

## I. Kárenyhítés

A munkavállalót a kár bekövetkezte esetén az általános elvárhatósági zsinórmértéknek megfelelően kárenyhítési kötelezettség terheli. Ezért ha a dolgozó adott esetben munkabalesetet szenved, és emiatt táppénzes állományba kerül, ha az orvosi utasításokat megszegve, azokat be nem tartva a kórházat önkényesen, saját felelősségére elhagyja, és útközben újabb balesetet szenvedve törése következik be, az emiatti gyógytartamért, illetve az ezzel kapcsolatos kárért a munkáltató felelőssé nem tehető.

Kártérítésként a munkavállaló az elmaradt jövedelmére tarthat igényt, amely teljes körűen megilleti, tehát nem csupán a munkabért jelenti, hanem a rendszeres juttatásokat is, de igényt tarthat sérelemdíjra is. Erre vonatkozóan a szabályokat a Ptk. tartalmazza, tehát a sérelemdíj megítélésénél a Ptk. szerinti sérelmeket lehet figyelembe venni, és az ennek alapján a Ptk-ban szabályozott sérelemdíj jár a munkavállalónak. Az azonban, hogy a sérelemdíjat a Ptk. szabályai alapján állapítják meg, nem jelenti azt, hogy külön pert kell a munkáltató elzárkózása esetén a munkavállalónak indítania, hanem csupán annyit jelent,

Frissítve: 2020.08.31.

hogy a területileg illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság nem csupán az Mt. szabályait, hanem a sérelemdíj vonatkozásában a Ptk. szabályait is figyelembe veszi, és a munkavállaló keresetét ennek a figyelembevételével fogja elbírálni.

Kártérítésként járadékot is meg lehet ítélni, ebben az esetben nem egyösszegben jogosult kártérítésre a munkavállaló, hanem azt járadék formájában, hosszabb időtartam alatt (ténylegesen részletekben) kapja meg a dolgozó. Arra is lehetőség van, hogy a dolgozó általános kártérítést kapjon abban az esetben, ha a kár vagy annak egy része pontosan nem számítható ki.

## II. Elévülési idő

Lényeges szabály, hogy a köztudatban elterjedt és általános 5 éves elévülési idővel szemben a **munkajogi jogvitákban** az elévülési idő **3 év**, tehát az igényeket ezen idő alatt kell a munkáltatónál, illetve elzárkózása esetén a bíróságnál érvényesíteni. Ez vonatkozik egyébként a munkabaleset bejelentésére is, mert az Mvt. 67. § szerint a munkabaleset bekövetkeztétől számított 3 év után a munkáltató az Mvt. szabályai szerint nem köteles a munkabalesetet kivizsgálni,

nem köteles nyilvántartásba venni, és nem köteles azt bejelenteni a munkavédelmi hatóságnak sem. A munkavállalónak tehát érdeke fűződik ahhoz, hogy az általa elszenvedett munkabalesetet haladéktalanul, de legalább a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül munkáltatójának bejelentse.

### III. Összefoglalás

Megállapíthatjuk, hogy a munkavállalót az Mvt. szerint munkabalesetnek minősített esetekben bejelentési kötelezettség terheli, amely alapján a munkáltató a balesetet – és természetesen abban az esetben is, ha a munkáltatónak hivatalból jut tudomására egyéb módon a baleset – köteles kivizsgálni, ennek során köteles baleseti jegyzőkönyvet felvenni, amelyben ki kell térni a baleset okára vagy okaira, és meg kell határozni a további balesetek elkerülése érdekében szükséges intézkedéseket. Ilyen lehet egyébként nagyon leegyszerűsítve legalább az, hogy a munkáltató soron kívüli baleseti oktatás megtartását rendeli el, amelyen kötelezővé teszi valamennyi, vagy az éppen adott területen munkát végző munkavállaló részvételét.

Amennyiben a baleseti jegyzőkönyv nem rögzíti a dolgozó álláspontját, az általa rögzíteni szükséges tényeket vagy a dolgozó észrevételét, vagy a munkáltató jegyzőkönyvbe foglalt álláspontjával a munkavállaló nem ért egyet, úgy a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat, és ha annak határozatával nem ért egyet, azt megfellebbezheti és még bírósághoz is fordulhat.

A munkabalesetért főszabályként – a fentebb már elemzett kivételekkel – a munkáltató felel, és felelőssége alapján kártérítést köteles a munkavállalónak fizetni. Ha erre vonatkozóan a felek egymással nem tudnak megállapodni, a munkavállaló bírósághoz fordulhat. A peres eljárásban a munkavállaló jogosult általában perköltség kedvezmény igénybevételére.