

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**Közigazgatási hatóság által érvényesített megtérítési igény üzemi baleset, illetve
foglalkozási megbetegedés esetén**

Szerző: dr. Oláh Zsolt

Lezárás: Budapest, 2015

A kormányhivatal, mint egészségbiztosítási pénztári feladatkörben eljáró szakigazgatási szerv kétféle jogcímen érvényesít megtérítési igényt: az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti egészségkárosodás gyógyításával, illetve a sérült (beteg) rehabilitációjával kapcsolatban felmerült költségek, valamint a harmadik személy által okozott ugyanilyen természetű károk megtérítése céljából. A két jogcímen történő igényérvényesítés között mind a jogforrások, mind a jogalanyok, mind pedig a felelősség formája, illetve a károkozó helytállási kötelezettsége tekintetében különbség van, ugyanakkor közös bennük, hogy mindkettő az Egészségbiztosítási Alapnak (a továbbiakban: E. Alap) jogellenesen okozott kár megtérítésére irányul. Ennek megfelelően mindkét igényérvényesítési jogcímet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) szabályozza. A jelen munka tárgya az üzemi baleset, illetve foglalkozási megbetegedés esetén érvényesített megtérítési igény bemutatása.

Az Ebtv. 67. § (1) bekezdése kimondja, hogy a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

I. A megtérítési igény alapját képező jogviszony alanyai

A jogviszony tágabb értelemben az E. Alap, illetve szűkebb értelemben az E. Alap igényét érvényesítő egészségbiztosítási szerv, míg másik oldalról a foglalkoztató között áll fenn. Vagyis a jogviszonynak nem alanya a sérült munkavállaló, még akkor sem, ha adott esetben foglalkoztató felelősségét éppen a munkavállaló mulasztása alapozza meg. Ez azt jelenti, hogy a megtérítési eljárásban, illetve az esetleges bírósági felülvizsgálat során a munkavállalót nem illetik meg ügyféli jogok, illetve keresetindítási jog, hanem a szerepe legfeljebb a tanúként történő vallomástételére korlátozódik.

Kérdés, hogy mi indokolja e szabályozást, hiszen a munkavállaló által elszenvedett sérülésről, illetve az annak gyógyításával kapcsolatban felmerülő egészségügyi költségek megtérítéséről van szó, ami elvileg megalapozhatná a sérült ügyféli jogállását. Továbbá kérdésként merül fel, hogy milyen összefüggés van a foglalkoztató és a munkavállaló által fizetett társadalombiztosítási járulék, a sérült gyógyításának

egészségügyi költségei, valamint az egészségbiztosítási szerv megtérítési igénye között, hiszen látszólag nevezett jogalanyok a társadalombiztosítási járulékot éppen azért fizetik, hogy ezzel megvásárolják a jogot a munkavállaló esetleges sérülése (betegsége) esetén a társadalombiztosítás által nyújtott ellátások igénybevételére. Ehhez képest úgy tűnhet, mintha ugyanazért az ellátásért kétszer kellene fizetni: egyszer a társadalombiztosítási járulék megfizetésével, egyszer pedig a megtérítési eljárás eredményeként megállapított fizetési kötelezettség teljesítésével.

A választ az Alkotmánybíróság 964/B/2000. AB. számú határozata adja meg, ez egyebek mellett kimondja, miszerint *a foglalkoztatók esetében a társadalombiztosítási járulék fizetése - mint a többi közteheré - ellenszolgáltatásra nem jogosít: ez a közteher fogalmi eleme. Más a helyzet a biztosított természetes személyek esetében. Az ő társadalombiztosítási járulékaik részben valóban a nekik járó ellátások fedezésére szolgál. Ez utóbbi esetben sincs szó a befizetett társadalombiztosítási járulék és a kapott ellátások (szolgáltatások) közötti egyenlőségről, csak arról, hogy az ellátásra jogosultság feltétele a kockázatközösségben való tényleges részvétel, azaz a díjfizetés.*

Mindez tehát azt jelenti, hogy a munkáltató járulékfizetési kötelezettsége, illetve a munkavállaló társadalombiztosítási ellátás igénybevételére vonatkozó jogosultsága közötti kapcsolat nem visszterhes jellegű, sőt a szóban forgó jogosultság, illetve kötelezettség még csak nem is egy jogviszony keretébe tartozik. Bár kétségtelen tény, hogy a társadalombiztosítási ellátások finanszírozása részben a munkáltatók járulékbefizetéseiből történik, ennyiben tehát valóban fennáll az említett kapcsolat, mindazonáltal a hatályos jog a befizetéseket és az ezekből finanszírozott szolgáltatásokat nem polgári jogi jogügyletként szabályozza, ahol a szolgáltatással szemben ellenszolgáltatás áll, hanem olyan közjogi jogviszonyként, amelynek a célja egy társadalmi kockázatközösség létrehozása, ahol is a befizetésekhez nem rendelhetők hozzá konkrét szolgáltatások.

A munkavállalónak a járulékbefizetések révén megszerzett jogosultsága a kárviselés általános elveit figyelembe véve csak a saját maga által okozott vagy az objektíve elháríthatatlan módon bekövetkező baleset (betegség) gyógyítási költségeinek az E. Alap által történő finanszírozására terjed ki, de nem terjed ki a más által jogellenes magatartással okozott baleset (betegség) gyógyítási költségeinek viselésére. Természetesen a kockázatközösség tagját az ilyen magatartással okozott sérülés esetén is megilleti az ellátás, de annak költségeit az E. Alap - ellentétben az előbb írtakkal - utólag megtérítteti.

A baleseti kártérítési igény érvényesítése a következő rendben történik: a jogellenes magatartást tanúsító személy (foglalkoztató) a balesettel kárt okoz a sérültnek (munkavállaló), ami a sérülés gyógyíttatásával kapcsolatos költségek formájában jelenik meg. E költségek viselését az E. Alap, mint helytállásra kötelezett átvállalja, oly módon, hogy a sérült részére térítésmentesen nyújt ellátást. E helytállási kötelezettség teljesítését (szolgáltatásnyújtást) követően azonban a kár megtérítésére vonatkozó igény átszáll az E. Alapra, amit az ily módon ún. regressz-igényként érvényesít.

