

## A KÁRTÉRÍTÉS ELEMEI A MUNKÁLTATÓI KÁRFELELŐSSÉG KÖRÉBEN

### Absztrakt

*A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) meghagyta a korábbi Mt. a munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó fő szabályozási elveit. A munkáltató kárfelelőssége továbbra is szigorú, objektív (vétkességre tekintet nélküli) felelősség.*

*Míg a munkavállalói kárfelelősség esetén a kártérítés korlátozott, addig a munkáltató – az Mt. 167. § (1) bekezdése alapján – a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, tehát a szabályozás a munkáltató tekintetében a teljes kártérítés elvéből indul ki. Ebből is látható, hogy a jogalkotó a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok megalkotásakor figyelembe vette, hogy a munkajogviszony rendeltetése a munkavállaló szempontjából, saját és eltartottjai egzisztenciális biztonságát megeremtése, így ennek megfelelően a kártérítés is a teljes reparáció elérésére törekszik*

*Jelen írás célja annak bemutatása, hogy a károsult munkavállaló mely kárait érvényesítheti a munkáltatójával szemben. A cikk felépítése is ezt a szisztémát követi. A munkáltató a kártérítési felelősségének fennállása esetén a munkavállaló alábbi kárait köteles megtéríteni: a munkaviszony körében elmaradt jövedelmét, a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelmét, dologi kárát és költségeit, az egészségkárosodásnál felmerülő egyéb kártételeket, a hozzátartozó kárát, és a nem vagyoni kárát.*

*Az elemzés módszertana alapvetően kritikai szemléletű és leíró jellegű, azonban fontos célom volt a téma szempontjából releváns bírói gyakorlat szisztematikusan rendezett, elemző bemutatása.*

*Kulcsszavak: elmaradt jövedelem, kártérítési járadék, kártérítés mértéke, kártérítés módja, munkáltatói felelősség, munkáltatói kárfelelősség.*

### BEVEZETÉS

Jelen írás két korábban megjelent cikkem folytatása.<sup>2</sup> E két korábbi írásomban arra vállalkoztam, hogy a munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésére vonatkozó, valamint a szigorú objektív felelősségi alakzat alól kivételt teremtő szabályok kritikai szemléletű elemzésével és a korábbi a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.), valamint a jelenlegi a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) – jelenleg még kissé szegényes – bírói gyakorlatának tapasztalatait felhasználva, megkíséreljem sikerre vinni a jogkeresés sokszor nehézkes metodikáját. Jelen írás keretében azt vizsgálom, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása esetén a munkavállaló mely kártételeinek és költségeinek megtérítését kérheti.

Míg a munkavállalói kárfelelősség esetén a kártérítés korlátozott, addig a munkáltató – az Mt. 167. § (1) bekezdése alapján – a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, tehát a szabályozás a munkáltató tekintetében a teljes kártérítés elvéből indul ki. Ebből is látható, hogy a jogalkotó a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok megalkotásakor figyelembe vette, hogy a munkajogviszony rendeltetése a munkavállaló szempontjából, saját és eltartottjai egzisztenciális biztonságát szolgálja, így ennek megfelelően a kártérítés is a teljes reparáció megeremtésére törekszik.<sup>3</sup> A munkáltató e valamennyi kár megtérítésére vonatkozó kötelezettsége alól részben vagy egészben mentesülhet, ha az Mt. 166. § (2) bekezdése alapján mentesül a kárfelelősség alól, vagy a bíróság az Mt. 167. § (3) bekezdése alapján a munkáltatót a kártérítés alól részben mentesíti tekintettel a rendkívüli méltánylást érdemlő körülményekre, vagy ha az Mt. 167. §-ában foglaltak szerint – előreláthatósági klauzula alapján – egyes kártételeket nem kell megtérítenie.

<sup>1</sup> Széchenyi István Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi, Agrár- és Munkajogi Tanszék, doktorandusz. Elérhetőség: trenyisan90@gmail.com.

<sup>2</sup> E korábbi írások TRENYISÁN MÁTÉ: A kármegosztás és a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének szabályai az új Munka Törvénykönyvében – tekintettel a bírói gyakorlatra, in KÁLMÁN JÁNOS (szerk.): *Quot Capita, Tot Sententiae, A Batthyány Lajos Szakkollégium Tanulmánykötete*, 2013, Batthyány Lajos Szakkollégium, Győr, 233-249. o.; TRENYISÁN MÁTÉ: A munkáltatói kárfelelősség speciális szabályai – kivételek az objektív felelősség alól, in *Diskurzus*, 2013/2. szám, 39-46. o.

<sup>3</sup> KISS GYÖRGY: *Munkajog*, 2005, Osiris Kiadó, Budapest, 286. o.

A munkáltató a kártérítési felelősségének fennállása esetén a munkavállaló alábbi kárait köteles megtéríteni:

- a) a munkaviszony körében elmaradt jövedelmét;
- b) a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelmét;
- c) dologi kárát és költségeit;
- d) az egészségkárosodásnál felmerülő egyéb kártételeket;
- e) a hozzátartozó kárát;
- f) a nem vagyoni kárát.

## 1. A MEGTÉRÍTENDŐ KÁROK KÖRE

### 1.1. MUNKAVISZONY KÖRÉBEN ELMARADT JÖVEDELEM

Az elmaradt jövedelem körében figyelembe kell venni az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, hogy azt a károkozás bekövetkeztét megelőzően is rendszeresen igénybe vette.<sup>4</sup> Tehát e törvényi rendelkezés alapján a munkaviszony körében elmaradt jövedelem magába foglalja az elmaradt munkabért, és azon rendszeres juttatás pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló nem a munkaviszonya alapján jogosult. E két tételen túlmenően logikailag ide sorolhatjuk azon kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. Végezetül elfogadhatónak tartom azt a jogirodalmi álláspontot, hogy a munkaviszony körében elmaradt jövedelemhez sorolható azon juttatás kiesése is, amelyet a munkavállaló a munkáltatótól független harmadik személytől, de a munkaviszonyára tekintettel kapott.<sup>5</sup> Az elmaradt jövedelmek körében ki kell emelni, hogy a munkaviszony alapján és azon kívül elért jövedelmeket és azok veszteségét külön-külön kell vizsgálni.<sup>6</sup>

#### 1.1.1. Elmaradt munkabér

Munkabérnek minősül minden olyan – pénzbeli és természetbeni – juttatás, amely a munkavállalót a munkaviszony alapján a munkavégzés ellenértékeként illeti meg.<sup>7</sup> Az elmaradt munkabér összegének megállapítása körében a hatályos Mt. nem nyújt támpontot, így két ellentétes álláspont alakult ki a jogirodalomban e kérdés vonatkozásában.

