

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**Az üzemi baleset társadalombiztosítási megközelítése és a bírói gyakorlat**

Szerző:

**Dékányné dr. Hangyál Dóra**

bírósági titkár

Kézirat lezárva:

Szeged, 2023. augusztus 18.

## I. Bevezetés

Az üzemi balesetek témakörének feldolgozását azért tartom kiemelkedő fontosságúnak és aktuálisnak, mert az utóbbi évtizedek rohamos technikai fejlődése ellenére is magasnak tekinthető az üzemi balesetek száma, márpedig az embernek az egészsége és testi épsége a legnagyobb értéke. Ha az nincs -vagy megsérül- akkor semmi sincs.

A jelen kor hatalmas vívmánya, hogy a munkavállaló megsérülése vagy megbetegedése esetén számíthat arra, hogy kárpótolva lesz, azaz munkaképessége csökkenésének idejére átmenetileg illetőleg -maradandó egészségkárosodása esetén- tartósan az állam anyagilag gondoskodik róla.

„Emlékezz a halottakra, harcolj az élőkért!” Ez a mottója a munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak emléknapjának, amelyet először 1984. április 28. napján tartottak meg Kanadában, majd 1992-ben az Egyesült Államokban is hivatalos emléknap lett. Hazánkban 2012. évben nyilvánították hivatalosan emléknapra április 28. napját, amelynek célja, hogy felhívja a figyelmet a munkahelyi balesetek megelőzésének fontosságára. Az emléknap életre hívása is azt bizonyítja, hogy bizony van még tennivaló a megelőzés kapcsán.

Dr. Radnay József álláspontja szerint az üzemi baleset köré épülő joganyag célja kettős, egyik a megelőzés, másik a jóvátétel. Véleménye szerint általános szemszögből a megelőzés hangsúlyosabb, amely a részletekbe menően kidolgozott munkavédelmi szabályokkal érhető el, míg egyedi szinten, a sérült munkavállaló szempontjából a jóvátétel lesz előtérben, vagyis az, hogy kára, amely abból fakad, hogy nem vagy kevésbé lesz képes a munkára, megtérüljön.<sup>1</sup>

A tanulmány anyagának fő kérdése az, hogy a jelenleg hatályos szabályok szerint mi minősül balesetnek, majd ezen belül üzemi balesetnek, s ennek milyen altípusai vannak. Részletesen foglalkozom ezt követően azzal, hogy melyek azok az esetek, amelyek mégsem fognak üzemi balesetnek minősülni. Sokszor nem is olyan egyszerű eldönteni a baleset üzemiségét, ahogyan az a felhívott egyedi bírósági döntéseken keresztül is látható. Ezek felvonultatását azért tartottam

---

<sup>1</sup> Dr. Radnay József - A munkabalesetből eredő károk megtérítése Bicolor Kiadó Miskolc 2006.. 19. o.

fontosnak, mert kiválóan szemléltetik, hogy az életben milyen sokszínű egyedi mérlegelést érdemlő körülmények merülnek fel. Sok vitás helyzet adódhat, mert a munkáltató érdeke sokszor azt diktálja, hogy a baleset ne legyen üzemi baleset, s ezen belül munkabaleset, míg a munkavállaló ezzel szemben éppen az ellenkezőjét szeretné bizonyítani.

Kitér a dolgozat arra is, hogy mi a munkavállaló és főleg a munkáltató kötelezettsége, ha a baj, azaz a baleset bekövetkezett, majd ezek után pedig arról esik szó, hogy a megsérült munkavállaló az üzemi baleset következtében milyen -a megélhetését segítő- társadalombiztosítási ellátásokra számíthat.

Fontosnak tartottam statisztikai adatokon keresztül is bemutatni, hogy napjainkban számszakilag milyen nagyságrendű munkabaleset és foglalkozási megbetegedés történik, mely ágazatok illetve földrajzi területek a legveszélyeztetettebbek.

## II. A baleset

Az üzemi baleset lényegének megértéséhez először is szükséges tisztázni azt, hogy mikor beszélhetünk jogi értelemben balesetről, hiszen ezzel kezdődik annak megállapítása, hogy üzemi baleset történt-e vagy sem. Annak, hogy a baleset üzemi balesetnek számít-e, amiatt van nagy jelentősége, hogy a munkavállaló jogosulttá válik-e az egyéb társadalombiztosítási ellátásoknál jóval kedvezőbb feltételekkel rendelkező baleseti ellátásokra. Kijelenthető, hogy minden üzemi baleset baleset, de nem minden baleset fog üzemi balesetnek számítani, mely esetben nem jár baleseti ellátás, de más társadalombiztosítási ellátás még folyósítható.<sup>2</sup>

A baleset fogalmát a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban Mvt.) 87. § 1/A. pontja határozza meg, amely szerint 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.*

---

<sup>2</sup> Dr. Ember Alex - Az üzemi baleset Pólay Elemér Alapítvány 2013. 32. o.

Már magának ennek a definíciónak az értelmezése is számos kérdést vethet fel, így részletesen tekintsük át az egyes elemeit.

Az *egyszeri hatás* alatt azt kell érteni, hogy egy alkalommal történik meg a balesetet kiváltó ok, a többszöri behatás, illetőleg a tartós vagy folyamatos esemény ennek már nem tesz eleget, nem minősülhet munkavédelmi szempontból balesetnek.

*Külső hatás* alatt rendkívül széles skála határozható meg, mert az származhat például egy másik embertől, állattól, gépi berendezéstől vagy más munkaeszköztől, de lehet valamilyen az emberre ható kémiai, fizikai, biológiai és egyéb hatás is, amely alkalmas arra, hogy a fent említett sérüléseket kiváltsa. Példaként hoznám ezen szemponttal kapcsolatban azt az esetet, amikor a munkavállaló egy külső helyszínen ellátott munka végeztével saját tulajdonú gépjárművel indult vissza a munkáltató telephelyére, de közben összeütközött egy autóbusszal, amelynek következtében többszörös töréses sérülést szenvedett. A munkáltató arra hivatkozott a perben, hogy a munkavállaló sérüléseit valójában a munkavállaló szervezetének belső működéséből eredő átmeneti zavar okozta, ugyanis vezetés közben szédülésszerű rosszullet tört rá, eszméletvesztést elvesztette, így történt a baleset, azaz a szervezetét nem érte külső hatás. A bíróság ezt nem találta bizonyítottnak, azt viszont igen, hogy az ütközés (mint egyszeri külső hatás) a sérült akaratától függetlenül, hirtelen következett be, amelynek folytán sérülései keletkeztek, így a baleset üzemisége a bíróság álláspontja szerint kétely nélkül megállapítható volt.<sup>3</sup>

Kiemeli továbbá a jogszabály, hogy az esemény *hirtelen* vagy legalábbis *rövid idő alatt* következik be. A gyakorlat alakította és alakítja folyamatosan, hogy tulajdonképpen mely esetek férnek bele ebbe. Az nem vitás, hogy a hirtelen szón illetve a rövid idő alatt néhány pillanatot vagy percet értünk, de a rendkívül sokszínű balesetek természetét tapasztalva ezt ilyen szigorúan, szűken értelmezve nagyon méltánytalan helyzetekhez vezetne. A baleset összes körülményét vizsgálva egyes helyzetekben az esemény több órát is vagy akár egy egész munkanapot is jelenthet. Az viszont már nem játszik szerepet az eset megítélésében, hogy maga az egészségkárosodás mikor alakul ki, hiszen előfordulhat, hogy a balesetet követően a sérült jól érzi magát, s csak a

---

<sup>3</sup> Kúria Mfv. 10.035/2014/6.

későbbiekben derül ki, hogy valamilyen sérülést vagy mérgezést szenvedett el.<sup>4</sup> A gyakorlatban üzemi balesetnek minősül az is, ha a baleset következtében 1 éven belül a munkavállaló meghal vagy megbetegszik, és a baleset és az halál bekövetkezte közötti okozati összefüggést kizáró más körülmény nem áll fenn. Előfordulhat ilyen például úgy, hogy a munkavállaló valamilyen kémiai, vegyi, biológiai anyag hatása alá kerül és csak hosszú hónapok alatt alakul ki egészségkárosodása.<sup>5</sup> De kiváló példa erre az alábbi eset is.

„A munkáltató kártérítési felelőssége szempontjából a Lyme-kór fertőzést okozó kullancscsípés üzemi balesetnek minősül, minthogy a fertőzés és ennek következtében az egészségkárosodás egyszeri, hirtelen külső hatásra következik be. A fertőzött kullancs csípése következtében kialakult egészségkárosodásért a munkáltató vétkességére tekintet nélkül fennálló teljes kártérítési felelősségét nem érinti, hogy a fertőzés természete miatt a Lyme-kór okozta panaszok, a keresőképtelenség, a munkaképesség-csökkenés csak később jelentkezik, és ezért a fertőzés pontos ideje nem állapítható meg.”<sup>6</sup>

Mérlegelést igénylő eset az is, ha ugyan balesetet szenved a dolgozó, de már eleve valamilyen betegségben szenvedett és ezek együttesen eredményezik az egészségkárosodást vagy halált. Jó szemléltető példa erre, ha a már egyébként is szívbeteg munkavállaló valamitől nagyon megijed vagy rendkívüli stressz alá kerül munkavégzése közben, amely miatt infarktust kap és lebénul vagy meghal. Ez esetben azt kell majd kideríteni, hogy az eredmény tekintetében az üzemi baleset lényeges társ oknak minősült-e, mert amennyiben igen, úgy üzemi balesetnek fog számítani az ilyen eset.<sup>7</sup>

Egyöntetű a gyakorlat abban, hogy nem számítanak üzemi balesetnek az egészségkárosodással járó orvosi műhibák. „A felperes beleegyezésével és előre megtervezett módon végrehajtott műtéti beavatkozás akkor sem tekinthető balesetnek, ha annak következtében előre nem látható szövődményként egészségkárosodás következett be. Műtéti beavatkozás esetén a betegnek az esetlegesen felmerülő szövődményekkel is számolnia kell, ha pedig a bekövetkezett

---

<sup>4</sup> Dr. Ember Alex - Az üzemi baleset Pólay Elemér Alapítvány 2013. 31-32. o.

<sup>5</sup> Fabók András - Prugberger Tamás- Társadalombiztosítási jog Szent István Társulat az Apostoli Szentzsék Könyvkiadója Budapest 2005. 218. o.

<sup>6</sup> BH 2001/87.

<sup>7</sup> Fabók András - Prugberger Tamás- Társadalombiztosítási jog Szent István Társulat az Apostoli Szentzsék Könyvkiadója Budapest 2005. 218.o.

egészségkárosodás orvosi műhiba következménye, a beteg nem üzemi baleseti ellátásra, hanem kártérítési igény előterjesztésére jogosult.”<sup>8</sup>

A *sérült akaratától függetlenül* kell továbbá bekövetkeznie a balesetnek, hiszen ha a dolgozó szándékosan okoz magának sérülést, akkor világos, hogy nem beszélhetünk balesetről.

