



A hozzátartozók által érvényesíthető kártérítés és sérelemdíj iránti igények egyes kérdései

ECKL Gergő

ügyvédjelölt (Dr. Bajusz Krisztina Ilona Ügyvédi Iroda)

1. Bevezetés

A magánjogi dogmatika egyik legfontosabb és legnagyobb szakirodalommal rendelkező területe a kártérítési felelősség jogintézménye. A kiemelt történelmi, gazdasági szerepének következtében a magyar jogirodalom megkerülhetetlen vitatémája lett. Bár a munkajogot – mint jogágot – nem sorolhatjuk teljes mértékben a magánjog kategóriájába, ugyanakkor nem vitatható az az álláspont, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) kodifikációjának is egyik központi kérdése volt a kártérítési felelősség szabályainak átalakítása, módosítása.¹

A kártérítés jogintézményének jelentőségét jól tükrözní, hogy a munkaügyi perek jelentős része – a jogellenes munkaviszony megszüntetések mellett – kártérítési per. A munkaviszony egy személyes, relatív szerkezetű jogviszony, ugyanakkor nem elképzelhetetlen, hogy a munkáltató által a munkavállalóknak okozott kár közvetve vagy közvetlenül harmadik személyre is kihatással legyen, és ezen harmadik személynek is valamilyen kára vagy személyiségi jogi sérelme keletkezzen. A harmadik személyek között azonban speciális helyet foglalnak el a hozzátartozók, akik sajátos jogosultságokkal és sajátos perbeli helyzettel rendelkeznek az igényérvényesítés során.²

A kártérítési igények, így a hozzátartozók³ kárigényei rendkívül sokrétűek lehetnek. Láthatjuk, hogy egy házastársnak – a házassági vagyoni jog szabályai alapján fennálló közös tulajdonban – kára

¹ SIPKA Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. *Magyar Jog*, 2013/12. 735–740.

² SIPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György – KUN Attila – HUNGLER Sára) 2020. 15.

³ Az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja értelmében hozzátartozó: „a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.” Az Mt. a hozzátartozó fogalmában megegyezik a Ptk.

keletkezhet, amennyiben esetleg az érintett közös vagyontárgyban a munkahelyre történő bevitel során kár keletkezett, egy halálos munkahelyi baleset eredményeképpen egy család elvesztheti a „család kenyérkeresőjét”, amely nem csak gazdasági, hanem hatalmas lelki megterhelést is okozhat. Ugyanakkor ilyen hozzátartozói kárigénynek tekinthetjük azt is, amikor egy hozzátartozó egy munkahelyi baleset következtében felmerült ápolási, gondozási költségekre tart igényt a munkáltatótól. Láthatjuk tehát, hogy a kárnak nem feltétlen kell vagyonban bekövetkezett értékcsökkenésnek lennie, ugyanis a munkáltató által okozott kár akár a hozzátartozó személyiségi jogait is sértheti, így felmerül a sérelemdíj jogintézménye is, mint az igényérvényesítés egyik lehetséges eszköze.⁴

Jelen tanulmány kereteit meghaladja, hogy minden fontos kérdés a hozzátartozók által érvényesíthető kárigények, valamint sérelemdíj iránti igények vonatkozásában megválaszolásra kerüljön. Ennek eredményeképpen jelen tanulmány alapvető célja, hogy elsődlegesen meghatározza azokat az alapvető felelősségi és kimentési szabályokat, amelyek ezekben a peres eljárásokban alkalmazandóak. Ezt követően két eljárásjogi kérdéskört kívánok áttekinteni. Egyrészt, hogy az egyes igényérvényesítések során mely bíróságok rendelkezhetnek hatáskörrel. Másrészt pedig arra a kérdésre keresem a választ, hogy mi történik abban az esetben, amennyiben a károkozás eredményeképpen a munkavállaló és a munkáltató megállapodnak a per egyezséggel történő lezárásában, de amely egyezségek nem térnek ki a hozzátartozók helyzetére, és a hozzátartozóknak mégis valamilyen vagyoni vagy személyiségi jogi igényt kíván érvényesíteni a munkavállaló.

A kártérítés, valamint a sérelemdíj vonatkozásában két jogszabályhely vizsgálatára is szükség lesz. A kártérítés legfontosabb szabályait az Mt. tartalmazza, ugyanakkor háttérjogszabályként, valamint a sérelemdíj szabályainak forrásaként a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) is kiemelt szerepet játszik.

2. A munkáltatói kárfelelősség rövid áttekintése

A kárfelelősség szabályai tipikusan két részre tagolódnak a munkajogban: a munkavállalói kárfelelősség, valamint a munkáltatói kárfelelősség. Nem képezi, illetve kereteit tekintve nem is képezheti jelen tanulmány célját az Mt. kárfelelősségi rendszerének bemutatása, ugyanakkor a hozzátartozói kárigények speciális helyzetének eredményeképpen a munkáltatói kárfelelősség alapvető szabályainak rögzítése elengedhetetlen. A munkavállalói és a munkáltatói felelősség legnagyobb különbsége a felróhatóság vizsgálatában mutatkozik meg. Ezen eltérésnek az indikátora, hogy a munkáltatói felelősség általában azon a tényen alapul, hogy a munkavállalók kötelesek engedelmességni a munkáltatónak és a munkaadók szinte teljes mértékben ellenőrzésük alatt kell, hogy tartsák a munkabiztonsági kérdé-

hozzátartozó fogalmával [Ptk. 8:1. § (1) bek. 1–2. pont], azzal az eltéréssel, hogy az Mt. nem disztingvál közeli hozzátartozó és hozzátartozó között.

