
A munkáltató megtérítési kötelezettsége a Kúria ítélezési gyakorlatának fényében

Sipka Péter*

1. Bevezetés

A munkavédelmi törvény szabályrendszerének megsértéséből eredően a munkaügyi bíróságok gyakorlatában alapvetően két szempontból merülhet fel a peres eljárás kérdése. Az egyik a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatósága által meghozott első, illetőleg másodfokú határozattal szembeni per, amelynek alapját a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 109. §-a adja. A hivatkozott jogszabályhely szerint a közigazgatási hatóság döntésével szemben bírósági felülvizsgálat kezdeményezhető, amelynek alapja annak a kérdésnek az eldöntése, hogy a közigazgatási szerv az első és másodfokú határozata meghozatalakor sértett-e jogszabályt. Ezen döntés eredményeként a bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 1992. évi III. törvény (Pp.) 339. §-ának (1) bekezdése szerint ha jogszabálysértő a határozat, úgy a jogszabálysértő közigazgatási határozatot hatályon kívül helyezi, és szükség esetén a közigazgatási határozatot hozó szervet új eljárásra kötelezi, míg másik esetben, ha jogszerű a másodfokú hatóság döntése, úgy a keresetet elutasítja. Az eljárás során a Pp. 339/A. § szerint a bíróság a közigazgatási határozatot a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a meghozatalakor alkalmazandó jogszabályok és tények alapján vizsgálja felül.

A munkáltató mulasztásán alapuló perek másik nagy csoportja a társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata iránti eljárások. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 87. §-a, illetőleg a kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 67. §-a alapján a foglalkoztató megtérítési kötelezettséggel bír azon balesetek vonatkozásában, amely annak következménye, hogy ő, vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelmi szabályzatnak vagy a munkavédelemről szóló törvény előírásainak nem tett eleget. Ezen perek a Pp 349. § (4) bekezdése alapján a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságok hatáskörébe tartoznak, amely során a bíróságok a Pp. XX. fejezet (közigazgatási perek) szabályai szerint járnak el.

* Egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi-, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

Mindegyik peres eljárás során a kulcskérdés az, hogy a munkáltató a munkavédelmi törvényben szabályozott és az alacsonyabb szintű jogszabályokban pontosított kötelezettségeinek eleget tett-e, azaz megsértésre kerültek-e az adott munkáltatóra vonatkozó munkavédelmi szabályok.

A munkavédelmi hatóság döntésével szembeni felülvizsgálat során a bíróság a Pp. szerint pusztán azt vizsgálja, hogy a hatóságok a tényállás megállapítása, a bizonyítás lefolytatása, és a döntés meghozatala során betartották-e a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, azonban a hatóság indoklására nézve a bíróság mozgásteret szűkre szabott. A Pp. 339/B. §-a alapján ugyanis a „mérlegelési jogkörben” hozott közigazgatási határozat akkor tekinthető jogszerűnek, ha a közigazgatási szerv a tényállást kellő mértékben feltárta, az eljárási szabályokat betartotta, a mérlegelés szempontjai megállapíthatóak, és a határozat indoklásával a bizonyítékok mérlegelése, okszerűsége kitűnik. Ennek alapján tehát a bíróságok vizsgálata a perekben arra terjed ki, hogy az adott balesetet, vagy veszélyhelyzetet eredményező tényállás kialakulásakor a munkáltató terhére munkavédelmi szabályszegés megállapítható-e.

A megtérítési igény szempontjából – mint ahogy a Kúria egy ügyben kifejtette¹ – az ok-okozati összefüggésnek a felperesi óvórendszabályszegés és a járadék kifizetése között kellett fennállnia, tehát a bíróság csak azt vizsgálhatja, hogy a munkavédelmi szabályok megsértésének ténye, vagy a szándékosság fennáll-e. A munkavédelmi szabályok megszegése ugyanis önmagában a visszatérítési – megtérítési igény jogszerűségét alapozza meg.

A tanulmányban a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) munkáltatói megtérítési kötelezettséget elbíráló döntései alapján azt tekintem át, hogy melyek a legjellemzőbb munkáltatói szabályszegések, és hol húzódik meg a munkáltató felelősségének a határa a bírói gyakorlat szerint. Hipotézisem szerint az alsóbb szintű bíróságok ítélkezési gyakorlata a munkáltató megtérítési kötelezettségével kapcsolatban nem egységes. Az ítéletek elemzése során ezért az ítéleteket csoportosítom, és megpróbálom kimutatni azokat a neuralgikus területeket, amelyeken a bíróságok ítéletei nem koherensek. A vizsgált időszakban 42 ítélet született,² amelyből a munkáltató szempontjából 23 kedvezőtlenül, míg 19 pozitívan zárult. A következőkben ezeket mutatom be.

¹ Mfv.III.10.219/2008/4. számú döntése.

