

JOGÉRTELMEZÉSI KÉRDÉSEK A MUNKÁLTATÓI KÁRFELELŐSSÉG KÖRÉBEN - KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A MUNKAVÉDELMI SZABÁLYOZÁSRA

Absztrakt

A cikk célja, hogy felhívja a figyelmet azon jogértelmezési nehézségekre, amelyek a munkajogi és a munkavédelmi szabályok együttes értelmezéséből fakadnak. A 2012-es Mt. új konjunktív feltételként emelte be a mentesülési feltételek közé a polgári jogból ismert előreláthatósági klauzulát. E szabályozás azonban nem áll összhangban a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseivel, különös tekintettel a munkáltatót terhelő kockázatértékelési kötelezettséggel. Az együttes értelmezés következtében felmerülő legfőbb kérdés, hogy melyek lehetnek azok a kockázatok, károsító körülmények, melyek előreláthatatlannak minősülnek, így munkajogi szempontból felelősség alóli mentesüléshez vezetnek, azonban nem tartoznak azon kockázatok közé, melyet a munkáltatónak a kockázatértékelési kötelezettségének ellátása során előre fel kell mérnie. Jelen cikk ezen jogértelmezési problémákra kíván megoldási javaslatokat nyújtani.

Kulcsszavak: munkáltatói felelősség, munkajog, munkavédelmi jog, előreláthatósági klauzula, mentesülés, kockázatértékelési kötelezettség, jogértelmezési problémák, de lege ferenda.

BEVEZETŐ GONDOLATOK

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) a munkáltató kárfelelőssége tekintetében több ponton paradigmaváltással élt az 1992-es Mt.-hez képest, a jogalkotó a korábban ismert szabályokat megváltoztatta, valamint új konjunktív feltételként emelte be a mentesülési feltételek közé a polgári jogból már ismert előreláthatósági klauzulát.¹ E megváltozott szabályozás azonban nem áll összhangban más, a munkáltatói felelősségre vonatkozó szabályozással, melyek együttes értelmezése számos jogértelmezési kérdést felvet.

Az egyes károkért való felelősség rendszere eltér attól függően, hogy munkajogi, munkavédelmi vagy társadalombiztosítási jogi szabályok által rögzített kárfelelősségről beszélünk. A munkajogi kárfelelősségre az Mt., a munkavédelmi kárfelelősségre a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.),² a társadalombiztosítási kárfelelősségre a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.)³ Mindhárom esetben a munkáltató kártérítési felelősségéről van szó, azonban eltérnek a felelősség feltételeire, illetve a mentesülésre vonatkozó szabályok, valamint a kárkötelmi jogviszony jogosult oldalán lévő alanyi kör is. Munkajogi kárfelelősség esetén a munkáltatóval szemben a károsult munkavállaló vagy annak hozzátartozója, munkavédelmi kárfelelősség alapján a munkáltató és a munkavédelmi ellenőrző hatóság, míg társadalombiztosítási kárfelelősség esetén a munkáltató és a társadalombiztosítási kifizető szerv a kárkötelmi jogviszony alanya.

Adott esetben tehát egy adott kéresemény egyszerre eredményezheti a munkáltató munkajogi, munkavédelmi és társadalombiztosítási felelősségét is. Ebben a három kárkötelmi jogviszonyban azonban eltérő szabályok vonatkoznak a munkajogi, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási felelősségre. Fontos kiemelni, hogy e jogterületek nem egymástól elkülönülten léteznek, hanem kölcsönösen hatnak egymásra, így a munkajogi, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási kárfelelősség szabályanyaga közötti összhang feltétlenül szükséges, annak hiánya inkoherenziához, jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségekhez vezet.

Jelen cikkben a munkáltató kártérítési felelősségének két szabályrendszerét vizsgálom, a munkajogi és a munkavédelmi kárfelelősséget, melynek során olyan vitára okod adó kérdéseket kívánok bemutatni és azokra megoldási javaslatokat tenni, amelyek a munkajog és a munkavédelmi jog egymásra hatásából keletkeznek.

¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

² A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény.

³ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény.

1. MUNKÁLTATÓ FELELŐSSÉGE AZ MT. ALAPJÁN

A munkáltató kártérítési felelőssége, annak ellenére, hogy az 1992-es Mt.-ben szereplő „*vétkességére tekintet nélkül*”⁴ kitétel kikerült az Mt. szövegéből, továbbra is objektív,⁵ így továbbra sem szempont a munkáltató közrehatásának szándékos vagy gondatlan volta a kárfelelősség megállapítása során,⁶ történjék az a munkáltató tevőleges magatartása, vagy akár mulasztása következtében.⁷ A munkáltatói közrehatás vétkessége csak a kártérítés mértéke körében bír relevanciával. E szigorú szabályozással a jogalkotó célja kétségtelenül az, hogy a munkajogviszony természetéből eredő alá-fölérendeltségi viszonyban a gyengébbik fél pozícióját erősítse azzal, hogy megkönnyíti számára az igényérvényesítést. A munkáltatót terhelő objektív felelősség nem volt azonban mindig egységes az 1992-es Mt. ideje alatt volt egy olyan kísérlet, amely a legfeljebb tíz főt foglalkoztató természetes személy munkáltatók kárfelelősségét vétkességi alapokra kívánta helyezni. E szabályt az Alkotmánybíróság 41/2009. számú határozata megsemmisítette, tekintettel arra, hogy a differenciálásnak ésszerű, az egyenlő bánásmód követelményét nem sértő indoka nem volt, a jogalanyiség jellege nem lehetett a megkülönböztetés alapja.⁸

1.1. Felelősségi feltételek

Ha munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben kár éri, úgy kárigényét a munkáltatóval szemben munkaügyi bíróság előtt tudja érvényesíteni. A bíróság előtt a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a munkaviszonyával összefüggésben őt kár érte, illetve hogy ez összességében mennyi.⁹ A munkáltató a munkavállaló által bizonyított feltételekkel szemben pedig ellenbizonyíthat, melynek során azt kell bizonyítania, hogy a törvény által biztosított mentesülési feltételek fennállnak.

1.2. Mentesülési feltételek

Ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdésének a) és b) pontjában foglalt feltételek fennállnak, akkor munkavállaló által bizonyított felelősségi feltételek fennállása ellenére mentesülhet a felelősség alól.

