



# **MUNKABALESET – ÜZEMI BALESET, AVAGY A LEGFONTOSABB TUDNIVALÓK MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA**

**SZÉCHENYI** 2020 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

# Munkabaleset – üzemi baleset, avagy a legfontosabb tudnivalók munkavállalók számára

A kézirat lezárva 2017. december 1-jén.

## Impresszum

Szerző: Dr. Dudás Katalin  
Lektorálta: Dr. Koch Mária  
III. fejezetnél szakértőként közreműködött:  
Molnárné Dr. Balogh Márta  
Felelős Kiadó: Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete  
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.  
Projekt neve: A munkahelyi egészség és biztonság  
fejlesztése a kiskereskedelmi ágazatban  
Projekt azonosítószám: GINOP-5.3.4-16-2017-00028  
Nyomda: Le Coin Kft., 1066 Budapest, Lovag utca 16.  
ISBN: ISBN 978-615-80934-3-9  
Készült 2018-ban.



## Bevezető

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések előfordulhatnak abban az esetben is, ha a munkáltató és a munkavállaló igyekszik maradéktalanul betartani a munkavédelmi szabályokat. A balesetek nagy részére igaz az ún. „másodperctörédék-elv”, azaz egy rövid pillanatnyi figyelmetlenség is igen súlyos károkhoz vezet.

A munkavédelem a munkavállaló számára jog a biztonságos és az egészséget védő munkafeltételekhez, ezért ez a terület egyben az emberi jogok része, alkotmányos jog. Ezért, ha munkavégzés közben balesetet szenved el, a kérdés alapvetően úgy merül fel, hogy a munkáltató megsértette-e a munkavállaló biztonságos munkavégzéshez való jogát és sérült-e az egészsége, testi épsége.

A munkavédelem a munkáltató számára szigorú kötelezettséget jelent, melynek teljesítéséért, illetve teljesüléséért helytállni tartozik általános, elsődleges és objektív felelősséggel.

Ezért szükséges ismerni mindenkinek az ilyen esetekben követendő eljárást, alkalmazandó jogkövetkezményeket.

## I. A munkabaleset munkavédelmi szempontból<sup>1</sup>

A munkavédelem azokat az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatásokat ismeri el balesetnek, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következnek be. Egy ilyen váratlan esemény során nem várt és nem kívánt következményként a munkavállaló sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált szenved el. A baleset azonban csak akkor minősül munkabalesetnek, ha az szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következik be;<sup>2</sup>

Kvázi vagy majdnem baleset azok a „szerencsés” esetek, vagy más elnevezéssel „vesélyeztetések”, melyeket a balesettől kizárólag a személyi sérülés elmaradása határol el.

### Fontos!!

*A munkáltatónak a személyi sérüléssel nem járó, rendellenes helyzetekben is intézkednie kell, pl. a munkavégzés leállításáról, az érintettek (munkavállalók, hatókörben tartózkodók) értesítéséről; az esemény kivizsgálásáról; a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia soron kívüli ellenőrzéséről, a megelőző intézkedések megtételéről. Fontos, hogy ne csak a közvetlen okok feltárása és kijavítása történjen meg, hanem a közvetett okokra is kiterjedjen a vizsgálat.*

<sup>1</sup> A munkabaleset és foglalkozási megbetegedés fogalmát a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] tartalmazza

<sup>2</sup> Mvt. 87. § 1/A. és 3. pont

A munkabaleset fogalma kapcsán fontos tudni, hogy milyen tevékenységek minősülnek a szervezett munkavégzéssel összefüggésben állónak: ilyen, ha a munkavállalót a baleset

- a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés;
- anyagvételezés, anyagmozgatás;
- tisztálkodás;
- szervezett üzemi étkeztetés;
- foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és
- a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybevétele

során éri, a baleset bekövetkezésének helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

*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.*

## 1. A munkabaleset azonnali bejelentése és kivizsgálása

A munkavállaló köteles jelenteni az őt vagy munkatársát ért balesetet. A munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell.<sup>3</sup> A munkaképtelenséggel járó munkabalesetet ki kell vizsgálni.

A munkabaleset kivizsgálása munkabiztonsági szaktevékenység, munkavédelmi szakképesítéssel (pl. munkavédelmi technikus) vagy szakképzettséggel (pl. munkavédelmi szakmérnök, munkavédelmi szakember) rendelkező szakember végezheti el.<sup>4</sup> *Súlyos munkabaleset esetén* a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának részt kell vennie, de egyébként is részt vehet a kivizsgálásban.

A munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában. Célszerű a kivizsgálásba a közvetlen munkahelyi vezetők, munkatársak bevonása is.

A kivizsgálás során szükséges a baleset közvetlen és közvetett okainak feltárása egyaránt.

A munkavédelmi szakembernek fel kell tárnia a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi tényezőket, és ennek alapján a munkáltatónak intézkedéseket kell tennie a munkabalesetek megelőzésére. A kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni. A jegyzőkönyvre a végrehajtási jogszabályi iratmintát ad,<sup>5</sup> amelyen kódszámokkal kell a különféle adatokat jelölni.

A munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni.<sup>6</sup>

### Jog eset!

*Konkrét esetben a munkavállaló ittas állapotára tekintettel a munkáltató a munkavégzéstől eltiltotta, de a munkavégzési helyen kijelölt számára egy pihenőhelyet, ahol a munkavégzés végéig tartózkodnia kell. A munkavállaló a délutáni órákban a kijelölt helyet elhagyta, és halálos balesetet szenvedett. A baleset a munkavállalót a munkahelyén a munkaviszonyával összefüggésben érte. Ebből a szempontból nincs jelentősége annak, hogy a munkából való eltiltást követően ténylegesen nem kellett munkát végeznie, mert a munkáltató utasítása folytán a munkahelyén tartózkodott.*

A munkabaleset megítélése nem attól függ, hogy az a munkáltató telephelyén, vagy attól távol történik, hanem döntő ismérv a munkáltató érdekében történő munkavégzés (pl. értékesítői tevékenység, kiszállítás során történik a baleset). Eltérő a helyzet a más munkáltatónál végzett olyan munkavégzés esetén, amikor a munkavédelmi felelősség nem a munkaszerződésben rögzített munkáltatót, hanem a tényleges foglalkoztatót terheli. Ilyen például a munkaerő-kölcsönzés, amikor munkáltatónak a kölcsönbevevőt, vagyis a tényleges munkairányítót tekintjük, így a munkavédelmi felelősség jogszabályi rendelkezés alapján őt terheli.

### Jó tudni!

*A baleset munkavédelmi szempontú minősítése és kivizsgálása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló közrehatott annak kialakulásában, vagyis megsértett valamely munkavédelmi előírást (nem viselte az egyéni védőfelszerelést vagy maga vette le a védőburkolatot), illetve éppen ittas állapotban végezte a munkát.*

*Amennyiben a munkavállalót a munkahelyen munkavégzés körében érte a baleset, az munkabalesetnek minősül függetlenül attól, hogy mi képezte a baleset bekövetkezésének konkrét okát. A sérült munkabalesetben való közrehatása a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi jogvita, illetőleg társadalombiztosítási ellátással kapcsolatos megtérítési per tárgya lehet.*

## 2. A munkabaleset nyilvántartásba vétele, bejelentése és a jegyző-

### könyv megküldése

A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet a munkáltatónak nyilvántartásba kell vennie és be kell jelentenie a munkavédelmi hatósághoz.

<sup>3</sup> Mvt. 68. §

<sup>4</sup> Mvt. 65. §

<sup>5</sup> 5/1993. M. r. 4/A. és 5. melléklet, kitölthető formában: [http://ommf.gov.hu/index.html?akt\\_menu=220](http://ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=220), elektronikusan is lehetséges a munkavédelmi hatósághoz beküldés

<sup>6</sup> Mvt. 67. §

A jegyzőkönyvet minden sérültről külön-külön kell kiállítani.<sup>7</sup>

A munkáltató köteles a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig megküldeni a jegyzőkönyvet:

- a sérültnek, halála esetén hozzátartozójának;
- a halált, illetve a három munkanapot meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetről a munkabaleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak;
- a társadalombiztosítási kifizetőhelynek, vagy a fővárosi és megyei kormányhivatal egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatalának;
- speciális esetekben, pl. külföldi kiküldetés, külszolgálat, munkaerő-kölcsönzés, kirendelés a kölcsönbeadó, kirendelő munkáltatónak.<sup>8</sup>

Súlyos munkabaleset esetén az előzőekben írt határidő indokolt esetben 30 nappal meghosszabbítható. A súlyos munkabalesetről készített jegyzőkönyvnek a munkavédelmi hatósághoz történő megküldésekor másolatban mellékelni kell a munkáltatói balesetvizsgálat teljes dokumentációját. A dokumentációban csatolni kell a munkavállaló szakmai képzettségét, a gép kezelésére való jogosultságát, az egészségügyi alkalmasságát igazoló okiratokat, a munkaeszköz üzembe helyezéséről, időszakos biztonsági felülvizsgálatáról szóló okiratokat, a kockázatértékelést dokumentáló iratokat, a fényképfelvételeket, videó felvételeket, a belső szabályzatok vonatkozó részeit.