² Mfv.III.10.165/2010/4., Mfv.III.10.139/2010/8., Mfv.III.10.340.2011/5., Mfv.III.10.493/2010/5., Mfv.III.10.101/2008/4., Mfv.III.10.873/2009/4., Mfv.IV.10.016/2007/4., Mfv.III.10.067/2012/4., Mfv.III.10.480/2010/4., Mfv.III.10.967/2009/5., Mfv.III.11.063/2011/4., Mfv.III.11.028/2011/5., Mfv.III.10.972/2011/5., MfvK.IV.10.929/2007/4., MfvK.IV.10.128/2007/7., MfvK.III.10.531/2007/5., MfvK.IV.11.055/2007/4., Mfv.III.10.771/2010/5., MfvK.IV.10.142/2007/4., Mfv.III.10.035/2008/3., MfvK.III.10.455/2007/7., Mfv.III.10.219/2008/4., MfvK.IV.10.865/2007/7., Mfv.III.10.963/2010/3., MfvK.IV.11.026/2007/3., Mfv.III.10.825/2012/6., MfvK.IV.11.031/2007/4., Mfv.III.10.209/2009/4., MfvK.IV.11.024/2007/3., MfvK.IV.10.709/2007/5., MfvK.IV.10.958/2007/3., MfvK.IV.11.030/2007/8., Mfv.III.10.111/2008/4., MfvK.III.10.671/2007/3., MfvK.III.10.615/2007/4., MfvK.III.10.433/2007/4., Mfv.III.10.887/2008/3., MfvK.IV.10.034/2008/5., MfvK.III.10.649/2007/5., Mfv.III.10.042/2011/3., Mfv.III.10.542/2010/5., Mfv.III.10.077/2010/4.

2. A munkáltatót marasztaló döntések jellegzetes okai

2.1. Szabálytalan munkavégzés, a munkáltató ellenőrzési kötelezettségének elmulasztása. A munkahelyen bekövetkezett balesetek kapcsán az Egészségbiztosítási Pénztár fizetési meghagyás kibocsátásával kötelezi a munkáltatót a balesettel összefüggésben felmerült egészségbiztosítási ellátások megtérítésére arra hivatkozással, hogy a baleset bekövetkezéséért a munkáltatót felelősség terheli. Ezen felelősség sokrétű: biztonságos munkavégzés megszervezésének elmulasztása, nem megfelelő irányítás, ellenőrzés elmaradása, védőeszköz hiánya stb. A munkáltató felelősségét az eljárásokban az Mvt. alapján vizsgálja a hatóság, és amennyiben mulasztást vél felfedezni, a fizetési meghagyást kibocsájtja. Látni kell azonban, hogy a munkáltató felelőssége gyakran szakkérdés, amelyet igazságügyi szakértői véleménnyel kell tisztázni.³

Az Mvt. 2.§ (2) bekezdése szerint a munkáltatót terheli annak felelőssége, hogy a munkát oly módon szervezze meg, illetőleg olyan munkaeszközöket biztosítson, amelyek a dolgozók életének és testi épségének megóvására alkalmasak. Ebből következik, hogy amennyiben a munkakörnyezet kialakítása lehetővé teszi, hogy a munkavállaló az utasítások ellenére, azok megsértésével szabálytalan munkavégzéssel sérülést szerezzen, úgy az a munkáltató felelőssége.

Az ellenőrzési kötelezettség esetében ugyanez a kötelezettség úgy fogalmazható meg, hogy amennyiben a munkavállaló szabálytalan műveletet hajt végre, az nagy valószínűséggel azért történhet meg, mert a munkáltató nem ellenőrzi a munkavégzést megfelelően, tehát megsérti az Mvt. 23.§ (2) bekezdésében foglaltakat, amely a munkaeszköz és a munkahely ellenőrzését írja elő. Ugyanakkor a balesetek kapcsán a munkáltató oldaláról vagy a munkaszervezés helyessége vagy az ellenőrzési kötelezettség vonatkozásában felmerülhet a sérült magatartásának értékelése is.

Az ítéletek áttekintése során láthatjuk, hogy a munkáltató felelősségét a bíróságok kiterjesztően értelmezik,⁴ tehát abban az esetben is marasztalásra kerül sor, ha a baleset bekövetkezének nem kizárólagos oka az esetleges mulasztás. Az Mfv/K.III.10.531/2007/5. számú ítéletben a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy bár az adott balesetben közrehatott a sérült szabálytalan munkavégzése is, amelyet a munkáltató elhárítani vagy megelőzni nem tudott volna, a védőeszköz nélküli munkavégzés, és a védőburkolat hiánya miatt a munkáltató felel, mivel „eltúrta a szabálytalan munkavégzést.”⁵ Ez alapján megállapítható, hogy a védőeszköz hiánya, mint mulasztás a munkáltató megtérítési kötelezettségét megalapozza. Érdekességként merül fel ugyanakkor az, hogy a védőeszköz megléte mikor indokolt. A kérdés felvetését a következő ítélet⁶ indokolása teszi szükségessé: a tényállás szerint a munkavállaló sérülése úgy keletkezett, hogy egy anyagghordó

³ Pl. BH2001.449., MfvK.IV.10.016/2007/4. számú döntések.

⁴ Pl. MfvK.IV.10.929/2007/4 számú döntés.

⁵ Ugyanezen megállapítás olvasható még a következő ítéletekben is: MfvK.IV.10.055/2007/4., Mfv.III.10.067/2012/4., Mfv.III.10.480/2010/4., Mfv.III.10.493/2010/5., Mfv.III.10.972/2011/5., Mfv.III.10.967/2009/5., Mfv.III.10.063/2011/4., Mfv.III.10.028/2011/5.

