
A nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj alkalmazhatóságának ellentmondásai a munkajogban

Rácz Orsolya* - Rácz Zoltán**

1. Bevezetés

A munkajog hosszú fejlődési folyamata során kialakította a saját felelősségi rendszerét. A rendszer sajátossága, hogy – szemben a polgári joggal – kettéválik kártérítési és fegyelmi felelősségre, illetve, hogy a kártérítési felelősség nem azonos a munkaviszony két alanya, a munkáltató és a munkavállaló esetében.

A fegyelmi felelősség erősen büntetőjogi színezetű, mind anyagi, mind eljárásjogi értelemben. A magyar munkajog a korábbi időszakban kivétel nélkül az összes munkavállalóra alkalmazni rendelte a felelősségnek ezt a fajtáját. A rendszerváltást követően a fegyelmi felelősségre vonás lehetősége azonban megszűnt a piaci viszonyok közepette, de egészen 2012. július 1-jéig, a teljes közsférára alkalmazandó volt (ekkor a közalkalmazottak esetében megszűnt a lehetőség a fegyelmi felelősségre vonásra, helyébe „szankciós jellegű” rendkívüli felmentés került). Jelenleg a kormánytisztviselők, a köztisztviselők és az állami tisztviselők tekintetében érvényesül a fegyelmi felelősség szabályanyaga.

A kártérítési felelősséget nem méri azonos mércével a magyar Munka Törvénykönyve, más elméleti alapra helyezi a munkáltató, illetve a munkavállaló felelősségre vonhatóságát, valamint a kártérítés mértéke tekintetében is jelentős eltérések találhatók, aminek okát a munkaviszony két alanyának aláfölérendeltségében kereshetjük. Míg a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért, addig a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért felelt és felel.¹

A 2012. július 1-jéig hatályos munkajogi szabályozás szerint a munkaviszony során valamely felet ért nem vagyoni sérelem orvoslására szolgáló jogintézmény a nem vagyoni kártérítés volt, azonban míg a munkáltató köteles volt megtéríteni a munkavállalót ért nem vagyoni kárt, ugyanez a kötelezettség a munkavállalót nem terhelte a munkajog szabályai szerint.

* Ügyvéd, doktorjelölt.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

¹ Kiss György (2000): *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest. 227.

A Munka Törvénykönyvéről szóló *1992. évi XXII. törvény* (a továbbiakban: 1992-es Mt.) a munkáltató kártérítési felelősségéről szóló fejezetében, a 177. § (2) bekezdésben szabályozta azt, hogy meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár. Egyéb részletszabályt azonban az 1992-es Mt. nem tartalmazott.

A munka törvénykönyvéről szóló *2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) szabályozása annyiban változott meg, hogy nem nevesítette a nem vagyoni kárt, hanem a munkáltató kártérítési felelőssége fejezet végén, a 177. §-ban rendelte alkalmazni a Polgári Törvénykönyvről szóló *1959. évi IV. törvény* (a továbbiakban: 1959-es Ptk.) XXXI. fejezetének szabályait. Ilyen rendelkezés mellett volt lehetőség nem vagyoni kár érvényesítésére.

Az újabb, jelenleg hatályos szabályozás a Polgári Törvénykönyvről szóló *2013. évi V. törvény* (a továbbiakban: Ptk.) hatályba lépésének köszönhető, amely bevezette a sérelemdíj jogintézményét az Mt-ben is.

Jelen tanulmány célja, hogy bemutassa a nem vagyoni kártérítés és a sérelemdíj munkajog területén történő alkalmazásának eltéréseit.

2. Nem vagyoni kártérítés

A nem vagyoni kártérítésről elmondható, hogy abban az esetben illette meg a munkavállalót, ha olyan tényeket bizonyított, amelyek alapján a munkáltató magatartásával összefüggésben a nem vagyoni károsodás megállapítható volt.² Tehát a korábbi szabályozás alapján, a munkáltató által a munkavállalónak okozott nem vagyoni kár a személyiségvédelem eszközének volt tekinthető.³ Amikor nem vagyoni kártérítési igényről kellett a bíróságoknak döntenie, a munkavállalónak kellett bizonyítania azt, hogy kár érte, a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be, illetve a kár mértékét.

