



PÁZMÁNY

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar

Jog- és Államtudományi Doktori Iskola

**A SZEMÉLYISÉGVÉDELEM ESZKÖZRENDSZERE
A MAGYAR MUNKAJOGBAN,
KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SÉRELEMDÍJRA**

- doktori értekezés tézisei -

dr. Krajecz Laura

Témavezető: Dr. habil. Kártyás Gábor, egyetemi docens

Budapest

2022

Tartalom

I. A KITÚZÓTT KUTATÁSI FELADAT RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA.....	3
II. AZ ELVÉGZETT VIZSGÁLATOK RÖVID LEÍRÁSA, KUTATÁSMÓDSZERTAN.....	5
A) rész: A személyiségvédelem intézményének kialakulása és fejlődése a magyar és az európai magánjogban	5
B) rész: Személyiségvédelem a mai magyar munkajogban	5
C) rész: Személyiségvédelem a bírói gyakorlat tükrében	6
Kutatásmódszertan.....	7
III. A TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK RÖVID, TÉZISSZERŰ ÖSSZEFOGLALÁSA	8
A) rész: A személyiségvédelem intézményének kialakulása és fejlődése az európai és a magyar magánjogban	8
B) rész: Személyiségvédelem a mai magyar munkajogban	13
C) rész: Személyiségvédelem a bírói gyakorlat tükrében	19
IV. PUBLIKÁCIÓK JEGYZÉKE	29
IV.1. Az értekezés témaköréből készült publikációk jegyzéke	29
IV.2. Egyéb publikációk jegyzéke	29

I. A KITŰZÖTT KUTATÁSI FELADAT RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

Értekezésem tárgya a személyiségvédelem magyar munkajogi szabályozásának vizsgálata. A téma aktualitása, hogy a legutóbbi magyar magánjogi rekodifikáció egyes jogintézmények vonatkozásában összehangolta a polgári jog és a munkajog szabályait, ezáltal a személyiségi jogok védelme – története során először – 2012-ben megjelent a hatályos munka törvénykönyvében. A jogalkotó még inkább hangsúlyossá tette a munkajogban a személyiség védelmére vonatkozó szabályokat azzal, hogy a 2014-ben hatályba lépett Polgári Törvénykönyv személyiségi jogokra, valamint azok megsértésére vonatkozó szankciók alkalmazását írta elő azzal, hogy a felelősség érvényesítésére a munkajogi kárfelelősség szabályai irányadóak.

Dolgozatom első munkahipotézise, hogy a korábbi munkajogunkban tételes jogi szabályozás hiányában is jelen voltak – elsősorban a bíróságok jogfejlesztő szerepének köszönhetően – a személyiségi jogok védelmére vonatkozó szabályok, sőt a személyiségi jogok, illetve azok megsértése esetén alkalmazandó szankciók is több évszázados küzdelem árán vívták ki helyüket a polgári törvénykönyvben. Értekezésem első, A) részének vezérfonala tehát a személyiségvédelem és a munkajog kapcsolódási pontjainak feltárására irányul, mindeközben törekszem a bírói gyakorlat és e két jogterület kölcsönhatásait megtalálni és elemezni. E hipotézisem igazolása érdekében az A) részben vizsgálom a személyiségvédelem intézményének kialakulását és fejlődését az európai és a magyar magánjogban, illetve a munkajogban.

Ezt követően térek rá a személyiségvédelem de lege lata vizsgálatára és elemzésére dolgozatom B) részében. Értekezésem második munkahipotézise, hogy a hatályos Polgári Törvénykönyvbe a személyiségi jogok megsértésének egyik szankciójaként bevezetett sérelemdíj egy új szankció, amely nem a nem vagyoni kártérítés helyett került bevezetésre, ezáltal nem tekinthető teljes mértékben az utódintézményének. A munkahipotézisem bizonyítása mellett vizsgálom azt is, hogy a sérelemdíj új intézményként hogyan illeszkedik a személyiségi jogok védelmének magyar magánjogi eszközrendszerébe. A vizsgálatot nemcsak a tételes jogszabályok és a szakirodalom feltárásának feldolgozásával végzem, hanem dolgozatom C) részében tanulmányozom és elemzem a személyiségvédelem munkajogi bírói gyakorlatát is.

Értekezésemben nemcsak zárásként, hanem a nagyobb szerkezeti egységek végén is törekszem a következtetések levonásra, javaslatok megfogalmazására: ezekre az A) és B) részek legvégén, valamint a C) rész fejezeteinek végén található részösszegzésekben keríték sort.

Végül, az értekezés céljáról szóló részben tartom szükségesnek tisztázni azt is, hogy miről nem szól az értekezésem. Elsőként fontos hangsúlyozni, hogy a dolgozat nem jogösszehasonlító mű, tehát a dolgozatban nem veszem sorra az egyes államok személyiségvédelmére vonatkozó hatályos szabályait, megoldásait. Ennek oka – a nyilvánvaló terjedelmi korlátokon túl – az, hogy a személyiségvédelem területén sem nemzetközi egyezmény, sem európai uniós jogforrás alapján nincs egységes jog, tehát a személyiségi jogok megsértésének szankcionálása teljes egészében nemzeti hatáskörbe tartozik. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a dolgozatom felvezető részében ne ismertettem volna a magyar jogra jelentős befolyást gyakorló külföldi kódexek személyiségvédelemre vonatkozó rendelkezéseit. Ennek célja éppen az volt, hogy rávilágítsak az összehasonlítás nehézségeire, vagyis arra, hogy a személyiségi jogok, illetve azok védelme és a munkajog szabályozása rendkívül érzékeny az aktuális politikai-gazdasági-társadalmi környezet változásaira. Ebből következik, hogy a személyiségi jogok, valamint azok megsértésének szankcióira vonatkozó jogösszehasonlító elemzés már önmagában egy külön értekezés lehetne, ezért erre majd a későbbiekben egy külön kutatást kívánok végezni.

A dolgozat „negatív” kereteit folytatva kiemelés érdemel, hogy az értékezésben a személyiségvédelem munkajogi aspektusaival foglalkozom, ezért a két külön útról indult személyiségvédelem és a munkajog összefonódását követően már csak a munkajogi bírói gyakorlatot vizsgálom. Így a személyiségvédelem polgári jogi gyakorlatára csak szűk körben, a dolgozatom B) részében térek ki akkor, amikor azt feltétlenül szükségesnek tartom.

II. AZ ELVÉGZETT VIZSGÁLATOK RÖVID LEÍRÁSA, KUTATÁSMÓDSZERTAN

Értekezésem – a bevezető és a záró részt leszámítva – a történeti fejlődés, az elméleti és a bírói gyakorlat egységét szemléltetve három nagy szerkezeti részből áll: az A) mint történeti, a B) mint elméleti és a C) mint gyakorlati rész. Az alábbiakban külön-külön bemutatom az egyes szerkezeti egységeket.

A) rész: A személyiségvédelem intézményének kialakulása és fejlődése a magyar és az európai magánjogban

Dolgozatom első, A) részében három fejezetben mutatom be a személyiségvédelem intézményének kialakulását és fejlődését. Véleményem szerint a hatályos magyar joganyag, a „modern” intézmény megértéséhez és értékéléséhez elengedhetetlen a múlt és a magyar jogrendszerre befolyással bíró külföldi kódexek megismerése. A személyiségvédelem intézményének előzményeit elsőként az európai magánjogban kutatom az ókori római jogtól kezdve a XIX–XX. századi modernkori kodifikációkkal bezárólag. Az intézménytörténeti áttekintést kronologikus sorrendben végezve mutatom be a kontinentális európai jogcsaládok meghatározó országainak (Franciaország, Poroszország, Ausztria, Németország, Svájc) magánjogi kodifikációs törekvéseit a teljesség igénye nélkül, kizárólag a kódexek személyiségi joggal, személyiségvédelemmel összefüggő rendelkezéseire koncentrálni.

A második érdemi fejezetben röviden áttekintem a magyar magánjog rendszerének kialakulását a honfoglalás időszakától kezdődően a magyar magánjogi kodifikációs törekvések megjelenéséig. Ezt követően részletesebben bemutatom az első magyar polgári törvénykönyv megalkotásáig vezető kacskaringós utat, eközben pedig törekszem arra, hogy az előző fejezetben tárgyalt külföldi kódexek és az ezzel összefüggésben kialakulóban lévő jogtudománynak a magyar jogfejlődésre való hatását szemléltessem.

A polgári jogi kodifikációs törekvés révbeérését követően rátérek a munkajog intézménytörténeti előképeinek, valamint a jogági önállóságához vezető út bemutatására. Ezután feltárom a magyar munkajog történetében a személyiségvédelem intézményének megjelenésére vonatkozó rendelkezéseket, majd az időben tovább haladva megvizsgálom a munkajog és a polgári jog viszonyát, amely előrevetíti a polgári jogból ismert személyiségvédelmi szabályok munkajogban való alkalmazhatóságának problémáit.

Az értekezés első részét a témám szempontjából jelentőséggel bíró két utolsó magyar kodifikációs termék: a jelenlegi Ptk. és az Mt. hatályba lépésével zárom.

B) rész: Személyiségvédelem a mai magyar munkajogban

A dolgozatom második, B) részének – az első, bevezető fejezetet követő – második fejezetében a személyiségi jogok védelmének alapkérdéseivel foglalkozom: elsőként magyarázatot keresek arra, hogy a Ptk. miért mulasztotta el a személyiségi jog fogalmának definiálását, majd a személyiségi jogok védelmére jogosultak körének meghatározására törekszem a munkajog individuális és kollektív alanyaira tekintettel. Ezt követően a személyiségi jogok védelmének korlátait vizsgálom a munkaviszony legfontosabb sajátosságaira, azaz a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszonyra, és ebből eredően a munkáltató széleskörű irányítási, utasítási és ellenőrzési jogára figyelemmel. Végül a Ptk.-ban nevesített valamennyi személyiségi jog részletes bemutatását mellőzve a magánélet védelmére vonatkozó szabályokkal foglalkozom, mivel a Ptk. először határozza meg személyiségi jogként a magánélet tiszteletben tartásának követelményét, és ennek a munkaviszony szempontjából is kiemelt jelentősége van.

Értekezésem B) részének harmadik fejezetében rátérek a személyiségi jogok védelme magánjogi eszközrendszerének tanulmányozására azzal, hogy a korábban hatályos jogszabályokból – így például az 1959-es Ptk.-ból és az 1992-es Mt.-ből – már ismert, és a dolgozatom A) részében bemutatott jogintézményeket e helyen csak érintőlegesen említem, és az újonnan bevezetésre került jogi megoldásokra koncentrálok. Ennek a célkitűzésnek megfelelően a harmadik fejezet első pontjában a személyiségi jogok megsértésének felróhatóságtól független szankciói köréből a vagyoni előny átengedésére térek ki részletesebben, hiszen a Ptk. az öt felróhatóságtól független szankció közül négyet teljes egészében, változatlanul az 1959-es Ptk.-ból emelt át.

Túlzás nélkül állítható, hogy az egész Ptk.-nak – így a személyiségvédelemre vonatkozó szabályoknak is – az egyik legnagyobb újdonsága egy új szankció, a sérelemdíj bevezetése volt. Ennek a jelentőségét jól szemlélteti, hogy annak idején a VÉKÁS irányítása alatt kidolgozott Szakértői Javaslat indokolása úgy fogalmazott, hogy „a sérelemdíj intézményének bevezetésével betetőzi azt a közel évszázados fejlődési folyamatot, amelynek során a személyiségi jogok magánjogi védelme fokozatosan kivált a tulajdonost megillető dologi jogi oltalom burkából, s – immár adekvát szankciót kapva – emancipációja befejeződött.”. Mindezekre figyelemmel értekezésem középpontjában a sérelemdíj intézményének tanulmányozása áll, erről árulkodik a legterjedelmesebb, III.2. számú alfejezet. Dolgozatom ezen szakaszában bemutatom a sérelemdíj bevezetésének körülményeit, valamint vizsgálom a sérelemdíj funkcióit, a sérelemdíj megítélhetőségének feltételeit, illetve a sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe vehető szempontokat.

Dolgozatom e része harmadik fejezetének végén röviden foglalkozom a személyiségi jogok megsértésének szankciójaként alkalmazható kártérítéssel is. A kártérítés intézményének részletes bemutatása helyett a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételei és a munkajogi kártérítés feltételei közötti különbségekre fordítok figyelmet, továbbá röviden kitérek a felelősség alóli mentesülés feltételrendszerében bekövetkező változások ismertetésére az Mt. új szabályira tekintettel.

