

A munkaviszonyból eredő immateriális hátrány kompenzálásának nehézségei az új Ptk. rendelkezéseinek fényében*

I. Bevezetés

A hazai jogi környezet változása szükségképpen eredményezi a jogalkalmazási folyamatok és az egyéni igényérvényesítési lehetőségek módosulását is. A munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, Mt.), valamint a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, Ptk.) kodifikálása eredményeképpen a munkajogi igényérvényesítés lehetőségei számos ponton módosultak,¹ mely eredményeképpen ugyanazon – vagy hasonló – jogsérelmek megítéléséhez más úton, más jogcímen keresztül vezet az út. Erre jelent példát a sérelemdíj megjelenése, amely következménycentrikus és magatartáscentrikus megközelítése a komoly értelmezési kihívások elé állítja a bíróságokat.² A személyiségi jogok védelme a munkavállalók szemszögéből végeredményben a magánélet védelmében koncentrálódik, azonban olyan elméleti nehézségek is jellemzik e területet, mint például a személyiségi jogok védelmének önállóságának kérdése,³ aminek – ahogyan látni fogjuk – éppen a jogérvényesítés során lesz nagy jelentősége.

Jelen tanulmány keretei között a nem vagyoni kártérítés „helyébe lépő”, de „jogutódjának nem tekinthető”⁴ sérelemdíj elméleti hátterét tekintjük át. Ezen túlmenően érintjük azt a kérdést,⁵ korábban irányadó bírói gyakorlat az új jogi klímában mennyiben alkalmazható a munkaviszonyban elszenvedett immateriális károk körében.⁶ Ez utóbbi elemzés során arra keresünk választ, hogy a sérelemdíj megjelenése jogalkalmazói oldalról milyen változásokat hozott a kúriai munkaügyi



* Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-17-4-III Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült (ösztöndíjas: Zaccaria Márton Leó).

¹ DABIS Erzsébet – FELEKY Gábor – Lőrinczi János – ROSSU Balázs – RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Elemző tanulmány: Az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata*. http://www.liganet.hu/news/8791/Az_uj_Mt_kutatas_osszefoglalo_tanulmany.pdf (2017. október 20.), 86-87.

² Lásd részletesen: MOLNÁR Ambrus: *A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései*. Kúriai döntések, 2013/7, 744-748.

³ MENYHÁRD Attila: *A magánélethez való jog elméleti alapjai*. In: *Medias Res: Folyóirat a sajtószabadságról és a médiaszabályozásról*, 2014/2, 384.

⁴ PRIBULA László: *A sérelemdíj mint a nem vagyoni kártérítés „jogutódja”? – A jogintézmény bevezetésének eljárásjogi problémái*. *Jogtudományi Közlöny*, 2016/3, 130.

⁵ A joggyakorlat részletekbe menő feldolgozását lásd: SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A sérelemdíj megjelenése és alkalmazása a Kúria munkaügyi joggyakorlatában*. In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A Kúria munkaügyi tárgyú joggyakorlatát összegző tanulmánykötet* (munkacím, várható megjelenés: 2018, megjelenés alatt).

⁶ A sérelemdíj munkajogi alkalmazásával általában és annak potenciális anomáliáival összefüggésben lásd: NÁDAS György: *Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban*. *HR & Munkajog*, 2014/10, 10-12.

bíráskodás területén, illetve kapcsolódó kérdés lehet a sérelemdíj munkajogi alkalmazásának hatékonysága is⁷ azon premisszákra tekintettel, amelyek a polgári jogi motivációjúak főként, de a munkaviszony alanyait is érintik.

II. Az immateriális hátrány megítélése a korábbi munkajogi és polgári jogi szabályozásban

Az önálló munkajogi szabályozás és ítélkezés elkülönültsége évtizedek óta töretlen, jóllehet a munkajog mint az ítélkezés alapjául szolgáló joganyag korántsem tekinthető homogénnek, hiszen a munkajogi és polgári jogi szabályozás között mindig is sajátos, de szoros kapcsolat állt fenn.⁸ Sőt, a nem vagyoni károk megtérítése és a személyiségi jogok védelme körében az új szabályozások megalkotása előtt is éppen az a sajátos, határterületi jelleg generálta a fő jogértelmezési dilemmákat, amelyek a munkajog és a polgári jog sajátos viszonyrendszeréből (is) következnek.⁹

A közeli rokonság oka, hogy a munkajogviszony alapelemei – legfőképpen a munkaszerződés és annak egyes kérdései – jogi jellegüket tekintve nem különböznek érdemben a polgári jogtól, vagyis azt a sajátosságot lehet felfedezni, hogy bár a jogviszonyok rendeltetése és szabályozási elve egymástól markánsan eltér¹⁰, mégis számos olyan jogintézményt lehet nevesíteni, amelyek szabályozása minimális eltérésekkel ugyan, de lényegében parallel módon képzelhető el a munkajogi és polgári jogi szabályanyag vonatkozásában, annak ellenére, hogy a 2012-ben kezdődött munkajogi reform előtt törvényben deklarált formában ez valójában elképzelhetetlen lett volna, bár a bírói gyakorlat ez irányú törekvései tisztán kivehetők voltak korábban is.¹¹ Ilyen jogintézménynek tekinthetők az általános magatartási követelményekben – alapelvekben – kimondott normák jelentős része,¹² a szerződés létrehozása, a jognyilatkozatok megtétele, az elévülés, az érvénytelenség, a jogviszony megszüntetésének bizonyos vonatkozásai, az elállás alkalmazása és a jelen tanulmány tárgyát közvetlenül érintő kártérítési jog, legyen szó annak vagyoni vagy nem vagyoni

⁷ KUN arra mutat rá, hogy bizonyos magánjogi jogintézmények alkalmazása a munkaviszonyban kifejezetten a munkaviszony alanyainak „segítségére” lehet, és ezek közül az egyik éppen a sérelemdíj, annak feltételezett, a nem vagyoni kártérítéshez képest nagyobb hatékonyságú jogvédelmi jellege miatt. Lásd: KUN Attila: *Az új Munka Törvénykönyve*. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, 2016, 405.

⁸ KENDERES György: *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*. Jogtudományi Közlöny, 2001/2, 113-120.

⁹ ARANY-TÓTH Mariann: *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban*. Miskolci Jogi Szemle, 2011/1, 135.

¹⁰ Díjazás ellenében történő munkavégzés más személy számára a munkát végző személy személyi és gazdasági függősége, alárendeltsége mellett.

