

Dr. Hajdu Edit
tanácselnök, Kúria

A joggal való visszaélés ítélezési gyakorlata

Bevezetés

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 4. §-ához hasonlóan szabályozta hatályba lépésekor a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7. §-a a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmának követelményét a bevető rendelkezésekben. A különbség egyrészt ezen általános magatartási szabály megközelítésében volt, miszerint a régi Mt. a rendeltetésének megfelelő joggyakorlást és kötelezettségteljesítést írta elő, míg az új Mt. a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát követelte meg; másrészt a régi Mt. a rendeltetésellenes joggyakorlás megfelelő orvoslásáról is rendelkezett. Az Mt. a lényegét tekintve tartalmában azonos szabályozással nem érintette a régi Mt. hatálya alatt kialakult joggyakorlatot. Mindkét jogszabály – nem taxatív – felsorolása folytán rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősült, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, zaklatására, érdekvényesítésének korlátozására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy ehhez vezetett. A rendeltetéseszerű joggyakorlás szabálya alapján a bíróság az alakilag törvényesnek tűnő joggyakorlást annak különös körülményei miatt jogellenesnek minősíthette.

A rendeltetésellenes joggyakorlást mint a munkajogviszony valamennyi alanyára és mindkét Mt. valamennyi rendelkezése alkalmazásakor érvényesülő előírás megsértését számos esetben megállapították a bíróságok.

Az MK 6. számú állásfoglalás szerint a határozott időre létesített munkaviszony megszűnésével a felek megállapodhatnak újabb, határozott időtartamú munkaviszony létesítésében. Érvénytelen azonban az újabb határozott időtartamra szóló megállapodás, ha a munkavállaló jogos érdekének csorbítására vezetne. Ilyen esetnek minősült, amikor 3 év alatt 6 alkalommal folytatódóan történt határozott időtartamú munkaszerződés-kötés törvényes munkáltatói érdek hiányában, mert ilyenek nem tekinthető a piaci viszonyokhoz történő rugalmas alkalmazkodás (BH 1999.524.). Ugyanígy a Legfelsőbb Bíróság szerint a munkáltatónál a női munkavállalók tényleges vagy feltételezett távolléte miatt megvalósuló létszámhelyzet önmagában nem igazolja a nagy számú, határozott időre kötött munkaszerződést megalapozó munkáltatói törvényes érdeket (EBH 680.).

A bíróságok szerint rendeltetésellenesnek minősült,

amikor a munkáltató egy olyan munkavégzési helyre vonatkozóan kezdeményezte a munkavállaló munkaszerződésének módosítását, ahol a létszámcsökkentés elkerülhetetlen volt ((EBH 1238), vagy amikor a munkáltató a létszámleépítés elvétől alapos ok nélkül eltért (679. EH). A régi Mt. 4. §-ába ütközött, amikor a munkáltató felmondása vélt sérelem megtorlását célozta (MD I.5.), akárcsak az a munkáltatói intézkedés, amely a bírálattal joggal élő munkavállalóval szemben megtorlásra irányult (MD I.7.). Rendeltetésellenesen gyakorolta a munkáltató a rendkívüli munka elrendelésére vonatkozó jogát, amikor törvényes érdek nélkül a rendkívüli munkavégzésből a munkavállalót kizárta (BH 2002.242.). Nem felelt meg a rendeltetéseszerű joggyakorlás követelményének a munkáltató felmondása, amit – ismerve a munkavállaló egészségi állapotát és az idős édesanyja gondozására irányuló kötelezettségét – az ennek figyelmen kívül hagyásával történt külföldi munkavégzésre vonatkozó kirendelés teljesítésének megtagadása miatt adott ki (BH 2010.195.).

Előfordult, hogy az üzemi tanács elnöke a testületet megillető jogosítványokat e tisztségében képviselőként eljárva rendeltetésellenesen gyakorolta (678. EH). Ugyanígy minősült, amikor a szakszervezet felsőbb szerve a szakszervezeti tisztségviselő munkáltatói felmondásához az egyetértését megfelelő indok nélkül tagadta meg (BH 2001.492.).

A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban Ptk.) hatályba lépésével összefüggésben 2014. március 15-ével történő módosítás folytán a korábbi rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát kimondó szabályozás helyébe a joggal való visszaélés tilalma került az Mt. 7. § (1) bekezdésébe az alapul szolgáló tényállások példálózó jellegű felsorolásának változatlanul hagyásával, egyidejűleg a Ptk. bevezető rendelkezéseivel összefüggésben az Mt. „Általános magatartási követelmények” alcíme kiegészült a felróhatóságra vonatkozó rendelkezésekkel. A módosítással az Mt. tételes szabályává vált a 7. § (2) bekezdésében a jognyilatkozat pótlásáról szóló rendelkezés. A munkaügyi ítélezés a szakszervezeti tisztségviselő és az üzemi tanács elnöke munkajogi védelmével összefüggésben joganalógiával korábban is alkalmazta e jogintézményt. Most az Mt. 7. § (2) bekezdés szerint a jognyilatkozat bírósági ítélettel történő pótlására akkor van lehetőség, 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 feltéve, hogy az érdeksérelem más képpen nem hárítható el.