#### Fontos tudni!

*Súlyos az a munkabaleset, amely a sérült halálát, a sérült magzata vagy újszülöttje halálát, valamely érzékszerv, érzékelő képesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását, életveszélyes sérülést, egészségkárosodást okoz; a sérült önálló életvezetését gátló maradandó károsodását idézi elő, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjja nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonkulást okoz, a beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart eredményez.*

### 3. Javító és megelőző intézkedések

A munkabalesetek kivizsgálása, a közvetlen és közvetett okok feltárása alapján a hasonló balesetek elkerülése érdekében javító, megelőző intézkedéseket kell hozni a munkáltatónak.

Kötelező az intézkedés, amennyiben a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben baleset következett be, soron kívüli ellenőrzés<sup>9</sup> elvégzése.

Ellenőrizni szükséges, hogy a kockázatfelmérés és –értékelés során a munkabalesethez vezető okokra kiterjedt-e a szakemberek figyelme, illetve ha nem, akkor ezek elemzése is szükséges.

Például ha a munkavállaló térdre esett és ez térd sérülést eredményezett, akkor vizsgálandó, hogy a pillanatnyi egyensúlyvesztése egészségi ok vagy külső ok, pl. az egyenetlen, csúszós padló következménye-e. A helyi körülmények alapján azonosítani lehet, hogy a baleset egyedi eset, vagy többször is előfordult hasonló esemény. Utóbbi esetben célszerű ellenőrizni, hogy csúszásmentes védőlábberletet juttattak-e a munkavállalók az érintett üzemi területen.

A megelőzés szempontjából fontos, hogy a munkabaleseti események minél szélesebb körben ismertté váljanak, ezért fontos, hogy

- a munkavédelmi képviselő részt vegyen a munkabaleset kivizsgálásában;
- az azonos, vagy hasonló munkafeladatokat végzőkkel megismertessék a baleset tényállását, a közvetlen és közvetett okokat;
- a munkavédelmi oktatási tematikába beépüljön a baleset tanulságainak bemutatása;
- a vállalatban belül széles körben megismerjék a baleseti eseményeket.

### 4. Munkavállalói kötelezettségek

A munkavállalókat is terhelik munkavédelmi kötelezettségek, amelyek egyik célja éppen a munkabalesetek elkerülése. Ennek érdekében kötelesek a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelő munkavégzésre, a munkatársaikkal kapcsolatos együttműködési kötelezettség teljesítésére.

A munkavállaló köteles akár a munkáltató utasításának teljesítését is megtagadni, ha azzal más személy életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, azaz, ha munkabaleset bekövetkezésének veszélyét észleli.<sup>10</sup> Emellett, ha munkabaleset következett be, nem szabad elfeledni a további kötelezettségeket sem:

- a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;
- a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.<sup>11</sup>

A jelentéstételi kötelezettség terheli a sérültet, és a balesetet észlelő más személyt is. A jelentést a munkát közvetlenül irányító személy felé kell megtenni.<sup>12</sup>

#### Fontos tudni!

*A munkahelyén bármilyen sérülést (kézsérülést, melyet pántolószalag, vagy felvágott*

<sup>7</sup> 5/1993. MüMr. 8. §

<sup>8</sup> 5/1993. MüM r. 9. §

<sup>9</sup> Mvt. 23. § (2) bekezdés

<sup>10</sup> Mvt. 63. § (1) bekezdés

<sup>11</sup> Mvt. 60. § (1) bekezdés g)-h) pont

<sup>12</sup> Mvt. 66. § (1) bekezdés

szeletelése során kés vagy szeletelőgép okozott) célszerű jelenteni, akkor is, ha nem tulajdonítunk jelentőséget az eseménynek. A legkisebb sérülésnek is lehetnek nem azonnal jelentkező, súlyos következményei.

Éppen ezért a munkahelyen (kiskereskedelmi egységben) célszerű elhelyezni baleseti vagy sérülési naplót, amiben a sérülés bekövetkezése után a lehető legrövidebb időn belül rögzítik az eseményt, akkor is, ha a sérült folytatta munkáját.

## 5. Vitás kérdések a munkabaleset kapcsán

A munkabalesetek felvetik a munkáltató felelősségét, előfordul a fenti, bejelentési, kivizsgálási, nyilvántartási kötelezettségek teljesítésének elmulasztásával a baleset eltusolására történő törekvés. Ugyanakkor a munkavállaló is mulaszthat.

A tisztázásra szoruló, leggyakrabban előforduló kérdések a következők:

- a munkáltató nem ismeri el a balesetet munkabalesetnek,
- vitatható, pontatlan a munkabaleseti jegyzőkönyv tartalma,
- a munkavállaló megszegi jelentéstételi kötelezettségét.

### a) A munkabalesetként történő elismerés

A munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e.<sup>13</sup> Ettől (és a munkaképtelenség időtartamától) függ, hogy bejelenti-e vagy sem a munkabalesetet, továbbá az esetleges kártérítési és a munkavédelmi hatósági eljárásban megállapított felelőssége (bírságotól mértéke). Ha az esetet nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell annak érdekében, hogy felléphessen ez ellen.

Ha tehát a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását sérelmezi, illetve ha a munkavállaló vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, elektronikus vagy egyéb úton a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. Ezt az ún. bejelentőlap kitöltésével is megteheti.<sup>14</sup>

A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság hivatalból jár el, megvizsgálja a munkabaleset körülményeit és minősíti azt; továbbá az esetleges szankciókat kiszabja a munkáltatóval szemben.<sup>15</sup>

### b) A jegyzőkönyv tartalmának pontatlansága

Az előzőekkel összefügg a munkabaleseti jegyzőkönyv tartalma. Abban fel kell tüntetni a baleset körülményeit, okait, s ennek kapcsán kiderülhet, hogy a munkáltató esetleg nem tett eleget valamely munkavédelmi kötelezettségének. Ebből eredően különféle felelőssége megállapítására kerülhet sor (ld. az alábbi fejezeteket).

### c) A jelentéstételi kötelezettség megszegése

Ha a sérült neki felróható okból a baleset jelentésével kapcsolatos kötelezettségének nem tesz eleget, ennek következménye, hogy a bizonyítási kötelezettség megfordul: nem a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a baleset nem munkabaleset volt, hanem őt terheli annak bizonyítása, hogy a baleset a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben történt.<sup>16</sup>

Ha az érintett munkavállaló egészségi állapotának romlása a munkavégzéssel vagy a munkavégzés, munkafolyamat során előforduló kóroki tényezőkkel hozható összefüggésbe, és a foglalkozási megbetegedést a munkáltató nem jelentette be, a munkavállaló – vagy halála, jogérvényesítést korlátozó állapota esetén hozzátartozója – a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

### d) A munkavállaló bejelentés nélküli foglalkoztatása

Előfordulhat, hogy a munkáltató a munkavállalót anélkül foglalkoztatja, hogy munkaszerződést kötne vele és az adóhatóság felé bejelentést tenne. Amennyiben ekkor következik be a baleset, akkor a munkavédelmi hatóság először a munkavégzés szervezett jellegét állapítja meg és ezt követően minősíti a balesetet munkabalesetnek. Ennek ellenére az ilyen szabálytalanság komoly nehézséget okozhat a munkavállalónak. Ugyanis, ha a balesetet a munkavédelmi hatóság nem vizsgálja (nem jelenti be) és a munkavállaló közvetlenül munkaügyi pert indít, akkor a munkaviszony fennállását neki kell bizonyítani.

## II. A foglalkozási megbetegedés munkavédelmi szempontból

Míg a munkabaleset egyszeri (rövid idejű) behatásra létrejövő egészségkárosodás, addig a *foglalkozási megbetegedés* általában hosszabb időn át a munkavállalót érő hatásokból ered. A foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.<sup>17</sup>

Pszichoszociális tényezőként pl. a túlterhelés, az időkényszer keretei között végzett munka, vagy a külszolgálatban, a családtól tartósan távol történő munkavégzés klinikailag megállapítható pszichés kimerüléshez, szorongáshoz, pánikbetegséghez vezethet.

