

KÁROLI GÁSPÁR REFOMÁTUS EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

**A PREVENCIÓ ÉS A BIZTOSÍTÁSI ELV SZEREPE A MUNKAJOGI
FELELŐSSÉG RENDSZERÉBEN – KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A
FELELŐSSÉGBIZTOSÍTÁSRA**

ÍRTA: KONTA ÉVA MERCÉDESZ

KONZULENS: KUN ATTILA, TANSZÉKVEZETŐ, EGYETEMI DOCENS

BUDAPEST, 2012.

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
1. Munkabalesetek.....	4
2. Prevenció.....	6
3. A munkavédelem, mint intézményesített prevenció	9
3.1. Az Európai Unió szerepe a munkavédelemben.....	13
3.2. A Munkavédelem Országos Programja.....	14
4. Kártérítési felelősség.....	15
4.1. A munkáltató kártérítési felelőssége	15
4.2. A munkavállaló kártérítési felelőssége.....	19
5. Biztosítás	22
5.1. Az állami fellépés szükségessége.....	24
5.1.1 Társadalombiztosítás	24
5.2. Magánbiztosítás.....	26
5.2.1. Felelősségbiztosítás	26
5.2.1.1. Munkavállalói felelősségbiztosítás	30
5.2.1.2. Munkáltatói felelősségbiztosítás	31
5.3. Önálló baleset-biztosítási ág.....	33
6. Önkéntes vállalati felelősségvállalás – CSR	35
Összegzés	36

Bevezetés

Dolgozatom témája a prevenció és a biztosítási elv szerepe a munkajogi felelősség rendszerében, különös tekintettel a felelősségbiztosítás szempontjaira.

A munkajog ugyan önálló jogág, mégsem lehet a polgári jogtól teljesen elszakítottan kezelni, számos ponton kapcsolódnak egymáshoz, ami az új munka törvénykönyvének (továbbiakban: Mt.) rendszerében fokozottan megfigyelhető. Ennek okán ésszerű lehet a munkajogban felmerülő egyes problémákra polgári jogi megoldásokat (is) keresni. Dolgozatomban arra próbálok rámutatni, hogy miként segítheti, ösztönözheti a biztosítás, mint polgári jogi intézmény, a munkaviszony alanyainak (különösen a munkáltatóknak) preventív szemléletét, emellett a már kialakult károk megtérítésére miként nyújthat megoldást. Utóbbi esetben a biztosításnak, ezen belül a felelősségbiztosításnak, különösen nagy szerepe van. A munkajogi kárfelelősség egyre inkább közelít a polgári jogi felelősség rendszeréhez, a prevenció helyett sokkal inkább a reparáció kerül előtérbe, e feladat ellátására azonban a károkozók helytállóképességének korlátozottsága miatt a hagyományos munkajogi kártérítés már nem mindig alkalmas, így kerülhet különösen előtérbe, a munkajogtól első ránézésre idegen felelősségbiztosítás intézménye.

Kutatásom során elsősorban a munkajogra helyeztem a hangsúlyt, de a téma természetszerű komplexitásából adódóan több jogterületen is vizsgáltam, így a munkavédelmi jog, a polgári jog, a társadalombiztosítási jog területén is. Törekedtem arra, hogy munkámat elméleti alapokon felépítve említésre kerüljenek gyakorlati megfontolások is. Dolgozatomban a főszerepet a hazai szabályozás kapta, nemzetközi kitekintésekkel, összefüggésekkel.

Szerkezetét tekintve először a munkabaleset, mint az egyik leggyakoribb károsodási forma kerül bemutatásra, majd a megelőzést szolgáló prevenció gondolata kerül felvetésre (amely az egész dolgozatot áthatja, dominálja). Ezután a munkavédelem, mint intézményesített prevenció kerül bemutatásra, ezen belül az Európai Unió szerepe is, és egy fontos korábbi elvi előrelépés hazai vonatkozásban: a Munkavédelem Országos Programja. Ezt követően a munkajogi kártérítési rendszert vázolom, ami tulajdonképpen az egész dolgozat horizontális alapja, mivel a prevenció, a munkavédelem és a biztosítás azokban az esetekben nyer igazán jelentőséget, amikor a munkajogi felelősség megállapítható. A felelősségi kérdések tisztázása után a különböző biztosítási intézmények kerülnek bemutatásra, hangsúlyozva ezek preventív szerepét. Végül egy viszonylag új koncepció, a vállalatok társadalmi felelősségvállalása kerül említésre, amely többek között szintén a munkahelyi balesetek megelőzését, valamint az egészséges és biztonságos munkahelyek kialakítását kívánja elősegíteni. Fő célom az összefüggések elemző jellegű feltárása, mindvégig a prevenció és a proaktivitás szempontjait tartva szem előtt.

1. Munkabalesetek

Kezdetben a munkahelyi baleseteket “isten csapásaként” emlegették, később azonban az emberek egyre inkább felháborítónak találták, hogy egyesek az “életükkel fizetnek a megélhetésért”. A lázongások megelőzésére kidolgoztak egy jogelvet, amit “szakmai kockázatnak” neveztek. Lényege, hogy a munkavégzéshez olyan sajátos kockázat kapcsolódik, mely miatt számos munkabaleset miatt sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem vonható felelősségre. A 19. század végéről származó jogi szabályozás, melynek sarokköve a “szakmai kockázat”, biztosítja tulajdonképpen a balesetek vég nélküli újratermelődését.¹ Napjainkra jelentősen javult a helyzet, azonban a balesetek gyakorisága és súlya miatt, egyre inkább központi kérdéssé válik a munkahelyi balesetek megelőzése, a prevenció.

A hétköznapi életben az egyik leggyakoribb károsodási forma, amikor a munkavállaló a munkahelyén, avagy munkavégzésével összefüggésben sérülést szenved és ebből eredően kára keletkezik. A munkahelyi károkozások közül a legjelentősebb és a leggyakoribb a munkavállaló életével, testi épségével, egészségével kapcsolatosan keletkező kárfelelősség. Fontos, hogy a baleset miatt bekövetkező kárért a munkáltató kárfelelőssége csak akkor áll fenn, ha a balesetet okozó kár és a munkaviszony egymással összefüggésben állnak. A munkavállaló egészségkárosodása lehet baleseti eredetű vagy alapulhat megbetegedésen is.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (továbbiakban: NMH) legfrissebb statisztikái szerint 2012 első félévében összesen 7,5 ezer olyan munkabaleset történt hazánkban, amelynek következtében a sérült munkavállaló legalább három napig nem volt keresőképes. Ugyan ez közel kétszázzal több, mint tavaly, de jelentősen kevesebb, mint két éve (8488). Az NMH nyilvántartása szerint 31 haláleset történt, ami az utóbbi öt év legkisebb száma. A legtöbb baleset a gépiparban (1438), míg a legveszélyesebbnek tartott építőiparban mindössze 325 baleset történt, ugyanakkor a halálos munkahelyi balesetek tekintetében az élmezőnyben végzett ez az iparág. A bányászati szektorban, míg korábban a leginkább lesújtó képet mutatta, mindössze két sérülést regisztráltak,² e csökkenés azonban inkább a működő bányák csekély számának, mint a munkahelyi biztonság nagyfokú javulásának köszönhető. Hazánkban évek óta csak minimális csökkenés figyelhető meg a munkahelyi balesetek számában, egyedül a halálos kimenetelűek tekintetében következett be jelentősebb javulás.

¹ BRUNO MATTÉI: *Fogadjuk el természetesként a munkahelyi baleseteket – avagy a szakmai kockázat fogalmának feltalálása*, Esély, 1997/5.

² <http://hrportal.hu/hr/melyek-a-legbalesetveszelyesebb-munkahelyek-20121004.html> (2012. november 25-i letöltés)

Az Mt. az egészségsérelmet eredményező károkozás kapcsán csak a kártérítési felelősség jogalapját határozza meg, illetve rendelkezik azokról a jogcímekről, amelyeken a munkavállaló kártérítési igényt érvényesíthet.

A tágabb értelemben vett jogi felelősség szempontjából a balesetet több különböző fogalommal határozzák meg.³ Eszerint meg kell különböztetni a balesetet, a munkabalesetet, az üzemi balesetet, a foglalkozási megbetegedést és a foglalkozási betegséget. A munkahelyi baleset fogalmát, mivel az Mt. kifejezetten nem definiálja, a bírói gyakorlat munkálta ki.⁴

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.)⁵ a munkabaleset kifejezést használja, abban az értelemben, hogy mely balesetek tekintetében áll fenn a munkáltatónak a munkavédelemmel kapcsolatos, elsősorban kivizsgálási és bejelentési kötelezettsége⁶, e törvény alapján munkabalesetnek nevezzük, amikor a munkavállaló a munkaköri feladatainak teljesítése során vagy azzal összefüggésben kárt szenved. Ez a kár bekövetkezhet akár a használati tárgyaiban, akár a ruházatában, de lehet személyi sérülés vagy halál is. A kár szempontjából irreleváns, hogy hol és mikor következik be, sőt, a munkáltató objektív felelőssége miatt, a károsult esetleges közrehatásának mértéke is figyelmen kívül marad. Az a baleset azonban, ami a munkahely és a lakóhely között éri a munkavállalót nem tekinthető munkabalesetnek. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállaló a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkezés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybevétele során éri.

A munkabalesettől fontos elhatárolni az üzemi baleset fogalmát, ami a kötelező egészségbiztosításról szóló törvényben⁷ (továbbiakban: Ebtv.) található. Ennek legáltalánosabb joghatása, hogy az érintett munkavállaló baleseti ellátásra való jogosultságát alapozza meg.⁸ Nem minden munkavégzéssel kapcsolatos baleset minősül üzeminek, és nem minden üzemi baleset munkabaleset is egyben. Az üzemi baleset, szemben a munkabalesettel egy társadalombiztosítási kategória. Az is üzemi balesetnek számít, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri, sőt, a munkabalesettel ellentétben, az is, ami a munkahely és a lakóhely között éri a munkavállalót. Üzemi balesetnek minősül számos olyan, a munkaviszonnyal összefüggésben nem álló,

³ A biztosítótársaságok a különös szerződési feltételeikben általában meghatározzák ezek pontos fogalmát, és e szerint térítik meg a károkat.

⁴ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog II.*, Patrocinium, Budapest 2011., 73.o.

⁵ Mvt. 87.§ (3)

⁶ KARDKOVÁCS Kolos: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2012, 260.o.

⁷ 1997. évi LXXXIII. tv. 52.§

⁸ KARDKOVÁCS i.m. 260.o.

illetve a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső káresemény, amelyért a munkáltató kártérítési felelőssége általában nem állapítható meg.⁹

A foglalkozási megbetegedés szintén társadalombiztosítási kategória, baleseti ellátások szempontjából az üzemi balesettel egy tekintet alá esik. Foglalkozási betegség alatt a biztosított foglalkozásának különös veszélye folytán bekövetkezett betegséget értjük, ami általában hosszabb tartamú. A munkavállaló betegsége, megbetegedése jellegétől függetlenül megalapozhatja a munkáltató kárfelelősségét, függetlenül attól, hogy az ún. foglalkozási eredetűnek minősül-e.¹⁰

Nemcsak a túlzott megterhelés, az alacsonyabb igénybevétel is okozhat egészségkárosodást monoton, ingerszegény környezetben végzett munkák esetén.

Közvetlenül a munkaviszonnyal kapcsolatos megbetegedésből további egészségsérelem is következhet. A munkáltató felelőssége olyan egészségromlásért is fennáll, ami nem közvetlenül az üzemi balesettel függ össze, hanem az annak nyomán kialakult egészségi állapot eredménye.

Nemcsak a kárfelelősség szempontjából fontos, hogy az egészségsérelem melyik fogalom körébe tartozik. Ha a munkáltató rendelkezik felelősségbiztosítással, a biztosító a szerződési feltételekben pontosan meghatározhatja, hogy milyen típusú baleset esetére nyújt fedezetet, illetve hogy milyen esetekben kizárt a helytállási kötelezettsége.¹¹

2. Prevenció

Egyes álláspontok szerint „a baleset voltaképpen természetes velejárója a munkavégzésnek, minden foglalkoztatási formában szükségszerűen fennáll a veszélye.”¹² A hatályos szabályozás, különös tekintettel az új Mt. által bevezetett változásokra¹³, egyre inkább a munkáltatók preventív gondolkodásra ösztönzését célozza.

Már Arisztotelész felismerte a munkaerő gazdasági jelentőségét, és azt, hogy a minél egészségesebb és nagyobb számú munkaerő a gazdaság és az állam sikerének is záloga. A munkaerőpiac befolyásolása azonban csak jóval később, a nemzetállamok

⁹ Uo. 261.o.

¹⁰ Uo. 259.o.

¹¹ pl. http://www.biztositasifeltetelek.hu/Allianz/allianz_0161.pdf (2012. november 25-i letöltés)

¹² GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, 374.o.