Zárásként, a B) rész végén összegzem az értekezés e részének legfontosabb tanulságait, immár kifejezetten az új és leghangsúlyosabb szankcióra, a sérelemdíjra fókuszálva.

C) rész: Személyiségvédelem a bírói gyakorlat tükrében

Dolgozatom A) részében megállapítottam, hogy a bírói gyakorlat jogfejlesztő tevékenysége jelentős szerepet játszott a személyiségvédelem polgári jogi és munkajogi gyakorlatának kialakításában. Kétségen kívül áll, hogy a judikatúra jogformáló funkciója a sokáig tételes jogi szabályok nélkül maradt Magyarországon érvényesült a leginkább, azonban az első magánjogi kódex megjelenését követően is fontos szerepet játszottak az új szabályok értelmezésében. Nem volt ez másképp a második polgári törvénykönyv esetén sem: a Ptk. redaktorai és a jogalkotó – különösen a sérelemdíj témakörében – kiemelten számítottak a bíróságok jogfejlesztő munkájára. Mindezekre tekintettel a személyiségvédelem kialakulásának és fejlődéstörténetének bemutatását, illetve a személyiségi jogok védelme magánjogi eszközrendszerének tanulmányozását követően értekezésem utolsó nagy tematikus egységében elengedhetetlennek tartom – az elmúlt nyolc év alapján – a sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának elemzését.

Értekezésem e részének fejezetei azonos struktúrát követnek: először a személyiségi jogsértések szerint csoportosítva ismertetek a vizsgálat tárgyát képező ügyek közül néhány olyan esetet a munkajogi bírói gyakorlatból, amelyek a sérelemdíj megítélhetőségének feltételei

vagy a sérelemdíj összegének meghatározásakor értékelt szempontok miatt tanulsággal szolgálhatnak, a többi ügyre pedig csak röviden, a témám szempontjából releváns kérdések erejéig térek ki. Dolgozatom előző két részétől eltérően az e részre vonatkozó részösszefoglalást sem egyben, a szerkezeti egység végén végzem el, hanem valamennyi fejezetet részösszefoglalással zárok, ezáltal nemcsak az esetek bemutatása, hanem azok elvi megállapításai és az azokból levonható következtetések is csoportosításra kerültek.

Kutatásmódszertan

A kutatás módszerét a kutatás tárgya természetszerűen meghatározta. Az értekezés A) részének célja a két, látszólag egymástól teljesen idegen jogterület, a személyiségi jogok védelme és a munkajog kialakulásának, illetve fejlődéstörténetének bemutatása volt, amellyel azt kívántam bizonyítani, hogy e két terület számos közös jellemzővel bír, a jogtörténet folyamán több kapcsolódási pont is felfedezhető közöttük. A kutatásom e fázisának módszerét a jogtörténeti forráskutatás képezte: a korabeli szakirodalom, a törvénygyűjtemények, majd később a jogalkotással összefüggő anyagok (törvényjavaslatok, bizottsági jegyzőkönyvek, jelentések, indokolások), valamint a jogszabályok tanulmányozását követően lineárisan bemutattam az európai és a magyar magánjog, illetve munkajog kodifikációtörténetében megjelenő személyiségvédelmi szabályokat.

Az értekezés B) részében a személyiségi jogok védelmének magánjogi eszközrendszerét tanulmányoztam a hatályos szabályozás alapján, különös figyelmet fordítva az újonnan bevezetésre került szankcióra, a sérelemdíjra. E részben is meghatározó szerepet játszott a kodifikációs folyamat felderítése során a különböző törvényjavaslatok, indokolások, és az országgyűlési bizottsági ülésekről származó anyagok, emellett a rendelkezésre álló szakirodalmat is felhasználtam. A bírói gyakorlat jogfejlesztő tevékenységére tekintettel az egyes rendelkezések értelmezését segítő, a joggyakorlat számára irányadó bírósági döntéseket is megvizsgáltam.

A személyiségvédelem kialakulásának és fejlődéstörténetének bemutatását, illetve a személyiségi jogok védelme magánjogi eszközrendszerének tanulmányozását követően értekezésem utolsó nagy tematikus egységében tértem rá a sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának elemzésére. A kutatásom tárgyává tett döntések körének meghatározásánál a kiindulópontot az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdése jelentette: e szerint a Kúria – mint legfőbb bírósági szerv – feladata biztosítani a bíróságok jogalkalmazásának egységét. A Kúriára korlátozott precedensrendszer alapján a Kúria döntései kötelező erővel bírnak, azt főszabály szerint valamennyi bíróság köteles követni. Ennek következtében a vizsgálatom alá vont határozatokat elsősorban a Kúria döntései, valamint az adott ügygel összefüggésben azok „előzményei”, az első-és másodfokú ítéletek képezték. Kutatásom adatbázisaként a Bírósági Határozatok Gyűjteménye (BHGY) szolgált, ahol a bíróságoknak közzé kell tenniük az érdemi döntéseiket.

III. A TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK RÖVID, TÉZISSZERŰ ÖSSZEFOGLALÁSA

Az értekezésem téziseit, tudományos eredményeit a dolgozat három nagyobb tartalmi egysége szerint elkülönítve, az alábbiakban foglalom össze.

A) rész: A személyiségvédelem intézményének kialakulása és fejlődése az európai és a magyar magánjogban

Az értekezés A) Részének célja a két, látszólag egymástól teljesen idegen jogterület, a személyiségi jogok védelme és a munkajog kialakulásának, illetve fejlődéstörténetének bemutatása volt, amellyel azt kívántam bizonyítani, hogy e két terület számos közös jellemzővel bír, a jogtörténet folyamán több kapcsolódási pont is felfedezhető közöttük. Nem a véletlen műve tehát, hogy a XXI. századra a magyar jogalkotó már abszolút nem tekintette egymástól távolállónak őket, hiszen az Mt.-t és a Ptk.-t szorosan összefűzte egy jogtechnikai megoldással. Az alábbiakban a két jogterület közös sajátosságait kiemelve összegzem az értekezés első tartalmi egységének legfontosabb részeit.

1. A személyiségvédelem és a munkajog mint jogág gyökerei egészen az ókori római jogig visszavezethetők.

A személyiségi jogokat, illetve azok védelmét, valamint a munkajogot számtalan kritika érte azzal kapcsolatban, hogy túlságosan fiatal jogterület, előzményei legfeljebb a XIX–XX. századig nyúlnak vissza, és tulajdonképpen kialakulásuk óta is keresik a helyüket a magánjog berkein belül, néha felvillantva kisebb-nagyobb önállósági törekvéseket. A dolgozat A) részének II-IV. fejezetében ismertetett intézményfejlődési kép éppen ezeknek a negatív hangoknak mond ellent: bemutattam, hogy mindkét jogterület előképei felfedezhetőek már az ókori római jogban is, fejlődésük pedig a történelem során egészen napjainkig végigvezethető.

A személyiségvédelem ókori előzményeit a római jogban fedezhetjük fel: a XII táblás törvény és a praetori edictumok őriznek olyan forrásokat, amelyekben megtalálhatóak azok a jogintézmények, ahol már a magánjogi elégtételadás funkciója is megbújik.

Az ókori római korból kiemelést érdemel, hogy a praetori edictumoknak köszönhetően már a Kr. e. III–II. század környékén kialakult a kárbecslő döntőbírók, a rekuperátorok fontos szerepe. A rekuperátoroknak a büntetés kimérésénél az eset összes körülményeit – az elkövetés helye és ideje, a sérelem súlyossága, a sértett és elkövető személyisége stb. – körütekintően mérlegelniük kellett, és ezek alapján kellett megbecsülniük – a sérelmet szenvedett félnek járó, az állami büntetésen túl – fizetendő összeget. Többek között ezért állította azt MARTON, hogy a praetori iniuriarum aestimatoria actio ugyanarra a célra szolgált, mint hazánkban a nem vagyoni kártérítés.

Természetesen mindenképpen hozzá kell tenni, hogy a római jogban a mai értelemben vett „személyiségsértést” nem vonták védelem alá, mivel az iniuria-tényállások a személyiségsértésre, azaz a jogalanyra, tehát a tulajdonjog, illetve vagyonjogok alanyának megsértésére koncentráltak. Ezért is tartotta úgy néhány jogtudós (például SÓLYOM és PÓLAY), hogy a fentebb vázolt római jogi intézmények nem tekinthetők a modern személyiségvédelem szempontjából kiindulópontnak, mivel a római jogban a tulajdonos védelme, és nem maga a személyiség állt a fókuszban. Ez persze nem jelenti azt, hogy az ókorban kialakult és az évszázadokon keresztül fejlődött jogintézmények ne lettek volna hatással az utókorra, még

akkor is, ha voltak olyan időszakok, amikor a római jog és az iniuriajog egy időre sötétbe burkolózott.

A társadalom kialakulását és az államszerveződést követően a munkavégzéssel összefüggő rendelkezések is megjelentek, gyakorlatilag már az első jogszabályokban, törvényekben találhatóak erre utaló normák. A mai munkajog gyökerei azonban kb. kétezer évvel későbből, a klasszikus kori Rómából erednek: a locatio conductio operarum (munkabérlés) ROMÁN szerint a modern munkaszerződés „embrionális előzményének” tekinthető. A locatio conductio operarum konszenzuális szerződés volt: létrejött a feleknek az elvégzendő munkában és munkabérlésben történő megállapodásával, tehát nem volt szükség a szerződés írásba foglalására. E szerződést főként a fizikai jellegű munkák elvégzésére kötötték, a szellemi jellegű, magasabb presztízsű munkákat egy ideig ingyenesen, később pedig tiszteletdíjért (honorarium) végezték megbízási jogviszony (mandatum) alapján.

2. A személyiségi jogok, illetve azok védelme és a munkajog szabályozása rendkívül érzékeny az aktuális politikai-gazdasági-társadalmi környezet változásaira.

A két terület intézménytörténeti fejlődését végigtekintve látható, hogy a „külső” környezet milyen jelentős szerepet játszik egy jogintézmény életében: képes létrehozni, háttérbe szorítani, vagy éppenséggel felvirágoztatni.

Az 1. pontba foglalt összegzés során megállapítottam, hogy mind a személyiségi jog, mind a munkajog előképei megtalálhatóak voltak már az ókorban is. Ehhez képest mindkét jogterület jelentősen visszaszorult a középkor háborús, zűrzavaros, sötét századaiban – LÁBÁDY szerint a középkor gyakorlatilag az iniuriajog „koporsója” lett. Nem volt ez másképp a munkajog esetében sem: a középkort leginkább a feudalizmus, a hűbérúr-jobbágy viszony jellemezte, tehát értelemszerűen nem jelentek a klasszikus munkaviszonyra jellemző elemek, hiszen a jobbágy nem saját akaratából, szerződés alapján végzett munkát, hanem státusza kötelezte erre. A változás a középkor hanyatlását követően megindult társadalmi-gazdasági fejlődés nyomán következett be: a hűbéri kötöttségek felszámolásával megjelenő tömegesen foglalkoztatható munkaerő és az ipari fejlődés eredményeként a XVIII–XIX. században kibontakozott az ipari forradalom, amire a munkajognak is reagálnia kellett.

A személyiségvédelemre vonatkozó szabályozás – hosszú szunnyadást követően – a modernkori európai kódexekben jelent meg először. Az első magánjogi kódex éppen Franciaországban készült el 1804-ben, amelyre jelentős hatással voltak a francia forradalommal összefüggésben megváltozott polgári, társadalmi változások. A Code civilnek köszönhető a polgári jogi és a büntetőjogi felelősség szétválasztása is, érdemét nem kisebbíti, hogy a germanista kódexek megpróbálták visszaszorítani a nem vagyoni kártérítést a büntetőjog területére. Szerencsére nem jártak teljes sikerrel: az immateriális kártérítés iránti igény érvényesítésének lehetősége szűk körben megmaradt a polgári jogi kódexekben, sőt, a svájci polgári törvénykönyv odáig jutott, hogy elsőként foglalta törvénybe az általános személyiségi jog védelmét.