A foglalkozási megbetegedések jegyzékét a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. melléklete tartalmazza, mégpedig kóroki tényezők szerinti bontásban

<sup>13</sup> Mvt. 66. § (2) bekezdés

<sup>14</sup> Mvt. 1. melléklet

<sup>15</sup> Mvt. 68. § (1) bekezdés

<sup>16</sup> Mvt. 66. § (1) bekezdés

<sup>17</sup> Mvt. 87. § 1/D. pont

(kémiai, fizikai, biológiai tényezők, valamint a nem optimális igénybevételből eredő, ergonómia vagy pszichoszociális tényezők szerint).

Még egy fogalom fontos a fentiekkel kapcsolatosan az ún. *fokozott expozíció*. Ez a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló miniszeri rendeletben<sup>18</sup> meghatározott foglalkozási vegyi expozíció esetén vizsgálandó biológiai expozíciós (hatás) mutatók biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés bármely fülön.<sup>19</sup> Még ha a munkavállaló szervezetére gyakorolt károsító hatás azonnal nem mutatható is ki, ennek veszélye miatt a szabályozás a foglalkozási megbetegedéshez hasonló eljárást ír elő a munkavállaló egészségének védelme érdekében.

Amennyiben a foglalkozás-egészségügyi szakorvos, más szakorvos vagy a háziorvos szerint fennáll a gyanúja annak, hogy a megbetegedés és a foglalkozás, munkavégzés körülményei, feltételei között összefüggés áll fenn, a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal járási hivatalához, mint munkavédelmi hatósághoz bejelentést kell tennie.<sup>20</sup>

Az első észlelő orvosnak lehetősége van a munkavállalót további vizsgálatok végzésére beutalnia anélkül, hogy bejelentést tenne. (A munkáltató telephelye szerint illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyre vagy a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervhez irányíthatja a beteget.)

Ha az érintett munkavállaló nem ért egyet a munkáltató, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos azon álláspontjával, miszerint az egészségi állapotának romlása nem a munkavégzéssel vagy a munkavégzés, munkafolyamat során előforduló kóroki tényezőkkel hozható összefüggésbe és a foglalkozási megbetegedést erre hivatkozással nem jelentették be, a munkavállaló maga is a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

A munkavédelmi hatóság a hozzá érkezett, a foglalkozási betegség gyanújával kapcsolatos bejelentéseket befogadja és megkezdi a kivizsgálást. A munkavédelmi eljárás keretében hatóság képviselői meghallgatják a munkavállalót is és a munkáltató képviselőjét is ügyfélként és a bejelentő foglalkozás-egészségügyi szakorvost tanúként.

A foglalkozási megbetegedés körülményeinek kivizsgálásába a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosát, a munkáltatót vagy annak képviselőjét és a munkavállalók érdekképviselőjét (munkavédelmi képviselőt) is be kell vonni, valamint a vizsgálat során a megbetegedés okainak feltárása érdekében más hatóság, illetve intézmény is megkereshető. A munkavédelmi hatóság iratokat kér be a munkáltatótól (kockázatértékelés, munkaköri leírás, korábbi üzemorvosi vizsgálatok anyaga, háziorvos megkeresése, stb.).<sup>21</sup>

A munkavédelmi hatóság megküldi az ügyet az Országos Közegészségügyi Intézet Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Igazgatóságához (OKI MFI).<sup>22</sup> Az OKI MFI elbírálja a foglalkozási megbetegedések bejelentésének teljes körűségét, szakmai megalapozottságát, ennek során jogosult:

- saját hatáskörben – betegség esetén – további vizsgálatokat végezni, egyes vizsgálatokat megismételni;
- szükség esetén a munkavállalót más intézménybe vizsgálatra beutalni, illetve vizsgálatát kezdeményezni;
- kiegészítő adatokat, információkat kérni, további munkahigiénés vizsgálatokat kezdeményezni a munkavédelmi hatóság útján;
- külső szakértőt igénybe venni.<sup>23</sup>

Az OKI MFI végül szakhatósági véleményt ad ki arról, hogy a megbetegedés foglalkozási eredetű-e vagy sem. Ha a megbetegedést foglalkozásiként nyilvántartásba vette, akkor erről tájékoztatja a munkavédelmi hatóságot. Erről a tényről a munkavédelmi hatóság nyomtatványon értesíti a társadalombiztosítási kifizetőhelyet, valamint értesítést küld a munkavállalónak és a munkáltatónak. Mivel ez nem formális határozat, ellene nincs jogorvoslat.

### III. Társadalombiztosítási ellátások munkabaleset esetén

A társadalombiztosítási ellátórendszerben az egészségbiztosítási és a nyugdíjbiztosítási ellátások mellett speciális szabályok találhatók a balesetbiztosítási ellátások terén. Ezek a sajátos, a sérült számára igen előnyös rendelkezések üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén alkalmazandóak. Példának okáért a munkahelyi baleset sérültje a baleseti ellátásokat az általános ellátásoknál kedvezőbb feltételekkel veheti igénybe. Halálos üzemi baleset (ld. e fejezet 1. pontja) esetén pedig a hozzátartozók részesülnek kedvezményekben a baleseti hozzátartozói ellátások igénybevétele keretében.

Ezek az előnyös szabályok azt jelentik, hogy a baleseti ellátások *előzetes biztosítási időre és szolgálati időre tekintet nélkül* állapíthatók meg, szemben az általános ellátásokkal. Így baleseti táppénz akkor is megilleti az üzemi baleseti sérültet, ha a biztosítási jogviszonya (pl. munkaviszonya) első napján érné a munkabaleset, míg egyéb baleset, betegség esetén táppénzre csak akkor lenne jogosult, ha megelőzőleg rendelkezett volna már biztosítási idővel. Hozzátartozói nyugellátás (pl. özvegyi nyugdíj) is csak abban az esetben állapítható meg a hozzátartozó számára, ha az elhunyt volt a nyugellátáshoz megkívánt mértékű szolgálati ideje. Az üzemi balesetben elhunyt sérült után megállapításra kerülő baleseti hozzátartozói nyugellátás azonban szolgálati idő hiányában is jár, ha az üzemi baleset időpontjában biztosítási jogviszonyban állt a sérült, tehát a társadalombiztosítási bejelentése rendben volt.

<sup>18</sup> 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról

<sup>19</sup> Mvt. 87. § 1/E. pont

<sup>20</sup> 27/1996. NM r. 3. § (1) bekezdés

<sup>21</sup> 27/1996. NM r. 5. § (2) bekezdés

<sup>22</sup> Az OKI MFI 2017. április 1-jétől végzi a foglalkozási betegség gyanújával beutalt betegek szakvizsgálatát és ellátását, bejelenti a foglalkozási megbetegedéseket és elbírálja a megbetegedések foglalkozási eredetét, valamint a fokozott expozíciós eseteket.

<sup>23</sup> 27/1996. NM r. 5. § (8) bekezdés

A baleseti ellátások az általánosnál *hosszabb ideig folyósíthatók*, így a baleseti táppénz két évig is megilletheti az üzemi baleseti sérültet, míg táppénz legfeljebb egy évig jár. Jóval *magasabb a baleseti ellátások mértéke*, a baleseti táppénz ugyanis az alapjául szolgáló napi átlagkereset száz százaléka (felső határ nélkül), úti üzemi baleset esetén kilencven százaléka, míg a táppénz mértéke hatvan, illetve ötven százalék, napi felső határösszeggel. Mindezek a kedvezmények arra ösztönöznék, hogy a bekövetkezett baleset üzemi jellegének elismerése rendben megtörténjen, ha a jogosultsági feltételek fennállnak. Ez a kívánság nem mindig teljesül azonban zökkenőmentesen. Ennek oka az is lehet, hogy nehéz a baleset körülményeinek kivizsgálása, a bizonyítékok beszerzése, de az is nehezítheti a helyzetet, ha nincs meg a szükséges együttműködés a felek között. Sokszor okozhat problémát a kérdéskörrel kapcsolatos kisebb-nagyobb tájékozatlanság is, melyet az alábbiakban próbálunk meg feloldani.

## 1. Mikor jár baleseti ellátás?

Baleseti ellátás üzemi baleset, illetve foglalkozási megbetegedés esetén állapítható meg. Baleseti ellátásként a sérültet *baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, baleseti járadék, és baleseti hozzátartozói nyugellátás* illeti meg. A baleseti ellátások megállapításának előfeltétele *a baleset üzemi baleseti jellegének elismerése*. Az üzemi baleset fogalmkörébe több eset is beletartozik.

