

Farkas Szabolcs László

joghallgató (KRE ÁJK), a Bocskai István Állam- és Jogtudományi Szakkollégium elnöke

A joggal való visszaélés tilalmának elméleti és gyakorlati tapasztalatai a munkaviszonyban

I. Bevezetés

Visszaél-e a jogával a munkáltató, ha úgy válik meg alkalmazottjától, hogy a felmondás indoka ugyan megfelel a Munka Törvénykönyvében támasztott világosság, valóság és okszerűség követelményének, de a háttérben húzódó valódi indok maga a bosszú? Mit tehet a sérelmet szenvedett fél, ha a munkáltatói intézkedés látszólag megfelel a jogszabályoknak, de a joggyakorlása rendeltetésellenes?

A fenti kérdésekben való eligazodás érdekében először is meg kell vizsgálnunk a munkáltatói joggyakorlás módjára vonatkozó követelményeket, amely követelményekre alapozott jogértelmezési tesztek eredményei alapján állapítható meg egy adott munkáltatói jog gyakorlásának jogszerűsége.

A munkaviszony során a munkáltatónak a hierarchikus jogviszonyban elfoglalt magasabb pozíciójából adódóan jelentős mértékben egyoldalúan határozhatja meg a munkaviszonyban a munkavállaló teljesítésének módját, emellett széles körben adhat utasításokat vagy akár a munkavállaló személyiségi jogainak elővédjén áthatolva is ellenőrizheti annak tevékenységét. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ugyan kifejezetten nem határozza meg a munkáltatói jogok körét és tartalmát, azokat általánosságban csupán munkáltatói jogkörként említi és e jogkörökön belül fordul elő egy-egy konkrét munkáltatói jog és tartalmának rögzítése (pl.: a munkavállaló személyiségi jogainak szükséges és arányos korlátozása¹). A munkáltatói joggyakorlásra lehetőséget adó és az annak módját meghatározó jogszabályi tényállása tehát magában kell foglaljon egy ún. minőségi követelményt, amelyet az Mt. a rendeltetészerű joggyakorlás követelményeként határoz meg, és egy abszolút korlátot, amely pedig az Mt. szerinti joggal való visszaélés. A rendeltetészerű joggyakorlás jelentése, hogy az adott jogok kizárólag céljaiknak megfelelően és rendeltetésükkel összhangban

¹ Mt. 7. § (2) bekezdés: „a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.”

gyakorolhatók², oly módon, hogy a joggyakorlás nem lehet visszaélésszerű, azaz nem járhat mások érdekeinek csorbításával vagy korlátozásával.

A munka világában az alá-fölérendeltségi – munkáltató és munkavállaló közötti – hierarchikus viszonyból eredően a joggal való visszaélés jelentős probléma. A munkáltatók például sokszor úgy válnak meg alkalmazottaiktól, hogy a felmondás mögött nem a jogszabály által megengedett indokok, hanem adott esetben személyes érdekellentét húzódik meg. A joggal való visszaélés ugyanakkor nem csak a jogviszony megszűntetése folytán, de annak teljesítése során is megvalósulhat, például a korábbiakban említett munkáltatói teljesítési mód egyoldalú meghatározása által.

II. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye

Ahogy az fentebb említésre került a munkaviszonyokban történő joggyakorlás során az adott jogot rendeltetésével összhangban kell gyakorolni. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) hatálybalépéséig a régi 1992-es munka törvénykönyve³ tartalmazta a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét,⁴ melynek értelmében minden munkajogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek önálló társadalmi rendeltetése és célja volt. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének értelmezésére az 1992. évi Mt meghatározta a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát is.⁵

Az 1992. évi Mt. szerint, rendeltetésszerű joggyakorlásról akkor beszélhetünk, ha a jogok gyakorlása

- a) jogszerű cél érdekében valósul meg (jogalkotói szándék érvényre jut); valamint
- b) nem csorbítja és nem korlátozza a másik fél jogát vagy jogos érdekét

A munkáltatói joggyakorlás e tényállás alapján akkor nem rendeltetésszerű, ha

- a) a munkáltató nem egy jogszabályban meghatározott cél érdekében gyakorolja az adott munkáltatói jogát; és/vagy
- b) ez a joggyakorlás nem, vagy kizárólag jogszabály által meghatározott célból csorbítja a munkavállaló jogát, vagy jogos érdekét.

² Mt. 7. § (1) bekezdés: „tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.”

³ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.)