¹³ Ld. pl. „előreláthatósági klauzula” mind a munkáltató, mind a munkavállaló kártérítési felelőssége körében

kialakulásának korában lett széles körben elfogadott, a kormányzatok által támogatott program.¹⁴

A munkaviszony jogi szabályozása valójában csak a kapitalizmusban indult meg. Rabszolgát és rabszolga, földesúr és jobbágy között fennálló munkaviszonyról, mint jogilag külön szabályozott társadalmi viszonyról nem beszélhetünk. A rabszolgatartó és hűbéri társadalom nem ismeri a munkaviszony közvetlen szabályozását, mert fontosnak csak a dolgozó tulajdonjogi megkötését tartja. A rabszolga egyszerű tárgy parancsolója teljes hatalmában, akinek nincs szüksége külön jogszabályokra a dolgoztatás biztosítására. Mivel ebben az időben a rabszolgát pusztán dolognak tekintik, egyáltalán fel sem merül a munkavédelem kérdése, hiszen nincs szükség a „munkavállaló” védelmére, ha a rabszolga kiesik a „munkából”, egyszerűen csak lecserélik.¹⁵ Megváltozik a helyzet a tőkés társadalomban. A bér munkás itt már nem áll az egyes kapitalisták tulajdonában, jogilag szabad, munkaereje áruvá minősül. Ennek következtében ahhoz, hogy a munkás munkaerejét (e jellegzetes árut) megszerezhesse, a tőkésnek a munkással fennálló társadalmi viszony sajátos szabályozására van szüksége külön szerződés és egyéb intézmények formájában. Így veszi kezdetét az egyre részletesebb jogi szabályozás, amely a magánjogi törvénykönyveken túllépve, a munkaerő megvásárlását és kihasználását közjogi eszközökkel is hivatott lesz biztosítani.¹⁶

A kapitalizmus kezdeti szakaszában a munkáltatónak az egyetlen és kizárólagos célja az volt, hogy minél rövidebb idő alatt a lehető legnagyobb hasznot érje el. Ez a gondolkodásmód sajnos még manapság is felfedezhető a munkáltatóknál. Ezzel együtt napjainkban egyre inkább előtérbe kerül a munkahelyi balesetek, megbetegedések megelőzésének fontossága is. A megelőzést elősegítő anyagi ráfordítás elsősorban felesleges kiadásnak tűnhet, hosszútávon azonban a legtöbb esetben megtérül.

Marton Géza szerint „a magánjogi felelősség vezérlőelve a megelőzés, a prevenció.”¹⁷ A magánjogi felelősségi rendszer működésének végső értelmét az adja, hogy lehetőleg ne kerüljön sor a sérelem megismétlődésére. Ezen alapgondolat a felelősségi rendszer minden elemében és fázisában kifejezésre jut, illetve

¹⁴ FABÓK András – PRUGBERGER Tamás: *Társadalombiztosítási jog*, Szent István Társulat és Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2009, 15.o.

¹⁵ A szakképzett munkaerőt (rabszolgát) azonban már e korban is megbecsülték, például Ciceróról feljegyezték, hogy kedvenc felolvasó-rabszolgájának tüdőbaját saját költségén kezelte.

¹⁶ NIGRINY Elemér: *Felelősség a dolgozó egészségi károsodásáért*, Közgazd. És Jogi Kvk., Budapest, 1983, 15.o.

¹⁷ MARTON GÉZA: *A polgári jogi felelősség alapproblémái. A polgári jogi felelősség*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1992, 102; EÖRSI Gyula: *Tézisek a polgári jogi felelősségről. ÁJ*, 1976/2, 9. pont.

kifejeződésre kellene jutnia, kezdve a tényállás minősítésétől a szankció kiszabásáig, a kár megtérítéséig, vagy épp annak telepítése vonatkozásában.¹⁸

A munkáltatónak a munkahelyi balesetek megelőzéséhez közvetlen és közvetett anyagi érdeke fűződik. A munkáltató érdeke, hogy a munkavállaló ne essen ki a munkából, ne kelljen például táppénzt, baleseti járadékot biztosítani. Emellett közvetett anyagi érdekként megjelenik a hírnevének megőrzése. A balesetmentesség, mint minőségi kritérium, javíthatja a versenyképességet is (ld. „prevention pays off”/ a prevenció kifizetődik elvét).

Azonban a hátrányok elkerülése érdekében a legtöbb munkáltató mégis a munkahelyi balesetek eltitkolását és nem azok megelőzését választja. A becslések szerint a bejelentett munkabalesetek számának akár 2-3 szorosa is lehet a ténylegesen bekövetkező.

A munkahelyi balesetek eltitkolásának elkerülése érdekében is jó megoldás lehet munkáltatói felelősségbiztosítást kötni. A munkáltatónak felelősségbiztosítás mellett nem állna érdekében a kár eltitkolása, hiszen a biztosító „ügyis” fedezi azt. A munkáltatók megszabadulnának a hirtelen felmerülő és gyakran jelentős kiadásoktól, a munkavállalók számára pedig szinte automatikus, gyors anyagi védelmet jelentene. Azonban ezzel egyidejűleg, mivel a felelősségbiztosító mögöttes helytállásának megnyugtató tudata miatt a munkáltatónak nem kell a kár bekövetkezése miatt aggódnia, a munkabalesetek megelőzéséért tett intézkedéseket a felelősségbiztosítással „letudottnak” tekinteni, ezzel tovább gyengítve a munkáltatók egyébként is gyenge preventív szemléletét.¹⁹ Egy kötelező felelősségbiztosítási konstrukcióban e veszélyek hatványozottan jelentkeznenek. Ezzel szemben léteznek olyan módszerek, melyek nevelő²⁰ hatást fejthetnek ki, visszahatva a károkozó későbbi magatartására: a biztosító visszkereseti joga, díjvisszatérítés, díjengedmény, díjpótlék, valamint a kockázati kör kizárásokkal történő kialakítása, ezen kívül a biztosítási szerződésben önrészesedés is megállapítható, ami a kár összegéből levonásra kerül, a biztosított maga köteles viselni, így a munkáltató érdekeltté válik a kár megelőzésében.²¹²² Negatívumként említendő még, hogy a felelősségbiztosítási

¹⁸ DELI Gergely: *Észrevételek a jogi felelősség fogalmáról A censori regimen morum mint a felelősségre vonás intézménye*, Iustum Aequum Salutare III. 2007/2. · 159–177. www.jak.ppke.hu/hir/ias/20073sz/11.pdf

¹⁹ A kártérítési felelősség nevelő funkciója több formában tölti be rendeltetését, ezek közül az egyik, hogy a kifizetendő kártérítés a károkozó vagyonának csökkenésével jár, viszont a biztosító helytállási kötelezettsége során nem a munkáltató, hanem közvetlenül a biztosító, közvetve pedig a veszélyközösség vagyona csökken, így gyengítve a felelősségrevonás megelőzésre ösztönző erejét.

²⁰ EÖRSI Gyula: *Tézisek a polgári jogi felelősségről I.* In: Biztosítási Szemle, 1977. Évf. 11.sz. 328-329.o.

Elsődlegesen a veszélyközösség díjterheinek csökkentését szolgálja, de másodlagosan megelőző-nevelő funkcióval is rendelkezik.

²¹ SÓLYOM László: *Biztosítás és egyéb technikák a környezeti károk fedezésére I.* In: Biztosítási Szemle, 1979. Évf. 10.sz. 272. és 278.o.

szerződés megkötése a munkáltató számára többletköltséget jelent, így ha később esetleg meg is térül, nem sokan élnek ezzel a lehetőséggel. A munkáltatói felelősségbiztosítás kötelezővé tétele időről időre előtérbe kerül. Vannak olyan államok, mint például az Egyesült Királyság, ahol kötelezővé tették a munkáltatók számára, hogy a munkavállalókat a munkahelyen érhető károkkal szemben biztosítsák. Lábady Tamás véleménye szerint a “felelősségbiztosításnak az üzemi szférába való beékelődése szükségszerű, indokolt, sőt elkerülhetetlen is”.²³ Nagy László azt is felveti, hogy a felelősségbiztosítás kötelező bevezetésével az anyagi felelősség helyett egy olyan kárelosztási mechanizmus intézményesülne, amely lemondana az anyagi felelősség szankcionáló, büntető és ezzel nevelő jellegéről.²⁴

3. A munkavédelem, mint intézményesített prevenció

“A munkáltató védelmi kötelezettségei közül jelentőségét tekintve legfontosabb az egészséges (helyesebben az egészséget nem veszélyeztető) és biztonságos munkakörülmények, illetve foglalkoztatás biztosításával a munkavállaló testi épségének, egészségének, életének védelme. A munka magánjogi viszonyaiba az állam legkorábban mind külföldön mind Magyarországon a munkavállaló védelme érdekében avatkozott be, megteremtve a közhatalmi ellenőrzés intézményeit is. A munkajogviszony sajátosságából eredően a magánautonómia ellenére a foglalkoztatási körülmények alakításába a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor és a munkajogviszony fennállása alatt nincs vagy csekély beleszólása van. Nem bízható a költségeinek csökkentésében érdekelt munkáltatóra, hogy saját jószántából gondoskodik a munkavállalói védelméről. Az államnak ezért megfelelő szabályozással és e szabályok számonkérésével, megsértésük esetén megfelelő szankciók alkalmazásával rá kell szorítania a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására.”²⁵

A munkavállalók védelmét szolgáló szabályok először a 19. század elején Nagy-Britanniában jelentek meg. A munkavállalók védelmének kiteljesüléséhez hozzájárultak a szociális gondolkodók és a pápai enciklikák is, elsőként az 1891-es *Rerum Romanum*.²⁶ Németországban 1883-ban, Franciaországban 1893-ban hoztak először törvényt az üzemi balesetek, megbetegedések szabályozására.

²² A nevelő funkciót betöltő eszközök között vannak jogszabály által előírtak, csak a biztosítási szabályzatban megjelenők. Jogszabályi előírás például a kötelező gépjármű-felelősségbiztosítás bonus-malus szerdsszere, mely egy kármentességhez kapcsolódó díjkedvezmény (bonus), és a károkozással összefüggő pótdíj (malus) érvényesítését jelenti a biztosítási díjban.

²³ LÁBADY Tamás: *Fejezetek a felelősségbiztosítás köréből*, Pécsi Szikra Nyomda, Pécs, 1990.

²⁴ Idézi: KUN Attila In Gyulavári i.m. 402.o.

²⁵ ÁDÁM Lóránt: *A munkavédelem* in Lehoczkyne Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Budapest, 2001., 233. o.

²⁶ HALÁSZ Barbara: *A munkáltatói felelősségbiztosításról* in Nochta Tibor: Emlékkönyv Lábady Tamás 60. születésnapjára tanítványaitól, Szent István Társulat, Budapest, 2003, 141.o.

Magyarországon az európai kodifikáció hatására a 19. század utolsó harmadában jelent meg az igény egy külön jogszabály megalkotására.

Magyarország Alaptörvénye kimondja, hogy „mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez”²⁷, e jog érvényesülését többek között a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével biztosítja.

A jog a szükséges munkavédelmi normák megalkotásával, azok megsértése esetén a felelősségrevonás szabályozásával, a megfelelő szankciók alkalmazásával egyre inkább hozzájárul az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtéséhez.²⁸ A szankció megléte garantálja a szabályozás kikényszeríthetőségét, ugyanakkor az elsődleges cél az önkéntes jogkövetés,²⁹ a munkáltatókat a szankció visszatartó erején túlmenően, pozitív ösztönzőkkel is érdekeltté kell tenni a szabályok betartásában, betartatásában, az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosításában.

A testi és lelki egészséghez való alkotmányos jog megvalósulását az Mvt. határozza meg. Célja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében meghatározza az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. Ami az egyik fél oldalán lényeges és széles körű kötelezettségként jelenik meg, a másik fél oldalán alapvető jogként, jog a biztonságos és az egészséget védő munkafeltételekhez.

A munkavédelem a munkáltató számára szigorú kötelmet jelent, melynek teljesítéséért általános, elsődleges, objektív felelősséggel tartozik.

A munkabaleseti adatok alakulása az elmúlt évtizedekben látszólag kedvező volt. Az 1980-as évek közepétől a bejelentett munkabalesetek száma évről évre csökkent. Míg 1989-ben több mint 80.000 munkavállaló szenvedett balesetet, 1998-ban már csak 26.688. A csökkenésben közrejátszott a veszélyes nehézipari ágazatokban folyó tevékenység visszaszorulása, a munkahelyek és foglalkoztatottak számának csökkenése, a munkanélküliség megjelenése, valamint sok munkahelyen a termelés intenzitásának visszaesése. A munkahelyi balesetek számának csökkenése ellenére, az ellenőrzések tapasztalatai szerint a munkahelyek biztonsági állapota romlott. 1998-ban megállt a munkabalesetek számának több mint egy évtizede tartó csökkenése. A gazdaság élénkülésével a munkahelyi veszélyek és ártalmak

²⁷ Magyarország Alaptörvénye XX. cikk (1)

²⁸ NIGRINY i.m.

²⁹ Ld.: AYRES, Ian – BRAITHWAITE, John, *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debat.* Oxford University Press, New York, 1992. Továbbá I.: HUTTER, Bridget, *Compliance: Regulation and Environment.* Clarendon Press, Oxford, 1997.

fenyegetése egyre fokozottabban jelentkezik. Azonban a statisztikákat fenntartással kell kezelnünk, hiszen az OMMF³⁰ korábban megállapította, hogy a baleseteknek legalább a 25%-át nem jelentik be, tehát a munkabalesetek számának látszólagos csökkenése összefügg a bejelentési fegyelem lazulásával is. Az eltitkolás egyik oka a nagy súlyban jelen lévő feketegazdaság, melyről még becsült adatok sem állnak rendelkezésre.³¹

Magyarországon javulnak a munkahelyi baleseti statisztikai adatok, 2012 első negyedévében 3000 munkabalesetet regisztráltak, amiből 7 volt halálos kimenetelű, míg egy évvel korábban, 2011 ugyanezen időszakában 3340 munkabaleset volt, melyből 22 halálos kimenetelű.³²

Az uniós jogszabályok és az azokkal harmonizáló munkavédelmi törvény értelmében minden munkaadónak rendelkeznie kell teljes körű kockázatértékeléssel, amelynek meglétét és megfelelőségét az NMH ellenőrzi. A kockázatértékelés, mint a munkáltató első, legáltalánosabb, legfontosabb, további intézkedéseket megalapozó munkavédelmi feladata, napjainkban különös fontossággal bír. A vizsgálat során azonosítják a munkafolyamatok alatt előforduló kockázati tényezőket, valamint konkrét intézkedéseket határoznak meg a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésével kapcsolatban. A 89/391/EGK keretirányelv³³ alapján a teljeskörű kockázatértékelés része többek között a munkabiztonság és egészségvédelem, a munkakörök és munkafolyamatok vizsgálata, a veszély és a veszélyeztetett személyek meghatározása, a kockázatok jellemzése, valamint a kockázatkezelési intézkedések meghatározása. A munkahely és az ott végzett munkafolyamatok valamennyi aspektusának áttekintése, felmérése abból a szempontból, hogy mi okozhat kárt, kiküszöbölhetők-e a veszélyek és ha nem, akkor meg kell vizsgálni, hogy milyen megelőző vagy védelmi rendszerre van szükség a lehető legkisebb kockázat eléréséhez. A munkáltató kártérítési felelősségnél az „előreláthatósági klauzula” kapcsán a kockázatértékelésnek felértékelődik a jelentősége, e kimentési lehetőségnek objektív ismérveken kell alapulnia, nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkáltató megfelelően tájékozódott-e, ami összefüggésbe hozható a munkavédelmi jellegű kockázatértékelési kötelezettséggel is.

