

Dr. Ruzsovics Ágnes PhD.

A munkahelyi halláskárosodással kapcsolatos felelősségi kérdések

Bevezetés

Hazánkban és európai szinten is potenciálisan veszélyes zajterhelés éri a munkavállalók kb. egy harmadát a munkaidő legalább egy negyedében, a gazdaság legkülönbözőbb területein, így a nehéziparban, mezőgazdaságban, közlekedésben, a telefonos ügyfélszolgálatoknál vagy a szórakoztatóiparban.

A zaj okozta halláskárosodás az egyik leggyakoribb foglalkozási betegség (a bőrgyulladás és mozgásszervi rendellenességek mellett), az éves jelentések alapján az összes elfogadott bejelentett foglalkozási betegségek 25-31%-a.

A zaj okozta halláskárosodás azon túl, hogy csökkenti a dolgozó munkaképességét, megnehezíti a társadalmi életben való részvételét és szociális elszigetelődését okozhatja.

Vizsgálati adatokból következtethető, hogy a zajexpozícióban dolgozók legalább felénél a nyugdíj korhatár elérésére maradandó beszéd-megértési zavart is okozó halláskárosodás alakul ki.

A halláskárosodás mint munkahelyi sérülés, ellentétben más munkahelyi balesettel, láthatatlan sérülésnek tekinthető. Magára a sérülésre már sokszor nem is emlékeznek, amikor a már visszafordíthatatlan következményekre fény derül. A határérték feletti zaj maradandó halláskárosodást okoz, és sem gyógyszeresen, sem hallókészülékkel nem javítható, ezért a hangsúlyt a megelőzésre kell helyezni, mert a zaj okozta halláskárosodás 100%-ban megelőzhető.

A foglalkozási eredetű halláskárosodás megelőzésének alapvető eszköze a jogi szabályozás betartása és betartatása, valamint a zajcsökkentés érdekében hozott munkáltatói intézkedések.

A hazai szabályozás szerint a zaj okozta fokozott expozíciós esetet és foglalkozási betegséget be kell jelen-

teni és ki kell vizsgálni, valamint az újabb esetek előfordulásának megelőzése érdekében a munkáltatónak intézkednie kell.

Az 1993. évi XCIII. törvény a Munkavédelemről alapvetően a gazdálkodó szervek feladatává teszi a munkahelyi veszélyek és ártalmak megszüntetését, a munkahelyek rendszeres ellenőrzését. A Munkavédelmi törvény 2008. január elsején hatályba lépő módosítása beépítette a már korábban hatályba lévő, a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005 (XII.22.) EüM rendelet előírásait.

Az expozíciós határértéket meghaladó zajterhelés esetén, a munkáltató köteles a túllépésről és a lehetséges kockázatokról a munkavállalókat tájékoztatni, munkavédelmi oktatást tartani és részükre igény esetén megfelelő egyéni védőeszközt, továbbá a célzott munka-alkalmassági vizsgálat lehetőségét, valamint hallásvizsgálatot biztosítani. A zajmérési jegyzőkönyvek alapján felül kell vizsgálni az egyéni védőeszköz-juttatási szabályzatokat.

Azokban az esetekben, amikor minden technikailag lehetséges megoldás és rendszabály alkalmazása ellenére továbbra is fennáll a halláskárosodás veszélye, akkor van szükség az egyéni védőeszközök (hallásvédők) használatára. Ilyen esetnek tekinthetők pl. azok a munkafolyamatok, amelyekben az expozíció a kézi tevékenységből (technológiából) adódik.

Figyelembe kell vennie a foglalkozás-egészségügyi orvos, illetve az illetékes hatóság javaslatát a zaj csökkentése érdekében tett intézkedések végrehajtása során, valamint a foglalkozás-egészségügyi orvos véleménye alapján a munkavállalót olyan munkakörben kell foglalkoztatni, ahol nem áll fenn a további expozíció veszélye.

A munkahelyi halláskárosodással kapcsolatos felelősségi szabályokat a hatályos Munka törvénykönyve tartalmazza. A kártérítési

felelősségre, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók, ebből következik, hogy bár 2012. július 1. napján lépett hatályba a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, amely teljesen új alapokra helyezte a munkajogi szabályrendszert, módosítva mind a munkáltatói, mind a munkavállalói felelősséget, azonban a 2012. július 1-jét megelőzően bekövetkezett károkra a korábbi szabályozást kell alkalmazni.

