

Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

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

Dr. Sipka Péter Máté

Témavezető: Dr. Nádas György PhD, egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM
Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2014

1. Az értekezés háttere és aktualitása, a kutatás célkitűzései

1.1. Az értekezés háttere, a probléma felvetése

A tágabb értelemben vett munkajog egyik legfontosabb feladata, hogy olyan szabályokat és viszonyrendszert alakítson ki, amelyben a munkavégzés során a munkavállaló védelme a lehető legteljesebb mértékben érvényesül.¹ Ebből eredően, ha munkavállaló a munkahelyén balesetet szenved, vagy a munkájával összefüggésben megbetegszik, a balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő károk rendezése összetett folyamat eredménye, amely három jogterület együttes alkalmazásával történik. Egyrészt a munkáltató a „klasszikus” munkajogi szabályok szerint felelősséggel tartozik a munkaviszonyból eredő károk megtérítéséért, amelyet a munkavállaló a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (új Mt.) 285.§ (1) bekezdés értelmében munkaügyi vita keretében érvényesíthet a munkáltatójával szemben. Ezen eljárás során az Mt. alapján a munkáltatót terheli a kimentési okok bizonyítása. Másrészt – amennyiben a káresemény kapcsán felmerül az, hogy a munkáltató a munkavédelmi szabályokat nem tartotta be maradéktalanul – lehetséges, hogy a munkáltatóval szemben a munkavédelmi hatóság közigazgatási eljárást kezdeményez. Eme eljárás tárgya annak vizsgálata, hogy a munkáltató mindenben eleget tett-e a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben (Mvt.) alapuló egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó normáknak. Amennyiben a munkáltatót mulasztás terheli, a közigazgatási eljárás végeredményeként közigazgatási bírság kiszabására kerül sor. Harmadrészt, a társadalombiztosítás hatályos szabályai szerint a munkáltatóval szemben társadalombiztosítási szerv megtérítési igényvel lép fel, amennyiben a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

Mindezekből levonható az a következtetés, hogy a foglalkoztatás során a munkáltatót ugyanazért az eseményért vagy mulasztásért komplex, több szintű felelősség terheli. Megállapítható azonban az is, hogy ezen összetett felelősségi rendszerek, bár azonos kiindulási pontból indulnak, egymástól több ponton nagymértékben eltérnek a szabályozási érdekeik, módjaik és céljaik tekintetében. Ebből adódóan felmerül annak a veszélye is, hogy a jogterületek találkozása során a különböző szabályozási elvek egymással ütközésbe, (kollízióba) kerülnek, ami bizonytalanságot idéz elő a jogalkalmazás területén, hiszen egy adott ügyben – ugyanazon tényállás mellett – érvényesítendő más-más szabályozási elvek sajátos szemléletet és módszereket is feltételeznek, amik egyszerre és azonos módon nyilvánvalóan nem juthatnak érvényre.

Ez a fent leírt – nem hipotetikus – helyzet tehát a munkajog, a munkavédelem és a társadalombiztosítás közös találkozási pontját jelenti, ahol a munkáltatónak – a szankció elkerülése érdekében – mindhárom területnek meg kellene felelnie, ami nem lehetséges. Ebből kifolyólag a munkáltatónak egyfajta értékválasztást is el kell végeznie, így a munkáltató mérlegelésén múlik az, hogy melyik irányában tanúsít inkább jogkövető magatartást.

A hivatkozott probléma egyik forrását a 2012. július 1. napján hatályba lépett 2012. évi I. törvény (új Mt.) jelenti, amely munkáltató felelősségének módosításával, a kimentési okok fogalmainak változásaival a munkajogi felelősségi rendszert új alapokra helyezte, új

¹ COLLINS Hugh – EDWING K.D. – MCCOLGAN Aileen: *Labour Law*, Chambridge University Press, Chambridge, 2012, 5.

szemléletet honosítva meg ezzel a magyar szabályozásban. A szabályozás a munkáltató kártérítési felelősségét kifejezetten enyhíteni kívánta, ami érdekében bővítette a munkáltató számára a vétkességre való tekintet nélküli felelősség alóli mentesülés esetkörét. A korábbi munkáltatói kártérítési felelősség újraszabályozására erős hatást gyakoroltak az Európai Unió dokumentumok,² amelyek a XXI. század kihívásaira keresték a megfelelő jogi válaszokat. A nemzetköz munkajogi irodalomban is megjelenő³ „útkeresés” dilemmája lényegében abban foglalható össze, hogy a munkavégzők szociális biztonságának fenntartása mellett hogyan lehet rugalmas, a piaci viszonyoknak jobban megfelelő munkajogi szabályokat alkotni.⁴ Ha ugyanis a munkajog gazdasági aspektusa élvez előnyt, úgy az ezzel járó rugalmas megoldások miatt a védelmi szint szükségképpen csökken, míg ha a szociális oldal erősödik, a rugalmatlanság miatt csökken a hatékonyság és a versenyképesség.⁵ A probléma felvetése jogirodalomban már évekkel ezelőtt megtörtént,⁶ az e körben folytatott vitában a szociális oldal komoly hangsúlyt kapott⁷, azonban a gazdasági szempontok egyre dominánsabban jelen vannak.⁸

A hazai jogi környezetben további problémaként jelenik meg, hogy a munkáltatói felelősséget lazító új norma hatályba lépésével egyidejűleg a munkavédelmi törvény vonatkozó rendelkezései nem változtak, így ezen a területen fennmaradtak a nemzetközi jogforrások által is megkövetelt szigorú, kimentést nem ismerő szabályok, amelyek alapján a munkavédelmi előírások megsértésének ténye a munkáltató felelősségét megállapíthatóvá teszik. Áttekintve az egységesnek mondható bírói gyakorlatot azt állapíthatjuk meg, hogy a bíróságok a munkavédelem területén az elmúlt két évtizedben a munkáltatóra nézve kifejezetten szigorító értelmezést követtek, aminek következtében a munkavédelmi vonatkozású perekben a munkáltató pernyertességi esélyei elenyészőek.

A munkáltatót terhelő felelősség harmadik pillérét az egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.), amely 67.§ kimondja a munkáltató megtérítési kötelezettségét a balesetből eredő társadalombiztosítási költségek tekintetében abban az esetben, ha a baleset annak a következménye, hogy a munkáltató vagy megbízottja munkavédelmi szabályt szegett a balesettel összefüggésben.

A fent leírtakból az figyelhető meg, hogy a munkáltató felelőssége terén egymástól eltérő szabályozási folyamatok működnek. Az Mt. a munkáltatói felelősséget a versenyképesség javításának érdekében a kimentési okok szélesítésével mérsékelni igyekszik, ugyanakkor a munkáltató objektív felelőssége a munkavédelem és a társadalombiztosítás területén változatlanul érvényesül. Ezen feszültségektől nem mentes helyzetben merül fel a kérdés, hogy e három szabályozási mód megítélése a felelősség tekintetében eredményez-e

² pl: a Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 2006.11.22., COM (2006) 708 végleges

³ CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The Crisis and National Labour Reforms*, European Labour Law Journal, 2012/1, 57.

⁴ lásd pl.: KUN Attila: Gazdasági racionalitás és munkajog – az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munka törvénykönyve tükrében, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica XXXI/1-2, 2013, Miskolc (megjelenés alatt)

⁵ KISS György: *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, JURA, 2002. 1. szám, 59

⁶ pl. Christine KAUFMANN: *Globalisation and Labour Rights, The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, HESSEL, Bart: *Social Responsibility of Enterprises: A bridge between Labour and Economic Law*, in: PENNINGSON-KONIJN-VELDMAN (eds): *Social Responsibility in Labour Relations*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2008

⁷ MANTOUVALOU, Virginia: *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/2, 172.

⁸ GYULAVÁRI Tamás: *Út a rugalmasságba*, in: KUN Attila (szerk): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, 2013, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 93.

jogbizonytalanságot a jelenlegi hazai gyakorlatban, mivel e törvények alapján nem kizárt, hogy ugyanazon balesetből eredően a munkáltató a munkajogi kárfelelősség alól mentesül, míg a munkavédelmi eljárásban az elmarasztalására kerül sor, miből következően a társadalombiztosítási szerv alappal él a megtérítési igényével.

A felvetett kérdés fontossága abban figyelhető meg, hogy a munkajogi felelősség megváltozott szabályai alapján a munkaügyi bíróságoknak a vétkességet nem igénylő, objektív felelősségből kiindulva kell a munkáltató esetleges kimentési okait vizsgálni, míg a munkavédelmi eljárásban a munkaügyi hatóságnak ugyanabban a tényállásban nincs lehetősége kimentést figyelembe venni. A hatóság ez irányú álláspontja esetlegesen a munkaügyi bírság összegében jelenhet meg, azonban a felelősség az esetek elsősorban többségében adott. Erre jelenthet példát a következő felvetés: Az új Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Ebből következően a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket, eszközöket a munkavállaló biztosítja, azaz a munkáltatónak megszűnik a ráhatása arra, hogy azt meghatározza, hogy a munkavállaló milyen eszközzel végez munkát. Ezen megállapodással a munkáltató azonban sem az ellenőrzési kötelezettsége alól, sem pedig az egészséges és biztonságos munkavégzési feltételek biztosításának kötelezettsége alól nem mentesül, tehát elvileg a munkavégzés megkezdése előtt, majd a munkavégzés során folyamatosan ellenőriznie kell azt, hogy a munkavállaló által biztosított eszközök megfelelnek-e a vonatkozó előírásoknak. A gyakorlatban azonban a munkavállalók gyakran nincsenek a szükséges jogszabályi környezet ismeretének birtokában, ily módon azt sem tudják felmérni, hogy az általuk jónak gondolt eszköz megfelel-e az előírásoknak. Amennyiben nem, úgy felmerül a kérdés, hogy a munkáltató szankcionálhatja-e ezt a nyilvánvaló szerződésszegést, illetőleg kártérítési igénnyel felléphet-e a munkavállalóval szemben az ebből eredő kára megtérítése iránt.