Önmagában a technikai fejlődés nem változtathatja meg sem a munkáltatók sem a munkavállalók hozzáállását és gondolkodásmódját, a technika önmagában nem jelenti az emberi tényezők abszolút kizárását. A munkáltató szempontjából el kell érni a megfelelő munkajogi, munkavédelmi szabályok betartását és nem utolsó sorban a betartatását is.³⁴

³⁰ Országos Munkaügyi és Munkavédelmi Főfelügyelőség.

³¹ <http://osha.europa.eu/fop/hungary/hu/statistics/index.html> (2012. november 25-i letöltés)

³² <http://www.gazdasagradio.hu/cikk/77120/> (2012. november 25-i letöltés)

³³ <http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1> (2012. november 25-i letöltés)

³⁴ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog II.*, Patrocinium, Budapest, 2011., 215.o.

A munkáltató kötelezettsége, hogy biztosítsa az egészséges és biztonságos munkavégzés tárgyi és személyi feltételeit (pl. munkahelyi kockázatértékelés, egyéni védőeszközök meghatározása, biztosítása, munkavédelmi oktatás stb.). A munkavállalót együttműködési kötelezettség terheli a feltételek megteremtésében, így a munkáltató azonnali hatállyal felmondhatja a munkavállaló munkaviszonyát, ha pl. megtagadja a munkavédelmi oktatáson való részvételt,³⁵ emellett a munkavállalónak kötelessége a munkavédelmi szabályok betartása, ennek ellenőrzése a munkáltatót terheli, melyben a munkavállaló szintén köteles együttműködni pl. alkoholszonda megfújásával.³⁶³⁷³⁸

A munkavédelem nem csak a munkahelyi balesetek és egészségkárosodások megelőzésére szorítkozik, szerepe van a munkaeszközök és a munkahelyek megtervezésénél, kialakításánál is. A modern munkavédelem magában foglalja a munkabiztonsági követelményeket és a munkavégzéssel járó egészségi ártalmak feltárását, de ide sorolhatóak a munkavállaló foglalkoztatásának időbeli korlátai és más szociális tényezők is.

A munkavédelmi szabályok betartása és betartatása, illetve az egyéb baleset-megelőzési tevékenységek fontos szerepet játszanak a munkahelyi balesetek csökkentésének elősegítésében. Ausztriában például az AUVA (Általános Balesetbiztosító Intézet) évente 50 millió eurót költ baleset-megelőzésre, mellyel kevesebb mint 10 év alatt a munkabalesetek száma 30%-kal csökkent, emellett az AUVA elnöke rámutatott arra az általánosságban is fontos összefüggésre, hogy minden euróval, amelyet megelőzésre fordítanak, 7 eurót takarítanak meg, amit egyébként betegellátásra, rehabilitációra vagy nyugdíjfizetésre kellene kiadniuk.³⁹

Belgiumban a biztosítóknak szintén fontos szerepe van a munkavédelemben. A biztosítótársaságok többsége megelőzési szolgálatot tart fenn azzal a céllal, hogy segítsék a munkáltatókat a munkabalesetek megelőzéséért folytatott tevékenységükben. A szolgálatok lényeges feladatai közé tartozik a munkáltatók segítése a munkahelyi munkavédelmi program kidolgozásában, gyakorlatbavételében, a munkabalesetek elemzése és a kockázatértékelés.⁴⁰

³⁵ BH 2009, 159.

³⁶ MK 122.

³⁷ A munkáltató az ellenőrzési jogát nem gyakorolhatja visszaélészerűen, ez esetben a munkavállaló megtagadhatja az együttműködést.

³⁸ A munkáltató érdeke, hogy ellenőrizze a munkavállalókat, ugyanis a különböző munkavédelmi szabályok megszegése esetén, pl. a munkavállaló ittas állapotban szenved kárt, súlyosan gondatlan károkozásnak minősül és a biztosítónak visszakövetelési joga keletkezik.

³⁹ http://dokutar.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/munkavedelem/2005/07/0706.pdf 2012. november 25-i letöltés

⁴⁰ NEMESKEY Károly: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2004, 42-43.o.

Magyarországon a preventív szemlélet még igencsak fejletlen, így hasonló eredményes tevékenységekre nemigen találunk példát. A hazai biztosítótársaságok a prevenciót, a munkavédelmi szabályok betartását, betartatását, közvetett módon, a szerződési feltételeikkel, a biztosító helytállási kötelezettségének korlátozásával, bizonyos körülmények fennállása (vagy épp fenn nem állása) esetén kizárásával segítik elő.

3.1. Az Európai Unió szerepe a munkavédelemben

Az Európai Unióban minden 7 percben ketten halnak meg munkahelyi balesetben vagy foglalkozási ártalom miatt, mindez kockázatkezeléssel könnyen megelőzhető vagy legalább csökkenthető lenne.⁴¹

A munkakörnyezet javításának igénye, a munkavállalók egészségének és a foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében, már az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó Római Szerződésben kinyilvánításra került, amelyet később a munkavédelemre vonatkozó irányelvek kiadása követett. A terület szabályozásának, illetve a tagállamok munkavédelmi irányítási rendszereinek lényeges jellemzője az állam, valamint a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveinek ún. tripartit együttműködése, amely munkahelyi szinten a hatóságok megelőzést segítő szerepében, illetve a munkáltatók és munkavállalók szabályozott együttműködésében nyilvánul meg. A munkavédelem irányítása nem csak a terület szabályozását jellemzi, hanem egy stratégiát, amely akcióprogramokon keresztül jut érvényre.⁴²

A munka minőségének és a termelékenységnek javítását célzó 2007-2012 közötti időszakra vonatkozó stratégia a munkahelyi baleseteket 2012-ig átlagosan 25%-kal kívánja csökkenteni az EU tagállamaiban.⁴³

Az Európai Unió szerepe a munkavédelem területén, a munkavédelmi jog tagállamok közötti – irányelvek sora útján megvalósuló – harmonizációjának szorgalmazása, elősegítése alapvető fontosságú, mivel a munkaerő szabad áramlása, mint az Európai Unió egyik fő célja, az európai integráció alappillére, nem valósulhat meg mindaddig, míg a munkavállalónak külföldi munkavállalás előtt szociális biztonsággal és balesetvédelemmel kapcsolatos kérdéseket kell mérlegelnie.

Magyarország a közösséghez való csatlakozási szándékának kinyilvánítása után megtette a szükséges jogharmonizációs lépéseket a felzárkózáshoz. Az Mvt. hatálybalépésével a magyar jogrendszerben is megjelentek a terület legfontosabb

⁴¹ <http://karrier-tanacsok.monster.hu/a-munkahelyen/munkahelyi-ugyek/megelozhető-munkahelyi-balesetek/article.aspx> (2012. november 25-i letöltés)

⁴² NEMESKEY i.m. 11.o.

⁴³ *EU Strategy 2007-2012*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en> (2011. június 19-i letöltés)

európai irányítási alapelvei, melyet a csatlakozásig bezárólag teljes jogharmonizáció követett.

Az egyes országokban a munkavédelem szintje, a törvényi szabályozottság és e szabályok betartásának, betartatásának mértéke befolyásolja az ország versenyképességét is, így a tagállamoknak még inkább érdekében áll e terület minél hatékonyabb fejlesztése.

Munkavédelemhez kapcsolódó rendelkezések elsősorban irányelvek formájában kerülnek elfogadásra. Ilyen irányelv a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló, a magyar szabályozás irányait meghatározó, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve is. Az irányelv megalkotásánál a legfőbb cél a munkavállaló egészségének védelme volt, melyben a munkaidőnek fontos szerepe van. A hosszú munkaidő negatív hatással van a munkavállalók egészségére, a munkavégzés biztonságára és növeli a munkahelyi balesetek veszélyét.⁴⁴

3.2. A Munkavédelem Országos Programja

A modern munkavédelem hazai megteremtésében, a munkavédelmi törvény mellett, alapvető jelentőségű volt a Munkavédelem Országos Programjáról szóló 20/2001. (III. 30.) országgyűlési határozat (továbbiakban: MOP), amely első alkalommal fogalmazott meg hosszabb távú munkavédelmi célokat a kormányzat részére, közreműködésre szólította fel a munkáltatókat, a munkavállalókat, a társadalmi szervezeteket és az állampolgárokat.⁴⁵ Hazánkban azóta sincs frissebb, jelenleg hatályos nemzeti politikája a munkavédelem területén.

A MOP általános célja a munkavédelmi feladatok megoldása és a problémák megelőzése. A rendszerváltás utáni gazdasági és társadalmi változások szükségsszerűvé tették a munkavédelem tartalmának újszerű megfogalmazását, emellett a szemléletváltást hazánk uniós csatlakozásának közeledte is elősegítette. A termékek és szolgáltatások versenyképessége, valamint a munkaerő szabad áramlása miatt szükségessé vált a munkavédelem fogalmának és tartalmának újragondolása. A modern munkavédelem a munkakörnyezet humanizálását és az emberi tényezők messzemenő figyelembevételét igényli, nem csupán a közvetlen munkahelyi egészségkárosodások megelőzését. A munkavédelem kiemelt területe közé tartozik a munkahelyek kialakítása és állapota, a munkaeszközök milyensége, a veszélyes anyagok és készítmények használatának módja, a munkaszervezés és a munkaidő kérdései, a kiemelt csoportok (várandós nők, fiatalok, megváltozott munkaképességűek) védelme, valamint a munkavédelmi szervezet működése, amely beépül a munkáltató irányítási rendszerébe. A főbb stratégiai irányvonalak szerint

⁴⁴ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.*, Patrocinium, Budapest, 2012, 123.o.

⁴⁵ <http://www.hrportal.hu/hr/raerositenek-a-munkavedelmi-politikara-jovore-20081029.html> (2012. november 25-i letöltés)

gondoskodni kell arról, hogy a munkavégzés rövid és hosszú távú kockázatai ne haladják meg a társadalmilag elfogadható szintet, ehhez az állami irányítás rendszerével is elő kell segíteni a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeinek megteremtését. A stratégiai cél eléréséhez az is szükséges, hogy a meglévő kedvezőtlen munkakörülmények megszűnjenek, illetve azok hatásai mérséklődjenek. Lényeges előrelépésnek tekinthető, hogy a program kimondja: a munkáltatónak gazdaságilag közvetlenebb módon érdekeltté kell válnia a munkavédelemben. Ennek érdekében is szükség van egy elkülönült baleset-biztosítási ágazat létrehozására, ezen belül egy olyan differenciált járulékrendszert kell kialakítani, amelyben megfelelő kockázati besorolás alapján a befizetések arányosak a munkavégzés kockázataival, és függenek a bekövetkezett munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések alakulásától. Ennek kialakítása időről-időre felmerül, de mindmáig nem valósult meg.

A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében hosszabb távú feladatokat is meghatároz a program. Emellett fontosnak tartja a foglalkozási rehabilitáció komplex és hatékony gyakorlatának kialakítását annak érdekében, hogy a munkavállalók megmaradt munkaképessége hasznosítható legyen.

4. Munkajogi kárfelelősség

A munkajogi kártérítési felelősség alakulása fontos szerepet játszik a munkáltatók preventív szemléletének alakulásában. Az új Mt. által bevezetett szigorúbb szabályozás, az új elemek, így például különösen az előreláthatósági klauzula, mely a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségénél is megjelenik⁴⁶, elvileg preventívebb munka- és foglalkoztatási kultúrát ösztönözhet. Az előreláthatósági klauzulának köszönhetően, mivel ez a rendhagyó kockázatok feltárására, kiszűrésére ösztönzi a feleket, csökkenhet a károkozás veszélye is.⁴⁷

4.1. A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltatói kártérítési felelősség rendszere szerkezetileg a polgári jogi kártérítési felelősséggel azonos, nem tekinthető önálló felelősségi rendszernek, azzal a különbséggel, hogy objektív, vagyis vétkességre tekintet nélkül fennáll.^{48 49} A munkáltatói felelősség szigorú elvi alapjait vissza lehet vezetni a munkavállalók

⁴⁶ Mt. 167. § (1) és 179. § (4)

⁴⁷ Bővebben: KUN Attila: *Az előreláthatósági szabály – új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében*, LEX-HR Munkajog, 2012 júl-aug. szám.

⁴⁸ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog II.*, Patrocinium, Budapest, 2011., 71.o.

⁴⁹ Az objektív felelősség igénye Magyarországon először a vasutak kapcsán alakult ki, a vasúttal, mint újszerű közlekedési eszközzel járó fokozott balesetveszély és az utasok és áruk rohamos növekedése indokoltá tette a vétkességi elvtől elszakadó felelősségtelepítést.

irányában fennálló gondoskodási kötelezettségre.⁵⁰ A munkavégzésnek, jellegénél fogva mindenkor van valamiféle kockázata⁵¹, a jogviszony önállótlan, alá-fölérendelt mivoltából adódóan, e veszélyeket a munkáltatónak kellene viselnie.

A polgári jogi felelősség rendszerében 2 fajta kártérítési, kárfelelősségi jogviszony létezik: a szerződésszegési (kontraktuális) és a szerződésen kívüli (deliktualis). A munkáltatói felelősség a kontraktuális felelősségi alakzat körébe sorolható, mivel itt a felek között fennáll egy szerződéses kapcsolat, melyet az egyik fél a másik félnek ezzel kárt okozva valamilyen módon megszeg.

