



Munkabiztonság

1) 129/2013. (IV. 30.) Korm. rendelet a közúti közlekedés szabályairól szóló 1/1975. (II. 5.) KPM-BM együttes rendelet módosításáról

Az uniós és hazai közlekedési szabályozásban is előtérbe került a védtelen közlekedők, köztük a gyermekek közlekedésbiztonsági helyzetének javítása. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2011-ben 1580 14 év alatti gyermek sérült meg közúti balesetben.

A jogszabály módosítása bevezeti a gyermekszállító autóbusz fogalmát. Az iskolabusz a megnevezés alapján a közoktatási intézményhez kötődő személyszállítást végez. Gyermekszállító autóbusz azonban minden olyan nem menetrend szerint közlekedő jármű lehet, amelyen gyermekek és felnőtt kísérőik utaznak, és amelyet előírászerű tábla és „Gyermekszállítás” felirat jelöl.

A rendeletmódosítás szerint májustól:

- párhuzamos közlekedésre alkalmatlan úton tilos elhaladni a gyermekszállító autóbuszok mellett az utasok be- és kiszállásának ideje alatt.
- a „Gyermekek” táblával jelölt szakaszokon – a kiegészítő táblán feltüntetett távolságon belül – legfeljebb 30 km/órás sebességgel közlekedhetnek a gépkocsik.

A közútkezelők a táblát kizárólag olyan helyszíneken alkalmazzák, ahol a gyermekek úttestre lépésével fokozottan számolni kell (pl. közoktatási intézmények környékén).

A gyermeket szállító autóbuszok a jövőben megállhatnak a menetrend szerinti járatok számára kijelölt autóbuszöblökben is. A megállóhelyről való elindulásukat az autósoknak lassítással, szükség esetén megállással kell segíteniük.

A rendelkezések – megsértésük esetén – komoly visszatartó erőt jelentő szankciókat is lehetővé tesznek. A szabályszegő autós szabálysértési eljárásban 5 ezertől 150 ezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható a cselekmény súlyosságának függvényében. A büntető törvénykönyv szerinti szankciókra számíthat az, aki személyi sérüléssel járó balesetet okoz.

Az új előírások 2013. május 1-jével léptek hatályba.

Tartalom

Szerző: Kálmán László

A kézirat lezárásának dátuma: 2013. május 29.

Munkabiztonság

- 129/2013. (IV. 30.) Korm. rendelet a közúti közlekedés szabályairól szóló 1/1975. (II. 5.) KPM-BM együttes rendelet módosításáról
- 142/2013. (V. 13.) Korm. rendelet egyes munkavédelmi tárgyú kormányrendeletek és a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 114/2007. (V. 24.) Korm. rendelet módosításáról
- A munkavédelmi hatóság 2012. évi ellenőrzéseinek tapasztalata

A hónap témája

Munkabaleset – kártérítés (1. rész)

Kitekintő

- Rövid hírek, tájékoztatók
- Jogszabályok
- Szabványok

Egy munkabaleset tanulságai

Gyomirtó a borosflakonban

Tisztelt Előfizetőnk!

Honlapunkon letölthető, szerkeszthető Word formátumú **iratmintákat talál!**

Honlapunk címe, melyen a szolgáltatás elérhető: **www.forum-szaklapok.hu**

Felhasználói név: **MVszaklap**

Jelszó: **munka443**

Munkavédelemmel kapcsolatos kérdéseit az alábbi e-mail címre várjuk:

olvasoikerdesek@forum-media.hu

2) 142/2013. (V. 13.) Korm. rendelet egyes munkavédelmi tárgyú kormányrendeletek és a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 114/2007. (V. 24.) Korm. rendelet módosításáról

A 75. sz. Magyar Közlönyben megjelent rendelet kiegészítette, illetve módosította:

- a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervezetek kijelöléséről szóló 373/2011. (XII. 31.) Korm. rendeletet,
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendeletet,
- a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 114/2007. (V. 24.) Korm. rendeletet.

A június 15-én hatályba lépett kiegészítés 5/A §. az Országgyűlési Őrség vonatkozásában az elsőfokú munkavédelmi hatósági jogkör gyakorlójaként az országos rendőrfőkapitányt jelölte ki.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet módosítása az előbbi módosítás figyelembe vételével a rendelet hatálya alól kivette az Országgyűlési Őrezredet.

3) A munkavédelmi hatóság 2012. évi ellenőrzéseinek tapasztalatai

A Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság honlapján megjelent értékelés a munkáltatók részére is számos megszívlelendő információt tartalmaz, mert a megállapított hiányosságokból, előfordulásuk gyakoriságából részben lehet következtetni arra, hogy a munkavédelmi hatóságok ellenőrzései során mit ellenőriznek elsősorban. A munkavédelmi hatóság országos ellenőrzési programja is e törekvést támasztja alá.

A munkavédelmi hatóság ellenőrzései 16 761 munkáltatóra terjednek ki. Az ellenőrzött munkáltatók 79,3%-ánál tapasztaltak munkavédelmi szabálytalanságot, ez az arány javulást mutat a 2011. évi 82,8%-hoz képest. A legtöbb ellenőrzést a feldolgozóipar, építőipar, kereskedelem és gépipar munkáltatóinál folytattak le.

A munkavédelmi felügyelők az ellenőrzések során 440 819 munkavállaló munkavégzési körülményeit vizsgálták. Szabálytalanságokat az ellenőrzött munkavállalók 53,7%-ánál tapasztaltak. Ez az arány közel 5,7%-kal kevesebb az előző évben tapasztalt 59,4%-hoz képest.

A szabálytalan körülmények között foglalkoztatott munkavállalók számából 34,1% volt a súlyos szabálytalansággal érintett, ez 80 700 főt jelent, amely jelentős javulást mutat a 2011. évi 40,2%-os súlyosan veszélyeztetett létszámhoz képest, amely 115 457 főt érintett.