1.2.1. A kárt az ellenőrzési körön kívül eső, előreláthatatlan és elháríthatatlan körülmény okozta

Az 1992-es Mt.-hez képest a hatályos Mt. lényeges változásokat hozott a 166. § (1) bekezdés a) pontjában, a korábbi működési kört a jogalkotó az ellenőrzési körrel váltotta fel, emellett pedig új konjunktív feltételként határozta meg a károkozó körülmény előreláthatatlanságát. Minderre azért volt szükség, mert a korábban használatos „működési kör” kifejezés túlságosan tág kereteket szabott a bírói jogértelmezés számára, így lényegében a jogalkotó általánossá tette a munkáltatói kárfelelősség körében a polgári jogban ismert veszélyes üzemi felelősséget.¹⁰ A jogalkotó célja a módosítással az volt, hogy a munkáltató számára szélesebb lehetőséget biztosítson a mentesülésre, ezért a működési kör helyett bevezetett ellenőrzési körbe már csak olyan körülmények tartoznak, amelyek működésére a munkáltatónak tevékenysége kifejtése során - közvetlen vagy közvetett módon - befolyása van. Az ellenőrzési kör pontos tartalmát ugyan nem ismerjük, de feltehetőleg az eligazodásban továbbra is a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása lesz segítségünkre.¹¹

Új konjunktív feltételként jelenik meg mentesülés körében a polgári jogból átvett előreláthatósági klauzula. Ezen előreláthatósági klauzula bevezetése az Mt. kárfelelősségi szabályainak körében az egyik legnagyobb és leginkább vitatott újításnak tekinthető. A jogintézmény az új Ptk.-ból került átvételre. A klauzula a polgári jogban is hangsúlyos szerepet kapott a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség körében (Ptk. 6:142. §).¹² A jogirodalom szerint az előreláthatóság jogpolitikai célja, a szerződési kockázat

⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény.

⁵ SZÜCS PÉTER: *A munka törvénykönyve 1992-2012*, 2012, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 74.

⁶ BÁRÁNY ANIKÓ: A munkáltató kártérítési felelőssége, in *Cég és jog*, 2001/6. szám, 2.

⁷ LANCZER GABRIELLA: A nem vagyoni kártérítés probléma köre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban, in *Magyar Jog*, 1995/6. szám, 340.

⁸ 41/2009. (III.27.) AB határozat.

⁹ SZÜCS: *i. m.* 75.

¹⁰ Uo. 430.

¹¹ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása.

¹² A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.

felek közötti kölcsönös, helyes, hatékony és igazságos elosztása.¹³ Ebben a kontextusban elsősorban az előreláthatóság objektív formája az elvárás, vélhetően olyan körülmény előrelátásáról lehet szó, melyre a munkáltatónak semmilyen ráhatása nem lehetett, valamint általában véve (tehát objektíve) senkitől nem elvárható, hogy ennek a körülménynek a felmerülésével előre kalkuláljon, arra felkészüljön, így azt elkerülje vagy elhárítsa. A klauzula ezen esetében tehát nem azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató ténylegesen milyen intézkedéseket tett meg, hanem annak van jelentősége, hogy az adott helyzetben lévő munkáltatótól milyen ésszerű intézkedések meghozatala, milyen tájékozódás lett volna elvárható.¹⁴ A bírói gyakorlat egyelőre nem adott támpontot arra, hogy melyek azok az ellenőrzési körön kívül eső körülmények, amelyekkel a munkáltatónak nem kellett számolnia, így azt esetenként kell vizsgálni, hogy a munkáltató elvárható gondossággal és körültekintéssel járt-e el.¹⁵ Az Mt. indokolása alapján az előreláthatóság körét nagyban befolyásolja, hogy a munkavállaló miről tájékoztatja a munkáltatót, ugyanis: „széleskörű tájékoztatásra ösztönzi a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét”.¹⁶ Az előreláthatósági szabály lényege a munkajogra vetítve az, hogy a munkáltatónak csupán az adott körben szokásos (előrelátható) károkért áll fenn objektív felelőssége, míg a szokatlan károkat csak akkor kell megtérítenie, ha a munkáltató a kockázatot megismerhette (jellemzően a munkavállaló általi tájékoztatás útján).¹⁷ A munkajog területén azonban e klauzula alkalmazása több kérdést is felvet, melynek megoldása a majdan kialakuló bírói gyakorlattól várható.

Az elháríthatatlanság, mint a mentesülés harmadik konjunktív feltétele azt jelenti, hogy a kár bekövetkezéséhez vezető károkozó körülmény a tudomány és technika adott szintjén objektíve nem megakadályozható, vagy a káresemény bekövetkezésének elkerülésére azért nincs lehetőség, mert az esemény hirtelensége miatt az ehhez szükséges idő - a fennálló technika ellenére - nem áll rendelkezésre. Ennek pontos megállapításához nem a munkáltatónál megvalósuló technikai fejlettségi szintet kell vizsgálni, hanem a lehető legmagasabb elérhető szintet¹⁸ és ezt nem csak a károkozás időpontjában kell figyelembe venni, hanem már az azt megelőző időszakra vonatkozóan is.¹⁹

A 166. § (2) bekezdés a) pontja szerinti mentesüléshez tehát három konjunktív feltétel érvényesülése szükséges, melyek közül ha az egyik nem teljesül, akkor a másik kettő irreleváns, tehát a munkáltató ellenőrzési körébe eső károkozó körülmény esetében még annak előreláthatatlansága és elháríthatatlansága ellenére is fennáll a munkáltató felelőssége.²⁰

1.2.2. A károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének másik kategóriája az Mt. 166. § (2) bekezdésének b) pontjában kerül szabályozásra. Ez a szabályozás az 1992-es Mt.-ből változatlanul került át az Mt.-be, melynek két lényegi momentuma a „károsult kizárólagos magatartása” és az „elháríthatatlanság”, melyek konjunktív feltételekként érvényesülnek, tehát amennyiben egyik feltétel is hiányzik, a mentesülés nem lehetséges.

E törvényi fordulat értelmezéséhez a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalásának c) pontja ad támpontot, amely a „kizárólagosságot” és az „elháríthatatlanságot” szűken és szigorúan értelmezi. E szabályok alapján a munkáltatónak csak szűk körben van lehetősége a felelősség alól teljes egészében mentesülni, általában csak részleges mentesülést (kármegosztást) eredményez a „munkavállaló vétkes közrehatása” jogcímén.

¹³ CSÖNDES MÓNKA: A szerződésszegési jog előreláthatósági korlátjának joggazdasági modellje és annak jogi kritikája, in *Állam- és Jogtudomány*, LV. évfolyam, 2014/1. szám, 4.

¹⁴ KOZMA ANNA ET AL. (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2014, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., Budapest, 296.

¹⁵ CSÉFFÁN JÓZSEF: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, 2012, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 442.

¹⁶ HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA: *Munkajog*, 2014, Szegedi Tudományi Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara és a Patrocínium Kft., Budapest, 243.

¹⁷ KUN ATTILA: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében*, 2013, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI, 405.