¹¹ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014, 27-29. és 52-53

¹² Tipikusan a polgári jogi eredetűek, így az általában elvárhatósági klauzula, a joggal való visszaélés tilalma, a jóhiszeműség és tisztesség követelménye, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, a személyiségi jogok védelme, de akár az az újonnan megfogalmazott szabály is, amely a Ptk-t alapul véve kimondja, hogy felróható magatartására senki sem hivatkozhat előnyök szerzése céljából (6. § (1) bekezdés 2. fordulat), vagy az utaló magatartás-jellegű szabály is (6. § (2) bekezdés 2. fordulat).

formájáról. Ebből következően jelentős előrelépésként értékelhető az, hogy a jogalkotó a régi Ptk-t, illetve a 2014. március 15-én hatályba lépett Ptk-t az Mt. háttérjogszabályává tette, vagyis számos kérdésben az Mt. rendelkezésének hiányában a Ptk. szabályait kell alkalmazni, mintegy kiegészítve a munkaügyi jogalkalmazást a polgári jogi szabályokkal.¹³ Erre tekintettel szükséges megvizsgálni azt, hogy az új Ptk. bizonyos rendelkezései milyen módon hathatnak ki az Mt-re. A kérdésfelvetést indokolja az a körülmény is, hogy sok vonatkozásban maga a Ptk. is új szabályokat tartalmaz, vagyis nem lehet egyértelműen úgy tekinteni az egyes jogintézményekre, mint a korábbi polgári jogi előzmények „folytatására”, mert azok sok esetben új szemléletet tükröznek, vagyis jogalkotó és jogalkalmazó, de a jogtudomány részéről egyaránt új hozzáállást követelnek meg. A kártérítési jogot is számos ponton érinti ez a változás (gondoljunk például az ellenőrzési kör, az előreláthatóság vagy a munkavállalói biztosíték jogintézményére), de figyelmet érdemel a kártérítési jogtól elkülönülten megjelenő, kifejezetten a személyiségi jogsértés kompenzálására irányuló sérelemdíj jogintézménye is, mivel a jogalkotó már nem a kárfelelősség körében rendelkezik róla. A következőkben ezen jogintézmény fejlődését tekintjük át röviden.

Az immateriális hátrány jogintézménye a XIX. századtól kezdődően jelent meg a polgári jog szabályozási területén.¹⁴ GROSSCHMID a századfordulón még úgy fogalmazott, hogy „Szabályként a kártérítési kötelezettség csakis a vagyombeli sérelem jóvátételére terjed ki. Az ellenkezőt épp ezért egy általános érvtől eltérő szűkebb vagy tágabb körű kivételek gyanánt kell felfognunk.”¹⁵ SZLADITS ehhez képest kimondja: „A testi sértéssel járó fájdalmat, a becsület, a művészi vagy üzleti hírnév stb. megsértését nem lehet vagyonsökkenésben kifejezni: t.i. az erkölcsi vagy személyiségi érdekek megsértésének esetei...ilyen esetekben a sértett a sértésért elégtételt kap, és ezzel annak elviselése könnyebbé válik számára. Ez az ún. nem vagyoni (vagy erkölcsi) kártérítés.”¹⁶

MARTON a polgári jogi szankció két formáját ismerteti: az egyik az úgynevezett „restitutív” szankció, amely a helyreállítást szolgálja, míg a másik a „represszív” szankció lényegi elemét annak büntető jellegében lehet megragadni.¹⁷ LÁBADY álláspontja szerint a nem vagyoni kár specifikusan személyiségi jogsértésen alapuló kötelezettséget feltételez, amiből következően elválaszthatatlanul kapcsolódik a személyhez fűződő jogokhoz.¹⁸ Ugyanakkor azt is látnunk kell, hogy – szintén LÁBADY szavaival élve – a nem vagyoni kár „fogalmi képtelenség”, aminek az ellentmondásaitól csak jogi fikcióval szabadulhatunk.¹⁹ A fikciót az jelenti, hogy olyan

¹³ E mellett nem elhanyagolható az a tény sem, hogy a Ptk. háttérjogszabályi jellege egyúttal hosszú távon általános szemléletváltást, de annak finomodását, módosulását rövid távon is magával fogja hozni várhatóan.

¹⁴ FÉZER Tamás: *A nem vagyoni kártérítés kérdései a hazai jogalkalmazásban*. In: 2003. november 6.-i Doktoranduszok Fórumán elhangzott előadások szerkesztett kötete, Miskolc, Novotni Alapítvány, 2003, 113.

¹⁵ GROSSCHMID Béni: *Fejezetek kötetlmi jogunk köréből, I. köt.* Budapest, 1901, 765.

¹⁶ SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja II. rész.* Budapest, Grill Károly Könyvkiadó vállalata, 1933, 73.

¹⁷ MARTON Géza: *A polgári jogi felelősség*. Budapest, Triorg Kft., 1992, 24.

¹⁸ LÁBADY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*. Budapest, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, 1992, 30.

¹⁹ LÁBADY: *i.m.* 31.

sérelmet egyensúlyoz ki a jog, amelynek az értéke körülbelül egyenértékű másnemű előnyt nyújt.²⁰ Ugyanezt fogalmazza meg PETRIK, amikor felteszi a kérdést, miszerint „És egyáltalán: beszélhetünk-e kárról?”²¹ Ha az intézményt funkcionális aspektusból vizsgáljuk – írja LÁBADY – akkor célja a személyiségi jogsértésért járó elégtétel, melyben az állam szolidaritása jut kifejezésre a sérelmet szenvedett mellett és reparációja a sérelem okozójával szemben.²² Ezzel némiképp ellentétes BÁRDOS álláspontja szerint – miszerint a nem vagyoni kártérítés célja nem lehet sem a reparáció sem pedig a kompenzáció – kizárólag egyfajta jog által közvetített arányos jóvátételnek tekinthetjük a nem vagyoni kártérítést, amelynek alanya kizárólag természetes személy lehet.²³

A nem vagyoni kár iránti felelősség első tételes szabályozására az 1914. évi XIV. törvénycikkben, a sajtótörvényben került sor, amely lehetővé tette a sajtóközleménnyel okozott kár esetén a vagyoni kár mellett nem vagyoni sérelemért történő pénzbeli elégtételt. A törvény 39. §-a szerint „a sértett a sajtóbeli közleménnyel okozott vagyoni kárának megtérítésén felül nem vagyoni káráért is megfelelő pénzbeli elégtételt követelhet, amennyiben az – tekintettel az eset körülményeire – a méltányosságnak megfelel.” A jogszabály szerint a nem vagyoni kárért járó elégtétel összegét a bíróság az összes körülményeket, különösen az érdekelt felek vagyoni viszonyainak is figyelembevételével belátása szerint állapítja meg.