### III. Az üzemi baleset

Az üzemi baleset fogalmát az Ebtv. 52. § (1) bekezdése tartalmazza, amely szerint az *üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (a továbbiakban úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.*

Az üzemi baleset -illetőleg a foglalkozási betegség, amely a későbbiekben kerül kifejtésre- maga a biztosítási esemény, amelynek a munkavállalónál bekövetkezett eredménnyel (sérülés, egészségkárosodás, halál) okozati összefüggésben kell állnia. Az okozati összefüggés fennállását a szociális segélyezés elvéből kiindulóan általában véve méltányosan kezeli a joggyakorlat.<sup>9</sup> „Az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha az *általános élettapasztalat* szerint az adott körülmény alkalmas volt a kár, mint eredmény létrehozására.”<sup>10</sup> Nem kevés esetben természetesen szükség van orvosszakértői szakvéleményre is, mert egyes vitás helyzetekben ennek birtokában lehet kétség kívül megállapítani az egészségkárosodáshoz vezető okokat.

Az üzemi baleseteken belül 4 csoportot lehet megkülönböztetni.

1. Munkabaleset
2. Úti baleset
3. Közcélú munka végzése során bekövetkező baleset
4. Egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során bekövetkező baleset

---

<sup>8</sup> EBH 2007.1742.

<sup>9</sup> Fabók András - Prugberger Tamás- Társadalombiztosítási jog Szent István Társulat az Apostoli Szentzsék Könyvkiadója Budapest 2005. 218. o.

<sup>10</sup> 1/2018. KMK vélemény rendelkező rész I. 2. pont

## 1. Munkabaleset

Munkabalesetnek számít az, amely a biztosítottat a *foglalkozása körében végzett munka közben* vagy *azzal összefüggésben éri*. A Mvt. tovább pontosítja fogalmát, amikor is a 87. § 3. pontjában rögzíti, hogy *a munkabaleset az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés<sup>11</sup> során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül*. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset ezen törvény alapján, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkezés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri. Fontos kiemelni, hogy ezen szabályozás értelmében a megsérült munkavállaló közrehatásának mértékétől függetlenül, azaz akár a kizárólagos közrehatása esetén is munkabalesetnek fog számítani a baleset, de társadalombiztosítási szempontból ez már nem feltétlenül van így. Az Ebtv. ugyanis taxatív felsorolja azt is, hogy melyek azok az esetek, amelyek ugyan a baleset fogalmába beleillenek, de mégsem minősülnek üzemi balesetnek. Ezekről lentebb szólok részletesen.

A legtöbb üzemi baleset a munkabaleset kategóriájába esik, mert a jogszabály szövege alapján a munkavégzés közben vagy azzal összefüggésben -azaz a munkaidő alatt- történt bármely baleset annak minősülhet. Ez alól csak a munkaközi szünet kivétel, amelyet a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 103. § (4) bekezdése szerint a munkavégzés megszakításával kell kiadni, így az nem minősül munkaidőnek. Ebből eredően pedig nem minősül munkabalesetnek az ez idő alatt a munkavállalót érő baleset. A munkaidőt a munkaszerződés konkrétan meghatározza, az a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tart. Fontos azonban kiemelni, hogy a gyakorlatban a munkaidő és így a munkavégzés részét képezik a munkafolyamatot előkészítő tevékenységek is, ahogyan a befejező, utómunkálati részek is. Például a munkaeszközök előkészítése, az udvaron keresztül az üzemegységek közötti közlekedés. A munkavállaló balesetet szenvedhet olyan tevékenység közben is, ami ugyan nem kötelező, de a munkavégzéshez kapcsolódó személyi szükséglettel jár együtt. Tipikusan ilyen a munkaruhába öltözés, a védőfelszerelés

---

<sup>11</sup> Az Mvt. 87. § 9. pontja taglalja, hogy a szervezett munkavégzésen pontosan mely jogviszonyok értendők.



felöltése, a tisztálkodás, valamint a munkáltató által biztosított étkező vagy az üzemorvosi szolgálat igénybevétele.<sup>12</sup>

Számos alkalommal fordul elő, hogy a dolgozót nem a munkavégzésre kijelölt helyen, hanem azon kívül éri baleset, de a munkáltató érdekében végzett munkafolyamat közben. Ez a kialakult gyakorlat szerint szintén munkabalesetnek fog számítani, hiszen a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint látta el munkáját. Felmerül a kérdés, hogy mi a helyzet azokkal az esetekkel, amikor a baleset a munkavállalót a munkahelyi étellel összefüggésben éri, de nem a szoros értelemben vett munkavégzés során és nem a munkahelyen, illetőleg a munkahely és a lakóhely közötti útvonalon. Ez esetben amennyiben a munkahelyi rendezvényeket, mint például a tanulmányutakat, csapatépítő tréningeket, sportnapokat stb. a munkahely vezetése illetőleg a szakszervezet vagy üzemi tanács szervezi, úgy ezek munkabalesetnek és így üzemi balesetnek számítanak. Más a helyzet ugyanakkor, amennyiben a dolgozók magán úton szerveznek maguknak munkaidőn kívüli programot, mert az nem minősülhet üzemi balesetnek.<sup>13</sup>

A munkáltató által szervezett továbbképzésen, tanfolyamon való részvétel tehát a munkaviszonnyal összefüggő tevékenységnek minősül. A bíróság álláspontja szerint ezért a konkrét esetben a munkavállaló helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkáltató által szervezett, külföldön tartott csapatépítő képzésen való részvétele ebbe a körbe tartozott, még akkor is, ha a képzésen való részvétel egyébként nem volt kötelező. Nem ez lett volna viszont a helyzet, ha a munkavállalót ugyan a külföldi csapatépítő tréningen való részvétel során, de például a pihenőidőben történt séléskor érte volna baleset, mert annak következményeiért a munkáltató már nem felelős.<sup>14</sup> Ez utóbbi üzemi balesetnek sem minősülhet értelemszerűen.

Ugyanerre a megállapításra jutott a bíróság másik hasonló ügyben is, a munkáltató által szervezett csapatépítő tréning vonatkozásában. Látható, hogy a bírói gyakorlat következetes abban, hogy a munkáltató által szervezett rendezvények a munkavégzéssel összefüggőnek minősülnek. Az eközben történt baleset ezért - függetlenül attól, hogy az szombaton, és nem munkaidőben történt - üzemi balesetnek minősül. A baleset megítélése szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a részvétel

---

<sup>12</sup> Mt. kommentár

<sup>13</sup> Fabók András - Prugberger Tamás- Társadalombiztosítási jog Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója Budapest 2009. 219. o.

<sup>14</sup> LB Mfv.I.10.545/2007/3

önkéntes volt-e, vagy kötelező a munkavállaló részére. Miután a munkavállaló részt vett rajta, így az a munkavégzéssel összefüggőnek minősül.<sup>15</sup>

A fenti gyakorlattal teljes mértékben egyetértek, mert a munkavállaló foglalkozásának gyakorlásához szorosan kapcsolódik az is, hogy a munkáltató által szervezett különböző képzéseken részt vegyen, szakmai ismereteit folyamatosan bővítse. A kollégák közötti együttműködési készséget és a csapategység fejlesztését szolgáló munkahelyi rendezvények, csapatépítő tréningek, sport napok, stb. ugyancsak a munkavállalók közös és egyéni munkáját mozdítja elő, így igazságtalan lenne, ha az ezeken való részvétel során balesetet szenvedett munkavállaló nem élhetne az üzemi baleset esetén járó jogosultságokkal.

„Nemcsak a munkával összefüggésben, hanem a *munkavégzés közben egyéb okból* bekövetkezett baleset is üzemi balesetnek minősül.”<sup>16</sup> Ezt a bíróság abban az ügyben mondta ki, amelynek lényege szerint a munkavállaló a munkahelyén munkaidőben rosszul lett, elesett és ennek hatására megsérült. A munkáltató álláspontja szerint a baleset nem tekinthető üzemi balesetnek, mert a munkavállaló rosszullete nem volt összefüggésben a munkavégzésével, sérülése sorsszerű megbetegedésének a következménye. A bíróság nem fogadta el ezen érvelést arra hivatkozva, hogy a jogszabály üzemi balesetnek tekinti az ún. úti baleset során történő balesetet is, pedig az sincsen összefüggésben a konkrét munkatevékenységgel. A munkavállaló tehát munkaidőben, munkavégzés közben lett rosszul, ezért a munkabaleset kategóriájába esik.

Nem látta viszont megállapíthatónak a baleset üzemiségét a bíróság akkor, amikor a munkavállaló a munkáltató által szervezett, nem kötelező jellegű szűrővizsgálatra menet szenvedett közlekedési balesetet a saját tulajdonú motorkerékpárjával, s szenvedett sérüléseket. A vizsgálat lehetőségét egyébként a munkáltató munkaidőben biztosította. A bíróság a döntését azzal indokolta, hogy a munkavállaló önkéntes döntése alapján vett részt a nem kötelező jellegű szűrővizsgálaton. Ez azonban a munkaviszonyából származó jogokkal és kötelezettségekkel, munkaköre ellátásával illetőleg a munkaköri alkalmasságával sem volt közvetlen összefüggésben. Erre tekintettel pedig a munkavállaló közúti közlekedése során elszenvedett balesete és a foglalkozása körében végzett

---

<sup>15</sup> LB Mfv. 10.230/2007/6.

<sup>16</sup> Pest Megyei Bíróság M.175/2007/7.

munka közötti összefüggés nem volt megállapítható.<sup>17</sup> Megjegyezném, hogy a bíróság ezen érvelésével nem értek teljes mértékben egyet, mert a szűrővizsgálatot egyrészt a munkáltató szervezte, másrészt a részvételt is munkaidőben biztosította a munkavállalók számára, így véleményem szerint megállapítható lett volna az, hogy a baleset a foglalkozása körében végzett munkájával összefüggésben történt.

Munkabaleset a munkáltató által a dolgozónak nyújtott szolgáltatások igénybevétele során bekövetkezett baleset is. Értendő ezalatt, amikor a munkavállaló a munkahelyi öltözőben, mosdóban, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás nyújtása alatt vagy a munkahelyi étkeztetés során szenved balesetet. Az étkeztetésre kitérve itt azt kell vizsgálni, hogy azt a foglalkoztató szervezte-e. Az már közömbös, hogy az a munkahelyen valósul meg vagy egy külsős étkezdében. Abban az esetben, ha biztosítja a munkáltató az üzemi étkeztetést, de a dolgozó ezt nem veszi igénybe, hanem más helyen étkezik, akkor az viszont már nem fog üzemi balesetnek minősülni.<sup>18</sup>

A bíróság álláspontja szerint az a baleset már nem áll összefüggésben a munkavégzéssel, amely a munkáltató által biztosított szálláson, de munkaidőn kívül történik.<sup>19</sup> Ezen baleset üzemisége már valóban nem vezethető le a jogszabályból, hiszen munkaidőn kívül, a pihenőidőben történik, és az, hogy a munkáltató biztosította a szállást a munkavállalónak már nem jelent olyan szoros összefüggést a munkavégzéssel, mint a munkahelyen öltöző, mosdó biztosítása, vagy akár az étkeztetés megszervezése.

