

NAGY LÁSZLÓ

A baleset és foglalkozási megbetegedés miatti munkáltatói felelősség néhány elméleti kérdése

I.

Munkajogunknak a munkáltató anyagi felelősségére vonatkozó szabályozása az elmúlt évtizedekben számos esetben volt vita tárgya mind a tudomány, mind a gyakorlat területén. Hosszú ideig vitatott volt az is, hogy e szabályozás egyáltalában a munkajog körébe tartozik-e, nem volna-e helyesebb e kérdést a polgári törvénykönyv körébe utalni. Ma már az ilyen nézet alig merül fel. Elfogadottnak tekinthető nem csak a munkajog, hanem a tágabban vett jogtudomány részéről is, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkajog intézménye. Ezzel az elismeréssel együttjárt az is, hogy a munkáltatói anyagi felelősség tartalma is kiteljesedett és alkalmazásra került a munkáltató által a munkaviszony keretében a munkavállalónak okozott károk minden esetére. Bár a gyakorlatban e tekintetben jelentkeztek kételyek egyes esetekben (pl. szabadságról való indokolatlan visszahívás). De a bírói gyakorlat ítélkezése e kételyeket általában helyesen megoldotta. Megállapítható az is, hogy a jogi szabályozás módosításai abba az irányba haladtak, hogy minél fokozottabb védelmet nyújtsanak a munkavállalóknak a munkaviszony keretében elszenvedett károk esetére.

A fejlődés ellenére fennmaradtak, illetve a védelem kiterjesztése során keletkeztek olyan vitás kérdések, amelyek megoldása az újabb kodifikációra várt. (Így pl. a munkahelyen kívül bekövetkezett balesetek miatti felelősség vagy a foglalkozási betegségért fennálló felelősség elvi alapja, valamint a munkahelyre bevitt tárgyakért, illetve a közönséges betegségek esetében a vétkességi felelősség helyessége vagy helytelensége.)

Az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve igyekezett a vitás kérdéseket megoldani és egy egységes munkáltatói anyagi felelősségi rendszert megalkotni. Ezt a törvény érdemének kell betudni. Ez nyilván segíteni fogja az egységes gyakorlatot, és egyben segíteni fogja mind a munkavállalók védelmét, mind a munkaviszonyra és különösen a munkavállalók biztonságára vonatkozó szabályok hatékonyabb alkalmazását. Ugyanakkor azonban a törvény nem oldotta fel a felelősség elvi alapja tekintetében mutatkozó tisztázatlanságot, ellentmondást. Ugyanakkor – úgy érzem – mind a betegség következtében,

valamint a munkahelyre bevitt ingóságok esetében túlzottan egységesített. Viszont a 10 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatók esetében indokolatlanul tett kivételt, alkalmazott enyhébb szabályt.

A következőkben csak az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek szabályozásához szeretnék néhány megjegyzést tenni.

Mielőtt ezekre rátérnék egy számomra nem világos megoldást szeretnék megemlíteni. A törvény – mint említettem – egy egységes felelősségi szabályt kívánt megalkotni. Nem világos számomra, hogy miért nem tartozik e körbe a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén az Mt. 100. § (1) bek. szerint támasztható kártérítési igény (Radnay szerkesztette kommentár 250. p. 3. bek.). Ugyanakkor viszont a kommentárnak az Mt. 183. §-hoz fűzött megjegyzés 1. pont 2. bekezdése mégis utal erre az esetre. Ez az utalás azonban egy félreértést is tartalmaz. A megjegyzés szerint "... nem hagyható figyelmen kívül, hogy az Mt. 100. §-ának (1) bekezdése a korábbi szabályozástól eltérően a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt elmaradt munkabérre vonatkozó munkavállalói igény elbírálása kapcsán nem tartotta fenn a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét. Ehhez képest a kieső időre járó munkabérből csak azt kell levonni, amit a munkavállaló ez alatt máshol ténylegesen keresett, de azt már nem, amit – a korábbi szabályozás szerint – a kellő gondosság mellett ez alatt megkereshetett volna. A miniszteri indokolás szerint erre a változtatásra azért került sor, mert a megváltozott foglalkoztatási helyzetben nem várható el a munkavállalótól, hogy igen rövid idő alatt elhelyezkedjék."