Ehhez kapcsolódik a becsület védelméről szóló 1914. évi XLI. törvénycikk, amely kiterjesztette a nem sajtó útján elkövetett magatartásokat is. A jogalkotás következetes volt a további kapcsolódó jogszabályokban (szerzői jogi törvény – 1921. évi LIV törvénycikk, tisztességtelen versenyről szóló 1923. évi V. törvénycikk) melyek ismerték a nem vagyoni kártérítés fogalmát. Az 1928-as Magánjogi törvényjavaslat 1114. §-a szerint, aki szándékosan vagy súlyos gondatlanságból elkövetett tiltott cselekmény, vagy ekként elkövetett kötelességsértés miatt kártérítésre kötelezett, amennyiben – tekintettel az eset összes körülményeire – a méltányosság megkívánja, a károsult nem vagyoni káráért is megfelelő pénzbeli kártérítéssel – elégtétellel – tartozik.

A nem vagyoni kár történeti fejlődése megtorpant a Legfelsőbb Bíróság 1953-as III. számú elvi döntése nyomán, amely megszüntette a nem vagyoni kártérítés intézményét arra hivatkozással, hogy a szocialista életviszonyok között az erkölcsi értékek nem válthatóak pénzre. Ezt a nyilvánvalóan méltánytalan helyzetet a joggyakorlat az úgynevezett „általános kártérítés” kiterjesztő értelmezésével próbálta kompenzálni.²⁴ A tisztázatlan jogi környezetet az 1977. évi IV. törvény rendezte, amely a Ptk. 354. §-ban helyezte el a nem vagyoni károk szabályait. Ezt egészítette ki a Legfelsőbb Bíróság 16. számú irányelve, amely elsősorban a testi sérüléseket, illetőleg az egészségromlást eredményező káreseményekre fókuszált, némiképp mellőzve a személyiségi jogi védelmet. Az irányelvet a Legfelsőbb Bíróság 21. számú irányelve

²⁰ LÁBADY: *i.m.* 33.

²¹ Idézi: Ifj. LOMNICZI Zoltán – GAZSÓ Balázs László: *A nem vagyoni kártérítéssel kapcsolatos perek legújabb tendenciái*. Budapest, Oriold és Társai kiadó, 2011, 7.

²² MARTON Géza: *Kártérítési kötelek jogellenes magatartásból IV.* 782. Idézi: LÁBADY *i.m.* 32.

²³ PATAKY Tibor: *A nem vagyoni kártérítés szabályozása és bírói gyakorlata – Beszámoló a Magyar Jogászegylet Biztosítási Szekciójának 2008. június 6-án tartott üléséről*, Biztosítási Szemle, 2008. évi 1. szám, 3.

²⁴ KERTÉSZ István: *Vagyoni kárpótlás nem vagyoni kárért*. Jogtudományi Közöny, 1958/3, 90.

helyezte hatályon kívül azzal, hogy lehetőséget kíván biztosítani a „személyiség minden oldalú védelmét és az erkölcsi értéket” vizsgáló bírói gyakorlat kialakítására.

A jogirodalomban kialakult az a nézet, hogy a nem vagyoni kártérítés során érvényesülnie kell a polgári jogi felelősség szabályainak,²⁵ azaz a nem vagyoni kártérítési felelősség megállapításánál a polgári jogi szabályok szerint négy feltételnek kell fennállnia: a kár bekövetkezettnek, a jogellenes magatartásnak, a felróhatóságnak, és az okozati összefüggésnek.²⁶ Míg azonban a vagyoni kár esetében a jogellenesség – ha a törvény kivételt nem tesz – a kár okozásából következik,²⁷ addig a nem vagyoni kár esetében a kárból nem lehet a jogellenességre következtetni.²⁸ A nem vagyoni kártérítés esetében a jogellenesség alapja az, hogy „a törvény a személyek személyhez fűződő jogait is – vagyoni jogaikkal egy sorban – védelem alá helyezi, s mindenkit arra kötelez, hogy a személyhez fűződő jogokat tiszteletben tartsa.”²⁹ Ebből következően – PETRIK szavaival élve – „csak az a magatartás keletkeztet nem vagyoni kárpótlás iránti igényt, ami jogellenes, tehát ami személyhez fűződő jogot sért”.³⁰

A joggyakorlatot a legmélyrehatóbban a korábban már említett 34/1992. (VI. 1.) AB határozat befolyásolta, amely a törvényi kötöttségeket lényegében megszüntetve indokolásával megteremtette a modern alapjait a nem vagyoni kártérítés megítélésének.³¹ A határozat rendelkező részében az AB megállapította, hogy az előző Ptk. 354. §-ának: „...ha a károkozás a károsultnak a társadalmi életben való részvételét, vagy egyébként életét tartósan vagy súlyosan megnehezíti, illetőleg a jogi személynek a gazdasági forgalomban való részvételét hátrányosan befolyásolja.” szövegrészében foglalt rendelkezés alkotmányellenes, ezért azt megsemmisítette. A részbeni megsemmisítés folytán a törvény 354. §-a a következő szöveggel maradt hatályban: „A károkozó köteles megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát.” Az Alkotmánybíróság megállapította továbbá, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régí Mt.) 177. § (2) bekezdésének „...azzal összefüggésben merül fel, hogy a károkozás nyomán a munkavállaló társadalmi életben való részvétele vagy egyébként élete tartósan vagy súlyosan megnehezül” szövegrészében foglalt rendelkezés alkotmányellenes, ezért azt megsemmisíti. A részbeni megsemmisítés folytán a törvény 177. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba: „Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.” A nem vagyoni kár tehát mindenképpen a munkavállaló személyiségében jelentkezik, aminek megtérítési alapja az az elv, hogy a károsult személyisége olyan hátrányt szenved el, ami kiteljesedésének, önmegvalósításának korlátja lehet, márpedig ez utóbbiak adják – többek között – a személyhez fűződő jogok védelmének lényegét.³² Mindez a társadalomban, a közösségben történő megfelelő részvétel biztosításának jogát is jelenti, azonban

²⁵ TÖRŐ Károly: *Személyiségvédelem a polgári jogban*. Budapest, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, 1979, 141.

²⁶ PETRIK Ferenc: *A személyiségi jog védelme, A sajtó-behyregazítás*. Budapest, HVG-ORAC, 2001, 201.

²⁷ EÖRSI Gyula: *A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve*. Budapest, KJK Kiadó, 1966, 108.

²⁸ PETRIK Ferenc: *Nem vagyoni kárpótlás: a személyiségvédelem általános és feltétlen eszköze*. Magyar Jog, 1991/6, 338.

²⁹ PETRIK Ferenc: *A törvényszerkesztő dilemmái III*. Magyar Jog, 1978/3, 235.

³⁰ PETRIK: *Nem vagyoni kárpótlás* 338.

³¹ FÉZER: *i.m.* 113.

³² LENKOVICS Barnabás – SZÉKELY László: *A személyi jog vázolata*. Budapest, Eötvös József Könyvkiadó, 2008, 12.

együttal e jogoknak az egyén közösségtől való elkülönülését is garantálnia kell.³³ A határozat indokolásában az AB megállapította, hogy a nem vagyoni kártérítés intézménye a személyiséget ért sérelmek esetére rendelt polgári jogi jogvédelmi eszköz. Így az Alkotmánybíróság értelmezésében is a nem vagyoni kártérítés alkalmazásának feltétele, az erre vonatkozó igény jogalapja valamely személyiségi jog megsértése.³⁴ Mindezek mellett a határozat tartalmazza azt is, hogy a nem vagyoni kártérítés követhetőségét a korábbi szabályozás a jogsértés következményei szerint differenciálta, azaz a személyek személyhez fűződő jogait csak a jogsértés hatása szerint részesítette védelemben, és a nem vagyoni kártérítést a súlyosabb esetekre korlátozta, amely önkényes megszorítást eredményezett. Fontos pontja a döntésnek az a megállapítás, miszerint a kár nagysága, de maga a személyiséget ért kár bekövetkezte is becslésen alapul, amelynek objektív mércéje nincs, s amelyet éppen ezért a jogi szabályozásban alkotmányosan nem lehet a következményekhez igazítani. Ebben egyedül a bíróságok józanságának, személyes elkötelezettségének és mértéktartásának lehet meghatározó szerepe.³⁵ A jogintézmény a kártérítési jogon belül – az AB álláspontja szerint – nem értelmezhető, mivel ezen esetekben nincs vagyoni kár, és ezért nem lehet szó "teljes", illetőleg "nem teljes" kártérítésről sem. A jogellenesség alapja ennél fogva itt nem is a károkozás, hanem a személyhez fűződő jogsértés. Összességében megállapítható, hogy korábban hatályos jogunkban az 1992-es AB határozat jelölte ki azokat a jogi kereteket, amelyek a nem vagyoni kártérítkezési gyakorlata számára igazodást jelentenek.

A régi Ptk. szabályaiból az is megállapítható, hogy a nem vagyoni kártérítés a polgári jogban nem külön felelősségi tényállás³⁶, hanem a személyhez fűződő jogok megsértéséért járó felelősségi alakzat, amelyben a jogellenesség a személyhez fűződő valamely jog megsértésében áll.³⁷ Ezen feltételek közül kétségtelenül a kár fogalma az, amit a nem vagyoni kártérítés kapcsán vizsgálni szükséges. A nem vagyoni kár felmerülése általában három területen figyelhető meg: testi épség és egészség megsértése, más személyiségi jogok elleni támadás, valamint a gazdasági forgalomban való részvétel jogsértő befolyásolásának hatásaként.³⁸ A fizikai értelemben vett tényleges sérülés körébe beletartozik a baleset során keletkezett sérülés, az ezzel összefüggő esztétikai sérelem, életminőség-változás, bizonyos társadalmi vagy mindennapi élet örömeitől való elesés is. Itt a munkajogi szabályozás nem vet fel különösebb problémát, hiszen az ilyen sérüléssel kapcsolatban bekövetkezett károk esetén a munkáltató objektív és teljes körű kártérítési felelőssége érvényesül. A személyiségi jog vonatkozásában színes a károkozó magatartások palettája, minden olyan beletartozik ebbe a körbe, aminek eredménye a személyiségi jog megsértése és az ebből következő kár, mely vonatkozásában a munkajogi ítélkezési gyakorlat kiterjesztő értelmezést fogadott el. A harmadik csoportba azon esetek tartoznak, amelyek a

³³ PÉTERFALVI Attila: *A személyiségvédelem polgári jogi szabályozásának alapelvei és rendszere*. Magyar Közigazgatás, 1991/12, 1090.

³⁴ V.ö: FÉZER: *i.m.* 118.

³⁵ V.ö.: TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. Budapest, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., 2009, 259-297.

³⁶ V.ö.: TÖRÖ Károly: *A nem vagyoni kártérítés gyakorlati kérdései*. Magyar Jog, 1992/8, 449-454.

³⁷ B.F.: *A nem vagyoni kár megtérítése*. Cégvezetés, 2007/12, 131.

³⁸ ZOLTÁN Ödön: *A nem vagyoni kár megtérítéséről*. Magyar Jog, 1991/9, 531.

gazdasági forgalomban való részvételt befolyásolják. Az ide kapcsolható cselekmények azért érdekesek, mert egyes szerzők szerint ennek károsultja nemcsak természetes személy lehet, hanem a gazdasági jogban részt vevő jogi személy is.³⁹ A bírói gyakorlat a nem vagyoni hátrány alatt a társadalmi életben bekövetkezett károsultí ellehetetlenülést, az emberi személyiség testi vagy lelki életminőségének hátrányos megváltozását érti,⁴⁰ így ennek körében az vizsgálendő, hogy az adott (peresített) magatartás mennyire eredményezte a károsult vonatkozásában a kedvezőtlen értékítélet kialakulását, illetőleg mennyiben módosította a társadalmi megítélésére.⁴¹

A megalapozott igényhez szükséges négy kérelem közül a jogellenesség és a felróhatóság bizonyítása különösebb gondot nem okoz, azonban a nem vagyoni hátrány fogalma, illetőleg az okozati összefüggés körében találhatunk nézetkülönbségeket,⁴² mely során a bíróságok több esetben – némiképp szembehelyezkedve az AB határozat szellemiségével – az intézmény kártérítési jellegét hangsúlyozták. A Legfelsőbb Bíróság már korábban kimondta azt, hogy a kártérítési igény vagyoni jellegű nem változtat az, hogy érvényesítése személyhez fűződő jog megsértésén alapul,⁴³ azonban önmagában a kártérítés feltételeként nem elegendő a személyhez fűződő jog megsértése, hanem arra is szükség van, hogy a jogsértéssel összefüggésben, annak következményeként a sértett személynél bekövetkezzen valamilyen hátrányos helyzet.⁴⁴ Ez tehát azt jelenti, hogy bár az AB határozat fényében elvileg elegendő volt a károsultnak a jogsértés tényét bizonyítania, azonban a bíróságok ehhez többletként megkövetelték valamilyen konkrét hátrány bizonyítását. Ettől a bíró akkor térhetett el, ha a hátrány köztudomású.⁴⁵ A köztudomású tényeken a bírói gyakorlat olyan tényeket ért, amelyek valójában bármely személyhez fűződő jog megsértése esetén irányadók lehetnek, azaz ha a *contra legem* magatartás bizonyításra került, úgy – mint köztudomású tény – elfogadható az, hogy a sérelmet szenvedett nem vagyoni kár érte, amely nem vagyoni kártérítéssel orvosolható⁴⁶. A 2000. év végére kikristályosodott gyakorlat szerint a nem vagyoni kártérítésre a jogosult akkor tarthat igényt, ha bizonyítani tudja, hogy a jogellenes magatartás által okozati összefüggésben olyan hátrány érte, amelynek csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez a nem vagyoni kártérítés megítélése indokolt.⁴⁷

A Ptk. rekodifikációja során felmerült (a gyakorlat által is szorgalmazott⁴⁸) nem vagyoni kártérítés intézményének felülvizsgálata és a jogintézmény tartalmi megújításának szükségessége.⁴⁹ Ennek eredményeképpen a Ptk. a jogintézményt átalakítva a második könyvben (Az ember mint jogalany) személyiségi jogok

³⁹ ZOLTÁN *i.m.* 532.