A munkaügyi bíróság a kár összegének megállapításánál a polgári jogi gyakorlatot kellett, hogy figyelembe vegye (a polgári jog és munkajog kapcsolata időről-időre változott, a teljes elutasítástól jutott el a magyar munkajog a jelenleg hatályos szabályozásig, amelyben az Mt. érvényesülni engedi a Ptk. bizonyos szabályait).⁴ Magánál a kártérítés összegénél azt kellett mérlegelni, hogy a sérelem hozzávetőleges ellentételezésére milyen mértékű vagyoni szolgáltatás nyújt körülbelül egyenértékű, másnemű kompenzációt.⁵

Amint azt már említettük, a munkajog szabályai alapján a munkavállalót az 1992-es Mt. alapján nem terhelte nem vagyoni kártérítési kötelezettség. Ugyanis míg a munkáltató esetében az 1992-es Mt. a 177. § (2) bekezdésben szabályozta azt, hogy meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni

² BH 1995.255

³ Mfv.I.10.051/1997/4.

⁴ Rác Zoltán (2008): *A Polgári Törvénykönyv és a Munka Törvénykönyve kodifikációjának összefüggéseiről*. Novotni Alapítvány, Miskolc. 365-378.

⁵ 34/1992. (VI.1.) AB határozat

kár, addig a munkavállaló esetében ilyen rendelkezés nem volt.⁶ Ettől függetlenül, véleményünk az, hogy ez nem zárta el a munkáltatót nem vagyoni kártérítési igény érvényesítésétől, hiszen például megsérthette a jó hírnévhez fűződő jogát a munkavállaló, azonban a személyiségi jog megsértése iránti eljárást nem a munkajog, hanem a polgári jog szabályai szerint indíthatta meg.

3. Sérelemdíj

2014. március 15. napjától a nem vagyoni kártérítést felváltotta a személyiségi jogok megsértése esetén járó sérelemdíj. Az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. Így tehát, ha a munkaviszonnyal összefüggésben a munkáltató vagy a munkavállaló a másik fél személyiségi jogát sérti, a Ptk. szabályai szerint érvényesíthet igényt, amely többféle lehet. A Ptk. 2:51-53. §-ban szabályozza a szankciók három típusát: a felróhatóságtól független szankciókat, a sérelemdíjat és a kártérítési felelősséget.

A Ptk-hoz fűzött indoklás szerint „a sérelemdíj a személyhez fűződő jogok megsértésének vagyoni elégtétellel való közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetése”, tehát sem megnevezésében, sem tartalmát tekintve nem kártérítés.

A Ptk. 2:52. § (2) bekezdése szerint: *„A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire - különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára - a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztenek bizonyítása nem szükséges”*. Eszerint tehát már önmagában a jogsértés ténye is megalapozza a sérelemdíjat. Ebből következik, hogy elég bizonyítani a jogsértés tényét, a kár mértékét, illetve a fennállását nem kell bizonyítani, mert a sérelemdíj önmagában a jogsértés következménye és így a „jogsértés ténye önmagában szankcionálható sérelemdíjjal, bizonyított hátrány nélkül is”.⁷ Kétféle értelmezési megoldás alakult ki ezzel kapcsolatban. Az egyik szerint, a Ptk. ezzel a rendelkezéssel megdönthetetlen vélelmet állít fel, vagyis a hátrány bizonyítása nélkül is meg kell ítélni a sérelemdíjat, a sérelem kisebb jelentősége vagy súlya esetén is. A másik nézet szerint „a személyiségi jogsértés megállapítása, valamint az objektív szankciók megítélése mellett is a bíróság elutasíthatja a sérelemdíj iránti keresetet, ha álláspontja szerint a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan immateriális sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adhatna alapot.”⁸ Véleményünk szerint a Ptk. 2:52. § (2) bekezdésében szereplő rendelkezés első értelmezése a helyes, hiszen maga a Ptk. 2:52. § (3) bekezdése tartalmazza azon szempontokat, amelyeket a sérelemdíj

⁶ *A munkajog nagy kézikönyve* (2008) Complex Kiadó, Budapest. 870.

