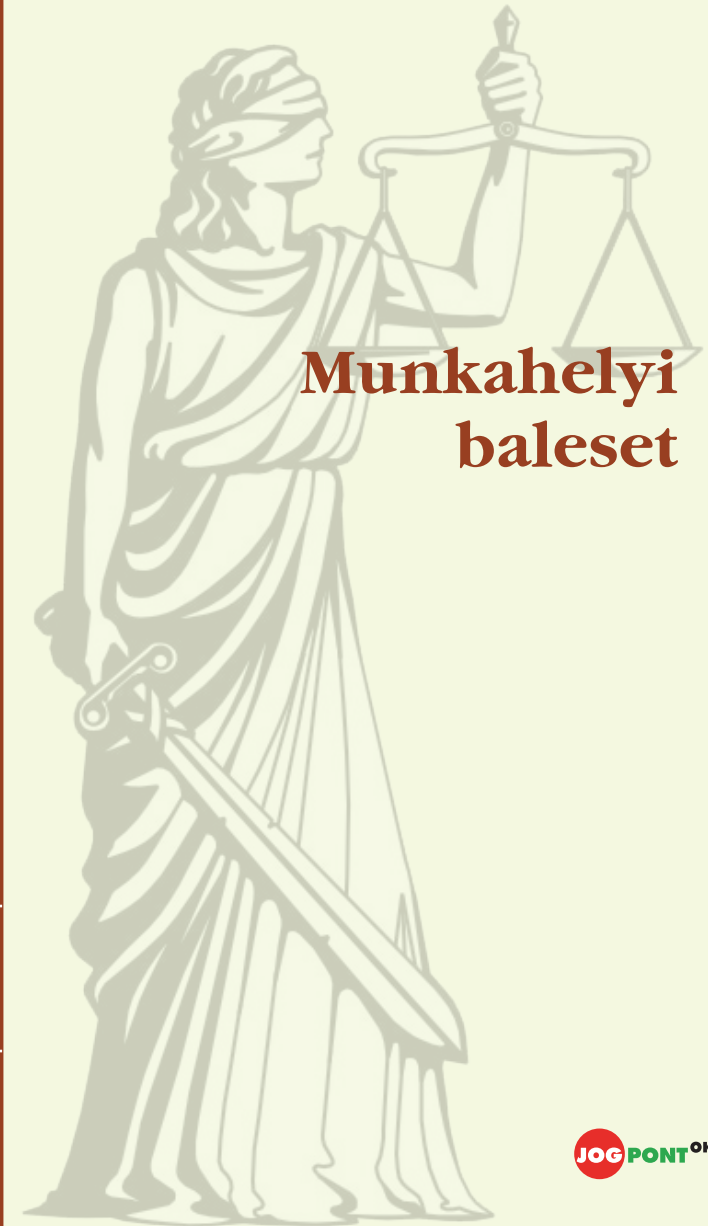


MUNKAJOG

Munkahelyi baleset



JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

JOGPONTOK

Impresszum

Írta: Neiger, Kókai, Papp ügyvédi iroda

Lektor: Dr. Neiger Tibor egyetemi docens

Felelős kiadó: Magyar Ipar szövetség, Dr. Vadász György elnök

A kiadvány a GINOP 5.3.3.-15-2015-00003

„Közép-dunántúli JOGpontok”

Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatás nyújtása
projekt keretében készült.

Nyomda: Kettőspont Kft., Tata

Felelős vezető: A Kft ügyvezetője

2017



MUNKAHELYI BALESET

Tartalomjegyzék

Munkahelyi baleset-üzemi baleset-úti baleset	3
Közlekedésből származó baleset	7
Munkavédelem, biztonságos munkavégzés	8
Vitás kérdések, jogorvoslat	10
Foglalkozási megbetegedés, kockázat elemzés	12
Felelősség megállapítása, kártérítés formája, mértéke	14
Balesetből származó jogok, kötelezettségek	16
Kárenyhítés	17
Elévülési idő	18
Összefoglalás	19

Munkahelyi baleset-üzemi baleset- úti baleset

A munkahelyi baleset (üzemi baleset) fogalmát meghallva mindenki arra az esetre gondol, amikor valaki a munkahelyén, mint munkavállaló balesetet szenved. A munkahelyi baleset fogalma azonban ennél lényegesen tágabb, hiszen munkahelyi balesetnek kell tekintenünk (a jogszabály egyébként a „munkabaleset” kifejezést használja) a társadalombiztosítási jogszabályok szerint üzemi balesetnek minősülő azon balesetet, amelyet a munkavállaló a lakása és a munkahelye közötti közlekedés során szenved el. Természetesen itt sem mindegy, hogy a közlekedés miképpen történik, mert ha a szállítást a munkáltató szervezi és végzi, akkor ez munkabaleset, de abban az esetben, ha a munkavállaló saját maga oldja meg közlekedését, de azt nem a legrövidebb úton teszi, útközben különböző kitérőket tesz, az eközben elszenvedett úti-baleset már nem minősül üzemi balesetnek.