A közigazgatási határozatokban foglalt intézkedések szakmai tartalma szerint a leggyakoribb intézkedéseket az alábbi munkáltatói mulasztások miatt kellett meghozni.

Leggyakrabban előforduló mulasztások megnevezése	Intézkedések száma
Üzemeltetéssel kapcsolatos biztonságtechnikai hiányosságok (védőburkolat, biztonsági berendezés stb.)	6 915
Munkaeszközök érintésvédelmi problémái (kapcsolószekrény is)	5 584
Elsősegélynyújtás megszervezésének, elsősegélyhelyek kialakításának, felszerelésének, jelölésének szabályai megszegése	5 047
Alkalmassági vizsgálatok rendjét érintő előírások megszegése	4 432
A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz-használatának minimális egészségvédelmi követelményeinek megszegése	3 559
Villamos hosszabbítók, tápkábelek hiányosságai (szerelvények, szigetelés, elhelyezés)	3 236
Emelőgép üzemeltetési szabályainak megszegése	3 231
Elhelyezés, telepítés, rögzítés hiányossága	3 103
Biztonsági adatlap(ok)ra és a veszélyes anyagokra vonatkozó nyilvántartás hiánya	2 663
Létesítmények érintésvédelme	2 498
Közlekedési útvonalak kialakítása, állapota (benne nyílászárók)	2 362



A legtöbb intézkedést – a korábbi tendenciáknak megfelelően éves szinten is – az üzemeltetéssel kapcsolatos biztonságtechnikai hiányosságok, a villamos biztonságtechnikai hiányosságok, az emelőgépek üzemeltetési szabályainak megszegése, a közlekedési utak kialakítása, állapota miatt hozták meg a felügyelők. **Különösen szembetűnő a villamos biztonságtechnikai hiányosságok jelentős száma,** amelynek kockázatai számottevőek.

A munkabalesetek számának, tendenciáinak adatait a márciusi számban ismertettük, így ettől most eltekintünk.

A munkaegészségügyi területen – hasonlóan az előző évhez képest – az alkalmassági vizsgálatok rendjét érintő előírások megszegése, a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz-használatának minimális egészségvédelmi követelményeinek megszegése, valamint a biztonsági adatlap(ok)ra és a veszélyes anyagokra vonatkozó nyilvántartás hiánya a leggyakrabban előforduló kiemelt érdemi intézkedés, de nagyszámban kellett intézkedni az elsősegélynyújtás megszervezésének, az elsősegélyhelyek kialakításának, felszerelésének, jelölésének szabályait megszegőkkel szemben is.

2012. évben a munkavédelmi hatósághoz összesen **217 foglalkozási megbetegedési gyanút jelentettek be** (ebből 191 esetben, 88%-ban) a kivizsgálás az adott időszakban megtörtént, a Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság Munka-higiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya a bejelentések teljes körűségének és szakmai megalapozottságának elbírálását végzi.

A legtöbb foglalkozási megbetegedésgyanús esetet (az összes bejelentett eset 41%-a) a bányászat területéről (Baranya megye) jelentették, amely döntően az egykori bányászok szilikózis megbetegedésgyanújának magas számából adódik. A bejelentett esetek 28%-a a feldolgozóiparból, 18%-a a humán-egészségügyi és szociális ellátást végző dolgozók köréből került ki.

A kóroki tényezők fő csoportjai szerint leggyakrabban a kémiai kóroki tényezők által okozott foglalkozási megbetegedések gyanúja (54%) fordult elő, ezt követték a biológiai (19%), a fizikai (15%), és végül a nem optimális igénybevétel, pszichoszociális ergonómiai tényezők (12%) által okozott kórformák.

A 2012. évben összesen **93 fokozott expozíciós esetet jelentettek be** a munkavédelmi hatósághoz, ebből

90 esetben (97%) a kivizsgálás az adott időszakban megtörtént.

A legtöbb fokozott expozíciós esetet (az összes bejelentett eset 62%-a) a feldolgozóiparban, valamint a kereskedelem és gépjárműjavítás területén dolgozó munkavállalóknál (20%) észlelték. Az összes fokozott expozíciós eset 49%-át zaj, 51%-át vegyi anyag (döntően benzol: a vegyi anyag okozta fokozott expozíciós esetek 40%-a) okozta.

A munkavédelmi felügyelőségek munkavédelmi bírság alkalmazási gyakorlata megfelelt a kis- és közepes vállalkozásokra vonatkozó törvényi előírásnak. A megállapított hiányosságok szankcionálására a munkavédelmi hatóság által kiszabott bírságok összege:

- munkavédelmi bírság: 188 566 341 Ft
- eljárási bírság: 19 443 890 Ft
- szabálysértési bírság: 2 425 000 Ft
- helyszíni bírság: 2 623 000 Ft

A hónap témája

Munkabaleset – kártérítés (1. rész)

A „baleset” mindig egy olyan nem várt esemény, amelynek negatív konzekvenciái vannak, és mindenképpen veszteséget generálnak. A balesetek sajátos halmaza a „munkabaleset”, amelynek alapvető eltérése az általánosan értelmezett baleseteken belül, hogy az egy szerződéses kapcsolat teljesítésével összefüggésben következett be. Ennek a jellemzőnek determináns következménye, hogy az ilyen események következtében, azzal összefüggésben keletkezett kárt valamelyik félnek viselnie kell.

A keletkezett kár azonban nem csak a munkavállalóval szembeni „jótállás” kötelezettségéből adódik. Egy baleset, különösen a súlyos baleset megzavarja az üzemi folyamatot, veszteségként jelentkező teljesítéskieséssel jár, a vizsgálat eszköz- és élőmunkaigény nem tervezhető többletköltségként jelentkeznek. Ezekhez a veszteségekhez járul hozzá a sérült munkavállaló „kártalanítása”. Ez a kár azonban nemcsak a munkavállaló bérköltsége, hanem annál – esetenként többszörös – kiterjedtebb kört jelent. Ennek a kártalanításnak – mint általában a jogállami formák között – jogszabályi alapjai vannak.