⁶ MfvK.IV.10.142/2007/4.

kocsi kereke ráhajtott a bal lábfejére, amelyet a sérült szabálytalanul és figyelmetlenül a sínre tett. Az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás során beszerzett szakértői vélemény kimondta, hogy a baleset elsődleges kiváltó oka a sérült figyelmetlen munkavégzése volt, ugyanakkor megállapította azt is, hogy a balesetet követően, *utólag* a munkáltató a betonszállító kocsi kerekét védőburkolattal látta el. Amennyiben ez a védőburkolat a baleset idején is a kocsin lett volna, úgy a baleset nem következik be. Az elsőfokú bíróság a fizetési meghagyást hatályon kívül helyezte, mivel álláspontja szerint a baleset bekövetkezéséért mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló felelős, ezért 70-30%-os kármegosztást alkalmazott. Kifejtette, hogy a munkáltató elmulasztotta az ellenőrzési kötelezettségét valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit nem teremtette meg. A Legfelsőbb Bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította. Indokolásában rögzítette, nincs jelentősége a sérült közrehatásának, mivel kizárólag a munkáltató felelőssége vizsgálendő a perben, amely pedig az Mvt.-ben olvasható kötelezettségek megsértésével egyértelműen fennáll. Véleményem szerint ez a szemlélet hosszú távon nem tartható. A bíróságok ugyanis ezen ügycsoportban a kárveszély viselését teljes egészében a munkáltatóra telepítik, aránytalanul, kimentést nem hagyva. Ez egy bizonyos üzem nagyság felett lényegében tarthatatlan, hiszen nincs olyan munkaszervezési vagy ellenőrzési módszer, amely az emberi tényezőt kiiktatva nullára redukálja a baleset bekövetkezésének esélyét, ami miatt a társadalombiztosítási szerv oldaláról az ilyen fokú objektív felelősség nem indokolt.

Az ellenőrzésnek ugyanakkor nem csak a munkavállaló által végzett munkára kell kiterjednie, hanem az adott eszközökre is. Mint ahogyan azt a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, a munkáltató akkor jár el szabályosan, ha a rendszeres (megfelelő számú) ellenőrzés során meggyőződik az eszközök rendeltetésszerű működéséről is, mert csak ez alapján győződhet meg arról, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei fennállnak-e.⁷ Az ellenőrzés követelménye ugyanakkor nem azonos a munkáltató, vagy megbízottjának állandó jelenlétével, hanem eme kitétel azt jelenti, hogy az ellenőrzés hatékonysága folytán a munkavégzés teljes időtartama alatt teljesüljenek a biztonságos munkavégzés követelményei.

Az Mfv.K. IV.10.128/2007/7. számú ügyben a Legfelsőbb Bíróság a fentebb kifejtetteket azzal egészítette ki, hogy a KK. 25. számú állásfoglalás alapján a munkáltatót megtérítési kötelezettség csak akkor nem terheli, ha a balesetelhárító, vagy egészségvédő óvórendszabályt, vagy óvóintézkedést kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el, amelynek a bizonyítását – tehát azt, hogy a balesetet kizárólag a sérült magatartása, vagy mulasztása okozta – a munkáltatónak kell eredményesen megtenni. Ugyanakkor az óvórendszabály elmulasztása objektív jellegűnek minősül, tehát megvalósul, ha a munkáltató, vagy megbízottja a balesetelhárító, vagy egészségvédő óvórendszabályt nem tartotta be, vagy esetlegesen óvóintézkedést elmulasztott. Amennyiben ezzel összefüggésben (ennek következtében) baleset következik be, úgy nincs jelentősége a sérült

⁷ Mfv.III.10.035/2008/3.

esetleges közrehatásában, pusztán abban az esetben mentesülhet a munkáltató, ha a balesetelhárító vagy óvintézkedést kizárólag a sérült mulasztotta el.

Egy másik, a munkáltatóra szintén kedvezőtlen döntésben⁸ a bíróság kiemelte, hogy még abban az esetben is fennáll a munkáltató felelőssége, ha a munkavállaló nyilvánvalóan tudott arról, hogy az általa végzett helyen egyedül munkát végezni nem szabad, hiszen erre kiterjedően oktatásban részesült, azonban a sérült munkavállaló egyedüli munkavégzését megelőzően beszólt a munkáltató diszpécserszolgálatához, amellyel a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltatónak lehetősége lett volna arra, hogy megszüntesse a veszélyhelyzetet, és ily módon ezen mulasztásából eredően a felelőssége megállapítható a munkavédelmi törvényből eredő kötelezettség megszegéséért.

A munkáltató felelőssége azonban nemcsak a munkahelyen történő munkavégzésre terjedhet ki, hanem adott esetben a külföldre is. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja alapján⁹ ugyanis nincs jelentősége annak, hogy a munkát a munkavállaló hol teljesíti, azt kell vizsgálni, hogy az adott munkára alkalmas volt-e, a munkaköre annak megfelelt-e, és a munkavállaló olyan munkára kerül-e beosztásra, amely megfelel az egészségi állapotának.

2.2. Munka összehangolásának hiánya. Az Mvt. 40.§ (1) bekezdése alapján 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. Ezen elvből levezethető az, hogy több munkavállaló együttes foglalkoztatása esetén az egyes munkavállalók munkavégzését össze kell hangolni, ami a munkáltató kötelezettsége.

Ennek elmulasztása a munkáltató felelősségét megalapozza,¹⁰ azaz az egyes munkavállalók egymásnak okozott sérülései esetén is a munkáltató felel.¹¹ A döntések¹² alapján az állapítható meg, hogy főszabály szerint nem tiltott, hogy a munkát végzők esetenként segítséget nyújtsanak egymásnak, azonban a munkavégzés során történt balesetekben az egyébként önálló munkavégzésre kötelezett személyeknél a munkatársának – tilalom hiányában – segítséget nyújtó személy a munkáltató megtérítési kötelezettsége vizsgálata szempontjából a munkáltató megbízottjának minősül.¹³

Ezen elv az álláspontom szerint új Mt. tükrében felülvizsgálandó. A munkáltató telephelyétől távoli helyen történt balesetre ugyanis a munkáltatónak nyilvánvalóan nincs ráhatása, ezért a klasszikus értelemben vett (az új Mt.-n alapuló) kártérítési felelőssége nyilvánvalóan nem merülhet fel. Ebből azonban az is következik, hogy hosszú távon a társadalombiztosítási pereknek is „követniük kell” a főszabály szerinti felelősségi formát az egységes joggyakorlat fenntartása érdekében.

