

## Dr. Tálné dr. Molnár Erika tájékoztatója a Kúria munkaügyi szakágának tevékenységéről

Ahogy Elnök Úr bevezetőjében elmondta egy joggyakorlat-elemzés levont tapasztalatairól és ennek kapcsán alkotott kollégiumi véleményről szeretnék beszélni és két nagyon tipikus, nagyon fontos határozatát bemutatni a munkaügyi szakágnak.

Ennek az évnek az első félévében vizsgáltuk a munkáltatói kártérítési felelősség alapvető kérdéseit és felmerült, hogy ahhoz tartozóan külön kell vizsgálni és értékelni az összecszerűség kérdéseit abban a körben különösen, amikor a munkáltató a munkavállaló egészségében okoz kárt. Tehát munkahelyi baleset, foglalkozási megbetegedés következik be.

Különösen indokolt volt ebben a körben a joggyakorlat-elemzés, mert a Munka Törvénykönyve jó néhány szabályt illetően hozzákapcsolja a munkajogi szabályhoz a Polgári Törvénykönyv egyes szabályait, de ugyanakkor ezeknek az egymáshoz igazítása a törvényi szinten nem igazán történt meg, és olyan ellentmondásokat találtunk, amiket kifejezetten értékelni kellett. Ehhez bevontuk a Polgári Kollégium kártérítéssel foglalkozó kitűnő polgári bíróját és minden egyes összecszerűségi tételnél külön-külön értelmeztük, hogy hol alkalmazható és hogyan a Polgári Törvénykönyv szabálya, és hol van olyan eltérés az Mt.-ben, amikor csak az Mt. szabályait kell alkalmazni.

A tanúságok tekintetében készült egy kollégiumi vélemény, ez a 3/2018. Kollégiumi vélemény ez a munkaügyi szakágot illetően minden idők legnagyobb terjedelmű kollégiumi véleménye, mert számos kérdésre és elvi megállapításra kellett rámutatni. Én ezek közül csak a legfontosabbakat és a legérdekesebbeket emelném ki.

Először is általánosságban rögzíteni kell, hogy ha a munkáltató egészségkárosodást okoz a munkavállaló tekintetében, akkor két nagy olyan összecszerűség van, amit meg kell térítenie. Az egyik a teljes elmaradt jövedelem, aminek semmi köze a távolléti díjhoz. Valahogy ez elterjedt mind az ügyvédek, mind a bírák körében, hogy távolléti díjból kell kiindulni, de ez nem igaz, a tényleges jövedelemből kell kiindulni.

A másik pedig a költségek végtelen palettája, nagyon sokoldalú költségigénnyel jelentkeznek a felperesek ezekben a perekben. Az elmaradt jövedelem körében, ami kiemelést érdemelt az az, ha részben vagy egészben külföldi pénznemben kapja meg a munkavállaló a munkabérét, ezt hogyan kell megítélni. Úgy foglaltunk állást, hogy ha a munkáltató abban a helyzetben van, hogy külföldi pénznemben fizet eleve, akkor a kártérítést is külföldi pénznemben kell megfizetnie.

Különösen érdekes kérdés volt, hogy ha a munkavállaló egészségkárosodása ellenére rendkívüli munkateljesítménnyel dolgozik, tehát ténylegesen nincs vagy nincs akkora jövedelemkiesés, ezt hogyan kell értékelni. Hát ezt nehéz számszerűen kiszámítani, ezért nagyon hosszas vita után úgy foglaltunk állást, hogy a sérelemdíj összegénél kell értékelni. Tehát magasabb sérelemdíjat lehet ilyen esetben megállapítani.

A legérdekesebb költségigényekről mondanék néhány szót. Meg kell téríteni azokat a költségeket, amiket a gyógyulás érdekében a beteg munkavállaló igénybe vesz, de a társadalombiztosítás nem fizet. Tehát ilyen különböző magánorvosi vizsgálatok, gyógyítások, gyógymasszázs és nagyon széles ezeknek a palettáját. De hát azt is tudjuk, hogy az árakban is hatalmas az eltérés, ezért ki kellett mondani, hogy ami szükséges azt meg kell téríteni, de azért a kellő mértéktartás az mégiscsak köti a munkavállalót, mint pedig a bíróságokat.

Nagyon sokszor lehet tapasztalni, hogy szívességből segítenek a hozzátartozók, a rokonok, a barátok. Ezt hogyan lehet megtéríteni. S itt is kimondtuk, hogy ennek valamilyen, tehát az elvégzett munkának mindig van hozzávetőleges értéke, ez kiszámítható, a bíróságnak ezeket is meg kell ítélnie.

Külön foglalkoztunk a közlekedési költség kérdésével. Nagyon sok munkáltatónál kifejezetten ellenállást szül, ha a sérült, különösen a rokkant munkavállaló magasabb összegű gépjármű megvételének igényét jelenti be, illetve annak költségét kéri. Itt mi kimondtuk, hogy nem a jármű árából és abból, hogy új a jármű, vagy vegyen használtat? Nem ez dönti el, hogy mi a szükséges megtérítendő költség, hanem az, hogy a személygépkocsi biztonságos vezetéséhez, a közérdekhez milyen fontos köz- és egyéni érdek fűződik.

Tehát például, akinek a rokkantkocsiját kell bele helyezni az autóba az nyilván magasabb árú és nagyobb gépkocsira tarthat igényt. Önmagában az sem akadályozhatja meg az ilyen

költség megítélését, hogy ha annak az adott munkavállalónak nincsen jogosítványa. Minden további nélkül a hozzátartozója, barátja, bárki vezetheti azt az autót és hát természetesen a sérült, vagy beteg munkavállaló érdekében. Még az sem lehet akadály, találkoztunk ilyen ügyekkel, ahol a munkáltató arról készített fényképeket, hogy hát bent sem ült a beteg munkavállaló. Tehát ez sem akadály annak, hogy a bíróság megítélje. Hát nyilvánvalóan nem fog a beteg munkavállaló minden nap közlekedni.

Tartáspótló járadékot emelném ki utolsó sorban. Itt arról van szó, hogy a munkavállaló meghalt, elhunyt és az özvegy, a gyerekek jogosultak olyan tartáspótló járadékra, ami hozzávetőleg a sérelem előtti életszínvonalukat szolgálja.

És röviden a két iránymutató ítéletünkről.

Az egyik az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés olyan kérdése volt, amivel az Európai Unió Bírósága is nagyon sokat foglalkozik és most dolgoztunk fel egy olyan klasszikus esetet, amiről tudjuk jól, hogy bizony az életben nem egyszer előfordul. A munkáltatónál közel húsz éve dolgozott a munkavállaló, egy magasabb munkakörben, diplomával, az nem volt vitás, hogy kiváló szakmai kvalitásokkal rendelkezik, tehát szakmai tapasztalatokkal, kvalitásokkal és ugyanolyan munkakörbe a munkáltató felvett egy 30 év alatti munkavállalót, jóval, de jóval magasabb munkabérért. A perben a munkavállaló nyilván tudta bizonyítani az életkoron alapuló megkülönböztetést, ami önmagában nem jogellenes, ha a munkáltató ki tudja magát menteni, hogy a megkülönböztetésnek van objektív indoka. Az objektív az indok az keletkezhet már a munkaviszony előtt, létesítése előtt, hogy valakinek 30 év alatt, de van már több diplomája. Itt ugye erről szó sem volt. És keletkezhet a munkaviszony alatt az a körülmény, amikor az a fiatal bebizonyítja, hogy az ő munkavégzésének a minősége sokkal jobb, mint az ott dolgozó, húsz éve ott dolgozó munkavállalóé. Ezt a fiataalt akkor vették föl a jóval magasabb bérért, és a munkáltató arra hivatkozott, hogy azt várják tőle, hogy dinamikus, energikus lesz és új munkamódszereket fog alkalmazni. Ezt nem lehetett elfogadni, ez nem minősül olyan objektív körülménynek, figyelemmel az Európai Unió Alapjogi Chartájára, van egy irányelv is ebben a vonatkozásban és az Európai Unió Bíróságának a gyakorlatára, ami objektív okból bizonyítja a bérkülönbséget. Tehát ez volt az egyik ügy, amit megemlítenék.

És csak egy-két mondattal a másik ügyet, ami társadalombiztosítási ügyben kezdeményezett alkotmánybíróági eljárásról és az Alkotmánybíróság döntéséről szól. A munkaügyi tanács azért fordult az Alkotmánybírósághoz, mert úgy értékelte, hogy bizonyos jogalkotási tisztázatlanságok merültek föl abban a kérdésben, hogy az állam a jogalkotásban 2012-ben jelentősen megváltoztatta a rokkantsági ellátások rendszerét. Ez a változtatás oly módon történt, hogy valahogy figyelmen kívül maradt a tényleges fizikai, illetve egészségi állapot, ez nem került kellőképpen a jogszabályokban tisztázásra. Tehát ezt úgy mondta a joggyakorlat, hogy a tényleges állapotváltozás helyett úgynevezett jogi állapotváltozás alapozta meg azt, hogy a rokkantsági ellátások tulajdonképpen jelentős mértékben csökkentek.

Ebben az ügyben merült fel először az, hiszen itt nagyon sokan a strasbourgi bírósághoz fordultak, hogy ott nyertek is, és ezek a bírósági ítéletek az utóbbi időben jelentek meg. Nagyon érdekes mind a strasbourgi bíróság ítélete, mind a magyar megközelítés. Ennek a lényege az, hogy az Emberi Jogok Európai Egyezménye kimondja, hogy a magántulajdonhoz, és ide tartozik a rokkantsági ellátás, a nyugdíj, ehhez való jog ez nem abszolút jog. Bizonyos körülmények fennállása esetén a társadalombiztosítási jogosultságok csökkenthetők, azonban ennek társadalmi indokoltságát megfelelően szabályozni kell. Ezért fordult a munkaügyi tanács az Alkotmánybírósághoz, és ezzel a megközelítéssel az Alkotmánybíróság olyan értelemben egyet értett, hogy nemrég megjelent határozatában rögzítette, nemzetközi szerződésből származó jogalkotói feladat elmulasztását megállapította, ennek a lényege az volt, hogy a Magyar Állam nem alkotott olyan szabályokat, amelyek lehetővé tették az ellátások összegének meghatározása során a tényleges állapotváltozásnak az értékelését.

Az ilyen szabályok megalkotására az Alkotmánybíróság 2019. március 31-ig adott határidőt, és ez ugyanakkor a bírói gyakorlatot abba az irányba fogja ösztönözni, hogy a bírósági ügyekben is az egészségi állapot megváltozása tekintetében nagyon alaposan vegyék a bíróságok igénybe az igazságügyi szakértők véleményét.