Az egyik álláspont – amelyet a törvény indokolása is képvisel – azt állítja, hogy az elmaradt munkabér összegének megállapítására a távolléti díj szabályai az irányadók.<sup>8</sup> Ezzel szemben a másik álláspont rámutat a törvény azon hiányosságára, hogy az elmaradt munkabér összegének megállapításánál az Mt. 169. § (1) bekezdése semmilyen formában nem utal arra, hogy az elmaradt munkabér összegének megállapításakor a távolléti díjból kellene kiindulni, így a 148–152. §-okban foglalt szabályok alkalmazására kizárólag analógia útján kerülhetne sor. Ez utóbbi álláspont képviselői az Mt. 177. § alapján a Ptk. 6:528. § (3) bekezdésének alkalmazását tartják irányadónak. Eszerint a balesetet szenvedett személy keresetvesztését általában a balesetet megelőző egy évben elért rendszeres kereset havi átlaga alapján kell meghatározni.<sup>9</sup> E szabály két kiemelten lényeges elemet tartalmaz. Egyfelől arról rendelkezik, hogy mely időszakra eső jövedelem lesz az átlagszámítás alapja. Ennek alapján tehát a balesetet megelőző egy év kereseti adatait kell figyelembe venni.<sup>10</sup> Másfelől pedig lényeges, hogy az elmaradt munkabér körében csak a rendszeres kereset vehető figyelembe. A rendszeresség tekintetében egyes pótlékoknál a távolléti díjnál irányadó 151. § alkalmazása lehet irányadó.

A „rendszeresség” kifejezés értelmezéséről, illetve a Ptk. 6:528. § (3) bekezdésének mögöttes szabályként való alkalmazhatóságáról való döntés vélhetően a jogalkalmazásra hárul majd, mindazonáltal álláspontom szerint a „rendszeres kereset” kifejezése alatt bizonyos szabályos időközönként ismétlődő, ezáltal gya-

<sup>4</sup> Mt. 169. § (1) bek.

<sup>5</sup> KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2012, HVG–ORAC, Budapest, 274. o.

<sup>6</sup> BH2005. 404.

<sup>7</sup> BH2007. 243

<sup>8</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indokolás a 169-172. §-hoz

<sup>9</sup> Ptk. 6:528. § (3) bek.

<sup>10</sup> Szemben az 1992-es Mt. 152. §-ban foglaltakkal, ahol a normaszöveg naptári negyedéveket vett figyelembe.

korinak nevezhető juttatásokat lehet figyelembe venni. Véleményem szerint tehát rendszeres lehet egy kereset akkor is, ha például egy bizonyos többletjövedelem csak kéthavonta egyszer illeti meg a munkavállalót, de e gyakorisággal állandó rendszerességgel megkapja azt.

Sem az Mt, sem pedig a Ptk. nem határozza meg részletesen az átlagszámítás módszerét. Ebből kifolyólag az 1992-es Mt. átlagszámításra vonatkozó szabályai,<sup>11</sup> illetőleg az annak nyomán kialakult gyakorlat lehet alkalmazandó. E szabályok közül is ki kell emelnünk azt, hogy az átlagkereset számításánál fontos feltétel volt – és amennyiben elfogadjuk az átlagszámítás Ptk. mögöttes szabályát alkalmazandónak akkor jelenleg is az –, hogy a munkavállaló megjelölje azt az időpontot, amelyet az átlagkereset számításánál figyelembe lehet venni, hiszen a baleset napja nem feltétlenül esik egybe a keresőképtelenség napjával. Szintén releváns azon szabály miszerint az átlagszámítás körében általános elvként került kimondásra, hogy az olyan munkával nem töltött időt, amelyre a munkavállalót díjazás nem illeti meg, az átlag kiszámításánál figyelmen kívül kell hagyni.

Ha elfogadjuk a Ptk. szabályának alkalmazását, akkor érdemes vizsgálnunk azt a szabályt is, miszerint: „Ha az említett idő alatt a keresetben (jövedelemben) tartós jellegű változás állott be, csak a változás utáni kereset (jövedelem) átlagát lehet figyelembe venni.”<sup>12</sup> E szabály elsősorban azon esetre alkalmazandó, ha a balesetet megelőző egy éves – irányadó – időszakban a munkavállaló alaphére növekszik. E szabályt logikusan az alaphéren túli juttatások tekintetében is alkalmazni kell.

Érdekesség, hogy a 1992-es Mt.-hez képest az új törvény már nem tartalmazza expressis verbis azt a szabályt, hogy az elmaradt jövedelem számításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is (például béremelés), amelynek meghatározott időpontban való bekövetkeztével előre számolni kellett.<sup>13</sup>

Az elmaradt munkabérből – főként a káronszerzés tilalma<sup>14</sup> alapján – le kell vonni bizonyos tételeket:

- a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást;
- ami a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.<sup>15</sup>

Az elmaradt munkabért bruttó összegben kell figyelembe venni. Ennek az az oka, hogy az elmaradt bért pótló kártérítés – hasonlóan a munkabérhez – személyi jövedelemadó (továbbiakban Szja.) alapját képezi, így a korábban említett káronszerzés tilalmával ellentétes lenne, ha a bért pótló kártérítés nem képezné az Szja. alapját. Ennek indokolását és részletes számítását a Kúriának (korábban Legfelsőbb Bíróságnak) egy 2006-os – a baleseti járadék alapjául szolgáló átlagkereset meghatározásáról és a járadék számítási módjáról címet viselő – Polgári Kollégiumi Véleménye tartalmazza.<sup>16</sup> E számítás során – a tényleges kárt meghaladó kártérítés elkerülése céljából – a kártérítés alapjául szolgáló valamennyi összeget, így azt a tényleges jövedelmet, amelyet a munkavállaló a munkaereje hasznosításával megkeresett, valamint a törvény alapján levonásra kerülő társadalombiztosítási ellátást is, bruttó összegben kell figyelembe venni.

