

Dr. Kalenska Marie egyetemi docens, /Prága, Károly egyetem/

A munka és a munkamegosztás társadalmi jellege az a társadalmi alap, amely mellett a dolgozók részvétele a társadalmi munkában üzemi balesetekkel és munkaköri megbetegedésekkel járhat. Mindez megköveteli, hogy a társadalom magára vállalja ennek a szociális kockázatnak a megelőzését és következményei felszámolásának felelősséget. A társadalmi felelősségvállalás elve megjelenésében egy sorba kerül a jogi normákkal.

Az üzemi balesetekkel és a munkaköri megbetegedésekkel kapcsolatban minden állampolgárt a Népegészségügyi ellátásról szóló törvény /No 20/1966 Slg./ értelmében megilleti az ingyenes megelőző és gyógyászati gondozás. Ez vonatkozik különösen az egészség helyreállítására és megszilárdítására, a megbetegedések és a balesetek során nyújtott kezelésre, a csonkulásoknál és torzulásoknál a rehabilitációra, a gyógyeszköz ellátásra, a gyógy- és ortopédiai segédeszközök és a szükséges utazási költségek megterítésére.

Az anyagi ráfordításokat, amelyek egy üzemi baleset vagy egy munkaköri megbetegedés során merülnek fel és amelyek az időlegesen munkaképtelen vagy /részlegesen vagy teljesen/ rokkant dolgozókat a szociális biztosítás előírásainak megfelelően megilletik, jogszabályok rögzítik és azok az üzemi balesetektől eltérő és a nem munkahelyi megbetegedés jellegű betegségeknel felmerülő ráfordításokkal szemben előnyt élveznek.

A szociális biztosítás törvényes előírásai a Munka Törvénykönyv előírásainoz kapcsolódnak és kiegészítik azt, mindenekelőtt az üzemi balesetekért és a munkahelyi megbetegedésekért járó kártérítés szabályozása tekintetében. /Mt. 190. §/

A dolgozók szervezete felelősségvállalásának ez különleges munkajogi szabályozása üzemi baleset vagy munkaköri megbetegedés miatt bekövetkező károsodás esetére lényegében kiegészítő, valóban igen jelentős funkció a szociális biztosítás törvényes szabályozása viszonylatában.

Az a szervezet köteles az üzemi balesetet szenvedett vagy munkahelyi megbetegedésben szenvedő dolgozókat kárpótlásban ré-

szesíteni, amelynek körzetében a károsodásért felelős található

- a/ a fizetés kiesésért,
- b/ a fájdalomért és a társadalmi tevékenység nehezebbé válásáért,
- c/ a gyógyítással összefüggő jogosan kiadott költségekért,
- d/ a szakmai károsodásért.

Ha a dolgozó egy üzemi baleset vagy munkahelyi megbetegedés következtében meghal a hátramaradottakat, illetve egy másik személyt megilleti:

- a/ kárpótlás a gyógykezelésével összefüggő jogosan kiadott költségekért,
- b/ költségtérítés a temetéssel összefüggő jogos költségekre,
- c/ költségtérítés /egy hozzájárulás/ a hátramaradottak életfenntartásához,
- d/ a hátramaradottak egyszeri kártalanítása.

Az üzemi balesetért felelős "személy" alapvetően az a szervezet, amelynél az érintett dolgozó alkalmazásban állt. Az üzemi baleset bekövetkezéséért feltételezhetően felelős szervezet felelős a

- a/ a dolgozót, illetve a hátramaradottakat ért kárért
- b/ az üzemi balesetért vagy a munkahelyi megbetegedésért
- c/ az üzemi baleset és a károsodás közötti oksági összefüggésért.

Az üzemi balesetet a Munka Törvénykönyve nagyon általánosan, mint a dolgozó baleset következtében fellépő egészségi károsodását vagy halálát jellemzi, amely a munkafeladatok teljesítése során és azzal közvetlen összefüggésben keletkezett.