Az Alkotmánybírósági határozat szerint *a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség tehát nem összeegyeztethetetlen a társadalombiztosító Ebtv. 67. § (1) bekezdése szerinti regressz-igényével. A foglalkoztató ugyanis a társadalombiztosításban nem biztosított, hanem járulékfizető és ez - az előbb kifejtettek szerint - alkotmányosan nem kifogásolható. A társadalombiztosítás regressz-igénye a munkáltató (foglalkoztató) - a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény IX. fejezete (174-187. §-ok) szerint vétkességre tekintet nélkül fennálló - felelősségén alapul. Az Mt. szabálya szerint a munkáltató által fizetendő kártérítésből le kell vonni „az állami egészségügyi és a társadalombiztosítás keretében járó ellátást” [182. § b) pont].* Megjegyzendő, hogy a jelenleg hatályos, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 172. § (1) bekezdés a) pontja az előbbiekhöz hasonló rendelkezést tartalmaz.

Az Alkotmánybíróság szerint *kétszeres fizetésről csak akkor lehetne beszélni, ha ez a szabály nem létezne. A munkáltató ugyanis az Ebtv. 67. §-ában említett esetekben a munkajogi szabályok szerint felelős a biztosított munkavállalót ért kárért, melyet a törvény alapján közvetlenül részben a társadalombiztosítás - természetben vagy pénzben nyújtott - ellátásai térítenek meg a károsultnak. A regressz (visszkereseti) igény tehát a munkáltató külön törvények alapján fennálló kártérítési kötelezettségének érvényesítése, a munkáltató megtérítési kötelezettsége abból fakad, hogy ő (alkalmazottja, vagy tagja) mulasztásával, vagy a baleset szándékos okozásával a társadalombiztosításnak kárt okoz.*

Az Ebtv. 67. § (1) bekezdése a jogviszony egyik alanyaként a „foglalkoztatót” nevesíti, e fogalmi kategóriát az Ebtv. csak annyiban határozza meg, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén az (1) bekezdés rendelkezéseinek alkalmazása során a foglalkoztató alatt az Mt.-ben meghatározott kölcsönvevőt is érteni kell.

A foglalkoztató fogalmát teljes terjedelmében a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. (a továbbiakban: Mvt.) 87. § 8. pontja határozza meg, igaz, nem e kifejezést, hanem „munkáltató” megjelölést használva. Ha azonban megvizsgáljuk a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. tv. (továbbiakban: Tbj.) 4. § a) pont 1-10. alpontját, amely felsorolás direkt módon a „foglalkoztató” fogalmát határozza meg, akkor azt tapasztaljuk, hogy az Mvt. „munkáltató” fogalma lényegében lefedi a Tbj. „foglalkoztatóra” vonatkozó meghatározását. Az Mvt. által adott definícióval kapcsolatban megállapítható, hogy az elnevezésétől függetlenül korántsem csak a munkajogi jogviszony alanyaként szereplő munkáltatókra vonatkozik, hanem annál lényegesen szélesebb személyi körre, mely személyi kör tartalmilag a foglalkoztató fogalmával írható le. Ezt azt jelenti, hogy amikor az Ebtv. 67. § (1) bekezdése foglalkoztatóról beszél, akkor azon az Mvt. 87. § 8. pontja szerinti munkáltatót, vagy ha tetszik a Tbj. 4. § a) pont 1-10. alpontja szerinti foglalkoztatót kell érteni.

Az Mvt. szerint tehát munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a más nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések [9. § (2) bekezdés] tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szervezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

Az Ebtv. 67. § (2) bekezdése kapcsán megemlítenéd, hogy e jogszabályhely sajátos produktuma a jogalkotásnak. A rendelkezést a 2001. évi XVI. törvény 38. §-a iktatta az Ebtv.-be 2001. július 1-jei hatállyal. A normaszöveg szerint az (1) bekezdés rendelkezéseinek alkalmazása során a foglalkoztató alatt a Munka Törvénykönyve 193/C. §-ának c) pontjában meghatározott kölcsönvevőt kell érteni. Vagyis a „kölcsönvevőt” szó után kimaradt az „is” szócska, ami az Ebtv. 67. § (1) bekezdés szerint kártérítés fizetésére kötelezhető foglalkoztatók körét leszűkítette a Munka Törvénykönyve hivatkozott szakaszhelyének keretében meghatározott kölcsönvevőre, miközben a jogalkotó szándéka nyilvánvalóan

nem erre irányult. E hiba eredménye az lett, hogy bár a korábban működő megyei egészségbiztosítási pénztárak továbbra is az Mvt. szerinti szélesebb értelmű fogalmat használták, az egyes bíróságok a szöveg szerinti értelmezéséhez ragaszkodva hatályon kívül helyezték a nem kölcsönvevő munkáltatóval szemben kiadott fizetési meghagyásokat. Több ilyen ügy is eljutott a Legfelsőbb Bíróságra, ahol bíróság a megyei egészségbiztosítási pénztárak értelmezését fogadva el jogszerűnek, az attól eltérő bírói határozatokat hatályon kívül helyezte. Végül a kérdéses jogszabályhely „kálváriájának” a 2004. évi XXVI. törvény 58. §-a vetett véget, mely 2004. május 1-jei hatállyal, vagyis a kodifikációs hiba elkövetését követő közel 3 év elteltével, beiktatta a normaszövegbe a hiányzó „is” szócskát, s ezzel a jogszabályban is „helyére került” a foglalkoztató fogalma.

A jogviszony egyik oldalán tehát a foglalkoztató áll, míg a másokon az Ebtv. 70. § (4) bekezdésében meghatározott egészségbiztosító. A társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak és a társadalombiztosítás szerveinek állami felügyeletéről szóló 1998. évi XXXIX. törvény 2. § (1) bekezdésében foglaltak szerint *az Egészségbiztosítási Alap kezelését az egészségbiztosítási szerv végzi.* Az egészségbiztosítási szervekről szóló 319/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet 1. §-a kimondja, hogy *egészségbiztosítási szerv az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, valamint az egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal.* A kormányrendelet 4. § (2) bekezdés a) pont ak) alpontja pedig akként rendelkezik, hogy *a kormányhivatal az egészségbiztosítási pénztári feladatai keretében ellátja az üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő egészségkárosodás miatt igénybe vett gyógyszer, gyógyászati segédeszköz és gyógyászati ellátás térítési díjának utólagos megtérítésével kapcsolatos feladatokat.*

II. Üzemi baleset

Az Ebtv. 67. § (1) bekezdéséből következően a munkáltatót terhelő megtérítési kötelezettség keletkezésének egyik feltétele, hogy a munkavállaló a foglalkoztatónál bekövetkezett „üzemi baleset” eredményeként szenvedjen egészségügyi ellátást igénylő, s ily módon egészségügyi költségekkel járó sérülést.

