

PAPP NIKOLETT

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának felelősségbiztosítási modellje Magyarországon és az Európai Unióban

Liability Insurance Model for Occupational Health Injury Compensation in Hungary and the European Union

Abstract: One of the most important issues in the design of national work injury compensation systems is how the two main possible routes of liability relate: on the one hand, the non-tort compensation (social security) model and, on the other, the tort compensation (employers' liability under civil or labour law) model.

In the Hungarian system of accident compensation in labour law, the employee is primarily entitled to certain benefits within the framework of social insurance and may claim damages in excess of this in damages lawsuits.

Employers' liability schemes can be supplemented by voluntary liability insurance solutions. Liability insurance contracts protect both parties: employers are protected against unplanned payments, possibly large amounts of compensation, and the outcome of potentially unpredictable compensation lawsuits, while it means guaranteed coverage for the employee in case of damage.

The introduction of compulsory liability insurance for employers is an issue that arises from time to time. In some countries, employers are required to take out liability insurance, such as the United Kingdom, Germany, France, and Austria. In insurance-based models, the route of compensation plays a marginal role. In Hungary, the penetration of liability insurance is low; however, there is currently no legislative intention to make liability insurance more extensive or mandatory for employers.

In general, however, there is no universal model for accident compensation in labour law. There is no such benchmark at the European Union level either, and it can be said that there is no explicit intention to fully harmonize Member State regulations.

In this study, I examine the consequences of the mandatory or wider application of liability insurance, the regulatory concepts that exist, and the role that the European Union plays in regulating the issue.

Keywords: liability insurance, compensation, employers' liability schemes

Összefoglaló: A munkahelyi egészségsérelmek nemzeti kompenzációs modelljeinek működése kapcsán az egyik legfontosabb vizsgálandó kérdés az, hogy miként viszonyul egymáshoz a felelősség két fő lehetséges útja: egyfelől a tulajdonképpeni közjogi (társadalombiztosítási) modell, azaz kompenzációs modell, valamint a tulajdonképpeni magánjogi (munkáltatói kártérítési) modell, azaz kárfelelősségi modell.

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának magyar modelljében a munkavállaló – a társadalombiztosítási

szabályok szerinti üzemi baleset esetén – elsődlegesen a társadalombiztosítás keretében jogosult bizonyos ellátásokra, az ezt meghaladó kárát pedig kártérítési perekben érvényesítheti.

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítási megoldásokkal. A felelősségbiztosítási szerződések védik mindkét felet: a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével és az esetlegesen kiszámíthatatlan kártérítési perek kimenetelével kapcsolatban, míg a munkavállalók számára fokozott védelmet jelent.

Időről időre felmerülő kérdés a munkáltatók kötelező felelősségbiztosításának bevezetése. Egyes országokban ugyanis kötelező a munkáltatóknak felelősségbiztosítást kötniük, ilyen ország például az Egyesült Királyság, Németország, Franciaország és Ausztria. A biztosítási elvű rendszerekben a kártérítési út marginális szerepet tölt be, ezzel együtt a kártérítési perek száma is. Magyarországon a felelősségbiztosítási penetráció alacsony, ennek ellenére jelenleg nincs olyan jogalkotói szándék, amely szélesebb körűvé vagy kötelezővé tenné a felelősségbiztosítások megkötését a munkáltatók számára.

Általánosságban elmondható ugyanakkor, hogy nemzetközi viszonylatban sem létezik egy univerzálisan elismert, általános modellje a munkahelyi egészségserelmek kompenzációját biztosító rendszereknek. Az Európai Unió szintjén sincs ilyen mértékadó modell, és elmondható, hogy kifejezett szándék sincs a tagállami szabályozások teljes harmonizációjára.

A tanulmányban azt vizsgálom, hogy a felelősségbiztosítás kötelező vagy szélesebb körű alkalmazásának milyen következményei lennének, milyen szabályozási koncepciók és javaslatok léteznek, és milyen szerepet játszik a kérdés szabályozásában az Európai Unió.

Kulcsszavak: munkáltatói felelősségbiztosítás, kártérítés, kompenzációs modell, kárfelelősségi modell, jogharmonizáció

1. Bevezető

Kutatások igazolják, hogy egy átlagember az élete során átlagosan 90 ezer órát tölt el a munkahelyén. Azonban nemcsak a munkában töltött órák száma magas, hanem a munkabalesetek száma is. A munkavégzés körülményeinek javítása és a munkabalesetek számának csökkentése ma is aktuális igény, mind Magyarországon, mind pedig Európában. 2018-ban az Európai Unió 28 tagállamában több mint 3,3 millió 3 munkanapos munkaképzetlenséget okozó munkabaleset történt,¹ ezek közül pedig 3581 halálos kimenetelű volt.² A 2020. év első felére vonatkozó statisztikai adatok alapján 9706 munkabaleset³ történt Magyarországon, amely ugyan 13%-os csökkenést mutat az elmúlt év azonos időszakához képest, azonban nem lehet vitás, hogy a munkabalesetek számának csökkenésében

¹ Accidents at work by sex, age, severity, NACE Rev. 2 activity and material agent of contact mode injury. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_ph3_09/default/table?lang=en (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

² Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

³ Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

jelentős – sőt döntő – szerepe van az új koronavírus (SARS-CoV-2) miatt részben átalakult munkavégzésnek, azaz a home office-ban történő munkavégzés tömeges elrendelésének, a termelés lassulásának és a munkaviszonyok megszüntetésének. Az ezt megelőző években a munkabalesetek száma stagnálást és lassú emelkedést mutatott.⁴

Széles körű az egyetértés a vezető globális és regionális szervezetek, többek között a WHO, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint az Európai Unió (EU) között abban a tekintetben, hogy a munkavállalók egészsége, biztonsága és jóléte alapvető jelentőségű kérdés. Rendkívül fontos ez nemcsak a munkavállalók és családtagjaik számára, hanem a termelékenység, a versenyképesség és a fenntarthatóság, azaz a vállalkozások számára is, és így a nemzetgazdaság, az országok és végeredményben a globális gazdaság szempontjából is.

A fenti statisztikákkal kapcsolatban egyértelmű és deklarált cél mind hazai, mind uniós szinten a munkabalesetek – különösen a halálos és a maradandó egészségkárosodást okozó balesetek – számának csökkentése. Azonban úgy vélem, hogy legalább ilyen fontos azon munkavállalók megfelelő kompenzációjának kérdése, akik munkabalesetet szenvednek el.

2. A munkahelyi egészségsérelem kompenzációjának keretei Magyarországon

Magyarországon a munkahelyi káresemények miatt bekövetkezett egészségsérelem jogkövetkezményeinek három dimenziója van: munkavédelmi, társadalombiztosítási és munkajogi. „A munkáltató védelmi kötelezettségei közül jelentőségét tekintve legfontosabb az egészséges (helyesebben az egészséget nem veszélyeztető) és biztonságos munkakörülmények, illetve foglalkoztatás biztosításával a munkavállaló testi épségének, egészségének, életének védelme. A munka magánjogi viszonyaiba az állam legkorábban mind külföldön, mind Magyarországon a munkavállaló védelme érdekében avatkozott be, megteremtve a közhatalmi ellenőrzés intézményeit is. A munkajogviszony sajátosságából eredően a magánautonómia ellenére a foglalkoztatási körülmények alakításába a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor és a munkajogviszony fennállása alatt nincs, vagy csekély beleszólása van. Nem bízható a költségeinek csökkentésében érdekelt munkáltatóra, hogy saját jószántából gondoskodik a munkavállalói védelméről. Az államnak ezért megfelelő szabályozással és e szabályok számonkérésével, megsejtésük esetén megfelelő szankciók alkalmazásával rá kell szorítania a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására.”⁵

A testi és lelki egészséghez való alkotmányos jog megvalósulását a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény határozza meg. Célja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és

⁴ Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján, 2020. I. félév. Innovációs és Technológiai Minisztérium, Munkavédelmi Főosztály, 2020. szeptember, 5., http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223 (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

⁵ ÁDÁM Lóránt: *A munkavédelem = A magyar munkajog I.*, szerk. LEHOCZKY NÉ Kollonay Csilla, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 2001, 233.

biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében meghatározza az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. Fentiek szerint a munkavédelmi szabályok elsősorban a prevenciót és a büntetést tekintik fő céljuknak, a reparáció nem célja a szabályozásnak. E funkciót ugyanis részben a társadalombiztosítás rendszere hivatott betölteni, mely alapvetően a baleseti jellegű ellátásokra koncentrál, s ezek egy részét később a munkáltatókra hárítja üzemi baleset esetén. A munkajogi kártérítési felelősség a fentieket kiegészítve arra szolgál, hogy a bíróság előtti igényérvényesítés lehetőségét is biztosítva, a munkahelyi egészségsérelmet szenvedett munkavállaló vagy családja részére megtérítse az elszenvedett vagyoni károkat és sérelmeket, ezzel a teljes kompenzáció lehetőségét garantálva.

A munkáltatói oldalon megjelenő felelősségi szabályozásnak kiemelt jelentősége van. Ennek oka az, hogy a gondoskodási és a foglalkoztatási kötelezettségből adódóan a munkáltató elsődleges kötelezettségei között szerepel az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítása, illetőleg mindazon körülményrendszerek biztosítása, amelyek a munkavállalók egészségének megőrzését szolgálják. Ebből adódóan a munkáltató felelőssége nem pusztán egy szerződésszegésből mint objektív körülményből eredő felelősségi alakzat,⁶ hanem azon túlmutatva a munkáltató gondoskodási kötelezettségének részeként is megjelenő elvárás.⁷

A káresemények jogkövetkezményei eltérnek a munkajogban, a társadalombiztosítási jogban és a munkavédelmi jogban, mégis azt mondhatjuk, hogy e három jogterület együttesen hivatott a balesetek megelőzésének és kezelésének a biztosítására. A munkajogban a felelősség alapjaként a jogalkotó egyértelműen és tisztán fogalmaz: a munkáltató köteles a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült valamennyi kár megtérítésére.⁸ Ezen rendelkezésből látható, hogy a munkáltatói felelősség főszabály szerint teljes, korlátlan, vétkességére tekintet nélküli.⁹ Ez jelentős kockázat a munkáltatók részére, különösen a kis- és középvállalkozások esetében, hiszen egy vállalkozás működését is veszélyeztetheti egy halálos kimenetelű vagy maradandó egészségkárosodást okozó munkabaleset. A fenti megoldások – a munkavédelmi, társadalombiztosítási és munkajogi szabályok a munkabalesetet szenvedett munkavállaló kárának és sérelmének kompenzációjára szolgálnak.

Nem nyújtanak azonban segítséget azon munkáltatók helyzetére, akiket egy maradandó egészségkárosodással vagy halálos kimenetelű munkabalesettel járó következmények sújtanak. A következményeket számba véve, az alábbi terhek, költségek illetik a munkáltatót egy munkabaleset esetén: amennyiben megállapításra kerül a munkavédelmi szabályok

⁶ FUGLINSZKY Ádám: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért* = *Polgári jog, kötelmi jog első és második rész*, szerk. WELLMANN György: Budapest, HVG-ORAC, 2013, 229.

⁷ SÍPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: *Felelősségi jogviszonyok* = *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: Kiss György, Kun Attila, Hungler Sára)*, szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SULYOK Gábor, <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok> (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

⁸ Mt. 166. § (1) bekezdés.