**Üzemi baleset** az a baleset, amely a biztosítottat (munkavállalót) a foglalkozása körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben éri (munkabaleset). Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított (munkavállaló) munkába vagy onnan lakására, szállására menet közben szenved el (úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése, vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri (a keresőképtelenség, illetve az egészségromlás mértéke elbírálásával összefüggő orvosi vizsgálaton történt megjelenésével összefüggésben érte).

**Foglalkozási megbetegedés** a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása során bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy az optimálisnál nagyobb, vagy kisebb igénybevétel következménye (pl. a vázizom-rendszer megbetegedése, vagy hús csomagolása során előforduló fertőzőes megbetegedések). A megállapított foglalkozási megbetegedés esetén az üzemi balesettel azonos baleseti ellátások vehetők igénybe. A továbbiakban részletesen az üzemi baleset munkabaleset, illetve úti baleset típusaival kapcsolatos hasznos tudnivalók kerülnek bemutatásra.

## 2. Az üzemi baleset kivizsgálása, üzemivé minősítése

A munkáltatónak minden bejelentett, illetve a tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha a munkáltató a sérülést *nem tekinti munkabalesetnek, erről értesítenie kell a sérültet, halála esetén hozzátartozóját*. Az értesítésnek pontosan tartalmaznia kell a döntés elleni jogorvoslati lehetőséget. A bejelentett baleset üzemi baleset jellegéről és arról, hogy jogosultságot ad-e a társadalombiztosítási ellátások körében baleseti ellátások igénybevételéről a baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv dönt. Ezt a döntést a munkáltatónál működő társadalombiztosítási kifizetőhely<sup>24</sup> hozza meg. Ha a munkáltatónál nincs kifizetőhely, akkor a munkáltató székhelye szerint illetékes kormányhivatal járási hivatala jár el (példának okáért Budapest Főváros esetében a XIII. Kerületi Hivatal).

A baleset üzemi balesetté nyilvánítása határozattal történik. A határozatot megküldik a sérültnek, kezelőorvosának, és a keresőképtelenséget elbíráló orvosnak. A határozatnak tartalmaznia kell a baleset időpontját, és azt, hogy az milyen egészségkárosító következményekkel (pl. keresőképtelenséggel) járt. A sérült kérésére a keresőképtelenséget nem okozó munkabaleseteket is rögzítenie kell a munkáltatónak az erre a célra szolgáló nyomtatványon, és be is kell jelentenie azokat a kormányhivatalnak.

### Fontos!!

*A határozat igen nagy jelentőségű, mert az üzemi balesettel összefüggésben baleseti ellátást csak az üzemi baleset tényét megállapító határozat bemutatása esetén lehet igénybe venni. Amíg a határozat nem áll rendelkezésre, a sérült munkavállaló csak az általános ellátásokat (pl. gyógyszer vásárlása térítési díjjal, baleseti táppénz helyett táppénz) veheti igénybe. Amennyiben a baleset üzemi jellegét később állapítják meg, akkor a baleseti jellegből adódó különbözetet (betegszabadságra járó távolléti díj, táppénz helyett baleseti táppénz) később megfizetik.*

Az üzemi baleset elismerése iránti kérelmet a munkáltatónál működő társadalombiztosítási kifizetőhelyhez, vagy a munkáltató székhelye szerint illetékes járási hivatalhoz kell benyújtani. Fontos tudnivaló, hogy a *baleset üzemiségének elismerése iránti kérelem* határidőhöz kötött, a kérelmet – foglalkozási megbetegedést kivéve – *a baleset bekövetkezésétől számított egy éven belül lehet benyújtani*. A határidő úgynevezett jogvesztő határidő, annak elmulasztása esetén igazolási kérelemmel nem lehet élni. Ha az üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés tényét megállapító (elutasító) határozattal a sérült nem ért egyet, ellene jogorvoslattal élhet, a határozatot tizenöt napon belül megfellebbezheti. A fellebbezést a vitatott döntést hozó igazgatási szervhez kell benyújtani, de a másodfokon eljáró szervhez kell címezni. Ha a munkáltatónál működő társadalombiztosítási kifizetőhely hozta az első fokú döntést, akkor a fellebbezést a kifizetőhely székhelye szerint illetékes kormányhi-

<sup>24</sup> Társadalombiztosítási kifizetőhely működtetése annál a foglalkoztatónál (munkáltatónál) kötelező, ahol legalább száz fő biztosítottat foglalkoztatnak.



vatal bírálja el. Amennyiben a kormányhivatal hozta az elsőfokú döntést, akkor a fellebbezés elbírálója Budapest Főváros Kormányhivatala lesz. Meghatározott esetben, pl. ha a kormányhivatal társadalombiztosítási kifizetőhelye hozta az elsőfokú döntést saját foglalkoztatottai esetében, akkor a fellebbezésről a Magyar Államkincstár dönt. A másodfokú döntés ellen harminc napon belül - jogszabálysértésre hivatkozással - bírósághoz lehet fordulni.

### 3. A munkabaleset társadalombiztosítási szempontból

Társadalombiztosítási szempontból munkabalesetnek minősül a munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben bekövetkező baleset, vagyis ha a munkavállaló szokásos munkáját végzi, esetleg egyedi utasítást hajt végre, illetve a munkavégzéshez szükséges előkészítő és befejező műveleteket végzi.

Munkabalesetnek számít, mint a munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező baleset a munkaközi szünetben, például ebédidőben bekövetkező sérülés is. Annak sincs kizáró hatása, ha a munkáltatónál nincs étkezési lehetőség, ezért területen kívül kell megoldani az ebédelést.

A munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetek között figyelmet érdemel a dohányzó szünetben bekövetkező sérülés, például megbotlás a kijelölt dohányzó hely padozatában. Mivel munkaidőben sem lehet teljes egészében megtiltani a dohányzást, ez a tevékenység munkavégzéssel összefüggőnek számít. Célszerű a munkáltató részéről munkafegyelmi szempontból belső utasításban, esetleg körlevélben szabályozni a dohányzó szünetek számát, időtartamát, így az esetleges baleseteknél is egyszerűen meg lehet határozni, hogy engedélyezett dohányzó szünetről, vagy azon túli, már munkahelyi fegyelmezetlenségnek minősülő esetről van szó, ami a baleseti ellátásokat kizárja.

A baleset üzemi balesetté minősítése során mind a munkáltató működési körében, mind azon kívül eső okból bekövetkező sérülés üzemi balesetté válhat, még olyan esetben is, ha például elemi csapás a baleset oka, amit a munkáltató semmiképpen nem akadályozhatott volna meg.

#### Jó tudni!

*A munkavállaló figyelmetlensége, kapkodása, hibája, gondatlan magatartása sok esetben közrehat a baleset bekövetkezésében. Ez a körülmény azonban nem akadályozza a baleset üzemivé nyilvánításának, mert az elismerést kizáró okok között ez a körülmény nem szerepel. Erre legyünk figyelemmel akkor is, ne hallgassuk el ezt a körülményt, ha sérültként kell a baleseti jegyzőkönyv felvétele során nyilatkozni, és akkor is, ha a baleset szemtanújaként kell tanúnyilatkozatot tennünk.*

### 4. Az úti baleset

A lakásról, szállásról munkába menet, illetve onnan hazafelé menet bekövetkező balesetek akkor minősíthetők üzemi balesetté, ha a sérült a legrövidebb úton haladt, közlekedése indokolatlan megszakítása nélkül. A legrövidebb út igénybevétele megállapításánál a sérült személyes lehetőségeire figyelemmel kell lenni, például egy mozgássérült munkavállaló egész más úton képes megközelíteni munkahelyét, mint egy ilyen problémával nem küzdő személy, akinek a lépcső nem jelent akadályt.

A mindennapi élet legáltalánosabb velejáróiként a legszükségesebb teendők természetesen elvégezhetők munkába jövet, menet. Így nem minősül a közlekedés indokolatlan megszakításának a gyermek bölcsődébe, óvodába, iskolába vitele, onnan hazavitele, vagy a napi ételkészítés szükséglet beszerzése miatti útmegszakítás.