E fogalom tartalmát az Ebtv. 51-53. §-a határozza meg, eszerint *üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben, illetőleg munkába*

vagy onnan lakására (szállására) menet közben éri. Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri. A fogalmat pontosítja bizonyos eseteknek az üzemi baleset köréből való kizárásával az Ebtv. 53. § (1) bekezdés a)-c) pontja, kimondva, hogy *nem üzemi baleset az a baleset, amely részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi - igazolt - befolyásoltsága miatt következett be, vagy munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során, vagy a lakásról (szállásról) munkába, illetőleg a munkából lakásra (szállásra) menet közben, indokolatlanul nem a legrövidebb útvonalon közlekedve, vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történik.*

A fogalom további pontosításaként a témával foglalkozó egyes szakemberek az Ebtv. 51. § (1) bekezdés mellett hivatkoznak¹ az Mvt. 87. § 3. pontjára is, mely kimondja, hogy *munkabaleset az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri. Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.*

A fent írtaknak, vagyis az üzemi baleset Mvt. 87. § 3. pontja figyelembevételével történő pontosításának azonban ellentmond a Bírósági Határozatokban közzétett BH.2004. 297. számú eseti döntés, mely szerint *az Mvt. 87. §-ában meghatározottakat ennek a törvénynek az alkalmazása körében lehet alapul venni, az Ebtv. alkalmazása tekintetében az Ebtv.-ben és a Tbj.-ben meghatározott fogalmakat kell alkalmazni.* Vagyis eszerint az üzemi baleset fogalmának meghatározására elvileg csak az Ebtv.-ben szereplő rendelkezések vehetők figyelembe. E bírósági döntés helyessége azonban erősen vitatható, hiszen a „baleset” fogalmát is az Mvt. 87. §-a tartalmazza, míg az Ebtv.-ben és a Tbj.-ben ilyen fogalom nincs, márpedig e kategória nélkülözhetetlen az üzemi baleset fogalmának meghatározásához. Vagyis az Mvt. 87.

§-ának alkalmazása, még ha a munkabaleset fogalmát nem is alkalmazzuk, elkerülhetetlen.

¹ Dr. Jakab Éva és Molnárné Dr. Balogh Márta szerzőpáros által "Baleseti biztosítás" címen az ELTE Jogi és Továbbképző Intézet részére készített jegyzet

Az üzemi baleset fogalom alkalmazása szempontjában újabb problémákat vet fel az Ebtv. 53. § (2) bekezdése, mely jogszabályhely az Ebtv. 53. § (1) bekezdés a)-c) pontjához hasonlóan további eseteket zár ki a fogalom alkalmazási köréből. A kérdéses rendelkezés szerint *az, aki sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, az egészségbiztosítás baleseti ellátásaira nem jogosult.* Ez azt jelenti, hogy amennyiben a sérült e körbe tartozó magatartást tanúsít, az automatikusan kizárja a baleseti kártérítési igény érvényesítésének lehetőségét, még akkor is, ha egyébként a szándékos baleset okozását a munkáltató mulasztása teszi lehetővé, vagy olyankor is, amikor a munkavállaló ugyan elmulasztotta az orvosi segítségnyújtás igénybevételét, de magát a balesetet megállapíthatóan a munkáltató mulasztása idézte elő. Az előbbi esetre példa: a munkavállaló csonkolással járó balesetet szenved, mert a présgép belsejébe belenyúlva szándékosan sérülést okoz magának, ezt azonban az teszi lehetővé, hogy a gép nincs az előírásoknak megfelelő védőburkolattal ellátva. Az utóbbi esetre példa: a munkavállaló a feltakarítatlan, csúszós padlón elesik, de mivel nem érzi súlyosnak a sérülését, ezért menthető okból nem megy el vele az orvoshoz. Ezekben az esetekben tehát az Ebtv. 53. § (2) bekezdésében foglaltakból következően nem lehetne baleseti kártérítési igényt érvényesíteni, miközben nyilvánvaló, hogy az Ebtv. 67. § (1) bekezdése szerinti igényt minden olyan esetben érvényesítendő, amikor a baleset a munkáltató jogellenes magatartására vezethető vissza.

Természetesen, ha a sérült munkavállaló részéről is megállapítható felelősség, akkor az egészségügyi költségek viselésének rendje másként alakul mintha csak a munkáltató lenne felelős, ilyenkor ugyanis a munkáltató a vele szemben érvényesített megtérítési igény alapján a munkavállalóval szemben - a munkavállaló magatartása felróhatóságának mértékéig - szintén kártérítési igényt érvényesíthet. Vagyis végső soron a munkavállalónak kell viselnie a kárnak azt a részét, melyet az ő jogellenes magatartása idézett elő.

Összegezve a mondottakat megállapítható, hogy az üzemi baleset Ebtv. 51-53. § szerinti fogalma nem mindenben felel meg a baleseti kártérítés rendeltetési céljának, mivel olyan esetben is mentességet biztosít a munkáltatónak a felelősség alól, amikor azt a körülmények nem indokolják. Ennek kiküszöbölésére a jogalkalmazónak két lehetősége van: vagy figyelmen kívül hagyja az Ebtv. 53. § (2) bekezdését, arra hivatkozva, hogy az ellentétben áll a baleseti kártérítés, mint jogintézmény rendeltetési

céljával, így az nem alkalmazható, vagy az ilyen esetre kiegészítő szabályként figyelembe veszi az Mvt. 87. § 3. pontját, mondván a szóban forgó eset munkabalesetnek minősül. Jelen munka szerzője szerint egyik módszer sem nyújt kielégítő megoldást a problémára, mivel mindkettő óhatatlanul azzal a következménnyel jár, hogy a jogalkalmazó szerv formálisan ellentétben kerül a tételes joggal, így tehát e jogi kollízió csak jogalkotási úton oldható fel.

A fent kifejtettek szerint tehát az üzemi baleset fogalmának meghatározásához szükséges a „baleset” Mvt. 87. § 1/A. pontja szerinti definíciójának figyelembe vétele. Eszerint a baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

A hatás akkor tekinthető az emberi szervezeten kívülinek, külsőnek, ha az nem belső indíttatású. A külső hatás gyűjtőfogalom, melybe beletartozik az emberi szervezetet ért bármilyen jellegű, eredetű ráhatás (pl. egyszerű mechanikai, hőmérsékleti, kémiai). Nem minősül például balesetnek, ha a munkavállaló a szervezett munkavégzés során szívinfarktust kap, mivel ez a fajta egészségkárosodás belső indíttatású, tehát hiányzik az egészségkárosodást kiváltó külső hatás.

