

## A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS TILALMÁNAK GYAKORLATA A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE KÖRÉBEN

### Szerzők:

Herdon István  
Debreceni Egyetem

Szerző e-mail címe:  
istvan.herdon@gmail.com

### Lektorok:

#### Lektorok:

Dr. Zaccaria Márton Leó  
Debreceni Egyetem

Dr. Nádasné Dr. Rab Henriett  
Debreceni Egyetem

...és további két anonim lektor

### Absztrakt

A joggal való visszaélés alapelve állandóan naprakész kérdése a munkajognak. Bár tartalmilag a munkajog ezen alapelve évtizedek óta változatlan, a gyakorlatban sok kérdés merül fel ezen témával kapcsolatban. Bár felperesek gyakran hivatkozzák ezt az alapelvet, a bíróságok sokszor eltérő következtetéseket vonnak le az elv tartalmát illetően.

**Kulcsszavak:** joggal való visszaélés, munkaviszony megszüntetés,

**Diszciplína:** jogtudomány

### Abstract

*PROHIBITION OF ABUSE OF RIGHTS IN CONNECTION  
WITH THE TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP*

The principle of prohibition of abuse of rights is a constantly updated issue of employment law. Although in substance this principle of labor law has remained unchanged for decades, in practice many questions arise on this subject. Although claimants often refer to this principle, courts often declare different conclusions as the content of this principle.

**Keywords:** prohibition of abuse of rights, termination of employment relationship

**Disciplines:** jurisprudence

Herdon István (2020): A joggal való visszaélés tilalmának gyakorlata a munkaviszony megszüntetése körében. *Lélektan és hadviselés – interdiszciplináris folyóirat*, II. évf. 2020/2. szám. 89-99. doi: 10.35404/LH.2020.2.89

A joggal való visszaélés tilalma minden fejlett jogrendszerben előbb vagy utóbb a jogi normák alkalmazásának az elvi határát jelenti. Bár tartalmi értelemben vitatható az azonosság, meg kell említeni, hogy a joggal való visszaélés tilalmát az Emberi Jogok Európai Egyezménye is rögzíti a 17. cikkében. Ezen alapelv deklarációját minden olyan kódexben szükséges, ahol a kódex – azaz maga a tárgyi jog – alanyi joggal ruház fel olyan személyeket, akikre vagy amelyekre a kódex hatálya kiterjed.

E szükségességet az Európai Unió tagállamai, köztük Magyarország vonatkozásában is hangsúlyozni kell. Uniós szinten – tekintettel arra, hogy az irányelvek a leggyakoribb munkajogi jogforrások – jellemzően az irányelvek tartalmazznak a tagállamoknak címzett olyan kötelezettségeket, amelyek előírják, hogy alkossanak olyan nemzeti jogot, amely kizárja az irányelvbe foglaltakkal kapcsolatos visszaélést. Ugyanakkor ez a terminológia megint csak nem teljesen tükrözi azt, ami jelen tanulmányban a későbbiekben kifejtésre kerül.

Hazánkban már a munka törvénykönyvéről (Mt.) szóló 2012. évi I. törvény 7. §-a tartalmazza a joggal való visszaélés tilalmát. Az elv tartalmában megegyezik a korábbi Mt. szerinti rendeltetésellenes joggyakorlással, így az a gyakorlat is irányadó a jelen tanulmányban.

E kutatás a 2019. évi Mailáth György Tudományos Pályázat keretében született. A pályamunka az Országos Bírósági Hivatal által jegyzett kötetben a közeljövőben nyilvánossá válik.

A több, mint fél évszázados történelmi múlttal rendelkező alapelv a korához képest kevés tudományos publikációt indukált a szakirodalomban.

A problémafelvetés 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 helytelen összemosni ezeket.

E tanulmány arra vállalkozik, hogy a joggyakorlat tükrében bemutatja a joggal való visszaélés munkajogi alapelvének az elméleti és gyakorlati oldalát a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben. Ahogyan ismeretes az Mt. 64. § (1) bekezdése alapján munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. A rendeltetésellenes joggyakorlást tehát az előbbiek szerint fogjuk vizsgálni és a tanulmány végén ennek végkövetkeztetéseit vonjuk le.

## 1. A joggal való visszaélés fogalmi vonatkozásai

A fentebb említett kutatás kiemelten foglalkozott a joggal való visszaélés fogalmi aspektusaival. Egyfelől azért, mert mind a szerző, mind az olvasó számára nélkülözhetetlen az alapos fogalmi alapvetés, másfelől pedig a joggyakorlatban – jellemzően alsóbb fokon – is számos téves jogértelmezés van jelen ezen alapelvvel összefüggésben. Mind-

ezeknek fényében a következőkben tekintsük át a tanulmány olvasásához szükséges definíciós alapvetéseket.

### **1.1. Joggal való visszaélés vagy rendeltetésellenes joggyakorlás: egy érem két oldala vagy két különböző érme?**

Anélkül, hogy jelen tanulmány – terjedelemi okokból – a joggal való visszaélés jogtörténeti vonatkozásainak a feltárására törekedne, fontos feltárni a régi és az új Mt. fogalomhasználatára közötti látszólagos különbségeket abból a célból, hogy megértsük azt, hogy 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 rendeltetésszerű joggyakorlást írta elő. E két kifejezés kapcsán talán nem is képezi vita tárgyat 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 fogalomhasználatát 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 szemléltetünk.

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

Másodszor, fontos deklarálni, hogy mindkét kódex szerint a tényállás objektív alapú, azaz a joggal való visszaélést megvalósító alanynak a tudati állapota közömbös. Emellett 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 büntetőjogi hangzású, mégis így ragadható meg leginkább a tiltott célokra irányuló magatartás, tekintettel arra, hogy az érdekek veszélyeztetése ott is tapintható. Eképpen a joggal való visszaélés tilalma megfogalmazható úgy, mint objektív eredmény- és magatartási felelősség.

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

### **1.2. 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. Ez lényegében azt jelenti, hogy „a Munka Törvénykönyvén alapuló jogot nem lehet olyan célból gyakorolni, amely ellentétbe kerül a jog által szolgálni hivatott céllal”. 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. A joggal való visszaélés során tehát a jogalany e célt szem elől tévesztve gyakorolja jogait, teljesíti kötelezettségeit, így ez a magatartás csak látszólag jogszerű. 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 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.

## **2. Elhatárolás más alapelvektől**

A kutatómunka során kiemelt hangsúlyt kapott a joggal való visszaélés alapelvének más munkajogi elvektől való elhatárolására. Erre röviden jelen tanulmány keretében is kitérünk.

### **2.1. A jóhiszeműség és tisztesség alapelve**

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 vannak 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. Ahogyan már kiemeltük: szerződéses kötelek esetében nem lehet szó alanyi jogról, így ezen alapelv hivatkozható a joggal való visszaélés helyett. Hangsúlyozandó, hogy a jogviszony megszűntetési módok közül a közös megegyezéssel megszűntetés is ilyen kontraktuális jognyilatkozat.

## 2.2. Egyenlő bánásmód követelménye

Alapelvi szinten különös óvatossággal vizsgálándó 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. Ami miatt 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 fogjuk bemutatni.

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 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.

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

Az „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző” vonatkozásában az Egyenlő Bánásmód állásfoglalása alapján rámutatott, „hogy az 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.” Az egyéb helyzet kapcsán a fenti állásfoglalás szintén rögzíti, hogy azt megszorítóan kell értelmezni, hiszen maga Ebktv. 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 Ebktv. céljával”. Az egyéb helyzetnek az fogható fel, amelynek „megléte tárgyilagosan igazolható,

homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik.”

### **3. A joggal való visszaélés legtipikusabb esete: a jogviszony megszüntetése**

A jogviszony megszüntetése határozottan nevezhető a joggal való visszaélés leggyakoribb esetkörének. Az Mt. 64. § (1) bekezdése alapján munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. Mielőtt azonban rátérnénk a megszüntetés fajtáival és a joggal való visszaélés egyes esetköreivel összefüggő joggyakorlatra, szükségesnek vélem rögzíteni a következőket.

A joggyakorlat kutatása során megállapítható, hogy az esetek nagy része a klasszikus munkaviszonnyal függ össze. Ezenkívül az Mt. 7. §-át hivatkozzák még közszolgálat terén is. Ez úgy következik, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) is az Mt. az irányadó annyiban, amennyiben a Kjt. másképp nem rendelkezik. Az Mt. tehát a Kjt. háttérszabálya a joggal való visszaélés terén is. A közszolgálatban emellett két jelentős kódex van hatályban, ezek a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) és a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Kit.). E jogszabályok szintén elvi éllel rögzítik, hogy tilos a joggal való visszaélés. Ugyanakkor ezen utóbbi két kódexnek az Mt. nem háttérszabálya, így felmerül a kérdés, hogy a nagyrészt klasszikus munkaviszony körében hivatkozott joggal való visszaéléssel kapcsolatos dogmatikai is gyakorlati megállapítások helytállóak-e ezekben az esetben.

A fenti kérdésre egy friss bírósági döntés könnyen választ adhat, amely kimondja, hogy a közszolgálati jogviszonyban megvalósuló joggal való visszaélést a Ptk. és az Mt. szerinti joggal való visszaéléssel azonosan kell értelmezni. A Kúria rögzíti, hogy az új Ptk.-hoz fűzött törvényi indokolás szerint a joggal való visszaélés mindig egy bizonyos alanyi jog gyakorlásával kapcsolatos és nem általában véve valósul meg, hanem akkor, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét tilalomba, azonban a jog gyakorlásának jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlása e módja nem adekvát a rendeltetésével. Bár az Mt., illetve a Kttv. eltérő jogkövetkezményeket fűz a jogviszony jogellenes megszüntetéséhez, mindkét foglalkoztatási viszonyban egyező módon kell értelmezni a joggal való visszaélés jogelvét, amely értelmezés megfelel a polgári jogi jogértelmezésnek is. Ezen esetben tehát rokon értelmű szavakként használható a felmondás és a felmentés vagy lemondás, illetve az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmentés vagy lemondás.

Azután, hogy az előbb kiemeltük a joggal való visszaélés alapelveinek alkalmazhatóságának egyezőségét a köz- és magánszféra munkavállalóival szemben, a következőkben a jogviszony megszüntetési módzatokhoz fűződő joggyakorlatról lesz szó.

#### **3.1. Közös megegyezéssel megszüntetés**

A munkaviszony megszüntethető a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával, amely, mint Mt. 14. § szerinti megállapodási forma, szerződéses jognyilatkozat minősül. Erre irányadó a Kúria kollégiumi véleménye,

amely deklarálja, hogy szerződéses jognyilatkozatok kapcsán – alanyi jog hiányában – a joggal való visszaélés nem hívható fel.

### **3.2. Egyoldalú megszüntetés (felmondás vagy felmentés/lemondás)**

#### *3.2.1. Véleménynyilvánítás elfojtása*

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

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. Ugyanakkor az értékelés még nem jelenti azt, hogy a joggal való visszaélés biztosan megvalósult.

Generálisan 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. 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 amúgy 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.

Az utóbb helyesnek bizonyult véleménnyel kapcsolatban egy másik jelentős határozat is született, amely ügyben a közalkalmazott törekedett a felhívni a munkáltató figyelmét a szervezeten belüli törvénytelen megoldások kapcsán, amelyre eredményeként a vezető megsértődött. Ebből kifolyólag találta ki, hogy úgy távolítja el a közalkalmazottat, hogy megszünteti azt a gazdasági egységet, ahol foglalkoztatva van. 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.

Ugyanez igaz akkor, ha a munkavállaló szakmai véleményének minősülő észrevételét követően arra hivatkozva szüntetik meg a jogviszonyát, hogy „nem illik bele az új vezetés politikájába”.

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 ütköző módon és mértékben – a munkaszerződés alapján jogosult volt. Így alaptalan a joggal való visszaélés ezen különös esetére hivatkozás, a szerződéses rendelkezések kapcsán – bár a későbbiekben – következetes gyakorlat alakult ki arra nézve, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás nem hivatkozható.

### 3.2.2. Zaklatás

A zaklatás tényállást a dogmatikai alapvetésünkben rögzített alapelvei elhatárolással kell először nagyító alá venni. A munkaviszonyra – tekintettel az Mt. 12. § felhatalmazása alapján – is alkalmazható Ebktv. 10. § szerinti zaklatást kell megkülönböztetni a joggal való visszaélésnél rögzített különös esetbeli zaklatástól. Az előbbi esetben – például szexuális irányultságú zaklatás esetén – nyilvánvalón jogellenes a magatartás, az Ebktv. 10. § szerinti zaklatás tényállásába ütközik, tekintettel arra, hogy ez az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás a munkavállaló 8. §-ban felsorolt védett tulajdonságival függ össze.

Ehhez képest az Mt 7. § szerinti, joggal való visszaélés körében elkövethető zaklatás úgy ragadható meg, hogy a zaklatást megvalósító magatartás – jogszabályi engedély vagy nem tiltás folytán – alakilag jogszerű, ám ezen alanyi joggyakorlás is jogellenessé válik, ha azt nem annak rendeltetése szerint gyakorolják. Továbbá a joggal való visszaélés tényállásában

említett zaklatásnak nem feltétele az, hogy a zaklatott az Ebktv. szerinti védett tulajdonsággal rendelkezzen.

Ilyen például, ha a munkavállaló munkáltató általi alkohol szondás 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.

Vagy elképzelhető a joggal való visszaélés úgy, hogy az irodaház legfelsőemeltén elhelyezkedő vezetői irodába a munkavállalónak egy nap többször fel kell mennie valamilyen szóbeli eligazítás végett. Ezzel akkor van probléma, ha a vezető-e jogát rendeltetésellenesen például úgy gyakorolja, hogy mondanóját szétaprózva, tíz percenként külön-külön felrendelés keretében közli a munkavállalóval, amely esetén a joggal való visszaélés megállapítást nyerhet.

Végül nem került megállapításra a következő ügyben a zaklatás, mint a rendeltetésellenes joggyakorlás: 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.

Egy másik ügyben a Kúria kimondta, hogy bizonyított szexuális zaklatás hiányában nem állapítható meg joggal való visszaélés. Itt ismételt 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 megszüntetésekor kerül, függetlenül attól, hogy esetleg a munkaviszony teljesítése során a munkáltatói jogkör gyakorlásával függ össze.

A zaklatás kapcsán a jogalkalmazásnak arr is kiemelt figyelmet kellene 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.

### 3.2.3. Megtorlás, bosszú

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, e tanulmány szempontjából megkerülhetetlen.

Megtorlás jellegű az, amikor a munkavállaló a munkáltató által felajánlott közös meg egyezéssel 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.

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

A Legfelsőbb Bíróság egy ügyben felhívta a munkáltató figyelmét arra, hogy a rendel-

tetésszerű 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 meg egyezéssel 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.

Észrevételként megjegyzendő, hogy a joggyakorlat vizsgálata során az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélés párhuzamos hivatkozása miatt kimondható 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.

### 3.3. Rendkívüli (azonnali hatályú) jogviszony megszüntetés

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

Egy ügyben a munkáltató magabiztosan hivatkozott arra, hogy a közalkalmazottal kötött rendkívüli felmentése kapcsán a joggal való

visszaélés nem vizsgálható, ugyanis az óvodapedagógus nagyfokú kötelezettségességét 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 rendeltetésszerű joggyakorlás hátrányos jogkövetkezményei orvoslást nyerjenek.

#### 4. Összegzés

E tanulmány arra törekedett, hogy bemutassa a joggal való visszaélés tilalmának alapvető fogalmi elemeit, élve a fogalmi elhatárolásokkal, mint negatív definiálási eszközzel, továbbá a jogviszony megszüntetésével összefüggő releváns gyakorlattal. Összességében nemcsak az alanyi jog absztrakt fogalma rajzolódott ki, de a gyakorlat számára hasznos konkrét elemei is jól detektálhatóvá váltak. A joggal való visszaélés megállapítását az alanyi jog hiánya feltétlenül kizárja, tekintet nélkül a sérelmezett magatartás céljára, hatására vagy eredményére, illetőleg annak szándékos voltára.

A joggal való visszaélés legtipikusabb esete a munkaviszony megszüntetésével függ össze. Természetesen ez egyfelől magyarázható azal, hogy a jogviszony létszakaszát tekintve ez a jogviszonyra irányuló legerőteljesebb hatás. Ebből kifolyólag a sérelmet szenvedett fél bátrabban mer a jogértvényesítés eszközéhez nyúlni, így ezen esetscsoportok kerülnek a leggyakrabban bíróság elé. Megjegyzendő,

hogy a joggal való visszaélést tipikusan a munkáltató szokta megvalósítani, de az elv törvényi meghatározása és a gyakorlat is azt mutatja, hogy bár csekély mennyiségben, de a munkavállalói oldalról is megvalósulhat visszaélésszerű magatartás.

Az elv gyakorlatával kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy tekintettel arra, hogy tartalmilag megegyezik a közszolgálati kódexekben jelenlévő joggal való visszaélés tilalmával, így abban a körben is alkalmazható az Mt.-n alapuló joggyakorlat. Sőt, a régi Mt.-n alapuló joggyakorlat is alkalmazható az új Mt.-n alapuló esetekre tekintettel arra, hogy az alapelv a tartalmát tekintve nem változott. A Kúria megállapította, hogy Ptk.-beli joggal való visszaéléssel kapcsolatos esetek mögött meghúzódó dogmatika is alkalmazható mind a klasszikus, mind pedig a közszolgálati munkaviszonyokban.

Fontos megállapítása a Kúriának, hogy a joggal való visszaélés egyedüli feltétele az alanyi jog megléte, így a jogalkotó azt nem köti egyes megszüntetési módozatokhoz. Legvégül a megszüntetési módok közül a közös megegyezéssel megszüntetés kiesik a vizsgálat alól, ugyanis szerződéses jognyilatkozat esetén ez az alapelv nem hivatkozható.

#### Köszönetnyilvánítás

A szerző köszönetét fejezi ki a tanulmány elkészítéséhez nyújtott önzetlen segítségért és előremutató tanácsaiért Dr. Zaccaria Márton Leó adjunktusnak.

#### Irodalom

Dudás K., Gyulavári T., Horváth I., Hős N., Kártyás G., Kulisity M-, Kun A. és

- Petrovics Z. (2017): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Hajdu Edit (2018): A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata In: Bankó Z., Berke Gy.né. és Molnár E. (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaiügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulóján*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaiügyi Bírák Országos Egyesülete, Pécs.
- Halmos Sz. (2019): Céltáblává válva – A munkahelyi zaklatás válfajai, In: *Munkaiügyek*. Letöltés: 2020.04.20. Web: <https://ado.hu/munkaugyek/celtablava-valva-a-munkahelyi-zaklatas-valfajai/>
- Herdon I. (megjelenés alatt): A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában. (A tanulmány az Országos Bírósági Hivatal által meghirdetett Mailáth György Tudományos Pályázat keretében született)
- Jónás T. és Rédl P. (2015): Elvi szinten – a munkajog két alapelvéről, *HR & Munkajog (Munkajogi magyarázatok)* 2015. 6. évf. 4. szám
- Kártyás G. (2018): Miért pont én? *Munkaiügyek*. Letöltés: 2020.04.22. Web: <https://ado.hu/munkaugyek/miert-pont-en/>
- Prugberger T. és Nádas Gy. (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer, Budapest.
- Tercsák T. (2018): *A joggal való visszaélés*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- Zaccaria M. L. (2017): 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). Letöltés: 2020.04.27. Web: [https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo\\_velemenyny\\_-\\_egyenlo\\_banasmod.pdf](https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenyny_-_egyenlo_banasmod.pdf)
- T/4786. törvényjavaslat: a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. (indokolással). Letöltés: 2020.04.27. Web: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>
- A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata. Letöltés. 2020.04.27. Web: [https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a\\_joggal\\_valo\\_visszaeles\\_-\\_joggyakorlat\\_elemzo\\_csoport\\_vegso.pdf](https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf) (2020. 04. 27.) (e tanulmányban: Összefoglaló jelentés joggal való visszaélésről)
- A Kúria 5/2017.(XI.28.) KMK véleménye a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről (e tanulmányban: 5/2017. KMK)