#### Jó tudni!

*Az indokolt útmegszakításoknak, útközben végezhető teendőknek nincs kötött jegyzéke, az eset konkrét körülményeinek értékelése dönti el, hogy az útközbeni tevékenység indokolt útmegszakításnak minősül-e, vagy nem.*

Az úti balesetről az Üzemi Baleseti Jegyzőkönyv nyomtatványt kell kiállítani. A baleset idejére, helyére, részletes körülményeire vonatkozó kérdésekre adott válaszok az eset összes körülményeire figyelemmel kell értékelni a baleset üzemivé nyilvánítása során. Önmagában az a tény, például, hogy a baleset napján a munkaidő végének munkáltató által igazolt időpontja és a baleset bekövetkezésének időpontja között hosszabb idő telt el, nem eredményezheti azt, hogy az üzemiség elismerése iránti kérelmet automatikusan el lehet utasítani. Vizsgálni kell a hosszabb időtartam okát, például az óvodás, és az iskolás gyermekért is el kellett menni útközben, és a napi vásárlást is el kellett végezni. A részletes vizsgálat során a sérült nyilatkozata mellett a lehetséges bizonyítékokat, például a szemtanúk nyilatkozatát, az elsődleges ellátást nyújtó orvosi intézmény igazolását, a sérülés ellátásának időpontját is értékelni kell.

### 5. Az üzeminek el nem ismerhető balesetek

A társadalombiztosítási ellátások keretében igénybe vehető baleseti ellátásokra való jogosultságnál igen nagy szerepe van a *sérült magatartásának*. Ezen a ponton lényeges a különbség a munkavédelmi szabályok szerint munkabalesetnek minősülő sérülés, és a társadalombiztosítási szabályok szerint üzemi balesetnek számító munkabaleset fogalom között. *Munkavédelmi szempontból ugyanis munkabaleset a szervezett munkavégzés során bekövetkező sérülés annak helyétől, idejétől, és a sérült magatartásától függetlenül. Társadalombiztosítási szempontból azonban nem ismerhető el a baleset üzemi balesetnek például az engedély nélkül végzett*

munka, vagy a munkahelyi rendbontás során bekövetkező baleset, tehát itt a sérült magatartásának jelentősége van.

*A teljes „tilalmi” lista, amelyek kizárják a baleset üzemivé nyilvánítását a következők:*

- Nem ismerhető el üzemi balesetnek az a baleset, amely részben, vagy egészben *a sérült alkohol vagy kábítószer általi befolyásoltsága miatt következett be.* Az ittas vagy kábítószeres állapotot objektív mérési módszerrel kell megállapítani.
- *A munkahelyi rendbontás* során bekövetkező sérülések valamennyi munkafegyelmi vétséget magukban foglalják kezdve a munkahelyi verekedéstől az engedély nélküli munkahely elhagyásig.
- A munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, *engedély nélkül végzett munka* közben bekövetkezett sérülés szintén nem ismerhető el üzemi balesetnek.
- Nem üzemi jellegű a baleset akkor sem, ha *a munkavállaló a sérülést szándékosan okozta magának.* Itt meg kell azonban jegyezni, hogy nem könnyű annak megállapítása, és természetesen a bizonyítása sem, hogy a baleset nem véletlenül, hanem szándékos magatartás következtében történt. Ritkán előforduló eset az az üzemiséget kizáró magatartás, amikor a hozzátartozó halálának szándékos okozása miatt nem részesülhet baleseti ellátásban a hozzátartozója halálát szándékosan okozó személy.

Egyik leggyakoribb kizáró ok a baleset üzemivé nyilvánítása körében az a magatartás, *amikor a sérült a baleset bejelentésével, vagy az orvosi segítség igénybevételével szándékosan késlekedik.* Ez a késedelem részben hosszabb, költségesebb gyógytartamot eredményezhet, részben bizonyos kizáró okok, például ittasság leplezését szolgálhatja. Itt sem szabad azonban pusztán a baleset időpontja, és az orvos felkeresésének időpontja közötti időtartam hosszát mechanikusan alapul venni az elutasításhoz. Igen gyakran előfordul, hogy egy átlagos élettapasztalátú személy alappal bízhat abban, hogy sérülése nem olyan súlyos, hogy azonnal orvoshoz kellene fordulnia. Bízhat abban, hogy házi gyógymódokkal javulni fog sérülése, mondjuk egy bokaficam. Ez esetben a késői orvoshoz fordulás szándékossága, mint üzemi balesetté minősítést kizáró ok, nem állapítható meg.

Végül nem ismerhető el üzemi balesetnek az a munkába menet, onnan hazafelé jövet bekövetkező sérülés, amikor a sérült nem a legrövidebb úton haladt, vagy közlekedését indokolatlanul szakította meg.

Ha a baleset üzemiséget kizáró ok áll fenn, az üzemiség elismerése iránti kérelmet elutasító határozatban ezt pontosan, az elismerést kizáró jogszabályi rendelkezések és a bizonyítékok megjelölésével meg kell indokolni. Az elutasító döntés természetesen megtámadható jogorvoslással.

### **Fontos !**

*Amennyiben a fenti kizáró okok közül valamelyik bekövetkezik, a sérült kizárja magát a kedvezményes baleseti ellátó rendszerből, és csak általános ellátásokra lehet jogosult még akkor is, ha balesete munkahelyen, munkavégzés során, munkaidőben történik.*

*Ezen túlmenően a hozzátartozó halálát szándékosan okozó személy, ha a haláleset például a munkahelyen következett be, nemcsak a baleseti hozzátartozói nyugellátásokból, hanem az általános hozzátartozói nyugellátásokból is kizárja magát tetteivel.*

## **6. A baleseti ellátások köre**

Ha a sérült munkavállaló baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult, akkor az üzemi baleset miatt szükséges orvosi ellátást, gyógyszer, gyógyászati segédeszköz ellátást jelentős kedvezménnyel veheti igénybe. Ha az egészségügyi szolgáltatáson a társadalombiztosítási támogatás nincs, akkor teljes (száz százalékos) támogatás jár. A baleset üzemiséget megállapító határozat kiadásáig a sérült az általános szabályok szerint veheti igénybe az egészségügyi szolgáltatást (meg kell fizetnie a díjat), majd az így kifizetett összeget az egészségbiztosítási feladatokat ellátó igazgatási szerv hivatalból, azaz kérés nélkül visszatéríti számára.

**Baleseti táppénz** illeti meg a sérültet az üzemi baleset miatti keresőképtelensége esetén, ha a biztosítás (pl. munkaviszony) fennállása alatt, vagy a biztosítás megszűnését követő legkésőbb harmadik napon üzemi baleset miatt keresőképtelené válik.

Keresőképtelennek tekintendő az, aki az üzemi balesettel összefüggő és gyógykezelést igénylő egészségi állapota, vagy gyógyászati segédeszköz hiánya miatt munkát végezni nem tud. A baleseti táppénz a keresőképtelenség első napjától jár, betegszabadság ebben az esetben nem állapítható meg. A baleseti táppénz jogosultság időtartama nem függ az előzetes biztosítási idő hosszától, az a keresőképtelenség idejére jár, legfeljebb egy évig, melyet az orvosszakértői szakvélemény alapján további egy évvel meg lehet hosszabbítani.

A jogosultság időtartamához a balesetet közvetlenül megelőző egy éven belül igénybevett baleseti táppénz időtartamát figyelembe kell venni. A baleseti táppénz iránti igényt a foglalkoztatóhoz kell benyújtani. Ha a foglalkoztatónál nem működik társadalombiztosítási kifizetőhely, a foglalkoztató öt napon belül köteles a kérelmet továbbítani a székhelye szerint illetékes járási hivatalhoz. A baleseti táppénz iránti igényt, ha a kérelem benyújtásakor a rendelkezésre álló adatok alapján *a kérelem teljes egészében teljesíthető, nyolc nap alatt kell elbírálni.* A baleseti táppénz iránti igényt visszamenőleg legfeljebb hat hónapra lehet érvényesíteni, a határozat ellen pedig jogorvoslással lehet élni. A baleseti táppénz a saját jogú nyugdíj mellett

munkát végzőket is megilleti, annak ellenére, hogy pénzbeli egészségbiztosítási járulékot nem fizetnek, így táppénzre nem jogosultak.

A *baleseti táppénz mértéke*, összege azonos az alapjául szolgáló napi átlagkereset száz százalékával, úti baleset esetén kilencven százalékával. Nem csökken a baleseti táppénz mértéke kórházi kezelés alatt sem, eltérően a táppénztől, amely ilyen esetben alacsonyabb mértékű.

**Baleseti járadék** állapítható meg az üzemi baleset miatt tartós, középsúlyos egészségromlást elszenvedő sérült részére. Baleseti járadékra az jogosult, akinek üzemi baleset következtében tizenhárom százalékot meghaladó mértékű egészségkárosodása keletkezett, de a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai nem illetik meg. A baleseti járadéknak az egészségromlás súlyosságától függően négy fokozata van. A fokozatok száma a járadék összegének megállapítása szempontjából jelentős, illetve a legenyhébb 1. fokozat csak két évig folyósítható (kivételet képez a szilikózis és azbesztózis miatti 1. fokozat).