A munkahelyi balesettel kapcsolatos fontosabb jogszabályi rendelkezések:

- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Tv. (a továbbiakban: Mt.)
- a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Tv. (a továbbiakban: Mvt.)
- a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Tv. rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (a továbbiakban: Vhr.)

Természetesen még számos egyéb jogszabály tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek kapcsolatban vannak a munkahelyi baleset

fogalmával, legalább is érintőlegesen, az alapvető szabályok azonban ebben a három jogszabályban találhatóak.

Magának a munkabalesetnek a fogalmát az Mvt. 87. §-ának 3. pontja határozza meg akként, hogy: „3. Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.”

Itt szükséges megemlíteni, hogy nagyon sokan hajlamosak a munkaviszonyt szűken értelmezni, holott munkabalesetnek minősül az is, ha a munkavállaló a balesetet a munkáltató által megszervezett, munkaidőn túli olyan esemény során szenved el, mint például sportesemény, vállalati nap, vagy esetlegesen például a munkáltató által szervezett társadalmi munka.

Nagyon gyakran esünk abba a hibába, hogy a munkahelyen elszenvedett minden balesetet hajlamosak vagyunk munkabalesetnek

minősíteni. A jogszabály azonban nem véletlenül hangsúlyozza, hogy a munkabalesetnek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben kell bekövetkeznie. A munkaviszony lényeges jellemzője a munkaidő, ezért fontos azt is néznünk, hogy munkaidőn belül, vagy azon kívül történik a munkabaleset. Amennyiben a munkaidő kezdetét megelőzően, vagy a munkaidő végét követően következik be a munkabaleset, lényeges körülménynek minősül, hogy ez a munkavégzéssel összefüggésben áll-e. Amennyiben ugyanis a dolgozó (munkavállaló) a munkaidőn túl, de a munkáltatója utasítására jár el, úgy nyilvánvalóan a munkaviszonyával összefüggésben következik be a munkabaleset. Amennyiben viszont nem a munkáltató utasítása alapján, de akár a munkaidőben, akár azon kívül nem a munkaviszonnyal összefüggésben következik be a baleset, azt nem lehet munkabalesetnek minősíteni. Ezzel kapcsolatosan egy konkrét esetben az illetékes munkaügyi hatóság nem állapított meg munkabalesetet akkor, amikor a munkáltató székhelyén a megállapított tényállás szerint a munkaidő kezdetét megelőzően a munkavállaló nem a munkaviszonyával összefüggésben, nem a munkáltató utasítására, hanem saját elhatározásából egy másik munkáltató munkavállalójának kívánt segíteni, és eközben sérült meg, szenvedett csípő ficamot, függetlenül attól a tényről, hogy mindez a munkahelyen történt.

A jogszabály értelemszerűen rendezi azt a helyzetet is, ha a munkavégzés közben a munkavállaló közlekedni köteles, vagy étkezik, vagy a munkaviszonnyal összefüggésben vesz igénybe a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatást. A jelenlegi viszonyok között számos esetben kerül arra sor, hogy a munkavállalót lakóhelye és

munkahelye között a munkáltató által biztosított közlekedési eszközzel szállítják. Amennyiben ezen időszakban következik be a baleset, azt a jogszabály munkabalesetnek tekinti, hiszen a közlekedésről nem a munkavállaló gondoskodik, Amikor tehát a munkáltatónak nincs érdemi beleszólási, intézkedési lehetősége a közlekedésbe hanem akkor, amikor a közlekedést a munkáltató biztosítja a munkavállaló részére, mert ez értelemszerűen a munkavégzéshez kapcsolódik.

Munkabalesetek	2012	2013	2014	2015	2016	
I. félév						
Összes munkabaleset	7503	7664	8264	8057	10276	
Ebből:	halálos	31	23	37	23	36
	súlyos csonkulás	17	21	-*	8	11
	egyéb súlyos	19	28	-*	23	34

-* → nincs statisztikai adat

Az előző időszakhoz képest:

- a munkabalesetek száma 27,5%-kal növekedett,
- a halálos munkabalesetek száma 56,5%-kal növekedett,
- a súlyos csonkulásos balesetek száma 37,5%-kal növekedett,
- az egyéb súlyos balesetek száma 47,8%-kal növekedett,

de mondhatjuk úgy is, hogy a munkabaleseti statisztikai fő, összehasonlítható mutatói között nincs olyan, amely kedvező képet mutatna.

A legtöbb munkabaleset az alábbi területeken következett be.

Terület	Összes munkabaleset		
	2015 I. félév	2016 I. félév	%
Budapest	893	1616	+80,9
Pest	743	982	+32,1
Borsod-Abaúj-Zemplén	620	688	+10,9
Fejér	642	619	-3,8
Győr-Moson-Sopron	422	614	+45,4
Komárom-Esztergom	309	522	+68,9

forrás: Munkavédelem szaklap 2016. szeptemberi száma

Közlekedésből származó baleset

Amennyiben a munkavállaló saját maga oldja meg közlekedését lakóhelye és munkahelye között, úgy abban az esetben – néhány további feltételt is figyelembe véve – a baleset társadalombiztosítási szempontból üzemi balesetnek minősül, ami azzal jár, hogy a munkabalesettel azonos módon a táppénzes időszakra 100 %-os távolléti díj- és nem táppénz- illeti meg a munkavállalót, amit a társadalombiztosítás juttat el részére még abban az esetben is, ha ennek kifizetése adott esetben a munkáltató részéről történik, mert a munkáltató üzem társadalombiztosítási kifizető hely. A 100 %-os táppénzen (távolléti díjon) túlmenően azonban a munkavállalót az úti baleset következtében további olyan juttatás, amely a munkabaleset sérültjét megilletné, nem illeti meg.

Nagyon fontos figyelni arra, hogy amennyiben bekövetkezik a baleset, a munkáltató köteles haladéktalanul intézkedni a baleseti jegyzőkönyv felvételéről. Mielőtt erre rátérnénk, érdemes lehet áttekinteni a munkavédelem rendszerét, hiszen ennek része a baleseti történések rendezése.

Munkavédelem, biztonságos munkavégzés

Az Mvt. alapelveket határoz meg a munkavédelem területén annak érdekében, hogy biztosítható legyen a munkavállalók részére az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtése. Ebben a körben az Állam együttműködik mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók érdekképviseleti szerveivel. A munkavédelem körébe tartozik az irányítási és ellenőrzési intézmények rendszerének kialakítása, működtetése.

Elsődlegesen a munkáltató feladata gondoskodni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeiről. Ezt a kötelezettségét a munkáltató a munkavállalónak fizetett pénzbeli vagy egyéb megváltással nem válthatja ki. Szükséges a munkáltatónak azt is ellenőriznie, hogy az általa biztosított egyéni védőeszköz rendelkezik-e EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK típusstanúsítvánnyal. A munkahelyet üzembe helyezését megelőzően veszélyességi osztályba kell sorolni, amelynek szempontjait a Vhr. 2. számú melléklete határozza meg, melyet az internetes megjelenés mellékletében 2. sz. alatt közlünk.

A veszélyességi osztálynak megfelelően kell gondoskodnia a munkáltatónak – figyelembe véve a dolgozói létszámot is – munkavédelmi szakképesítésű dolgozó vagy dolgozók foglalkoztatásáról. A munkabalesetek kivizsgálása során a munkáltatónak őket kell bevonnia a baleset kivizsgálásába.

Munkabaleseti jegyzőkönyv, kapcsolattartás a munkavédelmi hatósággal

Annak érdekében, hogy valamennyi munkáltatónál egységes szempontok alapján történjen a munkabalesetek kivizsgálása, a jogszabály kötelező jelleggel meghatározza a munkabaleseti jegyzőkönyv formáját Vhr. 4/a melléklete Ugyanezen indokból ad részletes magyarázatot az 5. számú melléklet munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltéséhez.

Ha részletesen átnézzük ezeket a jogszabályi rendelkezéseket – hiszen a Vhr. melléklete önmagában is jogszabályi erővel bír -, láthatjuk, hogy arra koncentrál a munkabaleseti jegyzőkönyv, hogy megállapítsa, pontosan milyen körülmények között következett be a baleset, kik voltak ennek a tanúi, milyen következményekkel jár mindez, megállapítható-e bármely munkavédelmi szabály megszegése, ha igen, melyik szabályé, és milyen intézkedéseket szükséges tenni annak érdekében, hogy más hasonló balesetek ne következessenek be.

A jegyzőkönyv számára ezért kell részletesen meghallgatni a sérültet – nyilván, ha a sérült kórházba kerül, akkor egészségi állapotától függően ott kell meghallgatni -, és részletesen meg kell hallgatni a baleset észlelőit (tanúit), és esetlegesen a baleset résztvevőit is, akár okozói, akár elszenvetői voltak a balesetnek.

Személyi sérüléssel járó munkabaleset esetén, ha a munkavállaló több mint 3 munkanapon át nem volt munkaképes, be kell jelenteni a munkabaleset a munkabaleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatósági hatáskörben eljáró fővárosi, illetve megyei

kormányhivatalnak (munkavédelmi hatóság). Amennyiben súlyos a minősítése a munkabalesetnek, úgy a bejelentést haladéktalanul meg kell tenni. Mindez természetesen nem jelenti azt, hogy csak a munkaképtelenséggel járó baleseteket kell kivizsgálni, hiszen az Mvt. 64. § (4) bekezdésének utolsó mondata kifejezetten kimondja, hogy „A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell.”

A munkáltatónak a baleset kivizsgálása során lehetőséget kell adnia arra, hogy a dolgozó érdekvédelem biztosítása érdekében a kivizsgálásban a munkavédelmi képviselő is részt vegyen. Miután a munkavédelmi képviselő résztvevője a kivizsgálási eljárásnak, a baleseti jegyzőkönyvben rögzíteni kell az ő álláspontját is a munkáltatói és a sérült állásponton kívül, még akkor is, ha pl. sem a munkáltató, sem a sérült munkavállaló nem ért egyet a munkavédelmi képviselő álláspontjával.

Vitás kérdések, jogorvoslat

A munkabaleseti jegyzőkönyv nem minősül határozatnak – általában a munkáltató intézkedései nem bírnak hatósági kötőerővel -, azonban egy későbbi eljárás során alapvető dokumentumnak minősülnek, amely jelentős kötőerővel bír. Ennek oka egyszerűen az, hogy miután ez a baleseti jegyzőkönyv közvetlenül a balesetet követően – vagy rövid idővel a baleset után – készül, mindenki a frissesség miatt ennek adatait tekinti valósnak.

Éppen ezért rendkívül lényeges rendelkezés, hogy a munkavállaló nem köteles elfogadni a baleseti jegyzőkönyv megállapításait, az ott rögzített tényeket, következtetéseket, és azon túlmenően, hogy

joga van saját álláspontja rögzítését is kérni a jegyzőkönyvben, amit a munkáltató nem tagadhat meg, de ezen túlmenően jogorvoslatot is kereshet, és fordulhat az Mvt. 68. § (1) bekezdése szerint a területileg illetékes Munkavédelmi Hatósághoz, amely az illetékes Kormányhivatalon (ez mindig a munkahely szerinti területileg illetékes Megyei, vagy Budapesten a Fővárosi Kormányhivatal) belül működik.

A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság az eljárást hivatalból folytatja le, amelynek során közigazgatási határozatban dönt arról, hogy munkabaleset (munkahelyi baleset) történt-e, és ha igen, az miként zajlott, megállapítja a balesetért való felelősséget, és az eljárása során kötelezi a munkáltatót a baleseti ok megszüntetésére, előírhatja, hogy a munkáltató milyen intézkedéseket köteles tenni a további munkahelyi balesetek elkerülése érdekében, és amennyiben azt állapítja meg, hogy a munkáltató munkavédelmi szabályt szegett, a munkáltatóval szemben bírságot is szabhat ki. A közigazgatási határozattal szemben a mindenkor irányadó közigazgatási eljárási szabályok szerint jogorvoslati kérelmet is előterjeszthet mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló.

Jogorvoslat a munkahelyi baleset megállapításával, illetve hatósági határozattal szemben

Miután hatósági eljárásról és közigazgatási határozatról van szó, a másodfokú határozat természetesen a területileg illetékes (az elsőfokú közigazgatási hatóság székhelye szerinti) Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt keresettel megtámadható. A munkavál-

lalónak keresetindítás esetén bírósági illetéket lerónia nem kell, és nem terheli a szakértő költségének megelőlegezési kötelezettsége sem. Ez azért fontos, mert ezekben a perekben a bíróság túlnyomórészt azt vizsgálja, hogy megtörtént-e az Mvt. szabályainak megfelelően a munkavédelmi szabályok betartása, és ez – természetesen miután a bíróság a tényállást, tehát a történeteket, az igazolható tényeket megállapította – az esetek túlnyomó többségében szakkérdésnek minősül, melyet a bíróság igazságügyi munkavédelmi szakértő bevonása és annak véleménye alapján szokott elbírálni.

Foglalkozási megbetegedés, kockázat elemzés

Amennyiben a munkavállaló azt jelenti be munkáltatójának, hogy foglalkozási megbetegedést szenvedett el, azaz egészségi állapota romlása foglalkozásával áll összefüggésben – azaz az egészségromlás hosszabb távon, hosszabb időtartam után következik be, amelyet a dolgozó a munkahelyi körülményeire vezet vissza -, azt foglalkozása (munkaköre) gyakorlása okozta, úgy a munkáltatónak ugyanezen elvek szerint kell eljárnia, és ugyanezt a jegyzőkönyvet kell felvennie, természetesen és értelemszerűen ebben az esetben a munkahelyi környezetet kell részletesen megjeleníteni, és a munkáltatónak a kivizsgálás folyamatába be kell vonnia a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát is. Ez vonatkozik természetesen a munkabalesetre is azzal, hogy itt kötelező az orvos részvétele a kivizsgálás folyamatában, a munkabaleset esetén csupán a súlyos munkabaleset kivizsgálásában kötelező az orvos részvétele, nem súlyos baleset esetén az orvos maga dönti el, hogy részt kíván-e venni a kivizsgálás folyamatában.

Ez az eljárás vonatkozik természetesen a munkaviszonyban állókon kívül azokra is, akik például tanulói jogviszonyban, vagy hallgatói jogviszonyban állnak, és vonatkozik a szövetkezeti tagság alapján munkát végzőkre is. Amennyiben ugyanis ezekre a külön jogviszonyokra nincs sajátos külön szabályozás, úgy természetesen a munkavégzés általános szabályai az irányadóak. Így tehát az eddig elmondottak vonatkoznak az általános és középiskolai tanulókra, mert a tanulói jogviszony során, például az iskolában vagy az iskolai sportolás során elszenvedett baleset is munkabaleset, de ugyanez vonatkozik a főiskolai, egyetemi hallgatókra is a hallgatói jogviszony ideje alatt, és az itt elszenvedett baleset esetén is fel kell venni a munkabaleseti jegyzőkönyvet, és az eljárás azonos az előzőekben írtakkal. Ez az eljárás vonatkozik egyébként a közalkalmazotti, köztisztviselői, stb. jogviszonyokra is.

Érdemes még kiemelni a munkabalesettel kapcsolatosan, hogy az Mvt. által idesorolt foglalkozási megbetegedés ténylegesen mit is jelent. A munkáltatónak az adott munkahely megnyitását megelőzően kockázatelemzést kell elvégeznie, és ennek során fel kell mérni teljes részletességgel, hogy az adott munkahelyen milyen munkaköröket töltenek be a dolgozók, részletesen elemezni kell az egyes munkakörök betöltésekor megvalósuló munkakörülményeket, és elemezni kell – meg kell határozni – minden egyes munkakörhöz kapcsolódóan annak besorolását annak megfelelően, hogy a munkakör az egészségre mennyire veszélyes.

Vannak olyan munkakörök, amelyekről maga a jogszabály ismeri el, hogy egészségre veszélyesek, ilyenek például általánosságban a mélyművelésű bányákban betöltött földalatti munkakörök, de ilye-

nek az azon munkakörök is, amelyek betöltői jelentős porártalomnak vannak kitéve, azaz szilikózis veszélyes a munkakör.

Természetesen nem csak abban a munkakörben lehet foglalkozási megbetegedést megállapítani, amelyet jogszabály ilyennek minősít, ezeknél ugyanis a megbetegedés a jogszabály erejénél fogva minősül foglalkozási megbetegedésnek. A többi munkakörnél, ahol a munkavállaló foglalkozási megbetegedésre hivatkozik, esetenként és egyedileg kell azt vizsgálni, hogy az adott munkakör egészségre veszélyes-e, és a keletkezett megbetegedés ok-okozati összefüggésben áll-e a munkahelyi – munkavégzési – körülményekkel. Meg kell jegyezni, hogy amennyiben jogszabály nyilvánít valamely betegséget foglalkozási megbetegedésnek, úgy az esetek többségében ezen munkakörök betöltői munkaidő kedvezményben, illetve a nyugdíj-számítás szempontjából kedvezményben részesülnek.

Felelősség megállapítása, kártérítés formája, mértéke

A munkabalesetek kivizsgálásának nyilvánvalóan nem csak abból a szempontból van jelentősége, hogy megállapításra kerüljön akár a munkáltató, akár a munkavédelmi hatóság részéről, hogy az adott balesetért ki, vagy kik viselik a felelősséget, hanem a munkabaleset bekövetkezte után a munkavállalót kártérítés illeti, illetve illetheti meg.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a XIII. fejezetében szabályozza a munkáltató kártérítési felelősségét (természetesen az Mt. tartalmaz rendelkezéseket és éppen a következő fejezetben a munkavállaló kártérítési felelősségéről is). Alapvetően az Mt. 166. § (1) bekezdése mondja azt ki, hogy a munkáltató köteles

megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt. Ezért nagyon lényeges vizsgálni, hogy egy baleset munkabalesetnek minősül-e, vagy sem, mert szoros összefüggés van az Mt., illetve az Mvt. szabályozásai között. Az egyértelmű, hogy amely baleset munkabalesetnek minősül, azután a munkavállalót az Mt. szabályai szerint kártérítés illetheti meg. Az Mt. kártérítési felelőssége azonban nem csupán a munkabalesetekre terjed ki, hiszen a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt kell a munkáltatónak megtérítenie, ez a kör pedig messze szélesebb, mint a munkabalesetek köre.

A munkabalesettel kapcsolatos kártérítési igényeket a munkáltatónál kell előterjeszteni, sőt, munkabaleset esetén kifejezetten ki is kell oktatni a munkavállalót arról, hogy kártérítési igényét hogyan, mikor és milyen formában terjesztheti elő.

A munkáltató felelőssége azonban bizonyos esetekben nem állapítható meg, vagy annak mértéke nem azonos a teljes kár összegével. Nem felel ugyanis a munkavállaló káráért a munkáltató akkor, ha az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta a kárt, amellyel nem kellett számolnia, és a munkáltatótól nem is volt várható, hogy ezt a károkozó körülményt, ennek bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Ilyen eset lehet pl. az, amikor a dolgozó kiküldetésben használja a munkáltató gépjárművét, és azzal ún. nem saját hibás balesetet szenved, azaz a balesetet egy másik gépjármű okozza. Ebben az esetben a munkáltató nem láthatja előre egy közlekedési baleset bekövetkeztét. Természetesen a munkavállaló ebben az esetben is érvényesíthet kárigényt – egyébként a

munkáltatóval egyetemben – a balesetet okozó gépjármű felelősségbiztosítójával, vagy ennek hiányában a MABISZ-szal szemben.

Balesetből származó jogok, kötelezettségek

Mentesíti a munkáltatót a baleseti felelősség alól az is, ha a kár kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása miatt következik be. Erre példa lehet, ha az előző eset szerinti balesetet a munkavállaló szándékosan okozza. Természetesen ezekben az esetekben jelentős bizonyítás lefolytatására kell, hogy sor kerüljön, és a bizonyítási kötelezettség általánosságban és ténylegesen a munkáltatóé, tehát azt a tényt, hogy mentesül a felelősség alól, mindig a munkáltatónak kell bizonyítania.

Főszabályként a munkáltató a munkavállaló teljes kárát téríti meg abban az esetben, ha a munkabaleset miatt felelőssége megállapítható. Ez alól is van azonban kivétel, mert ha nem lehetett előre látni, hogy a kár be fog következni – akárcsak részben is -, úgy a munkáltató ennek a kárnak a megtérítésére nem kötelezhető, és nem kell megtéríteni azt a kárt, illetve a kárnak azt a részét sem, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely arra vezethető vissza, hogy a dolgozó kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Abban az esetben például, ha a munkavállaló leesik egy lépcsőről, és eltöri a bokáját, nem kell kártérítést fizetnie a munkáltatónak, de ehhez az szükséges, hogy bizonyítsa, a lépcső nem volt csúszós, vizes, havas, megfelelő csúszásvédelemmel volt ellátva, és az időjárási körülmények sem okozhatták – például azért, mert esti, éjszakai munkavégzés volt, de a lépcső nem volt kivilágítva megfe-

lelően – a baleset bekövetkeztét. A bizonyítási kötelezettség tehát ebben az esetben is a munkáltatót terheli. Nem kell kártérítést fizetni akkor sem, ha a dolgozó egy munkatársával, munkaidőben a munkahelyén összeverekedik az öltözőben, amely nem tartozik oly mértékben a munkáltató ellenőrzési területébe, mint a tényleges munkavégzés helye, és a verekedés következtében keletkezik a kár. Ebben az esetben legfeljebb a munkatársától kérhet a munkavállaló – ha ennek egyébként az 2013. évi V. törvényben, a Polgári Törvénykönyvben (a továbbiakban: Ptk.) szabályozott előfeltételei fennállnak - kártérítést, de a munkáltatótól nem, hiszen ez a munkavállaló vétkes magatartásának minősül.

Kárenyhítés

A munkavállalót a kár bekövetkezte esetén az általános elvárhatósági zsinórmértéknek megfelelően kárenyhítési kötelezettség terheli. Ezért ha a dolgozó adott esetben munkabalesetet szenved, és emiatt táppénzes állományba kerül, ha az orvosi utasításokat megszegve, azokat be nem tartva a kórházat önkényesen, saját felelősségére elhagyja, és útközben újabb balesetet szenvedve törése következik be, az emiatti gyógytartamért, illetve az ezzel kapcsolatos kárért a munkáltató felelőssé nem tehető.

Kártérítésként a munkavállaló az elmaradt jövedelmére tarthat igényt, amely teljes körűen megilleti, tehát nem csupán a munkabért jelenti, hanem a rendszeres juttatásokat is, de igényt tarthat sérelemdíjra is. Erre vonatkozóan a szabályokat a Ptk. tartalmazza, tehát a sérelemdíj megítélésénél a Ptk. szerinti sérelmeket lehet figyelembe venni, és az ennek alapján a Ptk-ban szabályozott

sérelemdíj jár a munkavállalónak. Az azonban, hogy a sérelemdíjat a Ptk. szabályai alapján állapítják meg, nem jelenti azt, hogy külön pert kell a munkáltató elzárkózása esetén a munkavállalónak indítania, hanem csupán annyit jelent, hogy a területileg illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság nem csupán az Mt. szabályait, hanem a sérelemdíj vonatkozásában a Ptk. szabályait is figyelembe veszi, és a munkavállaló keresetét ennek a figyelembevételével fogja elbírálni.

Kártérítésként járadékot is meg lehet ítélni, ebben az esetben nem egyösszegben jogosult kártérítésre a munkavállaló, hanem azt járadék formájában, hosszabb időtartam alatt (ténylegesen részletekben) kapja meg a dolgozó. Arra is lehetőség van, hogy a dolgozó általános kártérítést kapjon abban az esetben, ha a kár vagy annak egy része pontosan nem számítható ki.

Elévülési idő

Lényeges szabály, hogy a köztudatban elterjedt és általános 5 éves elévülési idővel szemben a munkajogi jogvitákban az elévülési idő 3 év, tehát az igényeket ezen idő alatt kell a munkáltatónál, illetve elzárkózása esetén a bíróságnál érvényesíteni. Ez vonatkozik egyébként a munkabaleset bejelentésére is, mert az Mvt. 67. § szerint a munkabaleset bekövetkeztétől számított 3 év után a munkáltató az Mvt. szabályai szerint nem köteles a munkabalesetet kivizsgálni, nem köteles nyilvántartásba venni, és nem köteles azt bejelenteni a munkavédelmi hatóságnak sem. A munkavállalónak tehát érdeke fűződik ahhoz, hogy az általa elszenvedett munkabalesetet haladéktalanul, de legalább a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül munkáltatójának bejelentse.

Összefoglalás

Megállapíthatjuk, hogy a munkavállalót az Mvt. szerint munkabalesetnek minősített esetekben bejelentési kötelezettség terheli, amely alapján a munkáltató a balesetet – és természetesen abban az esetben is, ha a munkáltatónak hivatalból jut tudomására egyéb módon a baleset – köteles kivizsgálni, ennek során köteles baleseti jegyzőkönyvet felvenni, amelyben ki kell térni a baleset okára vagy okaira, és meg kell határozni a további balesetek elkerülése érdekében szükséges intézkedéseket. Ilyen lehet egyébként nagyon leegyszerűsítve legalább az, hogy a munkáltató soron kívüli baleseti oktatás megtartását rendeli el, amelyen kötelezővé teszi valamennyi, vagy az éppen adott területen munkát végző munkavállaló részvételét.

Amennyiben a baleseti jegyzőkönyv nem rögzíti a dolgozó álláspontját, az általa rögzíteni szükséges tényeket vagy a dolgozó észrevételét, vagy a munkáltató jegyzőkönyvbe foglalt álláspontjával a munkavállaló nem ért egyet, úgy a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat, és ha annak határozatával nem ért egyet, azt megfellebbezheti és még bírósághoz is fordulhat.

A munkabalesetért főszabályként – a fentebb már elemzett kivételekkel – a munkáltató felel, és felelőssége alapján kártérítést köteles a munkavállalónak fizetni. Ha erre vonatkozóan a felek egymással nem tudnak megállapodni, a munkavállaló bírósághoz fordulhat. A peres eljárásban a munkavállaló jogosult általában perköltség kedvezmény igénybevételére.

1.¹ A munkáltatók tevékenységük alapján a következő munkavédelmi szempontú veszélyességi osztályba tartoznak az EU tagországok számára kötelezően alkalmazandó, a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere: TEAOR '08 alapján.

Ágazati számjel	Gazdasági tevékenység megnevezése
I. VESZÉLYESSÉGI OSZTALY	
02	Erdőgazdálkodás Kivéve: 02.3 Vadon termő egyéb erdei termék gyűjtése
05	Szénbányászat
06	Kőolaj-, földgáztermelés
07	Fémtartalmú érc bányászata
08	Egyéb bányászat
09	Bányászati szolgáltatás
10.1	Húsfeldolgozás, -tartósítás, hűszérumgyártás
10.2	Halfeldolgozás, -tartósítás
16	Fafeldolgozás (kivéve: bútort, fonottáru gyártása) Kivéve: 16.29 Egyéb fa-, parafatermék, fonottáru gyártása
17	Papír, papírtermék gyártása
19	Kokszgyártás, kőolaj-feldolgozás
20	Vegyipar, termék gyártása
21	Gyógyszergyártás
22	Gumi-, műanyag termék gyártása
23	Nem fém ásványi termék gyártása
24	Fémalapanyag gyártása
25.2	Fűtési kazán, radiátor, fémtartály gyártása
25.3	Gőzkazán gyártása
25.4	Fegyver-, löszergyártás
25.5	Fémalakítás, porkohászat
28	Gép, gépi berendezés gyártása Kivéve: 28.23 Irodagép gyártása (kivéve: számítógép és perifériái)
30.11	Hajógyártás
30.2	Vasúti, kötöttpályás jármű gyártása
31	Bútorgyártás
35	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás
37	Szennyvíz gyűjtése, kezelése
38	Hulladékgazdálkodás
39	Szennyződésmosás, egyéb hulladékkezelés
41.2	Lakó- és nem lakóépület építése
42	Egyéb építmény építése
43	Speciális szaképítés
49	Szárazföldi, csővezeték szállítás
50	Vízi szállítás
51	Légi szállítás
52	Raktározás, szállítás kiegészítő tevékenység
72.1	Természettudományi, műszaki kutatás, fejlesztés

¹ Megállapította: 33/2016. (IX. 8.) NGM rendelet 2. § (1), 1. melléklet. Hatályos: 2016. IX. 23-tól.

II. VESZÉLYESSÉGI OSZTÁLY	
01	Növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás és kapcsolódó szolgáltatások
02.3	Vadon termő egyéb erdei termék gyűjtése
03	Halászat, halgazdálkodás
10	Élelmiszergyártás Kivéve: 10.1 Húsfeldolgozás, -tartósítás, húskészítmény gyártása 10.2 Halfeldolgozás, -tartósítás
11	Italgyártás
12	Dohánytermék gyártása
13	Textília gyártása
14	Ruházati termék gyártása
15	Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása
16.29	Egyéb fa-, parafatermék, fonottáru gyártása
18	Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység
25	Fémfeldolgozási termék gyártása Kivéve: 25.2 Fűtési kazán, radiátor, fémartály gyártása 25.3 Gőzkazán gyártása 25.4 Fegyver-, löszergyártás 25.5 Fémalakítás, porkohászat
26	Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása
27	Villamos berendezés gyártása
28.23	Irodagép gyártása (kivéve: számítógép és perifériái)
29	Közúti jármű gyártása
30	Egyéb jármű gyártása Kivéve: 30.11 Hajógyártás 30.2 Vasúti, kötött pályás jármű gyártása
32	Egyéb feldolgozóipari tevékenység
33	Ipari gép, berendezés, eszköz javítása
36	Víztermelés, -kezelés, -ellátás
41.10	Építéptervezési projekt szervezése
45.2	Gépjárműjavítás, karbantartás
45.4	Motorkerékpár, -alkatrész kereskedelme, javítása
59	Film, -videógyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás
61	Távközlés
71.2	Műszaki vizsgálat, elemzés
75	Allat-egészségügyi ellátás
80	Biztonsági, nyomozói tevékenység
81	Építményüzemeltetés, zöldterület-kezelés
85.32	Szakmai középfokú oktatás
85.41	Felső szintű, nem felsőfokú oktatás
85.42	Felsőfokú oktatás
85.5	Egyéb oktatás
86	Humán-egészségügyi ellátás
87	Bentlakásos, nem kórházi ápolás
95	Számítógép, személyi-, háztartási cikk javítása
96.03	Temetkezés, temetkezést kiegészítő szolgáltatás
97	Háztartási alkalmazottat foglalkoztató magánháztartás

III. VESZÉLYESSÉGI OSZTÁLY	
45	Gépjármű, motorkerékpár kereskedelme, javítása Kivéve: 45.2 Gépjárműjavítás, -karbantartás 45.4 Motorkerékpár, -alkatrész kereskedelme, javítása
46	Nagykereskedelem (kivéve: jármű, motorkerékpár)
47	Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)
53	Postai, futárpostai tevékenység
55	Szálláshely-szolgáltatás
56	Vendéglátás
58	Kiadói tevékenység
60	Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás
62	Információ-technológiai szolgáltatás
63	Információs szolgáltatás
64	Pénzügyi közvetítés, kivéve: biztosítási, nyugdíjpénztári tevékenység
65	Biztosítás, viszontbiztosítás, nyugdíjalapok (kivéve: kötelező társadalombiztosítás)
66	Egyéb pénzügyi tevékenység
68	Ingatlanügyletek
69	Jogi, számviteli, adószakértői tevékenység
70	Üzletvezetési, vezetői tanácsadás
71	Építésmérnöki tevékenység; műszaki vizsgálat, elemzés Kivéve: 71.2 Műszaki vizsgálat, elemzés
72.2	Társadalomtudományi, humán kutatás, fejlesztés
73	Reklám, piackutatás
74	Egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
77	Kölcsönzés, operatív lízing
78	Munkaerőpiaci szolgáltatás
79	Utazásközvetítés, utazásszervezés, egyéb foglalás
82	Adminisztratív-, kiegészítő egyéb üzleti szolgáltatás
84	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
85	Oktatás Kivéve: 85.32 Szakmai középfokú oktatás 85.41 Felső szintű, nem felsőfokú oktatás 85.42 Felsőfokú oktatás 85.5 Egyéb oktatás
88	Szociális ellátás bentlakás nélkül
90	Alkotó-, művészeti, szórakoztató tevékenység
91	Könyvtári, levéltári, múzeumi, egyéb kulturális tevékenység
92	Szerencsejáték, fogadás
93	Sport-, szórakoztató-, szabadidős tevékenység
94	Érdekképviselet
96	Egyéb személyi szolgáltatás (kivéve: temetkezés, temetkezést kiegészítő szolgáltatás)