Az adózási szempontok fontossága a jogalkalmazásban is több esetben megnyilvánult. Ezek közül a legfontosabb azon Elvi Bírósági határozat, amely kimondja, hogy a munkáltató a teljes kártérítési kötelezettsége okán köteles megfizetni a károsult munkavállaló azon kárát is, ami az egyösszegű keresetvesztés megfizetése – és ezáltal magasabb adóság alkalmazása – miatt keletkezett. Önmagában a kamat miatt bekövetkezett személyi jövedelemadó-fizetési kötelezettség a kártérítési igényt nem alapozza meg.<sup>17</sup>

### 1.1.2. Munkabéren felüli rendszeres juttatás

A munkaviszony körében elmaradt jövedelemnek részét képezi a munkaviszony alapján a munkavállalót megillető munkabéren felüli rendszeres juttatás pénzbeli értéke is, feltéve, ha azt a károkozást megelőzően rendszeresen igénybe vette. Ez a kategória magába foglalja a munkabéren kívüli cafeteria juttatásokat is. Ezen juttatások kártételként való figyelembe vételének három feltétele van. Az egyik, hogy béren kívüli legyen, a másik, hogy rendszeresen sor kerüljön az igénybe vételére, míg a harmadik, hogy jogszerű legyen a jövedelem. A rendszeresség megítélése itt is problematikus lehet, hiszen e juttatás feltételeit tipikusan mun-

<sup>11</sup> 1992-es Mt. 152. §.

<sup>12</sup> Ptk. 6:528. § (3) bek.

<sup>13</sup> GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 395. o.

<sup>14</sup> A kárnszerzés tilalma azt jelenti, hogy a károkozó a kár megtérítése során a károsultnak nem fizethet többet, mint amennyi a kár volt, azaz a károsult nem gazdagodhat a károkozással összefüggésben, nem juthat a tényleges vagyonsökkenést meghaladó kártérítéshez.

<sup>15</sup> Mt. 172. § a-b) pont.

<sup>16</sup> 1/2006. PK vélemény.

<sup>17</sup> EBH2000. 357.

káltatói szabályzat vagy kollektív szerződés rendezi, így erre vonatkozóan általános megállapításokat tenni kiemelten nehéz. Nem kell azonban megtéríteni azon juttatás értékét, amely rendeltetése szerint csak munkavégzés esetén járna, illetve a költségtérítésként kapott összeget sem.<sup>18</sup>

### 1.1.3. Rendkívüli munkateljesítménnyel elhárított kár

A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége okán nem kell megtérítenie a munkáltatónak, a kár azon részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.<sup>19</sup> Azonban – ahogyan korábban a kárenyhítési kötelezettség körében kifejtettem – ez a rendelkezés nem jelenti azt, hogy a kár enyhítése érdekében a munkavállalónak valamilyen rendkívüli teljesítményt vagy magatartást kellene produkálnia. A munkavállaló kötelezettsége ebben az esetben pusztán arra szorítkozik, hogy tanúsítsa a kár enyhítése érdekében az adott helyzetben általában elvárható magatartást. És mivel itt nem elvárt a rendkívüli teljesítmény logikus az Mt. azon szabálya miszerint meg kell téríteni a munkáltatónak azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.<sup>20</sup>

### 1.1.4. Független harmadik személytől munkaviszonyra tekintettel kapott juttatás

Egyetértek azon jogirodalmi állásponttal miszerint a munkavállaló a munkabéren és a bér jellegű egyéb juttatáson túl igényelheti a független harmadik személytől munkaviszonyra tekintettel kapott vagyoni értékű juttatást is.<sup>21</sup> Ennek első feltétele, hogy a munkáltató e juttatáshoz hozzájáruljon, ugyanis a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.<sup>22</sup> Persze az is nyilvánvaló, hogy az e szakasz által meghatározott kötelezettség megszegését nem jelenti a társadalmi szempontból aggálytalan csekély mértékű ajándék vagy szolgáltatás juttatása.<sup>23</sup> Erre tekintettel véleményem szerint ez utóbbi tételek nem is érvényesíthetők kárigényként. További feltétel lehet itt is a rendszeresség követelménye. Végezetül feltétel lehet természetesen az is, hogy a munkavállaló jogszerűen szerezzék meg a jövedelmet.<sup>24</sup>

## 1.2. MUNKAVISZONYON KÍVÜL ELMARADT JÖVEDELEM

A teljes kártérítés elvéből fakadóan az elmaradt jövedelem körében nemcsak a munkaviszonyból származó jövedelmet lehet figyelembe venni, hanem az azon kívül a munkavállalót megillető egyéb rendszeres keresményét is. A munkáltató tehát köteles a munkavállalónak – munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként – a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmét megtéríteni.<sup>25</sup> Az erre vonatkozó igény érvényesítése természetesen nem zárja ki a munkaviszony körében elmaradt jövedelem igénylését. E jövedelem körében irreleváns, hogy az milyen munkavégzésre irányuló jogviszony alapján illeti meg a munkavállalót. E körben tehát ezen igény alapjául szolgáló jövedelem származhat vállalkozási vagy éppen megbízási jogviszonyból is.

Az Mt. szabályai szerint a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem figyelembevételének két konjunkatív feltétele van. Az egyik, hogy a jövedelem legyen rendszeres. Ebből kifolyólag az eseti jövedelemszerzésre ilyen igény természetesen nem alapítható. A másik feltétel, hogy a jövedelem jogszerűen megszerzett, tehát szabályosan adózó legyen. A korábbi, 1992-es Mt.-ben ez a feltétel nem szerepelt, ám a jogalkalmazás szükségképpen figyelembe vette, hiszen a nem jogszerű jövedelem nem részesülhet – az állam általi – jogi védelemben. A jogalkotó célja e feltétel normaszövegbe emelésével az volt, hogy ezzel is ösztönözze a legá-

---

<sup>18</sup> Mt. 169. § (4) bek.

<sup>19</sup> Mt. 167. § (2) bek.

<sup>20</sup> Mt. 169. § (3) bek.

<sup>21</sup> KARDKOVÁCS: *i. m.* 274. o.

<sup>22</sup> Mt. 52. § (2) bek.

