

Munkáltató kártérítési felelőssége az Mt.-ben

Az Mt 166. § (1) bekezdése rendelkezési értelmében a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt.

A munkáltatói felelősségi rendszer alapvető jellemzője, hogy vétkességre tekintet nélkül kötelezi a munkáltatót a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kár megtérítésére, azzal, hogy lehetővé teszi a munkáltatónak, hogy meghatározott kimentési okokra hivatkozással mentesülhessen a felelősség alól. A jogalkotó ezen munkáltatói kimentési lehetőséget az ellenőrzési kör fogalmával kiszélesítette. Új fogalomként jelenik meg továbbá az előreláthatóság, amelynek szintén a munkáltató kimentési lehetőségének körében van jelentősége.

I. Kártérítési felelősség feltételei

A munkáltató kártérítési felelőssége több feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg. E feltételek a foglalkoztatási jogviszony fennállása, a kár bekövetkezte,

Frissítve: 2020.08.31.

valamint a jogviszony és a kár közötti okozati összefüggés fennállása. Fontos hangsúlyozni, hogy a károkozó magatartás jogellenessége, illetve felróhatósága, mint általános kárfelelősségi feltétel a munkáltató kárfelelőssége megállapíthatóságának nem feltétele.

I./1. Munkaviszony fennállása

A munkajogviszonyban a kártérítési felelősség alapvető feltétele, hogy munkaviszony álljon fenn a munkáltató és munkavállaló között. További feltétel, hogy a bekövetkezett kár a munkaviszonnyal álljon összefüggésben. A felelősség megállapításának szempontjából a károkozás időpontját kell figyelembe venni, vagyis amennyiben a károkozás a munkaviszony fennállása alatt történik, akkor a munkáltató – a fenti feltételek teljesülése esetén – felelősséggel tartozik, abban az esetben is, ha a munkaviszony időközben megszűnt. Fontos kiemelni, hogy amennyiben a munkaviszony kezdete nem esik egybe a munkába lépés napjával, a munkáltató ebben az esetben is felel a munkaviszony kezdetétől a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárért.

Frissítve: 2020.08.31.

I./2. **Ok-okozati összefüggés**

A munkáltatói felelősség további feltétele a munkaviszony fennállásán túl, hogy a bekövetkezett kár a munkaviszonnyal okozati összefüggésben álljon.

A jogszabály munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett kárról rendelkezik, amely az 1/2018. (VI. 25.) KMK véleményben foglaltaknak megfelelően a konkrét munkavégzési tevékenységen túl magában foglalja a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint munka befejezésével együtt járó teendők, továbbá a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreseményt is.

Munkaviszonnyal összefüggésben történhet károsodás, abban az esetben is, ha az a munkavállalót munkáltató székhelyén/telephelyén kívül, pl. kiküldetés során ért, azonban ilyen esetekben a munkáltató nagyobb eséllyel mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta.

Frissítve: 2020.08.31.

A munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedettnek kell tekinteni azt a károsodást is, amely a munkáltató által üzemben tartott közlekedési eszközön az üzemeltetéssel kapcsolatos munkakörbe beosztott munkavállalót (gépkocsivezetőt, kalauzt stb.) a munkaviszonyból folyó kötelességek teljesítése közben, azzal összefüggésben érte.

Külön említést kell tenni azon esetekről, amikor a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása során éri baleset, ún. úti baleset.

A fentiekből megállapítható, hogy az eset összes körülményének figyelembevételével határozható meg, hogy adott káresemény a munkaviszonnyal összefüggésben áll-e vagy sem.

II. Kárfelelősség alóli teljes mentesülés

A munkáltatót terhelő objektív felelősségi rendszerben a törvény a munkáltatói kártérítési kötelezettség alól meghatározott esetekben kimentési lehetőséget biztosít a munkáltatónak.

Frissítve: 2020.08.31.

Az Mt. 166. § (2) bekezdése alapján a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy abban az esetben, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltatói kártérítési felelősség alóli mentesülésnek két esete van. Az első esetben három feltétel együttes megvalósulása szükséges: az ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan, előre nem látható ok. A másik esetben a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása esetén mentesülhet a munkáltató.