⁸ Mfv.K.V.10.006/2007/5.

⁹ Mfv.III.10.771/2010/5.

¹⁰ Mfv.III.10.219/2008/4., Mfv/K.IV.10.865/2007/7.

¹¹ Mfv/K.III.10.455/2007/7.

¹² Pl. Mf.I.10.621/2002/3., Mfv/K.III.10.563/2006/11. számú döntés.

¹³ Mfv/K.III.10.455/2007/7.

A fentebb kifejtett elv jelenik meg az Mfv/K.IV.10.865/2007/7. sorszámú ítéletében. A társadalombiztosítási határozat bírósági felülvizsgálata iránti eljárásban a Legfelsőbb Bíróság a munkáltató felelősségét azért állapította meg, mert a baleset bekövetkezte álláspontja szerint a munkáltató mulasztására vezethető vissza, nevezetesen arra, hogy egyidejűleg két munkavállaló biztonságos munkavégzése érdekében a baleset időpontjában nem tartózkodott a helyszínen, így nem tette lehetővé a munkafolyamatok összehangolását. Az adott ügyben a baleset úgy következett be, hogy a sérült egy munkatársával együtt autót szerelt, amely során a sérült az első futóművénél bakokkal alátámasztott kisteherautó alatt fekve kereste a meghibásodás helyét, azonban a munkatársak a jármű hátsó kerekeinek kiékeléséről megfeledkeztek. Miután a biztosított munkatárs a gépjármű motorját beindította, az megmozdult, és az első futómű alatt lévő bakok eldőlték, így a kisteherautó az alatta fekvő sérültra esett. A munkáltató a fizetési meghagyással szemben benyújtott keresetében kérte annak hatályon kívül helyezését arra hivatkozással, hogy kizárólag a sérült felelőssége állapítható meg, a felperes munkáltató balesetvédelmi oktatásban részesítette a munkavállalókat, a motor beindítására vonatkozó szabályoknak szakképzett szerelőként mindketten ismeretében voltak. A felperes hivatkozása szerint a motor beindítására a sérült adta ki az utasítást, ily módon kizárólag neki volt betudható a baleset bekövetkezése.

Ezen jelöléssel szemben a Legfelsőbb Bíróság azt állapította meg, hogy mivel a konkrét munka irányításával egyértelműen sem a sérült, sem a munkatárs nem volt megbízva (vagy esetlegesen annak bizonyítása sikertelen volt a perben), azt lehet megállapítani, hogy a felperes megszegte a biztonságos munkavégzés érdekében az irányítást végző személy kijelölésére vonatkozó jogszabályi kötelezettséget.

A munkáltató munkaszervezési hiányosságokból eredő felelősségét erősíti meg az Mfv.II.10.605/2010/4. számú döntés, amely azt vizsgálta, hogy a munkáltató munkaszervezési, illetőleg ellenőrzési kötelezettsége meddig terjed, illetőleg mennyiben kell számolnia azt esetleges szakszerűtlen munkavállaló munkavégzéssel.

Ennek kapcsán a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a munkáltatónak a végzett munka jellegéhez igazodó részleges utasítást kell adnia (BH2004.309), amely elmaradása esetén a munkáltatónak számolnia kell azzal, hogy a munkavállaló helytelen eljárást, vagy veszélyes eszközt használ a feladat teljesítésére. A Legfelsőbb Bíróság utalt Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontjába foglalt kötelezettségre is, miszerint az egészséget nem veszélyeztető, és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

A peres eljárások során minden esetben nagy jelentősége van a bíróságok mérlegelésének, illetőleg annak, hogy a peres felek a bizonyítási kötelezettségeiknek mennyiben tudnak eleget tenni. Ezen kérdésre mutat érdekes példát az Mfv.III.10.972/2011/5 sorszámú ítélet. A tényállás szerint a munkavállaló a korábban használt úgynevezett Bütü ollón található anyagmaradványokat úgy

kívánta eltávolítani, hogy közben a gépet bekapcsolta és a vágókés melletti hulladékcsík eltávolítása közben – benyúlva előlről a gépkezelői védőburkolat alatt – a bal kezének csonkolásos sérülését szenvedte el. Az alperes által kibocsátott fizetési meghagyással szemben a munkáltató keresettel élt, amelyet az elsőfokú bíróság 2.M.97/2011/4 számú ítéletével elutasított. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az eszköz teljes védőburkolattal nem rendelkezett, így a munkáltató nem tett meg minden intézkedést annak érdekében, hogy a gépbe történő benyúlást megakadályozza, jóllehet kötelezettsége lett volna olyan védőrácst felszereltetni a gépre, amely az oldalirányú benyúlást megakadályozza. A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság 3.Mf.25.341/2011/4 sorszámú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte. Álláspontja szerint a nem megfelelő védőrác és a baleset között okozati összefüggés nem állapítható meg, mivel a perben beszerzett szakértői vélemény is tartalmazza, hogy a munkavégzés technológiája miatt nem lehetett olyan védőburkolattal ellátni a gépet, amely a mozgó szerszám érintését megakadályozná, azaz a technológiai részt mindenképpen szabadon kell hagyni. Ily módon a másodfokon eljáró bíróság véleménye szerint nem lehetett azt kizárni, hogy a sérült szándékosan a gépbe nyúljon és ezzel önmagának kárt okozzon. A megyei bíróság ítéletével szemben az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amely eredményeképp a Kúria a másodfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta. Az ítélet indokolása szerint tény, hogy a balesetet a megfelelő védőburkolat sem akadályozta volna meg, azonban ez a felperesi lényegében objektív felelősséget nem csökkentheti. Az eljárás során a felperesnek ugyanis nem sikerült azt bizonyítani, hogy a sérült azon mozdulata, amellyel benyúlt a gépbe, kifejezetten a baleset bekövetkeztének elérése céljából tette volna. Ezen direkt szándék bizonyíthatatlansága pedig a Kúria álláspontja szerint a felperes terhére értékelendő, ami miatt a megtérítési kötelezettséget megállapíthatóvá teszik. A sérülte nagymértékű közrehatása ezt a kötelezettséget nem érinti.