¹⁸ PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, 2006, Zsigmond Király Főiskola és a L'Harmattan Kiadó közös kiadványa, 171.

¹⁹ BANKÓ ZOLTÁN ET AL.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, 2012, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 434.

²⁰ FERENCZ JÁCINT ET AL.: *Munkajogi alapismeretek*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 155.

2. A MUNKÁLTATÓ MUNKAVÉDELMI FELELŐSSÉGE

A munkához és biztonságos munkavégzéshez (munkavédelemhez) való jogok, mint munkavállalói alapjogok több helyen és szinten is szabályozásra kerülnek a belső jogforrási hierarchiában, s míg a munkavállaló oldalán alapvető emberi jogként jelentkeznek, addig a munkáltató számára szigorú kötelezettséget jelentenek, melyért teljes helytállási felelősséggel tartozik objektív felelősség alapján.²¹ A jogalkotó az Mvt. megalkotásával törvényi szinten, konkrétan nevesítve is megfogalmazta az állam, a munkáltató és a munkavállaló mindazon feladatainak, jogainak és kötelezettségeinek összességét, mellyel a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés megvalósítható.

A törvény célkitűzéseit már a preambulum rögzíti: a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések elkerülése érdekében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, és szervezeti feltételeinek megteremtése, a szervezeten munkát végzők egészségének és munkavégző képességének megóvása, valamint a munkakörnyezet humanizálása.²² A jogalkotó ezen elvek, jogok és kötelezettségek összefoglalásával mintegy keretet kíván adni az állam, a munkáltatók és a munkavállalók számára azzal, hogy megteremtse számukra a biztonságos munkavégzés megvalósításához szükséges jogi alapokat és ellenőrzési mechanizmust.²³

2.1. A munkavállaló feladatai

Ebben a háromszögben a munkavállaló számára a törvény nem ír elő sok kötelezettséget, mindössze annyit, hogy „a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse”, valamint tevékenységével a munkáltatói tevékenységét ne akadályozza.²⁴

2.2. Állam feladatai

Ehhez képest az állam némileg több feladatért felelős, így a munkavédelem központi irányításáért, ágazati és hatósági tevékenység ellátásáért, munkavédelem megszervezéséért, ennek keretében az irányadó jogi környezet megteremtéséért, munkavédelmi szabályzat kiadásáért, munkavédelmi helyzet folyamatos elemzéséért és ellenőrzéséért.²⁵

E feladatok ellátására a jogalkotó az Mvt. 17. § (1) bekezdése alapján az állami szféra köréből a foglalkoztatáspolitikáért, illetve a bányászati ügyekért felelős minisztert és a munkavédelmi hatóságot jelölte ki. A Kormány 323/2011 (XII.28.) Korm. rendeletével²⁶ a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására központi hivatalként a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságát, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok szakigazgatási szervét, a Foglalkoztatási Főosztály Munkavédelmi és Munkaügyi Ellenőrzési Osztályát jelölte ki, munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként pedig a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságot határozta meg.²⁷

2.3. Munkáltató feladatai

A munkavédelmi feladatok ténylegesen pedig a munkáltatóra hárulnak. Ide tartozik gyakorlatilag minden, a munka megszervezésével, a munka végzésével kapcsolatos munkavédelmi előírások megvalósítása, így többek között az egységes megelőzési stratégia kialakítása, munkavállalók utasítása, képzése és kioktatása a munkavédelmi szabályokról, a kialakított munkafeltételek, munkaeszközök és munkakörülmények folyamatos ellenőrzése, szükség szerinti pótlása, kijavítása, karbantartása, valamint a védőeszközök biztosítása.²⁸

²¹ HANZMANN JÓZSEFNÉ: *Munkaügyi, munkavédelmi, munkaerőpiaci, társadalombiztosítási ellenőrzés a munkáltatónál*, 2008, CompLex Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 149.

²² A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt) preambulum.

²³ NEMESKEY KÁROLY: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon*, 2004, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Budapest, 108.

²⁴ Mvt. 60. §.

²⁵ CSÁK ILDIKÓ: Munkavédelem az Európai Unióban, in *Munkaadó Lapja* 2004/5. szám, 41.

²⁶ 323/2011 (XII.28.) Korm. rendelet.

²⁷ HAJDÚ – KUN: *i. m.* 377.

²⁸ KÖRMENDI TIBOR: *Munkavédelmi ismeretek*, 2001, Landorhegy Alapítvány Nonprofit Szolgáltató Központ, Zalaegerszeg, 15-31.

Az Mvt. 21. § (3) bekezdése alapján „a munkavédelmi üzembe helyezés feltétele a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat. E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek”, ugyanezen szakasz (4) bekezdése szerint pedig „az előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyek, az üzemeltetéshez szükséges utasítások”. E rendelkezéseken túlmenően ágazati szabályok további kötelezettségeket írhatnak elő.

A fentiek mellett az Mvt. 64. §-a nyilvántartási kötelezett ró a munkáltatóra a munkabalesetek nyilvántartásával kapcsolatban, amely elősegíti a káresemények hatékonyabb megelőzését.²⁹ A munkáltató feladata továbbá, hogy megfelelő intézkedéseket tegyen az esetleges balesetek, tűz, vagy egyéb azonnali veszély esetére, valamint gondoskodnia kell az elsősegélynyújtásról is.³⁰ Az egészségvédelem és biztonság szempontjából a munkáltató tartozik felelősséggel azért is, hogy munkavállalója kizárólag olyan munkát végezzen, ami képzettségének, szakmai gyakorlatának és egészségi állapotának is megfelel.³¹ Ezen előírások alapján ráadásul nemcsak a munkavállalói egészségéért és biztonságáért felelős, hanem a munkavégzés hatókörében tartózkodókért is.³² Összességében a 89/391/EGK keretirányelv³³ alapján kialakított munkavédelmi szabályozás alapján a munkáltató felelősséggel tartozik mindazon kötelezettsége teljesítéséért, amelyet a fenti jogszabályok az érdekkörébe sorolnak.³⁴ Ezek a munkabiztonsági követelmények törvényi minimumokként értékelhetők, melyeknél kevesebbet a munkáltató nem vállalhat.³⁵

