

## **A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata**

### **A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése**

#### **TARTALOMJEGYZÉK**

##### **I. A joggyakorlat-elemző csoport felállítása, működése**

##### **II. A jogi szabályozás áttekintése**

1. Bevezetés
2. A joggal való visszaélés/rendeltetésellenes joggyakorlás szabálya a munkajogban

##### **III. A rendeltetésellenes joggyakorlás az ítélkezési gyakorlatban**

1. 1990 – 2015.
2. 2011 – 2015.

##### **IV. A vizsgálat megállapításai**

1. A keresetlevél
2. A rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés hivatkozási esetei
3. A jogkövetkezmények iránti kérelem
4. Az alperes ellenkérelme
5. A bizonyítási teher
6. A bizonyítási eszközök
7. A bíróságok döntése

##### **A. A rendeltetésellenes joggyakorlást, joggal való visszaélést megállapító döntések**

###### a) a munkajogviszonyok megszüntetése

- 1) rendes felmondás, felmentés esetén
- 2) indokolás nélküli felmentés esetén
- 3) rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás esetén
- 4) a rendeltetésellenes joggyakorlás tételes jogszabályi rendelkezésbe ütközés mellett történő megállapítása
- 5) esetek, amikor kifejezetten tételes jogszabályba ütközést értékelték a bíróságok rendeltetésellenes joggyakorlásként
- 6) a határozott időtartamú jogviszonyok megszüntetése
- 7) a próbaidő alatti jogviszony megszüntetés

###### b) a munkáltató egyoldalú, utasítási jogkörbe tartozó rendeltetésellenes intézkedései

###### c) a munkavállaló részéről tanúsított rendeltetésellenes joggyakorlás

##### **B. A rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre történő hivatkozás elutasítása**

###### a) a munkáltató eljárása

- 1) munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben
  - 2) a munkáltató más intézkedésével mulasztásával összefüggésben
- 
- b) a munkavállaló eljárása
  - c) a szakszervezeti jognyilatkozat pótlása

## **V. Összegzés**

## **VI. Mellékletek**

- 1. A rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozás a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszűnése tárgyában indult perekben**
- 2. A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata magánjogi jogviszonyokban**

### **A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata**

#### **A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése A joggyakorlat elemzés bemutatása**

## **I. A joggyakorlat-elemző csoport felállítása, működése**

A Kúria Elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bsz.) 29. - 30. §-aiban foglalt rendelkezések alapján 2015.EI.II.JGY.E.1. szám alatt joggyakorlat-elemző csoportot állított fel, amelynek feladata a joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata bemutatása.

A Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium vezetőjének javaslatára a joggyakorlat-elemző csoport vezetőjéül dr. Hajdu Edit kúriai tanácselnököt jelölte ki.

**A csoport tagjai a Kúriáról**

Dr. Tálné dr. Molnár Erika	kúriai tanácselnök, kollégiumvezető-helyettes
Dr. Tallián Blanka	kúriai tanácselnök
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna	kúriai bíró
Dr. Stark Marianna	kúriai tanácselnök
Sipőczné dr. Tánczos Rita	kúriai bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina	kúriai bíró
Dr. Suba Ildikó	kúriai bíró, főtitkár-helyettes
Dr. Zanathy János	kúriai tanácselnök
Dr. Magyarfalvi Katalin	kúriai bíró
Dr. Farkas Katalin Éva	kúriai bíró
Böszörményiné dr. Kovács Katalin	kúriai bíró

**Külső tagok**

Dr. Tománé dr. Szabó Rita	az Észak-magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettese
Dr. Szőke Zoltán	az Észak-dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezetője
Dr. Orosz Andrea	a Közép-magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettese
Dr. Majercsik Erika	a Fővárosi Törvényszék Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezetője
Dr. Kulisity Mária	a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság bírójának
Dr. Halmos Szilvia	az Országos Bírósági Hivatal titkára
Dr. Bankó Zoltán	a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara Egyetemi docense
Dr. Gyulavári Tamás	a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara tanszékvezető-egyetemi tanára

Dr. Horváth István	az ELTE Állam- és Jogtudományi Kara tanszékvezető egyetemi docense
Dr. Lőrincz György	a Lőrincz Ügyvédi Iroda ügyvédje, munkajogász
Dr. Pál Lajos	a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda ügyvédje, munkajogász
Dr. Tercsák Tamás	ügyvéd

A joggyakorlat-elemző csoport először 2016. február 26-án ülésezett, amikor elfogadta a munka- és ütemtervét, valamint meghatározta a csoport tagjainak feladatait, megfogalmazta a szakmai kérdőívet.

A csoport tagjai a részjelentéseiket 2016. június 15-éig adták le. A joggyakorlat-elemző csoport vezetője ezek alapján elkészítette az összegző véleményét a felmerült elvi kérdések elemzésével. Ennek megvitatása a csoport tagjai részéről 2016. november 7-én történt. Az itt elhangzottak figyelembe vételével a joggyakorlat-elemző csoport megállapításait tartalmazó összefoglaló vélemény-tervezetet a tagok 2017. február 13-án tartott ülésen vitatták meg, és fogadták el azt végleges formájában.

A joggyakorlat elemző csoport munkájának kiinduló hipotézisei és elérendő céljai az alábbiak voltak:

a.) Az új Ptk. hatályba lépésével összefüggésben 2014. március 15-ével történt módosítás folytán a korábbi rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát kimondó szabályozás helyébe a joggal való visszaélés tilalma került az új Mt. 7. §-ába az alapul szolgáló tényállások példálózó felsorolásának változatlanul hagyásával. A rendeltetésellenes joggyakorlás fogalma magába foglalja a joggal való visszaélés fogalmát is, ezért az előbbivel összefüggő bírói gyakorlat elemzése segítséget adhat az utóbbi magatartási szabály alkalmazásához. A módosított rendelkezés alkalmazásával hozott ítéletekből pedig következtetés vonható le arra, hogy a munkaügyi ítélezés figyelemmel volt a joggal való visszaélés értelmezésének polgári jogi gyakorlatára, továbbá hogy – mint korábban a rendeltetésellenes joggyakorlást – a joggal való visszaélést is objektív alapon vizsgálták-e.

b.) A módosítással az Mt. tételes szabályává vált [Mt. 7. § (2) bekezdés] a jognyilatkozat

pótlásáról szóló rendelkezés. A törvénymódosítás indokolása alapján e szabály nem a szerződéses jognyilatkozat pótlására szolgál. Jelentősége akkor van, amikor az intézkedés vagy joggyakorlás jogszerűsége harmadik személy előzetes egyetértésétől függ. A munkaügyi ítélkezés a szakszervezeti tisztségviselő és az üzemi tanács elnöke munkajogi védelmével összefüggésben alkalmazta (joganalógiával) korábban is a jogintézményt, ezért e határozatok elemzésével a jövőre nézve is adható iránymutatás.

c.) A joggal való visszaélést tilalmazó elvnek az Mt. valamennyi rendelkezése és alanya vonatkozásában érvényesülnie kell. Az esetek (például a munkáltató zaklatásszerű ellenőrzési gyakorlata; bosszúból adott utasítása; a munkavállaló részéről a munkáltató alaptalan hatósági feljelentései; a szakszervezet általi egyetértés indokolatlan megtagadása a tisztségviselője felmondásához), és a jogkövetkezmények (például hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása; kártérítés; utasítás jogszerű megtagadása; munkaviszony megszüntetés jogellenessége) sokszínűek, melyek a vizsgálattal feltárhatóak.

d.) Az új Mt. a munkaviszony helyreállításának esetei között [Mt. 83. § (1) bekezdés] nem sorolja fel a joggal való visszaélést, holott korábban jelentős számban rendeltetésellenes joggyakorlás miatt történt meg a bíróságok által a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezése. A joggyakorlat-elemzés erre vonatkozó megállapításai hatással lehetnek a jogalkotásra is feltárva azt a munkáltatói gyakorlatot, mellyel a munkaviszony megszüntetés jogellenességét is vállalva küldik el a munkavállalókat, mert annak következménye „csak” a – sokszor alacsony összegű – kártérítés.

e.) A joggal való visszaélés tilalmának követelménye a gyakorlatban gyakran összemosódik a diszkrimináció tilalmával. Ennek oka, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) tiltja az „egyéb helyzet” miatti hátrányos megkülönböztetést [8. § t) pont], és hogy a munkavállalóknak a kedvezőbb bizonyítási szabályok miatt célszerű diszkriminációra hivatkozniuk. Az „egyéb helyzet” fogalmát tágan értelmezve a munkavállalók között bármely különbségtétel diszkriminációnak minősülne, így például az is, ha annak bosszú, vagy személyes ellenszenv az oka. Hátrányos megkülönböztetés azonban csak akkor állapítható meg, ha a különbségtétel oka a személyiség valamely lényegi vonása<sup>1</sup>. A vizsgálattal felmérhető, hogy a bírók a diszkrimináció és a joggal

<sup>1</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalása az egyéb helyzet

való visszaélés/rendeltetésellenes joggyakorlás elve közötti különbséget felismerve határozták-e meg a bizonyítási terhet, és hozták-e meg döntésüket.

## II. A jogi szabályozás áttekintése

### 1.) Bevezetés

Vannak jogrendszerek, amelyek az egységes szabályként meghatározott joggal való visszaélés fogalmát sem generálklauzulaként, sem pedig tételes rendelkezésként nem ismerik. Mindenütt ismertek azonban azok a jelenségek, amelyeket a joggal való visszaélés fogalma alatt foglalnak össze<sup>2</sup>. A magyar polgári jogban a XIX. század eleje óta azt a jogszabályszerkesztési megoldást alkalmazzák, amelyben a részletező anyagi rendelkezések mellett szerepet kapnak az általános jellegű, azonban az adott törvény egészére ható alapelvek<sup>3</sup>. A joggal való visszaélés alapelvi szintű törvényi szabályozásának szükségességét a hatályba nem lépett 1928. évi magánjogi törvényjavaslat megalkotói ismerték fel először<sup>4</sup>. A magánjogi törvényjavaslat hatályba lépése hiányában is a bíróságok által „írott szokásjogi forrásként” került alkalmazásra<sup>5</sup>.

Az 1960. május 1-jén hatályba lépett 1959. évi IV. törvény (régii Ptk.) a Bevezető rendelkezései között az alapelvek sorában generálklauzulaként tiltotta a joggal való visszaélést [5. § (1) bekezdés], ennek fogalmát pedig a (2) bekezdés határozta meg felsorolva a lehetséges legjellemzőbb eseteit is. Joggal való visszaélésnek minősült „a jog gyakorlása, ha az a jog társadalmi rendeltetésével össze nem férő célra irányul, különösen ha a nemzetgazdaság megkárosítására, személyek zaklatására, jogaik és törvényes érdekeik csorbítására, vagy illetéktelen előnyök szerzésére vezetne”. A (3) bekezdés mulasztásban megnyilvánuló speciális esetként rendelkezett a jognyilatkozat pótlásáról, amelyre „különösen akkor kerülhet sor, ha a jognyilatkozat megtételét illetéktelen előny juttatásától tették függővé”. A régi Ptk. bevezető rendelkezései között a rendeltetészerű joggyakorlás

---

meghatározásával kapcsolatban

2 Tercsák Tamás: A joggal való visszaélés, ELTE, 2003.423. oldal

3 Kecskés László: Polgári jogunk alapelveinek változásáról. Magyar Jog, 1993. január 4. évfolyam 1. oldal

4 Kecskés László: i.m. 1. oldal

5 A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, és a kapcsolódó jogszabályok Nagykommentárja, főszerkesztő: Osztovcics András (továbbiakban Ptk. Nagykommentár) I. kötet 52. oldal

követelménye is szerepelt a 2. § (2) bekezdésében, amely előírta a személyek számára az őket megillető jogok társadalmi rendeltetésének megfelelő gyakorlását.

A 2014. március 15-én hatályba lépett 2013. évi V. törvény (új Ptk.) bevezető rendelkezéseiben négy alapelv szerepel, közöttük a joggal való visszaélést tilalmazó elv. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét azonban az új Ptk. már nem szabályozza. Ez arra vezethető vissza, hogy a jogalkotó szerint a törvény elsődleges feladata az alanyi jogok szabad gyakorlásának biztosítása. A törvény indokolása szerint a jóhiszeműség és a tisztesség alapelveinek, valamint az adott helyzetben általában elvárható magatartásnak a törvényi szabályozása is biztosítja a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének érvényesülését<sup>6</sup>.

Az alelvek elsődleges szerepe a keretek meghatározásában áll. Áthatják a részletszabályokat, és megvonják a konkrét jogi normák alkalmazásának határvonalait. Segítséget nyújthatnak a jogalkalmazó számára a speciális szabályok értelmezésében, illetve alkalmasak a korrekcióra is, amikor az adott jogviszony konkrét jogi rendelkezés alapján történő értelmezése igazságtalan, méltánytalan helyzetet eredményezne<sup>7</sup>. A Ptk. 1:5. § (1) bekezdésben foglalt elv - megfogalmazása alapján („a törvény tiltja a joggal való visszaélést”) - főszabály szerint önmagában nem szolgálhat a felmerülő jogi probléma megoldásának egyedüli alapjául. Csakis olyan esetben hívható fel, amikor a konkrét jogi norma nem nyújthat segítséget<sup>8</sup>.

A joggal való visszaélés alapelvének alkalmazása során valamely alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, azonban az adott eset körülményei folytán a helyzet visszaélésszerű. Joggal való visszaélés esetén a jogellenes magatartás kiinduló pontja valamilyen alanyi jog. Az alanyi jog alatt a polgári jogi jogviszonyokban a jogalany tárgyi jogból, vagyis a jogszabályokból eredő, azok által „meghatározott, biztosított és védett” jogosultsága értendő. A jogosultságot a jogszabály keletkezteti, és egyúttal körvonalazza a konkrét esetben történő gyakorolhatóságának határait is<sup>9</sup>. A polgári jog által szabályozott védett alanyi jogok közé a Ptk 1:1. §-a alapján a vagyoni és személyhez fűződő alanyi jogok tartoznak, amelyek

6 A 2013. évi V. törvény miniszteri indokolása (továbbiakban Ptk. indokolás), Jogtár.

7 Ptk. Nagykommentár 1. rész Bevezető rendelkezések - Jogtár

8 Ptk. Nagykommentár 1. rész Bevezető rendelkezések - Jogtár

9 Nagykommentár a Polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényhez (régi Ptk. Nagykommentár) szerkesztő: Gellért György, Jogtár

valamennyi személyt megilletnek, melyek védelme továbbra is szükséges és biztosított.

Az alanyi jog aktív visszaélés esetén jogszabályból fakadó cselekvési lehetőséget jelent, amelyet a jogosult megsért, azzal visszaél<sup>10</sup>. A joggal való visszaélés másik, passzív formájáról valamely jognyilatkozat visszaélésszerű megtagadása esetén lehet szó. Ha nincs olyan normatív rendelkezés, amely a nyilatkozattételt előírná, a joggal való visszaélésre nem lehet alappal hivatkozni. El kell azonban ettől az esettől határolni azt a helyzetet, amikor a mulasztás abban nyilvánul meg, hogy a fél a szerződéssel korábban vállalt nyilatkozat megtételét utóbb megtagadja. Szerződési nyilatkozat ugyanis joggal való visszaélés címen nem pótolható<sup>11</sup>. Ilyen esetben ezért a szerződésből eredő kötelezettség megszegésére kell hivatkozni.

Az új Ptk. 1:5. §-ának (1) bekezdése nem tartalmaz szabályozó felsorolást a joggal való visszaélés lehetséges eseteire. A bírói gyakorlatra vár tehát ezeknek a megállapítása. A Ptk. Nagykommentár azonban hangsúlyozza, hogy a joggal való visszaélés tilalmának elve kivételesen alkalmazható, és szigorú feltételekhez kötött. Csakis a tételes jog elvárásaival és céljával egyértelműen szemben álló joggyakorlás minősülhet joggal való visszaélésnek<sup>12</sup>.

## 2.) Joggal való visszaélés/rendeltetésellenes joggyakorlás szabálya a munkajogban

A két fogalom használata során a bírói gyakorlat túlnyomórészt a hatályos törvény mindenkori szövegét követte<sup>13</sup>.

Az 1967. évi II. törvény 2. § (1) bekezdésében a rendeltetésellenes joggyakorlás követelménye és a joggal való visszaélés tilalma egymást követően jelent meg: „E törvény rendelkezéseit a társadalmi és az egyéni érdekek összhangjának biztosításával kell alkalmazni. E törvényben megállapított jogokat társadalmi rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni. A joggal való

10 Turbuly Lilla: A joggal való visszaélés, Cégvezetés, 1998.X.1.

11 BH1985.56.

12 Ptk. Nagykommentár első rész Bevezető rendelkezések Jogtár

13 Tercsák Tamás: Pécsi munkajogi közlemények IX. évfolyam különszám, 2016. 1. oldal



visszaélés tilos. Azt, akinek terhére a visszaélés történt, emiatt hátrány nem érheti. Aki a jogával visszaélt, az ezért alkalmazott felelősségre vonáson felül viselni tartozik a visszaélés elhárításának következményeit is.”

A két követelmény egymáshoz való viszonyát a törvényhez írt „Nagykommentár” akként jellemzi, hogy: „A joggal való visszaélés lényegében a rendeltetésellenes joggyakorlás egyik esete. Az különbözteti meg az előbb tárgyalt rendeltetésellenes joggyakorlástól, hogy a joggal visszaélő azért lép ki a rendeltetésszerű joggyakorlás keretei közül, hogy ezáltal másnak – a társadalomnak vagy az egyéneknek – jogait indokolatlanul sértse.”<sup>14</sup>

A törvény szövege az 1979. évi 29. tvr-rel az alábbiak szerint módosult 1980. január 1-jétől:

„Mt. 2. § (1) bekezdés: e törvény rendelkezéseit a társadalmi és az egyéni érdekek összhangjának biztosításával kell alkalmazni.

(2) bekezdés: A törvényben megállapított jogokat társadalmi rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni.

(3) bekezdés: A törvény tiltja a joggal való visszaélést. Joggal való visszaélésnek minősül a jog gyakorlása, ha az a jog társadalmi rendeltetésével össze nem férő célra irányul, különösen, ha a népgazdaság megkárosítására, bírálat elfojtására, a dolgozók jogainak és törvényes érdekeinek csorbítására, vagy illetéktelen előnyök szerzésére vezetnek. Azt, akinek terhére a visszaélés történt, emiatt hátrány nem érheti. Aki jogával vétkesen visszaélt, az ezért alkalmazott felelősségre vonáson felül viselni tartozik a visszaélés elhárításának következményeit is”.

E módosítással tehát egyrészt definiálták a joggal való visszaélés fogalmát, másrészt bevezették a példálózó jellegű esetek felsorolását, harmadrészt csak a joggal vétkesen visszaélővel szemben rendelték el a felelősségrevonást.

Az 1992. évi XXII. törvény (régii Mt.) a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét írta elő.

A joggal való visszaélést ugyan nem említette, de a törvény indokolása a nem rendeltetésszerű joggyakorlás és a joggal való visszaélés fogalmát azonosnak tekintette.

„4. § (1) bekezdés: Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket

---

<sup>14</sup> Nagy László: A munka törvénykönyve kommentárja 1. kötet Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1978. 53. oldal

rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

(2) bekezdés: A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.

(3) bekezdés: A rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell”.

Az esetkörök felsorolása közelített a régi Ptk.-belihez. A törvény indokolása rögzítette, hogy a munkáltatónak a munkaviszonyban elfoglalt helyzetéből következik, hogy elsősorban ő követhet el joggal való visszaélést, de ez a (2) bekezdés példalózó felsorolásából is következik. Megemlíti továbbá a munkaügyi kapcsolatok alanyai által elkövetett visszaélés lehetőségét is. Az indokolás szerint az is visszaélhet a jogával, aki nem kifejezetten visszaélési céllal cselekedett, és az is, aki nincs is tudatában a visszaélésnek. A rendeltetésellenes joggyakorlás tehát objektív fogalomként került meghatározásra. Az indokolásban a jogalkotó a rendeltetésellenes joggyakorlást a jog adta kereteken belül maradó, jogszabálysértésnek nem tekinthető magatartásként határozta meg.

A 2012. évi I. törvény ( új Mt.) a hatályba lépésekor a korábbi törvény szabályozásával közel megegyezően határozta meg a rendeltetésellenes joggyakorlást a 7. §-ban. A különbség csak az volt, hogy a nem rendeltetésszerű megfogalmazás helyett a rendeltetésellenes kifejezést alkalmazta, és elmaradt a szankciókra történő utalás.

A 2012. évi I. törvény 7. §-át az egyes törvényeknek az új Polgári törvénykönyv hatályba lépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény változtatta meg, amely a joggal való visszaélés tilalmáról rendelkezik „az általános magatartási követelmények között”. Tételes szabályként tartalmazza továbbá a polgári jogból analógiával a munkajogban korábban már alkalmazott jognyilatkozat pótlására vonatkozó jogintézményt.

„7. § (1) bekezdés: Tilos a joggal való visszaélés. A törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet.

(2) bekezdés: 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 változtatásra a törvény indokolása szerint az új Polgári törvénykönyvvel való összhang megteremtésének igénye miatt került sor. A rendeltetészerű joggyakorlás követelménye említésének elhagyása azonban azt is jelenti, hogy a példálózó felsorolás ellenére nem egyértelmű, hogy azok mindig egy bizonyos alanyi jog gyakorlásával kapcsolatosak, és a joggal való visszaélés nem általában véve valósul meg, ha valaki más érdekeit csorbítja, vagy más véleményének kinyilvánítását igyekszik elfojtani<sup>15</sup>.

A törvény indokolása szerint: „A törvény rögzíti a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát. Ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának e módja nem adekvát a rendeltetésével”. Az indokolásból kitűnően tehát a joggal való visszaélés tilalmába ütköző joggyakorlás egyben jogellenes magatartást is jelent.

Az indokolás hangsúlyozza azt is: „A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös, hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismérve, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak”. Megjelent tehát az indokolásban a joggal való visszaélést nyílt érdekmérlegelésre redukáló tendencia<sup>16</sup>.

A lehetséges jogkövetkezményekre nem a törvény, hanem az indokolás utal az alábbiak szerint: „A törvény e helyütt kifejezetten nem rendelkezik a rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeinek orvoslásáról. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne jogorvoslati lehetőség. A jogalkalmazás eddigi gyakorlata ugyanis azt támasztotta alá, hogy „általában” nincs rendeltetésellenes joggyakorlás, hanem konkrét tényállások vannak adekvát jogkövetkezményekkel. A hatályos megfogalmazásban a „megfelelő” orvoslás egyrészt azt jelenti, hogy az új Mt. minden esetben egy konkrét jog rendeltetésellenes gyakorlásához fűz

---

15 Tercsák Tamás: i.m. 14. oldal

16 Tercsák Tamás: i.m. 15. oldal

jogkövetkezményt, más tekintetben az orvoslás megfelelősége abban áll, hogy az „orvoslás technikája” is ehhez a mércéhez igazodik (a felmondás jogellenességének megállapítása, utasítás megtagadása, a megállapodás semmisségére történő hivatkozás)”.

### **III. A rendeltetésellenes joggyakorlás az ítélkezési gyakorlatban**

#### 1.) 1990-2015.

E témában a Bírósági Határozatok gyűjteményében 1990 – 2015. között megjelent eseti döntések alapján dr. Tercsák Tamás készített tanulmányt a Pécsi Munkajogi Közlemények IX. évfolyam 2016-os különszámában megjelentetve azt. Ebben megállapítja, hogy az elemzett 50 esetből körülbelül a fele (26) a munkajogviszonyok (munkaviszony közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony) munkáltató általi egyoldalú megszüntetési jogának (felmondás, felmentés) rendeltetésellenes joggyakorlásával volt kapcsolatos, 13 eset a munkaviszony megszüntetésével közvetten összefüggő munkáltatói jog rendeltetésellenes gyakorlását vizsgálta (határozott idejű munkaszerződések sorozatos létesítése, szakszervezet egyetértési jogával kapcsolatos esetek).

A szerző az elemzés során azt a következtetést vont le, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmának kérdése az esetek többségében nem a munkaviszony fennállásával kapcsolatban valamilyen tipikus alanyi jog gyakorlásával, tartalmának körülhatárolásával összefüggésben merült fel. A megszüntetési esetek mellett 8 olyan volt, amelyek más alanyi jog rendeltetésellenes joggyakorlásával kapcsolatosak: fegyelmi jogkör gyakorlására vonatkozó munkáltatói jog, a munkáltató ellenőrzési joga, a vétkesen kötelezettséget szegő munkavállalóval szemben kollektív szerződésen alapuló egyéb jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó munkáltatói jog, jutalomkeret szétosztására vonatkozó munkáltatói jog, vezetői megbízás visszavonására vonatkozó munkáltatói jog, munkáltatói utasítási jog, szakszervezeti választott tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezményre vonatkozó jog.

Az elemzés a munkavállaló által megvalósított joggal való visszaélésnek négy esetét tárta fel. Egy az alakszerűségi követelmények megsértésére való hivatkozásban, egy a saját jobb tudomása ellenére formális okokra történő hivatkozásban, kettő pedig a keresőképtelenséggel kapcsolatos hamis tájékoztatásban állt.

A megvont végső mérleg szerint többségében voltak azok az esetek, ahol a rendeltetésellenes joggyakorlást a bíróságok megállapították.

## 2.) 2011-2015.

A joggal való visszaélés ítélkezési gyakorlatát elemző csoport feladatát a 2011. január 1-je után első fokon bíróságra érkezett azon ügyek – fentebb kifejtett hipotézisekben foglaltak szerinti – vizsgálata képezte, amelyek 2015. december 31-éig jogerősen befejeződtek.

### **IV. A vizsgálat megállapításai**

#### 1.) A keresetlevél

A joggyakorlat elemző csoport rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés témakörben 310 ügyet vizsgált. Ebből elenyészően kevés esetben (10 ügyben) hivatkoztak csak az új Ptk. hatályba lépésével irányadó joggal való visszaélés tilalmának megszegésére. Szinte valamennyi ügyben a felperes a munkavállaló volt. Mindösszesen 2 ügyben indította a jogvitát a munkáltató a munkavállalóval szemben. Mindkét ügyben a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként kártérítés megfizetése iránt. A vizsgált ügyek között egy jognyilatkozat pótlására irányuló kereset volt.

Az esetek 70 %-ában a munkajogviszony (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, közszolgálati jogviszony, hivatásos szolgálati jogviszony, kormánytisztviselői jogviszony) jogellenes megszüntetése volt a per tárgya. Közöttük felmondás, felmentés (utóbbiak között indokolás nélküli kormánytisztviselői vagy közszolgálati tisztviselői felmentés, méltatlanság, bizalomvesztés miatti felmentés is) szerepelt, de indult per fegyelmi elbocsátás, hivatalvesztés fegyelmi büntetés miatti is. Előfordult, hogy a kormánytisztviselő felperes a Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatának megváltoztatását és a felmentése jogellenessége jogkövetkezményei alkalmazását kérte. Több esetben a munkavállaló a munkaszerződésben kikötött határozott időtartam elteltével történő jogviszony megszűnést

sérelmezte, vagy a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást. Volt, hogy a próbaidő kikötésének jogszerűségét vitatta az a munkavállaló, akit munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztattak.

A munkavállalók a status perekben a jogviszonyuk megszüntetéséhez kapcsolódóan keresettel támadták a teljesítményértékelést, a vezetői megbízás visszavonását is, illetve a titoktartási nyilatkozat érvénytelenségének megállapítását is kérték.

A munkavállalói vétkes kötelezettségszegéssel összefüggésben alkalmazott megrovás fegyelmi büntetés, írásbeli figyelmeztetés, illetve kollektív szerződésben szabályozott ún. egyéb jogkövetkezmény (juttatás megvonása) miatt is indítottak pert.

A joggyakorlat elemző csoport többféle anyagi juttatás elmaradását sérelmező keresetet is vizsgált, így elmaradt munkabér, jubileumi jutalom, cafeteria, végkielégítés, állásidő iránti igényeket.

Volt kinevezés módosítását sérelmező kereset is, amely a munkaidő tartamának, a munkavégzés helyének megváltoztatására, személyi illetmény visszavonására vonatkozott, de sérelmeztek a munkavállalók a munkáltató utasítási jogkörébe tartozó intézkedést is, így átirányítást, továbbképzéstől eltiltást, illetve soron kívüli pszichológiai alkalmassági vizsgálat elrendelését (egy esetben ennek elmaradását). Indítottak pert fizetési felszólítás hatályon kívül helyezése iránt, illetve közigazgatási szakvizsga letételének hiánya miatti felmentés miatt is.

A status perekben elsődlegesen az anyagi jogszabályok megsértésére alapították igényüket a munkavállalók: így hivatkoztak az egyoldalú munkaviszonyt megszüntető intézkedés indokának homályosságára, valótlanságára, okszerűtlenségére, felmondási tilalom, felmondási korlát fennálltára, a rendkívüli felmondás/azonnali hatályú felmondás feltételeinek hiányára (pl. az objektív, szubjektív határidők elkésztésére), a védekezés lehetőségének elmulasztására, a csoportos létszámcökkentési előírások megsértésére, formai okokra (nem a joggyakorlótól származott az intézkedés; írásbeli alaki előírások megsértése), indokolás nélküli felmentések esetén az Európai Unió Alapjogi Chartájára, a Szociális Kartára, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló Egyezmény megsértésére, Alkotmányba, Alaptörvénybe ütközésre.

A juttatások elmaradása esetén a jogszabályi feltételek hiánya mellett a munkavállalók vagy a munkáltatónál kialakított szempontrendszer megsértésére utalással vagy anélkül rendeltetésellenes joggyakorlást és/vagy hátrányos megkülönböztetést állítottak.

A jogszabályi feltételek hiányára a felperesek a munkáltatói utasítás sérelmezésekor, illetve a közalkalmazottak a határozott időtartamra vonatkozó kikötés esetén is utaltak a rendeltetésellenes joggyakorlással egyidejűleg, míg próbaidő esetén annak lejártát követő közlésre is hivatkoztak.

Előfordult, hogy más alapelv - így a jóhiszeműség és tisztesség, az együttműködési kötelezettség, valamint az egyenlő bánásmód követelményének – a megsértését is állították a rendeltetésellenes joggyakorlás mellett.

*A joggyakorlat elemző csoport fontosnak ítélte az elhatárolást megkönnyítő szempontrendszer kidolgozását a többes alapelvi hivatkozások esetén.*

*A csoport véleménye az, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás és a joggal való visszaélés egymást fedő tényállások. Ezt igazolja a régi és az új Mt-ben a példaként felsorolt esetek azonossága, valamint az ezek megfogalmazása során egyaránt használt „erre irányul vagy vezet” kifejezés ( régi Mt. 4. § (2) bekezdés és új Mt. 7.§ (2) bekezdés). De a törvényjavaslathoz fűzött indokolásból sem lehet eltérő következtetést levonni. A két jogelvet a gyakorlatban is azonos tartalommal használják.*

*Ezen alapelvekhez képest a jóhiszeműség és tisztesség követelménye általánosabb. Többlettényállási elemek (például bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása) fennállásakor a joggal való visszaélés elvét kell alkalmazni. Törekedni kell továbbra is a joggal való visszaélés, valamint a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvének szétválasztására a jogalkalmazás során. Segítséget jelenthet ebben, hogy a joggal való visszaélés esetén alanyi jogot kell keresni, amelynek a gyakorlása történik. Ennek hiányában, vagyis valamely magatartás tanúsítása során fennálló rosszhiszeműség, ártási szándék stb. esetén a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértése állapítható meg.*

Elvéve hivatkoztak csak a felperesek önmagában a rendeltetésellenes joggyakorlásra. Jellemzően egyidejűleg diszkriminációt is állítottak. Volt, amikor védett tulajdonságot is

megjelöltek. Ezek között szerepelt a nem, életkor, roma származás, keresztényértékrend, nagycsaládosság, egészségi állapot, politikai és egyéb vélemény, egy bizonyos munkahelyi „klikk”-hez tartozás, vezetői mivolt, korábbi vezetéssel együttműködés. Gyakran ugyanazt a körülményt nevesítették a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve az egyenlő bánásmód követelményének megsértéseként.

*A joggyakorlat elemző csoport megvitatta, hogy a védett tulajdonságként megjelölt jellemzők, például valamely munkahelyi csoportosuláshoz tartozás, a jobbító szándékú feljegyzések készítése, a vezetői mivolt, a korábbi vezetéssel együttműködés megfeleltethetők-e a 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzetnek”.*

*A csoport figyelemmel volt az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalására. Erre tekintettel rögzíthető, hogy az Ebktv. alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó személyeket akkor illeti meg védelem az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével szemben, ha a jogsértés (hátrány) e törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságukkal összefüggésben következett be. Az itt felsorolt védett tulajdonságok meghatározásakor a törvény már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell venni. A tág értelmezés a kedvezőbb bizonyítási szabályok indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne.*

*Az egyéb helyzet fogalmának meghatározó lényegét az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoport képzésére, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetén is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.*

*A védelem, így az egyéb helyzet értelmezésének középpontjában is az össz-társadalmilag hátrányos helyzetben lévő csoportok állnak. Az Ebktv-ben nem nevesített, de társadalmilag köztudomásúan hátrányos helyzetben lévő csoportok tagjait a csoporttal való kapcsolatukra tekintettel érő hátrány nagy valószínűséggel az egyéb helyzethez kapcsolódik. Kivételesen regionális, vagy helyi szinten olyan csoportjellemző is minősülhet egyéb helyzetnek, amely össz-társadalmi szinten főszabályként nem kapcsolódik hátrányos helyzethez.*

*Általában azonban nem beszélhetünk egyéb helyzetről, ha a hátrány egyéni körülményhez kapcsolódik például a munkáltató ellenszenvén, a munkavállalóval való*



véleménykülönbségen, konfliktuson alapul. Utóbbiak ugyanis olyan speciális, a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló helyzetek a munkajog területén, amelyek egyaránt az alá-, fölérendeltséggel, a függőséggel, kiszolgáltatottsággal írhatók le. E függőségi viszonyok különösen sérelmessé teszik az okozott hátrányt, amelyeket azonban elsősorban nem az osztálytársadalmi folyamatok, előítéletek és megkülönböztetés, hanem az adott jogviszony hierarchikus jellege okoz. Amennyiben tehát a hátrányt alapvetően nem két társadalmi csoport felé irányuló, ám eltérő bánásmód összehasonlítása mutatja meg, hanem az egyéni körülményeken alapul, úgy nem az egyenlő bánásmód követelményének az egyéb helyzeten alapuló sérelme valósul meg, hanem más jogsérelem, például joggal való visszaélés.

A jogalkalmazás során problémák merülhetnek fel az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzet fogalmának értelmezése alkalmával, amikor a fél nem a 8. §-ban nevesített tulajdonságra hivatkozik.

Így például az iskolai végzettség nem külön védett, egyéb helyzet, hanem lehet az Ebktv. 8. § p) pontja szerinti társadalmi származásra utaló tény.

A külső fizikai megjelenés lehet közvetett diszkrimináció faj, nem, fogyatékos és kor alapján. Egyébként azt kell vizsgálni, hogy a meghatározó külső fizikai jegy (például magas, kövér) a személyiség lényegi tulajdonsága-e az adott esetben. Lehetséges közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapja is, ha például álláshirdetésben kifejezetten kikötik az adott külső fizikai tulajdonságot.

A diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokoni) kapcsolat esetén azért ér valakit hátrány, mert egy adott személlyel való rokoni, baráti, vagy egyéb szoros kapcsolata miatt valamilyen védett tulajdonságot tulajdonítanak neki. Ebben az esetben a két személy közötti kapcsolat okán a hátrányt okozó valamilyen vélt tulajdonság alapján cselekszik. Ilyen esetben azonban nem az Ebktv. 8. § t) pontja, hanem az i) vagy j) pont alapján (vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény) járhat védelem.

Az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott ügyben fennálló véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Egyéb esetekben – tehát például akkor, ha egy konkrét munkahelyi ügy megítélésében merült fel nézetkülönbség a munkáltató és a munkavállaló között – rendeltetésellenes joggyakorlás állapítható meg.

A vezető és beosztott közötti megromlott viszony okai sokszínűek lehetnek. Például a

*személyes ellenszenv, helyi konfliktus, korábbi versenyhelyzet (például vezetői pályázat), a diszkriminációtól független munkavállalói igényérvényesítés (pereskedés a munkáltatóval). Ezekben az esetekben a vezető által alkalmazott intézkedés hátrányt okoz a munkavállalónak, mely intézkedés háttérében a megromlott viszonyuk áll. Az ehhez vezető okok azonban nem minősülhetnek egyéb helyzetként védett tulajdonságnak, mert nem jelenti az emberi személyiség lényegi vonását, és nem csoportjellemzők.*

*A joggyakorlat elemző csoport hangsúlyozza, hogy az Ebktv. védelmének hatálya alá az egyéb helyzetre történő hivatkozás esetén is csak olyan tulajdonságokkal rendelkező személyek tartozhatnak, akiknek megnevezett tulajdonsága a személyiségük lényegi vonása, amely egyben csoportképzésre alkalmas. A fél valamely magatartása, viselkedése nem minősül ilyennek. Ha a fél saját magatartása vált ki valamilyen intézkedést a munkáltató részéről, az joggal való visszaélésnek minősül, nem pedig hátrányos megkülönböztetésnek.*

/Az egyéb helyzettel mint védett tulajdonsággal részletesebben az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkajogi ítélkezési gyakorlatot vizsgáló joggyakorlat- elemző csoport foglalkozott./

A Polgári perrendtartástól szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 121. §-a a keresetlevél kötelező tartalmi elemei között felsorolja az érvényesíteni kívánt jogot, az annak alapjául szolgáló tényeknek és azok bizonyítékainak előadásával [(1) bekezdés c) pont]. A törvény nem írja elő, és a bírói gyakorlat sem követeli meg, hogy a felperes az alkalmazandó jogszabályhelyet is megjelölje. Ez azonban célszerű, főleg ha több jogcímen terjeszti elő igényét a felperes. A vizsgált ügyekben az volt megállapítható, hogy maga a rendeltetésellenes joggyakorlásra vonatkozó tényállítás is szűkszavúan és jellemzően jogszabályhely megjelölése nélkül történt. A jogszabályi rendelkezést tartalmazó keresetlevelek viszont a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve a joggal való visszaélés jogszabályi előírásait a vonatkozó jogállási törvénynek megfelelően, azok helyes paragrafusait megjelölve hívták fel [például régi Mt. 4. §, új Mt. 7. §, a 2001. évi XCV. törvény ( régi Hjt.) 5.§, az 1996. évi XLIII. törvény (régii Hszt.) 5. §, stb.].

Az egyidejűleg több jogcímen történő hivatkozás esetén a jogi képviselővel eljáró féltől megkövetelhető a vonatkozó jogszabályhely pontos megjelölése, és az egyes jogcímekre

vonatkozó konkrét tényállítás megtétele az érvényesíteni kívánt jog körében. Ugyanez a jogi képviselő nélkül eljáró fél esetében legalább az alapul szolgáló tények és bizonyítékok pontos előadásával követelendő meg. Minderre nemcsak a Polgári perrendtartás beadványok hiánypótlására vonatkozó előírásai (Pp. 95.§) alkalmazásával, hanem a munkaügyi perekben kötelezően alkalmazandó Pp. 355. § (1) bekezdésében foglalt egyeztetés során is lehetőség van. A személyesen megjelent fél vagy képviselőik megegyezésére irányuló egyeztetésével kell ugyanis a munkaügyi per első tárgyalását kezdeni. Ennek alkalmával a tanács elnöke a jogvita egészét az összes körülmény szabad mérlegelésével megvitatja a felekkel. Itt lehetőség van tisztázni a pontos tényállítást, és ennek megfelelően tájékoztatni a feleket a bizonyítási teher szabályairól. Amennyiben egyidejűleg történik hivatkozás diszkriminációra és rendeltetésellenes joggyakorlásra, vagy az általános magatartási követelmények (jóhiszeműség, tisztesség, együttműködési kötelezettség) megsértésére, az ezt állító fél bizonyítási kötelezettségéről, ennek elmaradása következményéről, a vonatkozó bizonyítási teherről szóló tájékoztatás – az első és az utóbbi kettő közötti eltérés folytán – feltétlenül szükséges.

Előfordult, hogy a fél a rendeltetésellenesség okát felhívás ellenére sem jelölte meg. Ilyen esetben e körben bizonyítás felvételére nincs mód, mert a Pp. 163.§. (1) bekezdés alapján a bíróság a per eldöntéséhez szükséges tények megállapítása végett rendelhet el bizonyítást. Ezért ilyenkor az érvényesíteni kívánt jog mint a keresetlevél kötelező tartalmi elemének hiánypótlási felhívást követő megjelölése hiányában az eljárásjogi következményeket kell megvonni. A Pp. 130. § (1) bekezdés j) pont alkalmazandó, ha egyedüli jogalapként csak a rendeltetésellenes joggyakorlásra történt hivatkozás. Több jogcím megjelölése esetén az ítéletben a rendeltetésellenes joggyakorlásra vonatkozó tényállítás megalapozatlanságát kell rögzíteni.

A joggyakorlat elemző csoport az ítéletek alapján vizsgálhatta csak a keresetlevél és az ellenkérelem tartalmát. Amennyiben a bíróságok a rendeltetésellenességről döntést hoztak, ebből a csoport tagjai azt feltételezték, hogy a fél megjelölte a megsértett jogszabályt, amelyet azonban az ítéletek nem minden esetben tartalmaztak.

*A joggyakorlat elemző csoport tagjainak egyhangú véleménye szerint a határozatokban a Pp. 221. § (1) bekezdés helyes alkalmazásával a kereseti kérelem tartalmának ismertetése során ki*

*kell térni a felhozott indokok megjelölésével arra is, hogy a fél melyik alapelv (jóhiszeműség és tisztesség, együttműködési kötelezettség, joggal való visszaélés, hátrányos megkülönböztetés) megsértését állította, és ugyanez irányadó az ellenkérelemre is.*

## 2.) A rendeltetésellenes joggyakorlás/ joggal való visszaélés hivatkozási esetei

Rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre történő hivatkozáskor a tényállítások sokszínűek. A vizsgált időszakban irányadó, az MK. 95. számú állásfoglalás IV. pontja alapján kialakult joggyakorlat szerint a rendeltetésellenesség akkor állapítható meg, ha a körülmények arra engednek következtetni, hogy a jogviszony alanyainak joggyakorlása a régi Mt. 4. § (2) bekezdésében [vagy az új Mt. 7. § (1) bekezdésében] foglalt felsorolásnak megfelelően minősülő jogellenes célok elérésére irányul. A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) ( a vonatkozó munka törvénykönyvéhez fűzött indokolás alapján) több eseti döntésben kimondta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása csak formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés esetén történhet, amikor a valós és okszerű indok mögött a munkavállaló jogos érdekének csorbítása, véleménynyilvánításának elfojtása áll, vagy a magatartás erre vezethet. Azokban az esetekben lehet tehát vizsgálni a rendeltetésellenes joggyakorlást, amikor egyébként az intézkedés indoka valós és okszerű volt (EBH2005.1238., Mfv.I.10.020/2013.).

Ennek ellenére a vizsgált esetek között voltak olyanok, amelyek ezen kívánalmaknak nem feleltek meg, így előfordult, hogy a tételes jogszabályba ütközést jelölték meg rendeltetésellenes joggyakorlásként.

Így például a munkajogviszony megszüntetése során azt, hogy a meghallgatáson elé tárt és a munkaviszonyt megszüntető okiratban megjelölt indokok eltérnek egymástól; maga a felmondás indoka valótlan, okszerűtlen; a határozott időre történő közalkalmazotti kinevezés eleve a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 21. § (1) bekezdésébe ütközött, így határozott idő elteltével a jogviszony nem volt megszüntnek tekinthető; a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben foglalt munkakörfelajánlás lehetőségéről történő tájékoztatás elmaradt; a kormánytisztviselői és közszolgálati jogviszony indokolás nélküli felmentéssel történő megszüntetése esetében maga az utóbb az Alkotmánybíróság 8/2011. (II.18) AB határozatával, illetve a 29/2011. (IV.7.) AB határozatával megsemmisített jogszabály alkalmazása, vagyis a felmentés indokolás nélkülisége; az azonnali hatályú

felmondás próbaidő lejártát követő közlése.

De ide sorolható eset az is, amikor az azonnali hatályú felmondással összefüggésben a munkavállaló arra hivatkozott, hogy a kirendelés szabályai mögé bújva akarta foglalkoztatni jogellenesen a munkáltató, amely utasításnak a felperes nem tett eleget, és ennek következménye volt az azonnali hatályú felmondás. Ekkor valójában ugyanis az azonnali hatályú felmondás jogszabályi feltételeinek hiányát állította a munkavállaló, függetlenül attól, hogy jogcímként rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozott.

Abban az esetben is az azonnali hatályú felmondás feltételeinek a hiányát kell valójában vizsgálni, amikor a munkavállaló munkaviszonyát e jogcímen azért szüntették meg, mert a munkavégzési helyet is jelentő alperesi székhelyváltás miatt szükséges munkaszerződés-módosításra irányuló ajánlatot nem fogadta el, és az új székhelyre történő kirendelés ellenére munkavégzésre ott nem jelent meg. A felperes ugyan e körben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz fűződő munkáltatói jog jóhiszemű gyakorlásának követelményét megsértő, illetve a jog rendeltetésével ellentétes célra történő gyakorlására hivatkozott, valójában a bíróságoknak arról kell állást foglalni, hogy a munkavállaló követett-e el az adott tényállás mellett olyan kötelezettségszegést, amely az azonnali hatályú felmondást megalapozza.

A munkáltatói intézkedést támadó keresetek közül szintén ide sorolható volt egy, amely fizetési felszólítás hatályon kívül helyezésére irányult. Ebben a munkáltató igénye a munkaszerződés mellett létrejött, a munkavállaló azon kötelezettséget vállaló nyilatkozatán alapult, miszerint a munkaviszonya kezdetét követő 6 hónapon belüli munkavállalói felmondással, próbaidő alatti munkavállalói azonnali hatályú felmondással, vagy munkáltatói azonnali hatályú felmondással, illetve munkavállalói okból eredő munkáltatói felmondással történő munkaviszony megszüntetése esetén 50.000 forintot tartozik fizetni. A keresetben a munkavállaló a Ptk. 6:186. § és 6:187. §, illetve az új Mt. 27. §-a alapján jóerkölcsbe ütközésre és egyben rendeltetésellenes joggyakorlásra is hivatkozott.

Ugyanígy ide tartozik az az eset, amikor három pénzügyőr személyi illetményük visszavonásával összefüggésben annak jogszabályi feltétele hiányára hivatkozott, mivel állításuk szerint teljesítményértékelésük kiemelkedő, illetve megfelelő minőségű volt, így az nem szolgálhatott alapul az illetménycsökkentésre, egy esetben maga a teljesítményértékelés sem volt szabályszerű.

A rendeltetésellenes joggyakorlás körében hivatkozott tényállások mellett az ezen az alapon sérelmezett munkáltatói eljárások is sokszínűek.

Egy esetben az alperes megállapította, hogy a szakvizsga letételének elmulasztása miatt a felperes közszolgálati jogviszonya a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV törvény (Kttv.) 129. § (3) bekezdés alapján a törvény erejénél fogva megszűnt. A felperes a keresetében a közszolgálati jogviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását kérte rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozva, azt állítva, hogy a szakmai tevékenysége állt ténylegesen a jogviszony megszüntetés háttérében, és a közigazgatási szakvizsga letételének elmulasztását és az emiatt eltelt határidőt csak arra használták fel, hogy megszabaduljanak tőle, mert egyéb módon erre nem volt a munkáltatónak lehetősége.

*Kérdésként merült fel az, hogy a joggal való visszaélésre hivatkozhat-e a fél akkor, ha nem a munkáltató döntése, egyoldalú nyilatkozata alapján történik a jogviszony megszüntetés, hanem a munkajogviszony megszűnésének a tényét ő csak megállapítja.*

*A Kúria egy, a felülvizsgálati eljárásban hozott, a jogerős ítéletet hatályában fenntartó döntésében egyetértett azzal a törvénytörvényes megállapítással, hogy általában nem megalapozott a joggal való visszaélésre hivatkozás, ha a jogviszonyt a munkáltató nem egyoldalú intézkedésével szüntette meg, hanem az a törvény rendelkezése folytán szűnt meg, és ezt a munkáltató csupán megállapította. Annak eldöntésénél azonban, hogy a törvényi feltételek valóban fennállnak-e, vizsgálni szükséges a felperes hivatkozásait a joggal való visszaélés körében (Mfv.II.10.992/2015/8.).*

*A Kúria ezen iránymutató döntése a jövőben is követendő a joggyakorlat elemző csoport álláspontja szerint.*

A munkajogviszony megszüntetése körében az indokolás nélküli felmentéseknél rendeltetésellenes joggyakorlásként hivatkoztak a közszolgálati tisztviselők, kormánytisztviselők arra, hogy

- 1.) az alkalmazott jogszabályhely alkotmányellenessé nyilvánítása után a még hatályos rendelkezés alkalmazása önmagában rendeltetésellenes;
- 2.) az indok hiánya elzárja a jogorvoslat lehetőségétől a kormánytisztviselőt;
- 3.) a munkáltató rendeltetésellenesen:

- a.) politikai okokból vagy
- b.) bosszúból (érdek-képviseleti tevékenység, véleménynyilvánítás, vezetőkkel szembeni kritikus hangvétel, korábbi minősítés, teljesítményértékelés elleni perindítás) miatt kívánt tőle megszabadulni.

A 3. pontban felhozott indokok (bosszú, retorzió) az Mt. és a Kjt. hatálya alá tartozó munkavállalók esetében is felmerültek.

A munkavállalók a munkajogviszonyok megszüntetésénél még arra is hivatkoztak, hogy a felmondás valódi oka a korábbi vezetéssel együttműködés; korábbi munkaváltatóval szembeni jogviszony megszüntetés miatt indított per; keresőképtelenség; korábbi sztrájkban való részvétel; személye a korábbi tulajdonosi körhöz kötődött; a munkáltatói jogkör gyakorlót a kinevezésében nem támogatta; esetleg maga is pályázott a vezetői pozícióra; munkahelyéről a mentő vitte el; szabálytalanságok feltárása, annak felettesnek történő jelzése; felettséssel folytatott vita; a közös megegyezés, a munkaszerződés-módosítás, illetve a házastárs részéről történő munkaszerződés-módosítás aláírása megtagadása volt.

Előfordult, hogy a rendeltetésellenességre vonatkozó tényállítás helyett, ekként az azt bizonyító körülményt jelölték meg, így például azt, hogy más munkavállaló munkaviszonyát ugyanazon okból nem mondták fel; a nyugdíjas, vagy határozott időre alkalmazott munkavállaló helyett az ő (határozatlan időtartamú) munkaviszonyát szüntették meg; a felmentés előtt nem adtak neki munkát, munkavégzését ellehetetlenítették.

Volt példa arra is, hogy egy folyamattal, az úgynevezett „körülmények” összességével indokolta a munkavállaló a rendeltetésellenes joggyakorlás megvalósulását. Ilyen eseménysorra utalt egy kormánytisztviselő az alábbiakban:

a felmentés közlésekor fennállt keresőképtelenség, a tartalékállományba helyezés elmulasztása, kellékhányos felmentés, a jogviszony megszűnésének időpontját tévesen állapították meg, gépkocsivezetővel küldték el részére a felmentésről szóló okiratot.

Egy másik esetben a felperes által felsorolt konfliktusok a következők voltak:

az alperes a betegsége alatt feltörte a szekrényét, az igazgató kitiltotta őt a tanári kávézóból, a gazdasági vezető írásban adta ki egy hónapra a feladatokat a részére, az igazgató a saját

szekrénye ellopásával megvádolta, és hozzájárulása nélkül hangfelvételt is készített a meghallgatásról.

Ezen hivatkozások nemcsak a rendes felmondáskor, hanem a rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás, illetve a fegyelmi elbocsátás és hivatalvesztés fegyelmi büntetés alkalmazásakor is felmerültek. Ebbe a körbe tartozik, amikor a felperes koncepciók eljárásra hivatkozva állította, hogy „diszkriminatív módon” (valójában visszaélészerűen) ellenőrizték, írásbeli figyelmeztetéseket kapott, és utolsó kötelezettségszegésként azt rótták a terhére, hogy a gyakorlattól eltérő módon kiírt munkarend módosítást nem vette észre, ezért elkésett a munkahelyéről.

*Ezekkel az esetekkel kapcsolatban megjegyzendő, hogy nem a keresetben felsorolt munkáltatói magatartások rendeltetésszerűségéről kell állást foglalni, ha azokhoz önálló kereseti kérelem nem fűződik, hanem arról, hogy a keresettel támadott intézkedés a megjelölt magatartások eredményeként, vagy azokkal okozati összefüggésben rendeltetésellenesnek minősül-e, vagyis sikerrel bizonyította-e a munkavállaló e körben állítását. A megjelölt magatartásokból következtetés vonható le a munkáltató motívumaira is. Ennek érdekében szükséges annak tisztázása, hogy a fél az általa hivatkozott körülményekkel igazoltan milyen okból állít rendeltetésellenes joggyakorlást.*

A rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás, a fegyelmi büntetésként kiszabott elbocsátás, hivatalvesztés miatt indított keresetekben visszatérően előfordul azon hivatkozás, hogy hasonló, vagy azonos kötelezettségszegés esetén másnál e jogkövetkezmény alkalmazásától a munkáltató eltekintett, illetve hasonló esetben enyhébb volt az alkalmazott szankció. Ezen előadások egyidejűleg szolgáltak a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének igazolására. Az ítéletek alapján azonban a felperesek által megjelölt személyek nem voltak összehasonlítható helyzetben (más jellegű vagy súlyú kötelezettségszegések elkövetése miatt, enyhítő vagy eltérően, súlyosító körülmények figyelembe vételével). Védett tulajdonság megjelölése hiányában sem lehetett hátrányos megkülönböztetést megállapítani.

*A joggyakorlat elemző csoport hangsúlyozza, hogy általában nem tartozik a joggal való visszaélés kérdéskörébe az, hogy a munkáltató másnál, más esetben milyen döntést hozott,*



*milyen intézkedést alkalmazott. Nem zárható ki azonban, hogy a munkavállaló például ártási szándékot, bosszút bizonyítson a munkáltató részéről.*

Néhány esetben további körülményként hivatkoztak arra is, hogy ezen retorzióként alkalmazott intézkedés ellehetetlenítésükre irányult, vagyis tulajdonképpen ártási célból született.

*A Kúria egy esetben állást foglalt arról, hogy a fegyelmi eljárás megindítása nem rendeltetésellenes jelentős súlyú kötelezettségszegést elkövető közalkalmazottal szemben, aki a munkahelyét többszöri figyelmeztetés ellenére engedély nélkül elhagyta, és rendszeresen nem végzett munkát. Erre tekintettel a fegyelmi eljárás megindításával és a büntetés kiszabásával kapcsolatban a rendeltetésellenes joggyakorlás fel sem merülhetett (Mfv.II.10.114/2014/5.,EBH2014.M.25).*

*A joggyakorlat elemző csoport szerint a Kúria döntése a jövőben is irányadó azzal, hogy bizonyított, lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségszegés fennállta esetén általában nem állapítható meg a rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés.*

Az előbbi esetkörben tapasztaltakkal ellentétes irányú az a hivatkozás, amely a felmentés vagy rendes felmondás rendeltetésellenességét azért állítja, mert az abban felrótt kötelezettségszegés miatt fegyelmi eljárást, vagy kollektív szerződésben foglalt kötelezettségszegési eljárást kellett volna indítani, avagy annak megalapozottsága esetén a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni.

Érdekes esetcsoport, amikor a munkajogviszony létszámcsökkentés, átszervezés miatti egyoldalú megszüntetésekor történő kiválasztás során állít rendeltetésellenességet a munkavállaló. Ilyen eset volt például, amikor a munkavállaló az átszervezés elhatározását és a minőségi csere szempontjainak a meghatározását sérelmezte; vagy amikor az átszervezés céljaként más (hozzátartozó, barát) alkalmazásának lehetősége biztosítását jelölték meg; vagy amikor sérelmezték, hogy a kiválasztásnál az egészségi állapotot is figyelembe vették.