2.3. A munkakörülmények hiányosságai. Az áttekintett ítéletek közül jól körülhatárolható az az esetkör, amikor a munkáltató mulasztása nem a szűkebb értelemben vett munkaeszközök, hanem magának a munkatérnek a nem megfelelő kialakításában mutatkozik meg.¹⁴ Ilyenre lehet példa nem megfelelő rakodótért kialakítása, (Mfv.III.10.165/2010/), vagy az anyagmozgatás feltételeinek biztosítása (Mfv.III.10.139/2010/8).

E körben érdekesség az Mfv.III.10.493/2010/5 számú ítélet, amely a munkáltató felelősségét kifejezetten széles körben jelöli ki. Az irányadó tényállás szerint a sérült a balesetet úgy szenvedte el, hogy egy üres raklapért indult a külső tároló helyre, amikor a targoncák közlekedési útvonalát keresztezve a nedves úton megcsúszott, elesett, felálláshoz kapaszkodva a bejárat nyílásnál fogódzkodott, miközben egy hátrafelé tolató targonca a jobb kézfejét odaszorította az ajtófélfához és így maradandó kézsérülést szenvedett. A munkáltató a keresetében hivatkozott arra, hogy a munkavállalók rendszeres balesetvédelmi oktatásban részesültek,

¹⁴ Mfv.III.10.165/2010/4., Mfv.III.10.139/2010/8., Mfv.III.10.340/2011/5., Mfv.III.10.493/2010/5.

egyéni védőfelszerelést kaptak, azok használatát a munkáltató ellenőrizte, a Munkavédelmi Főfelügyelőség ellenőrzése során szabálytalanságot nem észlelt. A Bíróság 3.M.408/2009/11. számú ítéletével az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte. Megállapította, hogy a baleset napján a sérült elesése az eső okozta csúszós út miatt történt, amikor a targoncák számára kijelölt utat tudatosan keresztezte, annak ellenére, hogy tudta, hogy ott nem szabad közlekednie, illetve a vizes kesztyűt levette. Az első fokú bíróság álláspontja szerint a felperes a munkavédelmi kötelezettségeinek mindenben eleget tett, a balesetet a csúszós út, illetve a sérült kizárólagos magatartása okozta. Az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság a Munkaügyi Bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban abból téves következtetést vont le. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott indokolásában arra, hogy a munkáltató felelőssége az útfelület csúszásmentesítése, amelyet a baleset idején nem megfelelően végzett el, amit igazol az is, hogy utóbb a munkáltató az útvonal felé előtetőt épített. Mindezek mellett az anyagmozgatás szabálytalan volt, mivel hátrafelé történt egy olyan nagy tömegű, súlyú szállítóeszközzel, amelyet egy zajvédő tokkal felszerelt vezető vezetett hátrafelé, ami ily módon nem felelt meg a biztonságos közlekedés feltételeinek. Az ítélet szerint a munkáltató köteles minden olyan rendelkezésre álló intézkedést megtenni, ami a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető veszélyt elhárítja. Ezen kötelezettség megsértése objektív jellegű, és megvalósul akkor, ha a munkáltató vagy a megbízottja a munkavédelmi szabályt elmulasztotta. Ha ennek folytán baleset történt, nincs jelentősége a munkáltató szempontjából annak, hogy maga a sérült is közrehatott a baleset bekövetkezésében.

Fentiek alapján láthatjuk, hogy a Legfelsőbb Bíróság ezen ítéletek esetében fejti ki legmarkánsabban az objektív felelősség követelményeit, mivel még a közel egyenes szándékú károkozás esetében is a munkáltató felelősségét mondja ki. Ugyanakkor a vizsgált időszakban találhatunk olyan döntéseket is, ahol a munkáltató pernyertességével zárult az eljárás. Ezeket a következő részben elemzem.

3. Mikor mentesülhet a munkáltató?

A munkáltatót elmarasztaló döntések mellett ugyanakkor több olyan ítélet is született, amelyekben a munkáltató felelősségét a bíróságok nem állapították meg, így a megtérítési kötelezettség alól mentesítették. A következőkben ezen ítéleteket elemzem.

3.1. A munkáltató ellenőrzési kötelezettségének határai. Az egyes balesetek megítélése tekintetében a Kúria ítélkezése nem tekinthető egységesnek. A munkáltató ellenőrzési kötelezettségnek szigorú határait a Legfelsőbb Bíróság az Mfv.K.IV.10.184/2007/4. sorszámú ítéletében is kifejtette. Az ügyben az elsőfokú bíróság az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte, és arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatótól nem várható el az, hogy egy

szokványos munkafolyamat alatt folyamatosan ellenőrizzen (a sérült afelperesi szociális intézmény konyhájának az ablakairól szedte le a függönyöket, és onnan leesett) és ily módon a bíróság álláspontja szerint a balesetet kizárólag a sérült elháríthatatlan mulasztása okozta. Az alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az ítélettel szemben, amely során a Legfelsőbb Bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította. A bíróság a döntését arra alapozta, hogy sem a munkabaleset irataiból, sem pedig a tanúvallomásokból nem tűnik ki, hogy a felperesi munkáltató, illetve annak megbízottja tett-e bármilyen intézkedést annak ellenőrzése érdekében, hogy a sérült betartja-e a létra használatára vonatkozó utasítását annak ellenére, hogy az Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkavállaló betartja-e a rá vonatkozó rendelkezéseket. A perben beszerzett iratok alapján azt állapította meg a Legfelsőbb Bíróság, hogy az utasítás kiadását követően a munka megkezdésétől a baleset bekövetkeztéig a sérült munkavégzését senki nem ellenőrizte, ily módon a munkáltatót mulasztás terheli.¹⁵