Jogszabályi alapok

A kárviselés alapszabályait hazai és nemzetközi viszonylatban is jogszabályok tartalmazzák, amelynek alapját – szervezett munkavégzés esetén – Magyarországon a Munka Törvénykönyve (Mt.) képezi. A kártérítés azonban nem szűkül le a Mt.-ben meghatározottakra abban az esetben, ha a felelősségi kör a munkáltató munkavállalói kapcsolatrendszerén túlmutat. Ebben az esetben figyelembe kell venni a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény) kártérítési jogra vonatkozó rendelkezéseit is.

A kártérítés folyamatának nincs kötelező formája. Azoknál a munkáltatóknál, ahol az események gyakorisága indokolttá teszi, ott az eljárást általában külön utasításban, szabályzatban, a társaságok közötti jogviszony esetén pedig a szerződés részét képező megállapodásban határozzák meg.

Az eljárási rendek előzetes meghatározásával számos utólagos vita, per megelőzhető, de van más funkciója is. A felekben tudatosul, hogy rendkívüli esemény (beleset) esetén nem lehet csak úgy kivonulni a nem kívánt helyzetből, vagyis már előzetesen is ösztönzőleg hat arra, hogy minden érintett fél tegyen intézkedéseket a megelőzésre, végeredményben a baleset, egészségkárosodás elkerülésére. A kártérítési folyamat technikai részleteit, a javasolt gyakorlatot az elemzés további részében ismertetjük.

Témánknak nem tárgya a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos kártérítés és felelősség témakörét, de néhány eltérő sajátosságon (bejelentés, kivizsgálás) túlmenően teljesen azonosak a kárfelelősségre, kártérítésre vonatkozó szabályok, eljárási rendek.

A jogszabályok alkalmazását megelőzően minden esetben meg kell vizsgálni annak naprakész állapotát, hatályát. A teljesség igénye nélkül bemutatjuk a jelenleg hatályos – kártérítéssel kapcsolatos – Mt. és Ptk. rendelkezéseket.

Kivonat a 2012. évi I. törvény (Munka törvénykönyve) rendelkezéseiből

„XIII. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége

72. Felelősség az okozott kárért

166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

168. § (1) A munkáltatót a 166–167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzésben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

73. A kártérítés mértéke és módja

169. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

170. § (1) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

171. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(2) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabéret, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

172. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

b) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,

c) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,

d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

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

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

174. § (1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni, és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást kell figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabérváltozás mértéke az irányadó.

175. § (1) Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,

b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,

c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás különbözetének megtérítése iránti igényt.

(2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

a) a táppénz első fizetésének napjától,

b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

176. § (1) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabérváltozás történt.

74. A polgári jogi szabályok alkalmazása

177. § A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.

75. Eltérő megállapodás

178. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.

XIV. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége

76. Felelősség a vétkesen okozott kárért

179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.”

A kártérítési jogosultságot, kötelezettséget lényegesen befolyásolja az érintett felek – balesettel összefüggésben megállapítható szabálykövető magatartása. A kötelezettséget és jogosultságot az Mvt. és a végrehajtására kiadott rendeletek határozzák meg. Ezzel azonos szinten jelenik meg az egyéb törvényekre alapozott kötelezettségek halmaza (pl. a kémiai biztonságról szóló 2000. évi XXV. törvény), amelyek megszegésével összefüggő balesetek szintén az Mvt. szerinti „munkabalesetnek” minősülnek.

Figyelembe kell venni azokat a szabályokat is, amelyeket a munkáltató önmagára vagy munkavállalójára vonatkozóan határozott meg. Ilyenek pl. a szakmai utasítások, üzemeltetési dokumentációk, egyéb, a biztonsággal összefüggő munkaügyi szabályozások is. (pl.: pihenőidők, pszichoszociális hatások, kiképzés stb.)

Ez azt jelenti, hogy a balesetek vizsgálatánál széles spektrumban kell vizsgálni mindazon részleteket, összefüggéseket, amelyek a baleset bekövetkezésére, így a kárviselési felelősségre hatással lehetnek. A vizsgálatok minimális tartalmát jogszabályok határozzák meg, de az ezeken túlmutató oksági láncolat feltárása mindkét érintett fél érdeke és erkölcsi kötelezettsége. Fontos, hogy szakszerű, etikus legyen, a megállapítások alkalmasak legyenek a megelőzésre, jogvita esetén pedig a vizsgálati anyag alkalmas legyen a racionális felelősségelhatárolásra.

Ki kezdeményezi a kártérítést?

A kártérítést a baleset kivizsgálásával és a balesetben érintett részére történő eljuttatásával a munkáltató kvázi már megkezdte, hiszen ez alapján kerül kifizetésre a sérült részére az üzemi baleseti táppénz.

Kárigényként – mint arra már utaltunk – többféle jogcímen követelhető veszteségkorrekció (kártérítés), amelyek leggyakoribb csoportjai a következők:

- a munkabalesetben sérült személy sérüléséből kár (például keresetkiesés, keresőképtelenség stb.), amelynek tartóssága nyilván függ a sérülés tartósságától,
- a munkabalesetben sérült személyt érő sérülések kezelésével, rehabilitációjával, utókezeléssel stb. kapcsolatos költségek,
- egyéb vagyoni károk,
- nem vagyoni (tipikusan a személyhez fűződő jogokkal kapcsolatos) kár,
- elmaradt jövedelem (pl. a munkavállaló nem tudja teljesíteni a bizonyítottan vállalt kötelezettségét, így az azzal járó jövedelemkiesés veszteséget jelent számára),
- egyéb károk.