<sup>23</sup> Véleményem szerint ilyen lehet például az üzleti szférában egy partner cégtől érkező szakember által tartott szakmai előadás „ellentételezéseként” részére átadott ajándékbor.

<sup>24</sup> Például fizesse meg a juttatás után járó személyi jövedelemadót.

<sup>25</sup> Mt. 169. § (2) bek.

lis foglalkoztatás terjedését.<sup>26</sup> A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem esetén is irányadó az a szabály, hogy az elmaradt keresetet bruttó összegben kell számításba venni. Emellett a kárnszerzés tilalmának itt is eleget kell tenni, így e jövedelmekből is le kell vonni az Mt. 172. §-ban foglalt tételeket.

Ha a baleset következtében csökkent munkaképességű munkavállaló, aki korábban teheneket tartott e tevékenységével a balesete következtében kénytelen volt felhagyni, akkor az ezen okból elmaradt jövedelmét a munkáltató köteles megtéríteni.<sup>27</sup>

### 1.3. DOLOGI KÁR ÉS A KIJAVÍTÁS KÖLTSÉGE

A dologi kár elsősorban a sérelem bekövetkezte miatt elvesztett, megsemmisült vagy megrongálódott vagyontárgyak értékét hivatott kompenzálni. Ilyen kár számos módon és a munkavállaló számos vagyontárgyában keletkezhet, így például a munkavállaló szerszámaiban, ruházataiban, közúti baleset esetén akár saját gépkocsijában illetve lényegében bármely egyéb vagyontárgyában.

A dologi kár összegét – hasonlóképpen a természetbeni juttatásokhoz – a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell megállapítani.<sup>28</sup> Emellett a hatályos Mt. szerint az összeg kiszámítása során figyelemmel kell lenni az avulásra, amortizációra is. Ez utóbbi szabály szintén a kárnszerzés tilalmának érvényesülését szolgálja. Hasonlóképpen a munkaviszony körében és az azon kívül elmaradt jövedelemhez, itt is vannak olyan tételek a melyeket a kár összegéből le kell vonnunk:

- amelyhez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- amelyhez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.<sup>29</sup>

Így például ha a megrongálódott dolog még legalább részben hasznosítható, és azt a munkavállaló vagy éppen a hozzátartozója értékesíti, akkor ezen összeget le kell vonnunk a kár összegéből.

Természetesen felmerülhet olyan eset is a dologi kár körében, hogy a sérült vagyontárgy értékcsökkenés nélkül javítható. Ebben az esetben dologi kárként a javítási költséget kell megtéríteni.<sup>30</sup>

### 1.4. AZ EGÉSZSÉGGÁROSODÁSNÁL FELMERÜLŐ EGYÉB KÁRTÉTELEK

A munkáltató köteles a károkozással kapcsolatban indokoltan felmerült, illetve a sérelem elhárításához szükséges költségeket megtéríteni.<sup>31</sup> Álláspontom szerint önálló kategóriaként célszerű tárgyalni az egészségkárosodással járó baleset, illetve megbetegedés esetén felmerülő egyéb elszámolható költségeket. Fontos kiemelnünk, hogy e költségek megtérítésének két konjunktív feltétele van. Egyfelől szükséges, hogy a sérelemmel összefüggésben merüljön fel, másfelől pedig fontos, hogy indokolt költség legyen.<sup>32</sup> Annak körében, hogy egy költség indokolt-e, azt kell vizsgálni, hogy szükséges és ésszerű költségről van-e szó.

E körben – a joggyakorlat alapján – a munkáltató tipikusan olyan költségek megtérítésére lehet köteles, mint az otthoni ápolás<sup>33</sup> és egyéb ápolási többletköltség, az élelelemfeljavítási költség, a speciális ételkészletek fogyasztásával felmerülő költség, a gyógyszerköltség, vagy éppen a hozzátartozók látogatási költsége. De e körben indokolt lehet akár – otthoni ápolás esetén – a háztartási kisegítő igénybevételével járó költségek megtérítése, vagy éppen a szükségképpen otthon töltött időre vonatkozó rezsi többletköltség megtérítése is. E felsorolás természetesen nem taxatív, és úgy vélem teljes taxációt adni e költségek körére eleve lehetetlen – és indokolatlan – volna, hiszen minden esetet más és más körülmények alakítanak, így azt csak eseti jelleggel lehet megállapítani, hogy egy hasonló jellegű kiadás lehet-e e körben elszámolható költség vagy sem. Az mindenesetre bizonyos, hogy az ápolással kapcsolatos költség akkor is terheli a munkáltatót, ha az ápolást ingyenesen valamely közeli hozzátartozója látta el.<sup>34</sup>

<sup>26</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indokolás a 169-172. §-ához.

<sup>27</sup> BH1990. 329.

<sup>28</sup> Mt. 170. § (1) bek.

<sup>29</sup> Mt. 172. § c-d) pont

<sup>30</sup> Mt. 170. § (2) bek.

<sup>31</sup> PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, 2006, L'Harmattan Kiadó – Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 176. o.

<sup>32</sup> GYULAVÁRI: *i. m.* 396. o.

<sup>33</sup> BH2007. 244.

<sup>34</sup> BH1973. 343.

Nem fogadja el ugyanakkor a bírói gyakorlat indokolt költségként az orvosnak illetve ápolónak adott hálapénz, illetve ajándék összegét. A hálapénzzel kapcsolatosan érdemes megjegyezni a hatályos Mt. azon nagy felháborodást keltő passzusát, amely sokak szerint lényegében legalizálta a paraszolvenciát. Ezek után joggal merülhet fel egy laikus számára a kérdés, hogy amennyiben ez legalizált költség, miért nem lehetséges ennek megtérítését is követelni. Ennek megértéséhez szükséges, azon szakasz beidézése, amely megteremtette a paraszolvencia jogalapját. Az Mt. 52. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki. Ez a szakasz álláspontom szerint legalább annyira kimondja a hálapénz tilalmát, mint a legalizálását. A fenti szakasz lényegében arról rendelkezik, hogy harmadik személytől a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel senki sem fogadhat el vagy köthet ki díjazást. Eszerint tehát, csak akkor lehet jogszerű a hálapénz, ha azt a munkáltató engedélyezi. Amennyiben innen közelítjük meg a kérdést, akkor felvethető, hogy amennyiben a hálapénz az adott kórházban jogszerű akkor figyelembe lehessen venni. Tekintettel kell azonban lennünk arra a világos jogalkotói elképzelésre – amely több korábbi rendelkezés körében is megjelent –, hogy egyértelműen csak a jogszerűen adózó jövedelmek vehetők figyelembe kártételként. Álláspontom szerint azonban attól, hogy a munkáltató engedélyezi e díjazás elfogadását, attól a jogszerű adózás nem biztosított, annak pedig csekély a gyakorlati esélye, hogy e jövedelmek ellenőrzésére és nyomon követésére a munkáltatók – a törvény szellemének megfelelően – energiát fordítanak. Ezen okfejtés tükrében indokoltnak tartom a korábbi bírói gyakorlat álláspontját e költségek elfogadhatatlansága tekintetében.