Az üzemi balesetnek ez a jellemzése eltér a többi más, a munkateljesítéssel összefüggő egészségügyi ártalométól és nem sorolható be az "Üzemi baleset" fogalmkörébe. Ezért a jogalkotás is az üzemi baleset fogalmára irányította a figyelmét. Így például az OG CSSR 27/2. rendeletben a következő hivat-



kozás áll: "Az üzemi baleset az alkalmazottat ért testi sérülés, amely független annak akaratától, egy rövid ideig tartó, hirtelen, erőszakos, külső befolyás hatására fellépő behatás. Az üzemi baleset ennek ellenére nem csak egy hirtelen külső erőszak okozta testi sérülés, hanem általában egy külső befolyásoló hatás okozta sérülés, amely befolyás rövid ideig tartó jellegű. Ha egy alkalmazott egy olyan munka során, amelyhez még nem szokott hozzá és amelyre a fizikai adottságai sem megfelelőek és egy pillanatnyi erőszakos erő kifejtés során a külső ellenállást kell legyőznie és így hirtelen szokatlan túlméretezett erőfeszítést kell kifejtenie, úgy ez a testi erőfeszítés kell, hogy okául szolgáljon azoknak a következményeknek, amelyekért kártérítés jár. Emellett nem kell, hogy egyetlen oka legyen a balesetnek, viszont elég, ha azt az egyetlen fontos, lényeges és jelentős okként kezelik". Így egy szivinfarktust is tekinthetünk üzemi balesetnek.

Az üzemi baleset analóg meghatározását találhatjuk meg a CsSzSzk Birósági határozatainak és közelményeinek gyűjteményében az 2/1969 szám alatt, amely kimondja, hogy: "Baleseten egy külső ok erőszakos behatására bekövetkező egészségromlást értünk. Ennek a külső oknak nem kell mechanikai megnyilvánulásnak lennie, ez lehet kémiai vagy más anyag behatása is, amelyekkel a dolgozó kapcsolatba került." Ha az Mt. 190. §-ának 2. fejezete szerinti törvényes feltételek fennállnak a dolgozó egészségügyi állapotát kedvezőtlenül befolyásoló, nem megfelelő munkakörülmények miatt egészségileg károsodott dolgozó kártalanításához, úgy a bíróság az Mt. 187 és 189 §-sainak szempontjai szerint érvényesen támasztott kártérítési követelések kielégítését megítéli." Ebben az esetben az általános felelősséget az a szervezet viseli, amelynél a kárpótlást igénylik, ha az egészségbeli károsodás és ennek következményei a jogi kötelezettségek megszegése miatt, vagy a szocialista együttélés szabályai ellen szándékos cselekedet révén állt elő, amelyet a szervezet vezetősége vagy egyes munkatársai vagy egy harmadik személy követett el, amennyiben a dolgozó a károsodást a munkaköri köteletségének teljesítése közben vagy



az azzal közvetlenül összefüggően szenvedte el. /Mt. 187. § 1. fejezet/ Természetesen az egészségügyi károsodást és annak következményeit is kezelhetjük úgy, mint a jogi kötelezettségek megsértése révén a szervezet feladatai teljesítésének keretében a szervezet nevében eljáró dolgozót ért károsodást. /187. § 2. fejezet/.

Ha egy balesetet, mint egy üzemi balesetet szemléljük, akkor a dolgozó a munkaköri feladatanak a teljesítése közben vagy azzal közvetlen kapcsolatban kell, hogy azt elszenvedje. Hogy mit értünk munkaköri feladat teljesítésén és mi függ össze közvetlenül a munkaköri feladat teljesítésével, azt bővebben a CsSzsZK 54/1975. Slg. Kormányrendeletének 41. és 42. §-aiban kerül kifejtésre.

A munkaköri feladat teljesítése - a munkaviszonyból adódó munkakötelesség teljesítése, vagy más, a szervezet megbízásából végzett tevékenység, vagy kiküldetésben végzett tevékenység. Egy társadalmi szervezet vagy annak egyik munkatársa felszólítására a szervezet részére végzett tevékenység, amennyiben a dolgozónak ehhez semmilyen külön képesítésre nincs szüksége, vagy nem a szervezet kifejezett tilalma ellenére cselekszik.

A munkaköri feladat teljesítésével közvetlen összefüggésben állnak a munka elvégzéséhez megkívánt műveletek és a munkavégzés alatt szokásos műveletek, valamint a munkakezdés előtt vagy annak befejezése után szükséges műveletek. Azon an nem tartozik ide a gyógykezelés, esetleg egy köze egészségügyi intézményben való vizsgálat, kivéve a szervezet megbízásából végrehajtott vizsgálatot, vagy az elsősegély során nyújtott kezelést. A munkaköri feladatok teljesítésével közvetlen összefüggésben áll még egy tevékenység, amely a szervezet politikai, gazdasági és szociális feladatainak teljesítésével függ össze; ezen feltételek alá esik például a dolgozók iskoláztatása, amelyet a szervezet vagy egy társadalmi szerv /például a Társadalmi Szakszervezeti Mozgalom/ esetleg a felsőbb szervek irányításával szerveztek.

Üzemi balesetként ítélik meg leg alább a balesetet is, amelyet a dolgozó a munkaköri feladat teljesítése miatt szenved el.

Az Mt. 190. §-ának 3. fejezetében az üzemi baleset fogalmából egy balesetfajtát kizárnak - azt, amely a dolgozóval a munkába menet vagy visszafelé menet történik. Ez különösen azért következik be, mert feltételezhető, hogy az üzemi balesetért járó kártérítés a szervezettel szemben, mint egy balesetmegelőzés megjavításának üsztönzőjeként kell hogy hasson. A munkába menet és hazatérés közben a baleset bekövetkezését a foglalkoztató szervezet nem akadályozhatja meg. Ennek ellenére figyelemmel kell lenni arra, hogy a betegbiztosítás szempontjából és a járadékbiztosítás szempontjából azt a balesetet, amely a munkába menet vagy az onnan hazatérés során utközben következett be, üzemi balesetnek tekintik. Ez az üzemi balesetek köre, amelyre a dolgozó a betegbiztosítás és a járadékbiztosítás jogi normái szerint biztosítva van, gyakorlatilag szélesebb, mint a Munka Törvénykönyve szerinti, kártérítés céljára megállapított kör.

A foglalkoztatási helyig vezető és a lakóhelyre /szállásra/ való ut alatt a dolgozónak az üzem bejáratától vagy egy másik, a munkaköri feladat teljesítésére meghatározott helytől a lakóhelyig /szállásig/ vezető útját értjük. Amde ha a dolgozót kiküldetésbe küldik, akkor az a baleset, amely a dolgozót akkor éri, ha az a lakóhelyi közigazgatási egységből /városból, községből/ a munkahelyre vagy egy más helységben levő szálláshelyre utazik, ha a kiküldetés célja egyidejűleg nem esik egybe az ő szabályos munkahelyének helyiségével, üzemi balesetnek számít.

Azokkal a bírósági döntésekkel összhangban, amelyek arra vonatkoznak, hogy mi az üzemi baleset és mi nem számít annak a gyakorlatban kialakult a munkaköri feladatok teljesítése és az azzal közvetlenül összefüggő kérdések áttekintésével kapcsolatos néhány probléma. Így például, ha a munkaközi szünetben történik baleset a dolgozó helytelen viselkedése, tréfálkozása miatt. Ilyen esetben a szabályzatban foglaltak szerint ez kiesik a munkaköri feladatok teljesítése keretei közül és az ilyen balesetet nem minősítik üzemi balesetnek. Problematikus lehet egyes balesetek természetének megállapítása, amelyek különböző vállalati szünapokon történnek.



A dolgozók munkaköri megbetegedés okozta károsodásáért az a szervezet felelős, amelynél a dolgozó u. o. jár a megállapított körülmények közötti munkaviszonyban dolgozott, és ahol a munkaköri megbetegedés tünetei felléptek. A munkaköri megbetegedéseket a szociális biztosításról szóló előírásokban úgy határozzák meg, mint olyan betegségeket, mint amelyek az ott közzétett körülmények között keletkeznek /Mt. 190. §-ának 2. fejezete/. A munkaköri megbetegedéseket a 128/1975 Közlemény mellékletében ismertették, amelyet a szociális biztosításról szóló törvény keretében érvényesítenek. A Munka Törvénykönyve nem határozza meg a munkaköri megbetegedéseket és az ismertett előírásokra hivatkozik.