A munkáltatónak egyik leglényegesebb kötelezettsége az, hogy folyamatosan kockázatértékelést kell végeznie, amelynek ki kell terjednie minden biztonságot és egészséget veszélyeztető kockázatra, így a munkaeszközökre, anyagokra, munkavállalókat ért terhelésre, munkahelyek kialakítására, stb., és ezt folyamatosan, visszakövethetően dokumentálnia is kell sőt, e dokumentációt öt évig meg is kell őriznie.³⁶ E kötelezettség alapján a munkáltatónak első lépésként azonosítania kell a felmerülő veszélyeket, a szervezet tevékenységeiből eredő összes potenciális veszélyforrást, helyzetet, magatartást vagy ezek lehetséges kombinációját, melyek emberi sérüléshez, egészségkárosodáshoz, vagy halálhoz vezetnek. Minden szervezet számára elsődleges feladat, hogy ezeket a veszélyforrásokat megszüntesse, csökkentse, minimalizálja, pontosan meg tudja határozni. A kockázatértékelési folyamat második lépése, hogy az összegyűjtött kockázati tényezőket bekövetkezésük valószínűsége és következményeinek súlya alapján mennyiségileg és minőségileg osztályozni, rangsorolni kell és meg kell határozni a kockázati prioritásokat. E tevékenység munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül, így ezt kizárólag ilyen tevékenység folytatására jogosult és felhatalmazott személyek végezhetik.³⁷ Harmadik lépésként szükséges készíteni egy tervet, amely kockázatok kezelésével, megoldásával, kontrollálásával foglalkozik, majd negyedik lépésben törekedni kell e tervet átültetésére a gyakorlatban is. Végül ötödik lépésként a kockázatkezeléssel kapcsolatos intézkedéseket, programokat folyamatosan nyomon kell követni, vizsgálni kell, hogy teljesítik-e az elvárt eredményeket, valamint hogy képesek-e folyamatosan elhárítani a kockázatokat.³⁸

A feltárt kockázatokat és a megelőzés módjait a munkáltatónak kötelessége megismertetni a munkavállalókkal is, az ő felelőssége az, hogy munkavállalói megfelelően tájékoztatva, oktatta legyenek a

²⁹ GALLÓ SÁNDOR: *A munkabalesetek nyilvántartása, kivizsgálása*, 1998, Agrocent Kiadó, Budapest, 12.

³⁰ PÁVA HANNA - GÁDOR JÁNOS: *Munkavédelem az Európai Unióban*, 2004, Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest, 9.

³¹ Uo. 8.

³² BÁNOCZKI KLÁRA – CSATÁRI MIHÁLYNÉ – KARDOS ÁGNES: *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés az építőiparban*, 2009, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 14.

³³ A Tanács 89/391 EGK irányelve - intézkedések a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására.

³⁴ PÁVA – GÁDOR: *i. m.* 8.

³⁵ HANZMANN: *i. m.* 153.

³⁶ NEMESKEY: *i. m.* 126.

³⁷ Uo. 126.

³⁸ CSEH KÁROLY – FELSZEGHI SÁRA – KAPÁS ZSOLT: *Munkavédelem, a korszerű munkavédelem alapjai*, 2013, Az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület, 66-78.

veszélyek elkerülése érdekében.³⁹ A korábban már hivatkozott MK. 29-es számú állásfoglalás is kimondja, hogy mivel a munkavállalónak a munkáját adott körülmények között kell végeznie, így az ezzel összefüggő baleseti vészhelyzettel a munkáltatónak kell számolnia.⁴⁰ A munkajog dogmatikai alapelve is eleve abból indul ki, hogy a munkavégzésnek önmagában is van egy fajta kockázata, veszélye, melyet a munkaviszony alá-fölrendeltségi viszonyából adódóan az erősebb pozícióban lévő munkáltatónak kell viselnie.⁴¹ A kockázatelemzés szerves részét képezi azon kockázatok felmérése is, amelyet a munkavállalók jelentenek önmagukra nézve azzal, hogy a munkavédelmi szabályszegéseikkel növelik a munkabaleset bekövetkezésének lehetőségét. E vizsgálat eredményeképp például indokolt lehet, hogy a munkáltató ellenőrző tevékenysége nagyobb hangsúlyt kapjon, akár a teljes munkafolyamatra is kiterjedően.⁴² A munkáltatónak a kockázattértékelést első alkalommal legkésőbb a tevékenysége megkezdését követő egy éven belül el kell végeznie, majd minden indokolt esetben (pl.: kockázatok lényeges változása, új technológia, vagy veszélyes anyag, új szerszám bevezetése esetén) újra meg kell ismételnie, illetve az elemzést évente felül kell vizsgálnia.⁴³ Ez különösen akkor bír relevanciával, ha a munkavédelmi intézkedések ellenére munkabaleset éri a munkavállalót, hiszen ebben az esetben maga a baleset az ékes bizonyítéka annak, hogy a munkáltató nem tett meg mindent, amit az Mvt. feladatkörébe rendel, hiszen ebben az esetben a káresemény - elméletileg - nem következhetett volna be.⁴⁴

2.4. A felelősség feltételei

Az Mvt. 82. § (1) bekezdése alapján „a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval [...] szemben.” Az Mvt. e szabályával a munkáltatóra szigorú objektív felelősséget telepít, amely a munkáltató vétkességére, mulasztására való tekintet nélkül fennáll a törvényi rendelkezésben megjelölt két konjunktív feltétel teljesülése esetén:

2.4.1. Munkavédelmi előírások megszegése

Az Mvt. és ágazatai szabályai teljes körűen és részletekbe menően szabályozzák a munkáltató feladatait és kötelezettségeit a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés biztosítása körében. Ezen követelmények be nem tartása esetén a munkáltató felelősségének megállapításához szükséges egyik feltétel már a kötelezettségszegés időpontjában megvalósul.

Az Mvt. 81. § (1) bekezdése alapján „a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el”, az állam e feladat ellátása érdekében biztosítja a munkavédelmi ellenőrzésre specializálódott hatóságok működését. A hatóság nem csak ellenőrző tevékenységet lát el, hanem a munkáltató kérésére tanácsot is köteles adni a törvény által előírt kötelezettségeinek teljesítése érdekében.⁴⁵ A munkavédelmi hatóságok bejelentésre, kérelemre, vagy hivatalból is tarthatnak ellenőrzést a munkáltatónál és folytathatnak eljárást, azonban a munkavédelmi szabályok be nem tartásának ténye munkabaleset esetén sosem kérdéses, hiszen a munkabaleset fogalmi eleve a munkavégzéssel összefüggő egészségkárosodás, így a munkavédelmi előírások megsértésének vélelme fennáll. A kialakult bírói gyakorlat a munkáltató Mvt.-ben foglalt kötelezettségszegését rendkívül tágan értelmezi, gyakorlatilag a bíróság minden baleseti okot a munkáltató terhére állapít meg, ezzel egyenes utat nyitva a marasztaláshoz, így a munkavédelmi felelősség megállapítása és a munkaügyi bírság kiszabása szinte kivétel nélkül a munkabaleset következménye lett.⁴⁶

³⁹ MOLNÁR JENŐ: *Adatstruktúrák és monitorozási módszerek fejlesztése és közelítése az EU gyakorlatához, a munkavédelem helyzete Magyarországon, felmérés, értékelés, összehasonlítás*, 2002, Munkavédelmi Kutatási Közalapítvány, Budapest, 19.