Munkabalesetnek számít az a baleset is, amely a tanulót a gyakorlati képzés során éri.<sup>20</sup> Itt munkaviszony ugyan nem áll fenn, de a munkavédelmi törvény a szervezett munkavégzés körében sorolja fel a szakirányú oktatás keretében a szakképző intézményben, illetve a duális képzőhelyen, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzést is.

A munkabalesetek eredménye rendkívül sokféle lehet, az egészen enyhe sérüléstől kezdve a súlyos, sajnos akár halált is okozó sérülésekig is. A munkavédelmi törvény kiemeli a munkabalesetek közül a súlyos minősítésűeket, s ezeket a következőképpen határozza meg, azaz súlyos az a baleset, amely

---

<sup>17</sup> Kúria Mfv. 10.374/2015/5.

<sup>18</sup> dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta - Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány 2004. 70. o.

<sup>19</sup> BH 1993.263.

<sup>20</sup> Dr. Bonifert György - Dr. Koch Mária - Dr. Somodi Lilla - Spiegel István- Tövisházi Csaba- Eőry Tiborné - Munkavédelmi jog és eljárások OMKT Kft. Budapest 2009. 71. o.

1. a sérült halálát<sup>21</sup>, magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
2. valamely érzékszerv, érzékelő képesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;
3. orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;
4. hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujja nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonkulást okozott, illetve;
5. beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.

Látható, hogy ezek mind a sérült munkavállaló, mind a hozzátartozói életét merőben megnehezítő egészségkárosodások, s mindemellett súlyos jogi és pénzügyi vonatkozásai lesznek mind a társadalombiztosítást, mind a munkáltató kártérítési felelősségét tekintve. Arról nem is beszélve, hogy akár büntetőjogi következménye is lehet az ilyen baleseteknek, mert a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (továbbiakban Btk.) alapján a foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés<sup>22</sup> bűncselekményét követi el, aki foglalkozási szabály megszegésével más vagy mások életét, testi épségét vagy egészségét gondatlanságból közvetlen veszélynek teszi ki, vagy testi sértést okoz. Ez a bűncselekmény ún. alapesete, de a büntetési tétel súlyosbodik az ennél súlyosabb sérülések bekövetkezésével. A súlyos munkabaleseteknél az előbbiekre figyelemmel a munkavédelmi törvény szigorúbb szabályokat ír elő a jelentésre és a kivizsgálásra nézve, mert kiemelten fontos, hogy az eset körülményei minél pontosabban rekonstruálhatóak legyenek a felelősség megállapítása miatt.

A fentiekben részletezett munkabaleset és a munkajogból ismert munkahelyi baleset nem egy és ugyanaz a fogalom. Az előbbi ugyanis társadalombiztosítási fogalom, míg az utóbbi munkajogi kategória és a balesetnek a munkáltató kártérítési kötelezettségénél lesz releváns kérdés. A munkahelyi baleset vonatkozásában ugyanis az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, s ez alól csak a törvényben taxatív meghatározott okok alapján mentesülhet, amennyiben azok fennállását bizonyítja. „A munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalója egészségkárosodása miatt keletkezett kárért akkor áll fenn, ha az a munkaviszonnyal összefügg. A munkavállaló bizonyítja a

---

<sup>21</sup> Halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette

<sup>22</sup> Btk. 165. §

munkaviszony fennállását, a kárát, továbbá a kárnak a munkaviszonnyal való okozati összefüggését. A munkaviszonnyal összefüggés akkor állapítható meg, ha a felek között munkaviszony áll, vagy állt fenn és a munkavállalót ért kár valamilyen formában összefüggésben áll e jogviszonnyal. Ennek megítélésénél a munkaviszony időtartamának nincs jelentősége. A munkaviszonnyal való „részleges összefüggés” nem lehetséges. Amennyiben a munkaviszonnyal összefüggés nem bizonyított, a kereset elutasításának van helye”.<sup>23</sup>

## **2. Úti baleset**

Üzeminek minősül az Ebtv. alapján az a baleset is, amelyet a biztosított a munkába menet vagy onnan a lakására való közlekedése közben szenved el. Fontos azonban, hogy ez nem korlátlanul érvényesülő szabály, ugyanis a dolgozónak a lehető *legrövidebb úton és indokolatlan megszakítás nélkül* ad lehetőséget arra, hogy az útja során bekövetkezett baleset üzeminek minősüljön.<sup>24</sup> Korábban ez az eset nem tartozott a szorosan vett üzemi balesetek körébe, de a gyakorlat következtében annak minősítette, így végül jogszabályban is kodifikálásra került. A munkáltató munkajogi kártérítési felelőssége azonban az úti baleset esetén már nem áll fenn (de a többi lentebbi esetben sem), ezért amíg a munkabaleset esetén a munkáltató felelősségének megállapítása a hangsúlyosabb kérdés, addig az üzemi baleset többi fajtája esetén az, hogy megállapításának esetén a kedvezőbb baleseti ellátásokra lesz jogosult a sérült személy.<sup>25</sup>

Ha a baleset a munkáltató saját tulajdonában álló, bérleti vagy más szerződés alapján, továbbá egyéb megállapodás alapján biztosított járművel történt, akkor az nem úti balesetnek, hanem munkabalesetnek számít akkor is, ha a baleset a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri. Ha azonban nem a munkáltatóhoz köthető járművel történik az útközbéli baleset, akkor az csak úti baleset lehet.

Ugyancsak nem úti balesetnek, hanem munkabalesetnek minősül az az eset, amikor a lakóhelyén ügyeletet tartó dolgozó értesítést követően a hibaelhárítás helyszínére közlekedés közben szenved balesetet, mert az a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódik, ahogyan az is, amikor a

---

<sup>23</sup> 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény

<sup>24</sup> Dr. Hajdú József - Dr. Lőrincsikné Dr. Lajkó Dóra - Társadalombiztosítási jog Dialóg Campus Kiadó Budapest 2005. 215. o.

<sup>25</sup> Dr. Ember Alex - Az üzemi baleset Pólay Elemér Alapítvány Szeged 2013. 36. o.

kiküldetésben vagy kirendelésben lévő munkavállaló a kiküldetés helyére illetve onnan visszafelé utazva sérül meg, baleset következtében.<sup>26</sup>

A munkavállaló útba indulása a munkahelye felé akkor kezdődik, amikor a lakóhelyét (az ingatlant, amelyben szokás szerint tartózkodik) a munkába indulása céljából elhagyja. Nem minősülhet úti balesetnek akkor sem a baleset, ha a munkavállaló bár már munkába indulni készül, de eközben még ingatlana területén baleset éri.<sup>27</sup>

Az, hogy a baleset úti balesetnek minősül-e attól függ tehát, hogy a körülményekhez képest a legrövidebb úton haladt-e a munkavállaló illetőleg megszakította-e az útját, s ha igen, akkor az indokoltan vagy indokolatlanul történt. A legrövidebb út vonatkozásában vitás esetben mindig az összes körülmény mérlegelésével lehet állást foglalni. Nem biztos, hogy a legrövidebb út a leggyorsabb is egyben, mert adódhat olyan szituáció, például egy útlezárás esetén, hogy más, hosszabb úton kell haladnia a munkavállalónak. Mindig értékelni kell az egyéni, személyes körülményeket a munkavállaló vonatkozásában.

A fentiekben kiemeltem, hogy főszabály szerint megszakítás nélkül kell megtennie az utat a dolgozónak, azonban a joggyakorlat mégis megengedő az egyes legelemibb életszükségletek kielégítése gyanánt megtett megszakításokkal szemben. Elfogadott például hazafelé menet a napi élelem vagy gyógyszer vásárlása miatt tett megállás, valamint a gyermek hazavitele a nevelési- oktatási intézményből<sup>28</sup>, illetőleg minden olyan egyéb helyzet, ami az általános társadalmi-erkölcsi normákba beleilleszthető.<sup>29</sup> Sőt, a gyermek munkába menet, illetve munkából jövet történő szállítása a bölcsődébe, óvodába, iskolába még akkor sem lesz indokolatlan megszakítás, ha az egyáltalán nem esik útba vagy pedig emiatt az út lényegesen hosszabb időt vesz igénybe.<sup>30</sup>

Nem minősült indokolatlan megszakításnak a bíróság álláspontja szerint az, amikor a munkavállaló a 8 órás munkaidő lejártát követően gépjárművel indult haza a 120 km távolságra lévő otthonába

---

<sup>26</sup> Galló Sándor- Lantos Géza - Nemeskey Károly - Dr. Varga László - A munkavédelmi törvény magyarázata KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest 2005. 369. o.

<sup>27</sup> Dr. Ember Alex - Az üzemi baleset Pólay Elemér Alapítvány Szeged 2013. 37. o.

<sup>28</sup> Széles Imre - Az üzemi baleset. A foglalkoztatóval is megfizettetik az ellátást. A munkaadó Lapja XIV. évf. 2007. augusztus-szeptember 73-75. o.

<sup>29</sup> Dr. Ember Alex - Az üzemi baleset Pólay Elemér Alapítvány Szeged 2013. 38. o.

<sup>30</sup> Dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta- Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2004. 74. o.

majd az úton étkezés, élelmiszervásárlás és alvás (pihenés) céljából is megállt, mert ezeket a bíróság természetes és így méltányolható szükségletekként értékelte.<sup>31</sup>

Ugyancsak elfogadta a bíróság az út megszakítását, amikor is a vásárlás kb. negyed órát vett igénybe, és a munkahelyre menet útközben levő üzletben történt. A vásárlás jellegét, időtartamát, és helyszínét tekintve ez nem jelentette az utazás indokolatlan megszakítását a bíróság álláspontja szerint. Mindemellett a baleset napján a munkavállaló a megszokottnál kb. fél órával korábban is indult el, figyelemmel arra, hogy szombat volt, így nem tudta pontosan a menetrendet illetőleg jeges, havas időjárás volt, ezért nem tekinthető indokolatlanul hosszúnak az utazás. Bizonyítást nyert ugyanis, hogy aznap valóban jeges volt az út és ilyenkor a buszok menetideje tudvalévőleg hosszabb.<sup>32</sup>

### **3. Közcélu munka végzése során bekövetkező baleset**

Üzemi balesetnek minősül a közcélu munka során történt baleset is. A közcélu munka végzése során az adott személy önkéntesen, díjazás nélkül, nem munkaviszony keretében végez valamilyen társadalmilag hasznos munkát, amely kapcsán méltányos, hogy az ennek során esetlegesen bekövetkező baleset üzemi baleset lesz és így baleseti ellátásra lesz jogosult az illető.