További kérdés, hogy ha az eszköz látszólagosan megfelel a követelményeknek (de például rejtett hibája van), a munkáltató mentesülhet-e a felelősség alól, pontosabban a munkavégzés megkezdése előtt dokumentálhatóan ellenőrzött eszköz munkavégzés közbeni meghibásodása, és az ebből eredő felelősség alól sikeres lehet-e az exkulpáció, hiszen a törvényi feltételek (ellenőrzési körén kívül eső, előre nem látható okok) elvileg fennállnak.

Mindezek felvetése azért indokolt, mert ameddig a fenti esetekben munkaügyi bíróság előtt a munkáltató sikeres mentesülés mellett pernyertes lehet, addig a munkavédelmi eljárásban a mentesülése fel sem merülhet, jóllehet a tényleges eseményekre igen távoli ráhatása van, ami a munkavállaló sérülései miatt felmerülő egészségbiztosítási károk vonatkozásában az Ebtv.-n alapuló elmarasztalást is előre vetíti.

1.2. A kutatás aktualitása

Az értekezés témájának az aktualitása több oldalú. Egyrészt az új munkajogi szabályozás miatt a bíróságok „keresik” a megoldásokat bizonyos élethelyzetekre (pl. Meddig tart a munkáltató előreláthatósága? Mi az ellenőrzési kör pontos határa?). Így ez az elemzés segítséget nyújthat a jogalkalmazók számára. Megjegyzendő, hogy a felvetés megválaszolását pontosan ez nehezíti, mivel az új Munka Törvénykönyve alapján még kialakult bírói gyakorlat nincs. Ez várhatóan a következő években fog körvonalazódni, és „rendet teremteni” a jelenlegi helyzetben. Ismereteim szerint a munkajogi kártérítés területén az elméletet és a gyakorlatot ezen aspektusból bemutató kutatás még magyar nyelven nem készült, így ez az

értekezés a munkáltató felelősségi formák között jelenleg feszülő ellentétek első hazai bemutatását végzi el gyakorlati példák bemutatásával.

Másrészt a dolgozatban megkísérlek választ adni arra, hogy a munkavédelem és a társadalombiztosítás terén korábbi években kialakult bírói gyakorlat tartható lesz-e a megváltozott munkajogi szabályok fényében, és amennyiben a válasz nemleges, úgy indokolt lehet-e bizonyos jogalkotói beavatkozás a munkavállalók védelmének további teljes körű biztosítása érdekében.

1.3. A kutatás hipotézise, a kitűzött célok

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

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

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

A felvetett kérdésekből látható, hogy a dolgozat elméleti és gyakorlati problémát egyaránt felvet. Az 1)-3) kérdés során elsődlegesen az új Mt. által teremtett jogszabályi kapcsolatokat és feszültségeket vizsgálom, míg a 4)-5) kérdésben mindezek gyakorlati megnyilvánulásait elemzem.

A dolgozat megírása során a célom az volt, hogy mind tudományosan értékelhető, mind a gyakorlat számára hasznosítható elemzés készüljön, amely önálló következtetéseket von le, és befejezett kutatási folyamat is egyben, ami alapja lehet egy szükséges és indokolt jogalkotási folyamat előkészítésének.

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

2. A kutatás módszere, forrásai

Az értekezés első részében *áttekintem és összehasonlítom* a három vizsgált terület szabályozási elveit, eszközeit, céljait és kimutatom az itt érvényesülő eltéréseket, a szabályozási mechanizmus különbségének okait. A részletes elemzés során a vonatkozó *hazai szakirodalom* lehető legteljesebb körű feldolgozását igyekeztem elvégezni mindhárom területen, amelyek az analízis háttérét képezik. A munkajogi szabályok bemutatása során külön kitérek az új Polgári Törvénykönyv megjelenéséből fakadó változásokra. Ennek keretei között külön elemzem az 1974-es Bécsi Vételi Egyezményt, amely a kontraktuális felelősség

újraszabályozásakor a Ptk. esetében minta volt, és a munkajogi normákra is alapvető befolyást eredményezett.

Ezt követően – bár a dolgozat a hazai szabályozás anomáliáira fókuszál – indokolt egy rövid nemzetközi kitekintés, amelyben elsődlegesen az egyes nemzetközi szervezetek (ILO, Európa Tanács, Európai Unió) belső jogra gyakorolt hatását vizsgálom meg. Emellett kitérek arra, hogy az egyes szervezetek által megkívánt feltételeknek a hazai jog mennyiben felel meg.

Ennek körében hangsúlyozandó, hogy a három vizsgált területből kettőben (kártérítés és társadalombiztosítás) a tagállamok önállóan alakítják ki a belső jogi szabályozásukat, így a klasszikus, tagállamok jogrendszerét vizsgáló jog összehasonlító módszert nem tartottam indokoltnak, mivel egy másik ország jogi berendezkedése oly mértékben eltérő, hogy következtetések levonásához az eltérő szabályok bemutatása nem vezet. Ebből adódóan a külföldi joganyag elemzése nem konkrét államokra fókuszál, hanem a legfontosabb szervezetek dokumentumai és a magyar jog kapcsolatát helyezem előtérbe.

A bírói gyakorlat vizsgálatához áttekintettem a Kúria 2010 és 2013 között született 324 munkajogi, munkavédelmi és a megtérítési igényen alapuló társadalombiztosítási tárgyú ítéletét. Ennek keretében elvégeztem a döntések *elemző-értékelő jellegű vizsgálatát*. Az ítéleteket külön csoportosítottam a tényállásokban megjelenő jellegzetességeiket a per végkifejlete alapján, a hipotézisben felvázolt kérdések megválaszolása érdekében. Ezzel a módszerrel a bírói gyakorlatban lezajló folyamatok, az ítélezés egységessége és az egyes területek közötti kapcsolatok kimutathatóvá váltak. A kutatás alapján az ítéletek három fő csoportját különítettem el:

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

Az így kialakított három csoporton belül, az ítéleti tényállások szerint, további alcsoportokra osztottam az ügyeket, és alcsoportonként megvizsgáltam a munkáltatót marasztaló, illetőleg a számára kedvező ítéleteket. Ennek eredményeképpen az alábbi további alcsoportokat képeztem:

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

Az ítéletek elemzése során alkalmazott módszer eredményeképpen láthatóvá vált, hogy melyek azok a területek, ahol az ítélkezési gyakorlat jelenleg sem egységes, tehát hol van szükség esetleges beavatkozásra a jogbiztonság érdekében. Az eredményeket látszólagosan torzíthatja, hogy számos olyan döntés is született, amely alapvetően helyes munkavállalói igényen, vagy munkáltatói védekezésen alapult, azonban a polgári perrendtartás szerinti bizonyítatlanság miatt került elutasításra. Ezen eljárásjogi kitérőket érdemben nem vettem figyelembe, mivel az esetek elsősorban többségében a hatályon kívül helyezés oka olyan tényállás-felderítési hiányosság volt, amely a megismételt eljárásban a bizonyítás eredményeképpen nem pótolható.

A gyakorlat elemzéséhez forrásként a 2010 és 2013 között született Kúriai ítéleteket használtam. Álláspontom szerint ebben az időben megalapozott eredményekhez, következtetésekhez elegendő számú döntés született, ezért nem tartottam indokoltnak ennél korábbi évek vizsgálatát. Ugyanakkor a hatályos joganyag bemutatásánál néhány esetben visszanyúltam olyan ítéletekhez, amelyek tartalmuknál fogva hosszabb ideig éreztetik hatásukat. A joggyakorlat vizsgálata során az alsóbb szintű bíróságok ítéleteit nem érintettem, mert a Kúria ítéletei azok, amelyek a bíróságok munkájára irányt adó, jelentős hatást gyakorolnak.

3. A dolgozat felépítése

Az értekezés hat fejezetből áll. A bevezetés során ismeretem a kutatás háttérét, felvetem a kapcsolódó problémákat, majd kitérek a kutatás céljának és módszereinek a meghatározására. Ezt követik a témaválasztás indokai és a dolgozat társadalmi súlyának megjelölése. A *második részben* egy összefoglaló dogmatikai elemzés található, ami a vizsgált három jogterület (munkajog, munkavédelem, társadalombiztosítás) eltérő szabályozási céljait, eszközeit, módszereit és eredményeit mutatja be és veti össze egymással, felvillantva az eltérő szemléletből eredő lehetséges ellentmondási pontokat. A *harmadik részben* ezt követően bemutatom azokat a nemzetközi forrásokat, amelyek a hatályos hazai szabályozásra befolyással bírtak. Ennek keretében kitérek arra, hogy a munkajogi kártérítés területén komolyabb külföldi hatás a hazai szabályozásra nem mutatható ki, így ezt a területet utalás szintjén tárgyalom. A munkavédelem és a társadalombiztosítás (balesetbiztosítás) kapcsán megvizsgálom az ILO, az Európa Tanács és az Európai Unió hatásait a belső jogra, és röviden elemzem az egyes normák, kötelezettségek magyarországi megjelenését és érvényesülését. A *negyedik részben* bemutatom a hatályos munkajogi, a munkavédelmi és társadalombiztosítási szabályozást, ami a dolgozat egyik súlypontját jelenti. Az elemzés során külön kitérek az új Polgári Törvénykönyvének azokat a részeire, amelyek a munkajogi kodifikáció során komoly szerepet kaptak. Ennek oka, hogy a munkajogi kárfelelősség kialakításakor – vitatható módon – az ott található megoldások jelentették a legfőbb mintát. A munkavédelmi szabályozás taglalása során külön kitérek az Európai Unió kapcsolódási pontokra is, mivel a munkavédelem szemléletmódjának és a szabályozás felépítésének megértéséhez ez szükséges és indokolt. A társadalombiztosítási normák vizsgálatának fókuszpontjában a balesetbiztosítás, ezen belül a munkahelyi egészségromlással kapcsolatos szabályok állnak. Ebben a fejezetben felvetem azokat a kérdéseket is, amik a három rendszer által használt eltérő fogalomrendszerből adódnak, és amik oda vezetnek, hogy bizonyos esetekben a szabályozási módok összeütközése során az egyes törvények elvei nem érvényesülnek maradéktalanul, mivel az egyik előírás szükségképpen „felülírja” a másikat, így a három pillér által védett értékek közül legalább egy mindig csorbát szenved.

Az *ötödik részben* Kúria három év alatt hozott döntéseinek elemzését és értékelését írom le. A munkajog, a munkavédelem és a társadalombiztosítási ítéletek összevetése véleményem szerint a dolgozat azon legfontosabb része, amelyben a korábbi évek ítéleteinek csoportosított feldolgozásával azok fenntarthatóságát is megvizsgálom az új szabályok tükrében, illetve rámutatok azokra a pontokra, ahol a gyakorlat következetlenséget mutat. Az egyes területeken tett rész-megállapításokat a fejezetek végén röviden összefezem.

A *hatodik részben* a dolgozatban feltárt problematikus pontokat összefoglalom, és megválaszolom a bevezető gondolatokban felvetett kérdéseket, majd *de lege ferenda* javaslatokat fogalmazok meg.

4. Az értekezés eredményeinek összefoglalása

A dolgozatban feltett kérdéseket a munka végén az alábbiak szerint válaszoltam meg:

4.1. Milyen kapcsolat mutatható ki a munkajogi, munkavédelmi és a társadalombiztosítási rendszer között a munkáltató felelősségét illetően?

A dolgozatban rámutattam arra, hogy a három rendszer elsődleges célja a munkavállaló védelme, és az esetleges további károk elkerülésére. Ez az a kapcsolódási pont, amely a tárgyalt jogterületeket összeköti. Mindezekén túl azonban azt is meg kell állapítani, hogy a célokon kívül az eszközrendszer és a szemlélet meglehetősen eltérő, hiszen mindegyik terület más-más oldalról „támogatja meg” a munkavállalót, illetőleg sarkallja a munkáltatót a jogkövető magatartásra.

A dolgozatban arra a következtetésre jutottam, hogy a fenti elvből adódóan a jogszabályi környezet felépítés azt is megkövetelné, hogy a három terület megközelítőleg azonos mértékegység szerint működjön, hiszen csak így lehet a védelem kiegyensúlyozott és megfelelő. A korábban hatályos szabályok ezen követelménynek megfeleltek, azonban az új Mt.-vel megjelenő magánjogias, kimentést szélesebb körben megengedő szemlélet nem segíti elő az elsődleges és távlati cél elérését, hiszen a felelősség szintje az egyik oldalon csökkent, míg a másik két részen változatlan maradt.

4.2. Az új Mt. megváltozott szabályi érintik-e a három rendszer kapcsolatát?

A 2012-es Munka Törvénykönyve felelősségi rendszerének újraszabályozása, valamint Polgári Törvénykönyvvél való egyértelmű kapcsolat a munkajog „magánjogiasodását” eredményezi. Ez az elmúlt négy évtizedben kialakult munkajogi fejlődéshez képest merőben új irányt jelent, minek háttérében a munkáltatók (jogalkotó szerint eltúlzott) terheinek csökkentése áll.

Ez a korábbi fejlődési pályáról egyértelmű letérést jelent. A munkajogi felelősség reformja során a gazdasági érdekek erőteljesebben jelentek meg szociális aspektusnál, ami a munkavállalók számára kedvezőtlen, mivel egy esetleges perindítás előtt nem tudják felmérni azt, hogy az új kimentési okok szerint a munkáltató mentesülhet-e, de még sok esetben azt sem, hogy a kártérítési igényt a munkáltatóval szemben kell-e érvényesíteni, vagy esetleg harmadik személy felel érte. Problémaként jelenik meg, hogy az alapvetően kötelmi jellegű munkajogi viszonyokra a munkáltatóra alapvetően egy deliktuális jellegű felelősségi formát telepít, amely így idegen a munkajogtól. Mindemelllett a munkavállalói oldalon a felróhatóság és a vétkesség egyidejű bevonásával indokolatlan változásokat eszközöl. Ez a módosítás nem segíti elő a három jogterület szabályainak együttes érvényesülését, ami miatt a koherencia

megbomlott a munkavédelem és a társadalombiztosítás, valamint a munkajog között, hiszen míg az előbbi két helyen a felelősség objektív maradt, addig az utóbbiban a szabályok enyhültek.

A helyzetet árnyalja, hogy várhatóan 3-5 év alatt a bíróságok kimunkálják a szükséges elveket, azonban ez idő alatt számos munkavállaló veszíti el a kártérítési perét.

Összegezve, a jogalkotás ezen a területen nem volt kellően átgondolt a részletszabályok kidolgozására, valamint a bíróságok felkészítésére sem került sor, ami évekig tartó jogbizonytalanságot eredményez.

4.3. Mennyiben tekinthető koherensnek a munkajogi, munkavédelmi felelősség és a társadalombiztosítás szabályrendszere?

Az értekezésben kifejtettem azt, hogy a jelenleg hatályos rendszer nem koherens. A részösszegzések során rámutattam arra, az új munka törvénykönyve több olyan definíciót is alkalmaz, amely tartalmát ténylegesen nem ismerjük, ezért nem kellően egzakt. A részben gazdasági szempontokkal, részben megváltozott kockázattelepítési elvekkel indokolt módosítást azonban nem követte az ezen jogszabállyal rendkívül szoros viszonyban álló munkavédelmi törvény, továbbá az Ebtv. sem. Megjegyzendő, hogy a munkavédelem hatályos szabályozásának komolyabb fellazítására a jelenlegi jogi környezetben nincs is lehetőség, mivel ezek háttérben uniós irányelvek állnak. Ez behatárolja a jogalkotás mozgásterét, de ugyanez a kötöttség azonban munkajogi kártérítés terén nem áll fenn, és a közeljövőben sem várható a tagállami kompetencia változása ezen a téren.

A munkavédelmi törvényen alapuló ítélkezés egységes abban, hogy a baleset bekövetkezte lényegében önmagában elegendő bizonyíték a munkáltató marasztalásához, hiszen a baleset ténye igazolja a nem kellő mértékű biztonsági szintet. Hasonló elvet követnek a bíróságok az Ebtv. 67.§-án alapuló perekben is. Ezzel szemben az Mt. az előreláthatóság fogalmával egy olyan időbeli korlátot helyezett el a munkáltató oldalán, ami mentesülést eredményezhet. A korábbi szabályozás a munkavédelmi törvény szemléletéhez jobban igazodó munkáltatói felelősségi rendszert képviselt, amihez képest az új törvény olyan kapukat nyit meg a kimentési okokon belül, amik nem kívánt hatást eredményezhetnek a jogalkotás terén. Ugyanazon balesetből eredően eltérő ítélet születhet a kártérítési, a munkavédelmi és a társadalombiztosítási perben. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a munkáltató lényegében lehetetlen helyzetbe kerül, hiszen a három eljárásban eltérő módon kell védekeznie, esetleg az egyes eljárásokban eltérő tartalmú nyilatkozatokat kell megtennie. Mivel ez viszonylag könnyen tetten érhető, ezért nem elképzelhetetlen, hogy a munkáltatónak „választania kell”, és az adott védekezését egy módon felépíteni, kockáztatva ezzel azt, hogy más eljárásban emiatt elmarasztalják.

Ez rendkívül kiszámíthatatlanná teszi a jogi környezetet a munkáltatók számára, ami további pénzügyi és adminisztratív terheket ró rájuk.

4.4. Milyen válaszokat adhat a bírói gyakorlat (és a jogalkotó) a felelősségi formák kollíziója terén

Az új Mt. a kártérítés területén korábban alkalmazott fogalomkészlet átalakításával kitérítette az utat a bírói jogértelmezés számára. A törvény hatályba lépése óta eltelt viszonylag rövidebb idő miatt a joggyakorlat új iránya jelenleg még nem mutatható ki. Ennek ellenére az megállapítható, hogy jogalkotói útmutatás hiányában a bíróságokra hárul annak meghatározása, hogy a korábbi működési körhöz képest az ellenőrzési kör mennyiben jelent szűkítést, azaz hol van az a határ, ahol még a munkáltató felel a kárért, és hol lép be az új

fogalom alapján a mentesülés. A bíróságok felelőssége ezen a területen megkérdőjelezhetetlen: a korábbi gyakorlattól el kell térniük, azonban mindeközben meg kell őrizniük azokat az alapvető elveket is, amelyek a munkajog „differentia specificáját” jelentik.

A kimentési okok kapcsán az egyértelműen látszik, hogy a kodifikáció alapját képező, és a szerződészegést kiindulási alpnak tekintő Bécsi Vételi Egyezmény konkrét szövege alapvetően értelmezhetetlen a munkajogban a dokumentum céljából, a felek eltérő pozíciójából és megoldási eszközrendszerből fakadóan. Ennek következtében a bíróságok feladata, hogy a munkajogi alapértékekkel összhangban lévő „alternatív értelmezést” adjanak az előreláthatóságnak. További zavart jelent, hogy a fogalom megjelenik a kártérítés mértékénél is, ami az egyes perekben újabb értelmezési nehézségeket vethet fel. Súlyos hiányossága a szabályozásnak, hogy nem ad konkrét választ arra, hogy a munkáltatónak mikor kell konkrétan előre látni a kár bekövetkeztét. A polgári jogi viszonyokban ez a kérdés könnyedén megválaszolható, hiszen a szabályozni kívánt jogviszonyok zömmel rövidebb időre (legfeljebb 1-2 év) jönnek létre, amely a szerződéskori előrelátást elvárhatóvá teszi. Ezzel szemben a munkajogi jogviszonyok gyakran hosszabb ideig, esetleg évtizedekre jönnek létre, így az előrelátás kizárólag a károkozásakor értelmezhető. A kár okozása azonban sok esetben nem határozható meg (pl. egy foglalkozási megbetegedésnél), illetőleg, ha a károkozást a munkáltató előre látja, akkor a vétkessége is felmerül, amit azonban a korábbi szabályok szerint nem kellett vizsgálni, de a kimentés vonatkozásában a perekben nem lesz mellőzhető, és ez az eljárások elhúzódsához vezet. Külön problémaként jelentkezik, ha egy káresemény bekövetkezése több ok együttes fennállására vezethető vissza. Itt a bíróságoknak abban is állást kell foglalniuk, hogy mely okot vagy okokat kellett előre látni, és mikor, továbbá a munkáltatót az egyes okok kapcsán „észlelési késedelem” terheli-e?