Munkahelyi baleset esetén a munkaadótól – külön kárigény bejelentése nélkül is – kártérítést kaphat a sérült munkavállaló. Az etikus kárigény és kártérítés érdekében a feleknek tisztában kell lenni a jogaikkal. Gyakori tapasztalat már a jogvitákat megelőző időszakban is a sérült részéről a „nem vagyok hibás semmiért”, a munkáltató részéről pedig a „mosom kezeimet” álláspont. Az igazság általában a kettő között van. Az elmúlt évben bekövetkezett egyik súlyos áramütéses balesetnél a sérültnek egyetlen érve, hogy „így szoktuk csinálni” míg a munkáltató egyértelműen megállapította, hogy a sérült súlyosan megsértette a – részére oktatott – biztonsági szabályokat.

Kárigény esetén kérdésként merülhet fel: ha ez egy hibás gyakorlat volt, a munkáltató miért nem tudott róla? A munkavállaló részéről pedig, ha ismerte a kockázatot, miért alkalmazta a veszélyes gyakorlatot? Ilyen esetekben nem lesz egzaktszabály arra, hogy a kártérítés milyen arányban lesz elbírálva. A bíróság – szakértői véleményekre alapozottan – nyilvánvalóan egyedi döntést fog hozni.

A munkáltatónak feladata, hogy a munkavállalót tájékoztassa a munkavégzéssel összefüggő jogairól, kötelezettségeiről.

Jogszabály már kifejezetten nem rendelkezik a kártérítési jogosultságról történő tájékoztatásra („Felhívás kárigénybejelentésre”), de a joghelyzet keletkezéséről a munkavállalót tájékoztatni kell. Ezt nemcsak az általános szabályok alapján indokolt megtenni, de a későbbi jogviták is megelőzhetők, hiszen nagyon valószínű, hogy a balesetet követő rövid időn belül jobban bizonyíthatók a reális veszteségek, így jól elkülöníthetők a látens igényektől. Ennek a felhívásnak az eseményt követő 15 napon belül meg kell



történnie, tartalmi, formai követelményit munkáltatói utasításban célszerű meghatározni. Megjegyezzük, hogy a gyakorlatban a munkáltatók általában biztosító társaságok formanyomtatványait alkalmazzák, amelyek részletesen felsorolják, hogy a sérült munkavállaló milyen jogcímen milyen kárigényekre tarthat igényt.

Jogszabályi rendelkezés alapján minden balesetet (sérülést) be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni. A kivizsgálás során nyert adatokat, tényeket – az előírt esetekben – munkabaleseti jegyzőkönyvben is rögzíteni kell. A munkahelyi baleset után a munkavállaló:

- ha betegállományba kerül, baleseti táppénzt kap, amelynek összege magasabb a szokásos életvitelszerű megbetegedések esetén folyósított táppénznél;
- ha felgyógyul, ám a baleset miatt csökkent a munkaképessége, akkor baleseti járadékot állapítanak meg a számára,
- ha a munkaképesség-csökkenése meghaladja a 67 százalékot, akkor baleseti rokkantsági nyugdíjra lesz jogosult.

A társadalombiztosítási ellátások szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló is vétkes volt-e a balesetben, az ellátás minden esetben jár. Az OEP az ilyen kiadásait a munkáltatóval jogosult megtéríteni (1997. évi LXXXIII. törvény).

„67. § (1) 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.

(2) Munkaerő-kölcsönzés esetén az (1) bekezdés rendelkezéseinek alkalmazása során a foglalkoztató alatt az Mt.-ben meghatározott kölcsönvevőt is érteni kell.

68. § (1) *Aki az egészségbiztosítási ellátásra jogosult betegséggéért, keresőképtelenségéért, egészségkárosodásáért vagy haláláért felelős – kivéve a 67. §-ban meghatározott esetet –, köteles az emiatt nyújtott egészségbiztosítási ellátást megtéríteni. A megtérítési kötelezettség olyan mértékben áll fenn, amilyen mértékben a felelősség megállapítható.”*

Az OEP ilyen kifizetés követelése részben objektív. Néhány mentesítő körülmény ezekben az esetekben is fennállhat. „Jelentős és méltányolható” esetekben célszerű az ilyen jellegű kifizetésekre vonatkozó „fizetési meghagyásokat” bíróságon megtámadni.

Kitekintő

Rövid hírek, tájékoztatók

EU – OSHA – Helyes Gyakorlat Díjak

Az EU-OSHA 11. alkalommal hirdette meg a **Helyes Gyakorlat Díjak** versenyét, amelyen az Európai Unió 29 tagállamában és másutt tevékenykedő több száz vállalat vett részt, a kkv-któl a nagyvállalatokig.

Idén az EU-OSHA azokat a vállalatokat jutalmazta, amelyek vezetői és alkalmazottai a legkiválóbb példával jártak elől a kockázatmegelőzés érdekében való együttműködés terén. Az EU-OSHA – összhangban az Egészséges Munkahelyek Kampány jelenleg is zajló, „Együtt a kockázatok megelőzéséért” elnevezésű rendezvénysorozatával – idén először ítélte oda megosztott díjat a vezetőségnek és a munkavállalóknak.

A munkahelyi kockázatmegelőzés területén végzett innovatív tevékenységéért tíz európai vállalat részesült díjazásban. Az EU-OSHA a tíz díjazott vállalat nevét a „Biztonság és egészségvédelem a kisvállalkozásoknál és a munkahelyeken: kihívás és lehetőség” című európai konferencián jelentette be. A díjazott vállalatok és szervezetek között magyar nem található.