II./1. Ellenőrzési körön kívül eső, elháríthatatlan és előre nem látható ok

1. Ellenőrzési kör

Az ellenőrzési kör fogalma az Mt. hatálybalépésével került bevezetésre. A munkáltatói kárfelelősség szempontjából az ellenőrzési körbe tartoznak azok a körülmények, amelyekre

Frissítve: 2020.08.31.

a munkáltatónak befolyása van. Az ellenőrzési kör fogalmának körébe sorolható a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás, használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából, működéséből eredő ok. Vagyis egyszerűbben azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívül esnek az olyan körülmények, amelyekre a munkáltatónak nincs befolyása.

Amennyiben a munkáltató az ellenőrzési körön kívül eső ok miatt mentesül a felelősség alól, úgy a munkavállaló a kárigényét – az eset összes körülményére figyelemmel – a munkáltató helyett a Ptk. szabályai szerint a tényleges károkozóval szemben érvényesítheti.

2. Nem elvárható a káresemény elhárítása

Az ellenőrzési körön kívül eső feltétel további együttes kritériuma, hogy a munkáltatótól a károkozó körülmény elkerülése, illetve elhárítása ne legyen elvárható. Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak általános kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése, így nehezen képzelhető el olyan helyzet, amely esetben a káresemény elhárítása nem elvárható a munkáltatótól,

Frissítve: 2020.08.31.

azonban ezt esetről esetre egyedileg kell vizsgálni. Ugyan a munkáltató ellenőrzési körén kívül eshet, ha a munkakör jellegéből adódóan a munkavállaló szokásos munkavégzési helye közúton vagy más által használt területen van, azonban ilyen esetben is fennállhat a munkáltató felelőssége. Tipikusan ilyen eset lehet, amikor a munkáltató tulajdonában álló gépjármű karbantartásának elmaradása idézi elő a káreseményt.

3. Előreláthatóság hiánya

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének további feltétele, hogy a károkozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia. Ezen körülmény előreláthatósága minden esetben egyedileg vizsgálandó, vagyis konkrét esetben kell vizsgálni, hogy a konkrét káreseménnyel mennyiben kellett előre számolnia a munkáltatónak.

II./2. A munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének másik esete, ha a kárt a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása okozza. Az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény I.5) alpontja értelmében a munkavállaló magatartása akkor lehet munkáltatói mentesülési ok, ha a kárt kizárólag maga munkavállaló okozta és ez a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. A munkáltató felelősség alóli mentesülése a két együttes feltétel teljesülése esetén valósulhat meg. Az első feltétel értelmében a munkavállaló magatartásának kizárólagossága szükséges, amely független a munkavállaló vétkességétől. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló magatartásának megítélését számos körülmény befolyásolja, azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni sem a munkavégzés körülményeit, sem pedig munkáltató magatartását. Vagyis, ha például a munkáltatónak tudomása van arról, hogy a munkavállaló nem az előírásoknak megfelelően, nem azok betartásával végez munkát, illetve amennyiben a munkáltató kifejezetten utasítja vagy eltűri, hogy a munkavállaló a szabályok megszegésével végezze

Frissítve: 2020.08.31.

munkáját, úgy ebben az esetben nem feltétlenül állapítható meg a munkavállaló kizárólagos magatartása, ezért kármegosztásnak lehet helye.

További feltételként jelenik meg az elháríthatatlanság, vagyis, hogy a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha a munkavállalói magatartás általa elháríthatatlan volt. Vagyis a kár bekövetkezése nem kizárólag a munkavállaló magatartására vezethető vissza, hanem olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató ellenőrzési körébe, vagy akár azon kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elhárítható lett volna. Ebben az esetben a munkáltató sikerrel nem mentheti ki magát a felelősség alól. Így például a munkáltató kötelezettsége, hogy a munkavédelmi előírásokat betartassa, a munkavállalókat a szükséges oktatásban részesítse, amennyiben azonban a munkavállaló ezen kötelezettségének nem tesz eleget, úgy kimentésre alappal nem hivatkozhat és nem lehet arról szó, hogy a kárt kizárólag a munkavállaló magatartása okozta.