A bíróságok számára az értelmezés útját a munkajog alapelveinek és az egyes jogintézmények (fentebb részletesen kifejtett) alapvetően munkavállalót védő rendeltetése mutatja meg. A munkajogi szabályok fő célja ugyanis ez, mivel a munkáltató gazdasági érvényesülésének biztosítása, a versenyképesség javítása nem ezen jogág elsődleges feladata, jóllehet közvetetten nyilvánvalóan hatással van a piaci folyamatokra. Ez a kérdés azonban a bíróság mérlegelési körén kívül kezelendő, ezért az ítéleteknek elsősorban a munkavállalói károk mielőbbi megtérítését kell szolgálniuk.

4.5. Bírói gyakorlat várhatóan mennyiben fog alkalmazkodni ezen új szabályozáshoz, milyen esetekben várható a korábbi döntések felülvizsgálata?

A dolgozatban elemzett ítéleteket a következők szerint csoportosítottam:

a) A munkáltatóval szembeni kártérítési perek

	balesetből, egészségromlásból eredő igények	munkáltató jogellenes magatartása miatti igények	független külső ok	hozzátartozói igények
munkáltató pernyertessége	22	7	0	2
munkavállaló/ hozzátartozó pernyertessége	37	14	4	6
kármegosztás	6	-	-	

b) a munkavédelmi törvény szabályainak megsértése miatti ítéletek

	munkáltatással összefüggő adminisztratív szabályszegések	bejelentési kötelezettség elmaradása, jogviszony téves minősítése	munkavédelmi szabálysértések
munkáltató pernyertessége	3	13	8
munkavédelmi hatóság pernyertessége	17	65	16
hatályon kívül helyezés	1	6	3

c) az Ebtv. 67. §-án alapuló ítéletek

munkáltató pernyertessége		TB szerv pernyertessége	
19		25	
A sérült kizárólagos magatartása	12	Szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása	16
Az okozati összefüggés hiánya	4	Munka összehangolásának hiánya	5
Egyéb okok	2	A munkakörülmények hiányosságai	4

A kártérítési ítéletekben a munkahelyen történt balesetek túlnyomó részében nem várható szignifikáns változás. Az ítélezési gyakorlatban azokban az ügyekben fogunk elmozdulást találni, amelyekben a káresemény a munkáltatótól független okokból következnek be (pl. a munkáltató telephelyén kívül), mert ezen esetekben a munkáltatói kimentés egyértelműen sikeres lehet. További problematikus pont azon perek csoportja, ahol a munkáltató oldaláról semmiféle mulasztás nem tapasztalható, az egészségromlás kizárólag a munkavállaló személyiségéből, pszichés állapotából ered. Ezen esetekben is a munkáltatók pernyertessége prognosztizálható.

A legnagyobb probléma az elhanyagolható számú hozzátartozói kárigények elbírálásánál jelentkezik, főleg olyan esetekben, ahol a munkavállaló valamilyen külső okból következően sérül meg vagy halálozik el. Ezekben az ügyekben egyértelműen kedvező fordulat várható a munkáltatók számára, ami azonban rendkívüli méltánytalanságot jelent a hozzátartozóknak, és nyilvánvalóan elvágja a jog alapvetően reparatív célzatát.

A munkavédelem területén az ítélezési gyakorlat a közeljövőben nem fog változni, mivel itt nem történt jogszabályváltozás, valamint azon eltérő szemlélet okán, miszerint itt nem szükséges feltétlenül a munkavállalók konkrét sérülésének bekövetkezése, elegendő az életük, testi épségük veszélyeztetése. Nem kizárt azonban, hogy a kártérítési perek jogelvi hosszú távon átdiffundálnak a munkavédelmi perekbe is, ami kifejezetten nem kívánt hatást váltana ki, ezért ezt lehetőség szerint meg kell akadályozni. A két markánsan eltérő szemlélet egymás mellett élése hosszú távon nem tartható fenn, mivel ez olyan ítélezési anomáliákat eredményezne, ami alapvetően sértené a munkavédelem alapelveit.

A társadalombiztosítási perekre viszont a munkajogi változások kihatással lesznek, mivel ha az Mt. szerinti felelősség tekintetében kimondja egy bíróság a munkáltató mentesülését, úgy ez alapos hivatkozás lehet a társadalombiztosítási perben is a munkáltató számára. Ez a két per azonban időben gyakran nem ér össze, ezért a közeljövőben a

munkajogi és a társadalombiztosítási ítéletek távolodni fognak egymástól, míg a bíróságok az egységes gyakorlatot ki nem alakítják.

Nem érték egyet a jogalkotó azon szemléletével, miszerint komoly jelentőséggel bíró fogalmak és összefüggések kimunkálását a bírói gyakorlatra bizza. Elfogadható az a szemlélet, hogy a bíróságok a közvetlen tapasztalásuk útján egyfajta jogfejlesztő értelmezést el tudnak végezni, azonban mindez nem jelenti azt, hogy alapvető fontosságú jogintézmények megítélését feladatukká tegye a jogalkotó. A bíróságok a jogalkalmazási tevékenységük során ugyanis a jogszabályok érvényesülését biztosítják, aminek előfeltétele a világos és egzakt fogalomrendszer. Ezek hiányában az ítéletek tükrözhetnek egyfajta szemléletmódot, azonban azok – egy ideig – szükségképpen nem lesznek egységesek, ami jogbizonytalanságot eredményez.

4.6. Lehetséges válaszok

A fentebb leírt ellentmondásos jogi környezetben az összhang megteremtésének a legkevésbé szerencsés módja az, ha a jogalkotó a bírósági gyakorlat kialakítására vár, mivel ez egyrészt indokolatlanul hosszadalmas időt vesz igénybe, másrészt pedig olyan (lényegében jogalkotási) feladatokat ró a bíróságokra, amely nem dolga. Ebből kifolyólag a jogalkotóra hárul az, hogy a felmerülő kérdéseket és feszültségeket tisztázza.

A dolgozatban felvetett problémák kapcsán az alábbiak megválaszolása tűnik feltétlenül indokoltnak:

1. Az ellenőrzési kör pontos definiálása

Mivel a mentesülés egyik kardinális kérdése az, hogy mi minősül ellenőrzési körbe tartozó körülménynek, így mindenképpen indokolt lenne ennek a pontosabb körülírása, mivel az egységes bírói gyakorlat kialakításáig hosszabb idő telik el, ami alatt a perben részes felek, és maguk a bíróságok is bizonytalan helyzetben vannak. Indokolt lenne annak körbeírása, hogy melyek azok a körülmények, amire a munkáltatónak vagy megbízottjának a munkavégzés helyén vagy azon kívül közvetlenül vagy közvetetten ráhatása van, és ezekből melyet ért a jogalkotó az ellenőrzési körön belülinek.

2. A munkáltatói előreláthatóság szabályainak pontosítása (kinek, mikor és mit kell előre látnia?)

A korábban kifejtettek alapján az előreláthatóság szabályainak pontosítása konkrét szövegszerűen nem lehetséges, mert a kártérítési okok végtelen száma miatt ez szükségképpen hiányos lenne. A felmerülő kérdésekre adott válaszhoz több részkérdést vizsgálata után juthatunk el:

1. Az előreláthatóság alapkérdése az ellenőrzési kör és a káresemény viszonyának pontos meghatározása. Amennyiben az adott káresemény ellenőrzési körön belül van, úgy az előreláthatóság nem merülhet fel, hiszen a mentesüléshez a két feltétel együttes teljesülésére van szükség. Ebben az esetben a munkavállaló kizárólagos magatartása jelenthet mentesülési okot, esetlegesen felmerülhet a kármegosztás.
2. Egy baleset általában előreláthatatlan, hiszen annak bekövetkezte nyilvánvalóan a felek akaratától független, azzal ellentétes. Mindazonáltal egy adott munkafolyamat tervezése és felügyelete során az azzal járó kockázatok felmérése a munkáltató felelőssége, így

amennyiben a kockázatelemzési és munkavédelmi kötelezettségének nem tesz eleget, úgy a mentesülése sem következhet be. Ebből kifolyólag a második vizsgálandó kör, hogy az adott munkafolyamatban voltak-e munkavédelmi szabályok, és azok megtartásra kerültek-e. A kérdés itt – a törvény szóhasználatával élve – hogy kellett-e számolnia az adott körülménnyel? Ha számolnia kellett az adott körülmény bekövetkezésével, úgy felel a kárért.

3. Ha a kockázatfelmérés és a megfelelő óvőrendszabályok körében a munkáltató minden szabálynak eleget tett, úgy a következő eldöntendő kérdés az, hogy a konkrét baleset az általános élettapasztalat szerint megelőzhető volt-e?
 - a) Ha nem volt megelőzhető, akkor a munkáltató mentesül.
 - b) Ha megelőzhető volt, akkor főszabály szerint felel. Ennél a pontnál hangsúlyozni kell, hogy a megelőzhetőségnél már nem a tárgyi feltételeket, hanem a baleset további körülményeit kell figyelembe venni. Ha ugyanis a baleset oka az, hogy a munkáltató (vagy az érdekében eljáró személy) nem teljesítette valamilyen kötelezettségét (munkavédelmi oktatás, ellenőrzés, munka biztonságos megszervezést, stb.), akkor a mulasztásból eredő felelősség a munkáltatót terheli.
 - c) Ha a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei fennálltak, azonban a baleset kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartására vezethető vissza, akkor a munkáltató mentesül. Köztes esetben kármegosztás alkalmazható.