⁴⁰ KISS Tibor: *Nem vagyoni kártérítés vagy sérelemdíj*. Jogtudományi Közlöny, 2007/4, 167.

⁴¹ HAVASI Péter: *A nem vagyoni kár bírósági gyakorlat*. Gazdaság és Jog, 2002/1, 13.

⁴² KISS: *i.m.* 168.

⁴³ BH 1991.476.

⁴⁴ Pfv. 20895/2000/3 sz. kúriai ítélet.

⁴⁵ HORECZKY Károly: *A nem vagyoni kártérítés jogintézménye*. Gazdaság és Jog, 1996/2, 15.

⁴⁶ KISS: *i.m.* 169.

⁴⁷ Lásd pl.: Pfv.IV.20.895/2000, Pfv.22.955/1994., Pfv.III.20.403/1995. számú kúriai ítéletek.

⁴⁸ Például: LÁBADY Tamás: *A deliktualis felelősség változásáról és ennek a polgári jogi kodifikációra gyakorolt hatásáról*. Jura, 2002/1, 76.

⁴⁹ VÉKÁS Lajos: *Sérelemdíj – Fájdalomdíj: Gondolatok az új Ptk. reformjavaslatáról a német jog újabb fejleményei tükrében*. Magyar Jog, 2005/4, 193.

megsértésének szankciói között helyezte el a szabályozást. A törvény kimondja a személyiségi jogok általános védelmét,⁵⁰ és a XII. címben részletezi a személyiségi jogok megsértésének szankcióit. A törvény ismeri a felróhatóságtól független szankciókat,⁵¹ amelyek kapcsán az állapítható meg, hogy az objektív személyiségvédelmi intézkedések alkalmazása független a jogsértő vétőképeségétől, vétőkészségétől, felróhatóságától.⁵²

Fentieket összegezve láthatjuk, hogy a nem vagyoni kártérítés az új Ptk. hatályba lépésével újraszabályozásra kerül. Az Mt. jelenleg még a sérelemdíj kifejezést nem tartalmazza, ezért várhatóan e körben jogszabályváltozás történik a közeljövőben.⁵³

III. A sérelemdíj megjelenése a munkaviszony alanyai között

1. A személyiségi jogok védelme a hatályos Ptk.-ban

A Ptk. a Második Könyv XI. címében tartalmazza a személyiségi jogokkal kapcsolatos szabályokat. Ennek keretében a 2:42.§-ban kimondja a személyiségi jogok általános védelmének kötelezettségét, amely azon az elven alapul, hogy a személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani.

A 2:43.§ nevesíti a személyiségi jogokat. Eszerint a személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen

- a) az élet, a testi épség és az egészség megsértése;
- b) a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése;
- c) a személy hátrányos megkülönböztetése;
- d) a becsület és a jóhírnév megsértése;
- e) a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése;
- f) a névviseléshez való jog megsértése;
- g) a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése.

A felsorolásból jelen tanulmány fókuszában az a) pontban felsoroltak állnak, azonban nem elképzelhetetlen a munkaviszony keretében a többi terület megsértése sem. A korábbiakhoz képest eltérően alakulnak a személyiségi jog megsértésének következményei is. Ezek közül megkülönböztethetünk objektív és szubjektív csoportokat. A 2:51. § nevesíti a felróhatóságtól független szankciókat, amelyek önmagában a jogsértés ténye alapján eredményeznek hátrányt, így tehát a jogsértő személy tudatállapotát nem szükséges vizsgálni. Az (1) bekezdésben felsorolt

⁵⁰ 2:42. § (2) Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.

⁵¹ 2:41. § [Felróhatóságtól független szankciók]

⁵² PETRIK Ferenc (szerk.) *Az új Ptk. magyarázata I/VI.* Budapest, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2013, 160.

⁵³ A II. fejezet kapcsán lásd: SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A sérelemdíj megjelenésének lehetséges hatásai a munkaiügyi ítélkezésre.* In: SZALMA József (szerk.): *A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken*, 2013. Novi Sad, Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, 2014, 321-339.

lehetőségek közül látható, hogy ezek zömmel nem vagyoni jellegű szankciókat jelentenek, tehát ha a sérelmet szenvedett e jogszabályhelyre alapítottan követeli a jogsértés megállapítását, akkor főszabály szerint a jogkövetkezményeknél nem a vagyoni jelleg fog dominálni.

A jelen tanulmányhoz kapcsolódó fontosabb jogintézmény a 2:52. §-ben szabályozott sérelemdíj. A törvény szerint „akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.”⁵⁴ Ebből következik, hogy a sérelemdíj megállapításának feltétele a személyiségi jog megsértése (jogellenesség) és az immateriális sérelem.⁵⁵ A második bekezdés kimondja, hogy „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 bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.” Ebből következően a felelősség további feltételeként bizonyítandó a magatartás és a sérelem közötti okozati összefüggés, valamint a felróhatóság az általános vétkességi felelősség szerint, vagy a fokozottan veszélyes tevékenység folytatására vonatkozó szabályok szerint.⁵⁶ A 2:53.§ alapján, ha a személyiséget ért jogsértés vagyoni kárt is okoz, akkor a károsult a jogellenesen okozott károkért való felelősség szabályai szerint követelheti a kárainak megtérítését.⁵⁷ Fontos újdonság a törvényben a régi Ptk. normáihoz képest, hogy szakít azon bírósági gyakorlattal,⁵⁸ miszerint nem vagyoni kártérítést egy összegben vagy járadék formájában lehet megállapítani. A Ptk. explicit módon kimondja, hogy a „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.”⁵⁹

A sérelemdíj jogi természetét tekintve kárpótlás, elégtétel az elszenvedett nem vagyoni hátrányért.⁶⁰ Ebből eredően a jogsértés súlya, visszatérő jellege, hatása, illetőleg a károkozó magatartásának egyéb körülményei határozzák meg. A sérelemdíj összegének számítása során a bíróságok gyakran használják útmutatóként a Fővárosi Ítéltábla 1/2013 (VI.17.) számú véleményét, amely kimondja azt, hogy a sérelemdíjjal szembeni követelmény, hogy az alanyi jogvédelmet nyújtson, egyúttal a jogsértőket visszatartsa a sérelmet okozó magatartástól. Így a sérelemdíj a személyhez fűződő jogok megsértésének vagyoni kompenzációja, ami parallel módon a jogsértésre tekintettel magánjogi büntetést is magában foglal.⁶¹

A fentiek alapján a személyiséget ért sérelmek körében három területet különböztethetünk meg. Az első a testi változásokból eredő sérelem (2:43. § a) pontja alapján), amely magába foglal minden olyan esetet, amikor a károsult fizikai állapotában, egészségében rosszabbodás vagy csökkenés következik be. A második esetkör a lelki változások (2:43. § b)-g) pontja alapján), ami a személyiség „belső

⁵⁴ 2:52. § (1) bekezdés

⁵⁵ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata...* 164.