Túlzás nélkül állítható, hogy a gazdasági-társadalmi-politikai környezet hatása a magyar magánjogi kodifikációra egyedülálló Európa történelmében: az első magyar polgári törvénykönyv „előkészítő” munkálatai több mint száz éven át tartottak. Az 1848. évi törvényekben határozták el egy egységes magyar polgári törvénykönyv megalkotását, de a kodifikációs lendület szinte azonnal alább hagyott: az 1848–1849-es forradalom és szabadságharc leverése után az osztrák polgári törvénykönyv lépett hatályba Magyarországon. Eközben természetesen jelentős mértékben beáramlott az osztrák joggal a germanista szemlélet,

a jogtudósok és a gyakorló jogászok rendkívül körültekintően figyelték az európai kodifikációs folyamatokat és a külföldi minták nyomán igyekeztek kidolgozni a magyar kódex tervezetét.

A magyar magánjog kodifikációjának előkészítésére felállított bizottság 1897-ben kezdte meg a működését, és már 1900-ban elkészítették tervezetüket, amelyet többször módosítottak, és a svájci polgári törvénykönyv újításait is szem előtt tartva egy, az európai kódexek között is modern törvénykönyv-tervezetet nyújtottak be a képviselőház elé, de a világháború kitörése megakadályozta a kodifikáció véghez vitelét. A magánjogi kodifikáció folytatását az 1920-as években határozták el, az 1928-as Mtj. sorsát pedig a gazdasági világválság pecsételte meg. Ezt követően a szocialista ideológia nehezen volt összeegyeztethető egy modern polgári jogi kódex megalkotásával, sőt, a bírói gyakorlatban hosszú évek alatt kialakított nem vagyoni kártérítés intézményét is a szocialista jogszemlélet száműzte, mivel nem tartotta elképzelhetőnek az emberi személy áruként történő kezelését. Ezekre a változásokra – magánjogi kódex hiányában – elsőként a bírói gyakorlatnak kellett reagálnia. A Legfelsőbb Bíróság 1953. évi III. sz. Polgári Elvi Döntése kimondta, hogy „[k]ártérítést csak vagyoni károsodás megtérítéséért lehet megítélni. Erkölcsi vagy más nemvagyoni természetű hátrány kiegyenlítésére kártérítést megítélni nem lehet.” Mindezeknek volt köszönhető, hogy a magyar magánjog kodifikációja rendkívül megkésett az európai országokhoz képest, csak 1959-ben készült el az első magyar polgári törvénykönyv. Szintén szocialista ideológiai alapokon alkották meg az első munkajogi törvénykönyvet is 1951-ben, amelyet némileg próbált enyhíteni a következő, 1967-es Mt., de az érdemi változást csak a rendszerváltozást követően megalkotott 1992-es Mt. hozta el.

3. A személyiségi jogok védelmének és a munkajognak is meghatározó tényezője az állami beavatkozás.

A magánjogi jogviszonyok egyik legfőbb sajátossága a felek mellérendeltsége, szerződéses szabadsága, éppen ezért számít 'kakukktójásnak' a munkajog és a személyiségi jogok védelme is a szűken értelmezett magánjog keretei között. Ugyanis mindkét jogterület feltételezi, hogy az egyik fél az állam védelmére szorul: a személyiségvédelem területén a jogsértés sajátos természete, a munkajogban a jogviszonyban elfoglalt gyengébb pozíciója miatt. Ez a védelem mutatkozik meg abban, hogy a személyiségi jogi jogviszonyok abszolút szerkezetűek, e jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani, ennek megsértését pedig a polgári törvénykönyv különféle módokon szankcionálja.

A személyiségi jogok védelmére vonatkozó állami beavatkozás eszköze a személyiségi jogok polgári törvénykönyvekben történő deklarálásában, az általános személyiségi jog elismerésében, valamint e jogok megsértése esetére kialakított hatékony szankciórendszer kiépítésében érhető tetten. Az európai kódexekben megmutatkozó szabályozások közötti különbség az előző pontban részletezett gazdasági-politika-társadalmi környezetnek is betudható. Az eszmei kártérítés alapjait már a XIX. század elején letevő Franciaország mellett szembetűnő, hogy a liberális értékrendű BGB egyenesen kizárta az általánosan alkalmazható immateriális kártérítést, és az osztrák ABGB-hez hasonlóan szűk körben adott lehetőséget fájdalomdíj megítélésére. Ehhez képest Svájc – és ennek mintájára eleinte a magyar kódex-tervezet – már a XX. század elején elismerte az általános személyiségi jogot, és ahhoz ugyan nem teljesszerű, de mégis hatékonynak bizonyuló szankciót rendelt.

A munkajog intézménytörténeti fejlődése során látható volt, hogy a munkajog sem működőképes az állami beavatkozás nélkül: a véglegetekig kitolt „szerződéses szabadság” eszméje éppen ellenkezőleg hatott és a munkáltató hierarchikus fölényéhez vezetett. A klasszikus kapitalizmus időszakát a szerződéses szabadság jellemezte, szinte teljesen hiányzott

a munkajogi szabályok speciális jogszabályi rendezése, a munkaszerződés pedig tulajdonképpen – az alanyok hatalmi helyzetének kiegyensúlyozatlansága miatt – blankettaszerződéssé, a munkáltató egyoldalú diktátumává vált. Az állami beavatkozás három irányból valósult meg: a) központi szabályozás tárgyává tettek olyan elemeket, amelyek korábban kizárólag a felek megállapodásától függött (pl. felmondási idő, munkabaleset esetén történő ellátás); b) a munkafeltételek betartásának ellenőrzése a munkaügyi felügyelet létrehozásával és tevékenységének szabályozásával; c) a felek kollektív megállapodási készségét erősítő szabályok megalkotásával (pl. koalíciós szabadság elismerése, tarifaszerveződések szabályozása).

A hatalmi egyensúlytalanság kiegyenlítésére tehát mindenképpen szükség van, amit a jogalkotó általában a munkavállaló jogait védő garanciális, kógens szabályokkal és a kollektív munkajog eszközeivel kíván elérni.

4. A bírói gyakorlat jogfejlesztő tevékenysége jelentős szerepet játszott a személyiségvédelem polgári jogi és munkajogi gyakorlatának kialakításában, fejlődésében is.

Az immateriális károk megítélésében a bírók szerepe a kezdetektől kulcsfontosságú volt: már az első praetori edictum kialakította a kárbecslő döntőbírók, rekuperátorok mérlegelő funkcióját: a büntetés kimérésénél az eset összes körülményét figyelembe véve kellett megállapítaniuk a sérelmet szenvedett félnek járó összeget. Ehhez hasonló szerepet szánt a porosz ALR is a bírácoknak: ők határozták meg a szándékosan vagy súlyos gondatlansággal okozott testi sértés miatt az eltűrt fájdalom mértéke szerint a kompenzáció, a fájdalomdíj összegét.

Franciaországban a személyiség védelme a bírói gyakorlatnak köszönhetően, a deliktualis felelősség körében volt érvényesíthető, azt követően, hogy a Court de Cassation egy 1833-ban hozott ítélete után a bíróságok a vagyoni és a nem vagyoni kártérítést összevontan, egyösszegben állapították meg, így az eredetileg 'általános' (értsd: minőségjelző nélküli), teljes kártérítést szabályozó 1382. cikk már a nem vagyoni károk megtérítésére is vonatkozott. A XIX–XX. századi európai kodifikációk sorában a svájci ZGB számított leginkább a bíróságok tevékenységére, még arra is felhatalmazta őket, hogy az esetleges joghézagokat kitöltsék, ezért fogalmazott úgy LÁBADY, hogy a ZGB „a bírót a törvényhozói székbe ülteti”.

A bíróságok jogfejlesztő tevékenysége rendkívül hangsúlyos volt a magyar magánjog rendszerének kialakításában, amely hazánkban tulajdonképpen – az elmúlt egy-kétszáz évtől eltekintve – a joggyakorlat fejlesztő szerepének eredménye. Az igazságszolgáltatás alapját a legmeghatározóbb mértékben az írott szokásjog képezte, ennek volt köszönhető, hogy WERBŐCZY törvénygyűjteménye széles körben elterjedt és évszázadokon keresztül alkalmazandó volt. A magyar jogfejlődést segítette a hétszemélyes tábla és a Királyi Curia döntvényanyagának rendszeres gyűjteménybe foglalása is, a Planum Tabulare/Planum Curiale, amely a magánjog fontos jogforrásává vált azzal, hogy 1769-ban a Királyi Curia összes ülése elfogadta és a királynő is jóváhagyta.

A bíróságok jogformáló szerepe az 1848. évi törvények után is meghatározó volt: Ferenc József az Októberi Diplomával egyidejűleg az országbíró elnöklete alatt a Curia és Hétszemélyes Tábla bíráiból, valamint más jogtudósokból álló tanácskozmányt hívott össze, amelynek feladata a magyar igazságszolgáltatás szervezésén túl annak eldöntése volt, hogyan állítsák helyre a magyar jogot az osztrák jog uralmát követően. A tanácskozás, az ún. Országbírói Értekezlet elkészítette az Ideiglenes Törvénykezési Szabályokat, – amely korántsem volt

ideiglenes: gyakorlatilag az első magyar polgári törvénykönyv kidolgozásáig és elfogadásáig alkalmazandó volt.

A hosszan elhúzódó magánjogi kodifikáció miatt tételes jogi szabályok nélkül maradt bíróságok a XX. században is heroikus munkát vállaltak a jogfejlesztésben. A bírói gyakorlat fejlődésének tekinthető, hogy még eleinte a nem vagyoni kár megtérítésére vonatkozó követelés a vagyoni kárigénnyel együtt, vagy legalább azt követően volt érvényesíthető, a Kúria 1914-ben az erkölcsi kártérítést már önállósította: „a bírói gyakorlaton alapuló jogszabály(!), hogy a testi sérülést szenvedő anyagi kár hiányában is követelhet nem vagyoni kártérítést, ha ez az eset körülményeire tekintettel a méltányosságnak megfelel”. A nem vagyoni kár megítélése a bírói gyakorlatban főként a következő tényállások alapján történt: testi sértés, elmebetegség, becsületsértés és rágalmozás, sajtórágalmozás, alaptalan bűnvádi feljelentés, tisztességtelen verseny, erőszakos nemi közöszülés, csábítás magánjogi értelemben, jegyességtől való ok nélküli visszalépés. A gyakorlatban tehát már világossá és következetessé vált, hogy az eszmei kártérítés a személyiségi jogok megsértésének szankciója. Az 1940-es években a nem vagyoni kártérítés intézményét széles körben alkalmazták a bíróságok, a fontosabb szabályai a korabeli bírói gyakorlat szerint a következők voltak: a nem vagyoni kárért elégtétel kontraktuális és deliktuális felelősség körében is követelhető; az elégtétel megítélésének feltételei: a) a károkozó súlyos hibája, b) méltányosság, c) a sértettet ért komoly hátrány, amely az életben való érvényesülés kilátásainak csökkentését vonja maga után.

A személyiségvédelem és a nem vagyoni kártérítés töretlen fejlődésének épp a bírói gyakorlat vetett gátat, hiszen az időközben bekövetkezett politikai-ideológiai változások nem tették lehetővé az addig kialakított gyakorlat továbbvitelét. 1953-ban hozta meg a Legfelsőbb Bíróság a fentiekben is idézett III. PED-et, amely hosszú időre száműzte a nem vagyoni kártérítés intézményét a magyar magánjogból.

A lényeges változást az 1977. évi Ptk.-novella hozta el a kötelmi jogi részben található 354. § beiktatásával, amely közel 25 év után lehetővé tette a nem vagyoni kárért vagyoni kárpótlás biztosítását. Az új szabály értelmezése a jogalkalmazók számára bizonytalanságot okozott, ezért a Legfelsőbb Bíróság két esetben is próbált a joggyakorlat-egységesítő eszközeivel irányt mutatni. A Legfelsőbb Bíróság 16. számú irányelvével a nem vagyoni kártérítés parttalan alkalmazásának visszaszorítását kívánta elérni, míg később, 1990-ben a 21. számú irányelvvel hatályon kívül helyezte a 16. számú irányelvet és lehetőséget biztosított a személyiség minden oldalú védelmét szem előtt tartó gyakorlat kialakítására.