A következőkben a munkahelyi halláskárosodással kapcsolatos munkavállalói, munkáltatói, valamint foglalkozás-egészségügyi orvosi feladatok és felelősségi kérdések ismertetéséhez a bírósági gyakorlatot hivatam segítségül – néhány tipikus, nem vagyoni kártérítésre jogosító tényállással.

Tárgyalás

A munkavállalói kártérítési igény érvényesítését célszerű minden esetben egy peren kívüli egyeztetési eljárással kezdeni, hiszen a **cél az, hogy** a munkáltatóval vagy annak felelősségbiztosítójával (amennyiben van) **rövid időn belül peren kívüli egyezés szülessen.** Abban az esetben, ha nem születik peren kívüli egyezés, akkor a károsult munkavállaló igényét polgári peres eljárás keretében érvényesítheti az elévülési időn belül, ami a munkabalesetknél az általános öt évtől eltérően **három év.** Az elévülési idő jelentősége abban áll, hogy annak bekövetkeztével az igény bírósági úton történő érvényesíthetőségének lehetősége megszűnik.

Megnehezíti a helyzetet, hogy a munkahelyi halláskárosodás mint foglalkozási megbetegedés olyan betegség, illetve tartós egészségkárosodás, amely a munkavállaló foglalkozásának különös körülményei, veszélye folytán keletkezik, általában hosszabb tartamú behatás következtében kialakuló egészségi állapotromlás, így a foglalkozási megbetegedés kialakulásának nincs pontosan meghatározható időpont-

Dr. Ruzsovics Ágnes PhD.

Worcare Kft.

1062 Budapest Podmaniczky u 109. VI. em. 673.

ja. Ezért a munkavállalói kárigény érvényesíthetőségének ideje sok esetben kérdéses.

A nem vagyoni kártérítésre vonatkozó igény akkor válik esedékessé, amikor a kártérítés alapjául szolgáló sérelem bekövetkezik. Ez nem mindig esik egybe a károkozó magatartás időpontjával. Adott esetben a munkavállaló nem vagyoni kártérítés jogalapjául megjelölt sérelme, a munkaképesség-csökkenése tehát nem azonnal, a károkozó magatartás időpontjában, hanem későbbi időpontra alakult ki, illetve vált véglegessé. A nem vagyoni kártérítést megalapozó sérelem tehát akkor keletkezett, amikor sérülésének miébenlétét és a munkaképesség-csökkenését megállapították. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.741/1998. szám).

A megyei bíróság megítélése szerint az elévülés 1999-ben kezdődött, de a felperes igényét menthető okból mindaddig nem tudta érvényesíteni, amíg nem szerzett tudomást a munkahelyi zajszint meg nem engedett mértékéről, s így ezen zajszint és halláskárosodása közötti okozati összefüggés fennálltáról. A felperes állítása szerint ezen tudomásszerzése 2003 decemberében történt. A felperes állításával szemben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a munkavállalókat korábban tájékoztatta a zajszintről. Az alperes azonban ezen bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, így viselnie kell a bizonyítás sikertelenségének következményét, tehát azt, hogy a bíróság a felperes állítását fogadta el az elévülés nyugvásának megállapításakor. (Hajdú-Bihar megyei Bíróság, 2. Mf. 20 368/2006/3. szám)

A kártérítés iránti igényének érvényesítése akkor vált esedékessé, amikor felperes első ízben tapasztalta hallásának rendellenességét, a fülzúgást, ami 2001-ben következett be. Az elévülés ekkor megkezdődött. 2004-ig azonban nem került a felperes birtokába olyan objektív tény (orvosi lelet, hallásvizsgálat eredménye), amely alapján alapos okkal következtethetett arra, hogy szubjektív panasza, a fülzúgás tényleges halláskárosodást takar. Az ítélkezési gyakorlat ezt az időszakot úgy tekinti, hogy a felperes igényét menthető okból nem tudta eddig az időpontig érvényesíteni az alperessel szemben, tehát az elévülés nyugodott. (Baranya Megyei Bíróság, 1.Mf.20.357/2009/6. szám)

