsolódó szociális biztonsági ellátások.<sup>29</sup> Ez azt jelenti, hogy nincs sem önálló finanszírozási, sem önálló adminisztrációs (intézményi) rendszere a munkahelyi balesetbiztosításnak.<sup>30</sup> Ebből következik, hogy a magyar rendszer nem alkalmaz specifikus, biztosítási alapú pénzügyi ösztönzőket sem, amelyek előmozdíthatnák a prevenció ügyét. Ha ehhez hozzávesszük, hogy az új Mt. megváltozott – végső soron magánjogiasabb, „enyhült” – munkáltatói kártérítési felelősségi szabályainak vélhető preventív, elrettentő hatása is szerényebb, mint az 1992-es Mt. szabályainak „üzenete”, arra a következtetésre juthatunk, hogy a magyar rendszer alig teszi magáévá a prevenció alapvető fontosságú ideáját. Az látszik ugyanis, hogy a prevenció célzott mechanizmusai mind a kompenzációs (biztosítási) csatornán, mind a kártérítési felelősségi csatornán elégtelenek (lásd: az önálló munkahelyi balesetbiztosítás, és vele a sajátos, biztosítási alapú pénzügyi ösztönzők hiánya a kompenzációs csatornán, illetve a korábbiakhoz képest is csekély(ebb) elrettentő, visszatartó erő a kártérítési csatornán). Mindazonáltal említést érdemel – és az alábbiakban részletesebben bemutatásra is kerül –, hogy az önálló munkahelyi balesetbiztosítási rendszer kialakításának kérdése lényegében 1991 óta, a társadalombiztosítási rendszer jelenlegi struktúrájának kiépítését elindító munkálatoktól kezdve napirendre került hazánkban. Az önálló – és prevencióra „hangolt” bonus-malus elemet is rendszeresíteni tervező – munkahelyi balesetbiztosítási rendszer ügye tehát időről-időre terítékre kerül hazánkban, de a

---

<sup>29</sup> The EU's Mutual Information System on Social Protection (MISSOC). <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> (Utóljára letöltve: 2013. 10. 30.)

<sup>30</sup> A „munkahelyi balesetbiztosítás”, mint – némileg egyszerűsítő – szakkifejezés bevettnek tekinthető a hazai szakirodalomban, jelen tanulmány is e kifejezést használja. Lásd erről: Juhász Ferenc (2003). i. m.

kérdésben érdemi előrelépés valójában nem történt. Álláspontunk szerint a kérdés felelevenítése különösen időszerűvé vált az új Mt. és az új Ptk. (2013. évi V. törvény, a Polgári Törvénykönyvről, továbbiakban: új Ptk.) hozta változások kapcsán.

### **A munkáltatói kártérítési felelősség átalakuló szabályai a magyar munkajogban**

A munkahelyi egészségrealmek kompenzációjának magyar modelljében a munkavállaló – a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset, illetve foglalkozási megbetegedés esetén – elsődlegesen a társadalombiztosítás keretében jogosult bizonyos ellátásokra, az ezt meghaladó kárát pedig kártérítési úton, bíróság előtt érvényesítheti.

Az alábbiakban összefoglaló jelleggel ismertetjük, hogy az új Mt. milyen főbb változásokat vezetett be a munkáltatói kártérítési felelősség rendszerében. E rövid áttekintésben nem törekszünk – nem törekedhetünk – a felelősségi szabályok átfogó, minden részletre kiterjedő ismertetésére, csupán a karakterisztikus változásokra utalunk. Előljáróban is kijelenthető, hogy a munkáltatói felelősségi szabály alapjai ugyan nem változnak, de a munkáltató mentesülési lehetősége bővül, csökkentve ezzel az objektív felelősség szigorát. A munkáltató felelőssége hagyományosan szigorú, objektív alapú, felróhatóságtól független, illetve a vétkesség vizsgálatára tekintet nélküli és teljes mértékű: a munkáltató tehát teljes mértékben felel a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett károkért, tekintet nélkül a károkozás vétkességére – szándékosságára, vagy gondatlanságára –, vagy vétlenségére. A munkáltatói kárfelelősség a munkavédelmi szabályok megszegésének egyfajta szankciójaként, illetve a munkavédelem egyik jogi biztosítékaként is értelmezhető. Az új Mt. alapvetően megtartja a munkáltatói kártérítési felelősség körében a kárfelelősség jogalapjára vonatkozó általános szabályt, az objektív, felróhatóságtól, illetve vétkességtől független kárfelelősséget. Ugyanakkor a jövőben a munkáltató kimentési lehetősége újszerű és szélesebb körű lesz.

*A korábbi és az új felelősségi formula:*

	<b>1992. évi Mt.</b>	<b>Új Mt.</b>
<b>Felelősségi formula</b>	A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott	A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal

	kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel [1992. évi Mt. 174. § (1) bek.].	összefüggésben okozott kárt [Mt. 166. § (1) bek.].
<b>Mentesülés</b>	Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992. évi Mt. 174. § (2) bek.].	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 [Mt. 166. § (2) bek.].

Az objektív felelősség ugyan szigorú, de semmiképpen sem feltétlen felelősség. A munkáltató szűk körben mentesülhet a felelősség alól. Az új. Mt. leginkább a felelősség alóli mentesülés szabályait szabja át. A korábbi szabályok alapján a munkáltató az alábbi két esetben mentesülhetett: ha bizonyította, hogy

- a kárt működési körén kívül eső, elháríthatatlan ok vagy
- kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992. évi Mt. 174. § (2) bek.].

Valójában mindkét mentesítő körülmény azt a vélelmet cáfolja, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kár a munkáltató tevékenységével is okozati kapcsolatban volt.

Az új Mt. a munkáltató számára – a munkajog eddigi szemléletéhez képest – új kimentési okot határoz meg, amikor a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. E szabályozás szándéka az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A korábbi rendelkezéseken – a működési kör rendkívül széles értelmezésén – alapuló joggyakorlat 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 lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.<sup>31</sup> Ez már-már azt jelentette, hogy bizonyos határok között a működési körbe tarozott minden olyan esemény, amely nem következett volna be akkor, ha nem történik munkavégzés, azaz a munkáltató felelőssé vált olyan károkért is, amelyeket ő nem háríthatna el, szinte csak úgy, ha abbahagyná az egész tevékenységét. Ez a gyakorlatban már valójában nem is felelősségi jellegű szabály volt, hanem kockázattelepítési, helytállási.