⁴ FÉZER Tamás: *A nem vagyoni (erkölcsi) sérelmek megítélése a polgári jogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2011.

seket.⁵ A munkáltató esetében fennálló eltérő felelősségi forma indoka tehát, hogy a munkáltató általában olyan szervezet, amely szervezettsége és erőforrásai folytán többet tehet, nagyobb eredménnyel léphet fel a károk megelőzése érdekében, mint az egyes munkavállaló.⁶

A munkavállaló a munkaviszonyból eredő köteletségének csak a felróható megszegésével okozott károkért tartozik felelősséggel. Ezzel szemben a munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel. Tehát nem szükséges, hogy a munkáltató a munkavállaló kárát szándékosan, vagy akár csak vétkesen okozza ahhoz, hogy kártérítési felelősséggel tartozzon.⁷ Így a törvény egy, a vétkesség vizsgálatát nem igénylő rendszert hozott létre.⁸ A munkáltatói felelősség szigorú, ún. objektív felelősség, mely jogi természetét tekintve a polgári jogi veszélyes üzemért fennálló felelősséggel mutat rokonságot.⁹ Természetesen annak ellenére, hogy a felelősség objektív, a felróhatóság vizsgálata megtörténhet, sőt a munkáltatói közrehatás vétkessége a kártérítés mértékét illetően bír nagy relevanciával.¹⁰

A munkáltatói felelősség megállapításához az alábbi feltételek együttes fennállása szükséges: a kár keletkezése, a munkajogviszony fennállása, a munkajogviszony és a kár közötti ok-okozati összefüggés, míg a negyedik, negatív feltétel az, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát. A munkavállaló bizonyítási kötelezettsége ennek megfelelően a károkozás és a munkajogviszony közötti ok-okozati összefüggésre, a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére terjed ki. A kimentési eseteknél (a kimentési okok fennállta tekintetében) természetesen a munkáltató bizonyít.¹¹

A vétkesség vizsgálatára tehát nincsen szükség, így a bizonyítás több esetben leszűkül arra, hogy a munkáltató ki tudja-e magát menteni.¹² A kimentés, azaz az exculpáció két esetben történhet meg. A kimentéshez az alábbi három konjunktív feltétel, körülmény bizonyítása szükséges: a kárt az ellenőrzési körön kívül eső körülmény okozta, a kárt előidéző okkal a munkáltatnak nem kellett számolnia, továbbá az nem volt elhárítható vagy elkerülhető.¹³ A jogalkotó tehát egy lépcsőzetes rendszert alkotott meg a lehetséges kimentés vizsgálatára. Mindenekelőtt annak vizsgálata szükséges, hogy a kár a munkáltató ellenőrzési körébe esik-e. Az ellenőrzési kör fogalmát akként határozhatjuk meg, hogy azon körülmények nem tartoznak az ellenőrzési körbe, amelyekre a munkáltatónak semmiféle

⁵ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014.

⁶ ÁDÁM Lóránd – HÁGELMAYER Istvánné – LEHOCZKYNÉ Kollonay Csilla: *A magyar munkajog II.* Budapest, Kulturtrade, 2004. 69.

⁷ FERENCZ Jácint: Kár érte? – A munkáltatói kárfelelősség változása. *Jog – Állam – Politika*, 2016/2.

⁸ PÁL Lajos – LÓRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata.* HVG – ORAC, 2012, Budapest, 258.

⁹ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* Wolters Kluwer, 2019, Budapest, 166. §.

¹⁰ JUHÁSZ Lívია: A munkáltatói kárfelelősség novumai az Mt.-ben, különös tekintettel az előreláthatósági klauzulára. *Diskurzus*, 2016.

¹¹ BANKÓ–BERKE–KISS i. m.

¹² SIPKA (2021) i. m. 50–51.

¹³ Mt. 166. § (2) bekezdés a) pont.

ráhatása nincsen és amit semmilyen módon nem tud befolyásolni.¹⁴ Amennyiben a kár a munkáltató ellenőrzési körébe esik, akkor nincsen szükség további vizsgálatra, a kárért egyértelműen felelősséggel tartozik.¹⁵ Abban az esetben, amennyiben megállapítható, hogy a kár ellenőrzési körön kívül esett, akkor szükség van további vizsgálatra és bizonyításra a peres eljárásban. A vizsgálat tárgya, hogy kellett-e vele számolnia a munkáltatónak, valamint az elhárítható-e lett volna? Az előreláthatóság a károsodást előidéző ok bekövetkezésének észlelhetőségére vonatkozik elsődlegesen.¹⁶ Amennyiben minden feltett kérdés esetében tudja bizonyítani a munkáltató, hogy a kimentés feltételei fennállnak, akkor nem kell az okozott kárt megtéríteni a munkavállalónak és ezáltal hozzátartozóinak sem. Továbbá mentesül a felelősség alól a munkáltató, ha a kárt a munkavállaló kizárólagos magatartása okozta.¹⁷ Ezek a felelősségi, valamint kimentési szabályok fogják a hozzátartozói kárigény alapját képezni.

3. Kártérítési felelősség a hozzátartozók irányába

A fentebb részletezett munkáltatói kárfelelősség szabályai között, a munkáltatói kártérítési felelősség szabályaiba ágyazódva, a „kártérítés mértéke és módja” cím alatt találjuk az Mt. 171. §-ában a hozzátartozói kárigényekre vonatkozó szabályokat. A szakasz egymástól jól elkülönülten, két bekezdésben szabályozza az igényérvényesítés lehetséges területeit. Az első bekezdése általános jelleggel mondja ki a munkáltató hozzátartozókkal szemben fennálló kártérítési kötelezettségét, valamint rögzíti annak járulékos jellegét:

(1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

Míg a szakasz második bekezdése kifejezetten a halálos munkahelyi balesetek után jelentkező speciális hozzátartozói kárigényekre tartalmaz rendelkezést:

(2) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

Kérdésként merülhet fel, hogy milyen jelentősége van annak, hogy ezek a szabályok explicit módon rögzítésre kerültek, tekintettel arra, hogy függetlenül ettől a szakasztól, a Ptk. egyértelműen

¹⁴ PÁL-LŐRINCZ-KOZMA-PETHŐ i. m. 264.

¹⁵ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2014/1.

¹⁶ CSÖNDES Mónika: Előreláthatósági korlát szabálya – a szerződésszegési kártérítési jog és a munkajogi kártérítési jog. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1–2. 15.