A munkaköri megbetegedésért a szervezet felelősség megállapításának feltételei a következők:

- a/ egy, a jegyzékben foglalt betegség,
- b/ a jegyzékben az ezekhez a betegségekhez kapcsolt munkák megléte a szervezetnél /a feltételek idézésével/.

Az üzemi balesetek és a munkaköri megbetegedések közötti különbség a szervezeteknél fennálló feltételek okozati összefüggései alapján nem mutatható ki.

A munkaköri megbetegedéseknél a szabályzatban olyan hozs-zantartó behatásról van szó, amely egy kockázattal járó munkahelyen érheti a dolgozót. Ez általában előfordul néhány munkaköri megbetegedésnél, amelyek ragályos formában is felléphetnek.

A vegyi anyagok okozta akut mérgezések és egészségügyi károsodások, amelyek a munkaköri megbetegedések jegyzékében nem szerepelnek, valamint a munkahely légkörenek oxigén hiánya következtében fellépő betegségek /pl. nitrogén, széndioxid, mérán felesleg/, mint balesetet /tenát nem mint munkaköri megbetegedést/ tekinthetők.

Kétség támadhat afelől, hogy vajon a dolgozóknak a munkaköri megbetegedésre való nagyobb érzékenysége milyen jelentőséggel bír. Ezt az esetet a bírósági döntések gyűjteményében a

9/1970 számú döntéssel oldották meg és ebben a határozatban az áll: "Ha egy dolgozónál megállapítanak egy munkaköri ártalom okozta betegséget és a dolgozó ettől a megállapítástól

kezdve ennél a szervezetnél továbbra is olyan körülmények között dolgozik, mint amelyek között megbetegedése bekövetkezett, a munkaköri megbetegedésből eredő károkért a szervezet felelős tekintet nélkül arra, hogy a dolgozó talán egy korábbi megbetegedése miatt erre a munkaköri betegsége nagyobb mértékben hajlamos volt. A Mt. 128/1975 Slg. Közlemény mellékletében szereplő betegségek némelyike nemcsak a munkafolyamatok során keletkezik, hanem más körülmények között egy más alaptól kiindulva. Ilyen esetben az szükséges, hogy a szervezet lehetőség szerint bizonyítékot szerezzen arról, hogy a betegség kizárólagosan olyan okok miatt lépett fel, amelyek nincsenek összefüggésben a szervezetnél folyó munkával.

A szervezet felelőssége az üzemi balesetek és munkaköri megbetegedések esetén tényleges felelősség /a következményekért, a következményekkel járó szavatosságért/, ami azt jelenti, hogy ha feltételezzük, hogy a szervezet felelőssége megállapítható, külön vétkest nem fognak megállapítani. A szervezet köteles a károsodásért kárpótlást nyújtani, annak ellenére, hogy a biztonsági előírásokat a munkavégzés során az egészségvédelem biztosítására betartotta és nem térhet ki az Mt. 191. §-a szerinti felelősség alól még ha teljesen vagy részlegesen fel is mentik az egyéb felelősség vállalása alól.

A szervezetet a felelősség alól teljesen felmentik, ha bebizonyítja, hogy:

- a/ a károsodás azért következett be, mert az érintett dolgozó a munkával kapcsolatos egészségvédelmi és óvó rendszabályokat vagy utasításokat, előírásokat saját hibájából nem tartotta be, bár azokkal az előírásoknak megfelelően megismerkedett, és betartásukat rendszeresen megkövetelték és ellenőrizték;
- b/ az érintett dolgozó a károsodást iszákossága miatt szenvedte el és a károsodást a szervezet nem tudhatta elhárítani; és az volt a károsodás egyetlen oka.



A szervezetet a felelősség alól részben felmentik, ha bebizonyítja, hogy:

- a/ az érintett dolgozó a munkája során a baleset- és egészségvédelmi biztonsági előírásokat és utasításokat saját hibájából megszegte, annak ellenére, hogy azokat a vállalati rendnek megfelelően ismerte és ez a hanyagság volt az egyetlen oka a károsodásnak;
- b/ a károsodás egyik oka az érintett dolgozó ittassága volt;
- c/ a dolgozó könnyelműen viselkedett és a képzése és tapasztalatai alapján tudatában kellett volna lennie, hogy balesetet vagy munkaköri megbetegedést idéz elő.

A felelősség alól részben történő felmentés esetén a kár egy részét a dolgozó viseli az ő hibája mértékének megállapítása után. Ha a részleges felmentést a dolgozó könnyelmű viselkedése miatt hozták, a szervezet a kár egyharmadánál kisebb részét téríti meg.

A szervezet nem mentesülhet a felelősségvállalás alól, ha a dolgozó a szervezetet fenyegető kár, életet vagy egészséget közvetlenül fenyegető veszély elhárítása során szenved üzemi balesetet és károsodást, amennyiben a dolgozót ezekről a körülményekről szándékosan nem tájékoztatták /Mt. 192 §/.

Abban az esetben, ha a szervezetet egy olyan üzemi balesettel kapcsolatos felelősségvállalás alól mentesítették, amely a dolgozó egy, a munka során betartandó baleset- és egészségvédelmi előírásokból fakadó konkrét kötelességének megszegése miatt következett be, nem lehetséges, hogy az általános rendelkezésekre hivatkozzák, miszerint az illető a szerint viselkedett, hogy a saját és mások egészségét ne veszélyeztesse. A konkrét kötelességek megszegésében a dolgozónak hibásnak kell lennie. Ebből adódik, valóban, mint például a CsSzSzk Birósági döntések és határozatok gyűjteményében, a 7/1968. számú döntésben kifejezésre juttatták, - a bíróságok kötelessége megvizsgálni, hogy az érintett dolgozó a munka balesetvédelmi és egészségvédelmi óvórendszabályok utasításait megfelelően megértette-e és különösen azt, hogy vajon alkalmasak voltak-e képességei arra, hogy ezek lényegét megértse.



A szervezet felelősségvállalás alól történő felmentésének egy másik feltétele a dolgozó kötelességének vétkes megszegése és a károsodás közötti okozati összefüggés megállapítása.

Kétség merülhet fel azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy a 191. § 2. fejezete mit értelméz könnyelmű viselkedésként. A Munka Törvénykönyve ezt a viselkedést negative definiálja: "Könnyelmű viselkedésként fogható fel az általános elővigyázatatlanság és az a viselkedés, amely a munkával járó kockázatot nem veszi figyelembe". A jogászok ebben a fogalomban állapodtak meg vitáik során. A CsSzSzK Birósági döntéseinek és határozatainak a gyűjteményében a 2/1970 számú döntés például kifejti, hogy: "A könnyelmű viselkedés az Mt. 191. § 2. fejezete lit. c. szellemében egy olyan viselkedésmód, amelynél a dolgozó konkrét, időbelileg és helybelileg megváltoztatja a munkahelyi szokások arányait, miáltal egy fenyegető egészségi károsodás veszélye lép fel és ez ellentmondásban áll a többiek viselkedésével /pl.: amikor a dolgozó a többi dolgozótól eltérően jár el./

Ennek a referátumnak a keretében csak néhány vitás kérdést és azok megoldását tudtuk bemutatni. A jogi megoldások alkalmazása számtalan ilyen vitás kérdést vet fel úgy, hogy az összefüggések bonyolultsága a helyzetek és azok jogi következményei nem teszik lehetővé minden részletükben történő megtárgyalásukat. Annál inkább és ennek ellenére az ismertetett jogi szabályozást pozitívnak értékeljük. Ez a szabályzat egyrészt preventív jellegű a szervezetekkel és a dolgozókkal szemben és továbbá más szervekkel szemben is, ugyanakkor megfelel a munkakockázat társadalmosítása elveinek is.