⁴⁰ BANKÓ ET AL.: *i. m.* 432.

⁴¹ KUN: *i. m.* 407.

⁴² HANZMANN: *i. m.* 212.

⁴³ NEMESKEY: *i. m.* 126.

⁴⁴ KUN-SZABÓ TIBOR: *Munkavédelem*, 1997, Veszprémi Egyetemi Kiadó, Veszprém, 14.

⁴⁵ HANZMANN: *i. m.* 153.

⁴⁶ SIPKA PÉTER MÁTÉ: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon*, 2014, Debrecen, 102.,

elérhető: http://jog.unideb.hu/documents/doktori_nyilvanosvita/sipkapeter-ertekezes.pdf, (2016.09.21.).

2.4.2. Veszélyeztetés

A felelősség megállapításának másik konjunktív eleme, hogy a kötelezettségszegés következtében a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét veszélyeztető helyzet alakuljon ki. A felelősség megállapításához még a sérelem bekövetkezése sem szükséges, elegendő annak pusztá veszélye. Mivel az Mvt. kimondja, hogy a munkáltatónak minden lehetséges veszélyforrásra fel kell készülnie, így a felelősségre vonást már az absztrakt veszély fennállása is megalapozhatja.

A veszélyhelyzet megvalósulásával a felelősségre vonás feltételei fennállnak, így az Mvt. szabályainak megfelelően a felelősségre vonáshoz szükséges közigazgatási eljárás kezdetét veheti. Ebben az eljárásban nincs jelentősége a hatóság mérlegelésének, a károsult közrehatásának, a munkáltató tudatállapotának, esetleg szociális helyzetének. Amennyiben a két konjunktív feltétel megvalósulása az eljárásban megállapításra kerül, úgy a szankció „automatikus”, a felsorolt körülményeknek csupán a kiszabott munkavédelmi bírság mértékének megállapításánál lehet jelentősége. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkavédelmi felelősség esetében kimentésnek helye nincsen, a veszélyhelyzet bekövetkezésének oka, a munkáltató ráhatása, esetleges közrehatása teljességgel irreleváns. A kockázatértékelési kötelezettség alapján minden veszélyhelyzetet a munkáltató érdekkörébe tartozó körülményként értékelnek.

2.5. Az Mvt. szankciórendszere - a munkavédelmi bírság

Az Mvt. 81. § (5) bekezdése szerint „a munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására”. Ezek közül az Mvt. a munkavédelmi bírságot nevesíti, melynek kiszabható keretösszegeit is meghatározza, így a bírság összege - a munkavédelmi felügyelő javaslatától függően - 50.000 Ft-tól 10.000.000 Ft-ig terjedhet.⁴⁷ Az összeg megállapításánál a hatóság többek között figyelembe veszi a veszélyeztetettek számát, a veszélyeztetés mértékét, annak lehetséges következményeit, bekövetkezett sérülés vagy károkozás mértékét és a megszegett jogszabályi előírások számát is.⁴⁸

Az Mvt.-hez fűzött miniszteri indokolás külön kiemeli, hogy e bírságszankció a munkavédelmi törvény szemléletéhez és célkitűzéséhez tökéletesen igazodik, hiszen a jogalkotói álláspont az, hogy joggal várható el a munkáltatótól, hogy ha embereket foglalkoztat, akkor megfelelően gondoskodik a foglalkoztatottak testi épségének és egészségének védelméről is. E feltevésből kiindulva hozta létre a jogalkotó munkavédelmi bírság intézményét, amely egy olyan „objektív alapú államigazgatási szankció, amelynek jellemzője, hogy vétkességtől függetlenül a szabálysértés miatt alkalmazható bírságot lényegesen meghaladó összegben és nem természetes személlyel, hanem a munkáltatóval szemben alkalmazható”.⁴⁹

A munkáltató és a munkavédelmi hatóság e kapcsolata első sorban közjogi jellegű, hiszen a hatóság a munkavédelemhez kapcsolódó ösztársadalmi érdek érvényesítése céljából kényszeríti ki az Mvt. által meghatározott kógens normák betartását.⁵⁰ A munkavédelmi hatóság által a munkáltató kötelezettségszegése nyomán szankcióként kiszabott bírság tehát nem tekinthető kártérítésnek, nem az egyéni sérelem kompenzációjára kerül sor, a munkáltató azt nem az esetleges károsultnak, hanem az államnak köteles megfizetni, a szankció célja pedig - szemben a kártérítéssel - nem a reparáció, hanem sokkal inkább a represszió és a prevenció.

3. AZ MT. ÉS AZ MVT. FELELŐSSÉGI SZABÁLYAINAK ÖSSZEVETÉSE

A munkáltató munkajogi és a munkavédelmi felelősségének bemutatását követően e fejezetben szeretném összegezve bemutatni az Mt. és Mvt. közös elemeit és lényegi különbségeit, valamint szeretnék rámutatni olyan kérdésekre, amelyek a szabályok alkalmazhatósága kapcsán felmerülhetnek. Leginkább azon vitára okod adó kérdéseket próbálom bemutatni, amelyek e két jogterület, a munkajog és a munkavédelmi jog egymásra hatásából keletkeztek.

Kétségtelen, hogy e két jogterület összevetése, együttes értékelése merész elgondolás, hiszen alapvetően a magánjogi jellegű munkajog és a közjogi jellegű munkavédelmi jog különböző élethelyzetekre, körülményekre, célkitűzésekre kíván megoldást nyújtani. A két terület azonban nem is függetleníthető egymástól, az együttértelmezés érdekében pedig fontosnak tartom kiemelni az alapvető eltérési pontokat.

⁴⁷ Mvt. 82. § (1) bekezdés.

⁴⁸ Mvt. 82. § (5) bekezdés.

⁴⁹ Mvt. indokolás.

⁵⁰ NIGRINYI ELEMÉR: *Felelősség az üzemi balesetért és foglalkozási betegségért*, 1977, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 34.

3.1. Közös elemeik

A különbözőségek mellett azonban a két szabályozásnak közös eleme, hogy mindkettő szabályanyag a munkavállaló életének, testi épségének és egészségének védelmét szolgálja, ezt azonban sok ponton eltérő feltételrendszer útján kívánják biztosítani.

Létezik azonban ezeknek a szabályoknak közös halmaza is, abban az esetben, ha a munkavédelmi előírások be nem tartásának eredményeképp a munkáltató a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét nem csupán veszélyezteti, hanem már sérti is (munkabaleset), ezzel pedig kárt okoz neki. Ebben az esetben a munkavédelmi szabályok be nem tartásával okozott munkabaleset egyszerre alapozhatja meg a munkáltató munkavédelmi és munkajogi felelősségét.