A kiesett időre járó munkabér követelése nem kártérítési, hanem teljesítés iránti igény. Ha valamely intézkedés, döntés stb. jogellenességét megállapították, úgy kell tekinteni, mintha az meg sem történt volna és vissza kell állítani az eredeti állapotot. Ez a helyzet a jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén is. (Ezért helytelen ilyenkor a munkavállaló "visszahelyezéséről" szólni. Helyesen a munkaszerződés szerinti továbbfoglalkoztatásról van szó.) Ha viszont a munkaviszony ugyanúgy folyik tovább, mint korábban, a munkáltató köteles teljesíteni. Tehát nem kártérítést fizet, hanem a szerződés szerinti kötelezettségét teljesíti. Más kérdés, hogy miután a jogellenes megszüntetés folytán teljesítési késedelemben van, a munkavállaló, ha a késedelemből kár származott (pl. nem tudott egy hitelt törleszteni és emiatt késedelmi kamatot kellett fizetnie), ezt kártérítési igényként érvényesítheti. Ugyancsak érvényesíthet kártérítési igényt, ha a jogellenes megszüntetésből egyéb kára is származott (pl. elesett a kedvezményes villamos vagy vasúti bérletből). Ezek tekintetében természetesen fennáll a kárenyhítési kötelezettség. A kiesett munkabér tekintetében fogalmilag sincs és nem is lehet szó kárenyhítési kötelezettségről. Itt arról van szó, hogy ugyanazon időre nem lehet két helyről munkabért felvenni. (Egyébként a korábbi szabályok szerint is helytelen volt kárenyhítési kötelezettségről beszélni. Itt a beszámítás alapja az volt, hogy a munkavállaló nem tett eleget az Alkotmányból folyó munkavégzési, illetve elhelyezkedési kötelezettségének, holott volt számára megfelelő, konkrét elhelyezkedési lehetőség.)

II.

1. Az Mt. 174. §-a a munkáltató anyagi felelősségét a tárgyi felelősség rendszerre szerint határozza meg. E rendszer szerint a károkozó azért felel, mert jogellenes magatartást tanúsított, adott esetben megszegte a munkaviszonyból eredő kötelezettségét, ugyanakkor viszont objektíve fennállt annak lehetősége, hogy a károkozást elkerülje.

A törvény IX. fejezetéhez fűzött indokolás 1. bekezdése kifejti, hogy "a Javaslat — a hatályos szabályozással egyezően — a munkáltató vétkességére tekintet nélkül, un. objektív felelősséget állapít meg a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárért. Ennek indoka az, hogy a munkáltatókat rászorítsa olyan szervezet kialakítására, illetve technológia alkalmazására, amely megteremti a munkavállalók egészségének, testi épségének és egyéb vagyoni érdekeinek biztonságát. A munkavédelmi szabályok pozitíve meghatározzák e körben a munkáltató teendőit, e fejezet szabályai pedig lényegében e szabályok megszegésének szankcióit rendezik arra az esetre, ha e szabályszegés a munkavállalónak kárt okoz."

A 174—176. §-hoz kötött indokolás 6. bekezdése pedig megállapítja, hogy "a vétkességre tekintet nélküli munkáltatói felelősség ugyanakkor nem tekinthető feltétlen helytállásnak. Ezen intézmény felelősségi jellegéből ugyanis az következik, hogy reparációs jellege mellett a prevenció célját is szolgálja." Ennek érdekében a Javaslat 174. § (2) bekezdése meghatározza azokat az okokat, amelyek fennforgása esetén a munkáltató mentesül felelőssége alól. Ezek a következők:

- működési körön kívül eső elháríthatatlan ok, vagy
- a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása."

Ez a két idézet világosan mutatja, hogy a kodifikáció megoldása megfelel annak — a munkajog tudományában uralkodó — elvnek, hogy a felelősség alkalmazásának csak abban a körben van helye, ameddig a károkozót befolyásolni tudja abban, hogy máskor másként viselkedjen, hasonló károkozó magatartást ne tanúsítson. Ezen alapul a munkáltatói felelősség kimentési rendszere. Ez lényegében megfelel a korábbi Mt. 62. §-a rendelkezésének.