¹⁷ Mt. 166. § (2) bekezdés b) pont.

kimondja, hogy a törvény tiltja a jogellenes károkozást és aki másnak (azaz akár a hozzátartozóknak) jogellenesen kárt okoz azt köteles megtéríteni.¹⁸

Azáltal, hogy a hozzátartozói kárigények a XIII. fejezetben a 73. cím alatt kerültek rögzítésre, a jogalkotó felhatalmazást adott, hogy a felek kiléphessenek a klasszikus kontraktuális felelősség köréből, hiszen nem pusztán a szerződéses viszonyban álló felek vonatkozásában hatalmazza fel a károsultat a kártérítési igény érvényesítésére, hanem egy olyan kívülálló esetében is, aki a munkáltatóval semmilyen jogviszonyban vagy szerződéses kapcsolatban nem áll. Természetesen érthető és igazságos az a jogalkotói hozzáállás, hogy a munkavállaló hozzátartozói is lehetőséget kapjanak kártérítési igényük munkajogi érvényesítésére, ugyanakkor ez az elgondolás korántsem újkeletű, tekintettel arra, hogy a deliktuális felelősség esetében sincs a felek között relatív szerkezetű jogviszony. A jogintézmény jelentősége nem pusztán abban áll, hogy nevesített módon jelennek meg a hozzátartozók, hiszen a Ptk. szerződésen kívüli károkozásra vonatkozó szabályai alapján az igényérvényesítés önmagában nem lenne elképzelhetetlen.¹⁹ A hozzátartozók számára a privilegizált igényérvényesítés lehetősége azért jelentős, mivel a munkáltató speciális kártérítési felelősségének alapjaiból kiindulva lényegesen kedvezőbb perbeli pozícióból történhet meg az igényérvényesítés egy munkaügyi perben. Hozzártartozói kárigények érvényesítése terén a jogalap tehát az Mt. 171. §-a, azzal a kikötéssel, hogy a kimentésre az Mt. 166. §-ában foglaltak az irányadóak, tehát mind a felelősség, mind pedig a kimentési lehetőségek vonatkozásában az ott leírtakat kell alkalmazni.²⁰

Látható tehát, hogy az Mt.-ben biztosított lehetőség nem feltétlen jogalapot teremt meg az igényérvényesítésre, hanem az Mt.-ben elfoglalt helyének eredményeképpen egy olyan speciális jogalapot képez, amely eltérő szabályokat rendel alkalmazni ezen típusú perekben. Amennyiben az Mt. nem szabályozná a hozzátartozói kárigényeket, akkor a perekben a Ptk. irányadó szabályai lennének alkalmazandóak, azaz a deliktuális felelősségre vonatkozó szabályok, s akkor a károsultnak az alábbiakat kellene a perben bizonyítania. Mindenekelőtt a károkozás jogellenességét. Az új Ptk. – a jogirodalomban és a joggyakorlatban kialakult vitát eldöntve – kimondja, hogy minden károkozás jogellenes, kivéve azt a taxatív megfogalmazott négy esetkört, amelyekben a károkozás nem minősül annak.²¹ További bizonyítás lenne szükséges az okozati összefüggés, előreláthatóság és a felróhatóság kérdéskörére.²² Ezzel szemben, amennyiben az Mt. szövegét követjük – tekintettel a kontextuális értelmezésre –, a bizonyítás, valamint a mentesülés köre egészen eltérő képet mutat. A károkozás vizsgálata során – az általános munkáltatói kárfelelősséghez igazodva – láthatjuk, hogy továbbra is objektív kárfelelősség áll fent a felek között, melynek eredményeképpen a munkáltató csak akkor mentesül a

¹⁸ Ptk. 6:519. §.

¹⁹ ÁDÁM Lóránt: *Kártérítési felelősség a munkajogban*. Budapest, HVG-ORAC, 2000. 70.

²⁰ SÍPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György – KUN Attila – HUNGLER Sára) 2020. 2.7. bekezdés.

²¹ LÁBÁDY Tamás: A deliktuális felelősség fontosabb változásai az új Ptk.-ban. *Jogtudományi Közöny*, 2014/3. 169–179.

²² BORONKAY Miklós: A deliktuális felelősség határai. *Iustum Acquum Salutare*. 2007/4. 175–202.

felelősség alól, amennyiben bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A felelősség alapja, valamint a mentesülés lehetőségei adottak tehát, ugyanakkor a perbeli igényérvényesítés további kérdéseket vethet fel.

A munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összepszerúségének egyes kérdéseiről szóló 3/2018. (IX. 17.) KMK vélemény (a továbbiakban: 3/2018-as KMK vélemény) 11. pontja kimondja az Mt. 177. § alapján, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállaló hozzátartozójával szemben járulékos jellegű. Erre az álláspontra juthatunk a 171. § nyelvtani értelmezésének eredményeként is. Az említett szakasz szerint, a hozzátartozó kárának „a károkozással” összefüggésben kell felmerülnie, mely egyértelműen visszautal az Mt. 166. § (1) bekezdésére, miszerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. A kárfelelősség megállapításának előfeltétele tehát, hogy a kártérítési felelősség a munkavállaló vonatkozásában is fennálljon.²³

Így megállapítható, hogy a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni felelőssége direkt, a munkavállaló hozzátartozójával szembeni felelősség (amennyiben közvetetten, a munkavállalónak történő károkozással valósul meg) járulékos jellegű. A szakirodalom a „direkt” jellegű jogosultság alatt tehát egy olyan állapotot ért, amelynek eredményeképpen egy olyan relatív szerkezetű jogviszony áll fent a felek között, melynek léte nem igényli egy harmadik jogviszony fennállását (*sui generis* jellegű). Ezzel ellentétben a járulékos jelleg eredményeképpen ahhoz, hogy a munkáltató és a hozzátartozó között (anyagi jogi értelemben) relatív szerkezetű jogviszony jöjjön létre, ahhoz járulékosan szükséges egy harmadik, a munkáltató és a munkavállaló közötti munkáltatói károkozás fennállása. Tehát a munkáltató a munkavállaló hozzátartozójával szemben abban az esetben tartozik kártérítési felelősséggel, ha e felelőssége a munkavállalóval szemben is fennáll.²⁴ Ezen megállapításoknak kiemelten fontos jelentősége van, hiszen jelentős kihatással vannak arra, hogy milyen tények bizonyítására van szükség egy hozzátartozó által indított munkaügyi perben. Az objektív felelősség szabályait alkalmazva, amennyiben a munkáltató felelős a munkavállalóval szemben, akkor felelős a hozzátartozóval szemben is. Ebből következik, hogy a felelősség, valamint a kimentés szabályait nem szükséges kétszeresen vizsgálni.

²³ HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: *Munka törvénykönyve 2014 Az Mt. és az új Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai*. Budapest, Vezinfo, 2014. 269.

²⁴ BANKÓ–BERKE–KISS i. m. 171. §.