Megállapítható tehát, hogy egy munkabaleset kapcsán, egyazon történeti tényállás mellett több szálon is eljárás indulhat a munkáltatóval szemben, így ugyanazon esemény miatt lehetőség van az Mt. alapján kártérítési pert indítani és ezzel párhuzamosan pedig az Mvt. szabályai szerint egy közigazgatási eljárás is indulhat a munkáltatóval szemben.

3.2. Lényegi különbségeik

A két törvény tehát a közös célt, a munkavállaló védelmét végső soron két különböző módon hivatott biztosítani. Míg az Mt. az egyéni jogsérelem reparációját célozza, addig az Mvt. a munkavállalókat, mint kollektívát védi az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való alkotmányos joguk érvényesülésében.⁵¹ Emellett a munkajogi és a munkavédelmi szabályozás között több lényeges eltérés is mutatkozik, melyeket az alábbiakban részletesebben is kifejtünk.

3.2.1. Az eljárás

Lényeges különbség a munkajogi és a munkavédelmi felelősség között az, hogy munkabaleset esetén ki és milyen eljárási rend szerint jár el. Az Mt. szabályai szerint a felelősség és a megítélt kártérítés összegének megállapítása, valamint a kártérítés megfizetésére való kötelezés az illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság hatásköre, aki ezt a feladatát a Pp. szabályai szerint peres eljárás keretében látja el. Ezzel szemben az Mvt. rendelkezései alapján a munkabalesetből kifolyólag a munkavédelmi hatóság folytat le eljárást a munkáltatónál egy közigazgatási eljárás keretében a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (továbbiakban: Ket.) szabályai alapján.⁵²

3.2.2. A felelősség fennállására vonatkozó feltételek

Szintén alapvető különbségként jelenik meg a felelősség alapjául szolgáló feltételek rendszerében, hiszen az Mt. és az Mvt. teljes más feltételeket sorakoztat fel, melyek megvalósulása elengedhetetlen a munkáltató felelősségének megállapításához. Az Mt. szerint a munkáltató kártérítésre való kötelezésének feltétele, hogy a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben kár érje. Ezzel szemben az Mvt. a munkavédelmi bírság kiszabásához nem követeli meg sem a munkaviszony fennállását, sem pedig a kár tényleges bekövetkeztét, ugyanis az Mvt. 82. § (1) bekezdése szerint a bírság alkalmazásához elegendő, ha a munkáltató a munkavédelmi követelmények betartását elmulasztja, ezzel pedig a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét veszélyezteti.

3.2.3. A mentesülés lehetősége

Az egyik leglényegesebb különbség a két felelősségi típus között az, hogy a felelősségi feltételek megvalósulása esetén van-e helye kimentésnek, vagyis mentesülhet-e a munkáltató a felelősség alól. A munkajog lehetőséget biztosít a munkáltató számára a mentesülésre, bár kétségtelen, hogy erre reális esély rendkívül kevés esetben van. A munkavédelmi felelősség körében azonban kimentésre egyáltalán nincs mód.

Ebből következik, hogy míg a munkajogban a teljes és részleges mentesülés szabályainak figyelembevételével egyes körülmények fennállása esetén a munkáltató felelősségének mértéke csökkenthető, vagy akár teljes mentesülés is lehetséges, addig a munkavédelem rendelkezései szerint a felelősségi feltételek megvalósulásán túli egyéb körülmények (pl.: szabályszegés oka, munkáltató tudatállapota, stb.) mind irrelevánsak, azok a munkáltatót semmilyen körülmények között nem mentesíthetik a felelősség alól.

Álláspontom szerint felvethető a kérdés, hogy mennyiben helyes az a munkavédelmi szabályozás, amely alapján a munkáltató gyakorlatilag minden kockázatért felel, mentesülésre pedig nincs lehetősége.

⁵¹ SIPKA: *i. m.* 110.

⁵² A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény.

Álláspontom szerint léteznek olyan esetek, amelyek nyomán érdemes elgondolkozni azon, hogy a bírság körében a korlátlan enyhítés vagy mellőzés lehetősége nem lenne-e kívánatosabb a jelenlegi megoldásnál. Nézzünk egy egyszerű példát: a munkáltató felelőssége fennáll abban az esetben, ha a munkáltató által biztosított munkaeszköz rejtett hibája miatt kerül veszélybe a munkavállaló élete, testi épsége vagy egészsége. Ebben az esetben tehát harmadik személy mulasztása, hibás teljesítése miatt felelni fog a munkáltató annak ellenére, hogy a számára előírt ellenőrzési kötelezettséget megtartotta, tehát ténylegesen nem is volt befolyása a felelősséget megalapozó körülményre. Emellett előfordulhat olyan eset is, ahol a munkavállaló kifejezetten megszegi a munkáltató által előírt munkavédelmi előírásokat és így következik be a baleset. A munkáltató munkavédelmi felelőssége ez esetben is fennáll, holott adott esetben a munkavállalót sem védheti meg önmagától. A munkavállalót munkavédelmi szabályszegése miatt az új szabályozás értelmében a munkavédelmi hatóság az Mvt. 82/D. § (1) bekezdésében foglalt előírások alapján bírsággal sújthatja, így ebben az esetben nem kizárt, hogy egy azon magatartás (a munkavállaló szabályszegése) egyidejűleg megalapozza a munkavállaló és munkáltató felelősségét is. E szabályozás azonban úgy vélem nem tekinthető a munkáltató felelősségét csökkentő tényezőnek, hiszen a munkáltató felelőssége a munkavállaló bírságolása ellenére továbbra is megállapításra kerül. Álláspontom szerint e szabályozás súlyosan méltánytalan a munkáltatóval szemben, mivel a Hatóság számára a bírság összege csupán a törvényi minimum és maximum között lehet mérlegelés tárgya. Véleményem szerint az ilyen speciális esetekre tekintettel lehetőséget kellene biztosítani a Munkavédelmi Hatóság számára, hogy a szabálysértési joghoz hasonlóan a bírság összegét menthető körülmények fennállása esetén akár korlátlanul enyhíthesse, vagy annak kiszabását mellőzze.

Mivel tehát az Mt. bizonyos körülmények fennállása esetén lehetőséget biztosít a munkáltató számára a felelősség alóli mentesülésre, azonban az Mvt. keretein belül kimentésre nincs lehetőség, így az előző példához hasonló esetekben az is előfordulhat, hogy a munkavédelmi hatóság megállapítja egy adott munkabalesettel összefüggésben a munkáltató felelősségét, miközben a hatósági eljárással párhuzamosan folyó munkaügyi perben a munkáltató teljesen egészében vagy részben mentesül a kártérítési felelősség alól.