Balesetben Megsérültek és Elhunytak Nemzetközi Emléknapja

Munkahelyi balesetekben megsérültekre és meghaltakra emlékeztek április 28-án az ország számos pontján. Április 28-a a Munkahelyi Balesetben Megsérültek és Elhunytak Nemzetközi Emléknapja, amely Magyarországon 2012 augusztusa óta hivatalos emléknap. 2003 óta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a Munkavédelem Napjaként tartja számon ezt a napot.

Az idei emléknap alkalmából Magyarország több pontján tartottak megemlékezéseket, például Miskolcon, Salgótarjánban, illetve Szekszárdon, ahol emléktáblát is avattak a munkabaleseti sérültek tiszteletére.

A Fővárosban két emlékkonferencia keretei között, valamint a munkahelyi balesetben elhunytak és megrokkantak emlékművénél tartott koszorúzással együtt rótták le tiszteletüket érdekvédelmi szervezetek, munkavédelmi képviselők, munkavédelmi felügyelőségek tisztviselői, a munkavédelemben elkötelezettek.

A konferenciákon elmondottak szerint Magyarországon:

- naponta 50 ember sérül meg a munkahelyén;
- minden másnap történik súlyos munkabaleset;
- minden 5. nap meghal egy ember munkavégzés közben.

Jogszabályok

Megjelent jogszabályok

118/2013. (IV. 23.) Korm. rendelet a Nemzeti Közlekedési Hatóságról szóló 263/2006. (XII. 20.) Korm. rendelet és a közúti járművezetők és a közúti közlekedési szakemberek képzésének és vizsgáztatásának általános szabályairól szóló 179/2011. (IX. 2.) Korm. rendelet módosításáról

Hatályos: 2013. 05. 08.

129/2013. (IV. 30.) Korm. rendelet a közúti közlekedés szabályairól szóló 1/1975. (II. 5.) KPM–BM együttes rendelet módosításáról

Hatályos: 2013. 05. 01.

18/2013. (V. 9.) NFM rendelet a közúti járművek műszaki megvizsgálásáról szóló 5/1990. (IV. 12.) KöHÉM rendelet és a közúti járművek környezetvédelmi felülvizsgálatának szabályairól szóló 77/2009. (XII. 15.) KHEM–IRM–KvVM együttes rendelet módosításáról

Hatályos: 2013. 05. 17., 2013. 06. 01., 2013. 07. 01., 2013. 10. 01.

136/2013. (V. 10.) Korm. rendelet egyes egészségügyi tárgyú kormányrendeleteknek a szakmai minőségértékeléssel összefüggő módosításáról

Hatályos: 2013. 05. 25.

Módosítás: 323/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálatról, a népegészségügyi szakigazgatási feladatok ellátásáról, valamint a gyógyszerészeti államigazgatási szerv kijelöléséről

96/2003. (VII. 15.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgáltatás gyakorlásának általános feltételeiről, valamint a működési engedélyezési eljárásról

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

138/2013. (V. 10.) Korm. rendelet a közúti közlekedéssel kapcsolatos egyes kormányrendeletek módosításáról

Hatályos: 2013. 05. 11., 2013. 07. 01., 2013. 08. 01.

Módosítás: 236/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet a közúti közlekedési előéleti pontrendszerrel szóló 2000. évi CXXXVIII. törvény végrehajtásáról

Hatályos: 2013. 05. 11.

410/2007. (XII. 29.) Korm. rendelet a közigazgatási bírsággal sújtandó közlekedési szabályszegések köréről, az e tevékenységekre vonatkozó rendelkezések megsértése esetén kiszabható bírságok összegéről, felhasználásának rendjéről és az ellenőrzésben történő közreműködés feltételeiről

Hatályos: 2013. 05. 11.

156/2009. (VII. 29.) Korm. rendelet a közúti árufuvarozáshoz, személyszállításhoz és a közúti közlekedéshez kapcsolódó egyes rendelkezések megsértése esetén kiszabható bírságok összegéről, valamint a bírsággal összefüggő hatósági feladatokról

Hatályos: 2013. 05. 11., 2013. 07. 01., 2013. 08. 01.

33/2013. (V. 10.) EMMI rendelet az egészségügyi szolgáltatók hatósági szakfelügyeletéről, szakmai minőségértékeléséről és a minőségügyi vezetőkről

Hatályos: 2013. 05. 25.

Módosítás: 31/2001. (X. 3.) EüM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtása során ionizáló sugárzásnak kitett személyek egészségének védelméről

60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről

20/2009. (VI. 18.) EüM rendelet az egészségügyi ellátással összefüggő fertőzések megelőzéséről, e tevékenységek szakmai minimumfeltételeiről és felügyeletéről

142/2013. (V. 13.) Korm. rendelet egyes **munkavédelmi tárgyú kormányrendeletek** és a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 114/2007. (V. 24.) Korm. rendelet módosításáról

Hatályos: 2013. 05. 14., 2013. 06. 15.

Módosítás: 373/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervek kijelöléséről

Hatályos: 2013. 06. 15.

89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról

Hatályos: 2013. 06. 15.

Szabványok

Munkabiztonságot érintő nemzeti szabványok közzététele a Szabványügyi Közlöny 2013. májusi száma alapján

FIGYELEM!

A szürke mezőben lévő szabványok angol nyelven kerültek kiadásra

1	MSZ EN	12750:2001+A1:2009	Famegmunkáló gépek biztonsága. Marógépek négyoldali megmunkáláshoz – Az MSZ EN 12750:2001 helyett –
2	MSZ EN	13128:2001+A2:2009	Szerszámgépek biztonsága. Marógépek (beleértve a fúró-maró gépeket is) – Az MSZ EN 13128:2001 és az MSZ EN 13128:2001/A1:2006 helyett –
3	MSZ EN ISO	26800:2012	Ergonómia. Általános megközelítés, alapelvek és koncepciók
4	MSZ EN	840-1:2013	Mobil hulladékgyűjtő és újrahasznosítható konténerek. 1. rész: 2 kerekű, legfeljebb 400 l térfogatú konténerek fésűs beürítő berendezésekhez. Méretek és kialakítás – Az MSZ EN 840-1:2004 helyett –
5	MSZ EN	840-2:2013	Mobil hulladékgyűjtő és újrahasznosítható konténerek. 2. rész: 4 kerekű, legfeljebb 1300 l térfogatú konténerek lapos fedéllel (fedelelkekkel), csapos megfogású és/vagy fésűs beürítő berendezésekhez. Méretek és kialakítás – Az MSZ EN 840-2:2004 helyett –
6	MSZ EN	840-3:2013	Mobil hulladékgyűjtő és újrahasznosítható konténerek. 3. rész: 4 kerekű, legfeljebb 1300 l térfogatú konténerek domború tolófedéllel (-fedelelkekkel), csapos megfogású és/vagy fésűs beürítő berendezésekhez. Méretek és kialakítás – Az MSZ EN 840-3:2004 helyett –
7	MSZ EN	840-4:2013	Mobil hulladékgyűjtő és újrahasznosítható konténerek. 4. rész: 4 kerekű, legfeljebb 1700 l térfogatú konténerek lapos fedéllel (fedelelkekkel), csapos megfogású, széles vagy BG- és/vagy széles fésűs beürítő berendezésekhez. Méretek és kialakítás – Az MSZ EN 840-4:2004 helyett –
8	MSZ EN	840-5:2013	Mobil hulladékgyűjtő és újrahasznosítható tartályok. 5. rész: Kivitelezési követelmények és vizsgálati módszerek – Az MSZ EN 840-5:2004 helyett –
9	MSZ EN	840-6:2013	Mobil hulladékgyűjtő és újrahasznosítható konténerek. 6. rész: Biztonsági és egészségvédelmi követelmények – Az MSZ EN 840-6:2004+A1:2009 helyett –
10	MSZ EN	1621-1:2013	Motorkerékpárosok védőruházata mechanikai ütközés ellen. Motorkerékpárosok végtagsatlakozásának ütközésvédői. Követelmények és vizsgálati módszerek – Az MSZ EN 1621-1:2000 helyett –
11	MSZ EN	50553:2013	Vasúti alkalmazások. A menetképesség követelményei a vasúti kocsikon keletkezett tűz esetén
12	MSZ EN	82079-1:2013	Használati utasítások készítése. Tagolás, tartalom, megjelenítés. 1. rész: Általános elvek és részletes követelmények – Az MSZ EN 62079:2001 helyett –
13	MSZ EN ISO	15027-1:2013	Merülőruhák. 1. rész: Állandóan viselt ruhák, követelmények, beleértve a biztonságot – Az MSZ EN ISO 15027-1:2002 helyett –
14	MSZ EN ISO	15027-2:2013	Merülőruhák. 2. rész: Menekülőruhák, követelmények, beleértve a biztonságot – Az MSZ EN ISO 15027-2:2002 helyett –
15	MSZ EN ISO	15027-3:2013	Merülőruhák. 3. rész: Vizsgálati módszerek – Az MSZ EN ISO 15027-3:2002 helyett –

Egy munkabaleset tanulságai

Gyomirtó a borosflakonban

Az 1996-ban elfogadott „**az erdőkről és az erdők védelméről**” szóló **LIV. törvény** rögzíti az erdőgazdálkodás alapelveit és a helyes szakmai gyakorlat megvalósításának lehetőségeit, követelményeit.

A munkabiztonsággal kapcsolatos szakmai követelményeket elsősorban a 15/1989. (X. 8.) MÉM rendelettel hatályba léptetett **Erdészeti Biztonsági Szabályzat** (a továbbiakban: ErBSZ.) tartalmazza.

A veszélyes anyagok kezelésével, felhasználásával, tárolásával kapcsolatban számos jogszabály tartalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtése érdekében követelményeket. Így pl.:

- 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról,
- 38/2003. (VII. 7.) ESZCSM–FVM–KvVM együttes rendelet a biocid termékek előállításának és forgalomba hozatalának feltételeiről,
- 44/2000. (XII. 27.) EüM rendelet a veszélyes anyagokkal és a veszélyes készítményekkel kapcsolatos egyes eljárások, illetve tevékenységek részletes szabályairól,
- 189/2000. (XI. 8.) Korm. rendelet a kémiai terhelési bírság alkalmazásának részletes szabályairól,
- 89/2004 (V.15.) FVM rendelet a növényvédő szerek forgalomba hozatalának, felhasználásának engedélyezéséről, valamint a növényvédő szerek csomagolásáról, jelöléséről, tárolásáról és szállításáról.

Szinte valamennyi jogszabályban olvasható, hogy:

„Eredetileg élelmiszerekhez gyártott, illetve használt csomagolóeszköz veszélyes anyag vagy veszélyes készítmény tárolására nem használható.”

„Veszélyes anyag és veszélyes készítmény csomagolásának sem alakja, sem megjelenése nem lehet alkalmas az élelmiszerekkel, a takarmányokkal, a gyógyszerekkel, illetve a kozmetikai termékekkel való összetévesztésre.”

A munkáltató alapvető kötelezettségeit – benne a munkavállalók ivóvízzel történő ellátásával kapcsolatos szabályokat – a **munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény** (Mvt.) is tartalmazza.

„Mvt. 24. § Minden munkavállaló részére biztosítani kell a) megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet”

1. A munkabaleset előzményei, tényállás

A balesetben érintett cég erdőgazdaság, erdőössztyepp klímaterületen (fafajokkal nem lehet jellemezni, mert e termőhelyeket eredetileg mezőség és nem erdő borította) folytat hagyományos erdőgazdálkodást (fakitermelés, véghasználat, gyérítés, felezővágás, tisztítás, erdőtelepítés, erdőfelújítás, ápolás, faanyag értékesítése), és e mellett erdőszeti szolgáltatásokat is nyújt. (pl. a faállomány számbavétele, faállomány becslése, a kitermelt fa erdőn belüli mozgatása).

A cég az állandó munkavállalói mellett – élve a jogszabályok nyújtotta lehetőségekkel – közmunkaprogramban foglalkoztatott tizenkét munkavállalót. A közmunkaprogramban alkalmazott munkavállalók – így S. F. is – szakképzett erdősz felügyelete mellett olyan fizikai munkát végeztek, amely nem igényli veszélyes gép (pl. motoros láncfűrész, közelítő traktor, stb.) kezelését. Feladatuk volt többek között: ápolás (sorközművelés, tárcsázás, talajmarózás kivételével kapálás, sarlózás, nyesés, melytől azt szolgálja, hogy véghasználati korra az a fafaj és állományszerkezet alakuljon ki, amely a legnagyobb értéket hordozza), tisztítás, erdei hulladékgyűjtés, bozótirtás.

A baleset napján S. F. „lakótársával”, J. G.-vel együtt – aki szintén ebben a programban dolgozott – indult a találkozási helyre, ahonnan a munkáltató kisbusza szállította őket a munkaterületre. Még azelőtt, hogy a kisbuszra felszálltak volna, egy kocsmánál talákoztak S. F. egyik ismerősével, aki az előző napi megbeszélésük alapján 1 literes borosflakonban gyomirtót adott át S. F.-nek, melyet a hét végére tervezett sírgondozáskor kívánt felhasználni.

A két munkavállaló egy-egy táskát vitt a munkahelyre, egyik egy kék színű sporttáska volt, ebbe tették az esőkabátokat, majd a találkozást követően a gyomirtós flakont. A másik egy kék-rózsaszínű hátizsák, ebben vitték az enni-valót és egy 2 l-es PET palackban bort. Aznap a kisbusz a 12 főből álló munkacsoportot – vezetőjükkel együtt – a homoktövises, borókás erdőrésze vitte. A kisbuszról való leszállás után a munkavállalók elhelyezték személyes holmijukat egy sarang (darabolás után méretek szerinti szortírozott „fakupac”) közelében. A „lakótársak” is itt – a reggelizés helyétől távolabb 6-7 m-re lévő farönk mellett – helyezték el a kék sporttáskát. Ezután reggelizni kezdtek. Amíg a munkacsapat reggelizett, a munkavezető erdősz az

erdőrészletben elvégzendő feladatokat mérte fel. Reggelizés után S. F. a 2 literes PET palack helyett – melyben a bor volt – a gyomirtót tartalmazó borosflakomból ivott néhány kortyot. Észelve „tévedését” azonnal ordított, hogy mérget ivott, a munkatársai rögtön értesítették az erdészt, aki az eszméletlen állapotba került munkavállalót gépkocsival a közeli település központjába szállította, ahol a mentők már várták. Elsősegély után azonnal kórházba szállították, ahol S. F. – anélkül, hogy eszméletét visszanyerte volna – még aznap éjszaka életét veszítette.

2. A munkabaleset észlelése, a belső információ

A mentőket az erdész az erdő részletből történő kihajtás közben értesítette, majd ezt követően az erdészet vezetőjét tájékoztatta a történetekről. Az erdészet vezetője – mentőorvos diagnózisát követően – értesítette a rendőrséget és az erdőgazdaság munkavédelmi szakmérnökét. A munkavédelmi szakember értesítette a baleset helyszíne szerint területileg illetékes Munkavédelmi Felügyelőséget. A Munkavédelmi Felügyelőség felügyelője és a rendőrség helyszínelői az értesítés után rövidesen a munkavédelmi szakemberrel megbeszélte helyre értek, és együtt mentek be az erdő részletbe, a baleset helyszínére.

A munkáltatónál – tekintettel arra, hogy létszámuk nem éri el az ötven főt – munkavédelmi képviselő-választást nem tartottak, így érdekképviselőt a vizsgálatban nem vett részt.

3. A munkabaleset kivizsgálása

A helyszínelést a munkavédelmi felügyelő és a rendőrség helyszínelője együttesen végezte. Az erdészet vezetője megadta a terület táblaszámát, a művelési ág térképrészlet 1:10 000 méretarányú másolatát átadta a helyszínelést végzőknek, melyen ábrázolni lehetett a sarangokat, valamint a munkavállalók elhelyezkedését. A helyszínrajzon túl fényképfelvételeket készítettek, rögzítették az erdészet vezetőjének, illetve a helyszínen tartózkodóknak az adatait.

A helyszíni adatgyűjtés keretében megvizsgálták a tevékenység elvégzéséhez biztosított nem motoros kéziszerszámok állapotát is. Jegyzőkönyvbe foglalták a környezeti körülményeket, benne talajegyenletességet, időjárási, hőmérsékleti viszonyokat, az egyéni védőeszköz-ellátottságot. Ellenőrizték a munkavállalók munkaképes állapotát is.

A helyszíni szemle után haladéktalanul megtörtént az erdészet vezetőjének, a munkát helyszínen irányító erdész-

nek, a „lakótársnak”, valamint két további munkatársnak a tanúkénti meghallgatása. A vizsgálat másnap dokumentációk átvizsgálásával folytatódott, mely kiterjedt a munkaszerződésekre, az alkalmazás feltételeihez tartozó dokumentumokra, a munkavédelemmel összefüggésben lévő belső utasításokra, az éves erdőgazdálkodási tervre, és egyéb jogszabályok szerinti iratokra.