4. Sérelemdíjért fennálló felelősség a hozzátartozók irányába

A kártérítésen túl, illetve a kártérítés helyett bizonyos esetben lehetőségük van a hozzátartozóknak, hogy sérelemdíj iránti igényt terjesszenek elő a munkáltatóval szemben. A kártérítés célja a reparáció, valamint a prevenció, amelyek során szigorúan érvényesül a káron szerzés tilalmának követelménye, azaz, hogy a károsultat olyan helyzetbe kell hozni, mint amilyenben a károkozó magatartás nélkül lenne. Tehát olyan, de nem kedvezőbb helyzetbe kell kerülnie, ezzel elkerülve a vagyongyarapodást.²⁵ A megítélt kártérítés, valamint az egyes kiegészítő juttatások ennek eredményeképpen jelentős összegűek lehetnek, de ezek a juttatások természetesen – sem anyagi értelemben, sem funkciójukban – nem alkalmasak arra, hogy a hozzátartozók vesztségét kárpótolják. Ennek ellenére egyértelmű, hogy sokszor az anyagi terheknél is nagyobb hatással van az érintettekre az a lelki megterhelés, ami egy baleset vagy halálos baleset következtében keletkezik. Látni, hogy egy szerettünk fizikailag teljesen leépül, természete megváltozik, esetlegesen erőszakos és agresszív lesz, vagy meg kell élni az elvesztését, sokkal megterhelőbb is lehet, mint az ennek nyomán keletkező anyagi terhek. Természetesen a jog eszközeivel sem pótolhatóak ezek a veszteségek vagy sérelmek, ugyanakkor – többek között – ezen funkciók sérelmét kívánja orvosolni a magánjogi büntetés intézményeként a sérelemdíj. A hozzátartozók részéről természetesen felmerül a büntetés utáni vágy is, amely során az esetlegesen hibás munkáltató felelősségre vonását, megbüntetését kívánják. Az esetleges büntetőjogi eszközökön túl a magánjogon belül a sérelemdíj jogintézménye szolgálja ezeket a célokat.²⁶ Megállapítható, hogy a sérelemdíj, mint szankció funkciója kettős: egyfelől kompenzációs szerepet tölt be a személyiségi jogsértés tekintetében, másfelől magánjogi büntetés a hasonló jogsértések megelőzése érdekében.²⁷

Láthattuk tehát, hogy a kártérítések esetében a jogalkotó egy speciális helyzetbe hozza a hozzátartozókat és a munkáltató szigorú, objektív felelősségét kiterjeszti a hozzátartozók irányába is. A sérelemdíj szabályait azonban nem az Mt., hanem a Ptk. tartalmazza. Fontos kérdés, hogy vajon milyen felelősségi szabályok alkalmazandók a sérelemdíj iránti eljárásokban a hozzátartozók és a munkáltató között. A Ptk. 2:52. § (2) bekezdése mindösszesen az alábbiakat mondja ki: a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.

Tehát a sérelemdíj a felelősségi jog egyik alakzata, avagy önálló *sui generis* tényállásként a személyiségi jogok megsértésének egyik szankciója.²⁸ A sérelemdíj nem kártérítés, jogpolitikai szán-

²⁵ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. Budapest, HVG-ORAC, 2015. 38–54.

²⁶ Leggyakrabban foglalkozás körében elkövetett veszélyeztetés (a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 165. §) bűntette miatt indul eljárás kártérítési perekkel párhuzamosan, amikor ennek jogszabályi feltételei fennállnak.

²⁷ BDT2019. 4015.

²⁸ OSZTOVITS András (szerk.): *A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. I. kötet*. Budapest, Opten, 2014. 338.

dékát tekintve alapvetően restitutív, hatását tekintve vagyoni jellegű.²⁹ A sérelemdíj minden esetben valamilyen személyiségi jogsértésért lehet követelni. Így a személyiségi jogsérelem, valamint az ennek következtében keletkező nem vagyoni sérelem elengedhetetlen feltétele a sérelemdíj érvényesítésének. További feltétel a jogellenesség, melynek a károkozói oldalon kell jelentkeznie.³⁰ A hozzátartozók nincsenek elzárva a Ptk. 2:51. § alapján követelhető felróhatóságtól független szankcióktól sem, de a gyakorlatban a sérelemdíj iránti követelés terjedt el.³¹

A sérelemdíj konjunktív feltételei az alábbiak: személyiségi jogsértés; személyiségi jogban bekövetkezett sérelem („nem vagyoni sérelem”); felelősségi formától függően felróhatóság; kimentési körülmények fent nem állása (negatív feltétel).

Jelen tanulmány sérelemdíjról szóló fejezete tehát azt kívánja megválaszolni, hogy milyen személyiségi joga sérülhet a hozzátartozóknak, hogyan alakul a bizonyítási teher, valamint a felelősségi alakzat megegyezik-e a kártérítés szabályaival.

Elsődleges kérdés, hogy miért, valamint milyen körülmények fennállása esetén követelhet egy hozzátartozó sérelemdíjat? Mely személyiségi jogaiban érheti sérelem a hozzátartozót azáltal, hogy a munkáltató a munkavállalónak kárt okoz?

A személyiségi jogok közül a leggyakrabban az alábbiak sérülnek a munkáltatói károkozás esetében: teljes (egészséges) családban való éléshez való jog, valamint az egészséghez, testi épséghez fűződő jog.³²

A sérelemdíj esetében a hozzátartozói minőséget ért sérelemnek lényeges fogalmi eleme, hogy az egyénnek a társadalomhoz való kapcsolódásában jelentkezik valamilyen zavar vagy sérelem, amely hátrányosan befolyásolja az egyén életvitelét, önmegvalósítását. A zavarral, sérelemmel érintett életviszonyok lehetséges köre igen széles lehet, annak egységes meghatározása nem lehetséges. Ilyen sérelem vagy hátrány lehet, amikor az egyént, mint egy meghatározott család tagját, azáltal éri hátrány, hogy valamely hozzátartozója súlyos sérülést szenvedett el, vagy életét vesztette és erre visszavezethető ok miatt a család bizonyos „családi funkciókat” (pl. gazdasági, reprodukciós, szociális) részben vagy egészben nem képes, vagy nem megfelelően képes ellátni. A családi funkciók korábbi állapot szerinti teljesülésének megváltozása jogalapot teremthet sérelemdíj iránti igény megállapítására. A funkciók átrendezése megvalósulhat akár a társadalmi, akár a szociális-nevelő funkciójában, de közvetetten érintheti a gazdasági funkciót is. A korábban fennállott, tág értelemben vett családi munkamegosztás olyan megváltozása tartozhat ide, amelyben a család a károsulttal kapcsolatos szocializáló-nevelő funkcióját egyáltalán nem képes, vagy lényegesen kedvezőtlenebbül képes betölteni. A korábban kialakult viszonyoktól, valamint a jogosult életkorától és ezzel összefüggő élethelyzetétől,

²⁹ MENYHÁRD Attila – GÁRDOS Orosz Fruzsina (szerk.): *Személy és személyiség a jogban*. Budapest, Wolters Kluwer, 2016. 107.