A baleset megítélhetősége szempontjából lényeges az egészségkárosodást okozó külső behatás időtartama is, ahhoz ugyanis, hogy az ilyen behatás balesetet okozónak minősülhessen, annak hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt kell fellépnie. Ez a viszonylagosan rövid időtartam a joggyakorlat szerint a pillanatok alatti behatástól a néhány órán át, legfeljebb egy műszak vagy munkanap terjedelemben tartó lehet. Ennek megfelelően viszont nem minősül balesetnek a szervezetre irányuló tartós, folyamatos, többször ismétlődő ráhatás.

Az a körülmény, hogy a baleset következménye (az egészségkárosodás, halál) a sérülés megtörténtéhez képest mikor áll be, nem lényeges kérdés. Lényeges fogalmi eleme viszont a balesetnek az esemény váratlansága és a sérült akaratától való függetlensége, valamint az is, hogy a ráhatás elháríthatatlan vagy nehezen elhárítható legyen. Nem baleset tehát az, ha a sérülést, mérgezést vagy más egészségromlást, az azt elszenvedő személy szándékosan vagy célzatos magatartása idézte elő.

Az üzemi baleset tényének megállapításához az Ebtv. 64. § (1), illetve az Ebtv. végrehajtásáról szóló

217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ebkr.) 45. § (1) bekezdéséből következően az is szükséges, hogy a balesetet a táppénzfolyósító szerv határozattal üzemi balesetként elismerje. A táppénzfolyósító szerv kifizetőhellyel rendelkező munkáltató esetén maga a kifizetőhely, egyéb esetben pedig a munkáltató székhelye szerint illetékes egészségbiztosítási szakigazgatási szerv.

A táppénzfolyósító szervnek a baleset üzemiségéről szóló döntése meghozatalához le kell folytatnia az ehhez szükséges bizonyítási eljárást. Ez részben magában foglalja a munkáltatónál a baleset kivizsgálásával kapcsolatban keletkezett anyag beszerzését, részben pedig a szükséges egyéb bizonyítási cselekmények elvégzését. Az Mvt. 64. § (4), illetve a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény végrehajtására kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 6. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben rögzítenie kell, amit a MüM rendelet 9. §-a értelmében *a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig köteles megküldeni az Országos Egészségbiztosítási Pénztárnak, a társadalombiztosítási kifizetőhelynek, ennek hiányában az illetékes egészségbiztosítási szakigazgatási szervnek.* Természetesen a baleset üzemiségét elbíráló szerv kérheti, sőt kérnie is kell, hogy a munkáltató ne csak a munkabaleseti jegyzőkönyvet küldje meg, hanem a baleset kivizsgálásával kapcsolatban keletkezett valamennyi iratot (a munkabalesetként való elismerésről vagy annak elutasításáról hozott döntést, meghallgatási jegyzőkönyveket, írásbeli nyilatkozatokat, orvosi leletet etc.).

Ezt követően a kifizetőhely, illetve az egészségbiztosítási szakigazgatási szerv megvizsgálja a rendelkezésre álló iratokat és dönt arról, hogy a baleset üzemiségének elbírálásához szükség van-e további bizonyításra. Ha igen, akkor ennek érdekében meghallgatást tart, írásbeli nyilatkozatot kér be, illetve további dokumentumokat szerez be (pl. mentőállomástól eseménynaplót, munkaügyi felügyelőségtől a baleset kivizsgálásra vonatkozó dokumentumokat). Mikor minden adat rendelkezésre áll, a hatóság a bizonyítékokat mérlegelve meghozza a határozatát, melyben dönt a baleset üzemiségének elismeréséről vagy annak el nem ismeréséről. Az Ebkr. 45. § (2) bekezdése értelmében, ha a határozatot kifizetőhely hozta, köteles megküldeni a jogerős határozat egy példányát - az Ebtv. 67-68. §-a szerinti megtérítési eljárás megindítása szükségességének vizsgálata céljából - a székhely szerint illetékes kormányhivatalnak. A határozathoz többek között mellékelni kell a munkabaleseti jegyzőkönyvet és az Üzemi baleseti jegyzőkönyvet. A baleseti kártérítési eljárás tehát így indul meg a baleset üzemiségének kifizetőhely által

történő elbírálása esetén, illetve az egészségbiztosítási szakigazgatási szerv által hozott határozat esetén pedig e határozatnak a megtérítési eljárást lefolytató szervezeti egységhez történő átadásával.

III. Foglalkozási megbetegedés

Az üzemi baleset mellett a munkáltató terhelő megtérítési kötelezettség keletkezésének másik lehetséges esete a foglalkozási megbetegedés bekövetkezése.

Az üzemi balesethez hasonlóan a foglalkozási megbetegedés fogalmát is az Ebtv. határozza meg, nevezetesen a törvény 52. § (3) bekezdés a)-b) pontja mondja ki, hogy *foglalkozási betegség 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.* Ezt követően az Ebtv. az 52. § (4) bekezdésében előírja az üzemi balesetre vonatkozó rendelkezéseknek foglalkozási megbetegedésekre történő megfelelő alkalmazását. Vagyis az előzőekben az üzemi balesettel kapcsolatban kifejtettek a foglalkozási megbetegedésre is megfelelően irányadók.

Az Mvt. 87. § 1/D. pont a)-b) alpontja szerint *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.* Ugyanezt a meghatározást tartalmazza a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet (a továbbiakban: NM rendelet). E meghatározások segítséget nyújtanak az Ebtv. szerinti fogalom értelmezéséhez.

Az üzemi baleset hirtelen, viszonylag rövid időn belül bekövetkező külső hatás, amely a szervezetre egészségkárosító hatást gyakorol. E ráhatás gyors, még akkor is, ha a következmények a baleseti esemény

után csak jóval később állnak be. Ezzel szemben a foglalkozási megbetegedés hosszabb egészségkárosító folyamat eredménye. Nem sérülésről van tehát szó, hanem betegségről, és a szervezetet ért kedvezőtlen külső hatás itt huzamosabb, hosszabb időn át tart.