4. A kivizsgálás megállapításai

1.1. Személyi tényezők

S. F-et az Erdőgazdaság a munkabaleset előtt két hónappal korábban vette fel és foglalkoztatta határozott idejű munkaszerződéssel a közmunkaprogram keretében. A munkavállaló munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szerinti munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálaton részt vett, ahol alkalmas minősítést kapott. Figyelembe véve az Mvt. 55. § előírásait a munkavállaló munkavédelmi oktatásban is részesült, amelyet aláírásával igazolt.

A balesetet szenvedett munkavállalónál véralkohol vizsgálatra nem került sor, azonban feltételezhetően valamilyen mértékben alkoholos befolyásoltság alatt állhatott, mert a tanú meghallgatás során J. G. (a lakótárs) elmondta, hogy a gyomirtót szállító ismerős társaságában egyenként 3-3 féldecit pálinkát fogyasztottak.

1.2. Egyéni védőeszköz

A munkáltató által foglalkoztatott munkavédelmi szakmérnök – figyelembe véve az ErBSz előírásait is – készítette a kockázatértékelést. Az egyéni védőeszköz-juttatási rendben meghatározásra került az egyéni védőeszközök köre. A munkáltató a munkavállalók részére ipari védősisakot, védőszemüveget, védő kesztyűt, évszaknak megfelelő védőruhát, vízhatlan kabátot, orrmerevítővel ellátott csúszásgátló talpú lábbelit biztosított.

1.3. Munkaeszköz(ök)

A tevékenységhez kézi szerszámokat (kapát, fejszét, nem motoros kézfűrész, sarlót, feszítővasat) biztosított a munkáltató, melyek kialakítása biztonságtechnikai szempontból nem volt kifogásolható.

1.4. Munkakörnyezet

A munkavégzés párás, borús, szélcsendes időben kezdődött, a baleset időpontjában a környezeti hőmérséklet +13-15° C volt. A látási viszonyokat – színek felismerését – a baleset időpontjában semmi nem korlátozta.

1.5. Egyéb dokumentációk

- Az éves erdőgazdálkodási terv – mely részletes erdőfelújítási, erdőművelési, erdőtelepítési, fásítási, erdőszerkezet átalakítási, fahasználati stb. tevékenységeket tartalmaz – utal a végrehajtáshoz kapcsolódó munkaeszközökre, azok biztonságtechnikai követelményeire is.
- Kockázatértékelés készült, tartalma elfogadható volt.
- Munkavédelmi oktatás megtartását kimutatható módon bizonyítani tudták.
- Alkoholos befolyásoltság rendszeres ellenőrzésére utaló dokumentumot nem tudtak bemutatni annak ellenére, hogy annak felfektetését a belső jogszabályuk (Munkavédelmi Szabályzat) előírja.

5. A tevékenységgel összefüggésben megállapított szabálytalanságok

5.1. Munkáltató

A munkáltató nem gondoskodott rendszeresen a munkavállalók munkaképes állapotának vizsgálatáról, így történetelt meg, hogy a munkabalesetet szenvedett személy a munkakezdést megelőzően elfogyasztott szeszesital hatására felcserélte a palackot.

A munkáltató ellenőrzési lazaságát támasztja alá az a tény is, hogy a „cimborák” 2 literes flakonban bort vihettek a munkaterületre. A helyszínelés során megtartott alkoholszondás vizsgálat során három munkavállalónál mutatott ki a műszer különböző mértékű alkoholos befolyásoltságot.

5.2. Balesetet szenvedett munkavállaló

A halálos munkabalesetet szenvedett munkavállaló azzal, hogy feltételezhetően alkoholos befolyásoltság alatt állt a

munkaidő kezdetének időpontjában megsértette az Mvt. 60. § (1) bekezdésében foglaltakat, azaz:

„A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.”

6. A munkabaleset oklancolata:

- erdészeti munkahely
- mérgező anyag (gyomirtó szer) italos flakonban engedély nélküli beszállítása és tárolása munkakörnyezetben
- munkáltatói ellenőrzés elégtelensége
- munkahelyen alkoholfogyasztás
- mérgező folyadék elfogyasztása
- halál

7. A munkáltató intézkedése a hasonló munkabaleset megelőzése érdekében

- a baleset ismertetése a munkavállalókkal.

8. Munkavédelmi Felügyelőség intézkedése

A Felügyelőség kötelezte a munkáltatót a hasonló baleset megelőzésére irányuló intézkedésének kiegészítésére – tekintettel arra, hogy nem történt intézkedés

- a munkahelyre való szeszes ital, illetve idegen anyag behozatalával,
- alkoholos állapotban történő munkavégzés megtiltásával összefüggésben, illetve
- a megfelelő ellenőrzési rendszer kialakításával kapcsolatban.

A Munkavédelem szaklapunkban közzétett szakkikkek és az egyes esetekre, kérdésekre adott válaszok Olvasóink munkavédelmi tájékoztatásában kívánnak segíteni. A kérdésekre adott válaszok a szerzőnk rendelkezésre álló információk alapján kialakított egyéni szakmai véleményét tükrözik. A teljes tényállás ismeretében személyesen nyújtandó jogi tanácsadás eltérő szakmai véleményhez vezethet, ezért az értelmezésbeli különbözőségektől Kiadónk felelősséget nem vállal.

Munkavédelem XI. évfolyam, hatodik szám,
2013. június
Kiadja a Fórum Média Kiadó Kft.
1145 Bp., Szugló u. 52–54.
Tel.: 273-2090 Fax: 468-2917
Felelős kiadó: Györfi Nóra, ügyvezető igazgató
Szerkesztő: Petren Ágnes
HU ISSN 1785-9182
Előfizethető a kiadónál.
Hirdetések felvétele:
Tel.: 273-2090 Fax: 468-2917
E-mail: forum-media@forum-media.hu
Internet: www.forum-szaklapok.hu
www.forum-media.hu
Nyomdai kivitelezés: M. C. Direct Kft.

FORUM