A *baleseti járadék mértéke* az alapjául szolgáló havi átlagkereset nyolc, tíz, tizenöt, illetve harminc százaléka az 1-4. fokozathoz igazodva. A baleseti járadék iránti igényt a nyugdíjbiztosítási feladatokat ellátó, lakóhely szerint illetékes járási hivatalhoz kell benyújtani, Budapesten a VIII. Kerületi Hivatalhoz. A baleseti járadék iránti igényt az üzemi baleset bekövetkezésétől számított három éven belül, foglalkozási megbetegedés esetén a foglalkozási megbetegedés megállapításától számított egy éven belül lehet benyújtani. A baleseti járadék kérelem ügyében hozott döntés (határozat) ellen jogorvoslatnak van helye.

**Baleseti hozzátartozói nyugellátás** illeti meg az üzemi baleset következtében elhunyt sérült hozzátartozóját. Baleseti hozzátartozói nyugellátás akkor is megállapítható, ha a sérült a baleseti táppénz folyósítása alatt nem az üzemi baleset következtében hal meg.

Baleseti hozzátartozói nyugellátásként baleseti ideiglenes özvegyi nyugdíj, baleseti özvegyi nyugdíj, baleseti árvaellátás és baleseti szülői nyugdíj igényelhető. A baleseti hozzátartozói nyugellátás *nagy kedvezménye*, hogy az elhunyt szolgálati idejére tekintet nélkül állapítható meg, és összege magasabb a hozzátartozói nyugellátásokénál. Ha a sérült egy évnél rövidebb szolgálati idővel rendelkezett, a nyugellátás az alapul szolgáló havi átlagkereset hatvan százaléka, amely minden egyes szolgálati idő év után egy-egy százalékkal növekszik, az átlagkeresetnél több azonban nem lehet. A baleseti hozzátartozói nyugdíj iránti igényt a lakóhely szerint illetékes járási hivatalhoz, Budapesten a VIII. Kerületi Hivatalhoz kell benyújtani. A baleseti hozzátartozói nyugdíj iránti igényt a halál bekövetkeztétől számított két éven belül lehet benyújtani. Két éven túl akkor érvényesíthető az igény, ha egykorú okirattal (pl. baleseti jegyzőkönyvvel, üzemi nyilvántartással) bizonyítható, hogy üzemi baleset történt. A baleseti hozzátartozói nyugellátással kapcsolatos döntés (határozat) ellen jogorvoslatnak van helye.

## 7. A foglalkoztató megtérítési felelőssége a baleseti ellátásokkal kapcsolatban

Az üzemi balesettel kapcsolatban igénybevert *társadalombiztosítási ellátások megtérítésére vonatkozó felelősség a munkahelyi balesetért a foglalkoztató számára igen súlyos kötelezettséget jelent.*

A foglalkoztató (munkáltató) köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatt felmerült baleseti ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetve ha ő vagy alkalmazottja vagy tagja a balesetet szándékosan idézte elő.

### Érdekesség!

*A bírói gyakorlat szerint a társadalombiztosítási szerv a foglalkoztatóval szemben nem léphet fel megtérítési igénnyel, ha a munkavédelmi szabályt kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el. Más a helyzet akkor, ha maga a munkáltató vagy megbízottja (ilyen az alkalmazott is) a munkavédelmi szabályokat megszegi, és emiatt történik a baleset. Ilyen esetben a sérült esetleges közrehatásának jelentősége nincsen, azaz, a munkáltató csak akkor mentesülhet a megtérítési kötelezettség alól, ha a baleset kizárólag a sérült magatartásának tudható be, abban másnak szerepe nem volt.<sup>25</sup>*

A megtérítési felelősség keretében a ténylegesen igénybevert baleseti ellátások megtérítésére kötelezi a foglalkoztatót az ellátást megállapító társadalombiztosítási igazgatási szerv: így a folyósított baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, baleseti járadék, baleseti hozzátartozói nyugellátás visszafizetésére.

A felelősség igen szigorú, mivel a munkáltató csak akkor mentesül a fizetési kötelezettség alól, ha a balesetet kizárólag a sérült szabályellenes magatartása okozta. Ha a foglalkoztató bármilyen csekély mértékben megszegte a munkavédelmi szabályokat, megtérítési felelőssége a baleset miatt igénybe vett teljes baleseti ellátásra kiterjed.

### Fontos tudni!

*A felelősség érvényesítésével kapcsolatos eljárásban akár a közigazgatási szakaszban, akár a bírósági peres eljárásban sor kerülhet a sérült tanúként történő meghallgatására. A meghallgatás célja a munkahelyi baleset pontos körülményeinek feltárása, a vonatkozó munkavédelmi szabályokkal kapcsolatos információk beszerzése.*

*A megtérítési eljárás nem a sérült munkavállalóval szemben folyik!*

*A felelősség kérdésében hozott döntés az ő helyzetét nem érinti, a részére megállapított ellátások csökkentése, esetleg megszüntetése nem fog bekövetkezni.*

*Idézés esetén a tanúkénti meghallgatáson a sérült köteles megjelenni és igazat mondani. A meghallgatáson megkérdezhetik, hogy a munkáltató hogyan teljesítette a munkavédelmi szabályoknak megfelelő munkavégzés ellenőrzését, folyamatos volt-e ez a tevékenység, mit tett a munkáltató a szabályszerű munkavégzés biztosítása érdekében.*

A foglalkoztató sok esetben azért kísérli meg elkerülni a munkahelyi baleset elismerését, mert tudja, hogy nagy összegű, de előre meg nem becsülhető mértékű megtérítési felelősséget kell viselnie. Kezdetben sokszor nem látható pontosan milyen pénzügyi kockázattal jár a munkahelyi baleset elismerése, mivel ekkor még nem ismert a baleset jövőbeni kimenetele (a sérültnek lesz-e tartós, esetleg marandó egészségkárosodása, halállossá válik-e a baleset).

## IV. A munkabalesethez kapcsolódó felelősségi formák

A munkáltató felelősségi rendszere sokrétű. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése komoly költséget jelent a munkáltatóknak, rövid távú gazdasági érdekeik ellen hat. Ugyanakkor a társadalom, így az állam sem mondhat le munkavállalóinak védelméről. Fontos társadalmi érdek az állampolgárok egészségének megóvása, és az emberi méltóság része az emberhez méltó munkakörülmények megteremtése. Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a munkavállalók megbetegedése, megrokkánása a társadalombiztosítás terhére jelentkezik.

A munkáltatói felelősség egyik fajtája a *közigazgatási felelősség*, ami a munkavállalót elsődlegesen az egészségét, biztonságát veszélyeztető munkáltatói mulasztásokkal szemben védi.

Az esetlegesen bekövetkezett munkabaleset, foglalkoztatási megbetegedés esete jelent védelmet a társadalombiztosítási felelősség.

A munkavégzés hatókörében tartózkodók testi épségében, anyagi javaiban bekövetkezett kár esetére a *polgári jog felelősségi szabályai* jelentenek segítséget.

A sérült munkavállaló a *munkáltató kártérítési felelősségére* alapítottan indíthat munkaügyi jogvitát.

A munkavédelmi kötelezettségek megtartásáért a fokozott felelősséget segítő elő a *büntetőjogi felelősség*, amennyiben a munkavédelmi szabályok megtartásáért felelős személyek személyes felelősséggel is tartoznak a munkáltató, mint cég felelősségével párhuzamosan. Ez utóbbi esetekben a felelősség kérdését az érintett hatóságok mindig konkrétan, munkakörre, egyedi utasításokra lebontva vizsgálják, és a mulasztásban az azért felelős személyt döntően gondatlanság kell terhelje.

## 1. Közigazgatási felelősség

A munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben.<sup>26</sup> A bírságot tehát a munkáltatóval szemben szabják ki, amely szervezet túlnyomó többségében jogi személy. A bírság mértéke 50.000-10.000.000 Ft lehet. A konkrét mértéket a hatóság a törvényben meghatározott mérlegelési szempontok (pl. a veszélyeztetett munkavállalók száma, a szabály megsértése következményeinek súlyossága, a szabálysértés ismétlődő jellege stb.), és a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról szóló 273/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet szerint határozza meg.

*Közigazgatási bírság* természetes személlyel szemben alkalmazható, ha

- munkavédelmi szabályszegés aktív magatartással, vagy mulasztással a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetve annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi;
- az ellenőrzési kötelezettségét megsérti, ha feladatkörében eljárva, e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri;
- a munkabalesettel, foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos szabályokat megszegi (a nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettség nem teljesítése késedelmes teljesítése, vagy valótlán adat közlése, eltitkolása, kivizsgálásának megakadályozása);
- a munkavédelmi képviselőt munkájában akadályozza.

A *közigazgatási bírság összege* jogsértésenként (akár egy eljáráson belül is) 0-500.000 Ft között lehet.

## 2. Büntetőjogi felelősség a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés miatt

A munkabaleseteknek büntetőjogi konzekvenciái is lehetnek. A bíróság a Büntető törvénykönyvben<sup>27</sup> fellelhető „foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés” tényállás<sup>28</sup> (ami enyhe esetben vétség és legfeljebb egy év jár érte, de marandó sérülés, halál vagy tömegszerencsétlenség okozásakor 1-5 év közötti szabadságvesztést jelenthet) címén szokta felelősségre vonni és vád alá helyezni azokat a munkavezetőket, tulajdonosokat, akik nem hajtották végre a munkavédelmi előírásokat.

<sup>26</sup> Mvt. 82. § (1) bekezdés

<sup>27</sup> 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről 165. §

<sup>28</sup> 1Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 165. §

<sup>39</sup> Mt.212. §

<sup>40</sup> Kftv. 1. § (2)-(4) bekezdés

## Fontos!

*Büntetőjogi felelősségre vonást eredményezhet az az eset, amikor egy új, munkavédelmi üzembe helyezésem még át nem esett munkagépet a munkavállaló használva, halálos sérülést szenvedett – annak ellenére, hogy a gépet saját döntéséből a heti pihenőnapon, egyedül, magáncélra használta.*

### 3. A munkáltató munkajogi kártérítési felelőssége

A munkavédelmi törvény alapján a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. Amennyiben a munkáltató nem tesz eleget maradéktalanul ez irányú kötelezettségének, és a munkavállalót kár éri, a munkáltatót munkajogi kártérítési felelősség terheli.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal – többek között a munkabalesettel, foglalkozási megbetegedéssel – összefüggésben okozott kárt.<sup>29</sup>

A balesetet szenvedett munkavállaló az ezzel összefüggésben keletkezett kára (elmaradt jövedelem) és költsége (orvosi és ápolási kiadások) megtérítését, valamint maradandó egészségkárosodása miatt sérelemdíjat követelheti a munkáltatótól. Állapotrosszabbodás esetén további kártérítést, járadékfelelősséget és egyéb nem vagyoni jogi igényt is lehet a munkáltatóval szemben támasztani.

Amennyiben a felek a balesettel összefüggő kompenzáció összegében nem tudnak megegyezni, úgy a munkavállaló munkaügyi pert indíthat a munkáltatóval szemben. A perindításnak nem előfeltétele, hogy a munkáltató felhívja a munkavállalót, hogy jelölje meg, milyen kára merült fel a balesettel összefüggésben. Kedvező szabály a sérültre nézve, hogy a munkaügyi per eljárási illetékét főszabály szerint az állam viseli (feltéve, hogy a munkavállaló munkabére nem volt magasabb 526.400.- Ft-nál 2018-ban indított ügyek esetében). A kártérítési per ugyanakkor – a hosszabb bizonyítás miatt – az egyik legjobban elhúzódó pertípus, amely az ügyvédi költség megelőlegezése miatt megterhelő lehet a munkavállaló és hozzátartozói számára.

A kártérítési felelősségi kérdéseinek ismertetése nem készíti fel egy sikeres pereskedéshez. Ezek a kérdések alapvetően jogi szaktudást igényelnek. A jelen alfejezet inkább arra kívánja felhívni a figyelmet, hogy a milyen nehéz és hosszadalmas eljárás a kártérítési igény érvényesítése; mennyire fontos a bekövetkezett baleset azonnal bejelentése és alapos kivizsgálása. Ehhez fűződik a legfontosabb munkavállalói, munkavédelmi képviselői érdekek.

#### 3.1. A kártérítési felelősség feltételei

A munkáltató kártérítési felelőssége fennállásához először **a szervezett munkavégzéssel való összefüggést** kell vizsgálni, ezt pedig a **munkavállalónak kell bizonyítani**.

Ahhoz, hogy a munkáltatónak a balesettel összefüggő kár megtérítésére irányuló felelőssége egyáltalán felmerüljön, először a munkavállalónak azt kell bizonyítania, hogy a kár a szervezett munkavégzéssel összefüggésben merült fel. Eredményes bizonyítás az lehet, ha azt tudja igazolni, hogy a balesetkor pontosan ki és milyen tevékenységet végzett. Ebből a szempontból is különösen fontos tehát, hogy a balesetet bekövetkezésének „pillanatában”, haladéktalanul jelentsük be.

Amennyiben a munkáltató elismeri, hogy munkabaleset történt, akkor ezzel a munkaviszonnal való összefüggést már nem vitatja. (Ennek formája lehet a munkabaleseti jegyzőkönyv felvétele.)

## Jó tudni!

*Munkaviszonnal összefüggő a kár,*

- *ha a munkavállaló a bolt eladóteréből a hátsó részben történő mosdóba indul. A folyosón elcsúszik és bokacsonttörést szenved el.*
- *a munkáltató hibás munkaeszközt biztosít, vagy a munkavállaló az utasítást nem hajtja végre, és balesetet szenved el ;*
- *a munkáltató a munkavégzésre, mely során balesetet szenved a dolgozó, nem ad utasítást;*
- *a munkavállaló személyes szükségletét elégíti ki, közlekedik a munkahelyen, ekkor történik a baleset;*
- *munkáltató által nyújtott szállás igénybe vétele során sérül meg a munkavállaló.*

*A munkaviszonyból folyó tevékenységgel össze nem függő magánmunka viszont kizárja a munkáltató felelősségét.*

*A munkaviszonnal való összefüggés egyes esetekben szakértői (orvosszakértői) bizonyítás kérdése is lehet. Példának okáért foglalkozási megbetegedés megállapítása esetén merülhet fel annak bizonyítása, hogy a munkavállaló bőrének betegsége a déli gyümölcsök rámolásával, a kezelt gyümölcsök felületén található vegyszerek hatására alakult ki. Ennek megállapítása nélkül a munkaviszonnal való összefüggés nem állapítható meg.*

A munkáltatói kárfelelősség másik kérdése, hogy a **károkozó magatartás és a bekövetkezett kár között okozati összefüggés** bizonyíthatóan fennáll-e. Ezt **már a munkáltatónak kell bizonyítania**, melynek eszköze többnyire a munkavédelmi, orvosszakértői vélemény. Az okozatosság hiánya kizárja a munkáltató felelősségre vonását. Ha a munkaképesség csökkenéshez vezető betegségek természetes körökúak, nem a munkáltatónál keletkeztek, de a kedvezőtlen foglalkoztatási körülmények a munkavállaló állapota kialakulásában közrehatottak, akkor a kár egy részéért a munkáltató felel. Vannak olyan betegségek ugyanis, melyek ugyan bekövetkezhetnek munkavégzéssel összefüggésben, gyakori azonban, hogy csupán az életkor előrehaladtával, vagy genetikai okokból, egyéb külső behatás nélkül is kialakulnak (pl. porckopás).

## Érdekesség!

Időnként előfordulhat az ún. „részkozati összefüggés” megállapítása is.

*Például a gerincet igénybe vevő árufeltöltő munkakörben foglalkoztatott személy nyaki gerincénél következett be állapotromlás. Emiatt indult perben az orvosszakértői vélemény és a munkafolyamat feltárása alapján a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az állapotromlás részben áll okozati összefüggésben a végzett munkával, ezért a munkáltató a kár arányos részét köteles megtéríteni.*

*Betegség esetén, ha nem állapítható meg az orvosi iratok, igazságügyi szakértői vélemény alapján a munkavégzéssel való okozati összefüggés, akkor a betegség sorszerűnek minősül, és a megbetegedéssel kapcsolatban a munkáltatót nem terheli felelősség. Az nem elegendő bizonyíték, hogy az egészségkárosodás a munkaviszony időszakában alakult ki.*

## 3.2. A munkáltató mentesülés a felelősség alól

Amennyiben a munkáltató objektív felelőssége fennáll, akkor is van még lehetősége arra, hogy **mentesüljön a kártérítési felelősség alól**. Ez széleskörű bizonyítást igényel.

A munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a kárt az *ellenőrzési körén kívül* eső olyan körülmény okozta, amellyel *nem kellett számolnia és nem volt elvárható*, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

*Ellenőrzési körbe tartozik* a munkavégzéshez használt eszköz, a munkavégzés tárgya, annak megfelelősége, a munka megszervezésének hiánya (egyres munkaműveleteknél hol kell tartózkodni), a nem megfelelő munkavédelmi oktatás, az akaratlagos benyúlás elleni biztonsági burkolat hiánya.

*Ellenőrzési körén kívül esik* például, ha a viharos szélben az üzlet külső területén álló, egyébként egészséges fa kettétört és a ledőlő rész az arra járó munkavállaló vállát megütötte, a munkavállaló kulcscsont törést szenvedett, illetve a külső telephelyen végzett ellenőri tevékenységgel összefüggő közlekedési baleset.

Az ellenőrzési körön kívülség nem csak azért fontos, mert a munkáltató számára a mentesülést jelentheti a felelősség alól, hanem azért is, mert ennek megállapításához *a baleset okának vizsgálatával* juthatunk el. Ezért a munkabaleset megfelelő kivizsgálása és az okozati lánc feltárása a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy a munkáltatót a kártérítésre sikerrel perelhesse.

Ha baleset ellenőrzési körön kívülinek minősül, akkor további feltételeket kell vizsgálni: az **előreláthatóságot és az elvárhatóságot**.

Előre látható az, amivel a munkáltatónak észszerű tájékozódása alapján számolnia kellett, de beleértendő a munkáltatót terhelő, a káresemény elkerülését célzó megelőzési kötelezettség teljesítése is. Ebben a körben a kockázatértékelés ténye és tartalma bizonyítékként szolgálhat.

**A munkáltató mentesülésének másik lehetséges esete a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása.** Ez a mentesülési ok akkor áll fenn, ha a baleset bekövetkezésében semmilyen olyan hatás nem játszott közre, amely a munkáltató ellenőrzési körébe tartozott. Ha van ilyen hatás (a munkáltató igazolt munkavédelmi szabályszegése ilyen), akkor a munkáltató nem mentesül, de a munkavállaló közrehatását a bíróság a kár megosztásánál veszi figyelembe.

A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartásának igazolására önmagában nem elegendő, hogy a balesetet senki nem látta.

## Példa!

*A munkavállaló az üzemi öltözőben zuhanyozni készült. Csak a melegvíz csapot nyitotta meg. Mivel előtte már használták a zuhanyozót, azonnal forró víz érkezett rá, és ezért kisebb égési sérüléseket szenvedett.*

## 3.3. Az okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok

Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kár azon részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.<sup>30</sup> Nem lehet a munkavállaló vétkes magatartását megállapítani, ha nem kapta meg a megfelelő kioktatást és a munkavégzését nem ellenőrizték munkavédelmi szempontból.

## Példa!

*A munkavállalónak a munkáltató belső szabályozása, valamint a kihelyezett táblák szerint védőcipőt kellett viselnie; a védőcipőt a munkáltató biztosította és erről munkavédelmi oktatás is szólt, továbbá a raktárvezető figyelmeztette azt, aki ezt nem viselte. A konkrét esetben a munkavállaló az áruval feltöltött kék cipőt a lábára tolta és kisebb sérülést szenvedett el. Ebben az esetben indokolt lehet a kármegosztás, ha a védőcipő megóvta volna a dolgozó lábát, és így nem szenvedett volna el balesetet és nem érte volna kár ezzel kapcsolatban.*

*Foglalkozási megbetegedés esetén pedig kármegosztás abban az esetben képzeltető el, ha a korábban kialakult foglalkozási megbetegedést a később kialakuló sorsszerű megbetegedés emeli a rokkantság szintjére.*

**A kártérítés mértéke és módja a pénzbani megtérítés,** melynek alapja lehet:

- az elmaradt jövedelem, figyelemmel az elmaradt munkabérré és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékére, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette;
- a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelem;

- az a kár, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el;
- a természetbeni juttatások értéke;
- a dologi kár (tárgyakban: ruházatban, lábbeliben, szemüvegben, stb. esett kár);
- a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kára (pl. a sérült munkavállaló kórházi ápolása alatt segítséget kellett igénybe vennie a korábban a sérült által ellátott otthoni feladatokhoz).

*Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani.* Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

Amennyiben a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű *általános kártérítés* megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, akkor az *eltartott hozzátartozó* az elhunyt elmaradt jövedelmén túlmenően olyan összegű *tartást pótló kártérítést is igényelhet*, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabéret, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

*A kártérítés összegének számításánál le kell vonni*

- a társadalombiztosítás által nyújtott ellátást,
- amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
- amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

Fontos még, hogy a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. Ez a részben mentesülés például akkor történhet, amikor magánszemély a munkáltató, aki nem rendelkezik vagyonnal, viszont tartási kötelezettség terheli gyermekei után.<sup>31</sup>

A munkajogi kártérítési igény általános szabály szerint három év<sup>32</sup> alatt évül el. Külön-külön kell az elévülési időt számítani a különböző igények esetében, amelyek a sérelemmel összefüggésben egymástól eltérő időpontban keletkeztek és váltak esedékessé. Az elévülési idő kapcsán problémát jelent, hogy a foglalkozási megbetegedésekre jellemző egy rövidebb- hosszabb ideig tartó latencia időszak, amikor

a munkavállaló nem is tud arról, hogy beteg, vagy tud róla, csak arról nem, hogy megbetegedése foglalkozási eredetű. A bírói gyakorlat azt az időpontot tekinti az igény keletkezése időpontjának, amikor a foglalkozási eredetről a munkavállaló tudomást szerez (a nyilvántartásba vételről szóló értesítésből).

Nem kártérítés, hanem **sérelemdíj** fizetendő, ha a jogellenes magatartás a személyiségi jog – például az Alaptörvényben nevesített testi és lelki egészséghez való jog<sup>33</sup> – sérelmét okozta.<sup>34</sup> A sérelemdíj akkor is jár, ha nem következett be tényleges kár vagy hátrány, vagyis pusztán a jogsértés megtörténte megalapozza a sérelemdíj fizetését. Mértékét a bíróság az eset körülményeire (különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására) tekintettel, egy összegben határozza meg. A bíróság például személyiségi jogsértést állapított meg olyan esetben, amikor a munkavállaló halálát okozó munkahelyi baleset miatt a hozzátartozók teljes családban való éléshez való joga sérült, és ez az életminőségük korlátozottságával járt.<sup>35</sup>

## Fontosabb jogszabályok

A munkabalesetek bejelentésének, kivizsgálásának és nyilvántartásának rendjét a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, továbbá az egyes rendelkezéseinek végrehajtására kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet

Az üzemi balesettel kapcsolatos legfőbb jogszabályi rendelkezéseket a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény és végrehajtási rendelete, a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény és végrehajtási rendelet tartalmazzák.

Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény

Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

<sup>33</sup> Alaptörvény XX. cikk

<sup>34</sup> Mt. 9. § (1) bekezdés, Polgári Törvénykönyv [2013. évi V. törvény, Ptk.] 2:52. §

<sup>35</sup> BH 2014/559

<b>Bevezető.....</b>	<b>3</b>
<b>I. A munkabaleset munkavédelmi szempontból.....</b>	<b>3</b>
1. A munkabaleset azonnali bejelentése és kivizsgálása.....	4
2. A munkabaleset nyilvántartásba vétele, bejelentése és a jegyzőkönyv megküldése .....	5
3. Javító és megelőző intézkedések.....	6
4. Munkavállalói kötelezettségek .....	7
5. Vítás kérdések a munkabaleset kapcsán .....	8
<b>II. A foglalkozási megbetegedés munkavédelmi szempontból .....</b>	<b>9</b>
<b>III. Társadalombiztosítási ellátások munkabaleset esetén.....</b>	<b>11</b>
1. Mikor jár baleseti ellátás? .....	12
2. Az üzemi baleset kivizsgálása, üzemivé minősítése .....	13
3. A munkabaleset társadalombiztosítási szempontból .....	14
4. Az úti baleset .....	15
5. Az üzeminek el nem ismerhető balesetek.....	15
6. A baleseti ellátások köre .....	17
7. A foglalkoztató megtérítési felelőssége a baleseti ellátásokkal kapcsolatban.....	19
<b>IV.A munkabalesethez kapcsolódó felelősségi formák .....</b>	<b>20</b>
1. Közigazgatási felelősség .....	21
2. Büntetőjogi felelősség a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés miatt.....	21
3. A munkáltató munkajogi kártérítési felelőssége .....	22
3.2. A munkáltató mentesülés a felelősség alól .....	24
3.3. Az okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok.....	25
<b>Fontosabb jogszabályok.....</b>	<b>27</b>