⁹ Lásd FERENCZ Jácint, TRENYISÁN Máté: *Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében* = *Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi felelősség köréből*, szerk. CSITEI Béla et al., Gondolat, Budapest, 2017.

megsértése, bírság megfizetésére köteles. A munkavédelmi bírság összege 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet.¹⁰ Üzemi baleset esetén pedig – bizonyos feltételek mellett – a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást is.¹¹ Ezen túlmenően a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 166. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Ezen költségek komoly problémát jelenthetnek egy vállalkozás számára, azonban ez egyszersmind a károsult számára is probléma lehet, hisz elképzelhető, hogy a munkáltató, miután kifizette a bírságot és az egészségbiztosítási ellátást, már csak részben vagy egészben tudja megfizetni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. A munkavállaló részére a kezeléssel, gyógyszerkiadásokkal, kieső munkabérrel, esetleges munkaképtelenség esetén a jövőbeli keresetkieséssel kapcsolatos összes kiadást fedezni kell, de az ápoló díja, súlyos mozgásszervi károsodás esetén a közlekedéssel kapcsolatos többletkiadás, lakás átalakítása, például kerekesszék használata miatt is keletkezhet térítési kötelezettség.¹²

A munkavállalók kárának hatékony megtérítésére, egyúttal azonban a munkáltató egzisztenciális biztonságának megtartására hivatott a munkáltatói felelősségbiztosítás intézménye. Elmondható, hogy miközben a felelősségbiztosítások fontos szerepet játszanak, játszhatnak a vállalatok felelősségi típusú kockázatainak kezelésében, Magyarországon a felelősségbiztosítási penetráció nemzetközi – globális és regionális – viszonylatban is alacsony.¹³ Annak ellenére tehát, hogy az ún. munkáltatói vagy üzemi baleseti felelősségbiztosítások léteznek, elterjedtségük erősen korlátozott.

A munkabalesetek magas száma és ezzel párhuzamosan a megkötött felelősségbiztosítások alacsony száma együttesen vetik fel azt a kérdést, hogy milyen hatásai lennének a felelősségbiztosítás kötelező vagy szélesebb körű alkalmazásának a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjára. Ezzel összefüggésben érdekes kérdés, hogy milyen megoldások léteznek Európa más államaiban. Tanulmányomban Magyarország európai uniós tagságára való figyelemmel a megoldási javaslatok körében részletesen vizsgálom az Európai Unió mozgásterét, célkitűzéseit és jogharmonizációs tevékenységét.

3. A felelősségbiztosítások szerepe a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjában

Az előző fejezetben kifejtettek szerint Magyarországon a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációs modelljének két fő útja van: a társadalombiztosítás rendszerébe

¹⁰ Mvt. 82. § (3) bekezdés.

¹¹ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 67. § (1) bekezdés.

¹² HERBERT OTTÓ, JUHÁSZ ISTVÁNNÉ, SZOLYKA LILLA: Munkabalesetek – biztosítással, http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemezsek/munkabalesetek_%E2%80%93_biztositással.5456.html (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

¹³ Swiss Re Institute: *Liability claim trends: emerging risks and rebounding economic drivers*, Sigma, 2014/4, 5., <https://www.swissre.com/institute/research/sigma-research/sigma-2014-04.html> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

ágyazott baleseti juttatások, valamint a munkáltató kártérítési felelősségének szabályrendszere. A munkahelyi egészségserelmek nemzeti kompenzációs modelljeinek működése kapcsán az egyik legfontosabb vizsgálandó kérdés az, hogy miként viszonyul egymáshoz a felelősség két fő lehetséges útja: egyfelől a tulajdonképpeni közjogi (társadalombiztosítási) modell, azaz kompenzációs modell, valamint a tulajdonképpeni magánjogi (munkáltatói kártérítési) modell, azaz kárfelelősségi modell.

Elmondható, hogy az Európai Unió szinte minden országában létezik valamiféle kompenzációs elem a szabályozásban, azaz a társadalombiztosítás, a szociális biztonsági rendszer nyújtotta baleseti ellátások. Ezen kompenzációs modell, azaz a közjogi kérdések részletes vizsgálatával kapcsolatban számos kiváló tanulmány született mind a hazai, mind a nemzetközi jogtudományban,¹⁴ azonban a problémafelvetésnek megfelelően jelen tanulmány keretein belül ezen kérdések vizsgálatától eltekintek, és kizárólag a munkáltató felelősségbiztosítással kapcsolatos kérdésekre fókuszálok.

A kárfelelősségi modell megoldásain belül azonban jelentős különbségek mutatkoznak Európa egyes államaiban. A munkáltatói felelősség (kárfelelősségi modell) általában azon a tényen alapul, hogy a munkavállalók kötelesek engedelmeskedni a munkáltatónak, és a munkaadók szinte teljes mértékben ellenőrzésük alatt kell hogy tartsák a munkabiztonsági kérdéseket. Ennek következtében a munkáltatói felelősség klasszikus elvi pillére az ún. üzleti/szakmai kockázat paradigmája.¹⁵

A kárfelelősségi modell vitathatatlan előnye a károsult oldaláról közelítve a teljes kompenzáció esélye (felölve mind a vagyoni, mind a nem vagyoni – „erkölcsi” – károk körét), illetve a felelősségi (adott esetben felróhatósági) aspektus érvényesítése révén elérhető potenciális prevenció hatás.¹⁶

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítások, amelyek piaci alapon működnek. Európában az Egyesült Királyság az egyike azon kevés országnak, ahol a felelősségbiztosítás kötelező modellje régóta érvényesül.¹⁷

A magyar Polgári törvénykönyv szerint a felelősségbiztosítási szerződés alapján „a biztosított követelheti, hogy a biztosító a szerződésben megállapított módon és mértékben mentesítse őt olyan kár megtérítése, illetve sérelemdíj fizetése alól, amelyre jogszabály alapján köteles”.¹⁸

¹⁴ Lásd a témában: KUN Attila: *A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció*, Magyar Munkajog, 2014/1, 91–119.; PARSONS, Chris: *Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe*, The Geneva Papers on Risk and Insurance, 2002/3, 358–382. Katherine LYONS, Christine CHEYNE: *Social Insurance Mechanisms in the European Union*, RECON Online Working Paper 2011/26, 1–26., www.reconproject.eu/projectweb/portalproject/RECONWorkingPapers.htm (letöltés ideje: 2020. 11. 13.); EMBER Alex: *Szociális koordináció az Európai Unióban*, Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, 2009/1., 1–5.; EMBER Alex: *Migráns munkavállalók szociális biztonsága az Európai Unióban*, Acta Juridica et Politica, Tomus LXXII, Fasc. 3., Szeged, 2009, 61–84.; EMBER Alex: *Erősödő szociális védelem az Európai Unióban: a 883/2004/EK rendelet*, Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged), 2011, Szegedi Egyetemi Kiadó Szeged, 61–82.

¹⁵ KUN: *i. m.*, 94.

¹⁶ KUN: *i. m.*, 100.

¹⁷ ELCI, Employers' Liability Act of 1969.