⁴ 1992. évi Mt. 4. § (1) bekezdés: „Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.”

⁵ 1992. évi Mt. 4. § (2) bekezdés: „A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.”

III. A joggal való visszaélés követelménye

Már az új, akkor még előkészületi fázisban lévő, Ptk.-ra tekintettel az Mt. nem a munkáltatói joggyakorlás minőségi követelményéről, a rendeltetésszerű joggyakorlásról, hanem annak abszolút korlátjáról, a joggal való visszaélés tilalmáról rendelkezik. Ahogy azt a Kúriai joggyakorlat-elemző csoport állásfoglalása is alátámasztotta, a rendeltetésszerű joggyakorlás és a joggal való visszaélés tilalma azonos társadalmi követelményt fogalmazznak meg a jogalkalmazóval szemben, ezek egymást fedő tényállások, melyeket a gyakorlatban is azonos tartalommal használnak.⁶

A joggyakorlat⁷ alapján az alábbi feltételek együttes fennállása esetén beszélhetünk a joggal való visszaélés tilalmának megsértéséről:

1. Az alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerű (nem jogellenes, azaz nem ütközik jelen esetben az Mt. szabályaiba);
2. Az alanyi jog gyakorlása hátrányt okoz
3. Egy többlettényállási elemnek a fennállása⁸

III. 1. A formálisan jogszerű joggyakorlás

A joggal való visszaélés során a visszaélő saját jogának gyakorlásával okoz a jog által általánosságban tiltott érdeksérelmet. A gyakorlatban a joggal való visszaélés tilalma akkor állapítható meg, ha maga a joggyakorlás formálisan jogszerű, azaz a jogszabályokkal összeegyeztethető, de ellentétes a tételes jog céljával, elvárásaival, magával a jogalkotói szándékkal.⁹ Jogellenességhez vezethet mind az aktív (tevéleges) mind a passzív (nem tevés), de formálisan jogszerű magatartás.¹⁰ Az a megfogalmazás nem teljesen pontos, hogy a jogszabályokat látszólag betartva állapítható meg a jogellenesség, mert a joggal való visszaélésről abban az esetben is beszélhetünk, ha ugyan nem tudunk egyetlen írott (tételes) jogi normára sem hivatkozni, amelynek funkciójával a jogot gyakorló fél magatartása ellentétes, azonban azt mégsem társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja.¹¹

⁶ Dr. Hajdu Edit: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata. In: Munkajog. HVG-ORAC, 2017/1. sz. 60. o.

⁷ 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről

⁸ Ez az elem a munkáltatói intézkedés mögötti tényleges szándék

⁹ EBH2005.1238

¹⁰ Dr. Horváth István – Dr. Szladovnyik Krisztina: A munka törvénykönyve új magyarázata. Az Mt. és az új Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai. Vezinfo Kiadó, 2016. 22. o.

¹¹ Dr. Kártyás Gábor – Dr. Takács Gábor: Az új munkatörvénykönyve munkáltatóknak. Complex Kiadó, Budapest 2012. 18. o.

III. 2. Az alanyi jog gyakorlásával történő hátrányokozás

A fentiek alapján tehát, joggal való visszaélésnek tekintjük azt, ha az alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, de az eset körülményeiből egyértelműen látszik, hogy a helyzet visszaélésszerű. A jogellenes magatartás alapja mindig valamilyen alanyi jog, mely alatt a jogalany jogszabályokból – jelen esetben az Mt.-ből – eredő jogosultságát értjük.¹² Sokak számára nem biztos, hogy evidensnek tűnik, ezért érdemes felhívni arra a figyelmet, hogy a jogellenességről és a rendeltetésellenességről egyidejűleg nem beszélhetünk. Gondoljunk csak bele, hogyha egy munkáltatói intézkedés munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, akkor az jogellenes. Az emiatt sérelmet szenvedett fél a vonatkozó jogszabályi rendelkezés megsértésére alapítja keresetét. Ezzel szemben, ha a joggyakorló magatartása a törvényben foglaltakba bár nem ütközik – ilyen értelemben véve azt jogszerűnek tekinthetjük – de ellentétes a rendeltetés céljával úgy rendeltetésellenességről beszélhetünk.

III. 3. A többlettényállási-elem

Ahhoz, hogy joggal való visszaélésre hivatkozhatunk szükséges egy többlettényállási elem fennállásának a bizonyítása. Ez a plusz elem alapvetően a háttérben húzódó valódi jogellenes szándék, viszont ennek pontos bizonyítása nem egyszerű feladat. Önmagában az, hogy a munkavállalót hátrány éri vagy érte, nem elegendő a joggal való visszaélés megállapítására. Hiszen például maga a munkáltatói felmondás is bizonyos értelemben hátrányokozás, mivel a munkavállaló munkaviszonya megszűnik és már nem részesül jövedelemben, de ettől még nem beszélhetünk joggal való visszaélésről. Érdekes is lenne, ha minden (jogszerű) felmondás után a bíróságokon kártérítést követelhetne a munkavállaló, mert őt hátrány érte. A joggal való visszaélésre történő hivatkozáshoz tehát szükséges egy többlettényállási elem fennállásának a bizonyítása, mely a formális joggyakorlásból eredő hátrányokozás megvalósításában érvényesül, mint pl. a személyes bosszú céljából történő felmondás.

A bizonyítás tekintetében a felperesi oldalon lévő munkavállaló köteles megfelelő mennyiségű is minőségű bizonyítékot a bíróság számára szolgáltatni. Érvényesül ebben az esetben a polgári perrendtartásból már ismert generális szabály: „[...] annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll [...]”¹³.

¹² Dr. Hajdu: i.m. 59. o.

¹³ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 265. § (1)

IV. Milyen esetekben nem lehet szó joggal való visszaélésről?

Joggal való visszaélésre kereset alapítható, de ennek feltétele, hogy a joggyakorlás formálisan jogszerűen történjen, azonban ellentétes kell legyen a tételes jog céljával. Nem tartozik a joggal való visszaélés esetköréhez, hogy a munkáltató másnál, más esetben milyen intézkedést vagy döntést hozott. A Kúria egyértelműben foglalt állást abban a tekintetben, hogy bizonyított, lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségszegés fennállta esetén általában nem valósul meg joggal való visszaélés, mert az alanyi jog gyakorlása mellett mindig többlettényállási elemeket is vizsgálni kell, mint pl. retorzió, személyes elégtétel, véleménynyilvánítás korlátozása vagy visszatartása. Abban az esetben, ha a tételes szabályok között nem találunk olyan rendelkezést, mely kógens jelleggel írná elő a nyilatkozattételt, úgy arra joggal való visszaélés címén nem hivatkozhatunk.¹⁴ A jogok gyakorlása önmagában nem valósíthat meg joggal való visszaélést.¹⁵

V. A magyar bírói gyakorlat állásfoglalása a joggal való visszaélés kapcsán

Az Mt. nem tartalmaz taxatív felsorolást arra vonatkozóan, hogy mely konkrét körülmények fennállása esetén következik be joggal való visszaélés, csupán példálózó jellegű tartalmat tár elénk, mint például „*mások jogos érdekeinek csorbítására irányuló magatartás*”¹⁶. Az Mt.-ben szereplő felsorolásban foglalt eseteket nem szűken, hanem kiterjesztően kell értelmeznünk, hiszen azok általános meghatározások illetve példák, melyek számos magatartással realizálódhatnak. Ideértve minden olyan konkrét döntést, elrendelést, joggyakorlást stb., amelynek célja a másik fél rendeltetésszerű joggyakorlásának megakadályozása vagy éppen korlátozása, hogy az adott jog gyakorlásától egy teljesen másfajta hatást érjen el.¹⁷ Azt, hogy pontosan mely típusú tényállások kapcsán és milyen feltételek fennállása mellett állapítható meg a joggal való visszaélés, a bírói gyakorlat dolgozta ki.

A bírói gyakorlat körében a Kúriai joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése a joggal való visszaélés tilalmát érintően sarkalatos pontnak számít. A bírák az 1995-2015 között elemzett bírósági határozatok alapján arra a megállapításra jutottak, hogy a vizsgált esetek nagy részében a munkaviszonyok munkáltató részéről történő egyoldalú megszüntetése (felmondás,

¹⁴ 2017. (VII. 12.) KMK összefoglaló vélemény a joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlatáról

¹⁵ Az Alkotmánybíróság 3241/2015. (XII. 8.) végzésének 30. bekezdése: „valamely jog gyakorlása és a jogok kimerítése önmagában nem valósít meg joggal való visszaélést.”

¹⁶ Mt. 7. § (1)

¹⁷ *Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* Wolters Kluwer Kft., Budapest 2017. 50. o.

felmentés) révén valósult meg rendeltetésellenes joggyakorlás. Elmondható, hogy az esetek 70%-ában a munkaviszony jogellenes megszüntetése volt a per tárgya.¹⁸

Az MK 95. számú állásfoglalása is meghatározza rendeltetésellenességet, melyről akkor beszélhetünk, ha a joggyakorlás jogellenes célok elérését szolgálja¹⁹. Olyan esetekben alkalmazható tehát a rendeltetésellenes joggyakorlás, újabban a joggal való visszaélés tényállására alapított jogi védelem, ha a munkáltatói intézkedés valódisága és okszerűsége egyébként nem vitatott, de a cselekménnyel elérni kívánt célt a jog mégis helyteleníti. Ebből következik, hogy ha az adott cselekmény az Mt. szabályaival nem ellentétes, akkor a tételes jogszabályba való ütközés nem szolgálhat kereseti jogalapként joggal való visszaélés esetén. Akkor lehet csak a keresetben a joggal való visszaélést, mint a keresetben meghatározott igény jogalapját megjelölni, ha egyébként az alperes cselekménye nem ütközött a tételes jog szabályaiba. *A joggal való visszaélés tehát kiegészítő jogi védelem, csak akkor hivatkozható, ha tételes jogszabályra egyébként nem lehetne hivatkozni.*

A továbbiakban olyan az ítélkezési gyakorlatból ismert állásfoglalások, döntések következnek, melyekben megállapításra került, hogy az adott intézkedés rendeltetésellenes, azaz a joggal való visszaélés tilalmába ütköző:

- a) „a jogviszony megszüntetésénél rendeltetésellenes kiválasztási szempontnak minősül egy jövőbeni bizonytalan helyzet alapulvétele”²⁰
- b) „a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolja felmondáshoz való jogát, ha a jog gyakorlásával nem jogszerű célt kíván elérni”²¹
- c) „a felmondás (felmentés) rendeltetésellenes, ha a munkáltató a jognyilatkozatát a munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) helyesnek bizonyult szakmai véleménye következményeként teszi meg”²²
- d) „a munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg”²³
- e) „a próbaidő alatt a munkaviszony minden kötöttség nélkül azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére

¹⁸ 2017. (VII. 12.) KMK összefoglaló vélemény a joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlatáról

¹⁹ MK. 95. sz. állásfoglalás IV. pont: „*körülmények arra engednek következtetni, hogy a jogviszony alanyainak joggyakorlása [...] jogellenes célok elérésére irányul*”

²⁰ EBH2011. 2337.

²¹ BH2001.38.

²² BH2008. 100.

²³ BH1999. 524.

is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.”²⁴

A pontos értelmezés végett elemezzük az első bírósági döntést: „[a] jogviszony megszüntetésénél rendeltetésellenes kiválasztási szempontnak minősül egy jövőbeni bizonytalan helyzet alapulvétele”²⁵ – ebből a joggal való visszaélés tesztjéhez használható egyik elem a bizonytalanság, mivel ha a munkáltató gyakorolja valamely jogát, de a jog gyakorlása által kiváltott joghatást bizonytalan feltételtől teszi függővé, akkor ez megerősíti (de önmagában nem dönti el) a joggal való visszaélés fennállását.

VI. Van-e jogorvoslati lehetőség joggal való visszaélés esetén?

Amennyiben a joggal való visszaélés olyan jog gyakorlásával összefüggésben valósult meg, amelyet az Mt. nem szabályoz tételes módon, elsősorban az Mt. munkajogi igény érvényesítésének és a munkáltató kártérítési felelősségének szabályai szerinti jogorvoslatok alkalmazhatóak. Ahogyan a bírói gyakorlat is rámutatott arra, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlással okozott hátrány orvoslásaként kártérítés is megállapítható.²⁶

VII. Záró gondolatok

A joggal való visszaélés és a rendeltetésellenes joggyakorlás egymást fedő tényállások. A visszaélő fél formálisan, azaz betartva az előírt jogszabályi rendelkezéseket igyekszik hátrányt okozni. Ez a fajta joggyakorlás rendeltetésellenesnek és visszaélésszerűnek minősül, mivel nem összeegyeztethető a tételes jog céljával, illetve a jogalkotói szándékkal. A sérelmet szenvedett félnek kellő pontossággal és részletességgel kell bizonyítania a formálisan jogszerű joggyakorlásból eredő hátrányát és a jogellenes szándékot, mely alapján okkal lehet következtetni a vele szemben eljáró fél visszaélésére.

²⁴ BH1995. 608.

²⁵ EBH2011. 2337.

²⁶ BH2002.242.