## 1.5. A HOZZÁTARTOZÓ KÁRA

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.<sup>35</sup> A munkáltató hozzátartozóval szembeni felelőssége járulékos jellegű, tehát a megállapításának előfeltétele, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállaló vonatkozásában fennálljon. Hozzátartozónak minősül – az Mt. vonatkozó záró rendelkezésével összefüggésben – a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.<sup>36</sup> A kártérítést akár több arra jogosult hozzátartozó is igényelheti. A hozzátartozó kárát álláspontom szerint két csoportba sorolhatjuk.

Az egyik kategóriát azon kártételek képezik, amelyek a munkavállaló sérülésével, egészségkárosodásával összefüggésben érik a hozzátartozót. Ennek körében a munkavállaló hozzátartozóját sokféle kár érheti. Tipikusan ilyen lehet például a balesetet szenvedő munkavállaló kórházi látogatása körében felmerült költségek köre, de ide sorolhatjuk azon esetet is, ha a sérült munkavállaló hozzátartozója a baleset miatt olyan idegállapotba kerül, hogy saját munkáját nem tudja ellátni, táppénzes állományba kerül és ebből kifolyólag keresetvesztés éri. Leegyszerűsítve tehát ezen esetekben a munkáltató köteles a hozzátartozónak a károkozással összefüggésben keletkezett dologi kárát, egyéb indokolt költségeit, valamint nem vagyoni kárát is megtéríteni. E kártételek esetén az igény érvényesítésére nem csak a hozzátartozó jogosult, hanem – engedményezés alapján – maga a munkavállaló is.<sup>37</sup>

A másik kategóriába a munkavállaló hozzátartozójának saját jogú igénye tartozik. Erre akkor nyílik lehetőség, ha a munkavállaló a károkozással összefüggésben meghal. Erre az esetre vonatkozóan az Mt. 171. § (2) bekezdése, amely kimondja, hogy az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, – az általam első kategóriába tartozó kártételeken túlmenően – olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja. A tartást pótló kártérítési járadék olyan időtartamra illeti meg a hozzátartozót, amíg az elhunyt munkavállaló egyébként a tartására köteles lett volna.<sup>38</sup> A tartási kötelezettség körének meghatározása családjogi kérdés, így ennek részletes szabályait jelenleg a hatályos a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.), valamint a korábbi a házasságról, a családról és a gyámságról szóló 1952. évi IV. törvény bírói gyakorlata határozza meg. Járadék akkor is követelhető, ha a baleset következtében meghalt személy a tartási kötelezettségének megszegé-

<sup>35</sup> Mt. 171. § (1) bek.

<sup>36</sup> Mt. 294. § (1) bek.

<sup>37</sup> KARDKOVÁCS: *i. m.* 275. o.

<sup>38</sup> GYULAVÁRI: *i. m.* 400. o.

sével nem nyújtotta ténylegesen a tartást, vagy ha a járadékot igénylő a tartási igényét menthető okból nem érvényesítette.<sup>39</sup> Természetesen a kárenyhítési kötelezettség ebben az esetben nemcsak a munkavállalót, hanem a hozzátartozóját is terheli. Az e kötelezettség megszegéséből eredő következmények értelemszerűen itt is figyelembe veendőek.<sup>40</sup>

Általánosságban azt mondhatjuk, hogy a járadék összegének megállapításánál a legfontosabb tényezők az elvesztett tartás és a ráutaltság mértéke. A ráutaltság fokának és a járadék mértékének meghatározása alapos kalkulációt igénylő tevékenység. Ennek során számos személyi és vagyoni körülmény figyelembe vétele szükséges. Személyi körülmények körében kiemelendő a hozzátartozó által eltartott személyek számának és a családi állapotának figyelembe vétele. A vagyoni körülmények között említhető például: az elhunyt munkavállaló jövedelme, a járadékot igénylő tartási jogosultságának terjedelme, a hozzátartozó saját jövedelme, társadalombiztosítási ellátások, életbiztosításból eredő biztosítási összeg stb.

A járadék megállapításának vannak bizonyos speciális szabályai is. Az Mt. 177. § alapján alkalmazandó releváns a Ptk. szakasz kimondja, hogy a járadék mértékének megállapításánál értékelni kell, hogy a járadékot igénylő érvényesítette-e, illetőleg érvényesíthet-e követelést azokkal szemben, akik az ő tartására a baleset idején meghalt személlyel egy sorban voltak kötelesek.<sup>41</sup> Ebben az esetben a felek méltányos érdekeit, az életszerűség követelményeit és a konkrét eset sajátosságait is szem előtt tartó megoldásra kell törekedni.<sup>42</sup> A kártérítés mértéke tekintetében következetes az a bírói gyakorlat, hogy a meghalt munkavállaló hozzátartozója nem igényelheti feltétlenül az elhunyt személy elmaradt jövedelmét. A bíróságok érvelése szerint ennek oka, hogy a kártérítés mértéke nem a munkavállaló halálával kiesett jövedelemhez igazodik, hanem ahhoz, hogy a korábbi életszínvonalon való kielégítést biztosítsa. A baleset következtében meghalt munkavállaló hozzátartozóját megillető járadék összegének kiszámításánál nem lehet figyelembe venni, hogy a hozzátartozó a munkavállaló halála okán családi pótlékra válik jogosulttá.<sup>43</sup>

