

Közigazgatási határozatok felülvizsgálata

A munkaügyi jogvitákon kívül a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik a munkaügyi ellenőrzés, a munkavédelem keretében hozott közigazgatási határozat, a munkaügyi központ által hozott határozat, valamint a társadalombiztosítási határozatok bírósági felülvizsgálata. A keresetet ezekben az esetekben nem a munkáltató vagy a munkavállaló ellen kell benyújtani, hanem azon közigazgatási szerv ellen, amelyik a felülvizsgálni kért határozatot hozta.

A jogsértő, érdemi másodfokú határozat bírósági felülvizsgálatát kérheti – a határozat kézbesítésétől számított 30 napon belül – az, akinek jogosultságát vagy kötelezettségét a határozat érinti, azaz az ügyfél, illetve az eljárás más résztvevője a határozat rá vonatkozó része ellen.

A bírósági felülvizsgálatra csak akkor kerülhet sor, ha a hatósági eljárásban az ügyfél vagy az ügyfelek valamelyike a fellebbezési jogát kimerítette.

A bíróság jogszabálysértés megállapítása esetén a közigazgatási döntést hatályon kívül helyezi, és szükség esetén a hatóságot új eljárásra kötelezi.

Munkabaleset kivizsgálásával kapcsolatos vita, munkáltatói kárfelelősség

A munkavédelemre vonatkozó legelemibb előírások alapján a munkáltató

- köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,
- felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért,
- köteles értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat,
- rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;
- új technológiák bevezetése előtt kellő időben, legkorábban a tervezési szakaszban megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;
- a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;

- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén eljárni;
- biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiéniai állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását;
- teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására.

A fenti kötelezettségek elmulasztása esetén a munkavállalóknak, a szakszervezetnek és a munkavédelmi képviselőnek is lehetősége van fellépni a jogsértés ellen, így kezdeményezhetik a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét, vagy a munkavédelmi hatósághoz fordulhatnak.

A munkavédelemmel kapcsolatos jogvitákban gyakran merül fel a munkáltatói kárfelelősség kérdése, különösen a munkavállalók által elszenvedett balesetekkel kapcsolatban.

A Mvt. szerint balesetnek tekintendő az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz. Munkabalesetnek pedig az a baleset minősül, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerint a munkáltatónak a munkabalesetet be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni. A kivizsgálás során fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján intézkedéseket kell tenni a megelőzésre. Ezen kívül minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítani, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha nem tekinti annak, erről és a jogorvoslat lehetőségéről értesítenie kell a sérültet, halállal végződő baleset esetén a munkavállaló hozzátartozóját. A sérült munkavállaló a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedése ellen a területileg illetékes munkavédelmi és munkaügyi felügyelőséghez fordulhat. A felügyelőség jogerős határozata ellen a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni, a határozat felülvizsgálata érdekében. Hasonló kötelezettség áll fenn a foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatban is.

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel. A kár

származhat a munkavállaló élete, egészsége, testi épsége károsodásából; a munkahelyre bevitt ingóságaihoz bekövetkezett károkból; de előfordulhatnak egyéb károk is.

A munkavállaló balesetével és megbetegedésével kapcsolatban előállott kárért, egészségkárosodásért a munkáltató tehát akkor felel, ha az a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett.

Munkahelyi balesetek nem csak a munkavégzés során fordulhatnak elő. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset akkor is, ha azt munkavállaló a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, vagy a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybevétele során szenved el. Munkáltató felelőssége kiterjed ezekre az esetekre is. Ugyancsak felel a munkáltató, ha az általa üzemeltetett vagy saját járművel való közlekedés során következik be a kár. A kártérítési kötelezettség megállapításához nem elegendő, ha a baleset a munkavégzés helyén történt, az is szükséges, hogy a sérülés a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezzen.

A munkáltató két esetben mentesül a felelősség alól: Ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső, elháríthatatlan ok idézte elő (azaz a technika, a műszaki lehetőségek adott szintje mellett, a rendelkezésre álló idő alatt nem lehetett megakadályozni a behatást), vagy ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta. A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.

Ha a munkavállaló a bíróság előtt akarja kárigényét érvényesíteni, bizonyítania kell, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

A munkáltató nem köteles megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. Ha mind a munkáltatót, mind a munkavállalót vétkesség terheli, a kármegosztás során a munkáltatónak nagyobb hányadot kell viselnie.

Az objektív felelősség alól mentesül a magánszemély munkáltató, aki csak vétkessége esetén felel a munkavállalónak okozott kárért. Ez a kivétel csak a kis létszámú magánszemély munkáltatókat érinti.

Ha a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben kárt szenved el, a munkáltató köteles megtéríteni az elmaradt jövedelmet, a dologi kárt, és a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt

költségeket is. A vagyoni kártérítési igény tehát növelhető a munkavállaló ruházatában, ingóságában, használati tárgyaiban bekövetkezett kár értékével, azaz a dologi kárral, valamint az egyéb indokolt költségekkel, pl. ápolás, gondozás során felmerült többletkiadás, mozgássérült esetén lakásátalakítás értéke stb. Nem kell megtéríteni viszont pl. a munkaruha, védőital pénzbeli értékét, hisz ezek kizárólag munkavégzésre figyelemmel járnak, és nem kell megtéríteni a költségtérítés címén elmaradt összegeket sem.

A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál a pénzbeli és a természetbeni elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult (feltéve, hogy azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette).

A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni (amely származhat a munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyából, ha a káresemény folytán azt a munkáját sem tudja elvégezni), illetve figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

A bizonyításhoz szükséges, hogy a károsult megőrizze és bemutassa a számlákat, igazolásokat a kifizetett összegekről.

A fentiekén kívül meg kell téríteni a munkavállaló nem vagyoni kárát is. Nem vagyoni kár lehet a munkavállaló személyiségében, testi épségében való sérülés, kár (pl. végtagvesztés, belátási képesség elvesztése, elméleti állapot megváltozása, teljesítőképeség csökkenése). Hogy milyen súlyú a vagyoni kár, és milyen összegű kártérítés ítélt meg, annak eldöntése a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozik.

A károsult egy összegben általában a már elszenvedett károkat követelheti, a jövőbeli károk kompenzálása általában járadék formájában történik.

A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A felhívást célszerű írásban eljuttatni a károsultnak. Ennek tartalmáról jogszabályi rendelkezés nincs, de a bírói gyakorlat szerint olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló számára világos legyen, milyen vagyoni és nem vagyoni károkat igényelhet. Természetesen a munkavállaló egyéb, a munkáltató által meg nem nevezett kárigényt is bejelenthet.

A munkáltató a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

Ha a munkáltató nem nyilatkozik, vagy nem fizeti meg az igényelt kártérítést, vagy nem teljeskörűen vagy nem az igény szerinti mértékben, akkor a munkavállaló igényét munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti.

A kártérítési eljárás megindítása előtt is célszerű a peren kívüli egyezsége törekedni.