

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

A sérelemdíj fogalma, funkciója és mértéke a munkajog tükrében

Szerző:

dr. Bertalan Judit Magdolna

Budapest, 2025. június 6.

I. Bevezető gondolatok

A személyiségi jogsértések szankciójaként alkalmazott nem vagyoni kártérítés megszüntetése és a sérelemdíj bevezetése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) egyik olyan újítása, ahol a jogalkotó mind az irányadó szabályok rendszertani elhelyezését, mind pedig a jogintézmény működésének elveit illetően szakított a korábbi jogi szabályozással¹, ugyanakkor ahogy arra Vizkeleti Edit sérelemdíjról írt átfogó tanulmányában rámutat, a bírói gyakorlat a vagyoni kártérítésből és azon nyugvó gyakorlatból kétségtelenül tud meríteni és fontos következtetéseket vonhat le².

A jog mindig is védte a személyt és a hozzá kapcsolható értékeket. A jogi és társadalmi fejlődés vezetett oda, hogy e jogok alkotmányos alapjogokká lettek, s majd a nemzeti értékek fölé emelve nemzetközi egyezményekben nyertek szabályozást, és így nyerték el alapvető emberi jogi mivoltukat.³

A személyiségi jogok és az emberi jogok elhatárolásakor megfigyelhetjük, hogy az emberi jogok, amelyek a személyiségi jogokon túl (gyakran azonban személyiségi jogokat is magukban foglalva) az embert már nem saját közegében, hanem abban a társadalmi környezetben vizsgálják, amelyben él, ebből következően az emberi jogok kategóriája a személyiségi jogoknál jóval tágabb jogosultságokat jelent, hiszen polgári, politikai jogokat, gazdasági, szociális, kulturális jogokat épp úgy magában foglal, mint néhány alapvető személyiségi jogot.

A személyiségi jogok nem a társadalomban való részvételre, hanem az emberi személyre, az individuum kiteljesedésére koncentrálnak. A személyiségi jogok kategóriája azonban egy ponton mégis tágabb az emberi jogoknál, amely jogosítványok emberi jogokká csak akkor válnak, ha nemzetközi egyezményekben, országhatárokat átlépő módon deklarálják azokat. Az emberi jogok -

¹ MOLNÁR Ambrus: *A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései*, Budapest, HVG-ORAC Lap - és Könyvkiadó, Kúriai Döntések 2013/7. sz., 744.o.

² VIZKELETI Edit: *A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései*. In: *A személyiség és védelme - Az Alaptörvény VI. cikkelyének érvényesülése a magyar jogrendszeren belül* ELTE Állam és Jogtudományi Kar 2017. 335. o.

³ SZABÓ Imre: *A személyiségi jogok védelmi rendszere a magyar jogban*, Acta Conventus De Iure Civili, Tomus II.; Szeged 2008; 43. o.

szemben a személyiségi jogokkal - sosem jelentenek generálklausulákat, hiszen mindig pontosan meghatározott jogosítványokról beszélnek az államok közötti egyezmények. A személyiségi jogok azonban pontosan abból a tényből következően, hogy az ember szubjektuma egyénenként különböző, valamennyi modern államban - így hazánkban is - általános személyiségvédelemből indulnak ki, azaz tartalmaznak olyan generálklausulát, amellyel a külön nem nevesített személyiségi jogok is védhetővé és elismertté válnak ⁴.

II. A személyiségvédelem intézménytörténeti áttekintése

A sérelemdíj működési elveinek alaposabb megértéséhez szükségeszerű annak intézményi múltját is röviden áttekintenünk.

Az immateriális kártérítés történetileg büntetőjogi karakterű⁵, nemcsak a barbár korban, de a római jogban általánosságban is büntetés címén járt.⁶

A fájdalomdíj formális leválása a büntetőjogról és civiljogi karaktere először a porosz Allgemeines Landrecht szabályai között érhető tetten, amely kódex különbséget tett a kompenzációs jelleggel elszenvedett fájdalomdíj - Schmerzensgeld - és a büntetés jellegű - Busse - szankció között⁷.

Az immateriális kártérítés - mindazok ellenére, hogy elemei már Szent István törvényei nyomán a Werbőczy-féle Tripartitumban is megjelennek⁸ - hosszú ideig nem nyert egységes szabályozást a magyar jogrendszerben. Az 1914-es Ptk. tervezet volt az első magyar jogalkotási terv, amely ténylegesen figyelmet fordított a vagyoni jellegű jogokon kívül a személyhez fűződő jogokra is. A tervezet - amely később nem emelkedett törvényerőre - 885. paragrafusa biztosította „a méltányosság

⁴ BÉKY Ágnes Enikő: *A személyiségvédelem aktuális kérdései*. Debreceni Jogi Műhely internetes folyóirat, 2007. április 1.

⁵ LÁBADY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, Oktáv-Press Kft. 1992. 12. o.

⁶ MARTON Géza: *A Római magánjog elemeinek tankönyve*, Institutciók. Budapest, 1957. 115. o.

⁷ LÁBADY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, Oktáv-Press Kft. 1992. 13. o.

⁸ LÁBADY Tamás: *i.m.*:13. o.

feltétele mellett, a szándékos sértésből eredő nem vagyoni sérelemért a pénzbeli elégtétel követelésének a jogát”⁹¹⁰.

A jogintézmény törvényi keretek közti szabályozását az 1914. évi XIV. törvénycikk (sajtótörvény) 39. §-a, amely a sajtóközleménnyel okozott vagyoni káron felül a sértett nem vagyoni káráért is pénzbeli elégtételt tett lehetővé a méltányossági alapon, valamint a becsület védelméről szóló 1914. évi XLI. törvénycikk 28. §-a teremtette meg, amely az pénzbeli elégtétel intézményének alkalmazhatóságát kiterjesztette a nem sajtó útján elkövetett rágalmazásra, becsületsértésre, a meghalt ember meggyalázására, hitelrontásra, továbbá a hamis vádra is¹¹. Ezt az utat követte még a következő évek törvényhozása, így a 1921. évi LIV. törvénycikk a szerzői jogról és a tisztességtelen versenyről szóló 1923. évi V. törvénycikk¹¹. E törvények nyomán a nem vagyoni kártérítés a magyar judikatúrában az 1928-as Magyar Magánjogi Törvényjavaslat elfogadásakor már általános gyakorlattá vált¹².

Az 1959. évi IV. törvény (továbbiakban: régi Ptk.) megalkotásakor az akkori társadalmi körülmények nem engedték meg a személyiségi jogsérelmek vagyoni elégtétellel való kompenzálását¹³.

A Legfelsőbb Bíróság 1953-ban hozott a III. számú Polgári Elvi Döntése az erkölcsi kártérítést azon az elvi alapon zárta ki jogunkból, hogy a „szocialista életviszonyok között az erkölcsi értékek pénzre nem válthatók”¹⁴¹⁵.

Az 1977-es Novella az egyén személyiségi jogainak szűk körű védelmét ismerte el, amely szabályozás alapján a védelem legfőképpen az élet-, testi épség-, egészség¹⁶ alapjogi hármas megsértése esetén előterjeszthető kártérítési igény szabályozásában nyilvánult meg¹⁶.

⁹ GUBA Zoltán: *A nem vagyoni kár*; www.gubazoltan.hu/file/30/nem-vagyoni-kar.doc (letöltve: 2020.11.20.)

¹⁰ . évi XLI. tc. 28.§

¹¹ LÁBÁDY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, Oktáv-Press Kft. 1992. 15. o.

¹² MARTON Géza: *Kártérítés* in: Szladits Károly (szerk.): *A magyar magánjog*, III. kötet, Kötelmi jog általános része, Grill, Budapest, 1941, 395. o.

¹³ GÖRÖG Márta: *Gondolatok a személyiségi jogsérelem csekély volta esetén érvényesítendő sérelemdíj iránti igényről*. Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica. 2014. 161. o.

¹⁴ LÁBÁDY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, Oktáv-Press Kft. 1992. 15. o.

¹⁵ . évi IV. törvény 76.§ és 84.§ (1) e), valamint 354.§

¹⁶ MOLNÁR Ambrus: *„A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései”* Kúriai Döntések - Bírósági Határozatok 2013/7., 744.o.

Később a Legfelsőbb Bíróságnak a nem vagyoni károkért való felelősségről megalkotott 16. számú Irányelve megmaradt az élet-, testi épség-, egészség védelme körében, de a hátrányok következményeinek szélesebb körű elismerésével bővítette a jogilag védett immateriális hátrányok kereteit¹⁷. Rögzítette, hogy a nem vagyoni kártérítés bármely felelősségi alakzathoz kapcsolódhat, továbbá immateriális hátránként ismerte el az érzelmi élet beszűkülését, a családalapítási lehetőség elvesztését, a munkahelyi és egzisztenciális hátrányok bekövetkezését, az életmód, életvitel hátrányos és kényszerű megváltozását, és a hozzátartozó halálát is. A 354. §-ban rögzített „tartós, vagy súlyos hátrány” vagylagos feltételét konjunktív feltételként előírva az irányelv tovább szűkítette az eszmei kártérítésre kötelezés lehetőségét.

1981-ben a Legfelsőbb Bíróság 21. számú irányelvével a 16. számú irányelvet hatályon kívül helyezte, és már nem csak a testi sérülés és egészségromlás esetében rendelte alkalmazni a 354. §-át, hanem a nem vagyoni kártérítésen keresztül kívánta megvalósítani „a személyiség minden oldalú védelmét és az erkölcsi értékeket.”

Korszakalkotó jelentőségű az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI.1.) határozata, amelynek lényeges elvi útmutatása szerint a személyiség különböző szférái között nem lehet különbséget tenni, mert azokat a polgári jogviszonyok valamennyi típusában azonos védelem illeti meg, függetlenül attól, hogy tulajdonosként, más vagyoni jog jogosultjaként, avagy mint névvel, küllemmel, személyes adatokkal és egyéb személyiségi jogokkal rendelkező alanyként jelennek meg¹⁸. A jogintézmény új dimenziói nyíltak meg azáltal, hogy az Alkotmánybíróság határozatának indokolásában rögzítette¹⁹, hogy „a nem vagyoni kártérítés az általános személyiségvédelem legfőbb eszköze, és nem önálló kárfelelősségi alakzat”. Ezen védelmi eszköz alkalmazása nem csupán a testi épség és egészség védelme, hanem a jóhírnév, becsület, szabadságjogok és más alkotmányos jogok megsértése esetén is szükséges, ugyanis ezen személyiségi jogok egyenértékűek²¹. Az Alkotmánybíróság határozatában hangsúlyozta, hogy a nem vagyoni kártérítés a polgári jogi felelősség szempontjából legfeljebb a vagyoni kár fikciós esete lehet, ugyanis a nem vagyoni károk vagyoni mércével megmérhetetlenek, tehát a kártérítés a sérelemhez képest inadekvát²². Hangsúlyozta továbbá, hogy a kár nagysága és maga a személyi kár bekövetkezése is becslésen alapul, tehát objektív mércével nem mérhető²³.

¹⁷ MOLNÁR Ambrus: *i.m.* 744. o.

¹⁸ MOLNÁR Ambrus: *i.m.* 744. o.

¹⁹ Az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI.1.) határozata III. pont.

Tekintettel arra, hogy a nem vagyoni kártérítés intézményének szabályozása a munkajogban is meghonosodott, az Alkotmánybíróság a munkajogi jogszabályok kapcsolódó rendelkezéseit is részben megsemmisítette, ekként a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 177. § (2) bekezdéséből a részbeni megsemmisítés folytán a következő rendelkezés maradt: „Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár”.

A személyiségi jog emancipációjához vezető úton mérföldkőnek tekinthető alkotmánybírósági döntés után a nem vagyoni kártérítés „a személyiségvédelem általános és feltétlen eszközeként”²⁰ nyert felfogást, de még mindig alapvetően kártérítésként, s nem önálló szankcióként.

Ezt követte az 1993. évi XCII. törvény megalkotása, amelynek lényege, hogy a jogalkotó a nem vagyoni kártérítés jogintézményét tartalmazó régi Ptk. 354. §-át hatályon kívül helyezte, és a nem vagyoni kártérítést a Ptk. 355. § (1) és (4) bekezdésébe építette be²¹. Ennek eredményeként norma szinten csak az került rögzítésre, hogy a nem vagyoni kár a törvényben meghatározott kárfajták egyike, a nem vagyoni kár fogalmára és alkalmazási körére nézve a törvény semmilyen rendelkezést nem tartalmazott, ennek kimunkálása elsődlegesen a bírói gyakorlatra, másodlagosan a jogtudományra és a szakirodalomra hárult.

Ehhez képest 2014. március 15. napjától a nem vagyoni kártérítés helyébe lépő, de jogutódjának nem tekinthető sérelemdíj alapvető változásokat hozott²².

III. A személyiségvédelem rendszertani elhelyezése, általános jellemzői

A magyar polgári jogban a személyiségi jog három alappillére a nemzetközi egyezmények - mint például az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény - Magyarország Alaptörvénye, melynek Szabadság és Felelősség része tartalmazza az

²⁰ PETRIK Ferenc: *A nem vagyoni kár megtérítése védelmében*. Polgári Jogi Kodifikáció 2003/1, 7. o.

²¹ MOLNÁR Ambrus: 745. o.

²² PRIBULA László: *A sérelemdíj, mint a nem vagyoni kártérítés „jogutódja”?* – *A jogintézmény bevezetésének eljárási problémái*. Jogtudományi Közlöny, 71/3, 2016. 130. o.

alapvető jogok katalógusát, valamint a Ptk. második könyvének harmadik része. Mind a polgári jogi, mind a munkajogi normának alapvető feladata, hogy sajátos eszközeivel a deklarált személyiségi jogokat valódi garanciává fordítsa, és olyan hatékony jogvédelmi eszközöket biztosítson, amelyekkel megsértésük megelőzhető, illetve a már bekövetkezett sérelem orvosolható²³.

A polgári jogi személyiségvédelem abszolút szerkezetű jogviszonyok keretében realizálódik, azaz a személy mindenkitől követelheti a személyiségi jogainak tiszteletben tartását²⁴, és általános személyiségvédelemről beszélhetünk, azaz az individuális jogok bármilyen megsértése tilos, valamennyi személyiségi jog a törvény védelme alatt áll, így azok is, amelyeket nemzetközi egyezmények, az Alaptörvény, vagy a Ptk. nevesítve nem sorol fel. A Szegedi Ítélőtábla meg is erősítette ezt a tételt a Pf. 20.018/2018/4. számú határozatával²⁵, amely kimondta, hogy „a bírói jogalkalmazás nincs elzárva attól, hogy tágítsa a személyiségi jogok körét”.

A Ptk. személyiségvédelmi eszközrendszere két bástyás rendszeren alapul. Az első - reparatív szankciókörbe tartozó - védelmi eszközök felróhatóságtól függetlenül alkalmazhatóak, már a jogsértés ténye önmagában megalapozza e szankciók alkalmazását. Ez esetben tehát csak azt kell bizonyítani, hogy a fél személyiségi jogát megsértették és a jogsértő magatartása jogellenes volt, tehát nem állt fenn jogellenességet kizáró körülmény és azt, hogy van okozati összefüggés az elszenvedett sérelem és a jogsértő magatartás között. A jogsértő tehát a vele szemben alkalmazandó szankciót nem háríthatja el például annak bizonyításával, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható²⁶.

A szubjektív szankciók ettől eltérően csak a jogsértő felróható magatartása esetén alkalmazhatóak, tehát a jogsértő félnek lehetősége van a kimentésre. Ez esetben tehát a felsoroltak mellett a felróhatóságot is bizonyítani kell²⁷. A személyiségi jog védelmének szubjektív szankciói a kártérítés és a sérelemdíj.

²³ BÉKY Ágnes Enikő: *A személyiségvédelem aktuális kérdései*. Debreceni Jogi Műhely internetes folyóirat, 2007. április 1.

²⁴ *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest 2018. 1. Kötet 128. o.

²⁵ Szegedi Ítélőtábla Pf. 20.018/2018/4.

²⁶ *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest 2018. 1. Kötet 178. oldal

²⁷ BARZÓ Tímea: *A személyiségi jogok*, In: Prof. Dr. Bíró György (Szerk.), Új magyar polgári jog tankönyv, (IVIII.) 239-240. o.; 282-283.o. ³² MfV. 10.899/2016/8.

A polgári jog szankciórendszere összetett a tekintetben is, hogy - az eset körülményeihez képest, a sérelem jellegétől függően - párhuzamosan több szankció is alkalmazható.

IV. A személyiségi jogok védelme a munka törvénykönyvében

Az Mt. mind a munkáltató, mind a munkavállaló személyiségi jogát védi, azonban a jogviszony alá-fölé rendeltségéből adódóan a szabályok többnyire a munkavállaló személyiségi jogához köthetők, és a jogviták is túlnyomó részt az ő sérelmükkel összefüggésben keletkeznek.

Előfordul azonban a jogalkalmazásban, hogy a bíróság a munkáltató személyiségi jogának sérelmét vizsgálja. A Kúria az Mfv. 10.899/2016/8. számú határozatának³² tényállása szerint a felperes kifogásolta, hogy sírásó-ravatalozó munkakörben, az alkalmazásában álló alperes külső harmadik személyek előtt (munkatársai, újságírók, facebook-látogatók) fogalmazott meg valótlan, és a felperes jóhírnevét sértő „mellétemetésről” szóló állítást. A Kúria az ügyben nem találta megállapíthatónak a jóhírnév megsértését az alperesi magatartással összefüggésben, tekintettel arra, hogy a facebook-on megjelenő hozzászólása, és nyilatkozata véleménynyilvánításként volt értékelhető.

A személyiségvédelemmel kapcsolatos munkaügyi jogviták leggyakrabban a foglalkozási megbetegedésekkel, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével, munkahelyi elektronikus levelezés, internet- és telefonhasználat ellenőrzésével, egyes munkaalkalmassági, pl. személyiség vizsgálatok elrendelésével, kamerával történő megfigyeléssel, munkahelyi vezetők zaklató, vagy egyéb, megalázó bánásmódot megvalósító magatartásával, a munkára képes állapot alkohol- és drogteszt alkalmazásával történő ellenőrzésével, munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok munkavállalói aláírásának kikényszerítésével összefüggésben keletkeznek, de számos más oka lehet a sérelemdíj iránti igénynek.

Lényeges azonban, hogy a munkavállalók személyiségi jogvédelmének szükségességét nem csupán a Ptk. és az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján kell megítélni, hanem az adott ügy tényállásától függően figyelembe kell venni az Mt. egyéb - a jogviszony sajátosságait, annak tartós, bizalmi jellegét, alá-fölé rendeltségét kifejezésre juttató tételes jogi normáit is, valamint az Alaptörvény vonatkozó rendelkezéseit és adatvédelem esetén a GDPR szabályait is.

A Ptk. 2014. március 15-i hatálybalépéséig tartó átmeneti időszakban a munkavállalók immateriális sérelmeik pénzbeli kompenzálására irányuló igényeiket az Mt. 177. § (1) bekezdése alapján - az 1959. évi IV. törvény XXXI. fejezetét alkalmazva - tudták érvényesíteni, ugyanakkor az Mt. indokolása már a hatálybalépésekor utalt arra, hogy a munkajogi jogalkalmazásnak követnie kell a Ptk. szabályait, valamint az erre épülő polgári jogi bírói gyakorlatot is ²⁸.

A nem vagyoni kártérítésre vonatkozó közvetlen utalást az Mt. a hatályba lépésekor nem tartalmazott, mivel a 177.§ szerint mind a vagyoni, mind a nem vagyoni kár megtérítésére az 1959. évi IV. törvény vonatkozó szabályait kellett alkalmazni.

A 2013. évi CCLII. törvény nyomán, a Ptk. hatálybalépésével a törvényhozó a korábbi normaszöveget a Ptk. terminológiájához igazítva "A személyiségi jogok védelme" alcím alatt szabályozta, és e jogok tiszteletben tartását szélesebb személyi körben, a szakszervezetek, munkáltatói érdekképviseltek, üzemi tanács viszonylatában is elismerte. A 2014. március 15-től hatályos 9. § (1) bekezdése a munkavállalók és a munkáltatók személyiségi jogai védelmére, az Mt. ez irányú rendelkezése hiányában a Ptk. 2:42-2:54. §-a alkalmazását rendelte, mégpedig azzal az eltéréssel, a sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire, mértékére, és a személyiségi jogsértésből eredő vagyoni károk megtérítésére az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait tekintette irányadónak. Az Mt. 177. §-a pedig ezen időponttól a munkavállalói károk megtérítésére az Mt. XIII. fejezete által nem szabályozott kérdésekben a Ptk. 6:518-6:534. §-ai alkalmazását tette kötelezővé.

A Ptk. hatálybalépésével az Mt. 9. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha a 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 az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

²⁸ RADNAY: *i.m.* 269.

Az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján egyértelmű, hogy a Ptk. személyiségi jogok védelmét biztosító szankciórendszere és az Mt. szabályai együttesen érvényesülnek. Ezzel összhangban kialakult joggyakorlat alapján is elmondható, hogy a személyiségi jog megsértése esetén a Ptk. és az Mt. rendelkezései, jogkövetkezményei külön-külön, de együttesen is alkalmazhatók²⁹.

Ezzel összefüggésben még a Ptk. és Mt. hatálybalépése előtt, a rendkívüli felmondás jogellenessége jogkövetkezményei iránt indított perben a Legfelsőbb Bíróság kimondta³⁰, hogy „az emberi méltósághoz való jogot biztosító személyi ellenőrzésre vonatkozó szabályok megsértése a rendkívüli felmondást megalapozta”. Az ügy lényegi tényállása szerint a felperes munkaviszonyát az alperes rendkívüli felmondással megszüntette az azonos nemű személyek motozására vonatkozó szabályok megsértése miatt.

A korábbi, vitatható joggyakorlattal szemben (BH 1999.402.) elmondható, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése a személyiségi jogi igényt automatikusan nem alapozza meg, ehhez valamilyen többlettényállási elem is szükséges³¹.

A Kúria munkáltatói felmondások vizsgálatával foglalkozó joggyakorlat-elemző csoportja is akként foglalt állást, hogy „a munkáltató által közölt jogellenes megszüntető jognyilatkozattal önmagában még nem valósul meg a személyiségi jogsérelem, a jogellenes megszüntetés önmagában nem jelenti az emberi méltóság sérelmét, ezért sérelemdíjra nem ad alapot. Ha azonban a személyiségi jogsértés a jogellenes megszüntetéssel összefüggésben fennáll, a sérelemdíj objektív alapon anyagi jogként jár, legfeljebb az összege lehet vitatható”.

1. A munkavállaló személyiségi jogainak korlátozása

Az Mt. 9. § (2) bekezdése a munkavállaló személyiségi joga korlátozásának kereteit határozza meg. Eszerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ennek

²⁹ A munka törvénykönyvének magyarázata HVG ORAC, 2020, 44. o.

³⁰ EBH2000. 249. (Legf. Bír. Mfv. I. 10. 311/1999. sz.)

³¹ EBH 2000.359. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.619/1999. sz.)

módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. Az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény (Módtv.) hatálybalépésével egészült ki a tájékoztatási kötelezettség a szükségességről és arányosságról való tájékoztatással³². A korlátozás tehát négy feltétel együttes teljesülése esetén lehetséges: (1) a munkajogviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okra alapozott, (2) a korlátozás feltétlenül szükséges, (3) a cél elérésével arányos, és (4) a munkavállaló a korlátozás módjáról, feltételeiről, várható tartamáról továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről szóló előzetes írásbeli tájékoztatást megismerte.

A munkajogviszony rendeltetését ugyanakkor az Mt. nem határozza meg, azt a munkajogviszony tartalmát alkotó jogokból és kötelességekből, illetve a munkajogviszony ún. kritérium-katalógusából kell levezetnünk³⁸. Az Mt. 42. § (2) bekezdéséből következően a munkajogviszony rendeltetése a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás, a munkavállaló személyiségi jogai szempontjából a munkajogviszony rendeltetése szűken értelmezendő.