Tekintettel arra, hogy a munkahelyi halláskárosodás huzamos expozíció következtében kialakuló

egészségromlás, a betegség észlelése nem minden esetben a kialakulásért felelős munkahelyen történik meg. Azokban az esetekben, amikor új felvételes dolgozó munkaalkalmassági vizsgálata során merül fel a foglalkozási betegség gyanúja, az adott munkáltatónál vizsgálatot végző foglalkozás-egészségügyi orvos nem kezdeményezheti a bejelentést és kivizsgálást az illetékes ÁNTSZ-nél. A bejelentés megtételére csak az időszakos, vagy a záró vizsgálatot végző foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa jogosult. A foglalkozási megbetegedés bejelentésének fontossága nem kap elég hangsúlyt, pedig kártérítési perek során a bizonyítás jelentős tényezője lehet.

A bíróság a beszerzett szakvélemények alapján megállapította, hogy a felperes károsodása a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be, s jelen esetben kármegosztásra okot adó körülmény nincs. Mivel a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az állapítható meg, hogy a felperesnél a védőfelszerelés használatát a munkáltató nem ellenőrizte, hiszen a peres iratokhoz becsatolt, az ellenőrzésekről készült jegyzőkönyvekben a felperes ellenőrzésére vonatkozóan adat nincs, illetve a felperes nem szerepel az ÁNTSZ-hez fokozott zaj expozíció miatt bejelentett dolgozók nyilvántartásában sem. (Hajdú-Bihar megyei Bíróság, 2. Mf. 20 368/2006/3. szám)

A halláskárosodásból eredő munkaképesség-csökkenés mértékének elbírálása a Társadalombiztosítási Igazgatóság OOSZI orvosi bizottságának, illetve orvosszakértőnek a feladata. Az elbírálás alapja az illetékes audiológiai állomás által megadott %-os halláscsökkenés. Az orvosi bizottság szakvéleményében köteles nyilatkozni arról, hogy a dolgozó halláskárosodásából eredő munkaképesség-csökkenése kizárólag foglalkozási eredetű-e, illetve egyéb kórok következtében a munkaképesség-csökkenés fennáll-e. Ez a foglalkozási betegség kártalanításánál és a kártérítésnél is egyaránt nélkülözhetetlen.

Kártérítés esetében azért fontos, mert a kártérítés mértékét a munkaviszonnyal összefüggő, és a természetes kórokú egészségrelem aránya határozza meg. A munkaviszonnyal összefüggő egészségká-

rosodás-részért a munkáltató teljes mértékben felel (kivéve, ha kimentí magát), míg a természetes kórokú, sorsszerű egészségrelemért nem felel a munkáltató. Azonban, ha a munkavállalónak a sorsszerű betegségből kifolyólag korábban nem volt keresetvesztése, csak a munkaviszonytal összefüggésben elszenvedett egészségrelemet követően, a munkáltató a teljes kárért felel.

A mindkét fülön, együttesen fennálló nagyfokú 40%-os munkaképesség-csökkenésből bár 20% az, melyet a munkavégzés közben fellépő zajártalom okozott, a később kialakuló természetes kórokú megbetegedésből eredő halláskárosodás önmagában nem járna olyan mértékű hátránnyal, mely az életvitelét jelentősen befolyásolná, de a foglalkozási megbetegedésből eredő halláskárosodással, együtt már igen. Halláskárosodása pedig olyan mértékű, hogy a felperes, illetve hozzátartozói mindennapi életvitelét megnehezíti, ellehetleníti. Így a nem vagyoni kártérítés megilleti. (Miskolci Törvényszék, 1. Mf. 20.122/2007/3. szám)

A Fodor József Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet véleménye szerint a felperes jobb fülén kisfokú, 13%-os, a bal fülén közepes fokú, 29%-os halláskárosodás állapítható meg. A jobb oldali halláskárosodás fokozott zajexpozíciónak minősül, a bal oldali közepes fokú halláskárosodásban szerepet játszik a felperesnél 2002. évben megállapított cukorbetegség, illetőleg magas vérnyomás is. A felperes természetes megbetegedései a belső fül keringését rontják. A vélemény szerint a halláscsökkenés a felperest a beszédértésben nem akadályozza, az Intézet azonban a további romlás elkerülése érdekében a zajos munkahelyen való foglalkoztatását nem javasolta. A természetes megbetegedés romlásától függően esetleg a felperes halláskárosodásában további romlás bekövetkezését feltételezte. Mivel a felperes a természetes megbetegedés szerepének kizárására további bizonyítást nem ajánlott fel, ezért a bíróság az OMFI véleménye alapján megállapította, hogy a felperes jelenlegi halláskárosodása romlásában a természetes megbetegedés szerepet játszott. (Debreceni Munkaügyi Bíróság, 2. Mf. 184/2004/23. szám)

Az e vonatkozásban aggálytalan és ellentmondásmentes szakértői vélemény alapján a bíróság megállapította – összhangban a foglalkozás-egészségügyi

intézet bíróság által feltett kérdésre adott válaszával – hogy a zajártalom megszűnését követően a hallásromlás megáll, legfeljebb rövid ideig és kis mértékben fokozódhat, vagy esetlegesen rövid időn belül kismértékű javulás mutatkozhat. Az esetleges kismértékű fokozódás időtartamát a szakértő néhány hétben, de legfeljebb hat hónapban adta meg, amely összhangban van a felperes által a keresetlevélhez csatolt, az Orvostudományi Egyetem Igazságügyi Orvostani Intézete által 2002. évben kiadott orvosszakértői vélemény azon megállapításával, hogy a 2000. október 5-i hallásgörbe adatai alapján „a szokásos visszazámolási mechanizmus szerint” 2000. április 1. napjától adta meg a munkaképesség-csökkenés megállapíthatóságának időpontját. (Kaposvári Munkaiügyi Bíróság, 5. M. 752/2006/21. szám)

Az egészségkárosodással járó testi (és pszichikai) sérülés az élet számos területén befolyásolhatja, megnehezítheti a károsult munkavállaló életvitelét. A nem vagyoni kár jogintézménye hivatott szolgálni azt, hogy enyhítse azokat a sérelmeket, amelyek a károsultat érték, s amelyek nem vagyoni hátrányként jelennek meg a károsult oldaláról. Nem vagyoni kár alatt a károsult személyiségében, testi épségében való sérülést, kárt értünk, amelynek súlyosságának megítélése a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozik, és a sérülés mértékének, maradandóságának függvényében határozza meg a bíróság a kártérítés összegét. Ha a munkahelyi körülmények a munkavállaló olyan egészségkárosodásához vezetnek, amely nem vagyoni kártérítés követelésére is alapot adhat, a bíróságnak részletes bizonyítási eljárást kell lefolytatnia annak megállapítására, hogy a kár nyilvánvalóan az egészségre ártalmas munkahelyi körülmények folytán következett be. Ha a nem vagyoni kár megtérítése iránti igény alapjául felhozott indokok nincsenek okozati összefüggésben a munkavállaló munkahelyi megbetegedésével és az annak következményeként kialakult munkaképesség-csökkenéssel, a bíróságnak az igényt – annak megalapozatlansága miatt – el kell utasítania.

A felek között nem volt vitás, hogy a munkavállaló a munkáltatónál történt foglalkoztatása idején foglalkozási megbetegedést szenvedett el, amely a

munkaképessége csökkenéséhez vezetett. A munkaképességének csökkenése következtében szükséges munkaköri változásra tekintettel a munkáltatót a bíróság kártérítés megfizetésére is kötelezte, melynek a munkáltató eleget is tett. A munkavállaló által előadott és kétségkívül meglevő elhelyezkedési nehézségek nem állnak ok-okozati viszonyban a munkaviszonya keretében elszenvedett munkaképesség-csökkenéssel. A munkavállaló esetében kétségkívül mutatható ki kár annak következtében, hogy a munkaviszonya megszűnt, és új munkaviszony híján a munkanélküli-ellátásból kénytelen megélni, amelynek összege nyilvánvalóan alacsonyabb a korábbi jövedelemnél. Ez a kár azonban nem a munkáltató által okozott olyan kár, amelyért vétkességére tekintet nélkül is teljes mértékben felelősséggel tartozna. A munkáltató felmondásának indoka nem a munkavállaló munkaképességének csökkenése volt. A munkavállaló azt sem tudta alátámasztani, hogy a munkaviszonya megszűnését követően a munkahelyi megbetegedéséből adódóan nem tudott elhelyezkedni. Ennek az összefüggésnek a bizonyítottsága hiányában pedig a vagyoni kár megtérítése iránti igényét megalapozatlanság miatt el kell utasítani. (Veszprém Megyei Bíróság 3. Mf. 20 461/1993. sz.)