A fenti folyamatot végigkövetve a kérdésekre az alábbi válasz adható:

Kinek kell előre látni?

A munkahely kialakítása és a munkakörülmények megteremtése körében a munkáltatót terheli a felelősség. Az adott (balesetet közvetlenül megelőző) munkafolyamatban, a munkavégzés tárgyi feltételeinek biztosítottága esetén, a károsult munkavállaló feletti ellenőrzést végző személyé a felelősség.

Mikor kell előre látni?

Figyelemmel az előző pontokra a válasz kettős: A munkakörülmények megteremtésének feladata a munkáltató felelőssége, így az ennek elmaradásából eredő károk esetében a munkakörnyezet kialakításakor kell számolni a lehetséges kockázatokkal. Ha a baleset bekövetkezése más okra vezethető vissza, úgy az adott munkafolyamat kezdetére kell tenni a vizsgálat pontját.

Mit kell előre látni?

Ez az egyik legösszetettebb kérdés, mivel a polgári jogban kidolgozott elvek csak részben alkalmazhatóak a munkajog specialitásából eredően. A munkakörülmények kialakítása kapcsán a határ a technika adott fejlettségi szintjétől függően változhat. Egy fokozott veszéllyel járó munkafolyamat kapcsán nincs lehetőség kivételre, tehát ezekben az esetekben gyakorlatilag minden kárért a munkáltató felel. Egy „átlagos” veszélyességi szinten azonban az általános élettapasztalat szerint kell eljárni, tehát az adott munkahelyen reálisan felmerülő károk megelőzését lehet csak a munkáltatótól elvárni.

Felmerül a kérdés, hogy például a munkavállaló által közúton elszenvedett balesetknél hogyan alakul a munkáltató felelőssége? Alkalmazva a korábban kifejtett logikát, az tény, hogy a közúti baleset a munkáltató ellenőrzési körén kívül történik, hiszen arra semmiféle ráhatása nincs. (Kivételt képez, ha a munkáltató tulajdonában álló, és a munkavállaló által használt gépjármű rossz karbantartásából ered a kár, mert ebben az esetben a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a baleset oka.) A második kérdés, hogy számolnia kell-e a munkáltatónak azzal, hogy a munkavállaló közúti balesetet szenved. A törvény – és a miniszteri indokolás – szövegének szó szerinti értelmezéséből az következik, hogy nem, hiszen az új felelősség bevezetésének pontosan az volt a célja, hogy a hasonló esetekben a munkavállaló ne feleljen. Azonban ez a nézet nem alkalmazható, hiszen a munkáltató azzal, hogy utasítást ad a munkavállalónak arra, hogy gépjárművel közlekedjen, egy olyan fokozott veszéllyel járó tevékenységre utasítja, ami során számolni kell azzal, hogy baleset történik, így a 2.2. pont alapján a munkáltató felelőssége megáll.

Ha a baleset bekövetkezte a munkavállaló mulasztására vezethető vissza, úgy a munkáltató mentesül.

3. Az Mt. kimentési okainak összehangolása a munkavédelmi és a társadalombiztosítási szabályokkal

A 2. pontban kifejtettek alapján a helyes az lenne, ha a munkáltató nem mentesülhetne abban az esetben, ha a baleset oka munkavédelmi szabályszegésre vezethető vissza. Ezt azonban indokolt lenne az Mt.-ben is rögzíteni, mint a kimentés gátját.

4. Munkavédelmi törvény 82.§ módosítása:

Az ítélkezési gyakorlat a munkavédelmi törvény 82.§-át túlságosan szigorúan értelmezi, és a munkáltató felelősségét olyan esetekben is megállapítja, amikor a veszélyeztetés távoli, a baleset bekövetkezésének reális esélye nincs. Ebből adódóan indokolt a jogszabály kiegészítése, és a „veszélyeztetés” kifejezés pontosítása a „közvetlen veszély” fogalmával.

5. Az értekezés témájában megjelent publikációk jegyzéke

A munkáltató megtérítési kötelezettsége a Kúria ítélkezési gyakorlatának fényében. Miskolci Jogi Szemle, 2014 (*megjelenés alatt*)

Development or security? Thoughts on the future of european labour law through the example of Hungary In: Social and Environmental Dimension of Sustainable Development: Alternative Models in Central and Eastern Europa. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013. pp. 232-245. (ISBN: 978-80-89149-30-8)

Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. Magyar Jog 2013/12. pp. 735-740.

A munkáltató és a munkavállaló jogállásának lehetséges változása az új Alaptörvény tükrében. In: Varga Norbert (szerk.): Az új Alaptörvény és a jogélet reformja = The New Hungarian Constitution and Reforms in Legal Life = Das neue Ungarische Grundgesetz und Reformen im Rechtsleben. Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013. pp. 247-256. (ISBN: 978-963-306-142-8)

A munkaviszonyból eredő munkavállalói károk érvényesíthetőségének változásai az új munka törvénykönyve alapján. In: Nagy Melinda (szerk.) Zborník medzinárodnej vedeckej konferencie Univerzity J. Selyeho 2012. - A Selye János Egyetem 2012-es „Művelődés-identitás-egészség” c. nemzetközi tudományos konferenciájának tanulmánykötete. Komárno: Janos Selye University, pp. 756-761.

A munkajogi felelősség alakulása a szocialista munkajogban. In: P. Szabó Béla, Szemesi Sándor (szerk.): Profectus in litteris IV. Előadások a 9. debreceni állam- és jogtudományi doktorandusz-konferencián, Debrecen: Lícium Art Kiadó, pp. 189-196.

Thoughts on the regulation of liability for damages of the employer on the basis of the new conception of Labour Code in Hungary. Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe 2011/4, pp. 59-63.

A nem vagyoni kártérítés munkajogi megítélésének problematikája a magyar és német jogban. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2011. (ISBN: 978-963-642-405-3)

A munkaviszonyból eredő nem vagyoni kártérítés megítélése a károsultat megillető egyéb juttatások fényében. In: P. Szabó Béla, Szemesi Sándor (szerk.): Profectus in Litteris III. Előadások a 8. debreceni állam- és jogtudományi doktorandusz konferencián, Debrecen: Lícium Art Kiadó

A munkáltatói felelősség eltérő aspektusai a munkavédelemről szóló törvény rendelkezéseinek fényében. Studia Juvenum 2011, pp. 61-71.

University Doctoral (PhD) Dissertation Abstract

The collision of the changed employer's liability with the regulation of the occupational health and safety and social security in Hungary

Dr. Péter Máté Sipka

Supervisor: Dr. György Nádas PhD, associate professor



University of Debrecen
Marton Géza Doctoral School of Legal Studies

Debrecen, 2014

1. The background and topicality of the dissertation, aims of the research

1.2. Background of the dissertation, raising the problem

One of the most important tasks of the broad interpreted employment law is to create rules and establish a system of relationships, which guarantees the protection of the workers throughout the employment relationship at the highest possible level. So if the employee suffers occupational injury or gets sick in connection with her/his work, the resulting damages can be compensated in a complex way because it is possible by applying three different fields of law together. Firstly, the employer is liable according to the “classical” norms of labour law for the damages caused in connection with the employment relationship, which damages can be enforced by the employee against the employer in a labour law suit according to 285. § (1) of the Act I of 2012 act on the Labour Code (in the following: new Mt.). In this procedure the employer has to prove her/his justification with the causes laid down in the new Mt. Secondly, if it is questionable whether the employer acted according to the rules of occupational safety, it is possible for the Hungarian Labour Inspectorate to file for administrative action against the employer. The subject of this procedure is to examine whether the employer completely satisfies the requirements of the Act XCIII. act on Occupational Safety (in the following: Mvt.) because it contains the protective rules of occupational health and workplace security. If the employer is responsible for negligence in the administrative procedure regulatory penalty will be imposed. Thirdly, according to the relevant rules of social security the social security administration conducts with action for compensation, if the accidents or the sickness emerge because of the following: the employer or her/his proxy did not fulfil the requirements of occupational safety or the employer or her/his member (employee) induced the accident intentionally.

In concluding we can state that the employer is liable for the same event or omission with a complex, multi-level responsibility. Albeit with these complex structures for liability have the same starting point, they differ a lot in several aspects, and especially their interest, methods and purposes of regulation are diverse. At the same time a possible collision of these different fields of law arises, which causes uncertainty in jurisdiction because in spite of the same statement of facts the different regulatory methods suppose special ideas and methods so they can't be effective to the same extent of course.

So the above described – not theoretical – scenario means the meeting point of labour law, law of occupational safety and the social security system where the employer has to fulfil all the criteria from all these three fields to avoid sanctions but in my opinion it is impossible. So the employer has to choose from the values described within these fields because she/has can attest law abiding attitude only one way.

One of the sources of these problems is the new Mt., which came into force on the 1st July 2012 and it modified the rules of the employer's liability for damages, namely the causes for justification and created new grounds for the rules of liability for damages in labour law, which adopts a new intuition in the Hungarian regulation. The new regulation intends to reduce the level of employer's liability for damages, so the new Mt. broadened the scope of justification from liability without culpability. In this process several legal documents of the European Union – which tries to find legal solutions for the new challenges for labour law of the 21st century – had great effects. The dilemma for the so-called “seeking ways” emerged in the scientific literature of international labour law as well and the essence of this can be summarized the following way: how can proper labour law norms be created, taking into

consideration the social protection of workers and the interests of the labour market – mainly flexibility of employment relationships – at the same time? On the one hand, if the economic aspects of labour law are given preferences it will result the remission of the level of social protection necessary because of the flexible solutions, on the other hand, if the social interests are strengthened efficiency and competitiveness will decrease because of the inflexibility. This problem has already been emphasized in the legal literature several years ago and the “social side” was seriously stressed but the economic aspects have become more and more dominant recently.