Hasonlóan a munkavállalói kárfelelősséghez, korábban a munkáltató kártérítési felelősségének szabályozásában is a polgári jogi felelősség-típus dominált. Eszerint a munkáltató szubjektív, vétkességi alapon volt felelősségre vonható és csak néhány kivételes esetben objektív, tárgyi alapon. A 20. század elejétől – a társadalombiztosítási ellátások megjelenésével – a felelősségi alakzat enyhült: csak szándékos vagy súlyos („minősített”) gondatlanság esetén felelt a munkáltató. A szocialista időszak első felében ezen a rendszeren alapjaiban nem változtattak. 1964-től azonban megjelent a munkáltató – előzőeknél sokkal szigorúbb – tárgyi felelőssége. Ez a szigorú alakzat vonatkozott a munkavállalót ért üzemi balesetekre és a foglalkozásból eredő megbetegedésekre, egyéb megbetegedések esetén az enyhébb vétkességi felelősség volt irányadó. Tehát a munkáltatói felelősség fő szabályát a tárgyi alapú felelősség képezte: a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért teljes mértékben, vétkességre tekintet nélkül felelős, ez a felelősség személyt és vagyont érő károkra egyaránt kiterjedt. Ez az objektív, tárgyi alapú felelősségi formula elsősorban abban különbözik a korábban irányadó szubjektív felelősségtől, hogy a felelősség megállapításához a vétkesség bizonyítása nem szükséges, ami azt az alapvető célt szolgálja, hogy a károsult megfelelő kielégítést kapjon.⁵²

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: 1992-es Mt.) is ezt az elvet követte. Az objektív felelősség alapján, ha a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben kár éri, az a megdönthető vélelem áll fenn, hogy ezt a munkáltató okozta működési körében. A munkáltatónak, ha mentesülni akar a kárfelelősség alól, azt kell megcáfolnia, hogy a munkaviszonnyal összefüggő káreset a munkáltató tevékenységével okozati kapcsolatban állt. E vélelem gyökereit a polgári jog kárfelelősségi rendszerében találhatjuk meg, abból a korból, amikor a munkajog e területből még nem vált ki.⁵³ Ezt a munkáltatói felelősségi formát egyesek a Ptk.-beli veszélyes üzemhez hasonlítják:⁵⁴ „Aki fokozott veszéllyel járó

⁵⁰ GYULAVÁRI i.m. 374.o.

⁵¹ Ld.: „szakmai kockázat”

⁵² KARDKOVÁCS i.m. 258.o.

⁵³ HAJDÚ József–KUN Attila: *Munkajog II.*, Patrocinium, Budapest, 2011., 71.o.

⁵⁴ MÁDL Ferenc: *A deliktualis felelősség a társadalom és a jog fejlődésének történetében*, Bp, Akadémiai Kiadó, 1964, 418.o.: „Az egyes üzemek, a veszéllyel járó tevékenységet folytató

tevékenységet folytat, köteles az ebből eredő kárt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt olyan elháríthatatlan ok idézte elő, amely a fokozott veszéllyel járó tevékenység körén kívül esik.”⁵⁵ Ez a felelősség az úgynevezett különleges védekezés elmulasztásán alapul. A kárt csak annyiban nem kell megtéríteni, amennyiben azt a károsult felróható magatartása idézte elő.

Az 1992-es Mt.⁵⁶ alapján a munkáltató az objektív felelősség alól csak abban az esetben mentesült, ha bizonyította, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy pedig kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Tehát a munkáltató objektív felelősségen alapuló rendszere csak abban az esetben alkalmazható, ha a kár megelőzése objektíve lehetséges, tekintettel arra, hogy a jogintézmény szabályozásának egyik alapja az, hogy a kárt a munkáltató lehetőségei igénybevételével elkerülhette volna. Mindkét mentesülési tényállás azt a vélelmet cáfolja, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kár a munkáltató tevékenységével is okozati kapcsolatban áll. A munkáltató működési körébe, a bírói gyakorlat kiterjesztő értelmezése alapján, olyan esetek is beletartoznak, amelyek alakítására, elhárítására a munkáltatónak nem volt befolyása, így lehetősége sem.⁵⁷ Így ez a kimentési ok csak ritkán adott lehetőséget a felelősség alóli mentesülésre, emellett a prevenció elve is háttérbe szorult, hiszen olyan károkért is felelőssé vált a munkáltató, amik megfelelő megelőző intézkedésekkel sem lettek volna elháríthatók.

Az új Mt. rendelkezései némiképp enyhítenek a munkáltató kártérítési felelősségén. Eszerint is teljes anyagi felelősséggel tartozik a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkért, ami magába foglalja a személyt érő sérülésből vagy halálból eredő károkat, azok elhárításával összefüggő indokolt költségeket és egyéb vagyoni (pl. dologi) és nem vagyoni károkat. Azonban a kimentési okok némiképpen változnak. Az új Mt. 166. § (2) szerint „a munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy 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”. Míg korábban a működési kör volt meghatározva, mint egy igen tág fogalom, ami lényegében a munkavállaló minden munkavégzéssel összefüggő tevékenységét lefedi, az új Mt. rendelkezései alapján egy annál jóval szűkebb, ellenőrzési körre korlátozódott. Az ellenőrzési kör kifejezés némiképp magában foglalhatja azt is, hogy a munkáltató ráhatására, ellenőrzése, felügyelete mellett, utasításai alapján történt a munkavégzés, lehetősége és egyben kötelezettsége is lett volna a károk megelőzése érdekében a szükséges intézkedések

természetes vagy jogi személyek tárgyi felelősségére vonatkozó törvények mindenütt utalnak a biztosításra.” Ez összefüggésben van a polgári jog reparatív funkciójával, mivel a biztosító általában lényegesen jobb teljesítési képességgel rendelkezik, mint a károkozó.

⁵⁵ Ptk. 345.§ (1)

⁵⁶ A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 174.§

⁵⁷ Például, ha a kár a munkáltató ellenőrzése alatt álló területen kívül következik be, ennek ellenére beleesik a működési körbe.

megtétel. Így a munkáltatói felelősség míg látszólag szűkebb lett, részben fel is erősödött.

A korábbi szabályozáshoz képest új elemként került az Mt. felelősségi rendszerébe az előreláthatósági klauzula, mely szerint a “munkáltatónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható”⁵⁸, azonban ez a munkáltató felelősségét csak szűk körben korlátozza.⁵⁹

A munkáltató kártérítési felelőssége egyre jobban közelít a polgári jogi kártérítéshez, így kár esetére jó megoldás lehet egy polgári jogi intézménnyel (pl. felelősségbiztosítás) biztosítékot kötni, ami biztosítja, hogy a munkavállaló esetleges előre nem látható kára bekövetkezésekor a követelése teljesítésre kerüljön.

Baleset, betegség, vagy egyéb kár esetén a fő szabály szerint a munkáltató kártérítési felelősségéhez szükséges, hogy a munkavállalót baleset, foglalkozási vagy más betegség, egyéb hátrány érje és ez a baleset összefüggésben legyen a munkaviszonnyal, a balesettel összefüggésben a munkavállalónak kára keletkezzen és a felelősség alól a munkáltató ne mentse ki magát.

Az Mt. a munkáltatói károkozás esetei közül három formát különít el: a munkavállaló dolgaiban bekövetkezett károkozást, az egészségsérelmet és az egyéb munkáltatói károkozást. Fontos, hogy nem minden hátrány jogellenes, nem mindegyik okoz kárt. A balesettől, foglalkozási vagy egyéb betegségtől meg kell különböztetni az annak folytán bekövetkezett károsodást. Nem minden baleset vagy betegség jár együtt szükségképpen kárral.

A munkáltatói felelősség szempontjából különösen fontos volt az a fejlemény, hogy a nem vagyoni kártérítés szerepe és jelentősége a kártérítési jogban az évek során felértékelődött. Nemcsak az élet, egészség, testi épség sérelme esetén állapítható meg nem vagyoni kártérítés, hanem minden olyan esetben is, amikor a munkaviszony keretében valamilyen személyiségi joga sérül a munkavállalónak.⁶⁰ Ez a változás jelentős hatást gyakorolt a munkavállalók által benyújtott kártérítési igények mértékére is, egyre többen kérik kárukkal összefüggésben a nem vagyoni káruk megtérítését is.⁶¹ Így a munkáltatóknak egyre inkább érdekükben áll a károk megelőzése, azonban kevesen vannak, akik valóban belátják, hogy gazdaságilag is megéri a ráfordítást.

A munkáltató felelőssége mögött legtöbbször megállapítható valamely szabályszegés, illetve mulasztás, tehát a munkáltató vétkes magatartása. Ennek

⁵⁸ 2012. évi I. tv. 167.§ (1)

⁵⁹ KARDKOVÁCS i.m. 266.o.

⁶⁰ 34/1992 (VI.1.) AB határozat

⁶¹ HALÁSZ i.m. 146.o.

ellenére a munkavállaló reparációs igényének biztosítása érdekében indokolt a vétkességre tekintet nélküli, objektív felelősségi alakzat, mivel a munkavállaló számára sokszor áttekinthetetlen, meghatározhatatlan, hogy a munkáltató képviselőjében ki és milyen szabályt segett, így ennek bizonyítása nem várható el a kárt szenvedett munkavállalótól.⁶² Ezzel a szabályozással munkavállaló az igényérvényesítés során lényegesen kedvezőbb helyzetbe kerül.

Összességében kimutatható, hogy az új Mt. által bevezetett változásokkal a munkáltatónak még inkább érdekében áll a kockázatok csökkentése, a munkahelyi balesetek megelőzése. E kockázatok csökkentésének egyik lehetséges módja a biztosítás.

4.2. A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkajogi felelősség mind történeti, mind dogmatikai értelemben az általános polgári jogi felelősségből származtatható. Szembetűnő ez a munkavállaló felelősségénél is, amely mint általában fogalmilag a felelősség, kétféle lehet: személyfelelősség és vagyon-, illetve kárfelelősség. A foglalkoztatási jogviszonyban a személyfelelősség a fegyelmi felelősség formájában jelentkezik. Ez mind céljában, mind jellegében eltér a munkavállalói felelősség súlypontját alkotó, témánk szempontjából releváns kárfelelősségtől.

A munkavállalói kárfelelősség súlyának megfelelően nyer részletes kifejtést az Mt.-ben. A civiljogi alapokon felépülő szabályozásnak megvan a maga munkajogi sajátossága. Az egymással mindenkor függelmi viszonyban álló alanyok közül a nyilvánvalóan kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállaló érdekeit preferálva kerülnek kialakításra az ehhez kapcsolódó jogintézmények, eltérve ezzel a polgári jogi elvektől.⁶³ Ez az eltérés leginkább az 1992-es Mt.-ben figyelhető meg, az új Mt. éppúgy mint a munkáltatóiban, a munkavállalói kárfelelősségben is változásokat hozott.⁶⁴

Az Mt. munkavállaló kárfelelősségére vonatkozó szabályai csak a munkaviszony keretében okozott kár megtérítése tekintetében irányadóak. A munkaviszonyt megelőzően vagy annak megszűnését követően okozott kárért a (leendő vagy volt) munkavállaló a polgári jog szabályai szerint felel.⁶⁵

⁶² KARDKOVÁCS i.m. 258.o.

⁶³ ASZTALOS László: *A polgári jogi szankció*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1966, 370.o.: „A felelősségi kártérítésnél, ha egyszer a felelősség megállapítást nyert, akkor a lehető teljes reparációra törekvéssel állunk szemben. Jogpolitikai szempontból azonban csökkenthetik a teljes reparáció mértékét. E vonatkozásban nézetem szerint különbséget kell tenni a felelősséget csökkentő és a reparációt csökkentő tényezők között.”

⁶⁴ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog II.*, Patrocinium, Budapest, 2011, 50.o.

⁶⁵ KARDKOVÁCS i.m. 284.o.

Az munkavállalói felelősségi formula az 1992-es Mt. alapján a következő: „A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért felelősséggel tartozik”.⁶⁶ A munkavállaló felelőssége csak abban az esetben állapítható meg, ha a törvényben meghatározott feltételek egyidejűleg állnak fenn.

A munkavállaló kártérítési felelőssége főszabály szerint szubjektív, tehát vétkességre tekintettel áll fenn, azonban vannak kivételes esetek, amikor vétkességre tekintet nélküli, objektív felelősséggel találkozunk. Ezekben a speciális esetekben a törvény a munkáltatót fokozottabb védelemben részesíti. Az objektív alapú felelősség főbb típusai az általános megőrzési felelősség, a pénztárosok, pénz- és értékkezelők őrzési felelőssége és a leltárfelelősség. E felelősségi formák elvi alapjai azonosak, de a rájuk vonatkozó szabályok az átvétel és az őrizet eltérő körülményei mentén differenciálódnak.

A továbbiakban csak a munkavállaló általános kártérítési felelősségével, annak változásaival foglalkozunk.

A vétkességen alapuló, általános felelősségi alakzat megállapításának négy feltétele van, melyek fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania. Ezek a feltételek a munkavállaló kötelezettségszegése, a munkavállaló vétkessége, a kár bekövetkezése, a munkavállaló magatartása és a bekövetkezett kár közötti okozati összefüggés, melyet objektív ismérvek alapján kell megállapítani. A munkavállaló kártérítési felelősségét bármely kötelezettségszegés megalapozhatja, lehet tevőleges magatartás, de megvalósulhat mulasztással is, mely esetben azt kell vizsgálni, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató utasítása az adott tevékenység ellátásához előírta-e azt a magatartást, amelyet a munkavállaló elmulasztott.⁶⁷

Tehát az 1992-es Mt. alapján a munkavállaló felelősségének feltételei, hogy a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben a munkavállaló vétkesen kötelezettségszegést valósítson meg, amivel összefüggésben kár keletkezik. A vétkesség foka kihat a megtérítendő kárra. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló átlagkeresetének 50%-ig terjedhet, amit munkaszerződés másfél, kollektív szerződés pedig 6 havi összegré emelhet. Szándékos károkozás esetén azonban teljes anyagi kártérítéssel tartozik.⁶⁸

Az új Mt. alapján „a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható”. Az “adott helyzetben általában elvárható” kifejezés a vétkesség helyett inkább a felróhatóság fogalmaként értelmezhető, ami szintén

⁶⁶ Mt. 166.§(1).

⁶⁷ KARDKOVÁCS i.m. 286.o.

⁶⁸ Mt. 167-168.§

mutatja a munkajogi szabályozás közelítését a polgári joghoz, annak fogalmaihoz, jogi megoldásaihoz. A szoros kapcsolat a munkajog és a polgári jog között az új Mt. 179. § (5) bekezdésben figyelhető meg, ami kifejezetten kimondja, hogy az Mt. vonatkozó rendelkezésein túl “a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni”.

A felróhatóság és a vétkesség közötti legfőbb különbség, hogy a felróhatóság alapvetően polgári jogi kategória, objektív, melynek mércéje az általában elvárhatóság, így a munkavállaló kártérítési felelőssége jelentősen szigorodik. Ezzel szemben a vétkesség, leginkább a büntetőjogban elterjedt, egy szubjektív kategória, amely azt vizsgálja, hogy a károkozás szándékosan vagy gondatlanul történt-e.

A korlátozott kártérítés alapja a korábbi szabályozástól eltérően, munkavállaló átlagkeresete helyett, a távolléti díj lett. A kártérítés mértékében jelentős emelkedés figyelhető meg. Míg eddig a munkavállaló maximum 1,5 havi, munkaszerződés alapján 3 havi, kollektív szerződés alapján maximum 6 havi átlagkeresetének összegét érhetette el, az új Mt. alapján 4 havi távolléti díj, ami kollektív szerződés alapján akár a 8 havi távolléti díjnak megfelelő összeget is elérheti. Az 1992-es Mt. alapján csak a szándékosan, míg az új Mt. alapján már a szándékos és a súlyos gondatlansággal okozott kárért is teljes kártérítéssel tartozik. Szándékos károkozásnak minősül, ha a munkavállaló előre látja cselekményének károsító következményeit és azokat kívánja, vagy azokba belenyugszik.⁶⁹ Szándékos károkozás esetén általában nincs helye a kártérítés alóli mentesülésnek, sem a munkáltató vétkes közrehatása, sem méltányosság alapján.

A munkavállalónak “nem kell megtérítenie azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.”⁷⁰ A munkáltató felelősségénél már említett előreláthatósági klauzulának a munkavállaló felelősségénél is fontos szerepe van. Az előreláthatóság hiánya a munkavállalót általában akkor mentesíti a kártérítés alól, ha olyan következménye van a magatartásának, amelyet az általános felfogás és az ésszerűen gondolkodó személy gondos eljárása mellett sem láthatott előre. E körben felértékelődik a munkáltató preventív igényű tájékoztatási kötelezettsége, mivel a munkavállaló részéről történő előreláthatóságot alapjaiban befolyásolja, hogy a munkájának következményeiről milyen ismeretekkel rendelkezik.⁷¹ A “kioktatás” ezáltal egyfajta “kártelépítési” funkcióval is bírhat.⁷²

⁶⁹ A közvetlen szándékkal okozott kár gyakran bűncselekményt is megvalósít, így az ebből eredő kárát a munkáltató adott esetben büntetőeljárás keretében is érvényesítheti.

⁷⁰ Új Mt. 179.§ (4)

⁷¹ KARDKOVÁCS i.m. 291-292.o.

⁷² KUN Attila: Az előreláthatósági szabály – új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében, LEX-HR Munkajog, 2012 júl-aug. szám.

Egy másik lehetőség a munkavállalói biztosíték kikötése. Szintén a felelősségi szabályokkal kapcsolatos új rendelkezés, hogy a munkáltató biztosítékot köthet ki a munkaszerződésben olyan munkakörök esetén, ahol a dolgozó egy munkatársától, vagy harmadik személytől pénzt, vagy más értéket vesz át munkája során. Ebben az esetben a munkaviszony létesítésének feltételeként a leendő dolgozó egy havi alapbérének megfelelő összeget ad át a munkáltatónak, aki azt köteles elkülönítve kezelni. A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.⁷³ Erre azonban csak szűk körben van lehetőség, így megfontolandó egy mindenki számára elérhető intézmény, mely védi a munkáltatót az esetlegesen meg nem térülő károktól. Egy jelentősebb mértékű kár megtérítése komoly anyagi gondokat okozhat a munkavállalónak, egyes esetekben a kár olyan mértékű is lehet, melynek megtérítésére nem képes. A felelősségbiztosítás jó megoldás lehet, ennek köszönhetően a munkáltató egyszerűen és gyorsan hozzájuthat az őt megillető kártérítéshez.

5. Biztosítás

A nyugat-európai országok munkavédelmi hagyományai a 19. század második felére datálhatók. Az ipartörvények már tartalmaztak rendelkezéseket a munkavállalók védelmére is, a 20. század elején pedig fokozatosan kiépültek a szociális biztonság és gondoskodás sajátos, törvényes alapon álló, kötelező, intézményesített ("társadalmasított") egészség, illetve balesetbiztosító intézményei is.⁷⁴

A káresemények miatt bekövetkező veszteségek súlyosan terhelik a gazdaságot, ugyanakkor a megelőzés költségei is terhet jelentenek a munkáltatók számára. Lényeges, hogy a munkáltatók gazdasági szempontból is érezzék a megelőzés fontosságát, amiben nagy szerepe van a baleset- és megbiztosító intézményeknek.⁷⁵ Az EUROSTAT munkahelyi balesetek szocio-ökonómiai költségeire vonatkozó jelentése szerint, az egyes munkahelyi balesetek költségeinek kockázata jelentősen meghaladja a prevenció költségeit.⁷⁶

A munkáltatói felelősség mellé vagy annak helyébe léphet a biztosítás.

⁷³ Mt. 189. § (5)

⁷⁴ NEMESKEY i.m. 13.o.

⁷⁵ Uo. 24.o.

⁷⁶ *Statistical Analysis of Socio-economic Costs of Accidents at Work in the European Union*, EUROSTAT, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-006/EN/KS-CC-04-006-EN.PDF (2011. június 19-i letöltés)

„A biztosítás gondolatának alapja az önfenntartási ösztön, az emberben élő az a törekvés, hogy a mindennapi élet számtalan veszélyei ellen maga és javai számára biztonságot szerezzen.”⁷⁷

Általános szempontból a megelőzés, egyedi szempontból a jóvátétel lép előtérbe. Fontos, hogy a tág értelemben vett munkavédelemben közreműködő minden szervezet mindkét szempontra figyelemmel legyen, így például a biztosító a megelőzés szempontjára is. A megelőzés elve arra irányul, hogy az elkövetett szabálytalanságot, hibát szankcionálja, tekintet nélkül annak következményeire, a jóvátétel elve pedig arra, hogy az elszenvedett hátrány megtérüljön, tekintet nélkül a hátrányt okozó szabálytalanság körülményeire és súlyosságára. Annak ellenére, hogy e két szempont némiképp ellentmondásosnak tűnik, mégis egymást kiegészítve érvényesülhet.

A biztosítási jog gyökerei egészen az ókori kereskedelmi világhoz nyúlnak vissza. A tengeri kereskedelmi jog a biztosítás sajátos megnyilvánulási formájának tekinthető. A hitelező az adóstól a tengeri szállítás kockázatát átvállalta, majd kármentesség esetén viszonylag magas kamattal visszakövetelte, viszont ha a szállítmány szerencsétlenül járt, a hitelező semmit sem követelhetett. A szerződéssel létrejövő, jövedelmező céllal, kereskedelmi alapon művelt biztosítás kezdetei a 14. században a Földközi-tenger mentén voltak fellelhetők. A szövetkezeti gondolatra épülő egymást segítő kezdeményezések az észak-európai térségben alakultak ki. Alapgondolata az egymás kölcsönös megsegítése volt váratlan, elsősorban gyakori veszélyt jelentő elemi károk bekövetkezése esetére. A szolidaritáson alapuló, szociális indíttatású kezdeményezésekkel már a korai középkorban, illetve korábban a gilde-k és a céhek keretei között is találkozunk, melyek többsége területi vagy foglalkozási alapon szerveződött tűz, haláleset, baleset stb. események bekövetkezésére. A biztosítás és a biztosítási jog önálló gazdasági üzletággá való fejlődése a II. világháború után indult meg. A kiterjedt és nemzetközivé vált üzleti kapcsolatok a biztosítási tevékenység jogi dimenziói számára is új távlatokat nyitottak meg.⁷⁸

A kártérítési felelősség, illetve a kártérítés mértékének szempontjából fontos kérdés a társadalombiztosítás. Az Mt. 172. § a) pontja szerint “a kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni a társadalombiztosítás vagy az önkéntes biztosító pénztár által nyújtott ellátást.”⁷⁹ Tehát a munkáltató ténylegesen mentesül azon károk megtérítése alól, amiket fedez a biztosító, így attól függően milyen biztosítási

⁷⁷ TÚRY Sándor Kornél: *A felelősségbiztosítás (szavatossági biztosítás)*, Pallas részvénytársaság nyomdája, Budapest, 1923, 1.o.

⁷⁸ ÉBLI Györgyné: *A biztosítás jogi és gazdaságtani alapjai*, PPKE JÁK, Budapest, 1998, 13.o.

⁷⁹ Az ipari üzemek kártérítési felelősségéről szóló 1871. évi német törvény (“Reichshaftpflichtgesetz”) már tartalmazott hasonló rendelkezést, mintegy közvetve felhívva a figyelmet a biztosítás lehetőségére e törvény (4) bekezdése az üzemi alkalmazottnak baleset ellen történt biztosítása esetére megengedte a károsultnak járó összegbe annak az összegnek a beszámítását, amelyet a balesetbiztosító társaság fizetett.

konstrukcióval rendelkezik, akár a teljes kár megtérítése is áthárulhat a biztosítóra.⁸⁰ A biztosító által kifizetett összeg csak kártérítést csökkentő tételként hat, a munkáltató kártérítési felelősségét nem zárja ki.⁸¹ A társadalombiztosító csak szigorú feltételek mellett, és általában csak a kárnak egy részét téríti meg, emellett a társadalombiztosítási jog sem tekint el a felelősség érvényesítésétől: ha a munkáltató felelőssége megállapítható, akkor minden esetben visszakövetelik az ellátás teljes költségét és a baleseti táppénzt.⁸²⁸³ A munkáltató számára létkérdés, hogy minden olyan kockázatot kiküszöböljön, ami pénzügyi, üzleti veszteséget okozhat, így előtérbe kerülhet a magánbiztosítás, melynek segítségével e kockázatokat minimalizálhatja.

5.1. Az állami fellépés szükségessége

A 20. századtól az európai országokban az állam egyre nagyobb szerepet játszik a védelmi rendszerek kiépítésében. Az állami fellépés általában az alábbi négy tényezővel indokolható: a piac kudarcával, a paternalizmussal, a redisztribúció szükségességével és az adminisztratív hatékonyság követelményeivel.⁸⁴

„Ahhoz, hogy az egyéni reprodukciós folyamat zavarait hatékonyan lehessen elhárítani, szélesebb alapokra kell helyezni a védelmet nyújtó rendszert.”⁸⁵

A tőkés piac egyén- és társadalomkárosító hatásai az állam egyre szélesebb körű beavatkozását váltották ki. Az első időszakban (16-18. század) a szegénység kordában tartására korlátozódott a szerepe, majd a 18. században kezdte az állami szociálpolitika a piaci mechanizmusok következményeinek az enyhítését fokozatosan megvalósítani. Alapeszközeként a leginkább piaci logikával működő biztosítást tették. Előbb a betegségi, az öregségi és a baleseti biztosítások jöttek létre. A munkásbiztosítás fokozatosan alakult át általános társadalombiztosítássá.

5.1.1. Társadalombiztosítás

A munkáltató munkabaleset miatti munkajogi, illetve polgári jogi felelőssége részben áthárul a társadalombiztosítóra.

⁸⁰ Ez a szabály a káronszerzés tilalmát juttatja érvényre. Pl. BH 2002.77.

⁸¹ BH 2001.246.

⁸² A kötelező egészségbiztosítási ellátásról szóló 1997. évi LXXXIII. tv. 67-68.§

⁸³ Míg a biztosítótársaságok számára a visszkereseti („regressz”) jog csupán jogi lehetőség, a tb. számára jogszabályi kötelezettség.

⁸⁴ Ld.: JARED M. DIAMOND: *Collapse: How Societies Choose to Fail or Succeed*, Viking Press, United States, 2005.

⁸⁵ CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.*, UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest, 2003, 19.o.

Az ember szociális természetéből fakadóan már az első társadalmi közösségekben kialakult a rászorulókról való gondoskodás valamilyen formája, amely erkölcsi kötelezettségként keletkezett. Az ókori államokban már állami szervezéssel is léteztek intézményes formái a szociális gondoskodásnak, nemcsak erkölcsi indíttatásból, hanem azon racionális megfontolásból, hogy az egész közösség számára előnyös, ha tagjait minél rövidebb idő alatt átsegíti a keresőképtelen időszakon és minél kevesebb tagja tartozik az elesettek, támogatásra szoruló körébe.

⁸⁶

A társadalombiztosítás (továbbiakban: tb.) történetileg alapvetően az önkéntesen létrehozott segélypénztárakból alakult ki. Magyarországon a munkahelyhez kapcsolódó szociális ellátások legkorábban a bányászatban alakultak ki. A 15-16. században megerősödtek a bányatársulások, amik munkáltatói és munkavállalói önkéntes kezdeményezésre létesültek. A társulások támogatást nyújtottak betegség, keresőképtelenség esetén is. Az önkéntes szerveződések az állami beavatkozás hatására háttérbe szorultak.

A társadalom tagjai egészségének megóvásához jelentős egyéni és közösségi érdekek fűződnek. Ennek megvalósulása jelenleg nagyrészt a munkajogra és a munkavédelmi jogi szabályozásra, valamint a társadalombiztosítás rendszerét szabályzó szociális jogra hárul.⁸⁷

A társadalombiztosítási alapelv a biztosításban való kötelező részvétel. A társadalombiztosítási és az annak alapjául szolgáló jogviszony szoros kapcsolatban állnak egymással, együttesen jönnek létre, az alapjául szolgáló jogviszonyhoz a törvény erejénél fogva csatlakozik a biztosítási jogviszony.⁸⁸ A hárompólusú, asszimetrikus társadalombiztosítási jogviszonyban a munkavállalói jogviszony keretében a kedvezményezettek rendszerint jóval nagyobb előnyökhöz jutnak a saját közvetlen ellenszolgáltatásuknál.⁸⁹ A társadalombiztosítási szerv csak akkor téríti meg a baleset miatt bekövetkezett kárt, ha a vállalat teljesítette a kötelezettségét és a tb. jogviszony keretében megteremtette a jogszabályban előírt biztonságos termelési feltételeket. Ezen feltételek mellett vállalja a biztosítást a tb., illetve állapítja meg a járulék mértékét. Ha a munkáltató nem tartotta be a jogszabály által megszabott feltételeket a tb. visszakövetelheti ennek a kárnak a megtérítését.⁹⁰ A munkáltató érdeke (elvileg), hogy betartsa a munkavédelmi előírásokat, amik a baleset megelőzéséhez, a legkisebb kockázat eléréséhez szükségesek, hiszen ha ennek nem

⁸⁶ FABÓK – PRUGBERGER i.m. 15.o.

⁸⁷ EMBER Alex: *Az üzemi baleset hazai jogi szabályozása és átalakításának szükségessége*, Szeged, 2010, 30.o.

⁸⁸ MOLNÁRNÉ DR. BALOGH Márta: *Társadalombiztosítási jog*, Novissima kiadó, Budapest, 2008., 8-9.o.

⁸⁹ CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.*, UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest, 2003., 100.o.

⁹⁰ NAGY László: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1964., 52.o.

tesz eleget, a kárt maga köteles viselni. A társadalombiztosítási szerv visszakövetelési joga még inkább elősegíti a prevenciót (vagy, negatív hatásként a balesetek eltitkolását). Ezzel szemben Nagy László szerint a társadalombiztosítási szerv megtérítési igénye csak másodlagosan szolgálja a prevenciót, elsődleges indoka és célja a reparáció, ugyanis ő azon a véleményen van, hogy ez egy valóságos kártérítési igény, a társadalombiztosítás költségvetését ért tényleges veszteség jóvátétele.

5.2. Magánbiztosítás

A társadalombiztosítási szerv csak szigorú feltételek mellett téríti meg a keletkezett kárt, és annak is csak egy bizonyos részét. Mivel a kár egyes esetekben olyan méretű is lehet, melynek meg nem térülése esetén akár a munkáltató működése is veszélybe kerülhet, így fontos szerephez juthatnak a magánbiztosító intézmények, melyek segítségével a munkáltató biztosítja a károk megtérülését, megkímélve magát a hosszas, bizonytalan helyzetektől, pereskedéstől. A biztosítási díj egy minimális anyagi ráfordítást jelent a munkáltató részéről, ami hosszú távon megtérül.

Már az ókorban fellelhetőek átmeneti anyagi nehézségek áthidalására létrejött önkéntes segélyegyesületek, illetve alapítványok. Az első önkéntes betegsegélyező, nyugdíj és rokkantsági pénztárakat a szakszervezetek hozták létre.

Annak ellenére, hogy az elmúlt években a munkahelyi balesetek gyakoriságát tekintve a statisztikai adatok javulást mutatnak, mégis egyre több munkáltató köt felelősségbiztosítást.

5.2.1. Felelősségbiztosítás

A károsító hatások jóvátételének hagyományos jogi eszközei, elsősorban a polgári jogi kártérítés intézménye, már nem alkalmas a társadalmi méretű megelőző, preventív feladatok ellátására, de nem képes szolgálni a reparációs, kártelepítő feladatokat sem. A károkozók helytállás képességének korlátozottsága szemben áll a károkozás rendkívülivé válható méreteivel, az előidézett károk nagyságrendjével.⁹¹ A fejlődés a kártérítési felelősség anyagi háttérének megteremtése céljából a potenciális károkozók pénzalapképzését, az intézményes biztosítás egyik lehetséges formáját a felelősségbiztosítást hívta életre.⁹²

⁹¹ Ez leginkább a munkavállalók esetében érvényesül, mivel kártérítési felelősségük korlátozottsága miatt gyakran nem is kell a teljes kárt megtéríteniük, hiszen a kár egyes esetekben olyan méretű is lehet, melynek megtérítésére nem is lennének képesek.

⁹² NOVOTNI Zoltán: *A felelősségbiztosítási jogviszony alapkérdései a magyar jogban*, Kandidátusi értekezés, Miskolc, 1981.

A felelősségbiztosítás első megjelenési formája a biztosítás legősibb nemével, a tengeri biztosítással áll szoros kapcsolatban. A tengeri biztosítás körében a fuvarozással járó veszélyeken felül már kezdettől fogva kiterjesztették a biztosítást arra a kárra is, ami a biztosítottat annak folytán éri, hogy hajóütközés esetében harmadik személyeknek kárt okoz. Önállóan először akkor jelent meg, amikor a „Reichshaftpflichtgesetz” a vasúti vállalatok, valamint más veszélyes üzemek tekintetében szakít a római jogot átható vétkességi elvvel és objektív felelősséget állapít meg azért a kárért, amely akár a munkavállalót, akár harmadik személyt sérülés vagy halál következtében éri.⁹³

A felelősségbiztosítás jogintézménye szervesen illeszkedik a polgári jog rendszerébe. A felelősségbiztosítás a kárkötelem kielégítésének biztosítója: a kötelezetti oldal olyan megerősítése, amely az eredeti kötelmi helyzet változatlan fenntartása és alanyváltozás nélkül teszi lehetővé harmadik személy, a felelősségbiztosító teljesítését a kötelezett helyett.⁹⁴ Ebből a szempontból a felelősségbiztosításnak biztosítéki, fedezeti jellege van, hiszen ezáltal a kár megtérítése lehetővé válik akkor is, ha a károkozó azt nem téríti meg.⁹⁵

Grosschmid a felelősséget a kötelezettség pusztá szinonimájának véli: „kötelem, felelősség, parancs, szankció, késztetőség egy dolog”.⁹⁶ A felelősség nem önmagában álló fogalom, szükséges hozzá egy azt megelőző kötelem, melynek elmulasztása, megsértése miatti következményeket kell rendezni, szankcionálni. Ez a kötelem lehet norma által előírt, törvényi, vallási, erkölcsi, szokáson alapuló kötelezettség, a mulasztó ilyenkor olyan hátrányos következményekkel találja szemben magát, amely az általa okozott sérelem kiküszöbölését szolgálja, erre általában kártérítés formájában kerül sor. A felelősségbiztosítás erre jó megoldást nyújt, hiszen olyan károk megtérítését is elősegíti, amikre másként nem lenne lehetőség vagy aránytalanul nagy hátránnyal járna.

Mint minden, a felelősség is kockázattal jár, a felelősségvállalás egyben kockázatvállalás is. Minden biztosítás (a kockázat fajtájához és mértékéhez kapcsolódva) lényegében mint a kockázat kezelésének egyik megoldása funkcionál.⁹⁷

A polgári törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (továbbiakban: Ptk.) szerint a „biztosítási szerződés alapján a biztosító meghatározott jövőbeni esemény (biztosítási esemény) bekövetkeztétől függően bizonyos összegnek megfizetésére vagy más

⁹³ TÚRY i.m. 210.o.

⁹⁴ GERGELY Edit – PÉTERFFY Éva: *A felelősségbiztosítás*, Phare Program, Biztosításszakmai ismeretek felsőfokon IV. Kötet, Szolnok, 1998. , 12.o.

⁹⁵ SÁNDOR István – SZÜCS Brigitta. : *Az ügyvédi felelősség és biztosítása*, HVG ORAC, Budapest, 2001.

⁹⁶ GLOSSZA GROSSCHMID Béni: *Fejezetek kötelmi jogunk köréből c. művéhez*, II. kötet, II. rész, 542.o.

⁹⁷ ÉBLI i.m. 10.o.

szolgáltatás teljesítésére, a biztosított, illetőleg a másik szerződő fél pedig díj fizetésére kötelezi magát.”⁹⁸

A biztosítási szerződéstől azonban el kell különítenünk magát a biztosítási tevékenységet, melynek pontos definícióját a biztosítókról és a biztosítási tevékenységről szóló törvény tartalmazza.⁹⁹

Tehát a biztosítás egyrészt egy speciális, veszélyhelyzetből keletkező, jövőbeni és bizonytalan pénzszükséglet fedezése, másrészt pedig a hasonlóan veszélyeztetettek között megvalósuló, a kockázatok kiegyenlítésére épülő, a kölcsönösségen alapuló módszer a veszélyközösség, vagyis az azonos vagy hasonló kockázatnak kitett személyek csoportjai számára.¹⁰⁰

A biztosítási ügylet tárgya egy láthatatlan, absztrakt, haszonnal bíró áru, a biztosítási védelem. A biztosítási tevékenység tulajdonképpen ennek az immateriális szolgáltatásnak az előállítása, értékesítése.

A biztosítási elv a relatív biztonság, az egyéni felelősség, az úgynevezett vásárolt jog erősítése, szemben az abszolút biztonság, társadalmi felelősség és az univerzális természetű állampolgári jogok elvével.¹⁰¹ A biztosítás lényege, hogy az egyedileg bizonytalan, összességében becsülhető pénzszükséglet fedezését a kollektívában, az időben történő kockázatkiegyenlítés alapján valósítja meg.¹⁰²

A technika fejlődésével ugrásszerűen emelkedett a veszélyforrások száma, ezzel együtt növekedett azoknak az eseteknek a száma is, amikor a károsult, vagyis a sérelmet szenvedett fél, azért nem tudott megfelelő anyagi kompenzációhoz jutni, mert a károkozónak nem volt elegendő anyagi fedezete.¹⁰³ A károsultak érdekeinek védelmében a biztosítási piacon megjelent az igény egy olyan típusú biztosítási konstrukció kialakítására, amelyben a direkt vagyont biztosítási módozattal szemben a kötelmi pozícióban három alany jelenik meg, a károsult, a károkozó és a károkozó felelősségbiztosítója, aki az eredeti kötelezett helyett teljesít a károsultnak. A felelősségbiztosítási szerződés tehát egy kárkötelemmel találkozik, a biztosított – a biztosítási esemény bekövetkezése esetén – egyben károkozó is, aki az általa okozott kárért felelősséggel tartozik. A károkozó jogellenesen járt el, ténylegesen kárt okozott, azonban a biztosítási szerződés alapján nem ő, hanem a biztosító viseli károkozásának anyagi terheit.

⁹⁸ Ptk. 536.§ (1)

⁹⁹ 2003. évi LX. törvény 4.§

¹⁰⁰ ÉBLI i.m. 10.o.

¹⁰¹ ZAVODNYIK József: *A biztosítási szerződés*, KJK – KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000.

¹⁰² ÉBLI i.m. 10.o.

¹⁰³ Ez különösen nagy problémát jelent a KKV-k esetében, mivel kisebb tőkével rendelkeznek, így egy nagyobb méretű kár jelentősen megnehezítheti, ellehetlenítheti a működésüket.

A felelősségbiztosítás Ptk. szerinti definíciója a következő:

„Felelősségbiztosítási szerződés alapján a biztosított követelheti, hogy a biztosító a szerződésben megállapított mértékben mentesítse őt olyan kár megtérítése alól, amelyért jogszabály szerint felelős.”¹⁰⁴

A biztosításnak több különböző típusával találkozhatunk: a vagyonbiztosítás, az életbiztosítás, a balesetbiztosítás és a felelősségbiztosítás a legtöbb biztosító társaság kínálatában megtalálható. Napjainkban az egyik legnépszerűbb típus a felelősségbiztosítás, ennek segítségével sokkal kedvezőbb feltételek mellett lehet megtéríteni a károsult vagyoni és nem vagyoni kárát, mintha más lehetőséget választanának, hiszen a biztosítás díja jóval alacsonyabb, mint a teljes lefedettség. A biztosító lesz a felelős a károk megtérítéséért, így a károkozó személye és vagyona védve van.

A felelősségbiztosításnak több fajtája létezik, általános felelősségbiztosítási szerződés alapján a biztosító a biztosított természetes vagy jogi személyiséggel nem rendelkező társaságok okozta személysérülési, valamint a szerződésen kívül okozott tárgyrongálási károkat, tehát a biztosított által jogszerű tevékenysége során okozott szerződésen kívüli károkat téríti meg. Az általánosan túlmenően a felelősségbiztosításnak vannak különböző speciális esetei. A szerződésből eredő károk megtérítésére a szakmai felelősségbiztosítások szolgálnak. Fontos, hogy a károkozás a biztosított szerződésben rögzített tevékenységi köre szerinti minőségében következzen be, máskülönben a biztosító helytállási kötelezettségének feltételei nem teljesülnek, így a károkozó más úton köteles megoldani a kártérítést. A szakmai felelősségbiztosítás arra szolgál, hogy az általános felelősségbiztosításon túlmenően is védje a szakembereket, azokon a területeken, amikre a különleges szakértelem-szükségletük miatt az általános felelősségbiztosítás már nem terjed ki.

A károsulti védelem elve alapján egyes különösen veszélyes tevékenységeknél, például a gépjárműnél, megjelenik a kötelező biztosítási alakzat. Az anyagi lehetőségek egyes esetekben itt is korlátként jelentkeznek, hiszen a biztosító vagy akár több biztosító együttes fellépése sem lenne képes a teljes anyagi kompenzációra például atomkár esetén.

Tehát a felelősségbiztosítás arra szolgál, hogy megvédje a természetes vagy jogi személyeket a másik fél által okozott követelések esetleges meg nem térülésétől.

Az állami balesetbiztosítás megjelenésének hatására a magánbiztosító intézmények jelentősen háttérbe szorultak, napjainkban azonban újra kezdenek előtérbe kerülni.

¹⁰⁴ Ptk. 559.§ (1)

5.2.1.2. Munkavállalói felelősségbiztosítás

Mint láttuk, nem csak a munkáltató, a munkavállaló is okozhat kárt, akár szándékosan, akár gondatlanul. A munkáltatónak ebből komoly problémái keletkezhetnek, hiszen a kár egyes esetekben olyan mértékű is lehet, ami akár a munkáltató működését is veszélyeztetheti, pénzügyi nehézségei támadhatnak, rosszabb esetben fizetéseképtelenné válhat. A munkáltató ilyenkor kiszolgáltatott helyzetbe kerül a jelentős mértékű kár miatt, ami a felelősség megállapítása ellenére sem biztos, hogy megtérül vagy azért, mert a kártérítés korlátozott volta eleve nem fedezi a keletkezett kárt, vagy pedig azért, mert a munkavállaló sokszor még jogerős bírói ítélet ellenére sem képes vagy hajlandó megfizetni az okozott kárt.

A felelősségbiztosítás másik speciális esete, a munkáltatói mellett, a munkavállalói felelősségbiztosítás, melyben a biztosító mentesíti a biztosítottat, mint munkavállalót, olyan károk megtérítése alól, melyeket a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével vagy gondatlanul okozott, amely kárért a munkajog szabályai szerint felelősséggel tartozik.¹⁰⁵ Célja a munkáltató védelme a munkavállalók általi károkozásból eredő anyagi hátránytól.

A munkavállalói felelősségbiztosítás kizárólag a munkaviszonyban álló munkavállalóra terjed ki, az egyéni vállalkozói tevékenység keretében, valamint a munkáltató tulajdonosa vagy a cég tulajdonosi partnere által okozott károkozásokra nem. A megállapodást megköthetik az általános szerződési feltételek keretében is, amely ezáltal minden munkavállalóra kiterjed, de lehetőség van arra is, hogy csak bizonyos munkavállalókra kössék meg.

A világon mindössze néhány országban létezik általános felelősségbiztosítás, ahol a munkáltató köt biztosítást a munkavállalók által okozott károkozás következményei ellen.

Az Egyesült Királyságban ezt „fidelity bond”-nak (tisztesség-kötvény) vagy „fidelity guarantee insurance” (tisztesség-biztosításnak) nevezik. Ez egy felelősségbiztosítási forma, amely a munkáltató vagyoni értékeit és/vagy gazdasági érdekeit védi a jogellenes (careless or dishonest action) munkavállalói magatartás következményeivel szemben. Kedvezményezettje a munkáltató. Ez a felelősségbiztosítás a munkáltatót védi a jogellenes magatartást tanúsító (pl. lopás, csalás, stb.) munkavállalóval szemben. Az alapvető cél, hogy a munkáltató minél nagyobb mértékben és minél rövidebb határidőn belül kaphassa meg a munkavállaló jogellenesen magatartásából keletkezett kár ellenértékét. A biztosítás díja rendszerint a károkozással elérhető lehetséges kockázat mértékéhez igazodik. A biztosítás a

¹⁰⁵ <http://www.starttr.hu/szakmai.php#4> (2012. november 25-i letöltés)

munkába lépés napjával kezdődik és a munkaviszony megszűnését követő meghatározott időtartamig áll fenn.¹⁰⁶

5.2.1.1. Munkáltatói felelősségbiztosítás

Mint korábban láthattunk a felelősségbiztosításnak sok fajtája létezik. Napjainkban az egyik legfontosabb, illetve egyre inkább előtérbe kerülő a munkáltatói felelősségbiztosítás. Első ránézésre úgy tűnik, mintha ez a munkavállalót védené, ami részben igaz is, de valójában ennek célja, hogy a munkáltatót védje az esetlegesen munkahelyi balesetek, egészségkárosodás vagy egyéb károk bekövetkezése esetén. Ilyenkor a munkavállaló (jogosan) kártérítést követelne, ami felelősségbiztosítás hiányában könnyen pereskedéshez vezethetne. Ez egyaránt előnytelen lenne a munkáltatónak és a munkavállalónak is, hiszen a cég kockára tenné jó hírnevét, a dolgozó pedig később jutna kártérítéshez, ezzel előteremtve egy hosszadalmas, bizonytalan helyzetet.

A különböző országokban eltérő szabályozás alakult ki, egyes helyeken kötelezővé tették¹⁰⁷, míg máshol, így Magyarországon is, a munkáltató szabad döntése alapján választhatja a védelemnek ezt a módját. A kötelező biztosítási konstrukciónak megvannak az előnyei, de ezzel együtt a hátrányai is. Előnyként jelentkezhethet, hogy a károsult gyorsan és egyszerűen jutna kártérítéshez, ezzel szemben ellenérvként felhozható, hogy „drágítaná” a foglalkoztatást.¹⁰⁸

Nem kötelező biztosítás esetén az szükséges, hogy a vonatkozó szerződés ésszerű díjjal megköthető legyen, és a szerződő félnek ténylegesen érdeke fűződjön a biztosító helytállásához, hogy még akkor is megérje a munkáltatónak a biztosítás megkötése, ha az a későbbiekben esetlegesen nem térül meg. A biztosítás díja általában a biztosítási limitnek csak néhány ezreléke, míg a kártérítés adott esetben, a felelősség tényleges megállapítása esetén, akár száz százalékos is lehet.

Kötelező biztosítás esetén a munkabalesetből eredő, a munkavállalóval szembeni munkáltatói felelősség háromféle főbb rendszere ismert:

1. Az a rendszer, amely külön törvény alapján nyújt térítést a balesetet, betegséget szenvedett munkavállalónak. A munkavállaló azonban ehelyett választhatja a munkáltató polgári jogi felelősségrevonását is. (pl. Argentína)
2. A biztosítás és az azon alapuló térítés általában kizárja a munkáltató felelősségét. (pl. nyugat-európai államok általában)

¹⁰⁶ HAJDÚ József: *A munkavállalói általános kártérítési felelősség szabályozása az új Mt.-ben: tények és kihívások* (kézirat, megjelenés alatt, KRE ÁJK konferencia-kiadvány)

¹⁰⁷ pl. Egyesült Királyság

¹⁰⁸ KUN Attila In Gyulavári i.m. 402.o.

3. A munkabalesetet szenvedők társadalombiztosítási ellátásban részesülnek és emellett kártérítést is igényelhetnek. (pl. Egyesült Királyság, kelet-európai országok)¹⁰⁹

A második rendszer-típus történetileg először Németországban alakult ki, ahol a munkavédelem irányítási rendszerének különös sajátossága, hogy az állami irányítás mellett, hasonló szervezéssel és feladatokkal, egy munkáltatói felelősségbiztosítási rendszer is működik a munkakörülmények jobbítása érdekében. Németországban a baleset-biztosítás törvényi felhatalmazás alapján szervezett állami garancia alatt álló munkáltatói felelősségbiztosítási egyesülési rendszerben (BGs) működik, kötelező munkáltatói tagsággal. Az egyesületeket – ágazati szerveződésben – a munkáltatók alapították, és a munkáltatók és munkavállalók képviselőiből álló vezető testületek irányítják. Ez az intézményrendszer a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségük védelmének mint társadalmi érdeknek az érvényre juttatását testesíti meg. Az egyesületek feladatai: a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése, kártérítés nyújtása, a sérültek rehabilitációjának elősegítése, egészségügyi ellátás (kórházi kezelés) biztosítása. Az egyesületek törvényi felhatalmazás alapján jogszabályt alkothatnak, amelyben tagjaikra nézve kötelezettségeket, így baleset-megelőzési kötelezettséget állapíthatnak meg. A baleset-biztosítás bonus-malus rendszerű.¹¹⁰

A munkáltatónak még inkább érdekében áll felelősségbiztosítást kötni olyan munkaviszony esetén, melynél a káresemény bekövetkezésére, illetve annak elhárítására nincs, vagy csak csekély mértékű befolyása van, mégis a kár következményei, így a kártérítés egésze vagy legalább egy része az ő terhére hárul. Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaviszony specialitása miatt a felelősségi kérdések is sajátosan alakulnak. Munkaerő-kölcsönzés esetén a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három alany áll kapcsolatban egymással. A kölcsönbeadó egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökség, mellyel a munkavállaló munkaszerződést köt, de tényleges foglalkoztatására a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt, vele viszont a munkavállaló nem áll szerződéses kapcsolatban. Ebben a speciális munkaviszonyban a kárfelelősség szabályai igen szigorúak. „A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.”¹¹¹ Miközben a munkavédelmi szabályok betartása a kölcsönvevő (mint kvázi munkáltató) felelőssége, ha valamely kötelezettség elmulasztása miatt a munkavállalót kár éri (például balesetet szenved), az ebből eredő követelését a kölcsönbeadóval szemben is érvényesítheti.¹¹² A felek a kölcsönzési szerződésükben rendelkezhetnek a kárviselésről, hogy miként osztják meg a kárfelelősséget, így például kiköthetik,

¹⁰⁹ RADNAY József: *A munkabalesetekből eredő károk megtérítése*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006, 19-22.o.

¹¹⁰ NEMESKEY i.m. 75-79.o.

¹¹¹ Új Mt. 221.§ (4)

¹¹² GYULAVÁRI i.m. 431.o.

hogy a kikölcsönzés ideje alatt a munkavállalót ért károkért a kölcsönvevő lesz felelős. Ha ezt elmulasztják, könnyen lehet, hogy a kölcsönbeadónak olyan károkért kell helytállnia, amelyekre nem volt ráhatása, így elhárítani sem tudta volna őket, mivel a tényleges foglalkoztatás a kölcsönvevőnél valósul meg, a munkavállaló teljesen kikerült az ellenőrzési köréből. Ilyen szigorú felelősségi szabályok mellett célszerű és ésszerű felelősségbiztosítást kötni, Magyarországon ugyan nem kötelező, mégis sok munkaerő-kölcsönző cég él ezzel a lehetőséggel, hiszen lényegesen kisebb terhet jelent a munkáltatónak, mint egy esetleges kártérítés megfizetése.

A munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóak a kártérítési felelősség szabályai az iskolaszövetkezetek esetében. A munkavállalót, amennyiben harmadik személy részére végzett munkája során éri kár, ezt a kárt az iskolaszövetkezettel és a harmadik személlyel szemben is jogosult érvényesíteni, tehát a két „munkáltató” egyetemlegesen felel.¹¹³ Egy kutatás keretében felmerült, hogy reális lehet egy kamarai típusú rendszer bevezetése, amelyben előírják, milyen feltételek mellett lehet iskolaszövetkezetként működni, felvetik azt is, hogy e körben előírható lenne az iskolaszövetkezetek kötelező felelősségbiztosítása is.¹¹⁴

A dolgozat korábbi fejezeteiben is kifejtésre került, hogy a munkáltatói felelősségbiztosítás számos előnnyel jár (pl. gyors, szinte automatikus kártérítés), a hátrányok pedig (pl. preventív szemlélet gyengítése), gondosan kidolgozott biztosítási konstrukciók segítségével könnyen kiküszöbölhetőek. Tehát összességében elmondható, hogy a munkáltatónak megéri felelősségbiztosítást kötnie, minden előnyével (és hátrányával) együtt a munkáltató közvetett és közvetlen gazdasági érdekeit szolgálja.

Hazánkban az új felsőoktatási törvényben már megjelent egy kötelező felelősségbiztosítási alakzat, mely szerint „az, aki a gyakorlati képzést szervezi, köteles felelősségbiztosítást kötni a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgató javára.”¹¹⁵ Látható, hogy a jogalkotók már nálunk is kezdik felismerni az intézmény fontosságát.

5.3. Önálló biztosítási ág létrehozása

A szakirodalomban, illetve a korábban idézett Munkavédelem Országos Programjában már szerepelt korábban az önálló baleset-biztosítási ág kialakítása, azonban érdemi előrelépés, konkrét jogalkotás még nem történt.

A jelenlegi két pillérre épülő társadalombiztosítás, melyben a baleset-biztosítás

¹¹³ KARDKOVÁCS i.m. 418.o.

¹¹⁴ KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁ CZKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában*, Kutatási zárótanulmány, Budapest, 2012.

¹¹⁵ 2011. évi CCIV. tv. a nemzeti felsőoktatásról 44.§ (4)

beleolvad az egészségbiztosításba és a nyugdíjbiztosításba, számos gyakorlati problémát és veszélyt rejt magában. E problémák kiküszöbölése érdekében szükségessé vált egy olyan baleset-biztosítás létrehozása, amely a társadalombiztosítás rendszerén belül, önálló ágként működhetne. Az önálló ághoz a fedezet biztosítása érdekében önálló pénzalap is tartozna, megoldást nyújtva a finansziális problémákra.

