

Munkáltatók figyelem! Új Kúriai döntés a munkáltatók ellenőrzési köre és a kárenyhítési kötelezettség tekintetében

A Kúria nemrégiben közzétett eseti ügygel kapcsolatos döntése egy munkahelyi balesettel összefüggő kártérítési per kapcsán ismételten iránymutató jelleggel elemezte **az ellenőrzési kör fogalmának helyes értelmezését, továbbá érintette a kárenyhítési kötelezettség és egy esetleges kármegosztás esetén a vonatkozó jogszabályok helyes értelmezésének kérdéskörét is.**

A Kúria döntését képező tényállás röviden akként foglalható össze, hogy egy faipari gépek mellett leszedőként dolgozó munkavállaló elhagyva a kijelölt munkavégzési helyét szándékosan és indokolatlanul benyúlt egy üzemben lévő körfűrészgép védőburkolata alatt, melynek következtében a gép lezorító eleme lezorította kézfejét és ezt követően a fűrészlánc levágta három ujját. A baleset pszichésen annyira megviselte a munkavállalót, hogy a balesetet követően – bár más munkakörben is felajánlotta a munkáltató a munkavállaló tovább foglalkoztatását – felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Ezzel együtt a munkavállaló mind vagyoni (elmaradt munkabér és jövőre nézve bérpótló havi járadék), mind nem vagyoni kártérítés (maradandó egészségromlással összefüggésben) igény iránt pert indított a munkáltató ellen.

Míg az első és másodfokon eljáró bíróságok az ügyben lényegében azonos, csak az adott tételek kapcsán eltérőösszegező ítéleteket hoztak, a Kúria a felülvizsgálati eljárásban egyrészt jelentős megállapítást erősített meg ismét az ellenőrzési kör fogalmának helyes értelmezése tekintetében, másodsorban lényeges – az első és másodfokon eljáró bíróságokkal döntésével szembe helyezkedő – iránymutatóként szolgál a kárenyhítési kötelezettség megsértésének helyes értelmezése és vizsgálata tekintetében.

A Kúria döntése rögzíti, hogy **az ellenőrzési kör fogalma alatt minden olyan objektív tény, körülményt érteni kell, amelynek alakítására a munkáltatónak lehetősége van, ezért munkahelyi balesetek esetén nem csak a baleset közvetlen okát – azaz a tárgyi ügyben a munkavállaló szándékos és indokolatlan benyúlását az üzemben lévő körfűrészgépbe -, hanem a balesethez vezető egész folyamatot kellett vizsgálni, így azt is, hogy a munkáltató munkaszervezése, munkavédelmi intézkedései, munkavédelmi eszközök stb. megfeleltek-e a jogszabályi előírásoknak.**

Ezen kérdés tekintetében pedig osztotta a Kúria az eljáró bíróságok azon megállapítását, hogy a munkáltatónak nem sikerült kimentenie magát a kárfelelősség alól, mert a balesetet egy munkavégzéshez használt gép, azaz a munkáltató ellenőrzési körébe eső körülmény okozta, így az mindenképp a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik, függetlenül attól is, hogy az adott munkavállaló nem ehhez a géphez volt munkavégzésre delegálva és függetlenül egyébként attól is, hogy egyébként a balesettel kellett-e ezen túlmenően a munkáltatónak számolnia vagy annak bekövetkeztét elvárható lett volna, hogy a munkáltató elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

A munkáltatónak a károsult elháríthatatlan magatartására hivatkozó felelősség alóli kimentését pedig többek között azért nem tartotta megalapozottnak a Kúria – osztva a korábban eljáró bíróságok álláspontját ebben a tekintetben is -, mert az ügyben rendelkezésre álló szakértői vélemény alapján a **munkáltató három közvetlen körülmény tekintetében is mulasztott:**

- 1. nem részesítette a munkavállalót az új gépre külön oktatásban,**
- 2. nem ellenőrizte megfelelően, hogy a munkavállaló betartja-e az utasításokat és**
- 3. a gép maga sem felelt meg teljes mértékben a munkavédelmi előírásoknak.**



Ennek megfelelően a Kúria megalapozottnak találta az is, hogy az eljáró bíróságok a kártérítés kapcsán kármegosztást (a munkáltató és a munkavállaló közrehatásának arányában) alkalmaztak, annak mértéke tekintetében bírálta csak felül a korábbi ítéleteket. Fontos még kiemelni, hogy a Kúria megállapította és rögzítette azt is, hogy **a munkáltató részéről azon hivatkozás, hogy nem volt előrelátható a baleset következményeként felmerülő kár azért nem volt megalapozott, mivel ebben a tekintetben a munkáltatónak nem a pontos kár mértékét kell előre látnia, hanem a kár nagyságrendjét és fajtáját, amely adott ügy kapcsán előrelátható volt.**

A második kérdést, azaz a kárenyhítés kérdéskörét érintően azonban a Kúria nem értett egyet az eljáró bíróságok döntéseivel. A korábban eljáró bíróságok úgy ítélték meg, hogy a per során keletkezett szakértői vélemény alátámasztotta azt, hogy a munkavállalót ért baleset olyan pszichés hatással volt a munkavállalóra, mely alapján nem volt elvárható, hogy fenntartsa a munkaviszonyát a munkáltatóval vagy másik munkakört fogadjon el ugyanattól a munkáltatótól, ezért a munkáltató kárenyhítési kötelezettség munkavállaló általi megsértésére történő hivatkozását, mint megalapozatlant nem vették figyelembe. Ezen kérdés tekintetében elégtelennek minősítette a Kúria az eljáró bíróságok eljárását és utasította az elsőfokon eljáró bíróságot, hogy további eljárást és bizonyítást folytasson le. A Kúria döntésének értelmében ugyanis részleteiben kellett volna ezt a kérdést vizsgálni, arra is kiterjedően, hogy a munkavállaló balesettel kapcsolatos élményei mennyiben akadályozzák a munkavállalót abban, hogy a munkáltatónál vagy máshol munkát vállaljon és ez mennyiben járult hozzá a munkaviszonya megszüntetéséhez, azzal, hogy vizsgálendő az is, hogy a munkavállaló mennyire képes a munkahelye elvesztése és esetleges álláskeresésének sikertelenségének következményeit belátni.

A Kúria hivatkozott döntése ismét rámutat a minden részletre kiterjedő, alaposan megtervezett és végrehajtott munkaszervezés, munkavédelem fontosságára, jelentőségére és arra, hogy időnként hasznos és kívánatos a munkaszervezés és munkavédelmi előírások, folyamatok felülvizsgálata, objektív kockázatértékelése, hogy úgy a munkavállalókat, mind a munkáltatót megóvják a nem kívánatos anyagi ill. nem anyagi károktól!