A munkavállaló személyiségi joga abban az esetben korlátozódik, ha arról kifejezetten lemond. A korábbi szabályozással szemben a 9. § (3) bekezdés első mondata a személyiségi jogokról való általános jellegű lemondást tiltja. Ez azt jelenti, hogy egyes személyiségi jogairól a munkavállaló érvényesen lemondhat (pl. a sportoló a testi épséghez való személyiségi jogáról), természetesen a rendeltetésszerű joggyakorlás keretei közt³³. További korlátozó rendelkezés, hogy a személyiségi jogáról rendelkező személy jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

2. A munkavállaló adatainak védelme

Az Mt. 2019. április 26-tól hatályos szövege az adatkezeléssel kapcsolatban egy új, 5/A. alcímmel (Adatkezelés) egészült ki, érintve annak 10. és 11. §-ait, valamint új jogszabályhelyként került a törvénybe 11/A. §-a. E jogszabályhelyekben kerülnek meghatározásra a munkáltató személyes

³² RÁTKAI Ildikó: *Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben*, Munkajog, 2019/2., 69. o. ³⁸ *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*, szerk.: dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kiss György, dr. Szőke Gergely László, 2019

³³ *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG ORAC, 2020, 41. o.

adatkezeléssel és a különleges adatok kezelésével összefüggő jogai és kötelezettségei, figyelemmel a GDPR³⁴ 88. cikkében kapott felhatalmazásra.

A GDPR rendeletként - és nem irányelvként - való elfogadásának célja egyértelműen az adatvédelmi szabályozás egységesítése volt, a közvetlenül alkalmazandó norma csak szűk körben és kifejezett felhatalmazás alapján enged teret a tagállami jogalkotásnak³⁵. Főszabályként tehát a GDPR-hoz képest sem szigorúbb, sem megengedőbb szabályozást nem alkothat a jogalkotó, kizárólag pontosabb, részletesebb szabályozásra ad felhatalmazást a rendelet.

Ilyen felhatalmazást rögzít a 88. cikk (1) bekezdése, amely alapján „a tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében, különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, a munka irányítását, tervezését és szervezését, a munkahelyi egyenlőséget és sokféleséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkáltató vagy a fogyasztó tulajdonának védelmét is, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy kollektív gyakorlása és élvezete céljából, valamint a munkaviszony megszüntetése céljából.”

Miután a GDPR egy a tagállamokban közvetlenül alkalmazandó európai uniós jogszabály, a tagállamok normái nem lehetnek vele ellentétesek. Ebből következik, hogy ha ellentét állna fenn a tagállami norma és a GDPR között, akkor a GDPR rendelkezései irányadók. A szabályozás rendszeréből - hierarchiájából is - így egyértelműen következik az is, hogy a munkaviszony során felmerülő adatkezelésekre elsődlegesen a GDPR általános szabályait kell alkalmazni, az Mt. csak a kiegészítő szabályokat rögzítheti abban a körben, amit a GDPR lehetővé tesz.

³⁴ a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet

³⁵ *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*

A jogszabályi környezet változása a munkáltatóra mint adatkezelőre számos kötelezettséget ró, úgy mint a GDPR alapelveinek betartását (5. cikk), az adatkezelés céljának és jogalapjának (6. cikk) megfelelő kiválasztását, az előzetes tájékoztatás és az érintetti jogok biztosítását (12-22. cikkek), az adatkezelési és adatfeldolgozási tevékenységek belső nyilvántartását (30. cikk), az adatbiztonság és a beépített és alapértelmezett adatvédelem elvének biztosítását (24-25., 32. cikk), adatvédelmi incidens esetén annak megfelelő kezelését és adott esetben a hatóság és az érintettek értesítését (33-34. cikk), szükség esetén az előzetes adatvédelmi hatásvizsgálat elvégzését (35-36. cikk), és egyes esetekben az adatvédelmi tisztviselő kijelölését (37-39. cikk), továbbá személyes adatok harmadik országba (azaz az Európai Gazdasági Térség országain kívüli országba) történő továbbítása esetén az erre vonatkozó különös szabályrendszert is alkalmazni kell (44-49. cikk) ³⁶.

A személyes adat definíciója szerint³⁷ a munkavállalóhoz, mint természetes személyhez köthető adatok személyes adatnak minősülnek, függetlenül attól, hogy az adott adat a munkavégzésével összefügg-e, vagy a szűk értelemben vett magánszférájához tartozik-e. Az azonosító adatokon túl a munkavállaló nevét tartalmazó munkahelyi levelezési címe, az általa folytatott e-mail kommunikáció tartalma, a teljesítményét leíró bármilyen dokumentum, a munkaszerződésében szereplő adatok, a beléptetőrendszer által rögzített reggeli beérkezés időpontja, az általa kinyomtatott dokumentumok fájlneveit tartalmazó naplófájl, egy személyiségteszt eredménye, egy munkahelyi megbeszélésen készült jelenléti ív, vagy a hozzászólását rögzítő jegyzőkönyv (rá vonatkozó) tartalma, vagy hogy mely városba és mely üzleti partnerhez utazott el külföldre, mind személyes adatnak tekintendő⁴⁴.

Különleges adatnak minősülnek és speciális védelmet élveznek a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok⁴⁵.

³⁶ *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*

³⁷ a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet 4. cikk 1. pont ⁴⁴ *Nagykommentár*: i.m.

⁴⁵ az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. pont

Az adatkezelő személyét a GDPR 4. cikk 7. pontja szabályozza, a munkaviszony keretében történő adatkezelések során tipikusan a munkáltató az adatkezelő, aki a természetes személy munkavállaló személyes adatait kezeli.

Az adatvédelmi jog másik fontos szereplője az adatfeldolgozó, aki „az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel” (GDPR 4. cikk 8. pont). Az adatfeldolgozó alapvetően az adatkezelő utasításai alapján, annak megbízásából kezeli az adatokat, tipikusan valamilyen kiszervezett, azaz harmadik személytől szolgáltatásként igénybe vett tevékenységgel (pl. informatikai szolgáltatások, rendezvényszervezés) összefüggésben. Az adatfeldolgozói jogviszony részleteit a GDPR 28. cikke szabályozza, előírva, hogy az ilyen típusú megállapodást írásba kell foglalni, és részletesen meghatározza e megállapodás kötelező tartalmi elemeit is. A személyes adatok adatfeldolgozó részére történő átadásához nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására, adatfeldolgozó igénybevételeéről azonban a munkavállalókat tájékoztatni kell.

A GDPR 5. cikke felsorolja az adatkezelés alapelveit, amelyek a következők: (1) jogszerűség, (2) tisztességes eljárás és (3) átláthatóság, (4) célhoz kötöttség, (5) adattakarékosság, (6) pontosság, (7) korlátozott tárolhatóság, (8) integritás és (9) bizalmas jelleg, és az (10) elszámoltathatóság elve.

A munkáltatónak a GDPR hatálybelépését követően - miután egy jogvitában a korábbiaknál sokkal nagyobb hangsúly helyeződik arra, hogy miként tudja igazolni az adatvédelmi szabályoknak való megfelelést - különösen nagy figyelmet kell fordítani az adatkezelési nyilvántartás, tájékoztató anyagok, adatbiztonsággal kapcsolatos leírások, szabályzatok, vagy más dokumentumok megalkotására.

3. Az adatkezelés célhoz kötöttsége

Az Mt. 10. § (1)-(4) bekezdése az adatkezeléssel kapcsolatos szabályokat tartalmaz. Az (1) bekezdésben megfogalmazott tilalom szerint az adott célok, azaz a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése, illetve az Mt.

Harmadik Részében (munkaügyi kapcsolatok) meghatározott jogok gyakorlása vagy köteletségének teljesítése szempontjából nem szükséges nyilatkozat, vagy adatközlés nem követelhető a munkavállalótól. Ebből következően a munkaviszonytól független, azzal összefüggésbe nem hozható kérdések tehát nem tehetők fel, illetve azokra a jelölt nem köteles válaszolni, ha a munkavállaló a személyiségi jogait sértő, az adott cél szempontjából nem szükséges kérdésre nem a valóságnak megfelelő választ ad, vele szemben szankció nem alkalmazható³⁸.

Ugyanakkor a munkaköri alkalmasság körében jogszerűen feltett kérdésre adott valótlan tartalmú válasz esetén a munkáltató az Mt. 28. § (1) bekezdése alapján támadhatja meg a munkaszerződést, illetve hivatkozhat jognyilatkozatának érvénytelenségére, az Mt. 29-30. §-aiban meghatározott jogkövetkezmények alkalmazása mellett. Az állásinterjún feltehető kérdésekkel összefüggésben be kell tartani a hátrányos megkülönböztetés tilalmának követelményét is, ugyanakkor nem kizárt szenzitív személyes adatokra vonatkozó kérdés feltétele (egyres munkakörök betöltéséhez például elengedhetetlen a bűnügyi személyes adatok kezelése)³⁹.

4. Az adatkezelés jogalapja

Az Mt. módosításához fűzött indokolás egyértelművé teszi, hogy az adatkezelés jogalapja tekintetében a GDPR általános szabályai irányadók, azaz az Mt. rendelkezései önmagukban nem adnak jogalapot az adatkezelésre. A GDPR 6. cikk (1) bekezdése szerint az adatkezelésnek összesen hat jogalapja lehetséges (1) az érintett hozzájárulása, (2) az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges, (3) az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges; (4) az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges, (5) az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges, vagy (6) az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek

³⁸ Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez

³⁹ Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez

az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek. Amennyiben a munkáltató adatkezelésének jogalapja nem felel meg a felsorolt feltételek egyikének, vagy a jogalapról a munkavállalót nem tájékoztatja, az adatkezelés jogellenesnek minősül.

5. A munkavállaló okmányainak bemutatása, másolása

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) a személyazonosító okmányok, a lakcímkártya, TAJ kártya, adóazonosító jelet tartalmazó okmányok másolásával kapcsolatban azt az általános gyakorlatot alakította ki, hogy ezekről történő másolatkészítés, illetve a másolatok bekérése adatkezelésnek minősül az adatvédelmi jog alapján, a másolásukhoz nem elfogadható cél a személyek azonosítása⁴⁰ tekintve, hogy az okmányok másolásával olyan adatok is az adatkezelőhöz kerülhetnek, amelyek kezelésének nincs célja, így azok kezelésére a munkáltató nem jogosult.

A Kúria a NAIH gyakorlatával kapcsolatban született döntésében kimondta⁴⁹, hogy nem jogszabálysértő az adatvédelmi hatóság azon megállapítása, hogy kifejezett jogszabályi felhatalmazás hiányában jogellenes a pénzügyi intézet által a személyesen megjelenő ügyfelek okmányairól másolatot készíteni.

6. A munkavállaló alkalmassági vizsgálata

Az alkalmassági tesztek a személyiségi jogok védelmének kiemelkedő területe, hiszen azok eredménye a munkavállalók személyes, sok esetben szenzitív adataira világít rá⁵⁰. A NAIH által kiadott tájékoztató szerint⁴¹ a tesztek két típusát kell megkülönböztetni, léteznek munkaalkalmasságra, felkészültségre irányuló tesztlapok, illetve pszichológiai vagy személyiségjegyeket kutató tesztlapok. Míg az előbbieket a munkáltató mind a munkaviszony létesítése előtt, mind pedig a munkaviszony fennállása alatt kitöltethet a munkavállalóval, addig a pszichológiai vagy személyiségjegyeket kutató tesztlapok csak abban az esetben, ha az adatok feldolgozása anoním módon történik.

⁴⁰ http://naih.hu/files/Adatved_allasfoglalas_2018-3654-2-V-okmanymasolas.pdf (letöltés: 2020. november 20.) ⁴⁹ KGD2019.

111. (Kfv.III.37.801/2017/6.) ⁵⁰ *Nagykommentár*: i.m.

⁴¹ https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf (letöltés: 2020. november 20.)

A munkavállalóval szemben alkalmazható poligráf alkalmazásával kapcsolatban a dolgozatban később ismertetett kúriai döntés⁴² rögzítette, hogy a munkavállalónál alkalmazott poligráfos vizsgálat - a munkavállaló beleegyezése esetén is - személyiségi jogi jogsértést valósít meg, és ezáltal sérelemdíj iránti igényt alapozhat meg.

Tilos továbbá a munkavállalót várandósság megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

Egyre aktuálisabb kérdés, hogy a munkáltató mennyiben használhatja fel a jelentkező, vagy a munkavállaló közösségi oldalakon elérhető profilját, illetve az ott megjelenő adatokat. Ezzel kapcsolatban a NAIH arra hívja fel a figyelmet⁴³, hogy a jelentkezőt előzetesen tájékoztatni kell, jogellenes a korlátozottan nyilvános adatok megismerése, - összhangban az Mt. 10. § (1) bekezdésében foglaltakkal - csak azok az információk ismerhetők meg, amelyek lényegesek a munkakörrel kapcsolatban, illetve nincs jogi lehetőség arra, hogy a jelentkező profiloldalát a munkáltató lementse, tárolja vagy más számára továbbítsa.

7. A munkavállaló ellenőrzése

A munkavállalók ellenőrzésével kapcsolatban a Kúria kimondta, hogy „a vagyonvédelemhez fűződő munkáltatói érdek megalapozza a munkavállalók személyére kiterjedő ellenőrzést, ez azonban nem sértheti az emberi méltósághoz való jogot. Ennek biztosítására a munkáltató előírhat olyan szabályokat, amelyek az ellenőrzés sajátos jellegére tekintettel védik a munkavállalót⁴³”.

A gyakorlatban egyre gyakrabban előforduló kamera ellenőrzéssel összefüggésben a NAIH részletes ajánlást⁴⁴ adott ki, amely értelmében a kamera használata akkor tekinthető jogszerűnek, ha a

⁴² https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf

⁴³ EBH, 2000. 249. (Legf. Bír. Mfv. I. 10. 311/1999. sz.)

⁴⁴ <https://naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf> (2020 november 20.) ⁵⁶
1092/P/2009-8.

munkáltató teljes körű tájékoztatást ad a munkavállaló részére az adatkezelés jogalapját, az adattárolás módját, az adatok megismerését illetően, továbbá az ajánlás értelmében a kamerát úgy kell elhelyezni, hogy a megfigyelés az emberi méltóságot nem sértheti.

A kamera alkalmazásához hasonló problémákat vet fel a GPS használata. Az adatvédelmi biztos ezzel összefüggésben hozott határozata szerint⁵⁶ a munkáltató kizárólag a jármű helyzetének meghatározása céljából alkalmazhatja, nem pedig a munkavállaló követésére. A munkafolyamatok, és ezáltal a munkavállaló ellenőrzése kizárólag a munkával, munkaszervezéssel összefüggő célokat szolgálhat, és az eszköz természetesen a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható.

8. Adatvédelmi eljárások az Mt. módosítás tükrében

A személyes adatok védelmével összefüggésben a munkavállaló az alábbi igényérvényesítési lehetőségekkel élhet.

A NAIH, mint adatvédelmi felügyeleti hatóság előtt indítható adatvédelmi hatósági eljárás mellett az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info tv.) 23. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló (érintett) közvetlenül bírósághoz is fordulhat, ha megítélése szerint a személyes adatait a személyes adatok kezelésére vonatkozó, - tipikusan a GDPR-ban meghatározott - előírások megsértésével kezelik. A perben a (3) bekezdés alapján a törvényszék jár el, és a bizonyítási teher a (2) bekezdés értelmében megfordul: azt, hogy az adatkezelés a jogszabályi előírásoknak megfelel, az adatkezelő (munkáltató), illetve az adatfeldolgozó köteles bizonyítani.

Az (5) bekezdés szerint, ha a bíróság a keresetnek helyt ad, a jogsértés tényét megállapítja és az adatkezelőt, illetve az adatfeldolgozót a jogellenes adatkezelési művelet megszüntetésére, az adatkezelés jogszerűségének helyreállítására, illetve az érintett fél jogai érvényesülését biztosító magatartásra kötelezi, és szükség esetén egyúttal határoz a kártérítés, sérelemdíj iránti igényről is.

A (6) bekezdés alapján a bíróság elrendelheti ítéletének - az adatkezelő, illetve adatfeldolgozó azonosító adataival együtt történő - nyilvánosságra hozatalát, ha az ítélet személyek széles körét

érinti, ha az alperes adatkezelő, illetve adatfeldolgozó közfeladatot ellátó szerv, vagy ha a bekövetkezett jogsérelem súlya a nyilvánosságra hozatalt indokolja.

A munkavállaló (érintett) a GDPR megsértésével összefüggésben elszenvedett vagyoni és „nem vagyoni káráért” a GDPR 82. § -a alapján az adatkezelővel vagy az adatfeldolgozóval szemben kártérítésre, illetve sérelemdíjra is jogosult. Az adatkezelő, illetve az adatfeldolgozó a (3) bekezdés alapján akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt előidéző eseményért őt semmilyen módon nem terheli felelősség.

Végül pedig - tekintve, hogy a személyes adatok védelme a Ptk.-ban is nevesített személyiségi jog, és az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján a személyiségi jogok védelmére a Ptk. 2:42-54. §-át rendeli alkalmazni - az adatvédelem megsértésével összefüggő személyiségsérelemét a munkavállaló munkaügyi perben is érvényesítheti azzal, hogy kártérítési igény érvényesítése esetében az Mt. kárfelelősségi szabályait kell alkalmazni. Az igény az Mt. 286. § (2) bekezdés

b) pontja alapján - eltérően az általános elévülési idő hároméves tartamától - öt év alatt évül el.

V. A személyiség védelmének szubjektív szankciója - a sérelemdíj

A sérelemdíj a nem vagyoni kártérítés intézményét váltotta fel magánjogunkban. A régi Ptk. a személyhez fűződő jogokra vonatkozó szabályok között csupán azt rögzítette, hogy ezen jogok megsértésének egyik szankciója a kártérítés, és a kártérítésre vonatkozó rendelkezések között hivatkozott kifejezetten a nem vagyoni kártérítés intézményére akként, hogy a kárért felelős személy köteles megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát⁴⁵. Ahogyan arra Pribula László is rámutat⁴⁶, a korábbi szabályozásból mindössze annyi következett, hogy ez az intézmény a kár részeként egyáltalán létezik, de pusztán a törvényi rendelkezésekből arra már nem lehetett választ adni, hogy a nem vagyoni kártérítés kifejezetten csak a személyiségi jog megsértésének, vagy akár más jellegű jogsértéseknek a szankciója; hogy annak feltétele csak a sérelem vagy attól elkülönülten a sérelem folytán okozott - akár súlyos, akár jelentéktelen - hátrány; valamint arra sem, hogy az immateriális, egyébként

⁴⁵ VIZKELETI Edit: *A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései*. In: A személyiség és védelme - Az Alaptörvény VI. cikkelyének érvényesülése a magyar jogrendszeren belül ELTE Állam és Jogtudományi Kar 2017. 335. o.

⁴⁶ PRIBULA László: i. m. 130.

pénzben mérhetetlen sérelem kompenzációja összecszerűségének melyek a szempontjai. Mindezek megválaszolása az alkotmánybíróági és rendes bíróági gyakorlatra maradt.

Ehhez képest a sérelemdíj - már a Ptk.-n belül elfoglalt helye alapján is - nem egy új felelősségi tényállás, hanem kizárólag a személyiségi jogsértés szankciójaként került bevezetésre, a személyiségi jogsértéshez közvetlenül, hátrány bizonyítása nélkül is kapcsolódó hátrányos jogkövetkezmény, de nem kártérítés⁴⁷.

A Ptk. 2:52. § (1) bekezdése alapján, akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A (2) bekezdés szerint 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. A (3) bekezdés alapján a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire - különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására - tekintettel, egy összegben határozza meg.

VI. A sérelemdíj alkalmazhatóságának feltételei

1. A személyiségi jogsértés megvalósulása

A fenti rendelkezések alapján a sérelemdíj alkalmazhatóságának elsődleges feltétele a személyiségi jogsértés bekövetkezése, sérelemdíj kizárólag személyiségi jog megsértésének ténybeli alapján követelhető. Ha a fél tehát e kötelelem-keletkeztető tényre keresetlevelében nem hivatkozik, annak megvalósulását nem állítja, akkor keresetének jogalapja hiányzik⁴⁸.

⁴⁷ FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2015. 829. o.)

⁴⁸ GÖRÖG Márta: *Miként ítélhető meg a megítélhetetlen?* In: KARSAI Krisztina - Fantoly Zsanett - Juhász Zsuzsanna - Szomora Zsolt - Gál Andor (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Nagy Ferenc egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Acta Juridica et Politica, Szeged, 350. o. ⁶¹ MOLNÁR Ambrus: i.m. 744. o.

2. A jogellenes magatartás

Ahogy arra Molnár Ambrus korábban idézett tanulmányában rámutat, a sérelemdíj működésének logikájában jelentősen eltér a nem vagyoni kártérítéstől, e jogintézmény ugyanis már nem kártérítés, hanem egy alapvetően más feltételrendszer mellett alkalmazható jogkövetkezmény. Ezért a bírói gyakorlatnak az eddigi következmény-centrikus vizsgálat helyébe Molnár Ambrus szerint a magatartás-centrikus vizsgálatnak kell lépnie, amely elsősorban a jogellenességre és a felróhatóságra fókuszál⁶¹.

A sérelemdíj alkalmazhatóságánál a kártérítési jogból ismert jogellenességet kizáró körülmények - mint a jogszabály engedélye, a jogos védelmi helyzet, a szükséghelyzet, valamint a jogosult hozzájárulása szintén vizsgálandók. Ezek bármelyikének a fennállása esetén a személyiségi jogot sértő magatartás nem minősül jogellenesnek, és emiatt nem hoz létre jogosultságot a sérelemdíj követelésére⁴⁹.

A Ptk. vélelmet állít fel minden személyiségi jogot sértő magatartás jogellenességének kimondásával, ekként bármely személyiségi jog megsértése vagy korlátozása jogellenes cselekmény, amelynek ellenkezőjét a sértő félnek kell bizonyítania. A törvény a személyiségi jogok általános védelme körében kifejezetten szól a jogosult hozzájárulásáról, mint jogellenességet kizáró körülményről. Mint ahogy arra számos bírósági határozat (például: BH 2002.7., BDT 2016.3519., BDT 2018. 3879.) rámutatott a beleegyezés tartalmát tekintve joglemondó nyilatkozat, így az arra vonatkozó szabályokat a Ptk.6:10 §-a alapján alkalmazni kell, a 6:8. § (3) bekezdése értelmében pedig e jognyilatkozatokat kiterjesztően értelmezni nem lehet.

3. A munkáltató jogellenes magatartása

A polgári jogi személyiségvédelmi eszközök, az objektív és szubjektív szankciók alkalmazásának a munkaügyi jogvitában is feltétele, hogy az igényt érvényesítő fél által megjelölt, személyiségi jogot érintő (veszélyeztető vagy sértő) magatartás jogellenesnek minősüljön⁵⁰. Az Mt. 9. § (1) bekezdése

⁴⁹ MOLNÁR Ambrus: „A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései” Kúriai Döntések 2013/7., 745-746. o.

⁵⁰ MAGYARFALVI Katalin: *Munkavállalók emberi méltósága* Gazdaság és Jog, 216/7-8. 19. o. ⁶⁴

MAGYARFALVI Katalin: i.m. 20. o. ⁶⁵ EBH 2013.M.9.

által alkalmazni rendelt Ptk. 2:42. § (3) bekezdése alapján az a magatartás, amihez az érintett - a jog által engedett körben - hozzájárult, nem minősíthető személyiségi jogot sértőnek, ezért - jogalap hiányában - sérelemdíj követelésére sincs lehetőség.

A munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos személyiségi jog korlátozás alkalmazása Magyarfalvi Katalin⁶⁴ véleménye szerint akkor okozhat bonyodalmat, ha a jogvitában vizsgálándó, személyiségi jogot érintő munkáltatói magatartás alapvető jog korlátozását is jelenti. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. A munkaviszony rendeltetése alapvető jogként, szabadságként, alkotmányos értéként aligha értelmezhető. A probléma illusztrálásaként Magyarfalvi Katalin az EBH 2013.M.9.⁶⁵ számon közzétett elvi határozatot hozta fel, amelynek lényegi tényállása szerint a munkáltató, a munkaviszony megszüntetésére alapot adó azon ok tisztázása érdekében, hogy a rendőrség által csalás elkövetésével gyanúsított, büntetőeljárás alatt álló munkavállalója hamis munkáltatói igazolások felhasználásával valóban közreműködött-e bűncselekmények elkövetésében, a munkavállalót, annak beleegyezésével poligráfus vizsgálat alá vetette. Az ügyben a Kúria kiemelte, hogy a munkavállaló hozzájárulása nem zárta ki a jogellenességet, mert a beleegyezés formai meglétéén túl vizsgálni és értékelni kell annak megvalósulási módját is. A munkavállaló együttműködési kötelezettsége a Kúria döntése szerint nem jelentheti olyan eszközök igénybevételét, amelyek az Alkotmányban biztosított jogok sérelmét jelentik.

A jogosult beleegyezése, mint a munkáltatói jogellenes magatartás hiánya vizsgálatánál tehát nem elegendő az Mt.-ben rögzített mércének való megfelelés, a jogvita eldöntésénél az eset alapjogi vonatkozásait is értékelni kell. További fontos tanulsága az ügynek, hogy a személyiségi jog korlátozásához való munkavállalói hozzájárulás önkéntességének vizsgálata során a munkaviszonyban álló felek alá-fölé rendeltségét is figyelembe kell venni.

Dr. Mészárosné Dr. Szabó Zsuzsannának a poligráfós vizsgálat alkalmazhatósága tárgykörében írt tanulmánya⁵¹ részletesen vizsgálja a „műszeres igazságkeresés” megengedhetőségét a munkaviszony létesítését megelőzően, a munkaviszony fennállása alatt, továbbá a munkaügyi eljárásban. Ez a tanulmány is elsődlegesen az Alaptörvény rendelkezéseiből indul ki, de míg a büntetőeljárásban a tanulmány szerint a megfelelő garanciák beiktatásával egyértelmű a szabályozás, addig a polgári és a munkaügyi eljárásra irányadó konkrét jogi norma a poligráfós vizsgálatra vonatkozóan nincs.

A tanulmány felveti problémaként azt az esetkört, amikor a munkáltató a munkaviszony létesítését megelőzően a foglalkoztatás feltételéül szabja a hazugságvizsgáló eszköz alkalmazását a munkára jelentkező személy minél pontosabb megismerése mind képességeinek, mind szakismeretének teljes körű felderítése, alkalmasságának tisztázása érdekében. A magánszférában - külön jogszabályi előírás hiányában - nincs garancia sem a kioktatásra, sem a beszerzett hozzájárulás önkéntességére, az elvégzett vizsgálat szabályszerűségére, sem az adatok megfelelő kezelésére vonatkozóan. A GDPR hatálybalépésével ennek kiemelt jelentősége van, tekintettel arra, hogy az adatkezelés - jogalap hiányában - jogellenesnek minősül. Abban az esetben, ha a munkára jelentkező személy az állást nem nyeri el, az adatkezelés jogalapjának fennállása pedig különösen aggályos. A tanulmány kitér arra is, hogy a pályázó képességeinek vizsgálatára számos más, a gyakorlatban bevált egyéb módszer is rendelkezésre áll (például próbaidő kikötése), ezért semmi nem indokolja a poligráf alkalmazását, különös tekintettel arra, hogy a műszer 100%-os megbízhatósága nem igazolt⁵².

A gyakorlatban előforduló másik esetkör a munkaviszony fennállása alatt tanúsított munkavállalói magatartás poligráfós vizsgálatának problematikája. Ezzel kapcsolatban a tanulmány három ombudsmani állásfoglalást is ismertet, amelyek a joggyakorlat számára iránymutatóak lehetnek. Az állásfoglalások a poligráfós vizsgálatot kizárólag büntetőeljárásban tartják megengedhetőnek, hivatkozva arra, hogy egy alapjog korlátozása akkor tekinthető alkotmányosnak, ha azt egy másik alapjog vagy szabadság védelme, érvényesülése, illetve egyéb alkotmányos érték védelme szükségessé teszi, és a kívánt cél más módon nem érhető el, továbbá arra, hogy a munkaviszony alá-

⁵¹ DR. MÉSZÁROSNÉ DR. SZABÓ Zsuzsanna: *A poligráfós vizsgálat alkalmazhatósága a munkaügyi eljárásban az eddig kialakult bírói gyakorlat tükrében*, Kúriai Döntések, 2013/4. 421. o.

⁵² DR. MÉSZÁROSNÉ DR. SZABÓ Zsuzsanna: i.m.: 424. o.

és fölérendeltségi kapcsolatot jelent, ezért a hozzájárulás megadásának önkéntessége ebben a jogviszonyban megkérdőjelezhető.

Felveti a tanulmány továbbá a poligráfós vizsgálat alkalmazhatóságát a munkaügyi eljárásban, amely jelenleg még szintén nem rendezett. Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna álláspontja szerint ahhoz, hogy a poligráf elhelyezhető legyen a bizonyítási eszközök sorában, nemcsak a műszernek és a vizsgálati módszernek kell tökéletesednie a megbízhatósági szempontok alapján, hanem meg kell teremteni azt a jogszabályi környezetet is, amely megfelelő garanciát nyújt a személyiségi jogok védelme és a személyes adatok biztonságos kezelése érdekében⁵³.

A Kúria 1/2019 számú munkaügyi elvi határozatában kifejezetten rögzíti azt az iránymutatást, hogy a nem vagyoni sérelem bekövetkezését, valamint a munkáltató magartása és a sérelem között okozati összefüggést az igényérvényesítőnek kell bizonyítani. A határozat szerint „abban az esetben, amikor a bizonyítékok alapján nem állapítható meg, hogy a munkavállalóra nézve sérelmes, állítása szerint személyiségi jogát sértő, az azonnali hatályú felmondásban szereplő okok a munkáltató magatartása miatt kerültek nyilvánosságra, a sérelemdíj iránti igény nem megalapozott”⁵⁴.

4. A kimentési ok hiánya

A sérelemdíjra kötelezés további feltétele, hogy a jogsértő fél a kártérítési felelősség szabályai alapján nem tudja magát menteni. A Ptk. 2:52. § (2) bekezdése a kártérítési felelősség szabályait hívja segítségül, azaz a jogsértő a kontraktuális vagy a deliktuális felelősség alapján felelős kell, hogy legyen a jogsértésért. „Hogy melyik felelősségi alakzat alapján áll fenn a felelőssége, azon múlik, hogy az a magatartás, amellyel a sértett személyiségi jogát megsértették, melyik felelősségi alakzat dispozíciójába illeszkedik”⁵⁵.

959-es Ptk. alkalmazása során nem volt joggyakorlati jelentősége annak, hogy milyen kárfelelősségi alapot jelöl meg az igényt érvényesítő fél, mert a jogszabály a kontraktuális kártérítést csupán egy utaló normán keresztül szabályozta, valójában a deliktuális kártérítési szabályokkal egyezően. A Ptk.-

⁵³ DR. MÉSZÁROS NÉ DR. SZABÓ ZSUSZANNA: i.m.: 422. o.

⁵⁴ EBH2019. M.1 (Mfv.I.10.572/2017.)

⁵⁵ FUGLINSZKY: 830. o.

nak egyik jelentős újítása viszont abban áll, hogy szétválasztja a kontraktuális és a deliktuális kártérítést, az előbbit objektív alapra helyezve. Az elhatárolás a joggyakorlat szempontjából azért különösen fontos, mert a Ptk. a non-cumul elve alapján nem engedi meg a károsult számára a választás lehetőségét. Ha a felek között szerződéses jogviszony van a jogosult a kárigényét csak szerződésszegéssel okozott kártérítés jogcímén (Ptk. 6:142. §) követelheti akkor is, ha egyébként a károkozás a szerződésen kívüli kártérítés tényállását is megvalósítja. Ez azt jelenti, ha a károsult a szerződéses jogviszony ellenére szerződésen kívüli kártérítés jogcímén lép fel - a Ptk. 6:519. §-ára hivatkozik a Ptk. 6:142. §-a helyett - akkor keresete alaptalan lesz és azt el kell utasítani⁵⁶.

A Szegedi Ítéltábla Pf.I.20.018/2018. számú ítéletében is hangsúlyozta, hogy a veszélyes üzemi felelősség szabályai szerint követel sérelemdíjat, akinek személyiségi joga fokozott veszéllyel járó tevékenységgel okozati összefüggésben sérül meg, a mentesüléshez e kárfelelősség szabályait kell alkalmazni⁷².

A bírósági jogkörben okozott kár esetén a kimentés a szerződésen kívüli kártérítés szabályai szerint történhet, azzal, hogy a sérelemdíjra kötelezéshez speciális feltételeknek is teljesülniük kell. Önmagában mérlegelési hiba fennállása nem elegendő - kirívóan súlyos jogértelmezési hiba, tévedés lehet csak alapja a bírósági jogkörben okozott kár megítélésének, a kártérítési keresetnek továbbá előfeltétele a rendes jogorvoslat kimerítése⁵⁷.

5. A kimentési ok hiánya az Mt. tükrében

A munkáltató kártérítési felelősségét szabályozó 166. § (1)-(2) bekezdései és a Ptk. szabályai egybevetéséből következően a munkavállaló a munkáltató személyiségi jogot érintő magatartásával összefüggésben bekövetkező nem vagyoni hátrányért akkor követelhet sérelemdíjat, ha a munkáltató a jogvitában nem bizonyít olyan okokat, amelyek a felelősség alóli mentesülését eredményezik.

Az Mt. munkáltatói kártérítési felelősségi szabályai alkalmazása folytán a felróhatóság a kimentés körében nem vizsgálható.

⁵⁶ BDT2018. 3878. (Szegedi Ítéltábla Pf.I.20.053/2017.) ⁷²

BDT2019. 4041. (Szegedi Ítéltábla: Pf.I.20.018/2018)

⁵⁷ BH2018. 141. (Pfv. IV. 20.648/2017.)

A munkáltató a felelősség alól akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a jogsértést 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, továbbá akkor is mentesül, ha bizonyítja, hogy a munkavállaló személyiségi joga kizárólag a saját elháríthatatlan magatartásának eredményeként sérült.

Míg a régi Mt. a mentesülést akkor tette lehetővé, ha a munkáltató a jogvitában bizonyította, hogy a nem vagyoni kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta, a működési körnél a munkáltató kimentését szélesebb körben biztosító ellenőrzési kör fogalmát a törvény nem határozza meg, annak helyes értelmezéséhez Kúria Mfv. 10.419/2015/1. számú határozata⁵⁸ nyújtott támpontot a jogalkalmazás részére. A Kúria ítéletében kiemelte, hogy a munkamódszer megválasztása, ahhoz a megfelelő munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret biztosítása a munkáltató kötelezettsége, tehát arra befolyása van. A Kúria Mfv. 10.362/2015/1. számú ítéletében⁵⁹ pedig rámutatott arra, hogy önmagában a munkáltató telephelyén kívül végzett munka vagy szolgáltatás ellátása nem eredményezi a kár (illetve a személyiségi jogsértés) ellenőrzési körön kívüli bekövetkeztét.

6. Személyes igényérvényesítés

A személyiségi jogok sajátos természetéből következik az a törvényi rendelkezés, miszerint az igényérvényesítés a jogsértést szenvedett fél kizárólagos joga. Emellett a sérelemdíj reparációs funkciójának is a sérelmet szenvedett vonatkozásában kell érvényesülnie. Ezért a továbbiakban is irányadónak kell tekinteni a bírói gyakorlatban kialakult elvet, miszerint a sérelemdíj iránti igény élők között nem ruházható át, a jogosult halála esetén a személyiségi védelme iránti igény, így a sérelemdíjra való jogosultság az örökösökre nem száll át, de a jogosult által még életében megindított és folyamatban lévő perbe az örökösök jogutódként beléphetnek (BH 1996.639., BH 1997.435., BH 1999.363.). Evidencia továbbá, hogy a sérelemdíj fizetési kötelezettség - a jogsértő örökhagyó

⁵⁸ EBH 2016.M.10.(Kúria Mfv. 10.419/2015/1.)

⁵⁹ EBH 2016.M.9. (Kúria Mfv. 10.362/2015/1.)

tartozásaként - az örökösire átszáll⁶⁰. Egymástól eltérő állásfoglalások születtek a jogalkalmazás során a tekintetben, hogy a jogi személy tevékenységi körében, nevében eljáró tag, alkalmazott, vezető tisztségviselő által megvalósított személyiségi jogsértésért kizárólag a jogi személy, a jogi személlyel együtt a tag, alkalmazott, vezető tisztségviselő, vagy mindkettő felel.

Legfelsőbb Bíróság EBH 2010.2126. számú döntésében kifejtett állásfoglalás szerint „a személyhez fűződő jogok megsértésére - a törvényben meghatározott eseteket kivéve - senki nem jogosult, annak objektív jogkövetkezményei alól senki nem mentesülhet. Ha a jogi személy képviselője megsérti más személyhez fűződő jogát, ezzel szükségképpen túllépi a jogi személytől kapott felhatalmazását, erre ugyanis jogi személy nyilvánvalóan nem adhat feljogosítást. Ha a jogi személy tagja, alkalmazottja, képviselője stb. a jogi személy tevékenységi körében eljárva magatartásával más személyhez fűződő jogát megsérti, a jogsértés objektív jogkövetkezményeikért mind a jogsértést ténylegesen elkövető természetes személy, mind a jogi személy felelősséggel tartozik.⁷⁷” . Fézer Tamás ezzel szemben azt az álláspontot képviseli, hogy a személyiségi jogsértéseket tekintve is érvényesül a jogi személy lényegéhez tartozó beszámítás elve, a jogi személy nevében eljáró természetes személy személyiségi jogsértése is a jogi személy cselekményének minősül⁶¹.

VII. Az immateriális hátrány bizonyításának kérdése - A bagatell sérelmek

A Ptk. 2:52. § (2) bekezdése megdönthetetlen vélelmet rendel a hátrányokozásra nézve, a sérelemdíj megfizetésére való kötelezésnek ugyanis nem feltétele az, hogy a sértett az őt ért hátrányt bizonyítsa⁶². E rendelkezéssel a jogalkotó a nem vagyoni kártérítés szabályozásában rejlő egyik legnagyobb hiányosságot kiküszöbölte, az immateriális hátrány bizonyítása az esetek többségében ugyanis lehetetlen vagy meglehetősen nehéz volt, és a bizonyítási nehézségekre reagáló bírói gyakorlatban nem alakult ki egységes álláspont (általában a köztudomású tényre történő hivatkozással történt meg a probléma kiküszöbölése)⁸⁰. A bírói gyakorlatban a bizonytalanság leginkább a bagatell sérelmek kapcsán vált láthatóvá, ugyanis felmerült a kérdés, hogy elutasíthatja-e a bíróság a

⁶⁰ MOLNÁR Ambrus: *A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései*, In: Kúriai Döntések 2013/7., 747-748. o. ⁷⁷ EBH 2010.2126.

⁶¹ FÉZER Tamás: *Személyiségi jogok*. In: Osztovits András (szerk.): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. Budapest, 2014. 257. p.

⁶² VÉKÁS Lajos: *Sérelemdíj-fájdalomidj: Gondolatok az új Ptk. reformjavaslatáról a német jog újabb fejleményei tükrében*. Magyar Jog 2005/4, 198. o. ⁸⁰ VIZKELETI Edit. i.m. 338. oldal.

keresetet azon az alapon, hogy a személyiségi jogot sértő jogellenes magatartás megvalósul, azonban ezzel okozati összefüggésben nem következik be olyan immateriális hátrány, amely a sérelemdíj megítélésére alapot adna (például: Kúria Pfv.IV.21.764/2015/4. számú ítélete).

A probléma felvetés a bírói gyakorlatban nem újkeletű, hiszen már a nem vagyoni kártérítés kapcsán is született 1998-ban olyan ítélet (47.Pf.21.263/1998/2.), amely kimondta, helytelen az az értelmezés, miszerint a személyhez fűződő jogok megsértése önmagában megalapozza a nem vagyoni kártérítés iránti igényt, és csak az összecszerűség a bírói mérlegelés tárgya. A jogellenes magatartás kárfelelősséget hátrány hiányában nem alapoz meg.

A sérelemdíj bevezetését megelőzően a jogirodalomban három javaslat jelent meg a kérdés megválaszolása kapcsán.

A bagatell-sérelmek kiszűrésére Béky Ágnes Enikő⁶³ a holland komoly jogsértés (seriousness requirement) klauzulájának átvételét javasolta legalább is a jogalkalmazás szintjén. „A holland klauzula a fájdalomdíj iránt indított eljárásban a jogellenes magatartás vizsgálatára helyezi a hangsúlyt. A bíró annak eldöntésére, hogy van-e az igényérvényesítő félnek jogalapja a fájdalomdíj összegének követelésére, a per tárgyát képező jogsértő magatartást két szűrőn engedi át. Az objektív szűrő során a bíró azt vizsgálja, hogy az alperes által kifejtett magatartás vajon alkalmas volt-e valamely elismert és védelemben részesített személyiségi jog megsértésére. Ennek megállapításához a bíró tapasztalati tényeket, saját erkölcsi ítéletét, a társadalom elvárásait, jogalkotói szándékokat vesz figyelembe. Ha az objektív szűrőn fennakad a vizsgált magatartás, akkor a fájdalomdíj megítélésére alapos igénye van a felperesnek. Amennyiben az objektív szűrőn átcsúszik a magatartás, a bírónak meg kell vizsgálnia a szubjektív szűrő kritériumai szerint is. Itt a fő kérdés az, hogy a magatartás az adott, konkrét károsult viszonylatában sértett-e valamilyen személyiségi jogot. A szubjektív szűrő esetében már a károsult személyi körülményei nagy szerepet játszanak. Például egy objektíve egyébként ártalmatlannak tűnő kijelentés egy depressziós, önértékelési zavarokkal küzdő károsult esetében lehet becsületsértő, ha a károkozónak a károsult személyiségéről megfelelő ismerete van”. Megjelent továbbá olyan javaslat is, amely bagatell személyiségi sérelmek esetére

⁶³ Béky Ágnes Enikő: *A személyiségvédelem aktuális kérdései*. Debreceni Jogi Műhely internetes folyóirat, 2007. április 1.

szimbolikus sérelemdíj fizetését javasolja. Ezzel a megoldással szemben azonban ellenérvként hozható fel egyrészt, hogy hosszabb időt vesz igénybe, amíg a társadalom tudata átfogja ezen bírói gyakorlatot, másrészt nem minősíthető kellően objektívnek, és a jogbiztonság követelményének megfelelően kiszámíthatónak, ha a bíróságok előre nem rögzített szabályok alapján lépnek fel a rossz társadalmi gyakorlattal szemben⁶⁴.

Lábady Tamás ezzel a kérdéskörrel⁶⁵ foglalkozó tanulmányában rámutatott, hogy „a bíróságok az eddigiekben soha nem támogatták olyan gyakorlat kialakítását, amely tükrözte volna a személyiségi jogok és a jogvédelem devalválódását és inflálódását vagy akár a jelképes pénzbeli elégtétel megítélését”. A kérdést a jogszabály értelmezésének különböző módszerei és azok összevetése alapján vizsgálta meg, és kiemelte, hogy a nyelvtani értelmezésnél magasabb rendű teleológikus, azaz célszerű értelmezés, ez következik az Alaptörvény 28. cikkéből is, amely szerint a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni. A Ptk. 2:52. § (1) bekezdésének helyes, cél szerinti értelmezése alapján a szankció akkor kerülhet alkalmazásra, ha az képes betölteni funkcióját, azaz a közvetett kompenzációt és a magánjogi büntetést. „Márpedig a sérelemdíjban való marasztalás lehetőségét biztosító törvényi rendelkezések céljának az a jogalkalmazás felel meg, amely nem marasztal olyan alacsony, bagatell összegű sérelemdíj megfizetésére, amely nem alkalmas sem a sérelem közvetett kompenzálására, sem a magánjogi büntetés jogsértéstől visszatartó preventív hatásának a kifejtésére”.

A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiumának 1/2013. (VI. 17.) számú határozatával elfogadott kollégiumi vélemény indokolásának 5. pontja⁶⁶ kimondja, hogy „különös jelentősége van annak, hogy a sérelemdíj követelése iránt indult perekben a bíróságok megkülönböztessék a személyiségi jog megsértésétől az ennek szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló érdeksérelmeket. A személyiségi jogot nem sértő érdeksérelem ugyanis nem járhat a sérelemdíj mint jogkövetkezmény alkalmazásával”. A Fővárosi Ítéltábla a holland kétlépcsős modellel ellentétetes logikát követve speciálistól közelít az általános felé, azaz a vélemény szerint a sérelemdíj megítéléséhez nem elegendő, hogy az előterjesztő fél szubjektíve a sérelem elszenvedését érezze, hanem az is szükséges,

⁶⁴ Fézer Tamás: *A bagatell igények kiszűrése a személyiségi jogi perekben*. 2013. <http://jogaszvilag.hu/rovatok/>

⁶⁵ Lábady Tamás: *Sérelemdíj versus nem vagyoni kártérítés*. Állam- és Jogtudomány, 57/1, 2016. 42. o.

⁶⁶ A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI. 17.) számú határozatával elfogadott kollégiumi véleménye a nem vagyoni kártérítés/sérelemdíj megtérítése iránti követelések elbírálásának a polgári perben felmerülő egyes kérdéseiről

hogy objektíve, a társadalmi mércével mérve is személyiségi jogsértést valósítson meg a másik fél magatartása.

A jogirodalomban uralkodó „funkcióanalízis” elméletét alkalmazva és a fent ismertetett kollégiumi állásfoglalással összhangban a bíróságok sorra állapítják meg ítéleteikben, hogy önmagában a személyiségi jogsértés ténye nem vonja maga után a sérelemdíj iránti kereseti kérelem megalapozottságát (BDT 2017.3657., BH 2016. 241., Szegedi Ítéletábla Pf.I.20.164/2016/4. számú és Gf.III.30.214/2016/4. számú határozata)

Az Új Ptk. Tanácsadó Testületének tagjai egyetértettek abban⁶⁷, hogy „a sérelemdíjra marasztalás lehetőségét biztosító törvényi rendelkezések céljának az a jogalkalmazás felel meg, amely nem marasztal olyan alacsony összegű sérelemdíj megfizetésére, amely nem alkalmas sem a sérelem kompenzálására sem pedig a jogsértéstől visszatartó preventív hatása kifejtésére”.

A fent kifejtetteket összegezve elmondható, hogy a jogalkalmazás kiszámíthatóságát az szolgálja, ha a bíróságok mindenekelőtt abból indulnak ki, hogy milyen célból is kell, illetve lehet bárkit sérelemdíj megfizetésére kötelezni. Ha megállapítást nyer a sérelemdíjra kötelezés célja, ez alapján eldönthető, hogy adott esetben be tudja-e tölteni funkcióját - azaz az elégtétellel történő közvetett kompenzációt tud nyújtani, és kiegészítő jelleggel magánjogi büntetést jelenthet, illetve megelőző hatással bírhat -, és ha igen, ahhoz mekkora összegű marasztalás szükséges⁶⁸.

VIII. Az immateriális hátrány bizonyításának kérdése a munkaviszonnyal összefüggésben

A Kúria nemrég hozott határozatában ⁶⁹ a személyiségi jogot nem sértő érdeksérelem kapcsán kimondta, hogy nem szankcionálható sérelemdíjjal a jogellenes munkáltatói magatartásból eredő hátrány, ha az nem minősül személyiségi jogsértésből eredő nem vagyoni sérelemnek. A konkrét ügyben a felperes nem határozta meg, hogy a rehabilitációs eljárás jogszabálysértő elhúzódnása mely személyiségi jogát sértette meg, és tényelődást sem tett arra nézve, hogy őt milyen nem vagyoni

⁶⁷ http://kuria-birosag.hu/hu/ptk?tid%5B%5D=344&body_value= (letöltés időpontja: 2020. november 20.)

⁶⁸ VIZKELETI Edit: i.m. 341. o.

⁶⁹ BH 2020. 185. (Mfv.II.10.249/2019.)

sérelem érte, csupán azt állította, hogy a munkáltató késedelme az egyetemi tanári cím megszerzésének lehetőségét, ezáltal foglalkozásának 70 éves életkorig történő gyakorlását gátolta meg. A Kúria ítéletében rámutatott arra, hogy a felperes által nevesített hátrány nem azonos a Ptk.-ban megkövetelt nem vagyoni sérelemmel. A jogellenes munkáltatói intézkedés önmagában - személyiségi jogsértés megállapíthatósága hiányában - még nem teremt jogalapot sérelemdíj követelésére.

Általánosságban elmondható tehát, hogy önmagában a munkaviszony jogellenes megszüntetése nem alapozza meg a sérelemdíj iránti igényt.

Számolni lehet a munkaügyi gyakorlatban jelentkező olyan igényekkel, amelyek a munkahelyen elhangzott negatív értékelés, durvább kifejezés használata, vagy egyébként valós okot tartalmazó felmondás nyilvánosságra hozatala miatt keletkeznek. Ezekben az ügyekben álláspontom szerint az új Ptk. Tanácsadó Testülete már fent ismertetett véleménye⁷⁰ - miszerint a marasztalás lehetőségét biztosító törvényi rendelkezés céljának az a jogalkalmazás felel meg, amely nem marasztal olyan alacsony összegű sérelemdíjra, amely a kompenzációra, illetve prevencióra nem alkalmas - a munkaügyi judikatúrában is követendő.

A „funkcióanalízis” elvégzéséhez elengedhetetlenül szükséges a sérelemdíj funkcióinak megértése.

IX. A sérelemdíj funkciói

A sérelmet szenvedő fél részéről az „elveszett életöröm”, a „kellemességérzet elvesztése”, az „életminőség romlása”⁷¹ az az immateriális hátrány, amelynek ellensúlyozására, kiegyenlítésére korábban a nem vagyoni kártérítés intézménye, jelenleg a sérelemdíj hivatott.

A Ptk. indoklása szerint „a sérelemdíj a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és egyben magánjogi büntetése”.

⁷⁰ <http://www.lb.hu/ptk> (letöltés: 2020. november 20.)

⁷¹ Kúria Pfv.III.20.391/2010. és Pfv.III.20.436/2010. határozatai ⁹⁰
FUGLINSZKY Ádám: i.m. 834. o.

A normaszöveg és indoklása nem említi, de a sérelemdíj speciális és generális prevenciós célokat is szolgál a hasonló jogsértések megelőzése érdekében. A prevencióval is magyarázható, hogy a szándékos, különösen haszonszerzés céljából elkövetett személyiségi jogsértés magasabb összegű sérelemdíjat indokol⁹⁰.

1. Kompenzáció

A közvetett kompenzáció az elszenvedett sérelem hozzávetőleges, alternatív kiegyensúlyozását célozza olyan vagyoni szolgáltatás nyújtásával, amely az elszenvedett sérelemért arányosnak becsült, más nemű - pénzben kifejezett - előnyt nyújt. A közvetett kompenzáció jelenthet örömszerzés forrását, lelki békét, megnyugvást, belső harmóniát eredményező jóvátételt - és sok minden mást⁷².

2. Elégtétel

Az elégtételnyújtás mint a sérelemdíj funkciója, jelenti a jogsértés társadalmi elítélését, az okozott sérelem kompenzáláshoz fűződő igény elismerését, továbbá azt a tényt, hogy a sérelemmel való megküzdés folyamatát a társadalom is méltányolja, amellyel a sérelmet szenvedett személy úgy érezheti, hogy maga is mindent megtett, és társadalom is mindent megtett érte annak érdekében, hogy a sérelem miatt megbomlott testi és lelki egyensúlya helyreálljon⁹².

3. Magánjogi büntetés

A magánjogi büntetéssel a jogalkotó és jogalkalmazó célja, hogy reagáljon a jogsértő jogellenes magatartására egy olyan összegű pénzfizetésre kötelezéssel, amelynek mércéje a jogsértés súlya és a jogsértő szubjektuma⁷³.

⁷² LÁBÁDY Tamás: *Sérelemdíj versus nem vagyoni kártérítés*. Állam- és Jogtudomány, 57/1, 2016. 42. ⁹² VIZKELETI Edit: i.m. 341. o.

⁷³ FÉZER Tamás: *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:52. §-ához fűzött kommentár*. In.: Osztovits András (szerk.): *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. Opten Informatikai Kft. Budapest, 2014. 347. o.

A magánjogi büntetés mint cél megvalósulása felveti azt a kérdést, hogy amennyiben a sérelemdíjnak büntetési funkciót tulajdonítunk és a jogellenes magatartást egyben bűncselekményt is megvalósít, úgy a büntetőjogi eljárás keretében történő felelősségre vonás és kiszabott büntetés, valamint a polgári eljárás és az az alapján megítélt sérelemdíj együttes alkalmazása nem ütközik-e a *ne bis in idem* tilalmába. Fézer Tamás⁷⁴ álláspontja, hogy a büntetőjog és a polgári jog más célból írja elő jogellenes magatartással szemben jogkövetkezmény alkalmazását, míg a büntetőjog represszív és preventív hatásokat helyez előtérbe, ezért a sérelemdíj a maga formájában megmarad alapvetően kompenzációs természetű intézményként, amely mellett megfér a büntetőbíróóság által történő felelősségre vonás.

Ez az állásfoglalás jelenik meg Szegedi Ítélőtábla Pf. 20.316/2018/4. számú döntésében is⁷⁵, amely kimondja, hogy ha bűncselekményt is megvalósító személyiségi jogot sértő magatartás miatt a jogsértő személyt büntetőjogi felelősségre vonták, a sérelemdíj összegének meghatározása során - a kétszeres értékelés tilalmába ütközés elkerülése érdekében - a kompenzációs funkciónak van meghatározó szerepe.

Fuglinszky Ádám e funkció vizsgálata során kiemeli, hogy a magánbüntetés bizonyosan kisebb jelentőséggel bír a felróhatóságtól független felelősségi alakzatok esetén (például veszélyes üzemi felelősség esetén), és nagyobb a jelentősége a felróhatósági alapú felelősségi alakzatoknál⁷⁶.

A Kúria Pfv. IV. 20.464/2018. számú határozatában kifejtette, hogy „a sérelemdíj egyik funkciója az okozott hátrány kompenzációjaként a jogsértő és a személyiségi jogában sértett személy relációjában kifejezett anyagi kárpótlás, másrészt a magánjogi büntetés a hasonló jogsértések megelőzése érdekében. Ez utóbbi funkció esetében a sérelemdíj fizetésre kötelezett vagyoni viszonyai a sérelemdíj összegének mérlegeléssel történő meghatározása körében figyelembe vehetők”⁷⁷.

⁷⁴ FÉZER: i.m. 347. o.

⁷⁵ BDT 2019. 4015. Pf. 20.316/2018/4.

⁷⁶ FUGLINSZKY: i.m. 833. o.

⁷⁷ BH2019. 268. (Pfv. IV. 20.464/2018.)

A Kúria 2020. májusában meghozott döntésében⁷⁸ rámutatott arra, hogy a „sérelemdíj mértékének meghatározásakor a jogintézmény büntető funkciójára a sértettnek okozott hátrány nagyságától függetlenül figyelemmel kell lenni. Így a bíróság a sérelemdíj mértékében akkor is kifejezésre juttathatja a társadalom rosszállását, ha a sértettnek okozott hátrány nem jelentős”.

4. *Prevenció*

A bíróságok következetesen hivatkoznak az ítéleteikben arra⁷⁹, hogy a sérelemdíjnak mind a konkrét jogsértő (speciális prevenció), mind a társadalom (generális prevenció) szintjén visszatartó hatással kell lennie további személyiségi jogsértésekre. A prevenció célkitűzés domborodik ki különösen a szándékos, haszonszerzés céljából elkövetett személyiségi jogsértések esetén, amelyeknél a jogsértés magasabb összegű sérelemdíjat indokol⁸⁰, szemben az olyan jogsértésekkel, amelyeknek bár ugyanaz az eredményük, de a fenti tényezők hiányoznak a jogsértő oldalán.

5. *A funkciók egymáshoz való viszonya*

Míg a korábbi bírói gyakorlat a nem vagyoni kártérítés mentén a kompenzációs és az elégtételadási célt határolta el egymástól a Ptk. és annak indoklása merőben új felfogást hozott a funkciók egymáshoz való viszonya tekintetében. A Ptk. már nem állítja szembe egymással a kompenzációt és az elégtételadást, hanem azokat egymáshoz illeszti, akként, hogy ennek a két funkciónak együttesen kell megjelennie a sérelemdíj alkalmazása során¹⁰¹. A Fővárosi Ítélőtábla Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI. 17.) számú határozatával elfogadott kollégiumi véleménye is rögzíti (7. pontjában), hogy a sérelemdíjként megítélt pénzbeli marasztalás társadalmilag elismert célja, hogy valóságos elégtételt nyújtson a személyiségjogsértéssel okozott hátrány, sérelem kielégítésére (kompenzáció), ugyanakkor a jogsértés szankcionálására is alkalmas legyen. Az ily módon meghatározott vagyoni elégtétel a sérelmet szenvedett félben a jogsértő magatartás miatt keletkezett szubjektív hiányérzet csökkentését szolgálja, illetve magában foglalja a jogsértés társadalmi elítélését is.

⁷⁸ BH 2020.8.235: Kúria Pfv.IV.20.432/2019/5.

⁷⁹ FIT-H-PJ-2016-616. bírósági határozat, FIT-H-PJ-2016-646. bírósági határozat, FIT-H-PJ-2015-993. bírósági határozat, Kecskeméti Törvényszék 10.G.21.411/2015/12., Szegedi Ítélőtábla Pf.I.20.164/2016/4., Gf.III.30.214/2016/4.

⁸⁰ VÉKÁS Lajos: *Sérelemdíj - fájdalomdíj: Gondolatok az új Ptk. reformjavaslatáról a német jog újabb fejleményei tükrében.* Magyar Jog, 2005/4. 198. o. ¹⁰¹ VIZKELETI Edit: i.m. 343. o.

A kollégiumi vélemény állásfoglalása alapján a fent felsorolt funkciókat a bíróságoknak akként kell az ítélezésük során figyelembe venni és értékelni, hogy a sérelemdíj elsődleges funkciójának a kompenzációt és az elégtételt kell tekinteni, amelyekhez a magánjogi büntetés és a prevenció csupán kiegészítő jelleggel, segítő, támogató céllal kapcsolódik. Kiemelést érdemelnek e körben a Ptk. kodifikációs bizottságát vezető Vékás Lajos által tett kijelentések is, miszerint „az intézmény funkciója elsősorban a jogsértés vagyoni elégtétellel történő közvetett kompenzációja és csak másodsorban magánjogi büntetés. Nem a büntető elemet akartuk hangsúlyozni, és nem akartunk egyfajta büntető kártérítés (punitive damages) irányába elmenni”⁸¹.

X. A sérelemdíj mértéke

Az új kódexben normatív szinten kerültek rögzítésre a sérelemdíj összecszerű meghatározásánál irányadó általános kritériumok. A Ptk. 2:52. § (3) bekezdése szerint a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire - különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására - tekintettel, egy összegben határozza meg. A sérelemdíj mértékének meghatározásakor - ugyanúgy, mint a jogalap esetében - a funkciók érvényesülésére kell fókuszálnunk. A felróhatóság mértékének vizsgálatakor sérelemdíj elégtételi funkciójának kell érvényesülnie. A jogsértés súlyának, az ismétlődő jellegének az értékelése alapvetően a magánjogi büntetés funkciót erősíti, míg a jogsértésnek a sérelmet szenvedettre és környezetére gyakorolt hatásának értékelése a kompenzációs funkció érvényesülése szempontjából bír jelentőséggel.

A korábbi judikatúrában alkalmazott „arányosság elve” - ahogy az például a Szegedi Ítéltábla Pf.I.20 187/2006. számú ítéletében¹⁰³ is megjelent /„az ítélezési gyakorlat kiszámíthatóságának és előreláthatóságának jogbiztonsági szempontjai azonban megkövetelik, hogy a személyiségi jogok nagy családján belüli sérelmek esetén megállapított nem vagyoni kártérítések összegében kirívó különbségek, aránytalanságok ne forduljanak elő (arányosság elve)”/ - a sérelemdíj mértéke meghatározásánál ugyanúgy irányadó lehet, mint volt a nem vagyoni kártérítés megítélésénél.

⁸¹ VÉKÁS Lajos: *Az új Ptk. a hibái ellenére is sikertörténet*. <http://jogaszvilag.hu/rovatok/szakma/vekas-lajosaz-uj-ptk-hibai-ellenere-is-sikertortenet> (letöltés időpontja: 2020. november 20.). ¹⁰³ BDT 2007.1565.(Pf.I.20 187/2006)

A bagatell sérelmek megítélése körében már hivatkozott, a Kúria Új Ptk. Tanácsadó Testületének véleménye a sérelemdíjnál is alkalmazandónak tartja a korábbi bírói gyakorlatot, amely eddig sem támogatta jelképes nemvagyon kártérítés megítélését”⁸².

Az összecszerzési kérdésben vizsgálni szükséges az adott ügyben azt befolyásoló különös szempontokat. Ilyen szempontok lehetnek például a sérelmet szenvedett személye (pl. BH 2016. 241.), a károkozaskori és az ítélelhozatali értékvizonyok (pl. Győri Ítéletábla Pf.I.20168/2015/3/I. számú határozata), hogy mekkora nyilvánosságot kapott a jogsértés (pl. Szegedi Ítéletábla Pf.II.20.556/2015/5. számú határozata), a sérelmet szenvedett félt milyen korban érte a nem vagyoni hátrány (pl. Legfelsőbb Bíróság Pfv. III. 22.540/1995. számú határozata), a munkaképesség csökkenés foka, a sérelmet szenvedett életvitele, az életlehetőségek beszűkülése családalapítási lehetősége, és esztétikai sérüléseinek maradványai a jogsértést követően (pl. Pesti Központi Kerületi Bíróság 19. P. 103.256/1994. számú határozata BDT 2004. 1046., BH1997. 226., BDT 2003. 907.).

XI. A sérelemdíj mértéke a munkaviszonnyal összefüggésben megvalósult jogsértéseknél

A munkaügyi bíróságnak a sérelemdíj összegének meghatározásakor figyelembe kell vennie, hogy a munkáltató a személyiségi jogot sértő magatartást a munkaviszonyból származó valamely joga gyakorlása, kötelezettsége megszegése során, vagy attól függetlenül tanúsította-e, a jogsértést egy ízben, többször, visszatérően követte-e el, az súlyosnak vagy enyhébbnek tekinthető-e⁸³.

Az Mt. 9. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel a munkaviszonnyal összefüggésben megítélt sérelemdíjra is alkalmazandó a Ptk. 2:52. § (3) bekezdése, azaz a sérelemdíj csak egy összegben határozható meg, így ezen a jogcímen járadék nem állapítható meg.

⁸² <http://www.lb.hu/ptk> (letöltve:2020. november 25.)

⁸³ MAGYARFALVI Katalin: i.m. 23. o.

XII. Összegzés

Az elmúlt évtizedben a jogalkotó a személyiségvédelem terén mind a polgári jogban, mind a munkajogban jelentős változást idézett elő. Azzal a jogszabályi rendelkezéssel, hogy a munkaviszonyban is a Ptk. személyiségi jogi szabályait kell alkalmazni, a polgári jog és a munkajog kapcsolata még szorosabbá vált. A jogalkotói szándék e mögött a személyiségvédelemmel kapcsolatos jogalkalmazás egységessé tétele, természetesen azzal, hogy a munkaügyi perekben a munkaviszony sajátosságaira figyelemmel kell eljárni.

A sérelemdíj a nem vagyoni kártérítésnek nem jogutódja, hanem új jogintézmény, a személyiségi jog megsértéséhez közvetlenül kapcsolódó jogkövetkezmény, szankció. Általánosan elfogadott jogirodalmi nézet azonban, hogy a nem vagyoni kárhoz kapcsolódó korábbi joggyakorlat által kimunkált megoldások és értelmezési sémák számos esetben alkalmazhatók a sérelemdíj iránti igény elbírálása során. Ahogy az immateriális hátrány bizonyításának gyakorlati nehézségei késztették a jogalkotót jogszabályváltoztatásra, úgy bevezetésének hatására a bagatell sérelmek nagyszámú megjelenésétől való félelmek és bizonytalanságok oszlottak el a korábbi joggyakorlatban kialakult érvelések mentén. A jogszabályi fejlődésnek és a joggyakorlatnak e kölcsönösen egymásra ható folyamatát igyekeztem szemléltetni.

Irodalomjegyzék

- BARZÓ Tímea: *A személyiségi jogok*, In: Prof. Dr. Bíró György (Szerk.), Új magyar polgári jog tankönyv
- BÉKY Ágnes Enikő: *A személyiségvédelem aktuális kérdései*. Debreceni Jogi Műhely internetes folyóirat, 2007. április 1.
- FÉZER Tamás: *A bagatell igények kiszűrése a személyiségi jogi perekben*. 2013. <http://jogaszvilag.hu/rovatok/szakma/a-bagatell-igenyek-kiszurese-a-szemelyisegi-jogiperekben> 2013.
- FÉZER Tamás: *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:52. §-ához fűzött kommentár*. In.: Osztovits András (szerk.): *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. Opten Informatikai Kft. Budapest, 2014.
- FÉZER Tamás: *Személyiségi jogok* In: Osztovits András (szerk.): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. Budapest, 2014.
- FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2015.
- GÖRÖG Márta: *Gondolatok a személyiségi jogsérelem csekély volta esetén érvényesítendő sérelemdíj iránti igényről*. Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica. 2014
- GÖRÖG Márta: *Miként ítéltető meg a megítélhetetlen?* In: KARSAI Krisztina - FANTOLY Zsanett - JUHÁSZ Zsuzsanna - SZOMORA Zsolt - GÁL Andor (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Nagy Ferenc egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Acta Juridica et Politica, Szeged
- GUBA Zoltán: *A nem vagyoni kár*; www.gubazoltan.hu/file/30/nem-vagyoni-kar.doc letöltve: 2020.11.20.
- HAVASI Péter: *A nem vagyoni kár bírósági gyakorlata*. Gazdaság és Jog. 2002. január, 1. szám. *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest 2018. 1. Kötet
- LÁBADY Tamás: *A nem vagyoni kártérítés újabb bírói gyakorlata*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, Oktáv-Press Kft. 1992.
- LÁBADY Tamás: *Sérelemdíj versus nem vagyoni kártérítés*. Állam- és Jogtudomány, 57/1, 2016.
- LANCZER Gabriella: *A nem vagyoni kártérítés problémaköre a munkajogi ítélkezési gyakorlatban*. Magyar Jog. 1995/6.
- MAGYARFALVI Katalin: *Munkavállalók emberi méltósága* Gazdaság és Jog, 216/7-8.
- MARTON Géza: *A Római magánjog elemeinek tankönyve, Institúciók*. Budapest, 1957.

- MARTON Géza: *Kártérítés* in: Szladits Károly (szerk.): A magyar magánjog, III. kötet, Kötelmi jog általános része, Grill, Budapest, 1941.
- DR. MÉSZÁROSNÉ DR. SZABÓ Zsuzsanna: *A poligráfós vizsgálat alkalmazhatósága a munkaügyi eljárásban az eddig kialakult bírói gyakorlat tükrében*, Kúriai Döntések, 2013/4.
- MOLNÁR Ambrus: „A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései” Kúriai Döntések - Bíróági Határozatok 2013/7.
- *Nagykommentár a munkatörvényhez*, szerk.: DR. BANKÓ Zoltán, DR. BERKE Gyula, DR. KISS György, DR. SZŐKE Gergely László, 2019.
- PETRIK Ferenc: *A kártérítési jog. Az élet, testi épség, egészség megsértésével szerződésen kívül okozott károk megtérítése*, Bp HvgOrac Lap- és Könyvk. 2002.
- PETRIK Ferenc: *A nem vagyoni kár megtérítése védelmében*. Polgári Jogi Kodifikáció 2003/1, PRIBULA László: *A sérelemdíj, mint a nem vagyoni kártérítés „jogutódja”? - A jogintézmény bevezetésének eljárási problémái*. Jogtudományi Közlöny, 71/3, 2016. s. 10.
- RADNAY József: *A magyar munkajog I-III. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, HVGOrac, 2012.
- RÁTKAI Ildikó: *Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben*, Munkajog, 2019/2.
- SZABÓ Imre: *A személyiségi jogok védelmi rendszere a magyar jogban*, Acta Conventus De Iure Civili, Tomus II.; Szeged 2008;
- VÉKÁS Lajos: *Az új Ptk. a hibái ellenére is sikertörténet*.
<http://jogaszvilag.hu/rovatok/szakma/vekas-lajosaz-uj-ptk-hibai-ellenere-is-sikertortenet>
- VÉKÁS Lajos: *Sérelemdíj - fájdalomdíj: Gondolatok az új Ptk. reformjavaslatáról a német jog újabb fejleményei tükrében*. Magyar Jog, 2005/4.
- VIZKELETI Edit: *A sérelemdíj elméleti és gyakorlati kérdései*. In: A személyiség és védelme - Az Alaptörvény VI. cikkelyének érvényesülése a magyar jogrendszeren belül ELTE Állam és Jogtudományi Kar 2017.

Jogszabályok, irányelvek, bírósági határozatok jegyzéke

- 1914. évi XLI. tc. 28.§
- 1977. évi IV. törvény 76.§ és 84.§ (1) e), valamint 354.§ Magyarország Alaptörvénye

- Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- 2016.M.9. (Kúria Mfv. 10.362/2015/1.)
- A Fővárosi Ítéltábla Polgári Kollégiuma 1/2013. (VI. 17.) számú határozatával elfogadott kollégiumi véleménye a nem vagyoni kártérítés/sérelemdíj megtérítése iránti követelések elbírálásának a polgári perben felmerülő egyes kérdéseiről a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet 4. cikk 1. pont a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet
- Az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI.1.) határozata III. pont.
- Az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI.1.) határozata III. pont.
- az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. pont
- BDT 2007.1565.
- BDT 2019. 4015. Pf. 20.316/2018/4.
- BDT 2018. 3878. (Szegedi Ítéltábla Pf.I.20.053/2017.)
- BDT2019. 4041. (Szegedi Ítéltábla: Pf.I.20.018/2018)
- BDT2019. 4064. (Szegedi Ítéltábla: Pf.I.20.110/2018.)
- BH 2020. 185. (Mfv.II.10.249/2019.)
- BH 2020.8.235: Kúria Pfv.IV.20.432/2019/5.
- BH 2018. 141. (Pfv. IV. 20.648/2017.)
- BH 2019. 268. (Pfv. IV. 20.464/2018.)
- EBH 2000.359. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.619/1999. sz.)
- EBH 2010.2126. EBH 2013.M.9.
- EBH 2016.M.10.(Kúria Mfv. 10.419/2015/1.)
- EBH 2016.M.9. (Kúria Mfv. 10.362/2015/1.)
- EBH 2000. 249.
- EBH 2000. 249.(Legf. Bír. Mfv. I. 10. 311/1999. sz.)

- EBH 2019. M.1 (Mfv.I.10.572/2017.) Mfv. 10.899/2016/8.
- FIT-H-PJ-2016-616. bírósági határozat, FIT-H-PJ-2016-646. bírósági határozat, FIT-H-PJ-2015-993. bírósági határozat, Kecskeméti Törvényszék 10.G.21.411/2015/12., Szegedi Ítéltábla Pf.I.20.164/2016/4., Gf.III.30.214/2016/4.
- http://kuria-birosag.hu/hu/ptk?tid%5B%5D=344&body_value= (letöltés időpontja: 2020. november 20.) http://naih.hu/files/Adatved_allasfoglalas_2018-3654-2-V-okmanyasolas.pdf (2020. november 20.) <http://www.lb.hu/ptk> (2020. november 20.) <http://www.lb.hu/ptk> (letöltve:2020. november 25.)
- <https://naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf> (2020 november 20.)
- https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf (2020.november 20.)
- https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf
- KGD 2019. 111. (Kfv.III.37.801/2017/6.)
- Kúria Pfv.III.20.391/2010. és Pfv.III.20.436/2010. határozatai Szegedi Ítéltábla Pf. 20.018/2018/4.