A munkajogi bírói gyakorlat kezdetben – a munkajog önálló jogágként való felfogása miatt – a polgári jog és a munkajog viszonyának megértésével, később pedig annak kialakításával volt elfoglalva. Az 1951-es Mt. az 1959-es Ptk. hatályba lépését követően sem került összekötésre a polgári jog szabályaival, figyelemmel arra, hogy a munkajog és a polgári jog viszonyára vonatkozó doktrína a munkajog önállóság hangsúlyozta, azaz a munkajogi szabályok teljes mértékben elkülönültek a polgári jogi szabályoktól, így a dolgozó személyhez fűződő jogait korlátozottan érvényesíthette.

Az 1967-es Mt. hatálya alatt kezdetben a jogtudomány álláspontja változatlan volt abban, hogy a polgári jogi szabályok a munkajogban nem alkalmazhatóak, mert azok a munkaviszony jellegével ellenkeznek, később az álláspont változatlan maradt, de az indoklás arra változott, hogy kifejezett munkajogi rendelkezés hiányában polgári jogi szabály a munkaviszonyra nem alkalmazható. Ez azonban nem jelentette azt, hogy adott esetben ne lett volna lehetőség polgári jogi védelmet alkalmazni munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok megsértése esetén.

Az 1959-es Ptk.-ban jelentős változásokat hozó 1977. évi Ptk.-novella hatása lassan a munkajogban is érezhetővé vált: a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 83. § (5) bekezdése lehetővé tette a munkajogban is a nem vagyoni kártérítés alkalmazását 1980. január 1-jétől. A dolgozó a keresetkiesés összegén felül pénzbeli kárpótlást is követelhetett az őt ért eszmei sérelem kiküszöbölése érdekében, amennyiben a keresetkiesés megtérítésével nem hárult el minden érdeksérelem. A munkajogban alkalmazott nem vagyoni kártérítés gyakorlata nem különült el a polgári jogtól, már csak annál az oknál fogva sem, hogy a személyiségi jog védelmével kapcsolatos perek – attól függetlenül, hogy a sérelem polgári jogviszony vagy munkaviszony során keletkezett – az általános hatáskörű helyi bíróság hatáskörébe tartoztak.

A munkajog és a polgári jog szabályainak egymáshoz való közelítéséhez a kezdő lökést szintén a bírói jogalkalmazás adta meg: az MK 28. sz. állásfoglalás hatályon kívül helyezése azt eredményezte, hogy a munkajog elveivel, illetve szabályaival nem ellentétes polgári jogi szabályokat a munkajogban is alkalmazni lehetett.

Az 1992-es Mt. ahelyett, hogy rendezte volna a munkajog és a polgári jog kapcsolatát, inkább hallgatott erről a kérdésről és megerősítette a munkajog jogági önállóságát azzal, hogy egyáltalán nem tartalmazott utalást az 1959-es Ptk.-ra. Természetesen ettől még a jogalkalmazásban számtalanszor felvetődött a két jogág kapcsolatának problematikája, amit azzal oldottak meg, hogy automatikusan nem zárták ki a polgári jog szabályainak alkalmazhatóságát. A bírói gyakorlat e kérdésben azt az irányt alakította ki, hogy az 1992-es Mt.-ben nem szabályozott kérdésben az 1959-es Ptk. rendelkezése akkor alkalmazható, ha az a munkajogi elveket nem sérti, vagyis ha az 1992-es Mt. az adott kérdésben nem tartalmaz tételes szabályt, és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezet a munkaviszonyra vonatkozó elvekkel ellentétes eredményre. Az ítélkezési gyakorlat tehát a munkajog számos területén tartotta alkalmazandónak a polgári jog szabályait, így volt ez a nem vagyoni kártérítés és a személyiségvédelem kapcsán is.

A munkajog és a polgári jog kapcsolatában nagy változást hozott az Mt., amely – ellentétben az 1992-es Mt.-vel – már kifejezett utalásokat tartalmazott az 1959-es Ptk.-ra. A munkajogi személyiségvédelem nehézkes története ezennel véget érni látszik: az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján egyértelművé vált, hogy a személyiségi jogok védelmére a munkaviszonyra vonatkozóan is a polgári jog szabályai irányadóak.

Az A) Részben adott történeti áttekintést követően tehát elmondható, hogy a munkajogi személyiségvédelem nemcsak a mai magyar jogban létezik, hanem a korábbi jogunkban is létezett.

A következő, B) részben vizsgáltam a jelenleg hatályos szabályozás alapján a munkajogi személyiségvédelem speciális szabályait és a személyiségi jogok védelmének eszközrendszerét a Ptk.-val összehangban, az értekezés C) részében pedig elemeztem a személyiségvédelem intézményeinek érvényesülését az ítélkezési gyakorlatban.

B) rész: Személyiségvédelem a mai magyar munkajogban

Az értekezés B) részében a személyiségi jogok védelmének magánjogi eszközrendszerét tanulmányoztam a hatályos szabályozás alapján, különös figyelmet fordítva az újonnan bevezetésre került szankcióra, a sérelemdíjra. Erre tekintettel a dolgozatom második nagy részének összegzésekor is már csak az új jogintézményre koncentrálok, és az alábbiakban összegzem kutatásom legfontosabb megállapításait.

1. A sérelemdíj új szankcióként és nem a nem vagyoni kártérítés helyett került bevezetésre a Ptk.-ba.

Ahogy az az előző, A) Rész III.3.5. és III.4. fejezeteiben részletesen bemutattam, az 1959-es Ptk.-ban a személyiségvédelem eszközrendszerének három fő eleme az objektív alapokon megítélhető restituciós eszközök, a nem vagyoni kártérítés és a kártérítés voltak. A jogalkotó felismerte a nem vagyoni kártérítés alkalmazása során felmerült, és a bírói gyakorlat által megnyugtatóan át nem hidalható dogmatikai problémákat, ezért a magánjogi rekodifikáció a személyhez fűződő jogok megsértése szankciónak reformálására törekedett.

A sérelemdíjra vonatkozó rendelkezések először az új Polgári Törvénykönyv koncepciójában jelentek meg (Koncepció-I.), amely a közérdekű bírság intézménye helyett vezette volna be a sérelemdíjat, ami akkor járt volna, ha a személyiséget sértő magatartás súlyos volt és a jogsértő felróható magatartást tanúsított, de nem vagyoni kártérítés nem, vagy nem a jogsértés súlyával arányosan állapítható meg.

A jogalkotó tehát eleinte a személyiségi jogok megsértésének jogkövetkezményeit „dualista” modellben képzelte el: a nem vagyoni kártérítés mellett kívánta bevezetni a sérelemdíj intézményét. Az eredeti elképzelés szerint a károkozó köteles lett volna megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát is, ha a károkozás a károsultnak testi, lelki, érzelmi vagy egyéb személyi, illetve személyiségi jogsértés miatti hátrányt okozott, azzal, hogy a pusztán jogsértés, illetőleg a csekély mértékű hátrányokozás nem vagyoni kártérítés megállapításához nem vezethet.

A fentieket összegezve tehát: a Koncepció-I. alapján személyi sérelemokozás esetén nem vagyoni kártérítés lett volna megállapítható, amennyiben – hátrányokozás hiányában – ennek nem lett volna helye, akkor a jogsértő elégtételadásra (sérelemdíjra) lett volna kötelezhető.

Az új kódex megalkotásával megbízott szerkesztőbizottság a Koncepció-I. közzététele után lezajlott széleskörű szakmai vitát követően azt átdolgozta, és újabb javaslat (Koncepció-II.) került közzétételre. A Koncepció-II. – a Koncepció-I.-től eltérően – a sérelemdíj bevezetését már nem a nem vagyoni kártérítés intézményének megtartása mellett, hanem annak megszüntetésével kívánta megoldani. A szerkesztőbizottság 2005-ben ismételten átdolgozta a leendő polgári törvénykönyv szövegét és közzétette a javaslatukat (2005. évi Szerkesztőbizottsági javaslat). A 2005. évi Szerkesztőbizottsági javaslat a Koncepció-II.-ben foglaltaknak megfelelően a sérelemdíj bevezetését a nem vagyoni kártérítés megszüntetésével kívánta megvalósítani, és a két jogintézménynek a Koncepció-I. szövegében még létező – a keletkezett hátránytól függő – elhatárolását a sérelemdíj funkcióra vetítette. Ez alapján a bíróság sérelemdíjat állapíthatott volna meg a bekövetkezett hátrányra tekintettel mint közvetett kompenzációt, és hátrány hiányában is mint elégtételt a sérelmet szenvedett számára.

A fentiek alapján látható, hogy a jogalkotó végül úgy döntött, hogy a sérelemdíjat nem a nem vagyoni kártérítés mellett, de nem is ahelyett vezeti be. Ezt bizonyítja egyrészt az, hogy a sérelemdíj nem kártérítés, tehát az irányadó rendelkezések nem a kötelmi jogban, a kártérítésre vonatkozó részben, hanem a személyiségi jogok védelmének szankciói között kerültek elhelyezésre. Másrészt a sérelemdíj nemcsak abban tér el a nem vagyoni kártérítéstől, hogy már nem kártérítésként alkalmazandó, hanem abban is, hogy új funkciót kapott. A jogalkotó ugyanis az 1977-es Ptk.-novellával beépített közérdekű bírság intézményével összefüggésben kialakított – és a magánjog szellemiségével nehezen összeegyeztethető – büntető jellegű szankciót némiképp „becsempészte” a sérelemdíj intézményébe, amely így már kettős funkciót tölt be. A következő pontban a sérelemdíj funkcióival kapcsolatos megállapításokat összegzem.

2. A sérelemdíj kettős természetéből nem következik, hogy mindkét funkciója ugyanannyira hangsúlyos lenne: a kompenzációs funkció az elsődleges, az elégtételadás pedig csupán kiegészítő jelleggel bír. A magánjogi büntetés szerepe akkor kerülhet előtérbe, ha a kompenzációs funkció nem megfelelő mértékben alkalmazható, azonban önmagában büntető jelleggel nem ítéhető meg sérelemdíj.

A sérelemdíj funkciója kettős: a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetése. Maga az elégtételi funkció is kettős természetű: a vagyoni elégtétel a sérelmet szenvedett félben a jogsértő magatartás miatt keletkezett szubjektív hiányérzet csökkentésére szolgál, illetve magában foglalja a jogsértés társadalmi elítélését is.

A nem vagyoni sérelmek megtérítése kapcsán az elégtétel-adás történetileg egyértelműen büntetőjogi karakterű, ennek számos bizonyítékát mutattam be a dolgozat A) részében, ahol a jogintézmény történeti fejlődésével foglalkoztam. A történelmi hatások ellenére a Ptk. redaktorai eredetileg a sérelemdíj elégtételadási funkcióját nem kívánták erőteljesen hangsúlyozni: a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében található azon kitétel, hogy a sérelemdíj mértékét a bíróság – többek között – a jogsértés ismétlődő jellegére tekintettel határozza meg, szinte az utolsó pillanatban, az Országgyűlés Alkotmányjogi, Igazságügyi és Ügyrendi Bizottsága által a zárószavazás előtt benyújtott módosító indítvány alapján került be a törvénybe. A váratlan módosításra reflektálva VÉKÁS azonnal leszögezte: a sérelemdíj funkciója elsősorban a jogsértés vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és csak másodsorban magánjogi büntetés. A Szerkesztőbizottság el kívánta kerülni azt, hogy a bírói gyakorlat a sérelemdíj büntető elemét helyezze előtérbe és a büntető kártérítés (punitive damages) irányába menjen, ezért a beiktatott módosítás a sérelemdíj intézményének teljes félreértését jelenti, egyúttal téves irányvételre ösztönöz. VÉKÁS egy másik tanulmányában óvatosságra intette a jogalkalmazót a sérelemdíj magánjogi büntetésként való alkalmazásától már csak azért is, mert a jogalkotó a közérdekű bírság intézményét – többek között – annak büntetőjogi jellege miatt száműzte a Ptk.-ból.

A sérelemdíj magánjogi büntetésének kiegészítő funkciója különösen akkor kaphat szerepet, amikor a sértett személyében rejlő okból nem valósulhat meg másféle előny biztosítása, vagy ha az okozott hátrány ugyan nem jelentős, de bíróság kifejezésre kívánja juttatni a társadalom rosszallását. Az elégtételadási funkció nagyobb jelentőséggel kerülhet előtérbe a felróhatósági alapú felelősségi alakzatoknál, egyébként a felróhatóság mértéke a sérelemdíj összegének meghatározásánál is szerepet kaphat.