A bírói gyakorlatban igen ritkán fordul elő, hogy a munkáltató a munkavállaló kizárólagos magatartására sikerrel hivatkozzon. A bírói gyakorlatban, amennyiben egy

Frissítve: 2020.08.31.

esetleges baleset körülményei nem tisztázhatók, úgy a kár nem róható kizárólag a munkavállaló terhére és így a munkáltató felelősség alóli mentesülése kizárt. Ritkán fordul elő olyan eset a gyakorlatban, amikor a munkáltató a fentiek okán mentesül a felelősség alól, ilyen eset lehet azonban például, ha a munkavállaló gépjárművezetői munkakört tölt be, mely során ittas járművezetés esetén balesetet szenved.

III. Kárfelelősség alóli részleges mentesülés – a kármegosztás esetei

A munkáltató a kártérítési felelőssége alól részben mentesülhet, amennyiben a munkáltató és munkavállaló között kármegosztásra kerül sor. Az Mt. 167. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatónak nem kell megtérítenie a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

III./1. A munkavállaló vétkes közrehatása

A bírói gyakorlat a károsult munkavállaló közreható magatartását akkor veszi figyelembe, ha a munkavállaló magatartásának következményeit előre látta vagy kellő körültekintéssel előre láthatta volna, így elvárható lett volna tőle, hogy más magatartást tanúsítson. A kármegosztásnak két feltétele van: az egyik, hogy a munkáltató részben maga is okozója legyen a kárnak. Amennyiben ugyanis kizárólag a munkavállaló magatartása okozza a kárt, akkor a munkáltató felelősség alóli mentesülésének van helye, nem pedig kármegosztásnak. A másik feltétel, hogy a munkavállalót a magatartás tanúsításában vétkesség terhelje. A fenti két feltétel együttes fennállása esetén van lehetősége a bíróságnak arra, hogy kármegosztást alkalmazzon a munkavállaló és a munkáltató között. Azonban fontos kiemelni, hogy a fenti két feltétel fennállása esetén sem biztos, hogy a bíróság általi kármegosztásra kerül sor. Azt, hogy a felek a károkozásban való közrehatása milyen mérvű, a bíróság mindig az adott tényállás mellett, az eset minden körülményére figyelemmel állapítja meg.

Frissítve: 2020.08.31.

III./2. **Kárenyhítési kötelezettség megszegése**

Az Mt. a kármegosztás tekintetében a fentiek mellett az alábbiak szerint rendelkezik: *„Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kár azon részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.”*¹ A károsult csak olyan intézkedések megtételére köteles, amelyek észszerűek és teljesítőképeségét nem haladják meg. Példaként említve a munkavállaló köteles tevékenyen közreműködni a saját felgyógyulásában, illetve abban, hogy az állapota ne rosszabbodjon. Ez azt jelenti, hogy a szükséges orvosi beavatkozásoknak alá kell vetnie magát, kivéve abban az esetben, ha a beavatkozás kétséges kimenetelű. További példa, hogy a kárenyhítési kötelezettség arra is kiterjedhet, hogy a munkavállaló adott esetben új munkát vállaljon, vagy átképzésen vegyen részt ahhoz, hogy más munkakörben helyezkedjen el.

III./3. **Előreláthatósági klauzula**

¹ Mt. 167. § (2) bek.

Az Mt. rendelkezései értelmében „*A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható.*”² Az előreláthatóság objektív kategória, amely azt jelenti, hogy a kárnak az általános tapasztalati tények alapján kell előreláthatatlannak lennie ahhoz, hogy a munkáltató mentesüljön a kártérítési felelősség alól. Ez azt jelenti, hogy nemcsak azokat a károkat kell figyelembe venni, amelyeket a munkáltató ténylegesen előre látott, hanem azokat is, amelyeket egy észszerűen, gondosan eljáró személy előre láthatott volna. A fenti előreláthatóságot a károkozás időpontjában kell megítélni. Tekintettel arra, hogy az előreláthatóság nem felelősségi feltétel, hanem kimentési alap, így ezt a munkáltatónak kell bizonyítania.

III./4. **Bírósági kármérséklés**

² Mt. 167. § (1) bek.