A foglalkozás különös veszélye igen sokféle eredetű lehet. Idesorolhatók mindazok a környezeti tényezők, amelyek a munkát végző emberre hatnak, így a foglalkozás, a munkahelyi környezet, a használt anyagok, gépek, szerszámok által kifejtett környezeti hatások. Ilyen például a vegyi hatás (ólom, arzén stb.), hőhatás (öntökemence), hideghatás (hűtőház), sugárzó anyag (röntgengép), zajártalom (kovácsműhely), vibrációs ártalom (aszfaltegyengető gép) okozta egészségkárosodás. Ezek a körülmények a foglalkozás gyakorlása, a munkavégzés során folyamatosan hatnak a munkát végző személyre. A határfoka az egyéni érzékenységtől is függ.

A veszélyeztetés kezdő időpontja a munkába lépés napja, a ráhatás folyamatosan fennáll a munkavégzés alatt, majd idővel egészségkárosodást, keresőképtelenséget, munkaképesség-csökkenést, esetleg halált okoz. Ez a folyamat a szervezetet ért kedvezőtlen terhelési szakasz, orvosi megfogalmazás szerint az ún. expozíciós idő.

Tekintettel arra, hogy itt folyamatról van szó, nem pedig időben pontosan meghatározható eseményről, mint az üzemi balesetnél, a foglalkozási betegség kezdő időpontjának meghatározása sokkal nehezebb feladat. A betegség fellépésének, fennállásának megállapítása ebben az esetben nehezebb kérdés. Orvosi feladat annak véleményezése, hogy a szervezetet a foglalkozás különös veszélye miatt érő kedvezőtlen hatás mikortól olyan mértékű, hogy a foglalkozási betegség fennállása már megállapítható.

Ennek pontos meghatározása azért is fontos, mert korántsem mindegy, hogy az egészségbiztosítási szakigazgatási szerv a munkáltató felelősségét mely időszakra nézve állapítja meg. Előfordulhat, hogy a munkavállaló betegsége több, egymást követő munkáltatónál végzett munka során alakult ki, mely esetben vizsgálendő, hogy valamennyi munkáltató betartotta-e a munkavédelmi szabályokat, mert ha nem, akkor a kártérítési felelősséget valamilyen mérték szerint meg kell osztani közöttük. Az is előfordulhat, hogy a munkavállalónál olyan betegség alakul ki, amelyet akár a munkahelyen, akár az otthonában végzett munka során is szerezhetett (pl. vibráció okozta betegség esetén megállapítást nyer, hogy a munkavállaló buszvezetőként dolgozik, de otthon is rendszeresen szokott „traktorozni”). Ez esetben természetesen

vizsgálandó, hogy a betegség ténylegesen hol alakult ki, illetve hogy a munkáltató részéről megállapítható-e felelősség a betegség kialakulásában. A megtérítési ügyek között ezek a legnehezebben megítélhető és elbíráható esetek. Tapasztalat szerint az ilyen kérdésekben, hogy ti. a betegség mikor kezdődött, s hogy a különböző munkáltatóknál, illetve otthon végzett munka milyen mértékben hatott közre a betegség kialakulásában az orvosszakértő nem tud egyértelmű választ adni, legfeljebb csak „valószínűségi” véleményt, ám ez a megtérítési igény érvényesítéséhez nem elegendő.

A foglalkozási megbetegedés üzemi jellegének elbírálása az üzemi balesetéhez hasonlóan történik, miközben rendelkezik bizonyos sajátosságokkal is. A fentebb hivatkozott NM rendelet 3. § (1) bekezdése szerint *az orvosi tevékenység körében észlelt, a 2. számú mellékletben szereplő foglalkozási betegséget, foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezést (a továbbiakban: foglalkozási betegség), valamint a külön jogszabályban meghatározott vegyi anyagok, továbbá zaj okozta fokozott expozíciós esetet a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalhoz mint munkavédelmi hatósághoz be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és elfogadásuk esetén nyilvántartásba kell venni. Az NM rendelet 5. §-a szerint a foglalkozási megbetegedés és a fokozott expozíciós eset keletkezésének körülményeit a munkavédelmi hatóság vizsgálja ki a rendeletben meghatározott személyek és szervek bevonásával. A foglalkozási megbetegedés, illetve a fokozott expozíció körülményeinek vizsgálatáról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy-egy másolati példányát a vizsgálatban részt vevőknek át kell adni. A kivizsgálás vezetője a rendelet 5. számú melléklete szerinti vizsgálati lapot állít ki hat példányban. A vizsgálati lap egy példányát a munkavédelmi hatóság megőrzi, egyet a bejelentővel együtt az OTH részére továbbít. Betegség esetén, annak foglalkozási megbetegedésként történő elfogadásáról az OTH 30 napon belül tájékoztatja a munkavédelmi hatóságot. A munkavédelmi hatóság a 6. számú melléklet szerinti nyomtatványon értesíti a társadalombiztosítási kifizetőhelyet, ennek hiányában az egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró fővárosi és megyei kormányhivatalt.*

Ezt követően az üzemi baleset elbírálására jogosult szerv a vizsgálati lap, illetve értesítés alapján meghozza a határozatát, amit az előbbi dokumentumokkal együtt megküld a megtérítési eljárás lefolytatására jogosult szakágazati szervnek.

IV. A jogviszony tartalma

Az üzemi balesettel, illetve foglalkozási megbetegedéssel az E. Alapnak okozott kár megtérítésére irányuló igény, illetve annak érvényesítése, ami tartalmilag három tényező együttes meglétét feltételezi:

- a kár bekövetkezését,
- a munkáltató szabályszegő magatartását,
- s végül az előbbi két tényező közötti okozati kapcsolat meglétét.

1. A kár

A kárral összefüggésben az Ebtv. 67. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a foglalkoztató az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást köteles megfizetni. E kötelezettség tartalmát részleteiben az Ebtv. 68/A. § (1) bekezdése fejt ki, kimondva, hogy *a megtérítésre kötelezett a ténylegesen megállapított és folyósított egészségbiztosítási ellátásért, valamint az egészségbiztosítás keretében igénybe vett, finanszírozott egészségügyi szolgáltatásért felelős. A jogszabály előírja továbbá, hogy a megtérítés összege nem csökkenthető azért, mert az ellátásban részesülőt egyéb címen is megilletné egészségbiztosítási ellátás.*

Mindez a kötelezett által megtérítendő tőke összegét jelenti, ami nem tartalmazza a pénz használatáért fizetendő kamatot, ami pedig szintén része a kárnak. Ezzel kapcsolatban az Ebtv. 68/A. § (3) bekezdése kimondja, hogy *a 67-68. §-ok alapján megtérítésre kötelezettet a megtérítésre előírt összeg után kamatfizetési kötelezettség terheli. Nem kell a kamatot megfizetni, ha az érintett az eljárásról való tudomásszerzésével egyidejűleg a felelősségét írásban elismeri, és nyilatkozatát a követelés teljes kiegyenlítéséig fenntartja, továbbá a követelés összegét határidőben megfizeti.*

Ez utóbbi rendelkezés azt jelenti, hogy a munkáltató az említett feltételek fennállása esetén a kár egy részének megfizetése alól mentesülhet. Az említett feltétel, hogy a baleset (betegség) miatt fennálló felelősségét a megtérítési eljárásról való tudomásszerzéssel egyidejűleg, vagyis személyes közlés esetén a közlés időpontjában, illetve postai úton történő közlés esetén postafordultával írásban ismerje el. További feltétel, hogy a nyilatkozatát a követelés teljes kiegyenlítéséig tartsa fenn és követelés összegét határidőben fizesse meg. E jogintézmény célja, hogy a foglalkoztató arra ösztönözze, hogy a nem vitás vagy egyszerű megítélésű ügyekben ismerje el a felelősségét, csökkentve ezáltal az egészségbiztosítási szakigazgatási szervre nehezedő bizonyítási terhet, illetve gyorsítva a megtérítési eljárás lefolytatását. A gyakorlatban ilyen elismerő nyilatkozat esetén a kamat elengedése oly módon történik, hogy a hatóság a költségek megfizetésére kötelező fizetési meghagyásban a megtérítendő egészségügyi költségek mellett megállapítja a kamatot is, de ez utóbbi megfizetésétől „eltekint”, azzal a feltétellel, hogy a kötelezett

az elismerő nyilatkozatot a tőke megfizetéséig nem vonja vissza, ami praktikus azt jelenti, hogy a fizetési meghagyás ellen nem nyújt be keresetet.

Szintén a kárhoz tartozó fontos kérdés annak meghatározása, hogy a hatóság a kamatot mely időponttól számítja fel. Ezzel összefüggésben az Ebkr. 49. § (1)-(2) bekezdése kimondja, hogy *a kamatot a pénzbeli ellátás, illetőleg a baleseti táppénz, folyósításának napjától, egészségügyi szolgáltatás esetén a finanszírozott összeg átutalásának időpontjától kell felszámítani, a határozathozatalakor irányadó mértékben, illetve ettől eltérően, ha a kifizetőhellyel rendelkező foglalkoztatót terheli az általa folyósított ellátás megtérítése, úgy a kamatot az ellátás fedezetének az OEP, illetve a kormányhivatal által történt átutalását követő harmadik naptól kell felszámítani.* A jogszabály előírja továbbá, hogy az 5000 forintot meg nem haladó megtérítési kötelezettség esetén a megtérítésre irányuló eljárást nem kell lefolytatni és a kamatot nem kell felszámítani, ha annak összege az 1000 forintot nem éri el (Ebtv. 68. § (3), Ebkr. 49. § (3) bek).

A kár, mint arról már érintőlegesen szó volt, két részből tevődik össze: az egyik a természetbeni ellátással kapcsolatban felmerült költségek, a másik pedig a pénzbeli ellátással, azaz a baleseti táppénz folyósításával kapcsolatos kiadások. Ahogyan a költségek kétfélék, úgy a rájuk vonatkozó adatok beszerzése is kétféle módon történik.

A természetbeni ellátásokkal kapcsolatos költségeket az OEP által kezelt Adattárház program tartja nyilván. Itt az adatok az egyes személyekre vonatkozóan együttesen található meg, úgy, hogy ezek nincsenek megbontva aszerint, hogy az adott személy az egyes szolgáltatásokat (ellátásokat), mely sérüléssel vagy betegséggel kapcsolatban vette igénybe. Így amikor a megtérítési eljárást folytató szakigazgatási szerv adott sérült vonatkozásában lekéri az adatokat, akkor a lekérdezésben az adott személy ellátására vonatkozó valamennyi adat megjelenik. Ebből orvosszakértői feladat kiválasztani azokat, amelyek az adott üzemi balesettel (foglalkozási megbetegedéssel) kapcsolatban merültek fel. Ennek megfelelően a megtérítési eljárás során orvosszakértő működik közre a költségek megállapításában. Az orvosszakértő igénybevételét indokolják az adatvédelmi szempontok is, hiszen a megtérítési ügyintéző egy-egy lekérdezés kapcsán megismerhetné az üzemi balesetet szenvedett személy valamennyi egészségügyi adatát, miközben a megtérítési ügy csak az adott eljárással összefüggő adatok megismerésére jogosítja fel.

Technikailag az egészségügyi költségek megállapítása oly módon történik, hogy a megtérítési ügyintéző e-mailban, a sérülte vonatkozó adatok közlésével megkeresi az OEP Adattárház programját kezelő szervet, amely ez alapján az illető személyre vonatkozó adatokat megküldi az OEP területi hivatala orvosszakmai ellenőrzési osztályának, illetve ott a szakértői munka elvégzésével megbízott ellenőrző főorvosnak. A megtérítési ügyintéző az OEP Adattárház programját kezelő szerv megkeresésével egyidejűleg átadja a megtérítési ügyet az OEP területi hivatala orvosszakmai ellenőrzési osztálynak, ahol az ellenőrző főorvos az OEP-ről kapott egészségügyi adatok és a megtérítési ügy adatai alapján megállapítja, hogy az adott sérüléssel kapcsolatban milyen egészségügyi szolgáltatásokat vettek igénybe, majd az erről készült szakvéleményét, ami lényegében egy, az adott ügyre nem vonatkozó adatoktól megtisztított lista, visszaküldi a megtérítési ügy anyagával együtt a megtérítési eljárást folytató szervnek.

A pénzbeli ellátással kapcsolatos adatok beszerzése a baleseti táppénzt folyósító szervtől történik, mely kifizetőhellyel rendelkező foglalkoztató esetében a kifizetőhely, egyébként pedig az egészségbiztosítási szakigazgatási szervnek az e hatáskör gyakorlására feljogosított szervezeti egysége.

2. A munkáltató munkavédelmi szabályt sértő magatartása

A megtérítési kötelezettség további elengedhetetlen feltétele a foglalkoztató által elkövetett munkavédelmi szabályszegés, nevezetesen hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségét megszegje, illetőleg ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézze elő.

A törvény generális szabályként mondja ki, hogy *a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért* (Mvt. 2. § (2) bek.). Majd a törvény külön fejezetben szabályozza az állami munkavédelmi feladatait és a végrehajtásért felelős szerveket, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, a munkáltatók és munkavállalók kötelezettségeit és jogait az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában, s végül, de nem utolsó sorban a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentését, kivizsgálását és nyilvántartását.

A teljesség igénye nélkül a baleseti kártérítési ügyekben leggyakrabban alkalmazott munkavédelmi szabályok: munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítása, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet; a munkahelyen gondoskodni kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgásterről; az olyan munkahelyen, ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel, vagy más alkalmas módon kell a védelemről gondoskodni; a tárolóhelyeket a tárolt anyagok fizikai, kémiai és biológiai tulajdonságainak, egymásra hatásának, továbbá a környezetből eredő hatásoknak, illetőleg az anyag emberi egészségre, környezetre gyakorolt hatásának, a rakodás, szállítás és tárolás módjának figyelembevételével kell kialakítani; a munkahely padlózata és közlekedési útjai feleljenek meg a munkavégzés jellegének és az ebből fakadó tisztítási követelményeknek, a várható legnagyobb igénybevételnek, felületük csúszásmentes, egyenletes, botlás- és billenésmentes legyen; a munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse; anyagot, terméket mozgatni csak az anyag, termék tulajdonságainak megfelelő, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával szabad; a veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, használatukra ki kell oktatni és használatukat meg kell követelni; a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal; ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni; a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására; a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkába álláskor, munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem

veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor, munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor, új technológia bevezetésekor elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat (Mvt. 18. § (1) bek., 27. §, 28. § (1) bek., 29. §, 36. § (1) bek., 40. § (1), 41. § (1) bek., 42. § b) pont, 50. §, 51. § (4), 54. § (2) bek., 55. § (1) bek. a)-c) pont).

Az egyes nemzetgazdasági ágazatokban, illetve ezen belül az egyes szakmákban tevékenykedő munkáltatókra további speciális szabályok vonatkoznak, melyeket kormányrendeletek, EüM, SzCsm-EüM, IKM, MÉM, GM rendeletek (etc.) tartalmazzák. Ezek a hatályuk alá tartozó szabályozási területek vonatkozásában állapítanak meg az adott terület sajátosságainak megfelelő különös szabályokat. Ezen túlmenően speciális szabályokat állapítanak meg a Magyar Szabványügyi Testület által kidolgozott és közzétett szabványok, melyek alkalmazása a munkavédelmi jogalkalmazásban kötelező.

Lényeges kérdés a foglalkoztatót terhelő felelősség jogi milyensége. Az Ebtv. 67. § (1) bekezdésének már idézett rendelkezése szerint a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedések miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset vagy megbetegedés annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget, illetőleg ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

Megállapítható, hogy a tényállás két eltérő felelősségi formát szabályoz:

- az egyik objektív alapú, teljes helytállási kötelezettséggel jár, és nincs lehetőség kimentésre (exculpációs bizonyítás)
- a másik szubjektív alapú, teljes helytállási kötelezettséggel jár, és szintén nincs helye kimentésnek

Az objektív felelősség lényege, hogy ennek megállapításához nem szükséges az egyén és a magatartása közötti felróható pszichés viszony (felróhatóság), azaz a vétkesség, hanem elegendő a jogszabályban meghatározott magatartás kifejtése és az eredmény bekövetkezése. Jelen esetben az objektív felelősséget a „*reá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget*” szövegrész

fejezi ki, amely e felelősségi formának megfelelően nem tartalmaz arra nézve utalást, hogy a foglalkoztató felelősségének megállapításához a munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettség vétkes megszegése lenne szükséges. Elegendő a jogszabályokkal ellentétes, vagyis jogellenes magatartás tanúsítása, függetlenül a munkavédelmi szabályszegés elkövetőjének tudattartalmától.

Mindez azt jelenti, hogy az egészségbiztosítási szervnek az Ebtv. 67. § (1) bekezdés első fordulatóban szabályozott felelősség megállapításához mindössze azt kell bizonyítania, hogy a foglalkoztató vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályt megszegte, míg azt nem, hogy e jogsértés felróható volt-e neki. Nem kell tehát vizsgálnia, hogy a foglalkoztató a munkavédelmi szabályok megsértésekor látta-e a magatartása lehetséges következményét, de könnyelműen bízott annak elmaradásában, vagy nem is látta e következményeket, mert nem tanúsította a tőle elvárható gondosságot és körültekintést, hanem elegendő csupán annak bizonyítása, hogy megsértette a rá vonatkozó munkavédelmi szabályokat, s azzal okozati összefüggésben következett be a baleset.

A fent kifejtetteket alátámasztja a Legfelsőbb Bíróság KK 25. kollégiumi állásfoglalása, mely szerint *az óvórendszabály elmulasztása objektív jellegű, megvalósul, ha a munkáltató vagy megbízottja a balesetelhárító vagy egészségvédő óvórendszabályt nem tartotta meg, vagy az óvintézkedést elmulasztotta.* Az állásfoglalás kimondja továbbá, hogy *a társadalombiztosítási szerv a munkáltatóval szemben nem léphet fel megtérítési igénnyel, ha a balesetelhárító vagy egészségvédő óvórendszabályt vagy óvintézkedést kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el.* Nota bene, ez azt jelenti, hogy ha a munkáltató a legcsekélyebb mértékben is felelős a baleset bekövetkezéséért, úgy köteles az ennek eredményeként felmerülő teljes kárt megtéríteni, még akkor is, ha a baleset bekövetkezése részben a sérült munkavállalónak róható fel.

Ezzel szemben az Ebtv. 67. § (1) bekezdés második fordulója szerinti felelősség szubjektív alapú, mely esetben a felelősség mértéke, illetve a belső pszichés tartalom a szándékosság. Szövegszerűen ez a következőképpen jelenik meg a tényállásban: *„ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő”.* A normaszöveg a szándékosság válfajai között nem tesz különbséget, így a tényállás mind egyenes szándékkal (dolus directus), mind pedig eshetőleges szándékkal (dolus eventualis) megvalósítható, vagyis az Ebtv. 67. § (1) bekezdés alkalmazásában nincs különbség aközött, hogy a foglalkoztató vagy megbízottja úgy okozza-e a balesetet, hogy tudja a munkavédelmi szabályok megszegésének

következményét és kívánja annak bekövetkezését, vagy csak közömbös eziránt. Ha a foglalkoztató vagy megbízottja szándékosan idézi elő a balesetet, ez bűncselekménynek minősül (emberölés, testi sértés), s az ilyen eset büntetőeljárás tárgyát képezi. Ennek megfelelően a megtérítési eljárás csak a jogerős büntetőítélet meghozatalát követően folytatható le. Megjegyzendő, hogy a munkáltató gondatlan magatartása esetén is előfordulhat, hogy a cselekmény bűncselekménynek minősül (pl. foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés), ez esetben a megtérítési igény érvényesítéséhez szintén szükséges a jogerős bírói ítélet.