In the Hungarian legal system there is another problem, namely, the lack of modification of the Mvt. in spite of the new rules of employer’s liability for damages, so in this field the norms are synchronized with the international expectations in connection with the strict rules, among which there is no place for the employer’s justification. So the infringement of these strict rules establishes the employer’s liability for damages. Surveying the unified judicial practice we can state that the courts have followed a very strict interpretation in the field of occupational safety in the last twenty years and as a consequence the rate of the employer’s favourable result of the lawsuit is insignificant in the lawsuits connected to occupational safety.

The third pillar of the employer’s liability for damages is the Act LXXXIII. of 1997 act on the Health Insurance (in the following: Ebtv.) and according to its 67. § the employer is liable for refunding for the expenses of the social security system in case of accidents, if the accident is caused by infringement of the rules of occupational safety by the employer or her/his proxy connected to the accident.

From the above described the following can be observed: in connection with the employer’s liability for damages different regulatory mechanisms have effect. The Mt. tries to soften the level of employer’s liability by broadening the causes of justification in the name of strengthening competitiveness albeit with at the same the same employer’s objective responsibility asserts still unaltered in the field of occupational safety and social security. Within these strained relations the following question emerges: do the three different ways of regulation cause uncertainty of law according to the fact that because of the rules of the three acts the employer exempted from the liability for damages but at the same time in the labour inspectorate’s administrative procedure she/he is condemned and as a consequence the claim for refunding of the social security administration is substantiated?

The importance of the question arisen is the following: the labour courts have to examine the employer’s causes for justification on the basis of the objective responsibility without culpability and at the same time on the understanding of the same statement of facts the labour inspectorate can’t take into consideration these or any other cause for justification. This standpoint of the inspectorate can come to surface only in connection with the measure of the fine but in most cases the employer’s liability is given. For this problem take the following example: according to 51. § (1) of the new Mt. the employer is obliged to employ the employee according to the employment contract and labour law norms and – in the lack of the parties’ different agreement – to assure the conditions of work. In concluding the parties can agree that the conditions of work or tools are assured by the employee so the employer doesn’t have an impact any more on the tools used by the worker. But even with this kind of agreement the employer can’t be exempted from her/his obligation to control or from the obligation to secure the conditions of occupational safety and workplace health; so theoretically she/he has to check before and during the working activity constantly whether

the tools used by the worker are complied with the relevant rules. But in the everyday practice it isn't clear for the employees how to act in accordance with the relevant regulations, so they can't judge whether the tool used fits the instruction and regulations. In case it doesn't, it is a question whether the employer can sanction this kind of obvious breach of contract and whether she/he can raise a claim against the employee for her/his damages emerged from this violation of law.

Another question also arises: supposing the tool is seemingly in accordance with the relevant provisions, but for example it suffers from a latent defect, can the employer exempt herself/himself from the liability for damages, namely can the justification be successful if the employer checked the tool's state reportedly before the start of work and it goes wrong during the work? It is interesting because the conditions for justification laid down in the new Mt. theoretically exist, namely the cause is beyond the employer's scope of supervision and she/he cannot foresee it.

These ideas are relevant because the employer can still be the prevailing party in a labour law suit with justification laid down in the new Mt. but at the same time in the procedure of the labour inspectorate there's no way to exempt herself/himself. Although she/he barely has an impact on the actual occurrence and this predestines the condemnation based on the Ebtv. in connection with the employer's injuries, which cause damages for health insurance.

1.2. The topicality of the research

The topicality of the researched can be justified from several aspects. On the one hand, because of the new labour law regulation the labour courts are "seeking" the solutions for certain life situations – for example: how far does the employer's obligation to foresee go or what is the exact definition of the scope of supervision? So this analysis can be helpful for the jurisdiction. We must add that to answer the questions raised above is difficult exactly because of the lack of judicial practice following the new Mt. and this is the task of the courts in the forthcoming years and this way the "order making" will be possible in the present situation. According to my knowledge a research examining the question of the employer's liability both from theoretical and practical aspect hasn't been done yet in Hungarian, so this dissertation can be the first appearance in the Hungarian legal literature analysing the forms of the employer's liability for damages taking into consideration the relevant contradictions and at the same time supported with judicial practice.

On the other hand, in my dissertation I intend to answer the following question: can the judicial practice crystallized in the last few years be continued in the field of occupational safety and social security in the light of the new norms of labour law; and in case it can't, is the legislator's intervention reasonable for guaranteeing protection for the employees in the widest scope possible?

1.3. Hypothesis and purposes of the research

My hypothesis is that there is a serious stress among the employer's modified liability for damages, the rules of occupational safety and social security, which results in uncertainty for the judiciary and legal entities (employers) as well, which affects indirectly the workers' protection disadvantageously.

I try to find answers to the following theoretical and practical questions:

1. What kind of connection can be pointed out between labour law, rules of occupational safety and system of social security in connection with the employer's liability for damages?
2. Do the modified norms of the new Mt. affect the relationship between these three systems?
3. To what extent can the labour law, occupational safety and social security systems be emphasized coherent?
4. What kind of answers can the judicial practice and the legislator give in case of collision of the three different forms of liability?
5. To what extent will the judicial practice fall in line to this new regulation expectedly; in which cases will the previous judgments be reviewed?

From the questions arisen can be seen that the dissertation raises both theoretical and practical problems. With questions 1-3- I examine primary the connections and strains between the different fields of regulation created by the new Mt. and with questions 4-5 I analyse the practical aspects of the above mentioned problems.

During the writing process of the dissertation my aim was to create an analysis, which carries scientific values and at the same time can be useful for the legal practice. Furthermore, I try to draw independent conclusions and to finish this phase of the research, which can be the basis of the preparation of a needed and reasonable legislation.

With the solution of the proposed dilemma the dissertation doesn't intend to describe any of the above mentioned legal fields detailed: the employer's liability for damages, rules of occupational safety and the social security system, but it focuses on the anomalies based on the aforementioned questions. For these purposes, the description of the relevant legal norms is necessary, of course, but it isn't stressed.

2. The method and sources of research

In the first section of the dissertation I review and compare the regulatory principles, means and purposes of the three examined fields of law and I point out the relevant differences and the reasons of the different regulatory mechanisms. During the detailed examination I try to process the relevant Hungarian legal literature to the widest possible extent in all three fields, which construct the background of the analysis. In connection with the labour law norms I emphasize independently the changes created by the new Ptk. In this part I analyse the Convention on International Sale of Goods (Vienna, 1974), which was the sample for the recodification of the Ptk. in the field of contractual liability and resulted fundamental effects on the labour law norms.

Following this a short international outlook is relevant, in spite of the dissertation's focus (anomalies of the Hungarian regulation), in which I examine primary the effects of the inter-governmental international organizations' (ILO, Council of Europe) activity in connection with Hungarian law. Furthermore, I also emphasize the synchronicity between the requirements of these organizations' regulations and the domestic law.

Within this scope the following must be stressed: from the three examined fields the member states construct the rules of two fields – liability for damages and social security –so in my opinion the classical legal comparison, which takes into consideration the different legal solutions of the member states can't be used because of the different methods and mechanisms of regulation. According to these legal systems – in these fields – differ to such an extent that conclusions can't be drawn by using a descriptive method. In conclude the analysis of the legal norms of foreign countries focuses on not specific countries but on the relationship between the international law documents (conventions, charters etc.) of the most important institutions and the Hungarian law.

Within the analysis of the judicial practice I observe the 234 judgments of the Curia of Hungary (in the following: Curia) made between 2010 and 2013 in the following topics: liability for damages in labour law, occupational safety and claims based on refunding the social security system. So I examine these judgments with an analysing and evaluating method. I categorize the judgments according to the specialities of the statements of facts and the merits of the judgments to help in answering the questions rose in the hypothesis. With this method the processes of the judicial practice, the unity of the decisions and the connections between the three different fields can be pointed out. During my research activity I divided the judgments into the following three groups:

- a) judgments in connection with the employer's liability for damages
- b) judgments in connection with the infringement of the Mvt.
- c) judgments based on 67. § of the Ebtv.

Within these three groups I divide the judgments further into subgroups according to the statements of facts and I examine the judgments against the employer and in the favour of the employer separately in these subgroups. This analysis resulted the following subgroups:

- a) judgments in connection with the employer's liability for damages
 - a) claims based on accidents or impairing of health
 - b) claims based on the unlawful behaviour of the employer
 - c) independent external cause
 - d) claims of the relatives
- b) judgments in connection with the infringement of the Mvt.
 - a) administrative infringements of the rules in connection with employment
 - b) lack of notification requirement or incorrect qualification of the legal relationship
 - c) offenses of occupational safety
- c) judgments based on 67. § of the Ebtv.
 - a) illegal work, negligence of the employer's obligation to supervision
 - b) lack of harmonization of work
 - c) shortcomings of the circumstances of labour
 - d) employer's justification.

As a result of the methods applied during this analysis the following can be seen: which are the fields that don't contain unified judicial practice so where some kind of intervention is needed for due process of law. The results may be seemingly disfigured because of some claims based on appropriate claims of the employees or appropriate employer's counter-claim but they were refused because of the lack of confidence and proof according to the rules of civil procedure. I didn't take into consideration these obstacles of procedural law because in

most of these cases the reason for annulment was the not appropriate exploration of the statements of facts, which can't be corrected in the trial de novo.

For the analysis of the judicial practice I used the judgments of the Curia made between 2010 and 2013. In my opinion there are enough judgments available for the grounded results in the examined period so I didn't find reasoned to analyse judgments dated before 2010. But at the same time during the examination of the effective rules I used some judgments dated earlier because of their content; since they has a great effect on the present legal conditions and for the future as well. I don't concern the judgments of the courts of the first and second instance because the unique nature of the judgments of the Curia, namely these judgments set the directives for the lower-level courts.