A közérdekű munka is a közcélu munkavégzéshez sorolható, amely a Btk. és a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvény (Szabs. tv.) egyik büntetési neme. A büntetőjogi büntetés lényege szerint az elítélt a közérdekű munkát, ha törvény eltérően nem rendelkezik, hetente legalább egy napon - a heti pihenőnapon vagy a szabadidejében -, díjazás nélkül végzi.<sup>33</sup> A közérdekű munkára ítélt köteles a számára meghatározott munkát elvégezni. Az elkövető olyan munka végzésére kötelezhető, amelyet - figyelemmel egészségi állapotára és képzettségére - előreláthatóan képes elvégezni.<sup>34</sup> Itt tehát önkéntességről nincs szó. Amennyiben jogerős ítélet ezzel sújtja az elkövetőt, azt köteles ledolgozni. A közérdekű munka -önhibából eredő- nem teljesítése esetén ugyanis a Btk. 48. § (1)-(2) bekezdései akként rendelkeznek, hogy a közérdekű munkát vagy annak hátralévő részét

---

<sup>31</sup> LB. Mfv. 10.963/2010/3.

<sup>32</sup> Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.5461/2006/2.

<sup>33</sup> Btk. 47. § (2) bekezdés

<sup>34</sup> Btk. 47. § (4) bekezdés

szabadságvesztésre kell átváltoztatni.<sup>35</sup> A közérdekű munka jogerőre emelkedését követően az elítélt munkavégzését az arra kijelölt pártfogó felügyelő szervezi meg és követi nyomon, illetőleg jelentést tesz a bíróság felé annak sikeres vagy sikertelen kimeneteléről.<sup>36</sup> Ezen büntetés során ugyancsak méltányolható okok miatt számít üzeminek a balesetnek, hiszen az elítélt itt a bíróság által kiszabott, kötelező érvényű munkavégzést lát el.

Az állami, önkormányzati illetve a munkáltató által szervezett és irányított ún. társadalmi munka is közcélú munkavégzésként értékelhető.<sup>37</sup>

#### ***4. Egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során bekövetkezett baleset***

Csak az a baleset fog üzemi balesetnek minősülni, amely a biztosítottat keresőképtelenségének vagy rokkantságának, továbbá az egészségkárosodás mértékének, rehabilitálhatóságának az elbírálása céljából elrendelt, illetőleg a keresőképesé váláshoz szükséges egyéb vizsgálaton vagy kezelésen történt megjelenésével összefüggésben érte.

Az üzemi balesetnek a fentiekben részletezett típusai összevetése alapján megállapítható, hogy a munkavédelmi törvényben meghatározott munkabaleset személyi köre szűkebb, mert kifejezetten csak a munkavállalókat (szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottakat) foglalja magában, míg a társadalombiztosítási jogszabályokban az üzemi balesetek alanyai, a biztosítottak tágabb kört ölelnek fel.<sup>38</sup>

#### **IV. Üzemi balesetnek nem minősülő esetek**

Az Ebtv. kifejezetten kiemel olyan eseteket, amelyek fennállása esetén a baleset -bár egyébként a fogalomi elemei teljesülnek- nem fog üzemi balesetnek minősülni.

Nem üzemi baleset tehát az a baleset, amely

---

<sup>35</sup> Btk. 49. §

<sup>36</sup> A Pártfogó Felügyelői szakterület jelenleg a Kormányhivatal Hatósági Főosztály Igazságügyi Osztályán belül működik

<sup>37</sup> Dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta- Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2004. 75. o.

<sup>38</sup> Dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta- Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2004.76. o.



- 1.) részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi -igazolt- befolyásoltsága miatt következett be,
- 2.) a munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során, illetőleg
- 3.) a lakásról (szállásról) munkába, illetőleg amely a munkából lakásra (szállásra) menet közben, indokolatlanul nem a legrövidebb úton közlekedve , vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történt.<sup>39</sup>

Rögzíti továbbá a jogszabály, hogy az, aki a

- 4.) a sérülését szándékosan okozta, vagy
- 5.) az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, az egészségbiztosítás baleseti ellátásaira nem jogosult<sup>40</sup>.

### **1. Ittasság és a kábítószerrel való bódultság esete**

Az Mt. a munkavállaló alapvető kötelezettségeként írja elő, hogy köteles a munkáltató által előírt helyen és időben *munkára képes állapotban megjelenni*, munkaideje alatt - munkavégzés céljából, *munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni*, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.<sup>41</sup> Ezek a szabályok egyértelműen magukban foglalják azt, hogy a munkavállaló nem lehet alkoholtól vagy kábítószerrel befolyásolt állapotban sem a munka megkezdésekor, sem a munkaidő tartama alatt.

A munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.<sup>42</sup> Az ittas vagy bódult állapotban való megjelenés a munkahelyen illetőleg az ott történő alkohol és drog fogyasztás ezt teljes mértékben kimerítheti.

A munkavállalót akkor tekintjük ittasnak, ha a munkaidő alatt alkoholt fogyaszt, vagy a munkaidő előtt fogyasztott ugyan szeszes italt, de a munkakezdéskor alkoholtól befolyásolt állapotban van, de

---

<sup>39</sup> Ebtv. 53. § (1) bekezdés

<sup>40</sup> Ebtv. 53. § (2) bekezdés

<sup>41</sup> Mt. 52. § (1) bekezdés a)-c) pont

<sup>42</sup> Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont

ide sorolható még a posztalkoholos állapot esete is, amely azt jelenti, hogy ugyan már nem áll fenn az alkoholtól befolyásolt állapot, de munkakezdekor véralkohol-koncentráció mutatható ki nála.<sup>43</sup>

A törvényi szabályozás 2015. július 01. napjától szigorodott, mert míg a korábbi törvényszöveg szerint csak azon balesetek estek ki az üzemi balesetek közül, amelyek kizárólag a sérült ittassága miatt következtek be, a jelenleg hatályos szabály az, hogy már akkor sem lesz üzemi a baleset, ha akár csak részben is a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer által befolyásoltsága miatt következett be. Elegendő tehát annak bizonyítása, hogy a sérült ittas/bódult állapota is közrehatott a baleset bekövetkezésében, amely nem jelent nehézséget, hiszen az általános élettapasztalat alapján tudható, hogy az ittas személy ügyetlenebb, felelőtlenebb, így a baleset veszélye a többszörösére emelkedik. Ezzel a változtatással véleményem szerint a balesetek tekintélyes része kiesik az üzemiség alól, mert sajnos még a mai napig is nagy számú baleset történik az alkohol (vagy kábítószer) miatt. Emiatt véleményem szerint semmilyen szinten nem elfogadható a munkaidő alatt -akár a legcsekélyebb- alkoholos befolyásoltság vagy kábítószeres állapot, még akkor sem, ha egyébként kevés alkohol fogyasztása egyes munkakörökben nem jelent feltétlenül nagyobb rizikót (mint mondjuk egy könyvelőnél).

Fontos azonban, hogy az ittasságnak illetőleg a kábítószertől bódult állapotnak *igazoltnak* kell lennie, azaz objektív mérce alapján kell megállapítani, és nem a munkáltató szubjektív értékítéletére van bízva. Az alkohol fogyasztását alkoholszonda segítségével (valamint vérminta vizsgálattal), míg a kábítószer fogyasztást kizárólag vérminta alapján lehet hivatalosan igazolni.

Az alkohol vagy kábítószer általi befolyásoltság akkor tekinthető igazoltnak, ha a baleset kivizsgálásában, illetve a sérült ellátásában résztvevő, az alkohol vagy kábítószer általi befolyásoltság vizsgálatára feljogosított szervnek a vizsgáló egyedi mérlegelése által nem befolyásolható módszerrel végrehajtott mérése ezt alátámasztotta.<sup>44</sup>

Az ittasság kérdésével kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kollégiumi állásfoglalásában kimondta, hogy „a munkavállaló a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban történő munkavégzési

---

<sup>43</sup> Dr. Waldmann Gábor - Az ittasság munkajogi megítélése Munkaügyi Szemle 2008/1. szám 52.o.

<sup>44</sup> 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról (Ebtv. vhr.) 32. § (3) bekezdés

kötelezettségéből eredően - eltérő szabály hiányában - a munkaidőben nem lehet alkoholtól befolyásolt állapotban. A munkavállaló a munkaidőben teljes alkoholtilalom alá esik, ha a munkaidő alatti vagy azt közvetlenül megelőző alkoholfogyasztása a szerződésből eredő kötelezettségeivel nem egyeztethető össze, vagy ha ilyen tilalmat jogszabály, illetve a munkáltatónál érvényesülő rendelkezés ír elő. Az előrebocsátottak szerint a munkáltató megfelelő vizsgálattal is jogosult, illetve köteles rendszeresen ellenőrizni azt, hogy a munkavállalók megtartják-e az alkoholos befolyástól mentességre, illetve az alkoholtilalomra vonatkozó rendelkezéseket. Ha a munkavállaló az ilyen vizsgálat elvégzését, illetve az abban való közreműködést megtagadja, ezáltal a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegi. Előfordulhat azonban, hogy a munkáltató, illetve megbízottja visszaél az ellenőrzési jogával, azaz a jogot rendeltetésével össze nem férő célból gyakorolja. Tehát nem azért végzi a vizsgálatot, hogy meggyőződjék róla: a munkavállaló alkoholtól befolyásolt, illetve attól mentes állapotban van-e, hanem például személyes bosszúból hosszabb időn át, esetleg naponta többször, alaptalanul ismétli a vizsgálatot. Ilyenkor a munkavállaló kellő indokkal tagadja meg a közreműködést, valamint akkor is, ha a munkáltató arra nem jogosult munkavállalója rendelte el a vizsgálatot. Ezekben az esetekben a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására általában nem kerülhet sor.”<sup>45</sup>

A következő jogeset lényege szerint hogy a munkavállaló ittas állapotban tanúsított olyan magatartást, ami a baleset bekövetkezéséhez vezetett. Vasúti vonalgonozóként, alkalmazták, amely munka során a kezének csonkolásos balesetét szenvedte el. A munka befejezése után ugyanis a sínek mentén munkatársaitól lemaradt, majd az egyik sínszál külső oldalán lefeküdt, a jobb kézfejét eközben a sínen hagyva. Az ott áthaladó szerelvény ezen keresztülment, így kézfeje roncsolásos sérülést szenvedett. Valamennyi tanú vallomása az alkoholos befolyásoltságát igazolta és sérültet ellátó kórház is az ittas állapot tényét rögzítette a kórlapon. A rendőr tanúk vallomása szerint a sérült munkavállaló kifejezetten megtagadta a szondáztatást. Az MK 122. számú állásfoglalásában írtak szerint azonban az a munkavállaló, aki a vizsgálat elvégzését, illetve az abban való közreműködést megtagadja, a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegi, s ezáltal olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas lehet a törvény szerinti hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására is. Mindezekre figyelemmel tényként állapította meg a bíróság,