¹⁸ Ptk. 6:470. §.

A felelősségbiztosítások legfontosabb jellemzője az a hárompólusú, bonyolult jogviszony, amely annak eredményeként áll elő, hogy a felelősségbiztosítást nyújtó biztosító a biztosított által másnak okozott károk megtérítésére vállal kötelezettséget.

A felelősségbiztosítás modern és fiatal biztosítási forma, amelynek gyökerei a XIX. századi iparosodáshoz köthetők. Az első felelősségbiztosítási kötvényt Angliában bocsátották ki 1881-ben. Ezt követően folyamatos fejlődésnek indult, elsősorban a munkaadók gondatlansággal kapcsolatos jogi felelőssége miatt keletkező kötelezettségek fedezésének igénye miatt.

A felelősségbiztosítási szerződések, azaz tulajdonképpen biztosítási „termékek” számtalan előnnyel bírnak, a munkáltató kártérítési felelősség bírósági úton történő érvényesítésével kapcsolatban. A felelősségbiztosítási szakma kéz a kézben fejlődött a felelősségi károkra vonatkozó jogrendszerrel, s amint azt Abraham is hangsúlyozza, ebben az esetben kölcsönös egymásra hatásról van szó, ami kiemelt figyelmet érdemel.¹⁹

A munkahelyi egészségsérelmet szenvedett fél, azaz a károsult munkavállaló oldaláról közelítve a kérdést a felelősségbiztosítások egyértelmű előnye az, hogy a munkavállalók védelmet nyernek a munkáltatói fizetésektelenséggel szemben. Elmondható továbbá, hogy a biztosítási fedezet léte önmagában befolyásolhatja a kárigény-érvényesítési hajlandóságot és – sikertelen kárrendezési eljárás esetén – a kártérítési per összegszerűségét is.

A munkáltató oldaláról közelítve a kérdést, általánosságban elmondható, hogy a felelősségbiztosítások összességében csökkentik a vállalkozások kockázatait, stabilizáló szerepet töltenek be, hiszen anyagi védelmet, pénzügyi biztonságot jelentenek a munkáltatónak, ugyanis a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével kapcsolatban, ahogyan azt a fentiekben kifejtettem. Ezen stabilizáló hatásuk révén pozitív hatást gyakorolnak a gazdaság működésére. További előny a munkáltató számára az, hogy a társadalombiztosítás megtérítési igényével kapcsolatban is fedezetet nyújt a felelősségbiztosítás, tehát nem kizárólag az Mt. 166. §-a szerinti munkáltató kártérítési felelőssége körében van helytállási kötelezettsége a biztosítónak.

Mindkét fél számára előnyös a munkáltatói (üzemi) felelősségbiztosítások intézménye abból a szempontból, hogy a biztosítótársaságok által nyújtott kárrendezési szolgáltatás révén csökkennek a károkozó munkáltató és a károsult munkavállaló között felmerülő természetes konfliktusok és érintkezés, feszültségek, ezzel a felelősségbiztosítás egyfajta mediációs szerepet tölt(het) be. E körben megjegyzendő, hogy felelősségbiztosítás esetén a hatályos adatvédelmi szabályok²⁰ alapján kizárólag a biztosítottal jogosult kapcsolatot tartani a biztosító, tehát minden, az okozott kár és sérelem rendezésével kapcsolatos kérdés a munkáltató beleegyezésével és jóváhagyásával valósulhat meg.

A kárrendezési apparátus igénybevetelével lehetővé válik a károk gyors rendezése, a professzionális kárrendezési szolgáltatás révén adott esetben jogi képviselő nélkül is lehetőség van mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló részéről a kár intézésére,

¹⁹ Kenneth S. ABRAHAM: *The Liability Century – Insurance and Tort Law from the Progressive Era to 9/11*, Harvard University Press, Cambridge, 2008, <https://doi.org/10.1017/S0738248000004065> (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

²⁰ A biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény 135.§ (3) bekezdés.

mindkét fél számára megnyugtató tartalmú egyezség megkötésére. Nem elhanyagolható az a körülmény sem, hogy a biztosítói szolgáltatás részeként lehetőség van jogi és orvosi konzultáció lefolytatására az elszenvedett munkahelyi egészségsérelemmel kapcsolatban, ezzel is mindinkább elősegítve a felek megalapozott döntését, egy esetleges per várható kimenetelét.

Amennyiben a kárrendezési eljárás nem vezet eredményre, vagy attól elzárkóznak a felek, a biztosított ellen indított kártérítési perben a biztosító részt vehet, szakértelmével és tapasztalatával támogathatja a biztosítottat a peres eljárásban.

Mivel a biztosítótársaságok a károkozó oldalán aktív szereplői a kárrendezési, kártérítési folyamatnak, magatartásuk mind a jogi környezetet, mind a biztosítások iránti keresletet befolyásolja. Józan ésszel is könnyen belátható, hogy a biztosítók hatással vannak arra, hogy például milyen káresemény kapcsán kerül sor peren kívül megállapodásra a felek között, és ez milyen tartalommal születik meg.

A biztosítók aktív részvételükkel a bírósági tárgyalások végeredményét is befolyásolhatják, a kártérítési megállapodás és perek pedig alakítják a vállalatok felelősséggel kapcsolatos percepcióit, és visszahatnak a felelősségbiztosítás iránti keresletükre.

A kezdetektől fogva jelentek meg a felelősségbiztosítások szerepével kapcsolatban kritikus, ellenző hangok. Ezek elsősorban azt a lehetséges negatív mellékhatást fogalmazták meg kritikaként, amely szerint a felelősségbiztosítás csökkentheti a prevencióra fordított figyelmet, növelheti a gondatlan károkozás kockázatát, csökkentve az elretentő erőt, amelyet a jogrendszer a kártérítéssel kapcsolatos felelősség révén el kíván érni (*ex ante moral hazard*). A felelősségbiztosítások támogatói ugyanakkor a kezdetektől hangsúlyozták ezen biztosítások ún. kompenzációs szerepét, amely révén a károsultak megfelelő kártérítéshez juthatnak (abban az esetben is, ha ez a kárért felelős anyagi lehetőségeit meghaladja).²¹

A biztosítási intézményrendszer számos eszközzel rendelkezik az említett kritikai hangok által felvetett kockázatok csökkentésére. Egyrészt a biztosítótársaságok piaci alapon szervezettek, a biztosító díjképzésével nemhogy csökkentenék, hanem akár fel is erősíti a prevenció elvét. A biztosítási díj alapját minden esetben a kockázati költségek adják, a biztosító díjképzésének kiindulópontja a kockázatelbírálás.²² A biztosítási szerződés megkötése előtt ezért már jelentősége van annak, hogy a szerződni kívánó fél korábban milyen kármegelőző intézkedéseket foganatosított, vagy számszerűsítve milyen összegben és hány alkalommal okozott kárt, hiszen a kezdő biztosítási díjat ettől függően fogják megállapítani. További visszatartó erő a regressz lehetősége, mivel a biztosítót az általa megtérített kár mértékéig megtérítési igény illeti meg a károkozóval szemben.²³ További garanciák az önrészesedés és a limitösszegek beépítése a biztosítási szerződésekbe, hiszen az önrész összege, valamint a limiten felüli rész megfizetése a munkáltató felelősségének körébe esik.

A bejelentett károk pedig gazdasági tényezők: a biztosítók kínálatában lehetőség van ún. kármentességi engedményre, azaz kár hiányában kedvezőbb biztosítási díjak

²¹ PANDURICS Anett, MARKÓ Olga: *A felelősségbiztosítások szerepe, jelene és jövője Magyarországon*, Biztosítás és Kockázat, 2015/3, 78–93., 81.

²² FARKAS Szilveszter: *Biztosítási ismeretek gazdasági menedzserek számára*, Győr, 2002, 11.

²³ Ptk. 6:468. § (1).

vonatkoznak a biztosítottra, míg magas kárhányad esetén a biztosítási díjuk nőni fog. További kedvezmény lehet kár hiányában az önrész összegének csökkentése vagy a díjvisszatérítés.

Nem elhanyagolható továbbá az a körülmény, hogy amennyiben a munkabalesetet súlyos gondatlanságból idézi elő a munkáltató, akkor a biztosítási szerződésben rögzített meghatározott esetekben,²⁴ a munkáltatói felelősségbiztosítási szabályok általános felelősségi szerződési feltételei alapján, mentesül helytállási kötelezettsége alól.

4. A magyar munkáltatói felelősségbiztosítási „termékek”

A fenti előnyök ellenére elmondható, hogy a magyar felelősségbiztosítási piac globális összehasonlításban alulfejlett, a biztosítási penetráció jelentősen alacsonyabb a világtátlagnál. Gyakori szemlélet hazánkban, hogy nem érdemes biztosítást kötni, mert a biztosító nem fizet káresemény esetén. Különösen jellemző ez a felelősségbiztosítások vonatkozásában, hiszen a vagyonbiztosítással ellentétben itt nehezebben határozhatók meg a biztosítási értékek, és gyakori, hogy a kisebb munkáltatók nem számolnak azzal, vagy adott esetben kockázatelemzésük nem terjed ki arra, hogy milyen hatásai lehetnek egy munkabalesetnek, valamint az abból fakadó kár- és sérelemdíjigényeknek egy vállalkozás jövőjére nézve.

A jelenleg hatályos szabályozás nem írja elő a munkáltatók részére munkáltatói felelősségbiztosítás megkötését, szemben például egyes tevékenységek végzésével (egészségügyi szolgáltatók, ügyvédek).

Általánosságban elmondhatjuk azonban, hogy a munkáltatói felelősségbiztosítás piacon elérhető termékei nem terjednek ki minden olyan kockázatra, amelyért egyébként a munkáltató az Mt. szabályai szerint felelősséggel tartozik. A hazai biztosítási piac által kínált munkáltatói felelősségbiztosítási termékeket lehetetlenség pontról pontra elemezni és összevetni, hiszen a legtöbb biztosító kínálatában találunk munkáltatói felelősségbiztosítási terméket.

Általánosságban elmondhatjuk azonban, hogy a munkáltatói (üzemi baleseti) felelősségbiztosítások fedezete nem terjed ki a foglalkozási megbetegedés és a szervezett munkavégzéssel összefüggésben álló egyéb, nem baleseti eredetű megbetegedés okozta károkra és nem vagyoni sérelemre. Több biztosító általános szerződési feltételei rögzítik, hogy a munkavállalókat munkahelyükre menet vagy onnan jövet, útközben ért balesetek során, illetve következtében keletkező károkra és nem vagyoni sérelemre, azaz az úti balesetekre nem terjed ki a biztosítási szerződésnek hatálya. Ezzel kapcsolatban két körülmény említhető meg: amennyiben a munkavállaló véletlen elcsúszva egy közlekedési balesetnek, kárára és nem vagyoni sérelmére fedezetet nyújt a balesetet okozó gépjármű kötelező felelősségbiztosítása. Másik körülmény, hogy amennyiben a baleset a biztosított, azaz a munkáltató saját tulajdonában lévő vagy általa bérelt szállítóeszközön,

²⁴ Ilyen például, ha 1 000 000 Ft-ot meghaladó mértékű munkavédelmi bírság kerül kiszabásra a munkáltatóval szemben.

utazás során történt, általában a biztosító elismeri helytállási kötelezettségét a biztosítási szerződésben rögzítettek szerint.

Jellemző továbbá, hogy a kölcsönvett munkaerő munkabalesetéből származó károkra, valamint a távmunkát végző munkavállaló munkabalesetéből származó károkra vonatkozóan kizárják a biztosítók a biztosítási szerződésből. Tipikus továbbá, hogy a fegyveres erők és fegyveres szervezetek tagjainak, a katasztrófavédelem központi és területi szervei tagjainak munkabalesetéből eredő károkra és nem vagyoni sérelmekre szintén nem terjed ki a biztosító helytállási kötelezettsége, általános szerződési feltételben rögzített kizárás alapján.²⁵

5. Az Európai Unió szerepe a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjában

Az előző fejezetekben kifejtett gazdaságstabilizáló hatás ellenére, s figyelembe véve a munkavállalók és munkáltatók érdekeit is, nincs olyan jogalkotói szándék, amely szélesebb körűvé vagy kötelezővé tenné a felelősségbiztosítások megkötését a munkáltatók számára. Jelenleg tehát nincs olyan szabály, mely érvényes felelősségbiztosításhoz kötné a munkáltatók működését, a foglalkoztatást. Figyelemmel arra, hogy Magyarország az Európai Unió tagállama, szükséges megvizsgálni a kérdést az uniós jog szintjén, tehát azt, hogy van-e az Uniónak a kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás előírására vonatkozó hatásköre, jogharmonizációs tevékenysége, illetve van-e ilyen szándék az Európai Unió szintjén, hiszen hazai jogalkotói szándék hiányában is megoldás lehet, amennyiben a kérdést az uniós jog szintjén szabályozzák.

Az európai államok megoldásait vizsgálva megkülönböztethetjük egymástól a kompenzációs modellt alkalmazó és a kárfelelősségi modellt alkalmazó államokat. Általánosságban elmondható, hogy „tisztán”, azaz önmagában egyik megoldás sem érvényesül egyik államban sem, hasonlóan Magyarországhoz. Parsons megállapításai szerint azonban a legtöbb európai ország rendszerében a kártérítési út marginális szereppel bír,²⁶ több európai ország közel került ugyanis az ún. „tisztá kompenzációs modellhez” („pure compensation model”), ahol a kompenzáció domináns forrása a biztosítás, a kártérítési pereknek pedig marginális szerep jut e téren. Ilyen jellegű rendszer működik például

²⁵ A vizsgált általános szerződési feltételek: Aegon, VV-TREND-II-FSZ-170701-170626. sz. Válgalati Vagyon- és felelősségbiztosítások AEGON TREND II. Felelősségbiztosítás 23–24., Vagyon és felelősségbiztosítások | Aegon Biztosító (letöltés ideje: 2020. 11. 15.); Allianz Hungária Zrt., AHE-10219/6P sz. Munkáltatói felelősségbiztosítás 3., AHE10219_6P_Munkfel_UT (allianz.hu) (letöltés ideje: 2020. 11. 15.); Generali, 18804. sz. Általános felelősségbiztosítási feltételgyűjtemény 20., Általános felelősségbiztosítások – Generali Biztosító Zrt. Biztosítások minden élethelyzetre, online biztosítási szolgáltatások; Groupama Biztosító, GB931 jelű munkáltatói felelősségbiztosítás – Biztosítási termékismertető 1., groupama_0451.pdf (biztositasifeltetelek.hu) (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

²⁶ KUN: *i. m.*, 115., PARSONS: *i. m.*, 367.

Németországban, Franciaországban, Ausztriában.²⁷ Az ún. bismarcki típusú kompenzációs rendszer elsőként Németországban került felállításra 1884-ben, és máig ez képezi a társadalombiztosítás útján megszervezett baleseti kompenzáció uralkodó modelljét.²⁸

Más országokban azonban a kárfelelősségi modell hasonlóan hangsúlyos, mint hazánkban. Így például az Egyesült Királyságban, Spanyolországban és Olaszországban a kompenzációs modell minimális fedezetet nyújt, és jelentős szerep jut a kárfelelősségi, azon belül is a felelősségbiztosítási megoldásoknak.²⁹

A legtöbb európai országban a munkáltatói felelősségbiztosítás – hallgatólagosan vagy deklarativan – az általános felelősségbiztosítások egyik eseteként, egy biztosítási „termékként” van szabályozva, azaz nincs önálló munkáltató felelősségbiztosítási szabályozás. Ez alól kivétel az Egyesült Királyság, Írország és Ciprus, ahol önálló, az általános felelősségbiztosítás szabályaitól elkülönülő munkáltatói felelősségbiztosítási eljárás létezik. Az Egyesült Királyság azon kevés európai országok egyike, ahol a munkáltatói felelősségbiztosítás megkötése gyakorlatilag minden munkáltató számára kötelező.³⁰

A munkáltatói felelősségbiztosítási termékek Magyarországhoz hasonlóan minden európai államban a magánszektorban érhetőek el, az állami biztosítói modell Európában nem érvényesül. Jellemző továbbá, hogy Európában a munkáltatói felelősségbiztosítást soha nem kombinálják a munkavállalók kártérítési biztosításával.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban EUMSZ) 153. cikke felhatalmazza az Uniót, hogy irányelveket fogadjon el a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén. A munkahelyi egészségvédelem kiemelt célja az Európai Uniónak, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság (a továbbiakban OSH) az európai integráció középpontjában áll az Európai Szén- és Acélközösség létrehozása óta. A szakpolitika legfontosabb szereplője az Európai Unióban az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (a továbbiakban EU-OSHA), amelyet a Tanács rendelete állított fel. Feladata a munkavédelemmel kapcsolatos információk gyűjtése, kezelése és továbbítása európai uniós szinten. A szervezet 1996 óta működik Spanyolországban, bilbaói székhellyel.³¹ Célja a munkavállalók munkakörülményeinek javítása a műszaki, tudományos és gazdasági információ áramlásának ösztönzésével. Az ügynökség személyi állománya munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértőkből, valamint kommunikációs és igazgatási szakemberekből áll. Az Ügynökség háromoldalú szervezet, azaz együttműködik a kormányokkal, a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselőivel.

Az OSH első fő mérőldköve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK (1989. június 12.) tanácsi irányelv elfogadása volt.

Az EU-OSHA folyamatos kutatásokat és felméréseket végez a munkahelyi egészségvédelem területén, ezek eredményei pedig azt igazolják, hogy munkáltatóként a

²⁷ AJTAY-HORVÁTH Viola: *A felelősségbiztosítás lehetséges hatásai a munkaviszonyra*, Jogi tanulmányok, ELTE, 2016/1, 435–443., 439.

²⁸ KUN: i. m., 95.

²⁹ *Report on the seminar organised by the International Cooperation Network Working group, Workers' Compensation in Europe*, 2014, 8.

³⁰ PARSONS: i. m., 367.

³¹ Az Európai Munkavédelmi Ügynökség, <http://osha.europa.eu> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba fektetett összegek több mint kétszeres megtérülésére számíthat.³² A munkahelyi balesetek és a munkával összefüggő egészségügyi problémák számának csökkenése potenciális előnyökkel jár a vállalatokra nézve. Ilyen előny többek között a termelési veszteségek és zavarok, valamint a betegszabadságok elkerülése, az eszközök megromlásának és a céges arculatot érő negatív hatásoknak a kivédése, valamint az adminisztratív és jogi költségek csökkenése. A megfelelő munkahelyi egészségvédelem és biztonság a nagyvállalatoknál is fontos, de a kisebb cégek számára létkérdés lehet. A súlyos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági incidensek különösen a kisvállalkozások esetében járhatnak katasztrofális következményekkel.

Figyelembe véve azt, hogy az EU rendkívüli figyelmet szentel a munkahelyi egészségvédelemnek és a munkahelyi egészség sérelmek kompenzációjának,³³ felmerül a kérdés, hogy szükség van-e az európai kártérítési rendszerek harmonizálására.

Az EUMSZ 153. cikke meghatározza az Unió feladatait a munkakörnyezet javítása, valamint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. A tagállamban működő különféle kompenzációs és kárfelelősségi modellek összehangolására azonban még nem került sor valódi kísérletre.

Miután a tárgyalta szakpolitika nem tartozik az Unió kizárólagos hatáskörei közé, a tagállami rendszerek uniós szinten történő harmonizálása csak akkor lenne igazolható, ha ez szükséges az Európai Unió célkitűzéseinek előmozdításához, valamint megállapítást nyer, hogy ez a cél kizárólag uniós szinten valósítható meg. Ilyen legitim cél lehet az Unió gazdasági alapszabadságainak előmozdítása vagy az uniós polgárok jogainak biztosítása. Ekképpen – elméleti síkon – ilyen cél lehet, hogy a tagállamok által biztosított különböző kompenzációs szintek és összegek akadályozzák az Európai Unió által biztosított alapszabadságok, így például a szabad mozgás vagy a szociális biztonság és a szociális segítségnyújtás érvényesülését. A szolgáltatásnyújtás oldaláról megragadva, szintén ilyen cél lehet, hogy a tagállamokban eltérő követelmények vonatkoznak a munkáltatókra, ami a versenyt, illetve a letelepedés szabadságát korlátozhatja adott esetben. Kérdéses, hogy a munkabalesetet szenvedett munkavállalók milyen mértékű kompenzációra jogosultak, azt valóban uniós szinten kell-e rendezni, hiszen a tagállamok szociális hálójára, berendezkedésére jelentős eltéréseket mutat. A társadalombiztosítási modellek összehangolására ugyan többször merült fel a szándék, de tény, hogy a fent részletezett szempontok miatt – eltérő szociális háló, gazdasági megoldások, teljesítőképesség – a rendszerek összehangolását nem látom reális célnak.

A kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás szabályainak az uniós szinten történő szabályozása vagy keretszabályok biztosítása viszont a munkavállalók és a munkáltatók jogainak és érdekeinek legitim és reális célja lehet, hiszen a biztosítók döntően multinacionális cégek, ezáltal határon átnyúló szolgáltatásokat nyújtanak.

A munkáltatói felelősségbiztosítások uniós szintű szabályozása többször felmerült kérdés volt, így 2003-ban például Bill Newton Dunn brit parlamenti képviselő fordult az

³² *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health*, Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség, 2013.

³³ Ezzel összefüggésben lásd: *A munkahelyi egészségvédelem és biztonság mindenkit érint – Gyakorlati útmutató munkáltatók részére*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2016.

Európai Bizottsághoz azzal a kérdéssel, hogy az Unió legtöbb tagállamában a munkahelyi egészségsérelmekkel összefüggésben tiszta kompenzációs modell érvényesül, míg az Egyesült Királyságban a kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás elve piaci alapon érvényesül. Ezzel összefüggésben indítványozta Dunn, hogy uniós szinten szabályozzák a munkáltatói felelősségbiztosítás piacán a verseny szabadságát. A Bizottság további egyeztetésre hívta fel a kérdést előterjesztőt, azonban – mint látjuk – szabályozási koncepció nem született.

Álláspontom szerint a teljes harmonizáció helyett az Unió szerepe sokkal inkább egy általános keretszabályozó szerep lehet a felelősségbiztosítások terén. E körben például reális cél lehet, hogy bizonyos tevékenységek végzése vagy bizonyos munkavállalói létszámtól függően kötelezővé tegyék a munkáltatói felelősségbiztosítás megkötését. További szabályozandó kérdés lehet azon eseteknek a szabályozása, amikor a biztosító nem tartozik helytállási kötelezettséggel, ezzel is növelve a biztosítási szerződések átláthatóságát és kiszámíthatóságát, ezzel pedig a munkáltató bizalmát.

6. Összegző gondolatok

A munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjának magyar modelljében a munkavállaló – a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset esetén – elsődlegesen a társadalombiztosítás keretében jogosult bizonyos ellátásokra, az ezt meghaladó kárát pedig kártérítési perekben érvényesítheti.

A munkáltatók kárfelelősségi rendszerét kiegészíthetik az önkéntes felelősségbiztosítási megoldásokkal. A felelősségbiztosítási szerződések védik mindkét felet: a munkáltatók védelmet kapnak a tervezhetetlen, esetleg nagy összegű kártérítések megfizetésével és az esetlegesen kiszámíthatatlan kártérítési perek kimenetelével kapcsolatban, míg a munkavállalók számára fokozott védelmet jelent.

Időről időre felmerülő kérdés a munkáltatók kötelező felelősségbiztosításának bevezetése. Egyes országokban ugyanis kötelező a munkáltatóknak felelősségbiztosítást kötniük, ilyen ország például az Egyesült Királyság, Németország, Franciaország és Ausztria. A biztosítási elvű rendszerekben a kártérítési út marginális szerepet tölt be, ezzel együtt a kártérítési perek száma is. Magyarországon a felelősségbiztosítási penetráció alacsony, ennek ellenére jelenleg nincs olyan jogalkotói szándék, amely szélesebb körűvé vagy kötelezővé tenné a felelősségbiztosítások megkötését a munkáltatók számára.