Az igazságügyi orvosszakértő megállapította, hogy a felperes kétoldalú, enyhefokú idegi jellegű halláscsökkenésben szenved, az össz-szervezeti egészségkárosodás mértéke 3%. A szakértő véleménye alapján a felperes halláscsökkenése érdemben nem befolyásolja mindennapi életvitelét, halláscsökkenése többletkiadással nem jár, és kedvezőtlenebb életminőséget nem jelent.

Az igazságügyi orvosszakértő a felperes állapotát kialakultnak tekintette, abban terápiával javulás nem várható. A felperesnél további zajexpozíció nélkül a jövőben halláskárosodásának fokozódása ugyancsak nem várható. Az igazságügyi orvosszakértő a felperes halláskárosodását ok-okozati összefüggésbe hozta az alperesnél történt munkavégzéssel, azonban megjegyezte, hogy a halláskárosodások kialakulásában jelentős egyéni érzékenységi eltérés tapasztalható. Véleménye szerint amennyiben a felperes az alperes által biztosított egyéni védőeszközök bármelyikét tartósan és folyamatosan viselte volna, úgy a halláskárosodás kialakulásával még úgynevezett egyéni túlérzékenység esetén sem kellene reálisan számolni. A szakértő véleménye szerint a felperes megfelelő zajvédelem mellett akár zajos munka-

körben is foglalkoztatható a jövőben.

Az orvosszakértői vélemények egyezőek és egyértelműek voltak a tekintetben, hogy a felperesnél kialakult enyhefokú idegi halláskárosodás a mindennapi életvitelében, életminőségében hátrányt nem jelent, tehát a felperesnek kára nincs, így kártérítési igénye sem megalapozott. (Egri Munkaiügyi Bíróság, 6. M. 374/2007/55.)

A hatályos Munka törvénykönyve kártérítésre vonatkozó rendelkezése (2012. évi I. törvény 166. § (1)) értelmében: a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

A felelősséget a munkáltatói működés és a munkavállalónak e működésből a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett kára alapozza meg. A felelősség szabályozásának indoka az, hogy a munkáltató szervezi meg a munkavégzést – a munkavállaló a munkát a számára adott körülmények között végzi. E felelősségi alakzat szabályozásával a jog a munkáltatót arra kényszerítené, hogy minden lehetséges intézkedést tegyen meg a munkavállalók munkahelyen elszenvedett kárainak megelőzésére. A szabályozás értelmében a felelősség bizonytalan tartalmú, inkább felróhatósági (semmint objektív), és a munkáltató szélesebb körben mentesülhet a felelősség alól, mint korábban.

A munkáltató a munkavállalót ért kárért akkor tartozik felelősséggel, ha a kár a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben keletkezett. A károsodásnak tehát a munkaviszonyból folyó tevékenységgel kell összefüggésben állnia. Ebből következik, hogy nem felel a munkáltató a balesetből eredő kárért, ha a baleset a munkavállaló engedély nélküli magánmunkája (fusizás) során következett be. (BH2002. 331.)

A 2012. évi I. törvény 166. § (2) bekezdése szerint: a munkáltató mentesül 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.

Az ellenőrzési kör kérdésében a

munkáltató tevékenysége és a károsodást előidéző ok közötti okozati összefüggést vizsgáljuk. Ellenőrzési körbe esik, ha a munkáltató arra befolyással van, ha kapcsolatban áll a tevékenységével, tehát ha ráhatása van, illetve lehetősége van a kár elhárítására. A telephelyen kívül végzett munka nem alapozza meg a kimentést, mert a munkavállalónak a munkát a számára adott körülmények között kell végeznie.