A felelősség fent tárgyalt két esetköre a különbségeken túlmenően közös vonásokkal is rendelkezik. A szabályozás mindkét felelősségi forma esetében teljes kártérítési felelősséget ír elő, amikor a foglalkoztatót terhelő megtérítési kötelezettséget anélkül mondja ki, hogy eközben előírná a szóban forgó kötelezettség kártérítési felelősséggel arányos mértékű megállapítását. Vagyis a „köteles megtéríteni” az „ellátást” kitétel úgy értendő, hogy a foglalkoztató - a felelőssége mértékétől függetlenül - az üzemi balesettel kapcsolatban nyújtott ellátások teljes összegét köteles az E. Alap részére megtéríteni. A két felelősségi forma közös vonása továbbá, hogy egyik esetben sincs lehetőség kimentésre (exculpatios bizonyításra), vagyis arra, hogy a foglalkoztató valamely kivételes körülményre hivatkozva elhárítsa a vele szemben érvényesítendő megtérítési igényt.

A kifejtettekkel összhangban a Legfelsőbb Bíróság az Mfv/K.10.682/2004/6. számú eseti döntésében megállapította, hogy *az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a szakvéleményben foglaltakat figyelembe véve azonban az Ebtv. 67. §-ának (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértően állapította meg a felperes megtérítési kötelezettségét 10 %-ban. Az igazságügyi szakértő szakvéleménye alapján az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen idézettek szerint helytállóan állapította meg, hogy a felperes az Mvt. 44. §-ának (1) bekezdésében írtakat megsértette, amelyre egyébként a fizetési meghagyás is utalt. Mivel a felperes munkáltató a munkavédelmi szabályokat teljes körűen nem tartotta be, köteles megtéríteni az üzemi baleset bekövetkezése miatt felmerült egészségbiztosítási ellátásokat.* Majd rámutatott, hogy *a KK 25. számú kollégiumi állásfoglalásnak és az Ebtv. 67. § (1) bekezdésének összevetéséből következik, hogy a munkáltató megtérítési kötelezettsége mérséklésének nincs helye, ugyanis - mint ahogyan arra az alperes helyesen hivatkozott - az Ebtv. 67. §-ának (1) bekezdése a megtérítési kötelezettség kimondásán túl nem rendelkezik a megtérítési összeg, illetve a felelősség mértékéről és arról, hogy a megtérítési kötelezettség ehhez igazodó arányos összeg. Ezért a bíróság és a*

közigazgatási szerv nem mérlegelheti, hogy milyen mértékű volt a munkavállaló közrehatása a baleset bekövetkezésében.

3. Okozati összefüggés

A megtérítési igény érvényesítéséhez szükség van az ok-okozati összefüggés meglétére is, mégpedig két aspektusban: egyfelől a munkáltató szabályszegő magatartása és az üzemi baleset (foglalkozási megbetegedés) bekövetkezése között, másfelől pedig az üzemi baleset és a kár, vagyis a felmerült egészségügyi kiadások között. E helyütt tehát egy oksági láncolatról van szó, ami azt jelenti, hogy a felelősség megállapításához a láncolat valamennyi elemének fenn kell állnia.

A megtérítési eljárás során az ok-okozati összefüggés meglétét abból kiindulva kell vizsgálni, hogy a jogszabályban meghatározott eredmény a munkavédelmi szabályszegés miatt következett-e be; nevezetesen a munkáltató szabályszegő magatartása okozta-e az üzemi balesetet, illetve e miatt merültek-e fel a sérült ellátásával kapcsolatos költségek. Ezen túlmenően további feltétel, hogy a munkavédelmi szabályszegés eredményének, vagyis az üzemi balesetnek legalább a lehetséges és reális következmények szintjén objektíve előre láthatónak kell lennie (adekvát kauzalitás). Ez utóbbi feltétel hiányában az okozati kapcsolatok olyan széles köre teremtené meg a foglalkoztató megtérítési kötelezettségét, amely ellentétben állna a hatályos jog kártérítési felelősségi rendszerével és irreális terheket róna a foglalkoztatókra (pl. önmagában a vállalkozói tevékenység megkezdése megalapozná a megtérítési igényt, hiszen mint végső ok ez vezet a szervezett munkavégzés megteremtésén keresztül a munkavédelmi szabályszegéshez, illetve az ennek eredményeként bekövetkező üzemi balesethez).

A kifejtettek megfelelően vonatkoznak az üzemi baleset és a kár közötti oksági kapcsolatra is. Nem állapítható meg okozati összefüggés, ha a munkavállaló az üzemi baleset miatt szükségessé vált egészségügyi ellátás igénybevétele során az utcán balesetet szenved, mert bár a sérült az üzemi baleset miatt közlekedett az utcán, mégis e korábbi balesetnek objektíve előre nem látható következménye az utcán történt elgázolása.

A Legfelsőbb Bíróság az MfvK.IV.10.168/2006/5. számú eseti döntésében kimondta, hogy *a felperes által kétségbe vont ok-okozati összefüggés a rendelkezésre állt iratokból levezethető, és így egyértelműen*

megállapítható volt. A felperest, illetve megbízottját az elektromos vezeték tekintetében felszültségmentesítési, illetve a vezeték eltávolítására vonatkozó kötelezettség terhelte, amelynek nem tett eleget, annak elhelyezkedését fel sem tárta, arról dolgozóját nem tájékoztatta, a szükséges védelemmel nem látta el. Ebből okszerűen következik az áramütés bekövetkezése; az ok-okozati összefüggés fennáll, függetlenül attól, hogy a villamos közműszolgáltató nyilatkozott-e az építkezés közelében lévő nagyfeszültségű vezetékről, vagy nem.

Felhasznált jogszabályok jegyzéke

1. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
2. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet
3. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
4. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII.1.) Korm. rendelet
5. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
6. A társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak és a társadalombiztosítás szerveinek állami felügyeletéről szóló 1998. évi XXXIX. törvény
7. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
8. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv.
9. A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet
10. Az egészségbiztosítási szervekről szóló 319/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet