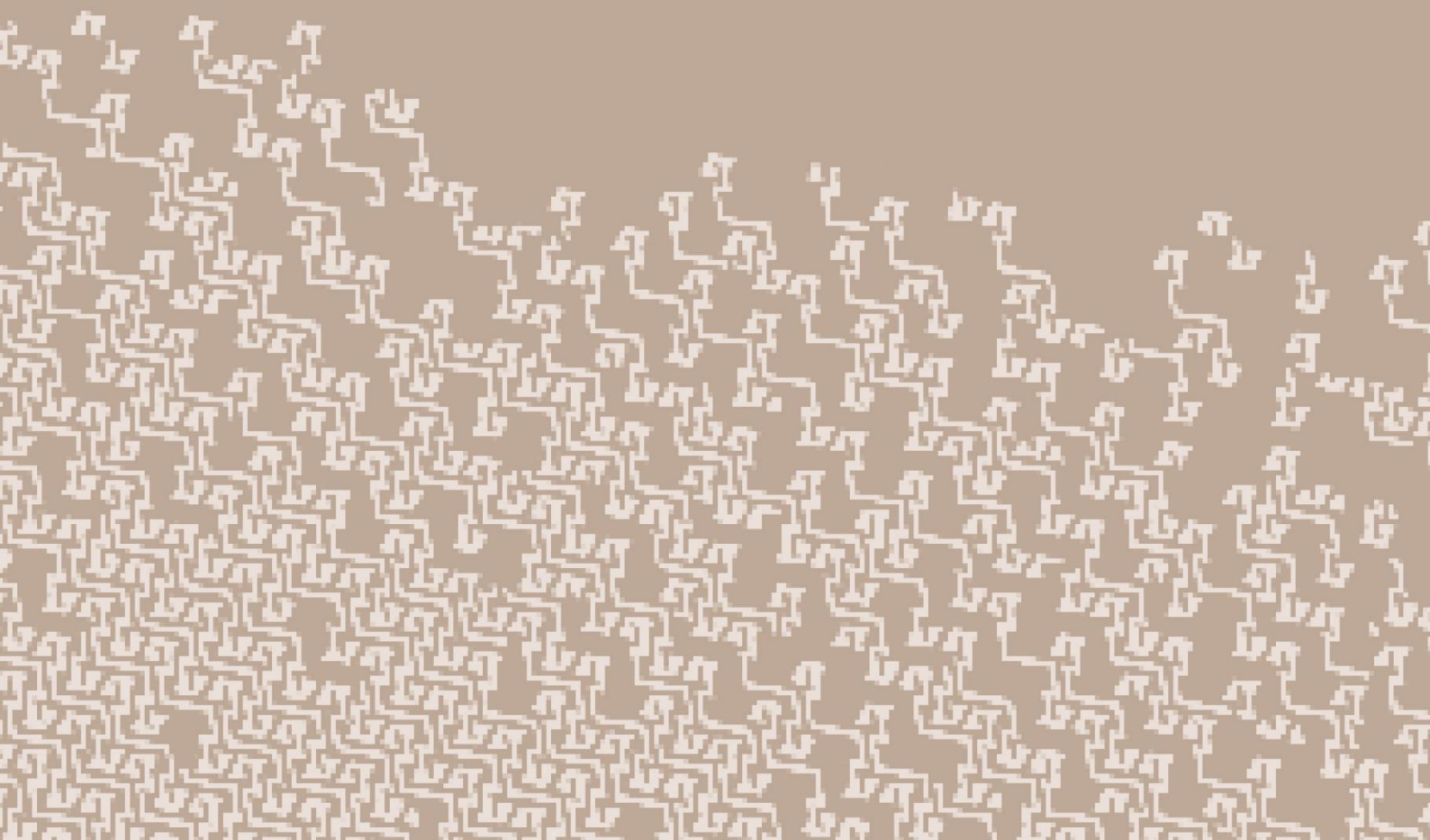


MAILÁTH GYÖRGY TUDOMÁNYOS PÁLYÁZAT 2019

DÍJAZOTT DOLGOZATOK



**MAILÁTH GYÖRGY
TUDOMÁNYOS PÁLYÁZAT
2019**

DÍJAZOTT DOLGOZATOK

1055 BUDAPEST, SZALAY U. 16.
TELEFONSZÁM: +36 1 354 4100

A KIADVÁNYT
AZ ORSZÁGOS BÍRÓSÁGI HIVATAL SZERKESZTI ÉS ADJA KI.

A KIADÁSÉRT FELELŐS:
DR. SENYEI GYÖRGY

AZ ORSZÁGOS BÍRÓSÁGI HIVATAL ELNÖKE

WWW.BIROSAG.HU

ISBN 978-615-81326-1-9



KÖSZÖNTŐ

Az Országos Bírósági Hivatal 2014-ben hirdette meg először a Mailáth György országbíróról elnevezett pályázatot, hogy a gyakorlatban felmerülő kérdések megvitatásához egy verseny keretei között tudományos színteret biztosítson. A jogtudomány és a joggyakorlat állandó kölcsönhatásban vannak egymással, kiválóan kiegészítik egymást, képviselőik ösztönzőleg hatnak a másik munkájára. A tudományos munkák előmozdítják a széles körű ismereteken alapuló, magas színvonalú ítélkezést, a jogalkalmazásban felmerülő kérdések tudományos igényű kidolgozása hozzájárul a joggyakorlat fejlesztéséhez.

A beérkező pályaművek témái a hazai, a nemzetközi jog, illetve az Európai Unió jogának széles körét ölelik fel, amelyek mellett megjelennek a bíróságok igazgatási feladatainak bemutatását célzó tanulmányok is. A szerzők a választott témákat elméleti oldalról is megalapozottan, de mindig a gyakorlat szempontjait szem előtt tartva mutatják be.

Az utóbbi években egyre nagyobb az érdeklődés a pályázat iránt, külön öröm, hogy a joghallgatók és a bírósági szervezetben dolgozó kollégák is aktívan részt vesznek a bíróságokhoz kapcsolódó tudományos munka és kutatási tevékenység folytatásában. A díjazott pályaműveket az OBH immár ötödik alkalommal e-book formájában is elérhetővé teszi.

Ajánlom e kötetet mindazoknak, akik otthonosan mozognak az igazságszolgáltatás területén, de szeretnének tudományos alaposságú ismeretekkel gazdagodni. De azok is haszonnal forgathatják, akik csak ezután szeretnének a bíróságok munkáját érintő kérdésekben elmélyülni.

Dr. Senyei György

az OBH elnöke

TARTALOMJEGYZÉK

Polgári jogi szekció - Bírósági tagozat

dr. Tahin Szabolcs

Bírói jog a magyar bíróságokon - avagy az ítélkezési gyakorlatra történő közvetlen hivatkozások a polgári bíróságok határozataiban 7

Császárné dr. Mucsi Brigitta

A gyermek meghallgatásakor érvényesülő gyermekközpontúság a családjogi perek során 41

dr. Baratiné dr. Boda Gréta

A végrehajtási eljárás felfüggesztésének esetei a bírói gyakorlat tükrében a nemperes és a peres eljárásokban, különös tekintettel az adós oldalán figyelembe vehető méltányolható körülményekre 85

Polgári jogi szekció - Joghallgatói tagozat

Csatári Orsolya

Nincs egyenlőbb a törvény előtt egyenlőknél – a „gyengébb” fél védelme a polgári perrendtartásban 130

Frank Máté

Mulasztási ítélettől a bírósági meghagyásig, avagy az alperes perbeli pozíciója az új polgári perrendtartás tükrében 158

Nagy Luca

A gyermektartásdíj megállapításának gyakorlata 195

Büntető jogi szekció - Bírósági tagozat

dr. Bagossy Mária

A hatályon kívül helyezés megváltozott szabályai. Jogorvoslat a hatályon kívül helyező végzés ellen 245

dr. Tóth Géza

Az idem fogalma az Európai Unió Bíróságának jogértelmezése fényében 297

dr. Csépany Kristóf Gergely

A nyílt forrású adatszerzés keretében az interneten szerzett bizonyítékok jelentősége és felhasználhatósága a büntetőeljárársban 347

Büntető jogi szekció - Joghallgatói tagozat

Simon Alexa

A bírói meggyőződés és az indokolási kötelezettség szerepe a hatályon kívül helyezés árnyékában 383

Szijártó István

A közös nyomozócsoportok európai jogintézménye hatékonyságának kulcsa Az Europol és az Eurojust szerepe a közös nyomozócsoportokban 417

Munkajogi, közigazgatási és európai jogi szekció - Bírósági tagozat

dr. Vörös Viktor

A „sharing economy” jelensége, és annak munkajogi vetületű problémái, kitekintéssel Magyarországra és az Európai Unióra 458

dr. Dánielné dr. Kiss Ildikó

Változások a közszerződési perekben az önálló közigazgatási perrendtartás alapján 495

Munkajogi, közigazgatási és európai jogi szekció - Joghallgatói tagozat

Herdon István

A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában 547

Fazekas Cintia

A fellebbezés és a bírósági felülvizsgálat fejlődése, valamint egymáshoz való viszonyuknak változása 1957-től napjainkig 601

Bírósági igazgatási szekció - Bírósági tagozat

dr. Bertaló András

Quo vadis, nyitott bíróság program? 635

dr. Richter-Kobza Anna

Elérhető, megérthető, avagy a bíróságok megjelenése a közösségi médiában . 686

dr. Boda Zoltán

Szervezeti karrierstratégia és élménymunka mint a teljesítménymenedzsment 21. századi eszközei 722

Különdíj:

dr. Majorosné dr. Köck Ildikó

A kollúziótól a megállapodásig 780

Bírósági igazgatási szekció - Joghallgatói tagozat

Schlachta Boglárka Lilla

Adalékok a bírói hivatás történetéhez 817

HERDON ISTVÁN

A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS A MUNKAÜGYI BÍRÓSÁGOK ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLATÁBAN

1. BEVEZETÉS

A joggal való visszaélés tilalma véleményem szerint minden fejlett jogrendszerben előbb vagy utóbb a jogi normák alkalmazásának elvi határát jelenti. Kétségtelenül igaz ezen állítás az Európai Unió tagállamaira, köztük Magyarországra, ahol már a munka törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény alapelvi taxációjának a részét képezte a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmaként. Az 1992-es és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) is kezdetben ugyanilyen elnevezéssel szabályozta, majd az új Ptk. hatására áttért a joggal való visszaélés fogalmi alapjára. Bár az 1967-es Mt. kilóg a sorból, az azt követő kódexek lényegében azonos szabályozást hoztak a munka világába. A munkajogi jogalkotás számára tehát már a kezdeti időktől világos volt, hogy az egyes jogszabályok által biztosított, egyoldalúan alkalmazható alanyi jogok gyakorlása – bár előnyösebb, mint a contra legem joggyakorlás – sem lehet korlátlan, hiszen bizonyos kikapuk kihasználásával a joggyakorló képes lehet a normákat azok rendeltetésével össze nem férő módon alkalmazni. Például a munkáltató utasításadási joga nem terjedhet addig, hogy a munkavállalónak naponta több tucat alkalommal az épület tizedik emeletére kelljen fellépcsőzni, hogy a munkáltató a feladatot apróbb részletekben közölhesse. Az egyes Európai Unió jogalkotási aktusok is rávilágítottak arra, hogy az alanyi jogok gyakorlása sosem lehet korlátlan és – mélyebb normatív aktusok hiányában – a tagállami jogalkotásra bízták a visszaélésszerű magatartások kiküszöbölését.

Joghallgatóként a témaválasztásomban az motivált, hogy a több, mint fél évszázados történelmi múlttal rendelkező alapelv a korához képest kevés tudományos publikációt indukált a szakirodalomban. Problémafelvetésem a köré összpontosul, hogy sokszor a kereseti kérelmekben már-már blanketta-szerűen hivatkozzák párhuzamosan a felperesek egy aktus kapcsán az ex lege jogellenességet és a rendeltetésellenességet, sőt mindezek mellé gyakran az egyenlő bánásmód követelményét – amely az ex lege jogellenesség speciális esete – is. Ezek nem, hogy kizárják egymást, de dogmatikailag is helytelennek vélem összemosni őket, ezek tisztázására törekszem többek között e dolgozatban. Vállalkozom továbbá arra, hogy azokat a munkajogi jogintézményeket, amelyek kapcsán – valamely alanyi jog révén – felmerül a visszaélés lehetősége, a munkaviszony létszakaszai szerint tudományos és gyakorlati szempontból

bemutatom egy ún. vezérjog eset tükrében, amelyhez egyéb vonatkozó ítéletet rendelek. Az utóbbit a terjedelmi korlátokra tekintettel egyes helyeken csak úgy tudom elvégezni, hogy csupán a dolgozatomból szempontjából releváns kulcselemt emelem ki a vonatkozó ítéletből. Fontos az is, hogy a dolgozatban nem célom, hogy az egyes jogesetekben meghozott végső döntést bemutassam, pusztán csak arra helyezem a hangsúlyt, hogy a dolgozatomban a témája kapcsán az adott ítéletben az eljáró bíróság miként foglalt állást.

Megjegyzem, hogy az elmúlt években egy korábbiól eltérő, dinamikusabb folyamat zajlott, ugyanis Tercsák Tamás, a téma jeles kutatója, egy tanulmányt közölt a Pécsi Munkajogi Közlemények egy különszámában közel hetven oldalas terjedelemben. Tercsák 2018-ban a magánjogi joggal való visszaélés témájában egy könyvet is írt – e műre nézve már recenzió is született -, ahol az utolsó, közel hatvan oldalas fejezetet a munkajognak szentelte. Ezzel párhuzamosan zajlott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának munkája, amelynek témája a joggal való visszaélés ítélkezési gyakorlata volt. Ennek eredményeként született az elvitathatatlan jelentőségű 5/2017. sz. KMK vélemény, amely a régóta előforduló, de mindig időszerű problémák megoldására tett kísérletet.

Az előbbieket tükrében gondolom úgy, hogy az általam elvégzett kutatás időszerű és segít kitölteni a megmaradt gyakorlati hézagok egy részét. Kétségtelenül igaz, hogy az említett, nagyobb terjedelmű munkák sok kérdést tisztáztak már, így a dolgozattal mindvégig az értékteremtést célozva törekszem arra, hogy az ítéletek csoportképzését valamelyest eltérő módon valósítsam meg, szem előtt tartva azt, hogy tudományos pályázati dolgozat révén a jogdogmatikai kérdések mellőzhetetlenségét. A jogintézmény fogalmi hálójának kifejtését, eljárásjogi szegmensek vizsgálatát követően célom, hogy a nagy pontokként a munkaviszony fennállásának állomásain keresztül, majd kisebb egységeken át vázoljam fel a vonatkozó elméleti és gyakorlati tartalmi elemeket, mindig kiegészítve azt szerzői állásponttal. Úgy vélem, ez a felépítés alkalmas lehet arra is, hogy a párhuzamosan létező jogirodalom és ítélkezési gyakorlat közeledjen egymás felé. Bár terjedelmi korlátok legvégéig el fogok menni, álláspontom szerint a Mailáth György Tudományos Pályázat egy lehetőség arra, hogy a már létező és ítélkezési gyakorlaton alapuló tudományos munkákat nem csak, hogy összegezze, hanem olyan területeken folytatott kutatási munkát is felmutasson, amely magas hozzáadott értékkel kiegészít más jogirodalmi műveket és előmozdítja a munkaügyi jogalkalmazás következetességét.

2. A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS FOGALMI VONATKOZÁSAI

2.1. Joggal való visszaélés vagy rendeltetésellenes joggyakorlás: egy érem két oldala vagy két különböző érme?

A nélkül, hogy dolgozatomban – terjedelmi okokból - törekednék a joggal való visszaélés jogtörténeti vonatkozásainak a feltárására, fontosnak tartom a régi és az új Mt. fogalomhasználata közötti látszólagos különbségeket feltárni abból a célból, hogy rámutassak a korábbi jogszabályi környezetben született döntések mennyiben relevánsak a hatályos rendelkezések tükrében.

Először is rögzítendő, hogy a régi Mt. 4. §-a a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát mondta ki, a hatályos Mt. eredetileg pedig a rendeltetészerű joggyakorlást írta elő. E két kifejezés kapcsán talán nem is képezi vita tárgyát az, hogy ezek egy érmének a két oldalát jelentik, mint negatív és pozitív kötelezettség. A jelenleg hatályban lévő Mt. 7. §-a a joggal való visszaélést tiltja, amely egyértelműen egy negatív kötelezettség. A hatályos szóhasználat az új Ptk. hatálybalépésével összefüggő azon jogalkotói szándék miatt került be az Mt.-be, hogy a két jogszabály fogalomhasználata közelítsen egymáshoz. Erre utal a gyakorlatban egyébként már korábban is alkalmazott, Ptk.-val egyező módon deklarált jognyilatkozat pótlás.

A joggal való visszaélés nevesített esetei - amelyek semmiképpen sem egy taxatív felsorolás részei - azonosak a korábbi munkajogi kódex által rögzítettekkel. Az előbbieken túl ugyanis vannak egyéb tipikus, ám az Mt.-ben nem nevesített esetek, amelyeket később szemléltetek.

Jogkövetkezményről a hatályos Mt. a korábbiaktól eltérően nem szól, ám a jogszabály indokolása rögzíti: ez nem jelenti azt, hogy ne lenne jogkövetkezmény.¹

Másodszor, fontos deklarálni, hogy mindkét kódex szerint a tényállás objektív alapú, azaz a joggal való visszaélést megvalósító alanynak a tudati állapota közömbös. Értelmezésem szerint e mellett az is következik a normaszövegekből, hogy önmagában a tiltott célokra irányuló magatartás gyakorlása - akár materiális sértő eredmény nélkül is - megvalósítja a tényállást. A „materiális sértő eredmény” bár büntetőjogias hangzású, mégis úgy vélem így ragadható meg leginkább a tiltott célokra irányuló magatartás, tekintettel arra, hogy az érdekek veszélyeztetése ott is tapintható. Így álláspontom szerint a joggal való visszaélés tilalma megfogalmazható úgy, mint objektív eredmény- és magatartási felelősség.

¹ T/4786. törvényjavaslat 7. §-hoz fűzött indokolása

Tartalmát tekintve az 1992-es Mt. indokolása szerint rendeltetésszerűség abban áll, hogy meg kell felelni a törvényalkotó céljainak, az adott jogosítvány rendeltetésének.² Az ezzel ellentétes magatartásokat joggal való visszaélésként definiálja, amellyel a két fogalom azonosságára, egy érem két oldalára utal.³ Végül a két fogalom közötti átfedés elméletét a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja és a szakirodalom nagy többsége osztja.⁴

2.2. Alanyi jog mint a joggal való visszaélés megállapításának előfeltétele

Általános jogelv, hogy a jogokat és kötelezettségeket azok rendeltetésük szerint kell gyakorolni. Ez a többletkövetelmény azt foglalja magába, hogy a jogalkotó nem elégszik meg azzal, hogy az általa alkotott normákat nem sértik, hanem azok gyakorlása során az eljárásnak meg kell felelnie a törvényalkotó céljának, a jog rendeltetésének.⁵ Ez lényegében azt jelenti, hogy „a Munka Törvénykönyvén alapuló jogot nem lehet olyan célból gyakorolni, amely ellentétbe kerül a jog által szolgálni hivatott céllal”.⁶ A jog gyakorlója tehát rendelkezik valamilyen jogosultsággal, de a jog gyakorlásának a módja nem felel meg annak társadalmi rendeltetésének, azaz annak gyakorlása nem arra irányul, amelyre a jogalkotó szánta.⁷ A joggal való visszaélés során tehát a jogalany e célt szem előtt tévesztve gyakorolja jogait, teljesíti kötelezettségeit, így ez a magatartás csak látszólag jogszerű.⁸ Az előbbiekből levezetve fontos deklarálni, hogy a joggal való visszaélést – rendeltetésellenes joggyakorlást – csak olyan alanyi joggyakorlással lehet megvalósítani, amely ténylegesen fennáll az alany számára. E tilalom megsértése

² 1992. évi XXII. törvény 3-4. §-hoz fűzött indokolása

³ Tercsák Tamás: A joggal való visszaélés, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018. 494.o lábjegyzet

⁴ A fogalmak közötti egyenlőséget az irodalomjegyzékben rögzített valamennyi kommentár is rögzíti.

JÓNÁS Tünde-RÉDL Petra: Elvi szinten – a munkajog két alapelvéről, In: HR & Munkajog (Munkajogi magyarázatok) 2015. 6. évf. 4. szám, 8-13.o.

⁵ DUDÁS Katalin-GYULAVÁRI Tamás-HORVÁTH István-HŐS Nikolett-KÁRTYÁS Gábor-KULISITY Mária-KUN Attila-PETROVICS Zoltán: Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2017. 76-78.o

⁶ Legfelsőbb Bíróság MK 95 kollégiumi állásfoglalás (MK 148 kollégiumi állásfoglalással módosított szöveg)

⁷ DUDÁS Katalin-GYULAVÁRI Tamás-HORVÁTH István-HŐS Nikolett-KÁRTYÁS Gábor-KULISITY Mária-KUN Attila-PETROVICS Zoltán: i.m. 76.

⁸ KÁRTYÁS GÁBOR-PETROVICS ZOLTÁN -TAKÁCS GÁBOR: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2018. 7. §-hoz fűzött kommentár

így akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerű. Így következik az, hogy – bár az ismertetett esetekben többször hivatkoznak mindkettőre egyidejűleg – nem lehet adott tényállás egyidőben tételes jogszabályba ütközően jogellenes és egyben joggal való visszaélés tilalmába ütköző.

A Kúria véleményében kifejti, hogy valamely alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, azonban az adott eset körülményei folytán a helyzet visszaélésszerű is lehet. Az egész alapelv kiindulópontja az, hogy létezik az alanyi jog, amely a polgári jogi jogviszonyokban a tárgyi jogból – a jogszabályokból – fakad, a tárgyi jog által meghatározott, jogalanyt megillető védett jogosultság. A(z) (alanyi) joggal való visszaélés lehet aktív, amely szerint a tárgyi jog valamely cselekvési lehetőséget biztosít, és lehet passzív, amikor a jogszabály a jogszabály nemtevést vagy tartózkodásra hatalmazza fel a jogalanyt.⁹ A visszaélés tárgya tehát kizárólag az alanyi joggal és annak gyakorlásával függhet össze, viszont a tilalom általános, kivételt nem tűr.

A Kúria egy 2013-as határozatában rögzíti, hogy „a rendeltetésszerű joggyakorlás olyan általános jogelvnek tekinthető, amely a valamely jogosultsággal az erre vonatkozó speciális előírás alapján élő félre is alkalmazandó, és minden esetben vizsgálendő, hogy a fél részére biztosított jog alkalmazása, illetőleg megállapított kötelezettség teljesítése a jogszabály céljával, illetőleg a szabályozás rendeltetésével összhangban áll-e.”¹⁰ Ebből az következne, hogy először meghatározandó az alanyi jog, majd az, hogy ki ennek a jogosultja, vagy a kötelezettséget kinek kell teljesíteni.

Ezzel szemben viszont Tercsák hangsúlyozza,¹¹ hogy a konkrét alanyi joghoz kapcsolódó esetek mellett megfigyelhető egy olyan tendencia is, hogy a joggal való visszaélés tilalmát a bíróság a nélkül alkalmazza, hogy megállapítaná a konkrét alanyi jogot, annak tartalmát és terjedelmét, és e helyett valójában a jogalany egész magatartásának általános mércéjeként alkalmazza azt. Egyetértek a szerzővel abban, hogy ez nem támogatandó irány, tekintettel arra, hogy a törvény – még ha lehetetlen is a teljes felsorolás – legalább kísérletet tesz arra, hogy néhány különös esetet kiemelve meghatározza, hogy melyek az alanyi jog határai. Az előbbi határok megállapításához pedig a konkrét esetekben az alanyi jog feltárása elengedhetetlen lenne, így, ha pusztán a jogalany teljes magatartásának

⁹ 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény: a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről (1. pont) (továbbiakban: 5/2017. KMK.)

¹⁰ BH 2013.78.

¹¹ TERCSÁK: i.m. 513.o

általános mércéjeként alkalmazzák kiszámíthatatlansághoz és dogmatikai csapdákhöz vezethet.

A bemutatásra kerülő ítélkezési gyakorlatban előfordul olyan helyzet is, amikor nem létező alanyi jog rendeltetésellenes gyakorlását állapítja meg a bíróság. Tercsák szerint ilyennek minősül a „szabadság”, amely igazából egy függő lehetőség, mivel a másik fél/felek akaratától függően gyakorolható. Itt a szabadság alatt a szerződéskötési vagy a már meglévő kontraktust módosító szabadsággal élést kell érteni.¹² Ez látható, hogy nem valódi alanyi jog, hiszen mindig másától függ. Ha pedig valaki pusztán egymaga akarja a szerződést létrehozni, vagy – gyakoribb esetben – módosítani, arra törvény nem biztosít alanyi jogot, így ezen aktus mindenképpen jogellenes, formális jogszerűség szóba sem jöhet.

Tercsákkal azonos álláspontra helyezkedve a Kúria 2017-ben úgy néz ki, gátat akart szabni a fenti gyakorlatnak, ezért rögzítette: „A szerződés megkötéséhez, annak tartalma kialakításához a felek konszenzusa szükséges, egyoldalú szerződéskötési, szerződésmódosítási jog nem létezik, ezért azt a joggal való visszaélés tilalmának elvével nem lehet korlátozni sem”. Azt is megfogalmazta, hogy a munkaszerződés lehetséges tartalmi elemire – gondolva itt azok konszenzusos kikötésére – nem a joggal való visszaélés tilalmát, hanem az alapelvek közül a jóhiszeműség és a tisztesség elve lehet irányadó.¹³ Így szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben – azaz az Mt. valamennyi megállapodási formája kapcsán - nem lehet joggal való visszaélésre hivatkozni, ez a megállapítás következhet abból is, hogy azt mindkét fél, mint akaratukkal mindenben megegyezőt helybenhagyólag aláírják. A szerződés tartalmát a felek határozzák meg, oly módon, hogy mindegyikük aktívan alakítja azt vagy egyöntetűen elfogadja a másik ajánlatát.

Természetesen az aláírt szerződés sem jelenti azt, hogy minden „megfelelő”, ugyanis, ha valamelyik fél – jellemzően a munkavállaló – oldalán akarat hiába áll fenn, gondolva itt a tévedés, megtévesztés, jogellenes fenyegetésre, a kontraktus utóbb megtámadható. Álláspontom szerint a Kúria fenti értelmezésében, ha ezek megtámadási jogcímek nem állnak fenn, akkor van lehetőség az alapelvi – mint szubszidiárius vagy ultima ratio – hivatkozásra, ám ezek közül az Mt. 7. § szerinti joggal való visszaélés nem hivatkozható.

A Kúria szerint általánosságban megállapodások kapcsán nem hivatkozható a joggal való visszaélés, ám álláspontom szerint egyesek esetén mégis, – egyébként

¹² TERCSÁK: i.m. 516.o

¹³ 5/2017. KMK. (2. pont)

maga az ítélkezési gyakorlat is így jár el – ugyanis az Mt. 7. § (2) bekezdés rögzíti, „ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el”.

A normaszöveg maga mondja ki, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadása, mint passzív alanyi jog kapcsán visszaélésszerű magatartás lehetséges. Mint korábban kifejtettem a munkaviszonyra vonatkozó szabályt az Mt. 13.§ adja meg, amely szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata. Így az üzemi megállapodás és a kollektív szerződés – mindkét esetben a normatív rendelkezéssel bíró típus – bizonyos rendelkezési igenis megalapozhatják a joggal való visszaélést, ugyanis, ha a megkívánt jognyilatkozat típusát és megtagadásának feltételeit a fent leírt két kontraktus valamelyike határozza meg a tényállás megállapítható. Így talán, hogy dogmatikailag is helyénvaló legyen, megközelíthető ez úgy, hogy az Mt. 13.§ lex specialis az Mt. 14. §-ben meghatározott általános megállapodáshoz, mint lex generalishez képest. Ebből következhet azon általános jogelv, miszerint a különös lerontja az általánost.

Érdekes kérdésnek vélem a fentiek mellett még azt is, hogy mi a helyzet, ha pusztán csak kötelmi tartalma van a fenti két kollektív megállapodási formának, azaz a benne szereplő rendelkezések nem irányulnak a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállaló munkajogviszonyának alakítására. Álláspontom szerint habár logikus lenne, hogy úgy viselkedjenek, mint a normatív vonatkozások, nem minősülnek munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, a Kúria pedig általánosságban elveti kollégiumi véleményében szerződéses jognyilatkozatok esetén a joggal való visszaélés tilalmának hivatkozhatóságát, így véleményem szerint ez lex generalisnak minősül.

Összeségében viszont elmondható, hogy a szerződéses jognyilatkozatok joggal való visszaélés címén nem pótolhatók, ilyen esetben a szerződésben eredő kötelezettségek megszegésére kell hivatkozni. A Legfelsőbb Bíróság 1985-ben hozott határozatának 1. pontja így szólt: „jognyilatkozat ítélettel történő pótlásának jogszabály által megkívánt nyilatkozat esetén van helye. Szerződési nyilatkozat joggal való visszaélés címén nem pótolható”.¹⁴ Ez a döntvény bár régi Ptk. keretében született az eltérések figyelembevételével jó kiindulási lehet a munkajogban is, különösen akkor, ha észrevesszük, hogy az általam levezetett

¹⁴ BH1985.56 (I. pont)

fenti következtetések e határozatból is következnek, amennyiben a „jogszabály” szót a „munkaviszonyra vonatkozó szabályra” cserélem.

2.3. Elhatárolás más alapelvektől

2.3.1. Jóhiszeműség és tisztesség elve

A gyakorlati szempontú megközelítés esetén nem másodlagos, hogy ha egy perben hivatkoznak egy alapelvre, milyen feltételekkel tehetik azt meg. Az Mt. számos – a Ptk.-nál nagyobb számú – általános elvet rögzít, amelyek áthatják a jogszabály egészét. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja egyetértésben megállapította, hogy a joggal való visszaéléshez képest a jóhiszeműség és tisztesség követelménye általánosabb. Célként jelölte meg, hogy ezen elvek szétválasztására törekedni kell, aszerint, hogy a joggal való visszaélés esetén többlettényállási elemek jelen (bosszú, megtorlási, ártási szándék stb.), valamint ezen elvnél mindig alanyi jogot kell keresni, amelynek egyébként formálisan jogszerű gyakorlása megy végbe. Alanyi jog hiányában egy magatartás során tanúsított rosszhiszeműség vagy akár ártási célzat is a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértheti.^{15 16}

2.3.2. Méltányos mérlegelés elve

A kommentárirodalom a méltányos mérlegelés és a joggal való visszaélés kapcsolatát is megállapítja, abban a tekintetben, hogy van, amikor a munkáltatót azon alanyi jog illeti meg, hogy mérlegelési jogkörben döntést hozzon, ezek az ún. diszkrecionális jogok. A diszkrecionális jogkörben hozott döntésnek is meg kell felelnie a rendeltetésszerűség követelményének. Ugyanakkor „amennyiben az általános magánjogi szabályokhoz nyúlunk vissza, a joggyakorlás célja ne mások károsítása legyen, hanem valóban a munkáltató átmenetileg megváltozott

¹⁵ A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (2019. 08. 21.) 15.o.

¹⁶ Ugyanezen gondolatmenetet követve értekezik Hajdu Edit is. Ő példaként hozza, hogy a rosszhiszemű magatartás tanúsítása szerződéses jognyilatkozat megtételekor a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközik.

HAJDU EDIT: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata In: Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulóján (szerkesztette: Bankó Zoltán-Berke Gyula-Tálné Molnár Erika), Budapest-Pécs, Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018. 140-141.o.

igényeinek, illetve szükségleteinek megfelelő munkavégzés elrendelése. Az ennek való megfelelés ettől függetlenül ütközhet a méltányos mérlegelés Mt. 6. § (3) bekezdésében rögzített követelményébe.”¹⁷ Az előbbiből következik, hogy a méltányos mérlegelés viszont egy, a joggal való visszaéléshez képest valamivel speciálisabb alapelv, hiszen, ha jogok gyakorlása kötelezettségek gyakorlása rendeltetésszerűen történik, ez önmagában nem jelenti azt, hogy a méltányos mérlegelés elve megfelelően alkalmazásra került. Tovább gondolva a fenti szakirodalmi álláspontot felvethető, hogy diszkrecionális jogkörben hozott döntésnél, - argumentum a contrario elve alapján - ha az megfelel a méltányos mérlegelés elvének, akkor a joggal való visszaélést már nem szükséges vizsgálni, a megfelelést adottnak kell tekinteni.

2.3.3. Egyenlő bánásmód követelménye

Alapelvi szinten különös óvatossággal vizsgálandó az egyenlő bánásmód követelménye a joggal való visszaélés ismeretének tükrében. A két alapelv nemcsak anyagi jogi, hanem eljárásjogi oldalon is különbözik egymástól, gondolva itt a bizonyítási kérdésekre, de akár arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményét egy teljesen külön norma szabályozza.¹⁸ Ami miatt dolgozatomban nem hagyható figyelmen kívül az az, hogy a bíróságok ítélezési gyakorlatából kitűnik, hogy a fél – szándékosan egyes számban, hiszen relevánsan ez csak munkavállalók sérelme kapcsán bír konzekvens tartalommal – gyakran hivatkozik az egyenlő bánásmód követelményére a joggal való visszaélés mellett, azzal egyidejűleg.

Olyannyira gyakorivá vált az előbbi eset, hogy a Kúria mindenképpen fontosnak érezte tisztázni a kérdést a két alapelvre hivatkozással összefüggésben, ám ezt a bizonyítás elméleti kérdésekkel foglalkozó pontban fogom bemutatni.¹⁹

Az egyenlő bánásmód követelményének és a joggal való visszaélés tilalmának dogmatikai elhatárolásának kulcsa abban rejlik, hogy az utóbbinál a fentebb kifejtettek szerint szükség van egy alanyi jogra, amelyet a jogalany – ha csak

¹⁷ BANKÓ Zoltán-BERKE Gyula-KISS György: i.m. 7. §-hoz fűzött kommentár

¹⁸ Zaccaria Márton Leó: Összefoglaló az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről In: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat (Összefoglaló véleményhez csatolt esetenként kisebbségi vélemény)

https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf (2019. 08. 21.) 166.o.

¹⁹ 5/2017. KMK. (3. pont)

formálisan is – jogszerűen gyakorol(na). Az ilyen joggyakorlást az Mt. 7. § - korábban Mt. 4. § - teheti jogszerűtlenné, ha az nem felel meg a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének. Ezen kiegészítő, korrekciós funkciót betöltő alapelv nélkül az említett alanyi jog gyakorlása minden tekintetben csak jogszerű lenne. Ezzel szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése semmilyen esetben sem lehet formálisan jogszerű, mindenképpen jogellenes magatartás, fontos feltétele, hogy az arra hivatkozó rendelkezzen védett tulajdonsággal, ennek hiányában a joggal való visszaélés vizsgálható.²⁰

Leírva egyszerűnek tűnik, ám a gyakorlatban már nagyfokú körültekintést igényel az egyenlő bánásmód követelményét részletesen taglaló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 8. §-ának – védett tulajdonságok felsorolása – t) pontja szerinti egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.²¹ Ugyanis ez nem ad arra útmutatót, hogy konkrétan milyen védett tulajdonsággal összefüggésben lehet az egyenlő bánásmód követelményét a törvénybe meghatározott (Ebkvtv. 8. §- 10. §) tényállásokkal megsérteni.

Az „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző” vonatkozásában az Egyenlő Bánásmód állásfoglalása²² alapján rámutatott, „hogyan csak az emberi személyiség konkrét, lényegi vonásaira, tulajdonságaira figyelemmel értelmezhető. Az egyéb helyzet mint védett tulajdonság szinguláris, másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében nem alkalmazható. A jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező elsődlegesen nem a saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.”²³ Az egyéb helyzet kapcsán a fenti állásfoglalás szintén rögzíti, hogy azt megszorítóan kell értelmezni, hiszen maga Ebkvtv. a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést. „A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebkvtv. céljával”. Az egyéb helyzetnek az fogható fel, amelynek „megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik.”²⁴

²⁰ KÁRTYÁS Gábor: Miért pont én?, In: Munkaügyek, 2018.

<https://ado.hu/munkaugyek/miert-pont-en/> (2019. 09. 06.)

²¹ ZACCARIA: im 167.o.

²² Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalása

²³ EBH2014.M.19.

²⁴ Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalása

Bár eltérő szakmai álláspontot képviselek, rögzítendő, hogy egy 2016-ban publikált Mailáth-pályázatban egy olyan tudományos álláspont is kifejezésre került, miszerint a joggal való visszaélés halmaz részhalmazának minősül az egyenlő bánásmód megsértése. Az alanyi jog fenti leírt kritériumára tekintettel ezt a véleményt nem tartom megalapozottnak.

3. ELJÁRÁSJOGI KITEKINTÉS AZ ÚJ POLGÁRI PERRENDTARTÁS TÜKRÉBEN

3.1. Általános és különös bizonyítási szabályok

A munkaügyi perekben a bizonyítás az általános polgári perekhez viszonyítva összetettebb, szerteágazóbb, a társadalmi és életviszonyok sajátos tényvilágát reprodukáló eljárás.²⁵

Önmagában a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartás bizonyítása eljárásjogi értelemben semmiben nem tér el az általános esettől, azaz a hatályos Pp. 265. § (1) bekezdése szerint „a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósan fogadja el (a továbbiakban: bizonyítási érdek), továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.”

Az új Pp. tükrében körültekintően kell eljárni a munkaügyi perek kapcsán, ugyanis az eljárás kódexünk ezen perek sajátosságára tekintettel különös szabályokat is megállapít, amelyek, ha eltérnek az általánostól, az utóbbit az adott fejezetben szereplő eltéréssel kell alkalmazni. Bizonyítás kapcsán a munkaügyi perekre vonatkozó Pp-beli fejezet 552. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltatónak kell bizonyítania többek között a belső szabályzatok, utasítások, kollektív szerződés, munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát. Munkáltatói bizonyítás tárgyát képezi a juttatással összefüggő számítások helyessége, bérvita esetén a juttatás megfizetése is. Külön kiemelendő e szakasz (2) bekezdése, miszerint, ha a munkajogi anyagi jogszabályok a Pp rendelkezéseitől eltérően határozzák meg a bizonyítási érdek tartalmát, akkor az az anyagi jogszabályok szerint alakul. A kódex Indokolása szerint ezzel a jogalkotó az anyagi jogszabályok elsőségét ismeri el.²⁶ Véleményem szerint a munkaügyi anyagi jogszabály tág fogalom, az Mt.-n túl ide tartozik például a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII.

²⁵ NÁDAS György: Bizonyítási nehézségek a munkaügyi kártérítési perekben, In: Munkaügyi Szemle, Budapest, 2002. 51.o.

²⁶ T/11900. számú törvényjavaslat: a polgári perrendtartásról 522. §-hoz fűzött indokolás

<https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf> (2019. 08. 22.)

törvény, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény és a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény.

Az Indokolás felhívja a figyelmet arra²⁷, hogy az általános bizonyítása szabályok körében a Pp. 265.§ (2) bekezdése új jogintézményként szabályozza a bizonyítási szükséghelyzetet, amely bár az általános bizonyítási szabályok között jelenik meg, munkaügyi perekben a „gyengébb fél” védelme érdekében nagyon hasznos lehet. Fennáll a bizonyítási szükséghelyzet négy esetkörben: „egyrészt, ha a bizonyítási indítvány előterjesztéséhez szükséges adatok az ellenérdekű fél birtokában vannak; másrészt, ha a tényállítás bizonyítása a bizonyító fél számára nem lehetséges, de az ellenérdekű féltől a tény ellenkezőjének bizonyítása elvárható lenne; harmadrészt, ha a bizonyítás sikerességét az ellenérdekű fél megghiúsította; negyedrész, ha a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználhatóságát a bíróság visszautasítja, és a releváns tény más módon nem bizonyítható.” „A bizonyítási szükséghelyzet jogkövetkezménye a tény fennállásának megállapítása, ha a bíróban kétely e tekintetben nem merül fel.”²⁸ A joggal való visszaélés bizonyítása kapcsán se a Pp., se más anyagi jogszabály nem ír elő eltérő bizonyítást, így az általános bizonyítási szabályok érvényesülnek főszabály szerint. Ez azt jelenti, hogy amelyik fél a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére hivatkozik, ezen tény bekövetkezését neki kell bizonyítania.

3.2. Bizonyítási szabályok a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód megsértésére történő párhuzamos hivatkozás esetén

Mindeddig még egyszerű is lenne a helyzet, ám a munkaügyi perek jelentős részében nem csak a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkoznak, hanem azzal „kényszerházasságba” került egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, sőt ezzel párhuzamosan valamilyen konkrét jogellenes magatartásra is.²⁹ Ahogyan fent is kifejtettem, alapvetőnek vélem, hogy ezek a hivatkozások párhuzamosan, egyidőben, egy adott aktus vonatkozásában nem tudnak fennállni. Így nem lehet rendeltetésellenes, ami eleve jogellenes, hiszen a rendeltetésellenesség fogalmának egyik összetevője, hogy az egyébként formálisan jogszerű. Egyenlő bánásmód követelményének megsértése szintén jogellenességet takar, és bár az

²⁷ WOPERA ZSUZSA: A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban In: Miskolci Jogi Szemle, Miskolc, 12. évfolyam (2017.) 2. különszám, 698.o. https://matarka.hu/koz/ISSN_1788-0386/12_evf_2_klsz_2017/ISSN_1788-0386_12_evf_2_klsz_2017_691-699.pdf (2019. 08. 22.)

²⁸ T/11900. számú törvényjavaslat 265. §-hoz fűzött indokolás

²⁹ ZACCARIA: im 174.o.

egyéb helyzet, valamint a joggal való visszaélés különös esetei szintén körültekintő elbírálást követelnek, a két fogalom nem mosódhat össze. Nem mellesleg az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére csak a munkavállaló érdekében lehet hivatkozni.³⁰ Az egyenlő bánásmód megsértése is a tárgyi jogból eredő jogellenes magatartás, ám annak a sajátossága – amely miatt egyébként hivatkozásra érdemesnek is gondolják – az eltérő bizonyítási szabályokban rejlik.

Amíg a joggal való visszaélés, valamint a jogellenes magatartási aktusok kapcsán az arra hivatkozónak kell bizonyítani a tényeket, addig az egyenlő bánásmód megsértésénél a munkavállalónak – elvégre csak ő hivatkozhat rá – csak valószínűsítene kell azt, hogy őt hátrány érte és rendelkezett az Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonságok valamelyikével. Ugyanis, ahogyan a Pp 552. § (2) bekezdése szerint az anyagi jogszabályok – jelen esetben az Ebktv. – eltérő bizonyítási szabályokat határoznak meg, munkaügyi perben azok érvényesülnek. Itt amíg az Ebktv. 19. § (1) bekezdés alapján munkavállalónak valószínűsítene kell, addig a bizonyítás a Ebktv. 19. § (2) bekezdés szerint munkáltatót terheli a tekintetben, hogy a munkavállaló által valószínűsített körülmények nem álltak fenn vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

3.3. A három lépcső: tételes jogellenesség, egyenlő bánásmód megsértése, rendeltetésellenesség

Önmagában a fenti különös, fordított bizonyítási szabály is értelmezhető, ám ahogyan említettem, a legtöbb esetben mind a három esetkört egymással egyidejűleg hivatkozzák. A Kúria ezért fontosnak vélte ebben a kérdésben is az állásfoglalást és alábbiak szerint: „a több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során nem a kereseti kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg a jogellenességi okok vizsgálatát.” A Kúria bevezetett egy ún. hármas lépcsőt, amely alapján először a tételes jogszabályba ütközés szerinti bizonyítást, majd – ha diszkriminációra is hivatkoztak – az Ebktv. szerinti bizonyítást kell lefolytatni. Ha ezek nem állnak fenn és a fél hivatkozott valamely általános magatartási követelmény – alapelv – megsértésére, így a joggal való visszaélésre, végezetül az ezzel kapcsolatos bizonyítás kerül sorra. A vélemény rögzíti továbbá: „pergazdaságossági szempontokon túl a célszerűség is indokolja a bizonyítás sorrendjének a meghatározását, amely a fél álláspontjától eltérő is lehet. A tételes jogszabályba ütközés megállapíthatósága esetén ugyanis

³⁰ HALMOS SZILVIA: A rendeltetésellenes joggyakorlás követelményéről I. In: Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser Praxis, 2011/11 novemberi szám, 14.o.

szükségtelen a diszkrimináció és a joggal való visszaélés körében a bizonyítás lefolytatása (kivéve, ha ehhez további kereseti kérelmek, például a jogviszony helyreállítása, sérelemdíj kapcsolódnak), míg a diszkrimináció vizsgálatának azért kell a joggal való visszaélését megelőznie, mert a kettő egyidejű megállapítása kizárja egymást: a hátrányos megkülönböztetés megállapíthatósága esetén a joggyakorlás nem lehet visszaélésszerű, mivel az előbbi formálisan sem jogszerű.”³¹

Észrevételként jegyezném meg, hogy bár látszólag a munkavállaló könnyebb helyzetben van az Ebktv. szerinti bizonyítás esetén, mint a joggal való visszaélés kapcsán, álláspontom szerint nem ilyen egyértelmű a helyzet. Ugyanis amíg a munkáltató által elkövetett joggal való visszaélés kapcsán a munkáltatónak mindössze egy támadási pontja van a munkavállalói bizonyítással szemben, – nevezetesen hivatkozni arra, hogy nem tartja bizonyítottnak a rendeltetéselleneséget – addig diszkriminációra hivatkozás esetén a munkáltatónak két támadási pontja van úgy, hogy egyfelől hivatkozik arra, hogy a munkavállaló szerinte nem valószínűsítette a jogsértő magatartást, másfelől – ha a bíróság elfogadja a valószínűsítést – a munkáltatóra hárult bizonyítási kötelezettségnek sikeresen eleget tesz.

A szakirodalomban már régóta jelenlévő dogmatikai alaptételt a Kúria friss elvi bírósági határozata is deklarálja, miszerint az „anyagi jog megsértésének megállapítása fogalmilag kizárja a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítását”. Egy perben, ahol párhuzamos hivatkozás történt a Kúria rögzítette, hogy először a felmentés, illetőleg az indokolás jogszerűségét – ha ez megfelel a törvényi kritériumoknak – azt követően az egyenlő bánásmód követelményének a megtartását kell vizsgálni. Ha ezen tételes jogszabályoknak a felmentés minden tekintetben megfelel, azt követően vizsgálható csak a rendeltetéselleneségre történő hivatkozás, ugyanis annak előfeltétele az, hogy az aktus legalább formálisan jogszerű legyen.³²

In abstracto ez értelmezhető úgy, hogy a kereseti kérelemtől eltérő, elsőként a tételes jogszabályba ütközés vizsgálata egyfajta prejudiciális bizonyítási eljárás a

³¹ 5/2017. KMK (3. pont)

³² EBH2017.M.29.

A Kúria ehhez a gyakorlatához következetesen ragaszkodva kifejti ugyanezt az 5/2017. KMK. véleménye 1. és 3. pontjában. A fenti, kereseti kérelemtől eltérő három lépcsős bizonyítási eljárás jelenik meg egy korábbi, felperesi felülvizsgálati kérelemben a Kúria Mfv.10.369/2014/1. esetben. Hivatkozásra kerül a Kúria által az Mfv. 10.681/2017/3. és Kúria Mfv. 10.734/2017/4 jogesetekben is.

joggal való visszaélés vizsgálata előtt. Amennyiben prejudukáció során jogellenesség nem áll fenn, úgy kerülhet napirendre, hogy az aktus rendeltetésszerű volt-e.

4. MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÖSSZEFÜGGÉSEI A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉSSEL

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés kapcsán rögzítendő, hogy kétoldalú aktus, nincs egyoldalú szerződéskötési jog, így a feleknek alanyi joga sincs a létrehozására, módosítására és együttes megszüntetésére, az utóbbiról majd később értekezem.³³ Joggal való visszaélés, tekintettel az alanyi jog hiányára álláspontom szerint nem vizsgálható.

Több párhuzamos jogviszony esetén a szakirodalom úgy véli, hogy az egyszerre egyazon munkáltatóval létesített két jogviszony – gondolva itt egy munkaviszonyra és vele párhuzamosan kölcsönzésre irányuló jogviszonyra – létesítése nem tilos, így az formálisan mindenképpen jogszerű. Kártyás Gábor rögzíti, hogy elvileg olyan eset is lehetséges, hogy a kölcsönbeadó ahhoz a munkáltatóhoz kölcsönzi ki a munkavállalót, akivel egyébként a munkavállaló hagyományos munkaviszonyban is áll. Itt hívja fel figyelmet arra, hogy kiemelten kell vizsgálni a rendeltetésszerűség követelményét, ugyanis, a fentiek a munkaidő, pihenőidő és más hasonló szabályok kijátszására irányuló joggal való visszaélést valósíthatnak meg.³⁴

4.1. Próbaidő kikötése munkaviszony létesítésekor

A próbaidő már hosszú ideje jelen van a hazai munkajog intézményei között, mint a munkaszerződés egy lehetséges tartalmi eleme. Ebből következik, hogy a próbaidő kikötése nem valamely fél alanyi joga, ugyanis mint szerződéses rendelkezésre a felek konszenzusának ki kell terjednie. A próbaidő rendeltetése abban áll, hogy mind a munkáltató mind a munkavállaló meggyőződjön arról, hogy a másik fél a szerződésben vállalt kötelezettségeit teljesíteni tudja és kölcsönösen megfelelnek egymásnak. A próbaidő mindkét félnek nagyfokú szabadságot enged

³³ 5/2017. KMK

³⁴ KÁRTYÁS Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és a Európai Unióban, Budapest, Wolters Kluwer, 2015., 237.o.

a jogviszony megszüntetése terén, ám itt is különös tekintettel kell lenni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére.³⁵

Tehát a fentiek szerint alanyi jogot kell keresni itt is, amely nem a próbaidő kikötésében vagy meghosszabbításában áll, hanem abban, hogy a felek a próbaidő alatt milyen egyoldalú jogosultsággal rendelkeznek. Így tehát alanyi jogként definiálható a munkaviszony próbaidő alatt bármelyik fél által indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetés. Bár egyértelmű ezt friss kollégiumi véleményében a Kúria is rögzíti: „A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásnál azonban alkalmazható a joggal való visszaélés tilalma. Ebben az esetben ugyanis a munkaviszony megszüntetéséhez való jog (alanyi jog) gyakorlása történik, mert ezt a jogot mindkét félnek az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja biztosítja”.³⁶ A próbaidő kikötésénél a jóhiszeműség és a tisztesség elve alkalmazható, nem a joggal való visszaélés.³⁷

Vezérjogesként egy a régi Mt.-n alapuló, ám máig irányadó eset alapján született Legfelsőbb Bírósági határozatot mutatok be. Az érintett ügyben a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntette meg. A munkavállaló többek között a megszüntetés jogellenességének megállapítása miatt indított pert, hivatkozva annak rendeltetésellenességére.

A Legfelsőbb Bíróság nem értett egyet a munkavállalóval, felülvizsgálati kérelmét nem találta alaposnak, ám hangsúlyozta³⁸: „A (rég) Munka Törvénykönyve 4. §-ában megfogalmazott szabályok olyan általános rendelkezések, amelyek eltérnek a törvény egyéb rendelkezéseitől, a Munka Törvénykönyve egészére kihatnak. Olyan szabályokat tartalmazzak, amelyeket a törvény fejezeteinek, jogintézményeinek legnagyobb részével kapcsolatban alkalmazni kell. Ennélfogva általános jellegűek.” Ez tehát vonatkozik a próbaidő alatti jogviszony megszüntetésre is. A bíróság rögzíti továbbá: „A rendeltetésszerű joggyakorlás megszegése, vagyis a jogok rendeltetésellenes gyakorlása azt jelenti, hogy a jogok gyakorlója túlterjeszkedik a részére megállapított döntési, érdekérvényesítési körön - bár úgy látszik, mintha a keretek között maradt volna”.

Egy másik kapcsolódó eset egy ún. leplezett próbaidő kapcsán szóló felsőbbbírósági döntésről szól. A bíróság deklarálja, hogy a próbaidőt követően a próbaidő

³⁵ BANKÓ Zoltán-BERKE Gyula-KISS György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2017. 45.§-hoz fűzött kommentár

³⁶ 5/2017 KMK.

³⁷ Összefoglaló jelentés a joggal való visszaélésről: 29.o.

³⁸ BH1995.608

céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek. Kifejezésre juttatja azt is, hogy ez rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősülhet, ugyanis újabb határozott idejű munkaszerződés a munkavállaló jogos érdekének csorbítására vezet.³⁹ A jogos érdek sérelme próbaidők kapcsán egyértelműen az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondás lehet, amíg a határozott idejű munkaviszony esetén pedig maga a jogviszony önmagától való megszűnése. A több határozott idejű munkaszerződés kapcsán később értekezem.

Álláspontom szerint ezen esetben kifejtettek – nevezetesen a leplezett próbaidő – kérdéseket is felvethetnek tekintettel a friss Kúriai gyakorlatra. A Kúria 5/2017. sz. KMK véleményében ugyanis rögzítette, hogy szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben nem lehet joggal való visszaélésre hivatkozni, márpedig a próbaidő letelte után az újabb próbaidő szerepét betöltő határozott idejű munkaviszony létesítése nem valamelyik fél alanyi joga, hanem szerződéses jognyilatkozat.

Szintén közvetve kapcsolódik egy eset⁴⁰ a próbaidő jogintézményéhez úgy, hogy egy munkavállaló a perben hivatkozott a munkáltatói felmondás jogellenességére, mivel álláspontja szerint a létszámleépítés során őt rendeltetésellenesen választotta ki a munkáltató. Az eljárásban a munkavállaló hivatkozott arra, hogy ő hosszú ideje dolgozik ott, és a legtöbb tapasztalattal, legmagasabb végzettséggel rendelkezik, és az joggal való visszaélést valósít meg, hogy nem a próbaidőt töltő munkavállaló, hanem az ő jogviszonyát szüntették meg. A másodfokú bíróság kifejtette: „Nem sérti a rendeltetés szerű joggyakorlás követelményét, hogy az alperes nem a próbaidős munkavállaló jogviszonyát szüntette meg”. Tovább menve rögzíti, hogy „a munkáltató részéről az eredményezne rendeltetésellenes joggyakorlást, ha a létszámleépítés során elsősorban - minden egyéb körülmény figyelmen kívül hagyásával - kizárólag a próbaidejüket töltő munkavállalók munkaviszonya kerülne megszüntetésre”. A jogerős ítéletet a Kúria is helybenhagyta, osztotta a másodfokú bíróság álláspontját kiegészítve azzal, hogy a fenti munkavállalói érvelésen kívül más többlettényállást az érintett nem adott elő, így a rendeltetésellenes joggyakorlás más vonatkozásban sem áll fenn.

39 BH2007.388

Álláspontom szerint a leplezett próbaidő a találó kifejezés erre, ugyanis a feleknek próbaidő kikötése meghosszabbítása kapcsán szerződéses jognyilatkozatot kell tenniük és abban esetben is, ha teljesen új megállapodást – jelen esetben határozott idejű munkaszerződést – kötnek. Az előbbi lehetőség továbbörökítésére használják – törvényi engedély hiányában – az utóbbit, leplezve ezt.

⁴⁰ Kúria Mfv. 10.060/2013/4.

Látható tehát, hogy a felek szabadsága próbaidő tekintetében közel sem korlátok nélküli, ebben az esetben is fennállhatnak a joggal való visszaélésnek a különböző vetületei. A fenti döntésben maga a bíróság adott iránymutatást a tekintetben, hogy csak a próbaidős munkavállalók létszámleépítés során történő elbocsátása lenne a rendeltetésellenes joggyakorlás. Ezzel egyet tudok érteni, ugyanis maga a munkaviszony jellege miatti megkülönböztető kiválasztás már az Ebktv. 8. § r) pontjában helyet kap – gondolva itt a határozott vagy részmunkaidős jellegre –, ám próbaidő bármely munkaviszony keretében, mint *accidentalia negotii* jelen lehet, így arra a fenti pont nem alkalmazható és meggyőződésem szerint t) pontos egyéb helyzetnek sem ez a rendeltetése.

Bár dolgozatomban a következő pontban kerül kifejtésre a határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatosan felmerülő problematikák, egy döntést még ehhez az egységhez sorolnék. Az adott ügyben a bíróságnak arról kellett állást foglalni, hogy a munkáltató által egyazon munkavállalóval szünet közbeiktatása nélkül kötött második határozott idejű munkaviszony során alkalmazott újabb próbaidő jogszerű-e, rendeltetészerű-e. Itt elsősorban a Legfelsőbb Bíróság, mint *prejudicium*, megállapította, hogy az újabb határozott idejű munkaviszony létesítése jogszerű volt. Ezt követően térhetett rá a próbaidőre, amely során rögzítette: abból fakadóan, hogy az újabb munkaviszony során a munkavállaló eltérő feladatokat látna el, mint korábban és abban gyakorlattal nem rendelkezett, ezért az újabb próbaidő kikötése jogszerű. Ezen munkaviszonyt a munkáltató a fenti próbaidőn belül jogszerűen szüntette meg, a joggal való visszaélést pedig bizonyítani a munkavállaló egyéb körülményekkel nem tudta.^{41 42}

4.2. Határozott idejű munkaviszony, mint atipikus jogviszony létesítése

A határozott idejű munkaviszony, mint nevesített atipikus foglalkoztatás az elmúlt évtizedekben dinamikus sebességgel hódított teret magának nem csak hazánkban, hanem az Európai Unióban is.⁴³

Fontosnak tartom leszögezni, függetlenül attól, hogy a joggal való visszaélés kapcsán érdemi különbség a régi és a hatályos Mt. normaszövege között nem

⁴¹ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.863/2010/5.

⁴² Ezen az álláspontom van Kártyás Gábor is, ám felhívja a figyelmet a rendeltetésellenes joggyakorlás lehetőségére akkor, ha korábban munkaerőkölcsönzés keretében az adott munkavállaló kikölcsönzöttként már ott dolgozott. KÁRTYÁS GÁBOR: Atipikusból tipikusba, In: Munkaügyek, 2018. <https://ado.hu/munkaugyek/atipikusbol-tipikusba/> (2019. 09. 06.)

⁴³ ARTNER ANNAMÁRIA: Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán, Statisztikai szemle, 96. évfolyam 2018., 4. sz.: http://real.mtak.hu/79284/1/2018_04_341.pdf (2019. 08. 31.) 358.o.

található, maga a jogszabályi környezet inti óvatosságra a szakirodalmat és az ítélkezést. Ugyanis ahhoz, hogy egyáltalán vizsgálható legyen a rendeltetésellenesség, meg kell felelni a formális jogszerűség követelményének a korábban kifejtettek szerint. Ebből következik, hogy bár a dolgozatom témáját képező jogintézmény változatlan, más jogszabályi rendelkezések változása lehetővé teheti - az adott norma már tételes jogba ütköző volta alapján-, hogy ami korábban rendeltetésellenesség körében vizsgálható volt, arról már ex lege jogellenes aktusként beszéljünk, ami jelenleg alakilag sem jogszerű. Előfordulhat egyébként ennek az ellentéte is.

A határozott idejű munkaviszonyok törvényi szabályozása kibővült az új Mt. hatálybalépésével, amelyben nagy szerepe volt a korábbi bírói gyakorlatnak. Már a régi Mt. megalkotása során is felismerésre került, hogy limitálni kell a határozott idejű szerződés tartamát, a későbbiekben még - abban a kódexben - tovább bővült a határozott idejű munkaviszonyokkal való visszaélések elleni eszköztár. Ebben elvitathatatlan szerepe van egyfelől az alakuló bírói gyakorlatnak, másfelől az Európai Unióhoz történő csatlakozásunkkal az uniós jogalkotásnak. Az utóbbi kapcsán egy jelentős jogforrás született, az 1999/70/EK irányelv, amely a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak védelmét hivatott biztosítani.

A tagállamokra jogalkotási kötelezettséget róó jogforrás a visszaélések megelőzését biztosító rendelkezések létrehozására külön felhívja a figyelmet.

4.2.1. Jogos érdek csorbítása mint a joggal való visszaélés nevesített esete

A hazai ítélkezési gyakorlatban e tekintetben az MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalásnak van kiemelkedő jelentősége, amely kisebb módosítással a mai napig alkalmazható. Ez rögzíti egyfelől, hogy nem alakult ki gyakorlat azzal kapcsolatban, hogy második és az esetleg ezt követő újabb határozott időre szóló munkaszerződés érvényes-e. A bíróság szerint abból kell kiindulni, hogy az Mt. nem tiltja az ismételt - akár több egymás utáni - határozott idejű munkaviszony létesítését, sőt kifejezetten lehetővé teszi, amelyre meghosszabbítás szabályozása kapcsán utal is. „Érvénytelen azonban az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha a munkáltató jogos érdekének csorbítására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.”⁴⁴

⁴⁴ MK. 6. sz. állásfoglalás

Fontos rögzíteni, hogy a jogos érdek csorbítása a joggal való visszaélés egy nevesített elkövetési magatartása. Ebben a kontextusban dogmatikailag az általam korábban kifejtettek közül kilép a jogalkalmazás, amelyet Tercsák „valóságban nem létező alanyi jogok rendeltetésellenes gyakorlásaként” definiál. Ugyanis itt egy szerződéses jognyilatkozatról van szó, ahol nem lenne helye joggal való visszaélésre hivatkozásnak, ugyanis nem alanyi joggyakorlás történik.⁴⁵ Tercsák e kérdést a könyvében úgy közelíti meg, hogy a bíróságok által követett ezen gyakorlat valójában a szerződéskötési szabadság alanyi jogként történő értelmezéséből indul ki, amely ráadásul nem is önálló szabadság, hiszen egyoldalú szerződéskötési jog nem létezik, így a szerződéskötés kezdeményezésére vonatkozó jog ragadható meg inkább alanyi jogként.⁴⁶ Ezt dogmatikailag aggályosnak tartom.

Véleményem szerint ugyanis a joggal való visszaélés tilalma törvényi deklarációnak célja, hogy az egyébként alakilag jogszerű aktus ne válthasson ki olyan hátrányos eredményt, amely a törvény rendeltetésével ellentétes. A hangsúly tehát azon van, hogy bizonyos joghatást ne váltson ki, illetve, ha kiváltotta, akkor jogkövetkezményekkel orvosolni lehessen azt. Mivel a joggal való visszaélés speciális, sajátos jogkövetkezményekkel nem rendelkezik, így álláspontom szerint nem lenne alaptalan, ha már úgyis más munkajogi jogintézmény jogkövetkezménye – például érvénytelenség jogkövetkezménye – kerül alkalmazásra, akkor itt se a rendeltetésellenes joggyakorlás kerüljön kimondásra, hanem más rendelkezés. A fentiek szerint a törvény nem tiltja a többszöri, egymást követő határozott idejű munkaviszony létesítését, így tételes normába nem ütköző magatartást meggyőződésem szerint továbbra is az általános magatartási következmények – alapelvek – keretei között lehetne elbírálni. Nem igaz ezen állítás, ha a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul, ugyanis ezt tételesen jogellenesnek minősíti a hatályos Mt., így ez formálisan sem jogszerű.

A határozott idejű munkaviszony kapcsán vezérjogesetemben a már korábban kifejtett eltérő jogszabályi környezet hatásait szeretném bemutatni a jogalkalmazás tükrében. Az esetben a munkavállalót munkáltatója értesítette, hogy a határozott idejű munkaviszonyát megszüntnek tekinti a szerződés szerinti időtartam lejártát követően. A munkavállaló a perben hivatkozott arra, hogy munkaviszonyát eddig összesen tizenkilencszer, negyedévente hosszabbította meg a munkáltató úgy, hogy a határozott idejű jogviszony meghosszabbítására törvényes érdeke nem állt fenn. A Kúria felülvizsgálati eljárásban kifejti, hogy „19

⁴⁵ 5/2017. KMK.

⁴⁶ TERCSÁK: i.m. 516-517.o.

alkalommal meghosszabbított határozott időre szóló munkaszerződés jogszerűségének elbírálásánál - a szerződés egyébként szabályszerű megkötésén túlmenően - azt kellett vizsgálni, hogy a munkáltató eljárása megfelelt-e a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének, a határozott időtartam kikötése és annak többszöri meghosszabbítása a munkáltató részéről megfelelő törvényes érdekből történt-e". A Kúria a munkavállaló jogos érdekének sérelme és a munkáltató a meghosszabbításra törvényes érdekének hiánya miatt marasztalta a munkáltatót.⁴⁷

Az érintett esetben látható, hogy a bíróság rendeltetésellenességet állapított meg, követve addigi gyakorlatát az MK. 6. állásfoglalás szerint, ugyanis az akkor hatályos régi Mt. nem tartalmazta a meghosszabbítással összefüggő korlátozó rendelkezéseket. Így tehát ezek alakilag jogszerűek voltak, ám a jogintézmény rendeltetésével szembementek. Habár kimondottan felsőbbbírósi szinten deklarálva nem volt, a munkáltató védekezésében hivatkozott a vitatott aktus kontraktuális jellegére, az alanyi jog hiányára. Erre a bíróság érdemben nem reagált, pedig véleményem szerint a fentebb kifejtett dogmatikai aggályok miatt szükséges lett volna.

Ehhez hasonlóan, egy másik esetben a Legfelsőbb Bíróság – felülbírálván a jogerős döntést – kifejti, hogy téves a másodfokú bíróság azon álláspontja, hogy a rendeltetésellenesség a munkaviszony alanyai kétoldalú megállapodására nem alkalmazható. Az esetben ugyanis a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató úgy akarta megszüntetni, hogy azt határozott idejű munkaviszonnyá módosítja, ezzel elkerülve a felmondással összefüggő kötelező munkáltatói intézkedéseket. A munkavállaló így elesett a rendes felmondással járó juttatásoktól, amely a jogos érdekét csorbította.⁴⁸ Itt is kiemelendő, hogy jogos érdek csorbítás már ex lege jogellenes a hatályos Mt.-ben, de itt is hangsúlyozni szeretném, hogy nem értek egyet azzal, hogy kellő dogmatikai alap nélkül kerüljön áttörésre a joggal való visszaélés, akár az alanyi jog hiánya esetén is.

Volt olyan bírósi döntés, ahol a bíróság nem is találta fontosnak az alanyi jognak legalább fiktív meghatározását, hanem a törvényes érdek hiányával indokolta az ismételt határozott időre szóló munkaszerződést kötő munkavállaló magatartásának rendeltetésellenességét.⁴⁹

⁴⁷ EBH 1999.136.

⁴⁸ BH 1996.399.

⁴⁹ TERCSÁK: i.m. 517.o.

A bíróság egyéb – például időszakos megrendelés - konkrét körülmény nélkül nem fogadta el azt a munkáltatói indokolást, hogy a rugalmas létszámgazdálkodás miatt szükséges többször határozott idejű munkaviszonyt létesíteni. Ugyanis a piaci változások természetes jelenségnek számítanak, rendszerint érintik a gazdasági szféra munkáltatóit. Rögzített: „törvényes érdek nélküli ismételt határozott időre vonatkozó kikötés a munkavállaló munkaszerződésében a felmondási járandóságokra való jogos érdekét csorbította, és mint ilyen, az Mt. 4. §-ába ütközött”.⁵⁰

Hasonló ítélet született egy másik ügyben, ahol a bíróság annyival ment tovább az előző döntésén, hogy megállapította: ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszony létesítésére vonatkozó jogát rendeltetésellenesen gyakorolta, amelynek jogkövetkezménye az, hogy a munkaviszonyát határozatlan idejűnek kell tekinteni.⁵¹

Ezen döntések kapcsán is úgy gondolom, hogy nem azok végkimenetele vitatható, hanem a rendeltetésellenesség minden dogmatikai alapot nélkülöző deklarációja.⁵²

Ezzel Tercsák is egyező álláspontot⁵³ fejt ki könyvében és mint a joggyakorlat-elemző csoport tagja, az összefoglaló jelentésben is kifejtésre kerül az alábbi vélemény: „A bíróságoknak inkább a határozott idejű munkaszerződés jogintézménye rendeltetésellenes (funkció-ellenes, céllellenes) alkalmazása, vagy a munkavállaló – a határozott idejű szerződés megszűnésével kapcsolatos jogkövetkezményekkel összefüggő – megtévesztése alapján kellene közelíteni a kérdéshez”.⁵⁴

Véleményem szerint az utóbbi lenne a helyénvaló, tekintettel arra, hogy az alanyi jog hiánya elméletben kizárná a joggal való visszaélés vizsgálatát is. A megtévesztés, mint az Mt.-ben szereplő megállapodást megtámadhatóvá tevő

⁵⁰ BH 1999.524.

⁵¹ BH 2003.34.

⁵² A fentiekkel lényegében ellentétes döntés a Kúria Mfv. 10.438/2012/4 ítélete: Bár nem több határozott idejű szerződés láncolat megkötéséről van szó, de a Kúria rögzítette: a munkáltató a rendeltetészerű joggyakorlás sérelme nélkül kezdeményezhette a munkaviszony határozott idejűvé alakítását határozott idejű munkaszerződések megkötését is.

⁵³ Az egyező álláspont abban áll, hogy rögzíti: „nem létezik a munkáltató által egyoldalúan gyakorolható szerződéskötési vagy szerződésmódosítási jog” valamint „ha a munkáltatónak nincs alanyi joga a szerződés módosítására, akkor a rendeltetészerű joggyakorlás eszközével korlátozni sem lehet”. (Tercsák: i.m. 517.o.)

⁵⁴ Összefoglaló jelentés a joggal való visszaélésről): 28.o.
Lásd még: Tercsák: i.m. 517.o.

körülmény helyénvaló lenne elsősorban, mivel a megtévesztéssel kötött megállapodás – mint tételes jogba ütköző magatartás – a tévedésben lévő eredményes megtámadása esetén érvénytelen. Ezt követően pedig, ha a megtámadhatóság törvényi kritériumai nem állnak fenn, szubszidiárius jelleggel lehetne alkalmazni a jóhiszeműség és tisztesség alapelveit, mivel ezen jogintézmények nem igénylik az alanyi jog meglétét, jogkövetkezményüket tekintve, pedig azonosak a joggal való visszaélés jogkövetkezményeivel. Nem szabad elfelejteni, hogy a szakirodalom szerint is a joggal való visszaélés és a jóhiszeműség és tisztesség elvének lex speciális részhalmaza.⁵⁵

A munkáltatói törvényes érdekeknek van mértékbeli korlátja, ugyanis e nélkül előfordulhatna, hogy bizonyos mértékű törvényes érdek leple alatt a munkáltató úgy létesítsen több határozott idejű munkaszerződést, hogy ezzel aránytalanul nagyobb jogos érdeksérelmet okoz. Az említett esetben kimondta a Legfelsőbb Bíróság: „A munkáltatónál a nő munkavállalók feltételezett és tényleges távolléte miatt megvalósuló létszámhelyzet önmagában nem igazolja a nagyszámú határozott időre kötött munkaszerződést megalapozó munkáltatói törvényes érdeket, ez a joggyakorlás rendeltetésellenesnek minősül”.⁵⁶

Természetesen a fentiekől eltérően előfordulhat olyan eset is, hogy munkavállalói érdeksérelem esetén sem áll fenn a joggal való visszaélés. Minden aktusnak megvan a maga kockázata, amely adott esetben sérelmes is lehet, ám ha a határozott idejű jogviszony létesítését a munkáltatói jogos érdek indokolta, annak célja nem a munkavállaló jogainak sérelme volt, ez nem rendeltetésellenes.⁵⁷

5. MUNKAVISZONY TELJESÍTÉSE

5.1. A munka díjazása, mint ellenszolgáltatás

A munka díjazása kapcsán legtöbbször az ex lege jogellenesség vagy az egyenlőtlen bánásmód kap szerepet a gyakorlatban. A munkaért járó ellenérték,

⁵⁵ Összefoglaló jelentés a joggal való visszaélésről): 15.o.

Analógia útján a joggyakorlat-elemző csoport is közel volt ehhez az elképzeléshez, ugyanis próbaidő kikötés kapcsán – amely szintén egy szerződéses rendelkezés – azt kommentálták, hogy „ha egy megszakítást követően ismételten újabb határozott idejű jogviszony létesítése történik, amelynek során újra próbaidőt kötnek ki, akkor kizárólag a jóhiszemű és a tisztességes eljárás elvét lehet alkalmazni, mert ilyenkor nincs alanyi jog gyakorlásáról szó: a felek konszenzussal állapodnak meg a szerződési feltételekről” (72.o.)

⁵⁶ EBH 2002. 680.

⁵⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 11.023/2010/3.

az alapbér, a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. Az alapbér mindig időbér, ám a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. Ezen kívül a mindennapi joggyakorlás során elterjedtek más, Mt. által nem használt fogalmak is, például a prémium és a jutalom.

A prémium teljesítmény alapján járó olyan ellenértéket jelent, ahol arra jogosultság feltételeit a munkáltatónak egyoldalúan előre meg kell határozni, azok teljesítése esetén a munkavállaló prémiumra jogosult. A feltételek kitűzése során – az Mt. szerinti teljesítménybértől abban különbözik, hogy lehetősége van a munkáltatónak általánosan, erga omnes hatállyal feltételt kitűzni, nem szükséges az egyéni megállapítás – akár az egész szervezetre vonatkozóan egy aktussal meghatározza azt. A lentebb elemzett jogesetből látható lesz majd, hogy mivel ez nem az Mt. által nevesített jogintézmény, kulcsfontossága van annak, hogy adott esetben a munkaszerződésekbe milyen rendelkezéseket foglaltak. Úgy gondolom, hogy ezt negatív oldalról kell megközelíteni, ugyanis éppen a kontraktusban szereplő kikötéssel nem hívhatják fel a felek a joggal való visszaélést.⁵⁸ Ezzel szemben, ha a munkáltató önálló döntési, diszkrecionális jogkörében eljárva gyakorolja valamely alanyi jogát a rendeltetésellenes joggyakorlás hivatkozható.⁵⁹ Ilyen önálló mérlegelési jogkörben hozott döntés az, amikor munkáltató akként dönt, hogy a korábbiaktól eltérően egy adott évre nem tűz ki prémiumot.

Vezérjogesetemben bár nem került megállapításra a rendeltetésellenes joggyakorlás, a határozat elv jelentőségű lett. A tényállás szerint egy vezető munkavállaló jogviszonya megszűnése után a perben elmaradt prémium megfizetését követelte. Az eljáró első- és másodfokú bíróságok rögzítették, hogy „a munkáltató jogszerűen határozhat meg olyan feltételeket a prémiumkitűzésben, amelyek teljesítése nem kizárólag a munkavállaló teljesítményétől függ, ez nem értékelhető joggal való visszaélésnek”. Nem csak a feltételek, de maga a prémium kitűzését a munkaszerződés és a munkáltató szabályzat szerint is csupán lehetőségként tartalmazta. Erre nézve a munkáltatónak jogszabályi, illetve szerződéses kötelezettsége tehát nem volt, a munkavállaló pedig e körben rendeltetésellenes joggyakorlást nem bizonyított. A Kúria az alsóbb döntéseket helyben hagyva megállapította, hogy „munkáltatói kötelezettség hiányában - pusztán a prémiumkiírás lehetőségének megfogalmazása alapján - még a korábbi (prémiumkiírási) gyakorlat sem teremt jogalapot munkavállalói többletteljesítmény hiányában prémium követelésére”.

⁵⁸ 5/2017. KMK

⁵⁹ TERCSÁK: i.m. 501-502.o.

Az ítéletben rögzítésre kerül, hogy önmagában nem valósít meg rendeltetésellenes joggyakorlást, ha a munkáltató a mérlegelési jogkörében eljárva akként dönt, hogy a munkavállaló részére nem tűz ki prémiumot. Az a körülmény pedig, hogy a munkáltató a folyamatosan fennálló veszteség ellenére a magas átlagkeresettel rendelkező munkavállaló részére évekig prémiumfeltételeket írt ki és prémiumot fizetett, nyilvánvalóan nem alapozza meg a feltételek hiányában a munkavállaló igényét, így a perbeli tényállás alapján a prémium fizetés hiánya a munkáltató részéről joggal való visszaélésnek nem minősíthető.⁶⁰

Az ítélet tanulsága, hogy önmagában a mérlegelési jogkörében eljáró munkáltató más körülmény fennállásnak bizonyítása nélkül nem jár el rendeltetésellenesen pusztán azzal, hogy amúgy a számára biztosított alanyi jogot aktívan vagy akár passzívan gyakorolja. Ugyanakkor az indokolásból az is kitűnik - amit könyvében Tercsák is megfogalmaz -, hogy mérlegelési jogkörben eljárva is fennállhatnak olyan körülmények, amelyek a formálisan jogszerű aktust visszaélésszerűnek minősíthetik, ám ez esetben ilyen tény nem nyert bizonyítást.

A Legfelsőbb Bíróság egy másik ügyben rögzíti, hogy a juttatás elnevezése mellett annak tartalma az irányadó. Ebben az esetben a prémiumot, mint ösztönző juttatást a munkáltató belső szabályzata rendezte. A munkáltató mérlegeli a juttatásra való jogosultságot és annak mértékét, ám ezen alanyi jogot rendeltetészerűen köteles gyakorolni. A bíróság nem találta jogellenesnek a szabályzatban lévő azon rendelkezést, amely e juttatást a munkaviszony fennállásához köti, így nem rendeltetésellenes – álláspontom szerint szerződéses nyilatkozat révén nem is lehet – az arról való lemondás közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés esetén.⁶¹

A másik, gyakran előforduló, az Mt. által nem definiált jogintézmény a jutalom. Az ezzel kapcsolatos ügy tényállása arról szól, hogy egy köztisztviselő a perben a munkáltató által szétosztott jutalomkeret rendeltetésellenes elosztására

⁶⁰ EBH. M. 12.

⁶¹ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.801/2010/2.

Kapcsolódó eset, hogy a bónusz (adott ügyben prémiumnak felel meg) megfizetését a munkáltató általa kitűzött jövőbeli feladatokhoz kötötte. Az, hogy kitűz-e ténylegeseb feladatot a munkáltató mérlegelési jogköre. Ez önmagában nem minősíthető rendeltetésellenes joggyakorlásnak. (Kúria Mfv. 10/147./2014/4.)

Az ítéletben talán kijelenthető lett volna az is, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva valóban köteles rendeltetészerűen gyakorolni a jogait, ám felek közötti megállapodás esetében semmilyen módon nem hívható fel a joggal való visszaélés, hanem a korábban kifejtett más jogintézmények valamelyike volna helyénvaló.

hivatkozik. Az elsőfokú bíróság hivatkozva arra, hogy a munkáltató a jutalmat mérlegelési jogkörében eljárva oszthatja szét, így differenciálhat ki kaphat jutalmat és erre a köztisztviselőnek nincs alanyi joga. A másodfokon eljáró bíróság elismerte, hogy a köztisztviselő éveken át eredményarányos jutalomban részesült, de hangsúlyozva a munkáltató egyoldalú döntési jogosultságát egyetértett vele. Végezetül a Legfelsőbb Bíróság hangsúlyozta: a munkáltatói szabályzatban, illetve a munkáltatói költségvetésben csak jutalomkeretről született döntés, de az egyes köztisztviselőknek jutalomra a szabályzat alanyi jogot nem adott. Rögzíti továbbá, hogy a munkáltatót ezért megilleti a differenciálás joga, azonban e jogát rendeltetésszerűen köteles gyakorolni és az feleljen meg az egyenlő bánásmód követelményének.⁶²

5.2. Egyoldalú aktusok a munkaviszony teljesítésével összefüggésben

E pontban a munkaviszony fennállása alatt eszközölt néhány aktust a rendeltetésellenesség tükrében mutatok be. Először is megállapítható, hogy a munkaszervezés – gondolva itt az egyszerű utasításokra, munkaidő-beosztásra, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra, kötelezettségszegések kivizsgálására – a munkáltatónak nem csak joga, de a jogszabályban előírt esetekben kötelezettsége is. Itt a munkáltatót sok tekintetben alanyi jogok illetik meg, hiszen a fent említett példák kapcsán is látható, hogy nincs szüksége ezekhez a munkavállaló konszenzusára. Már most hozzáteszem, hogy amennyiben ezek közül – már amelyik belefoglalható – a munkaszerződés részét képezi, úgy annak megszűnik az alanyi jogi mivolta. Így, ha például a felek eltérnek a szerződésben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás Mt.-ben meghatározott mértékétől- elvégre azt az Mt. 57. § alapján nem tiltja – akkor utóbb ezzel kapcsolatban a joggal való visszaélés nem hívható fel.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kapcsán tankönyvi példának minősül az, ha a munkáltató ismeri a munkavállaló rossz egészségi állapotát, az idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettségeit, az ennek figyelmen kívül hagyásával történt külföldi kirendelés rendeltetésellenes.⁶³ Ezen esetben a joggal való visszaélés mellett figyelemmel kell lenni egy olyan elvre is, amely a határozat meghozatalakor régi Mt.-ben nem szerepelt, ez pedig a méltányos mérlegelés elve. A dogmatikai alapvetésem során kísérletet tettem néhány egymáshoz közeli vagy annak tűnő alapelv szétválasztására, ahol megállapítottam, hogy a méltányos

⁶² TERCSÁK: i.m. 501.o; BH 2008.250.

⁶³ BH 2010.195., EBH 2009.1979.

mérlegelés lex specialis a joggal való visszaéléshez képest. Tekintettel a hatályos Mt.-re és a méltányos mérlegelés elvének megfogalmazására, úgy gondolom, ha ez a döntés most születne, akkor a méltányos mérlegelés elvének sérelme kerülne kimondásra.

Fordítottan megközelítve a munkáltatói nemtevés is minősülhet intézkedésnek, hiszen a tartózkodás is egyoldalú döntés következménye, amelyre alanyi joga áll fenn. Egy esetben házfelügyelői munkakör megszüntetése és annak vállalkozási tevékenység keretében történő elvégezése van a középpontban, ahol az erre utaló folyamatok a munkáltatói felmondás közlés előtt már három évvel megkezdődtek. Ezek a folyamatok a perben bizonyítottan arra irányultak, hogy az egyébként hosszú ideje fennálló jogviszonyt a munkavállaló maga szüntesse meg. Nem így tett és bár a munkáltatói döntés a felmondás közlése előtt két évvel megszületett, azt a munkavállalóval nem közölték, a munkavállaló megkeresésére nem reagáltak, ám őt figyelmeztetésben részesítették nem megfelelő munkavégzés miatt. A munkáltató a perben hivatkozott arra, hogy e körülmény nem szerepel az Mt.-ben, mint a joggal való visszaélés különös esete, tovább a felmondás közlésének késleltetésével csak lehetőséget adtak a munkavállalónak, hogy tovább dolgozzon. A Kúria kimondta, hogy a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlásának minősül, ha a közgyűlés határozata után csak mintegy két év elteltével közli a felmondást és ezzel a munkavállalót hosszú ideig bizonytalan helyzetben tartja. Rögzítette azt is, hogy rendeltetésellenes joggyakorlás a törvény nem teljes körű felsorolása következtében az abban megjelölteken kívül más módon is megvalósulhat.⁶⁴

Munkáltatói intézkedésként fogható fel a jogerős ítélet végrehajtása is. Az ítélet végrehajtása álláspontom szerint kötelezettségként is megközelíthető úgy, hogy az ítélet kötelezi a munkáltatót valamely alanyi joga gyakorlására, amelyről egyébként itt nem önszántából döntött. Az alábbi ügyben viszont következetes álláspontom szerint nincs helye a joggal való visszaélés megállapításának. A

⁶⁴ EBH 2014.M.20.

Bár a jogviszony jellege miatt Kttv. 10. § szerinti joggal való visszaélés került megállapításra a fentivel rokonságot mutat az az eset, amikor a munkáltató rövid idő alatt több esetben szabálytalanul járt el a kormánytisztviselővel, amely végül e jogviszony megszüntetéséhez vezetett. Ilyen esetben nem jogszabálysértő az a következtetés, hogy a munkáltató szándéka a jogviszony fenntartásának ellehetetlenítésére irányult és nem okszerűtlen az a következtetés sem, hogy intézkedései a kormánytisztviselői jogviszony fenntartása ellen irányultak. A munkáltató többször is élt az egyoldalú kinevezés módosítás intézményével, amely intézkedések formálisan jogszerűek voltak, a munkakör megváltozása indokolta őket, ám a Kúria erre egy hosszabb folyamat részeként világított rá, amely a perben a rendeltetészerű joggyakorlás tesztjét már nem állta ki. (BH2018. 347.)

Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy ha a jogerős ítélet - a munkáltató korábbi jogellenes rendes felmondása jogkövetkezményeként - a munkáltatót a munkavállaló tovább-foglalkoztatására kötelezte, és ezt a munkáltató akként hajtotta végre, hogy munkaszerződés-módosítással olyan munkavégzési helyre kezdeményezte a munkavállaló foglalkoztatását, ahol a létszámcsökkentés elkerülhetetlen volt, ez a munkáltató részéről rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül. Perben egyébként bizonyított volt, hogy a munkavállaló más munkakört is elfogadott volna.⁶⁵ Ezzel a döntéssel nem tudok egyetérteni. Való igaz, hogy a laikusok számára is érződik, hogy a munkáltató megoldása mérlegelést nem tűrően inkorrekt. Ugyanakkor követve azt az érvelést, hogy szerződéses jognyilatkozatra - márpedig a munkaszerződés módosítás ilyen - alanyi jog hiányában nem alkalmazható a rendeltetésellenes joggyakorlás, ebben az esetben, ahogyan egy eset kapcsán Tercsák Tamás is kiemelte⁶⁶, más jogintézményt kellett volna alkalmazni.

Egy eset arról tanúskodik, hogy az első hallásra munkavállalóra terhes alanyi joggyakorlástól tartózkodó munkáltató is megvalósíthatja a joggal való visszaélést, pedig úgy tűnhet ezzel a munkavállalónak kedvezően jár. Ilyen, amikor a munkáltató a munkavállalónak bár korábban - egyoldalú aktussal - túlmunkát rendelt el, ettől egy adott időponttól kezdve tartózkodik. A perben ezen időpont az volt, amikor a munkáltató írásbeli figyelmeztetésben részesítette a munkavállalót. A munkavállaló szerint e tény és a vezetőben kialakult ellenséges magatartása vezetett oda, hogy nem rendelt el neki több túlmunkát - így kieső jövedelem révén - kártérítést is követelt. Az eljáró alsóbb bírói fórumokkal szemben a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkáltató a túlmunka elrendelésével kapcsolatos jogát is rendeltetésszerűen köteles gyakorolni, ezzel ellentétes magatartása esetén a mérlegelési jogkörében hozott döntése is jogvita tárgyát képezheti és kártérítés is megállapítható.⁶⁷

⁶⁵ BH 2005.407.

⁶⁶ TERCSÁK: i.m. 516-517.o.

⁶⁷ BH 2002.242.

6. AZ ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉSI LEHETŐSÉG KORLÁTOZÁSA MINT A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS NEVESÍTETT ESETE

6.1. Munkaügyi kapcsolatok, avagy kollektív érdekérvényesítés

A joggal való visszaélés egy sajátos vetülete a kollektív munkajogban érhető tetten. Talán itt ismerhető fel markánsan az, hogy a kollektíve megerősödő munkavállalók – elvégre a munkáltató felé eltolódott hierarchia ellensúlyozása is a cél – a szakszervezetben vagy esetleg az üzemi tanácsban működésükkel összefüggésben rendeltetésellenes joggyakorlást valósítanak meg.

Iskolapéldának számít vezérjogesetem, miszerint a szakszervezet tisztségviselője felmondásához szükséges egyetértő nyilatkozat pótlására a bíróság részéről akkor kerülhet sor, ha annak megtagadása nyomós közérdeket, a munkáltató különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el. Bár látható, az ügy a munkaviszony megszüntetésével is összefügg, mégis egyedi jellemzői miatt gondolom azt, hogy külön kell taglalnom, hiszen nem lehetetlen, de nem is gyakori az, hogy a munkavállaló oldal – azok közössége – él vissza a számára biztosított ezen tág keretek között mozgó alanyi joggal. Ezen esetben a munkáltató perelte a szakszervezetet azért, mert a szakszervezeti képviselő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez az Mt. szerinti hozzájárulást nem adta meg, kérte a bíróságtól a jognyilatkozat pótlását. A munkáltató arra hivatkozott, hogy nincs szüksége olyan ilyen munkakörben ekkora számú munkavállalóra, így a szakszervezeti tisztségviselő dolgozó munkaviszonyát létszámleépítéssel történő felmondással megszüntetné.

Az eset végső döntése szerint a joggal való visszaélés nem áll fenn a szakszervezet részéről, a Kúria – egyetértve a jogerős döntéssel – kiemeli,⁶⁸ hogy „a jognyilatkozat pótlásakor a bíróságnak mérlegelési jogkörében eljárva a szakszervezet és a munkáltató tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos jogos, méltányos érdekeinek az összevetését kell elvégeznie”. A munkáltató a perben azzal érvelt, hogy nincs szüksége ennyi munkavállalóra, illetve ezzel összefüggő munkaszervezési problémák kapcsán a Kúria azt állapította meg: az érintett munkavállaló teljes munkaideje alatt szakszervezeti érdekképviselői tevékenységet lát el, ezért a többi munkavállaló maradéktalanul ellátható munkával. Így a szervezeten belüli munkaszervezési probléma megoldódott, a munkáltató oldalán felmerült érdeksérelem orvoslást nyert.

⁶⁸ BH 2016.93.

Jognyilatkozat pótlása kapcsán korábbi elvi bírósági döntésként helyet kapott az a megállapítás már, amely szerint a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem rendeltetése a szakszervezet zavartalan működésének biztosítása, a felsőbb szakszervezet az egyetértési jogát rendeltetésszerűen köteles gyakorolni. Ebben az esetben szintén jognyilatkozat pótlása miatt indított pert a munkáltató a szakszervezet ellen. A Legfelsőbb Bíróság itt viszont megállapíthatónak találta a hozzájáruló jognyilatkozat szakszervezet általi megtagadásának rendeltetésellenességét. Kiemelte⁶⁹, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető, munkajogi védelem rendeltetése a szakszervezet zavartalan működésének biztosítása, ezért az egyetértési jogát a felsőbb szakszervezet e céljának és rendeltetésének megfelelően, azaz nem korlátlanul gyakorolhatja. Ezért a bíróság rögzítette, hogy amikor egy szakszervezeti tisztségviselő jogviszonya megszüntetésével felmerülő hozzájáruló nyilatkozat megtagadása kapcsán szükséges állást foglalni, nem azt kell vizsgálni, hogy e személy vonatkozásában a felmondás feltételei fennállnak-e, hanem azt, hogy a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét a működőképességet döntő módon akadályozó mértékben befolyásolja-e.

A kereseti kérelemből és az ítéletből is látható, hogy bár az új Ptk. hatálybalépésével összefüggésben a joggal való visszaélésnek ezen vonatkozó része még nem képezte az Mt. részét, a gyakorlatban már éltek-e jogkövetkezménnyel is. Általános megállapításként egy elvi bírósági határozat a joggal való visszaéléssel mint az Mt.-t átható általános magatartási követelménnyel összefüggésben a következőre figyelmeztet: ha az üzemi tanács elnöke a testületet megillető jogosítványok folytán e tisztségében képviselőként eljár, jogait a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően, a munkáltatóval kölcsönösen együttműködve, rendeltetésszerűen köteles gyakorolni.⁷⁰

⁶⁹ EBH 2003.967.

⁷⁰ EBH 2002.678.

A fenti döntésben leírtak a következőzetes bírói gyakorlat részét képezik, amelyre már egy korábbi ítéletben is rámutatott a Legfelsőbb Bíróság: „a szakszervezet részéről az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza”. Rögzíti továbbá, külön vizsgálandó, hogy „a munkáltató intézkedése nem célozza-e a tisztségviselő, illetőleg az érintett szakszervezet érdekképviselői tevékenységének a megtorlását. A nyilatkozat nem pótolható, ha a szakszervezet a munkáltató bizonyítottan rendeltetésellenes eljárása miatt tagadta meg az egyetértést”. (EBH 2000.240.)

Következetes ítélkezési gyakorlat szerint a fentiekkel lényegében azonos döntés: BH 2001.492.

Elvi döntés született arról is, hogy a szakszervezeti tisztségviselő, üzemi tanács tag munkavállaló munkaviszonya felmondásához a szakszervezet, illetve üzemi tanács részéről megtagadott egyetértés a bíróság ítéletével nem pótolható, ha a munkaviszony megszüntetése bizonyítottan a szakszervezeti, érdekvédelmi tevékenység elnehezülését okozza. Ennek megállapításánál nem kizáró körülmény a szakszervezeti vezetőség nagyobb létszáma. Az utóbbi kapcsán a bíróság rögzíti, hogy van egy tévesen kialakult felsőbbbírósági gyakorlat⁷¹, amely szerint önmagában a szakszervezeti, vagy más vezetőség létszáma nem jelentős a megtagadás jogszerűsége szempontjából.⁷² Az előbb vizsgált esetben a korábbiakhoz hasonlóan szintén az vizsgálendő, hogy a szakszervezeti tevékenység ellehetetlenítése okszerűen következik a szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló jogviszonya megszüntetéséből.

Egy elvi határozatában a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a szakszervezeti egyet nem értés indoka milyen okból lehet alapos. Szerinte a bíróságoknak állást kell foglalni abban a kérdésben, hogy a tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál oly mértékben nehezítené-e el, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónak a jogviszony fenntartása.⁷³

7. MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE MINT A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS LEGGYAKORIBB ESETE

A jogviszony megszüntethető közös megegyezéssel, rendes egyoldalú aktussal (felmondás/felmentés), valamint rendkívüli egyoldalú aktussal (azonnali hatályú vagy rendkívüli felmondás/felmentés), amely éppen attól függ, milyen jogviszony az ügy tárgya.

A joggal való visszaéléssel kapcsolatos esetek túlnyomó többsége a jogviszony megszüntetésével függ össze. A „jogviszony megszüntetése” kifejezés használata szándékos, ugyanis a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában egyaránt fellelhető munkaviszony, közalkalmazotti, illetve közszolgálati és más speciális munkavégzésre irányuló jogviszony megszüntetése. Rögzítendő, hogy ezekre sokszor egymástól eltérő jogszabályok, sőt jogszabály kódexek alkalmazandók, mégis a rendeltetésellenes joggyakorlás kutatása során abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy az egyes alanyi jogok gyakorlásával való visszaélés

⁷¹ Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.164/1994.

⁷² EBH. 2004.1147.

⁷³ EBH 2010.2249.

formájában és tartalmában azonos értelmezést kíván jogviszonytól függetlenül. Az előbbi differenciálás a bíróságok részéről sem érhető tetten.⁷⁴

Egyértve Tercsák Tamással arra az álláspontra helyezkedem, hogy a közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyban rendeltetésellenesnek minősült joggyakorlást a bíróságok ugyanolyan körülmények fennállta esetén munkaviszony esetén is joggal való visszaélésnek minősítenének.⁷⁵ Szintén helyeslem azon gondolatot, hogy a jövőben a jogviszonyok természetéből adódó különbségeket célszerű lenne jogfejlesztés szempontjából figyelembe venni.⁷⁶

Hangsúlyozom, hogy az előzőektől eltérően az általam vizsgált ítéletek között is akad olyan, amely azért nem lenne alkalmazandó Mt. szerinti gazdasági munkaviszonyokban, mert az valamely körülmény miatt fogalmilag kizárt, ezek kapcsán a szükséges megjegyzéseket megtettem.

7.1. Kiválasztás mint a megszüntetés előfeltételének rendeltetésellenessége

A jogviszony megszüntetése körében a bíróság rendeltetésellenes kiválasztási szempontnak minősítette azt, ha a munkáltató egy jövőbeli bizonytalan helyzet alapulvételével szünteti meg a munkaviszonyt. Ebben a perben az eljáró bíróságoknak azt kellett vizsgálnia, hogy bizonyítottan volt-e a munkáltatónak az intézkedéssel olyan célja, amely ellentétes a rendeltetéseszerű joggyakorlással.

Az ügyben egyértelműen megállapítható volt, a közalkalmazott jogviszonyának megszüntetésére azért került sor, hogy a munkáltató a későbbiekben esetlegesen bekövetkező megosztottságot, feszültséget elkerülje.

Az elsőfokon történt kereset elutasítást követően a másodfokú bíróság rögzítette, hogy bár a munkáltatónak lehetősége és kötelezettsége is a munkahelyi kollektíva megfelelő alakítása, ez nem terjedhet odáig, hogy valamely közalkalmazott

⁷⁴ Nagyon sokszínű a magyar munkavégzésre irányuló jogviszonyok jogforrási rendszere. Kódexként van hatályban az Mt., amely a Kjt. Utaló szabályának köszönhetően alkalmazható a közalkalmazotti jogviszonyra is, annyiban amennyiben a Kjt. Eltérően nem rendelkezik. Korábban a Ktv. körében az Mt.-re utaló szabállyal alkalmazandó volt a rendeltetésellenes joggyakorlás köztisztviselők esetében, az azt felváltó Kttv., mint önálló kódex, az Mt.-vel azonos módon deklarálja ezt az alapelvet. Az idén hatályba lépett a kormányzati igazgatásról szóló törvény is, amely a kormánytisztviselők vonatkozásában szintén önálló kódexként külön kimondja a joggal való visszaélés tilalmát.

⁷⁵ Ezt rögzíti a BH 2019.181., amely kimondja, hogy a közszolgálati jogviszonyban megvalósuló joggal való visszaélést a Ptk. és az Mt. szerinti joggal való visszaéléssel azonosan kell értelmezni.

⁷⁶ TERCSÁK: i.m. 540-542.o.

jogviszonyának megszüntetésére azért kerüljön sor, hogy egy csupán feltételezett későbbi feszültséget megelőzzön. Véleményem szerint az, hogy a korábbi vezető a munkáltató továbbfoglalkoztatja, abból még nem következik, hogy az új vezető a saját koncepcióját nem tudja megvalósítani, önmagában a vezető további alkalmazása nem teremt feszültséget eredményező helyzetet.

A Legfelsőbb Bíróság – helybenhagyva a jogerős ítéletet – kiemelte, hogy valódi ok nem a közalkalmazott nyugdíjas jogállása, hanem a volt vezető eltávolítása volt, ebből fakadóan a még formálisan jogszerű aktus is rendeltetésellenesség folytán jogellenesnek minősül.⁷⁷ Az elvi döntésből kitűnik az MK. 95. számú állásfoglalásban is hangsúlyozott, megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta.⁷⁸

Talán ez eset megközelíthető lett volna pusztán az ex lege jogellenesség felől is, hiszen valós azon indok, hogy a közalkalmazott nyugdíjas, a világosság nem vitatott, ám az ezekből következő okszerűség azért nem feltétlen áll fenn, mert az eset összes körülményéből kitűnik, hogy más nyugdíjas közalkalmazott jogviszonyának megszüntetése szóba se került.

Kiválasztási szempontot tekintve a Legfelsőbb Bíróság elvi határozatában kimondta, hogy a létszámcsökkentés keretében kötelezettségszegéseket elkövető munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetészerűség követelményével. A keresetében a köztisztviselő arra alapozta, hogy a munkáltatói felmentés jogellenes, mert az többek között nem felel meg a rendeltetésellenes joggyakorlásnak. A bíróság a munkáltatói felülvizsgálatot megalapozatlannak tartó döntésben kimondta, hogy nem minősül önmagában rendeltetésellenes joggyakorlásnak a jogviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés amiatt sem, ha annak a köztisztviselőnek szüntetik meg a jogviszonyát, akinek a korábbi kötelezettségszegéseivel összefüggésben konfliktusa keletkezett a felettesével.⁷⁹

⁷⁷ EBH 2011.2337.

⁷⁸ MK. 95. számú állásfoglalás

⁷⁹ BH 2009.304.

Egy másik ügyben a Kúria rögzítette: az irányadó gyakorlat szerint a munkavállaló korábbi magatartását és munkavégzését a kiválasztás szempontjánál figyelembe veheti, ez nem rendeltetésellenes, a joggal való visszaélést megalapozó más körülmény pedig nem bizonyított. (Kúria Mfv. 10.680/2012/8.)

Volt eset, ahol erre hivatkozás nélkül is törekedett a munkaügyi bíróság a következetes gyakorlat

Ezen ítéletből természetesen, ami kiemelendő, hogy jelen volt egy múltbeli kötelezettségszegés, amiből nyilvánvalóan bizonyos mértékű konfliktus keletkezett a felek között. Kötelezettségszegés hiányában a pusztán ellentétes nézetek miatt bekövetkező felmentés esetén viszont a rendeltetésellenesség fennállhat, mint megtorlás. A korábban kifejtettek szerint a mérlegelési jogkör, mint alanyi jog gyakorlása önmagában nem, hogy nem rendeltetésellenes, hanem kívánatos lehet. Ugyanakkor itt is érvényes a joggal való visszaélés tilalma, mint általános magatartási követelmény.

Érdekes eset, amikor olyan körülmény áll fenn, hogy a munkáltató a joggal való visszaélése úgy merül fel munkavállaló relációjában, hogy vele szemben passzív. Az ügyben az eset összes körülményeire tekintettel csak a közalkalmazott tanár jogviszonya volt megszüntethető szakszerűen, hiszen a megmaradó munkatársak az általa tanított tárgyakat szintén tudták tanítani. Keresetében a közalkalmazott hivatkozott a jogellenes felmentésre joggal való visszaélés miatt. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy önmagában az intézménynek és a fenntartó önkormányzatnak a létszámleépítés szakszerűsége érdekében való együttműködése nem jelenti a felmentés rendeltetésellenességét.⁸⁰

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése körében egy 1996-os bírósági határozat rögzíti, hogy munkaügyi jogvitában nem vizsgálható, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló jogviszonyát szüntette meg, és miért nem az azonos munkakörű másik alkalmazottat mentette fel.⁸¹ Az előbbi alól viszont a rendeltetésellenes joggyakorlás kivételként értelmezhető egy későbbi döntés szerint is, hiszen ott a „miért” kérdés feltételének van döntő szerepe.

Véleményem szerint az ilyen esetekben az eljáró bíróságoknak pontosan abban kell állást foglalni, hogy a formailag megfelelő – világos, valós, okszerű – munkáltató által bizonyított indokolásban rögzített tények miért nem eredményeznék önmagukban a jogviszony megszüntetését. A munkáltató kétséget kizáróan akkor lehet nehéz helyzetben, amikor létszámleépítés tervezése

bemutatására, miszerint a munkáltató a kiválasztáskor értékelhette a munkavállaló magatartását, a munkavégzés során tapasztalt problémákat, sőt a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntés - az álláspontja szerint - kötelezettségszegéseket elkövető munkavállaló kiválasztása nem joggal való visszaélés. (Kúria Mfv. 10.680/2011/4.)

⁸⁰ BH 2008.225.

⁸¹ BH 1996.453.

Az MK. 95. állásfoglalás I. pont a) alpont is ezzel azonosan közelíti meg a kérdést: nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, s miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg.

során a munkavállalók munkavégzése, munkaviszony tartama és jellege, valamint a munkavállaló tudása és tapasztalata között nincs kézzelfogható eltérés. Erre nyújtana védelmet a fenti eseti döntés, ám ha joggal való visszaélésre hivatkozik a munkavállaló megkerülhetetlen az a kérdés, hogy miért az ő jogviszonyát szüntették meg, hiszen anélkül következmények nélkül maradna a rendeltetésellenesség.

Éppen a fent idézett döntésre hivatkozott a munkáltató egy perben, ahol a jogerős ítélet kimondta, hogy többek között rendeltetésellenes joggyakorlás miatt jogellenes a felmentés, ha jogszerűtlenül létrehozott – munkáltató által saját maga által külön vezetett – minősítésen alapult annak meghatározása, hogy kiket fog érinteni a létszámcsökkentés. Azzal a munkáltatói hivatkozással, miszerint a perben nem vizsgálható, hogy miért éppen az adott köztisztviselő került kiválasztásra, a bíróság nem értett egyet. Kiemeli, hogy jóllehet munkaügyi jogvitában nem vizsgálható, hogy a munkáltató miért az érintett köztisztviselő jogviszonyát szüntette meg és miért nem az azonos munkakörű alkalmazottját mentette fel, ez azonban nem vonatkozik arra az esetre, amikor a köztisztviselő rendeltetésellenes joggyakorlásra is hivatkozik, és az a perben bizonyítható.⁸²

7.2. Igényérvényesítési – speciális érdekérvényesítési – jog korlátozása

Sajátos a helyzet az alábbi közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetéséről szóló döntésben. Egy elvi döntést megalapozó perben a kormánytisztviselő arra hivatkozott, hogy a munkáltató jogellenesen és rendeltetésellenesen szüntette meg a jogviszonyát, mert azt nem indokolta. Előzmények közé tartozik, hogy a 2010-es kormányváltást követően a munkáltató kormánytisztviselői megbeszélést tartott, ahol megosztotta többek között az ügy felperesével, hogy a munkáltatói bizalom felé nem áll fenn. A munkáltató biztosította e mellett az érintett kormánytisztviselőket, hogy amint a szükséges törvénymódosítás lehetővé teszi, megszüntetik a jogviszonyukat.

⁸² BH 2010.257.

E gyakorlatát a Kúria következesen fenntartotta. Lásd még többek között: Kúria Mfv. 10.644/2015/1., Kúria Mfv. 10.440/2012/8.

Nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának megszüntetése körében is tekintettel kell lenni az általános magatartási követelményekre, mivel adott esetben joggal való visszaélést valóst meg a munkáltató, ha a célja, hogy a munkavállalót eltávolítsa és a továbbiakban a foglalkoztatását meghiúsítsa. Ilyenkor esetben vizsgálendő, hogy a munkáltató miért az adott személy jogviszonyát szüntette meg. (Kúria Mfv. 10.722/2013/1.)

A hatályba lépett Ktjv.⁸³ rendelkezései alapján indokolás nélküli felmentéssel megszüntették az érintett kormánytisztviselők jogviszonyát. A Ktjv.-t az Alkotmánybíróság nem sokkal később megsemmisítette, az azt megelőzően hozott ezen jogszabályhelyre alapított munkáltatói intézkedés – így ezen ügy kapcsán történt felmentés – nem jogellenes az elsőfokú bíróság szerint. A joggal való visszaélést sem találta megállapíthatónak.

A másodfokú bíróság eltérő jogi álláspontra helyezkedve a korábbi ítéletet megváltoztatta. Hangsúlyozta valóban nem jogellenes az intézkedés, mivel megfelelt az akkori jogszabályoknak, de a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének nem felelt meg. Eljárása ugyanis alkalmas volt arra, hogy a felperes jogos érdekét csorbítsa, érdekérvényesítési lehetőségét korlátozza, mivel ez megfosztotta attól, hogy megszüntetés esetén jogorvoslati eljárást megalapozottan kezdeményezhessen, és érdekeit a bíróság előtt megvédje.

A Kúria helybenhagyta a jogerős ítéletet, később elvi szinten kimondta, hogy rendeltetésellenesen élt a munkáltató az indokolás nélküli felmentés jogával, ha bizonyított, hogy annak közlésével megvárta az indokolás nélküli felmentést lehetővé tevő jogszabály kihirdetését.⁸⁴

Az eset azért speciális, mert a közszférában jelenlévő munkáltatók nemcsak hierarchikus viszonyban vannak a beosztottakkal, de információs aszimmetria is megfigyelhető. Ugyanis ott előfordulhat, hogy a munkáltató politikai szerepüknel fogva az előterjesztendő törvényjavaslatokat és – tekintettel a parlamentáris hagyományok szerinti kormányzó többségre – azok elfogadásának valószínűségét előre láthatják, és munkaszervezetüket ezeknek megfelelően irányíthatják.

Az előzővel látszólag hasonló eset, amikor a munkáltató a kormánytisztviselő jogviszonyát indokolás nélküli felmentéssel szünteti meg, ráadásul olyan időpontban, amikor már az Alkotmánybíróság megállapította a kormánytisztviselői jogviszonyt szabályozó Ktjv. alkotmányellenességét, ám azt jövőbeli hatállyal. Így az eljáró bíróságoknak abban kellett állást foglalniuk, hogy a felmentés szabályaira mennyiben alkalmazható egy rendelkezés úgy, hogy bár az intézkedés megtételekor még hatályban van, ám akkor már tudható, hogy jövőbeli időponttól kezdődően alkotmányellenesség miatt nem alkalmazható. Az elsőfokú bíróság szerint az indokolás nélküli felmentés ilyenkor kimeríti a rendeltetésellenes joggyakorlást, ugyanis kiüresíti a kormánytisztviselő

⁸³ A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény, amelyet az Alkotmánybíróság pro futuro 2011. május 31-ei hatállyal semmisített meg. (8/2011. II. 18.) AB határozat)

⁸⁴ EBH 2014.M.11.

bírósághoz fordulás alkotmányos alapjogát és a jogorvoslathoz való jogot és ezek alkotmányellenességéről a munkáltató a felmentés közlésének időpontjában már tudott. A másodfokú bíróság ezt helybenhagyta.

A Kúria bár nem találta megalapozottnak a munkáltató felülvizsgálati kérelmét, bizonyos vonatkozásokban egyetértett vele. A bíróság kimondta, önmagában az a körülmény, hogy intézkedését az alkotmánybírósági határozat közzétételét követően hozta meg nem joggal való visszaélés. Deklarálta, hogy ha az alkotmánybíróság alkotmányellenes jogszabály hatályvesztését a jövőben meghatározott időpontban jelöli meg, akkor lényegében maga terjeszti ki az alkotmányellenes jogszabály alkalmazásának időtartamát. Pro futuro megsemmisítés itt azt jelenti, hogy ez az alkotmányellenes jogszabály határozott idejű alkalmazása lehetőségével és egyben kötelezettségével jár mindenki számára. A kormánytisztviselő az adott ügyben más körülmény fennállását nem bizonyította, így nem ütközik a rendeltetészerű joggyakorlás követelményébe az alkotmányellenesnek nyilvánított, de még hatályos törvényi rendelkezésre alapított felmentés, hiszen az Alkotmánybíróságnak a döntése meghozatalakor az is célja volt, hogy a jogviszony egyoldalú megszüntetése ne maradjon szabályozatlanul.⁸⁵

Ez a döntés viszont véleményem szerint munkaviszony körében is alkalmazható lehet, hiszen a kihirdetett alkotmánybírósági határozat a korábbi információs aszimmetrián alapuló esettől eltérően bárki számára hozzáférhető. Rögzíteném, hogy itt különösen azért nem volt megállapítható a rendeltetésellenes joggyakorlás, mert maga az AB terjesztette ki az érintett jogszabályhely alkalmazását, mivel, ha eltérő szándék vezérelte volna, akkor az ex nunc hatályú megsemmisítést alkalmazta volna.

A közalkalmazott igényérvényesítési jogát visszaélészerűen korlátozó alanyi jog gyakorlásként nem találta megállapíthatónak a Legfelsőbb Bíróság azt, ha való és okszerű indokolást tartalmazó felmentés amiatt, hogy a munkáltató más okra hivatkozva is élhetett volna felmentéssel. Az ítélet indokolásban rögzíti, hogy a bizonyított átszervezés és létszámleépítés esetén is helye lehet annak, hogy a munkáltató a közalkalmazott felmentését tartós alkalmatlanságával, illetve nem

⁸⁵ Kúria Mfv. 10.085/2014/5.

Hasonló döntések: Kúria szerint a bírói gyakorlat következetes abban, hogy önmagában az alkotmánybírósági határozatot követően közölt indokolás nélküli felmentés nem rendeltetésellenes. (Kúria Mfv. 10.305/2014/1.)

Az előbbi döntésre hivatkozva adott igazat a munkáltatónak a Kúria Mfv. 10.083/2015/1. esetben is.

megfelelő munkavégzésével indokolja így egyébként mentesülve a végkielégítés megfizetése alól.⁸⁶

Itt is látható, hogy egy a jogviszony egyoldalú megszüntetése, mint alanyi jog gyakorlása történik, amelyen belül mérlegelési jogkör gyakorlás is megvalósult, méghozzá úgy, hogy mi szerepeljen a felmentés indokaként. Nem követelhető meg a munkáltatótól, ha egyébként mindkét hivatkozással jogszerűen élhet, ő arra alapítsa intézkedését, amely számára gazdaságilag kedvezőtlenebb. Egyébként a következetes bírói gyakorlat szerint, ha több indokot is jelölt volna meg és azok közül az egyik bizonyítottan fennáll, valamint megfelel a világosságnak, valóságnak és okszerűségnek, önmagában megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét.⁸⁷

7.3. Közös megegyezéssel megszüntetés szerződéses jellege

A munkaviszony megszüntethető a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával, amely, mint Mt. 14. § szerinti megállapodási forma, szerződéses jognyilatkozatnak minősül. Erre irányadó a Kúria kollégiumi véleménye, amely deklarálja, hogy szerződéses jognyilatkozatok kapcsán – alanyi jog hiányában - a joggal való visszaélés nem hívható fel.⁸⁸

Gyakran előfordul, hogy a munkáltató élve a lehetőségekkel, először megkísérli az ún. békés elválást közös megegyezés keretében, ám ha erre a munkavállaló konszenzusa nem terjed ki, akkor egyébként – ha annak feltételei fennállnak – jogszerűen közli a felmondást, amely önmagában, csak a viszony megszüntetésére irányuló szándékát fenntartva nem rendeltetésellenes.⁸⁹

A fenti, munkáltató által biztosított választási lehetőségtől eltér az, ha a munkáltató átadja a munkavállalónak a közös megegyezéssel megszüntető iratot, és a felmondást azzal, hogy a munkavállaló fontolja meg, melyik számára a kedvezőbb, majd hónapokkal később a munkáltatói felmondást

⁸⁶ EBH 2002.792.

Erre hivatkozva született a Kúria Mfv. 10.492/2015/4. döntése is, amelyben kimondta továbbá: „Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató kezdeményezi a jogviszony megszüntetését és közös megegyezés hiányában a jogviszony megszüntetésére irányuló szándékát fenntartva felmentő intézkedést közöl, még nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak.”

⁸⁷ BH 2003.211. II. pont

⁸⁸ 5/2017. KMK

⁸⁹ Kúria Mfv. 10.492/2015/4.

A fenti döntés háttérben meghúzódnak az EBH. 2002 792. sz. határozatnál kifejtettek.

eszközölve ténylegesen felszámolja a jogviszonyt. Ennek megtámadásakor pedig arra hivatkozik, hogy ő már korábban a felmondásával megszüntette azt.⁹⁰

7.4. A joggal való visszaélés nevesített esete: egyoldalú jogviszony-megszüntetés a véleménynyilvánítás elfojtásával összefüggésben

A hatályos és a régi Mt. egyaránt a joggal való visszaélés különös esetének egyikeként a véleménynyilvánítás elfojtását határozza meg. Komolyabb kutatás végzése nélkül is jól érezhető, hogy ez klasszikusan olyan rendeltetésellenes magatartás, amelyet a munkáltató valósíthat meg. Leggyakoribb esetköre a jogviszony megszüntetésénél kap szerepet, ám elképzelhető bizonyos munkáltatói intézkedések elrendelése folytán is. A véleménynyilvánítástól egyfelől el kell határolni a kisebb vitákat, hiszen ezek a mindennapi munka velejárói, általában ezek nem szolgálhatnak a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítására munkáltatói felmondás esetén.⁹¹

Álláspontom szerint fontosabb a megkülönböztetés az Ebktv. 8. § i)-j) pontban felsorolt védett tulajdonságoktól, amelyek egy személy vallási vagy világnézeti meggyőződésére illetve politikai vagy más véleményére utalnak. Ez többek között a bizonyítási sorrend⁹² és a bizonyítási teher⁹³ megállapítása miatt is szükséges. Ebben az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalása nyújthat segítséget, amely megemlíti, hogy az i)-j) pontok nem egy adott ügyben fennálló munkavállalói véleményre, hanem „egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Egyéb esetekben – tehát például akkor, amikor egy konkrét munkahelyi ügy megítélésében merül fel nézetkülönbség a munkáltató és a munkavállaló között – a rendeltetésellenes joggyakorlás miatti munkaügyi per indítható”.⁹⁴

⁹⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 11.066/2007/3.

⁹¹ Kúria joggyakorlás-elemző csoportjának véleménye 2013.E1.II.JGY.1/1-6: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2019.09.05.) 46-47.o.

Ezt mondja ki például a Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.735/2007/4. ítélete

⁹² 5/2017. KMK.

⁹³ A Pp.-ből levezetve, amelyet a Kúria is rögzített az EBH2014.M.22. számú elvi határozatában

⁹⁴ Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalása
Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését kutató Zaccaria Márton Leó szintén a fentiekre mutatott rá. ZACCARIA: i.m 171.o.: Az egyenlő bánásmód követelménye csak szigorú

Erre mutat rá egy elvi döntés is, amely kiemeli, hogy a személyi ellentétekre – munkavállaló és felettese közötti ellentétre – történő hivatkozás a rendeltetésellenes joggyakorlás körében értékelhető.⁹⁵

Általánosságban elmondható, hogy rendeltetésellenes az, ha a munkáltató a felmondást a munkavállalónak a véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele vagy megjegyzése miatt, annak mintegy következményeként közölte. A munkáltató ugyanis nem azért élhet felmondással, hogy ennek révén elfojthassa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását.⁹⁶ Az adott perben a munkavállaló és a munkáltató között nézeteltérések, szakmai viták voltak, a munkavállaló szakmai felvetései megalapozottságát viszont egy bejelentésére indult felügyeleti vizsgálat jórészt igazolta, ezt a munkáltató sem vitatta. Bizonyosságot nyert az is, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlását tévő igazgatói pozícióra az érintett munkavállaló is pályázott, akinek eddig kifogástalan volt a munkavégzése. Így az eset ezen körülményeire is tekintettel a Legfelsőbb Bíróság rögzíti, hogy felmondás rendeltetésellenes, ha a munkáltató a jognyilatkozatát a munkavállaló helyesnek bizonyult szakmai véleménye következményeként teszi meg.⁹⁷

Az utóbb helyesnek bizonyult véleménnyel kapcsolatban egy másik jelentős határozat is született, amely ügyben a közalkalmazott törekedett felhívni a munkáltató figyelmét a szervezeten belüli törvénytelen megoldásokra, amelyek eredményeként a vezető megsértődött. Ebből kifolyólag találta ki, hogy úgy távolítja el a közalkalmazottat, hogy megszünteti azt a gazdasági egységet, ahol őt foglalkoztatja. Az ügyben eljáró bíróságok egyöntetűen megállapították a joggal való visszaélést, mert rendeltetésellenesnek minősül a munkáltató eljárása, ha a munkavállaló utólag helyesnek bizonyult véleménye miatt szünteti meg azt a szervezeti egységét, ahol az érintettet foglalkoztatta.⁹⁸

Szintén rendeltetésellenes a jogviszony megszüntetése, ha egy munkakörében közalkalmazott olyan előterjesztést készít, ahol komoly likviditási hiányosságokra hívja fel a figyelmet és ezzel összefüggésben mentik fel. A történeteket egy számvevőszéki jelentés előzte meg, amely jogszabálysértésekre hívta fel a figyelmet. Ennek orvoslására előterjesztést készített a köztisztviselő, ami szakmai

követelmények fennállása esetén állapítható meg, a munkáltató és a munkavállaló közötti nézetkülönbség – legyen az bármilyen tárgyú vagy tartalmú - a joggal való visszaélés körében vizsgálendő.

⁹⁵ EBD2014.M.22.

⁹⁶ MK 95. állásfoglalás IV. pont

⁹⁷ BH 2008.100

⁹⁸ BH 2012.176.

véleményének minősült. Ez elfojtásra került azzal, hogy bizonyítottan ezzel okozati összefüggésben szüntették meg a jogviszonyát, olyan jelzõt is használva, hogy „nem illik bele az új vezetés politikájába”.⁹⁹

A munkavállalók joggal való visszaélésre hivatkozását nem találta a Legfelsőbb Bíróság megállapíthatónak, mert bár valóban történt a munkáltató részéről véleménykorlátozó magatartás a munkavállalók irányába, e véleménynyilvánítás elfojtására – Alkotmányban rögzített alapjogba nem ütközõ módon és mértékben – a munkaszerzõdés alapján jogosult volt.¹⁰⁰ Így alaptalan a joggal való visszaélés ezen különös esetére hivatkozás, a szerzõdéses rendelkezések kapcsán – bár a késõbbiekben – következetes gyakorlat alakult ki arra nézve, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás nem hivatkozható.

7.5. A joggal való visszaélés nevesített esete: egyoldalú jogviszony-megszüntetés zaklatással összefüggésben

A zaklatás tényállását a dogmatikai alapvetésben rögzített alapelvi elhatárolással kell elõször nagyító alá venni. A munkaviszonyra – tekintettel az Mt. 12. § felhatalmazása alapján – is alkalmazható Ebktv. 10. § (1) szerinti zaklatást kell megkülönböztetni a joggal való visszaélésnél rögzített különös eseti zaklatástól.¹⁰¹ Az elõbbi esetben – például szexuális irányultságú zaklatás esetén – nyilvánvalón jogellenes a magatartás, az Ebktv. 10. § (1) szerinti zaklatás tényállásába ütközik, tekintettel arra, hogy ez az emberi méltóságot sértõ, szexuális vagy egyéb természetû magatartás, ha az a munkavállaló 8. §-ban felsorolt védett tulajdonságaival függ össze.

Ehhez képest az Mt. 7. § szerinti, joggal való visszaélés körében elkövethetõ zaklatás úgy ragadható meg, hogy a zaklatást megvalósító magatartás – jogszabályi engedély vagy nem tiltás folytán – alakilag jogszerû, ám ezen alanyi joggyakorlás is jogellenessé válik, ha azt nem annak rendeltetése szerint gyakorolják. Figyelemmel kell lenni közös tulajdonságokra is a két tényállás vonatkozásában, ugyanis mindkettõ ún. objektív felelõsséget tartalmazó rendelkezés, tekintettel az Ebktv. 10. § (1) szerinti „célja vagy hatása”

⁹⁹ Kúria Mfv. 10.305/2015/1.

¹⁰⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.629/2009/5.

¹⁰¹ E megkülönböztetést publikációjában Halmos Szilvia is elvégezte, külön kitért arra, hogy a zaklatás nem feltétlen a munkáltatói jogkör gyakorló felõl, hanem más kollégák által is érkezhethet. Cikkében a röviden a büntetõjogi aspektusairól is ír.

HALMOS SZILVIA: Céltáblává válva – A munkahelyi zaklatás válfajai, In: Munkaügyek, 2019.

<https://ado.hu/munkaugyek/celtablava-valva-a-munkahelyi-zaklatas-valfajai/> (2019. 09. 06.)

megfogalmazásokra. Külön óvatosságot igényel, hogy amíg az Mt. csak általánosan fogalmazza meg a zaklatásra irányuló vagy arra vezető magatartás rendeltetésellenességét, addig az Ebktv. feltételként határozza meg, hogy ennek célja vagy hatása megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása legyen.¹⁰²

Így álláspontom szerint zaklatásra történő hivatkozás esetén az eljáró bíróságnak abban kell állást foglalnia, hogy van-e az Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonsága az arra hivatkozónak, ezt követően pedig a célzatot, vagy – ha megvalósult – a bekövetkezett eredményt kell vizsgálni, hogy a fentiek közül valamelyiket megvalósította-e a munkáltató. Igenlő válasz esetén az okozati összefüggés megállapítása az utolsó lépcsőfok. Meggyőződésem, hogy ha az általam felvázolt három összetevőből egy is hiányzik, akkor nem mondható ki az Ebktv. szerinti zaklatás, hanem helyette a joggal való visszaélés megállapításának lehet helye.

Ilyen például, ha a munkavállaló munkáltató általi alkoholszondás ellenőrzése. Ez nem tilos, sőt egyes munkakörök esetén kívánatos, ám ha változatlan tényállás mellett ugyanazon napon vagy napszakban a munkáltató ezt racionális indok nélkül több alkalommal megismétli, akkor e jogát nem rendeltetészerűen gyakorolja, az Mt. szerinti zaklatásnak minősülhet.¹⁰³

Egy esetben nem került megállapításra egy ügyben a zaklatás, mint a rendeltetésellenes joggyakorlás az alábbiak miatt. A közalkalmazott vezető kérte a bíróságtól rendkívüli lemondása jogszerszerűségének megállapítását többek között azért, mert a munkáltató folyamatos, tendenciózus támadásokat mért rá. Az eljáró bíróságok megállapították, hogy a kért adatszolgáltatás, figyelemfelhívás nem tekinthető a közalkalmazott ellen irányuló zaklatási sorozat részének, de még egyedi zaklatásnak sem minősül.¹⁰⁴

Egy másik ügyben a Kúria kimondta, hogy bizonyított szexuális zaklatás hiányában nem állapítható meg joggal való visszaélés.¹⁰⁵ Itt ismételtlen kiemelem, hogy bár az Ebktv. 10. § (1) bekezdés név szerint rögzíti a szexuális természetű magatartást, védett tulajdonság hiányában csak a rendeltetésellenes joggyakorlás vizsgálható. Zaklatás esetén látható, hogy erre hivatkozás leginkább a munkaviszony

¹⁰² Az ezirányú körültekintő értelmezésre a jogtudomány is felhívja a figyelmet. ZACCARIA [2014.]: i.m. 160-162.o.

¹⁰³ MK. 122. számú állásfoglalás

¹⁰⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.063/2010/4.

¹⁰⁵ Kúria Mfv. 10.748/2016/1.

megszüntetésekor történik, függetlenül attól, hogy esetleg a munkaviszony teljesítése során a munkáltatói jogkör gyakorlásával függ össze.

Úgy gondolom zaklatás kapcsán kiemelt figyelmet kell a jogalkalmazásnak arra is fordítania, hogy a joggal való visszaélés keretében megvalósuló zaklatás ne mosódjon egybe az Mt. 9. § szerinti személyiségi jogokat – például életet, testi épséget, egészséget – sértő zaklató magatartással se.

7.6. A joggal való visszaélés tipikus esete: egyoldalú jogviszony-megszüntetés megtorlással és bosszúval összefüggésben

A gyakorlatban sokszor a munkavállaló a munkáltató alanyi joggyakorlásának bírósági megtámadása esetén valamilyen bosszúra, megtorlásra hivatkozik. Ez az eset nem szerepel a joggal való visszaélés törvényi meghatározásának különös esetei között, ám tekintettel a gyakoriságára, dolgozatom szempontjából megkerülhetetlen.¹⁰⁶ Talán nem jelentéktelen észrevétel, hogy a megtorlás – a zaklatáshoz hasonlóan – Ebktv. 10. § (3) bekezdésben meghatározott tényállással rendelkezik.

Az Ebktv. tényállás megállapíthatóságának feltétele, hogy az egyenlő bánásmód – így áttétesen a védett tulajdonság - megsértésével összefüggésben következzenek be a megtorló magatartások. Ez előbbiek hiányában, pusztán a megtorló magatartások tanúsítása ugyanakkor alkalmas lehet a rendeltetésellenes joggyakorlás vizsgálatára véleményem szerint.

A munkáltatóval szemben kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő munkavállalóval szemben megvalósulhat a joggal való visszaélés, ha ezzel összefüggésben a munkáltató jogsérelmet okoz, eljárása jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. Talán nem hiába jelölik meg párhuzamos hivatkozás esetén – egyenlő bánásmód megsértése és joggal való visszaélés – a megtorlást, ugyanis Ebktv. szerinti tényállás, rendeltetésellenességgel összefüggésben pedig az ítélkezési gyakorlat munkálta ki.

Kifogás emeléséhez hasonlít az, amikor a munkavállaló a munkáltató által felajánlott közös megegyezéssel munkaviszonyt megszüntető ajánlatot nem fogadja el, és evégett a munkáltatót több órán át a folyosón várakoztatja, átszervezési és utasításadási jogával is bosszú által vezérelve visszaél.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Ezt a kategóriát az MK 95. állásfoglalás vezette be.

¹⁰⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.730/2010/4.

Egy másik ügyben a rendeltetésellenességet munkáltatói megtorlás gyanánt az alapozta meg, hogy a munkavállaló, mint a munkáltató egyik vezetője munkatársainak segítséget nyújtott az elhelyezkedésükhöz.¹⁰⁸

A Legfelsőbb Bíróság egy ügyben felhívta a munkáltató figyelmét arra, hogy a rendeltetészerű joggyakorlás megtartására akkor is köteles, ha egyébként létszámcsökkentés esetén maga választhatja ki azt az alkalmazottját, akinek a jogviszonyát megszünteti. Ebben az esetben a kiválasztás azért esett a perben érintett munkavállalóra, mert a közös megegyezéssel megszüntetést az nem fogadta el, és ezután vele szemben a munkáltató fegyelmi eljárást is kezdeményezett. Az eljáró bíróságok kimondták, hogy a munkáltatói felmentéshez való alanyi jog megtorlási céllal nem gyakorolható.¹⁰⁹

Észrevételként jelezném, hogy a joggyakorlat vizsgálata során az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélés párhuzamos hivatkozása miatt számomra megállapítható az, hogy amennyiben az Ebktv. szerinti zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás tényállásokra védett tulajdonságok nélkül – vagy arra sikertelenül – hivatkoznak, akkor az nem jelenti azt, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás nem állapítható meg, sőt arra hivatkozás esetén vizsgálata kívánatos is.

7.7. Rendkívüli (azonnali hatályú) jogviszony-megszüntetés

Az egyoldalú, rendes jogviszonyt megszüntető aktus eseteitől mindössze egy vezérjog eset kapcsán kívánom elhatárolni a rendkívüli megszüntetésben rejlő joggal való visszaélési lehetőséget. Ennek oka abban rejlik, hogy a többi rendeltetésellenes magatartás kapcsán az értelmezés egyaránt kiterjeszhető a rendes és rendkívüli megszüntetésre egyaránt, hiszen ott az alanyi jog visszaélésszerű gyakorlásán van hangsúly, nem pedig a megszüntetés alakiságán.

Ez nem mondható el akkor, ha a rendkívüli jogviszony megszüntetés alapjául szolgáló munkavállalói magatartás és az arra való munkáltatói reakció a jogvita tárgya.

A Kúria kimondta, hogy ha a közalkalmazott a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkeesen megszegi, a vele szemben megindított fegyelmi eljárás és annak eredményeként kiszabott fegyelmi büntetés nem minősülhet

¹⁰⁸ Kúria Mfv. 10.370/2014/1.

¹⁰⁹ EBH 2003.899.

rendeltetésellenesnek. A közalkalmazott hivatkozott arra, hogy házastársa rossz viszonyban van a munkáltatójával, így bosszút sejt az eljárás mögött.

Ugyanakkor a perben bizonyítást nyert, hogy közalkalmazott jelentős súlyú fegyelmi vétséget követett el azzal, hogy munkahelyét többszöri figyelmeztetés ellenére engedély nélkül elhagyta, és rendszeresen nem végzett munkát.

A Kúria nem találta megalapozottnak azt sem, hogy relevanciával bír a munkáltató rossz viszonya a közalkalmazott férjével, már csak azért sem, mert a fegyelmi határozat nem a munkáltató által kreált, hanem a jogszabályok folytán három fős tanács döntése folytán született.¹¹⁰

Osztom Lőrincz György véleményét, miszerint az azonnali hatályú jogviszony-megszüntetés kapcsán aggályos a joggal való visszaélés kategorikus kizárása. Pozitív, hogy a joggyakorlat ennél rugalmasabban kezelte a kérdést a későbbiekben, amely az alábbi döntésben is tetten érhető.¹¹¹

A fenti elvi bírósági döntésre alapozva magabiztosan hivatkozott egy másik ügyben a munkáltató arra, hogy a közalkalmazottal közölt rendkívüli felmentése kapcsán a joggal való visszaélés nem vizsgálható, ugyanis az óvodapedagógus nagyfokú kötelezettségszegést követett el. A Kúria ezzel szemben rögzítette, hogy a joggal való visszaélés tilalmának vizsgálatát a törvényhozó nem korlátozta a jogviszony megszüntetés egyes módozataira, az alapelvi rendelkezésben foglalt követelmény valamennyi munkaviszonyból származó jog gyakorlására irányadó. Egyetértett a közalkalmazottal abban is, hogy az alsóbb bíróság ezzel ellentétes döntése megfosztja a munkavállalókat attól a joguktól, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos jogkövetkezményei orvoslást nyerjenek.¹¹² Ezzel a döntéssel határozottan egyértek.

8. A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS JOGKÖVETKEZMÉNYEI

Dolgozatom elején felvázolva a hatályos és a korábbi normaszöveg(ek) közötti minimális eltérést, rögzítettem, hogy ezek közül a jogkövetkezmények tűnnek talán a legészrevehetőbbnek. Ugyanis amíg a régi Mt. általánosan rögzítette, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás jogkövetkezményeit orvosolni kell, addig a hatályos Mt. ebben a kérdésben hallgat. Ám áttekintve az indokolást látható, hogy

¹¹⁰ EBH 2014.M.25.

¹¹¹ LŐRINCZ György: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Budapest, HVG-ORAC, 2017. 243-244.o.

¹¹² Kúria Mfv. 10.734/2017/4.

ez nem jelenti azt, hogy ne lenne jogorvoslati lehetőség. Az eddigi gyakorlata ugyanis azt támasztotta alá, hogy „általában” nincs rendeltetésellenes joggyakorlás, hanem konkrét tényállások vannak, adekvát jogkövetkezményekkel.¹¹³

Egyetértve Tercsákkal rögzítendő, hogy a jogkövetkezményekkel a fő a cél az, hogy a joggyakorláshoz ne fűződjenek azok a törvény által biztosított joghatások, amelyeket a jogával visszaélő elérni szándékozott. Tehát az egyetlen valódi jogkövetkezmény a törvényhozó által az alanyi joggyakorláshoz fűzött jogkövetkezmények elmaradása. Mindemellett a kártérítés is szerepet kaphat általános szankcióként. Ahogyan már a dolgozat elején rögzítettem a jognyilatkozat pótlása is végső soron jogkövetkezmény. A jogviszony átminősítése is lehet ide sorolható, amely álláspontom párosulhat a jogviszony fennállása vagy fenn nem állása megállapításával. A szerző rögzíti, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás fentiekkel ellentétes viselkedése éppen ott érhető tetten, ahol a legtöbbet előfordul a gyakorlatban: a munkaviszony egyoldalú megszüntetésénél. Itt azt kell tehát látni, hogy a joggal való visszaélés megállapítása – az elvártakkal szemben – nem eredményezi a munkaviszony helyreállítását, hanem általános magánjogi szankció, a pénzbeli kompenzáció kerül alkalmazásra.¹¹⁴

Hajdu Edit is felhívja a figyelmet arra, hogy az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés és ezzel a munkaviszony helyreállítása nem kérhető, már csak azért sem, mert a hatályos Mt. 83. § (1) bekezdés szerinti felsorolásból a joggal való visszaélés esete nem szerepel. Ellenben látható, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a helyreállítás kérhető.¹¹⁵ Ezen álláspontokra tekintettel hívnám fel a figyelmet, hogy véleményem szerint nem kizárt az, hogy például megtorlást elszenvedő munkavállaló egyben az Mt. 83. § (1) bekezdés munkavállalói képviselő volt, így erre vonatkozóan, mint különös jogkövetkezmény, a munkaviszony helyreállítható joggal való visszaélés esetén is.

9. ÖSSZEGRZÉS

A joggal való visszaélés munkaügyi ítélkezési gyakorlatának vizsgálata során a legnagyobb kihívást a lényeges és a dolgozat szempontjából kevésbé releváns döntések elhatárolása jelenti. A dolgozatban szereplő kutatás témája egy olyan munkajogi alapelv, amelynek érdemi tartalma az elmúlt évtizedek dinamikus

¹¹³ 2012. évi I. törvény 7. §-hoz fűzött indokolás

¹¹⁴ TERCSÁK: i.m. 535-537.o.

¹¹⁵ HAJDU: i.m. 145.o.

munkajogi fejlődése ellenére nem változott, mégis úgy tűnik, rengeteg anomália uralkodik e rendelkezés alkalmazása körül.

Dolgozatomban mindvégig szem előtt tartottam azt, hogy bár a témaválasztásommal a joggyakorlat vizsgálatára vállalkoztam, mellőzhetetlennek gondolom azt, hogy tudományos pályázat révén a jogtudomány által kimunkált alapköveket beemeljem. E műben lehetőséget kaptam arra, hogy értékteremtést célozva végezzek olyan mélységű kutatómunkát a témában, amelyből munkajogi szakirodalomban is csak igen kevés van jelen. Az irodalomjegyzékből is kitűnik, hogy írásomban közel 20 szakirodalmi forrást vettem alapul, valamint az áttekintett közel másfélszáz ítéletből 66 darabot emeltem be. A döntések kiválasztása részben önkényes volt, mindvégig törekedve arra, hogy a bevezetésben kitűzött célok mentén mutassam be tudományos igényességgel az ítélkezési gyakorlatot.

Minden tartalmi egységben az egyes ítéletekhez rendelve, vagy összegzően már megtettem az oda kötődő megállapításaimat, így most mindössze a rövid átfogó véleményem közlöm.

Végső megállapításom, hogy a Kúria jogfejlesztő tevékenységének, a dinamikusan fejlődő szakirodalmi munkáknak – külön méltatva Tercsák Tamás munkásságát – köszönhetően ma már lényegesen letisztultabb dogmatika uralkodik az egyes joggal való visszaéléssel összefüggésben felmerülő kérdések terén. Érdemben megfogalmazódtak olyan általános elvek, mint a joggal való visszaélés előfeltétele az alanyi joggyakorlás, a rendeltetésellenesség elválasztása más alapelvektől – különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére -, vagy éppen szerződéses jognyilatkozatok kapcsán a joggal való visszaélés vizsgálatának kizártsága. Fontosnak gondolom ugyanakkor, hogy ezen absztrakt kinyilatkoztatások a gyakorlatban is visszatükröződjenek, ezért írásomban mindvégig törekedtem a dogmatikai tisztán látás közvetítésére. Az eddig megszületett publikációkban elemzett bizonyítási kérdések még a régi Pp.-n alakultak, így lényeges pontnak tartom, hogy az új eljárási kódexünk tükrében is bemutatásra kerüljön a joggal való visszaélés. Itt nagy hangsúlyt helyeztem a bizonyítási szükséghelyzetre, amely új jogintézményként áttöri a klasszikus (sic!) „aki állít az bizonyít” alapvető szabályt.

E végett is, illetve az egyes látszólagos tényállási hasonlóság, és egyidejű hivatkozása miatt vizsgáltam az egyenlő bánásmód követelményének alapelvét is. Bár a két alapelv teljesen különböző anyagi jogi jelentéstartalmat hordoz, az eljárásjogi kapcsolat detektálható.

Többször észleltem, hogy az ismételten határozott idejű munkaviszony létesítésével összefüggésben még mindig valóságban nem létező alanyi jogra alapozva mondják ki a rendeltetésellenességet, amely minden tekintetben aggályos, más jogintézmény igénybevétele szükségeltetik.

Rögzítendő, hogy egyelőre nem látok olyan esetcsoportokat létrehozó ítéleteket, ahová az újabban keletkezőket oly módon tudnám besorolni, hogy a döntés kimenetele azokkal egyező legyen. Véleményem szerint ez betudható annak is, hogy sokszor az eset összes körülményei nem teszik lehetővé, hiszen hiába jár el a munkáltató szűk értelmezés szerint mérlegelési jogkörében rendeltetésszerűen, ha a munkavállaló később valamilyen egyéb, visszaélészerű helyzetet bizonyítani tud. Az esetcsoportok kiforratlanságának oka az is lehet, hogy az ítéletek túlnyomó többsége közvetve vagy közvetlenül a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben keletkezik, és mint ilyenek között hatalmas különbségek lehetnek.

Mindent egybevetve úgy látom, a bevezetésben kitűzött célokat megvalósítottam, és csak remélem, hogy joggyakorlatot kutató munkámmal, a már jelenlévő dogmatikai álláspontok széles körű idézésével, valamint egyes esetekben de lege ferenda javaslataimmal hozzájárulok a következetes ítélkezési gyakorlat további fejlődéséhez.

FORRÁS- ÉS IRODALOMJEGYZÉK

Artner Annamária: Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán, Statisztikai szemle, 96. évfolyam 2018., 4. sz.: http://real.mtak.hu/79284/1/2018_04_341.pdf (2019. 08. 31.)

Bankó Zoltán-Berke Gyula-Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2017.

Dudás Katalin-Gyulavári Tamás-Horváth István-Hős Nikolett-Kártyás Gábor-Kulisity Mária-Kun Attila-Petrovics Zoltán: Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2017.

Hajdu Edit: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata In: Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulóján (szerkesztette: Bankó Zoltán-Berke Gyula-Tálné Molnár Erika), Budapest-Pécs, Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018.

Halmos Szilvia: A rendeltetésellenes joggyakorlás követelményéről I. In: Munkaügyi Tanácsadó, Menedzser Praxis, 2011/11. novemberi szám

Halmos Szilvia: Céltáblává válva – A munkahelyi zaklatás válfajai, In: Munkaügyek, 2019. <https://ado.hu/munkaugyek/celtablava-valva-a-munkahelyi-zaklatas-valfajai/> (2019. 09. 06.)

Jónás Tünde-Rédl Petra: Elvi szinten – a munkajog két alapelvéről, In: HR & Munkajog (Munkajogi magyarázatok) 2015. 6. évf. 4. szám

Kártyás Gábor: Atipikusból tipikusba, In: Munkaügyek, 2018.

<https://ado.hu/munkaugyek/atipikusbol-tipikusba/> (2019. 09. 06.)

Kártyás Gábor: Miért pont én?, In: Munkaügyek, 2018.

<https://ado.hu/munkaugyek/miert-pont-en/> (2019. 09. 06.)

Kártyás Gábor-Petrovics Zoltán-Takács Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2018.

Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és a Európai Unióban, Budapest, Wolters Kluwer, 2015.

Lőrincz György: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Budapest, HVG-ORAC, 2017.

Nádas György: Bizonyítási nehézségek a munkaügyi kártérítési perekben, In: Munkaügyi Szemle, Budapest, 2002.

Nádas György - Rab Henriett - Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja: a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, Budapest, Opten Informatikai Kft., 2016.

Tercsák Tamás: A joggal való visszaélés, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018. (szerkesztés lezárva: 2018. július 30.)

Várnay Ernő-Papp Mónika: Az Európai Unió joga, Budapest, Wolters Kluwer, 2016.

Wopera Zsuzsa: A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban In: Miskolci Jogi Szemle, Miskolc, 12. évfolyam (2017.) 2. különszám

https://matarka.hu/koz/ISSN_1788-0386/12_evf_2_klsz_2017/ISSN_1788-0386_12_evf_2_klsz_2017_691-699.pdf (2019. 09. 14.)

Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban, Doktori (PhD) értekezés, Debrecen, 2014. https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/199569/Zaccaria_ertekezes_titkosított.pdf?sequence=1&isAllowed=y (2019. 09. 06.) [Zaccaria 2014.]

Zaccaria Márton Leó: Összefoglaló az egyenlő bánásmód elvét érintő kúriai gyakorlat és az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns határozatainak elemzéséről, In: Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat (Összefoglaló véleményhez csatolt esetenként kisebbségi vélemény), 2017.

https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_egyenlo_banasmod.pdf (2019. 08. 21.)

T/4786. törvényjavaslat: a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. (indokolással)

<http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2019. 08. 22.)

T/11900. számú törvényjavaslat: a polgári perrendtartásról, Budapest, 2016, (indokolással)

<https://www.parlament.hu/irom40/11900/11900.pdf> (2019. 08. 22.)

A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélezési gyakorlata: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-

[_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf](#) (2019. 08. 21.) (dolgozatban: Összefoglaló jelentés joggal való visszaélésről)

Kúria joggyakorlás-elemző csoportjának véleménye 2013.E1.II.JGY.1/1-6: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2019.09.05.)

A Kúria 5/2017.(XI.28.) KMK véleménye a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről (dolgozatban: 5/2017. KMK)

Jogszabályhelyek:

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	a hatályos Mt., az új Mt., az Mt.
1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről	a korábbi Mt., a régi Mt.
2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről	a hatályos Ptk., az új Ptk., a Ptk.
2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról	a hatályos Pp., az új Pp., a Pp.
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról	az Ebktv.
1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról	a Kjt.
1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról	a Ktv.
2010. évi LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról	a Ktjv.
2011. évi CXCI. törvény a közszerzői jogokról	a Kttv.

Felhasznált bírósági határozatok

EBH2017. M.29.	BH2019. 181.	Kúria Mfv. 10.734/2017/4
EBH2014. M.25.	BH2018. 347.	Kúria Mfv. 10.681/2017/3
EBD2014. M.22.	BH2016. 93.	Kúria Mfv. 10.748/2016/1
EBH2014. M.20.	BH2012. 176.	Kúria Mfv. 10.492/2015/4
EBH2014. M.12.	BH2010. 257.	Kúria Mfv. 10.644/2015/1
EBH2014. M.11.	BH2010. 195.	Kúria Mfv. 10.305/2015/1
EBH2011. 2337.	BH2009. 1979.	Kúria Mfv. 10.083/2015/1
EBH2010. 2249.	BH2009. 304.	Kúria Mfv. 10.085/2014/5
EBH2009. 1979.	BH2008. 225.	Kúria Mfv. 10/147./2014/4
EBH2005. 1238.	BH2008. 100.	Kúria Mfv. 10.370/2014/1
EBH2004. 1147.	BH2005. 407.	Kúria Mfv.10.369/2014/1
EBH2003. 967.	BH2003. 34.	Kúria Mfv. 10.305/2014/1
EBH2003. 899.	BH2002. 242.	Kúria Mfv. 10.060/2013/4
EBH2002. 792.	BH2001. 492.	Kúria Mfv. 10.722/2013/1
EBH2002. 698.	BH2001. 191.	Kúria Mfv. 10.680/2012/8
EBH2002. 680.	BH1999. 524.	Kúria Mfv. 10.440/2012/8
EBH2002. 678.	BH1996. 563.	Kúria Mfv. 10.438/2012/4
EBH2000. 240	BH1996. 399.	Kúria Mfv. 10.680/2011/4
EBH1999. 136.	BH1995. 608.	Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.863/2010/5
EBH1999. 135.	BH1985.56	Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.730/2010/4
		Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.063/2010/4
		Legfelsőbb Bíróság Mfv. 11.023/2010/3
		Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.801/2010/2

		Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.629/2009/5
		Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.735/2007/4
		Legfelsőbb Bíróság Mfv. 11.066/2007/3
		Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.164/1994
Összesen: 66 darab hivatkozott bírósági ítélet		