Több ügyben a munkavállalók a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést sérelmezték. Előfordult olyan eset, hogy a munkáltató annak indokaként költségcsökkentést jelölt meg,

mivel a polgármesteri asszisztens foglalkoztatása „főiskolai végzettsége alapján történő besorolása miatt” költséges. A felperes azt állította, hogy a közszolgálati jogviszony létesítésekor is ismert volt ez a végzettsége.

*Ez az eset rávilágít arra a problémára, hogy amikor a jogviszony megszüntetést nem kell indokolni, vizsgálható-e a tényleges, bizonyított indok, illetve a célszerűségi, gazdasági okra hivatkozás értékelhető-e a rendeltetésellenesség szempontjából.*

*A joggyakorlat elemző csoport véleménye szerint célszerűségi, gazdasági okokra hivatkozás esetén a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét kell alkalmazni.*

*A másik problémakörhöz (az indokolást nem igénylő jognyilatkozatokhoz) kapcsolódik a próbaidő alatti azonnali hatályú jogviszony megszüntetés esete. A döntést szintén nem kell indokolnia egyik félnek sem. A bírói gyakorlat szerint azonban ha ezt a fél joggal való visszaélést megalapozó valamely körülménnyel akár a jognyilatkozat megtételét megelőzően, akár a perben megindokolta, ezen közölt indokért a perben helyt állni tartozik.*

*A Kúria egy kormánytisztviselő indokolás nélküli felmentésével összefüggésben kimondta, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint amennyiben a munkáltató erre irányuló kötelezettség hiányában, de a felmentést annak átadásakor szóban megindokolta, ahhoz a perben kötve van, annak valóságát és okszerűségét bizonyítani köteles. Amennyiben a közölt indok alapján a kormánytisztviselő irányába az ártási szándék véleményezhető (mert azt jogszerű indok nélküli eltávolítási szándék motiválta) a felmentés jogellenes (Mfv.I.10.368/2014/16.).*

*Ez lehet a követendő gyakorlat. Ellentétes esetben éppen a rendeltetésellenes joggyakorlásnak, a joggal való visszaélés tilalmazásának mint általános magatartási követelménynek történő érvényszerzés lehetősége szűkülne le, hiszen ha nem kell megindokolni valamely munkáltatói intézkedést, az lehetőséget teremt a joggal való visszaélésre.*

*A csoport többségének véleménye szerint ez a döntés az indokolás nélkül megtehető jognyilatkozatok esetében (így a próbaidő alatti megszüntetéskor) is irányadó a jövőre nézve.*

*A munkáltatónál arra kell figyelemmel lenni, hogy általában a munkaviszony megszüntetés joga öt korlátozással (indokolásbeli kötelezettséggel) illeti meg. Próbaidő alatt történő megszüntetésnél is van a számára korlát, például a joggal való visszaélés tilalma. Az indokolási kötelezettség hiánya nem jelenti, hogy a próbaidő megszüntetésének nem kell jogszerű okúnak lennie. Ebben az esetben a joggal való visszaélés vizsgálatához szükséges alanyi jog a próbaidő alatti egyoldalú jognyilatkozat megtételéhez való jog.*

*A munkavállalóval szemben is lehet joggal való visszaélésre hivatkozni a próbaidő alatti megszüntetésnél.*

*Amennyiben a munkavállaló joggal való visszaélést állít, az őt terhelő általános, Pp. 164. § (1) bekezdésen alapuló bizonyítási teher folytán meg kell tőle a perben követelni, hogy bizonyítsa, amit állít. Csak ezután van ún. „ellenbizonyítási” kötelezettsége a munkáltatónak.*

A próbaidőnél jellemző hivatkozás a rendeltetésellenesség körében, hogy a második, illetve az azt követő jogviszony létesítésekor rendeltetésellenes a próbaidő kikötése. Egy esetben rövid idő, öt hónap alatt létesített két munkaviszony próbaidő alatt történő mindkét szeri megszüntetése miatt állított rendeltetésellenes joggyakorlást a munkavállaló.

Előfordult azonban olyan eset is, amikor a munkavállaló arra hivatkozott a rendeltetésellenes joggyakorlás körében, hogy az ő határozatlan idejű jogviszonyát szüntette meg a munkáltató, nem pedig a próbaidőre alkalmazott munkavállalót.

Egy esetben a munkavállaló felperes sérelmezte a munkaerő-kölcsönzést követően a kölcsönvevővel kötött munkaszerződésben a próbaidő kikötését arra hivatkozással, hogy az alperes a próbaidő céljával ellentétesen, a felmondási szabályok kijátszása érdekében rendeltetésellenesen gyakorolta a próbaidő-kikötéshez való jogát. Ezért a próbaidő alatti jogviszony megszüntetés jogellenes.

A határozott időtartamra létesített munkajogviszonyok esetében jellemzően nem annak fennállta alatt, hanem annak megszűnését követően állítja a munkavállaló a rendeltetésellenes joggyakorlást.

Ezekben az esetekben a munkavállalók arra hivatkoztak, hogy a határozott időtartam kikötéséhez a munkáltatónak nem állt fenn jogos, törvényes érdeke.

A felperesek a határozott időtartamú kikötésnél utaltak arra is, hogy az önmagában jogos érdeket csorbít, mert felmondási idő és az arra járó juttatások nélkül eredményezi a munkaviszony megszűnését. Előfordult, hogy a rendeltetésellenességet a határozott idejű

kikötésnél arra hivatkozva állították, hogy ezen kikötés miatt a munkavállaló munkahelyi pótléokra, a munkakörhöz igazodó magasabb illetményre nem jogosult. Arra is történt utalás, miszerint a munkáltatónál gyakorlat volt, hogy többszöri határozott időtartamú munkaszerződéseket követően létesített csak határozatlan időtartamú munkaviszonyt a munkavállalókkal. A felperes állítása szerint ez a munkavállaló képességeinek megismerését célozta, azonban erre egy másik munkajogi jogintézmény, a próbaidő szolgál.

Volt példa a kinevezés módosításával kapcsolatban rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozásra is. Egy esetben a felperes a keresetében a kinevezése részmunkaidős foglalkoztatásra, és ezzel arányos illetménycsökkentésre vonatkozó módosítását sérelmezte elsődlegesen a Kjt. 30/C. § (1) bekezdés b) pontja alapján, másodlagosan arra hivatkozással, hogy a kinevezés módosítására a korábbi munkaügyi pere vezetett. Az ügygel kapcsolatban kiemelendő, hogy a perben a felperes azt nem vitatta, hogy a megállapodást - adott esetben a kinevezés-módosítást – aláírta. Nem állított megtévesztést, jogellenes fenyegetést sem. Az elsődleges keresete semmisség megállapítására irányult jogszabályba ütközés miatt, és emellett hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlásra (valamint az egyenlő bánásmód megsértésére is).

*Megvitatta a joggyakorlat elemző csoport, hogy egy megállapodás tekintetében lehet-e hivatkozni rendeltetésellenes joggyakorlásra, vagy csupán a megállapodás létrejötte és az érvénytelenség kérdése merülhet fel.*

*Értékelte a csoport azon elméletet, amely szerint nem létezik a munkáltató által egyoldalúan gyakorolható szerződéskötési, vagy szerződésmódosítási jog. Ezért téves az a bírói gyakorlat (BH2005.407.), amely a munkaszerződés-módosítás kezdeményezéséhez fűződő jogot azonosítja a rendeltetésellenes munkáltatói magatartás tárgyaként. Ha azonban a munkáltatónak nincs alanyi joga a szerződés módosítására, akkor azt a rendeltetéseszerű joggyakorlás eszközével korlátozni sem lehet. 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.*

Ezt az elméletet fejti ki Tercsák Tamás a Pécsi Munkajogi Közlemény IX. évfolyam 2016. évi különszámában megjelent cikke III. fejezet 2.6.c) pontjában (35. oldal).

*A joggyakorlat elemző csoport többségi véleménye szerint megállapodás esetén nem lehet eredményese hivatkozni a joggal való visszaélés elvére, mert nem létezik egyoldalú szerződéskötési jog. A szerződéshez ugyanis a felek konszenzusa szükséges. Ugyanez irányadó a próbaidő kikötésére, mint a szerződés egyik lehetséges tartalmi elemére. A próbaidő kikötésénél a jóhiszeműség és a tisztesség elve alkalmazható, nem a joggal való visszaélés.*

*Egyes jogrendszerekben azonban érvényesül az a tendencia, miszerint nemcsak az alanyi jogokkal, hanem a jogintézményekkel is vissza lehet élni. A próbaidő az a különös, más magánjogi jogágban nem ismert jogintézmény, ahol a joggal való visszaélés vizsgálatakor a jogintézmény célja értékelhető. Ehhez a jogalkalmazóknak ki kell munkálniuk, hogy mi ez a cél: ilyen lehet az, hogy meggyőződjön mindkét fél a másik képességéről, a munkaviszony adott feltételeiről.*

*A próbaidő intézményének céljáról a Legfelsőbb Bíróság a BH1995.608. számú eseti döntésében ekként szövelt: „[...] a felek egyoldalúan csak a Munka Törvénykönyvében meghatározott módon, rendszerint csak a felmondási idő közbeiktatásával szüntethetik meg a munkaviszonyt. Gyakran viszont fontos, hogy akár a munkavállaló, akár a munkáltató, akár mindkettő meggyőződhessen arról, hogy a munkaviszony elképzelésének megfelelő-e. A Munka Törvénykönyve ezért teremt olyan lehetőséget a próbaidővel, amelynek alapján a munkaviszony kezdeti szakaszában a munkaviszony minden kötöttség nélkül azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntethető. [...] A munkaviszonyban álló munkavállalók és a munkáltatók részére biztosított jogok és meghatározott kötelezettségek nem öncélúak, hanem a törvényben hivatkozott céloknak az elérése érdekében illetik meg, illetve terhelik őket.”*

Tercsák Tamás többször idézett tanulmányában kifejti, hogy a jogintézmények céljából levezetett visszaélési tilalom a próbaidő esetében érhető tetten a munkaügyi bírói joggyakorlatban (IV. pont 2.2.1. alpontjában).

*A másik elmélet szerint tehát, ha a fenti célnak a próbaidő kikötése nem felel meg, e jogintézmény alkalmazása visszaélésszerűen történt.*

*Adott esetben e deklarált célnak a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás sem felel meg, így a joggal való visszaélés megállapítása ilyenkor szintén lehetséges. Ez azért is lehetséges, mert a próbaidő szerződésbeli kikötésével szemben ekkor már a munkaviszony megszüntetéséhez való jog gyakorlása történik.*

*A fenti két elmélet az alábbiakban is alkalmazható.*

*Határozott idejű munkaviszonyok létesítése esetén amennyiben a munkavégzés folyamatosan fennáll, nincs szünet a két jogviszony létesítése között, vagyis a határozott idő meghosszabbítása történik, az újabb próbaidő kikötése jogellenes, mert azt a munkaviszony létesítésekor, annak kezdetén lehet kikötni.*

*Amikor azonban 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. (Megjegyzendő, hogy egy másik elmélet szerint a próbaidő jogintézményének célját vizsgálva ilyenkor a joggal való visszaélés szintén megállapítható.)*

*A második és azt követő határozott időre szóló jogviszonyok létesítésére – vagy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására - az új Mt. 192. § (4) bekezdés alapján csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén van lehetőség azzal, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbitására. Az e rendelkezésbe ütköző megállapodás – a tételes jogszabályi rendelkezés folytán – nem a joggal való visszaélés elve alapján, hanem jogszabályba ütközés miatt jogellenes, vagyis semmis.*

*Változott az MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalás jogszabályi környezete, ezért annak felülvizsgálata szükséges.*

A munkáltató utasításával kapcsolatban is indítottak pert a munkavállalók. Egy esetben a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszüntetésekor a felperes a rendeltetésellenes joggyakorlás körében arra hivatkozott, hogy a munkáltató ártási szándékkal rendelt el vele szemben soronkívüli orvosi vizsgálatot. Egy másik ügyben pedig éppen azt sérelmezte a munkavállaló, hogy annak ellenére, miszerint a családi konfliktusai miatt pszichiátriai kezelésekre jár, a munkáltató egészségügyi alkalmassági vizsgálatra nem küldte el, ezért a kötelezettségszegései, a késései, a valótlan adatrögzítések miatti rendes felmondás jogellenes.

Az átirányításra vonatkozó utasítási jogkör gyakorlásának rendeltetésellenességére hivatkozott a munkavállaló, amikor előadta, hogy többször más munkaterületre átirányították, de a szükséges munkaanyagokat, munkafeltételeket nem biztosították a részére.

Az utasítási jog rendeltetésellenes gyakorlására példa az a felperesi állítás, miszerint a munkáltató szabadságot adott ki állásidőre járó díjazás megfizetése helyett.

Egy esetben a munkavállaló arra hivatkozott, hogy a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlást tanúsított, amikor a jogával visszaélve nem a képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő munkakörben foglalkoztatta, nem engedte őt továbbképzésre, nem vizsgálta meg a teljesítményét, nem adott neki munkaköri leírást, és nem válaszolt az áthelyezési kérelmeire.

Egy esetben a jegyző munkakörű felperes a munkáltatója engedélyével helyettesítő jegyzőként is dolgozott egy másik község önkormányzatánál. A munkáltató ehhez a hozzájárulását azzal a kikötéssel adta, hogy a felperes csak a rendes szabadsága terhére helyettesíthet. A felperes keresete az alperes által kiadott 46 munkanap szabadságmegváltásnak megfelelő kártérítés megfizetésére irányult azzal az indokkal, hogy a munkáltató magatartása a rendeltetészerű joggyakorlás követelményébe ütközött.

Egy per volt, amelyben a munkáltató az oktatási feladatokkal megbízott, szakszervezeti tisztségviselő munkavállalója felmondásához a szakszervezet egyetértő nyilatkozatának pótlását kérte. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató létszáma stagnál, ezért a tisztségviselővel azonos munkakörű másik munkavállaló egyedül is el tudja látnia az oktatási feladatokat. A tisztségviselő kevesebb szakmai tapasztalattal rendelkezett, szakszervezeti tevékenysége alapján hiánya a szakszervezet munkáját nem nehezítené el.

A munkáltató a munkavállaló azonnali hatályú felmondása miatt indított perben egyik esetben a megelőzően, a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás munkavállaló általi feltételhez kötöttségére, és annak meghiusulására; a másik esetben a valótlán indokkal történő megszüntetést a versenytársnál kedvezőbb feltételekkel történő elhelyezkedésre való felhasználásra tekintettel állított rendeltetésellenes joggyakorlást.

### 3.) A jogkövetkezmények iránti kérelem

A 2012. évi I. törvény hatályba lépésével összefüggő rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth) 7. § (2) bekezdés alapján a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire

a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

A felperes munkavállalók ennek figyelembe vételével a sérelmezett munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat közlésekor hatályos munka törvénykönyvbeli rendelkezéseknek megfelelően vagy a régi Mt. 100. § (1) bekezdés alkalmazását, azaz eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás elrendelését és a (6) bekezdés alapján elmaradt munkabér, egyéb járandóság és felmerült káruk megtérítését, vagy a (4) bekezdés alapján az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés mellőzésével 2-12 havi átlagkeresetnek megfelelő kárátalány, illetve az (5) bekezdésben foglalt időtartamig, azaz a munkaviszony jogellenes megszüntetését megállapító határozat jogerőre emelkedése napjáig a (6) bekezdésben foglalt elmaradt munkabér, kártérítés, egyéb járandóság megfizetését kérhették. Megállapítható, hogy a régi Mt. hatálya alatt közölt munkaviszony megszüntető nyilatkozatok esetében jellemzően nem helyreállítást kértek a munkavállalók.

Az új Mt. hatályba lépése (2012. július 1-je.) után közölt jognyilatkozatok esetében jogkövetkezményként már csak az Mt. 82. § (2) bekezdésben foglalt maximum 12 havi távolléti díjnak megfelelő elmaradt jövedelem címén keletkezett kártérítést, ezen túlmenően a (3) bekezdésben foglaltak alapján végkielégítést, illetve a (4) bekezdés szerint az előbbi kettő helyett a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget igényelhet a munkavállaló, mert az Mt. 83. § (1) bekezdésének felsorolásából a rendeltetésellenes joggyakorlás, illetve a joggal való visszaélés hiányzik azon esetek köréből, amikor a munkaviszony helyreállítható.

Megjegyzendő azonban, hogy a Kttv. 193. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munka törvénykönyvében foglalt szabályozással ellentétben a kormánytisztviselő a jogviszony megszüntetése megállapítása esetén kérheti az eredeti munkakörébe történő továbbfoglalkoztatását, ha a megszüntetés a rendeltetészerű joggyakorlás követelményébe ütközik. Azonban a munkáltató a jogellenesség legsúlyosabb eseteiben [Kttv. 193. § (1) bekezdés a) – e) pont] is kérheti a Kttv. 193. § (2) bekezdése szerint az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés mellőzését feltéve, hogy a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.

Ugyanígy főszabályként a vizsgált időszakban hatályos, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (régis Hszt.) 197. § (2) bekezdés és (3) bekezdés alapján a hivatásos állomány tagját eredeti beosztásába kellett



visszahelyezni a szolgálati viszony jogellenes megszüntetése esetén. A hivatásos állomány tagja vagy a fegyveres szerv kérelmére volt lehetőség a visszahelyezés mellőzésére. Megjegyzendő, hogy ugyanezt a szabályt tartalmazza a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (új Hszt.) 271. § rendelkezése.

Ilyen tartalommal rendelkezett továbbá a 2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról (régi Hjt.) a 224. §-ában. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (új Hjt.) 189. § (2) bekezdése szintén felsorolja azokat a jogellenességi okokat, amelyek esetén az eredeti szolgálati beosztásban történő továbbfoglalkoztatásra van lehetőség. Ezek között is szerepel a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének megsértése a 189. § (2) bekezdés a) pontban.

*E szabályozásból levonható az a következtetés, hogy indokolatlan a gazdasági szféra munkavállalói és a közalkalmazottak esetében az, hogy a joggal való visszaélés követelményének megsértésével közölt jogviszony megszüntetési nyilatkozat jogkövetkezményeként az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés nem kérhető.*

*Indokolatlan továbbá a munka törvénykönyvén belül is, hogy a munkáltató részéről történő jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei eltérőek a diszkrimináció és joggal való visszaélés esetén.*

Összességében megállapítható, hogy a jogállási törvényeknek megfelelő jogellenességi jogkövetkezmények alkalmazását kérték a munkavállalók. Jellemzően nem az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést igényelték.

A munkajogviszonyok határozott idő elteltével történő megszűnésére való hivatkozásnál a munkavállalók keresetükben a határozott idejű kikötés érvénytelensége megállapításával a jogviszony határozatlan időtartamra történő létrejötte folytán szintén a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazását igényelték.

*Megjegyzendő, hogy ennél a gondolatmenetnél tetten érhető az a jogalkotó által az új Mt. 7. §-ához fűzött indokolásban megjelenő felfogás, miszerint a joggal való visszaélés tilalmába ütköző joggyakorlás egyben jogellenes magatartás is, hiszen a rendeltetésellenesen gyakorolt joggal megállapított kikötés érvénytelen (semmiss).*

Az egyes utasítási jogkörben kiadott intézkedésekkel szembeni keresetek azok hatályon kívül helyezésére irányultak (például átirányítás), vagy annak jogkövetkezményeként kártérítés megfizetésére (például szabadságkiadás). A rendeltetésellenes joggyakorlás eredményeként kiadott intézkedés következtében elmaradt juttatás megtérítését is kérték (jutalom, illetménykülönbözet, elmaradt bér). Amikor a munkáltató fizetési felszólítását sérelmezte rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozással a felperes, akkor annak hatályon kívül helyezését indítványozta az abban foglalt fizetési kötelezettsége mellőzésével.

Amennyiben a munkáltató a szakszervezet egyetértő nyilatkozatának rendeltetésellenes megtagadását állította, jogkövetkezményként ezen jognyilatkozat pótlását kérte.

A munkáltatók a munkavállalóval szemben indított perekben a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként kártérítés megfizetését igényelték.

#### 4.) Az alperes ellenkérelme

Az alperes védekezése jellemzően a rendeltetésellenesség/joggal való visszaélés alapjául felhozott tények vitatásán alapult. Néhány esetben az ítélet nem tartalmazza az érdemi ellenkérelmet.

*A joggyakorlat elemző csoport álláspontja az, hogy a Pp. 221. § (1) bekezdés helyes alkalmazásával az ítéletekben ki kell térni részletesen az alperes védekezésére, tényállításaira az abban felhozott jogszabályhely megjelölésével.*

Azokban az esetekben, amikor a munkavállaló az eredeti munkakörbe (beosztásába) történő visszahelyezését kérte, jellemzően az ítéletek nem tartalmazták az alperes mellőzési kérelmének indokait, és nemcsak akkor, amikor a keresetet a bíróságok elutasították. Egy esetben a munkáltató arra hivatkozással kérte a helyreállítás mellőzését, hogy a felperes nyugdíjas korú, így a jogviszonya a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja szerint megszüntethető, és vezetői beosztásba semmiképpen nem helyezhető vissza, mert a pályázathoz kötött munkakörét időközben betöltötték. Egy másik esetben pedig azt állították, hogy a felperes

munkaköre időközben megszűnt. Egy esetben az ítéletből kitűnt, hogy az alperes munkáltató nem kérte a visszahelyezés mellőzését, mert erre a jogszabály alapján nem volt lehetősége az adott esetben.

Előfordult, hogy az alperes a több jogcímen támadott intézkedés esetén a rendeltetésellenesség körében védekezést nem terjesztett elő. Volt, hogy ahol a rendeltetésellenes joggyakorlásra és a diszkrimináció tilalmának megsértésére is hivatkozott a felperes (például nemzetiség, politikai meggyőződés, várandósság, egészségi állapot) mindkettőnél ugyanazzal védekezett a munkáltató. Előfordult, hogy az intézkedés törvényi szabályoknak megfelelésével.

Az indokolás nélküli kormánytisztviselői, közszolgálati jogviszonyok megszüntetése során gyakran előadták, miszerint ebben az esetben „nincs jelentősége” a rendeltetésellenességnek, mert az intézkedést sem írásban, sem a perben nem köteles a munkáltató megindokolni. Ugyanezt a hivatkozást adta elő a munkáltató az egyik perben, miszerint a próbaidő alatt történő megszüntetést nem kell indokolnia.

Munkaszerződés-módosítás esetén a felek kölcsönös egybehangzó akaratnyilatkozatára hivatkoztak, illetve a határozott idejű kikötésnél törvényes érdekként a pénzügyi területen működő munkáltató általános érdekeire, illetve TÁMOP programban meghatározott feladatellátásra.

A munkáltatói intézkedésnél (például átirányítás) munkaszervezési okok fennálltával, a kirendelésre vonatkozó munkáltatói jogosultsággal érveltek.

Jellemzően a munkáltatók a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozással szemben konkrét védekezést nem terjesztettek elő, csak a sérelmezett intézkedés jogszerűségét állították, illetve csak tagadták a felperes rendeltetésellenességre vonatkozó tényállítását.

## 5.) A bizonyítási teher

A rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozás esetén a polgári perrendtartásban foglalt általános bizonyítási szabályok, a Pp. 164. § (1) bekezdés rendelkezései az irányadók, vagyis a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valóban fogadja el. Alkalmazni kell azonban az Mt. 64. § (2) bekezdésben foglalt bizonyítási szabályt is, mely szerint a megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítani.

Jellemzően a fél a keresetlevélben még nem közli a Pp. 121. § (1) bekezdésben foglaltak ellenére az erre vonatkozó bizonyítékait. A perben azonban köteles azt a per állása szerint a gondos és az eljárást elősegítő pervitelnek megfelelő időben előadni, illetve előterjeszteni (Pp. 3.§ (3) bekezdés). A Pp. 141. § (2) bekezdés alapján a késedelem következményeit a Pp. 141. § (6) bekezdése tartalmazza. A felperesre háruló bizonyítási teher mellett azonban az alperes a védekezése alapjául szolgáló tényeket és ezek bizonyítékait a Pp. 125. § (4) bekezdés alapján legkésőbb a tárgyaláson kell, hogy előadja.

*A rendeltetésellenes joggyakorlás körében a bizonyítás nehézségét az adja, hogy a joggal élő látszólag a jog adta kereteken belül marad, tehát a joggyakorlás formálisan jogsértést nem valósít meg, nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba, viszont a másik fél oldalán hátránnyal jár függetlenül attól, hogy a jogot gyakorló fél tudatában volt-e ennek, vagy ezt nem látta át. A rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósító tényállásoknál (lásd jogos érdek csorbitása, érdekérvényesítési lehetőség korlátozása, zaklatás, véleménynyilvánítás elfojtása) a jogsértés nem nyilvánvaló, annak megállapításához a körülmények feltárása, széleskörű bizonyítás szükséges. A bizonyítékokat azonban a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozó félnek – a joggyakorlat elemzésben feltártak szerint jellemzően a munkavállalónak – kell rendelkezésre bocsátania.*

Az erre vonatkozó, a Pp. 3. § (3) bekezdés szerinti tájékoztatás megtörténte és módjára egyértelmű adat az ítéletekben nem minden esetben volt fellelhető, mert általában annyit lehetett megállapítani, hogy a bíróság kiiktatta a feleket a bizonyítási teherről, azonban annak tartalma az ítéletekből nem derül ki. Több esetben következtetés volt levonható arról, hogy nem történt tájékoztatás a bizonyítási teherről.

Abban az esetben, amikor az egyenlő bánásmód megsértésére is történt hivatkozás - akár

azonos tényállás mellett, vagy eltérő tények alapján- többször előfordult, hogy a bizonyítási kötelezettség eltérő szabályaira az ítélet tanúsága szerint a bíróság nem hívta fel a figyelmet. Volt olyan eset, hogy ezt a másodfokú bíróság tette meg, és az eltérő bizonyítási teher alapján értékelte a feltárt körülményeket, és vonta le a következtetését. Ilyen esetekben azonban különös hangsúlyt kell fordítani a Pp. 3. § (3) bekezdésben foglalt tájékoztatásra, mivel az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a hátrányt szenvedő és diszkriminációra hivatkozó felet a hátrány és a védett tulajdonság valószínűsítésének kötelezettsége terheli, míg a másik félnek kimentéses bizonyítási kötelezettsége van. Ilyen kettős hivatkozás esetén a bírónak különös figyelemmel kell lenni arra, hogy a felek pontosítsák, mely tényállítás vonatkozik a rendeltetésellenes joggyakorlásra, és mely a hátrányos megkülönböztetésre. Ennek szükségességét különösen az alábbi eset világítja meg.

A fél a per során következetesen az Mt. 6. § -7. §-ában előírt jóhiszeműség és tisztesség, rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértését állította, mert szerinte az alperes magatartása az ő eltávolítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult, illetőleg erre vezetett. Hivatkozott ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére, védendő tulajdonságként (többek között) a véleménynyilvánítását és azt jelölte meg, hogy a vezérigazgatóval nem volt baráti kapcsolata. Az elsőfokú bíróság az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt egyéb helyzetként védett tulajdonságnak a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódó tulajdonságoknak ezen jellemzőket nem tekintette, ezért a felperes diszkriminációra hivatkozását nem tartotta alaposnak. A rendeltetésellenes joggyakorlás körében pedig kifejtette, hogy önmagában annak bizonyítása, hogy a felperesnek a felettesével konfliktusa volt, nem elegendő annak megállapítására, hogy emiatt szüntették meg a jogviszonyát. A másodfokú bíróság azonban a felperes előadását az Ebktv. 8. § j) pontja szerinti véleménynyilvánítás, valamint a t) pontja szerinti egyéb helyzet (konkrétan az alperesi vezérigazgató baráti körén kívüli helyzet) tekintetében vizsgálta, és azt állapította meg, hogy alapos a felperes hátrányos megkülönböztetésre hivatkozása a véleménye kinyilvánítása mint védett tulajdonság alapján. Álláspontja szerint ugyanis a felperes nemcsak valószínűsítette, hanem iratokkal, elektronikus levelekkel, tanúvallomással igazolta, hogy a kifogásait jelezte a felettesei felé az adott csoportvezető szakmai munkájával összefüggésben. E személlyel szemben más munkavállalónak a peradatok szerint panasa nem volt. A felperes tehát a hátrányt is és a védett tulajdonságát is valószínűsítette, azonban az alperes az Ebktv. 19. § (2) bekezdése

szerint nem tudta magát kimenteni (Fővárosi Törvényszék 4Mf.680.479/2015/8.).

Ez az eset nemcsak a bizonyítási teher eltérő alkalmazására, hanem a rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósító tényállás diszkriminációs tényállásként történő értékelésére is példa.

*Felveti továbbá a más (jelen esetben szakmai) vélemény mint Ebktv. 8.§ j) pontja szerinti védendő tulajdonság és a véleménynyilvánítás elfojtására irányuló, így joggal való visszaélésnek minősülő ( az Mt. 7.§ által tilalmazott) magatartás elhatárolási szempontjai meghatározásának szükségességét.*

*A joggyakorlat elemző csoport - utalva az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalására - megállapítja, hogy az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott ügyben fennálló véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Egyéb esetekben – így például ha egy konkrét munkahelyi ügy megítélésében merül fel nézetkülönbség a munkáltató és a munkavállaló között – a joggal való visszaélés megállapításának lehet helye a Pp. általános, 164. § (1) bekezdésben foglalt bizonyítási teher alkalmazásával.*

### 7.) A bizonyítási eszközök

Eltérő törvényi rendelkezés hiányában a bíróság a perben alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához, vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, és szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint felhasználhat minden egyéb bizonyítékot, amely a tényállás kiderítésére alkalmas [Pp. 3. § (5) bekezdés].

A felek a perekben szinte kivétel nélkül elsősorban tanúvallomást, illetve okiratot vettek igénybe a Pp. 166.§ (1) bekezdésében felsorolt bizonyítási eszközök közül.

Elvétve előfordult hang-, illetve képfelvétel felhasználása a bizonyítási eljárás során.

*Probléma ezen eszközök bizonyítékként történő kezelése során az, ha azok elkészítéséhez az*

*azon szereplő nem járult hozzá, mert ezekben az esetekben az érintett személy személyiségi jogainak sérelmével történt a kép- vagy hangfelvétel (illetve egyéb, elektronikus adathordozón tárolt) felvétel beszerzése. A Pécsi Ítéltábla BDT.2009.2126. szám alatt közzétett döntésében kifejtette, hogy nem hivatkozhat sikerrel alanyi jogsértésre a fél, ha ezzel hamis tényállítást akarja leplezni, és az igazságot tartalmazó nyilatkozatának a felhasználását kívánja személyiségi jogvédelem tárgyává tenni.*

*Ugyanilyen tartalmú döntést hozott egy a munkáltató által a munkavállaló hozzájárulása nélkül készített hangfelvétel munkaügyi perben történő felhasználása miatt indított személyiségi jogi perben a Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.782/2015./4. ítéletében az új Ptk.1:3.§ (1) bekezdésére utalással.*

Sajátos eset adódik akkor, ha a fél egy másik személy ügyével kapcsolatban, vagy a saját korábbi ügyével összefüggésben állít rendeltetésellenességet, joggal való visszaélést, illetve ha azt az ún. „körülmények összességével, vagy az események időbeli sorrendjével” indokolja. Egy esetben a fél azért állított retorziót, mert a korábbi munkahelyi balesetével összefüggésben vitába keveredett a munkáltatójával, a munkaviszonyának megszüntetése tehát a kereset indítását követte. Egy másik esetben a fél állítása szerint a munkaviszonyának megszüntetése „összefüggésben lehet” az alperesnél vezető beosztásban dolgozó férje jogviszonyának megszüntetésével (aki a versenytársnál helyezkedett el).

*Nehézséget jelent, hogy az ilyen, ún. „kapcsolt ügyekben” a rendeltetésellenességet állító félnek a másik ügyre vonatkozóan is van bizonyítási kötelezettsége. Ez azonban kétségtelenül nehezíti teheti a helyzetét, és hosszabb pertartamot eredményezhet, felmerülhet továbbá a személyes adatok kezelésének a problémája.*

*Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info. tv.) rendelkezéseit kell alkalmazni minden, Magyarország területén folytatott adatkezelésre és adatfeldolgozásra, ha az - többek között - természetes személy adataira vonatkozik (Info.tv. 2.§ (1) bekezdés). Személyes adat pedig az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, adóazonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés (Info.tv. 3.§ 2 .pont). A személyes adatok védelmét e törvény II. fejezetében foglalt rendelkezések biztosítják, melyek betartása a bíróságtól a munkaügyi perekben sem mellőzhető.*

Az első ügyben az elsőfokú bíróság megállapította a tanúk vallomása alapján, hogy az alperes a joggal való visszaélést elkövette, amikor a felperes munkaviszonyát a kártérítés iránti igényérvényesítés miatt szüntette meg. A másik ügyben azonban az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította összefoglalóan arra hivatkozva, hogy az átszervezés mint felmondási ok aggálytalanul bizonyított volt, és ennek folyamata már jóval korábban megkezdődött, mint ahogyan a felperes és házastársa munkaviszonyának megszüntetéséről a döntés megszületett volna.

Egy harmadik esetben - amikor a felperes azt állította, hogy a rektor megválasztásával elfoglalt álláspontja miatt szűnt meg a közalkalmazotti jogviszonya - az elsőfokú bíróság rendkívül terjedelmes bizonyítást folytatott le a rektorválasztás körülményeire, a felmentés jogellenességét azonban más okból állapította meg.

*Rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozásnál, amikor a felperes retorziót, bosszút, a véleménynyilvánítása elfojtását állítja, szükséges lehet az e körben általa hivatkozott iratok (feljelentések, bejelentések, peres eljárások, hatósági eljárások iratai) beszerzése. Ha a fél által kezdeményezett eljárásról van szó, indítványára a munkaügyi bíróság megkeresheti az adott szervet az eljárás iratanyagának megküldése céljából, és azt okirati bizonyítékként értékelheti – az adatkezelés Info. törvényben foglalt szabályai betartásával. Lehetőség van arra is, hogy a bíróság az iratokban foglalt tényekre vonatkozóan további bizonyítási eljárást folytasson le, és ismételten meghallgasson tanúkat, akik a megelőző eljárásban félként, tanúként részt vettek.*

A vizsgált ügyekben az ítéletek indokolása általában nem tükrözi a bizonyítási eljárást a rendeltetésellenesség/joggal való visszaélés tekintetében. Erről a jogkérdésről meglehetősen sommásan fogalmaznak.

Szükséges lehet a bíróságok figyelmét felhívni arra, hogy a Pp. 221. § (1) bekezdés alapján az értékelt bizonyítékokból le kell vonni a következtetést. Önmagában annak felsorolása, hogy mely bizonyíték igazolt valós tényt, elégtelen. Amennyiben pedig más ok, például tételes jogszabályba ütközés miatt (felmentési tilalom) állapítja meg a jognyilatkozat jogellenességét a bíróság, vizsgálni kell, hogy van-e látszólagos keresethalmazat, és ennek megállapítása függvényében kell megszerkeszteni a határozat indokolását.



*Több jogcímre történő hivatkozás alapján történő bizonyítási eljárás során a joggyakorlat elemző csoport szerint nem a keresetlevél sorrendjében előadott jogcímek szerint kell a jogellenességi okokat vizsgálni. Előbb a tételes jogszabályba ütközés (valóság, világosság, okszerűség, felmondási tilalom korlát, stb. hiánya), majd - diszkriminációra való hivatkozáskor - az előbbieket alaptalansága esetén az Ebktv. szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatti megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az alapelvek - a rendeltetésellenes joggyakorlás/ joggal való visszaélés, együttműködési kötelezettség, jóhiszemű és tisztessége eljárás követelménye – megsértésének vizsgálatára.*

*Ezt nemcsak pergazdaságossági szempontok, hanem a célszerűség is indokolja, hiszen a tételes jogszabályba ütközés megállapíthatósága esetén szükségtelen a diszkrimináció (kivéve, ha a munkavállaló ezen okból kéri a visszahelyezését) és a rendeltetésellenes joggyakorlás körében a terjedelmes bizonyítás lefolytatása, míg a diszkrimináció vizsgálatának azért kell a rendeltetésellenes joggyakorlását megelőznie, mert a két megállapítás kizárja egymást. Hátrányos megkülönböztetés megállapítása esetén a joggyakorlás nem lehet rendeltetésellenes, mivel az előbbi formálisan sem jogszerű.*

*A joggyakorlat elemző csoport állásponjtja – a fentebb kifejtettekkel azonosan – az, hogy bizonyított, lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségszegés megállapítása esetén általában nem állapítható meg a rendeltetésellenes joggyakorlás.*

Az egyik vizsgált ügy további problémákra világít rá.

A kormánytisztviselő jogviszonya jogellenes megszüntetését sérelmezte, felmentési tilalomra és védett kora miatti felmentési korlátozás fennálltára, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, és a rendeltetéseszerű joggyakorlás tilalmába ütközésre hivatkozott. Az elsőfokú bíróság rész-közbenső ítéletével megállapította a felmentés jogellenességét rendeltetéseszerű joggyakorlás követelményébe ütközés miatt anélkül, hogy vizsgálta volna a többi hivatkozási alapot. A másodfokú bíróság az elsőfokú rész-közbenső ítéletet csak az alperes fellebbezése keretei között vizsgálta felül, mivel a felperes csatlakozó fellebbezést nem terjesztett elő. Miután a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozást alaptalannak találta, a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság nem folytatott le bizonyítást a diszkrimináció és a felmentési védelem körében, és a rendeltetésellenes joggyakorlás vonatkozásában is csak egy hivatkozási alapot az alkotmányellenes jogszabály

alkalmazásának tényét vizsgálta. A felperes fellebbezése, illetve csatlakozó fellebbezése hiányában azonban szerinte a nem vizsgált hivatkozási alapokra történő hivatkozás a másodfokú eljárásban már nem volt értékelhető. A Kúria a jogerős részítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasította. Megállapította, hogy a munkáltató intézkedésének jogellenességére történő hivatkozások közül az elsőfokú bíróság csak a rendeltetésellenességet bírálta el, mely döntéssel szemben ugyan az alperes élt fellebbezéssel, a felperes viszont fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú, a felmentés jogellenességét megállapító ítélet helybenhagyását kérte. A 2/2010. (VI.28.) PK vélemény 3/a. pontjában kifejtetteknek megfelelően a vagylagos, illetőleg eshetőleges kereseti kérelmek csak látszólagos keresethalmazatot alkotnak. Az egyes kereseti kérelmek egymástól kölcsönösen függenek, egyidejű létezésük csak átmeneti jellegű, és kielégítést csak az egyik nyerhet. Ha a bíróság a vagylagos kereseti kérelmek közül az egyiknek helyt ad, a többi kereseti kérelemről már nem kell határozni, viszont annak alkalmatlansága esetén azonnal át kell térni a megjelölt vagylagos többi kereseti kérelem vizsgálatára. A törvényszék ezt a kötelezettségét mulasztotta el, amikor a rendeltetésellenességre vonatkozó eltérő jogi álláspontja ellenére a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátai között eljárva a többi kereseti kérelem elbírálására nem utasította az elsőfokú bíróságot a rész-közbenső ítélete hatályon kívül helyezésével (Mf.I.10.579/2015/5.).

Érdekes problémát vet fel az az eset, amikor a munkáltató rendkívüli felmondással azért szüntette meg a munkaviszonyt, mert a munkavállaló engedély nélkül alapított a munkáltató tevékenységéhez hasonló végző társaságot. A felperes a keresetében nem vitatta a felmondásban foglalt tényeket, előadása szerint azonban a munkaviszonya megszüntetésének valós indoka az volt, hogy a fizetéssel összefüggésben kialakult csoport vezetőjévé vált, illetőleg tulajdonostársként be kívánt tekinteni az alperes irataiba. A bíróság a keresetet elutasította, de az indokolásban kitért arra, hogy annak vizsgálata, hogy az alperes rendeltetésellenesen, megtorlásként gyakorolta-e a rendkívüli felmondásra vonatkozó jogosultságát, akkor kerülhet sor, ha a rendkívüli felmondás egyébként valós és okszerű. Ezért helyes, hogy az elsőfokú bíróság ezt is vizsgálta.

*Kérdésként merült fel, hogy szükséges-e bármilyen bizonyítást lefolytatni a munkaviszonyt megszüntető intézkedés indokaira vonatkozóan akkor, amikor a felperes a keresetében azt nem vitatja, kifogást ezzel összefüggésben nem terjeszt elő, kizárólag csak rendeltetésellenes*

*joggyakorlásra hivatkozik.*

*A törvényi meghatározásból [régi Mt. 4. §, új Mt. 7. § (1) bekezdés] egyértelmű, hogy joggal való visszaélést, rendeltetésellenes joggyakorlást akkor lehet megállapítani, ha formális jogszabálysértés nem áll fenn, a fél jognyilatkozata megfelel az arra vonatkozó tételes jogszabályi előírásoknak, azonban a jogát annak rendeltetésével ellentétesen, azt megsértve, az egyébként biztosított jogot visszaélésszerűen gyakorolja. Tételes jogszabályba ütközés esetén ezen általános magatartási követelmény megsértéséről nem lehet szó, hiszen ez utóbbi az eleve jogsértő nyilatkozat miatt már kizárt.*

*A Legfelsőbb Bíróság azonban egy eseti döntésében már állást foglalt arról, hogy azokban az esetekben lehet tehát vizsgálni a rendeltetésellenes joggyakorlást, amikor egyébként az intézkedés indoka valós és okszerű volt (EBH2005.1238., Mfv.I.10.020/2013.).*

*A munkaviszony megszüntetési intézkedések esetén (például felmondás, felmentés esetén) tehát, ha egyébként a fél annak jogszerűségét nem vitatja, csak a rendeltetésellenes joggyakorlás körében előadott érvelésével foglalkozhat a bíróság a keresetkez kööttség elve alapján, ebben a körben viszont a bizonyítási kötelezettség a Pp. 164. § (1) bekezdés szerint az arra hivatkozó felet terheli.*

Előfordult azonban olyan eset, hogy az elsőfokú bíróság bár a felmondást tételes jogba ütközés miatt jogellenesnek találta, ennek ellenére a rendeltetésellenes joggyakorlás körében is lefolytatta a bizonyítási eljárást feltehetően azért, hogy a másodfokú bíróság eltérő álláspontja esetén se kerülhessen sor az ítélet hatályon kívül helyezésére, és ezáltal az eljárás így rövidebb idő alatt befejeződhessen (Mfv.I.10.644/2015).

### 8.) A bíróságok döntése

A bíróságok az ügyek közel 20 %-ában állapították meg a rendeltetésellenes joggyakorlás, joggal való visszaélés tilalmának megsértését: 310 ügyből 60 esetben. Ugyanez az arány tetten érhető a kúriai döntésekben is: 49 kúriai döntésből 8 esetben adtak helyt a keresetnek. A rendeltetésellenes joggyakorlást, a joggal való visszaélést megállapító ítéletek közül többen emellett még tételes jogszabályba ütközés miatt, illetve az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatt is megállapították egyidejűleg a jogellenességet.

Az ítéletek tartalmával összefüggésben megállapítható, hogy a kereseti kérelmeket általában szűkszavúan rögzítik, akárcsak az alperes ellenkérelmét, és jellemzően nincs adat arra, hogy megtörtént-e a bizonyítási teherről, a bizonyítandó tényekről a felek tájékoztatása. A másodfokú ítéletek között előfordul, hogy a döntés alapjául szolgáló tényállást nem tartalmazzák, és nemcsak olyan esetekben, amikor az elsőfokú ítélet helybenhagyására helyes indokai alapján kerül sor. Volt példa arra is, hogy a fellebbezés indokát sem rögzítették, csak az elsőfokú döntést és a fellebbezés petitumát. Ennek megfelelően sokszor a vizsgálat során nem volt megállapítható a felek jogi érvelése és tényelőadása a kereseti kérelmet elutasító elsőfokú döntés jogszabálysértése körében.

Általánosságban megállapítható, hogy az ítéletek a bizonyítási teher helyes alkalmazásával születtek meg, de ennek ellenkezőjére is volt példa legtöbbször akkor, amikor a felperes egyidejűleg hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre, és az is előfordult, hogy ilyen esetben a jogerős döntés nem a megfelelő alapelvet alkalmazta az adott tényállásra.

Az eljáró bíróságok általában helyesen jelölték meg az alkalmazott jogszabályi rendelkezéseket a vonatkozó jogállási törvényeknek megfelelően, és helyesen alkalmazták a keresetnek helyt adó döntés során a jogkövetkezményeket. Ezek általában a jogellenes munkajogviszony megszüntetés jogállási törvények szerinti anyagi jogkövetkezményei voltak kevés esetben jelentette ez az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést. Elvétve fordult elő, hogy az alperes kérelmére történt meg ez utóbbi mellőzése. Két esetben az alkalmazott munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezése történt meg. Ebből egy volt fizetési felszólítás, egy pedig elbocsátás fegyelmi büntetés. A többi, a munkáltató utasítási jogkörében alkalmazott intézkedéssel összefüggésben adekvát jogkövetkezményként kártérítés (például a munkáltató részéről történő jogellenes szabadságkiadás esetén) alkalmazása történt. Elmaradt juttatás megtérítésére irányuló keresetnek történő helytadás is előfordult, amikor jutalom, illetménykülönbözet, elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték a munkáltatót. A munkavállalók ellen indított munkáltatói kereseteket mindkét esetben elutasították.

#### A.) A rendeltetésellenes joggyakorlást, joggal való visszaélést megállapító döntések

## a.) A munkajogviszonyok megszüntetése

### 1.) Rendes felmondás, felmentés

-A közvetett bizonyítékok és az azokból levont következtetések összefüggése a bíróságot meggyőzte arról, hogy az alperes vezetésének a lopás miatti gyanúja keltette bizalmatlansága fennmaradt a felperessel szemben. Az átszervezésre alapított rendes felmondás csak látszólag jogszerű, a munkaviszony megszüntetéséhez a bizalmatlanságból eredő alperesi eltávolítási szándék vezetett.

- A felperes vezetői megbízása visszavonását követően más munkakörbe helyezésére azért került sor, hogy átszervezésre hivatkozással eleget tegyenek az államtitkár azon elvárásának, hogy a jogviszonyát is megszüntessék.

- Az alperes tisztességtelenül járt el a felperessel szemben, egy bejelentés miatt retorzióból távolította el a munkaviszonyából.

- A felmondás azért volt jogellenes, mert célja megtorlás volt egy perben tett tanúvallomás miatt.

- A munkaviszony létszámcsökkentésre és átszervezésre alapított felmondása jogellenes. A bizonyítékok mérlegelése alapján ugyanis az volt megállapítható, hogy valamennyi, az adott családhoz tartozó személynek a munkaviszonyát megszüntették. Az intézkedés valós indoka az igazgatóság egyik tagjával szembeni örökösödési és egyéb tulajdoni vita, az alperessel szemben kezdeményezett peres eljárás, a felperesek alperesi igazgatósági tagokkal való szembenállása, büntetőeljárás kezdeményezése, a vezető tisztségviselők elszámoltatásának kilátásba helyezése volt.

- A Kúria hatályában fenntartotta azon jogerős ítéleti döntést, amely kimondta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás megvalósul, ha a munkáltató hosszú időn keresztül olyan munkaszerződés-módosítást kíván aláírtni, amely a munkavállalót indokolatlanul kedvezőtlenebb helyzetbe hozza, majd megállapodás hiányában a jogviszonyát megszünteti (Mfv.I.10.431/2014/4.).

- Ugyancsak osztotta a Kúria az eljáró bíróságok közbenső ítéleteiben foglalt álláspontját. E szerint azzal, hogy az alperes a felperes munkaszerződésében rögzített bérét nem fizette meg, a munkaidő betartásának elmulasztása miatt adott – minden alapot nélkülöző –

figyelmeztetést, a közgyűlés határozata után csak másfél évvel közölt felmondást, és ezzel a felperest hosszú ideig bizonytalan helyzetben tartotta, megvalósította a rendeltetésellenes joggyakorlást. A munkáltató magatartása – függetlenül attól, hogy a felperes a közgyűlés döntését követően is elláthatta a tevékenységét –, alkalmas volt a munkavállaló helyzetének ellehetetlenítésére mind a munkaviszony, mind a lakhatás fenntartása tekintetében. Az alperes rendeltetésellenes magatartását az eljáró bíróságok helyesen állapították meg (Mfv.I.10.041/2014/6.).

- A Kúria a jogerős közbenső ítélettel egyezően állapította meg, hogy rendeltetésellenes a jogviszony megszüntetés, amikor a táppénzes állomány lejártát követően munkára jelentkező felperesnek a munka felvételét nem engedélyezték, a portán több órán keresztül várakoztatták, vele a kapcsolatfelvételtől elzárkóztak, és a vezérigazgató-helyettes állítása szerint is sérelmezték, hogy két hónapot táppénzes állományban töltött (Mfv.I.10.283/2014/1.).

- Rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmába ütközött a pedagógus felmentése, amikor az igazgató 2012. június 14-én kezdeményezte a pedagógus létszám csökkentését gyermeklétszám és osztálycsökkenésre hivatkozva. A képviselő-testület ezen kezdeményezés alapján 2012. június 27-én döntött a létszámcsökkentésről, akkor, amikor már megelőzően 2012. május 30-án megállapodást kötött az egyházzal olyan tartalommal, hogy az egyház átveszi az összes pedagógust. Ezenkívül a bíróság bizonyítottan találta, hogy az iskola igazgatóját a felperes kiválasztásakor a 2006. évi igazgatóválasztás óta kialakult sérelme megtorlása vezette. A felperes és az igazgató eltérő politikai hovatartozásúak, azonban ez nem befolyásolta a normális munkakapcsolatot közöttük 2006-ig, az igazgatói pályázatig. A kapcsolat amiatt romlott meg, mert a felperes az igazgató kifejezett kérése ellenére beadta az igazgatói pályázatát, és azt a nevelőtestület támogatta. A pályázat beadását az igazgató bizalomvesztésnek értékelte, és visszavonta a felperes igazgató-helyettesi megbízását. Az elsőfokú ítéletet helybenhagyó jogerős ítéletet a Kúria hatályában fenntartotta (Mfv.II.10.449/2014.).

- Rendeltetésellenességet megállapító döntés született, amikor a bíróság megállapította, hogy a munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert a munkavállaló munkabalesettel összefüggésben kártérítési igénnyel lépett fel.

-Egy esetben a bíróság vizsgálta, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséről milyen szempontok alapján döntött a munkáltató. A tanúvallomások alapján megállapította, hogy arra a felperes „politikai meggyőződése, a munkahelyi vezetőjével való szakmai konfliktusa” miatt került sor, és nem zárható ki, hogy

abban korábbi szakszervezeti tevékenysége is szerepet játszott. Ezért a felmondás jogellenes.

## 2.) Indokolás nélküli felmentés

- A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával megállapította, hogy az alperes egy ÁROP program keretében kifejezetten azért foglalkoztatta a kormánytisztviselő felperest a perbeli módon (2 hónap után szabadságra küldte, ezt követően 1 évig illetmény folyósítása mellett nem kellett munkát végeznie, majd miután a közszolgálati jogviszonya kormánytisztviselői jogviszonnyá alakult át, indokolás nélkül felmentették), hogy a jogviszonya a későbbiekben megszüntetésre kerülhessen.
- Rendeltetésellenes joggyakorlással kiadottnak minősítette a bíróság azt az indokolás nélküli felmentést, amikor a munkáltató jogállásváltozását követően a kormánytisztviselői jogviszonyba kinevezett felperes (általa el nem fogadott) kinevezése jogellenes volt, kirívóan méltánytalan feltételeket tartalmazott, melynek átadását követően az előre elkészített felmentést kézbesítették a részére.
- A köztisztviselői jogviszony indokolás nélküli felmentése jogellenességét azért állapította meg a bíróság, mert rendeltetésellenes volt az, hogy a munkáltató azzal egyidejűleg azonos álláshelyre pályázatot írt ki, és erre azonos végzettségű munkavállalót alkalmazott.
- Egy másik indokolás nélküli felmentésnél az volt rendeltetésellenes, hogy a miniszter által aláírt intézkedés a felperes vonatkozásában kötelezettségvállalást tartalmazott egy ösztöndíj programban való részvételre, amelyre kizárólag a jogviszony fennállása esetén volt lehetőség.
- A 2010. évi önkormányzati választásokat követően kialakult közhangulat miatt elsődlegesen a képviselő-testület és a polgármester volt az, aki a felperes jogviszonyát szeretne volna mielőbb megszüntetni, és kezdeményezték a közös megegyezéssel történő megszüntetést akár azzal együtt, hogy a felmentés esetére járó juttatások kifizetését is vállalják. A felperes miután nem kívánta a közös megegyezést, nem volt szükséges, hogy indokot keressenek a jogviszony megszüntetésére, hiszen ott volt már 2010. január 1-jétől a jogszabályváltozás az indokolás nélküli felmentés lehetőségéről. A bíróság kiemelte, hogy bár a törvény lehetőséget biztosított az indokolás nélküli felmentésre, arra semmiképpen nem adhatott felhatalmazást a munkáltatónak, hogy azt ártó szándékkal, bosszúból, megtorlásként alkalmazza, és mintegy kihasználja az indokolás nélküli lehetőséget az érintett dolgozótól történő megszabadulásra.
- Ide kapcsolódik az a döntés, amikor a Kúria egy kormánytisztviselő közszolgálati

jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetését (a másodfokú bíróság döntését hatályában fenntartva) amiatt ítélte rendeltetésseljesnek, mert a munkáltató képviselőjében eljáró leendő vezető a felmentéssel megvárta a jogviszony indokolás nélküli megszüntetését lehetővé tévő jogszabályváltozás hatályba lépését. Ezt megelőzően arról tájékoztatta a beosztott köztisztviselőket, hogy munkájukat ugyan konkrét közös munkatapasztalat hiányában nem ismeri, a kölcsönös bizalom hiányára tekintettel azonban a jogviszonyt meg fogja szüntetni, amint azt a szükséges törvénymódosítás lehetővé teszi. A döntés szerint a munkáltató magatartása alkalmas volt arra, hogy a munkavállaló jogos érdekét csorbítsa, érdekérvényesítési lehetőségét korlátozza. Az, hogy egy munkáltatói intézkedés jogszerű, nem jelent egyértelműen rendeltetésszerűséget is. Az új jogszabályi rendelkezés ugyanis jelentősen leszűkíti azoknak az eseteknek a körét, amikor a kormánytisztviselő a siker reményében bírósághoz fordulhat, és a bíróság a felmentés jogszerűségét érdemben el tudja bírálni, hiszen a munkáltatói intézkedés mögött nincs indokolás, amelynek megfelelésége azt jogszerűvé teszi (EBH2014.M.11.).

(Ezzel ellentétes álláspontot képviselők szerint nem szolgálhat a rendeltetésszerű joggyakorlás elve a törvényhozói cél jogszerűségének felülvizsgálatára. Erre az Alkotmánybíróság hivatott. Jelen esetben a jogalkotói cél egyértelműségét a konkrét jogszabályi rendelkezés vonatkozásában nem lehetett vitatni: éppen az indokolás nélküli felmentés lehetővé tétele volt ugyanis a cél<sup>17</sup>).

- Egy másik tényállás szerint a felperes kormánytisztviselői jogviszonyát a hatályos 2010. évi LVIII. törvény (Ktjv.) 8. § (1) bekezdés b) pontja alapján indokolás nélkül szüntette meg az alperes. A felperes az eljárás során mindvégig hivatkozott arra, hogy a munkáltató tényleges szándéka kifejezetten az ő eltávolítására irányult, így az indokolás nélküli felmentés esetén is vizsgálni kellett, hogy az intézkedés során a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét megtartották-e (régóta Mt. 4. §). A közvetlen felettes, valamint a régió-igazgató is azt állította, hogy a felperessel szemben kifogásai voltak, továbbá hogy a megnövekedett ügyszámhoz nem kaptak új munkavállalókat, így nem engedhették meg azt, hogy „valaki többet legyen táppénzen, mint dolgozzon”, és állandóan a helyettesítéséről kelljen gondoskodni. A tanúvallomások egyértelműen a felperesnek felrótt magatartásként hivatkoztak a táppénzes állományra, és nem mint az ésszerű munkaszervezés egyik fajtájára, mint ahogy azt a felülvizsgálati kérelem utóbb állította. Ebből következően a Kúria az eljáró bíróságok

---

<sup>17</sup> Tercsák Tamás: Pécsi munkajogi közlemények IX. évfolyam különszám, 2016.III. fejezet 2.1. pont cc) alponthoz fűzött indokolás



döntésével egyezően jutott arra a megállapításra, hogy a hosszabb ideig tartó táppénzes állomány nem lehet jogszerű indoka a jogviszony megszüntetésének (Mfv.I.10.636/2014/8.).

- A Kúria egy jogerős közbenső ítéletet hatályában fenntartó döntésében a következetes ítélkezési gyakorlatra történő utalással megállapította, hogy a munkáltató a felmentést annak átadásakor erre vonatkozó jogszabályi kötelezettség hiányában, de szóban megindokolta, melyhez a perben kötve van, valóságát, okszerűségét ezen oknak bizonyítani köteles. A perben bizonyított volt, hogy a felperes felmentésére a „miniszteri értekezlet elvárásának való megfelelés” miatt került sor. Amennyiben a közölt indok alapján a kormánytisztviselő irányában az ártási szándék véleményezhető (mert azt jogszerű indok nélküli eltávolítási szándék motiválta) a felmentés jogellenes (Mfv.I.10.363/2014/16.).

### 3.) A rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás

- Az alperes a székhelye megváltozása miatt a felperest az új székhelyen történő munkavégzési kötelezettségről tájékoztatta, és miután az erre vonatkozó munkaszerződés-módosítást a felperes a nagy távolság miatt nem fogadta el, az új Mt. 53. §-ára tekintettel kirendelte az új székhelyre, aki ott nem jelent meg, további tájékoztatást kért a kirendelés időtartamáról. Az alperes azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkaviszonyt a távolmaradás miatt. A bíróság döntése szerint a kirendelésre vonatkozó jog gyakorlásának meg kell felelnie a jóhiszeműség és tisztesség követelményének, és csak rendeltetésszerű lehet, a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján a munkáltató köteles figyelembe venni. Az alperes a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetőségével csak azt követően élt, amikor nyilvánvalóvá vált számára, hogy a felperes nem kíván az új helyen munkát végezni. Az alperes az intézkedésével azt kívánta elérni, hogy a felperesnek az új székhelyén kelljen munkát végeznie, „így a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához fűződő jogát a jóhiszeműség követelményét megsértve, ezen jog rendeltetésével ellentétes céllal gyakorolta”. A felperest ezért nem terhelte az új székhelyen történő megjelenési kötelezettség. Bár az azonnali hatályú felmondás indoka a kötelezettség elmulasztásáról valós, azonban ez a kötelezettség jogszerűen nem terhelte a felperest. Együttműködési kötelezettségének pedig egyébként eleget tett, ezért az azonnali hatályú felmondás jogellenes. A felperes szerződés-módosítási szándékának hiányában az alperesnek kellett volna a munkaviszonyt felmondani működési körében felmerült okra történő hivatkozással.

- Egy másik esetben a bíróság megállapította, hogy a munkáltató az utasításadási jogát rendeltetésellenesen gyakorolta, amikor az alperesnél nem szokásos módon utasította a felperest a házastársa által az alperesnek ellenséges hangnemben írt levél kifüggesztésére. Ezzel a munkáltatónak ugyanis az volt a célja, hogy rákényszerítse a felperest, ismerje be, hogy az az ő megfogalmazása, illetve annak demonstrálása volt a cél, hogy a házastárs mint volt dolgozó illetéktelen támadást intézett az alperes ellen. Ezzel a felperes megszégyenítését, családtagjainak lejáratását kívánta elérni. Az alperes sértettsége az eljárásban végig nyomon követhető volt, nyilatkozatai alátámasztották, hogy a rendkívüli felmondás válasz volt a felperes házastársának levelére, amely az alperes szerint tiszteletlenségről, ellenségeskedésről, rosszindulatról tett bizonyosságot.

E két jogesetben felismerhető jelenséget Tercsák Tamás a rendeltetésellenesen gyakorolt utasítás jogellenességet szüntető hatásának nevezi a már többször hivatkozott tanulmányában a III. fejezet 6. cím d) pontjában.

*A joggyakorlat elemző csoport hangsúlyozza, hogy ilyenkor, azaz az azonnali hatályú felmondás lényeges kötelezettség, vétkes, jelentős mértékű megszegésére alapított esetében valójában valamennyi együttes feltétel fennállása hiányáról van szó, vagyis azt kell vizsgálni, hogy van-e kötelezettségzegés, illetve az lényeges-e.*

- Egy esetben a másodfokú bíróság helybenhagyta az elsőfokú bíróság ítéletét, amely szerint a rendkívüli felmondás rendeltetésellenes, mert az alperes már a felperes betegállományba kerülése előtt meg kívánta szüntetni a jogviszonyt, holott a felmondásban szereplő indokok akkor még nem voltak ismertek.

E döntés helyessége vitatható. A már fentebb hivatkozott kúriai álláspont (EBH2014.M.25., EBH2016.M.16.) szerint a bizonyított, lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségzegés megállapítása esetén rendeltetésellenes joggyakorlás nem állapítható meg.

4.) A rendeltetésellenes joggyakorlásnak tételes jogszabályba ütközés mellett történő megállapítása

- Az elsőfokú bíróság a jegyző felperessel közölt és bizalomvesztéssel indokolt felmentést

valótlan okúnak minősítette, de egyben joggal való visszaélést is megállapított amiatt, mert álláspontja szerint a felmentés valójában a felperes véleménynyilvánítása elfojtására irányult. A másodfokú bíróság a helybenhagyó ítéletében kiemelte, hogy a valótlan felmentési indok miatti jogellenesség mellett a joggal való visszaélés is megállapítható.

- A bíróság a munkáltatói rendes felmondás indokát – mely szerint a felperes munkához való hozzáállásával több alkalommal is probléma volt – nem találta bizonyítottnak, és emiatt jogellenesnek minősítette az intézkedést, ugyanakkor az alperes rendeltetésellenes joggyakorlását is megállapította, mert a tényállás szerint az alperes már jóval a felmondás előtt meghirdette a felperes állását.

- A bíróság megállapította, hogy a felmondás indoka – mely szerint átszervezés, leépítés miatt nincs tovább szükség az általános igazgatói munkakört betöltő felperes munkájára – nem volt valós és okszerű. Ugyanakkor megállapította a joggal való visszaélést is amiatt, hogy a GYES-ről visszatérő felperes munkakörét az alperes már jóval korábban kiürítette, feladatait, hatáskörét elvonta, elszigetelte.

- Az elsőfokú bíróság a jegyző felperessel közölt, és bizalomvesztéssel indokolt felmentés okát valótlanok minősítette, de egyben joggal való visszaélést is megállapított amiatt, mert álláspontja szerint a felmentés valójában a felperes véleménynyilvánítása elfojtására irányult. A másodfokú bíróság ítéletével ezt a döntést helybenhagyta, és azzal is egyetértett, hogy a valótlan felmentési indok miatti jogellenesség mellett a joggal való visszaélés is megállapítható.

- Az elsőfokú bíróság valótlanok találta a rendes felmondás azon indokát, hogy az SzMSz a felperes munkakörét megszüntette, ugyanakkor e jogellenességi ok mellett a rendeltetésellenességet is megállapította. Az irányadó tényállás szerint az alperes meggyanúsította a felperest, hogy ő áll a helyi lapban megjelent ingatlanokkal kapcsolatos cikk mögött, emiatt hónapokra felfüggesztette a munkavégzését, az alperesnél meg sem jelenhetett, majd a munkaköre megszüntetése indokkal felmondta a munkaviszonyt. A másodfokú bíróság helyes indokai alapján helybenhagyta az elsőfokú ítéletet.

- Egy másodfokú bíróság által helybenhagyott ítéletben a jogviszony megszüntetés jogellenességét számos ok miatt állapították meg. A tételes jogszabályba ütközés mellett rendeltetésellenes joggyakorlást is megállapítottak. Eszerint az alperes egy korábbi felperest visszahelyező ítéletet nem hajtott végre.

- Egy jogerős ítélet az indokolás nélküli felmentés jogellenességét három okból is megállapította:

1.) Az alperes nem bizonyította sem a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, sem a munkáltató működésével összefüggő okot, ami alapot adott volna a kiváló munkát végző felperes kormánytisztviselői jogviszonyának megszüntetésére;

2.) Az alperes nem a jogalkotó által meghatározott célokkal összhangban, tehát rendeltetésellenesen gyakorolta az indokolás nélküli felmentés jogát, mert egy nemzetközileg elismert szakember jogviszonyát szüntette meg;

3.) Az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét is.

- Egy másik bíróság az indokolás nélküli felmentés vonatkozásában megállapította, hogy azon túl, hogy Európai Unió normába ütközött, megvalósította a rendeltetésellenes joggyakorlást is azzal, hogy bizonyítottan ártási szándékkal élt a munkáltató törvényadta jogával.

- Az elsőfokú bíróság a közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetését állapította meg. Rögzítette, hogy a felmentés közlésekor a felperes gyermeke még nem töltötte be a 3. életévét, ezért az intézkedés felmentési tilalomba ütközött a régi Mt. 90. § (1) bekezdés e) pontja, valamint az 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 17. § (12) bekezdése alapján. Mindemellett a bíróság a rendeltetésellenes joggyakorlást is megállapította önmagában azon körülmény alapján, hogy a munkáltató körjegyzőség jogutód nélküli megszűnéséig nem ajánlották fel a köztisztviselő felperes részére, hogy a körjegyzőséget alkotó önkormányzatok képviselő-testületének polgármesteri hivatalánál jegyzőként foglalkoztatják tovább.

- Egy másik esetben a bíróság megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes jogviszonyát, mert nem tartotta be a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésében foglaltakat, mindemellett rendeltetésellenes joggyakorlásként is értékelte azt, hogy az alperes a felperest nem nyilatkoztatta a felmentés tervezett közlése előtt a közalkalmazotti jogviszony heti 40 órás munkarendről heti 20 órás munkarendre történő módosításának lehetőségéről.

**5)** Esetek, amikor kifejezetten tételes jogszabályba ütközést értékeltek a bíróságok rendeltetésellenes joggyakorlásként.

- A képviselő-testület határozata nem felelt meg a Kjt. rendelkezéseinek, mert nem létszámcsökkentésről, hanem konkrétan a felperes jogviszonyának megszüntetéséről határozott.

Ebben az esetben a Kjt. 30. § (1) bekezdésében felhozott taxatív felmentési jogcímek hiánya

olytán jogellenes, tehát tételes jogszabályba ütközött a munkáltató intézkedése.

- Abból a körülményből, hogy az igazgató a felperesnek tartalmatlan, okszerűtlen indokkal szüntette meg a közel 40 éves közalkalmazotti jogviszonyát úgy, hogy alkalmatlanná minősítette, elérte azt, hogy sem hosszabb tartalmú felmentési időre, sem végkielégítésre ne legyen jogosult, tehát a felmentés jogának gyakorlása törvénybe ütköző volt.

Ebben az esetben valójában a felmentés a világosság és valóság követelményének nem felelt meg.

Ezekben az esetekben és akkor, amikor a bíróságok a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat tételes jogszabályba ütközése mellett állapítottak meg rendeltetésellenes joggyakorlást, valójában így kívánták kifejezésre juttatni „rosszallásukat” a munkáltató kirívóan rosszhiszemű magatartása miatt, amely az új Mt. differenciálatlan szabályozására tekintettel a jogellenesség jogkövetkezményében nem juthat kifejezésre.

#### 6.) A határozott időtartamú jogviszonyok megszüntetése

- A bíróság megállapította, hogy a munkáltató a jogát rendeltetésellenesen gyakorolta azzal, hogy a felperest 2006. január 4-étől határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatta, melyet hét alkalommal hosszabbított meg. Az indokolás szerint az alperes maga sem hivatkozott a munkáltató oldalán fennálló jogos érdekre. A bíróságok szerint a határozott idejű kikötés jogellenesen történt, ezért a felperes munkaviszonya az alperesnél határozatlan időtartamúnak minősül, és mivel az alperes a perben nem tudta bizonyítani azon állítását, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel szűnt meg, a bíróság az Mt. 82. §-a szerinti jogkövetkezményeket alkalmazta.

- Egy másik ügyben a határozott időre szóló második, és az ezt követő munkaszerződésekben a határozott időtartam kikötése a munkáltató részéről a bíróság álláspontja szerint törvényes érdek nélkül történt, és ez a munkavállaló jogos érdekének csorbítására vezetett.

- Egy esetben a bíróság a Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatát megváltoztatta és megállapította, hogy a felperes kormányzati szolgálati jogviszonya 2008. január 1-jétől határozatlan időre jött létre, amelyet az alperes 2014. június 30-ával jogellenesen szüntetett meg. A bíróság az ítéletét azzal indokolta, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított meg a határozott idejű jogviszonyok egymást követő jogszerű indok nélküli létesítésével.

### 7.) A próbaidő alatti jogviszony-megszüntetés

Egy esetben a felperes sérelmezte a munkaerő-kölcsönzést követően a kölcsönvevővel kötött munkaszerződésben a próbaidő kikötését. Hivatkozása szerint az alperes a próbaidő céljával ellentétesen, a felmondási szabályok kijátszása érdekében, rendeltetésellenesen gyakorolta az ehhez fűződő jogát. A bíróság (tévesen) arról tájékoztatta a munkáltató alperest, hogy ő köteles annak bizonyítására, hogy a próbaidő kikötéséhez fűződő jogát rendeltetésszerűen gyakorolta. Az ítélet szerint az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, így nem állapítható meg, hogy a próbaidő kikötése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megfelelően került-e sor.

#### b.) A munkáltató egyoldalú, utasítási jogkörbe tartozó rendeltetésellenes intézkedései

- A másodfokú bíróság által módosított indokolás szerint a beosztás ok nélküli átminősítése, azzal összefüggésben a munkahelyi vezetőkkel kialakult személyes ellentét miatti beosztásból felmentő és rendelkezési állományba helyező intézkedés rendeltetésellenes.
- A munkáltató által alkalmazott felelősségre vonás (a vétkes kötelezettségzegés esetén alkalmazandó úgynevezett egyéb jogkövetkezmény) alkalmazása rendeltetésellenes volt, mert az alperes a munkáltatónál hatályban lévő szankciókat nem következetesen alkalmazta valamennyi érintett személy vonatkozásában.

#### c.) A munkavállaló részéről tanúsított rendeltetésellenes joggyakorlás

Egy ügyben a bíróság a munkavállaló által munkáltatói felmondás jogellenessége iránt indított perben előterjesztett keresetet elutasította a felperes rendeltetésellenes joggyakorlása miatt, mert a felmondás közlésekor a munkáltatóval nem közölte, hogy keresőképtelen.

Ebben az esetben megvitatandó, hogy valóban történt-e a munkavállaló részéről

rendeltetésellenes joggyakorlás (joggal való visszaélés), vagy ebben az esetben egy másik alapelv a régi Mt. 3. § (1) bekezdésben, az új Mt. 6. § (2) bekezdésben foglalt jóhiszeműség és tisztesség, illetve együttműködési kötelezettség, ezen belül a 6. § (4) bekezdésben szabályozott tájékoztatási kötelezettség megsértéséről van-e szó. A Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntésében a kérdést erről az oldalról közelítette meg (BH2001.138.).

*A joggyakorlat elemző csoport véleménye szerint is ez a megközelítés a helyes és irányadó a jövőben is, ha a munkavállaló nem tájékoztatja a munkáltatót valamely felmondási tilalom alapjául szolgáló körülmény fennálltáról.*

### **B. A rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre történő hivatkozás elutasítása**

Jelentős számban utasították el a bíróságok a keresetet a Pp. 164. § (1) bekezdése szerinti bizonyítási kötelezettség megfelelő alkalmazásával amiatt, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlást, joggal való visszaélést állító fél az erre vonatkozó tényállítását nem tudta bizonyítani. Többször előfordult, hogy a bíróságok a rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre vonatkozó tényállítást tartalmában nem tartották alkalmasnak ezen alapelv megsértésének megállapítására. Elvértve volt példa arra, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlásként megjelölt körülményeket tartalmuk szerint, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése szempontjából vizsgálták, és előfordultak olyan esetek, amikor a tételes jogszabályba ütközés miatt a rendeltetésellenes joggyakorlás kérdésével mint szükségtelennel a bíróságok nem foglalkoztak.

#### **a.) A munkáltató eljárása esetén**

##### **1.) A munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben**

#### **Azonnali hatályú (rendkívüli) felmondás, fegyelmi elbocsátás**

- Az elbocsátás fegyelmi büntetés rendeltetésellenes kiszabását a közalkalmazott könyvtáros amiatt állította, hogy a 2010. októberi választások előtt a házastársa volt a polgármester, majd ezt követően az új polgármester gyakorolta felette a munkáltatói jogokat, és a munkáltató

intézkedése a két polgármester között elmérgesedett viszony miatt történt. A Kúria az elsőfokú ítéletet helybenhagyva a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezve a keresetet elutasította. Rögzítette, hogy az eljáró bíróságok is megállapították, hogy a felperes megvalósította a terhére rótt fegyelmi vétséget, és ezzel arányban állt a legsúlyosabb elbocsátás fegyelmi büntetés. Ennek megfelelően a felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló polgármester nem mérlegelhette azt, hogy megindítja-e a felperessel szemben a fegyelmi eljárást. Erre tekintettel a fegyelmi eljárás megindításával és a büntetés kiszabásával kapcsolatban a rendeltetésellenes joggyakorlás fel sem merülhetett (BH2014.M.25.).

- A munkavállalói képviselő felperes azonnali hatályú felmondásával összefüggésben többek között hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlásra azért, mert csak az ő jogviszonyát szüntették meg az érintettek közül. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét ugyan helybenhagyta de módosított indokolással, mert megállapította, hogy a felperes nem bizonyította a munkáltató részéről a joggal való visszaélést. A pernek ugyanis nem volt tárgya a felperesen kívül más személy munkaköri kötelezettsége vétkes megszegésének vizsgálata.

- Azonnali hatályú felmondásnál rendeltetésellenes joggyakorlásra amiatt hivatkozott a felperes, hogy munkahelyi vezetői feladataikat súlyosan elmulasztották a munkaszervezés során, és ez vezetett az azonnali hatályú felmondásban felrótt kötelezettségszegéshez. Emellett hivatkozott egy hölgygel való jó viszonyára is. Az elsőfokú bíróság megállapította a joggal való visszaélést, mert egy e-mailből megállapítható volt, hogy az alperesnél keresték annak a lehetőségét, hogy miként tudnának olyan körülményeket feltárni, amelyek az I. rendű felperessel szemben szankció kiszabására alkalmas. Emellett az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy a bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú felmondás nem volt megalapozott. A törvényszék helybenhagyta a jogviszony jogellenes megszüntetéséről hozott döntést, de megállapította, hogy az elsőfokú bíróság tévedett a joggal való visszaélés megállapításakor, mert erre csak jogszerű intézkedés esetén kerülhet sor.

### Munkáltatói felmondás, felmentés

-Egy esetben a bíróság azt állapította meg, hogy a rendes felmondás a munkavállaló képességével összefüggő okon alapult. A felperes a rendeltetésellenes joggyakorlást nem tudta bizonyítani, mert maga sem tudott megjelölni olyan, szerinte látszólag jogszerű rendes felmondás mögött húzódó okot, amely az eltávolítását ténylegesen indokolta. Ilyen leplezett okra a peradatokból sem lehetett következtetni.



-Alaptalannak ítélte a bíróság a rendeltetésellenes joggyakorlás körében azt a felperesi hivatkozást, miszerint a jogával visszaélve nem küldte az alperes a családi konfliktusai miatt pszichiátriai kezelésekre járó felperest egészségügyi alkalmassági vizsgálatra, pedig erre vezethetők vissza a munkáltató rendes felmondásban felrótt kötelezettségszegései.

#### Érdekképviseleti tevékenység

Az egyik ítélet szerint a joggal való visszaélés körében a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy üzemi tanács tagságával összefüggésben volt az alperes intézkedése, amely az érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására irányult. Nem volt megállapítható, hogy az alperes a felperessel fennálló konfliktusát kívánta felmondással megszüntetni, és hogy ez az érdekképviseleti tevékenységgel állt összefüggésben. Az, hogy az üzemi tanács és az üzemi tanácsi tagsággal rendelkező felperes, valamint az alperes igazgató álláspontja egyes kérdésekben eltért egymástól, és önmagában a köztük lévő konfliktus nem alapozza meg a joggal való visszaélés megállapíthatóságát.

#### Retorzió, bosszú

- Amikor a felperes hivatásos szolgálati viszonyát azért szüntették meg, mert nem felelt meg a kifogástalan életvitel körülményének, a felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozását nem találták megállapíthatónak a bíróságok. Az ügy előzményét képezte, hogy házastársának feljelentése alapján eljárás indult zaklatás és testi sértés miatt a felperes ellen, és vele, mint bántalmazóval szemben a járásbíróság megelőző távoltartást rendelt el. A felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató többször megkísérelt tőle megszabadulni, és már harmadjára szüntették meg a jogviszonyát. Ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósított meg a munkáltató. A bíróság keresetet elutasító ítéletében hangsúlyozta, hogy ha a felperes életvitele kifogásolható, a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési lehetősége nincs, felmentéssel meg kell szüntetni a szolgálati viszonyt.

- Egy másik ügyben a bíróság kimondta, hogy a rendeltetésellenesség csak személyes jellegű lehet, a szervezeti szintű rendeltetésellenesség fogalmilag kizárt.

- Egy ügyben a bíróság rögzítette, hogy önmagában a rendeltetésellenes joggyakorlás körében a konfliktusok tényének bizonyítása nem elegendő. Azt is bizonyítani szükséges, hogy a munkáltatói rendes felmondás indoka a felperes és az utasítás adására jogosult személyek

közötti konfliktusokból származó megtorlás és bosszú volt.

- Nem állapított meg végső soron rendeltetésellenes joggyakorlást a Kúria a jogviszony megszűntetésekor azon az alapon, hogy a felperesnek a vezetőséggel való munkakapcsolata nem volt jónak mondható (Mfv.I.10.612/2013.).

- Egy másik ügyben a munkáltató létszámcsökkentés elrendelésére hivatkozva adta ki a kormánytisztviselő felperesnek a felmentést. A felperes többek között hivatkozott a rendeltetésellenes joggyakorlásra, mert az intézkedés szerint ez bosszúból történt. A bíróság a keresetet elutasította részletesen kifejtve, hogy a felmentés indoka miért valós és miért okszerű. A rendeltetésellenes joggyakorlás körében pedig megállapította, hogy a felperes által történt perindítások ténye önmagában nem bizonyítja a rendeltetésellenes joggyakorlást, és sem, hogy a keresőképtelenségének felülvizsgálatát kérte az alperes.

- Egy másik esetben a bíróság a felperes által hivatkozott létszámcsökkentésre alapított felmentéssel kapcsolatos megtorlást nem találta megállapíthatónak. Egyrészt a felmentés indokát bizonyítottan ítélte, másrészt rögzítette, hogy „a személyes motívumok” önmagában nem alapozzák meg a rendeltetésellenes joggyakorlást, mert a szakmai vezetőnek joga van személyes szempontokat is figyelembe venni a szakmai szempontokon túl.

- Egy másik esetben alaptalannak találta a Kúria a felperes „burkolt megtorlásra” hivatkozását. Az irányadó tényállás szerint az alperes a felperes által irányított osztály munkavállalóival (anonim módon) kérdőívet töltetett ki, és ennek alapján jutott arra a megállapításra, hogy a munkahelyi légkör nem problémamentes. A meghallgatott tanúk nevüket vállalva a bíróságon tett vallomásukban megerősítették a kérdőíven adott nyilatkozatukat. Változatlanul fenntartották, hogy a felperes tevékenységének hiányosságai befolyásolták a munkavégzésüket. Az, hogy a felperes kérésére a munkáltató újabb ellenőrzést nem rendelt el, nem támasztja alá a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozást. Az pedig, hogy az új vezetéssel a munkakapcsolata nem volt jónak mondható, önmagában a munkáltatói rendeltetésellenes joggyakorlást nem bizonyítja (Mfv.I.10.612/2013/5.).

- A másodfokú bírósággal egyezően állapította meg a Kúria azt is, hogy nem lehet a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására, jogellenes magatartására következtetni abból, hogy a felperes és a felettese között esetleg rossz volt a viszony. A munkáltatói jogkör gyakorló hozta meg a jogviszonyt megszüntető intézkedést, vele szemben a felperesnek nem volt nézeteltérése. A perben nem merült fel adat arra, hogy a közvetlen felettes a felperesre hátrányos módon befolyásolta volna a munkáltatói jogkör gyakorlót az átszervezéssel érintett személyek kiválasztása során. Az sem igazolt, hogy a felettes szakmai féltékenységéből, vagy

azért, mert vezetőként munkavégzése során nem megfelelő hozzáértést tanúsítva a felperes segítségére szorult, vele szemben retorziót alkalmazott (Mfv.I.10.438/2015/6.)

### Kiválasztási szempontok

- A Kúria megállapította, hogy a felperes a reá háruló bizonyítási teher ellenére nem igazolta, hogy az átszervezés elhatározása, és a minőségi csere szempontjainak meghatározása a munkáltatói jogkört gyakorló részéről rendeltetésellenes joggyakorlással történt. A döntést ugyanis az igazgatóság hozta meg, melynek előzménye a PSZÁF vizsgálatának eredménye volt, amely a hitelezési gyakorlat hibáira mutatott rá, valamint egy igazgatósági ülés és közgyűlés, ahol a hitelügylettel kapcsolatos problémákat vizsgálták. A hitelezési tevékenységben tapasztalt hiányosságok indokolhatták ezen üzletág vezetésének, szervezetének átalakítását, és erre tekintettel hosszabb vállalathitelezési gyakorlattal rendelkező vezető alkalmazást, amely feltételeknek a felperes maga által sem vitatottan nem felelt meg (Mfv.I.10.096/2013/4.).

- A Kúria megállapította, hogy nem rendeltetésellenes, ha a létszámleépítés során a munkáltató a kiválasztási szempontok között értékeli a felperes korábbi kötelezettségszegő magatartását, továbbá azt, hogy egészségi állapota miatt csak korlátozottan, meghatározott munkakörben foglalkoztatható (Mfv.II.10.680/2012/8.).

-Nem rendeltetésellenes az sem, ha a csoportos létszámleépítéskor a munkatársakkal kevésbé együttműködő, és nem hibátlan munkát végző munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg (Mfv.III.10.504/2012/4.), avagy igazolhatóan a munkatársakkal nem kifejezetten jó kapcsolatban álló felperest választották ki (Mfv.III.10.704/2012/4.).

### Igényérvényesítés korlátozása

A Kúria osztotta a törvényszék ítéletében kifejtett álláspontot, miszerint a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes az igény érvényesítését kívánta korlátozni a létszámleépítésen alapuló felmentéssel. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató kezdeményezte a jogviszony felszámolását, és közös megegyezés hiányában a jogviszony megszüntetésére irányuló szándékát fenntartva felmentő intézkedést közölt, nem minősült rendeltetésellenes joggyakorlásnak. Valós és okszerű indokolást tartalmazó felmentés ugyanis nem lehet rendeltetésellenes amiatt, hogy a munkáltató esetleg más okra hivatkozva is élhetett volna

felmentéssel (Mfv.II.10.492/2015/4., EBH2002.792.).

### Véleménynyilvánítással összefüggő elutasító ítéletek

- Nem ütközik a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmában a Kúria döntése szerint, ha a munkavállaló által a munkáltató működésével összefüggésben hangoztatott kritikai észrevételekben megfogalmazott problémák a munkáltató által hosszabb-rövidebb időn belül kijavításra kerültek. A per adatai alapján a munkavállalót a véleménynyilvánításáért retorzió nem érte (Mfv.III.10.393/2014/4.).

### Indokolás nélküli felmentés

-A kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszüntetésével összefüggésben a Kúria a jogerős ítéletben foglaltakkal egyezően rögzítette, hogy az indokolás nélkül jogviszony megszüntetés nem rendeltetésellenes, mivel a megyei szintű szervezet kialakításakor a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés volt annak eldöntése, hogy az újonnan létrehozott apparátusban mely munkakört kivel tölti be (Mfv.I.10.091/2014/7.)

- Nem minősült rendeltetésellenesnek a felmentési jog gyakorlása önmagában azért, mert a jövőre nézve, alkotmányellenesség miatt megsemmisített, de a felmentéskor még hatályos jogszabályhelyre alapítva adták ki (Mfv.I.10.085/2014/5., Mfv.I.10.370/2014/5.).

- Önmagában az a körülmény, hogy az Alkotmánybíróság a köztisztviselő felperessel nem azonos jogállású, a kormánytisztviselőkről szóló jogszabályt megsemmisítette a 8/2011. (II.18.) AB határozatával, nem alapozza meg annak megállapítását, hogy a felperesre irányadó hatályos jogszabályt az alperes már rendeltetésellenesen alkalmazta (Mfv.I.10.116/2015/6.).

- A Kúria azt is kimondta, hogy önmagában a jogszabályon alapuló jogviszony megszüntetés indokolás hiányában nem valósítja meg a rendeltetésellenes joggyakorlást (Mfv.I.10.149/2015/7.).

- A Kúria megállapította, hogy a Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pontja alapján a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélkül megszüntethető volt. A perben a Pp. 164. § (1) bekezdés alapján azonban - figyelemmel az MK. 95. számú állásfoglalás IV. pont indokolására is – a felperes a munkáltató részéről történő rendeltetésellenes joggyakorlást bizonyíthatta. E körben azt kellett igazolnia, hogy vele szemben a munkáltató az indokolás

nélküli felmentés jogával visszaélt a törvényben foglalt valamely körülmény miatt. (Mfv.I.10.039/2015/4.).

#### A próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés

- A bíróság a felperes visszahelyezésre irányuló kereseti kérelmére tekintettel vizsgálta a rendeltetésellenes joggyakorlást, bár megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondásra a próbaidő elteltét követően került sor. Erre tekintettel rögzítette, hogy a jogellenesség körében olyan többlételemes állás, amely a rendeltetésellenes joggyakorlást megalapozná, nem volt megállapítható.

- Egy másik esetben szintén elutasították a felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozását. A döntés azonban aggályos. A munkaszerződés szerint a felperes munkaideje heti 20 óra, munkaköre szociális ügyintéző volt. Elsődleges feladata a Vöröskereszt megyei szervezete tagjairól számítógépes Excel táblázatban tagnyilvántartás készítése volt, és az ügyintézők adminisztrációs munkájába is besegített. Miután a tagnyilvántartás elkészült, a felperes munkaviszonyát az alperes próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette. Ezt követően a felek 2014. március 1-jétől újabb határozatlan idejű munkaviszonyt létesítettek heti 30 óra részmunkaidővel 3 hónap próbaidő kikötésével. A felperes feladata általános adminisztrációs tevékenység ellátása volt, az ügyintéző munkakörű munkavállalók munkájába besegített, elsősegélynyújtó tanfolyamokat, vizsgákat előkészített, és a vizsgáztatás adminisztrációját végezte. A felperes munkaviszonyát az alperes 2014. május 22-én kelt azonnali hatályú felmondással próbaidőn belül megszüntette. Az elsőfokú bíróság ítélete szerint nem állapítható meg, hogy a munkáltató a próbaidő intézményét arra kívánta felhasználni, hogy a munkaviszony megszüntetésének perbeli módját alkalmazni tudja. A felperes szerint minden esetben kötnék ki próbaidőt, előre nem látható, hogy a tagnyilvántartási munka mennyi ideig tart. Ennek elkészülte indokolta a munkaviszony megszüntetését. A bíróság arra is utalt, hogy amennyiben a munkáltató a tagnyilvántartás számítógépre rögzítése várható időtartamát előre felméri és határozott idejű munkaviszonyt létesít, akkor az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja alapján indokolás nélkül megszüntethette volna a munkaviszonyt. A második munkaviszony megszűnését követően mással ugyanerre a munkakörre nem létesített munkaviszonyt az alperes, ez a tény arra enged következtetni, hogy a felperes munkájára a továbbiakban nem volt szükség.

Aggályosnak mutatkozik egy másik próbaidővel kapcsolatos döntés is. Ebben az ügyben a közszolgálati jogviszonyt próbaidő alatt a munkáltató szüntette meg. Az első- és a másodfokú bíróság (helyesen) vizsgálta a kereseti kérelemnek megfelelően, hogy ez a megszüntetés megfelelt-e a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének. A törvényszék megalapozottnak minősítette az alperes fellebbezését kimondva, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlást a munkáltatónak kell megvalósítania, nem pedig a munkáltató (képviselő-testület) egyik szervének (bizottság). A képviselő-testület döntését ugyanis a bizottság azon véleménye előzte meg, miszerint a felperes foglalkoztatása (a végzettségére tekintettel irányadó illetményfizetési kötelezettség miatt) költséges. A próbaidő alatti megszüntetés indokául a képviselő-testület a pénzügyi és fejlesztési bizottság költségcsökkentésre vonatkozó határozatát jelölte meg, miszerint a főiskolai végzettsége alapján kellett besorolni a polgármesteri asszisztens munkakörű felperest. Annak ellenére, hogy a felperes hivatkozása, miszerint ez a „költségesség” már a jogviszony létesítésekor is ismert volt valós, a bíróságok a rendeltetésellenesség hiányát állapították meg.

*Mindkét esetben felvetődik a kérdés, hogy a próbaidő céljának megfelelően jártak-e el?*

*A próbaidő intézményének a célja a Legfelsőbb Bíróság BH1995.608. számú eseti döntése szerint az, hogy akár a munkavállaló, akár a munkáltató, akár mindkettő meggyőződhessen arról, hogy a munkaviszony elképzelésének megfelelő-e. A fentebb már kifejtett egyik elmélet szerint a jogintézmények céljából levezethető jelen esetben a visszaélési tilalom a munkajogviszony létesítésekor és a megszüntetésekor is.*

*A másik elmélet alapján a jogviszony fennállta alatt a szerződéses kikötés (a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvébe történő ütközése miatt) érvénytelenségét, a jogviszony megszüntetésekor a jognyilatkozat jogellenessége jogkövetkezményei iránti perben pedig ezen érvénytelen kikötés miatt a jogviszony megszüntetés jogellenességét kell megállapítani.*

*Jogellenes a jogviszony megszüntetés akkor is, ha a próbaidő kikötése jogszerű volt, megfelelt e jogintézmény céljának, a megszüntetéskor azonban a joggal való visszaélés ( például ártási szándék, bosszú) megállapítható a megszüntetés jogának gyakorlása során.*

## **2.) A munkáltató más intézkedése mulasztása**

A főállásban foglalkoztatott jegyző más önkormányzat képviselő-testületénél helyettesítő jegyzőként történő alkalmazásához a munkáltató a rendes szabadság terhére járult hozzá. Ezért a felperes a keresetében az alperes munkáltató által kiadott 46 munkanap szabadságra járó távolléti díjnak megfelelő kártérítés megfizetését kérte. Az elsőfokú bíróság a felperes keresete szerint marasztalta az alperest megállapítva a munkáltatói jogkört gyakorló képviselő-testület magatartásának rendeltetésellenességét. A törvényszék azonban nem tartotta bizonyítottnak, hogy az alperes joggyakorlása rendeltetésellenes volt, amikor a szabadság terhére engedélyezte a helyettesítést.

A felperes a keresetében kártérítés megfizetését kérte arra hivatkozással, hogy az alperes rendeltetésellenes joggyakorlást tanúsított, amikor jogával visszaélve nem a képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő munkakörben foglalkoztatta, nem engedte őt továbbképzésre, nem vizsgálta meg a teljesítményét, nem adott munkaköri leírást, és nem válaszolt az áthelyezési kérelmeire. A bíróság a felperes keresetét azért utasította el, mert a bizonyítási kötelezettségének felhívás ellenére a rendeltetésellenes joggyakorlás körében nem tett eleget, semmilyen bizonyítási indítványt nem terjesztett elő.

A munkáltató fizetési felszólításához kapcsolódóan hozott, a rendeltetésellenes joggyakorlás körében elutasító, de érdemben keresetnek helyt adó döntést egy esetben a bíróság. A fizetési felszólítást a munkáltató a felperes egyoldalú kötelezettségvállalásáról szóló nyilatkozatra alapította, mely szerint a munkavállaló 50.000 forintot tartozik fizetni, ha a munkaviszonya annak kezdetét követő 6 hónapon belül munkavállalói felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással, illetve a munkavállalói magatartás kötelezettségszegés miatti munkáltatói felmondással szűnik meg. A bíróság a fizetési felszólítást az Mt. 27. § (1) bekezdés alapján a kötelezettséget vállaló munkavállalói nyilatkozat semmissége folytán helyezte hatályon kívül a rendeltetésellenes joggyakorlásra vonatkozó érveléssel, mely a próbaidő intézményével ellentétes megállapodás megkötését állította, nem foglalkozott.

Egy másik - a per tárgyát tekintve indokolás nélküli felmentés jogellenessége iránti - ügyben a Kúria az eljáró bíróságokkal egyezően arra az álláspontra helyezkedett, hogy a 33/1998. (VI.28.) NM rendelet 7. §-ának (1) bekezdés e) pontja szerint a munkáltató vezetője jogosult volt soronkívüli alkalmassági vizsgálatot elrendelni, amely szabályszerűen megtörtént. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény részletesen szabályozza azon elírásokat,

amelyeket a munkáltatónak be kell tartania és be kell tartatnia annak érdekében, hogy valamennyi munkavállaló az egészségi állapotának megfelelő munkát végezhesen (60. §). Ennek érdekében az alperes jogszerűen rendelte el a felperes orvosi vizsgálatát, akinek teljesítménye jelentősen romlott, munkatársaihoz való viszonya megváltozott, és olyan magatartást tanúsított, amely miatt ők nem akartak vele együtt dolgozni. A felperes az alperes által előírt orvosi vizsgálatokon több ízben nem jelent meg, olyan időpontban kérte annak elrendelése szükségesség indokolását, amikor már hosszú idő telt el a kijelölt és elmulasztott vizsgálati időponttól. Ebből következően a munkáltató elvárásának a felperes nem felelt meg, az orvosi vizsgálaton való részvétel pedig a munkáltató részéről megkívánható, elvárható volt. Ezzel az alperes nem sértette a felperes önrendelkezési jogát, és nem valósított meg rendeltetésellenes joggyakorlást (Mfv.I.10.484/2015/6.).

#### **b.) A munkavállaló eljárása**

Elutasította mindkét fokon a bíróság a munkavállalói rendkívüli felmondás jogellenessége miatti kártérítés iránti keresetet, melyben a munkáltató azt állította, hogy a munkavállaló megelőzően szóban megegyezett a munkáltatóval a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében, de a megállapodás aláírásakor a vele szembeni igényérvényesítésről történő lemondást, illetve járandóságok megfizetését szabta feltételül. A törvényszék álláspontja szerint önmagában a közös megegyezés során történt egyeztetés, annak körülményei, a megállapodás elmaradása rendeltetésellenes joggyakorlásként nem értékelhetők. A rendkívüli felmondást érdemben pedig a munkáltató nem vitatta.

A másik ügyben a felperes munkáltató a munkavállalói azonnali hatályú felmondás alaptalansága mellett hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlásra, mert a munkavállaló a munkaviszonyának megszűnését követően néhány napon belül felperessel azonos tevékenységet folytató gazdasági társaságnál elhelyezkedett. A munkavállaló a felmondás jogával visszaélt, mert azt valótlan indokkal arra használta fel, hogy kedvezőbb feltételekkel létesítsen versenytársnál munkaviszonyt. A bíróságok az azonnali hatályú felmondást



megalapozatlannak ítélték, ezért a rendeltetésszerű joggyakorlás kérdését mint szükségtelent nem vizsgálták.

### c.) A szakszervezeti jognyilatkozat pótlása

A bírói gyakorlat a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét már az 1992. évi XXII. törvény alkalmazása során analógiával a munkaügyi kapcsolatok területén is alkalmazta. Ebben az esetben két probléma merül fel. Az egyik az, hogy mennyiben vizsgálható a tervezett felmondás indoka, a másik pedig az, hogy a szakszervezet az egyetértést mikor tagadhatja meg jogszerűen. A Legfelsőbb Bíróság a jognyilatkozat pótlásával összefüggésben kimondta, hogy erre nem kerülhet sor, ha a szakszervezet a munkáltató bizonyítottan rendeltetésellenes eljárása miatt tagadta meg az egyetértést, illetve hogy az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha a munkáltató intézkedése a szakszervezet működését akadályozza, vagyis azt, az érdekvédelmi tevékenység elnehezülése alapozza meg (BH2001.492., EBH.2003.967., EBH.2004.1147.).

Az EBH2004.1147.eseti döntés alapján mindkét fél oldalán „az előnyöket, illetve hátrányokat kölcsönösen méltatni kell, figyelembe véve a kialakult társadalmi értékítéletet és a gyakorlatot is.” Ilyen ügyekben az EBH2010.2249. számú elvi döntés szerint állást kell foglalni abban a kérdésben, hogy a tisztségviselő jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál oly mértékben elnehezítené-e, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónak a jogviszony fenntartása.

Ez a joggyakorlat a régi Mt. 28. § (2) bekezdés a) pontján alapult, miszerint a szakszervezet a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját írásban köteles közölni, és amennyiben a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, annak indokait is tartalmaznia kell a tájékoztatásnak. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása „elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár”. Tercsák Tamás már idézett tanulmánya szerint a munkajogi joggyakorlatban a szakszervezet egyetértésével összefüggésben, annak rendeltetésellenes joggyakorlása körében érhető tetten a nyílt érdekmérlegelés (III. fejezet 3.3.b) pont.

A 2014. március 15-ével történő módosításával az Mt. tételes szabályává vált a 7. § (2) bekezdésében a jognyilatkozat pótlásáról szóló rendelkezés. Eszerint ha a joggal való visszaélés a 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 az ítéletét pótolja, feltéve hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

Az Mt. 273. § (1) bekezdése szerint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. Ez utóbbi rendelkezés a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról szól, amely más munkakörben, munkahelyen, vagy más történő foglalkoztatásra vonatkozik átmenetileg, azaz naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanapra, vagy 352 órára.

A 273. § (6) bekezdése azonban a korábbi rendelkezéstől eltérően a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos egyet nem értésre vonatkozó tájékoztatás tartalmáról nem szól. Erre tekintettel a jogalkalmazókra vár annak kialakítása, hogy mennyiben követi a korábbi érdekmérlegelést végző gyakorlatot.

A szakszervezeti jognyilatkozat pótlására vonatkozóan egy esetet vizsgált a Joggyakorlat Elemző Csoport.

Az irányadó tényállás szerint H.R. 2000. január 16-ától állt munkaviszonyban a felperesnél kezdetben betanított munkásként, 2012. január 1-jétől oktató munkakörben. 2008-tól végzett szakszervezeti feladatokat szakszervezeti bizottsági titkárként. 2012. július 9-én kelt okirattal az alperes munkajogi védelemben részesítendő tisztségviselőnek jelölte meg. A szakszervezeti titkári posztjáról 2013. február 1-jétől lemondott, helyette a szakszervezet A.K. munkavállalót választotta meg. H.R továbbra is a szakszervezet legfelsőbb szerve elnökségének tagja maradt. 2014. április 1-jétől az alperes döntése alapján pedig ismételten teljes munkaidejében mentesült a munkavégzési kötelezettség alól a szakszervezeti tagok után járó munkaidő-kedvezmény terhére.

A felperes 2014. március 12-én kelt okirattal kérte az alperes hozzájárulását H.R. munkavállaló munkaviszonyának létszámleépítéssel történő felmondásához. Indokként arra hivatkozott, hogy az új felvételre kerülő munkavállalók létszámának csökkenése miatt kevesebb az oktatási feladat, ezért azt a korábbi kettő helyett egy fő is el tudja oktatóként

végezni. H.R. 2014. február 17-étől átirányítással szerelő munkakörben dolgozik, ennek lejártát követő időszakra azonban a munkaszerződés-módosítástól elzárkózott.

Az alperes 2014. március 18-án kelt okirattal tájékoztatta a felperest, hogy H.R. munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez nem járul hozzá, mert a munkáltató valós célja a munkavállaló eltávolítása, ezzel a szakszervezet ellehetetlenítése.

A felperes a jognyilatkozat pótlására irányuló keresetében hivatkozott arra is, hogy H.R. kisebb tapasztalattal rendelkező oktató, aki az elmúlt két évben nem végzett olyan szakszervezeti tevékenységet, amelynek hiánya a szakszervezet munkáját elnehezítené.

Az elsőfokú bíróság ítéletével H.R. szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez az alperes hozzájáruló nyilatkozatát pótolta. Az alperes felperesnek írt, a hozzájárulást megtagadó okiratban foglalt indokait vizsgálta a rendeltetésszerű joggyakorlás szempontjából. A szakszervezet azonban nem tudta bizonyítani az állítását, miszerint tevékenységét H.R. munkaviszonyának megszüntetése elnehezítené. A szakszervezet és a szakszervezeti bizottság létszáma alapján arra a következtetésre jutott, miszerint feltételezhető, hogy az alapszervezet rendelkezik H.R.-n kívül is megfelelő szakszervezeti tevékenységet ellátni képes munkavállalóval.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, és a keresetet elutasította.

Mérlegelési jogkörében eljárva a szakszervezet és a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos jogos méltányos érdekeinek összevetését végezte el. A szakszervezet oldaláról vizsgálta, hogy a tervezett munkáltatói intézkedés végrehajtása jelentősen elnehezítené-e a működését. A munkáltató oldaláról pedig azt vizsgálta, hogy a tervezett intézkedés elmaradása reá nézve aránytalan, súlyos hátránnyal járna-e.

A bíróság jelentőséget tulajdonított annak, hogy H.R. munkavégzési körülményei időközben megváltoztak, ugyanis 2014. április 1-jétől teljes munkaidejében már mentesült a munkavégzési kötelezettség alól a szakszervezeti tagok után járó munkaidő-kedvezmény terhére. Erről 2014. március 17-én kelt levelével a munkáltatót a szakszervezet tájékoztatta.

Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy mivel H.R. teljes munkaidejében szakszervezeti munkát végez, oktatói munkakörben már nem dolgozik, ezért a létszámleépítés mint tervezett intézkedés kapcsán az egyetértő jognyilatkozat pótlása nem indokolt figyelemmel arra is, hogy az alperes által előterjesztett bizonyítékokból arra vonható le következtetés, hogy H.R. munkaviszonyának megszüntetése a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység elnehezülésére vezetne.

A Kúria ezen másodfokú döntést hatályában fenntartotta. A felperes felülvizsgálati kérelmét a Pp. 272. § (2) bekezdés alapján csak az abban megjelölt, azaz Mt. 273. § (6) bekezdése, és 7. § (1), (2) bekezdése megsértésére hivatkozással felül.

Rögzítette, hogy a törvényszék a bírói gyakorlatnak megfelelően érvelt azzal, 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 felülvizsgálati kérelem korlátaira tekintettel a felülvizsgálati eljárásban is irányadó volt az a megállapítás, hogy a szakszervezet oldaláról a tervezett munkáltatói intézkedés végrehajtása a működést elnehezítené. Erre tekintettel nem látta megállapíthatónak az Mt. 7. § (2) bekezdésben foglalt joggal való visszaélést az egyetértő nyilatkozat megtagadása miatt. E rendelkezés utolsó kitételére tekintettel azonban (miszerint a jognyilatkozat pótlására akkor kerülhet sor, ha az érdeksérelem másképpen nem hárítható el), egyetértett a törvényszékkel abban, hogy H.R. munkavégzési körülményeiben történő változást figyelembe kell venni a jogvita eldöntése során. Azzal ugyanis, hogy H.R. teljes munkaideje alatt szakszervezeti érdek-képviselői tevékenységet végez, a munkáltatót a felmondásra indító munkaszervezési probléma megoldódott, az oldalán fennálló érdeksérelem orvoslást nyert, mert a másik oktató maradéktalanul ellátható e feladatokkal.

A munkaidő-kedvezmény igénybevitelére jogosult személy kiválasztására vonatkozó szakszervezeti joggal történő visszaélést sem találta megállapíthatónak (Mfv.I.10.297/2015/4.).

## V. Összegzés

*1.) A joggyakorlat elemző csoport fontosnak ítélte az elhatárolást megkönnyítő szempontrendszer kidolgozását a többes alapelvei hivatkozások esetén.*

*A csoport véleménye az, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás és a joggal való visszaélés egymást fedő tényállások.*

*Ezen alapelvekhez képest a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye általánosabb. Többlettényállási elemek például bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása fennállásakor a joggal való visszaélés elvét kell alkalmazni. Törekedni kell továbbra is a joggal való visszaélés, valamint a jóhiszeműség és tisztesség elvének szétválasztására a*

*jogalkalmazás során. Segítséget jelenthet ebben, hogy a joggal való visszaélés esetén alanyi jogot kell keresni, amelynek gyakorlása történik. Valamely jog gyakorlásának hiányában, vagyis valamely magatartás esetén fennálló rosszhiszeműség, ártási szándék stb. tetten érésekor a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének megsértése állapítható meg.*

*2.) A joggyakorlat elemző csoport megvitatta, hogy a védett tulajdonságként megjelölt jellemzők, például valamely munkahelyi csoporthoz tartozás, a korábbi vezetéssel együttműködés megfeleltethetők-e a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzetnek”.*

*A csoport – figyelemmel az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalására is – rögzítette, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésekor a jogsérelem (hátrány) a felet e törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságával összefüggésben érte. Az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell venni. A tág értelmezés a kedvezőbb bizonyítási szabályok indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne.*

*Az egyéb helyzet fogalmának lényegét az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletről táplálkozik. A védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.*

*A védelem, így az egyéb helyzet értelmezésének középpontjában is az össz-társadalmilag hátrányos helyzetben lévő csoportok állnak. Kivételesen regionális, vagy helyi szinten olyan csoportjellemző is minősülhet egyéb helyzetnek, amely össz-társadalmi szinten főszabályként nem kapcsolódik hátrányos helyzethez. Általában azonban nem lehet szó egyéb helyzetről, ha a hátrány egyéni körülményhez kapcsolódik – például a munkáltató ellenszenvén, a munkavállalóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul. Utóbbiak ugyanis olyan speciális, a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló helyzetek a munkajog területén, amelyek egyaránt az alá-, fölérendeltséggel, a függőséggel, kiszolgáltatottsággal írhatók le. E függőségi viszonyok különösen sérelmessé teszik az okozott hátrányt, amelyeket azonban elsősorban nem az össz-társadalmi folyamatok, előítéletek és megkülönböztetés, hanem az adott jogviszony hierarchikus jellege okoz. Amennyiben tehát a hátrány az egyéni körülményeken alapul, úgy nem az egyenlő bánásmód követelményének az egyéb helyzeten alapuló sérelme valósul meg, hanem más jogsérelem, például joggal való visszaélés.*

*A joggyakorlat elemző csoport hangsúlyozza, hogy az Ebktv. védelmének hatálya alá az egyéb helyzetre történő hivatkozás esetén is csak olyan tulajdonságokkal rendelkező személyek tartozhatnak, amely tulajdonság a személyiségük lényegi vonása, és amely csoportképzésre alkalmas. A fél valamely magatartása, viselkedése nem minősül ilyennek. Ha a panaszos saját magatartása vált ki valamilyen jogellenes intézkedést a munkáltató részéről, az joggal való visszaélésnek minősül, nem pedig hátrányos megkülönböztetésnek.*

*3.) Felvetődött a más (jelen esetben szakmai) vélemény mint Ebktv. 8.§ j) pontja szerinti védendő tulajdonság és a véleménynyilvánítás elfojtására irányuló, így joggal való visszaélésnek minősülő ( az Mt. 7.§ által tilalmazott) magatartás elhatárolási szempontjai vizsgálatának szükségessége.*

*A joggyakorlat elemző csoport – utalva az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT számú állásfoglalására – megállapította, hogy az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott ügyben fennálló véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Egyéb esetekben – így például ha egy konkrét munkahelyi ügy megítélésében merül fel nézetkülönbség a munkáltató és a munkavállaló között – a joggal való visszaélés megállapításának lehet helye a Pp. általános, 164. § (1) bekezdésben foglalt bizonyítási teher alkalmazásával.*

*4.) A csoport szerint a fél általában nem hivatkozhat joggal való visszaélésre akkor, ha nem a munkáltató döntése, egyoldalú nyilatkozata alapján történik a jogviszony megszüntetés, hanem a munkajogviszony megszűnésének a tényét ő csak megállapítja. Annak eldöntésénél azonban, hogy a törvényi feltételek valóban fennálltak-e, vizsgálni szükséges a felperes hivatkozásait a joggal való visszaélés körében.*

*5.) A joggyakorlat elemző csoport hangsúlyozza, hogy általában nem tartozik a joggal való visszaélés kérdéskörébe az, hogy a munkáltató másnál, más esetben milyen döntést hozott, milyen intézkedést alkalmazott. Nem zárható ki azonban, hogy a munkavállaló például ártási szándékot, bosszút bizonyítson a munkáltató részéről.*

*6.) Ha valamely döntést, így például a próbaidő alatti azonnali hatályú jogviszony*

megszüntetést nem kell indokolni, ezt azonban a fél joggal való visszaélést megalapozó körülményt megjelölve a nyilatkozatát megelőzően, vagy a perben megtette, ezen közölt indokért helyt állni tartozik. Ellenkező esetben éppen a rendeltetésellenes joggyakorlásnak, a joggal való visszaélés tilalmazásának mint általános magatartási követelménynek történő érvényszerzés lehetősége szűkülne le, hiszen ha nem kell megindokolni valamely jognyilatkozatot, az lehetőséget teremt a joggal való visszaélésre.

A munkáltató esetében arra kell figyelemmel lenni, hogy általában a munkaviszony megszüntetés joga őt korlátozással (indokolásbeli kötelezettséggel) illeti meg. Próbaidő alatti megszüntetésnél is van a számára korlát, például a joggal való visszaélés tilalma. Az indokolási kötelezettség hiánya nem jelenti, hogy a próbaidő megszüntetésének nem kell jogszerű okúnak lennie. Ebben az esetben a joggal való visszaélés vizsgálatához szükséges alanyi jog a próbaidő alatti egyoldalú megszüntetéshez fűződő nyilatkozathoz való jog.

A munkavállalóval szemben is lehet joggal való visszaélésre hivatkozni a próbaidő alatti megszüntetésnél.

Amennyiben a munkavállaló joggal való visszaélést állít, az őt terhelő általános, Pp. 164. § (1) bekezdésen alapuló bizonyítási kötelezettség folytán meg kell tőle a perben követelni, hogy bizonyítsa, ezt. Csak ezután van ún. „ellenbizonyítási” kötelezettsége a munkáltatónak.

Amikor a jogviszony megszüntetést nem kell indokolni, a célszerűségi, gazdasági okra hivatkozás a jóhiszemű és tisztességes eljárás elve körében értékelhető.

7.) A joggyakorlat elemző csoport többségi véleménye szerint megállapodás esetén nem lehet eredményesen hivatkozni a joggal való visszaélés elvére, mert nem létezik egyoldalú szerződéskötési jog. A szerződéshez ugyanis a felek konszenzusa szükséges. Ugyanez irányadó a próbaidő kikötésére, mint a szerződés egyik lehetséges tartalmi elemére.

Az egyik elmélet szerint a próbaidő kikötésénél a jóhiszeműség és a tisztesség elve alkalmazható, míg a másik szerint a próbaidőnek mint jogintézménynek a céljával ellentétes kikötése esetén a joggal való visszaélés vizsgálható.

A próbaidő az a különös, más magánjogi jogágban nem ismert jogintézmény, ahol a joggal való visszaélés vizsgálatakor a jogintézmény célja értékelhető. Ehhez a jogalkalmazóknak ki kell munkálniuk, hogy mi ez a cél: ilyen lehet az, hogy meggyőződjön mindkét fél a másik képességéről, az adott feltételekről. Ha adott esetben e deklarált célnak a próbaidő alatti

*azonnali hatályú felmondás nem felel meg, a joggal való visszaélés megállapítható. De amiatt is, mert ekkor már a munkaviszony megszüntetéséhez való jog gyakorlása történik.*

*Ismételt határozott időtartamú munkaviszonyok létesítésekor történő próbaidő kikötése esetén is alkalmazható mindkét elmélet.*

*1. A határozott idő meghosszabbításakor vagy ismételten, rövid időn belül új határozott idejű munkaszerződés megkötésekor az újabb próbaidő kikötése jogellenes, mert azt a munkaviszony létesítésekor, annak kezdetén lehet kikötni.*

*2. Amikor azonban 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.*

*A próbaidő jogintézményének célját vizsgálva azonban ilyenkor a joggal való visszaélés szintén megállapítható.*

*8.) A második és azt követő határozott időre szóló jogviszonyok létesítésére – vagy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására – az új Mt. 192. § (4) bekezdés alapján csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén van lehetőség azzal, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbításába. Az e rendelkezésbe ütköző megállapodás – a tételes jogszabályi rendelkezés folytán – nem a joggal való visszaélés elve alapján, hanem jogszabályba ütközés miatt jogellenes, vagyis semmis. Változott az MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalás jogszabályi környezete, ezért annak felülvizsgálata szükséges.*

*9.) A joggyakorlat elemző csoport álláspontja szerint bizonyított, lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségzegés megállapítása esetén általában nem állapítható meg a rendeltetésellenes joggyakorlás/ joggal való visszaélés.*

*10.) A munkaviszony megszüntetési intézkedések (például felmondás, felmentés) esetén amennyiben egyébként a fél annak jogszerűségét nem vitatja, csak a rendeltetésellenes joggyakorlásról előadott érvelésével foglalkozhat a bíróság a keresethez kötöttség elve alapján, ebben a körben viszont a bizonyítási kötelezettség a Pp. 164. § (1) bekezdés szerint rajta van.*



11.) Az azonnali hatályú felmondás lényeges kötelezettség vétkes, jelentős mértékű megszegésére alapított esetében (Mt.78.§(1) bekezdés a) pont) joggal való visszaélésre hivatkozáskor általában valójában az együttes feltétel fennállása hiányáról van szó, vagyis azt kell vizsgálni, hogy van-e kötelezettségzegés, illetve az lényeges-e a fél joggal való visszaélésre hivatkozása ellenére.

12.) Ha a munkavállaló a felmondás közlésekor a munkáltatóval nem közölte, hogy felmondási tilalom alatt áll, vizsgálandó, hogy valóban történt-e a részéről rendeltetésellenes joggyakorlás (joggal való visszaélés), vagy ebben az esetben egy másik alapelv a régi Mt. 3. § (1) bekezdésben, az új Mt. 6. § (2) bekezdésben foglalt jóhiszeműség és tisztesség, illetve együttműködési kötelezettség, ezen belül a 6. § (4) bekezdésben szabályozott tájékoztatási kötelezettség megsértéséről van-e szó. A Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntésében (még a keresőképtelenség miatti felmondási tilalommal összefüggésben) a kérdést erről az oldalról közelítette meg (BH2001.138.).

A joggyakorlat elemző csoport véleménye szerint ez a megközelítés a helyes és irányadó a jövőben is.

13.) A csoport tagjainak egyhangú véleménye szerint a határozatokban a Pp. 221. § (1) bekezdés helyes alkalmazásával a kereseti kérelem tartalmának ismertetése során ki kell térni a felhozott indokok megjelölésével arra is, hogy a fél melyik alapelv (jóhiszemű és tisztességes eljárás, együttműködési kötelezettség, joggal való visszaélés, hátrányos megkülönböztetés) megsértését állította, és ugyanez irányadó az ellenkérelemre is.

A Pp. 221. § (1) bekezdés helyes alkalmazásával az ítéletekben ki kell fejteni részletesen az alperes védekezését, tényállításait az abban felhozott jogszabályhely megjelölésével.

Hangsúlyozandó, hogy amikor a fél tényállítás helyett az azt bizonyító körülményeket jelöli meg joggal való visszaélésként, nem a keresetben felsorolt munkáltatói magatartások rendeltetészerűségéről kell állást foglalni (mert azokhoz önálló kereseti kérelem nem fűződik), hanem arról, hogy a keresettel támadott intézkedés a megjelölt magatartások eredményeként, vagy azzal okozati összefüggésben rendeltetésellenesnek minősül-e, vagyis sikerrel bizonyította-e a munkavállaló e körben állítását. A megjelölt magatartásokból következtetés vonható le a munkáltató motívumaira is. Ennek érdekében szükséges annak tisztázása, hogy a fél az általa hivatkozott körülményekkel igazoltan milyen okból állít

*rendeltetésellenes joggyakorlást/ joggal való visszaélést.*

14.) *A rendeltetésellenes joggyakorlás/ joggal való visszaélés körében a bizonyítás nehézségét az adja, hogy a joggal élő látszólag a jog adta kereteken belül marad, tehát a joggyakorlás formálisan jogsértést nem valósít meg, nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba, viszont a másik fél oldalán hátránnyal jár függetlenül attól, hogy a jogot gyakorló fél tudatában volt-e ennek, vagy ezt nem látta át. A rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósító tényállásoknál (lásd jogos érdek csorbítása, érdekérvényesítési lehetőség korlátozása, zaklatás, véleménynyilvánítás elfojtása) a jogsértés nem nyilvánvaló, annak megállapításához a körülmények feltárása, széleskörű bizonyítás szükséges. A bizonyítékokat azonban a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozó félnek – a joggyakorlat elemzésben feltártak szerint jellemzően a munkavállalónak – kell rendelkezésre bocsátania.*

15.) *A kép- és hangfelvételek bizonyítékként történő kezelése során, amennyiben azok elkészítéséhez az azon szereplő nem járult hozzá, az érintett személy a személyiségi jogainak sérelmére nem hivatkozhat sikerrel, ha ezzel hamis tényállítást akarja leplezni, és az igazságot tartalmazó nyilatkozatának a felhasználását kívánja személyiségi jogvédelem tárgyává tenni.*

16.) *Ha a fél egy másik személy ügyével kapcsolatban, vagy a saját korábbi ügyével összefüggésben állít rendeltetésellenességet, joggal való visszaélést, illetve ha azt az ún. „körülmények összességével” vagy „az események időbeli sorrendjével” indokolja, az ilyen, ún. „kapcsolt ügyekben” a rendeltetésellenességet állító félnek a másik ügyre vonatkozóan is van bizonyítási kötelezettsége. Ez azonban nehezzé teheti a helyzetét, és hosszabb pertartamot eredményezhet, felmerülhet továbbá a személyes adatok kezelésének a problémája.*

*Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info. tv.) rendelkezéseit kell alkalmazni minden, Magyarország területén folytatott adatkezelésre és adatfeldolgozásra, ha az – többek között – természetes személy adataira vonatkozik (Info.tv. 2.§ (1) bekezdés, 3.§ 2 .pont). A személyes adatok védelmét e törvény II. fejezetében foglalt rendelkezések biztosítják, melyek betartása a munkaügyi perekben sem mellőzhető.*

*Rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozásnál, amikor a felperes retorziót, bosszút, a véleménynyilvánítása elfojtását állítja, szükséges lehet az e körben általa hivatkozott iratok*

*(feljelentések, bejelentések, peres eljárások, hatósági eljárások iratai) beszerzése. Ha a fél által kezdeményezett eljárásról van szó, indítványára a munkaügyi bíróság megkeresheti az adott szervet az eljárás iratanyagának megküldése céljából, és azt okirati bizonyítékként értékelheti – az adatkezelés Info. törvényben foglalt szabályai betartásával. Lehetőség van arra is, hogy a bíróság az iratokban foglalt tényekre vonatkozóan további bizonyítási eljárást folytasson le, és ismételten meghallgasson tanúkat, akik a megelőző eljárásban félként, tanúként részt vettek.*

*17.) Több jogcímre való hivatkozás alapján történő bizonyítási eljárás során a joggyakorlat elemző csoport szerint nem a keresetlevél sorrendjében előadott jogcím szerint kell a jogellenességi okokat vizsgálni. Előbb a tételes jogszabályba ütközés (valóság, világosság, okszerűség, felmondási tilalom korlát, stb. hiánya), majd – diszkriminációra való hivatkozáskor – az előbbieket alaptalansága esetén az Ebktv. szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatti megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az alapelvek - a rendeltetésellenes joggyakorlás/ joggal való visszaélés, együttműködési kötelezettség, jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye – megsértésének vizsgálatára.*

*Ezt nemcsak pergazdaságossági szempontok, hanem a célszerűség is indokolja, hiszen a tételes jogszabályba ütközés megállapíthatósága esetén szükségtelen a diszkrimináció (kivéve, ha a munkavállaló ezen okból kéri a visszahelyezését) és a rendeltetésellenes joggyakorlás körében a terjedelmes bizonyítás lefolytatása, míg a diszkrimináció vizsgálatának azért kell a rendeltetésellenes joggyakorlását megelőznie, mert a két megállapítás kizárja egymást. Hátrányos megkülönböztetés megállapítása esetén a joggyakorlás nem lehet rendeltetésellenes, mivel az előbbi formálisan sem jogszerű.*

*18.) A különböző jogállási törvényeknek a jogviszony jogellenes megszüntetéséhez főződő jogkövetkezményeiről szóló szabályozásából levonható az a következtetés, hogy a gazdasági szféra munkavállalói és a közalkalmazottak esetében indokolatlan, miszerint a joggal való visszaélés követelményének megsértésével közölt jogviszony megszüntetési nyilatkozat jogkövetkezményeként az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés nem kérhető.*

## VI. Mellékletek

### **1.) A rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozás a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszűnése tárgyában indult perekben**

#### **1. Jogszabály rendelkezése**

A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (Ktjv.) 2010. július 6-tól hatályos 8.§ (1) bekezdése szerint a kormánytisztviselői jogviszonyt a munkáltató felmentéssel indokolás nélkül megszüntethette.

A jogszabály hatálybalépését követő indokolás nélküli felmentések jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt nagy számú munkaügyi per indult az ország közigazgatási és munkaügyi bíróságai előtt.

A munkaügyi jogviták indulásával párhuzamosan az Alkotmánybíróságtól a hivatkozott jogszabály rendelkezése alkotmány-ellenességének utólagos vizsgálatát több indítványozó is kérelmezte.

Az indítványozók mindegyike a Ktjv. 8.§ (1) bekezdés b) pontjában foglalt azon rendelkezés alkotmányosságát vitatták, amely arra adott módot, hogy a munkáltató a kormánytisztviselői jogviszonyt indokolás nélkül megszüntesse.

Az Alkotmánybíróság 2011. február 15-én kelt és 2011. február 18-án közzétett 8/2011. (II.18.) AB határozatában döntött az indítványozók kérelméről. Megállapította, hogy a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény 8.§ (1) bekezdés alkotmány ellenes, ezért azt 2011. május 31-i hatállyal megsemmisítette.

Határozatának indokolásában - egyebek mellett - megállapította, hogy a Ktjv. 8.§ (1) bekezdésében szabályozott indokolás nélküli munkáltatói felmentés lehetősége a közhivatal viselés törvényes indok nélküli megszüntetését tette lehetővé. Az Alkotmánybíróság nem vitatta, hogy az államszervezet hatékony működése indokolhatja a közigazgatásban dolgozó tisztviselők felmentési lehetőségének könnyítését a korábbi szabályozáshoz képest, ennek azonban nem lehet módja a munkáltatói jogok gyakorlójának korlátlan döntésre való felhatalmazása. A Ktjv. vitatott rendelkezésében alkalmazott törvényi megoldás aránytalanul korlátozta az alkotmány 70.§ (6) bekezdésében szabályozott alkotmányos alapjogot. Erre nem szolgálhat alapul a törvény indokolásában megfogalmazott azon érv, amely szerint a köztisztviselőkről szóló törvény oly módon szabályozta a felmentési okokat, amelyek a kialakult bírói gyakorlat mellett gyakorlatilag alkalmazhatatlanok voltak.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint - a törvényi garanciák hiánya miatt - a határozatlan idejű kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli felmentéssel való megszüntetése esetén a munkáltató esetleges önkényes döntésével szemben nem nyújt hatékony jogvédelmet az sem, hogy a tisztviselő a munkáltatói döntést bíróság előtt támadhatja meg.

Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a Ktjv. 8.§ (1) bekezdése - amint az a törvény indokolásából megállapítható - a kormányzati törekvések egyszerűbb megvalósítása érdekében jogi korlátok nélkül lehetőséget ad a kormánytisztviselői jogviszony munkáltató által történő megszüntetésére. Ez a jogi megoldás magában hordozza a közszolgálati jogviszony önkényes, a munkáltató szubjektív megítélésén alapuló megszüntetésének lehetőségét, amelynek következtében előre kiszámíthatatlan módon kerülhet veszélybe a kormánytisztviselőnek és családjának létfenntartása is. Mindez feltétlen alárendeltséget, kiszolgáltatott helyzetet teremtett a kormánytisztviselő számára. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a kormánytisztviselőnek ez a kiszolgáltatott helyzete az állami feladat megoldás "eszközeként" való kezelése ellentétes az emberi méltósággal.

A határozat utalt az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény (Abtv.) 42.§-a alapján arra, hogy az Alkotmánybíróság által megsemmisített jogszabályi rendelkezése a határozat közzétételét követő napon veszti hatályát. Az Abtv. 43.§ (4) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság ettől eltérően is meghatározhatta az alkotmányellenes jogszabály hatályon kívül helyezését, ha ezt a jogbiztonság vagy az eljárást kezdeményező különösen fontos érdeke indokolja. Az Alkotmánybíróság a megsemmisítés időpontjának meghatározása során figyelemmel volt arra, hogy mivel a Ktjv. 10.§ (1) bekezdése alapján a kormánytisztviselői jogviszonyokban a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) a köztisztviselő lemondására és felmentésére vonatkozó 16-17.§-ai nem alkalmazandók a Ktjv. 8.§ (1) bekezdésének megsemmisítése következtében a kormánytisztviselői jogviszony lemondással és felmentéssel való megszüntetése szabályozatlanul marad. Időt kíván biztosítani az Alkotmánybíróság a jogalkotónak az alkotmánynak megfelelő szabályok megalkotására, ezért a Ktjv. 8.§ (1) bekezdését a jövőre nézve úgy semmisítette meg, hogy az 2011. május 31-én veszti hatályát.

## **2. Keresetek tartalma a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszüntetése tárgyában indult perekben.**

Az indokolás nélküli felmentés jogellenességének megállapítása iránt indult perekben a felperesi keresetek elsősorban arra hivatkoztak, hogy önmagában a munkáltatói intézkedés indokolatlansága miatt állapítható meg annak jogellenessége. A felperesek érvelése szerint a munkáltatók felmentése indokolás nélkül nem adott lehetőséget annak a vizsgálatára, hogy a jogviszony megszüntetése ok- és jogszerű volt.

A keresetek jelentős része az indokolás nélküli felmentés okán további rendeltetésellenes joggyakorlásra és/vagy joggal való visszaélésre is hivatkozott.

A rendeltetésellenes joggyakorlást a vizsgált ügyekben az alábbi indokok alapján találták a felperesek megállapíthatónak:

- Az alperes eljárása a bírósághoz fordulás jogát jelentősen leszűkítette alkalmas volt arra, hogy a felperes jogos érdekét csorbítsa érdek érvényesítési lehetőségét korlátozza. A felperes nem élhetett a jogorvoslathoz való alkotmányos jogával. (Mfv.I.10.094/2014/7.)
- Az alperes az Alkotmánybíróság határozatának közzétételét követően szüntette meg indokolás nélkül a kormánytisztviselői jogviszonyt. Ekkor már tudta, hogy a felmentés alapjául szolgáló jogszabály alkotmányellenes. A felmentés jogát nyilvánvalóan rendeltetés ellenesen gyakorolta. (Mfv.I.10.081/2014/5, Mfv.I.10.085/2014/5. Mfv.I.10.088/2014/6.)
- A felperes közvetlen felettesei sem tudták a felmentés okát, nem tudtak arra magyarázatot adni, hogy annak mi volt a hátterében. Külső utasítást hajtott végre alperes a felmentéssel, melyről szóló döntést valójában nem a munkáltató alperes hozta. (Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.119/2016/3.)
- A felmondás valódi oka az volt, hogy a felperes elmúlt 50 éves, erősen rövidlátó, női mivolta miatt a felettese szerint nem tud éjjel ellenőrzést végezni, nincsen jogosítványa és személyi ellentétet kívánt megtorolni a hivatalvezető a felmentéssel. (Mfv.I.10.038/2016/14.)
- Az alperes bevárta az indokolás nélküli felmentést lehetővé tevő jogszabály hatályba lépését. Ebből következően intézkedése rendeltetés ellenes. A felperes munkájával összefüggésben (mivel azt nem is ismerte) nem tudott kifogást sem megfogalmazni. (Mfv.I.10.082/2014/4.)
- Az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert a felmentést a felperes 2010. évi országgyűlési választások idején fennállt MSZP jelöltsége miatt hátrányos megkülönböztetésként alkalmazta. A jogviszony megszüntetésére politikai tevékenysége, hovatartozása miatt került sor. (Mfv.I.10.087/2014/5.)
- A felperes közel állt az előrehozott öregségi nyugdíj lehetőségéhez, továbbá rendeltetés ellenes volt a jog gyakorlása mert korábbi politikai tevékenysége miatt küldték el megsértve az egyenlő bánásmód követelményét. (Mfv.I.10.089/2014/7.)
- A felmentés, a diszkrimináció tilalmába ütközött, nem a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének megfelelően kölcsönösen együttműködve járt el az alperes. (Mfv.I.10.091/2014/17.)
- Az alperes jogával visszaélt mert az időlegesen hatályban lévő és a felmentés közlésekor köztudottan alkotmányellenes jogi lehetőséggel élt. Jogát visszaélészerűen alkalmazta, mert az alperes a felmentéssel a tanulmányi szerződést is megszegte ebből következően sérült a felperesnek a tanulmányok

folytatásához fűződő jogos érdeke. Az alperes az egyenlő bánásmódot is megsértette csak a felperes jogviszonyát szüntette meg figyelembe véve cukorbetegségét, túlképzettségét, valamint édesapja rendszerváltás előtti kémelhárító tevékenységét. (Mfv.I.10.092/2014/6.)

- Az alperes a felperes jogos érdekét csorbította érdekérvényesítési lehetőségét korlátozta. Az indokolás nélküli felmentés kiüresíti a bírói út igénybe vételét. A bíróság nem tudja megítélni a döntés alapjául szolgáló tényeket, azok ok és jogszerűségét. Azután kelt a felmentés, hogy az Alkotmánybíróság kimondta az alkotmány ellenességét. (Mfv.I.10.305/2014/9.)
- Azért rendeltetésellenes a munkáltató intézkedése, mert a felperes vezetőként kiállt a munkatársai mellett. Segítséget nyújtott elhelyezkedésükhöz, ezért a felmentése megtorlás volt. (Mfv.I.10.370/2014/5.)
- A munkáltató célja csak az volt, hogy felperes személyét eltávolítsa. Rossz viszonyban volt a szakigazgatási szerv vezetőjével és el akarták távolítani. Munkakörét kiüresítették, folyton ellenőrizték és olyan helyzetet teremtettek, amely alapján könnyen meg tudták a jogviszonyát szüntetni. (Mfv.I.10.636/2014/8.)
- Az alperes a felmondás jogát rendeltetésével nem egyeztethető módon, ártási szándékkal, bosszúból alkalmazta. (Mfv.I.10.484/2015/6.)
- A felmentés rendeltetésellenes mert a munkáltatónak még a kormánytisztviselőkre vonatkozó törvény hatályba lépése előtt lehetősége lett volna a jogviszonyát közzszolgálati jogviszonyként megszüntetni. (Mfv.I.10392/2012/3.)
- Az alperes szervezetében olyan változás, amely a felmentést indokolta nem volt. A jogviszony megszüntetéséről nem a munkáltatói jogkör gyakorlója döntött valójában, hanem egy miniszteri értekezlet. Olyan időpontban került sor a felmentésre, amikor alperes a sajtó híreiből már tisztában volt azzal, hogy az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek találta a felmentés alapjául szolgáló jogszabályi rendelkezést. A felperes nem kívánatos személy volt (Mfv.I.10.368/214/16.)

Az Mfv. I.10.116/2015/6.számú ügyben a felperes köztisztviselői jogviszonya indokolás nélküli megszüntetése jogellenességét állította. Hivatkozott arra, hogy a köztisztviselői jogviszony rendeltetésellenes megszüntetése azért állapítható meg, mert az alperes döntése meghozatalakor várható volt már a Ktv. 17.§ (1) bekezdésének megsemmisítése is a kormánytisztviselőkről szóló hasonló jogszabály megsemmisítésére figyelemmel.



### 3. Alperesi védekezés

A perekben az alperesek elsősorban arra hivatkoztak, hogy a jogszabály lehetőségével élve, indokolás nélkül adták ki a felperesek részére a felmentést. Tekintettel arra, hogy a jogszabály nem biztosított számukra más lehetőséget, ezért eljárásuk nem volt jogellenes.

A rendeltetés ellenes joggyakorlás körében arra hivatkoztak, hogy eljárásuk egyetlen felperes vonatkozásában sem ütközött a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 4.§ (1) és (2) bekezdésében foglaltakra.

## 4. A jogerős ítéletek megállapításai a rendeltetés ellenes joggyakorlás körében

### 4.1. Keresetnek helyt adó döntések

Az eljáró bíróságok a vizsgált ügyek közül négy esetben állapították meg az alperesi felmentés rendeltetésellenességét:

- A jogerős ítélet megállapította, hogy jelentős munka tapasztalattal, sok éves rutinnal rendelkező dolgozótól vált meg a munkáltató és helyettük szűk körben közreműködni képes fiatal dolgozók jöttek. Az így megvalósított "fiatalítás" nem rendeltetéseszerű. Nem volt megállapítható olyan szakmai koncepción alapuló új feladat elosztás, amelyhez igazodó munkaszervezetben a felperesnek ne lett volna helye. (Mfv.I.10.038/2016/14.)
- Ezen ügy alapján kelt LBH 2014.M.11. döntés megállapította, hogy rendeltetés ellenesen élt a munkáltató az indokolás nélküli felmentés jogával, ha bizonyított, hogy annak közlésével megvárta az indokolás nélküli felmentést lehetővé tevő jogszabály kihirdetését. (Mfv.I.10.082/2014/4.)
- A jogerős ítélet megállapította, hogy rendeltetésellenes volt a felmentés tekintettel arra, hogy a tanú úgy nyilatkozott "az volt felperessel a fő probléma, hogy többet volt táppénzen, mint amit dolgozott". A felperesnek felrótt magatartás tehát a táppénzes állománya volt. (Mfv.I.10.636/2014/8.)
- A Kúria megállapította a rendeltetésellenességet mert a munkáltatói jogkör gyakorlót nem a felmentés rendeltetésével összefüggő cél vezette, hanem arra bizonyítottan a miniszteri értekezlet elvárásának történő megfelelés érdekében került sor vagyis azt a felperes irányába ártási szándék (a felperes eltávolítása iránti igény) motiválta. Azt, hogy a miniszteri értekezleten milyen okból sérelmezték a felperes jogviszonyának fennállását a rendeltetésellenes

joggyakorlás megállapíthatósága szempontjából közömbös amennyiben az ártási szándék megállapítható.(Mfv.I.10.36862014/16.)

A vizsgált ügyek közül egy esetben a munkáltató intézkedése jogellenességét állapította meg a bíróság tekintettel arra, hogy a felperes – aki a perben egyebek mellett a felmentés rendeltetésellenességére is hivatkozott - a felmentés időpontjában keresőképtelen betegállományban volt (Mfv.10.088/2014/6.)

#### **4.2.Kereset elutasítása**

Az ügyek túlnyomó többségében a felperesek keresetét a bíróság elutasította.

A felperesek azon hivatkozása, amely szerint önmagában az a tény, hogy a munkáltatói intézkedés indokolás nélküli, rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg, nem alapos. A Kúria több döntésében kimondta, hogy az Alkotmánybíróság a 8/2011. (II.18.) AB határozatában a Ktjv. 8.§ (1) bekezdés b) pont alkotmányellenességét vizsgálta, és a jogellenességet megállapítva azt a jövőre nézve semmisítette meg. Érvelése szerint 2011. május 31-e előtt a megsemmisített jogszabályt alkalmazni kell: a pro futuro megsemmisítés azonban az alaptörvény-ellenes jogszabály határozott idejű alkalmazás lehetőségével és egyben kötelezettségével jár mindenki számára (Mfv.I.10.094/2014/7.)

Az ügyek jelentős számában hivatkoztak a felperesek arra, hogy az alperes intézkedése azon okból rendeltetésellenes, mert az Alkotmánybíróság határozatának közzétételét követően szüntette meg indokolás nélkül a kormánytisztviselői jogviszonyt. A felmentés kiadásakor tehát a munkáltató már tudta, hogy a felmentés alapjául szolgáló jogszabály alkotmányellenes.

A Kúria álláspontja szerint önmagában az Alkotmánybíróság határozatának közzététele utáni indokolás nélküli felmentés nem rendeltetés ellenes, az nem következik abból, hogy a munkáltató olyan időpontban közölt indokolás nélküli felmentést, amikor az Alkotmánybíróság már megállapította ennek alkotmányellenességét. (Mfv.I.10.081/2014/5.Mfv.I.10.085/2014/5.)

A Kúria Mfv.I.10.370/2014/5. számú határozatában utalt arra, a 34/2012. (VII.17.) AB határozat indokolása szerint az Alkotmánybíróságnak lehetősége van az Abtv. alapján arra, hogy a jogkövetkezményeket az alaptörvényellenességet megállapító határozatában viszonylag szabadon határozza meg, és a jogkövetkezményeket illetően az egyedi esetekben mérlegeljen a jogbiztonság, az egyéni jogok védelme és az alaptörvényi védelem szempontjai között a pro futuro megsemmisítés az alaptörvényellenes jogszabály határozott idejű alkalmazása lehetőségével, és egyben kötelezettségével jár mindenki számára. Azt is figyelembe kell venni, hogy az Alkotmánybíróság 1813/B/2010. AB határozatában egyértelművé tette, hogy amikor az Alkotmánybíróság törvényi felhatalmazással élve az alkotmányellenes jogszabály

hatályvesztését a jövőben meghatározott időpontban jelöli meg, akkor lényegében maga terjeszti ki az alkotmányellenes jogszabály alkalmazásának időtartamát, ami az ügyben eljáró bíróság számára is irányadó.

Több ügyben a bíróság megállapította, hogy a bizonyításra köteles felperes nem igazolta a munkáltató rendeltetés ellenes joggyakorlását:

- A Kúria megállapította, hogy a felperes a rendeltetés ellenességet megalapozó tényeket nem bizonyította önmagában pedig az nem rendeltetés ellenes ha a munkáltató az Alkotmánybíróság határozata szerint is alkalmazandó jogszabály alapján járt el. (Mfv.I.10.087/2014/5., Mfv.I.10.094/2014/7.)
- A jogerős döntés megállapította, hogy a felmentés közlése időpontjában az alkalmazható volt. Önmagában nem rendeltetés ellenes a felmentés mert az Alkotmánybíróság határozata után kelt. A felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a munkáltató intézkedése jogos érdekének csorbítását célozta. A felperes ezt nem bizonyította az, hogy az alperes a valós indokokkal nem számolt el nem alkalmas a rendeltetésellenes joggyakorlás alátámasztására. (Mfv.I.10.305/2014/9. )
- Az .Mfv.I.10.149/2015/7.számú ügyben a felperes nem jelölt meg olyan konkrét tényeket, amelyek alapján rendeltetésellenes joggyakorlásra lehetett volna következtetni.
- A jogerős döntés szerint a felperes nem bizonyította a perben, hogy a főnöke ártási szándékkal távolította el munkahelyéről. A felperes nem tudta igazolni, hogy közérdekű bejelentése miatt érte hátrányt. (Mfv. I.10.484/2015/6.)
- További ügyben a rendeltetésellenes joggyakorlásra történt hivatkozás eredménytelen volt, mert az alperes igazolta, hogy a működésével kapcsolatosan meghatározták az alkalmazható létszámot és bértömeget. Az egyes személyek kiválasztása a közvetlen vezetők jogköre volt. (Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.119/2016/3. )
- Az Mfv.I.10.089/2014/7.számú ügyben a Kúria döntése szerint a felperesnek a kormány megbízottal korábban személyes kapcsolata nem volt, ezen személynek nem is volt tudomása arról, hogy a felperes politikai tevékenységet folytatott-e vagy sem, ezért a rendeltetésellenességet nem lehetett megállapítani.
- A felperes rendeltetés ellenes joggyakorlást nem bizonyított, az alperes pedig igazolta, hogy olyan szervezeti változások történtek, amelyek a felperes korábbi munkakörének megszűnését eredményezték. A felperes védett tulajdonsággal nem rendelkezett és a felmentés átadásának körülményeire a munkáltató részéről az együttműködés hiányára tanúkat kért, azonban a rendeltetés ellenes jogviszony megszüntetés bizonyítására az nem volt alkalmas.

(Mfv.I.10.091/2014/17.)

- Az Mfv. 10.092/2014/14.számú ügyben a jogerős döntés megállapította, hogy önmagában a szerződésben vállalt tanulmányi támogatás a jogviszony megszüntetésének korlátja nem lehet.
- Az Mfv. I.10.092/2014/6.számú ügyben hozott határozat indokolása szerint az egyenlő bánásmód körében a felperes édesapjára vonatkozóan alperesnek információja nem volt. A felperest egészségügyi állapota munkavégzésben nem akadályozta nem merült fel adat, hogy cukorbetegsége vezetett a jogviszony megszüntetéséhez.
- Az a felperesi hivatkozás, miszerint a munkáltatónak még a kormánytisztviselőkre vonatkozó törvény hatályba lépése előtt lehetősége lett volna a jogviszonyát közszolgálati jogviszonyként megszüntetni - a jogerős döntés szerint - ,nem esik a rendeltetésellenes joggyakorlás vizsgálata körébe. (Mfv.I.10.392/2012/3).

Az Mfv. I.10.116/2015/6.ügyben a felperes arra hivatkozott, hogy a köztisztviselői jogviszony rendeltetésellenes megszüntetése azért állapítható meg, mert az alperes döntése meghozatalakor várható volt már a Ktv. 17.§ (1) bekezdésének megsemmisítése is a kormánytisztviselőkről szóló hasonló jogszabály megsemmisítésére figyelemmel A Kúria az ügyben megállapította, hogy a megsemmisített jogszabály a felmentés időpontjában még alkalmazandó volt. Az a körülmény, hogy az Alkotmánybíróság a felperessel nem azonos jogállású kormánytisztviselőkről szóló jogszabályt megsemmisítette nem alapozhatja meg annak kimondását, hogy a felperesre irányadó hatályos jogszabályt az alperes rendeltetésellenesen alkalmazta.

Budapest, 2016. november 04.

dr. Majercsik Erika  
kollégiumvezető

## **2.) A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata a magánjogi jogviszonyokban**

### **1. A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: régi Ptk.) szabályozása**

A régi Ptk. 5. § (1) és (2) bekezdése tartalmazta a joggal való visszaélés általános szabályait. Az (1) bekezdés általánosságban tilalmazta ezt a magatartást, amikor azt mondta ki, hogy a törvény tiltja a joggal való visszaélést. Majd a (2) bekezdésben meghatározta azt, hogy mely magatartás ütközik ebbe a tilalomba, az alapvető esetek példálódzó felsorolásával. Eszerint joggal való visszaélésnek minősül a jog gyakorlása, ha az a jog társadalmi rendeltetésével össze nem férő célra irányul, különösen ha a nemzetgazdaság megkárosítására, a személyek zaklatására, jogaik és törvényes érdekeik csorbítására vagy illetéktelen előnyök szerzésére vezetne.

A (3) bekezdés foglalkozott a joggal való visszaélés általános feltételei mellett további elemek fennállását is megkövetelő speciális esetével, a jognyilatkozat pótlásával. E rendelkezés alapján ha a joggal való visszaélés jogszabály által megkívánt nyilatkozat megtagadásában áll, és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy különös méltánylást érdemlő magánérdeket sért, a bíróság a fél jognyilatkozatát ítéletével pótolhatja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el. A jognyilatkozat pótlására különösen akkor kerülhet sor, ha a jognyilatkozat megtételét illetéktelen előny juttatásától tették függővé.

A bírói gyakorlat alapján megállapítható, hogy a polgári perekben a joggal való visszaélés kérdése tipikusan a tulajdonjogi, társasházi, lakásbérleti társasági jogi jogviszonyban, személyiségi jogi jogsértéssel és közérdekű adatigénnyelssel kapcsolatban merült fel.

### **A régi Ptk. hatálya alá tartozó ügyekben a bíróság a következő esetekben nem állapította meg a magatartás joggal való visszaélés tilalmába ütközését**

- A Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.526/2014/8/II. számú határozatában azt fejtette ki, hogy a joggyakorlás visszaélésszerűsége akkor állhatna fenn, ha a joggyakorlás (adott esetben közérdekű adatigénnyelés) célzata és az érvényesíteni kívánt jog rendeltetése között ellentét lenne kimutatható. Rámutatott, hogy a közérdekű adatok megismeréséhez való jog egyik rendeltetése, hogy a közfeladatot ellátó szervek e tevékenységére vonatkozó információk megismerhetőek, ezáltal átláthatóak legyenek, így a polgárok megalapozottan élhessenek az adott szerv tevékenységét érintő véleménynyilvánítási szabadságukkal. Miután a per tárgyát képező adatigénnyelés mögött személyes motiváció vagy eltérő célzat nem volt kimutatható, ezért önmagában az igényelt adatok nagy mennyisége nem jelenti az adatigénnyelés visszaélésszerűségét.

- A Pfv.IV.20.726/2014/4. számú határozatban a Kúria megállapította, hogy a közös kiskorú gyermekek külföldre utaztatásával, a házassági életközösség megszüntetésével, a végleges külföldre telepedés szándékával kapcsolatos levelezés feltárása házassági bontó- és gyermekelhelyezési perben, vagy közös elhatározással indult párterápia során nem minősül visszaélésszerű felhasználásnak. A felek között folyamatban levő eljárásban nélkülözhetetlen és releváns volt annak bizonyítása, hogy a felperes milyen okból, milyen módon és milyen körülmények között távozott külföldre a közös gyermekekkel. Az alperesnek jogos magánérdeke fűződik ahhoz, hogy az eljárások során a felperes magatartását igazolni tudja. Az esetlegesen nem jogszerűen szerzett bizonyíték is felhasználható a tényállás felderítése

érdekében, feltéve, hogy az nem okoz aránytalan sérelmet. A kérdés megítéléséhez azt kellett vizsgálni, hogy a levelek tartalmának felhasználása adekvátnak minősült-e a hivatalos eljárásban.

- A Kúria egyik határozatában megállapította, hogy az eljárási jogok rosszhiszemű gyakorlása miatt joggal való visszaélés megállapítása iránt külön per nem indítható. Az eljárási jogok visszaélésszerű gyakorlásának jogkövetkezményeit az eljárási szabályok alkalmazásával az a bíróság vonhatja le, amely előtt folyó eljárásban az eljárási jogokkal való visszaélés történt (Kúria Pfv.V.20.367/2015/6.)

- Az ingatlan közös tulajdonának megszüntetése és többlethasználati díj megfizetése iránti kereset tárgyában hozott határozat kiemelte: a joggal való visszaélés az alanyi jog gyakorlásának a jog társadalmi céljához kötött korlátja. Ezért a tulajdonostárs szociális és személyes körülményei nem alapozzák meg a keresetet előterjesztő tulajdonostárs joggyakorlásának visszaélésszerűségét. Ebből következően nem tekinthető joggal való visszaélésnek a jogerős ítélet alapján megindított végrehajtási eljárás megindítása sem. (Kúria Pfv.II.20.858/2015/26.)

- Állami földek bérletére kiírt pályázattal kapcsolatban tartott sajtótájékoztatón az egyik érintett fél által kifejtett vélemény, megfogalmazott kritika miatt nem állapítható meg a joggal való visszaélés (Kúria Pfv.IV.20.307/2016/5.).

Ugyanakkor a bíróság megállapította a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartást az alábbi ügyekben:

- A Pécsi Ítéletábla Gf.IV.30.251/2010/6. számú határozatában kifejtette: a felperes részéről az elállás folytán visszajáró szolgáltatásra (üzletrész) vonatkozó jog gyakorlása adott esetben joggal való visszaélésnek minősül, amikor a kapott szolgáltatást csak kisebb részben, - a felszámolási eljárásra tekintettel - jelentősen csökkent értékben tudja visszaszolgáltatni.

- A jóhiszemű joggyakorlás követelményébe és a joggal való visszaélés tilalmába ütközik, ezáltal a személyhez fűződő jog megsértését is megállapíthatóvá teszi az alperesek azon magatartása, hogy a felperessel szemben az ügyvédi kamara és a különböző hatóságok, illetve bíróságok előtt huzamosabb ideig rendkívül nagy számú panasz, feljelentés előterjesztésével, ismétlődően, lényegében azonos körülményekre alapítva, zaklató jelleggel kezdeményeztek újabb és újabb eljárásokat a felperes ellen (Kúria Pfv.IV.21.598/2012/16.). A döntés alapjául szolgáló tényállás szerint az alperesek 26 eljárást kezdeményeztek a felperessel szemben, amelyek mind a jogi képviselőket ellátó felperessel fennállt kapcsolatuk megromlásából eredtek. Ez a nagy számú, zaklató jellegű joggyakorlás messze meghaladja azt a mértéket, amely az eljárás kezdeményezésére vonatkozó jog társadalmi rendeltetésével összeegyeztethető.

- A Kúria jogi álláspontja szerint a közérdekű adatigénylés akkor visszaélésszerű, ha az adatigénylő személyes motivációval, mintegy vélt konfliktus miatti retorzióként igényel speciális információkat, amelyeknek közérdekű adattartalmuk alig van. (Pfv.IV.21.274/2014/9.)

Külön nevesített eset, amikor a joggal való visszaélés egy jogszabály által megkívánt nyilatkozat megtagadásában áll, és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy különös méltánylást érdemlő magánérdeket sért. Ennek többlettényállási elemei csak akkor vizsgálhatók, ha az első két bekezdésben meghatározott általános feltételek is fennállnak. Tehát jogszerű joggyakorlás nem eredményezheti a Ptk. 5.§ (3) bekezdésének alkalmazását. Ennek hiányában a jognyilatkozat megtagadása nem irányul rendeltetésellenes, visszaélésszerű joggyakorlásra, így a további feltételek fennállásának vizsgálata szükségtelen.

Ebben az esetben kizárólag jogszabály által megkívánt nyilatkozatról lehet szó. A jogszabály általában azért kíván meg egy jognyilatkozatot, hogy a felek egyike ne változtasson a már fennálló jogviszonyon a másik fél hozzájárulása nélkül. Szabadon megtehető jognyilatkozat, így például szerződési nyilatkozat nem pótolható bírói ítélettel. A jognyilatkozat pótlására azonban csak akkor kerülhet sor, ha más módon nem hárítható el az érdeksérelem, azaz ha a jogosultnak más jogi eszköz nem áll rendelkezésére a hátrány kiküszöböléséhez.

Különösen helye van a jognyilatkozat pótlásának, ha annak megtételét illetéktelen előny juttatásától tették függővé.

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy abban az esetben, amikor a fél egy szerződésben vállalja a jognyilatkozat megtételét, és ennek a kötelezettségének nem tesz eleget, a bíróság a Ptk.295.§-a alapján pótolja a fél teljesítését. Pl.: megkötött adásvételi szerződés alapján a vevő tulajdonjogának ingatlannyilvántartási bejegyzéséhez szükséges eladói nyilatkozat

#### A bíróság nem pótolta a jognyilatkozatot visszaélés hiányában:

- szerződéskötés megtagadása esetén (L.B.Pfv.V.22.895/2001/6.)
- alapító okirat létesítéséhez, módosításához szükséges szerződési nyilatkozat (BH1985.56., BH2000.535., L.B.Pfv.V.22.560/2001/5.)
- végrendelet készítés elmaradása
- házasságkötési szándéknyilatkozat
- örökbefogadáshoz szükséges szülői hozzájárulás megadásának megtagadása
- politikai közszereplő alanyi joga személyes adatainak nyilvánosságra hozatalának megengedése (L.B. Pfv.IV.22.751/2000/3.)
- társasház fűtési rendszeréről való leváláshoz szükséges nyilatkozat, ha az érdeksérelem más módon is elhárítható (BH2012.1007.)
- a Legfelsőbb Bíróság Gfv.IV.31.683/1999/7. számú határozatában azt fejtette ki, hogy a szerződésben kikötött felmondási jog gyakorlása nem visszaélésszerű, ha a gazdálkodó szervezet így okszerű gazdálkodásával össze nem egyeztethető, veszteséges gazdálkodását kívánja felszámolni.
- a Győri Ítéltábla döntése (Gf.IV.20.085/2009/4.) szerint ha a társasági szerződés az üzletrész elidegenítését a gazdasági társaság jóváhagyásához köti és a társaság határozatával a hozzájárulást megtagadja, nincs helye a hozzájáruló nyilatkozat bírói ítélettel történő pótlásának.
- a jognyilatkozat pótlása nem alkalmas olyan helyzet rendezéséhez, amikor a fél önkényesen és jognyilatkozat hiányában jogellenesen befejezte a cselekményt azzal, hogy az üzlethelyiség távhőellátását biztosító radiátorok leszerelte, így a jognyilatkozat megtételének megtagadása nem akadályozta a fűtési rendszer megszüntetésében (L.B. Pfv.IV.21.538/1997.)
- nincs joggal való visszaélés, ha az érintett olyan jognyilatkozat adását tagadja meg, amelyre őt jogszabály nem kötelezi (1956-os Emléklap adományozása), ezért a jognyilatkozat ítélettel nem pótolható. (Kúria Pfv.IV.21.119/2000/36.)
- a sírhely feletti rendelkezés jogával az bír, aki a sírhelyet megváltotta. Ha nem járul hozzá, hogy a sírba másokat temessenek, nem minősül joggal való visszaélésnek (Kúria Pfv.IV.21.752/2014/11.). Az sem minősül joggal való visszaélésnek, ha az eltemettetést intéző hozzátartozó a hamvak más temetőbe történő áthelyezéséhez nem járul hozzá (L.B.Pfv.IV.23.529/1998/5.)

#### Pótolta a bíróság a jognyilatkozatot az alábbi esetekben:

- A Legfelsőbb Bíróság Pfv.IV.21.172/1997/3. számú döntése szerint különös méltánylást

érdemlő magánérdek, hogy a fogyasztó a közüzemi szolgáltatóval közvetlen jogviszonyba kerüljön. Az ezt ellenző „főfogyasztó” jognyilatkozatát illetéktelen előny juttatásától tette függővé, ezért az bírói ítélettel pótolható.

- Az elhunyt örökgyógyó által megkötött adásvételi szerződés aláírásának időpontjában fennálló egészségi állapotának megismeréséhez szükséges orvosi titok alóli felmentés megtagadása esetén a felmentő nyilatkozat bírói ítélettel nem pótolható, mert nincs olyan jogszabály, amely kötelezővé tenné a hozzájárulás megtagadását (Pfv.IV.21.379/2012/3.).

- Pótolható a nyilatkozat abban az esetben, ha az alanyi jog jogosultjának oldalán nem merül fel a jognyilatkozat megtagadásához fűződő méltányolható érdek (BDT2003.746.)

Pótolhatónak ítélte a jognyilatkozatot, de hatályon kívül helyezés miatt nem hozott érdemi döntést a bíróság:

BH2004/139. számú döntésében a L.B. kifejtette: a joggal való visszaélés tilalma a polgári jog körében általános érvényű rendelkezés, tehát a tulajdonosi jogok gyakorlására is vonatkozó alapelv. Mivel a Ptk.-nak a közös tulajdonnal kapcsolatos szabályai ezen alapelv érvényesülésével kapcsolatos tiltást nem tartalmaznak, ezért a Ptk. 5.§ (3) bekezdése a közös tulajdon körében is alkalmazásra kerülhet, azaz a törvényi előfeltételek megvalósulása esetén a tulajdonostársjognyilatkozata pótolható abban az esetben is, amikor a Ptk. 144.§-a a tulajdonostársak egyhangú határozatát írja elő. Ennek megfelelően a korábbi kerthasználati rend megváltoztatása esetén a kertkapu fennmaradásához szükséges hozzájárulás megítélésékor azt kell vizsgálni, hogy a jognyilatkozatot megtagadó tulajdonostárs az őt megillető jogokat a többiek sérelmére gyakorolja-e. (L.B.Pfv.IV.20.059/2005/6.).

- A Pfv.IV.21.777/2003/8. számú döntés ezt a társasház tulajdonban levő ingatlan közös tulajdoni részével kapcsolatos tulajdonosi jogokra is vonatkoztatta. A hatályon kívül helyező végzésben megállapította, hogy a keresetben az a méltánylást érdemlő magánérdek fejeződik ki, hogy a felperesek által az építési engedélytől eltérően megépített függőfolyosóhoz szükséges fennmaradási és használatbavételi engedély birtokában tulajdonjoguk ingatlannyilvántartási bejegyzése megtörténhessen. Tisztázni kell, hogy az alperesek a jognyilatkozat megadása előtt milyen okból zárkoznak el. Ehhez képest lehet állást foglalni arról, hogy az alperesek az őket megillető jogokat rendeltetésszerűen vagy a többiek sérelmére gyakorolják-e, magatartásuk joggal való visszaélésnek minősül-e.

- A Legfelsőbb Bíróság a Pfv.IV.20.041/2007/4. számú határozatban úgy foglalt állást, hogy közös tulajdon esetén is van lehetőség arra, hogy az egyik tulajdonostárs által saját költségén elvégzett bővítési munkálatokhoz a tulajdonostársak által megtagadott hozzájárulást a bíróság ítéletével pótolja. Abban az esetben ha az építmény fennmaradásának egyéb jogszabályi akadálya is van, a tulajdonostárs jognyilatkozata ítélettel nem pótolható, mert jogszerűen tagadja meg hozzájárulást. Amennyiben olyan építmény bontásához kéri a hozzájárulást, amelyre a tulajdonjog és a hasznélvezeti jog is kiterjed, a jognyilatkozat nem pótolható, mert a tulajdonos illetve a hasznélvező nem köteles eltérni joga csökkentését vagy megszűnését.

2. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: új Ptk.) a következőképpen szabályozza a joggal való visszaélés tilalmát.

1:5. § [A joggal való visszaélés tilalma]

(1) bekezdése szerint a törvény tiltja a joggal való visszaélést.

A (2) bekezdés értelmében ha a joggal való visszaélés jogszabály által megkívánt nyilatkozat megtagadásában áll, és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy különös méltánylást érdemlő magánérdeket sért, a bíróság a nyilatkozatot ítéletével pótolhatja, feltéve, hogy az



érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

Az új Ptk. a Bevezető rendelkezések között a korábbi szabályozásnál jelentősen kevesebb, csupán négy, a törvény egészére irányadó alapelvet rögzít, a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményét és a joggal való visszaélés tilalmát. Ez is mutatja a joggal való visszaélés tilalmának alapelvi jelentőségét. A jogalkotó a régi Ptk.-tól eltérő módon az új rendelkezésben nem határozza meg, hogy milyen példaként felhozott, kiemelt esetekben állapítható meg a joggal való visszaélés. Mindez azt jelenti, hogy a bíróság nagyobb mozgásteret kap a tilalmazott magatartás megítélésénél.

Az új Ptk. általános jelleggel tilalmazza a joggal való visszaélést. A törvény elvi jellegű és jelentőségű kiindulópontnak tekinti, hogy a polgári jogi vitákat elsősorban az adott kérdésre vonatkozó konkrét normák alapján kell eldönteni. Az alapelvek ezért az ítélkezési gyakorlatban mindenekelőtt a konkrét normák értelmezésénél jutnak szerephez, különösen akkor, ha az adott szabály a bíróság számára kifejezetten mérlegelést enged.

Az új Ptk. Bevezető rendelkezései nem tartalmazzák a rendeltetésszerű joggyakorlás elvét. A törvény indokolása szerint ennek az az indoka, hogy a törvénykönyv az alanyi jogok szabad gyakorlásának biztosításából indul ki, a kirívóan rendeltetésellenes joggyakorlás általában a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Ezért a külön szabályozást – figyelemmel a jóhiszeműség és tisztesség követelményének előírására is – szükségtelennek ítélte a jogalkotó. A törvény az alanyi jogok szabad gyakorlásának elvéből indul ki. Elvi korlátként - a Ptk.-hoz hasonlóan - az egész törvénykönyvön végigható közös elvként fogalmazza meg ugyanakkor a joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó általános tételt. A joggal való visszaélés meggátolja az adott alanyi jog érvényesülését. Az alapvető kiindulópont változatlan: a joggal való visszaélés kivételes jelenség az alanyi jogok gyakorlásánál, az adott alanyi jog gyakorlásának a jog elvárásaival szembehelyezkedő módja valósítja meg a visszaélést.

Nem változtak alapvetően a jogszabály által megkívánt jognyilatkozat bírósági ítélettel történő pótlásának szabályai. E rendelkezésnél is kikerült a korábban példaként kiemelt, a második mondatban szereplő eset.

Az új Ptk. alkalmazása tekintetében jelenleg még nem áll rendelkezésre olyan számottevő bírói gyakorlat, amelyből messzemenő következtetéseket lehetne levonni.

A következő jogerős döntések születtek az ítéltáblákon, illetve a Kúrián:

- A Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.480/2015/8. számú határozatában úgy ítélte meg, hogy az igényelt jognyilatkozat nem pótolható a felperes gázberuházás önrészére történt befizetésének elismerése tekintetében, mivel erre vonatkozó jogszabályi előírás nincsen. Továbbá az érdeksérelem másként is elhárítható, mert a felperes a befizetéssel kapcsolatos igényét marasztalási kereset formájában is érvényesítheti.

- A munkáltató által a munkavállaló hozzájárulása nélkül készített hangfelvétel munkaügyi perben való felhasználása miatt indított személyiségi jogi perben a Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.782/2015/4. sz. ítéletében az új Ptk.1:3.§ (1) bekezdésére utalással kifejtette, hogy a feleknek olyan magatartást kell tanúsítaniuk, hogy érdekeik érvényesítése a társadalom érdekeivel összhangban álljon. Csak az a jog részesülhet törvényes védelemben, amelynek gyakorlása nem ütközik a joggal való visszaélés tilalmába. Nem hivatkozhat tehát sikerrel alanyi jogsértésre – hangfelvételével való visszaélésre – a fél, ha e jogérvényesítéssel valótlán, hamis tényállítását akarja leplezni és az igazságot tartalmazó nyilatkozatának a felhasználását kívánja személyiségi jogvédelem tárgyává tenni.

- A Kúria egy, csődegyezséget felülbíráló döntésében azt fejtette ki, hogy a joggal való visszaélés akkor is megvalósulhat, ha egy hitelező tekintetében tartalmaz a csődegyezség

nyilvánvalóan és kirívóan előnytelen vagy méltánytalan rendelkezést, ezért a jogvitában azt kellett vizsgálni, hogy megállapítható-e a joggal való visszaélés tilalmának megsértése a csődegyezséghez hozzá nem járuló, zálogjoggal rendelkező biztosított hitelezők vonatkozásában. Tehát megvalósult-e a joggal való visszaélés a csődegyezség megkötésével, a kényszeregyezség hatálya alá eső hitelezők tekintetében. A Kúria úgy ítélte meg, hogy az egyezség nem tartalmaz egyik hitelezőre vagy hitelezői csoportra vonatkozóan sem nyilvánvalóan és kirívóan előnytelen vagy méltánytalan rendelkezéseket, így az nem valósít meg joggal való visszaélést (Kúria Gfv.VII.30.251/2015/8.).

A Kúria a Pfv.IV.20.276/2016/5. számú határozatában kifejtette: a közérdekű adatigénylés nem tekinthető joggal való visszaélésnek önmagában a kiadni kért adatok nagy mennyisége miatt, személyes motiváció vagy eltérő célzat hiányában.

### Összefoglaló

Rögzíthető tehát, hogy az új szabályozás a korábbival egyezően tiltja a joggal való visszaélést, ami mindkét esetben valamilyen, konkrét jogszabályból következő alanyi jog visszaélésszerű gyakorlására vonatkozik. A régi Ptk. 1.§ (1) és (2) bekezdésében foglalkozott az alanyi jogok védelmével, a polgári jog által szabályozott alanyi jogok körébe a személyek vagyoni és egyes személyhez fűződő jogait sorolta. Miután az Alaptörvény rendelkezései biztosítják az alapvető jogok védelmét, ezért ugyan az új Ptk. erre vonatkozó konkrét szabályozást nem tartalmaz, azzal, hogy az 1:1.§ rendelkezik a törvény tárgyi hatályáról, egyértelműen kimondható, hogy a régi Ptk.-val azonos módon védelmezi a vagyoni és személyhez fűződő alanyi jogokat.

Változást jelent, hogy az új Ptk.-ban már nem szerepelnek a jogalkalmazás számára korábban meghatározott kiemelt esetek. Bár a bíróságoknak korábban is módjában állt a jogalanyok adott magatartásának értékelése, mert a jogszabály nem kizárólagos jelleggel tartalmazott felsorolást, de a törvény példalózó jelleggel felsorolta a főbb eseteket. Most már azonban a szabályozás még nyitottabbá teszi ennek megítélését, mert semmilyen konkrét támpontot nem ad annak megállapításához. Mind a régi, mind az új Ptk. gyakorlata alapján megállapítható ugyanakkor, hogy a bíróságok visszafogottan kezelik a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartás kérdését.

Előreláthatólag a felek adott helyzetben fennálló érdekeinek mérlegelése továbbra is szempont lesz a jogviták eldöntésénél. Ennek során a bíróságok várhatóan nem azt fogják értékelni, hogy melyik érdek erősebb, hanem azt, hogy az alanyi jog jogosultjának a joggyakorláshoz egyáltalán fűződik-e valamilyen érdeke.

A bírói gyakorlat alapján leszűrhető általános következtetések a következők.

Az alanyi jog a jogosult számára a jog által biztosított cselekvési lehetőséget jelent. Ez a jogosultság azonban nem önmagáért való, hanem a mögötte levő jogszabályi céllal összhangban kell lennie. Amennyiben az adott jog gyakorlása ennek nem megfelelő, bár formailag az alanyi jog gyakorlásáról van szó, az joggal való visszaélést valósít meg, ugyanis az alanyi jog gyakorlása nem történhet mások rovására.

A joggal való visszaélés nevében hordozza ezt az értelmezést, ugyanis valaki vagy él a jogával, vagy visszaél azzal. E körben utalni kell az Alkotmánybíróság 3241/2015.(XII.8.) AB végzésére, amelyben kifejtette: valamely jog gyakorlása és a jogok kimerítése (pl. feljelentés megtétele, az eljáró bíró kizárása iránti kérelem) önmagában nem valósít meg joggal való visszaélést. A joggal való visszaélés tilalma a joggyakorlás korlátját jelenti. Tulajdonképpen átmenetet képez a jogszerűség és a jogszerűtlenség között.

Nemcsak a kifejezetten károkozásra irányuló joggyakorlás tekinthető joggal való visszaélésnek, mert az szándékosan jogellenes magatartást feltételez. Tehát a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartás megállapításának nem feltétele, hogy az alanyi jog gyakorlásának célja a másnak való károkozás. Nemcsak akkor állapítható meg, ha a visszaélés célja a zaklatás, jog vagy érdek csorbítása, hanem akkor is, ha egyéb jogi érdeket sért a magatartás.

A perekben jellemzően a joggal való visszaélés tilalmának általános esete az alperes védekezésében, míg a jognyilatkozat pótlása iránti igény kereseti kérelemként jelenik meg. Az mindenképpen megállapítható, hogy a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartás hivatalból nem vehető figyelembe, de adott esetben az eljárási szabályok alapján az érintettet fel kell hívni, hogy erre hivatkozhat az eljárásban.

Budapest, 2016. október 16.

Böszörményiné dr. Kovács Katalin  
kúriai bíró