3. Structure of the dissertation

The dissertation consists of six chapters. In the introduction I review the background of the research, I raise the related problems then I touch upon the aims and methods of the research. It is followed by the reasons for the choice of subject and the marking of the dissertation's social importance. In the second part there is a summarized dogmatical analysis, which surveys the different regulatory purposes, means, methods and results of the three examined legal fields (labour law, occupational safety, social security) highlighting the possible contradictions based on the diverse points of view. In the third part I present the international sources affecting the Hungarian regulation. I highlight that in the field of liability for damages there aren't any serious foreign influences on Hungarian law so I discuss this field only in references. Occupational safety and the social security system (with accident insurance) are examined in connection with three legal instruments of the ILO, Council of Europe and the European Union because they all have effects on national laws. So I analyse the appearance and effectiveness of these norms in Hungary in outline. In the fourth part I introduce the norms of labour law, occupational safety and social security in force, which is one of the centres of interest of the dissertation. During the analysis I emphasize separately the relevant parts of the new Ptk., which have a key role in the recodification of labour law. The reason for this is the following: the legislator used the norms of civil law as the main compass for the recodification of labour law, which phenomenon is contradictory. During the dissection of the system of occupational safety I examine the connections between the Hungarian law and EU law because it is needed to understand the ideas and structure of occupational safety in general. In the focus of the social security norms is the accident assurance, namely the rules of workplace health. In this part I raise the questions coming from the diverse concepts and definitions of the three different fields of law. These questions – and the possible answers – lead to the non-emergence of the principles of the specific acts in most cases because one of the rules necessarily “overwrites” others so this way at least one of the interests protected by these three pillars gets infringed.

In the fifth part I review the judgments of the Curia in a given period – 2010-2013 – and I give evaluation for the contents of the decisions. In my opinion this part is the most important segment of the dissertation because I divide into categories and – at the same time – analyse the judgments concerning the employer's liability for damages, occupational safety and social security norms detailed. I compare these judgments and examine the sustainability of these decisions in the light of the modified rules and point out the spheres where there is inconsequence. Furthermore, I summarize the part-conclusions drawn connected to the specific fields of law at the end of the chapters short.

In the sixth part I sum up the problematic points revealed in the dissertation and answer the questions arisen in the introduction part then I draw up proposals de lege ferenda.

4. Summary of the results of the dissertation

4.1. What kind of connection can be pointed out among labour law, rules of occupational safety and system of social security in connection with the employer's liability for damages?

I highlighted in the dissertation that the primary aim of these three different fields of law is to protect the employees and to avoid the further possible damages and losses in the future. This is the connection point, which links up the emphasized fields of law. Furthermore, the following must be stated: besides the purposes both methods and ideas are quite different because all three fields "support" the workers from different sides and encourages the employer for law abiding behaviour as well.

In my dissertation I have come to the conclusion that because of the above mentioned principle the structure of the legal environment demands that the three different fields of law should function according to an approximately same unit of measure because only this way can the protection be balanced and appropriate. The former rules in force were corresponded with these requirements but the approach of the new Mt. – which stand on the ground of private law primarily and emphasizes causes for employer's justification in a broad scope – doesn't promote the main long-range aim; that is the level of liability is decreased on the one side but remained the same on the other two parts.

4.2. Do the modified norms of the new Mt. affect the relationship between these three systems?

If the employer couldn't prove the narrowly interpreted causes for justification stated in the Mt. of 1992 in a labour lawsuit then she/he was liable for damages. This legal construction resulted a very "comfortable" position for the employees because of the burden of proof, which was on the side of the employer mostly, so she/he has to exempt herself/himself successfully. This was appropriate and advantageous for employees at the same time because employees have much less material resources and professional competences, what makes the pleading more difficult. The new system of liability for damages in the new Mt. and the clear connection with the Civil Code results the more private law-like characteristic of labour law undoubtedly. This means an entirely new direction in the progression of labour law than in the last four decades, which background is – according to the legislator – the decreasing of the exaggerated burden of the employer.

This is a direct new direction in contradiction to the previous regulation and legal practice and during this process the economic aspects became more important against the workers' social interests in connection with liability for damages as well. All these lead to disadvantages on the employees' part because they can't asses the possibilities of the justification of the employer according to the new causes for justification in case of a labour lawsuit, moreover sometimes even the subject of the claim for damages is unknown for them: it can be the employer or a third party.

Another problem is the following: the nature of the employment relationship is contractual but the legislator settles criminal-like forms of liability on the employer, which is unfamiliar from labour law in its present form. Furthermore, the legislator applies unreasonable changes with the simultaneous application of culpability and chargeability in connection with the employee's liability for damages.

This special situation is tinged because it will take about 3-5 years for the labour courts to create a unified and exact interpretation of these rules but in the meantime several employees will be the defeated party in a lawsuit for damages.

Summarizing the above described: legislation in this field wasn't reasoned enough, the details aren't emphasized and applicators of law weren't prepared for the new conditions and all these can result in infringement of due process of law in the long run.

4.3. To what extent can the labour law, occupational safety and social security systems be emphasized coherent?

Summing up the above mentioned it can be stated that the present system in force is incoherent. As I exposed in the part-summaries the new Mt. contains several concepts, which exact content isn't emphasized so they are not exact to the necessary level. These modifications and new rules are reasoned by economic aspects and changing principles of risk-settlement but they aren't followed by modifications of the Mvt. and the Ebtv in spite of the close connection between these acts. It must be added that in the present legal environment a serious stretch of rules of occupational safety seems impossible because – described in chapter II.2.3. – the background of these norms are stated in EU directives, which limits the scope for action of legislation. But in the field of liability for damages in labour law there aren't any exact EU obligations and modification of this because of the competence of the Member States aren't expectable.

The judicial practice based on the act on occupational safety is unified in the following: the occurrence of the accident itself is enough to condemn the employer because the accident justifies the inappropriate level of workplace safety and health. Labour courts follow a similar guideline when judging cases based on the 67. § of the Ebtv. Contrary to this the new Mt. placed a new requirement for conditions of time with the clause of foreseeing on the employer's side, which can result in justification.

The previous regulation followed a different method of liability for damages, which was synchronized effectively with the regulations of occupational safety. With the new regulation new ways of justification are available for the employer, which can lead to undesired outcomes in legislation and jurisdiction as well. Different judgments can be made based on the same accident in labour lawsuits, suits in connection with norms of occupational safety or social security. This means that the employer's position can be hopeless because she/has to present three different answers to charges with three different reasoning or maybe she/he has more statement obligations with different content. In my opinion this can happen easily and the employer has to "choose" this way between the ways of defence according to her/his most important interests. So she/he will construct the counter-claim focusing only on one of these three diverse fields of law and this way the employer risks the possibility of condemnation in the other procedures.

This phenomenon makes the labour law environment very inestimable for the employers, which imposes more financial and administrative burden on them.

4.4. What kind of answers can the judicial practice and the legislator give in case of collision of the three different forms of liability?

Summing up the main thoughts it can be stated that the new Mt. has opened the gate for judicial interpretation of the norms by recreating the concepts and ideas of law of liability for damages in the light of the previous applied rules. The new directions of judicial practice are unknown for the time being but in the lack of guidelines of the legislator the courts have to interpret the definition of scope of supervision; namely to what extent is this concept narrower than its predecessor, the scope of operation? Where are the limits of the employer's liability; to what extent is she/he liable for damages and in which case should we use this concept as a cause for justification? The responsibility of the labour courts is unquestionable in this field: they have to judge diverse than the previous legal practice but at the same time they have to protect those fundamental interests, which mean the *differentia specifica* of labour law.

This problem is more complicated in connection with the causes for justification. It is clear that the Convention on International Sale of Goods (Vienna, 1974) was the basis of the recodification and its main idea is the breach of contract in connection with liability for damages but its original text is not interpretable within the frames of labour law according to the Convention's purposes, the parties' different positions and instruments defined by the Convention. So the courts' task is to give an "alternate interpretation" for the clause of foreseeing in accordance with the values and interests of labour law. Another disturbance arises in labour lawsuits because of the emergence of this concept in connection with the measure of the compensation. Another serious shortcoming emerges in connection with the exact definition of the clause of foreseeing; namely it isn't clear from the text of the new Mt. in which cases is the employer obliged to foresee the occurrence of the damages. In the civil law relationships it is clear because these kind of legal relationships are established mostly short term (1-2 years), which phenomenon enables to foresee the risks or possible damages by the time of the conclusion of contract. Contrary to this employment relationships are mostly created for longer terms, maybe for decades, so foreseeing is interpretable only when the damage occurs. But in most cases the exact time of the occurrence of the damage can't be appointed (for example in the case of occupational sickness) and if the employer foresees the damage then her/his culpability may emerge, which couldn't be examined according to the previous rules but in connection with justification it can't be put aside in labour lawsuits. All this can conclude in protraction of the labour lawsuits. Another independent problem arises if the damage is caused by two or more causes together. In this case labour courts have to decide, which cause or causes should have been foreseen by the employer and when. Furthermore, can the employer be condemned for "observation delay"?

The fundamental principles and exact legal institutions of labour law – analyzed in details above – show the guidelines for the courts of interpretation, which most important aspect should be the social protection of workers. The main purpose of labour law norms is the latter because effectiveness of the employer's economic interests and competitiveness should be asserted not primary by the rules of labour law, although it has indirect effects on the mechanisms of the market, of course. This problem should be handled beyond the labour courts' scope of tasks so the judgments should serve the immediate refunding of the employee's damages.

4.5. To what extent will the judicial practice fall in line to this new regulation expectedly; in which cases will the previous judgments be reviewed?

The synthesis of the judgements is the following:

a) judgments in connection with the employer's liability for damages

	claims based on accidents or impairing of health	claims based on the unlawful behaviour of the employer	independent external cause	claims of the relatives
judgement creditor: employer	22	7	0	2
judgement creditor: employee or the relatives	37	14	4	6
sharing of responsibility	6	-	-	

b) judgments in connection with the infringement of the Mvt

	administrative infringements of the rules in connection with employment	lack of notification requirement or incorrect qualification of the legal relationship	offenses of occupational safety
judgement creditor: employer	3	13	8
judgement creditor: employee or the relatives	17	65	16
overrule	1	6	3

c) judgments based on 67. § of the Ebtv.

a)

judgement creditor: employer		judgement creditor: social security administration	
19		25	
damage was caused solely by the unavoidable conduct of the aggrieved party	12	illegal work, negligence of the employer's obligation to supervision	16
lack of causal link	4	lack of harmonization of work	5
other reason	2	shortcomings of the circumstances of labour	4

In the judgments in connection with the employer's liability for damages significant changes aren't expected in the case of most workplace accidents. In the judicial practice we will see new developments in the cases where the loss occurs independently from the employer – for example outside the employer's place of business – because in these cases employer's justification can be successful. Another problematic group of these cases can be the cases in which any negligence of the employer occurs and the putrefaction of the employee's health is the result only of the employee's personality or psyche. In these cases the prevailing party – employer – can easily be predicted.