⁷ Lábady Tamás (2016/1): *Sérelemdíj versus nem vagyoni kártérítés*. Állam- és Jogtudomány. 42.

⁸ Lábady Tamás (2016/1) 43.

összegének megállapításakor mérlegelni kell, ezek közül az egyik a jogsértés súlya. Így tehát álláspontunk szerint a bíróság mérlegelésébe tartozik, hogy egy „bagatell” jogsértés esetén mi az a „bagatell” összeg, amelynek fizetésére kötelezi a jogsértő felet. Ugyanakkor meg kell említeni, hogy a véleményünkkel ellentétes bírói gyakorlatról számolt be Magyarfalvi Katalin nemrég publikált cikkében.⁹

Másik eltérés a két jogintézmény között, hogy míg a nem vagyoni kártérítést járadék formájában is meg lehetett állapítani, a sérelemdíj csak egy összegű lehet a Ptk. 2:52. § (3) bekezdés alapján.

Nem mutatkozik különbség az igényérvényesítés személyes volta kapcsán a nem vagyoni kártérítés és a sérelemdíj között, ugyanis sérelemdíjat is csak az érvényesíthet, akinek személyiségi joga sérült, „az nem örökölhető és ruházható át”.¹⁰ A Ptk. 2:54. § (1) bekezdése ugyanis szintén akként rendelkezik, hogy a személyiségi jogokat személyesen lehet érvényesíteni.

Amint arra már fentebb utaltunk, a Ptk. 2:52. § (2) bekezdés szerint a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – *a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni*. A munkajogviszonyból eredő sérelemdíj igény tekintetében ez a kárfelelősség az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján az Mt. kárfelelősségi szabályait jelenti. A mentesülés szempontjából ez azt jelenti, hogy ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a károkozás idején a kár bekövetkezése nem volt előre látható, mentesül a felelősség alól az Mt. 167. § (1) bekezdés alapján, amely kimondja, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amely nem volt előre látható. Véleményünk szerint ez a szabályozás aggályosnak tekinthető, hiszen ahogy Berke Gyula és Kiss György is kifejtették¹¹, a sérelemdíj funkciója az, hogy minél szélesebb körű védelmet nyújtson, ezért is nem kell a bekövetkezett hátrányt bizonyítani, ehhez képest az előreláthatóság mint kimentési lehetőség a munkáltató oldalán könnyít a sérelemdíj szigorúbb rendszerén.

A Ptk. 2:52. § (3) bekezdése szerint a sérelemdíj mértékét a bíróság *az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg*. Ezek a mérlegelési szempontok részben már szerepeltek a 2012. március 1-jéig hatályban volt Ktv. 60. § (3) bekezdésében, amely a jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapításakor írt elő támpontokat a bíróságnak az általán-kártérítés összegének meghatározásához. Ez a szabály úgy szól, hogy ha a köztisztviselő nem kérte az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatását, a bíróság a munkáltatót – *az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével* – 2-12 havi átlagkeresetnek megfelelő összeg megfizetésére kötelezhette.¹² Látható, hogy ez hasonló előírás, mint amit a sérelemdíj összegének megállapításához a Ptk. 2:52. § (3) bekezdés tartalmaz. Így véleményünk szerint a

⁹ Magyarfalvi Katalin (2016/7-8.): *Munkavállalók emberi méltósága*. Gazdaság és Jog, Budapest. 25.

¹⁰ Berke/Kiss (2014): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest. 524.

¹¹ Berke/Kiss (2014) 524.

¹² a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény

sérelemdíj összegével kapcsolatos ítélezési gyakorlat kialakításához már megvan az alap a munkaügyi bíróságok számára.

A munkavállaló által fizetendő sérelemdíj mértékének megállapításánál azonban felmerül a kérdés, hogy korlátozott-e a munkavállaló felelőssége. Ugyanis – mint az előzőekben már kifejtettük – a Ptk. 2:52. § (2) bekezdés szerint a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire az Mt. kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. Az Mt. 179. § (3) bekezdése pedig különbséget tesz, miszerint szándékosan vagy súlyos gondatlansággal okozott-e kárt a munkavállaló (ilyenkor a teljes kárt köteles megtéríteni), avagy enyhe gondatlansággal (ebben az esetben a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának megfelelő összeget). Ez a szabály viszont a munkavállaló oldalán lazít a sérelemdíj objektív rendszerén és megy szembe a sérelemdíj rendeltetésével.

További problémaként merülhet fel az is, hogy a sérelemdíj személyiségi jogokhoz kötése leszűkíti az igényérvényesítés lehetőségét. Ahogyan Sárközy Tamás kifejtette: „...a jelenlegi bírói gyakorlat nem vagyoni kárt ítélt meg több esetben az elmaradt utazás következtében megvalósult élménykiesésnél, ez a jövőben nyelvtani értelmezés mellett aligha lesz lehetséges. Hiányzik egy olyan szabály tehát, hogy a sérelemdíj megítélhető a személyiségi jogi sérelmeken túlnyúló nem vagyoni károk esetén is a sérelemdíjra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával.”¹³A magunk részéről egyetértünk ezzel az állásponttal.

Amint azt már ismertettük jelen tanulmányban, az Mt. 9. § (1) bekezdése rendeli alkalmazni a személyiségi jogok megsértésére vonatkozó szabályokat a Ptk-ból. Nem tartozik szorosan jelen tanulmány témájához ugyan, de említést kell tenni a személyiségi jogok megsértésével kapcsolatban arról is, hogy a sérelemdíj mellett milyen egyéb szankciók igényelhetők a jogsértő féltől. A Ptk. 2:51. § (1) bekezdése tartalmazza ezeket, nevezetesen, akit személyiségi jogában megsértenek, a jogsértés ténye alapján az eset körülményeihez képest követelheti *a)* a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását; *b)* a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől; *c)* azt, hogy a jogsértő adjon megfelelő elégtételt, és ennek biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot; *d)* a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítését vagy jogsértő mivoltától való megfosztását; *e)* azt, hogy a jogsértő vagy jogutódja a jogsértéssel elért vagyoni előnyt engedje át javára a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint. A fentiekben túlmenően pedig még károkozás esetén kártérítést is követelhet a jogsérelmet szenvedett személy, amelyet azonban az Mt. kártérítési szabályai alapján érvényesíthet, így tehát például a kimentés esetében a polgári jogi szabályok helyett a munkajog speciális rendelkezéseit kell alkalmazni (jelen esetben két kimentési okot ismer az Mt.). Ezen kívül, míg egy polgári peres eljárás szerint folyamatban lévő, személyiségi jog megsértésének megállapítása iránti eljárásban nincs korlátozott felelőssége az egyik félnek, addig a munkajogi kárfelelősség szerint a munkavállaló felelőssége differenciált és korlátozott a gondatlan károkozás esetében.

¹³ Sárközy Tamás (2013/9): *Fordulat a magyar kártérítési jogban*. Jogtudományi Közlöny, Budapest. 537-538.

Összefoglalásként leírhatjuk, hogy ismét egy olyan jogintézményt vezetett be a jogalkotó, amelynek szabályozása ellentmondásos, vélhetően a bírói gyakorlatnak kell ezeket feloldania, mint ahogy az történt a nem vagyoni kártérítés bizonytalanságai esetében is.