3.2.4. A szankció

Nem elhanyagolható különbség a két jogszabály között az alkalmazott szankció jellegében való eltérés. Míg az Mt. alapján a bíróság az okozott károk helyreállítása érdekében a munkáltatót szankcióként a munkáltató javára teljesítendő kártérítés megfizetésére kötelezheti, addig az Mvt. szabályai alapján, ha a munkavédelmi hatóság megállapítja a munkavédelmi előírások megszegését, akkor a munkáltatót az államnak teljesítendő munkavédelmi bírság megfizetésére kötelezi.

Az alkalmazandó joghátrányok tehát eltérő jogpolitikai célokat szolgálnak, míg a kártérítés célja elsődlegesen a reparáció, illetve kisebb részben a prevenció, addig a munkavédelmi bírság az általános prevenció cél mellett erős represszív célkitűzést is magában hordoz.

3.3. A munkajogi előreláthatósági klauzula értelmezése a munkavédelmi szabályok tükrében

Az előreláthatósági klauzula a munkáltatói felelősség körében három esetben kerül alkalmazásra az Mt.-ben. Ezen alkalmazási területek között azon esetekben érdekes a munkajogi és munkavédelmi szabályok együttértelmezése, ahol a károkozó körülmény előreláthatóságát kell vizsgálni. Ez az okozatosság körében, valamint a mentesülés körében merül fel.

3.3.1. Előreláthatatlanság vs. kockázatértékelés

Az Mt. 51. § (4) bekezdésében keretjelleggel szabályozza, hogy „a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit”, azonban nem határozza meg azt, hogy ez alatt milyen konkrét magatartás várandó el a munkáltatótól. Ezt a keretszabályozást az Mvt. szabályai töltik fel tartalommal, hiszen az részletesen szabályozza, hogy a munkáltató mi mindent köteles megtenni az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosításának érdekében. E kötelezettségek között szerepel a kockázatértékelési kötelezettség is, mely a munkavégzés körülményeinek, a munkakörnyezet kialakításának olyan elemző módon történő áttekintése, amelynek keretében a munkáltató sorra veszi azokat lehetőségeket, amelyek a munkavégzéssel összefüggésben valamilyen formában a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztethetik, sérülést vagy egészségkárosodást okozhatnak.⁵³ Ez alapján tehát a munkáltató köteles minden lehetséges, a munkavállalókat veszélyeztető kockázatot előre felmérni, azokat legalább fogalmi síkon számba venni, a lehetőségekhez mérten pedig törekednie kell arra, hogy a veszélyekre előre felkészüljön, ha

⁵³ CSATÁRI MIHÁLYNÉ – KRIZSÁN ZSUZSANNA: *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés a kereskedelemben*, 2010, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 80.

tudja, azokat elkerülje. A munkavédelmi előírások alapján lényegében a munkáltatónak valamennyi a munkaviszonnyal összefüggő kockázatot fel kell tárnia, a fel nem tárt kockázatokkal összefüggő veszélyhelyzetek pedig munkavédelmi szabályszegést eredményeznek. E kötelezettség azt is jelenti, hogy a munkáltató anyagi és szervezeti erőforrásait is igénybe véve, jóval többet köteles tenni a kármegelőzés érdekében, mint ahogyan azt az általános polgári jogi mérce, az általában elvárhatóság megkövetelne.⁵⁴

A polgári jogból átvett és a mentesülés körében alkalmazandó előreláthatóság jogintézményének az lenne a lényege, hogy a munkáltató felelőssége kizárólag azokra kockázatokkal összefüggésben bekövetkezett károokra terjedjen ki, amelyekkel ésszerűen eljárva, a kellő gondosságot tanúsítva számolnia kellett volna.⁵⁵ Ha azonban a munkáltató a munkavégzést megelőzően elvégezte a törvény által előírt megfelelő kockázatelemzést, akkor fogalmilag kizárt, hogy ebben a körben olyan baleset történjen, amelyre előre nem számított, vagy legalább fogalmi síkon minimális kockázatként ne számolt volna. Ha pedig elismerjük, hogy a kockázatelemzést követően a munkáltatónak minden lehetségesen felmerülő veszélyforrásra, vagy kockázatra gondolnia kellett, akkor a kimentés az Mt. szabályai szerint fogalmilag lehetetlen. Felmerül tehát a kérdés, hogy milyen módon egyeztethető össze az Mt. előreláthatósági klauzulája az Mvt. alapján fennálló kockázátértékelési kötelezettséggel? Ha a munkajogi kárigényt e szabályok megsértéséből adódó sérelem keletkezteti, hogyan lesz képes a jogalkalmazó ezt az ellentmondást feloldani?

Ezen a ponton kerül tehát feloldhatatlan ellentétbe a munkajog és a munkavédelem, hiszen ha az Mvt. által elvárt kockázátértékelés során a munkáltatónak minden lehetséges veszélyforrással számolnia kell, akkor melyek azok a károkozó körülmények, amelyek ebbe a körbe nem tartoznak bele, azonban az Mt. alapján előreláthatatlannak minősülnek? A munkavédelmi törvény előírásainak betartása mellett mennyiben lehetséges a munkáltatónak arra hivatkoznia, hogy a károkozó körülményt nem láthatta előre? Általánosan elfogadott az az álláspont, mely szerint önmagában abból, hogy a munkavállaló életében általában és statisztikailag számos potenciális veszélyforrás jelentkezik, nem lehet arra következtetni, hogy ezekkel a munkáltatónak eleve számolnia kell.⁵⁶ Ebből azonban a contrario nem következik az, hogy a munkáltatónak csak a konkrét veszélyt kellene előre látnia, hiszen ilyen értelmezés esetén csak azokért a körülményekért állna fenn a felelőssége, amelyekről előzetesen (jellemzően a munkavállalótól) tudomást szerez. Ez az értelmezés azonban aránytalan terhet róna a munkavállalóra például az olyan potenciális károkozó körülmények esetében, amelyekről maga a munkavállaló sem tudott.⁵⁷ Látható tehát, hogy e kérdésben sem alakult ki egységes jogalkalmazói álláspont.

3.4. De lege ferenda

Álláspontom szerint a munkajog és a munkavédelmi jog között fennálló ellentét feloldásának legegyszerűbb módja az lenne, ha a klauzulát egyszerűen kiemelnénk a mentesülési feltételek közül. Ez alapján az Mt. 166. § (2) bekezdésének a) pontja szerint a mentesülés akkor lenne lehetséges, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső, elháríthatatlan körülmény okozta.

Véleményem szerint e módosítással a szabályozás jobban igazodna az Mt. azon célkitűzéséhez, hogy a munkáltató számára szélesebb mentesülési lehetőséget teremtsen. E cél elérése érdekében a jogalkotó a tág bírói értelmezést eredményező működési kört fogalmát az ellenőrzési kör fogalmára cserélte, mely valóban szűkebb kategóriát jelent, azonban az előreláthatóság hiánya, mint többletfeltétel a kockázátértékelés szabálya tükrében szinte lehetetlenné teszi a mentesülést, így a jogalkotó célkitűzésével ellentétben látszólag inkább tovább szűkítette az egyébként is csekély lehetőségeket. Amennyiben eltávolítanánk a feltételek közül az előreláthatatlanság követelményét, úgy a munkáltatónak - a jogalkotó szándékának megfelelően - valóban szélesebb körben lenne lehetősége a felelősség alól mentesülni.

A klauzula mellőzése másrészt azért is lenne indokolt, mert az előreláthatóság pontos munkajogi tartalma – ahogy erre már egy korábbi cikkemben rámutattam – meglehetősen bizonytalan, a klauzula eltávolításával pedig ez a probléma is megoldódna.

Végül pedig az előreláthatósági szabály eltávolítása feloldaná azt az ellentétet, amely jelenleg a az Mvt. kockázátértékelési kötelezettsége és az Mt. mentesülési szabálya között feszül. Hiszen e kötelezettség tükrében látszólag nincs olyan kockázat vagy veszélyforrás, amelyet a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése körében - különös tekintettel a kockázátértékelési kötelezettségre - ne

⁵⁴ DUDÁS KATALIN ET AL.: *Munkajog*, 2015, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 362.

⁵⁵ NÁDAS GYÖRGY: *Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok között*, 9., elérhető: http://www.vmtt.org.rs/mtn2013/224_240_Nadas_A.pdf, (2016. október 1.).

⁵⁶ KOZMA ET AL.: *i. m.* 296.

⁵⁷ KUN: *i. m.* 412.

kellene előre látnia, ez pedig összeegyeztethetetlen a mentesülés körében konjunktív feltételként meghatározott előre nem láthatóság követelményével.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1.] BANKÓ ZOLTÁN ET AL.: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, 2012, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.
- [2.] BÁNO CZKI KLÁRA – CSATÁRI MIHÁLYNÉ – KARDOS ÁGNES: *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés az építőiparban*, 2009, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.
- [3.] BÁRÁNY ANIKÓ: A munkáltató kártérítési felelőssége, in *Cég és jog*, 2001/6. szám, 2-6.
- [4.] CSÁK ILDIKÓ: Munkavédelem az Európai Unióban, in *Munkaadó Lapja*, 2004/5. szám.
- [5.] CSATÁRI MIHÁLYNÉ – KRIZSÁN ZSUZSANNA: *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés a kereskedelemben*, 2010, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.
- [6.] CSÉFFÁN JÓZSEF: *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2012, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged.
- [7.] CSEH KÁROLY – FELSZEGHI SÁRA – KAPÁS ZSOLT: *Munkavédelem, a korszerű munkavédelem alapjai*, 2013, Az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület.
- [8.] CSÖNDES MÓNIKA: A szerződésszegési jog előreláthatósági korlátjának joggazdasági modellje és annak jogi kritikája, in *Állam- és Jogtudomány*, LV. évfolyam, 2014/1. szám, 3-35.
- [9.] DUDÁS KATALIN ET AL.: *Munkajog*, 2015, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [10.] FERENCZ JÁCINT ET AL.: *Munkajogi alapismeretek*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [11.] GALLÓ SÁNDOR: *A munkabalesetek nyilvántartása, kivizsgálása*, 1998, Agrocent Kiadó, Budapest.
- [12.] HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA (szerk.): *Munkajog*, 2014, Szegedi Tudományi Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara és a Patrocínium Kft., Budapest.
- [13.] HANZMANN JÓZSEFNÉ: *Munkaügyi, munkavédelmi, munkaerőpiaci, társadalombiztosítási ellenőrzés a munkáltatónál*, 2008, CompLex Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.
- [14.] KOZMA ANNA ET AL. (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2014, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- [15.] KÖRMENDI TIBOR: *Munkavédelmi ismeretek*, 2001, Landerhegy Alapítvány Nonprofit Szolgáltató Központ, Zalaegerszeg.
- [16.] KUN ATTILA: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében*, 2013, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI.
- [17.] KUN-SZABÓ TIBOR: *Munkavédelem*, 1997, Veszprémi Egyetemi Kiadó, Veszprém.
- [18.] LANCZER GABRIELLA: A nem vagyoni kártérítés probléma köre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban, in *Magyar Jog*, 1995/6. szám, 340-343.
- [19.] MOLNÁR JENŐ: *Adatstruktúrák és monitorozási módszerek fejlesztése és közelítése az EU gyakorlatához, a munkavédelem helyzete Magyarországon, felmérés, értékelés, összehasonlítás*, 2002, Munkavédelmi Kutatási Közalapítvány, Budapest.
- [20.] NÁDAS GYÖRGY: *Az előreláthatósági klauzula megjelenése a kárfelelősségi szabályok között*, elérhető: http://www.vmtt.org.rs/mtn2013/224_240_Nadas_A.pdf, (2016.10.01.).
- [21.] NÁDAS GYÖRGY: Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében: Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módozatai körében, in *Miskolci Jogi Szemle*, IX. évfolyam, 2014/1. szám, 48-56.
- [22.] NEMESKEY KÁROLY: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon*, 2004, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Budapest.
- [23.] NIGRINYI ELEMÉR: *Felelősség az üzemi balesetért és foglalkozási betegségért*, 1977, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- [24.] PÁVA HANNA – GÁDOR JÁNOS: *Munkavédelem az Európai Unióban*, 2004, Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest.
- [25.] PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, 2006, Zsigmond Király Főiskola és a L'Harmattan Kiadó közös kiadványa.
- [26.] SIPKA PÉTER MÁTÉ: *A megváltozott munkáltatói felelősség kollíziója a munkavédelem és társadalombiztosítás szabályaival Magyarországon*, 2014, Debrecen, elérhető: http://jog.unideb.hu/documents/doktori_nyilvanosvita/sipkapeter-ertekezes.pdf, (2016.09.21.).
- [27.] SZÜCS PÉTER: *A munka törvénykönyve 1992-2012*, 2012, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.

FELHASZNÁLT JOGFORRÁSOK

- [1.] A Tanács 89/391 EKG irányelve - intézkedések a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására.
- [2.] A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.
- [3.] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- [4.] A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény.
- [5.] A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény.
- [6.] A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény.
- [7.] A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény.
- [8.] 323/2011. (XII.28.) Korm. rendelet.
- [9.] 41/2009. (III.27.) AB határozat.
- [10.] Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. számú állásfoglalása.