Hazánkban a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációjában jelentős munkaadók önkéntes alapon kötnek felelősségbiztosítási szerződést, azonban ezek száma csekély, annak ellenére, hogy csaknem minden biztosító kínálatában szerepel e szerződéstípus. A felmérésekből az derül ki, hogy a kis- és középvállalkozások negyede nem rendelkezik sem vagyon-, sem felelősségbiztosítással.³⁴

³⁴ http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemzesek/minden_negyedik_kkv_vedtelen.5625.html (letöltés ideje: 2020. 11. 15.)

A 2012-es Munka törvénykönyve kodifikálása során a kárfelelősségi szabályok módosításával párhuzamosan lehetőség lett volna felvetni a kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás bevezetését, amely azonban elmaradt.³⁵

Bár az elmúlt években a jogszabályi háttér változásai hozzájárulhattak volna a felelősségbiztosítás szerepének növekedéséhez, a hazai vállalkozások továbbra sincsenek teljesen tisztában a munkáltatói felelősségbiztosításból fakadó előnyökkel. A tudatosság szintje vélhetően lassan változik a jövőben, hiszen a joggyakorlat szigorodásának negatív gazdasági hatását késleltetve, jelentős késéssel érzékelik majd a vállalatok, és csak ezt követően számíthatunk a vállalati gyakorlat jelentős változására, ezzel az általános felelősségbiztosítási penetráció növekedésére.³⁶

Általánosságban elmondható ugyanakkor, hogy nemzetközi viszonylatban sem létezik egy univerzálisan elismert, általános modellje a munkahelyi egészségsérelmek kompenzációját biztosító rendszereknek. Az Európai Unió szintjén sincs ilyen mértékadó modell, és kifejezett szándék sincs a tagállami szabályozások teljes harmonizációjára.

Irodalomjegyzék

1. KENNETH S. ABRAHAM : *The Liability Century – Insurance and Tort Law from the Progressive Era to 9/11*, Harvard University Press, Cambridge, 2008, <https://doi.org/10.1017/S0738248000004065>
2. ÁDÁM LÓRÁNT: *A munkavédelem = A magyar munkajog I.*, szerk. LEHOCZKYNÉ Kollonay Csilla, Kulturtrade Kiadó, Budapest, 2001.
3. AJTAY-HORVÁTH VIOLA: *A felelősségbiztosítás lehetséges hatásai a munkaviszonyra*, Jogi Tanulmányok, ELTE, 2016/1.
4. EMBER ALEX: *Erősödő szociális védelem az Európai Unióban: a 883/2004/EK rendelet*, Acta Juridica et Politica (FORUM Szeged), Szegedi Egyetemi Kiadó, Szeged, 2011.
5. EMBER ALEX: *Migráns munkavállalók szociális biztonsága az Európai Unióban*, Acta Juridica et Politica, Tomus LXXII, Fasc. 3., Szeged, 2009.
6. EMBER ALEX: *Szociális koordináció az Európai Unióban*, Munkaügyi Akta, Magyar Munkaügyi Alapítvány, 2009/1.
7. FARKAS SZILVESZTER: *Biztosítási ismeretek gazdasági menedzserek számára*, Győr, 2002.
8. FERENCZ JÁCINT, TRENYSÁN MÁTÉ: *Jogértelmezési és jogalkalmazási kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében = Állandóság és változás. Tanulmányok a magánjogi felelősség köréből*, szerk. CSITEI BÉLA et al., Gondolat, Budapest, 2017.
9. FUGLINSZKY ÁDÁM: *Felelősség a szerződésszegéssel okozott károkért = Polgári jog, kötelmi jog első és második rész*, szerk. WELLMANN György, HVG-ORAC, Budapest, 2013.
10. HERGERT OTTÓ, JUHÁSZ ISTVÁNNÉ, SZOLYKA LILLA: *Munkabalesetek – biztosítással*, http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemezsek/munkabalesetek_%E2%80%93_biztositással.5456.html

³⁵ AJTAY-HORVÁTH VIOLA: *A felelősségbiztosítás lehetséges hatásai a munkaviszonyra*, Jogi Tanulmányok, ELTE, 2016/1, 435–443., 439.

³⁶ PANDULICS, MARKÓ: *i. m.*, 91.

11. KUN Attila: *A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció*, Magyar Munkajog, 2014/1.
12. LYONS Katherine, CHEYNE Christine: *Social Insurance Mechanisms in the European Union*, RECON Online Working Paper 2011/26, www.reconproject.eu/projectweb/portalproject/RECONWorkingPapers.htm
13. PANDURICS Anett, MARKÓ Olga: *A felelősségbiztosítások szerepe, jelene és jövője Magyarországon*, Biztosítás és Kockázat, 2015/3.
14. PARSONS, Chris: *Liability Rules, Compensation Systems and Safety at Work in Europe*, The Geneva Papers on Risk and Insurance, 2002/3.
15. SIPKA Péter Máté, ZACCARIA Márton Leó: *Felelősségi jogviszonyok = Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára), szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SÜLYÖK Gábor, <http://ijoten.hu/szocikk/felelssgi-jogviszonyok>

Egyéb hivatkozások

1. *A munkahelyi egészségvédelem és biztonság mindenkit érint – Gyakorlati útmutató munkáltatók részére*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2016.
2. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség honlapja, <http://osha.europa.eu>
3. Accidents at work by sex, age, severity, NACE Rev. 2 activity and material agent of contact mode injury. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_ph3_09/default/table?lang=en
4. Biztosítási szemle: *Minden negyedik kkv védtelen*, http://www.biztositasiszemle.hu/cikk/elemzesek/minden_negyedik_kkv_vedtelen.5625.html
5. Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health, Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség, 2013.
6. Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en
7. Report on the seminar organised by the International Cooperation Network Working group, Wokers' Compensation in Europe, 2014.
8. Swiss Re Institute: *Liability claim trends: emerging risks and rebounding economic drivers*, Sigma, 2014/4, <https://www.swissre.com/institute/research/sigma-research/sigma-2014-04.html>
9. Innovációs és Technológiai Minisztérium, Munkavédelmi Főosztály: *Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján*, 2020. I. félév., 2020. szeptember, 5, http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223
10. Written question E-0444/03 by Bill Newton Dunn (ELDR) to the Commission (2003/C 161 E/229)