Mint már utaltunk rá, az új Mt. kibővíti a munkáltató kimentési lehetőségét. A törvény a munkáltató számára új kimentési okot határoz meg, amikor is a működési kör fogalmát felcseréli az ellenőrzési kör fogalmával. Az ellenőrzési körbe – szemben a működési kör korábbi, ’kitágult’ fogalmával – csak azok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók) tartoznak, amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során tényleges befolyása van. A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll, még akkor is, ha nem láthatta előre e károkat, vagy azok elháríthatatlanok stb. A kár ellenőrzési körön kívüli mivolta sem mentesít automatikusan a felelősség alól. Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól a munkáltató két együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Mentésülésre csak olyan károkozó körülmény bekövetkezése esetén kerülhet sor,

- amellyel általános megítélés szerint nem kellett számolnia, és
- nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa [Mt. 166. § (2) bek.].

Összefoglalva a korábbi „működési kör” és az új „ellenőrzési kör” közötti eltéréseket: A működési kör a bírósági gyakorlatban tágabb, szinte parttalan fogalom volt. A működési kör definiált, objektívebb fogalom volt, míg az ellenőrzési kör – egzakt definíció hiányában – relatívabb tartalmú fogalom, hiszen azt mindig a munkáltató tényleges „ráhatása” alapján kell majd megítélni. Sajnálatos, hogy az Mt. nem definiálja – legalább „kontúrjaiban” – a fogalmat. A munkáltató „ráhatásának” vizsgálata, a felelősség felrőhatósági aspektusainak ezúton való érvényesítése ugyanakkor ösztönző hatással bírhat (leginkább az ellenőrzési körön belül): a munkáltatók számára megteremti a reális megelőzés, prevenció lehetőségét, ezáltal – elméletileg – erősítheti a munkabiztonsági megfelelési, megelőzési kultúrát.

---

<sup>31</sup> Lásd: A munka törvénykönyvéhez fűzött miniszteri indokolást.

Következtésképpen leszögezhető, hogy a munkáltató mentesülési lehetősége bővül, csökkentve ezzel az objektív felelősség szigorát. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy a bírói gyakorlatra a jövőben is nagy szerep hárul a tekintetben, hogy kimunkálja az új fogalmak – ellenőrzési kör, előreláthatóság, elvárhatóság stb. – értelmezését. Mindazonáltal a változtatás csak a bírói gyakorlathoz képest jelent igazán szigorítást, valójában visszatérés a működési kör eredeti koncepciójához.

Második mentesülési okként továbbra is mentesül a munkáltató a kártérítési felelősség alól abban az esetben is, ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 166. § (2) bek. b) pont]. E mentesülési ok szigorú értelmezése miatt eddig is ritka volt a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartásán alapuló mentesülés, feltehetően a jövőben sem lesz ez másként.

A polgári jogi és a munkajogi felelősség alapesetben a teljes kártérítés elvéből indul ki. A munkáltató tehát a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni [Mt. 167. § (1) bek.]. Ugyanakkor a részbeni mentesülés és a kármegosztás kifejezetten széles körű – az új Mt.-ben kibővített lehetőségei – alapot teremtenek arra, hogy a munkáltató végső soron csak a kárnak egy részét térítse meg. E körben kiemelt jelentőséget kap a bírói mérlegelés. Az alábbiakban a részbeni mentesítésre vezető körülményeket tárgyaljuk, amelyek voltaképpen a kimentési rendszer kiegészítését szolgálják.

A munkáltató nem köteles megtéríteni azt a kárt, amelyről bizonyítja, hogy annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható [Mt. 167. § (1) bek.]. Az objektív felelősség tehát ugyan a munkáltatóra telepíti a kárkövetkezmények teljes kockázatát, de csak az előre belátható – „átlagos” – mértékig. A munkáltató tehát a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett – előre nem látható, ún. következményi – károkat nem köteles megtéríteni. A bizonyítási teher a munkáltatón van: neki kell igazolnia az „előrelátás” hiányát, mint részbeni mentesítési körülményt. Az előreláthatósági szabály itt nem a felelősség alapját érinti, csupán a megtérítendő kár mértékét korrigálhatja. Az előreláthatósági szabály a teljes kártérítés elvét normatív jelleggel korlátozza, adott esetben akár nagy részt is üthet a teljes kárért való felelősség elvén, mint rugalmas bírói eszköz. Az előreláthatósági szabály – szigorúan értelmezve – tulajdonképpen a vétkesség (sőt, leginkább a szándékosság) fogalmi körével hozható összefüggésbe. Ily módon viszont e szabály ellentmondásban lehet a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeivel, amelyek kvázi objektív felelősséget telepítenek a munkáltatóra, hiszen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató egyértelműen köteles a veszélyek elkerülése, illetve a nem

elkerülhető veszélyek értékelése (ld. kockázatértékelés) stb. (Mvt. 54. §). Az előreláthatósági szabály a magánjogban régóta ismert, illetve nemzetközileg széles körben alkalmazott. Használja azt a Bécsi Vételi Egyezmény<sup>32</sup>, de az új Ptk.-ban is megjelenik. Ezt az elvet az angolszász jogban a kár távolságának, közvetettségeinek elveként is ismerik (ld. még: „contemplation rule”).

Az Mt. indokolása kiemeli, hogy „széleskörű tájékoztatásra "ösztönzi" a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét.”<sup>33</sup> Elvileg tehát e szabály „felelősebb, gondosabb” munkavállalói attitűdöt ösztönözhet, hiszen arra készítheti a munkavállalókat, hogy feltárják a károk különleges kockázatait, és azokról előzetesen tájékoztassák a munkáltatót („előreláthatóvá tétel”), megalapozva annak felelősségét. Természetesen ez az összefüggés igen absztrakt és hipotetikus, a gyakorlatban kevésbé evidens. A logikája annyiban sajátos a munkajog rendszeréhez képest, hogy a prevencióban szokatlanul – mondhatni aránytalanul – nagy szerepet szán a munkavállalónak. Van az előreláthatósági szabálynak egy ettől eltérő, másik távlati üzenete is. A jogintézmény végső soron egy új részbeni mentesülési lehetőség a munkáltató számára, amellyel szabadulhat a kár egy bizonyos – nem előrelátható – részének megfizetése alól. Joggazdaságtani szempontból ez akként is értelmezhető, hogy a szabály üzenete hosszabb távon akár tovább tompíthatja a munkáltatók munkavédelmi tudatosságát és preventív hajlandóságát. Hiszen általában véve érvényesülő összefüggés az, hogy minél kisebb a felelősség várható kockázata (és / vagy súlya), annál kevesebb motiváció van a károkozás megelőzésére. Azaz, ha a részbeni mentesülés relatíve egyszerű az előreláthatósági szabály mentén, kevés motivációja lesz a munkáltatóknak javítani munkabiztonsági és prevenciókultúrájukat. Erre az összefüggésre is igaz, hogy igen absztrakt és közvetett, mégsem lehet eléggé hangsúlyozni a bírói gyakorlat felelősségét arra nézve, hogy miként alakítja ki e jogintézmény mércéit.

A legfrissebb kommentárirodalom szerint ugyanakkor „az előreláthatósági klauzula a munkáltató felelősségét csak igen szűk körben korlátozza, illetve zárja ki.”<sup>34</sup> Ennek oka abban ragadható meg, hogy egyrészt az Mt. a munkáltató kárfelelőssége alapján megtérítendő károkról részletesen, nevesítetten rendelkezik, másrészt pedig az általános felfogás alapján előre látható, hogy a munkavállaló egészségkárosodásából milyen károk fakadhatnak (pl. jövedelem-kiesés, az egészségkárosodás elhárításával összefüggő költségek). E tipikus

---

<sup>32</sup> 1987. évi 20. tvr.

<sup>33</sup> 2012. évi I. törvény indokolása, a 18. §-hoz.

<sup>34</sup> *Az új Munka Törvénykönyvének Magyarázata*, HVG, 2012, p. 267.



kártételek tekintetében a munkáltató általában nem mentesülhet azon az alapon, hogy ezek bekövetkezése részéről nem volt előre látható. Ezt az értelmezést támasztja alá az az angolszász gyökerű gyakorlat is, mely szerint a személyi – egészség és testi épség megsértéséből eredő – károk (és az ebből eredő következménykárok) tekintetében „nagyvonalúbbnak kell lenni”. E körben a kártérítési kötelezettséget már a kár típusának absztrakt előreláthatósága is megalapozza, tekintet nélkül arra, hogy a károkozó (értsd: munkáltató) számolhatott-e a kár nagyságrendjével.<sup>35</sup> Másképpen: az előreláthatóság a kár természetére és típusára vonatkozik, nem a pontos mértékére.<sup>36</sup> A fentiek tehát azt vetítik előre, hogy a munkáltatói kártérítési felelősség kapcsán az előreláthatósági szabály szűkítő, restriktív bírói alkalmazása tűnik indokoltnak.

Nem kell továbbá megtéríteni a kárnak azt a részét sem, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bek.]. A kármegosztás a munkáltató részbeni mentesülését jelenti azon az alapon, hogy a kár bekövetkeztében a munkavállaló vétkes magatartásával maga is közrehatott.<sup>37</sup> A közrehatásnak mindenképpen vétkes magatartásnak kell lennie. A kárenyhítési kötelezettség megszegése a munkavállaló vétkes közrehatásának nevesített formája. Ha a munkavállaló megszegi ezt az általános kötelezettségét, részben elesik a kár jóvátételétől (lényegében érdemtelené válik a kártérítésre).

Új szabály az Mt.-ben, hogy a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli [Mt. 167. § (3) bek.]. A kártérítés méltányossági alapú csökkentése elsősorban olyan kiegészítenciájú munkáltatóknál merülhet fel, amelyek fennmaradását indokolatlanul veszélyeztetné a magas összegű kártérítés. E szabály beépítése az Mt.-be tulajdonképpen pragmatikus jogtechnikai megoldás a 41/2009. (III. 27.) Alkotmánybírósági Határozat által indukált problémára, mely szerint törvényi szinten nem lehetséges különbséget tenni „kis-” és „nagy munkáltató” között a felelősség alapja tekintetében. Az Mt. tehát a bírói gyakorlatra

---

<sup>35</sup> A common law-ban kialakult ún. „eggshell vagy thin-skull” doktrína elemzését lásd bővebben: Fuglinszky Ádám: Az előreláthatósági klauzula egyes kérdései, avagy kinek, mikor és mit kell előrelátnia. *Magyar jog.* 2011. 7. sz. p. 419. Lényege: az egészség, testi épség megsértéséből eredő károkat akkor is meg kell téríteni, ha a károsult a következményeket nem láthatta előre (azaz a károsult fokozott testi vagy lelki érzékenysége kapcsán nem lehet arra hivatkozni, hogy az nem volt előrelátható).

<sup>36</sup> Bővebben: Ben-Shahar, Omri: Causation and Forseeability, In: Bouckaert, Boudewijn and De Geest, Gerrit (eds.), *Encyclopedia of Law and Economics, Volume I. The History and Methodology of Law and Economics*, Cheltenham, Edward Elgar, (2000).

<sup>37</sup> MK 31.

hárítja a differenciálást, mégpedig e klasszikus polgári jogi szabály beemelésével. Kérdéses, hogy a munkaügyi jogvitákban mekkora teret nyit majd az ítélkezési gyakorlat a méltányosságnak, mint a felelősség-mérséklés „vészkijáratszerű”, kivételes módjának.

Mint említettük, az új szabályozás kimondott szándéka az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. E változás távlati veszélye – álláspontunk szerint – inkább közvetett jellegű és egy joggazdaságtani megfontolásból eredeztethető. Általános összefüggés ugyanis az, hogy ha csökken az elszámoltathatóság (felelősségrevonás) kockázata és / vagy súlya, a munkáltatók kevésbé lesznek motiváltak a károk elkerülésében, azaz a munkavédelmi tudatosságban és proaktivitásban. Az új szabályozási koncepció távlati üzenete tehát – végső soron, a látszat ellenére (ld. előreláthatóság koncepciója) – nem feltétlenül támogatja a prevenció ügyét.

Figyelemreméltó, hogy az új Mt. fentebb tárgyalt mentesülési szabályai szinte szóról-szóra megegyeznek az új Ptk. kontraktuális felelősségi szabályaival (6:142. §).<sup>38</sup> A polgári jogi jogviszonyok által szabályozott szerződések esetén aggálymentesen elfogadható a Polgári Törvénykönyv tervezethez fűzött miniszteri indokolás, amely szerint azért szükséges a jelenleg egységes kárfelelősségi szabályoktól eltérni a kontraktuális felelősség körében, mert a hagyományos felelősségi értékelés a felróhatóság középpontba állításával individuális emberi hibát, magatartási rendellenességet feltételez. Az üzleti viszonyokra jellemző nagyszámú, egymással bonyolult kölcsönhatásban álló tényezők közül azonban igen nehéz kiválasztani a releváns magatartásokat, és azok között ugyancsak problematikus értékelni az esetleges emberi hibák szerepét és súlyát, világít rá tehát a Ptk. tervezethez fűzött miniszteri indokolás. Az Mt. egy Kommentárja viszont találóan mutat rá a következőkre: „A munkaviszony sajátos jellegéből adódóan, azonban ez a megközelítés értelmezési nehézséget eredményezhet, tekintettel arra, hogy szemben a polgári jogi szerződésekkel, a munkavállaló oldalán nem feltétlenül igaz az, hogy valamely tevékenység üzletszerű folytatása szükségszerű kockázatvállalást jelent és az esetleges konfliktus feloldása nem a magatartás utólagos értékelésével, hanem a tevékenységgel együtt járó kockázat telepítése útján célszerű.”<sup>39</sup> Másképpen fogalmazva: a munkaviszonyból eredő munkavállalói károk (pl.

---

<sup>38</sup> Felelősség szerződésszegéssel okozott károkért: „Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.” (6:142. §)

<sup>39</sup> Kommentár a 2012. évi I. törvényhez, Opten.

balesetek) eleve nem tipikusan szerződészegési természetűek. Ebből adódóan eleve aggályos a Ptk. kontraktuális felelősségi szabályainak modellként való használata.

A munkáltatói kárfelelősség esetén új, polgári jogias karakterű szabályozása – álláspontunk szerint – kevésbé ösztönöz prevencióra. Éppen ezért szükséges feleleveníteni az önálló munkahelyi balesetbiztosítás gondolatát (mely gondolat exponálása jelen tanulmány fő célja). Ugyanis e polgári jogias kárfelelősségi modell voltaképpen „féloldalas” – mondhatni elégtelen – ebben a formában; szükség lenne a már sokat hangoztatott önálló, prevencióra „hangolt”, komplex biztosítási modellre. Jelen magyar rendszerben (polgári jogias kártérítési formula; hiányzó önálló biztosítási rendszer) ugyanis elhalványulni látszik a prevenció ösztönzésének ügye. Az igényérvényesítés e polgári jogias kártérítési útja az önálló biztosítási, kompenzációs modellt egészíthetné ki szervesen. Egy ilyen elképzelt – ideális – modellben viszont már aligha lehetne kritizálni a kártérítési felelősség e polgári jogi karakterű új formuláját. Nemzetközi tapasztalat ugyanis, hogy a ’no fault’ elven működő, automatikus kompenzációs rendszerek mellett csakugyan olyan kártérítési modell rendszeresítése indokolt, amely valamiképpen felróhatósági elemet is érvényesít (az új Mt. felelősségi formulája pedig – eltérően az 1992-es Mt. tisztán objektív szabályaitól – ilyen). Másképpen megfogalmazva, nemzetközi tapasztalat, hogy a ’no fault’ rendszerű biztosítás mellett a szigorúan objektív felelősség nem helyénvaló, nem célszerű.<sup>40</sup> Ehhez kapcsolódik, hogy – amint említettük – a kompenzációs modellek jellemzően csak a vagyoni károkat térítik, meghatározott mértékben. A kártérítési modell fontos kiegészítő funkciója a nem vagyoni típusú – „erkölcsi”, személyiségi jogi jogsértésből eredő károk – megtérítési lehetőségének biztosítása. Az új Ptk. által bevezetett, és az Mt. rendszerében is érvényesülő<sup>41</sup> új jogintézmény, a sérelemdíj (Ptk. 2:52. §)<sup>42</sup> kézenfekvő eszköz lehet e funkció betöltésére. Összességében ezért is gondoljuk úgy, hogy az új Mt. és az új Ptk. kártérítést érintő e strukturális reformjai ismételten

---

<sup>40</sup> Vö.: Parsons, Chris (2002) i. m., p. 363.

<sup>41</sup> Lásd ehhez: Egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény. A törvény kimondja, hogy az új Ptk. sérelemdíjra vonatkozó rendelkezéseinek munkajogi alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. A sérelemdíj új jogintézményével összefüggésben az Mt. több ponton módosul.

<sup>42</sup> Ptk. 2:52. § Sérelemdíj

- (1) Akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.
- (2) A 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.
- (3) 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.

ráirányítják a figyelmet egy jól megtervezett, önálló munkahelyi balesetbiztosítási rendszer felállításának kívánatosságára.

### Nemzetközi visszhang

A ILO Nemzetközi Munkaügyi Hivatala kiadott egy szakvéleményt (Memorandumot) az új magyar munka törvénykönyve tervezetéről 2011. november 9-én. A Hivatal a nemzetközi munkaügyi normák, valamint az összehasonlító munkajog és gyakorlat tükrében vizsgálta a tervezetet a hat magyar szakszervezeti konföderáció (ASZSZ, ÉSZT, Liga, MSZOSZ, MOSZ és SZEF) kérésére. Az ILO észrevételei a Hivatal által a törvény tervezetének 2011. szeptember 26-i állapota alapján készült angol fordítást figyelembe véve születtek. Az ILO észrevételek azzal a céllal készültek, hogy segítsék a szociális párbeszéd folyamatát, ám közvetlen joghatással nem bírnak. Az ILO memoranduma elsősorban azokhoz a rendelkezésekhez fűz megjegyzéseket, amelyek esetében a Hivatal változtatásokat javasol annak érdekében, hogy teljes mértékben megfeleljenek a ratifikált Nemzetközi Munkaügyi Egyezményeknek. Az észrevételek készítésekor a Hivatal az ILO felügyeleti szerveinek (Egyezmények és Ajánlások Alkalmazását Vizsgáló Szakértői Bizottság, valamint az ILO Szervezkedési Szabadság Bizottsága) mérvado joggyakorlatára hivatkozott, amelyek azt vizsgálják, hogy az ILO tagállamai miként alkalmazzák az általuk ratifikált Nemzetközi Munkaügyi Egyezményeket törvényeikben és a gyakorlatban.<sup>43</sup>

A Memorandum a munkáltatói kártérítési felelősség kapcsán is határozott megállapításokat tett. E megállapításokból három, témánk szempontjából releváns gondolatot emelünk ki. Elsőként említést érdemel, hogy a Memorandum a munkáltatói kártérítési felelősségre – különösen a balesetekre és a foglalkozási betegségekre – az 1992. évi Mt. mentesülési szabályainak fenntartását látná kívánatosnak (azaz kiiktatná az új – polgári jogias – mentesülési szabályt). A szöveg hangsúlyozza, hogy – néhány korlátozott számú kivételtől eltekintve – az ILO normáinak az a célja, hogy biztosított legyen a foglalkozás körében elszenvedett balesetek kompenzálása, tekintet nélkül arra, hogy a sérülést a munkáltató, vagy a munkavállaló hibája okozta, esetleg egyéb okból következett be. Az ILO tehát a korábban elemzett úgynevezett 'no fault' modell mellett érvel (a szöveg szerint az ILO normák nem ismerik el az úgynevezett „force majeure” elemeket, mint elfogadható alapot a baleset kompenzációjának elutasításához).

<sup>43</sup> [http://www.ilo.org/budapest/information-resources/press-releases/WCMS\\_168516/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/information-resources/press-releases/WCMS_168516/lang--en/index.htm)  
(Utoljára letöltve: 2013. 11. 01.)

Másodikként – és témánk szempontjából leginkább irányadó pontként – általános megjegyzésként utal arra a Memorandum, hogy jobban kellene tisztázni azt, miként viszonyul egymáshoz a munkajog és a szociális jog e pontokon. Bár a Memorandum nem fűzi tovább e gondolatot, álláspontunk szerint ez is abba az irányba mutat, hogy a munkahelyi egészségsérelmek orvoslásának fentebb bemutatott két fő „vágányát” – kártérítési (magánjogi) és biztosítási (közjogi) modell – hazánkban is szervezettebben kellene egymásra építeni. Azaz a két rendszert csak együttesen lehet értelmezni, reformjuk is csak a másikkra tekintettel lenne megvalósítható.

Harmadsorban kiemeljük – kapcsolódva az előző megfontoláshoz –, hogy a Memorandum szerint a kártérítési modell (employers' liability) általában inkább csak a kiegészítő eleme a társadalombiztosítási úton (workers' compensation) történő elsődleges, automatikus kompenzációnak. Álláspontunk szerint implicite e gondolat is támogatja az önálló munkahelyi balesetbiztosítási ág kialakítására irányuló hazai törekvéseket.

Általánosságban megállapítható, hogy nemzetközi viszonylatban sem létezik egy univerzálisan elismert, abszolút „tökéletes”, mértékadó modellje a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációját biztosító rendszereknek. Sem az ILO, sem az EU szintjén nincs ilyen etalon jellegű modell, törekvés sincs a rendszerek harmonizációjára. Ennek főbb okai a következők: e rendszerek egyrészt minden országban igen különbözőek, másrészt szervezeten beágyazottak az adott ország szociális biztonsági rendszerébe, harmadrészt pedig – amint már említettük – számos jogterület komplex és értő összehangolását igénylik (pl. munkajog, társadalombiztosítási jog, munkavédelmi jog, polgári jog, közigazgatási jog).

### **Szabályozási koncepciók és javaslatok a magyar rendszer vonatkozásában**

Amint említettük, Magyarországon nem létezik specifikus, önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág a társadalombiztosításon belül. Azaz Magyarországon a társadalombiztosítás két általános ágába – az egészségbiztosításba és a nyugdíjbiztosításba – integráltan jelennek meg a munkahelyi egészségsérelmekhez kapcsolódó szociális biztonsági ellátások. Ezzel ellentétben, számos országban önálló biztosítási ágazatként működik a munkahelyi balesetbiztosítás rendszere. Klein and Krohm mutatnak rá, hogy talán éppen ez az elkülönült, önálló modell a legelterjedtebb, leginkább elfogadott világszerte. Rávilágítanak továbbá arra a figyelemreméltó tényre, hogy leginkább a legkevésbé fejlett államokban jellemző, hogy maximálisan integrált társadalombiztosítási rendszert működtetnek, hiszen az

önálló és komplex (differenciált) finanszírozási rendszer – ami a munkahelyi balesetbiztosítási ág lényege – igen összetett kockázatértékelési rendszereket, jelentős adminisztratív erőforrásokat, elmélyült kutatásokat és egyéb erőforrásokat (pl. a munkahelyi kockázatok és a munkáltatók auditált, pontos adatbázisa) igényel. Álláspontjuk szerint egy nemzetgazdaság fejlődésének egy mutatója az is, hogy létezik-e önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág az adott országban. Ugyanis a nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy minél fejlettebb egy gazdaság, annál valószínűbb, hogy létezik ilyen önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág. Sőt, álláspontjuk szerint, amint fejlődik a gazdaság, úgy lehet e biztosítás egyre komplexebb és kifinomultabb (hogy minél inkább célzottan ösztönözzön a prevencióra).<sup>44</sup>

Klein és Krohm fenti gondolatai igencsak beszédesek és elgondolkodtatóak abban a tekintetben, hogy miért is nincs hazánkban ilyen rendszer. Ugyanakkor tagadhatatlan, hogy már hazánkban is számos javaslat és törekvés fogalmazódott meg az elmúlt évtizedekben az önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág kialakítására, de e szándékokat eddig sohasem koronázta siker. Talán nem túlzás azt állítani, hogy az „örökzöld” és „győztes” ellenérv általában inkább finánciális – és nem elsősorban szakmai – természetű volt. Azaz a foglalkoztatás amúgy is magas terheinek növekedésétől való – elsősorban a munkáltatói oldal által hangoztatott – félelem volt az a fő indok, amely miatt elsorvadtak e törekvések.<sup>45</sup>

Az alábbiakban röviden áttekintjük az önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág kialakítására irányuló főbb hazai törekvéseket. Már a társadalombiztosítási rendszer megújításának koncepciójáról szóló 60/1991-es Országgyűlési (OGY) Határozatban megjelentek e gondolat csírái: "A betegbiztosítási ágon belül – átmenetileg, az önálló biztosítási ág teljes feltételeinek megteremtéséig – elkülönítetten kell nyilvántartani a balesetbiztosítási ellátásokat". A kapcsolódó munkálatok az OEP (Országos Egészségbiztosítási Pénztár) keretében folytak, a kérdéskörben külföldi szakértőkkel Phare program is lezajlott. 2000-ben a szociális és családügyi miniszter és az egészségügyi miniszter közös javaslata fogalmazta meg a rendszer felállításának szükségességét. Fontos következő momentum, hogy az OGY 20/2001. számú határozata a munkavédelem országos programjáról (MOP) az egyik legfontosabb célként tűzte ki a munkáltatók közvetlen

---

<sup>44</sup> Klein, Robert W. and Krohm, Gregory (2006) i. m., p. 5., 8., 20.

<sup>45</sup> Ezzel ellentétben Walters mutat rá, hogy a munkabaleseti kompenzációs, biztosítási rendszerekkel kapcsolatos nemzetközi kutatásokban távolról sem jön elő lényeges, döntő szempontként a rendszer "drága" mivoltának problematikája. Sőt, a rendszer "árának" kérdése igen komplex és relatív dilemma. Walters, David (2007) i. m., p. 37.

gazdasági érdekeltiségének megteremtését a munkavédelemben a munkahelyi egészségkárosodások és balesetek elkülönített, s a munkahelyi kockázatokkal arányos, differenciált járulékrendszerrel működő biztosítási ágának kialakítása útján. A tervezet szerint a befizetések arányosak kell, hogy legyenek a munkavégzés kockázataival, és függeniük kell a bekövetkezett munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések alakulásától. Ezt követően a 2084/2002. (III.25.) Kormányhatározat fogalmazta meg a balesetbiztosítás kialakításának konkrét feladatait. 2003 és 2007 között hazánk munkavédelmi rendszerét az Országgyűlés által elfogadott, már említett MOP volt hivatott fejleszteni, de az önálló („harmadik”) biztosítási ág kialakítása nem járt sikerrel.

2009-ben egy előterjesztés fogalmazódott meg a nemzeti munkavédelmi politikáról és a nemzeti munkavédelmi politika végrehajtását elősegítő kormányzati programról (Szociális és Munkaügyi Miniszter). Az előterjesztés végül nem ért célt, de fontos megállapításokat tartalmazott témánk szempontjából. Az előterjesztésben kiemelt helyen szerepel az önálló – a társadalombiztosítási alrendszeren belüli elkülönített – balesetbiztosító kialakítása. Ugyanakkor a dokumentum utal arra is, hogy a Pénzügyminisztérium álláspontja szerint az elmúlt években elvégzett vizsgálatok egyértelművé tették, hogy az önálló balesetbiztosítási ág feltételezett előnyei kérdésesek. Az ösztönző hatás kevés, ugyanakkor a differenciált járulék ezzel szemben éppen a nehéz helyzetben lévő ipari ágazatokban jelente járulékemelést. Ugyanakkor a szervezeti önállóság indokolatlan többletköltséggel járna. A dokumentum mégis leszögezte, hogy a társadalombiztosítási alrendszeren belüli elkülönített balesetbiztosító kialakítása, a jól működő EU országok példáját követve a munka világában résztvevőknek alapvető érdeke. Ebből a megfontolásból támogatta kialakítását mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal. A költségvetést érintő kifogásokra tekintettel jelen tervezet azonban mégis csak a balesetbiztosító szakmai előkészítését tűzte volna ki célul, amit a társadalombiztosítás balesetbiztosítási ágának kialakításáról szóló – már említett – 2084/2002. (III. 25.) Korm. határozat alapján kellett volna elvégezni. E törekvések azonban ismét elvetéltek. A költségvetési szempontokra tekintettel figyelemreméltó Juhász Ferenc tézise: „A balesetbiztosítási rendszer működése nem eredményezheti az élők munká terheinek növekedését. A jelenlegihez képest csak olyan arányban viselheti a járulék mértékét, amilyen arányban átvállalja a foglalkoztatót terhelő költségeket. A rendszer működésével kapcsolatban feladat átcsoportosítások a források átcsoportosítását is kell, hogy jelentsék.”<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Juhász Ferenc (2003) i. m.

A különböző javaslatok mind komplex, átfogó – mégis zárt és önszabályozó (önfinanszírozó) – rendszerben gondolkodtak, amely nem csak a munkavédelmi, hanem az országos népegészségügyi stratégiába is szervesen illeszkedhetne. A biztosító fő funkciója – az egészségromlás miatti jövedelem-kiesések kvázi automatikus kompenzációja – mellett további kapcsolódó feladatok megvalósításában is fontos szerepet kapna. Ilyenek a következők: a foglalkozás-egészségügyi ellátás problémáinak rendezése, akkreditált laboratóriumok finanszírozása, kockázatértékelés, ellenőrzés, a kockázatok nyilvántartása, komplex rehabilitáció, kutatások, képzések, tanácsadás, információ szolgáltatás stb. A balesetbiztosítás működésével így tehát eszközt biztosíthat a népegészségügyi program részeként a balesetek és foglalkozási betegségek megelőzéséhez, a humánus munkavégzés feltételének kialakításához, hatékony segítséget nyújtva a munkaadók munkavédelmi tevékenységéhez. A rendszer érvényesítené az „arányosság a befizetésekben, szolidaritás a szolgáltatásokban” elveit, hozzájárulva a társadalmi igazságosság megvalósításához.<sup>47</sup> Kockázatkezelési tevékenységgel, a rehabilitáció támogatásával csökkenthetné a társadalombiztosítási ellátások iránti szükségleteket. E komplex tevékenységek jelenlegi szeparáltsága, koordinátlansága – azaz a holisztikus szemléletmód hiánya – minden bizonnyal káros a munkavédelmi tudatosság és prevenció szempontjából.<sup>48</sup>

Jelenleg tehát bármiféle hatékony preventív mechanizmust, pénzügyi ösztönzőt, gazdálkodási szempontot, kockázatsökkentő faktort nélkülöz a magyar rendszer, ahol a fentebb bemutatott komplex balesetbiztosítási és kapcsolódó funkciók ráadásul fragmentáltan és sok esetben igen elégtelenül működnek. A jelenlegi rendszer további alapvető problémákkal is küzd. Ezek között talán a leginkább messze vezető gond a hiányos adatszolgáltatás, a balesetek eltitkolása, azaz az „alul-jelentettség” jelensége. Ennek egyik fő oka abban áll, hogy a társadalombiztosítót megilleti a viszontkövetelés (ún. regressz) joga, azaz a munkáltatói felelősségre alapozott megtérítési igény. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 67. §-a 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. A munkáltatók tehát – tartva a

<sup>47</sup> Bővebben: Juhász Ferenc (2003) i. m.

<sup>48</sup> A komplex funkciókat megvalósító biztosítási rendszer talán legjobb példája a német modell, ahol az ágazati szinten szerveződő balesetbiztosítási szervezetek (BGs: Gewerbliche Berufsgenossenschaften) olyan összetett feladatok megvalósítását irányítják, mint a kártalanítás (kompenzáció), megelőző tevékenységek, ellenőrzés, rehabilitáció, kutatások, képzések, kommunikáció stb.



regressz igénytől – a balesetek és foglalkozási megbetegedések eltitkolásában, be nem jelentésében érdekeltek. Ezáltal nem csak hogy pontos, mérvadó baleseti statisztika nem létezik, de a társadalombiztosítás bevételei is elégtelenek, a munkáltatók pedig a balesetek „eltusolásában” érdekeltek. Mindennek közvetett következménye, hogy a bírói út jelentősége aránytalanul felértékelődik – álláspontunk szerint túlterhelődik – azzal, hogy mind a munkavállalók, mind a társadalombiztosítás a bíróság előtt keresik igazukat. Az önálló biztosítási rendszerben a regressz intézménye okafogyottá válna.

Kérdésként vehető fel persze, hogy az önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág felállítása milyen hatást gyakorolna a munkajogi kártérítési felelősség „vágányára”. Előjáróban leszögezendő, hogy a két rendszer szorosan összefügg, tehát reformjuk is csak átgondoltan, egymásra tekintettel lenne megvalósítható. Éppen ezért sajnálatos egyébként, hogy az új Mt. átalakított kártérítési felelősségi szabályainak kialakítása során érdemben fel sem merült a másik „vágány” – azaz a biztosítás – reformja (vagy legalább annak tanulmányozása), jelesül az önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág – sokat próbált – ideája. Ha felállításra kerülne a ’no fault’ elven működő önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág, az minden bizonnyal háttérbe szorítaná a munkajogi felelősség intézményét. Parsons megállapításai szerint a legtöbb európai ország rendszerében már hasonló a helyzet, azaz a kártérítési út marginális jelentőséggel bír a biztosítási elvű kompenzációs rendszer mellett.<sup>49</sup> Számos egyéb szerző érvel továbbá amellett, hogy a kártérítési út csupán egyfajta „maradékul” működjön a biztosítás mellett.<sup>50</sup> Vagy ahogyan Juhász Ferenc fogalmaz: „A balesetbiztosítás törvény által előírt kártérítési és felelősségbiztosítási rendszer, mely átvállalja a munkáltató kártérítési kötelezettségét a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek esetén.”<sup>51</sup> Ugyanakkor ez álláspontunk szerint nem jelentene problémát. Sőt, amint azt már fentebb bemutattuk, az új Mt. szerinti új, polgári jogi ihletésű felelősségi formula – amely bár objektív felelősséget tételez, mégis érvényesít felróhatósági aspektusokat –, együtt a sérelemdíj új, Ptk.-beli szabályrendszerével, kifejezetten adekvát lenne arra, hogy az automatikus, objektív elven működő önálló biztosítási rendszer melletti másodlagos igényérvényesítési „csatornaként” töltse be funkcióját (azaz a munkáltatói felelősség szempontjának érvényesítését, a biztosító által nem térített károk – így a sérelemdíj – követelésének esélyét stb.).

---

<sup>49</sup> Parsons, Chris (2002) i. m., p. 363, 365.

<sup>50</sup> Philipsen, N. J.(2009) i. m., p. 166.

<sup>51</sup> Juhász Ferenc (2003) i. m.

A fentebb elemzett szakpolitikai kezdeményezések mellett a jogirodalomban is erőteljesen jelen van az önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág iránti igény. Az e tanulmányban is több ponton hivatkozott Juhász Ferenc írása – amellyel, hogy lényegében részletesen kidolgozott javaslatot ad a biztosítás működésére – egyenesen „parancsoló szükségszerűségnek” nevezi a rendszer kialakítását. Juhász szerint a rendszer kulcsfontosságú eleme a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések előfordulása kockázatával arányos járulékfizetési rendszer, amit kiegészíthet a munkaadói kockázatkezelés, a munkavédelmi tevékenység eredményességét értékelő kedvezmény és pótdíj (bonus malus) rendszer. Juhász szerint a rendszer esszenciája az, hogy a „munkaadó kompetenciájába tartozó munkakörülményeket kívánja közvetett eszközökkel a munkavállaló javára befolyásolni.”<sup>52</sup>

Ember Alex tárgyban monográfiája is lényegében azonos következtetésekre jut. A szerző határozottan támogatja egy teljesen önálló, differenciált járulérendszerrel és bonus-malus szisztémával működő baleset-biztosítási ág bevezetését, illetőleg az ehhez kapcsolódó és elkerülhetetlen költségvetési átcsoportosításokat. Álláspontja szerint csak egy ilyen rendszer támogathatná hatékonyan a prevenció ügyét. Ember szerint az önálló baleset-biztosítási ággal a munkáltatók számára is kiszámíthatatlan kártérítési felelősségi alakzatot is át lehetne alakítani, illetve akár meg is lehetne szüntetni. Álláspontja szerint ugyanis az effajta felelősséget szinte teljes egészében a biztosítással kellene lefedni, ezáltal a munkáltatókat is megvédeni az alkalmanként teljesen kiszámíthatatlan kártérítési kötelezettséggel szemben, illetve ami talán még fontosabb, a munkavállalót is védeni az elhúzódó igényérvényesítéssel szemben, és lehetővé tenni, hogy gyorsan és rugalmasan jusson anyagi kompenzációhoz.<sup>53</sup> Ember felfogásában az önálló baleset-biztosítás körében a biztosítónak kellene megoldania a kompenzációt, a reparációt, valamint a rehabilitációt egyaránt, valamint az ehhez kapcsolódó anyagi felelősségért is kizárólag neki kellene helyt állnia. A szerző Czucz Ottót idézi e ponton: „Ennek megfelelően meg kellene tiltani minden olyan lehetőséget, hogy akár a munkáltatóval, akár más munkavállalóval szemben a sérült munkavállaló kártérítési igénnyel léphessen fel, ezzel mintegy gátat szabva a pontosan kiismerhetetlen kártérítési mértékeknek.”<sup>54</sup> Ez a megoldás egyfelől segítené a munkabékét, másrészt nem tenné érdekeltté a munkáltatót abban, hogy eltussolja a munkabaleseteket, üzemi baleseteket, vagy tagadja a

---

<sup>52</sup> Uo.

<sup>53</sup> Ember Alex: *Az üzemi baleset*, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2013, p. 9., 170. Lásd még: Ember Alex: *The legal regulation of work accidents and the necessity of its legal amendment*, Thesis of PhD dissertation, Szeged, (2010).

<sup>54</sup> Vö.: Czucz Ottó: A baleset-biztosítási ágazat autonómiájáról. In: Emlékkönyv Rosner Vilmos születésnapjára. é. n.

foglalkozási megbetegedéseket.”<sup>55</sup> A magunk részéről nem feltétlenül tartjuk szükségesnek a kártérítési út ilyenén merev eltiltását, de – a korábban már kifejtettek és az uralkodó nemzetközi trendek tükrében – magunk is úgy gondoljuk, hogy a biztosításhoz képest a kártérítési út másodlagos, mondhatni marginális szerepre lenne hivatott.<sup>56</sup> A rendszerrel szembeni finansiális aggályokat Ember – egyebek között – azzal hártja el, hogy a differenciált járulékrendszer következtében bizonyos munkáltatóknál akár még csökkenhetne is a teher, azaz a rendszer összességében nem feltétlenül növelné az élömunka költségeit.

Az új Mt.-hez kapcsolódó szakirodalomban is fel-felmerül a biztosítás gondolata. Kollonay Csilla például a következőképpen fogalmaz: „A fejlett országok többségében a károk megtérítése automatikusan, biztosítási alapon történik, a munkavállalónak okozott kárért való felelősség az irodalomban kevésbé téma. Valamennyi érintett személyi kör – a munkavállalók, a kockázati közösséget alkotó munkáltatók többsége, a biztosítók, valamint az áttételesen érintett további intézmények és csoportok – szempontjából is kiváló alkalom lett volna az új Mt. elfogadása kapcsán ezt a kockázatot kötelezően biztosítottá tenni a törvényben keresztül, nehezen magyarázható „polgári jogias” megoldásokhoz való felemás visszalépés helyett.”<sup>57</sup> Horváth István is hasonló gondolatot vet fel tanulmányában, amikor az új Mt. munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó új szabályait elemzi. A jogalkotó által hangsúlyozott karakteres magánjogi szemlélet helyett határozottabb jogalkotói beavatkozást sürget és ekképpen fogalmaz: „Felmerülhetne például a felelősségbiztosítás előírása, melyre persze kapásból az a válasz, hogy növeli a foglalkoztatás terheit...”<sup>58</sup>

## Záró gondolatok

Amint bemutattuk, a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációját biztosító rendszerek kialakításának legérzékenyebb pontja minden bizonnyal az, hogy e komplex rendszeren belül

---

<sup>55</sup> Ember Alex (2013), i. m., 165.

<sup>56</sup> Például Belgiumban és Németországban a kártérítési út, ha nem is teljesen kizárt, de periférikus jelentőségű. Említi: Philipsen, N. J.(2009) i. m., p. 182. Új-Zélandon szintén hasonló a helyzet. Említi: LaDou, Joseph (2011) i. m., p. 4. Hollandiában egy fokkal jobban él a kártérítési út, de jelentősége itt is csekély a biztosítás mellett. Említi: Parsons, Chris (2002) i. m., p. 362. Összességében elmondható, hogy számos országban védve vannak a munkáltatók a közvetlen munkavállalói kártérítési igényekkel szemben, azokat a biztosítás fedi le. A polgári jogi, vagy munkajogi kártérítési igények általában a rendkívül súlyos, szándékos munkáltatói károkozósáknál kaphatnak némi jelentőséget (ez a helyzet pl. Franciországbán, Belgiumban, Németországban).

<sup>57</sup> Lehoczky Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán, In: *Az új munka törvénykönyve dilemmái* (szerk.: Kun Attila), KRE ÁJK, Budapest, (2013). p. 53.

<sup>58</sup> Horváth István: Fényárnyék. Húsz percen az új munka törvénykönyvéről. In: *Az új munka törvénykönyve dilemmái* (szerk.: Kun Attila), KRE ÁJK, Budapest,(2013). p. 86.

miként viszonyul egymáshoz a magánjogi alapú kártérítési, illetve a jellemzően közjogi alapú (társadalom)biztosítási csatornája az igényérvényesítésnek. A távlati cél minden esetben a prevenció, de elmondható, hogy nem létezik olyan abszolút optimális, univerzálisan alkalmazható nemzetközi modell, amely minden kétséget felülmúlóan szolgálná a prevenció ügyét. A tanulmány bemutatta a főbb nemzetközi tapasztalatokat e téren, és arra a következtetésre jutott, hogy hazánkban óriási szükség lenne mélyen átgondolni e vonatkozásban a munkajog és a szociális jog, azaz a két „vágány” (kártérítés, társadalombiztosítás) kapcsolatát. Meggyőző érvek, és vissza-visszatérő – szakpolitikai és akadémikus – javaslatok fogalmazódtak meg hazánkban is a célból, hogy – követve az uralkodó nemzetközi trendeket – felállításra kerüljön egy önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág a társadalombiztosításon belül, mégpedig a prevencióra motiváló célzott pénzügyi ösztönzők (pl. kockázati alapon differenciált járulékrendszer, bonus-malus rendszer stb.) intézményesítésével. Mindez természetesen szükségképpen együtt járna a munkajog munkáltatói kártérítési felelősségi szabályainak átgondolásával, voltaképpen szerepének „háttérbe tolásával” (mely jelenség egyáltalán nem példa nélküli nemzetközi kontextusban, sőt inkább tendenciának nevezhető). Ugyanakkor a tanulmányban bemutatottuk, hogy álláspontunk szerint az új Mt. által bevezetett, a korábbiakhoz képest határozottan „polgári jogias” szemléletű, újszerű kockázátrendezést megvalósító munkáltatói felelősségi szabályok végeredményben katalizálhatják, előkészíthetik az említett irányokban való gondolkodást. Másfelől megállapítható, hogy a munkajogi kodifikáció sajnos nem ismerte fel, hogy a munkáltató kártérítési felelőségének reformja nem negligálhatta volna a természetesen kapcsolódó szociális jogi rendszer – és vele a régóta napirenden lévő önálló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág ideájának – ismételt, elmélyült végiggondolását. Álláspontunk szerint az új Mt. polgári jogias karakterű munkáltatói kártérítési felelősségi szabályai leginkább egy kialakítandó – és már számos alkalommal bevezetni tervezett – önálló, ’no fault’ logikájú, prevencióra „hangolt”, automatikus kártalanítást garantáló munkahelyi biztosítási (balesetbiztosítási) ág mellett működhetnének megnyugtatóan. Jelenleg ugyanis mind a munkajogi szabályokból, mind a társadalombiztosítási rendszerből hiányoznak a prevencióra hatékonyan ösztönző faktorok.

Általánosságban véve elmondható, hogy a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációját biztosító rendszerek kialakításakor a jogalkotónak – egyebek mellett – két induló elvi szempontot lenne szükséges szem előtt tartania. Egyfelől tudatosítani szükséges, hogy ez egy olyan problémakör, ahol szervesen fonódik egybe több releváns jogterület (pl. munkajog,

szociális jog, munkavédelmi jog, polgári jog, biztosítási jog, közigazgatási jog, egészségügyi jog), és kellő szakpolitikai koordináció nélkül nem lehet eredményes reformot foganatosítani. Ebből a szempontból az új Mt. kártérítési reformja elszigetelten valósult meg. Másfelől fel kell ismerni, hogy a prevenció szempontját szükséges előtérbe helyezni a szabályozás kimunkálásánál. A munkahelyi egészségsérelmek megelőzése nem csupán „emberbaráti” kívánalom, hanem népegészségügyi és versenyképességi, nemzetgazdasági szükségszerűség is. A nemzetközi szakirodalom egyre inkább hangsúlyozza a szabályozás valós reszponzivitásának igényét, vagyis annak kívánalmát, hogy a szabályozás – legyen az a kártérítési szabályrendszer, avagy a biztosítás intézménye – érdeemben és „intelligensen” tudjon hatni a gazdasági szereplők (munkáltatók) szervezeti kultúrájára, attitűdjére a prevenció érdekében. Mindez pedig csak az üzleti szereplők prevencióra irányuló gazdasági érdekeltségének megteremtése útján lehetséges.