---

<sup>45</sup> MK 122.

hogy a sérült balesetét ittassága miatt tanúsított magatartása okozta. Kiemelte továbbá a bíróság, azt a megítélésem szerint hangsúlyos iránymutatást, hogy miután a per alanyai a sérült biztosított és a társadalombiztosítási szerv volt, a per tárgya pedig a társadalombiztosítási jogviszonyból eredően egy baleset üzemi jellegének megállapítása, ezért az, hogy az esetleges munkáltatói megtérítési kötelezettség vagy kártérítési felelősség miképpen alakul, az nem vehető figyelembe ebben az eljárásban, valamint egyáltalán nem befolyásolja azt, hogy a baleset üzemi vagy sem.<sup>46</sup>

A munkavállaló egyebekben nem hivatkozhat arra, hogy munkakezdéskor már nem érezte az előzőleg elfogyasztott alkohol hatását, nem tudta, hogy az ténylegesen mikor bomlik le a szervezetében, mert mindenkinek tisztában kell lennie saját tűrőképességével és annak tudatában fogyasztania alkoholt. Vétkessége akkor is megállapítható, ha egyébként -a munkavállaló adottságai vagy a munka természete miatt- az alkohol fogyasztása nincs hatással a munkavégzésre.<sup>47</sup>

## **2. Engedély nélkül végzett munka**

Engedély nélküli munkavégzésnek tekinthető, amikor a munkavállaló olyan munkát végez, amely nem tartozik a munkaköri feladati közé és arra nem is kapott a munkáltatótól utasítást sem, valamint erre irányuló engedélye sincs, azaz teljes mértékben *a munkáltató tudtán kívüli munkavégzésről* beszélhetünk. Ez esetben tehát a baleset, bár munkavégzés során következik be, mégsem minősülhet üzemi balesetnek, azaz baleseti ellátásban sem részesülhet. Nem felel továbbá a munkáltató sem az ennek során bekövetkezett kárért.

Fontos megjegyezni, hogy nem csak a konkrét utasítás alapján végzett munka függ össze a munkaviszonnyal, adott esetben a vezető kérése is utasításnak minősülhet<sup>48</sup>, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló alárendelt helyzetében e kettőt nem tudja egymástól élesen elválasztani.

Utasítás hiányában végzett munka az ún. „fusizás”, vagyis amikor a munkavállaló nem a munkáltatója érdekében végez valamilyen munkát, hanem az a munkavállaló magán jellegű céljait szolgálja, s az a munkáltató engedélye nélkül történik. Mivel az ilyen természetű munkavégzés a

---

<sup>46</sup> LB Mfv.10.873/2009/4.

<sup>47</sup> Dr. Waldmann Gábor - Az ittasság munkajogi megítélése Munkaügyi Szemle 2008/1. szám 52.o.

<sup>48</sup> Mt. Kommentár

munkaviszonyból folyó tevékenységgel nem áll összefüggésben, ezért nem felel a munkáltató az ennek során bekövetkező balesetből eredő kárért. (BH2002. 331., MK 29. számú állásfoglalás, MK 31. számú állásfoglalás)”<sup>49</sup>.

A fenti jogértelmezési gyakorlattal volt szinkronban a bíróság álláspontja az alábbi jogesetben is. A baleset ugyanis itt a sérült - munkáltatói engedélyen alapuló - magáncélú munkavégzése során, a saját tulajdonát képező gépjármű javítása közben következett be. A munkavállaló azonban az engedély keretein túllépett, ugyanis a munkát munkaidőben kezdte meg. A sérült tehát nem a munkáltató részére és érdekében végezte a baleset bekövetkeztéhez vezető munkát, a baleset ezért nem tekinthető a „foglalkozása körében végzett munka közben” vagy „azzal összefüggésben” elszenvedett balesetnek sem. Ugyan a baleset bekövetkezésekor érvényes munkaviszony állt fenn a felek között és a sérült olyan munkavégzés közben szenvedett balesetet, amely gépjárműszerelőként egyébként is a munkakörébe tartozott, s eközben a munkahelyi munkaeszközöket is használta, ez azonban akkor sem alapozza meg a baleset üzemiként való minősítését a bíróság döntése szerint, figyelemmel tehát arra, hogy a munkavégzést nem a munkáltató érdekében és nem az ő utasítására folytatta.<sup>50</sup>

### **3. Engedély nélküli gépjárműhasználat**

A fentiekben levezett okfejtés ugyanazon elvek mentén áll fenn ebben az esetben is. Rendkívül méltánytalan lenne az, ha a munkavállaló engedély nélküli járműhasználatára (ún. fekete fuvar vállalása) esetén is fennállna a munkáltató kártérítési felelőssége illetőleg a társadalombiztosítási helytállási kötelezettség. A munkavállaló engedély nélküli járműhasználatát is azzal szankcionálja az Ebtv., hogy baleset bekövetkezése esetén az nem fog üzemi balesetnek számítani és a munkáltató is mentesül a kártérítési felelősség alól a munkajogi szabályok szerint.

### **4. Munkahelyi rendbontás**

Munkahelyi rendbontás alatt az egészen enyhe esetektől kezdve, amikor is szándékosan fegyelmezetlenül viselkedik a munkavállaló és ezzel nemcsak a saját, de mások testi épségét is

---

<sup>49</sup> Mt. Kommentár

<sup>50</sup> BH 2016.17. A magáncélú munkavégzés közben bekövetkezett baleset a munka engedélyezett volta esetén sem minősül üzemi balesetnek

veszélyeztetni, az egészen kirívó cselekményeket is értjük, így például a munkahelyen történő verekedést. A munkavállaló kötelezettsége, hogy munkája során fegyelmezett legyen, kollégáival együttműködve végezze a dolgát. Az, aki ezzel tudatosan szembehelyezkedik és kirívó, másokat megbotránkoztató vagy veszélyeztető magatartást tanúsít és eközben balesetet szenved, elveszíti a baleseti ellátásokra való jogosultságát.

#### **5. *Nem a legrövidebb úton közlekedés illetve indokolatlan útmegszakítás***

A fentiekben már részletesen tárgyalásra került, hogy az úti balesetek mely esetekben és milyen általános elvek alapján, az összes körülményt számba véve és értékelve állapíthatóak meg, és mely esetekben zárható ki a sérült vonatkozásában a baleset üzemivé minősítése.

#### **6. *Szándékos sérülésokozás***

Nem lesz jogosult a baleseti ellátásokra az sem, aki sérülését szándékosan okozta magának. Fontos kiemelni, hogy ezt az eljárás során -az eset összes körülményét figyelembe véve- bizonyítani kell és *a bizonyítási teher a munkáltatót terheli*. Amennyiben ezt nem sikerül kétséget kizáróan bizonyítani, a munkavállaló nem zárható ki a baleseti ellátások igénybevételének lehetőségéből. Hozzá kell tenni, hogy ha a baleset ugyan kizárólag a munkavállaló hibájából történt, mert figyelmetlen volt, vagy nem tartotta be a szakmájára vonatkozó illetve a munkavédelmi szabályokat, attól balesete még üzemi balesetnek minősülhet.<sup>51</sup> Más kérdés, hogy a munkáltató adott esetben mentesülhet kártérítési felelőssége alól.

#### **7. *Késlekedés a baleset bejelentésével vagy orvosi segítség igénybevételével***

Indokolt azon munkavállalók esetében is az üzemi balesetként való minősülés kizárása, akik az általában elvárható gondosság és az együttműködési kötelezettség elvének figyelmen kívül hagyásával késlekednek a baleset bejelentésével vagy az orvosi segítség igénybevételével. Ezzel ugyanis megnehezítik vagy meg is hiúsítják a baleset körülményeinek megállapítását, sérülésük gyógytartama meghosszabbodik, a késlekedés miatt akár maradandó egészségkárosodás is

---

<sup>51</sup> Dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta- Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2004. 69. o.

kialakulhat. Ez a magatartás egyrészt a saját egészségüket is veszélyezteti, másrészt anyagilag megterheli a munkáltatót, aki kártérítési felelősséggel tartozik a munkavállalót egészsége, testi épsége vonatkozásában, s végeredményben a társadalombiztosításnak is többlet terhet jelentene, ha a jogszabály nem zárna ki ilyen esetben a dolgozót a baleseti ellátásokból. Ezt sem lehet azonban feketén-fehéren értelmezni, hanem mindig az adott ügy összes körülményét figyelembe véve kell megítélni, indokolatlan volt-e a késedelem. Ha kisebb sérüléssel fenyegető baleset történt és a laikus munkavállaló otthon próbál gyógyulni, de utóbb mégis orvosi ellátást kell igénybe vennie, az nem tekinthető indokolatlan késlekedésnek. Más a helyzet, amikor valaki azért nem jelenti rögtön a balesetet, mert ittas vagy kábítószerrel fogyasztott és ezt időhúzással próbálja leplezni, hogy a számára kedvezőbb ellátásokat biztosító üzemi megítélésből ne kerüljön kizárásra.<sup>52</sup>

A példaként itt felhívott konkrét eset is a fenti gondolatmenetet követi. A munkavállaló ugyanis a munkahelyén az általa használt szék meghibásodásával összefüggésben deréksérülést szenvedett el, amely miatt keresőképtelen lett. A munkavállaló a sérülését, fájdalmát a közvetlen munkahelyi vezetőjén kívül más személynek nem jelezte, illetve, orvoshoz is csak másnap fordult, amikor belátta, hogy fájdalma nem múlik, de ezen tények a bíróság döntése szerint a baleset üzemiségének megállapítását nem zárják ki.<sup>53</sup>

## **V. Foglalkozási megbetegedés**

Az üzemi balesetek kifejtését követően áttérek a foglalkozási megbetegedés témakörére, amely speciális a tekintetben, hogy jogilag ugyan az üzemi balesetekkel esik azonos megítélés alá, mégis más természetű egészségkárosodásról beszélhetünk.

Foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

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

---

<sup>52</sup> Dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta- Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2004. 89. o.

<sup>53</sup> Kúria Mfv. 10.487/2015/5.

b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Amennyiben az Ebtv. eltérően nem rendelkezik, üzemi baleseten a foglalkozási betegséget, üzemi baleseti sérültön a foglalkozási betegségben megbetegedettet is érteni kell.<sup>54</sup>

A fentiek alapján a foglalkozási betegségben szenvedő dolgozót ugyanúgy megilletik a baleseti ellátások, ahogyan az üzemi balesetet szenvedőket. A balesettől eltérően itt nem egy hirtelen fellépő esemény okozza az egészségkárosodást, hanem hosszabb idő, akár évek vagy évtizedek telnek el a munkaviszony során, amíg a dolgozó egészsége megromlik. A dolgozó egészségét veszélyeztető ártalmas behatások a jogszabály alapján lehetnek fizikai (pl. szélsőséges hőhatás, zajártalom), kémiai (pl. mérgező hatású vegyi anyagok), biológiai (pl. fertőzéseknek való fokozott kitétel), pszichoszociális (pl. fokozott stresszhatás) és ergonómiai (pl. munkavállaló munkakörnyezetének terhelő hatása) kóroki tényezők. Nem kíván magyarázatot, hogy a munkavállaló optimálisnál nagyobb igénybe vétele huzamos időn át mennyire árt az egészségnek. Ilyen hatása lehet az ellenkezőjének is, amikor nem kerül kihasználásra a munkavállaló kapacitása, munkaideje nem tevékeny munkával telik, amely elsősorban pszichésen terheli meg a dolgozót.