## 1.6. A NEM VAGYONI KÁR

A munkáltató – szemben a munkavállaló felelősségével – teljes kártérítéssel tartozik. Így a teljes reparáció jegyében köteles megtéríteni a munkavállaló nem vagyoni kárát is.<sup>44</sup> Az Mt. – szemben az 1992-es Mt.-vel – a nem vagyoni kárt nem nevesíti, így az Mt. 177. § utaló szabályának megfelelően e kérdésben a korábbi Ptk. XXXI. fejezetének rendelkezéseit kellett alkalmazni. Ennek megfelelően a nem vagyoni kártérítést megalapozó igény jogalapját az 1959-es Ptk. 355. § (1) és (4) bekezdése teremtette meg.<sup>45</sup> Az 1959-es Ptk. 355. § (1) bekezdése alapján „a kárért felelős személy köteles az eredeti állapotot helyreállítani, ha pedig az nem lehetséges, vagy a károsult azt alapos okból nem kívánja, köteles a károsult vagyoni és nem vagyoni kárát megtéríteni”. Az 1959-es Ptk. másik jogalapot szolgáló bekezdése alapján pedig „kártérítés címén a károkozó körülmény folytán a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget kell megtéríteni, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges”. E két rendelkezésből is jól látható, hogy a nem vagyoni kártérítés jogalapjára és mértékére vonatkozóan a korábbi Ptk. szabályai sem adtak részletes eligazítást. Ennek

<sup>39</sup> Ptk. 6:529. § (2) bek.

<sup>40</sup> Tehát, ha a hozzátartozó nem tesz eleget a kárenyhítési kötelezettségének a járadék meghatározása során a járadék mértékéből le kell vonni azt a jövedelmet, amit elérhetett volna.

<sup>41</sup> Ptk. 6:529. § (4) bek.

<sup>42</sup> BH1974. 80.

<sup>43</sup> PK 47. szám

<sup>44</sup> BH1998. 612.

<sup>45</sup> Az eredeti 1992 előtti szöveg akként rendelkezett, hogy „Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely azzal összefüggésben merül fel, hogy a károkozás nyomán a munkavállaló társadalmi életben való részvétele vagy egyébként élete tartósan vagy súlyosan megnehezül (nem vagyoni kár)”. A nem vagyoni kár ilyen – szűkítő – értelmezését támasztotta alá a Legfelsőbb Bíróság 16. számú irányelve is. A változás 1990-ben kezdődött. Ekkor a Legfelsőbb Bíróság 21. számú irányelve a korábbi 16. számú irányelvet hatályon kívül helyezte, amellyel megteremtette a lehetőséget „a személyiség minden oldalú védelmét szolgáló, az erkölcsi értékeket szem előtt tartó jogfejlesztő bírói gyakorlat” kialakítására. Ezt követően 1992-ben az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI. 1.) határozata következtében az 1992-es Mt. 177. § (2) bekezdésének korábbi szövege megváltozott. E szakasz értelmében: „A károkozó köteles megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát.” A 1992-es Mt. e rendelkezése már összhangban állt az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI. 1.) határozatával, amely a nem vagyoni kárra vonatkozó korábbi – 1992 előtt fennálló – Mt. rendelkezésben megjelenő tételes jogi szűkítést megszüntette.

szempontjait e sajátos körülményekből fakadóan a bírói gyakorlat dolgozta ki. Az új Ptk. a nem vagyoni kár tekintetében lényeges változást eredményezett, ugyanis a személyiségi jogi sérelmekből eredő károk rendezésére a magyar jogba is bevezetésre került a sérelemdíj jogintézménye, amely lényegesen egyszerűsíti a károsult helyzetét a bizonyítási teher tekintetében. E jogintézményre a későbbiekben még visszatérünk.

### 1.6.1. A nem vagyoni kártérítést megalapozó igények

Mielőtt a nem vagyoni kár megtérítésének módját és mértékét vizsgálnám, fontosnak érzem annak tisztázását, hogy mely sérelmek esetén merülhet fel egyáltalán a nem vagyoni kár megtérítésére vonatkozó igény előterjesztése. A nem vagyoni kártérítés a munkajogi gyakorlatban tipikusan egészségkárosodásnál merül fel, annak dacára, hogy – összhangban a 34/1992 (VI.1.) AB határozattal – elvileg általános személyiségvédelmi eszköz. Azon kérdés kapcsán, hogy mely esetekben engednek teret a bíróságok a nem vagyoni kártérítésnek az az álláspontom, hogy három kategóriába sorolhatjuk az ilyen típusú kártérítést megalapozó igényeket.

Első kategóriába sorolom a személyiségi jogok megsértését, ugyanis megítélésem szerint e jogintézmény elsősorban e jogok megsértésén alapuló sérelmek reparációjára szolgál. Így nem vagyoni kártérítés alapjául szolgálhat például az emberi méltósághoz, egészséghez, testi épséghez, élethez, családhoz, egyenlő bánásmóddhoz, vagy éppen a jó hírnévhez való jog megsértése. Ennek elvi alapját az Alkotmánybíróság 64/1991. (XII. 17.) AB határozata teremtette meg. A határozat indokolásának lényege kimondta, hogy a személyhez fűződő jog az ember életminőségének olyan általános kifejeződése, amelynek védelme nem csupán az egészségkárosodás esetére korlátozódik, hanem bármilyen más sérelme, korlátozása is megalapozza.<sup>46</sup> Összességében tehát azt mondhatjuk, hogy a nem vagyoni kár körében a személyiségjegyek bármelyikét ért hátrány releváns lehet.<sup>47</sup>

A második kategóriába kerülnek az egészségkárosodással összefüggően felmerülő igények.<sup>48</sup> Itt elsősorban súlyos sérülések, végtagok elvesztése illetve az arc sérülése teremthet alapot nem vagyoni kártérítés megítélésére. Emellett helye lehet nem vagyoni kártérítésnek a károkozás előtti életminőség tartós megváltozása esetén is.<sup>49</sup>

Végezetül harmadik kategóriába sorolom azon igényeket, amikor a munkáltató részéről egyéb jogsértő, vagy károkozó magatartás történik. Ez értelemszerűen önmagában nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítést. Ha azonban e jogsértő magatartás olyan munkáltatói intézkedéssel, vagy eljárással párosul, amely folytán a munkavállaló személyiségi joga is csorbul, már helye lehet nem vagyoni kártérítésnek. Például az átszervezésre alapított munkáltatói rendes felmondás közlésével együtt tanúsított, a munkavállaló jó hírnevéhez való jogát sértő magatartás megalapozza a nem vagyoni kártérítés iránti igényt.<sup>50</sup> Tehát a nem vagyoni kártérítés ezen egyéb – sérelmesnek ítélt – helyzetekben akkor ítélt meg, ha a sérelmezett munkáltatói magatartás egyidejűleg személyhez fűződő jog sérelmét is megvalósítja.