³⁰ PETRIK Ferenc (szerk.): *Az új Ptk. magyarázata – Polgári Jog*. Budapest, HVG-ORAC, 2013. 164.

³¹ BAGDI Katalin: Recenzió Nadas György és Prugberger Tamás „Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefüggő jogviszonyok körében” című könyvéről. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/4. 193–205.

³² Ptk. 2:43. §.

szükségeitől függ, hogy e funkción belül mely területek kiesése lesz meghatározó. A hátrány értékelhető akként is, hogy a károsult magánéletének az alakulásában jelentős és kedvezőtlen változást idéz elő a sérelem, amely negatívan, hátrányosan érinti az érzelmi-lelki kiegyensúlyozottságot, a mentális egészséget. Elengedhetetlen feltétel, hogy a hozzátartozó sérülése vagy halála következtében, a családi funkciók részleges, vagy teljes kiesése, átrendeződése miatt, a károsult életvitele, önmegvalósítási lehetősége a korábbihoz képest lényegesen és kedvezőtlenül megváltozzék. A bíróságoknak szükségszerűen azt kell vizsgálni, hogy az igényt megalapozó káresemény milyen hatással volt a károsultat magában foglaló család funkcióinak alakulására, mely funkció és milyen mértékben esett ki, valamint ez milyen változásokat idézett elő a jogosult életvitelében, életminőségében, életének jövőbeni lehetőségei körében, érzelmi és lelki életének fejlődésében, személyiségének önmegvalósításában.³³

A másik lehetséges sérelem bekövetkezhet az egyén egészséghez, testi épséghez való jogában is. E személyiségi jog az ember testi integritásának védelmét szolgálja.³⁴ Több esetben is látható volt, hogy egy közeli hozzátartozó elvesztése komoly pszichés, bizonyos esetekben fizikai hatással van az egyénekre. Az ilyen sérelmek egyértelműen alkalmasak arra, hogy sérelemdíj kerüljön megállapításra részükre.

A személyiségi jogok megsértése esetén a felperes hozzátartozó köteles bizonyítani az általa állított személyiségi jogsértés megtörténtét, ugyanis ilyen sérelem nélkül nem beszélhetünk sérelemdíjról.

Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a személyiségi jogi jogsértés megállapításának nem automatikus következménye a sérelemdíj megítélése. A körülmények bírói mérlegelésének az eredményeképpen az eljáró bíró dönthet úgy, hogy a sérelem okozásának ellenére nem dönt sérelemdíj megítéléséről.³⁵ Ezen álláspontot megerősítette a Kúria is közleményében,³⁶ amelyben kimondásra került, hogy a személyiségi jogsértés megállapítása, valamint az objektív szankciók megítélése mellett is a bíróság elutasíthatja a sérelemdíj iránti keresetet, ha a sérelmet szenvedett felet nem érte olyan nemvagyoni sérelem, amely sérelemdíj megítélésére adhatna alapot. Erre az álláspontra juthatunk a korábban hivatkozott jogszabályhely³⁷ nyelvtani értelmezése során is: a sértett az „öt ért nem vagyoni sérelemért” követelhet sérelemdíjat.

A személyhez fűződő jogok sérelmét egyfajta külső behatás és annak a személyre gyakorolt hatása eredményezi, ezért az igényt érvényesítő félnek a jogsértést már a keresetlevélben úgy kell előadnia, hogy abból a megsértett jog személyhez fűződő kapcsolata kitűnjön.³⁸ A hozzátartozó bizonyítási kötelezettsége körébe tartozik annak igazolása, hogy a jogsértést az alperes (munkáltató) követte el.

³³ Fővárosi Ítélet: A hozzátartozói nem vagyoni kártérítés egyes kérdései címmel történt előterjesztése.

³⁴ NAVRATYIL Zoltán: *Az ember mint jogalany. A 2013. évi V. törvény alapján*. Budapest, Menedzser Praxis, 2016. 96.

³⁵ BH 2016. 241.

³⁶ <https://kuria-birosag.hu/hu/content/hozhato-e-olyan-itelet-amely-szemelyisegi-jog-megsertese-eseten-azon-az-alapon-utasitja-el>

³⁷ Ptk. 2:52. §.

³⁸ PJD2016. 1.

Látható tehát, hogy ugyan a hátrány bizonyítása nem minden esetben szükséges a hozzátartozói oldalról, ugyanakkor a hozzátartozóknak több szempontból is érdekében áll ennek bizonyítása. Mindenekelőtt ellenbizonyításnak van helye a munkáltató részéről, így ennek megelőzése érdekében szükséges, hogy a hozzátartozó is bizonyítani tudja a nem vagyoni hátrányt. Többek között pedig a sérelemdíj mértékének megállapítása során a bíróság részéről is elsődleges szempont, hogy milyen mértékű a „nem vagyoni kár”, hiszen ennek vizsgálata elengedhetetlen a sérelemdíj összegének meghatározásakor. A bizonyítási teher ilyen megváltozásának célja az volt, hogy a kívülvilágban nem manifesztálódó és ezért nehezen igazolható hátrány bizonyításának kötelezettsége alól a sértettet, így a hozzátartozókat felmentse.³⁹

A sérelemdíj megállapítása során – különös tekintettel a hozzátartozói kárigényérvényesítés esetére – elkerülhetetlenül felmerül a kérdés, hogy önmagában a munkáltató balesetért fennálló felelőssége objektíve megalapozza-e a sérelemdíjért fennálló felelősségét is, vagy eltérően a kártérítéstől, másnak a bizonyítása is szükséges? A kérdés röviden is összefoglalható: szükséges-e a felróhatóság fennállásának bizonyítása a sérelemdíj megállapításához?