Czúcz Ottó „A baleset-biztosítási ágazat autonómiájáról” című írásában az önálló balesetbiztosítási ág bevezetése mellett érvel. Álláspontja szerint a balesetbiztosítás három fő feladat megvalósításának összessége: kompenzáció, megelőzés, rehabilitáció. A kompenzáció sajátossága, hogy az üzemi baleset során elszenvedett károk okozta megélhetési zavart elhárítsa. E megoldás komoly hátránya, hogy a munkáltató esetleges fizetéseképtelensége, csődje miatt kialakult kockázatot a munkavállalóra telepíti. A megelőzés, mint az egyik leghatékonyabb eszköz kerül bemutatásra a műben, mint az üzemi baleset körében felmerülő költségeket visszaszorító tényező. A szerző a rehabilitáció körében hivatkozik azon országok intézményi fejlettségére, ahol elkülönült baleset-biztosítási ágazat működik, ott ugyanis mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeltek abban, hogy a sérült munkavállaló mihamarabb visszatérhessen a munkaerő-piacra.¹¹⁶

Tehát olyan baleset-biztosítási ág létrehozására lenne szükség, amely a társadalombiztosítás rendszerén belül, önálló ágként működne. Már számos alkalommal történtek próbálkozások a rendszer ilyen jellegű átalakítására, mindezekig sikertelenül. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. miniszteri indokolása akként fogalmaz, hogy szükséges az önálló balesetbiztosítási ág kialakítása, s ehhez a munkavédelmi törvény tartalmazza a szükséges prevenciós szabályokat. Ennek ellenére az 1997-ben elfogadott társadalombiztosítási törvénycsomag mégsem adta meg az önálló státuszt a baleset-biztosításnak.

Az önálló baleset-biztosítási ág létrehozása nagymértékben elősegíthetné a munkáltatók preventív szemléletének megerősítését. E rendszer a biztosítási díjakat kockázati besorolás alapján differenciálná, melyben a befizetések arányosak a munkahelyi balesetek bekövetkezésének kockázatával, ellentétben a jelenlegi társadalombiztosítási rendszerrel, ahol az egyes munkavállalók után befizetendő járulék és a tb. által finanszírozott kártérítés mértéke az adott munkavállaló fizetésétől, nem pedig a kockázat mértékétől függ. Adott munkáltatónál minél szigorúbb a munkavédelmi szabályok betartása és betartatása, minél hatékonyabb a munkahelyi balesetek, károk megelőzését szolgáló intézkedések, annál kisebb lesz a kockázat, így a kockázati besorolás alapján történő rendszerben, a befizetendő összeg mértéke jelentősen csökkenhet. A munkáltatónak ilyen feltételek mellett sokkal inkább megérné nagyobb hangsúlyt fektetnie az egészséges és biztonságos

¹¹⁶ CZÚCZ Ottó: *A baleset-biztosítási ágazat autonómiájáról* In: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Ünnepi tanulmányok Dr. Radnay József 75. születésnapjára, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, p. 142-149.

munkafeltételek megteremtésére, munkakörülmények kialakítására.

Belgiumban a baleset-biztosítási rendszer hasonlóképpen működik, a balesetbiztosítás társadalombiztosítás egyik lényeges eleme, a biztosítási díjak mértéke a baleseti gyakoriságtól, és az adott munkáltatónál a munkabaleset sérültjeinek előző évben kifizetett térítések összegétől függ.¹¹⁷

6. Önkéntes vállalati felelősségvállalás – CSR

A vállalatok társadalmi/szociális felelősségvállalása – Corporate Social Responsibility – egy viszonylag új koncepció, ami napjainkban egyre inkább előtérbe kerül. A vállalatok társadalmi felelősségvállalása többek között a munkahelyi balesetek megelőzését, valamint az egészséges és biztonságos munkahelyek kialakítását kívánja elősegíteni. Az EU egyre nagyobb hangsúlyt fektet erre a kezdeményezésre, újabb és újabb stratégiákat dolgoznak ki, hogy minél szélesebb körben elterjedjen és megvalósuljon. Ez a tevékenység többszörösen hasznos, mivel alapjában véve túlmutat a cégek rövidtávú haszonszerzési érdekein. Lényege, hogy a vállalatok környezeti és társadalmi szempontokat építenek be az üzleti életükbe és az érintettekkel való kapcsolatukba, ami által működésük megfelel a vállalatok számára a társadalom által támasztott etikai, jogi, üzleti és társadalmi elvárásoknak, így minimalizálja működésének negatív hatásait, miközben maximalizálja a pozitív hatásokat.¹¹⁸

Az Európai Bizottság által megfogalmazott definíció szerint: "A vállalati társadalmi felelősségvállalás: az a koncepció, mely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba."¹¹⁹

Kotler értelmezésében a vállalati társadalmi felelősségvállalás azt az elkötelezettséget jelenti, amelyet a vállalat a közösség jólétének érdekében folytat önkéntesen, és amit erőforrásával is támogat.¹²⁰

Mindkét definícióból kitűnik, hogy a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának a lényege az önkéntesség. Tág értelemben a munkáltató minden olyan tevékenységét ide érthetjük, amit önkéntesen végez a munkakörülmények jobbítása érdekében, törvényi kötelezés hiányában akár még a felelősségbiztosítás megkötését is.

¹¹⁷ NEMESKEY i.m. 42-43.o.

¹¹⁸ CSIGÉNE NAGYPÁL Noémi: *A vállalatok társadalmi felelősségvállalása és kapcsolódása a fenntarthatósághoz*, Doktori értekezés, Budapest, 2008.

¹¹⁹ *Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*, presented by the Commission, Brussels, 2001.

¹²⁰ KOTLER P. AND LEE N.: *Marketing in the public sector: The final frontier*, 2007, p.11.

Összegzés

A munka világát alapjaiban meghatározza, befolyásolja a preventív szemlélet alakulása, a megelőzésre minden lehetséges eszközzel ösztönözni kell a munkáltatókat. A munkáltatók az anyagi felelősségnek általában csak az egyik oldalát nézik, nem veszik figyelembe a szankció nevelő célját. Ahhoz, hogy a munkáltatók valóban preventívek legyenek, szükséges az anyagi érdekelttség minél szélesebb körű alkalmazása, amelyhez az egyik leghatékonyabb eszköz a felelősségbiztosítás intézménye lehet.

Mint láhattuk, a szigorú, egyre inkább a polgári jogi felelősségi rendszerhez közelítő munkajogi felelősségi szabályok mellett ésszerű megoldás a munkáltatók számára valami olyan biztosítékot keresni, ami biztosítja a károk megtérülését. A felelősségbiztosítás gyors és egyszerű megoldást nyújt, miközben a károkozó anyagi biztonsága nem kerül veszélybe. A felelősségbiztosítás széles körű elterjesztése hosszútávon pozitív hatással lehetne a munkaviszony alanyainak (különösen a munkáltatók) preventív szemléletére, mivel a biztosító mögöttes helytállásának köszönhetően megszabadulnának a hirtelen felmerülő és gyakran jelentős kiadásoktól, így érdekükben állna a biztosító által kikötött preventív, munkavédelmi jellegű előírások betartása, betartatása.

Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói felelősségbiztosítás fontos szerepet játszhat a munkajogi kártérítés rendszerében. A munkavállalói felelősségbiztosítás a munkáltatók anyagi érdekeinek védelmét szolgálja. A munkáltató kiszolgáltatott helyzetbe kerülhet a jelentős mértékű kár miatt, ami a felelősség megállapítása ellenére sem biztos, hogy megtérül. Így a kártérítési felelősség reparációs céljának megvalósulása érdekében, a munkáltató gazdasági érdekeit szem előtt tartva, a munkáltató számára ésszerű és célszerű lehet e biztosíték megkötése, éppúgy ahogy a munkáltatói felelősségbiztosítás is, ami ugyan a munkavállaló számára biztosítja a kár jóvátételét, nem hagyható figyelmen kívül a munkáltató kiadásainak csökkentését célzó vetülete sem.

Mint már említésre került, a hazai jogalkotók is kezdik felismerni a felelősségbiztosítás intézményének jelentőségét, emellett a biztosítás egyre szélesebb körű elterjedését mutatja, hogy már a cafeteria-rendszerben is megjelenik ez az intézmény. A munkáltatók béren kívüli juttatásként köthetnek kockázati életbiztosítást, a biztosításnak e fajtája tulajdonképpen egy megtakarítás, amely súlyos tragédia esetén megvédi a munkáltatót annak negatív gazdasági következményeitől, így garantálva az anyagi biztonságot. További előnye, hogy teljesen adómentes (ez 2013-tól változhat), így a munkáltatók számára még inkább vonzóvá válhat.

Irodalomjegyzék

- ÁDÁM LÓRÁNT: *A munkavédelem* in Lehoczkyne Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Budapest, 2001.
- ASZTALOS LÁSZLÓ: *A polgári jogi szankció*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1966.
- AYRES, IAN – BRAITHWAITE, JOHN, *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debat.* Oxford University Press, New York, 1992.
- BRUNO MATTÉI: *Fogadjuk el természetesként a munkahelyi baleseteket – avagy a szakmai kockázat fogalmának feltatátása*, Esély, 1997/5.
- CSIGÉNÉ NAGYPÁL NOÉMI: *A vállalatok társadalmi felelősségvállalása és kapcsolódása a fenntarthatósághoz*, Doktori értekezés, Budapest, 2008.
- CZÚCZ OTTÓ: *Szociális jog I.*, UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest, 2003.
- CZÚCZ OTTÓ- SZABÓ ISTVÁN: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Ünnepi tanulmányok Dr. Radnay József 75. születésnapjára*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002.
- DELI GERGELY: *Észrevételek a jogi felelősség fogalmáról A censori regimen morum mint a felelősségre vonás intézménye*, Iustum Aequum Salutare III. 2007/2.
- EÖRSI GYULA: *Tézisek a polgári jogi felelősségről.* ÁJ, 1976/2.
- ÉBLI GYÖRGYNÉ: *A biztosítás jogi és gazdaságtani alapjai*, PPKE JÁK, Budapest, 1998.
- EMBER ALEX: *Az üzemi baleset hazai jogi szabályozása és átalakításának szükségessége*, Szeged, 2010.
- FABÓK ANDRÁS – PRUGBERGER Tamás: *Társadalombiztosítási jog*, Szent István Társulat és Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2009.
- GERGELY EDIT – PÉTERFFY ÉVA: *A felelősségbiztosítás*, Phare Program, Biztosításszakmai ismeretek felsőfokon IV. Kötet, Szolnok, 1998.
- GLOSSZA GROSSCHMID Béni: *Fejezetek kötelmi jogunk köréből c. művéhez*, II. kötet, II. rész
- GYULAVÁRI TAMÁS: *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012.
- HAJDÚ JÓZSEF: *A munkavállalói általános kártérítési felelősség szabályozása az új Mt-ben: tények és kihívások* (kézirat, megjelenés alatt, KRE ÁJK konferencia-kiadvány)
- HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog I.*, Patrocinium, Budapest, 2011.
- HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog I.*, Patrocinium, Budapest, 2012.
- HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog II.*, Patrocinium, Budapest, 2011.
- HUTTER, BRIDGET, *Compliance: Regulation and Environment.* Clarendon Press, Oxford, 1997.
- JAKAB SÁNDOR: *Munkavédelem és biztonságtechnika*, KF GAMFK, Kecskemét, 2007.
- JARED M. DIAMOND: *Collapse: How Societies Choose to Fail or Succeed*, Viking Press, United States, 2005.
- KARDKOVÁCS KOLOS: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2012.

- KOTLER P. AND LEE N.: *Marketing in the public sector: The final frontier*, 2007.
- KUN ATTILA: *Az előreláthatósági szabály – új elem a munkajogi kártérítési felelősség rendszerében*, LEX-HR Munkajog, 2012 júl-aug. szám.
- LÁBADY TAMÁS: *Fejezetek a felelősségbiztosítás köréből*, Pécsi Szikra Nyomda, Pécs, 1990.
- MÁDL FERENC: *A deliktualis felelősség a társadalom és a jog fejlődésének történetében*, Bp, Akadémiai Kiadó, 1964.
- MARTON GÉZA: *A polgári jogi felelősség alapproblémái. A polgári jogi felelősség*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1992.
- MOLNÁRNÉ DR. BALOGH MÁRTA: *Társadalombiztosítási jog*, Novissima kiadó, Budapest, 2008.
- NAGY LÁSZLÓ: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1964.
- NEMESKEY KÁROLY: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2004.
- NIGRINY ELEMÉR: *Felelősség a dolgozó egészségi károsodásáért*, Közgazd. És Jogi Kvk., Budapest, 1983.
- NOCHTA TIBOR: *Emlékkönyv Lábady Tamás 60. születésnapjára tanítványaitól*, Szent István Társulat, Budapest, 2003.
- NOVOTNI ZOLTÁN: *A felelősségbiztosítási jogviszony alapkérdései a magyar jogban*, Kandidátusi értekezés, Miskolc, 1981.
- RADNAY JÓZSEF: *A munkabalesetekből eredő károk megtérítése*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006.
- SÁNDOR ISTVÁN: *Előadásvázlatok a kötelmi jog különös részéből*, Patrocinium, Budapest, 2002.
- SÁNDOR ISTVÁN – SZÜCS BRIGITTA. : *Az ügyvédi felelősség és biztosítása*, HVG ORAC, Budapest, 2001.
- SÓLYOM LÁSZLÓ: *Biztosítás és egyéb technikák a környezeti károk fedezésére I.* In: *Biztosítási Szemle*, 1979. Évf. 10.sz.
- TÚRY SÁNDOR KORNÉL: *A felelősségbiztosítás (szavatossági biztosítás)*, Pallas részvénytársaság nyomdája, Budapest, 1923.
- ZAVODNYIK JÓZSEF: *A biztosítási szerződés*, KJK – KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000.

Internetes források

<http://hrportal.hu/hr/melyek-a-legbalesetveszelyesebb-munkahelyek-20121004.html>
http://www.biztositasifeltetelek.hu/Allianz/allianz_0161.pdf
<http://osha.europa.eu/fop/hungary/hu/statistics/index.html>
<http://www.gazdasagradio.hu/cikk/77120/>
<http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>
http://dokutar.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/munkavedelem/2005/07/0706.pdf
<http://karrier-tanacsok.monster.hu/a-munkahelyen/munkahelyi-ugyek/megelozhető-munkahelyi-balesetek/article.aspx>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>
<http://www.hrportal.hu/hr/raerositenek-a-munkavedelmi-politikara-jovore-20081029.html>
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-006/EN/KS-CC-04-006-EN.PDF
<http://www.starttr.hu/szakmai.php#4>