A fentebb kifejtettek szerint a rendeltetészerű joggyakorlás követelménye abból indult ki, hogy minden jogi normának társadalmi rendeltetése van. Ha a joggyakorlás vagy a kötelezettségteljesítés ennek nem felelt meg, az formálisan lehetett jogszerű, mert konkrét jogi tilalomba nem ütközött, az eljárás módja volt rendeltetésellenes. Az tehát nem lehetett egyszerre rendeltetésellenes és jogellenes is. Így például ha a felmondás indoka nem volt valós, akkor a munkáltató jognyilatkozata nem lehetett egyben rendeltetésellenes is.

A Ptk. – a törvényjavaslat indokolása szerint – „az alanyi jogok szabad gyakorlásának elvéből indul ki [...]. Elvi korlátként [...] az egész törvénykönyvön végighatárolható közös elvként fogalmazza meg ugyanakkor a joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó általános tételt. A joggal való visszaélés meggátolja az adott alanyi jog érvényesülését.” A joggal való visszaélés valamely alanyi jog gyakorlásának a jog elvárásaival szembe helyezkedő módját jelenti. A jogalany magatartása tehát ilyenkor sem sért formálisan valamely munkaviszonyra vonatkozó konkrét rendelkezést, a joggyakorlás mégsem jogszerű.

A Ptk. a joggal való visszaélés fogalmi jegyeit nem határozza meg, és nem ad az eseteire még példálózó felsorolást sem, továbbá nem kapcsolja kifejezetten össze a joggal való visszaélés tilalmát a rendeltetészerű joggyakorlás követelményével. Ezzel szemben az Mt. hatályos rendelkezése továbbra is tartalmaz nem taxatív felsorolást (a korábbi szabályozással egyező tartalommal) a joggal való visszaélésre vonatkozóan. Nem utal azonban változatlanul a joggal való visszaélés hátrányos jogkövetkezményeinek az orvoslására. Ez lehet az érvénytelenség jogkövetkezményeinek (Mt. 29. §–30. §), vagy az adott tényállás függvényében megfelelő jogkövetkezménynek az alkalmazása: például a jogellenes megszüntetés jogkövetkezménye (Mt. 82. §–83. §) vagy kártérítés (Mt. 166. §–177. §, 179. §).

A jognyilatkozat pótlásának az Mt-t módosító törvényjavaslat indokolása szerint – hasonlóan a polgári bíróságok joggyakorlatához – a jelentősége nem a szerződéses jognyilatkozat pótlásakor (szerződéskötési vagy szerződésmódosítási nyilatkozat megtagadása esetén), hanem akkor lesz, ha az intézkedés vagy a joggyakorlás jogszerűsége harmadik személy előzetes egyetértésétől függ. Változatlanul érvényesül ezért a választott szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme során. A jognyilatkozat pótlására csak valamennyi törvény feltétel fennállása esetén és kivételesen van lehetőség. A diszkrecionális jogkörbe tartozó jognyilatkozatok megtagadása a joggal való visszaélés fogalmilag kizárt.

Az Mt. a módosítást követően sem sorolja fel a munkaviszony helyreállításának esetei között [Mt. 83. § (1) bekezdés] a joggal való visszaélést, holott korábban jelentős számmal a rendeltetésellenes joggyakorlás miatt történt meg a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezése. Erre tekintettel ha a munkáltató visszaélészerűen, például bosszúból él a felmondás jogával, a jogellenes munkaviszony megszüntetését követő következményként a munkavállalónak kártérítés jár (Mt. 82. §). Ennek sokszor alacsony összege nem elég visszatartó erő ahhoz, hogy a munkáltatók a munkaviszony megszüntetés jogával ne éljenek vissza.

A joggal való visszaélés tilalmának követelménye a gyakorlatban sokszor összemosódik a diszkrimináció tilalmával. Ennek oka, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tiltja az „egyéb helyzet” miatti hátrányos megkülönböztetést is [8. § t) pont], továbbá az, hogy a munkavállalóknak a kedvezőbb bizonyítási szabályok miatt célszerűbb a joggal való visszaélés helyett a diszkriminációra hivatkozniuk. Az Ebktv. 19. § (1) bekezdés szerint ugyanis az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek azt kell valószínűsíteni, hogy hátrány érte, és a jogsértéskor – ténylegesen, vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Ezek valószínűsítése esetén az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Ezzel szemben a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 164. § (1) bekezdése alapján a joggal való visszaélés tilalmára hivatkozó félnek kell bizonyítania ezen állítását, hiszen neki áll érdekében, hogy azt a bíróság valóban fogadja el.

Az „egyéb helyzet” fogalmát tágan értelmezve a munkavállalók között bármely különbségtétel diszkriminációnak minősülne, így például az is, ha annak oka bosszú vagy személyes ellenszenv. A hátrányos megkülönböztetés azonban csak akkor állapítható meg, ha a különbségtétel oka a személyiség valamely lényegi vonása.¹

I. A vizsgált jogkérdések meghatározása

Az Mt. 2014. március 15-ei módosítását megelőzően kialakult rendeltetésellenes joggyakorlással összefüggő bírói gyakorlat elemzése segítséget adhat a joggal való visz-

¹ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT. számú állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

száelést tilalmazó magatartási szabály alkalmazásához tekintettel arra, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás fogalma magába foglalja a joggal való visszaélést is. A módosított rendelkezés alkalmazásával hozott ítéletekből pedig következtetés vonható le arra, hogy a munkaügyi ítélezés figyelemmel volt-e a joggal való visszaélés értelmezésének polgári bírósági joggyakorlatára.

Az Mt. 7. § (2) bekezdésének bevezetését megelőzően joganalógiával alkalmazott jognyilatkozat pótlásáról rendelkező határozatok elemzésével a jövőre nézve is adható iránymutatás, és felmérhető, hogy a munkajogi ítélezés összhangban volt-e a polgári jogi ítélezéssel a jognyilatkozatok pótlása során az érdekmérlegelésre és méltányosságra vonatkozóan.

A joggal való visszaélést tilalmazó elvnek is érvényesülnie kell az Mt. valamennyi rendelkezése alkalmazásakor és a munkajogviszony valamennyi alanya részéről. 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; a határozott időtartamú munkaviszonyok törvényes érdek nélküli többszöri ismételt létesítése), és a jogkövetkezmények (például hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása; kártérítés; a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítása; munkaviszony megszüntetés jogellenessége jogkövetkezményeinek alkalmazása) sokszínűek, amelyek a vizsgálattal számba vehetőek.

A joggyakorlat elemzése során feltárható, hogy a munkaviszony megszüntetése milyen esetekben minősült rendeltetésellenesnek vagy joggal való visszaéléssel alkalmazottnak, és ezen súlyos jogsértés következtében milyen mértékű kártérítés megfizetésére volt köteles a munkáltató, illetve a kártérítés kellő visszatartó erőnek tekinthető-e. Ezen megállapítások hatással lehetnek a jogalkotásra annak érdekében, hogy a munkaviszony helyreállításának esetei között ismét szerepeljen a korábbi rendeltetésellenes joggyakorlás helyett a joggal való visszaélés.

A munkaügyi perekben a joggal való visszaélés alternatívájaként érvényesített hátrányos megkülönböztetés eseteinek feltárásával ráirányítható a bírók és a munkaviszony alanyainak a figyelme a két tilalom tartalmi és a bizonyítási kötelezettségre vonatkozó különbségeire, és a bizonyítási teher megfelelő alkalmazására.

E vizsgálandó kérdésekkel összefüggésben a joggyakorlat elemző csoport az alakuló ülésén a vizsgálat szempontjait meghatározta az egyes perekben a kereset, az ellenkérelem tartalmának értékelése mellett a bizonyítási teherre vonatkozó tájékoztatásra és a bizonyítási eszközök igénybe vételére, valamint a bíróságok döntésének elemzésére is kiterjedően.

II. Munkamódszer

A joggyakorlat elemző csoport 2016. február 22-én megtartott alakuló ülésén úgy határozott, hogy 2016. március 31-éig felkéri a közigazgatási és munkaügyi bíróságokra 2011. január 1-je után érkezett 2015. december 31-éig jogerősen befejezett ügyekben született határozatokat, amelyekben a rendeltetésellenes joggyakorlás vagy joggal való visszaélés tilalma kérdésként felmerült. A beérkezett határozatokat az alakuló ülés által meghatározott vizsgálati szempontok szerinti értékelés céljából a joggyakorlat elemző csoport kúriai bíró tagjainak osztja szét a csoport vezetője elemzésre. Az ezek alapján elkészített részjelentések beérkezése után az összefoglaló adatoknak és a felmerült jogi problémáknak megvitatása a csoport valamennyi tagja által történik. A joggyakorlat elemző csoport munkájában a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiuma munkaügyi ügyszakába és a Polgári Kollégiumába beosztott bírókon kívül részt vesznek a Regionális Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumok egyes vezetői, közigazgatási és munkaügyi bírósági elnökök, törvényszéki bírók, elsőfokú munkaügyi ügyszakos bírók, kúriai szaktanácsadók, a munkajog tudomány képviselői. Az összefoglaló vélemény a bírósági határozatok feldolgozása mellett a jogirodalmi álláspontok ismeretében készül el.

III. Ütemterv

A joggyakorlat elemző csoport bíró tagjai 2016. június 15-éig dolgozzák fel a jogerős határozatokat részjelentésekben, melyek összefoglaló adatait a felmerült jogi problémákkal együtt 2016. szeptember 15-éig beszéli meg a csoport. Ennek eredményeként készült összefoglaló vélemény tervezetének megvitatása 2016. október 30-áig történik, míg az összefoglaló vélemény elfogadására 2016. november 30-a a végső határidő. ■