A foglalkozási betegségek kialakulásának, illetve az azokat kiváltó okok bekövetkezésének időpontját nem egyszerű feladat megállapítani, ezért minden esetben orvosszakértői feladat lesz ennek vizsgálata és meghatározása. A foglalkozás során fennálló ártalmas tényezők és a foglalkozási megbetegedés között ezen esetben is okozati összefüggésnek kell fennállnia.

„A munkavállalót terheli a bizonyítás abban, hogy a megbetegedése a munkaviszonya keretében foglalkozási körben keletkezett.”<sup>55</sup> Egy ügyben a munkavállaló, aki huzamos ideig dolgozott a föld alatt vágár-lakatos munkakörben kártérítést igényelt a térdízületi bántalommal járó foglalkozási megbetegedésére hivatkozva. Nem sikerült azonban bizonyítani az összefüggést a fokozott munkahelyi fizikai megterhelés és a térdízületi betegség kialakulása között, mert az orvosszakértői vélemény a munkavállaló megbetegedését a korrallal járó, sorsszerű megbetegedésnek állapította meg, amelyre nem volt ráhatással a foglalkozása gyakorlása.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Ebtv. 52. § (1), (2), (3) és (4) bekezdés

<sup>55</sup> Dr. Tálné Dr. Molnár Erika - Munkáltató kártérítési felelőssége Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest 2009. 38. o. 4. bek.

<sup>56</sup> LB. Mfv.I.10.788/1997/12.



Egyes esetekben gyakorlatilag lehetetlen teljes bizonyossággal megállapítani, hogy a megbetegedést az adott kóroki tényező okozta-e. „A bíróság nem azt vizsgálja, hogy a munkavállaló rosszindulatú megbetegedését konkrétan mi okozta, hanem azt, hogy valószínűsíthető-e az összefüggés a munkavégzés során használt vegyszerek és a munkavállaló betegségének kialakulása között”.<sup>57</sup> Véleményem szerint ez is példa arra, amikor a bírói joggyakorlat a hátrányosabb helyzetben lévő munkavállaló érdekeit védi, hiszen a tudomány mai állása szerint a rosszindulatú daganatos megbetegedések okát biztosan megállapítani nem lehet, de egyes erősen hajlamosító tényezőket meg lehet határozni. Köztudottan károsítják az egészséget az egyes vegyi anyagok, de mégsem lehet teljes bizonyossággal kimutatni, hogy az adott munkavállaló attól betegedett-e meg. Ha pedig ezt szigorúan venné a jogalkalmazó, akkor számos súlyosan megbetegedett dolgozó esne el a megélhetését segítő ellátásoktól.

## **VI. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása**

Az üzemi balesetek részletes bemutatását követően mindenképp fontosnak tartom, hogy kitérjek arra is, hogy mi történik a baleset bekövetkezése esetén, mi a munkáltató és a munkavállaló teendője ebben az esetben.

### **1. A baleset jelentése**

A munkavédelmi törvény a munkavállaló legfőbb kötelezettségei között tartja számon, hogy a balesetet, sérülést, roszullétet azonnal jelentse.<sup>58</sup> Ez összhangban áll az Ebtv. rendelkezésével is, miszerint nem lesz üzemi baleset az a baleset, amelynek bejelentésével a munkavállaló szándékosan késlekedik.

A sérült, illetőleg a balesetet észlelő személy köteles a balesetet a munkát közvetlenül irányító személynek haladéktalanul jelenteni. Ha a sérült neki felróható okból ezen kötelezettségének nem

---

<sup>57</sup> LB Mfv.I.10.245/2008/5.

<sup>58</sup> Mvt. 60. § (1) bek. h) pont

tesz eleget, a baleset munkáltatói kivizsgálása során a sérültet terheli annak bizonyítása, hogy a baleset a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben történt.<sup>59</sup>

A fentiekben bemutatott jogesetek alapján jól látható, hogy kiemelkedően fontos az, hogy a baleset megtörténte után annak körülményei a lehető legrészletesebben kerüljenek rögzítésre. Ezért követeli meg a jogszabály, hogy azonnal jelentésre kerüljön a baleset a sérült vagy annak kollégája, adott esetben hozzátartozója által, mégpedig a munkát közvetlenül irányító felettesnek. Az ő felelőssége lesz ugyanis az, hogy a baleset helyszínének körülményeit helytállóan lehessen feljegyezni.

A munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset, a foglalkozási megbetegedés, valamint a fokozott expozíciós eset körülményeinek kivizsgálásában.<sup>60</sup>

A munkáltatónak kötelessége, hogy a bejelentett vagy más módon tudomására jutott balesetről megállapítsa, hogy az munkabaleset, vagy sem, illetve hogy üzemi baleset-e vagy sem. Amennyiben nem tekinti munkabalesetnek, abban az esetben erről a tényről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet - halálos baleset esetén a hozzátartozót- értesítenie kell.

Amennyiben a munkáltató azt állapítja meg, hogy munkabaleset történt, amelynek következtében a munkavállaló több mint három munkanapon át nem volt munkaképes, valamint a foglalkozási megbetegedést és a fokozott expozíciós esetet be kell jelentenie, ki kell vizsgálnia valamint nyilvántartásba kell vennie.<sup>61</sup>

Az Mvt. értelmező rendelkezése szerint a fokozott expozíció a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló miniszteri rendeletben 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>62</sup>

---

<sup>59</sup> Mvt. 66. § (1) bekezdés

<sup>60</sup> Mvt. 66. § (3) bekezdés

<sup>61</sup> Mvt. 64. § (1) bekezdés

<sup>62</sup> Mvt. 87. § 1/E pont

Az Mvt. végrehajtási rendelete<sup>63</sup> tovább részletezi a munkáltató ezzel kapcsolatos kötelezettségeit, amely szerint minden munkaképtelenséggel járó munkabalesetet, ideértve a bányászati munkabalesetet is (a továbbiakban együttesen: munkabaleset), a bekövetkezését követően köteles haladéktalanul kivizsgálni. A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni és be kell jelenteni. Munkaképtelenséget nem okozó munkabaleset esetén a kötelező egészségbiztosítási ellátásról szóló törvény végrehajtására kiadott kormányrendeletben foglalt szabályokat kell alkalmazni.

Egy határidő köbe vésett, mégpedig az, hogy a munkabaleset a bekövetkezésétől számított 3 év után elévül a tekintetben, hogy ezt követően a munkáltató nem lesz köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni.

## **2. Munkabaleset nyilvántartása**

A nyilvántartás formájáról és módjáról a munkáltató dönt, de a törvényben meghatározásra kerültek azon adatok, amelyeket kötelezően tartalmaznia kell. Ezek a „munkavállaló személyes adatai, a munkabaleset sorszáma; a sérült munkaköre; a sérülés időpontja, helyszíne, jellege és rövid tényállása, a sérült ellátására tett intézkedés; s annak ténye, hogy a sérült folytatta-e a munkáját”.<sup>64</sup>

## **3. A munkabaleset kivizsgálása**

A munkáltatónak haladéktalanul ki kell vizsgálnia a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet és a fokozott expozíciós esetet. Annak a munkáltatónak a feladata ez, aki a sérültet szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatja. Munkabaleset esetén a vizsgálat eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben, fokozott expozíció esetén vizsgálati lapon kell rögzítenie. Egyéb üzemi baleset esetén pedig üzemi baleseti jegyzőkönyvet kell kitölteni. Fontos, hogy a munkáltató nem hagyhatja

---

<sup>63</sup> 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról (továbbiakban Mvt. vhr.) 5.§ (1) bek.

<sup>64</sup> Dr. Bonifert György - Dr. Koch Mária - Dr. Somodi Lilla - Spiegel István- Tövisházi Csaba- Eőry Tiborné - Munkavédelmi jog és eljárások OMKT Kft. Budapest 2009. 73. o.

figyelmén kívül a munkaképtelenséget nem eredményező munkabalesetet sem, mert annak körülményeit is tisztázni kell. Már csak azért is, mert számos esetben előfordul, hogy először úgy tűnik, hogy a munkavállaló nem szenved komolyabb sérülést, később mégis kiderülhet, hogy egészségromlásának a korábban bekövetkezett munkabalesete volt az oka.

A vizsgálatról értesíteni szükséges foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát, aki dönt közreműködik-e a vizsgálatban. Súlyos munkabaleset és fokozott expozíció esetén azonban részvételét kötelezővé teszi a törvény. A súlyos munkabaleset bekövetkeztét a munkáltatónak haladéktalanul be kell jelentenie a munkavédelmi hatóságnak.

A munkabaleset kivizsgálása a helyszínen történő adatgyűjtéssel kezdődik, amely sikere érdekében a helyszín biztosítására is szükség lehet, hogy ne változtassák meg a baleset alatt fennállt körülményeket. Nagyon fontos ugyanis annak feljegyzése, hogy a baleset pillanatában pontosan mik történtek. Az adatgyűjtés célja, hogy a helyszínen tapasztaltakat rögzítsék, számba vegyék és meghallgassák a szemtanúkat vagy azon dolgozókat, akik információval rendelkezhetnek a baleset mechanizmusáról, a sérülést okozó eszközök működéséről.<sup>65</sup> A vizsgálat részét képezik a bizonyítékok összegyűjtése (így helyszíni szemle tartása, tanúk meghallgatása, okirati bizonyítékok, dokumentáció beszerzése), majd azok összegzése, s végül a baleset okainak (tárgyi, szervezési és személyi) megállapítása. Ezeket olyan részletességgel kell feljegyezni, hogy azok alkalmasak legyenek a munkabaleset okainak felderítésére és vita esetén a tényállás tisztázására. Fontos követelményként írja elő továbbá a törvény, hogy a megállapítások alapján intézkedni kell aziránt, hogy a hasonló balesetek megelőzhetőek legyenek.