### 1.6.2. A nem vagyoni kártérítés mértéke és módja

A nem vagyoni kártérítés körében a legnehezebb a kár összegének meghatározása, hiszen e károk anyagi mércével mérhetetlenek. A nem vagyoni kár körében ugyanis nincs objektív mérce<sup>51</sup> és olyan általános lista, ami segítené az összegszerűség meghatározását. Ebből fakadóan a kár mértékének meghatározása körében a bíróságnak számos körülményt kell mérlegelnie. E körülmények között is kiemelendő a károsult életkorának és életviszonyainak,<sup>52</sup> a károkozás súlyának és a károsult életvitelére gyakorolt hatásainak vizsgálata. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a nem vagyoni kártérítés összegének meghatározásakor jelentősége van a kellő mértéktartás elvét tükröző körülményeknek, a káron szerzés tilalmának és a hasonló esetekben kialakult gyakorlatnak.<sup>53</sup>

A mérték meghatározásánál nagy szerepe van az Alkotmánybíróság 34/1992 (VI. 1.) AB határozatának is. Az Alkotmánybíróság e határozata értelmében a nem vagyoni kár esetében a pénzbeli kártérítés funkciója az, hogy az elszenvedett sérelem hozzávetőleges kiegyensúlyozásáról olyan vagyoni szolgáltatás nyújtásával

<sup>46</sup> KARDKOVÁCS: *i. m.* 278. o.

<sup>47</sup> BDT2000. 309.

<sup>48</sup> A munkajogi gyakorlatban tipikusan ezek szolgálnak nem vagyoni kártérítés alapjául.

<sup>49</sup> BDT2000. 309.

<sup>50</sup> EBH2000. 359.

<sup>51</sup> BH1998. 99.

<sup>52</sup> EBH2003. 974.

<sup>53</sup> KARDKOVÁCS: *i. m.* 278. o.



gondoskodjon, amely az elszenvedett sérelemmel közel egyenértékű másnemű előnyt nyújt. A nem vagyoni kártérítés összegét a bíróságok az eset konkrét sajátosságainak és a károsult személyi körülményeinek alapulvételével határozzák meg. A károsultat ért hátrányt egészében és egységesen kell értékelni, valamennyi tényezőt együttesen kell mérlegelni.<sup>54</sup> A kártérítés összegének megállapítása jelentős mértékben az adott eset egyedi körülményeinek függvénye, így előfordulhat, hogy az egyes esetekben tipikusnak mondható sérülésekre vonatkozóan megítélt összeg nem lesz irányadó más hasonló típusú sérülés esetében.<sup>55</sup> A gyakorlat szerint az összeget késedelemmel összefüggésben kamattal állapítják meg. Kamat hiányában az inflációt is figyelembe kell venni.<sup>56</sup>

Az eddigiek mellett ki kell emelni, hogy a nem vagyoni kár esetében a kártérítés összegének meghatározásánál a cél, hogy az összeg relatíve arányban legyen az elszenvedett sérelemmel. A kár mértékének meghatározásánál ekkor azt kell vizsgálni, hogy az elszenvedett sérelem milyen mértékű és a megítélhető vagyoni kártérítés mennyiben nyújt hozzávetőleg egyenértékű másnemű előnyt.<sup>57</sup> Természetesen a nem vagyoni károk vagyoni mércével mérhetetlenek, nincs tényleges pénzbeli egyenértékük, így a kártérítés – a sérelemhez képest – valójában inadekvát.<sup>58</sup>

Összegezve tehát kijelenthetjük, hogy a nem vagyoni kár mértékét a bíróság az eset összes körülményeinek mérlegelésével állapítja meg.<sup>59</sup> A mérlegelés körében a bíróságot semmilyen objektív mérce nem köti. A diszkréció egyetlen korlátja a kérelemhez kötöttség érvényesülése, ezáltal természetesen a kereseti kérelemben foglalt összegnél nagyobb mértékű nem vagyoni kártérítés nem ítéltető meg.

A kártérítés módjára vonatkozóan azt mondhatjuk, hogy a nem vagyoni kártérítés megítélhető akár egy konkrét, meghatározott összegben, járadék formájában, vagy akár általános kártérítés mellett is.

### 1.6.3. A nem vagyoni kártérítésre jogosult személye és a bizonyítási teher

Nem vagyoni kártérítésre elsősorban a sérelmet szenvedő személy jogosult. E követelés a károsult személyéhez tapad, így nem száll át az örököseire. A sérelmet szenvedő személy mellett természetesen nem kizárt, hogy a közeli hozzátartozók saját jogukon követeljenek kártérítést. Ekkor a sérelmet szenvedett személy örökösének (jogutódjának) igényéről beszélhetünk.<sup>60</sup> Általában egy közeli hozzátartozó elvesztése nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítés iránti igényt, azonban ha e veszteség tartós – elsősorban – pszichés hátrányt okoz akkor a közeli hozzátartozó általi igényérvényesítés sem kizárt. Emellett mindenkinek joga van ahhoz, hogy teljes családban éljen. E jog korlátozása, adott esetben egy magzat elvesztése is megalapozza a nem vagyoni kártérítést.<sup>61</sup> A nem vagyoni kártérítésre vonatkozó igény akkor válik esedékessé, amikor a kártérítés alapjául szolgáló sérelem bekövetkezik. Ez az időpont nem mindig esik egybe a károkozó magatartás időpontjával.<sup>62</sup>

A bizonyítási teher vonatkozásában a Ptk. és Pp. alapján a dolgozatban korábban tárgyalt általános szabályok irányadóak. Az 1959-es Ptk. alapján – némileg lesarkítva – a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a munkaviszonyával összefüggésben érte a kár és hogy károsodás érte, míg a munkáltató mentesülhet a felelősség alól, ha sikeresen hivatkozik valamely mentesülési okra. Az 1959-es Ptk. alapján kialakult bizonyítási teher nem vagyoni kár körében való megemlítésének a jelentősége, hogy az új Ptk.-ban megjelenő sérelemdíj jogintézménye alapjaiban változtat a korábbi bizonyítási kötelezettségen.

### 1.6.4. Sérelemdíj

A hatályos Ptk. normaszövege szerint a sérelemdíjra a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.<sup>63</sup> E szabálytól a személyiségi jogsértések okozta károk bírói megítélésének egyszerűsíté-

<sup>54</sup> BH1984. 60.

<sup>55</sup> KARDKOVÁCS: *i. m.* 278. o.

<sup>56</sup> PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF – TALLIÁN BLANKA: *Munkajogi Kézikönyv*, 2007, HVG–ORAC, Budapest, 315. o.

<sup>57</sup> BH1993. 127.

<sup>58</sup> TÖRÖK GÁBOR (szerk.): *A polgári törvénykönyv magyarázata, III. kötet, Kötelmi jog, Általános rész*, 2006, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 810. o.

<sup>59</sup> MK 30. szám, EBH2001. 572., BH2006. 96.

<sup>60</sup> BH1997. 435., BH1996. 639.

<sup>61</sup> BH2005. 105.

<sup>62</sup> BH2000. 35.

<sup>63</sup> Ptk. 2:52. § (3) bek.

sét, a bizonyítási nehézségek, és a bizonyítással kapcsolatos viták csökkenését várják a szakemberek, hiszen e szabály kedvezőbb helyzetbe hozza a károsultat azáltal, hogy a jogalkotó leveszi a károsultról a kár mértékének bizonyítási terhet.

A sérelemdíj a Ptk. hatálybalépése után felváltotta a korábbi nem vagyoni kártérítés intézményét. E jogintézménnyel kapcsolatban is merülhetnek azonban fel kérdések. A Ptk. szövegezése alapján a nem vagyoni sérelem, valamint a sérelemdíj meghatározása tisztán mérlegelési jogkörbe eső kérdés, így e diszkrecionális jogkörök gyakorlása, a Ptk. szabályok tartalommal való megtöltése továbbra is a bírői karra marad.

## 2. ÖSSZEZÉS

Összességében tehát azt láthatjuk, hogy a munkáltató felelősségének körébe eső károk köre rendkívül változatos képet mutat. A fentiekben ismertetett szabályok látszólag kellően letisztultak ahhoz, hogy koherens és következetes bírói gyakorlat kialakulásához vezessenek, azonban természetesen nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt, hogy a bíróság a kártérítés mértékének megállapítása tekintetében - is - a károsult fél bizonyítékaihoz kötött. A gyakorlat során a fentiekben ismertetett kérelemek tételes bizonyítása sok esetben nehézségekbe ütközik, a károsultaknak az idő múlásával általában egyre kevésbé állnak rendelkezésükre azok a dokumentumok, amelyekkel az egyes kártételek bizonyíthatóak.

E körben különösen nehéz volt a károsult dolga azon nem vagyoni károk tekintetében, ahol a személyiségi jogsértés folytán bekövetkezett sérelem nem fizikai jellegű volt. Álláspontom szerint az új Ptk. által bevezetett sérelemdíj jogintézménye - a nem vagyoni károk e körének körében - bizonyítási nehézségeket orvosolhatja, hiszen a károsult a személyiségi jogsértésből eredő káránál nem kell, hogy bizonyítsa a kár pontos mértékét. Kérdéseket azonban ez a jogintézmény is felvet. A Ptk. 2:52. § (3) bekezdése csak egy minimális támpontot ad a sérelemdíj mértékének meghatározására, így álláspontom szerint ennek kimunkálása nem jelent majd egyszerű feladatot a bírói gyakorlat számára.<sup>64</sup>

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*, 2013, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- [2] KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2012, HVG-ORAC, Budapest.
- [3] KISS GYÖRGY: *Munkajog*, 2005, Osiris Kiadó, Budapest.
- [4] PÁL LAJOS – RADNAY JÓZSEF – TALLIÁN BLANKA: *Munkajogi Kézikönyv*, 2007, HVG-ORAC, Budapest.
- [5] PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, 2006, L'Harmattan Kiadó– Zsigmond Király Főiskola, Budapest.
- [6] TÖRÖK GÁBOR (SZERK.): *A polgári törvénykönyv magyarázata, III. kötet, Kötelmi jog, Általános rész*, 2006, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest.
- [7] TRENYISÁN MÁTÉ: A kármegosztás és a munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének szabályai az új Munka Törvénykönyvében – tekintettel a bírói gyakorlatra, in KÁLMÁN JÁNOS (szerk.): *Quot Capita, Tot Sententiae, A Batthyány Lajos Szakkollégium Tanulmánykötete*, 2013, Batthyány Lajos Szakkollégium, Győr, 233-249. o.
- [8] TRENYISÁN MÁTÉ: A munkáltatói kárfelelősség speciális szabályai – kivételek az objektív felelősség alól, in *Diskurzus*, 2013/2. szám, 39-46. o.

## FELHASZNÁLT JOGFORRÁSOK

- [1] A házasságról, a családról és a gyámságról szóló 1952. évi IV. törvény.
- [2] A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- [3] A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.
- [4] 34/1992. (VI. 1.) AB határozat.
- [5] 1/2006. PK vélemény.
- [6] PK 47. szám.
- [7] MK 30. szám.
- [8] BDT2000. 309.
- [9] BH1973. 343.
- [10] BH1974. 80.

<sup>64</sup> Ptk. 2:52. § (3) bek.: 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.

- [11] BH1984. 60.
- [12] BH1990. 329.
- [13] BH1996. 639.
- [14] BH1997. 435.
- [15] BH1998. 99.
- [16] BH1998. 612.
- [17] BH2000. 35.
- [18] BH2005. 105.
- [19] BH2005. 404.
- [20] BH2006. 96.
- [21] BH2007. 243
- [22] BH2007. 244.
- [23] EBH2000. 357.
- [24] EBH2000. 359.
- [25] EBH2001. 572.
- [26] EBH2003. 974.
- [27] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, részletes indokolása.