⁵⁶ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata...* 165.

⁵⁷ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata...* 167.

⁵⁸ 19. sz. irányelv, 6. pont PEH 24-2. Idézi: PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata...* 166.

⁵⁹ 2:52. § (3) bekezdés

⁶⁰ PETRIK: *Az új Ptk. magyarázata...* 166.

⁶¹ Fővárosi Ítéltábla Pf.20.910/2015/3. számú ítéletének indokolása.

károsodását” jelenti. A harmadik csoport a külvilág és a károsult viszonyában következhet be, ami a károsult társadalmi elfogadottságát, megítélését befolyásolhatja. Ez utóbbi változások miatti nem vagyoni kárigény nem jellemző a munkajogi perekben.

2. A személyiségi jogok védelme az Mt-ben

A munkavállalói jogvédelem szintje időszakonként változik, azon hangsúlyok, amelyek mentén a jogalkotó a munkáltatói magatartást korlátozni rendeli, könnyen eltolódhatnak. Ugyanakkor a munkavállalói jogvédelem kialakítása során az emberi jogi szintű védelmet élvező személyiségi jogok védelme stabil sarokpontnak tekinthető akkor is, ha például a technológiai változás következtében a módszerek szintén változnak. Az Európai Unió Alapjogi Kartája (a továbbiakban: Karta) egyértelműen rögzíti a munkahelyi méltóságvédelmet mint alapjogi védelmet élvező munkavállalói jogot – 31. cikk (1) bekezdés –, és bár a munkavállalók személyiségi jogainak holisztikus védelmét ex lege garantálni szinte lehetetlen, az alábbiakban azon garanciális sarokpontokat elemezzük röviden, amelyek a sérelemdíjra való jogosultság alapjául szolgáló személyiségi jogsértésekhez vezethetnek. Megjegyezzük, hogy a 31. cikk alapján az emberi méltóság munkaviszonnal összefüggésben értett védelmét⁶² az igazságos és tisztességes munkafeltételek körében kell értelmezni,⁶³ ami a kérdés munkavállalói jogvédelem általános kérdéseivel való összefüggésére világít rá. Ennek nyomán utalunk az Mt. 9. §-ára, ugyanis a „munkaviszony rendeltetése” fordulat e szempontokra is figyelemmel értelmezendő.

A jogalkotó a személyiségi jogok védelmét több aspektusból is biztosítja az Mt-ben. Ezek első csoportja⁶⁴ a munkavállaló oldaláról közelítenek a kérdéshez, az ő jogvédelmét helyezi előtérbe, és ebből vezethetők le a személyhez fűződő jogokat érintő általános munkajogi posztulátumok. E szerint ezek a jogok csak akkor korlátozhatók, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, és a cél elérésével arányos. Ennek módjáról, feltételeiről és várható tartamáról azonban a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Érdemes megfigyelni, hogy a törvény igen szabadon értelmezi a személyhez fűződő jogok tiszteletben tartásának premisszáját, hiszen aránytalanul széles körben engedi meg ezek csorbítását.

A személyiségi joggal összefüggő szabályok második csoportja⁶⁵ a munkavállaló személyes adatainak védelméről szól, amely szabályok már az 1992-es törvényben is komoly szerephez jutottak. Csak olyan nyilatkozat megtétele kérhető a munkavállalótól, amely a munkaviszony szempontjából lényeges, és nem sérti személyhez fűződő jogait. Korlátozás alá esik a személyes adatok harmadik féllel való közlése, de ugyanígy fontos az is, hogy a munkáltató nem tárolhatja és kezelheti az

⁶² A munkahelyi méltóságvédelemmel összefüggésben lásd részletesen: KAJTÁR Edit: *Dignity at Work: Employees' Personality Rights in the 21st century*. Pécs, Utilitates Bt., 2014 (*Pécsi Munkajogi Közlemények*, Monográfiák 6.).

⁶³ Thomas BLANKE: *13. Fair and just working conditions (Article 31)*. In: Brian BERCUSSON (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 2006, 375-376.

⁶⁴ Mt. 9-10. §.

⁶⁵ Mt. 10. §.

ilyen adatokat korlátlanul és kizárólag saját belátása szerint. A főszabály alól természetesen van kivétel, méghozzá a statisztikai célú adatfelhasználás. Ezek az alapvető jogosultságok egyébiránt a munkáltató titoktartási kötelezettségeként is értékelhetők, amellyel a jogalkotó némileg egyensúlyba kívánja hozni ezt a kötelezettséget a munkavállalót terhelő széleskörű titoktartási kötelezettséggel.