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. E körben a bíróság különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

III./5. Kivételek az objektív felelősség alól = a munkahelyre bevitt dologban esett kár

Az Mt. alapján ugyan főszabály szerint a munkáltató objektív felelőssége áll fenn a munkahelyre bevitt dolgokban esett kár esetén is, azonban a kár bekövetkezésének megelőzése érdekében a munkáltató a munkahelyre bevitt dolgok tekintetében előírhatja azok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkavégzéshez vagy munkába járáshoz nem szükséges dolgok a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. Amennyiben a munkáltató által előírásra kerül a megőrzőben való elhelyezés vagy a bevitel bejelentése, úgy ezen szabályok munkavállaló általi megszegése esetén a munkáltató kizárólag szándékos károkozás esetén felel. A fentiek alapján megállapítható,

Frissítve: 2020.08.31.

hogy a munkáltató mentesül a felelősség alól, amennyiben bizonyítja, hogy a munkavállaló megszegte a dolgok elhelyezésére vagy a bevétel bejelentésére vonatkozó szabályt. Tekintettel arra, hogy a munkavégzéshez, illetve munkába járáshoz nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre, így a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az engedélyt megadja-e vagy sem. Amennyiben a munkavállaló munkáltatói engedély nélkül a dolgot beviszi a munkahelyre és abban kár keletkezik, úgy a munkáltató szintén csak szándékos károkozás esetén felel.

IV. A kártérítés mértéke és módja

IV./1. **Vagyoni kár**

Munkaviszony keretében vagyoni kárként az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli ellenértékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult. Az Mt. ehhez azonban azt a feltételt fűzi, hogy a munkavállalónak ezt a rendszeres

Frissítve: 2020.08.31.

juttatást a károkozás bekövetkezését megelőzően is rendszeresen igénybe kellett vennie.

Munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként, azaz vagyoni kárként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet érti az Mt. Ez azt jelenti, hogy az elmaradt jövedelem összegénél azt kell vizsgálni, hogy a munkavállaló milyen jövedelemhez jutott volna, ha nem történik károkozás, vagyis az elmaradt jövedelem alapjául szolgáló átlagjövedelem nem lehet magasabb a károkozás bekövetkezését megelőző jövedelemnél. Az elmaradt jövedelemnél figyelembe kell venni a béren kívüli juttatásokat, ún. cafetéria rendszer elemeit is, vagyis a munkavállaló mindazokra a juttatásokra jogosult, amelyekre jogosult lett volna, ha a károkozás nem következik be. Következésképp a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a károkozás nem következett volna be.

Fontos azonban kiemelni, hogy a munkáltatónak nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésüknél fogva csak munkavégzés esetén járnak, így például az utazási bérlet és a mobiltelefon-használat.

Frissítve: 2020.08.31.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló azon költségeit, illetve kiadásait, amelyek a kár (sérelem) következményeinek elhárításához szükségesek. Tipikusan előforduló ilyen költségnek tekinthető a gyógykezelés és az orvosi ellátás munkahelyi baleset bekövetkezését követően, de a bírói gyakorlat ide sorolja az orvosilag indokolt élelmezési költségtöbbletet, az ápolási, gondozási többletkiadások, a háztartási és a ház körüli munka kiesése által okozott költségek, a közlekedéssel kapcsolatban felmerült többletkiadások, a ruházati többletkiadás, a fűtés és világítás többletköltsége, a rokkant gépjármű beszerzésének költsége, és a legközelebbi hozzátartozók általi beteglátogatás költségei is.

A munkáltató az Mt. értelmében köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, úgy az eltartott hozzátartozó olyan összegű tartást pótló kártérítést is követelhet, amely szükségleteinek a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja, természetesen tekintettel a tőle elvárható és tényleges jövedelmére is.

Frissítve: 2020.08.31.

A fentiekén túlmenően kártérítésként – egyösszegű kártérítés helyett – az Mt. értelmében járadékot is meg lehet állapítani. Az Mt. akként rendelkezik, hogy járadékot kell megállapítani abban az esetben, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozó tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. A munkáltató olyan egyösszegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki.

A kártérítés összegének számítására vonatkozóan az Mt. az alábbiak szerint rendelkezik:

„172. § (1) A kártérítés összegének számításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkeresbetett volna,

c) amiből a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,

d) amiből jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

Frissítve: 2020.08.31.

(2) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.”³

A gyakorlatban az egyik legfontosabb feladat a munkaképtelenség, illetőleg a munkaképesség-csökkenés szakértői véleményezése. Nagymértékben ettől függ, hogy a bíróság milyen összegű kártérítést, illetve járadékot ítél meg.

