
Munkavédelmi felelősség az uniós és a magyar jogban

Kártyás Gábor*

A munkavédelmi kötelezettségek címzettje elsősorban a munkáltató, akit objektív felelősség terhel a szabályok betartásáért. A munkavédelmi szabályokat ugyanakkor nem lehet betartani a munkavállalók együttműködése nélkül, így bizonyos kötelezettségek őket is terhelik. A cikk áttekinti a felek munkavédelmi felelősségét, egymáshoz való viszonyát, kiemelve, miért kerülendő még rendkívüli körülmények között is, hogy a munkavédelmi szabályoktól a felek egyéni megállapodásban eltérhessenek.

Kulcsszavak: objektív munkáltatói felelősség, munkavállalói kötelezettségek, munkavédelmi szakember, egyéni megállapodások a világjárvány alatt

Responsibility for occupational health and safety in EU and Hungarian law

The addressee of occupational safety and health obligations is primarily the employer, who has an objective responsibility for complying with the rules. However, health and safety provisions cannot be implemented without the employees' cooperation, so they also have certain obligations. The article reviews the parties' responsibilities and their relationship to each other, highlighting why, even in extraordinary circumstances, the parties should not be able to deviate in an individual agreement from the rules of occupational health and safety.

Keywords: objective employer's liability, employees' obligations, designated workers for occupational health and safety, individual agreements during the pandemic

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2009>

1. A munkáltató munkavédelmi felelőssége

Az uniós munkavédelmi jog alapját a mintegy harminc éve hatályos, 1989-ben elfogadott keretirányelv adja.¹ A szabályozás rendszerképező elve, hogy a munkavédelemről való gondoskodás a munkáltató kötelezettsége, mégpedig minden, a munkával kapcsolatos szempontra kiterjedően. Ezt nem érinti, hogy maga az irányelv a munkavállalók számára is meghatároz bizonyos kötelezettségeket, és az sem, hogy a munkáltató külső szakértőket (személyeket vagy szervezeteket) vegyen igénybe a munkavédelmi feladatok ellátása érdekében, ha erre nincs megfelelő végzettségű munkavállalója.² A tagállamok ugyanakkor dönthetnek úgy,

* Egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék.

¹ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (a továbbiakban: keretirányelv).

² Keretirányelv 5. cikk (1)–(3) bek.

hogy kizárják vagy korlátozzák a munkáltatók felelősségét olyan tényekkel kapcsolatban, amelyek bekövetkezése a munkáltató által nem befolyásolható, szokatlan és előre nem látható körülményeknek vagy olyan kivételes eseményeknek tulajdoníthatók, amelyek következményeit kellő gondossággal sem lehetett volna elhárítani.³ Ezek az esetek lényegében a vis maior jellegű eseményekre korlátozódnak.⁴ A munkáltató felelősségéből fakadó, szintén alapvető jelentőségű szabály, hogy a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészségvédelemmel kapcsolatos intézkedések költségei semmilyen körülmények között nem terhelhetik a munkavállalókat.⁵

Az idézett rendelkezésekből azonban nem következik, hogy a munkáltatónak szükségképpen objektív felelőssége legyen a nemzeti jogban a munkavédelmi szabályok megszegéséért.⁶ Amint arra az Európai Unió Bírósága rámutatott, az 5. cikk (1) bekezdése ugyanis csak a munkáltatót terhelő általános biztonsági kötelezettség megállapítására szorítkozik, anélkül, hogy e felelősség bármilyen formájáról szót ejtene. A tagállamok felhatalmazása a felelősség kizárására, vagy korlátozására irányuló szabályozás alkotására sem értelmezhető úgy, hogy főszabályként a közösségi jogalkotó szándéka annak előírására irányult volna, hogy a tagállamok kötelesek a munkáltatók objektív felelősségi rendszerének létrehozására.⁷

A munkáltató munkavédelmi kötelezettsége teljes körű, minden szükséges intézkedést meg kell tennie a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezetség és az eszközök biztosítását. Egyben készen kell állnia arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve módosítsa ezeket az intézkedéseket, és hogy a fennálló helyzet javítására törekedjen.⁸ Ez az adaptív megközelítés biztosítja, hogy a munkavédelem soha nem befejezett tevékenység a munkáltatónál, a technikai változások, fejlődés alapján a munkáltatói intézkedéseket mindig felül kell vizsgálni, és fejleszteni.⁹

A magyar munkavédelmi jogban a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) a jogterületet kódex jellegűen, törvényi szintre emelve rendezi, egységes szabályozást adva a biztonság és egészség munkahelyi követelményeire.¹⁰ Az Mvt. rendszerében a munkavédelmi felelősség elsődlegesen a munkáltatót terhelő, objektív felelősség, amely általános, minden munkavédelmi előírásra kiterjed, és amely nem hárítható át a munkavállalóra. Ugyanakkor a

³ Keretirányelv 5. cikk.

⁴ Gyulavári Tamás – Könczei György: *Európai szociális jog*. Budapest, Osiris, 2000, 186. o.

⁵ Keretirányelv 6. cikk (5) bek.

⁶ Teun Jaspers – Frans Pennings – Saskia Peters: *European labour law*. Cambridge, Intersentia, 2019, 443. o.

⁷ C-127/05. az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága, para. 42., 49.

⁸ Keretirányelv 6. cikk (1) bek.

⁹ Jaspers–Pennings–Peters: i.m. 444. o.

¹⁰ Bereczki Edit: *A foglalkozás-egészségügy*, in: *A munkavédelmi jog kézikönyve* (szerk.: Szentpétery Patronella), Budapest, HVG-ORAC, 1997, 105. o.

munkáltató bizonyos végrehajtási szabadságot élvez abban, hogy a megkövetelt eredményeket milyen módon éri el.¹¹

A munkáltató felelőssége tehát vétkességre tekintet nélküli, nincs jelentősége a munkáltató tudati viszonyának az esetleges kötelezettségszegéshez. A felelősség akkor is fennáll, ha abban a munkáltatót legfeljebb enyhe gondatlanság terheli. Így a magyar munkavédelmi jog a szigorú, objektív munkáltatói felelősség alapjára épül. Az Mvt. nem él a keretirányelv szerinti lehetőséggel, és a munkáltató felelősségét kizáró, vagy korlátozó rendelkezést nem tartalmaz, a kivételes, előre nem látható kockázatok esetére sem.

A keretirányelv általános követelményeit kiegészítő – bár azokból levezethető – elvként rögzíti az Mvt., hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.¹² Az erre irányuló munkavállalói kezdeményezés elfogadása egyet jelentene az alkotmányos elveken nyugvó munkavédelmi jogszabályok súlyos megsértésével.¹³

2. A munkavállaló munkavédelmi felelőssége

Miközben a keretirányelv rendszerében a munkavédelem elsődlegesen a munkáltató felelőssége, ennek kiegészítéseként az uniós jog a munkavállalóra is telepít kötelezettségeket.¹⁴ Minden munkavállaló kötelessége, hogy a munkavédelmi oktatás és a munkáltató által adott utasítások szerint a lehető legnagyobb mértékben vigyázzon a saját, és a munka során elkövetett cselekedetei vagy mulasztásai által érintett más személyek biztonságára és egészségére.¹⁵ E szabályoknak komoly szerepe lehet a munkáltatói felelősség nemzeti jog szerinti elbírálásánál. Azt ugyanis a nemzeti jog szerint értékelni kell, ha egy baleset – és ebből eredően a munkavállalói károsodás – bekövetkezésében a munkavállaló is közrehatott. Ehhez pedig iránymutatásul szolgálnak a munkavállaló keretirányelv szerinti munkavédelmi kötelezettségei.¹⁶

Az Mvt. alapelvi jelleggel rögzíti, hogy a munkavédelmi jogok és kötelezettségek tekintetében a munkáltatóknak, a munkavállalóknak, valamint az állami szervezeteknek együtt kell működniük.¹⁷ A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát, úgy,

¹¹ Mvt. 2. § (2)–(3) bek.; Jakab Nóra: *Munkavédelem, különös tekintettel a felelősségi kérdésekre. Tankönyv a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Igazgatási Mesterképzési Szak hallgatói számára.* Miskolc, Bíbor Kiadó, 2016, 40. o.; Nemeskey Károly: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon.* Budapest, KJK-Kerszöv, 2004, 111. o.; Ádám Lóránt: A munkavédelmi törvény, in: *A munkavédelmi jog kézikönyve* (szerk.: Szentpétery Patronella.), Budapest, HVG-ORAC, 1997, 17. o.

¹² Mvt. 18. § (2) bek.

¹³ Lantos Géza: A kockázatértékelés, in: *A munkavédelmi törvény magyarázata* (szerk.: Varga László), Budapest, KJK-Kerszöv, 2005, 56. o.

¹⁴ Catherine Barnard: *EC Employment Law. Second Edition.* Oxford, 2000, 391–392. o.

¹⁵ Keretirányelv 13. cikk.

¹⁶ Sipka Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata.* HVG-ORAC, 2015, 56. o.

¹⁷ Mvt. 6. §.

hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.¹⁸ Alapvető jelentőségű szabály, hogy ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítést a munkavállalónak kötelező megtagadnia.¹⁹ Ez a kötelezettség azonban értelemszerűen nem a jogellenes utasítást adó munkáltató, hanem a harmadik személyek irányában áll fenn. Az őket ért esetleges károkért való felelősség vonatkozásában lehet jelentősége, hogy a közvetlen és súlyos veszélyeztetéssel járó utasítást a munkavállaló végrehajtotta.

Minden munkavállalói munkavédelmi kötelezettség kapcsán fontos ugyanakkor, hogy – a munkáltató elsődleges munkavédelmi felelősségéből is fakadóan – a munkavállalói kötelezettségek nem értelmezhetőek önmagukban, azok teljesítése feltételezi, hogy a munkáltató elől jár a saját munkavédelmi kötelezettségei teljesítésében. A munkavállalótól akkor várható el a szabályos magatartás, ha számára a munkáltató biztosította a megfelelő munkavédelmi oktatást, megadta a szükséges tájékoztatást, kiosztotta az előírt egyéni védőfelszerelést, munkavédelmi szempontból megfelelő munkakörnyezetet biztosított stb. A munkavállalói kötelezettségek teljesítése tehát feltételezi a munkáltatói kötelezettségek teljesítését. Azt is ki kell emelni ugyanakkor, hogy a munkavédelmi szabályok megszegéséért a munkavédelmi hatóság közvetlenül a munkavállalóval szemben is kiszabhat közigazgatási bírságot.²⁰

Jó példája a feleket terhelő kötelezettségek egymáshoz való viszonyára a munkavédelmi oktatás. Ennek megszervezése a munkáltató kötelezettsége, a részvétel, az oktatás megfelelő teljesítése viszont a munkavállaló oldalán is kötelezettséget jelent, amelynek elmulasztása a munkavégzéstől való eltiltáshoz, vagy akár a munkaviszony munkáltatói megszüntetéséhez is vezethet.²¹ Egy konkrét esetben a munkavállaló a munkavédelmi oktatásról távol maradt, viszont az oktatás megkezdését követően átment az oktatási helyiségen, kávéfőzött, és a kezével jelezte, hogy írják alá helyette is a jelenléti ívet, majd ezek után eltávozott. Az igazolatlan távollétet és a többiekre demoralizáló hatású viselkedést a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) úgy értékelte, hogy az arra alapozott munkáltatói rendkívüli felmondás jogszerű volt.²² A munkavédelmi oktatás teljesítése ugyanakkor önmagában nem mentesíti a munkáltatót a munkavédelmi felelőssége alól.²³

A munkavállaló munkavédelmi szabályszegése más jogterületeken is fontos következményekkel járhat. Így munkajogi szempontból, ha a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő egészségsérelméből eredően kártérítést követel a munkáltatótól, a munkáltató nem köteles megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet

¹⁸ Mvt. 60. §. Prugberger Tamás szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) is kifejezetten rögzíteni kellene a munkavállaló általános kötelezettségei között (Mt. 52. §), hogy a munkavállaló a munkavédelmi előírások és konkrét utasítások betartásával köteles a munkát végezni. Prugberger Tamás: *A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra. Publicaciones Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus, 2015, 304. o.*

¹⁹ Mvt. 63. § (1) bek.

²⁰ Mvt. 82/D. § (1) bek. a) pont.

²¹ Ádám: i.m. 67. o.

²² BH2009/159.

²³ Lesfalvi Tibor: *A munkavédelmi ellenőrzés*, in: *Ellenőrzés a munkáltatónál* (szerk.: Dudás Katalin), Budapest, Complex Kiadó, 2008, 195. o.

a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.²⁴ Tipikusan a munkavállaló vétkes közrehatásaként értékelt magatartás, ha a munkavállalót is terheli munkavédelmi mulasztás, például nem használta az egyéni védőfelszerelést.²⁵ A kárenyhítési kötelezettség megszegése körében értékelhető, ha a munkavállaló a baleset bejelentésével, az orvosi segítség igénybevételével indokolatlanul késlekedik, vagy az elsősegélynyújtáskor nem együttműködő.

Hasonlóan, társadalombiztosítási szempontból kizárja a baleset üzemi minősítését – ezáltal a kedvezőbb, baleseti ellátásokra való jogosultságot –, ha a baleset részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi – igazolt – befolyásoltsága miatt következett be, vagy a munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során történt. Az, aki sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, az egészségbiztosítás baleseti ellátásaira nem jogosult.²⁶

Összességében tehát a munkavállaló munkavédelmi kötelezettségei elmulasztásának nem csak a munkavédelemben, hanem a munkajogban és a társadalombiztosítási jogban is lehetnek jogkövetkezményei.

3. További szereplők a munkavédelemben: munkavédelmi szakember, az összehangolásért felelős munkáltató

A munkavédelmi szabályoknak való megfelelés szempontjából alapfeltétel, hogy a kockázatokat felismerni, a megfelelő megelőző intézkedéseket meghatározni és életbe léptetni képes szakember álljon a munkáltató rendelkezésére. A keretirányelv megköveteli, hogy a munkáltatónál munkavédelmi tevékenységet végző személyek kerüljenek kijelölésre, akik rendelkezniük kell „a szükséges” képességekkel, adottságokkal, eszközökkel. A szükséges létszámot, képességeket, adottságot az irányelv közelebről nem határozza meg, minderről a tagállamok dönthetnek. A tevékenység szervezeti kereteit illetően is megengedő a szabályozás. A keretirányelv szerint munkavédelmi tevékenységek ellátására egy vagy több munkavállalót kell kijelölni, de igénybe vehető külső szakértő (szolgáltató, személy) is, illetve a tagállam döntése alapján – ha megfelelő képzettséggel rendelkezik – ez lehet a munkáltató maga is.²⁷

A magyar jogban a munkavédelmi feladatok ellátására kijelölt személy foglalkoztatására vonatkozó minimális követelményeket az Mvt. végrehajtási rendeletének²⁸ 2. melléklete tartalmazza. A megkövetelt létszám a munkáltató veszélyességi osztályba sorolásától és a foglalkoztatott létszámtól függ, ez alapján

²⁴ Mt. 167. § (2) bek.

²⁵ 1/2018. (VI.25.) KMK vélemény a munkáltatónál a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről II. 4. pont.

²⁶ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 53. § (1)–(2) bek.

²⁷ Keretirányelv 7. cikk.

²⁸ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (a továbbiakban: Mvt. vhr.).

írja elő a jogszabály, hogy közép- vagy felsőfokú végzettségű személy, minimálisan milyen időtartamú foglalkoztatása szükséges. A munkáltató a feladatot ellátathatja polgári jogi szerződés alapján, külső szolgáltatás útján is, ami azonban nem érinti a munkáltató elsődleges munkavédelmi felelősségét.²⁹ Kivételesen, a természetes személy munkáltató maga is elláthatja a munkavédelmi feladatokat, ha ehhez a szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal rendelkezik. A munkabiztonsági szaktevékenységek elvégzésére ezen felül minden esetben kötelező a munkavédelmi (bányászati) szakképesítésű személy igénybevétele.³⁰ A jogszabályban előírt követelmények a minimumot jelentik, de ez a konkrét esetben még kevés lehet a munkavédelmi feladatok maradéktalan ellátáshoz, ezért a munkáltatónak kell mérlegelnie, vajon szükséges-e a jogszabályi standardot túlteljesítenie.³¹

Különösen alvállalkozói láncok, vagy kiszervezések esetén gyakori, hogy egy adott munkahelyen több munkáltató munkavállalói dolgoznak együtt. Elejét kell venni, hogy ilyen esetekben a munkavédelmi kötelezettségek „gazdátlanok maradjanak”. A keretirányelv szerint, ha több vállalkozás található egy munkahelyen, a munkáltatók együttműködnek a biztonságra, egészségvédelemre és higiéniára vonatkozó rendelkezések végrehajtásában, és – a tevékenységek jellegét figyelembe véve – összehangolják cselekvésüket a foglalkozási kockázatok elleni védelem és azok megelőzése érdekében, egyben tájékoztatják egymást és saját munkavállalóikat, illetve munkavállalók képviselőit ezekről a kockázatokról.³²

Ebből a célból az Mvt. úgy rendelkezik, hogy az összehangolás megvalósításáért felelős munkáltatót elsősorban az érintett munkáltatók határozhatják meg, szerződésben. Ennek hiányában az a személy vagy szervezet a felelős, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, ennek hiányában pedig az, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, végül, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.³³ Ez a többlépcsős szabályozási megoldás biztosítja egyrészt, hogy elsődlegesen az érintett munkáltatók maguk rendelkezhetnek a felelős fél kijelöléséről,³⁴ másrészt, ha ezt elmulasztják, akkor is mindig meghatározható lesz a felelősségre vonható munkáltató.

Amit arra a Kúria egy konkrét ügyben rámutatott, az Mvt. 40. § (2) bekezdése szerinti összehangolási kötelezettség minden olyan esetre vonatkozik, amikor az azonos térben munkát végző munkavállaló tevékenysége, vagy tevékenységének hatása a másik munkáltató munkavállalójának tevékenységét – munkavédelmi szempontból: annak biztonságát – érintheti. Így értelemszerűen: ha egy munkáltató egy adott munkavégzési helyen veszélyforrást hoz létre, arról az összehangolásért

²⁹ Mvt. 57. § (1)–(2) bek.

³⁰ Mvt. vhr. 2. sz. melléklet 4. pont.

³¹ Varga László: A munkavédelem, in: *A Munkajog Nagy Kézikönyve*. Budapest, Complex Kiadó, 2006, 400. o.

³² Keretirányelv 6. cikk (4) bek.

³³ Mvt. 40. § (2) bek.

³⁴ Szemben a 2016. július 7-ig hatályos szabályozással, amely első körben kötelezően a polgári jogi szabályok szerinti fővállalkozó felelősségét állapította meg. Ez értelemszerűen jóval kötöttebb megoldás volt.

felelős személynek az ott – akár a veszélyforrást létrehozók jelenlétében, akár azok távollétében – munkát végeztető másik munkáltatónak tájékoztatást kell adnia.³⁵

4. Egy téves megoldás a veszélyhelyzet idejéről: egyéni megállapodás a munkavédelemről

A Covid 19 járványra tekintettel elrendelt veszélyhelyzet ideje alatt két olyan jogszabály született, amely felhatalmazást adott a munkáltatónak és a munkavállalónak, hogy egyes munkavédelmi jogszabályoktól megállapodásukkal eltérjenek. Egyrészt, a 2020 tavaszán hatályos szabály szerint, a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhettek.³⁶ Másrészt, a távmunka tekintetében 2021. július 3-tól 2022. május 31-ig volt hatályban az a szabály, amely szerint a munkaviszonyban álló felek a távmunkára vonatkozó, veszélyhelyzeti kormányrendeletben foglalt munkavédelmi rendelkezésektől eltérhetnek.³⁷

E megoldásokkal szemben az az alapvető kifogás emelhető, hogy a munkavédelmi szabályok természetüknél fogva kógens, eltérést nem engedő, közjogi előírások, amelyek érvényesülése nem függhet a felek megállapodásától. A munkavédelem (és a munkajog) mint védelmi jogág legfőbb célja ugyanis éppen az, hogy az alárendeltségben teljesítő munkavállaló számára olyan minimális védelmi szabályokat határozzon meg, amelyekről a felek megállapodással sem térhetnek el, vagy csak a munkavállaló javára.

Az idézett veszélyhelyzeti jogszabályok ezt az elméleti alapvetést ásták alá. Például, a 2020 tavaszán hatályos megoldás alapján nem volt akadálya, hogy a felek egyéni megállapodása szerint a munkáltató nem köteles betartani az alapvető, munkavédelmi célú munkaidő és pihenőidő szabályokat. Ugyanígy, a távmunka tekintetében érvényes volt egy olyan munkaszerződés, amely szerint a munkáltató a veszélyhelyzet alatt otthonában dolgozó munkavállaló munkavégzési helyét semmilyen formában nem vizsgálja meg, nem rendelkezik a munkavédelemnek megfelelő munkafeltételekről, és azokat nem is ellenőrzi, ezzel szinte kivonva a munkavállalót a munkavédelmi garanciák alól, vagy kifejezetten őt magát téve felelőssé a szabályok betartásáért.

Észre kell venni, hogy ezen megállapodásoknak aligha szab gátat az, hogy szükséges hozzá a munkavállaló beleegyezése. A legtöbb munkavállaló nincs abban az alkupozícióban, hogy érdekeit kellő erővel tudja érvényesíteni, ha a munkáltató előáll egy hasonló javaslattal. Egy ilyen megállapodás ráadásul semmit nem mozdít elő a koronavírus elleni védekezésen, ellenkezőleg, munkavédelmi szempontból is kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat a világjárvány alatt.

³⁵ BH2016/230. (38) bek., Mfv. 10.086/2019/4.

³⁶ A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 7/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bek. Hatályban volt 2020. március 18-tól június 17-ig.

³⁷ A veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 1/B. §.

Nem mellesleg, az uniós munkavédelmi jog semmilyen felhatalmazást nem ad a tagállamoknak arra, hogy az előírásait közegészségügyi okokból félretegyék. Így az uniós munkavédelmi követelményeket lerontó egyéni megállapodásoknak teret nyitó veszélyhelyzeti szabályozás az uniós jogot is sérti. Az említett kormányrendeletek ugyan már nincsenek hatályban, de a kifejtettek okán a hasonló megoldásokat bármilyen jövőbeli veszélyhelyzetben is mellőzni kell.

5. Következtetések

A munkavédelmi követelményeknek való megfelelés a munkáltatót terheli, amely azonban nem valósulhat meg a munkavállalók együttműködése nélkül. A teljesítésben a munkáltatónak kell elől járni, a munkáltató szabálykövetése előfeltétele a munkavállalók jogkövető magatartásának. A munkavállaló munkavédelmi kötelezettségeinek más jogterületeken is jelentősége lehet, az esetleges jogsértéseknek munkajogi és társadalombiztosítási következményei is lehetnek. A felek együttműködése elsődleges fontosságú a jogi megfeleléshez, arra azonban nem adhat felhatalmazást a jogalkotó, hogy a munkavédelmi rendelkezésektől a felek közös megegyezéssel eltérhessenek. A munkavédelmi felelősség rendszeréből és a felek között fennálló hierarchikus viszonyból is következik, hogy ilyen megoldásnak a munkavédelemben nem lehet helye.

Irodalomjegyzék

- Ádám Lóránt: A munkavédelmi törvény, in: *A munkavédelmi jog kézikönyve* (szerk.: Szentpétery Patronella.), Budapest, HVG-ORAC, 1997
- Bereczki Edit: A foglalkozás-egészségügy, in: *A munkavédelmi jog kézikönyve* (szerk.: Szentpétery Patronella), Budapest, HVG-ORAC, 1997
- Catherine Barnard: *EC Employment Law. Second Edition.* Oxford, 2000
- Gyulavári Tamás – Könczei György: *Európai szociális jog.* Budapest, Osiris, 2000
- Jakab Nóra: *Munkavédelem, különös tekintettel a felelősségi kérdésekre. Tankönyv a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Igazgatási Mesterképzési Szak hallgatói számára.* Miskolc, Bíbor Kiadó, 2016
- Lantos Géza: A kockázatértékelés, in: A munkavédelmi törvény magyarázata (szerk.: Varga László), Budapest, KJK-Kerszöv, 2005
- Lesfalvi Tibor: A munkavédelmi ellenőrzés, in: *Ellenőrzés a munkáltatónál* (szerk.: Dudás Katalin), Budapest, Complex Kiadó, 2008
- Nemeskey Károly: *A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon.* Budapest, KJK-Kerszöv, 2004
- Prugberger Tamás: A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus,* 2015
- Sipka Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata.* HVG-ORAC, 2015

- Teun Jaspers – Frans Pennings – Saskia Peters: *European labour law*. Cambridge, Intersentia, 2019
 - Varga László: A munkavédelem, in: *A Munkajog Nagy Kézikönyve*. Budapest, Complex Kiadó, 2006
-
-