A szakirodalom és jogalkalmazás is egyetért abban, hogy a sérelemdíj funkcióit együtt kell alkalmazni, azok egymástól nem különíthetők el, így a magánjogi büntetés funkciója sem alkalmazható önmagában.

3. A sérelemdíj nem felróhatóságtól függő, szubjektív szankció, hanem minden esetben az alkalmazandó felelősségi alakzat alapján határozható meg a sérelemdíj fizetésére köteles személy.

A Ptk. a 2:51. §-ban öt felróhatóságtól független szankciót határoz meg, melyekben vegyülnek a személyi jellegű és a vagyoni hatással is bíró jogkövetkezmények. A felróhatóságtól független szankciók célja a jogsértő helyzet felszámolása, és a sérelmet szenvedett fél erkölcsi támogatása. Azokban az esetekben, amikor a jogsértés ténye önmagában megalapozza a szankció alkalmazhatóságát a jogsértővel szemben, a jogsértő felróhatósága közömbös, nincs lehetősége kimentésre, tehát objektív szankcióknak minősülnek.

A személyiségi jogok megsértésének következő szankciójaként a Ptk. a sérelemdíjat szabályozza. A személyiségi jogsértések jogkövetkezményeinek Ptk.-beli szerkezeti felépítéséből első látásra arra is lehetne következtetni, hogy mivel a jogalkotó a sérelemdíjat az objektív szankcióktól elkülönítve szabályozza, egyúttal azt is jelenti, hogy a sérelemdíj szubjektív szankció. Álláspontom szerint – LÁBADYval egyetértve – a sérelemdíj objektív és szubjektív szankció egyaránt lehet, azonban – FUGLINSZKY gondolatmenetét alkalmazva – helyesebb a sérelemdíjat felelősség-alapú szankciónak tekinteni és nem a jogsértő felróhatóságától függővé tenni. Ennek oka az, hogy a sérelemdíj megítélhetőségének feltétele, hogy a jogsértő valamilyen felelősségi alakzat alapján felelős legyen a személyiségi jogsértésért. Az, hogy a jogsértő felelőssége milyen felelősségi alakzat alapján áll fenn, attól függ, hogy az a magatartás, amellyel a sértett személyiségi jogát megsértette, melyik felelősségi alakzat diszpozíciójába illik. A sérelemdíj megítélhetőségének feltételeit a következő pontban foglalom össze.

4. A sérelemdíj megítélhetőségének feltétele, hogy a jogsértő valamilyen felelősségi alakzat alapján felelős legyen a személyiségi jogsértésért. A munkajogban a jogsértőre a munkáltatói vagy a munkavállalói kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni attól függően, hogy a jogsértésért ki a felelős. Mindkét felelősségi alakzatban a sérelemdíjért fennálló felelősség közös elemei az alábbiak:

- a) *a munkaviszonnal való összefüggés;*
- b) *a jogellenesség;*
- c) *a nem vagyoni sérelem;*
- d) *az okozati összefüggés a jogellenes magatartás és a nem vagyoni sérelem között, valamint – negatív feltételként – az, hogy*
- e) *a jogsértő ne tudja kimenteni magát a felelősség alól.*

A sérelemdíj megítélhetőségének még egy további feltétele lehet a *felróhatóság*, ami kizárólag a munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzatában játszik szerepet.

A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére az Mt. eltérő rendelkezése hiányában a Ptk. 2:42–2:54. §-ait kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. Ebből az következik, hogy a munkajogban a jogsértőre a munkáltatói vagy a munkavállalói kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni attól függően, hogy a jogsértésért ki a felelős. Az alábbiakban ez alapján összegzem a sérelemdíjért fennálló felelősség egyes elemeit.

- a) A munkaviszonnal való összefüggés

A munkajog két fő felelősségi rendszere egyezik abban, hogy a polgári jogi felelősség szabályaitól eltérően egy további feltételt, a munkaviszonnal való összefüggés meglétét kívánja meg a felelősség fennálltának megállapításához. A munkaviszonnal összefüggés akkor állapítható meg, ha a felek között munkaviszony áll, vagy állt fenn és a munkavállalót ért sérelem valamilyen formában összefüggésben áll e jogviszonnal. Ennek megítélésénél a munkaviszony időtartamának nincs jelentősége. A munkaviszonnal való összefüggés vizsgálata szempontjából a jogellenes magatartás tanúsításának időpontja az irányadó. A bírói gyakorlat alapján a munkaviszonnal való összefüggést a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles.

b) A jogellenesség

A kiindulópontot az jelenti, hogy a sérelmet okozó magatartás minden esetben jogellenes, mivel az abszolút szerkezetű személyiségi jogok megsértésétől mindenkinek tartózkodnia kell. Az említett főszabály alól a Ptk. 2:42. § (3) bekezdése alapján kivételt képez az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult. VÉKÁS szerint a következő esetekben sem állapítható meg a magatartás jogsértő jellege: a) ha azzal a jogsértő törvényes kötelezettségének tesz eleget; b) a sértett által a magatartás eredményeként elszenvedett érdeksérelem azoknak a kockázatoknak a körébe tartozik, amelyek bekövetkezésével a mindennapi életben számolni kell; c) a sérelmet szenvedett fél által adott hozzájáruló nyilatkozat esetén.

c) A nem vagyoni sérelem

A bírói gyakorlatban alapján a nem vagyoni sérelem testi vagy lelki változásokban, illetve a személyiséget körülvevő társadalmi, természeti környezetnek a személyiségre hátrányos megváltozásában manifesztálódhat.

A kezdeti bizonytalankodások után az ítélkezési gyakorlat azt az álláspontot alakította ki, hogy megdönthető vélelem szól amellett, hogy a személyiségi jogi jogsértés nem vagyoni sérelmet okoz a sértettnek. Ez a vélelem megdönthető egyrészt a jogsértő személy bizonyítása alapján, másrészt a vélelem megdőltét a bíróság köztudomású tények alapján is megállapíthatja.

Az, hogy személyiségi jogsértés hátrány bekövetkezése nélkül is elképzelhető, a bírói gyakorlatban már több ízben bebizonyosodott. Éppen ezért, nem vagyoni sérelem megállapítása esetén is el lehet utasítani a sérelemdíjra irányuló keresetet, ha sérelemdíj megítélése a sérelem kompenzálásához nem szükséges, mert más szankciókkal kiegyenlíthető, illetve kizárólag magánjogi büntetésként hatna. Több esetben is előfordult, hogy a bíróság a sérelem kompenzálásához elegendőnek tartotta valamely objektív szankció alkalmazását, leggyakoribb esetben a jogsérelem megállapítását vagy elégtételadásra kötelezést.

d) Az okozati összefüggés

A jogellenes magatartás és a sérelem közötti oksági kapcsolat fennállása szintén feltétele a munkavállalói és a munkáltatói kártérítési felelősségnek is. Az okozati összefüggést a sérelmet szenvedett félnek bizonyítania kell, ennek hiányában a sérelemdíjra irányuló keresetet a bíróságnak el kell utasítani.

e) +1 „Negatív feltétel”: a jogsértő ne tudja kimenteni magát a felelősség alól

A felelősség alóli kimentés szabályai a munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelősség esetén különbözik. Az Mt. 179. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy magatartása nem volt felróható, vagyis úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A munkáltató felelősség alóli mentesülése az objektív felelősségi rendszer miatt jóval szigorúbb. Az Mt. 166. § (2) bekezdése két mentesülési esetkört határoz meg: a) a munkáltatónak bizonyítania kell, hogy a kárt (azaz jelen esetben: nem vagyoni sérelmet) a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, ezzel a körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó (azaz jelen esetben: jogsértő) körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt (azaz jelen esetben: nem vagyoni sérelmet) elhárítsa; b) a munkáltató akkor is mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt (azaz jelen esetben:

nem vagyoni sérelmet) kizárólag a károsult (azaz jelen esetben: sérelmet szenvedett fél) elháríthatatlan magatartása okozta.

f) A felróhatóság

A felróhatóság kizárólag a munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzatában játszik szerepet a sérelemdíj megítélhetőségének egyik feltételeként, ugyanis a munkáltató kártérítési felelőssége objektív, azaz a munkáltató felróhatóságától függetlenül megállapítható a munkáltató kártérítési felelőssége, úgyszintén a munkavállalói felelősség speciális típusai (megőrzési felelősség, leltárfelelősség) is felróhatóságtól függetlenek. Ezzel szemben a munkavállaló kártérítési felelőssége – az általános szabályok szerint – a munkavállaló felróhatóságától függ, vagyis a munkavállaló akkor felel, ha nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

5. A sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe veendő teljes körű szempontrendszer a személyiségi jogok sokszínűsége és a tényállások kiszámíthatatlansága miatt nem alkotható. A Ptk. a mérlegelendő körülmények közül ugyan néhányat kiemel, de a további szempontok kialakítását a bírói gyakorlatra bízta.

A Ptk. a sérelemdíj mértékének meghatározására nem rendeli alkalmazni a kártérítési felelősség szabályait, hiszen a sérelemdíj nem kártérítés, tehát a kártérítés mértékére vonatkozó rendelkezések nem irányadóak. Ebből a megvilágításból érdekes az Mt. 9. § (1) bekezdésének megfogalmazása: a Ptk. 2:52. § (3) bekezdése alkalmazásakor irányadónak tekinti az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait. Álláspontom szerint e rendelkezést – a jogalkotó céljának szem előtt tartásával – úgy kell értelmezni, hogy a sérelemdíj megállapításakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai irányadóak ugyan, azonban ezek alkalmazásának korlátját képezik azok a kártérítéssel összefüggő jogintézmények, amelyek a sérelemdíjra annak eltérő karaktere miatt nem alkalmazhatóak. Ebből az következik például, hogy a munkavállaló kártérítési felelőssége sérelemdíj esetén is korlátozott, de nem jelenti azt, hogy munkaügyi perekben lehetőség lenne a sérelemdíjat nem egy összegben, hanem járadék formájában megítélni.

A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset összes körülményére tekintettel, egy összegben határozza meg. A mérlegelés szempontjait a Ptk. példálózóan felsorolja: a jogsértés súlya, ismétlődő jellege, a felróhatóság mértéke, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatása, a további szempontok kialakítását pedig a bírói gyakorlatra bízta. Az összegszerűség előre kiszámítható keretek közé szorítását a személyiségi jogok sokszínűsége, kategorizálhatatlansága zárja ki.

Az ítélkezési gyakorlat alapján – a Ptk.-ban kiemelt szempontokon kívül – a sérelemdíj összegének meghatározásánál jelentősége lehet a sértettet ért hátránynak, valamint mértékének, figyelembe vehetőek továbbá a jogosult és a jogsértő vagyoni viszonyai is. A kétszeres értékelés kiküszöbölése érdekében értékelési szempontként vehető figyelembe az, hogy büntető bíróság alkalmazott-e büntetést a jogsértővel szemben. A sérelemdíj mértékét lényegesen befolyásolhatja továbbá az a körülmény, ha a nem vagyoni hátrányt több tényező együtthatása (például az egészségkárosodásban megnyilvánuló nem vagyoni sérelem esetén a sérelmet szenvedett sorsszerű megbetegedése) idézi elő, vagyis az, ha a jogsértés és a nem vagyoni sérelem között csak részoksági kapcsolat van. Sérelemdíj esetén tehát kármegosztás alkalmazására nincs mód, de a bírói gyakorlat alapján a károsult magatartása, a közrehatás aránya értékelhető.

A munkajogi bírói gyakorlatban felmerülő, a sérelemdíj mértékének meghatározásakor irányadó további szempontokat és a sérelemdíjként megítélt összegek bemutatására és elemzésére a következő C) Részben tértem ki részletesen.

C) rész: Személyiségvédelem a bírói gyakorlat tükrében

Értekezésemben számos ponton igazoltam, hogy a személyiségvédelem kialakulásában és fejlődésében a judikatúrának meghatározó szerepe volt. Éppen ezért szükségesnek tartottam megvizsgálni az új jogintézményre épült bírói gyakorlatot, így a dolgozat C) részében elvégeztem a sérelemdíj bírói gyakorlatának elemzését a munkavállaló személyiségi jogainak megsértése miatt indult ügyeken keresztül. Ezt követően, értekezésem következtetésiben a B) és C) rész egybevetése során azt vizsgáltam, hogy a jogalkalmazás hogyan birkózott meg a sérelemdíj bevezetésekor felmerült nehézségekkel, feltártam, hogy jelenleg milyen problémák merülnek fel, végül az is kirajzolódik, hogy a bíróságok jogfejlesztő tevékenysége által milyen szempontokat kell figyelembe venni a sérelemdíj mértékének meghatározása során.