The greatest problem arises in connection with the judging of the negligible quantity of relatives' claims, especially in cases where the employee gets injured or dies because of an outer cause. In these cases changes are awaited undoubtedly in the favour of employers, which mean extraordinary injustice for the employees and – constructively – diminishes the reparative function of compensation law.

In the field of occupational safety judicial practice won't change in the near future because of lack of modifications of the Mvt. and the diverse point of view as follows: in these cases the employee's concrete damage is not a requirement; the risk of her/his life or physical integrity is enough to state the employer's liability. It is not excluded that the principles of the labour lawsuits are transferred into the lawsuits in connection with occupational safety in the long run, which would cause undesired effects so it should not happen. But the parallelism of two very diverse ideas and methods can't be maintained long term because it would result such anomalies in judicial practice that would infringe the fundamental principles of occupational safety.

But the changes of labour law will have an effect on the lawsuits in connection with the social security system because if a court states the justification of the employer according to the new Mt. then it can be a reasonable reference on the employer' side in such a lawsuit. But these two different lawsuits are not synchronized in time so the judgments in these two fields will relinquish from each other till the labour courts create the unified legal practice.

I don't agree with the idea of the legislator to entrust the creation of important questions and connections to the judicial practice. Some kind of evolutive legal interpretation by the labour courts is acceptable according to their direct experiences but this doesn't mean that the legislator should commit the consideration of fundamental legal to their charge. That is to say the courts secure the emergence of the legal institutions and norms by their jurisdiction but they need clear and exact system of concepts for this. In the absence of these the judgments may reflect some kind of point of view but these won't be unified for a certain time necessary, which leads to infringement of due process of law.

4.6. Possible answers

In the quite inconsistent legal environment the least of all appropriate solution to establish synchronicity is the legislator waiting for the creation of unified judicial practice because on the one hand it takes gratuitously long time and on the other hand the legislator locates such tasks – essentially legislation – on the labour courts, which don't fall within their scope of tasks. As a consequence the legislator has to answer the arising questions and to clear the stressful situation.

According to the problems arose in the dissertation the following statements seem reasonable:

1. Exact definition for scope of supervision

One of the most important questions in connection with the justification of the employer from liability for damages is the following: what falls in this scope and what is beyond it? According to this its more precise concept is very much needed because it will take more time for the labour courts to establish a unified concept for it and in the meantime both the contending parties and labour courts will be in a unsettled situation. It would be reasonable to

describe the circumstances on which the employer or her/his proxy has direct or indirect influence at the place of work or outside and from these elements which fall within the scope of supervision according to the legislator's ideas.

2. Making precise the rules of employer's foreseeing obligation (Who, when and what?)

Regarding the above described process for making precise the clause of foreseeing is not possible with concrete modifications in the text of the new Mt. because it would be incomplete according to the practically infinite number of causes for liability for damages. Answering the arising question is possible with examining several part-questions as follows:

1. The pre-question of foreseeing is the clarification of the exact connection between the scope of supervision and the loss. If the given loss falls within the scope of supervision then foreseeing can't emerge because for the employer's justification both requirements are needed at the same time. In this case the employee's exclusive behaviour can be a cause for justification or maybe spread of losses can be applied.
2. In most cases an accident can't be foreseen because it doesn't depend on the parties' will, moreover it is contrary to their will. Nonetheless the planning of a given work phase and the surveying of the related risks is the responsibility of the employer so if she/he doesn't fulfil her/his obligations to analyze the possible risks and occupational safety then she/he can't be exempted. According to this the following should be examined secondly: were there any rules of occupational safety and in case there were rules of occupational safety did the employer act according to them? The exact question is regarding the actual text of the new Mt. is the following: was the employer obliged to count with the given circumstance? And in case the employer was then she/he is liable for the occurred damages.
3. If the employer acted according to all of the obligations for rules of security and safety and analyzing risks then were the actual accident preventable according to general life experience?
 - a) If the accident wasn't preventable then the employer can justify herself/himself.
 - b) If the accident was preventable then according to the primary rule the employer is liable for the damages. It must be highlighted that in connection with the preventability not the material conditions but the further circumstances must be examined. Because if the cause of the accident was the employer's or her/his proxy's negligence in connection with her/his obligations for education for occupational safety, supervision or control, safe engineering of work etc.) then the liability coming from this negligence burdens the employer.
 - c) If the personal and material conditions of work were given but the accident happened only because of the employer's unavoidable behaviour then the employer justifies herself/himself. In combined cases spread of losses can be applied.

Following the above described reasoning the following answers can be given to the questions:

Who is obliged to foresee?

In the scope of the workplace's evolving and establishing working conditions the employer is responsible. During the given – directly before the accident – work phase in case

of the secured material requirements of work the person directly supervising the injured employee is obliged to foresee.

When are these persons obliged to foresee?

The answer is two-sided according to the previous statements: to establish the working conditions is the employer's responsibility so in the lack of this in case of damages the employer has to take into consideration these kind of risks during the establishment of working conditions. If the accident occurs because of other cause then the time of this examination should be at the beginning of the given work phase.

What should be foreseen?

This is one of the most complex questions because the principle worked out in civil law can only be applied to a limited extent regarding the specialities of labour law. In connection with the establishment of working conditions the limits can change according to the given level of technological improvement. In connection with a work phase with increased-level danger there is no place for exceptions so in these cases the employer is practically liable for all kind of damages. But on an "average" level risk it should be examined according to the general life experience so the employer is obliged to prevent damages only emerging at the given workplace actually.

The following question arises: how can the employer's liability for accidents suffered by the employee on public road be judged? Applying the above described logic it is clear that the accident occurred beyond the employer's scope of supervision because the employer has no influence in this case at all. An exception can be the case if the damage comes from the wrong maintenance of the car owned by the employer and the damage occurs when the employee is using this car because this accident will belong to the employer's scope of supervision.

The second question is that whether the employer has to calculate with the possibility of the accident on public road suffered by the employee? According to the literally interpretation of the new Mt. and its detailed ministerial reasoning concludes the answer "no" because the motivation of these new rules were exactly the intention to justify the employer from the liability for damages in these kind of cases. But this point of view isn't applicable because if the employer orders the employee to go by car she/he actually orders the employee to do such an activity which has an increased-level danger and in connection with this the employer has to count with the occurrence of an accident so the employer will be liable regarding the statements of section 2.2.

If the accident happens because of the employee's negligence then the employer will be exempted from liability.

3. Phasing the new Mt.'s causes for justification with the rules of occupational safety and rules of social security system

It would be appropriate – according to section 2. – not to exempt the employer if the cause of the accident is infringement of the norms of occupational safety. It would reasonable to state it in the new Mt. as the boundary of justification as well.

4. Modification of the 82. § of Mvt.:

Judicial practice interprets the 82. § of Mvt. too strict and declares the employer's liability in such cases when the endangerment is distant and there is no real chance of occurrence of the accident. According to this it would be justified to make more precise this paragraph of the Mvt. with the concept of "direct danger" instead of "endangerment".

5. List of the publications in the topic of the dissertation

A munkáltató megtérítési kötelezettsége a Kúria ítélezési gyakorlatának fényében. Miskolci Jogi Szemle, 2014 (*under publication*)

Development or security? Thoughts on the future of european labour law through the example of Hungary In: Social and Environmental Dimension of Sustainable Development: Alternative Models in Central and Eastern Europa. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013. pp. 232-245. (ISBN: 978-80-89149-30-8)

Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. Magyar Jog 2013/12. pp. 735-740.

A munkáltató és a munkavállaló jogállásának lehetséges változása az új Alaptörvény tükrében. In: Varga Norbert (szerk.): Az új Alaptörvény és a jogélet reformja = The New Hungarian Constitution and Reforms in Legal Life = Das neue Ungarische Grundgesetz und Reformen im Rechtsleben. Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013. pp. 247-256. (ISBN: 978-963-306-142-8)

A munkaviszonyból eredő munkavállalói károk érvényesíthetőségének változásai az új munka törvénykönyve alapján. In: Nagy Melinda (szerk.) Zborník medzinárodnej vedeckej konferencie Univerzity J. Selyeho 2012. - A Selye János Egyetem 2012-es „Művelődés-identitás-egészség” c. nemzetközi tudományos konferenciájának tanulmánykötete. Komárno: Janos Selye University, pp. 756-761.

A munkajogi felelősség alakulása a szocialista munkajogban. In: P. Szabó Béla, Szemesi Sándor (szerk.): Profectus in litteris IV. Előadások a 9. debreceni állam- és jogtudományi doktorandusz-konferencián, Debrecen: Lícium Art Kiadó, pp. 189-196.

Thoughts on the regulation of liability for damages of the employer on the basis of the new conception of Labour Code in Hungary. Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe 2011/4, pp. 59-63.

A nem vagyoni kártérítés munkajogi megítélésének problematikája a magyar és német jogban. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2011. (ISBN: 978-963-642-405-3)

A munkaviszonyból eredő nem vagyoni kártérítés megítélése a károsultat megillető egyéb juttatások fényében. In: P. Szabó Béla, Szemesi Sándor (szerk.): Profectus in Litteris III. Előadások a 8. debreceni állam- és jogtudományi doktorandusz konferencián, Debrecen: Lícium Art Kiadó

A munkáltatói felelősség eltérő aspektusai a munkavédelemről szóló törvény rendelkezéseinek fényében. Studia Juvenum 2011, pp. 61-71.