A személyhez fűződő jogok védelmének harmadik csoportja⁶⁶ sajátos módon jelenik meg az Mt-ben. Ebben a körben a törvény a munkáltató ellenőrzési és beavatkozási jogáról szól, amely jelentősége az, hogy az ilyen jellegű cselekmények szükségszerűen további korlátokat állítanak a munkáltató elé. Kérdés azonban, hogy e „beavatkozási” jogok a munkáltató részéről milyen terjedelműek, azaz hol húzódik az a határ, amelyen túl a munkáltatót már nem illeti meg az említett, a munkavállaló magánszféráját érintő ellenőrzési joga.⁶⁷ Az így értett ellenőrzési és privátszférakorlátozási jog mindemellett összeférhető a munkajogviszony céljával, hiszen a munkáltató ellenőrzési jogosultsága nélkül okafogyottá válna utasítási joga is⁶⁸, vagyis gyakorlatilag nem beszélhetnénk munkáltatói jogköréről annak valós jelentéstartalma mentén. A munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében lehet ellenőrizni, ami – és annak eszközei és módszerei sem – nem járhat a munkavállaló emberi méltóságához való jogának sérelmével, illetőleg magánéletének ellenőrzése teljes körű tilalom alá esik. Némi ellentmondás fedezhető fel jelen szabály és az Mt. 8. § (2) bekezdése között, ugyanis a munkaidőn túli magatartás lehetséges korlátozásának esetköre gyakran egybeesik a magánélet, a szabadidő ellenőrzésének neuralgikus kérdésével.⁶⁹ Az ellenőrzési jogosultság azért kerül ilyen korlátok közé, mert az ezen túlterjeszkedő ellenőrzés már biztosan személyiségi jogot sért. Figyelemre méltó az emberi méltóságához való jog és a magánélet védelme mint abszolút korlát megfogalmazása, melyek természetesen alapvető emberi jogi jellegűknél fogva nem korlátozhatók. Hagyományosan az emberi méltóságához való jogból szokás levezetni a magánautonómia védelméhez való jogot, legalábbis az európai jogrendszerekben,⁷⁰ ami hűen tükrözi a munkavállaló személyiségi jogaihoz fűződő jogos érdekének súlyát. A munkajogviszony rendeltetésével összhangban azonban a munkavállaló minden további nélkül ellenőrizhető a munkaszerződés és a törvény keretei között. A munkáltató köteles azokról a technikai eszközökről is előzetesen tájékoztatni a munkavállalót, amelyekkel az ellenőrzést végzi – például a munkavégzés helyén kamerával felszerelt helyiségben dolgozó munkavállaló ellenőrzése nyilvánvaló módon így valósul meg –, ezzel kívánja a jogszabály megakadályozni a „lehallgatásokat”, titkos megfigyeléseket, amelyek kimenete a későbbiekben például felmondási vagy

⁶⁶ Mt. 11. § és ehhez kötődően Mt. 8. § (2) bekezdés.

⁶⁷ HAJDÚ József: *A munkavállalók magánszférájának védelme, különös tekintettel az adatvédelemre*. Acta Juridica et Politica, 2002/7, 12.

⁶⁸ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2014, 255-260.

⁶⁹ Az Mt. 8. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló munkaidején túl sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása ilyen módon korlátozható, de csak a személyiségi jogok védelme körében említett esetben és módon (9. § (2) bekezdés szerint), azonban az ilyen korlátozásról a munkavállalót előzetesen, írásban szükséges értesíteni.

⁷⁰ SÓLYOM László: *A személyiségi jogok elmélete*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1983, 213-214.

szankcionálási indokként szolgálhat. A fenti szabályok mellett szükséges megjegyezni, hogy a leggyakoribb sérelemdíj iránti igények – az egészségsértés miatti igények – a törvényben mint személyiségi jogsértés nem jelennek meg külön, azaz a Ptk. rendelkezései szerint alakulnak. Kivételt képez ez alól a munkaerőkölcsönzés szabálya, amelyben a kártérítés és a személyiségi jog megsértése iránti felelősség együttes kezelést nyer.

A munkaviszonyból eredő igények közül a leggyakoribb a testi változásokból eredő sérelem, illetve véleményünk szerint a közeljövőben várható a stressz, mint egészségkárosodáshoz vezető faktor megjelenése a bírósági esetek között. Kisebb mértékben, de jelen vannak a kártérítési ügyek kapcsán a munkáltató jogellenes intézkedéséből eredő kártérítések kapcsán azok is, amelyekben a munkavállalók a munkáltató (vélt vagy valós) jogellenes cselekményéből eredő pszichés következményeket kívánták nem vagyoni kárként érvényesíteni.⁷¹ A jogintézmény prevenció jellege határozottan párhuzamba hozható a munkajogi kártérítés általános megelőzésre törekvő szemléletével, egyúttal a magánjogi büntetőjellegről⁷² pedig álláspontunk szerint fokozottan értelmezhető és értelmezendő a munkajogban, ahol a jogalkotó egyébként is a felek eltolódott jogállását igyekszik „visszabillenteni” az általános védelmi szerep érvényesítése mentén. A törvény 9. § (1) bekezdése egy Ptk-ra visszautaló rendelkezést tartalmaz, amely átfogóan bár, de Mt-beli eltérést engedően szabályozza a személyiségi jogok védelmét a munkaviszonyban.⁷³ Mindez tehát oda vezet, hogy a sérelemdíj jogintézményét a munkajogi kárfelelősség nézőpontjából kell értelmezni, és a munkajogi elvek mentén kell az egyes jogvitákban állást foglalni a felelősség mentén.⁷⁴

IV. Konklúzió

Nézetünk szerint a megváltozott (munka)jogi környezetben nehéz elhelyezni a munkavállaló személyiségi jogainak védelmét, mégis úgy látjuk, hogy az ítélkezési gyakorlatban – figyelembe véve a korábbi fejleményeket – bizonyos visszatérő elemek kimutathatók. Ilyen tipikusan a negatív társadalmi megítélés mint fogalmi elem,⁷⁵ aminek lényege, hogy a munkavállaló által elszenvedett bármilyen immateriális hátrány akkor nyer relevanciát – legalábbis a sérelemdíjjal történő kompenzáció tekintetében –, ha az adott káreseménynek a károsult mindennapi életére, társadalmi körülményeire,

⁷¹ Lásd például: Mfv.I.10.880/2009/4., Mfv.I.10.282/2007/3., Mfv.II.10.714/2009/5., Mfv.I.10.283/2012/5., Mfv.I.10.871/2010/5. Mfv.II.10.990/2010/4. számú kúriai ítéletek.

⁷² Ennek magánjogi aspektusaival kapcsolatosan lásd részletesen: FÉZER Tamás: *Lebet-e büntetni a magánjog eszközeivel? Gondolatok a sérelemdíj funkciójáról.* In: CSÖNDES Mónika – NEMESSÁNYI Zsolt (szerk.): *Merre tart a magyar civilisztikai jogalkotás a XXI. század elején?* Pécs, PTE Állam- és Jogtudományi Kar, 2010, 97-106.

⁷³ E szabály szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha az Mt. eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint a 2:53 §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

⁷⁴ A III. fejezet kapcsán lásd: SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A sérelemdíj megjelenésének lehetséges hatásai a munkaiügyi ítélkezésre.* In: Szalma József (szerk.): *A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken,* 2013. Novi Sad, Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, 2014, 321-339.

⁷⁵ Lásd például: Mfv.10.588/2015/1. számú kúriai ítélet 44-46. pont.

személyes kapcsolataira tényleges negatív hatása van. Fontos megjegyezni, hogy természetszerűleg nem minden súlyú és természetű immateriális hátrányokozás vezet ehhez, hiszen – hasonlóan a korábbi nem vagyoni kártérítéshez – bizonyos többlettényállási elemek szükségesek a sérelemdíj megállapításához, így arról mindenképpen meg kell győződni, hogy a munkavállaló ténylegesen ilyen jellegű hátrányt szenvedett-e el. A sérelemdíj megváltozott feltételrendszere ugyanakkor tovább árnyalja a képet.

A sérelemdíjra okot adó perekben munkavállalói oldalról felmerülhet, hogy a munkáltató a jogviszony megszüntetése során, vagy a jogviszony megszüntetésével olyan magatartást tanúsít, amely személyiségi jogot sért,⁷⁶ ilyen tipikusan a véleménynyilvánításhoz való jog, becsülethez való jog, jó hírnévhez való jog, de ad absurdum önmagában véve az emberi méltóságot sértő magatartás, hangneme, stílus, megalázás, megszegényítés is hasonló eredményhez vezethet. Ezekben az esetekben a jogalkalmazás továbbra is fenntartja azon elvet, miszerint önmagában a jogellenes megszüntetés nem jelent személyiségi jogi sérelmet, ahhoz többlettényállási elem szükséges.

Mіндеzen jogértelmezési anomáliák egyúttal – különös módon – bizakodásra is okot adnak a munkavállalók személyiségi jogainak védelme tekintetében, ugyanis a sérelemdíj és az Mt. parciálisan új normakörnyezete egyfajta konzervensebb, egységre törekvő joggyakorlati szemléletet kíván meg. Így a jövőben mindenképpen figyelmet kell fordítani az olyan kérdésekre, mint hogy milyen súlyú, jellegű immateriális sérelmek vezethetnek ténylegesen sérelemdíj megítéléséhez, vagy éppen mennyiben lesznek vezérlő szempontok a munkához való jog megsértése, a tisztességtelen munkaviszony-megszüntetés, vagy éppen a Karta 31. cikke szerinti emberi méltóság munkahelyi védelmének megsértéséből adódó, ténylegesen kompenzálásra kerülő jogsérelmek. Ehhez szolgál adalékkul a Fővárosi Ítélőtábla már hivatkozott jogegységi döntése, amely a sérelemdíj vonatkozásában kimondja, hogy a jogintézmény egyik célja a jogellenes cselekmény társadalmi rosszallásának megjelenítése is, amely a korábbi nem vagyoni kártérítés esetében nem volt explicit módon kimondott körülmény.

További kérdés lehet, hogy a személyiségi jogok védelme mennyiben illetheti meg a gyakorlatban a munkáltatót, pontosabban az, hogy mennyiben védhetik a bíróságok a jövőben a munkáltató gazdasági érdekeit akár sérelemdíj, akár más represszív eszköz alkalmazásával. A probléma Európa szerte ismert jelenség, hiszen a munkavállaló személyiségi jogainak és a munkáltató jogos gazdasági érdekének kollíziója nem ritka az európai emberi jogi bírósági joggyakorlatban sem.⁷⁷ E fejlemények azért is figyelemre méltóak, mert a magyar munkajognak is – többek között – az Emberi Jogok Európai Egyezményének 8. cikkéből kell kiindulnia e vonatkozásban, de ez nem jelenti a munkavállaló magánéletét védő jogi eszközök feltétlen primátusát, hiszen a „munkahelyi magánélet” korlátozhatatlansága alapvetően nem esik a 8. cikk hatálya alá,⁷⁸ legalábbis nem következtetlenül és automatikusan. E megállapítás a magánélet és a munkahelyi lét elválasztásának nehézségére mutat rá, ami

⁷⁶ Lásd például: EH 2017.09.M.22. számú elvi határozat.

⁷⁷ Lásd az Emberi Jogok Európai Bíróságának újabb esetjogából *Libert v. France* (Application no. 588/13), és *Bărbulescu v. Romania* [GC] (Application no. 61496/08) ítélete.

⁷⁸ *Libert v. France* (Application no. 588/13).

a 21. századi munkavégzési feltételek mellett nyilvánvalóan egyre inkább ellentmondásokkal teli.⁷⁹

Szintén problematikusak lehetnek a munkáltatói jogellenességen alapuló esetek, ezek ugyanis jellemzően sérelemdíj megítélését vonhatják maguk után, még az olyan nehéz megítélésű ügyekben is, mint a munkaviszony jogellenes megszüntetése. Ezek kapcsán összességében az körvonalazódik, hogy amennyiben egy adott munkáltatói intézkedés jogszerű, úgy azzal összefüggésben személyiségi jogsértés-egyelőre kikristályosodott joggyakorlat hiányában – sérelemdíj sikerrel nem peresíthető, bár ennek elvi lehetősége egyelőre nem zárható ki.⁸⁰ Mindenesetre a bíróság által megállapított jogellenesség önmagában nem alapozhat meg sérelemdíjat,⁸¹ azonban azt a Kúria e tekintetben a jövőben alakíthatja a joggyakorlatot, hiszen munkavállaló személyiségi jogában beálló – immateriális – sérelem, amennyiben a munkáltató jogellenes aktusán alapul, formálisan sérelemdíj megállapításának alapja lehet különösen, ha figyelembe vesszük a sérelemdíj társadalmi rosszallást magában hordozó aspektusát.

Összegzésképpen úgy véljük, hogy a sérelemdíj alkalmazásának a munkaügyi tárgyú ítélkezési gyakorlatra bizonyos kérdésekben szignifikáns hatása lesz a jövőben, mégpedig az újszerű fogalmi rendszer miatt. Ebben szerepet játszhatnak az érintett emberi jogi bírósági fejlemények is, mint ahogyan a munkavállalói jogvédelem neuralgikus pontjainak joggyakorlati alakulása is. Az immateriális hátrányokért való felelősség tehát messziről sem újdonság a munkajogviszony vonatkozásában, de annak rugalmas, a megváltozott jogi szabályokra és a munkavállalók jogaira kellő mértékben tekintettel lévő interpretációja egyelőre kidolgozásra vár. Ez nézetünk szerint elsősorban a bíróságok feladata, de maga a szabályozás kellően komplex és sokrétű ahhoz, hogy a jogtudomány is érdemben foglalkozzon a továbbiakban is e kérdéssel. A magunk részéről nem jósolunk gyökeres változást a következő években sem a joggyakorlatban, sem pedig az immateriális hátrány kompenzációs metodikájára nézve a munkaviszonyban, de alapvetően a munkavállalói jogvédelem és a munkaviszony rendeltetése felől közelítve egyfajta érdekegyensúly kialakítását tartjuk elsődlegesen fontosnak az említett emberi méltósági kérdések és a munkáltató Mt. szerint védendő gazdasági érdekei között.

⁷⁹ Marta OTTO: *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*. Oxford – Portland, Hart Publishing, 2016, 172-178. és 181-192.

⁸⁰ Pécsi Munkaügyi Bíróság M.517/2014/11. számú ítélete.

⁸¹ Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 14.M.280/2014/33.