1. A sérelemdíj bevezetésekor az ítélkezési gyakorlatban is felmerültek jogértelmezési nehézségek.

A bírói gyakorlat elemzését követően látható, hogy a bíróságok számára eleinte nehézséget jelentett a nem vagyoni kártérítés gyakorlatával teljes mértékben felhagyni, amely négy kérdéskörben mutatkozott meg.

a) *Az új jogintézmény új fogalmak használatát követeli meg, azonban kezdetben érezhető volt a nem vagyoni kártérítés hatása abból a szempontból, hogy néhány ítéletben következetesen a régi terminológiát használták, vagy vegyítették az új fogalmakkal.*

Tekintettel arra, hogy a sérelemdíj nem kártérítés, tehát az irányadó rendelkezések nem a kötelmi jogban, a kártérítésre vonatkozó részben, hanem a személyiségi jogok védelmének szankciói között kerültek elhelyezésre, fontos kiemelni, hogy sérelemdíj esetében a kártérítésre vonatkozó terminológia nem használható. Ebből következik, hogy a korábbi 'károkozó' a sérelemdíj esetében 'jogsértő fél', a 'károsult' nevezhető 'sértett'-nek, de dogmatikai szempontból helyesebbnek tartom a 'jogsérelmet szenvedett fél' elnevezést. További fontos kitétel, hogy a jogsértő fél nem 'kár'-t okoz, hanem 'nem vagyoni sérelmet', amely adott esetben nem vagyoni hátránnyal is járhat.

b) *A sérelemdíj megítélhetősége feltételének tartották a nem vagyoni hátrány bizonyítását.*

Dolgozatom B) részében bemutattam, hogy a nem vagyoni kártérítésre kötelezés feltételeiben a hátrány bizonyítottságának problémaköre mentén kialakult ellentétes álláspontok tovább gyűrűztek a sérelemdíj intézményébe is. Ennek megfelelően a bíróságok kezdetben egymással ellentétes álláspontot alakítottak ki azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy hozható-e olyan ítélet, amely a személyiségi jog megsértése esetén azon az alapon utasítja el a sérelemdíj iránti keresetet, hogy a sérelmet szenvedett felet nem érte hátrány. Az egyik nézőpont szerint a bírói mérlegelés tárgya kizárólag a sérelemdíj összegének meghatározása lehet, amelynek következménye, hogy a bíróságoknak bagatell jogsértés esetén meg kell ítélnie bármilyen, akár jelképes összegű sérelemdíjat. A másik álláspontot képviselők véleménye alapján a bíróság elutasíthatja a sérelemdíj iránti keresetet, ha úgy ítéli meg, hogy a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan immateriális sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adhatna alapot.

Az elemzett ítéletek között is volt olyan, amely szerint „[a]z Mt. 166. § (1) bekezdésének rendelkezéséből következően a munkáltató kártérítési felelőssége objektív, azonban a perben a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy egyrészt egészségkárosodást szenvedett, másrészt ez a munkaviszonyával okozati összefüggésben keletkezett.”¹ Hozzá kell azonban tenni, hogy e megállapítás az ügy kimenetele szempontjából nem bírt jelentőséggel, mert a munkavállaló betegségei és a munkáltató jogsértő magatartása között nem volt okozati összefüggés.

A Ptk. kihirdetése óta foglalkoztatta tehát a jogalkalmazókat az a kérdés, hogy a jogellenesség (személyiségi jogsértés) önmagában megalapozza-e a sérelemdíjra való jogosultságot. Az újabb bírói gyakorlat az Új Ptk. Tanácsadó Testület azon véleményét támasztja alá, hogy a nem vagyoni sérelem bekövetkezése a sérelemdíj megítélésének feltétele, a sérelemdíj megítéléséhez azonban nincs szükség a hátrány bizonyítására.

A munkajogi tárgyú ítéletek között is találhatóak erre vonatkozó megállapítások: „[a] sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezésének bizonyítása nem szükséges, az igénylő félnek azonban igazolnia kell, hogy a személyiségi jogot sértő tényállás megvalósult.”² Az egyik ügyben az elsőfokú bíróság a munkavállaló keresetét azért utasította el, mert álláspontja szerint „[ö]nmagában a személyiségi jogsértés ténye nem vonja maga után a sérelemdíj iránti kereseti kérelem megalapozottságát, ha a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan immateriális sérelem, amely sérelemdíj megítélésre alapot adna.”³ Egy másik esetben a bíróság a sérelemdíj megállapításához elégségesnek tartotta, hogy a „[j]ogsértés alkalmas legyen az érintett személy társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására és nincs szükség arra, hogy a hátrányos eredmény be is következzen.”⁴

A kezdeti bizonytalankodások után a bírói gyakorlat azt az álláspontot alakította ki, hogy megdönthető vélelem szól amellett, hogy a személyiségi jogi jogsértés nem vagyoni sérelmet okoz a sértettnek. Ez a vélelem megdönthető egyrészt a jogsértő személy bizonyítása alapján, másrészt a vélelem megdőlését a bíróság köztudomású tények alapján is megállapíthatja.

c) A sérelemdíj megítélhetőségének feltételei és a sérelemdíj mértékének meghatározásánál irányadó szempontok nem kerültek élesen elválasztásra.

Dolgozatom B) részében megállapítottam, hogy a sérelemdíj megítélhetőségének feltétele, hogy a jogsértő valamilyen felelősségi alakzat alapján felelős legyen a személyiségi jogsértésért. A munkajogban a jogsértőre a munkáltatói vagy a munkavállalói kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni attól függően, hogy a jogsértésért ki a felelős. A munkajogi kárfelelősségi szabályok értelmében a munkavállaló felróhatóságát abban az esetben kell vizsgálni, ha ő okoz a munkáltatónak nem vagyoni sérelmet, azaz a munkavállalóra vonatkozó felelősségi alakzatot kell alkalmazni, egyéb esetben nem, hiszen a munkáltató felelőssége objektív. Ehhez képest a felróhatóság mértéke az eset összes körülményeként is értékelhető szempontként jelentkezik a sérelemdíj mértékének meghatározása során.

Ez okozott némi nehézséget a dolgozat C) rész IV.1.1. pontjában ismertetett esetben, ahol a munkavállaló indított sérelemdíj iránti keresetet, mégis arra a megállapításra jutott a bíróság, hogy „[a] sérelemdíj fizetési kötelezettség akkor áll fenn, ha megállapítható a magatartás és a

¹ Kúria Mfv.X.10.025/2020/6.

² Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 23.M.327/2016/43.

³ Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.49/2018/46/I.

⁴ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 53.M.2896/2017/21.

sérelem közötti okozati összefüggés, valamint az általános vétkességi felelősség szerinti felróhatóság.”⁵

Később egyébként az egyik ügyben a Kúria rögzítette, hogy a sérelemdíj megállapításának nem feltétele a munkáltató magatartásának felróhatósága, mivel a Ptk. 2:52. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 166. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállalónak okozott kárért objektív felelősséggel tartozik.⁶

d) Kezdetben a bagatell ügyek kiszűrése is problémát okozott.

A bírói gyakorlat a sérelemdíj bevezetésekor kétféle álláspontot képviselt e kérdéskörben. Az egyik nézőpont szerint a bírói mérlegelés tárgya kizárólag a sérelemdíj összegének meghatározása lehet, amelynek következménye, hogy a bíróságoknak bagatell jogsértés esetén meg kell ítélnie bármilyen, akár jelképes összegű sérelemdíjat. A másik álláspontot képviselők véleménye alapján a bíróság elutasíthatja a sérelemdíj iránti keresetet, ha úgy ítéli meg, hogy a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan immateriális sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adhatna alapot.

A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiumának 1/2013. (VI. 17.) számú határozatával elfogadott, a nem vagyoni kártérítés/sérelemdíj megtérítése iránti követelések elbírálásának a polgári perben felmerülő egyes kérdéseiről szóló kollégiumi vélemény 5. pontja szerint különös jelentősége van annak, hogy a sérelemdíj követelése iránt indult perekben a bíróságok megkülönböztessék a személyiségi jog megsértésétől az ennek a szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló érdeksérelmeket, a személyiségi jogot nem sértő érdeksérelem ugyanis nem járhat a sérelemdíj mint jogvédelmi eszköz alkalmazásával.

A munkavállalók személyiségi jogainak megsértése miatt indított ügyek között is találhatóak olyanok, amelyekben a bíróságok nagyon alacsony, tulajdonképpen jelképes összeget állapítottak meg. Az egyik ügyben a jóhírneve megsértését sérelmező felperes 30.000 forint összegű sérelemdíjat kért, amelyet a bíróságok meg is ítélték, tekintettel arra, hogy „[a] sérelemdíj megállapításához elegendő a személyiségi jog jogellenes megsértésének megállapítása, továbbá az, hogy a sérelmet okozó e magatartást ne tudja kimenteni.”⁷ Egy másik esetben a munkavállaló a munkáltató udvarán elesett, majd a csuklója eltörése miatt 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetését kérte. Ehhez képest a bíróság 60.000 forintot tartott arányban állónak a felperest ért baleset miatt, figyelemmel arra, hogy a munkavállalót ért maradandó egészségkárosodás rendkívül csekély mértékű volt.⁸

A vizsgálat alá vont esetek alapján az állapítható meg, hogy a bíróságok általában 1.000.000 és 3.000.000 forint közötti sérelemdíjat ítélnék meg, de természetesen az összeg jelentősen függ a jogsértés típusától, valamint az értékelés alá vonható szempontoktól, vagyis az eset összes körülményétől.

A bírói gyakorlat ma már azt az álláspontot követi, hogy az alperes bizonyíthatja, hogy a jogsértéssel okozati összefüggésben a felperest nem érte olyan súlyú nem vagyoni sérelem, amely sérelemdíj megítélését indokolná, sőt a bíróság köztudomású tények értékelésével is juthat arra a következtetésre, hogy az adott személyiségi jogsértés alkalmatlan arra, hogy nem

⁵ Kúria Mfv.I.10.245/2018/4.

⁶ Kúria Mfv.X.10.130/2020/6.

⁷ Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.853/2016/4.

⁸ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.370/2017/27.

vagyoni hátrányt okozzon. A jogirodalom is egységes abban, hogy a szimbolikus összegű sérelemdíj nem felel meg a jogintézmény céljának.

A fentiekből az a következtetés vonható le, hogy ugyan a sérelemdíj bevezetése számos kihívás elé állította a bíróságokat, de mára már egyértelműen megjelent a gyakorlatban, hogy a sérelemdíj új jogintézmény, amelynek következtében új szabályok és új terminológia alkalmazandó.

2. A sérelemdíj jelenlegi bírói gyakorlatában két területen mutatkozik bizonytalanság: a sérelemdíj funkcióinak alkalmazásában, valamint a sérelemdíj megítélhetősége feltételeinek vizsgálata során.

a) A sérelemdíj funkcióinak alkalmazása.

A B) részben megállapítottam, hogy a sérelemdíj kettős természetéből nem következik, hogy mindkét funkciója ugyanannyira hangsúlyos lenne: a kompenzációs funkció az elsődleges, az elégtételadás pedig csupán kiegészítő jelleggel bír. A magánjogi büntetés szerepe akkor kerülhet előtérbe, ha a kompenzációs funkció nem megfelelő mértékben alkalmazható, azonban önmagában büntető jelleggel nem ítéltető meg sérelemdíj.

A sérelemdíj funkciója tehát kettős: a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetése. Maga az elégtételi funkció is kettős természetű: a vagyoni elégtétel a sérelmet szenvedett félben a jogsértő magatartás miatt keletkezett szubjektív hiányérzet csökkentésére szolgál, illetve magában foglalja a jogsértés társadalmi elítélését is.

Az elemzés tárgyát képező ítéletek vizsgálata alapján megállapítható, hogy az esetek jelentős részében a bíróságok egyáltalán nem említették meg a sérelemdíj funkcióit, viszont amikor mégis hivatkoztak rá, azoknak az ügyeknek az indokolásából sem tűnik ki, hogy a sérelemdíj mértékének meghatározásakor a sérelemdíj mely funkcióját helyezték előtérbe és milyen körülményeket vettek figyelembe a funkciók érvényesítése végett.

A sérelemdíj funkcióira az alábbi utalások történtek a vizsgált esetekben. A bíróságok konkrétumok megjelölése nélkül hivatkoztak a *sérelemdíj kettős funkciójára*,⁹ valamint a bevett terminológia használata nélkül a sérelemdíj „társadalmileg elismert céljára, az okozott hátrány, sérelem kielégítésére, a jogsértés szankcionálására”.¹⁰ Az egyik ügyben a bíróság kiemelte a sérelemdíj kettős funkcióját, amely akkor érvényesülhet, ha a megállapított sérelemdíj nem jelképes összegű.¹¹

Az esetek jelentős többségében a bíróságok a kompenzációs funkciót hangsúlyozták,¹² valamint többször is beemelték az ítéletbe a következő szöveget: „A sérelemdíjban marasztalás lehetőségét biztosító törvényi rendelkezések céljának az a jogalkalmazás felel meg, amely nem marasztal olyan alacsony összegű sérelemdíj megfizetésére, amely nem alkalmas a sérelem kompenzálására, sem pedig a jogsértéstől visszatartó preventív hatás kifejtésére”.¹³ Az egyik ügyben az is előfordult, hogy kiemelésre került a kompenzációs funkció elsődlegessége.¹⁴

⁹ Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.006/2020/7., Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.006/2020/7.

¹⁰ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.608/2017/27.

¹¹ Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.222/2019/5.

¹² Kúria Mfv.II.10.051/2021/11.

¹³ Kúria Mfv.IV.10.156/2021/8.

¹⁴ Kúria Mfv.X.10.161/2020/8., Szegedi Ítéltábla Mf.III.40.102/2020/7.

Az elemzett ügyek közül rendkívül kevés esetben merült fel a magánjogi büntetés szerepe, de valójában akkor sem került bővebben kifejtésre.¹⁵

Mindezek alapján megállapítható, hogy a munkajogi ítélezésben a sérelemdíj kettős funkciójából általában a kompenzációs szerep merül fel, nagyon ritka az olyan eset, amikor a sérelemdíjat magánjogi büntetésként ítélnék meg a bíróságok. Álláspontom szerint a bíróságok döntéseiből kevés esetben tűnik ki, hogy a megítélt sérelemdíj mely funkció érvényesülését szolgálja, ennek az eltérő dogmatikai háttérű funkciók alkalmazása során lehetne jelentősége.

b) A sérelemdíj megítélhetőségének feltételei.

Dolgozatom B) részében tisztáztam: a sérelemdíj megítélhetőségének feltétele, hogy a jogsértő valamilyen felelősségi alakzat alapján felelős legyen a személyiségi jogsértésért. A munkajogban a jogsértőre a munkáltatói vagy a munkavállalói kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni attól függően, hogy a jogsértésért ki a felelős. Mindkét felelősségi alakzatban a sérelemdíjért fennálló felelősség közös elemei az alábbiak:

- a) a munkaviszonnal való összefüggés;
- b) a jogellenesség;
- c) a nem vagyoni sérelem;
- d) az okozati összefüggés a jogellenes magatartás és a nem vagyoni sérelem között, valamint – negatív feltételként – az, hogy
- e) a jogsértő ne tudja kimenteni magát a felelősség alól.

A sérelemdíj megítélhetőségének még egy további feltétele lehet a felróhatóság, ami kizárólag a munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzatában játszik szerepet.

Az ítélezési gyakorlat elemzését követően az látható, hogy az esetek többségében a bíróságok az ítéletek indokolásaiban nem veszik sorra és fejtik ki részletesen a sérelemdíj megítélhetőségének egyes feltételeit, általában csak azt a néhány elemet emelik ki, amely a döntés meghozatalakor kiemelt jelentőséggel bírt.

A vizsgált ügyek közül a bíróságok több esetben is megállapították, hogy a munkavállalót ért hátrány a *munkaviszonnal összefüggésben* keletkezett.¹⁶ Az egyik esetben¹⁷ a csomagoló munkakörben alkalmazott munkavállaló az éjszakai műszak alatt megbotlott és elesett; egy másik ügyben¹⁸ a munkavállalót tehénfejés közben az egyik üsző a jobb kezénél megrúgta, ami így a zárt szelvényből készült korlát jobb oldali részének vágódott és megsérült. Az egyik ügyben a bíróságok még úgyis megállapították a munkaviszonnal való ok-okozati összefüggést, hogy a munkavállaló egészségkárosodását eredményező okfolyamatot nem a munkáltató, hanem harmadik, kívülálló személy vétkes magatartása indította el. Az ügy tényállása szerint ugyanis a villanyszerelő (hálózati önálló szerelő) munkakörben foglalkoztatott felperes kollégájával az egyik fogyasztási helyen végzett mérőhelyi pontossági vizsgálatot, amely során tájékoztatta az ügyfelet, hogy a mérőberendezés megfelelő, további

¹⁵ Szegedi Ítéletábla Mf.III.40.102/2020/7.

¹⁶ Debreceni Törvényszék 4.M.70.021/2020/11.

¹⁷ Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.190/2017/61., Balassagyarmati Törvényszék 15.Mf.20.201/2019/4., Kúria Mfv.X.10.333/2019/4.

¹⁸ Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.316/2017/79., Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2019/5., Kúria Mfv.X.10.101/2020/6.

mérésre alkalmas, ezt követően az ügyfél váratlanul egy alkalommal a bal arcfelén, szemmagasságban arcon ütötte.¹⁹

Az elemzett ügyek alapján megállapítható, hogy a bíróságok a *jogellenesség* megvalósulásra külön vizsgálatot nem folytattak le, ennek oka meglátásom szerint az, hogy a személyiségi jogok abszolút szerkezetéből következően a sérelmet okozó magatartás minden esetben jogellenes. E főszabály alól az a magatartás képez kivételt, amihez az érintett hozzájárult. A C) rész II.1.1. pontjában ismertetett ügyben éppen a munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozat jogszerűségének vizsgálata volt kulcsfontosságú.²⁰ Egy másik, a II.1.3. pontban bemutatott esetben pedig azért ítélte meg a bíróság sérelemdíjat, mert a munkáltató a diákokat, a tanári kart, továbbá a szülőket a munkavállaló hozzájárulása hiányában tájékoztatta az ellene folyó vizsgálatról, feljelentéséről, illetve a határozatban foglaltakról, a bűnügyi adatok pedig személyes adatnak minősültek.²¹

A bíróságok legtöbbször a *nem vagyoni sérelem* bekövetkezését vizsgálták és gyakran utasították el a keresetet a nem vagyoni sérelem bekövetkezésének hiánya miatt,²² ekkor általában arra hivatkoztak, hogy a munkavállaló állításai a személyiségi jog megsértése szintjét el nem érő szubjektív érzéseken alapuló sérelmek voltak.²³ Előfordult olyan eset is, amelyben a munkavállaló által előadottak nemcsak, hogy nem érték el a bíróságok által támasztott mércét, de a munkavállaló keresetében nem is jelölt meg olyan immateriális hátrányt, amely őt az állítólag jogsértő magatartás következtében érte.²⁴

A *jogellenes magatartás és a nem vagyoni sérelem közötti okozati összefüggés* részletes vizsgálatát a bíróság a C) rész III.1.1. pontjában ismertetett ügyben végezte el. Ebben az esetben egy várandós nő munkaviszonyának próbaidő alatti megszüntetését követően indult kereset, a bíróság pedig megállapította, hogy a felperes által a perben felhozott, és a meghallgatott tanúk által megerősített körülmények (lakhatási nehézség; jövedelemnélküliség; alacsonyabb összegű gyermekgondozási segély) egyértelműen a munkaviszony megszűnését követően, azzal okozati összefüggésben merültek fel.²⁵

Természetesen a sérelemdíj megítélhetőségének feltételei között az a szempont is helyet kapott, hogy *a jogsértő ne tudja kimenteni magát a felelősség alól*. Erre a bíróságok azokban az esetekben hivatkoztak, amikor a sérelemdíj megítélésének egyéb feltételei teljesültek, és a munkáltató objektív felelőssége alól csak a mentesülés jelenthette volna a kiutat. Ez a helyzet állt elő például a C) rész I.1.7. pontjában ismertetett esetben, ahol a felperesi egészségkárosodást eredményező okfolyamatot nem az alperes, hanem harmadik, kívülálló személy vétkes magatartása indította el, de a munkáltató nem tudta kimenteni magát a felelősség alól.²⁶ Előfordult olyan ügy²⁷ is, amelyben a munkáltató az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja alapján mentesült a felelősség alól. Az eset tényállása szerint a takarító munkakörű felperes a munkavégzést követően az orvosi rendelő utcai ajtaján távozott, ahonnan három lépcsőfokkal lehetett az utcaszintet megközelíteni. A felperes elindult a lépcsőn a korlátba

¹⁹ Debreceni Törvényszék 4.M.70.021/2020/11., Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.032/2020/7., Kúria Mfv.X.10.038/2021/6.

²⁰ Kúria Mfv.I.10.397/2018/7.

²¹ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 58.M.523/2018/25.

²² Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.945/2019/5.; Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.49/2018/46/I.; Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.515/2017/4.; Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.041/2019/13.; Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.466/2017/51.

²³ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.131/2015/14., a Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12. és a Kúria Mfv.I.10.120/2017/3.

²⁴ Győri Törvényszék 2.Mf.20.870/2017/6.

²⁵ Tatabányai Törvényszék 52.M.70.054/2020/19.

²⁶ Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.032/2020/7.

²⁷ Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.382/2016/52.

kapaszkodva, amikor egy rossz lépést követően bokája maga alá fordult. A bíróságok az orvosszakértői vélemény alapján megállapították, hogy a felperes balesete valóban egy rossz mozdulat, lépés következménye volt, ami a munkáltató részéről nem volt elhárítható.²⁸

A sérelemdíj megítélhetőségének feltételeivel kapcsolatban összességében megállapítható, hogy a bíróságok ítéleteinek indokolásából nem tűnik ki világosan, hogy a jogszabályok által meghatározott konjunktív feltételrendszert egyenként és nemcsak összességében vizsgálnák. Álláspontom szerint ennek orvoslása nemcsak a jogkeresők és a felsőbb bíróságok munkáját könnyítené, hanem a bírói gyakorlat fejlesztéséhez is hozzájárulna.

3. A bírói gyakorlat nélkülözhetetlen szerepet játszik a sérelemdíj intézményének formálásban.

A bíróságok jogfejlesztő tevékenységének kiemelt szerepét az értekezésem minden részében hangsúlyoztam és számos ponton igazoltam. E helyen már csak arra a két kérdéskörre szeretnék rávilágítani, amelyek esetében a jogalkotó is teret engedett a bíróságoknak nemcsak a jogértelmezés, hanem a jogformálás irányába is. Az egyik ilyen terület a személyiségi jogok kimeríthetetlen „katalógusa”, a másik pedig a sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe veendő szempontok – szintén végtelen – köre.

a) A Ptk.-ban nem nevesített személyiségi jogok.

A Ptk. szabályozási koncepciója, hogy azokat a személyiségi jogokat sorolja fel példálózóan, amelyek esetén normatív szabályozást kívánt adni a személyiségvédelem generálklauzulájának megerősítése, valamint a jogalkalmazás segítése érdekében. A Ptk. 2:43. §-ában foglalt „különösen” szó árulkodik arról, hogy a Ptk. felsorolása nem taxatív, a személyiségi jogok sérelmét egyéb esetek is jelenthetik, ennek kimunkálása a bírói gyakorlatra vár. A bírói jogalkalmazás tehát – ahogyan arra a Szegedi Ítéletábla egyik határozatában rámutatott – „[n]incs elzárva attól, hogy bizonyos mértékben tágítsa azok körét, ha a nem taxatív törvényi felsorolásba nem illeszthető, mégis a személy lényegét adó tulajdonságok sérelme valósul meg általa”.²⁹

Ennek megfelelően a munkajogi ítélezésben is előfordult, hogy a keresetben a sérelemdíj jogalapjaként a Ptk. 2:43. §-ában nem található személyiségi jogsértés került megjelölésre. Értekezésem C) részének V. fejezetében ezekre az esetekre hoztam példákat: volt olyan ügy, amelyben a felperes egyfajta „jogalap-totót” rendezett és tucatnyi „személyiségi jog” megsértésére alapította az igényét.³⁰

Emellett természetesen megtalálhatóak voltak a vizsgált ügyekben a korábbi gyakorlat alapján már kidolgozott teljes családban éléshez való jogra alapított keresetek is.³¹ A személyiségi jogok köre bővítésének fontosságát jól szemlélteti, hogy az egyik ügyben éppen a teljes családban éléshez való jog megsértése miatt ítélt meg a bíróság – a munkajogi gyakorlathoz képest – kirívóan magas, mindösszesen 70.000.000 forint sérelemdíjat.³²

²⁸ Kúria Mfv.I.10.220/2019/5.