Ezzel ellentétesen foglalt állást ugyanakkor egy másik ügyben, amikor kimondta, hogy nem elvárható, hogy az ellenőrzés olyan szintű legyen, hogy minden dolgozót valamelyik vezető minden pillanatban szemmel tartson, éppen ezért kellő ellenőrzés mellett is előfordulhat, hogy valamelyik dolgozó engedély nélküli tevékenységet folytat.¹⁶ Ezen ítélet azért különösen figyelemre méltó, mert az adott tényállásban a munkavállaló a sérülését úgy szerezte, hogy egy nem munkakörébe tartozó feladatot végzett el szabálytalanul, védőfelszerelés nélkül.

A korábbi, létráról történő leesés kapcsán kifejtett álláspontnak ugyanakkor az ellenkezőjét is megtalálhatjuk a döntések között. Az adott ügyben¹⁷ a baleset úgy következett be, hogy a létrán szereplő piktogrammal ellentétesen, nem megfelelő szögben támasztotta a sérült a létrát a falnak, amelynek következtében leesett és megsérült. A Legfelsőbb Bíróság – az elsőfokú bíróság döntését helybenhagyva – kimondta, hogy nem várható el a munkáltatótól, hogy helyt álljon olyan sérülés esetén is, amely kizárólag az alkalmazottja felróható magatartása miatt következett be.

Mint a fenti ügyben is láthatjuk, a munkabalesetek megítélése kapcsán az ítélkezési gyakorlatban esetenként a bíróságok eltérnek az objektív felelősségtől, és egyfajta elvárhatósági mércét állítanak fel a munkáltató felé. Ezt támasztja alá a Legfelsőbb Bíróság Mfv/K.IV.10.034/2008/5. számú ítélete is, melynek tényállása szerint a sérült a munkavégzés közben a megbotlott egy védőszövetben, ami miatt elesett, és sérülést szenvedett. Az elsőfokú bíróság az ítéletében¹⁸ kimondta, hogy „a józan ésszel ellenkezik az alvállalkozói szerződés alperes által elővezetett értelmezése, mert kizárt, hogy több tízezer négyzetméteren folyó munkáltatoknál, ahol számtalan alvállalkozó működik, egy villanszerelési részmunka elvégzését vállaló gazdasági társaság magára vállaljon mindenféle, a munkaterületen adódó

¹⁵ Hasonló tényállás alapján ugyanígy foglalt állást a Legfelsőbb Bíróság az MfvK.IV.10.128/2007 számú ügyben.

¹⁶ Mfv/K.III.10.649/2007/5.

¹⁷ MfvK.IV.10.024/2007/3.

¹⁸ Szegedi Munkaügyi Bíróság 4.Mv.857/2006/16. számú ítélete.

munkavédelmi szabály megsértéséből eredő kártérítési, megtérítési kötelezettséget". A felülvizsgálat során a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy „nem életszerű” az alperes érvelése, és ennél fogva a munkáltató felelőssége nem áll fenn. Az ítéletben a bíróság – álláspontom szerint helyesen – a „józan ész” elvét fektette le. A korábbi ügyekben ugyanis véleményem szerint a bíróságok egy eltúlzott gondossági mércét állítottak fel a munkáltatóval szemben, amely a fenti elvvel nem mindenhol volt összhangban. Az ítélet ennél fogva azért is lényeges, mert az életszerűségre támaszkodva jelöli ki a munkáltatói felelősség korlátait.

3.2. A sérült kizárólagos magatartása. A munkáltató mentesülésének további nagy csoportját jelentik azok az ügyek, amelyekben a bíróságok a sérült kizárólagos felelősségét állapítják meg.¹⁹ Ezek kapcsán a bíróságok úgy foglalnak állást, hogy a munkáltató az Mvt.-ben felsorolt kötelezettségeit teljesítette, így megfelelő munkavédelmi oktatást nyújtott, a szükséges védőeszközöket biztosította, ezért a felelőssége nem állapítható meg. Az érvelést olvasva ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy mennyiben tekinthető ez összhangban állónak a korábban bemutatott ítéletekben kifejtettekkel. Az esetek nagy részében ugyanis elvben található olyan szabály, amit a munkáltató megszegett (pl. nem utasította a dolgozót a munkáltató megfelelő munkavégzésre, nem megfelelő munkaeszközt adott, stb.), azonban a bíróságok az okozati összefüggést olyan távolinak ítélik meg, amely a munkáltató mentesülését eredményezi. Az ítéleteket áttekintve némi ellentmondást fedezhetünk fel a gyakorlatban a munkavállaló magatartását illetően. Számos, a munkáltatót elmarasztaló ítéletben olvasható azon álláspont, miszerint a munkavállaló ellenőrzése a munkáltató egyértelmű kötelezettsége, azonban esetenként ezzel ellentétes döntés is születik.

Ilyennek mondható például az Mfv.III.10.077/2010/4 számú ítélet, amelyben rögzített tényállás szerint a sérült a darabológép veszélyzónájába védőkesztyű nélkül nyúlt be, és onnan kiemelte a feldarabolt eszközöket, amely közben megsérült a keze. Az elsőfokú bíróság 1.M.851/2008/17 számú ítéletével a kibocsátott fizetési meghagyást hatályon kívül helyezte arra hivatkozással, hogy a munkáltatónál rendszeres időközönként történt ellenőrzés, és ily módon nem állapítható meg szabályszegés. Az alperes által előterjesztett felülvizsgálat során eljáró Legfelsőbb Bíróság az ítéletet helyben hagyta. Indokolásában kifejtette, hogy a védőkesztyű vonatkozásában a munkáltató eleget tett a törvényi kötelezettségének, míg a felülvizsgálati kérelemben sérelmezett egyéb hiányosságok kapcsán rámutatott arra, hogy mivel azok a fizetési meghagyásban nem kerültek megjelölésre, így arra már a perben utólag nem lehet hivatkozni.

A sérült kizárólagos magatartását – mint okot – állapította meg a Legfelsőbb Bíróság az Mfv.III.10.844/2008/4. sorszámú ítéletben. A Legfelsőbb Bíróság ebben az ügyben az első fokon eljáró bíróság fizetési meghagyást hatályon kívül helyező ítéletét helyben hagyta, amely során azt állapította meg, hogy a baleset kizárólag azért következett be, mert a sérült anélkül, hogy erre utasítást kapott volna,

¹⁹ MfvK.IV.10.079/2007/5., Mfv.III.10.887/2008/3., Mfv/K.III.10.433/2007/4., Mfv/K.III.10.615/2007/4., Mfv/K.III.10.671/2007/3., Mfv.III.10.111/2008/4., MfvK.IV.11.030/2007/8., Mfv/K.IV.10.958/2007/3., Mfv.III.10.042/2011/3., Mfv.III.10.542/2010/5., Mfv.III.10.077/2010/4., Mfv/K.IV.10.709/2007/5.

feladatköréhez nem tartozó munkát végzett oly módon, hogy elhagyta a munkahelyét. A baleset a padlózat vizes, csúszós volta miatt következett be, amelynek oka a sérült által szakszerűtlenül nedvesen kézben és nem tálcán vitt evőeszközökből származhatott, ami miatt elcsúszott.

3.3. Az okozati összefüggés hiánya. A munkáltató mentesülésének másik csoportját képezik azok a döntések, ahol a baleset és a munkáltató magatartása közötti okozati összefüggés hiányát volt megállapítható.²⁰A bírósági gondolatmenetet ezek közül szemléletesen mutatja a Mfv/K.IV.10.709/2007 számú ügyben kifejtett érvelés. Az irányadó tényállás szerint a munkavállaló felvágott-szeletelés közben elvágta a hüvelykujját, amely kapcsán a per későbbi alperese azt állapította meg, hogy a baleset a munkáltató mulasztása miatt következett be, mert nem utasította a munkavállalót szabályszerű munkavégzésre. Álláspontja szerint amennyiben a munkát a munkavállaló megfelelően végzi, úgy a baleset nem következett volna be. Az eljáró bíróság 4.Mv.129/2007/4 sorszámú ítéletével a fizetési meghagyást hatályon kívül helyezte. A bíróság kifejtette, hogy a baleset oka a sérült hüvelykujjának nem megfelelő tartása volt, ami pedig nem áll összefüggésben a munkáltató magatartásával. Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság 5. sorszámú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Indokolásában kifejtette, hogy a bíróság a bizonyítékokat okszerűen, helyesen mérlegelve állapította meg azt, hogy a felperesi munkáltató felelőssége nem áll fenn a biztosított balesetének bekövetkezésében.

Egy másik esetben²¹ megállapított tényállás szerint csatornaszerelés közben a sérült egy létráról lefelé haladva kb. a hetedik létrafokon mellélépett, sáros lába megcsúszott, leesett, a létra rádőlt, melynek következtében a kezén töréses és egyéb zúzódásos sérülést szenvedett. A Megyei Egészségbiztosítási Pénztár fizetési meghagyásával kötelezte az egészségbiztosítási költség és kamatai megfizetésére a munkáltatót arra hivatkozással, hogy a baleset a munkáltató munkavédelmi szabályszegése miatt következett be. A felperes keresete folytán eljáró bíróság 3.M.322/2008/16 sorszámú ítéletével az alperes fizetési meghagyását hatályon kívül helyezte. Az ítéletben a bíróság rögzítette: a baleset oka a sérült mellélépése volt, a sérült lábbelije munkabiztonsági szempontból megfelelő volt, azonban a sáros talaj miatt a lábbeli talpának besározódása, csúszóssá válása nem volt megakadályozható. Az ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő kérve annak hatályon kívül helyezését. Előadta, hogy álláspontja szerint a sáros, egyenetlen talajon a munkavégzés nem volt biztonságos, a segítő munkatárs, aki a létrát fogta, szervezési intézkedésként nem volt elegendő, mert a létra ennek ellenére eldőlt.

A Legfelsőbb Bíróság az ítéletet helyben hagyta. Döntésében kimondta, hogy nem vitás, hogy a perben meghallgatott munkavédelmi szakértő véleménye szerint a felperes megsértette az Mvt. szabályait, azonban a munkavédelmi szabályszegések nem állnak okozati összefüggésben a bekövetkezett balesettel.

²⁰ Mfv.III.10.209/2009/4., Mfv.III.10.825/2012/6., MfvK.IV.11.031/2007/4., Mfv/K.IV.10.709/2007.

²¹ Mfv.III.10.209/2009/4.

Az okozati összefüggés tágabb értelemben vett kategóriájába sorolhatóak azok az esetek, amelyekben a munkáltató eleget tett az őt terhelő kötelezettségeknek, a munkavállaló nem sértett szabályt, és a baleset ennek ellenére bekövetkezett. Példaként említhető az MfvK.IV.11.031/2007/4. számú ítélet, amelyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy ha munkáltató a sérültet balesetvédelmi oktatásban részesítette, biztosította részére a megfelelő védőfelszerelést, úgy a munkáltató felelőssége nem állapítható meg, mivel a dolgozói figyelmetlenségből adódó veszélyhelyzet megelőzése a munkáltatótól nem várható el. Egy másik – lényegében azonos – tényállású ügyben²² a perben az a kérdés merült fel, hogy mi minősül megfelelő védőfelszerelésnek. Az első fokon eljáró bíróság 4.Mv.21/2011/39 számú ítéletében (majd a törvényszék 2.Mf.21.353/2012/4 számú másodfokú döntésében) kifejtette, hogy a megfelelést „összességében” kell értékelni a munkáltató felelőssége kapcsán. Ennek során nem pusztán azt kell vizsgálni, hogy az adott baleset kapcsán van-e a piacon olyan védőfelszerelés, amely hatékonyabb védelmet nyújt, hanem azt is, hogy az adott munkafolyamatra valamennyi körülmény figyelembe vétele mellett melyik a legalkalmasabb. Az ítélet tartalmazza, hogy amennyiben a magasabb biztonságot nyújtó védőeszköz más szempontok miatt (pl. mert nagyobb az önsúlya, a könyökhajlatban lévő ereket elszorítja) nem megfelelő, úgy a munkáltató a szabályszerűen jár el, ha az adott munkával összességében jobban harmonizáló eszközt vezet be.

3.4. Egyéb okok. A vizsgált időszakban született – munkáltatóra kedvező ítéletek közül két esetben lényegében eljárási hiba folytán került hatályon kívül helyezésre a fizetési meghagyás. Az MfvK.IV.11.026/2007/3 számú ítéletben megfogalmazottak szerint a közigazgatási szerv nem jó jogszabályhelyet jelölt meg (Ebtv. 67.§ helyett Ebtv. 68.§), amely miatt az eljárás megismétlése szükséges, míg a másik ügyben (Mfv.10.963/2010/3) a baleset üzemiségevel kapcsolatos kérdések tisztázása végett került sor a hatályon kívül helyezésre.

4. Az ítéletek nyomán levonható tanulságok összegzése

A társadalombiztosítási perek minden esetben munkahelyi balesetre vezethetőek vissza, amely során sérülés keletkezik, amivel összefüggésben a sérült egészségügyi ellátásban részesül. A társadalombiztosítási szerv ezen ellátás költségeit kívánja érvényesíteni a munkáltatón az Ebtv. 67.§ alapján. A perek során az igény összevontságára jellemzően nem vesznek fel kiterjedt bizonyítást, tehát a munkáltatók az igény ezen részét nem vitatják. (Kivételt képez ez alól, amikor a sérült az orvosi utasításokat nem tartja be, és emiatt többletköltség keletkezik.²³)

Összevetve az ítéletekben olvasható megállapításokat azt láthatjuk, hogy az ítélkezés a megtérítési igény tárgyában folyt perekben nem egységes. Az egyik oldalról a közigazgatási hatóságok döntéseiben egy nagyfokú, esetenként indokolatlan szigor jelenik meg, amely lényegében nem fogad el kimentési okot. A

²² Mfv.III.10.825/2012/6.

²³ Pl. Mfv.I.10.244/2012/4.

másik oldalról a bíróságok a munkáltató mentesülését viszonylag nagy arányban kimondják, sőt, megjelenik a „józan ész” és az „életszerűség” hivatkozási alapként. Érdekes, hogy a társadalombiztosítási ítéletek fogalomrendszere eltér a „klasszikus” munkajogi fogalmaktól. A perekben a munkáltató „ellenőrzési köre” eltérő jelentést kap, több ítélet tartalmazza, hogy ez egyfajta észlelési-cselekvési lehetőséget jelent,²⁴ amely mérlegelése során a konkrét helyszínt, a munkáltató korábbi utasításait, a munkáltató erőforrásait is figyelembe veszi a bíróság. Ennek során tehát egyértelműen megjelenik a munkáltató vétkességének vizsgálata is, azonban még a tényszerűen megállapított munkavédelmi szabályszegés sem jelent feltétlenül marasztalást, tekintettel arra, hogy további szükséges tényállási elem a szabályszegés és a sérülés bekövetkezése között az okozati összefüggés. Véleményem szerint az eltérő szemlélet az új Mt.-ben megjelenő mentesülési feltételek fényében jogalkalmazási nehézségeket fog felvetni. A bíróságok által kimunkált szűkítő értelmezés ugyanis a vétkességet nem csak úgy értelmezik, hogy „megtett-e mindent a munkáltató a baleset megelőzéséért, ami tőle tellett?” (ami lényegében egy elvárhatósági mérce), hanem úgy is, hogy „kellett-e volna a munkáltatónak előre látni az egyébként nem törvényszerűen történt baleset bekövetkezését?” (ami az előreláthatóság szinonimájaként is felfogható). Ez utóbbi kérdés különösen a munka összehangolásával kapcsolatban vetődik fel, ahol gyakran a munkáltató által sem ismert helyszínen, nem teljeskörűen feltérképezett körülmények között kell dolgozni, ami miatt a munkavállalóktól is elvárható lenne az a felelős gondolkodás, amit a bíróságok kizárólag a munkáltatón kérnek számon ezekben a perekben.

²⁴ Pl. Mfv.K.IV.10.184/2007/4., Mfv/K.III.10.649/2007/5.