A kérdés a Ptk. hatálybalépését követően a bírósági gyakorlatban sem volt egységes. Lábady Tamás a probléma feloldásaként⁴⁰ a rendszertani jogértelmezés (*interpretatio systematica*) módszerét hívta segítségül. A Ptk. irányadó szabálya, így a 2: 52. § (2) bekezdése kimondja, hogy a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. Azon okból kifolyólag, hogy „a kártérítés szabályait” kell megfelelően alkalmazni a sérelemdíj megállapítására, a sérelemdíj lehet objektív és szubjektív szankció is egyaránt, megítélése minden esetben a kártérítési felelősség jogalapjához igazodik. A „kártérítési felelősség szabályai” kifejezés nem kizárólagosan a Ptk.-ban foglalt felelősségi formákra korlátozható, így értelemszerűen megállapítható, hogy az Mt. kártérítési szabályai is alkalmazandók e körben. Ennek megfelelően a felelősségi forma, valamint a kimentési lehetőség a sérelemdíj megállapítása során megegyezik az Mt. munkáltatói kárfelelősség objektív szabályaival. A munkavállaló és a munkáltató relációjában jelentkező személyiségi jogvédelem szabályai körében ez explicit módon is kimondásra kerül.⁴¹

Legtöbb sérelemdíjas perben tehát szükséges a felróhatóság vizsgálata, ugyanakkor a polgári jogban (veszélyes üzemi felelősség körében⁴²) is megjelenik a szigorúbb, objektív felelősség.⁴³ Megállapítható tehát, hogy a munkáltató felelőssége a munkavállaló hozzátartozóinak irányában objektív. A felelős-

³⁹ BDT2016. 3519.

⁴⁰ LÁBADY Tamás: Sérelemdíj versus nem vagyoni kártérítés. *Állam- és Jogtudomány*, 2016/1. 43.

⁴¹ Mt. 9. § (1) bekezdés: a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42–54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

⁴² Ptk. 6:535. §.

⁴³ KOLTAY András – LANDI Balázs – MENYHÁRD Attila (szerk.): *Lábady Tamás emlékkönyv*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 140.

ség alóli kimentési lehetőségek pedig megegyeznek a kártérítés estén fennálló kimentési lehetőségekkel. A kártérítési felelősség vagy a sérelemdíj-fizetési kötelezettség alóli mentesülés feltételeit a jogsértő személyére irányuló felelősségi rendszer alapján kell megítélni.⁴⁴ Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy a kimentési szabályokra nem lehet többszörösen hivatkozni, így nem lehetséges olyan eset, hogy a munkavállalóval szemben a munkáltató nem tudott kimentést bizonyítani, de a hozzátartozókkal szemben igen. A munkáltató csak abban az esetben mentesül a hozzátartozókkal szemben, ha a sérelemdíj valamely konjunktív feltétele nem teljesül maradéktalanul.

A felróhatóság vizsgálatára tehát nincsen szükség, de ez nem jelenti azt, hogy a vizsgálata nem képezheti a per tárgyát. A felróhatóság jelentősen befolyásolhatja a megítélt sérelemdíj mértékét, ezt egyértelműen rögzíti a Ptk. is.⁴⁵

5. Hatásköri kérdések

Minden peres eljárás alapvető kérdése, hogy melyik bíróság rendelkezik az ügy elbírálására hatáskörrel és illetékességgel. Az illetékességi szabályokat a jogszabály egyértelműen rendezi mind a kártérítési, mind a sérelemdíjas eljárások esetében.

A hatásköri kérdések ezzel szemben nem feltétlenül ennyire egyértelműek. A kártérítési perek esetében a választ a bírói gyakorlatból és az annak összegzéseként szolgáló 3/2018-as KMK véleményből kaphatunk, ugyanis a bírói gyakorlat egységes abban, hogy az Mt. alapján felmerült hozzátartozói kárigényekre a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) munkaügyi perre irányadó szabályai lesznek alkalmazandóak. A Pp. 508. § (1) bekezdése kimondja, hogy munkaügyi peren e fejezet alkalmazásában az Mt. alapján létesített [...] jogviszonyból (továbbiakban: együtt: munkaviszony) származó pert kell érteni. Láthatjuk, hogy a kártérítési perek esetében az igényérvényesítés alapjául szolgáló felelősségi viszony (166. §), valamint a hozzátartozói kárigény jogalapját (171. §) is az Mt. szabályozza, így a Pp. XXXIX. fejezete lesz irányadó a per elbírásakor. A hatáskör jogalapját tehát a munkaviszonyhoz fűződő erőteljes jellege adja meg, valamint, hogy a hozzátartozók lehetőséget kapnak több esetben, hogy a munkavállalóval együtt pereljék a munkáltatót.

Hozzátartozó által érvényesített sérelemdíj esetében a hatáskör megállapítása korántsem olyan egyértelmű, mint a kártérítés esetében, ugyanis mind a munkaügyi, mind a polgári ügyszak is szóba jöhet. Ugyan nem jellemző, de könnyen elképzelhető, hogy egy akár halálos munkahelyi baleset eredményeképpen a hozzátartozók kizárólagosan sérelemdíj iránti keresetet terjesztenek elő. Eseti döntés⁴⁶ alapján látható, hogy bírált el munkaügyi ügyszak is ilyen jogvitát elsőfokon. A fellebbezés

⁴⁴ BDT2019. 4002.

⁴⁵ Ptk. 2:52. § (3) bekezdés.

⁴⁶ Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.036/2020.

elbírálása⁴⁷ során a Fővárosi Ítéltábla sem vitatta a hatáskör fennálltát, holott ennek vizsgálata hivatalbeli kötelezettsége. Azonban az irányadó anyagi és peres szabályokból nem vezethető le egyértelműen ezen hatásköri szabály, így a tételes jogszabályi értelmezésből nem feltétlen juthatunk erre a következtetésre.

Amennyiben kizárólagosan sérelemdíj iránt terjesztenek elő a hozzátartozók keresetét, abban az esetben a Pp. nem ad egyértelmű iránymutatást a hatáskör tekintetében. Főszabály szerint az általános bírósági hatáskör elve érvényesül, nem a speciális – munkaügyi – bíróság fog ítélni abban az esetben, ha a törvény eltérően nem rendelkezik.

A Pp. 508. § három esetkört szabályoz, amelynek alapján a munkaügyi bíróság rendelkezhet egy jogvitában hatáskörrel. Elsődlegesen ide tartoznak az Mt. alapján létesített jogviszonyból származó perek. Másodlagosan az Mt. 285. § szerinti munkajogi igény, míg harmadlagosan azon perek, amikre törvény a munkaügyi bíróság hatáskörét írja elő. Ez alapján látható, hogy a munkáltatói károkozás nyomán felmerülő hozzátartozói sérelemdíj egyértelműen nem tartozik sem a második, sem a harmadik kategóriába. Kérdés tehát, hogy megállapítható-e a munkaügyi bíróság hatásköre az első esetkör alapján? A sérelemdíjas igény a munkaviszonyból származik-e?

Megjegyzendő, hogy a hozzátartozói kárigények esetében is ezen pont alapján volt megállapítható a munkaügyi bíróság hatásköre.

Az alábbi táblázatban összefoglaltam az irányadó jogszabályokat és alkalmazandó elveket a sérelemdíj és a kártérítés kapcsán, amelyek kihatással lehetnek a hatáskörré.

	Kártérítés	Sérelemdíj
Jogalap:	Mt. 171. §	Ptk. 2:52. §
Felelősségi szabályok:	Mt. 166. §	Mt. 166. §
Járulékoság:	Amennyiben a munkáltató felel a munkavállalóval szemben, akkor a hozzátartozóval szemben is.	Alapfeltétel, hogy a munkáltató feleljen a munkavállalóval szemben, de további bizonyítás is szükséges (pl. sérült személyiségi jog, realizálódott nem vagyoni hátrány)

A kártérítés esetében egyértelmű a kapcsolat a munkaviszonnyal és az Mt.-vel. Mind a jogalapot, mind az alkalmazandó szabályokat az Mt. adja, és a korábbiakban bemutatott járulékosági követelmény miatt is egy erős kötődés figyelhető meg a munkaügyi ügyszakkal. A korábbiakban már bemutattam, hogy milyen kiemelt jelentősége van annak, hogy a hozzátartozói kárigények az Mt.-ben kerültek szabályozásra, így a szoros kapcsolat az Mt.-vel és a munkaügyi ügyszakkal egyértelműen megállapítható.

Ezzel ellentétben a sérelemdíjas igények jogalapját a Ptk. teremti meg, és a perben nem csak annak vizsgálata szükséges, hogy a munkáltató felel-e a munkavállalóval szemben, hanem (többek között) a személyiségi jogsérelem is a vizsgálat tárgyát képezi. Természetesen van kapcsolat a munkaviszonnyal, de ez a kapcsolat sokkal távolabbi, mint a kártérítés esetében.

⁴⁷ 2.Mf.31.277/2020/10.

Az Mt. is rendelkezik sérelemdíjról, így a 9. § (1) bekezdésében, mely a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogai védelme vonatkozásában elrendeli a Ptk. 2:42–2:54. §-ainak alkalmazását azaz, hogy a Ptk. 2:52. § (2)-(3) bekezdései, valamint a Ptk. 2:53. §-a vonatkozásában az Mt. kártérítési felelősségi szabályait kell alkalmazni.⁴⁸ Ezek azonban kizárólagosan a munkáltató és a munkavállaló viszonyában kerülnek rögzítésre. Hozzá tartozói sérelemdíj jogalapját teljes mértékben a Ptk. teremti meg. Sérelemdíjat kizárólag a Ptk. szabályai alapján lehet követelni, így a munkáltató és a hozzátartozó jogviszonya erőteljesebb kapcsolatot mutat a polgári jogviszonnyal, mint a munkaviszonnyal.

Az egyértelmű, Ptk.-val szorosabb kapcsolat ellenére a közvetett kapcsolat a munkaviszonnyal fennáll, így a munkaügyi ügyszak hatásköre is megállapítható. A munkavállalók azon jogát, hogy munkaügyi perben érvényesíthetik személyiségi jogaik sérelme nyomán jelentkező sérelemdíj igényüket, már a Kúria is megerősítette, ugyanakkor a hozzátartozók esetében ezen helyzet egyértelmű tisztázása meg nem történt meg.⁴⁹

6. Egyezség

A munkáltatói károkozások nyomán jelentkező peres eljárások gyakran elhúzódnak, ezáltal jelentős anyagi megterhelést okozva mindegyik peres félnek. A munkáltatók általában kedvezőbb anyagi lehetőségekkel rendelkeznek, de egy elhúzódó peres eljárás, ügyvédi költségek és az esetleges peres költségek miatt nekik sem érdemes több esetben hosszas peres eljárásba kezdeni. A munkavállalónak és a munkáltatónak lehetősége van akár a peres eljárásban, akár azon kívül is megállapodni. A peres eljárás során kötött egyezségek, amelyeket az eljáró bíróság végzéssel hagy jóvá, ítélethatályú határozatnak minősülnek, tehát az ítélet által kiváltott hatások itt is beállnak.⁵⁰ A munkáltató és a munkavállaló minden olyan egyezségre kérheti a bíróság jóváhagyását, ami megfelel a jogszabályoknak. Ennek eredményeképpen az egyezség jóváhagyásakor a bíróság nem vizsgálhatja (nem folytathat le rá bizonyítást), hogy az egyezség valóban tükrözi-e a felek közötti felelősségi viszonyokat. A munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak abban, hogy a munkáltató az okozott károkért nem felel. Ezen megállapodás megköthető úgyis, hogy a munkáltató anyagi juttatást biztosít a munkavállalónak eltérő jogcímen, amelynek eredményeképpen a munkavállalónak is érdeke lehet aláírni az ilyen megállapodást. A munkavállaló kártérítéshez való jogáról lemondhat az egyezségben, ugyanakkor a kártérítési igényről való lemondást tartalmazó jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. Eltérő megállapodás hiányában az csak a jognyilatkozat időpontjában ismert károkra vonatkozik.⁵¹ A

⁴⁸ WOPERA Zsuzsa (szerk.): *A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény magyarázata*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 595–599.

⁴⁹ EBH2019. M.1.

⁵⁰ OSZTOVITS András – PRIBULA László – SZABÓ Imre – UDVARY Sándor – WOPERA Zsuzsa: *Polgári eljárásjog I.* Budapest, HVG-ORAC, 2013. 329.

⁵¹ EBH2003. 889.

joglemondás tehát csak annak időpontjában fennálló és a (lemondó) fél által ismert követelésre terjedhet ki, ugyanakkor nem szükséges ehhez az egyes igények tételes felsorolása.⁵² Egy ilyen egyezség után kérdésként merülhet fel, hogy a hozzátartozó az egyezségtől függetlenül indíthat-e peres eljárást a munkáltatóval szemben, akár kártérítés, akár sérelemdíj miatt.

A hozzátartozói kártérítés járulékos jellegű, továbbá a sérelemdíj esetében is mindenképpen vizsgálat tárgyát képezi a munkavállaló és a munkáltató viszonya. Így a munkáltató a megindult peres eljárásokban hivatkozhat arra, hogy a járulékos jelleg következtében nem kell felelnie a hozzátartozóval szemben, hiszen a munkavállalóval megállapodtak, hogy a károkért nem tartozik felelősséggel. Kérdés tehát, hogy az „alap-jogviszonyban” kötött egyezség vagy joglemondás kihatással van-e a hozzátartozókra?

A kérdés megválaszolásához a perbeli jogi egyezség természetéből kell kiindulni. Az egyezségek kettős természetéből fakadóan a peres felek egyaránt rendelkeznek az anyagi és peres jogosultságaikkal, amelynek eredményeképpen a felek megegyezése a jogerős bírósági ítélet rangjára emelkedik.⁵³ A „jogerő rangjának” releváns következménye az anyagi jogerőhatás beállta. Az anyagi jogerőnek megkülönböztethetjük a pozitív, illetve a negatív oldalát. A pozitív oldal eredményeképpen a felek és a bíróságok a Pp.-ben szabályozott, az anyagi jogerőre vonatkozó rendelkezések alapján a jogerős határozat tartalmához kötve vannak, azt irányadónak kell tekinteni.⁵⁴ Az anyagi jogerő negatív oldala pedig, hogy a perben elbírált igény miatt már nem lehet újabb pert indítani. E kettős hatást összefoglalóan ítélt dolognak (*res iudicata*) nevezzük. A bírói gyakorlat szerint az ítélt dolog tárgya: „a keresettel érvényesített jogról való döntés.”⁵⁵ Az anyagi jogerőhatás Pp.-ben szabályozott fogalmából⁵⁶ pedig következtethetünk a személyi hatályára is: a keresettel és az ellenkövetelés fennállta tekintetében érdemben elbírált beszámítással érvényesített jog tárgyában hozott ítélet jogereje kizárja, hogy ugyanabból a tényalapról származó ugyanazon jog iránt ugyanazok a felek – ideértve azok jogutódait is – egymás ellen új keresetet indíthassanak, vagy az ítéletben már elbírált jogot egymással szemben egyébként vitássá tehessek. Az anyagi jogerőhatás tehát azt zárja ki, hogy ugyanazon felek indítsanak peres eljárást.

Az egyezségek anyagi jogerőhatásának vizsgálatából tehát arra a következtetésre juthatunk, hogy az „alap-perben” kötött egyezségek nincsenek kihatással a hozzátartozók esetleges igényeire.

Sokkal egyszerűbben megítélhető a helyzet abban az esetben, amennyiben az egyezségben a munkáltató elismerte a felelősségét. A BDT2003. 906 számú döntés esetében a munkáltató jogelődje teljes felelősségét elismerte, így a bíróság kimondta, hogy ennek alapján ugyanazon jogalap alapján objektíven felel a hozzátartozók vonatkozásában is azonos jogcímen. Az anyagi jogerőhatásból kifolyólag

⁵² BH2016. 313.

⁵³ KENGYEL Miklós: *Magyar polgári eljárásjog*. Budapest, Osiris, 2014. 362.

⁵⁴ BH2002. 462.

⁵⁵ BH2002. 235.

⁵⁶ Pp. 360. § (1) bekezdés.

azonban a bíróság itt is rendelkezhet arról, hogy a munkáltató esetlegesen nem vagy más arányban felel a hozzátartozók irányában, mint ahogyan az egyezség alapján a munkavállalóval szemben felel.

7. Összegzés

Jelen tanulmány három központi kérdés köré épült. Elsődlegesen célja volt, hogy röviden bemutassa a kártérítés, valamint a sérelemdíj során alkalmazandó alapvető felelősségi és kimentési szabályokat. Láthattuk, hogy a jogalkotó célja egyértelműen az volt, hogy a munkahelyi balesetek eredményeképpen megindult hozzátartozói kárigény érvényesítése során a hozzátartozók kedvezőbb peres helyzetből érvényesíthessék a káraikat és személyiségi jogi sérelmeikből eredő igényeiket. Az irányadó jogszabályok tehát esetükben nem a Ptk. deliktuális felelősségre vonatkozó szabályait rendelik alkalmazni, hanem a szigorúbb, munkáltatói felelősség szabályai az irányadóak. Így a jogalkotó a munkáltató szigorú felelősségi szabályait kiterjesztette a hozzátartozók irányába is. Továbbá rámutattam tanulmányomban arra, hogy a hozzátartozóknak az igénye minden esetben járulékos lehet, csak abban az esetben tartozik felelősséggel a munkáltató irányukba, amennyiben felelősséggel tartozik a munkavállaló irányába is. Amennyiben a munkáltató felelős a munkavállaló irányába, akkor a hozzátartozók igényt tarthatnak minden olyan kárakra, amely a balesettel összefüggésben keletkezett.

Tanulmányom második részében kiemelt figyelmet fordítottam a hatásköri kérdések alakulására, amely a sérelemdíj esetében az irányadó jogszabályok alapján nem állapítható meg egyértelműen, ugyanakkor a bírói gyakorlat egységesnek mondható ebben a kérdésben, miszerint a munkaügyi ügyszak eljárhat sérelemdíjas ügyekben is.

További fontos kérdésként rámutattam arra, hogy az esetleges peren kívüli egyezségek nem feltétlenül érintik a hozzátartozók jogi helyzetét. Amennyiben a felelősség fennáll, akkor a hozzátartozóknak a munkavállaló és a munkáltató közötti egyezség mellett is lehetősége van arra, hogy esetlegesen kártérítés vagy sérelemdíj iránti igényt terjesszenek elő.