A gyakorlat a korábbi rendelkezések elvi alapján rést ütött akkor, amikor a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 72. számú állásfoglalása, amely azok esetében, akik munkájukat rendszeresen vagy jelentős részben közterületen végzik, a közterületet is a munkáltató működési körébe vonta. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása egy — az életben jelentkező — ellentmondást igyekezett feloldani. Ez annak a munkavállalónak a hátrányosabb helyzete, aki a munkáltató működési körén kívüli elháríthatatlan ok hatására szenved balesetet. (Pl. az utcaseprőt elgázolja egy autó, a postás elesik és megsérül egy lépcsőház hibás lépcsőjén.) A munkavállaló a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása előtt, kártérítési igényével csak a károkozó ellen fordulhatott, a munkáltatóval szemben nem léphetett fel. Itt már fennállhatott és gyakran fenn is állt az a helyzet, hogy a károkozóra vonatkozó szabályok enyhébbek, mint a munkáltató

anyagi felelősségének szabályai (pl. csak vétkekesség esetén felelt). A munkavállaló a munkáltatótól gyorsabban kaphatja meg a kártérítést. Ha pedig ezt a munkáltató nem ismerte el a munkaügyi vita keretében illeték és költségmentesen követelhetette azt, míg a kívülálló károkozó elleni bírósági eljárás során ilyen kedvezményt nem élvezett. A járadékjellegű kártérítést a keresetek változása esetén a munkáltató minden igény nélkül hivatalból köteles volt emelni, míg a kívülálló károkozónak ilyen kötelezettsége nincsen. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása viszont a hatálya alá eső dolgozók esetében biztosította a munkajogi anyagi felelősség alkalmazását. Az állásfoglalás ezt a kedvező helyzetet azok részére kívánta biztosítani, akik esetében a leggyakrabban fordulhat elő külső károkozó által előidézett baleset. Ez azonban egyben a gyengéjét is jelentette az állásfoglalásnak. Nehéz indokolni, hogy a kézbesítő esetében a munkajogi szabályokat kell alkalmazni, de a jogtanácsos esetében, aki naponta jár, esetleg többször is a telephelyen kívül, nem. Vagy a körzeti szerelőre igen, de a központban levő szerelőre, holott esetleg ezt is időnként kiküldik hibaelhárításra, nem. Az állásfoglalás hiányossága abból eredt, hogy nem vette figyelembe, hogy a működési kör nem egyes munkavállalókra, munkakörökre vonatkozik, hanem a munkáltatóra. Ez minden esetre és minden dolgozóra egységesen irányadó, oszthatatlan.

Az új Mt. szövege az előbb említett ellentmondást nem szünteti meg. A 174. § (5) bekezdés szerint "A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok." Ez a működési kör fogalmával kapcsolatban nem hoz új elemet. A megoldást továbbra is a Legfelsőbb Bíróság adja a 29. számú kollégiumi állásfoglalásban. E szerint "A működési kör nem korlátozódik a munkáltató telephelyére, a telephelyen kívül végzett munka során keletkezett kár esetén is fennállhat a működési kör és a kárt előidéző ok közötti összefüggés. Sajátosan alakul ez az összefüggés abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáját telephelyén kívül végzi és a munkavégzés során a munkavállaló a munka jellege és a munkavégzés körülményei folytán a baleset veszélyének rajta kívül eső okból ki van téve (köztisztasági munkavállalók, postai kézbesítők, kéményseprők, helyszínen javító-szerelő munkát végzők stb.). Ilyen esetben általában azon az alapon állapítható meg a munkáltató működési köre és a balesetet kiváltó ok közötti okozati összefüggés, hogy a munkavállaló a munkát a számára adott körülmények között köteles végezni, az ezzel összefüggő baleseti veszélyhelyzettel a munkáltatónak is számolnia kell. Ezért az e munkavégzés során bekövetkezett balesetért való felelősség alól a munkáltató nem mentesülhet azon az alapon, hogy a balesetet működési körén kívül eső ok idézte elő" [Indokolás b) pont 7. bekezdés]. Ez a megfogalmazás fenntartja a korábbi ellentmondást, sőt azt meg is toldja.

Az, hogy a munkáltató a működési körében történt károkozásoknál nem mentheti ki magát, azon alapul, hogy az ebbe tartozó területek, személyek, berendezések stb. a felügyelete, ellenőrzése alatt állnak, azok megfelelő állapotáról stb. tud és köteles is gondoskodni. Ezek körét a 29. számú

állásfoglalás indokolásának b) pont (6) bekezdése igyekszik is meghatározni. Lényegében erre utal a törvény IX. fejezetéhez fűzött indokolás – előbbiekben már idézett – (1) bekezdése is.

Az a megállapítás, amely a működési kört ezen túlmenően kiterjeszti azon az alapon, hogy a munkáltató működési köre és a balesetet kiváltó ok között okozati összefüggés áll fenn, téves. Nem a működési kör, hanem munkáltató tevékenysége közötti okozati összefüggésről lehetne beszélni. Ez viszont az Mt. 174. §-a szerint nem vezethet a munkáltató felelősségéhez, mert a működési körön kívüli ok esetén már helye van kimentésnek elháríthatatlanságra hivatkozással. Lényegében arról van szó, hogy a munkáltató felelőssé vált olyan károkért, amelyeket ő nem háríthatott el. (Azt még valahogy el lehetne képzelni, hogy a Közterület Fenntartó Vállalat esetében az utca a működési körébe tartozik, de a postás, a kézbesítő vagy körzeti szerelő esetében már semmiesetre sem. Még kevésbé tartozhat a postás vagy kézbesítő esetében a munkáltató működési körébe az a ház, ahová éppen kézbesít.) Az ilyen eseteket a munkáltató csak úgy tudná elhárítani, ha abbahagyná az adott tevékenységet. (A posta nem kézbesítene a leveleket, elmaradna az utca tisztántartása stb.) Egyébként a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata is ellentmondásos, mert az állásfoglalás fejtegetése ismeretében megmagyarázhatatlan az a döntés, amely szerint "a kiküldetésben lévő munkavállaló a kiküldetésének helyén lévő bankfiókból távozva, véletlenül a gyalogjárdán lévő gödörbe lépett, és ennek következtében balesetet szenvedett. Ezt az okot nem lehet a munkáltató működési körébe tartozó oknak tekinteni és az egyben olyan ok, amelyet a munkáltató el sem háríthatott (PJD III. 325.)"

Egyébként további problémát jelent, hogy ebben az esetben a munkáltató semmiféle munkaviszonyból folyó kötelezettségét nem sértette meg, tehát hiányzik a "jogellenes magatartás", amely pedig a törvény indokolása szerint is a felelősség alapja.

A Legfelsőbb Bíróság szándéka helyes. A problémát azonban az okozza, hogy ezeket az eseteket annak a felelősségi koncepciónak alapján, amelyen a törvény nyugszik, nem lehet megoldani. A megoldást az adja, ha áttérünk más elvi alapra a balesetek esetében, mégpedig a kockázatért való felelősségre. Egyébként az előbb idézett állásfoglalás utal arra, hogy a munkáltatónak számolni kell azzal, hogy az adott veszélyhelyzetben balesetek is előállhatnak. Tehát az állásfoglalás is lényegében a kockázat miatti felelősséget veszi alapul.

Az általam javasolt megoldás jogunkban nem ismeretlen. Arról van szó, hogy a munkáltató jogos, megengedett tevékenységet folytat. Lehetséges azonban, hogy a tevékenység folytán károk következhetnek be. Ennek kockázatát viselnie kell, vagyis a másnak okozott kárt meg kell térítenie. E megoldás megszünteti azt a mai helyzetet, amely a tárgyi felelősség körébe von olyan eseteket, amelyeknél hiányzik a munkáltató kötelezettségsgező magatartása és nincs is módja a károkozás elhárítására sem.

Véleményem szerint az üzemi baleset következtében előállott károkat ki kell venni a munkáltató anyagi felelősségére vonatkozó szabályok hatálya alól. A munkáltatónak minden esetben meg kell térítenie a munkavállaló kárát, kivéve,

ha a balesetet kizárólag saját maga okozta és az elháríthatatlan volt. E megoldás esetén elesik a külső okra való hivatkozás lehetősége és e körben feleslegessé válik a működési kör vizsgálata is. Külső károkozó esetén a munkáltató természetesen ez ellen fordulhat és kérheti az általa kifizetett összeg megtérítését. Ez a megoldás jelentősen egyszerűsítene a munkavállaló kártérítési igényének érvényesítését és nagyrészt megszüntetné az ezzel kapcsolatos munkaügyi vitákat. Ebben az esetben megoldódna a kiküldetésben levőket ért baleset kérdése is.

2. Nem kielégítő azonban az Mt. 174. §-ának szabálya a foglalkozási betegség folytán előálló károk esetében sem. A törvény ezt, mint külön kategóriát megszünteti. Amint a törvény 174–176 §-ához fűzött indokolás 5. bekezdése kifejti: "A hatályos joggal szemben a leglényegesebb eltérés az, hogy a Javaslat megszünteti a "baleset", a "foglalkozási betegség" és az un. "egyéb megbetegedés" eltérő felelősségi jogalapú elbírálását. Ennek elvi indoka az, hogy miként a pozitív munkavédelmi szabályok sem tesznek különbséget egyes munkahelyi ártalmak között, úgy ez indokolatlan az e szabályok megsértésére előírt szankció esetében. Gyakorlatilag pedig a javasolt megoldás könnyíti és egyszerűbbé teszi a munkavállalói igény érvényesítését. Mindez természetesen nem jelenti azt, hogy a 174. § alkalmazása során mellőzhető lenne az esetleges munkahelyi ártalmak és a bekövetkezett munkavállalói egészségkárosodás közötti okozati összefüggés vizsgálata.

A foglalkozási megbetegedésekre vonatkozólag az Mt. nem ad meghatározást, hanem utal a társadalombiztosítási szabályokra. A társadalombiztosítási törvény 27. §-ának (2) bekezdése szerint "foglalkozási betegség az a betegség, amely a biztosított foglalkozásának különös veszélye folytán keletkezett". Ez a meghatározás nem egészen pontos. A foglalkozási betegség azért keletkezik, mert egyes szakmákban, munkakörökben a munkakörülmények (pl. állandó nedvesség), a felhasznált anyagok (pl. ólom) eszközök (pl. hegesztő berendezés) stb. egészségi változásokra, betegség keletkezésére vezethetnek és a technika, illetőleg az orvostudományok jelenlegi fejlettsége mellett ez a lehetőség még nem küszöbölhető ki teljes mértékben. Ilyen szakma vagy munkakör esetén tehát a legkorszerűbb óvintézkedések ellenére is számolni kell azzal, hogy az adott foglalkozási betegség előbb vagy utóbb kisebb vagy nagyobb mértékben felléphet. A foglalkozási betegség tehát – a munkáltató működési körében jelentkező – objektív körülmények következménye. Az a tény, hogy a technikai és tudományos fejlődés folytán számos foglalkozási betegség előfordulása csökkenthető, az előbbi megállapításon nem változtat. Ha ugyanis a megbetegedés teljesen kizárható lenne, akkor törölni kellene a foglalkozási betegségek jegyzékéből. Korábban – az Mt. V. 99. §-a – lényegében két kategóriát állított fel. Az egyik az, amikor a foglalkozási betegség azért állt elő, mert a munkáltató nem alkalmazta a tudomány és technika által adott veszélyeztetést csökkentő lehetőségeket, módszereket. Ilyen esetben felelős lett a kárért. A másik az, amikor bizonyította, hogy ezeket alkalmazta, de a megbetegedés ilyen módon sem volt elhárítható.

Ilyenkor mentesül a felelősség alól. A második esetben a foglalkozási betegség miatt kárt szenvedettek hátrányosabb helyzetbe kerültek.

E hátrányos helyzetben kívánt segíteni a 8/1978 (II. 1.) MT számú rendelet 1. §-a, majd az Mt. módosítása, amely eltörölte az Mt. V. 99. §-ának rendelkezését. Lényegében ennek megfelelő a jelenlegi rendezés. Ezzel látszólag azonos helyzetet hozott létre az üzemi baleset és a foglalkozási betegségek által okozott károk esetére. Valójában azonban foglalkozási betegség esetén a szabály szigorúbb. Abból az előbb említett körülményből ugyanis, hogy a foglalkozási betegség mindig a működési körön belüli ok miatt keletkezik, következtet, hogy gyakorlatilag a munkáltató számára – a munkavállaló saját okozásán kívül – nincs kimentési lehetőség. Így tehát csak akkor mentesülhetne a kártérítésektől, ha a foglalkozási betegségre vezető tevékenységet beszüntetné. A helyzet tehát itt is az, hogy a munkáltató ebben az esetben is olyan kárért felel, amelynek az elhárítására nincs lehetősége. Valójában itt is a kockázat viseléséről van szó. Tehát a kérdést sem a 174. § keretei között kellene rendezni.

Az üzemi balesetekkel kapcsolatban azonban nem csak ez a gond.

A foglalkozási megbetegedések rendszerint lassan fejlődnek ki. E lassú kifejlődés folytán gyakran előállhat az a helyzet, hogy a kialakulás ideje alatt a munkavállaló több munkáltatónál is dolgozott veszélyeztetett munkakörben. A gyakorlatban nehéz lenne megállapítani, hogy melyik munkáltatónál kezdődött a betegség kifejlődése, illetve annak kifejlődéséhez a későbbi munkahelyek körülményei mennyiben járultak hozzá. A kárért az a munkáltató fog felelni, ahol a foglalkozási betegség veszélyének kitett munkakörben foglalkoztatott munkavállaló keresetvesztése bekövetkezett. Ha viszont abban az időpontban, amikor a foglalkozási betegség már olyan mértékben kifejlődik, hogy keresetvesztést is okoz, a munkavállaló már nem dolgozik ilyen veszélyt előidéző munkakörben, az ellen a munkáltató ellen fordulhat, ahol utoljára dolgozott ilyen munkakörben. Ilyen módon viszont előfordulhat, hogy éppen az a munkáltató fog kártérítést fizetni, ahol a legkorszerűbb a védekezés és ahol esetleg a hasonló munkakörben dolgozóknál nem is jelentkezik megbetegedés. Indokolt lenne ezért olyan szabály, amely szerint a fizetésre kötelezett munkáltató a kifizetett kártérítést átháríthatná részben a korábbi munkáltatóra vagy munkáltatókra azon az alapon, hogy a foglalkozási betegség kialakulásában az ott végzett munka is közrehatott. (Ilyen megoldást alkalmaznak a cseh szabályok, amelyek szerint az áthárítás mértékét a különböző munkáltatóknál eltöltött idővel arányosan történhet.)

3. Nagyon nehéz egyetérteni az Mt. 175. § (1) bekezdésének azzal a szabályával, amely szerint a legfeljebb tíz fő munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató csak vétkessége esetén felel. E szabály indoka a törvényt magyarázó kommentár szerint az "enyhébb munkáltatói felelősségnek az a magyarázata, hogy az e szabályozás alá vont "kis egzisztenciájú" munkáltatók, így különösen a háztartási alkalmazottat foglalkoztató személyek csekélyebb szervezettsége és erőforrásai nem teszik lehetővé a főszabály szerinti szigorú munkáltatói felelősség alkalmazását."

Úgy gondolom, hogy ez az indokolás nem bír kellő alappal. Valószínűleg motiválta az a körülmény is, hogy a korábbi szabályozás különbséget tett a magán munkáltatók javára. Ezek csak vétkesség esetén feleltek. Ennek indoka az volt, hogy korábban a magán munkáltatók által létesített munkaviszonyok köre rendkívül szűl volt. Részben a háztartás körében, illetve rendkívül korlátozottan a kisiparban, kiskereskedelemben fordult elő. Ezeknél a magán munkáltatóknál a teherbíróképesség valóban nagyon korlátozott volt és kevéssé álltak rendelkezésükre olyan biztosítási lehetőségek, amelyekre a kockázatot átháríthatták volna. Ma azonban a helyzet alapvetően megváltozott. A magánszemély munkáltatókkal létesített munkaviszonyokra nem a háztartás, hanem az egyéni vállalkozás (ipar, kereskedelem, mezőgazdaság stb) körében történő foglalkoztatás a jellemző. E munkaviszonyok gyors tempóban növekszenek. Ezek esetében viszont teljesen indokolatlan a kivétel az általános szabály alól. Ezt több körülmény is indokolja. Egyrészt e munkáltatóknál a munkakörülmények általában rendkívül rosszak. Ezt a különböző munkavédelmi, egészségügyi stb ellenőrzések tapasztalatai is bizonyítják. Tehát igen nagy a balesetek és foglalkozási megbetegedések veszélye. Másrészt ma már a biztosító vállalatok széles körben rendelkezésre állnak arra, hogy náluk a munkáltató ilyen esetekre a munkavállaló javára biztosítást köthessen. Tehát nem fenyegeti az a veszély, hogy egy-egy baleset anyagilag tönkre teheti. Végül meg kell jegyezni azt is, hogy a jelenlegi szabály ellenkezik a piacgazdaságokban irányadó szektorsemlegesség elvével is, mert az egyéni vállalkozót a jogi személyekkel szemben előnyben részesíti. (Lehet, hogy indokolt a kisvállalkozók fokozott támogatása, de ezt közgazdasági eszközökkel — pl. kedvezményes hitellel — vagy egyéb módszerekkel kell megvalósítani nem pedig a munkavállaló terhére.)

III.

Az eddig vázoltak összefoglalásaként megállapítható, hogy a munkáltató anyagi felelősségének szabályozásánál követett azon alapvető cél, hogy a munkavállaló helyzete minél kedvezőbb legyen, helyes. Ezt a helyes célt azonban a jogi szabályozás elvileg helytelen megoldással éri el. Ezért úgy gondolom, hogy indokolt lenne az előbb vázoltakra tekintettel a munkáltató anyagi felelősségének szabályait módosítani. Nem helyes, ha a bíróságokat és a gyakorlati jogalkalmazó szerveket arra kényszerítjük, hogy a jogszabályban foglaltakkal összhangban nem levő döntéseket hozzanak. Ez ugyanis könnyen vezet arra, hogy más esetekben is követik ezt a módszert és hajlamosak lesznek — esetleges célszerűségi szempontokból — az elméletileg helyes jogszabályi megoldásoktól is eltérni.

EINIGE THEORETISCHE FRAGEN DER ARBEITGEBERHAFTUNG
FÜR ARBEITSUNFALL UND BETRIEBSKRANKHEIT

(Zusammenfassung)

Der Verfasser behauptet, daß das neue ungarische Arbeitsgesetzbuch von 1992 gewisse Unklarheiten im Zusammenhang mit dem theoretischen Grund der Arbeitgeberhaftung nicht aufgelöst habe, d.h. die Diskrepanz zwischen der originellen, unveränderten gesetzlichen Haftungskonzeption und der Rechtssprechung sei nicht aufgehoben werden.

Der Konzeption gemäß haftet der Arbeitgeber ohne Verschulden, der Ersatzpflicht entfällt u.a. bei außer seinem Tätigkeitsbereich liegendem, unabwendbarem Ereignis. Also das objektive Dafürkönnen der Arbeitgeberseite wird als relevant beachtet. Demgegenüber gemäß der Rechtssprechung entfällt der Ersatzpflicht nicht, wenn es sich um Unfälle von Arbeitnehmern handle, die ihre Arbeit hauptsächlich auf öffentlichem Gelände — d.h. außer Betrieb — leisten, (z.B. der Briefträger, weil sie ständig größerer Gefahr ausgestellt sind; der Arbeitgeber muß diesen anderen Beschäftigungsverhältnissen Rechnung tragen. (Stellungnahme No. 72 des Arbeitskollegiums des Obersten Gerichts.) Der ethische Grund der richterlichen Bestrebung ist undiskutierbar, aber die angewandte Lösung hat keinen gesetzlichen Grund; das Entfallen darf unter Bezugnahme auf den Arbeitscharakter nicht ausgeschlossen werden.

Die gesetzliche Beurteilung der Berufskrankheiten ist ebenso problematisch. Da ihre Ursachen liegen immer innerhalb des Tätigkeitsbereichs des Arbeitgebers und gleichzeitig unabwendbar sind, in der Tat haftet der Arbeitgeber ohne objektives Dafürkönnen.

Die Konklusion des Verfassers: die richtige Lösung für die zwei erwähnten Problemgruppen würde die Risikohaftung sein.

Als dritter problematischer Fallkreis wird die Haftung derjenigen Privatperson-Arbeitgeber analysiert, die höchstens zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Unter marktwirtschaftlichen Umständen steht die gesetzliche Regelung steht die ges. Regelung — wonach ihre Schadenersatzpflicht in allen Fällen Verschulden voraussetzt — dem Prinzip des Sektorneutralitäts entgegen. dem Prinzip des Sektorneutralitäts entgegen.