Munkahelyi halláskárosodás esetén a munkáltató kárfelelősségét az alapozza meg, hogy a munkavállaló kára a munkaviszonnyal összefüggő balesetből vagy más egészségkárosító körülményből származik. Az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha a munkaviszonnyal összefüggő baleset vagy egészségkárosító körülmény indította el, vagy mozdította elő a kárhoz vezető okfolyamatot. Ennek eldöntése általában szakértői kérdés.

A munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a munkaviszonyával összefüggésben kár érte, vagyis a munkáltató konkrét károkozó magatartását, a kárt és az ezek közötti okozati összefüggést. A felelősség alól történő mentesülés érdekében a bizonyítás a munkáltatót terheli. Ha a kár oka nem állapítható meg kétséget kizáróan, akkor a munkáltató nem mentesülhet. Amennyiben a balesetet a dolgozó figyelmetlensége, ügyetlensége, a technológiai előírások, az óvó rendszabályok megszegése, a munkavégzés során bekövetkezett rosszullet vagy egyéb személyi adottság okozta, ez még nem jelenti feltétlenül, hogy a károsodásnak ezek voltak a kizárólagos okai.

Az eljárás részletesen feltárta, hogy a felperes milyen zajforrások mellett végezte munkáját az alperesnél fennállt munkaviszonya során, s ezen belül egy-egy zajforrás hatásának milyen rendszerességgel és mennyi időre volt kitéve. Kétségtelen, hogy a felperes halláskárosodását zajártalom okozta.

Azonban, az igazságügyi gépész-, munkavédelmi szakértői vélemény, továbbá igazságügyi orvosszakértői vélemény, valamint a beszerzett OKK-OMFI szakvéleménye és az egyéb peradatok mérlegelésével megállapítást nyert, hogy a felperest a munkahelyén ért zajhatás nem haladta meg a munkavégzés körülményeire a jogszabályokban, valamint a szabványban előírt

határértéket. A felperest terhelte annak minden kétséget kizáró bizonyítása, hogy ezen kára a munkavégzés körülményeivel összefüggött. Azonban ezt a felperes a hosszadalmas eljárás során kétséget kizáróan nem tudta bizonyítani, mindezek alapján a bíróság az okozati összefüggés bizonyítottságának hiányában utasította el a felperes kérését. (Somogy Megyei Bíróság, 3. Mf. 20.937/2008/2. szám)

Az alperesnek kellett igazolnia, hogy a munkavállaló tájékoztatása megtörtént a zajszint mértékéről, ennek azonban ítéleti bizonyossággal nem tett eleget. Önmagában a csatolt oktatások tematikájából nem állapítható meg – a felperes aláírásának hiányában –, hogy azokon részt vett, és ott milyen körben történt részére tájékoztatás. (Mfv. I.10.962/2006/2.szám)

A bíróság az alperes mentesülését nem állapította meg. A védőfelszerelés viselésének ellenőrzése a munkáltató kötelezettsége, így amennyiben a felperes az utasításnak nem tett eleget, a munkáltató intézkedhetett volna vele szemben.

A Munkavédelmi Szabályzat a hallásvédő viselését írta elő, ezért az alperesnek igazolnia kellett volna, hogy a védőfelszerelést a felperes rendelkezésére bocsátotta és annak használatát megkövetelte. Ezek hiányában az alperes a felperes vétkes közrehatására eredménnyel nem hivatkozhat. Mivel azonban a felperes halláskárosodása bekövetkezett, így nyilván a munkáltató nem követte meg annak viselését, illetőleg 1999. évet megelőzően egyébként azt nem is írta elő. (Debreceni Munkaügyi Bíróság, 2. M. 184/2004/23. szám)

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.

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 (2012. évi I. törvény 167. § (1)–(2)).

Vagyis ha a kár részben a munkavállaló magatartása miatt keletkezett, úgy kármegosztásra kerülhet sor. A kármegosztáshoz nem elég, hogy a dolgozó szabálytalanul és vétkesen

járjon el, illetve, hogy az ésszerűség keretein belül ne tegyen meg mindent annak érdekében, hogy a felmerülő kárt enyhítse, vagy annak bekövetkezését elhárítsa, az is kell, hogy e magatartása összefüggésben legyen a kárettel. A kármegosztás arányát a sérült közrehatásának mértéke dönti el. A felelősség mérvé nem azon alapul, hogy a munkáltatót is terheli-e vétkesség, és ha igen, ez milyen arányban áll a munkavállaló vétkességével. A kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt. A munkáltató vétkessége tehát enyhíti a munkavállaló vétkes magatartásának megítélését. Kármegosztás esetén a munkáltató bizonyítja a munkavállaló vétkes közrehatását.

A zajos munkahely és a felperes zajártalomra visszavezethető halláskárosodása közötti okozati összefüggést a bíróság fennállónak találta. Utalt arra is, hogy a védőfelszerelés használatának mellőzése a vétkes közrehatás megállapítását alapozhatná meg. Az alperes által becsatolt, a „hallásvédő eszközt folyamatosan nem használta” bejegyzést tartalmazó vizsgálati lap bizonyítékként való figyelembe vétele, kellő indokát adta a felperes közreható magatartása tekintetében az aggálytalan tényállás megállapításának. Ezért az alperesnek a halláskárosodással összefüggő nem vagyoni kárért való felelősségét – a felperes közreható magatartását az MK 31. számú állásfoglalásnak megfelelően figyelembe véve – megállapította. (BH2002. 331.)

A felperesnek azt az előadását, hogy a szóban lévő munkakörre nem részesült munkavédelmi oktatásban, az alperes képviselője nem vitatta, az állapítható meg, hogy a szükséges munkavédelmi oktatás megtörténtét alperes nem tudta bizonyítani. Erre vonatkozóan a tanú vallomása nem szolgáltatott kellő súlyú bizonyítékot. Alperes az őt terhelő bizonyítási teher ellenére nem bizonyította, hogy kizárólag a felperes vétkes magatartása volt a baleset oka. A bizonyítékok okszerű mérlegelésével kármegosztás alapjául szolgáló munkavállalói vétkes közrehatás nem állapítható meg. (BH2000. 468.)

Összegzés

A halláskárosodás kialakulásában

nagy szerepet játszik a munkahe-lyen előforduló zajterhelés, amely a kártalanítandó foglalkozási betegsé-gek körébe tartozik.

A fenti jogeseteből is kitűnik, hogy a halláskárosodás megelőzése szempontjából elsődleges célként a zajszint csökkentését, illetve a hal-lásvédő eszközök és módszerek ter-jesztését kell kihangsúlyozni, ami-ben a munkáltató mellett, a munka-védelmi szakembernek és a foglal-kozás-egészségügyi szolgáltatónak is jelentős szerepe van. A jogsza-bályoknak megfelelő munkáltatói intézkedések foganatosítása mellett, nélkülözhetetlen annak rendszeres ellenőrzése, számonkérése, valamint megfelelő dokumentálása. Látható, hogy a dokumentáció hiánya mindig a munkáltató terhére esik, tehát ha a dokumentáció hiányos vagy nincs meg, még a leggondosabb munkál-tató sem tudja magát a felelősség alól tisztázni, mivel annak pótlása közvetett bizonyítékokkal nem min-dig oldható meg kedvezően.

Tapasztalataink alapján elmond-ható, hogy valamennyi (munkahigi-énés mérésekkel igazolt) határérték feletti expozícióban tevékenységet végző munkavállaló esetében a munkáltatók általában gondoskod-nak a megfelelő műszaki, szervezési intézkedésekről, valamint a szük-séges egyéni védőeszközökről. A korábbi évek ellenőrzési tapaszta-latait is figyelembe véve megállá-pítható, hogy a zajterhelésnek kitett munkahelyeken kiemelt figyelmet fordítanak az egyéni védőeszközök biztosítására, illetve azok haszná-latának megkövetelésére, ennek dokumentálása azonban sokszor hiányos.

A munkáltatók és a munkavál-lalók általában tisztában vannak a munkabalesetek, a foglalkozási meg-betegedések (pl. zajártalom, vibra-ció okozta megbetegedések, kémiai kóroki tényezők által okozott bőr-betegségek stb.) és a fokozott expo-

zíció kialakulásának veszélyével. Ugyanakkor előfordul, hogy a mun-kavédelmi oktatás nem teljes körű, az egyes munkahelyi kóroki ténye-zőkre vonatkozó kockázatbecslés/-értékelés hiányában nem történik meg megfelelően a munkavállalók egészségére ható kockázatok és a szükséges megelőző intézkedések ismertetése.

Gyakori hiba, hogy a munkálta-tók egy telephelyen elvégzett kocká-zatértékelés során szinte teljes egé-szében figyelmen kívül hagyják a munkaegészségügyi szempontokat. A kockázatértékelést csak munka-biztonsági szaktevékenység végzé-sére jogosult szakember végzi, de a munkaegészségügyi kérdésekhez nem vonják be a foglalkozás-egész-ségügyi szolgálatot, emiatt az egyes munkahelyi kóroki tényezők (pl. zaj-, rezgés-, porexpozíció stb.) hatá-sából származó kockázatok értékelé-se nem történik meg és a szükséges munkahigiénés mérések is elmarad-nak. Így a telephely munkaterületén a munkavállalókat érő zajexpozi-ció mértékét sem határozzák meg. A kockázatértékelés készítésekor a munkáltató pedig nem nyilatkozik arról, hogy a zajterhelés biztosan nem haladja meg az alsó beavatko-zási határértékeket.

A kártérítési szabályokra vonat-kozáon elmondható, hogy a hatá-lyos Munka Törvénykönyve inkább kedvez a munkáltatóknak, miköz-ben számos előírása a korábbinál jóval hátrányosabb helyzetbe hoz-hatja a munkavállalókat. Ugyanis a korábbiakhoz képest, a munkáltató kártérítési felelőssége enyhült, míg a munkavállaló kártérítési felelőssé-ge súlyosbodott, mind a kártérítés jogalapja, mind az összecszerúsé-ge tekintetében. Csak remélni mer-jük, hogy a munkáltatói kártérítési felelősség enyhülése a jövőben nem csökkenti a munkabiztonsági beru-házásokat, és nem eredményezi a munkavállalók fokozott egészség-sérelmét.

Irodalomjegyzék:

1. Daniel Eileen: *Noise and hearing loss: a review.* Journal of School Health. 77(5):225-31, 2007.
2. Ékes Erika: *A hallászavarok szerepe a munkaké-pesség alakulásában. Irányelvek a funkcióképesség, a fogyatékosság és a megváltozott munkaképesség véleményezéséhez,* 28. fejezet. Medicina, 2004.
3. Gádor János: 2005: *A zaj elleni védelem éve. A bilbaói munkavédelmi ügynökség szerepe és jelentő-sége a munkavédelemben. A munkahelyi biztonság és munkaegészségügy európai hete,* 2005. október 24-28.
4. Laki Mihály, Nacsa Beáta, Neumann László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a mun-kavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatok-ra. Műhelytanulmányok,* MTA Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013. január
5. Martin János: *A munkahelyi zajexpozi-ció okozta halláskárosodás gyakorlati kérdései. A munkahelyi biztonság és munkaegészségügy európai hete,* 2005. október 24-28.
6. Tálné Molnár Erika: *Munkáltató kártérítési fele-lőssége.* Complex Kiadó, 2009.
7. Legfelső Bíróság Mfv. I. 10.741/1998. számú íté-lete
8. Legfelső Bíróság Mfv. I. 10.962/2006/2. számú ítélete
9. Baranya Megyei Bíróság, 1. Mf.20.357/2009/6. számú ítélete
10. Hajdú-Bihar megyei Bíróság, 2. Mf.20.368/2006/3. számú ítélete
11. Miskolci Törvényszék, 1. Mf.20.122/2007/3. számú ítélete
12. Debreceni Munkaügyi Bíróság, 2. M.184/2004/23. számú ítélete
13. Kaposvári Munkaügyi Bíróság, 5. M.752/2006/21. számú ítélete
14. Veszprém Megyei Bíróság 3. Mf. 20 461/1993. számú ítélete
15. Egri Munkaügyi Bíróság, 6. M.374/2007/55. számú ítélete
16. Somogy Megyei Bíróság, 3. Mf. 20.937/2008/2. számú ítélete
17. BH2002. 331.
18. BH2000. 468.
19. 1993. évi XCIII. törvény a Munkavédelemről
20. 66/2005 (XII.22.) EüM rendelet a munkavál-la-lókat érő zajexpozi-cióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről
21. 2012.évi I. törvény a Munka törvénykönyvről
22. MK 31. számú állásfoglalás
23. MK 29. számú állásfoglalás