A jogorvoslati jog vonatkozásában a törvény akként rendelkezik, hogy ha a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását, továbbá ha az érintett munkavállaló a foglalkozási megbetegedés vagy a fokozott expozíció eset kivizsgálásának elmulasztását sérelmezi, illetve ha a munkavállaló vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, a törvény 1. melléklet szerinti bejelentőlapon

---

<sup>65</sup> Galló Sándor - Lantos Géza - Nemeskey Károly - Dr. Varga László - A munkavédelmi törvény magyarázata KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest 2005. 382. o.

elektronikusan vagy egyéb úton a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság az eljárást hivatalból folytatja le.<sup>66</sup>

A munkáltató köteles a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig megküldeni a jegyzőkönyvet a) a *sérültnek*, halála esetén *hozzátartozójának*; b) a halált, illetve a három munkanapot meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetről a munkabaleset helyszíne szerint illetékes *munkavédelmi hatóságnak*, illetve bányafelügyeletnek; c) külföldi kiküldetés, külszolgálat, munkaerő-kölcsönzés esetén a magyarországi székhelyű munkáltató munkavállalójának a b) pont szerinti munkabalesetéről a munkáltató székhelye szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak, illetve bányafelügyeletnek; d) a *társadalombiztosítási kifizetőhelynek*, ennek hiányában az egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró *fővárosi és megyei kormányhivatalnak*; e) munkaerő-kölcsönzés, kirendelés esetén a *kölcsönbeadó, kirendelő munkáltatónak*.<sup>67</sup>

*Súlyos munkabaleset* esetén a munkavédelmi törvény és végrehajtási rendelete az általános rendelkezésen felül előírja, hogy azt a munkáltatónak - telefonon, telefaxon, e-mailben vagy személyesen - *haladéktalanul* be kell jelentenie a rendelkezésre álló adatok közlésével a munkabaleset helyszíne szerint illetékes fővárosi és vármegyei kormányhivatal mint *munkavédelmi hatóság* (a továbbiakban: munkavédelmi hatóság) felé, amely a bejelentést azonnal továbbítja a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak.<sup>68</sup>

Súlyos munkabaleset esetén a munkáltató a munkavédelmi hatóság megérkezéséig köteles a baleseti helyszínt a mentést követően balesetkori állapotában megőrizni. Ha a balesetkori állapot megőrzése további súlyos veszélyhelyzetet idézne elő vagy jelentős anyagi kárral járna, akkor a baleseti helyszínről fényképet, videofelvételt vagy egyéb, a munkabaleset kivizsgálását elősegítő dokumentumot kell készíteni.<sup>69</sup> A fentiekben már szó esett arról, hogy pontosan mely munkabalesetek tartoznak ide. Úgy vélem, hogy helyes azon irány, hogy ezek vonatkozásában még szigorúbb jelentési, nyilvántartási és kivizsgálási szabályok vannak érvényben, kevesebb esélyt adva

---

<sup>66</sup> Mvt. 68. §

<sup>67</sup> Mvt. vhr. 9. § (1) bekezdés a)-e) bekezdés

<sup>68</sup> Mvt. vhr. 7. § (1) bekezdés

<sup>69</sup> Mvt. vhr. 7. § (3) bekezdés

arra, hogy esetlegesen a munkáltató vagy az egyéb felelős személy a felelősségre vonás alól kibújjon.

A munkabaleset kivizsgálását csak munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy végezheti, amely ugyancsak azt segíti elő, hogy a kivizsgálás minél hatékonyabb és pontosabb legyen.

#### **4. Az üzemi baleset megállapítása**

A *baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv dönt* határozatában arról, hogy a bejelentett baleset üzemi balesetnek minősül-e. A *baleset bekövetkezésétől számított egy éven belül lehet benyújtani a kérelmet* a baleset üzemiségének megállapítására a döntésre jogosult illetékes hatósághoz. Ezen határidőn túl ugyanis a baleset kivizsgálása és a valós történések megállapítása egyre nehezebb. Erre tekintettel a határidő jogvesztő, a határidő elmulasztása miatt igazolással élni nem lehet. Kivételt képeznek ez alól a foglalkozási megbetegedések, ugyanis ezeknél nem egy hirtelen bekövetkező külső hatást kell feltérképezni, hanem azt kell eldönteni, hogy a munkavállaló egészségkárosodása a foglalkozása körében végzett munka miatt alakult-e ki, ez pedig minden esetben orvosszakértői kérdés. Másrészt pedig a legtöbb esetben akár évek is eltelhetnek a káros behatás kezdete és a megbetegedés diagnosztizálható állapotáig.

A megállapításra jogosult szerv a határozatában rögzíti, hogy mikor történt a baleset, és az milyen egészségkárosító következményekkel járt

Kiemelendő, hogy *egészségbiztosítási baleseti ellátás kizárólag az üzemi baleset tényét megállapító határozat alapján állapítható meg*. Amennyiben a végleges döntésig a biztosított gyógyszert, gyógyászati segédeszközt és gyógyászati ellátást kénytelen térítés ellenében igénybe venni, úgy a döntést követően az egészségbiztosító azt részére utólag teljes mértékben megtéríti.

A sérült részére kifizetett baleseti ellátást az állam visszaköveteli a munkáltatótól, ugyanis a törvény alapján 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.<sup>70</sup> Ugyanakkor, ha a munkavédelmi szabályt kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló szegte meg vagy mulasztotta el, akkor a foglalkoztatót a munkavállalónak nyújtott társadalombiztosítási szolgáltatások tekintetében megtérítési kötelezettség nem terheli, azaz a társadalombiztosítási szerv megtérítés iránti igénye ez esetben kizárt.<sup>71</sup>

E fejezet végén pár sorban kitérnék még arra, hogy sajnálatos módon tényként állapítható meg az a jelenség, hogy sok esetben a munkáltató próbálja úgy alakítani a balesetek bekövetkezését követően a körülményeket, hogy az ne minősüljön üzemi balesetnek, illetőleg mentesülhessen a munkáltatói kártérítési felelősség alól. Ez több okból eredeztethető, például a munkavédelmi szabályok be nem tartása miatt bírságtól vagy a társadalombiztosítás felé való megtérítési kötelezettségtől tartanak, egy-egy baleset a cég rossz hírét keltheti. Könnyen kihasználható, hogy sok munkavállalónak nincsenek munkajogi, s főleg munkavédelmi ismeretei, nincsenek tisztában a baleseti ellátások és az egyéb társadalombiztosítási ellátások közötti különbséggel sem, ezért nem egy esetben könnyen rávehetőek a munkáltatók által, hogy a baleset végül ne a valós tényállással vagy egyáltalán ne kerüljön bejelentésre. Véleményem szerint a jogszabályi háttér adott ennek kiküszöbölésére, arra azonban szükség lenne, hogy a munkavállalók is megismerjék legalább a legfontosabb vonatkozó jogszabályokat, tudatosuljon bennük, hogy mik a jogaik ezen a téren.

## **VII. A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések statisztikai adatai 2021. évben**

A munkavédelmi törvény előírása alapján állami feladat a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének évenkénti áttekintése és a megállapítások nyilvánosságra hozatala, amelyet kormányrendelet miniszteri hatáskörbe utal.<sup>72</sup> A miniszter minden tárgyévet követő szeptember 30. napjáig köteles elkészíteni a Jelentését, így jelen dolgozat készültekor a 2021. évi jelentés ismerhető meg, amely igen tanulságos mind az adatait, mind a megállapításait tekintve, így pár gondolatban kitérek ezekre is.

A Jelentés a 3 munkanapot meghaladó keresőképtelenséggel járó munkabalesetek munkabaleseti jegyzőkönyvön történő bejelentései alapján készült.

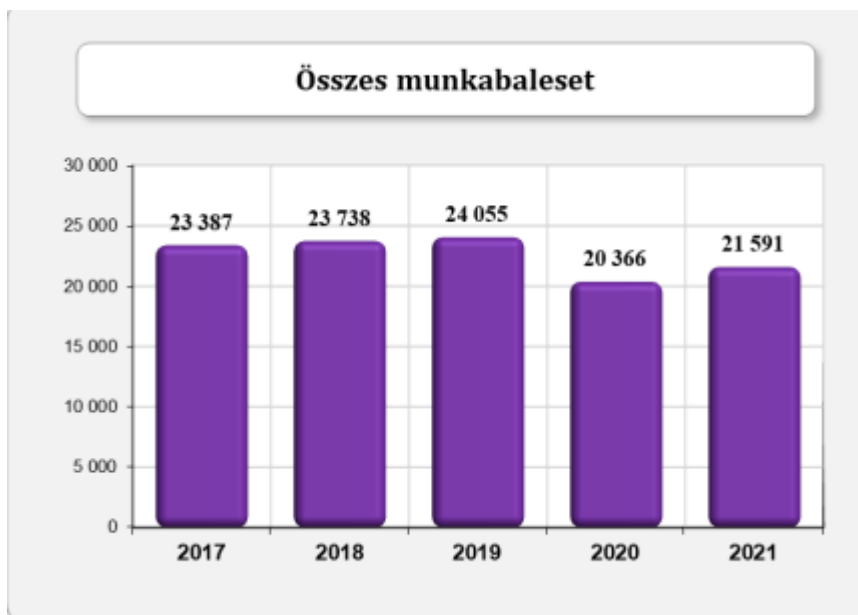
---

<sup>70</sup> Ebtv. 67. §

<sup>71</sup> KK 25. szám

<sup>72</sup> A gazdaságfejlesztési miniszter által tett „Jelentés a nemzetgazdaság 2021. évi munkavédelmi helyzetéről” (továbbiakban: Jelentés) 2022. december

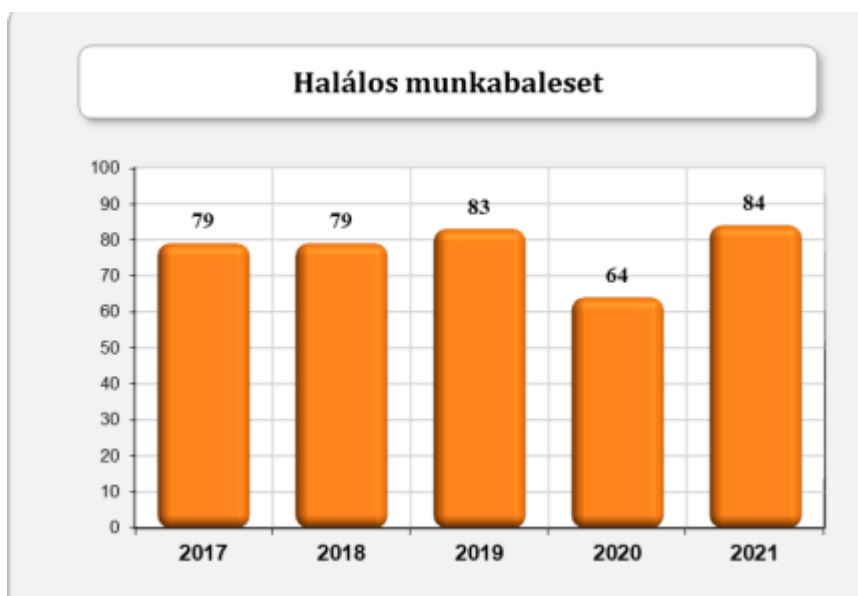
A 2017. és 2021. év közötti időszakot vizsgálva a Jelentés szerint a munkabalesetek száma először növekedett, majd 2020. évben nagymértékben csökkent, amelyet követően 2021. évben ismételen növekedett a számuk. A 2020. évi drasztikus csökkenés Sars-Cov világjárvány miatti szigorú lezárásoknak volt köszönhető, míg a következő évben meredeken emelkedő száma az ezt követő nyitás miatti gazdasági fellendülésnek.



1. sz. ábra Munkabalesetek számának alakulása 2017-2021.

Forrás: Jelentés a nemzetgazdaság 2021. évi munkavédelmi helyzetéről 6. oldal

A halálos munkabalesetek száma is -a 2020. évi csökkenést kivéve- enyhe növekedést mutat.



2. sz. ábra Halálos munkabalesetek száma 2017-2021.

Forrás: Jelentés a nemzetgazdaság 2021. évi munkavédelmi helyzetéről 6. oldal



Ha nemzetgazdasági ágak tekintetében nézzük a munkabalesetek eloszlását, a Jelentés alapján a legtöbb munkabaleset 2021. évben a feldolgozóipar, a szállítás- raktározás és a kereskedelem - gépjárműjavítás szektort érintette, rámutatva arra a tényre is, hogy ezen ágazatokban dolgoznak a legtöbben. A halálos kimenetelű munkabaleseteknek 2021. évben 33%-a az építőiparban, 23%- a szállítási - raktározási és 18%-a feldolgozóipari ágazatban történt.

Kiemelném még a Jelentésből, hogy a munkabalesetek kivizsgálásával kapcsolatos tapasztalatai között tárgyalta, hogy -ahogyan a korábbi években is- a vizsgálatok eredményeként, baleseti okként legtöbbször a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztását állapították meg. Sajnos az a tendencia is kirajzolódott a jegyzőkönyvek alapján, hogy a kivizsgálásokon a munkáltató, illetőleg az általa megbízott balesetet vizsgáló személy jellemzően a sérülést szenvedett munkavállaló mulasztásainak feltárására fektette a nagyobb hangsúlyt, ugyanakkor a vizsgálat a munkaeszközök, védőberendezések és a munkakörülmények szerepét már nem tisztázta teljes mértékben. A munkavédelmi hatóság helyszíni ellenőrzései során pedig szinte minden esetben megállapítható volt az, hogy a baleset körülményeit nem vizsgálták minden részletre kiterjedően, ezért a munkabaleseti jegyzőkönyv olyan adatokat tartalmazott, amelyek elfedték, csökkentették a munkáltatói felelősséget. Összegezve a tapasztalatokat megállapítható volt, hogy a munkabalesetek munkáltatói kivizsgálásának jellemző hiányosságai voltak, hogy elmulasztották a sérültek és a baleset tanúinak meghallgatását, a baleset leírása nem volt kellően részletes, így a baleset valódi okának megállapítása akadályba ütközött, valamint a munkáltató saját felelősségét úgy próbálja kimenteni, hogy minél inkább a sérülte próbálta azt áthárítani.

A bejelentett foglalkozási megbetegedés gyanús esetek száma is növekedést mutatott 2021-ben (20 815 fő) 2020. évhez képest (11 393). Ezekből végül 148 foglalkozási megbetegedést vettek nyilvántartásba.

Az ágazatokat tekintve a Jelentés szerint az összes bejelentett eset 60,47%-a a humán-egészségügyi és szociális ellátás területéről történt, amely a Covid-19 fertőzések tömeges bejelentéséből fakadt.

2021. évben 28 halálos kimenetelű foglalkozási megbetegedés volt (2020 évben 2 fő), amelyet 96%-ban a Covid-19 fertőzés okozott.

A kóroki tényezőket -vagyis a megbetegedések okait- tekintve az esetek döntő többsége biológiai kóroki tényezőkre volt visszavezethető.

### **VIII. Következtetések összegzése**

A statisztikai adatok is alátámasztják, hogy milyen kiemelkedően fontos joganyagot ölel fel az üzemi baleset témaköre, mert napjainkban is sok-sok üzemi baleset történik, amely a munkavállalók és családjaik életét gyökeresen megváltoztathatják.

A jelenleg hatályos szabályozás mind az egészségbiztosítási, mind a munkavédelmi szabályokat tekintve az 1990-es évek óta érvényben vannak, de a részletszabályok folyamatosan változnak, idomulnak a társadalmi -gazdasági változásokhoz. Ilyen változás példának okáért az, hogy 2015-ig a baleset üzemiségét az zárta ki, ha azt kizárólag a munkavállaló ittassága okozta. Ezt követően már az is kizárja az üzemiséget, ha a baleset akár csak részben is a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi befolyásoltsága miatt következett be. Ez tulajdonképpen a munkavállalóra hátrányos intézkedésként is felfogható, hiszen nagyobb eséllyel esik el a társadalombiztosítási ellátásuktól, de a szigorítás az ő érdekében történik, hogy visszaszorítsa a munkahelyi alkohol- és drogfogyasztást. Másrészt az utóbbi években az alkohollal szemben kimondva kimondatlanul zéró tolerancia alakult ki a munkahelyeken, míg évtizedekkel korábban bár nem volt kívánatos, de jellemzőbben szemet hunytak felette. Szükség volt arra is, hogy a drogfogyasztás is bekerüljön a tilalom közé, mert a korábbiakhoz képest egyre elterjedtebbé válik.

A jogszabályok mellett nem elhanyagolhatóak a bíróságok iránymutatásai sem a téma kapcsán, mert sok esetben adnak támpontot a vitás kérdésekben. A bemutatott jogesetek alapján egyértelműen látható, hogy minden esetben szükség van az egyedi, személyes körülmények feltárására, azok összevetésére, majd mérlegelést követően meghozni a döntést. A bírói gyakorlatot tekintve látható, hogy az esetleges jogszabályi hiányosságokat, amelyek a munkavállaló hátrányos helyzetét eredményezhetik, igyekszik ellensúlyozni a munkavállalóval szemben méltányos döntéseivel.

Gondoljunk például az úti baleseteknél ismertetett, a joggyakorlatba beépült álláspontra, amely helyesen- igen tágran értelmezi a munkavégzés helye és a lakóhely közötti útvonal megszakításának indokoltágát, vagy az útvonal hosszát. De ugyanez igaz a munkabalesetek esetén a munkáltató által szervezett rendezvényeken való részvételre, illetve a munkáltató által biztosított szolgáltatások igénybevétele kapcsán alkalmazott gyakorlatra is.

A téma kapcsán kiemelendő és üdvözlendő az a szemléletváltozás, amely a sérült munkavállalók rehabilitációja kapcsán zajlott le az utóbbi évtizedben. Az Mmvt. teljesen új alapokra helyezte a balesetben megsérült személyekkel való foglalkozást, és rendelkezéseinek hála sokkal több személy tud visszatérni a munkaerőpiacra. Meg kellett érteni, hogy a megváltozott munkaképességű személyek is értékesek lehetnek a munka világában. Ezzel nemcsak a munkavállalók önbecsülését adják vissza, de igen jelentős költségmegtakarítást jelent az államnak az, hogy ezek a munkába visszavezetett személyek eltartják magukat.

Megítélésem szerint végkövetkeztetésként levonható, hogy a jogszabályi háttér kellően kidolgozott az üzemi balesetek kapcsán, tekintettel arra is, hogy az élet minden apró részletét szabályozni nem lehet. Amin lehetne és kell is változtatni, az egyrészt az, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók jobban megismerjék a rájuk vonatkozó legfontosabb előírásokat, tudatosabbak legyenek ilyen téren, másrészt, hogy ezeket be is tartják, azaz jobban érvényt kell szerezni ezen jogszabályoknak.

## Felhasznált irodalom

- Dr. Radnay József - A munkabalesetből eredő károk megtérítése Bíbor Kiadó Miskolc 2006.
- Dr. Hajdú József - Dr. Lőrincsikné Dr. Lajkó Dóra - Társadalombiztosítási jog Dialóg Campus Kiadó Budapest 2005.
- Dr. Tálné Dr. Molnár Erika - Munkáltató kártérítési felelőssége Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. Budapest 2009.
- Dr. Ember Alex - Az üzemi baleset Pólay Elemér Alapítvány Szeged 2013.
- Fabók András - Prugberger Tamás- Társadalombiztosítási jog Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója Budapest 2009.
- Dr. Waldmann Gábor - Az ittasság munkajogi megítélése Munkaügyi Szemle 2008/1. szám
- Dr. Jakab Éva Mária - Molnárné dr. Balogh Márta- Baleseti biztosítás Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2004.
- Dr. Bonifert György - Dr. Koch Mária - Dr. Somodi Lilla - Spiegel István- Tövisházi Csaba- Eőry Tiborné - Munkavédelmi jog és eljárások OMKT Kft. Budapest 2009.
- Galló Sándor- Lantos Géza - Nemeskey Károly - Dr. Varga László - A munkavédelmi törvény magyarázata KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest 2005.
- Dr. Ember Alex Frigyes- Dr. Hajdú József- Kun Attila- Lajkó Dóra - Dr. Rúzs Molnár Krisztina- Dr. Waldmann Gábor- Munkajog és társadalombiztosítási jog -Dialóg Campus Kiadó Budapest 2013.
- Széles Imre - Az üzemi baleset. A foglalkoztatóval is megfizettetik az ellátást. A munkaadó Lapja XIV. évf. 2007. augusztus-szeptember p.73-75.
- Jelentés a Nemzetgazdaság 2021. évi munkavédelmi helyzetéről
- Mt. kommentár
- Mmvt. Kommentár

## Jogszabályok

- 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
- 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról
- 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről

### **Felhasznált bírósági határozatok**

- BH 2016.17.
- MK 29.
- MK 31.
- BH 2002. 331.
- LB Mfv.10.873/2009/4.
- Mfv. 10.963/2010/3.
- Mfv.I.10.545/2007/3.
- Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.5461/2006/2.
- Pest Megyei Munkaügyi Bíróság M.175/2007/7.
- Kúria Mfv. 10.374/2015/5.
- Kúria Mfv. 10.487/2015/5.
- Kúria Mfv. 10.035/2014/6.
- Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.230/2007/6.
- EBH 2007.1742.
- BH 1993.263.
- LB. Mfv.I.10.788/1997/12.
- 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény
- LB Mfv.I.10.245/2008/5.
- BH 2001/87.

- MK 122.

## Ábrák jegyzéke

1. sz. ábra Munkabalesetek számának alakulása 2017-2021. ....
2. sz. ábra Halálos munkabalesetek száma 2017-2021.....

## Rövidítések jegyzéke

Ebtv. = 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

Ebtv. vhr = 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló  
1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról

Mt. = 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Mvt. = 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

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

Tny. = 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról

Mmvt. = 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes  
törvények módosításáról

Btk. = 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről