

Dr. Barsi Ildikó bírósági titkár:

A munkáltatói kártérítési felelősség jogalapjának új elemei a 2012. évi I. törvényben

A munkaügyi bíróság „panasznapján” viszonylag ritkán kéri kártérítési igény jegyzőkönyvbe foglalását a munkavállalók, többnyire ügyvédi képviselést vesznek igénybe. Nem könnyű azonban a jogi képviselővel eljáró félnek sem eligazodni a munkáltató mentesülésének az új jogi szabályaiban, főleg úgy, hogy ennek még nincs bírói gyakorlata, mivel az új munka törvénykönyvének 2012. július 1-én történt hatályba lépése óta még nem sok idő telt el.

E dolgozat nem tér ki a munkajogi kártérítési felelősség egészére, a kártérítés mértékére, módjára, az elmaradt jövedelem számítására a munkavállaló felelősségére, hanem csak a munkáltató kártérítési felelősségének jogalapja és mentesülésének újfajta szabályozása kapcsán fejt ki néhány gondolatot a változásokról.

A 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth) – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról – 10. § úgy rendelkezik, hogy a kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. Ebből következően tehát a 2012. július 1-ét megelőzően bekövetkezett károkra, károkozó magatartásra a korábbi jogszabályt kell alkalmazni.

Rövid történeti áttekintés:

A szocialista jogalkotás két Munka Törvénykönyve a *munkaviszony keretében* keletkezett, okozott kárért való felelősség kategóriáját alkalmazza, és a kár körének meghatározását, a kárszámítás módját alacsonyabb szintű jogszabály körébe utalja. A munkáltatónak a kártérítő felelősség alól való mentesülését hasonlóképpen szabályozzák.

Az **1951. évi 7. törvényerejű** rendelet 123/A. § szerint:

(1) A vállalat köteles megtéríteni dolgozójának - halála esetén hozzátartozóinak - azt a kárát, amely a dolgozó életének, egészségének vagy testi épségének a *munkaviszonya keretében* történt megsértésével kapcsolatban keletkezett. Ez nem vonatkozik a munkába

menet és onnan jövet a dolgozót ért kár megtérítésére, kivéve, ha ez a vállalat szállító eszközén történt utazás során következik be.

(2) Nem felel a vállalat, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult dolgozó elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentesül a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt anyagi felelősséggel kapcsolatban a kár körének meghatározását és kiszámítási módját a Minisztertanács szabályozza.

Az **1967. évi II. törvény (Mt.)** kiterjeszti a munkáltató kártérítési felelősségét a munkaviszony keretében a dolgozónak okozott mindenféle kárra, és kiemeli annak objektív jellegét. A törvény indokolása szerint bizonyos esetekben „a vállalat felelősségének vétkességi alapon történő megállapítása a felelősség elsikkadásához vezetne”.

Mt. 62. § (1) A munkáltató a dolgozónak *munkaviszony keretében* okozott kárért *vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben* felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentesül a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő.

(3) A Kormány a termelés és a munkavégzés különleges körülményeire, illetőleg a kár jellegére tekintettel egyes esetekben a felelősség alapját, körét és mértékét korlátozhatja, illetőleg a munkáltató felelősségét vétkességhez kötheti.

A törvény végrehajtási rendelete, a 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet (Mt. V.) 83. § (2) bekezdése részleges kivételt tartalmaz az objektív felelősség alól, mely szerint a baleseten és foglalkozási megbetegedésen kívüli egyéb megbetegedésekért a munkáltató csak vétkessége esetén felel.

A rendelet (3) bekezdése utalt a kárszámítás, igényérvényesítés miniszteri rendelettel való szabályozására, a (4) bekezdés pedig a dolgozónak a munkáltató jóváhagyásával végzett társadalmi tevékenysége során bekövetkezett kárra is.

A *rendszer váltás utáni* első kódex, az **1992. évi XXII. törvény** a Munka Törvénykönyvéről, lényegében hasonlóan szabályozza a munkáltató kártérítési felelősségének jogalapját, és a mentesülés feltételeit, a *munkaviszonnal összefüggésben* okozott károkra. Ez fogalmilag

tágabb mint a korábban használatos „munkaviszony keretében” kifejezés. A munkaviszony létrejöttével, teljesítésével vagy megszüntetésével összefüggésben álló károkra is vonatkozik. A törvény megszünteti a baleset, a foglalkozási megbetegedés és az egyéb megbetegedések eltérő jogalapú minősítését és elbírálását.

A kártérítés mértékét és módját is a törvény szabályozza már, nem alacsonyabb szintű jogszabály. A munkavállaló bizonyítási kötelezettségére is kitér az okozati összefüggés vonatkozásában, és példalódzó felsorolással a működési kör fogalmát is igyekszik megvilágítani 174. szakaszában.

174. § (1) A munkáltató a munkavállalónak *munkaviszonyával összefüggésben* okozott kárért *vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben* felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt *működési körén kívül eső* elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

(4) A munkavállaló bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(5) A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.

E szabályok alapján a bírói gyakorlat a munkáltató széleskörű kártérítési felelősségét munkálta ki.

A jelenleg hatályos új szabályozás.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, nem csak a kis kezdőbetűs cím használatában különbözik a korábbi törvénykönyvektől, hanem szerkezeti, koncepcionális eltéréseket is tartalmaz.

Többek között jelen témában, a kárért való felelősség témakörében, a munkáltató mentesülésének új szabályaiban is jelentősen különbözik a korábbi szabályozástól.

Az objektív felelősségre utaló „vétkességére tekintet nélkül” kifejezés is kimaradt, ami arra utal, hogy enyhülni látszik a munkáltatói felelősség szabályainak szigora, noha a törvényjavaslatához fűzött indokolás szerint fennmarad a vétkességtől független felelősség, és a 166.§ (2) bekezdés tartalmilag is mintegy kivételként szabályozza a mentesülés lehetőségét.

Ha valaki a §. száma szerint keresné a munkáltató felelősségi szabályait, azokat az előző kódexnek éppen a munkavállaló felelősségére vonatkozó szakaszai helyén, a 166. §-tól kezdődően találja meg.

166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Menteseül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) 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

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. **Nem kell megtéríteni azt a kárt,** amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején **nem volt előre látható.**

(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a **munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.**

(3) A **bíróság** a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól **részben mentesítheti.** Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Az szabályozás új elemei, igazodnak az új Polgári Törvénykönyv tervezetének kárfelelősségi szabályaihoz, és összességében szűkítik a munkáltató kártérítő felelősségét.

A Ptk. törvényjavaslat, a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség körében tartalmaz hasonló mentesülési szabályt a szerződő fél ellenőrzési körén kívül eső előre nem látható körülmény esetére.(6:142.§)

Az előreláthatóság hiánya (6:516.§), és a károsulti közrehatás (kárenyhítési kötelezettség megszegése) mint kármegosztási ok (6:520.§) a szerződésen kívül okozott kárért való felelősségi szabályok között találhatók.

A kártérítési kötelezettség terjedelme a nem vagyoni kár fogalmát már nem tartalmazza, helyette a sérelemdíj a személyiségi jogsértés szankciója. Ehhez hasonlóan az új munka törvénykönyvből is kimaradt, a korábbi 1992. évi XXII. törvény 177.§ (2) bekezdése szerinti nem vagyoni kár megtérítési kötelezettség.

Mindezek a munkajogi kártérítés szabályozásának a civil joghoz közelítését tükrözik.

A bíróság által történő részbeni mentesítés szabálya is összhangban van a kártérítés összegének a Ptk szerinti részleges mérséklése szabályával is, de az új Mt. indokolása szerint erre elsődlegesen a „kiszegisztenciájú” munkáltatók, különösen természetes személy munkáltatók esetében kerülhet sor.

Hasonló volt a korábbi törvénynek a 41/2009 (III.27.) AB határozattal megsemmisített 175.§-hoz fűzött korabeli indokolása is, ami a legfeljebb 10 fő dolgozót foglalkoztató munkáltatók enyhébb, vétkességi alapú és nem objektív felelősségére vonatkozott.

Nem tartalmazza az új szabályozás a kárigény előterjesztésére vonatkozó munkáltatói felhívás kötelezettségét sem, amit az előző törvénykönyv 185 § előírt.

A munkáltató kártérítő felelősségének új szabályai és a korábbi bírói gyakorlat.

A 2012. évi I. törvény indokolása szerint bevallottan szűkíteni szándékozik a jogalkotó a munkaügyi bíróságok kiterjesztő jogértelmezésre alapított joggyakorlatát a működési kör helyett az „ellenőrzési kör” fogalmának bevezetésével.

„A Javaslat szándéka ezzel az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A korábbi Mt. 174. § rendelkezésén (a működési kör rendkívül széles értelmezésén) alapuló joggyakorlat olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül – a tárgybani alkotmánybírói határozat nyomán is - lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.”

Az ellenőrzési kör fogalmának bevezetése azonban önmagában nem éri el a tervezett hatást, az tartalmilag hasonló a működési körhöz, a munkavégzés során a folyamatokra való tényleges ráhatás, ellenőrzés lehetőségét jelenti.

A Complex Jogtárban hozzáfűzött indokolás szerint az ellenőrzési kör, mint mérce alapján a munkáltató tényleges befolyásolási lehetőségét, ellenőrzési kötelezettség terjedelmét kell vizsgálni. Ide tartoznak az eszközök, energia, munkavállalók, amelyeknek működésére a munkáltatónak befolyása van. Ez lényegében egyező a korábbi jogértelmezéssel.

A Legfelsőbb Bíróság MK.29. számú állásfoglalás b) pontja határozta meg az eddigi gyakorlatban, hogy abban a kérdésben, hogy a kárt előidéző ok az adott esetben a munkáltató működési körébe esik-e, figyelemmel kell lenni a végzett munka jellegére és a munkavégzés körülményeire is. A kárt előidéző ok akkor minősül a munkáltató működési körén kívül esőnek, ha az független a munkáltató tevékenységétől, tehát ha az előidéző ok és a munkáltató tevékenysége között nincs okozati összefüggés. Ez irányadó lehet az ellenőrzési kör fogalmára is.

Az állásfoglalás c) pontja pedig a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartását értelmezi, melynek a jogszabályi alapja változatlan maradt.

Inkább lehetséges a jogalkotói szándék szerinti tágabb körű mentesülési lehetőség, a két további konjunktív feltétel megvalósulása folytán, amely szerint a munkáltatónak a károkozó körülménnyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható annak elkerülése vagy a kár elhárítása. Természetesen az ellenőrzési körön belüli kár okozó körülmény esetén ugyanúgy nincs kimentési lehetőség, mint a működési körön belüli ok felmerülésekor, elháríthatatlanság esetén sem, ide nem értve a munkavállaló kizárólagos elháríthatatlan magatartását.

Ha a jogalkotói szándék a túl távoli okozati kapcsolat kizárására irányult volna, azt a norma szövegébe egyszerűen be lehetett volna iktatni.

A korábbi méltányos széleskörű kártérítési gyakorlat alapján néha túlzásba is estek a munkavállalók igényeik előterjesztésekor, azonban a bírói gyakorlat alkalmas volt ennek kizárására is.

Példaként említhető erre nézve az a *jogeset* amikor a felperes többféle kárigénye előterjesztése során többek között „kulturális többletköltség” megtérítését is kérte.

A munkaügyi bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az I. rendű felperesnek kártérítésként 1.128.078 Ft elmaradt jövedelmet és késedelmi kamatát, a jövőre nézve pedig havi 26.016 Ft járadékot keresetvesztésként.

Háztartási kisegítés címén havi 10.000 Ft járadékot és 680.000 Ft már lejárt összeget és késedelmi kamatát, gyógyszerköltségként pedig 92.222 forintot és késedelmi kamatát.

Az I. rendű felperes javára 1.500.000 Ft nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte az alperest, míg ezt meghaladóan a keresetét, valamint a II. rendű alperes nem vagyoni kártérítési keresetét elutasította.

Az ítélet indokolása szerint az I. rendű felperes határozott idejű közalkalmazotti jogviszonya idején, takarító munkakörben munkabalesetet szenvedett az alperesnél 2001. november 16-án. Az épület folyosóját akarta felmosni, de a vízzel teli vödör füle leszakadt, a vizes padlóburkolaton megcsúszott, és elesve jobb keze maga alá tört, melynek következtében jobb kezének orsócsont törését szenvedte el. Ezt követően határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonya annak lejártával, 2002. augusztus 31-én megszűnt.

Az 50 % munkaképesség csökkenésen belül 36 % a baleseti eredetű rész, melyre figyelemmel baleseti járadékot is folyósítottak részére.

Az I. rendű felperes vagyoni kárigényén túl 4.000.000 Ft, férje a II. rendű felperes 1.500.000 Ft nem vagyoni kártérítés kért keresetében az alperestől, az I. rendű felperes volt munkáltatójától. Hivatkoztak arra, hogy az I. rendű felperes a háztartásban ellátandó feladatokat sem tudja elvégezni, jobb kezével nem tud fogni, emelni, és ennek folytán férje életvitele is megváltozott.

Mivel a házi munkát végezni nem tudja több újságot, magazint, könyvet vásárol, olvas zenét hallgat mint korábban, így a CD, kazetták és könyvek vásárlása folytán havi 5.000 Ft többletkiadása merül fel.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes közrehatása a baleset bekövetkeztében nem vehető figyelembe, mert az alperes eltúrta a helytelen gyakorlatot, (a felperes papucsban dolgozott) melynek során nem a munkavégzéshez megfelelő cipőt viselt az I. rendű felperes. Ezért kármegosztást nem alkalmazott.

A nem vagyoni kárigény tekintetében a szakértői vélemény alapján nem volt megállapítható, hogy a munkahelyi balesettel összefüggésben állna a felperes életvitelének megnehezülése, de a bíróság a 36 % baleseti munkaképesség csökkenésre figyelemmel, mérlegeléssel 1,5 millió forint nem vagyoni kártérítést talált megállapíthatónak az ítélelhozatali értékviszonyok alapján, ezért késedelmi kamatot ezen összegre nézve nem ítelt meg.

A II. rendű felperes esetében úgy ítélte meg, hogy az I. rendű felperes balesete folytán nem érte olyan kár, ami megalapozná a nem vagyoni kárigényét.

A lakásfenntartási és utazási többletköltség iránti igényt sem tartotta indokoltnak az elsőfokú bíróság annak bizonyítatlansága folytán.

A „kulturális többletköltség” tekintetében is azt állapította meg, hogy az nem vonható a kár fogalmi körébe, ha a felperes megnövekedett szabadidejében többet olvas, TV-t néz vagy lemezt hallgat, ez nem róható az alperes terhére.

A felperesek fellebbezésükben az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérték a nem vagyoni kártérítés vonatkozásában, úgy hogy az I. rendű felperes javára 2.500.000 Ft, a II. rendű felperes javára 1.000.000 Ft és késedelmi kamatai megfizetésére kötelezze a megyei bíróság az alperest. Hivatkoztak arra, hogy a II. rendű felperest jogsérelem érte az I. rendű felperes balesete folytán, az egészséges családban éléshez való joga sérült. Az I. rendű felperes tekintetében pedig a bíróság mérlegelési tevékenységét kifogásolta a fellebbezés, utalva arra, hogy a bírói gyakorlathoz mérten is kevés a megítélt kártérítés összege, de annak késedelmi kamatát is törvénytőlően mellőzte a munkaügyi bíróság.

Az alperes fellebbezésében tartalmilag az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását kérte.

A másodfokú bíróság részben megváltoztatta a fellebbezett ítéleti rendelkezést, a megállapított keresetveszteség és kártérítési járadék vonatkozásában elutasította a keresetet, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Álláspontja szerint a nem vagyoni kárigények vonatkozásában a munkaügyi bíróság mérlegelése nem volt törvénytőlően. A sérülés jellegére, a munkaképesség csökkenés mértékére, a perbeli jogeset összes körülményére figyelemmel, az ítélet meghozatalának idején, 2007. szeptemberében az I. rendű felperes nem vagyoni kárának reparációjára megfelelő volt a megítélt kártérítési összeg, az nem volt sem csekély, sem eltúlzott. A bírói gyakorlat szerint pedig csak akkor lehetne a károsodás bekövetkeztétől számítva késedelmi kamatot is megítélni, ha a kártérítési összeget is a kár bekövetkezésének (jelen esetben 2001.évi) időpontjára visszavetítve állapítaná meg a bíróság, az elsőbírói ítélet azonban nem ezt a módszert alkalmazta.

Az alperes fellebbezésével ellentétben azonban a balesetből eredő munkaképesség-csökkenés már önmagában elegendő alap az I. rendű felperes nem vagyoni kárigényének előterjesztésére.

A II. rendű felperes kárigényére vonatkozóan is helytállóan mérlegelt a bíróság, amikor úgy ítélte meg, hogy nem keletkezett olyan jogsérelem, ami nem vagyoni kártérítést tenne indokolttá.

A felperesek felülvizsgálati kérelme folytán a Legfelsőbb Bíróság a nem vagyoni kártérítést elutasító rendelkezést helybenhagyó részében a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és e körben a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta. Kötelezte az alperest, hogy az I. rendű

felperesnek megítélt 1.500.000 Ft nem vagyoni kártérítés után fizessen meg az elsőfokú ítélethozatal napjától a kifizetésig félévente számított jegybanki alapkamatnak megfelelő késedelmi kamatot, a II. rendű felperesnek pedig 500.000 Ft nem vagyoni kártérítést 15 napon belül.

A felülvizsgálati ítélet indokolása szerint a jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül állapította meg az elbírálás idején fennállt ár- és értékviszonyok szerint a nem vagyoni kártérítés összegét. Az elsőfokú ítélet meghozatalának időpontjától azonban jár a Ptk 301§ (1) bekezdés szerinti késedelmi kamat.

A II. rendű felperes pedig arra alapította igényét, hogy a felesége balesete munkavégzésére és családja ellátására is negatívan hat ki. Az I. rendű felperes jobb kezével fogni, emelni nem tud, takarítás, mosás, bevásárlás elvégzéséhez is kiegészítőre, gyakran a házastársa segítségére szorul. A II. rendű felperesnél az I. rendű alperest ért traumával való foglalkozással kapcsolatban létrejött enyhe poszttraumás stressz-zavar véleményezhető. Alappal hivatkozott ezen körülményekre tekintettel, a teljes, egész és egészséges családban éléshez való jog sérelmére, mellyel összefüggésben a Legfelsőbb Bíróság 500.000 Ft nem vagyoni kártérítést tartott arányban állónak a határozat meghozatalakorai értékviszonyok alapján. (Mfv.. I.10.574/2008/3. szám)

A felperesek maguk is belátták a „kulturális többletköltség” iránti igény alaptalanságát, ezért az ezt elutasító rendelkezést nem is fellebbezték meg. A hasonló igények esetében merül fel azonban az a kérdés, hogy milyen távoli okozati kapcsolat az, amikor még a munkáltatónak számolni kellett volna az ellenőrzési körén kívül álló körülménnyel.

A 167.§ (2) bekezdésének értelmezését is felveti a hasonló jogeset a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének megszegése folytán a kármegosztás tekintetében, amit az ismertetett esetben még nem alkalmazott a munkáltatónál eltűrt gyakorlatra hivatkozva a bíróság.

Másrészt felvetődik az eset kapcsán az is, hogy a munkajogi ítélkezés az új Ptk hatályba lépését követően a munkajogi anyagi jogszabályban korábban megvolt nem vagyoni kár helyett hogyan alkalmazza a sérelemdíj polgári jogi intézményét.

Egy *másik jogesetben* a Legfelsőbb Bíróság hatályában fenntartotta a jogerős közbenső ítéletet, amelyben a munkaügyi bíróság az alperesre terhesebb 80-20 % kármegosztást alkalmazott, egy szennyvíztisztító telepen 2001. május 8-án bekövetkezett halálos üzemi

baleset kapcsán, amely azért következett be, mert a munkavállaló hibaelhárítás céljából leszállt a mérgező gázokat tartalmazó aknába. (EBH2004. 1153.)

Az elhunyt munkavállaló munkahelyi felettese, mint megbízott munkahelyi vezető magatartását (munkavédelmi szabályszegés, a veszélyes munka megtiltásának elmulasztása, a súlyos veszélyhelyzet felismerésének elmaradása), a határozat indokolása szerint az MK. 31. számú állásfoglalásnak megfelelően az alperes vétkes magatartásának kellett tekinteni, a kárviselés arányának meghatározásánál. Ez a munkáltatóra terhesebb kármegosztást tett indokolttá, akkor is, ha a munkavállalónak fel kellett ismernie felettese utasításának életet veszélyeztető voltát, és az utasítást meg kellett volna tagadnia.

Ezt követően a folytatódó eljárásban a munkaügyi bíróság az elhunyt munkavállaló gyermekkorú leszármazója javára 3.000.000 Ft nem vagyoni kártérítést ítélte meg, míg felesége az I. rendű felperes keresetét elutasította, hivatkozva arra, hogy férje halálát feldolgozta, a halál miatt érzett lelki fájdalom gyászreakció, nem vagyoni kártérítéssel nem kompenzálható. A másodfokú eljárás idején a felek peren kívüli egyezséget kötöttek, így az eljárás megszűnt.

Az ehhez kapcsolódó jogesetben (EBH2004. 1152) az önkéntesen segíteni szándékozó munkahelyi vezető halála miatt benyújtott hozzátartozói kártérítési igény tekintetében viszont a kármegosztás arányának meghatározása az Mt. 167.§ (2) bekezdése alkalmazásával már nehezebb feladatnak tűnik.

Ilyen típusú jogeset során lényegében a korábbi gyakorlatnak megfelelő kármegosztás alkalmazható az új szabályok alapján is. A hozzátartozó kárigényére vonatkozó rendelkezés pedig változatlan maradt az új Mt. 171.§ szerint.

Összefoglalóan az állapítható meg, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének megváltozott szabályainak értelmezése során jól alkalmazható az eddigi bírói gyakorlat, de figyelemmel kell lenni ennek körében a jogalkotó szándéka szerinti nagyobb terjedelmű kimentési lehetőségre is.

Az Alaptörvény 28. cikke pedig kellő támpontot ad az új jogszabályi rendelkezések értelmezéséhez.

„A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.”

Felhasznált irodalom, forrásjegyzék:

Munkajog és Társadalombiztosítási jog 2006 (OITH, Magyar Bíróképző Akadémia, Jegyzet a bírósági fogalmazóképzéshez, szerzők: Dr. Tománé dr. Szabó Rita - dr. Gecse Istvánné)

Új Munkajogi Kézikönyv 1992 (Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó szerk.: Petrik Ferenc)

A Complex Jogtár jogszabályhoz fűzött indokolása

A T/4876. számú törvényjavaslat indokolása a Munka Törvénykönyvéről

A T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről

A Salgótarjáni Munkaügyi Bíróság ítéletei

2.M.1218/2005/26. szám, 1.M.348/2002/8.szám, 1.M. 838/2005/6.szám