²⁹ Szegedi Ítéletábla Pf.20.018/2018/4.

³⁰ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 44.M.544/2015/17.; Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.188/2016/6.; Kúria Mfv.II.10.211/2017/7.

³¹ Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.140/2016/23.; Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.312/2017/3.; Kúria Mfv.I.10.697/2017/6.

³² Kúria Mfv.X.10.179/2020/9.

b) *A sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe veendő szempontok.*

Értekezésem B) részében megállapítottam, hogy a sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe veendő teljes körű szempontrendszer a személyiségi jogok sokszínűsége és a tényállások kiszámíthatatlansága miatt nem alkotható. A Ptk. a mérlegelendő körülmények közül ugyan néhányat kiemel – így a jogsértés súlyát, ismétlődő jellegét, a felróhatóság mértékét, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatását, de a további szempontok kialakítását a bírói gyakorlatra bízta.

Az elemzés tárgyát képző ügyek a sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe vett szempont alapján két csoportba oszthatóak: voltak olyan ítéletek, ahol a bíróságok a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésére hivatkozással megismételték a normaszövegben található szabályokat, de azt nem töltötték ki tartalommal. A másik csoportba viszont azokat az ügyeket soroltam, ahol a bíróságok alaposan számba vették az eset összes körülménye alapján figyelembe vehető szempontokat és részletesen kifejtették, hogy mi alapján határozták meg a sérelemdíj összegét.

A vizsgált esetekből az látható, hogy a bíróságok legszélesebb körben *a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatását* értelmezték, de legfőképpen a sérelmet szenvedett fél életkörülményeit. Ezzel kapcsolatban az alábbiakra hivatkoztak: mindennapi életében az érdeklődést elveszítette, energia- és örömforrások hiánya mutatkozik nála, nincs olyan tevékenység, amely számára meglegedést, kiteljesedést, örömet okozna, szociális kapcsolatai is redukálódtak, élettere, tevékenységének a köre beszűkült;³³ a munkavégzési képesség elvesztése, az életkor, a fájdalmak jelentkezése és azoknak a sértett mindennapjaira gyakorolt hatása, az elvesztett életlehetőségek, a családi és társadalmi kapcsolatokban bekövetkezett akadályozottságok;³⁴ pszichés elváltozás kialakulása, gyógyszer, gyógykészítmény szedése;³⁵ kórházi kezelés alatt állt, több hetes gyógyulási folyamata volt, és maradandó, végleges fogyatékossgot szenvedett;³⁶ a baleset testi és mentális egészségre gyakorolt kedvezőtlen hatásával kénytelen együtt élni, maradandó sérüléseket szenvedett, az égési sérülések miatti hegesei testszerte megmaradtak, jelentősen befolyásolva a felperes önértékelését, nőiességének megélését;³⁷ a megvalósult egészségkárosítás az egész további életére kihatott, a több évtizede fennálló munkaviszonyának kényszerű megszüntetéséhez vezetett, korábban ellátott feladatai elvégzésére a jövőben nem képes, az orvosi bizottság minősítése szerint foglalkoztatási rehabilitációja sem javasolt.³⁸

A bíróságok *a jogsértés súlya* körében értékelték, hogy a munkáltató jogsértő magatartása milyen szintű, mekkora mértékű egészségkárosodást okozott, mekkora fájdalommal járt, a munkavállaló állapota véglegesnek tekinthető-e, vagy van-e reális esély a javulásra, esetleg a teljes gyógyulásra, e vonatkozásban jelentőséget tulajdonítottak a kórházi kezelések, otthoni lábadozás időtartamának. A bíróságok a jogsértés súlyára a sérelemdíj mértékét növelő és csökkentő tényezőként is hivatkoztak. Utóbbi esetre példaként már e részben is említettem azt az ügyet, ahol a munkavállaló a munkáltató udvarán elesett, eltörte a csuklóját, de maradandó egészségkárosodása a törés miatt egyébként is igen csekély mértékű volt.³⁹

³³ Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.28/2017/89.

³⁴ Nyíregyházi Törvényszék 4.Mf.20.199/2020/3.

³⁵ Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.303/2016/84.

³⁶ Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.127/2018/5.

³⁷ Szegedi Törvényszék 3.M.70.067/2020/32.

³⁸ Kúria Mfv.X.10.038/2021/6.

³⁹ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.370/2017/27.

Kifejezetten súlyos jogsértésnek minősítették a bíróságok a következő eseteket: a munkáltató eljárásával az adatvédelmi rendelkezések mindegyikét megsértette;⁴⁰ egy várandós nő munkaviszonyának hátrányos megkülönböztetés miatti, próbaidő alatti megszüntetése;⁴¹ a munkavállaló nászútról készült fotójának képmásával visszaélve a munkáltató nagyszámú és olyan címzetti körnek küldte meg a levelet, akik a felperest munkája kapcsán ismerték.⁴²

Az ítélezési gyakorlatban a *jogsértés ismétlődő jellegére* hivatkoztak a legritkábban, a vizsgált esetek közül mindössze két alkalommal: az egyik ügyben a munkáltató kétszer adott a felperes bűnügyi személyes adatait tartalmazó jogellenes tájékoztatást.⁴³ A másik esetben pedig a munkáltató több alkalommal sértette meg a felperes személyes adatok védelméhez való jogát azzal, hogy többször indított informatikai keresést a felpereshez köthető adatokra; a bíróság a munkáltató eljárását *felróható*nak is találta, mivel a felperesnek lehetőséget kellett volna biztosítani a személyes adatai törlésére.⁴⁴ Ez volt az egyetlen eset, ahol a vizsgált esetek közül a bíróság értékelte a jogsértő fél felróható magatartását.

Annál inkább szerepet játszott a sérelemdíj mértékének meghatározásában a munkavállaló *vétkes közrehatása*⁴⁵ vagy a *természetes kórokú megbetegedésének* értékelése⁴⁶. Ezzel összefüggésben a Kúria határozatában elvi élel rögzítette, hogy a sérelemdíj összegszerűségének megállapítása során (akár a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása, megsértése miatt) a kármegosztás nem alkalmazható, ehelyett a sértett esetleges közrehatása a sérelemdíj összegénél mérlegelhető.⁴⁷

Mindezek alapján megállapítható, hogy a munkaügyi ítélezési gyakorlatban mind a négy, Ptk.-ban nevesített, a sérelemdíj mértékének meghatározásakor irányadó szempontot figyelembe veszik, azokat az eset összes körülményeire tekintettel, tágan értelmezik, ami a bírói gyakorlat továbbfejlesztése szempontjából meghatározó jelentőséggel bír.

Értekezésem zárásaként megállapítható, hogy a személyiségvédelem – évszázados fejlődés eredményeként – a sérelemdíj bevezetésével, tételes jogi szabályokkal utat tört magának a munkajog területén is. A munkajogi bírói gyakorlat alapján, az elmúlt nyolc év távlatából az a következtetés vonható le, hogy a személyiségvédelem eszközzrendszere körében a sérelemdíj egyeduralomra tört, ugyanakkor álláspontom szerint a személyiségvédelem még szélesebb körben érvényesülhetne, ha a felek az egyéb szankciókat is igénybe vennék. A polgári jogi gyakorlat alapján látható, hogy adott esetben akár az objektív szankciók is tudnak megfelelő, hatékony jogvédelmet nyújtani még azokban az esetekben is, amikor a sérelemdíj megítélhetőségének feltételei nem állnak fent.

Dolgozatomban számos példával szemléltettem, hogy a sérelemdíj bevezetése milyen akadályok elé állította a jogalkalmazókat, ami kezdetben némi bizonytalanságot okozott a bírói gyakorlatban is. Az értekezésemben vizsgált ügyek elemzését követően viszont egyértelműen látszik, hogy a bíróságok rövid idő alatt megbirkóztak a kezdeti nehézségekkel és

⁴⁰ Fővárosi Ítéletábrla 2.Mf.31.325/2020/8.

⁴¹ Tatabányai Törvényszék 52.M.70.054/2020/19.

⁴² Fővárosi Törvényszék 4.M.71.030/2020/18.

⁴³ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 58.M.523/2018/25.

⁴⁴ Fővárosi Törvényszék 23.M.70.096/2020/13.

⁴⁵ Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.99/2015/169.; Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.28/2017/89.; Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.007/2020/4.

⁴⁶ Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.095/2019/4.

⁴⁷ Kúria Mfv.X.10.064/2020/4.

iránymutatásaik alapján a sérelemdíj gyakorlata kezd kirajzolódni. Ennek ellenére a bíróságok nincsenek könnyű helyzetben, hiszen a jogalkotó nagy terhet rakott rájuk azzal, hogy a személyiségvédelem több területén is számít jogfejlesztő tevékenységükre. Így a bíróságoknak a jövőben is meg kell felelniük azoknak a kihívásoknak, amiket a személyiségi jogok kimeríthetetlen „katalógusa”, illetve a sérelemdíj mértékének meghatározásakor figyelembe veendő szempontok – szintén végtelen – köre szolgáltat.

IV. PUBLIKÁCIÓK JEGYZÉKE

IV.1. Az értekezés témaköréből készült publikációk jegyzéke

- KRAJECZ Laura: The violation of the employee's personal right to life, physical integrity and health in the light of Hungarian labour law judicial practice with particular regard to the grievance award. (Megjelenés alatt, várható megjelenés: Hungarian Labour Law E-Journal, 2023/1. szám);
- KRAJECZ Laura: A személyiségvédelem intézményének kialakulása és fejlődése a magyar munkajogban. In: AUER Ádám–BERKE Gyula–HAZAFI Zoltán–LUDÁNYI Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapja alkalmából*. Wolters Kluwer, Budapest–Pécs, 2023. (Megjelenés alatt, várható megjelenés: 2023. április);
- KRAJECZ Laura: A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkajogi bírói gyakorlat tükrében II. rész, *Magyar Jog*, 2022/11. 613–624.;
- KRAJECZ Laura: A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkajogi bírói gyakorlat tükrében I. rész, *Magyar Jog*, 2022/10. 573–583.;
- KRAJECZ Laura: „Fontolva haladás”? – Látlelet a sérelemdíj munkajogi bírói gyakorlatának alakulásáról. In: ÁBRAHÁM Márta–BERKE Gyula–TÁLNÉ Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Kúria–Pázmány Press. Budapest, 2022. 195–219.;
- KÁRTYÁS Gábor–KRAJECZ Laura: A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész. *Magyar Jog*, 2021/2., 95–102.;
- KÁRTYÁS Gábor–KRAJECZ Laura: A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész. *Magyar Jog*, 2021/2., 86–94.;
- KRAJECZ Laura: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a sérelemdíjra. *Munkajog*. 2019/4. 50–64.;

IV.2. Egyéb publikációk jegyzéke

- KRAJECZ Laura: Munkaügyi nemperes eljárások. In: GELENCSÉR Dániel–REVICZKY Renáta (szerk.): *Polgári nemperes iratmintatár*. HVG-Orac, Budapest, 2019. 579–644.;
- KRAJECZ Laura: ‘Circulus vitiosus’: a szakszervezetek képviseleti joga a munkaügyi perben az új polgári perrendtartás tükrében. In: BANKÓ Zoltán–BERKE Gyula–TÁLNÉ Molnár Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Budapest–Pécs, 2018. 225–233.;
- KRAJECZ Laura: Beszámoló a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete jubileumi konferenciájáról és közgyűléséről. *Munkajog*. 2018/1. 69–70.;
- KRAJECZ Laura: A bírói jogértelmezés lehetséges irányai a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi személlyel szembeni kártérítési felelősségének megállapítása során. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2017/1., 14–22.;
- KRAJECZ Laura: Az Európai Parlament a demokratikus legitimáció tükrében. In: POGÁCSÁS Anett–SZILÁGYI Pál–LÁNCOS Petra–ÁDÁNY Tamás (szerk.): *Jogi tanulmányok tehetségek tollából*. Pázmány Press, Budapest, 2014. 194–199.