

TÓTH KINGA*

A munkavédelem jelentősége a munkáltató kártérítési felelősségének megítélése során

The Importance of Health and Safety in the Liability of Employers for Damages

ABSZTRAKT

A munkáltató munkajogi kártérítési felelősséggel tartozik a munkavállalóinak okozott károkért. A Munka Törvénykönyve 2012-ben bekövetkezett módosítása érintette a kártérítési felelősség szabályait is, főleg a munkáltató mentesülési lehetőségei körében. A tanulmány annak vizsgálatára irányul, hogy ez a módosítás eredményezett-e könnyebbséget a munkáltató oldalán, illetve milyen jelentősége van a munkáltató és a bíróság gyakorlatában a munkavédelemnek. A dolgozat első felében a munkáltató gazdasági érdekeit vizsgálom abból a szempontból, hogy a változó bírósági gyakorlat alapján megéri-e a balesetek megelőzésébe pénzt fektetni. Ezt követően a kutatás alapjául szolgáló jogeseteket igyekszem csoportokra bontani, és mindegyik feltárt nehézséget egy-egy munkabalesettel szemléltetni. Az öt csoport: 1) a munkavédelmi szabályok megsértésével okozott balesetek alóli mentesülés nehézségei, 2) harmadik személyek okozta munkabalesetek estén felmerülő kártérítési és munkavédelmi nehézségek, 3) a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének megsértése esetén bekövetkezett munkabalesetek, 4) a szélsőséges időjárási viszonyok során bekövetkezett balesetek, illetve 5) egyéb kategóriába sorolt munkabalesetek problémái.

Kulcsszavak: *munkavédelem, munkajogi munkáltatói felelősség, mentesülés, munkabalesetek*

ABSTRACT

Employers are deemed responsible for the health and safety of their employees while they are at work. This study's focus is the exemption from liability based on the foreseeability principle introduced to the Labour Code in 2012. Despite the proclaimed policy change, courts have remained reluctant to grant immunity to employers based on Article 166 of the Labour Code in case of workplace accidents. The uncertainty of interpretation hinders the execution of the new policy and questions the importance of proper health and safety measures implemented by employers to avoid liability. The study focuses on recent case law and employers' practice. The first part analyses the conclusions establishing business decisions of the employers, further investigating the cost performance conduct: pay a fine or spend on safety and health measures. The second part of the study examines cases related to workplace accidents, which are divided into five groups. This group's special attention given to liability in case of extreme weather conditions, third-party accidents, work safety rule violations, accidents, employers' inspection obligations, and other cases.

Keywords: *occupational safety, health and safety at work, employer's liability, work accident*

* Dr. Tóth Kinga, PhD-hallgató, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, e-mail: tkinga@stuff.elte.hu.

Kutatásom során a munkáltató kártérítési felelősségét, azon belül is a mentesülési lehetőségek elméleti és gyakorlati aspektusait vizsgálom, jelen tanulmányomban ennek keretében a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések okozta egészségkárosodásért való munkáltatói felelősséget, azon belül is a mentesülési lehetőségeket veszem elemzés alá, amihez a bírósági határozatokon kívül a munkabaleseti jegyzőkönyveket és a munkáltatói gyakorlatot tekintem át.

A Munka Törvénykönyvének (Mt.) kártérítési felelősséget szabályozó részein 2012-ben bekövetkezett jelentős módosítás jogpolitikai célja a munkáltató felelősségére vonatkozó szabályok enyhítése, a kimentési lehetőségek határainak tágítása volt, vagyis annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy a munkáltató mentesüljön a tevékenységétől független kár bekövetkezése esetén is.¹ A bírói gyakorlat tanulmányozásakor ezek megvalósulására fókuszáltam, azonban nem kizárólag a megváltozott fogalmak alkalmazását, hanem a kártérítési felelősség megállapításával szorosan összefüggésben lévő munkavédelmi intézkedések bírói értékelését is vizsgáltam.

A kutatás során a hagyományos dogmatikai elemzést empirikus módszerekkel is kiegészítettem. Bírósági határozatokból és munkabaleseti jegyzőkönyvekből mintegy nyolcvan balesetet gyűjtöttem össze és elemeztem, s azok közül e tanulmány megírásához negyven olyan releváns ügyet használtam fel, amely rámutat a gyakorlatban felmerülő problémákra vagy a szabályozás egy-egy „szürke zónájára.” Meglátásom szerint a téma átfogó vizsgálatához hozzátartozik a munkáltatók gyakorlata is, ezért a balesetek elemzését kérdőíves kutatással egészítettem ki. A 15 kérdésből álló kérdéssor a munkáltatói kártérítés, munkabaleset, munkavédelem témakörére irányult. Mintegy 100 fő részére tettem elérhetővé a kérdőívet, amelyre 40 teljes válasz és 6 részleges kitöltés érkezett. Ezt követően a kitöltők körében a kérdőívben szereplő kérdésekről, de részletesebb szempontok alapján négy interjút készítettem, amelyekben a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedéseiket, a munkavédelemhez való hozzáállásukat, illetve a bírósági kártérítési felelősséggel kapcsolatos tapasztalataikat tártam fel.

A kérdőívet kitöltők a kis- és középvállalkozók széles spektrumát lefedő gazdasági szereplők, az egy munkavállalót foglalkoztató egyéni vállalkozótól a több száz fős munkavállalóval működő középvállalkozásig. A munkavédelem területén megszerzett tapasztalataim alapján, a munkabalesetek miatt megítélt kártérítési összegek teljesítése többnyire az ezen körbe tartozó munkáltatóknak okoz(hat) nehézséget, ezért tartottam fontosnak, hogy elsősorban számukra váljon elérhetővé a kérdőív. A kérdőívet online felületen tettem elérhetővé, amit az ország bármely területén működő vállalkozó elért, azonban a kitöltők jelentős többsége Heves megye és Pest megye területén tevékenykedik.

A kérdőív kitöltése során azokat a munkáltatókat válogattam ki egy tartalmasabb interjú elkészítésére, akiknek munkabalesetet szenvedett a munkavállalója és bírósági kártérítési eljárás van folyamatban, vagy pedig a tevékenységükből adódóan nehezebb teljesíteni a munkavédelmi kötelezettségeiket, így a munkabiztonság megteremtését is. Az interjúalanyaim között szerepel közmunkásokat foglalkoztató önkormányzat, személy- és vagyónvédelmet ellátó vállalkozás, autószerelő műhely, gyógyászati segédeszközök gyártásával foglalkozó középvállalat stb. Az interjúk a munkáltatóknál készültek, fél óra és egy órás beszélgetés közötti időtartamban. Jellemzően a munkavédelemhez való hozzáállásukról, a munkabalesetek megelőzése érdekében tett intézkedéseikről, illetve a bekövetkezett munkabalesetek után megvalósított változtatásokról, azoknak a vállalkozásra vonatkozó hatásáról beszéltek.

A kérdőív és az interjú kérdései elsősorban a munkáltatók kötelezettségeinek és felelősségi szabályainak az ismeretére irányult, továbbá a munkavállalók biztonságáért tett intézkedésekre, illetve a munkabalesetek gyakoriságára. Mindkét módszer alkalmazása során rákérdeztem a

¹ SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. HVG-ORAC, Budapest, 2015, 88.

munkabaleset után tett intézkedésekre, illetve a hatósági bírságolások vagy bírósági eljárás alapján megítélt kártérítési összegek kifizetésének hatására a munkáltató további működésére vonatkozóan.

A felsorolt módszerek segítségével igyekeztem megvizsgálni mind a bíróság, mind a munkáltatók egészségkárosodásból származó munkajogi kártérítési felelősséggel kapcsolatos gyakorlatát, illetve a felmerülő problémákat. A bírósági ítéletekben szereplő kártérítési összegeket és sérelemdíjakat igyekeztem összevetni a munkabalesetek megelőzésére szolgáló munkavédelmi intézkedések költségével, a munkáltató gazdasági érdekeinek meghatározása céljából.

1. A munkáltatói kártérítési felelősség funkciójának dogmatikai kérdései

Az egészségügyi károkozás esetén a munkáltató felelőssége a munkajogi, a munkavédelmi és társadalombiztosítási jogszabályok alapján is megállapítható, azonban eltérő az alanyi körük, eljárásuk, szabályaik és a jogforrásuk.

Az Mt. alapján a munkáltató vétkességre tekintet nélkül felel a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkért, ami alól kizárólag a meghatározott kimentési okok teljesülése esetén mentesülhet. Ezzel a szigorú felelősségi szabályozással a jogalkotó törekszik a munkavállaló kárának a teljes reparációjára.² A kártérítés érvényesítésekor a munkáltató és a munkavállaló, esetleg annak hozzátartozója a jogviszony alanya.

A munkavédelmi kártérítési felelősség szabályozását az Mvt. (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről) tartalmazza. A munkáltató kötelezettsége az egészséget és testi épséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés megteremtése, amiért teljes felelősséggel tartozik. A munkajogi szabályozással ellentétben az alanyi kör tágabb, ugyanis a munkáltató és a munkavállaló mellett megjelenik az állam is, harmadik félként.³ Mind a munkajogi, mind a munkavédelmi kárfelelősség célja a munkavállaló védelme, a balesetek megelőzése.

A társadalombiztosítási eljárást az Ebtv. (1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól) 67-68. §-a alapján indíthatja meg a társadalombiztosítási szerv a foglalkoztatóval szemben. Az alanyi kör ebben az esetben a foglalkoztató és a biztosított, amelyek tartalma a fenti két szabályozástól eltérő. A jogalkotó célja a foglalkozási megbetegedést vagy üzemi balesetet szenvedettek számára való ellátás nyújtása.⁴

A kártérítés egyik funkciója a prevenció, amelynek célja többek között a munkavállalók egészségügyi kárainak, vagyis a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése. A munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkahely megteremtésére vonatkozó munkavédelmi kötelezettségei teljesítésével ez a cél megvalósítható lenne, azonban a munkáltató működését befolyásolják a gazdasági érdekek is. *Fuglinszky Ádám* szerint a prevenció cél nem valósulhat meg akkor, ha a károkozással járó felelősség kockázata olcsóbb a károkozó számára, mint a károkozás elkerülése, így a racionális magatartás a károkozás melletti döntés,⁵ azaz a szigorú munkáltatói felelősségi szabályozás eredményezheti azt is, hogy a munkáltató nem fordít megfelelő figyelmet munkavállalói biztonságának a megteremtésére. Ezzel kapcsolatban a munkavédelmi törvényről szóló *Módszertani útmutató*

² FÉZER Tamás: *A kártérítési jog magyarázata*. Complex, Budapest, 2013.

³ JUHÁSZ Lívia: Jogértelmezési kérdések a munkáltatói kárfelelősség körében – különös tekintettel a munkavédelmi szabályozásra. *Diskurzus*, 2017/1, 23–34.

⁴ SIPKA (2015): i. m., 88.

⁵ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. HVG-ORAC, Budapest, 2015, 39.

ügy fogalmaz, hogy a munkáltató gazdasági érdeke még nem alakult ki a balesetmegelőzéssel kapcsolatban.⁶

A munkavédelemben szerzett tapasztalataim, illetve kutatásaim alapján a munkáltatók folyamatosan mérlegelnek és törekednek a munkavédelem területén a költséghatékony megoldások megvalósítására. Az utóbbi években azt tapasztalom, hogy a közép- és nagyvállalatok, akik nagyobb erőforrásokkal rendelkeznek, inkább a munkavállalók biztonságának megteremtésére fókuszálnak és biztosítják a megfelelő munkavédelmi intézkedéseket. A kisvállalkozások, illetve középvállalkozások esetén előfordul, hogy a vezető kalkulációja alapján kevesebb költséggel jár egy-egy ritkán bekövetkezett munkabaleset után kifizetett kártérítés, mint a prevencióra fordított intézkedések megtétele. Ennek bemutatására készítettem egy összehasonlítást a bírósági ítéletekben kiszabott kártérítési összegekről, illetve a jogszabályban meghatározott minimális munkavédelmi követelmények megvalósítása esetén felmerülő költségekről.

A jelen tanulmány alapjaként szolgáló azon munkabalesetek vagy foglalkozási megbetegedések esetében, amelyeket a bírósági ítéletekből ismertem meg, a bíróság általában 1–10 millió forintig terjedő sérelemdíjat állapított meg. A jogesetek azon többségében, amelyeknél a munkavállaló kizárólagos magatartására hivatkozott a munkáltató, a felelősség megosztott a munkáltató és a munkavállaló között, így előbbinek a teljes kárt nem kellett megtérítenie. A legtöbb ítéletben sérelemdíjat vagy nem vagyoni kártérítést ítélt meg a bíróság, amelynek összege két eset kivételével milliós nagyságrendű volt. A kisebb egészségügyi károkat szenvedett munkavállalók esetében körülbelül 5–600.000 forint, míg a csonkolásos, bénulásos, vagy halálos kimenetelű munkabalesetek esetén 1–10 millió forint sérelemdíj fizetésére kötelezték a munkáltatót.

Az általam vizsgáltak alapján is megállapítható, hogy a munkavégzés során bekövetkezett baleseteket gyakran a munkavállaló figyelmetlensége, munkavédelmi intézkedést megszegő, vagy épp mulasztó magatartása idézi elő, melyet a munkáltató részéről ellenőrzési kötelezettségeinek megszegése vagy a helytelen gyakorlat eltérése, esetleg szabálytalan utasítás előzött meg a legtöbbször. Azonban előfordult a munkavállaló akaratlagos vagy épp súlyosan gondatlan cselekedetéből bekövetkezett munkabaleset is. A bíróság az alábbiak szerint szankcionálta őket. Például a külföldön fuvarozó munkavállaló figyelmetlenségéből bekövetkezett halálos közúti baleset esetén 4 millió forintot; stressz megbetegedés okozta munkaképtelenség esetén több mint 12 millió forintot; egy figyelmetlen, telefonáló vasúti dolgozó elütéséért 10,4 millió forintot, a létrára utasítás ellenére felmászó, majd onnan leeső munkavállaló munkabalesetért 1 millió forint sérelemdíjat állapított meg.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy ezek csak a bíróság által megítélt kártérítési összegek, a bírósági eljárást hatósági eljárás előzheti meg, amelynek során az illetékes kormányhivatal társadalombiztosítási főosztálya/osztálya fizetési meghagyást, illetve munkaügyi és munkavédelmi főosztálya bírságot szabhat ki. A bíróság nem köteles figyelembe venni a más bíróság vagy hatóság által hozott határozatot, így az ítéletekre nem, viszont a munkáltató gazdasági kalkulációira hatással lehetnek ezek a bírságok.

A fenti összegekkel ellentétben a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések csekélyebb, azonban rendszeres kiadást jelentenek. Jogszabályi⁷ kritériumok határozzák meg, hogy melyik munkáltató köteles munkavédelemért felelős munkavállalót vagy munkavédelmi szakembert foglalkoztatni, munkajogi vagy polgári jogi jogviszony keretében. Ez már plusz költséget jelent, hiszen vagy a munkavállalói munkabér és annak járulékai, vagy a megbízási

⁶ VÁRÓ György–SPIEGEL István–GALLÓ Sándor: Módszertani kézikönyv a munkavédelemről szóló 1993.évi XCIII. törvény által egyes kiemelt és meghatározott feladatokról. Vegyiprop, é. n., h. n., 4.

⁷ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 4. § kötelezi a rendelet 2. számú mellékletében, továbbá a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 57. § (1)–(2).

díj havi gyakoriságú fizetése merül fel. A külső munkavédelmi szakember igénybevétele gyakran a munkavédelmi feladatok elvégzésére kijelölt munkavállaló mellett is szükséges, hiszen a fent említett jogszabály is meghatároz munkavédelmi szaktevékenységnek minősülő kötelezettségeket, melyeket kizárólag legalább középfokú munkavédelmi végzettséggel rendelkező személy láthat el. A kijelölt munkavállalók gyakran már a korábban ott dolgozók közül kerülnek ki, akiknek biztosítják a megfelelő képzettség megszerzésének lehetőségét, viszont gyakorlati tudással nem rendelkeznek, vagy a vállalat, és ezzel párhuzamosan a munkavédelmi feladatok nagysága miatt nem tudják ellátni az előírt feladatokat.

A munkáltatókkal készített felmérés alapján a közép- és nagyvállalatoknál jellemzően ez valósul meg, a kijelölt munkavállaló(k) mellett megbízott munkavédelmi szakemberek együttesen felelősek a munkabiztonság megteremtéséért. A munkavédelmi szakember havi díjának meghatározása függ a fent megjelölt jogszabályban található minimális jelenléti kötelezettségektől, illetve az egyéb, munkavédelmi kötelezettségek/szolgáltatások igénylésétől. Ez a havi díj egy kisebb vállalkozás esetében pár tízezer forintot jelenthet, míg egy nagyobb, több munkavállalót foglalkoztató veszélyes üzem esetén akár több százezer forintot.

A munkavédelmi szakember foglalkoztatása az első intézkedés, amellyel előmozdítható a biztonságos munkahely megteremtése, azonban a továbbiak is jelentős kiadást jelentenek. A munkavédelemért felelős szakember felméri a munkakörülményeket⁸ és javaslatot tesz a jogszabályi kötelezettségek betartására, illetve a balesetek elkerülésére vonatkozó további teendőkre, melyek további költségeket okoznak. A munkáltatónak biztosítania kell a munkavállalói számára a munkavédelmi törvény, az egyes tevékenységekre vonatkozó rendeletek, szabványok által előírt egyéni védőeszközöket. A leggyakrabban előforduló eszközök, mint a munkavédelmi sisak és a munkavédelmi bakancs több tízezer forintba⁹ kerül munkavállalónként. Természetesen munkakörönként egyéni, eltérő szükséglet mutatkozik és ennél több, illetve jobb minőségű termékek/védőeszközök beszerzése is szükségessé válhat. Vannak azonban rendkívül könnyen és olcsón beszerezhető olyan eszközök is, mint a fül dugó, kesztyű, amelyekkel megelőzhető lenne számos baleset vagy foglalkozási megbetegedés.

Az egyéni védőeszközöknél nem kizárólag a beszerzés jelent költséget a munkáltatónak, hanem azok folyamatos cseréje is, hiszen az elavult, megsérült vagy elveszett eszközöket szükséges pótolni. Ezen kívül számos egyéb, jelentősebb kiadás lehet a munkavédelem területén, úgymint a csoportos védőeszközök, például korlátok felszerelése, a gépeken/berendezéseken található burkolatok cseréje vagy pótlása. Gyakran előfordul külföldi cégek leányvállalatainál, hogy az anyavállalatnál leselejtezett, több évig használt veszélyes gépek/berendezések (például présgép) átalakítása szükséges ahhoz, hogy a magyar munkavédelmi szabályoknak megfeleljenek. Egy ilyen eljárásnál plusz költséget jelent a mérnökök, munkavédelmi szakmérnökök tervezési munkája, amely több hónapig is eltarthat, a kivitelezéshez hasonlóan. A munkavédelmi bejárások alkalmával felmerülő egyéb problémák orvoslása (sérült vezeték pótlása, dokumentációk felülvizsgálata stb.) szintén okozhat többletköltséget.

A munkavédelmi jogszabályok a felsoroltaknál sokkal részletesebb kötelezettségeket írnak elő az egyes tevékenységekre vonatkozóan. A fentiek kifejtésével a munkavédelemhez kapcsolódó minimális munkáltatói kiadásokat igyekeztem szemléltetni. A munkáltató nagyságától és tevékenységétől függően változhat a gazdasági érdek a munkavédelmi előírások betartása vagy a munkajogi kártérítés kifizetését illetően. Összességében megfigyelhető, hogy a munkáltató egy nagyobb összeg időnkénti ráfordításával és havi pár tízezer forinttal nagyobb munkabiztonságot teremthetne, amely összeg jelentősen alacsonyabb a bíróságok által megítélt kártérítési összegeknél. Azonban szerintem figyelembe kell venni az egyéni vállalkozó vagy kisvállalkozó munkáltatók esetében, hogy nagyobb megterhelést jelenthet számukra a havi,

⁸ Mvt. 57. § (3) a).

⁹ A webáruházak kínálata alapján, az átlagos minőségű, olcsóbb darabok átlagára.

rendszeres díj fizetése, vagy a védőeszközök megvételéhez szükséges egyszeri kiadás is. Továbbá egy olyan kisebb vállalkozásnál, ahol veszélyes tevékenységet sem végeznek (például könyvelőiroda), viszonylag ritka a munkabaleset bekövetkezése.

A kérdőívet kitöltők 17%-a, akik főleg a kisebb cégeket, egyéni vállalkozókat képviselik, nem is tudnak arról, hogy munkavédelmi szakember segítségét kérhetik, vagy bizonyos jogszabályban meghatározott esetekben kötelesek is igénybe venni.

Egy nagyobb, akár veszélyes üzemi tevékenységet végző vállalatnál is, ahol gyakoribbak a munkabalesetek a veszélyes gépeknek, berendezéseknek köszönhetően, illetve jóval magasabb a munkavállalói létszám is, valószínűleg kevésbé költséghatékony az akár évente megállapított munkabaleseti kártérítések kifizetése, mint a munkabiztonság megteremtése. Egy ilyen üzemnél többnyire külső munkavédelmi megbízott segíti a belsősök munkáját; ez a jogszabályi és a vezetői igényeknek megfelelő gyakoriságú ellenőrzéssel és a dokumentációk elkészítésével valósul meg. A havi díj a több százezer forintot is elérheti, hiszen például egy 200 fős kovácsüzem esetében a munkavédelmi szakembernek akár heti szinten több órát is jelen kell lennie. A munkavállalóknak biztosítandó egyéni védőeszközök a korábban meghatározott árakkal számolva is jelentős összeget tesznek ki, az egyéb munkavédelmi intézkedések szintén hozzájárulnak a kiadások megnöveléséhez. Egy nagyobb vállalatnál akkor éri meg gazdaságilag a munkavédelmi intézkedéseket kivitelezni, ha anélkül gyakori a munkabaleset és legalább éves szinten kell a fentiekhez hasonló kártérítési összegeket kifizetni, hiszen évente tízmillió forintnál kevesebbe kerülhet a munkavédelmi szakember foglalkoztatása, illetve az egyéni védőeszközök beszerzése.

A munkáltatók nagyobb körében végzett felmérés eredménye a munkabiztonság megteremtésével kapcsolatos gyakorlatra vonatkozóan azt mutatja, hogy a megkérdezettek 69,6%-a vesz igénybe munkavédelmi szakembert, a fennmaradó 14 főből 1 jelezte, hogy nincs lehetősége ilyen szakember megbízására, 17,4% nem is tudott arról, hogy van egyáltalán lehetőség munkavédelmi szakember foglalkoztatására vagy tanácsadás kérésére, és 10,9%, azaz 5 fő úgy gondolja, hogy nincs szüksége szakember segítségére, mert tisztában van az előírásokkal.

Szerencsére egyre több munkáltató látja a munkavédelem szükségességét és valóban igyekszik a lehetőségeihez mérten eleget tenni a kötelezettségeinek. Az elmúlt tíz év munkavédelemben töltött tapasztalatai alapján úgy látom, hogy jellemzően a nagy külföldi vállalatok leányvállalatai veszik át külföldről a gyakorlatot és igazítják a munkavédelmi struktúrájukat a hazai üzemre, kiemelten ügyelve a balesetmegelőzésre és külön prevenció napokat tartva a munkavállalóknak. Ezek üdvözlendő kezdeményezések, azonban sajnos a hazai tulajdonú vállalatoknál még kevésbé figyelhetők meg.

A vállalkozás méretétől függetlenül több olyan munkáltatóval találkoztam, akik bár aláírták a megbízási szerződést, rendszeresen fizetik a munkavédelmi szakember havi megbízási díját, de a munkavédelmet nem tartják fontosnak és a minimum kötelezettségeiket sem mindig teljesítik, mert a bírósági, hatósági és a munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatuk alapján inkább nem költenek a munkabiztonságra.

Az ok, amiért úgy gondolom, hogy mégis fontos a témával foglalkozni, az a munkabalesetek évről évre növekvő száma. A felmérés során a válaszadók 32,6%-a válaszolt úgy, hogy már történt munkabaleset náluk. Az interjú alanyai közül valamennyiüknek érte már egészségügyi károsodás a munkavállalóját munkavégzés közben.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai¹⁰ szerint 2020-ban Magyarországon körülbelül 20.000 regisztrált munkabaleset volt, amelyek közül 64 volt a halálos balesetek száma. Az adatokból megfigyelhető, hogy 2011 óta folyamatosan növekvő tendenciát mutat a regisztrált munkabalesetek száma, azonban figyelembe kell vennünk a látenciát is, ami az én

¹⁰ KSH, 4.1.1.42. Munkabalesetek, otthoni balesetek és tüzesetek, 1990–2021. https://www.ksh.hu/stadat_files/ege/hu/ege0042.html (2021. 09. 21.).

tapasztalataim szerint nem csekély mértékű. Ezek az értékek azt mutatják, hogy a prevenció nem működik megfelelően. A jogalkotó igyekezett bővíteni a munkajogi kártérítési felelősség alóli mentesülés lehetőségeit, a munkavédelmi jogszabályok pedig szigorodnak, nagyobb teret adva a hatóság bírságolásának is, amely ösztönző erő lehet(ne) a balesetmegelőzés szempontjából.

2. A munkáltatói kártérítési felelősség eseteireinek csoportosítása az empirikus kutatás adatai alapján

2.1. A munkavédelmi szabályok megszegésével okozott egészségügyi károk

A munkáltató köteles gondoskodni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkahely megteremtéséről. A vizsgált esetekből kiderül, hogy a munkavállalók érdekében tett munkavédelmi intézkedések sem mindig elegendőek a balesetek megelőzéséhez. A telephelyen történt munkabalesetekért való felelősség kimentésénél a bíróság előtt jellemzően a munkavállaló kizárólagos magatartására¹¹ hivatkoznak a munkáltatók, általában kevés sikerrel.

Annak érdekében, hogy a munkáltató eredményesen hivatkozhat erre a kimentési lehetőségre, bizonyítania kell, hogy a munkavállaló kizárólag maga okozta a kárt, és az a munkáltató számára elháríthatatlan volt.¹² Amennyiben nem kizárólag a munkavállaló magatartása okozta a kárt, akkor olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató működési körébe tartozik vagy általa objektíven elhárítható lett volna, úgy ez a kimentési lehetőség nem alkalmazható.¹³ Az 1/2018 (VI. 25.) KMK vélemény szerint ez akkor valósulhat meg, ha a „munkáltató átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával nem befolyásolhatta annak keletkezését vagy kiküszöbölését.”

Az objektív elháríthatóság tipikusan annak vizsgálatát jelenti, hogy a munkáltató maradéktalanul betartotta-e a munkavédelmi előírásokat. Tehát ennél a mentesülési lehetőségnél rendkívül fontossá válik a munkavédelmi szabályoknak megfelelő munkahely kialakítása, illetve munkavégzés, így az egyéni védőeszközök biztosítása, a gépek/berendezések üzembe helyezése és a megfelelő védőburkolatokkal való ellátása, a munkavédelmi oktatások megtartása és ezek rendszeres ellenőrzése.

A következő jogeset is bizonyítja a munkáltató számára az erre a mentesülési lehetőségre való hivatkozás nehézségeit. Egy hűtéstechikai üzemben a munkavállaló hajlítógépen dolgozott, egy cső alapanyag csere során a targonca segítségével helyezte fel a lecsévéltre az új köteget. A csőkazettán a köteget három ágú lánc tartotta, a láncok horgai a csőtekereszt átfogó pántszalagokba voltak beakasztva, mikor a munkavállaló egyenként elkezdte levágni a pántokat, azonban nem vette észre, hogy az egyik lánc nagyon megfeszült, így a második pánt levágásakor a harmadik magától elszakadt és a lánc horga a sérült munkavállaló fejére pattant. A baleset vizsgálata során megállapítást nyert, hogy a sérült munkaköri feladatába tartozott a munkafolyamat elvégzése, rendelkezett a megfelelő egyéni védőeszközökkel, amelyeket használt is, illetve részesült munkavédelmi oktatásban is. A balesetet az okozta, hogy a teherköötözési módszer nem megfelelően volt kiválasztva, túl rövid volt a lánc, azonban a későbbi vizsgálatok során sem derült ki, hogy ki végezte a teherköötözést.

A balesettel kapcsolatban az Ebtv. 67-68. §-ában foglaltak alapján indított baleseti megtérítési eljárást a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási

¹¹ Mt. 166. § (2) b).

¹² KOZMA Anna–LÓRINCZ György–PÁL Lajos–PETHŐ Róbert: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC, Budapest, 2014, 297.

¹³ SIPKA (2015): i. m., 104.

Főosztálya,¹⁴ amelyben felhívta a munkáltató figyelmét a megfelelő teherkötözési módszer megválasztására, azonban a munkáltató további vizsgálatokkal igazolta, hogy az általa alkalmazott technológia nem teszi lehetővé hosszabb láncok vagy eltérő módszerek alkalmazását. Ettől függetlenül a TB szerv határozatában megismételte az Mvt. munkáltatóra vonatkozó általános egészséget és biztonságot nem veszélyeztető munkahely megteremtésére előíró szabályait, illetve megállapított egy konkrét szabálytalanságot is: az Emelőgép Biztonsági Szabályzat kiadásáról szóló 47/1999. (VIII. 4.) GM rendelet 8.3.1. szakaszára hivatkozott, amely meghatározza, hogy a kötöző feladata a teherfelvevő eszköz helyes kiválasztása és a terhek biztonságos felerősítése, rögzítése. A munkáltató ezen jogszabályok megszegése miatt nem hivatkozhat a károsult kizárólagos magatartására és annak elháríthatatlanságára, annak ellenére sem, hogy bizonyítottan nem tud más teherkötöző technológiát alkalmazni e tevékenysége végzésére.

A határozat idézte a Legfelsőbb Bíróság KK.25. számú állásfoglalását, amely szerint a munkáltató csak abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha az egészségvédő óvórendszabályt kizárólag maga a sérült mulasztotta el. Ebben az esetben azonban ennek fennálltát nem állapította meg.

Abban az esetben sem mentesülhet a munkáltató a felelősség alól, ha a baleset bekövetkeztének pontos oka nem ismert.¹⁵

A kérdőíves és az interjúk felmérés alapján a válaszadó munkáltatók 78,3%-a szerint van még olyan intézkedés, amellyel biztonságosabbá lehet tenni a munkahelyét, míg 21,7% gondolja azt, hogy már nincs szüksége továbbiak megtételére. Ez az eredmény megközelítőleg egyezik a kérdőív munkavédelmi szakember igénybevételére vonatkozó kérdésére adott válaszokkal, amelyre a megkérdezettek közel 70%-a válaszolta azt, hogy valamilyen jogviszonyban foglalkoztat szakembert, míg a fennmaradó 30% nem, vagy nem is tudott erről a lehetőségéről/kötelezettségről. Szerintem ez a két érték azt mutatja, hogy akik igyekeznek mindent megtenni a munkabiztonság megteremtése érdekében, azok szakember segítségét kérik, akikkel folyamatosan ellenőrzik a munkavégzést és javaslatokat tesznek a biztonságos munkavégzés eléréséhez szükséges további intézkedésekre, ezzel ellentétben, akik nem igényelnek hasonló segítséget, elképzelhető, hogy nem is tudják milyen egyéb teendőik lennének a munkavállalók biztonsága érdekében. A bemutatott eset azonban jól szemlélteti, hogy a megfelelő munkavédelmi intézkedések ellenére is érheti olyan munkabaleset a munkavállalót, amelynek a felelőssége alól nem mentesülhet a munkáltató.

Az interjúalanyaim közül valamennyien úgy nyilatkoztak, hogy tudják milyen munkavédelmi kötelezettségeik vannak, és azokon kívül egyéb eszközökkel is igyekeznek biztosítani a munkabiztonságot, mint például a negyedéves munkabiztonsági felülvizsgálatok, külön oktatások, munkavállalóik képzése.

2.2. Harmadik személy által okozott balesetek

A vizsgált jogesetek alapján arra következtettek, hogy a harmadik személy által okozott balesetek nagy része a telephelyen kívüli munkavégzés során következik be. A munkáltató ilyen esetekben az Mt. 166. § (2) a) pontjára, vagyis az ellenőrzési körön kívül eső körülményekre hivatkozhat.

A munkavállalókat ért közúti balesetek egy részében is előfordulhat, hogy harmadik személy idézi elő azokat valamely KRESZ¹⁶ szabály megsértésével, vagy vezetéstechnikai hibával.

A szakirodalom álláspontja alapján a közúti közlekedési balesetek a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülménynek minősülnek, kivéve, ha a munkavállaló utasítást kap arra, hogy

¹⁴ A végzés száma: 160-20/2737-4/2019.

¹⁵ A Kúria Kfv.V.35.395/2018/6. Számú ítélete, 13/2019-es elvi határozat.

¹⁶ A közúti közlekedés szabályairól szóló 1/1975 (II. 05.) KPM-BM együttes rendelet.

a gépjárművel közlekedjen. Ezzel a munkáltató egy fokozott veszéllyel járó tevékenységre utasítja a munkavállalót, amelynek során az balesetet szenvedhet, ezért a munkavállaló elviekben nem mentesülhet a felelősség alól,¹⁷ annak ellenére sem, hogy a közúti forgalomra és a mások KRESZ szabályokat figyelmen kívül hagyó magatartására nincs hatása. A kérdés megítélése azért is komplex, mert munkajogi szempontból a munkáltató a közúti közlekedés során utasítja a munkavállalóját a veszélyes üzemi tevékenység végzésére, ezáltal felelőssé válhat baleset esetén.¹⁸ Az 1/2018 (VI. 25.) KMK vélemény szerint a munkáltató által üzemben tartott vagy ténylegesen használt járművek, annak a munkáltató által megbízott vezetője magatartásával összefüggő körülmény esetén az ellenőrzési körön belülség megállapítható, míg a közlekedéssel összefüggő körülmények általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

Az az eset is ezt bizonyítja, amelyben a munkavállaló közútkezelő szakmunkásként dolgozott a munkáltató üzemmérnökségén. A feladata az egyik főúton végzett kátyúzási munkáknál a forgalom irányítása volt. A baleset napján a kátyúzás egy település külterületén, a forgalommal szemben folyt, jelzőőrös forgalomirányítás mellett. A baleset előtt a munkavállaló megállított egy város felé haladó személygépkocsit, amely a munkavállalótól körülbelül 8 m-re állt meg. Az álló gépkocsiba hátulról fékezés nélkül belerohant egy 3,5 tonna megengedett össztömegű kisteherautó. Az ütközés következtében a személygépkocsi kifordult és bal hátuljával elsodorta a munkavállalót, aki az ütközés következtében pár métert repülve az úttestre zuhant. Az ütközéskor a munkavállaló fejről a fejvédő sisak lerepült, mert azt nem rögzítette az állszíjjal. A munkavállaló a baleset következtében súlyos koponyasérülést szenvedett és a kórházban elhunyt.¹⁹ A balesetvizsgálat során megállapította a munkavédelmi hatóság, hogy a munkavállaló részt vett munkavédelmi oktatáson, rendelkezett érvényes orvosi alkalmassági véleménnyel és a munkáltató biztosította számára a megfelelő egyéni védőeszközöket, amelyeket nem rendeltetésszerűen használt. A munkavédelmi hatóság álláspontja szerint az állsíz becsatolása enyhített volna a baleset következményein, illetve a munkáltatónak ellenőriznie kellett volna a munkavállaló egyéni védőeszközének megfelelő használatát is.

2.3. A munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztásával okozott egészségügyi károk

Ebben az esetkörben a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének bírósági, munkavédelmi és munkáltatói értelmezését szeretném bemutatni. A munkáltató felelős a belső ellenőrzési rendszer megteremtéséért, ami azt jelenti, hogy nem csak köteles meghozni a megfelelő munkavédelmi intézkedéseket, hanem magába a munkafolyamatba be kell építenie azokat, illetve folyamatosan ellenőriznie kell a munkavégzést.²⁰ Az Mvt. szabályai alapján is köteles a munkavállaló a munkáltatóval való együttműködésre a munkavégzés során, azaz a munkára képes állapotban való megjelenésre, az egyéni védőeszközök viselésére, a baleset, meghibásodás bejelentésére, önkényesen nem távolíthatja el a biztonsági berendezéseket, illetve a saját vagy más testi épségének, egészségének veszélyeztetése esetén megtagadhatja a munkavégzést.²¹ A munkáltató számos kötelezettségei egyike mindezek ellenőrzése. A bírósági ítéletek alapján ennek elmulasztása esetén nem mentesülhet a munkajogi kártérítési felelősség alól.

¹⁷ SIPKA (2015): i. m., 88.

¹⁸ SIPKA (2015): i. m., 88.

¹⁹ Tanulságos munkabalesetek. Közzéteszi az ITM Munkavédelmi Irányítási Főosztálya. www.ommf.gov.hu/munkabalesetek_220507ITM.MV.tanulsagosbalesetek.mb.forgalomiranyito.gazolas (2020. 03. 20.)

²⁰VÁRÓ–SPIEGEL–GALLÓ: i. m., 10.

²¹ Mvt. 60. § (1)–(3).

Az, hogy pontosan mikor és hányszor köteles a munkáltató a munkavállalói ellenőrzését elvégezni, nincs jogszabályban rögzítve. A bíróság, illetve a munkavédelmi hatóság meglehetősen szigorúan veszi az ellenőrzési kötelezettség elmulasztását, amit az alábbi jogeset²² is szemléltet.

A munkavállaló betanított munkásként állt alkalmazásban a munkáltatónál, ahol feladatát képezte a galvanizáló üzem ózozó berendezésének működtetése, és ennek során a kefékre tapadt diódák kézi úton történő eltávolítása. A baleset bekövetkeztével a szerkezet leállítása nélkül a mozgó alkatrészek közé benyúlt, ennek során az egyik alkatrész behúzza a jobb kezét és két ujján roncsolódásos, az izmok és inak károsodásával járó sérülést szenvedett. A baleset vizsgálata során feltárták, hogy a munkáltatói utasítás alapján egyszerre legalább két fő végezheti ezt a fajta munkát, illetve a munkavédelemért felelős munkavállaló vallomása alapján évente ellenőrizték a munkavállalókat, szűrőpróbaszerűen tartottak bejárásokat.

Az elsőfokú bíróság megállapította a vétkes munkavállalói magatartást, amit a másodfokú bíróság azzal egészített ki, hogy a munkavállalónak fel kellett ismernie, hogy a mozgó gépbe benyúlás milyen következményekkel járhat, ennek ellenére a gép leállítását elmulasztotta.

A Kúria szerint, ha a kárt kizárólag a károsult munkavállaló elháríthatatlan magatartása maga okozta, akkor ennek vizsgálatánál figyelembe kell venni, hogy a munkáltató eleget tett-e a biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítására irányuló kötelezettségének; megfelelően, hatékonyan ellenőrizte-e az irányadó szabályok betartását. E kötelezettségek elmulasztása esetén a munkáltató elháríthatatlanságra nem hivatkozhat [1/2018 (VI.25.) KMK vélemény, II. 5) pont]. A Kúria megállapítása szerint az ítélkezési gyakorlat azt tekinti hatékony munkáltatói ellenőrzésnek, ha a munkavállalók munkavédelmi szabályszegését következetesen alkalmazott szankciók követik. Ennek alapján a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartása nem megállapítható, és a munkáltatót négy millió forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte.

A munkáltatók között készült felmérés eredménye azt mutatja, hogy a válaszadók 100%-a ellenőrzi a munkavállalókat, azonban ennek gyakorisága nagy mértékben függ a tevékenységi körtől. Az autószerelő munkáltató műszakonként ellenőrzi a munkavállalóit, míg a vagyonszereléssel foglalkozó havi szinten. Az ebben az esetkörben elsőként említett munkabaleset²³ bírósági álláspontját említettem, miszerint a munkaidő alatt 15-20 percre magára hagyott munkavállaló kizárólagos magatartásával okozott munkabalesetnél is a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének hiányát a kártérítési felelősség megállapításánál negatívumként értékelték, azonban valamennyien azon a véleményen voltak, hogy kivitelezhetetlen az egész műszak alatt, valamennyi munkavállaló folyamatos ellenőrzése. A rendszeres ellenőrzést fontosnak tartják, ahol havi szinten fordul elő, ott kiképzéssel, oktatással, egyéni védőeszközök kiosztásával együtt jár. Egyes munkakörök esetén műszakonként négyszer ellenőrzik a munkavállalókat, mivel gyakori a telephelyen kívüli munkavégzés, illetve a forgalmas útvonalakon vagy elektromos árammal végzett munka esetén plusz fő munkavállalót biztosítanak a nagyobb biztonság megteremtése érdekében. Az autószerelő munkavállalókat napi szinten ellenőrzi a megkérdezett munkáltató és annak a megbízott munkavédelmi szakembere is.

2.4. Szélsőséges időjárási viszonyok okozta balesetek

A vis maior hagyományos esetei közé tartoznak a szélsőséges időjárási viszonyok, mint a fagykár is, azonban a meleg és a hideg időjárás önmagában nem minősül annak. Az alábbiakban bemutatott tényállás szélsőséges időjárási körülmények között valósult meg, amelyek megítélése munkavédelmi szempontból is kétséges.

²² EBH2006.1537.

²³ EBH2006.1537.

A mezőgazdasági segédmunkás munkavállaló vöröshagyma-betakarítási munkálatokat végzett egész nap a kollégáival és munkáltatójával együtt. A munkát a munkáltató irányította, a sérült munkavállaló feladata reggel 7 órától 17 óráig a mezőgazdasági traktor által vontatott hagyma rendfelszedő-szártalanító gép mellett, a géppel együtt haladva, a gép által megtöltött 15 kg-os zsákok gépről való leszedése, majd a zsákok földön történő sorba rakása volt. A pótkocsira 450-500 zsákot raktak már fel, és még 10-20 zsák volt hátra, amikor a munkavállaló jelezte a munkáltatójának, hogy nem érzi jól magát, inkább lemegy zsákokat feladogatni. Ezután kiment a közelben lévő gépkocsihoz, majd nem sokkal később rosszul lett, és az orvosi ügyeletre szállítás után elhalálozott. A balesetvizsgálat során megállapították, hogy a sérült munkavállalón kívül további négy kollégája dolgozott a munkavégzés helyszínén, ugyanolyan körülmények között, akik közül egy munkavállaló szintén rosszul lett, illetve a munkáltató biztosított megfelelő mennyiségű és hőmérsékletű ivóvizet, továbbá minden sor végén lehetőség volt az árnyékban való pihenésre. A sérült munkavállalónak magas vérnyomása volt és a boncjegyzőkönyv alapján a halál oka természetes eredetű hőség okozta hóguta és napszúrás következtében kialakult keringési és légzési elégtelenség volt.

A tényállás munkavédelmi minősítése nehéz, hiszen a foglalkozási megbetegedés és a munkabaleset fogalmának „szürke zónájában” történt, amely alapján az esetet a hatóságok első és másodfokon, illetve a bíróságok is eltérően ítélték meg. Ahhoz, hogy az eset jelentősége érthető legyen, szükséges a fogalmak meghatározása.

A baleset az Mvt. 87. § 1/A pontja alapján *„az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akarától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.”*

Az Mvt 87. § 3. pontja alapján 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.”* A foglalkozási megbetegedés fogalmát a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. § a) pontja határozza meg, mely szerint *„a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás,*

aa) amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza,

ab) illetve amely a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következmény.”

A két fogalom közötti egyik jelentős különbség a külső hatás bekövetkeztének időtartama. A munkabaleset jellemzően hirtelen, egyszeri, külső behatás eredményeként jön létre, míg a foglalkozási megbetegedés hosszabb ideig tartó, folyamatos terhelés során alakul ki.

A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal munkabalesetnek minősítette az elsőfokú határozatában,²⁴ azonban a Nemzeti Munkügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága megsemmisítette a határozatot és új eljárás lefolytatására utasított,²⁵ tekintettel arra, hogy a hóguta kialakulását a magas hőmérséklet és a munkavállaló által végzett nehéz fizikai munka, illetve a belső hőképződés is befolyásolta. Az ügyel kapcsolatban megkereste a hatóság a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi

²⁴ Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Szolnoki Járási Hivatala 1266-25/2013-6116. számú határozata.

²⁵ Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága 33606-4/2013-5420/TI számú végzése.

Főosztályát, akinek a megállapítása szerint felmerül a melegártalom okozta halálos kimenetelű foglalkozási megbetegedés. Ennek hatására az elsőfokú munkavédelmi hatóság új határozatában megállapította, hogy nem munkabaleset történt, mert az egyszeri, külső hatás nem valósult meg, ezért a munkáltatót semmilyen felelősség nem terheli, a baleset kivizsgálása nem szükséges a foglalkozási megbetegedésre tekintettel.²⁶ Ezt követően a munkavállaló özvegye kérte a bíróságot, hogy állapítsa meg a munkabalesetet és a munkáltatót kötelezze kártérítés megfizetésére. A munkaügyi bíróság a hatóság határozatait hatályon kívül helyezte és új eljárás lefolytatására kötelezte az elsőfokú hatóságot. A bíróság előírta, hogy vizsgálják meg újra a baleset körülményeit és döntsék el, hogy az elhalálozás munkabaleset vagy foglalkozási megbetegedés következménye. A hatóság határozata az extrém meleg, továbbá a viszonylag rövid időn belül kialakult hóguta és elhalálozás miatt munkabalesetnek minősítette az esetet.

A felperes özvegy kereseti kérelmében kérte, hogy minősítsék a férje balesetét munkabalesetnek és kérte kötelezni az alperest özvegyinyugdíj-különbözet összegű megfizetésére. Az alperes hatóság felülvizsgálati kérelmében kifejtette, hogy a foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó fogalomnak nem része a halál bekövetkezése és ennek közvetlen oka. Az egészségkárosodás, ha halállal jár, az általában későbbi időpontban következik be. Ebben az esetben ez az időpont rövid volt, azonban a foglalkozási megbetegedés fogalma sem zárja ki a rövid időn belül bekövetkező elhalálozást. Szerinte a szakértő figyelmen kívül hagyta a munkaszervezési, munkaegészségügyi összefüggéseket a munkavégzéssel kapcsolatban, illetve ezeknek a külső hőmérséklettel való kapcsolatát, így nem értékelte a folyamatosan emelkedő külső hőmérséklet, a maghőmérséklet és a hőhatás kapcsolatát, vagyis nem a teljes munkafolyamatot vizsgálta, amely már jóval az egészségkárosodás előtt elkezdődött.

A Kúria az igazságügyi orvosi szakértőnek azt a véleményét vette figyelembe, mely szerint a hóguta az extrém meleg körülmények között végzett munka következtében alakult ki, amely egyszeri külső hatásnak és viszonylag rövid idő alatt bekövetkező állapotromlásnak értékelhető, ezért munkabalesetnek minősül. A másik orvosszakértő véleménye szerint, mivel a munkavállaló közel 10 órán át volt kitéve a magas hőmérsékletnek, a hóguta légzési-keringési elégtelenség külső hatás, a pótkocsin megemelkedett extrém meleg hőmérséklet következménye és viszonylag rövid időn belül alakult ki, ezért akár balesetnek is lehet minősíteni.

A Kúria hatályon kívül helyezte a határozatot és új eljárásra, valamint új határozat hozatalára kötelezte a bíróságot, továbbá előírta, hogy a foglalkozási megbetegedés és a munkabaleset fogalma közötti „szürke zónát” szakértő döntse el.²⁷

Ezzel a balesettel kapcsolatban felmérést készítettem öt, egymástól független munkavédelmi szakértő/szakmérnök körében, akik egyértelműen azt nyilatkozták, hogy a hóguta foglalkozási megbetegedésnek számít a jelen esetben. Véleményüket arra alapították, hogy egész nap érte a hőhatás, illetve a sérült kollégái közül egyikük lett rosszul, de maradandó sérülést nem szenvedett, továbbá valószínűleg a munkavállaló egyéni érzékenysége is hozzájárult a halál bekövetkeztéhez. Ebből a felmérésből és a bíróság fent említett gyakorlatából is jól látható, hogy milyen szakmai eltérések/konfliktusok nehezítik a mindennapi gyakorlatot, amelynek sokszor a munkáltató a legjobb szándéka szerint sem tud megfelelni.

2.5. Egyéb, felelősséget megalapozó körülmények

²⁶ Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága 017297-3/2014-5420. számú határozata.

²⁷ Kúria Mfv.III.10.137/2018/11.

Az egyéb kategóriába soroltam mindazokat a munkabaleseteket, amelyeket még fontosnak tartottam a munkáltató kártérítési felelőssége szempontjából. Mindegyik egy-egy lényeges kérdést vet fel, azonban ezekben a fentiektől eltérő problémák jelennek meg.

Az egyik olyan eset, amikor nem mentesülhet a munkáltató a felelősség alól, ha a baleset bekövetkeztének pontos oka nem ismert.²⁸ A jogeset szerint a gépkezelői munkakörben dolgozó sérült munkavállaló az éjszakai műszak során egy nyomtatógépet szerelt, amikor balesetet szenvedett. Az egyik nyomtatón lévő csavart szerette volna meglazítani, de az nagyon megszorult, ezért nagy erővel rácsapott a szerszámra, melynek következtében a csavar meglazult és a jobb keze középső, gyűrűs és kisujja a klisé alatt található kármentő tálcá sarkához és a gumihengert szárító levegőcső tartójához ütődött. Az erős vérzés miatt azonnal elsősegélyben részesült, majd kórházba is vitték, ahol az orvosi ellátás során azt nyilatkozta, hogy a baleset otthon, szabadidejében, autószerelés közben történt. Két nappal később a munkahelyén a közvetlen munkavezetője baleseti naplót töltött ki a baleset bekövetkeztéről, amelyet a munkavállaló nem írt alá. A gyógyulásáig könnyített munkát végzett, majd visszaállt a gépkezelői munkakörbe.

A munkavállaló a munkabalesetéből adódóan az ujjai részleges funkcióromlása miatt sérelemdíj megfizetésének kötelezése miatt perelte be a munkáltatót. A bíróságon tett vallomása szerint azért nyilatkozta a kórházban azt, hogy otthon sérült meg, mert féltette az állását. A munkáltató a kereset elutasítását kérte arra való hivatkozással, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta. A tanúvallomások során kiderült, hogy ilyen esetben nem a szerszámra kellett volna ütnie, hanem a kulcsra mért lassú, kis ütésekkel kell a lazítást elvégeznie, ennek sikertelensége esetén pedig a segítségnyújtási-láncot kell alkalmaznia, amely egy értesítési sorrendet jelent: csoportvezető-karbantartó stb. Ezen kívül bizonyítást nyert, hogy minden munkavállaló részt vett egy „kézi szerszámok” című munkavédelmi oktatáson is, amelynek tananyaga alapján megállapíthatóvá vált, hogy a munkáltató a szerszámokra és gépek meghibásodása esetén teendőkre is kitért. Tartalmazta azt az utasítást is, hogy a „kézi szerszámmal soha ne fejtünk ki nagy erőt vagy nyomást.”

A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató minden kockázati tényezőt felmért és megtette a megfelelő intézkedéseket, azonban az a körülmény, hogy senki nem látta a balesetet, önmagában nem teszi lehetővé a 166. § (2) b) pont alkalmazását, tehát nem lehet megállapítani azt, hogy a károkozás kizárólag a munkavállaló magatartása okozta. Akkor sem állapítható meg a baleset okaként a fenti kitétel, ha a munkáltató nem tett eleget az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosítására vonatkozó jogszabályi előírásoknak. Mivel a munkavállaló vétkességét nem kell vizsgálni, amennyiben a baleset oka nem állapítható meg, úgy az sem állapítható meg, hogy a balesetet kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozza.

Az 1/2018-as KMK kúriai vélemény alapján a munkavállaló vétkessége nem feltétele a kártérítési felelősség alóli mentesülésnek, kizárólag a kármegosztás esetén szükséges annak figyelembevétele. Tehát amennyiben a munkavállaló egy számára ismeretlen és váratlan helyzetben nem a legelőnyösebb megoldást választja, az nem tekinthető olyan hibának, amely megalapozná a kizárólagos magatartás megállapítását.

3. Konklúzió

A bírósági döntésekből és indokolásokból is megfigyelhető, hogy a szigorúbb szabályozás egyik célja a munkáltató ösztönzése a munkavédelmi szabályok betartására, amellyel megvalósulhat a munkavállalók védelme a munkavégzés során. Az ismertetett esetekből is

²⁸ 13/2019. számú munkaügyi elvi határozat.

megállapítható, hogy a munkavédelmi szabályok pontos betartása a legkörülményesebben eljáró munkáltató számára sem jelent biztosítékot a munkáltatói kártérítési felelősség alóli mentesülésre.

Az Mvt. általános jelleggel határozza meg a legtöbb munkáltatói kötelezettséget (munkavédelmi oktatás,²⁹ munkavédelmi kockázatértékelés³⁰), amelyet a munkáltató munkavédelmi megbízott nélkül nem biztos, hogy megfelelő szakmai minőségben el tud látni, illetve sokszor tudomása sincs az ilyen kötelezettségekről. Az oktatás teljes hiánya vagy a tematikájának a hiányossága már megalapozhatja a munkáltató felelősségét egy egészségügyi károkozás esetén. A gépekre/berendezésekre vonatkozó munkavédelmi előírások, a különböző szabványoknak való megfelelés szintén munkavédelmi szaktudást igényel, ilyen ismeretekkel a munkáltató nem feltétlenül rendelkezik.

Sajnos a bírósági esetek,³¹ a hatóság tapasztalatai,³² illetve a munkabaleseti jegyzőkönyvek³³ is mutatják, hogy gyakran maga a munkáltató ad utasítást a gépek/berendezések nem biztonságos használatára. Véleményem szerint ezért lenne szükséges minden munkáltató számára egy munkavédelmi szakember igénybevétele, így lehetővé válna a munkavédelmi előírások pontosabb betartása és ezzel együtt a prevenciós funkció is megvalósulhatna. Azonban a felmérés ismertetett adatai alapján még mindig vannak olyan vállalkozók, akik számára nem ismert ennek a lehetősége, vagy nem tudják megfizetni a szakember munkadíját. Igaz, hogy a bemutatott esetek alapján megállapítható, hogy az sem jelentene biztosítékot a kártérítési felelősség alóli mentesülésre.

Látható, hogy a munkabalesetek kárfelelőssége alól nehezen tud mentesülni a munkáltató, akár még akkor is, ha a lehetőségeihez képest megtett minden előzetes munkavédelmi intézkedést. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása sem mindig vezet a munkáltató teljes mentesüléséhez, hiszen a körülmények vizsgálata során megállapítást nyerhet valamilyen munkavédelmi vagy egyéb, az ellenőrzési körbe tartozó szabályszegés, amelynek következtében a munkáltató felelni fog a keletkezett kárért.

Véleményem szerint a szabályozás enyhítése a munkáltató számára még mindig nem érzékelhető olyan mértékben, hogy a magatartását a károkozás elkerülése érdekében módosítsa.

Tapasztalataim alapján a legtöbb munkáltató már törekszik a munkavédelmi szabályok betartására és a biztonságos munkahely megteremtésére a balesetek megelőzése céljából, azonban a vizsgált jogesetek tükrében ez még nem elég a felelősség alóli mentesüléshez és a káresemények megelőzéséhez.

²⁹ Mvt. 55. § (1).

³⁰ Mvt. 54. § (2).

³¹ A Pécsi Munkaügyi Bíróság M.663/2011/43. számú határozata szerint a munkáltató nem megfelelő munkamódszert választott.

³² Tanulságos munkabalesetek. Közzéteszi az ITM Munkavédelmi Irányítási Főosztálya. http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=572 (2021. 09. 21.). *Biztonsági berendezés meghibásodása miatt halálos kimenetelű munkabaleset.* (200507-ITM.MV.tanulsagos.mb.kemencekocsi.pdf). A munkáltató eltúrte a munkavédelmi hiányosságot, ezzel a munkavállaló halálos kimenetelű munkabalesetét okozva.

³³ A munkavállaló feladata volt a munkadarab gépbe helyezése emelőmágnés segítségével. A híddaruval vállmagasságig emelte a munkadarabot, hogy behelyezze a satuk álló pofáira, a daru láncát kicsit lazábbra engedte, hogy a darab rendesen befeküdjön a helyére. A munkadarabot hosszanti irányba tolnia kellett 40-50 mm-el, hogy a megfelelő pozícióba kerüljön. A tolóerő hatására a munkadarab a satu pofájából kibillent és a gravitáció hatására leborult. Borulás közben a munkavállaló bal kézfejét szétvágtá. A munkáltató a balesetet követően megtiltotta a munkavégzést az adott gépen, azonban a gyártócsarnokban lévő többi gépen nem. A nap folyamán még egy, ugyanilyen baleset következett be.