

Kúria elvi döntése munkáltatói kártérítési felelősség kapcsán

A Kúria nemrégiben döntött elvi élel arról, hogy egy munkáltató szerződéses partnere által a felek közötti szerződés teljesítéséhez kapcsolódóan nyújtott vendéglátáson történő részvétel a munkáltató üzleti érdekébe és gazdasági kockázatába tartozik. Ennek megfelelően a Kúria kimondta azt is, hogy az ezzel összefüggő munkavállalói megbetegedéssel illetve egészségkárosodással kapcsolatos kár tekintetében a munkáltató nem hivatkozhat megalapozottan arra, hogy az így bekövetkezett kár az ellenőrzésén kívüli esemény okozta, önmagában ezen indokkal tehát nem mentesülhet a kapcsolódó kártérítési felelősség alól.

A Kúria elé került ügy tényállása szerint a munkáltatónál gépjárművezető munkakörben dolgozó felperes Üzbegisztánban teljesített feladatot, a munkáltató megbízója részére szállítottak élő állatot. A megbízó tulajdonosa vacsorára hívta meg a telephelyén lévő étkezőbe a felperest és munkatársait – mely jellemző gyakorlat Üzbegisztánban -, ám a vacsorát követően felperes rosszul lett és később postinfekciós polyarthritisz és salmonella átmeneti diagnózisát állapították meg nála. Az egészségkárosodás következtében felperes egészségi állapota 45%-os, C2. minősítésű kategóriába tartozott, amelyre tekintettel rokkantsági ellátást állapították meg a részére.

Felperes a fentiek alapján a munkáltató kártérítési felelősségére hivatkozva sérelemdíj, elmaradt jövedelem, és adómentes jövedelem megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót, mert hivatkozása szerint súlyos egészségromlása munkavégzése során következett be.

A fentieknek megfelelően a Kúria elé került felülvizsgálati kérelem alapján a legfelsőbb bíróságnak abban kellett alapvetően állást foglalnia, hogy a felperes által a vacsorán történő részvétel a munkáltató ellenőrzési körébe esik-e illetve kérdés volt az is, hogy amennyiben igen, úgy a bekövetkezett egészségkárosodás a munkáltató által elháríthatatlan esemény következménye volt-e. A munkáltató ugyanis alapvetően arra hivatkozott, hogy a kár a munkáltató ellenőrzésén kívül eső olyan körülmény miatt következett be, amelyre nem volt tényleges befolyásolási lehetősége, mivel nem kellett azzal számolnia, hogy a munkavállaló a megbízó telephelyén fog vacsorázni. Ezen kívül a munkáltató arra is hivatkozott, hogy a káresemény nem áll a munkavégzéssel összefüggésben, mivel az nem a felperes munkakörébe tartozó feladat ellátása során, hanem munkaidőn túl, a felperes szabad elhatározásán alapuló étkezéson történt.

A fentiek kapcsán a Kúria leszögezte, hogy az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, amelyben lehetősége és egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében a szükséges intézkedéseket megtenni. Ide tartozik minden objektív tény és körülmény, amelynek alakítására bármilyen lehetősége van a munkáltatónak. A Kúria utalt arra is, hogy önmagában a telephelyen kívül végzett munka vagy szolgáltatás ellátása nem eredményezi a kár ellenőrzési körön kívüli bekövetkeztét. Az adott ügyben többször előfordult, hogy vacsorára hívta a megbízó a gépjárművezetőket és ezt a munkáltató nem ellenezte illetve az is megállapítást nyert, hogy a megbízó a jól végzett szolgáltatást kívánja ilyen módon meghálálni. Összességében tehát megállapítható volt, hogy a felperes azért fogadta el a vacsorát, mert annak esetleges visszautasítása a munkáltatóra nézve hátrányos lett volna, tehát a vacsorán történt részvétel a munkáltató érdekében történt. Ugyanakkor a munkáltató nem tett semmilyen intézkedést, nem hívta fel a munkavállalók figyelmét a közegészségügyi, higiénés körülmények különbözőségéből adódó lehetséges veszélyekre, nem alkotott



szabályzatot vagy utasítást az ilyen vacsorákkal összefüggésben és nem is végzett ennek kapcsán kockázatértékelést sem.

A fentiekből következően a Kúria megállapította, hogy helytállóan hivatkozott arra a munkavállaló, hogy a vacsorán történt részvétel a munkaviszonyával állt összefüggésben, ebből eredően pedig okszerűen következik, hogy a vacsorán történő részvétel a munkáltató ellenőrzési körén belüli volt.

Ugyan megállapította azt a Kúria, hogy a vacsorán felszolgálásra kerülő ételek minőségére a munkáltatónak nem volt ráhatása, azonban úgy foglalt állást, hogy adott esetben a vacsora a munkáltató termelési kockázatába eső tényként értékelendő. Mivel azonban a munkáltató nem végzett kockázatértékelést és nem írt elő a munkavállalói számára követendő eljárást, nem hívta fel figyelmüket a munkáltató által nem ellenőrizhető ételek fogyasztásának veszélyeire, ezért a munkáltató kártérítési felelősséggel kapcsolatos kimentési kötelezettségének sem tett eleget.

Összességében tehát a Kúria megállapította, hogy az üzbeisztáni munkavégzéssel összefüggésben bekövetkezett egészségkárosodásért a munkáltató kártérítési felelősséggel tartozik.

A fentiekre figyelemmel fontos, hogy minden munkáltató megfelelően mérje fel azt, hogy mely kérdések tartoznak az ellenőrzési körébe és ezek kapcsán végezzen kockázatértékelést és szükség esetén megfelelő szabályzatokat és utasításokat alkosson, ezen intézkedések hiányában ugyanis egy munkahelyi baleset vagy egészségkárosodás kapcsán nem biztos, hogy a felmerülő kártérítési felelőssége tekintetében kimentéssel fog tudni élni.