IV./2. Sérelemdíj

Jogsérelem esetén beszélhetünk vagyoni, illetve nem vagyoni kártérítésről. Vagyoni kártérítés tekintetében az Mt. kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Hasonlóan rendelkezik a nem vagyoni kár megtérítéséről is, miszerint a munkavállaló személyiségi jogainak sérelme esetén sérelemdíjat követelhet.

A sérelemdíj a személyhez fűződő jogok megsértésének vagyoni elégtétellel való közvetett kompenzációja és egyben

³ Mt. 172. § (1)-(2)

magánjogi szankcionálása is. A nem vagyoni károk vagyoni mércével nem mérhetők, pénzbeli meghatározása fogalmilag kizárt, a nem vagyoni kár legfeljebb a vagyoni kár fikciós esetének tekinthető. A nem vagyoni kártérítés a személyvédelemhez kötődik, annak eszköze, ezáltal csak az érvényesítheti, akinek személyiségi joga sérült. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) tartalmazza a sérelemdíjra vonatkozó szabályokat, amelyek rendelkezései közül csak azokat kell alkalmazni, melyekre az Mt. kifejezetten utal, egyebekben változatlanul az Mt., illetve speciálisan annak kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók. A Ptk. a sérelemdíjat a személyiségi jogok szankciói közé sorolja, amely lényegében a korábbi nem vagyoni kártérítést váltja fel. A sérelemdíj sajátossága, hogy csak egy összegben kerülhet megállapításra (tehát járadékként nem), mértékét a jogsértés súlya, a felróhatóság mértéke, valamint a jogsértésnek a sértettre és a környezetére gyakorolt hatása befolyásolja. **Fontos kihangsúlyozni, hogy a sérelemdíj érvényesítése iránti perekben a jogsértés megtörténtét kell bizonyítani a munkavállalónak, a kár bekövetkeztét azonban nem kell bizonyítani, az csupán a sérelemdíj mértékét befolyásolja.** Ez

Frissítve: 2020.08.31.

iránti igény érvényesítése szintén csak a jogsértéssel érintett személy, illetve a jogsértéssel érintett hozzátartozó joga, tehát nem örökölhető, illetve nem ruházható át, azonban az örökösök a már megindított, sérelemdíj iránti perbe utóbb is beléphetnek. A cselekvőképtelen személy védelmében annak törvényes képviselője léphet fel. A sérelemdíj mértéke tekintetében a Ptk. 2:52 § (3) bekezdése irányadó, miszerint a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset összes körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és a környezetre gyakorolt hatására – tekintettel egyösszegben állapítja meg. A sérelemdíj összege a jelentőséggel bíró körülmények bírói mérlegelésétől függ.

A törvény megemlíti a nevesített személyiségi jogokat, melyek esetében a leggyakrabban követelhető a sérelemdíj:

1. az élet, a testi épség és az egészség megsértése
2. a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése
3. a személy hátrányos megkülönböztetése
4. a becsület és jóhírnév megsértése
5. a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése

Frissítve: 2020.08.31.

6. a névviseléshez való jog megsértése
7. a képmáshoz és hangfelvételhez való jog megsértése.

Ettől függetlenül, a nem nevesített személyiségi jogok tekintetében is lehetséges a sérelemdíj, mint jogkövetkezmény, ilyen például a családi harmónia, a házassághoz, gyermekhez való viszony megromlása, szexuális élet zavarai, a családalapítás vagy a párkapcsolat kialakításának elnehezülése, a kulturális, sportolási és szórakozási lehetőségek beszűkülése. A személyiség küllemmel kapcsolatos értékeinek jogi védelmébe tartoznak az esztétikai, kozmetikai károk (maradandó hegek).

A munkáltatói kárfelelősség egyik alapesete a munkavállaló életében, egészségében, testi épségében okozott kárért való felelősség. A munkavállalóknak joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez, melyet a munkáltatónak kell biztosítani, mint elsődleges kötelezettséget. A bíróságnak a nem vagyoni kár mértékének meghatározásakor azt kell értékelnie, hogy a sérelem kompenzálására milyen mértékű vagyoni szolgáltatást nyújt.

Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetvesztéssel járó

Frissítve: 2020.08.31.

munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül a teljes kárért felel. Azaz mennyiben a kár a munkaviszonnyal összefügg, a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy az egészséges munkavállalónál a hasonló sérelem kisebb mérvű károsodásra vezetett volna.⁴

⁴ 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről