

## JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS A MUNKAJOGBAN\*

### THE ABUSE OF RIGHTS IN LABOUR LAW

Rimán Áron\*\* – Tóth Hilda\*\*\*

#### Absztrakt

A munka törvénykönyvében rögzített általános magatartási követelmények többsége nem szorul különösebb magyarázatra, azonban a joggal való visszaélés tilalma a bírói ítélkezési gyakorlat kicsiny volta, valamint a szűkszavú jogszabályi megfogalmazás következtében igen. Annak ellenére, hogy a joggal való visszaélés, mint egyben általános magatartási követelmény és alapelv már több mint fél évszázados múltra tekint vissza a jogtörténelemben, ez a viszonylagosan nagy múltú koncepció nem bővelkedik sem tételes jogi szabályozásban, sem szakirodalmi tanulmányokban, holott egyedisége és szignifikáltsága mindezt indokoltá tenné. A jogtudomány művelői és jogalkalmazók figyelme csupán az elmúlt pár év folyamán terelődött a joggal való visszaélés munkajogi jelentőségére.

*Kulcsszavak: munkajog, joggal való visszaélés, rendeltetésszerű joggyakorlás, alapelvek, alanyi jogok, igényérvényesítés*

#### Abstract

Most of the general behavioral requirements set out in the Labor Code do not require any particular explanation, however, the prohibition of abuse of rights does, due to the smallness of judicial jurisprudence and the narrow legal wording. Despite the fact that the abuse of rights, as both a general behavioral requirement and a basic principle, goes back more than half a century in the history of law, this relatively long-standing concept does not abound either in itemized legal regulations or in literature studies, although its uniqueness and significance justify all of this would do. The attention of legal scholars and legal practitioners has only been focused on the labor law significance of the abuse of rights in the last couple of years.

*Keywords: labour law, abuse of rights, proper exercise of rights, principles, subject rights, enforcement*

#### 1. Előszó

Napjainkban a munkavállalók az általuk indított munkaügyi perek vonatkozásában sokszor több éven át tartó persorozat részeseivé válnak és vannak esetek, amelyeknél nem sikerül bizonyítani a munkaadó jogellenes magatartását. A munkáltatói jogkör gyakorlója sokszor nem

---

\* Készült az RRF-2.3.1-21-2022-00013 azonosítószámú "Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium" elnevezésű projektben, Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Tervének keretében, az Európai Unió Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszközének támogatásával.

\*\* Rimán Áron ötödéves joghallgató, ME-ÁJK; E-mail: rimanaronVI@gmail.com

\*\*\* Dr. Tóth Hilda PhD, egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék; E-mail: hilda.toth@uni-miskolc.hu

veszi figyelembe, hogy a jogviszony megszüntetésére vonatkozó döntést alapvetően ő hozza meg, azonban ezeknek a döntéseknek az anyagi, szociális és egzisztenciális kockázata a munkavállalót terhelik. A munkáltató nemcsak fő jövedelmi forrásától, de társas életének egy meghatározó közösségétől is megfosztja, továbbá az anyagi és szellemi javak birtoklásán túl, a család anyagi megélhetését is veszélybe sodorhatja.

A témában felmerülő kérdés megválaszolására már több tanulmány is született, így jelen írás célja, hogy a már meglévő, ítélkezési gyakorlaton alapuló tudományos munkák összegzésével segítse a munkajog gyakorlatát, továbbá az Mt. 2023. január elsejétől hatályos módosításának vonatkozásában igyekszik a tanulmány rávilágítani a joggal való visszaélésre alapított igények bizonyításának könnyítésére a munkavállaló oldaláról.

A joggal való visszaélés/ a rendeltetésellenes joggyakorlás hivatkozási esetei mellett a sérelmezett munkáltatói eljárások is sokszínűséget mutatnak. A munkajogi jogalanyok és a bíróságok érdeklődésének köszönhetően a joggal való visszaélés/rendeltetésellenes joggyakorlás mára már egy olyan jogintézménnyé vált, amely egyre nagyobb számú ítélkezési gyakorlatot tudhat maga mögött. Mindezekből adódóan, jelen írás a joggal való visszaélés ítélkezési gyakorlatának munkajogi vonatkozásait vizsgálja alapvetően nem jogirodalmi állásfoglalásokra, hanem a bírói gyakorlatra támaszkodva.

A joggal való visszaélés definíciós alapvetéseinek tisztázása elengedhetetlen, hiszen a joggyakorlatban számos jogértelmezés látott napvilágot. Mindenekelőtt arra a kérdésre kell választ kapnunk, hogy a joggal való visszaélés tilalma és a rendeltetésellenes joggyakorlás egymást fedő, vagy eltérő jelentéssel bíró tényállások.

## 2. Joggal való visszaélés és/vagy rendeltetésellenes joggyakorlás?

A jogszabályváltozások - különös tekintettel a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényre (a továbbiakban Mt.) és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényre (a továbbiakban Ptk.) – a jogi reformok természetes velejárói, azonban a változó szabályozások tartalma számos félreértést okozhat. Az új Ptk. hatálybalépése lehetőséget adott a jogalkotónak az Mt. és a Ptk. kapcsolatának újra szabályozására, különösen az Mt. 2014. március 15-től hatályos módosítása hozott változásokat e tekintetben. Bizonyos területeket a Ptk. és az Mt. továbbra is együttesen szabályoz, azonban a Ptk. szabályai az irányadók<sup>1</sup> például a személyiségi jogok védelmét illetően a munkaviszonyra vonatkozóan.

A fentebbi kérdés megválaszolására a Ptk. és az Mt. régi és a hatályban lévő fogalomhasználata nyújthat segítséget. Először is, a régi és az új Ptk. eltér az alapelvek meghatározásának tekintetében, hiszen az előbbi Bevezető rendelkezéseiben felsorolásra került számos szabály a hatályos törvényben már nem került megemlítésre. A régi Ptk. 5. §-ának (1) bekezdése a joggal való visszaélést generálklauzulaként tiltotta, (2) bekezdése pedig meghatározta fogalmát. Továbbá a régi Ptk.-ban a Bevezető rendelkezések között a rendeltetészerű joggyakorlás követelménye is szerepelt a joggal való visszaélés tilalma mellett, ezáltal lehetővé téve a két alapelvre történő együttes hivatkozást jogsérelem esetén.

A 2014. március 15-én hatályba lépett Ptk. Bevezető rendelkezéseiben az alapelvek száma négyre csökkent, tartalmazva az értelemzési alapelvet, a jóhiszeműség és tisztesség, az elvárható magatartás (felróhatóság), valamint a joggal való visszaélés tilalmának elveit. Az

---

<sup>1</sup> Mt. 9. § (1) bekezdés.

alapelvek sorában, a korábbi szabályozással ellentétben a rendeltetésszerű joggyakorlás azonban már nem foglal helyet. Mindennek oka abban keresendő, hogy a jogalkotó a törvény elsődleges feladatának az alanyi jogok szabad gyakorlásának biztosítását látja.<sup>2</sup> A régi Ptk.-hoz hasonlóan az új törvény is generálklauzulaként említi a joggal való visszaélés tilalmát, azonban nem tartalmaz példákat, legfőbb eseteket, széles alkalmazási lehetőséget adva ezzel a jogalkalmazók számára arra, hogy az esetek körét tágítva, joggal való visszaélésként értékelhessenek több gyakorlati esetet.

A továbbiakban az Mt. vonatkozásában kívánjuk vizsgálni az alfejezet kérdését. A régi Mt. 4.§-a a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát, míg a hatályos Mt. 7. §-a a joggal való visszaélés tilalmát mondja ki. Mindez azon jogalkotói szándékkal történt, hogy a Ptk. és az Mt. fogalomhasználatát közelítsék. Meg kell említenünk, hogy a joggal való visszaélés hatályos törvényben felsorolt esetei megegyeznek a korábbi Mt.-ben rögzítettekkel, tehát az új Mt. sem tartalmaz taxatív felsorolást erre vonatkozóan. A rendeltetésszerűség azt jelenti, hogy a jogalkotó eredeti szándékának megfelelően törvényben rögzített jogokat rendeltetésük szerint kell gyakorolni, illetve teljesíteni. Tehát a jogszabályok előírásait nem elég csak látszólag megtartani, hanem a szabály célját, rendeltetését is figyelembe kell venni. Az ezzel ellentétes magatartásokat joggal való visszaélésként határozza meg, utalva ezzel a két fogalom – joggal való visszaélés/ rendeltetésellenes joggyakorlás – azonosságára.

Összegezve tehát a Ptk. 2013. évi V. törvény 2014. március 15-i hatálybalépésének eredményeképp a korábbi jogellenes joggyakorlás tilalmát kimondó szabályozás helyébe a joggal való visszaélés tilalma került. A két eltérő megfogalmazás között érdemben azonban valójában nincs különbség, hiszen mindkettő ugyanazt a követelményt határozza meg. A két fogalom azonosságának elméletét a szakirodalom többsége<sup>3</sup> is osztja. Tercsák megfogalmazásában: „*ugyanazon idea megjelölésére felesleges két különböző kifejezés használata*”<sup>4</sup> vagy ahogyan a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja is írja jelentésében: „*a rendeltetésellenes joggyakorlás fogalma magába foglalja a joggal való visszaélés fogalmát is*”.<sup>5</sup> Ezen definíciók tükrében a jelen fejezet és/vagy kérdésére vonatkozóan, sem az „és”, sem a „vagy” kötőszavak használata nem válik indokolttá.

### 3. Az alanyi jog jelentősége a joggal való visszaélés vonatkozásában

Ahogy már fentebb is említettük, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét már a Ptk. sem szabályozza, hiszen a törvény elsődleges feladata az alanyi jogok szabad gyakorlásának biztosítása. A polgári jogban a védett alanyi jogok közé a vagyoni és a személyhez fűződő alanyi jogok tartoznak, amelyek minden személyt megilletnek. A joggal való visszaélés kapcsán a jogellenes magatartás kiindulópontja valamilyen alanyi jog. A Ptk. hatálybalépéséig a régi Mt. tartalmazta a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét, melynek értelmében minden munkajogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek önálló

<sup>2</sup> HAJDÚ Edit: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata, *Munkajog* 2017/1. 59.

<sup>3</sup> JÓNÁS Tünde – RÉDL Petra: Elvi szinten a munkajog két alapelvéről, *Jogászvilág*, 2015. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/elvi-szinten-a-munkajog-ket-alapelverol/> (letöltés ideje: 2021. október 20.); NAGY László: A munka törvénykönyve kommentárja I. kötet Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1978. 53.

<sup>4</sup> TERCSÁK Tamás: A joggal való visszaélés, HVG-ORAC, Budapest, 2018. 215.

<sup>5</sup> A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, 2016. 4. [https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a\\_joggal\\_valo\\_visszaeles\\_-\\_joggyakorlat\\_lemzo\\_csoport\\_vegso.pdf](https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_lemzo_csoport_vegso.pdf)

rendeltetése és célja van és annak a cselekménye minősül rendeltetésellenesnek, aki nem rendeltetészerűen, azaz visszaélés szerűen jár el vagy csak látszólag cselekszik jogszerűen.<sup>6</sup> Tehát minden alanyi jognak van célja, rendeltetése, azonban csak akkor kaphat törvényi védelmet, ha azt rendeltetésével, céljával összhangban gyakorolja. Ha mindezen szempontokat a jogalany szem előtt téveszti a jog gyakorlása, vagy a kötelezettség teljesítése során, akkor az eljárás csak látszólag jogszerű, hiszen jogi tilalomba nem ütközik ugyan, azonban rendeltetésellenes. A tilalom megsértése csak akkor állapítható meg, ha egy alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerű. Ebből kifolyólag, ahogyan erre már az előző fejezet is kitért, a jogellenesség és a rendeltetésellenesség egyidejűleg nem állhatnak fenn. Az alanyi joggal való visszaélés lehet aktív, amikor a jogosult alanyi jogát gyakorolja és ezzel valósít meg visszaélést és lehet passzív, amikor a jogalany számára jogszabály teszi lehetővé a nem tevést, vagy tartózkodást, de ahogyan az Mt. miniszteri indoklása is rögzíti, mindez nem azt jelenti, hogy ne lenne jogkövetkezmény.<sup>7</sup>

Mindent összevetve, ahogyan arra a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának elemzése és a hazai munkajogi gyakorlat is rávilágít, az alanyi jog jelentősége a joggal való visszaélés vonatkozásában abban áll, így annak alapjaként és feltételeként kell, hogy szolgáljon.

#### **4. Rendeltetésellenes joggyakorlás az ítélezési gyakorlatban**

A joggal való visszaélés munkajogi vonatkozásai kapcsán jelen tanulmány tárgya a munkaviszony megszüntetésének vizsgálata, amely intézménynél fordul elő leggyakrabban a joggal való visszaélés. Ahogyan arra a Kúria 2016-ban felállított joggyakorlat elemző csoportja is rávilágít, az általuk vizsgált 310 ügy 70 %-ában a munkaviszony jogellenes megszüntetése volt a per tárgya, tehát a joggal való visszaéléssel kapcsolatos esetek többsége a jogviszony megszüntetésével függ össze.<sup>8</sup> A továbbiakban a jogviszony megszüntetése kifejezést használjuk a jelen tanulmányban, hiszen a munkaügyi bíróságok ítélezési gyakorlatában a jogviszonyok sokféleségének megszüntetésével találkozhatunk, magukba foglalva a munkaviszony, közalkalmazotti-, közszolgálati-, hivatásos szolgálati-, illetve kormánytisztviselői jogviszonyokat is.

A jogviszony megszüntethető rendes egyoldalú aktussal, azaz felmondással vagy felmentéssel, valamint rendkívüli egyoldalú aktussal, azaz azonnali hatályú vagy rendkívüli felmondással/felmentéssel, illetve közös megegyezéssel. Az Mt. 66. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka olyan világos, valós és okszerű körülmény kell, hogy legyen, amely egyértelművé teszi, hogy miért nincs a munkavállaló munkájára a továbbiakban szükség. A felmondás indoklásában megjelölt ok valódisága körében a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a felmondás alapjául szolgáló ok a valóságnak megfelel. Például ha átszervezésre hivatkoznak, akkor bizonyítani kell, hogy ténylegesen megszűnt az a munkakör, amelyben a munkavállaló foglalkoztatva volt. Csak tényszerűen fennálló valós indok fogadható el, amely bizonyítható is.

A Kúria által vizsgált esetekben a joggal való visszaélésre/rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozások meglehetősen sokszínűséget mutattak. A Legfelsőbb Bíróság több döntésben is kimondta, hogy csak formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés esetén

<sup>6</sup> 1992:XXII. tv. (régi Mt.) 4 § (1) (2) bekezdés

<sup>7</sup> TERCSÁK, i.m. 494.

<sup>8</sup> A joggal való visszaélés tilalmának ítélezési gyakorlata A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése 2016, 13.

történhet a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása, amikor a valós és okszerű indok mögött a munkavállaló jogos érdekének csorbítása vagy véleménynyilvánításának elfojtása áll. Ebből következően csak azon esetekben vizsgálható a rendeltetésellenes joggyakorlás, amikor az intézkedés oka valós és okszerű volt.<sup>9</sup>

Tercsák is kitér könyvében arra, hogy a hazai munkajogi bírói gyakorlat a rendeltetésellenes joggyakorlás követelményét illetően nem alakította ki a jogoknak azon katalógusát, amelyekkel ne lehetne visszaélni. „...*a munkaviszonnyal kapcsolatos minden jog gyakorlása, így a munkaviszonnyal az Mt. 81. §-ának (3) bekezdésében foglalt próbaidő alatti megszüntetésére is vonatkozik az Mt. 4. §-ának (1) bekezdésében meghatározott követelmény, amely szerint a jogokat és kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni*”.<sup>10</sup> A Kúria joggyakorlat elemző csoportja az indoklást nem igénylő jognyilatkozatok problémaköréhez kapcsolja a próbaidő alatti azonnali hatályú jogviszony megszüntetését, melyben a döntést egyik félnek sem kell indokolnia. Azonban rávilágít arra, hogy a bírói gyakorlatot követve „*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*”.<sup>11</sup> In abstracto mindez úgy értelmezhető, hogy a rendeltetészerű joggyakorlás követelménye kivételt nem tűrő általános jogelvként értelmezhető.

A joggal való visszaélés ítélkezési gyakorlatának általános áttekintése után rátérünk az esetek bemutatására. A Bírói Határozatok Gyűjteményében található döntéseket vizsgáltuk 1990-2022 között. Mindenképpen említésre méltó, hogy még mindig nem beszélhetünk a joggal való visszaélés munkajogi jogalkalmazásában töretlen bírói gyakorlatról, hiszen a Kúria joggyakorlat elemző csoportjának összefoglaló jelentésében csupán az ügyek közel 20 %-ában, azaz 310 esetből 60 esetben állapították meg a rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés megsértését. A fenti adatok tükrében megkíséreljük áttekinteni a különböző szempontok alapján képzett esetcsoportok segítségével a rendeltetésellenes joggyakorlás hazai ítélkezési gyakorlatát.

A munkajogban a jogviszony munkaszerződéssel jön létre, a munkaszerződés kétoldalú aktus, nincs egyoldalú szerződéskötési jog, így a szerződő feleknek alanyi joguk sincs a szerződés létrehozására, módosítására és megszüntetésére. Mindebből adódóan alanyi jog hiányában a joggal való visszaélés nem vizsgálható. Jelen tanulmányban nem térünk ki a kinevezéssel, mint egyoldalú jogi aktussal létrejövő, közszolgálati jogviszonyok létesítésére, terjedelmi okok miatt.

#### 4.1. A próbaidő

A munkaszerződés egy lehetséges elemeként, a próbaidő a hazai munkajog jogintézmények már régóta fennálló része és mivel a felek konszenzusának ki kell terjednie a szerződéses rendelkezésre, így a próbaidő kitöltése nem valamely fél alanyi joga. A próbaidő egyrészt lehetőséget ad a munkavállalónak arra, hogy annak ideje alatt megbizonyosodjon arról, hogy a munkakör megfelelő-e számára, másrészt a munkáltató visszajelzést kaphat arra vonatkozóan, hogy az új munkaerő beváltja-e a hozzá fűzött reményeket. A próbaidő eredményes letelte után

<sup>9</sup> EBH2005. 1238., Mfv.I.10.020/2013.

<sup>10</sup> BH 1995.608.

<sup>11</sup> A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése 2016:26

a munkaszerződésben foglaltak szerint a munkaviszony tovább folytatódik, azonban bármelyik fél elégedetlensége esetén a Munka törvénykönyve 79. § (1) bekezdése értelmében bármelyik fél azonnali hatályú felmondással – indoklás nélkül – megszüntetheti a munkaviszonyt a próbaidő alatt. Fontos azonban megemlíteni, hogy az indoklás nélkülség nem azt jelenti, hogy a munkáltató önkényesen (személyes bosszúból, megtorlásból) próbaidő alatt megszüntetheti a jogviszonyt, hiszen mindez a joggal való visszaélés tilalmába ütközik és külön kiemelendő, hogy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye alól a munkáltató a próbaidő alatt sem mentesül.<sup>12</sup> Tehát a jogviszony megszüntetése kapcsán a próbaidő mindkét fél számára nagyfokú szabadságot biztosít, azonban az Mt. Kommentárja is felhívja a figyelmet arra, hogy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére ebben az esetben is különös figyelmet kell fordítani.<sup>13</sup>

A fenti gondolatok tükrében olyan alanyi jogot kell itt keresni, amely nem a próbaidő kikötésében vagy meghosszabbításában áll, hanem abban, hogy milyen egyoldalú jogosultsággal rendelkeznek a felek a próbaidő alatt.<sup>14</sup> Ezáltal alanyi jogként értelmezhető a munkaviszony próbaidő alatti, indoklás nélküli azonnali hatályú megszüntetése bármely fél részéről. A Kúria legutóbbi összefoglaló jelentésében mindez rögzítésre is kerül: „*A próbaidő alatti azonnal hatályú felmondásnál azonban alkalmazható a joggal való visszaélés tilalma. Ebben az esetben ugyanis a munkaviszony megszüntetéséhez való jog (alanyi jog) gyakorlása történik, mert ezt a jogot mindkét félnek az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja biztosítja*”.<sup>15</sup>

A továbbiakban az ítélkezési gyakorlat tükrében bemutatunk egy olyan jogesetet, melyben a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató a próbaidő alatt szüntette meg és a munkavállaló a megszüntetés jogellenességének megállapítása miatt indított pert és hivatkozott annak rendeltetésellenességére.

Az eset, az ún. „leplezett próbaidő”<sup>16</sup> esetére hívja fel a figyelmet.<sup>17</sup> A gyakorlati esetben a felek többszöri alkalommal létesítenek egymással határozott időtartamra szóló munkaviszonyt és ezeknek a munkaviszonyoknak a létrejöttékor újabb és újabb próbaidő kerül kikötésre a felek között. Ahogyan már azt többször is említésre került, a felek egybehangzó akaratnyilatkozata kell a szerződések ezen formájának létrejöttéhez is, ezért önmagában ez a gyakorlat még nem minősül jogellenesnek. Azonban megemlítendő, hogy a próbaidő jogintézményének céljával nem egyeztethető össze ez a gyakorlat, továbbá amennyiben a munkáltató kihasználja ezt a próbaidőre vonatkozó lehetőséget és gyakorolva az Mt. szerinti alanyi jogát, a munkavállalójának egy újabb kikötött próbaidő során azonnali hatállyal felmond, úgy ez a felmondás már beleütközhet a joggal való visszaélés tilalmába.

Összegezve tehát a próbaidő tekintetében a felek szabadsága közel sem mondható korlátok nélkülinek, hiszen a próbaidő kapcsán is fennállhatnak a joggal való visszaélés tilalmának különböző esetei.

<sup>12</sup> BH 1995. 608.

<sup>13</sup> BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KISS György: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2017. 45. §-hoz fűzött kommentár

<sup>14</sup> HERDON István: A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában p 562. in: Majláth György Tudományos Pályázat 2019 Díjazott dolgozatok, OBH ISBN 978-615-81326-1-9

<sup>15</sup> 5/2017 KMK.

<sup>16</sup> A leplezett próbaidő elnevezés Herdon tanulmányából származik. Találónak és kifejező azon esetek definiálására, melyben a felek a próbaidő kikötés meghosszabbítása kapcsán szerződéses jognyilatkozatot kell, hogy tegyenek, ha teljesen új megállapodást, azaz határozott idejű munkaszerződést kötnek.

<sup>17</sup> Mfv. 10.060/2013/4.

#### 4.2. A határozott időtartamú jogviszonyok megszüntetése

A munkaszerződés egy másik eleme az időtartamra vonatkozik, amely lehet határozott vagy határozatlan. Jellemzően a munkavállalónak hátrányosabb a határozott időre szóló munkaszerződést, ezért az ilyen kikötésekben is előfordulhat az, hogy a munkáltató a jogát nem rendeltetészerűen gyakorolja.

Az egyik ügyben<sup>18</sup>, amely egyébiránt éppen a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő eset volt, a munkáltató alperes a munkavállaló felperest hat hónap határozott időtartamra szóló első kinevezését három alkalommal, összesen két és fél évvel hosszabbította meg. A bíróság megállapította, hogy alperes jogellenesen szüntette meg felperes szolgálati jogviszonyát, mert a határozott időtartamú kinevezés-sorozat a felperes jogos érdekét csorbította, hiszen megfosztotta őt jogosultságaitól (felmondási időre járó illetmény, indokolási kötelezettség, felmondási tilalom). Megemlítendő, hogy az Mt. nem tiltja az ismételt határozott idejű munkaviszony létesítését, azonban a jogalkotó érvényre juttatja, hogy „Érvénytelen azonban az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha a munkáltató jogos érdekének csorbítására vezetne.”<sup>19</sup> A Munka Törvénykönyve kiemelten kezeli a meghosszabbítást, és a joggal való visszaélésnek egy nevesített esetét, a jogos érdek csorbításának a tilalmát vezeti be.<sup>20</sup>

Ezen ügy kapcsán is téves az a bírói gyakorlat, amely a munkaszerződés módosítás kezdeményezéséhez fűződő jogot a rendeltetésellenes munkáltató magatartás tárgyaként azonosítja. Ennek indoka, ahogyan arra a Kúria joggyakorlat elemző csoportja is rávilágít, abban keresendő, hogy „nem létezik a munkáltató által egyoldalúan gyakorolható szerződéskötési, vagy szerződésmódosítási jog”.<sup>21</sup> Ha a munkáltatónak nincs alanyi joga a szerződés módosítására, akkor azt korlátozni sem lehet a rendeltetészerű joggyakorlás eszközével. Kiemeljük, hogy a közszolgálatban – ahogyan azt később ismertetjük – erre sajnos van törvényi tényállás is. Azonban megállapítható az a tény is, hogy nem minden munkavállalói sérelem esetén áll fenn a joggal való visszaélés.

#### 4.3. Létszámleépítésre, átszervezésre való hivatkozással történő felmondási- és felmentési jog rendeltetésellenes gyakorlása

Egyes ügyek tekintetében egyfajta érdekes esetcsoportként jelenik meg ez a kategorizálás, hiszen ezekben a munkavállaló a jogviszony átszervezés, vagy létszámcsökkentés miatti egyoldalú megszüntetések során hivatkozik rendeltetésellenességre. Ahogyan arra Tercsák is rávilágít könyvében, az általa vizsgált eseteknek körülbelül a fele köthető ehhez az esetcsoporthoz. A rendeltetészerű joggyakorlás követelményének alkalmazása akkor helyén való ezekben az ügyekben, amennyiben a létszámleépítésre hivatkozva a munkáltató valamilyen korábbi sérelmét kívánja megtorolni, vagy a véleménynyilvánítást kívánja elfojtani, továbbá ha egyszerűen csak meg szeretne szabadulni a számára nem kívánatos munkavállalótól. Az ítélezési gyakorlatnak azonban figyelnie kell arra, hogy milyen munkáltatói megfontolásokat tilalmaz a rendeltetésellenesség körébe vonásával.

<sup>18</sup> Mfv.10.388/2017.

<sup>19</sup> MK. 6. sz. állásfoglalás.

<sup>20</sup> Mt. 192. § (4) bekezdés.

<sup>21</sup> A joggal való visszaélés tilalmának ítélezési gyakorlata A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, 2016, 28.

Az ügyben<sup>22</sup> a rendeltetésellenes joggyakorlás sem első-, sem másodfokon nem nyert megállapítást, azonban a fenti gondolatok tükrében mindenképpen említést érdemel. Felperes határozatlan idejű munkaviszonyban állt alperesnél és a munkáltató a felmondás indokaként a bónuszjuttatás kifizetésének módját érintő, átszervezéssel összefüggő okot adta meg. Előzményként rögzítendő, hogy a felperes a korábban elé tett munkaszerződés módosítást, amely a bónusz kifizetése módjának változására vonatkozott nem fogadta el. Felperes keresetében egyrészt munkaviszonya jogellenes megszüntetése folytán az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján kérte kötelezni alperest kártérítés megfizetésére, arra hivatkozva, hogy a felmondás oka valótlan, okszerűtlen, ezáltal jogellenes. Másodlagosan hivatkozott a már oly sokat idézett Mt. 7. § (1) bekezdésére, mely alapján tilos a joggal való visszaélés. Álláspontja szerint az alperes felmondásának valódi oka a megtorlás volt, mert egyedül a felperes nem kívánta aláírni az alperes által rá erőltetett munkaszerződés módosítást. A bírói gyakorlat alapján az átszervezés fogalmába nem illeszthető bele a munkabér összegének és a kifizetés üteme határidejének a munkavállaló hozzájárulása nélküli egyoldalú megváltoztatása. Továbbá a bíróság utalt a Kúria joggyakorlat elemző csoportjának összefoglaló jelentésére, ami az átszervezés fogalmát akként határozta meg, hogy az átszervezés a munkáltató szervezeti felépítésének változása, a munkaszervezésben történt változás, vagy pedig a munkakör megszűnését jelenti. Figyelemmel arra, hogy az elsődleges kereseti kérelmet a bíróság megalapozottnak találta, a joggal való visszaélésre történő hivatkozást már nem vizsgálta. Egyértelműsíthető, hogy a létszámcsökkentés során a munkáltató maga választhatja ki azt az alkalmazottját, akinek a jogviszonyát megszünteti, mindezt azonban a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének betartásával kell tennie.

#### *4.4. A jogviszony megszüntetése körében történő indoklás nélküli felmentés*

Az alábbi perben<sup>23</sup> a bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy az alperes a jogaival visszaélve valósította-e meg az adott kinevezés-módosítást és hozott-e indoklás nélküli egyoldalú intézkedést vagy sem. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, a másodfokú bíróság azonban közbenső ítéletével megállapította, hogy a felmentés jogellenes volt. Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a jogerős közbenső ítéletet hatályában fenntartotta. Felperes kormányzati szolgálati viszonyban állt alperessel. Felperes főosztályvezetői munkakörét főosztályvezető-helyettesi pozícióra módosították, illetménye jelentősen csökkent. Felperes nem fogadta el a kinevezés módosítást, ezért az alperes felmentéssel megszüntette a kormánytisztviselő jogviszonyát. Megjegyzendő, hogy az alperes a felmentést megelőzően számos olyan intézkedést hozott (teljesítmény-értékelés, kinevezés-módosítás), melynek jogellenességét a bíróság megállapította, vagy azt a KDB<sup>24</sup> megsemmisítette. A felperes az intézkedést sérelmezve azzal érvelt, hogy az alperes eljárása sértette a jóhiszeműség, a tisztesség elvét, továbbá a joggal való visszaélés tilalmát, a vele szemben meghozott intézkedések és kinevezése többszöri módosítása az eltávolítását célozta. A Kúria kijelentette, hogy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) 10 § (1) bekezdése tiltja a joggal való visszaélést. Bár a Kttv. megtartotta a korábbi rendeltetésellenes joggyakorlással összefüggő példalózó felsorolást, továbbra is helytállónak találta az értelmezést, hogy közömbös az, hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen

<sup>22</sup> Fővárosi Ítéletábrla Mf.31.174/2020/7.

<sup>23</sup> Mfv.II.10.658/2017/9.

<sup>24</sup> Köztisztviselői Döntőbizottság



azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon vagy sem. A munkáltatói magatartás kapcsán megvalósult a joggal való visszaélés. A munkáltató sorozatosan jogellenesen járt el a kormánytisztviselővel szemben, célja a felperes jogviszonya fenntartása ellen irányult, így az ügyben a joggal való visszaélés megállapítást nyert.

A Kúria előtt folyamatban volt más peres ügyekben a kormánytisztviselők a munkáltató egyoldalú kinevezés módosítása jogellenességének a megállapítását kérték, az intézkedések valóságának és okszerűségének a vitatása mellett. A Kúria az ügyekben azt állapította meg, hogy a „kinevezés a kormánytisztviselő beleegyezése nélküli módosításához mint az államigazgatási szerv egyoldalú nyilatkozatához a törvény indokolási kötelezettséget nem ír elő, így annak jogszerűségét nem az dönti el, hogy az intézkedés valós és okszerű volt-e, hanem hogy a Kttv. 48.§-ában előírt garanciális szabályokat az államigazgatási szerv betartotta e.”<sup>25</sup> A Kúria a vonatkozó ügyekben<sup>26</sup> nem állapította meg a garanciális szabályok megsértését. Egyrészt a kormányzati szolgálati jogviszonyban és a közszolgálati jogviszonyban is a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni.<sup>27</sup> Másrészt tilos a joggal való visszaélés, így különösen ennek minősül ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.<sup>28</sup>

A vizsgált perbeli esetekben is hivatkoztak a kormánytisztviselők a joggal való visszaélésre, azonban a bizonyíthatóság ezen kérdés elbírálásakor kulcsfontosságú volt, ezért nem állapította meg a bíróság a joggal való visszaélést.<sup>29</sup>

#### 4.5. Rendes és rendkívüli (azonnali hatályú) jogviszony-megszüntetés

A Kúria felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlatát vizsgáló csoportja<sup>30</sup> összefoglaló jelentésében rávilágít arra, hogy a munkaviszony-megszüntetés jogellenessége körében a jognyilatkozatok indoklása jelentős hányadot képvisel.<sup>31</sup> A munkaviszony megszüntetés okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie és az indok valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania munkáltatói felmondás esetén.<sup>32</sup> Az általuk vizsgált ügyekben a munkáltatói felmondás jogellenessége iránti keresetben a munkavállalók többsége hivatkozott a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására, illetve joggal való visszaélésre, de az ügyek jelentős részében a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlását a munkavállalók nem tudták sikerrel bizonyítani. Például abban az ügyben sem, amelyben a létszámcsökkentés keretében annak a munkavállalónak szüntették meg a jogviszonyát, akinek korábban kötelezettségzegéseivel összefüggésben keletkezett konfliktusa felettesével.<sup>33</sup> Az emberi együttélés a munka világában is szükségszerűen jár együtt feszültségekkel, így a kisebb viták és konfliktusok a mindennapi munka gyakori velejárói, ezért általában nem szolgálhatnak rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítására munkáltatói felmondás esetén.

<sup>25</sup> Mfv.I.10.842/2016/6.

<sup>26</sup> Ld. még Mfv. II.10.564/2014/5.

<sup>27</sup> Kttv. 9. § (2) bekezdés

<sup>28</sup> Kttv. 10. § (1) bekezdés

<sup>29</sup> TÓTH Hilda – RÁCZ Zoltán: A kinevezés egyoldalú módosítást követő indoklás nélküli felmentés kérdése eljárásjogi szempontból, *Miskolci Jogi Szemle*, 2021/3. 634–645. Lásd még: MÉLYPATAKI Gábor: Az indoklásnélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszolgálati jogban az európai jog tükrében, *Miskolci Jogi Szemle*. 2013/2. 62–77.

<sup>30</sup> JGY.1/1-6. Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata 2014.

<sup>31</sup> Az általuk vizsgált ügyek 80 %-át.

<sup>32</sup> JGY.1/1-6. Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata 2014, 5–16.

<sup>33</sup> BH 2009.304.

Az általunk kiválasztott esetben<sup>34</sup> a felperes óvodapedagógus munkakörben állt alperes alkalmazásában és felperes közalkalmazotti jogviszonya rendkívüli felmentéssel került megszüntetésre. Felperes keresetében arra hivatkozott, hogy az alperes a rendkívüli felmentés jogát rendeltetésellenesen gyakorolta. A másodfokú bíróság érvelése szerint nem történt joggal való visszaélés, azonban a felülvizsgálati kérelem kapcsán a Kúria a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A Kúria a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI.28) KMK vélemény felhívásával rámutatott, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés tilalma akkor vizsgálható, amikor egyébként a munkáltatói intézkedés formálisan jogszerű volt.<sup>35</sup> A másodfokú bíróság a KMK véleményében foglalt értelmezéssel ellentétesen jutott arra a következtetésre, hogy a joggal való visszaélés a másodfokú eljárásban azért nem volt vizsgálható, mert az elsőfokú bíróság a projekttervezéssel kapcsolatos mulasztást rendkívüli felmentésre alapot adó kötelezettségzegésként értékelte.

Az alanyi jog gyakorlásának formális jogszerűsége rendkívüli felmentés esetén azt jelenti, hogy a jog gyakorlója a rendkívüli felmentés jogát látszólag az e jogintézményt szabályozó rendelkezések betartásával gyakorolja. A joggyakorlás módja azonban jogszerűtlen, ellentétes a jogintézmény céljával, vagyis a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére valójában nem a Kjt. 33/A § (1) bekezdés a)-b) pontja alkalmazási körébe tartozó okok miatt, hanem valamely más, az Mt. 7. § (1) bekezdésében –nem taxatív- felsorolt, a törvényhozó által tilalmazott célból került sor. A fentiek alapján az Mt. 7.§ (1) bekezdése alperes általi megsértésének vizsgálata nem volt mellőzhető, mert a projekttervezéssel kapcsolatos mulasztás a rendkívüli felmentés jogszerű indokául szolgálhatott. Az elsőfokú bíróság az Mt. 7 § (1) bekezdése megsértését azért állapította meg, mert felmentés körülményei a tanúk vallomása alátámasztotta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a rendkívüli felmentés jogát személyes és szakmai konfliktus feloldása érdekében, retorzióként gyakorolta.

Megemlítendő, hogy erre az esetcsoportra vonatkozóan a Kúria joggyakorlat elemző csoportjának összefoglaló jelentése is kiemeli, hogy alapvetően nem a keresetben említett munkáltatói magatartások rendeltetészerűségéről kell állást foglalni, hanem arról, hogy „*a keresettel támadott intézkedés a megjelölt magatartások eredményeként, vagy azokkal okozati összefüggésben rendeltetésellenesnek minősül-e*”<sup>36</sup>, vagyis sikerült-e a munkavállalónak bizonyítania ide vonatkozó állításait.

## 5. Az igényérvényesítés megváltozott szabályai a joggal való visszaélés körében

A klasszikus magánjogi jogviszonyokhoz képest a munkajogban a joggal való visszaélés eltérő hangsúlyt és értelmezést kell, hogy kapjon, hiszen valamennyi munkajogviszonyban kiemelkedő hangsúlyt érdemel az az eltérő viszonyrendszer, amely a munkaviszonyban állókat meghatározza, ugyanis el kell fogadnunk azt a tényt, hogy a munkaviszony egy egyenlőtlen, aszimmetrikus jogviszony, hiszen a felek mindig is alá-fölé rendeltségi korrelációban álltak egymással, így a munkajog egyfajta védelmi jogág kell, hogy legyen.

A gyakorlatban a felek, többek között a gazdasági helyzetükből, valamint a mögöttük meghúzódó apparátus méretéből és jogi felkészültségéből adódóan, nem élveznek tényleges „fegyveregyenlőséget” a munkaviszony létesítése és fennállása alatt, valamint annak megszűnését követően sem. Példának okáért egy nagyobb vállalat saját jogi szakember gárdával

<sup>34</sup> Mfv.III.10.734/2017/4.

<sup>35</sup> EBH 2005.1238.

<sup>36</sup> A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, 2016, 24.

rendelkezik és gazdaságilag nem okoz számára gondot egy elhúzódó, akár több éven át tartó jogvita költségeinek megelőlegezése, míg mindez egy átlagos munkavállaló számára, különösen, ha éppen akkor veszítette el az állását, anyagilag kiváltképp megterhelő lehet. Ez az erőfölény az utolsó két esetben arra sarkallhatja a munkáltatót, hogy helyzetével visszaéljen. Az igazságosság jegyében ezen egyenlőtlenségeket hivatott kiküszöbölni a jog éppúgy, mint a fogyasztói szerződések esetében, hiszen mindkét esetben aszimmetrikus jogviszonyról beszélhetünk.

A fentebb említett anomáliáknak mintegy az enyhítésére az Mt.-ben jelentős változások következtek be a joggal való visszaélés bizonyíthatóságának a szabályozására vonatkozóan. A Munka Törvénykönyve 2023. január elsejéig nem tartalmazta a joggal való visszaélés bizonyítási szabályait. Az Országgyűlés 2022. december 7-én fogadta el a 2023. január 1-én hatályba lépett Mt. módosítását, mely nagy gyakorlati jelentőségű és széleskörű módosítás az Mt. 2012-es hatályba lépése óta.

A joggal való visszaélés jogintézményének hatékony kibontakozását gátló tényezők egyik élvosa, vagy ha úgy tetszik a joggal való visszaélés „Achilles sarka”, a bizonyítás. Ezen gyakorlati problémát a jogalkotó is észlelte, melynek eredményeképp új bizonyítási rendszert vezetett be a helyzet megoldása céljából, melyről a törvény a következőképpen rendelkezik:

*„7. § (3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén*

*a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, és*

*b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.”<sup>37</sup>*

A fent hivatkozott bekezdés a), illetve b) pontjai egyértelműen rávilágítanak arra, hogy a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülmény és a hátrány bizonyításának kötelezettsége továbbra is az igény érvényesítőjét terheli, azonban az ezek közötti összefüggések bizonyítása már nem. Ezen összefüggés hiányának bizonyítását az Mt. a jogot gyakorló feladatává teszi, vagyis a sérelmet szenvedett fél válláról, ha csak részlegesen és viszonylag csekély mértékben is, de leveszi a bizonyítási teher egy meghatározott hányadát és azt a jog gyakorlójára telepíti. Véleményem szerint, ahogyan arra az eddigi bírói gyakorlat és az általam bemutatott jogesetek is utaltak, ezen módosítás időszerű volt és valószínűsíthetően előrelépést jelent majd a jövő jogvitáit érintő bírói gyakorlatban.

Az Mt. 2023-as módosításával a jogalkotó minden kétséget kizáróan a munkavállalók védelmének emelését tartotta szem előtt, az új jogszabályokat a 2023. január elsejét követően közölt felmondásokra, valamint az ezt követő jogsértések miatt indult ügyekben kell alkalmazni.

## 6. Zárszó

A joggal való visszaélés tilalmának alapelve a munkaviszony teljes létét, annak keletkezésétől a teljesítésén át, annak megszüntetéséig áthatja. A jogalkalmazás gyakorlatának a munkajogi alapelvek szerves részét képezik, mivel számos olyan helyzetben felhívhatóak, amelyekre a törvény nem tartalmaz konkrét rendelkezést.

A tanulmány a joggal való visszaélés fogalmi aspektusainak áttekintését, továbbá a jogviszony megszüntetésével összefüggő releváns bírói gyakorlatot tartalmazza. A bírói gyakorlatnak jelentős szerepe van a rendeltetészerű joggyakorlás/joggal való visszaélés

---

<sup>37</sup> Mt. 7.§ új (3) bekezdés.

alapelvénék tételes megfogalmazásában és gyakorlatba történő átvitelében, hiszen maga a törvény csak exemplifikatív felsorolást biztosít a jogalkalmazók számára. A rendeltetésellenes joggyakorlás a legtöbb esetben a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben merül fel. Az esetsorozatban felsorolt gyakorlati példák segítségével rávilágítottunk arra, hogy a bírói gyakorlat a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indított perekben elsőként a felmondás jogszerűségét vizsgálja, ugyanis ha bizonyítást nyer, hogy jogellenesen került sor a jogviszony megszüntetésére, akkor a rendeltetésellenességet/joggal való visszaélést már nincs értelme vizsgálni, mivel a rendeltetésellenesség és a jogellenesség egyszerre nem állhatnak fenn. A demonstrált esetek kapcsán azonban az is bemutatást nyert, hogy a (látszólag) jogszerű munkaviszony-megszüntetés is lehet rendeltetésellenes. Továbbá a Kúria megállapítását hangsúlyozva, a joggal való visszaélés egyedüli feltétele az alanyi jog megléte, így az nem köthető egyes megszüntetési módozatokhoz. Mindezekből kifolyólag a közös megegyezéses megszüntetés nem képezte tárgyát a vizsgálatnak, mivel szerződéses jognyilatkozat esetén ez az alapelv nem hivatkozható.

Végül újra feltehetjük azt a kérdést, hogy a bennünket ért jogsérelemmel szembeni védekezés kapcsán a joggal való visszaélésre, mint alapelvre történő hivatkozással el tudjuk-e érni célunkat? A joggal való visszaélés tilalma lényegében a joggyakorlás korlátja és egyfajta átmenetet képez a jogszerűség és a jogszerűtlenség között. A bemutatott esetek és a statisztikai számok tükrében az is rögzítendő, hogy a bírói gyakorlat visszafogott a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartások vonatkozásában, tehát az elmúlt évtizedekben egyfajta mértékadó bírói gyakorlat alakult ki a maga követendő határvonalával.

Az Mt. 2023-as módosítása új szemszögbe helyezte a joggal való visszaélés fogalmát a munkajog világában. A bizonyítási teher megosztása alapvető változást eredményezhet a joggal való visszaélésre alapított igény érvényesítésének elbírálása során, hiszen az igényérvényesítő bizonyítási nehézségét kívánja könnyíteni azáltal, hogy a joggal való visszaélés valamennyi tényállási elemét mindaddig az igényt érvényesítőnek kellett bizonyítania.

Összegezve tehát a joggal való visszaélés módosított szabályai sok esetben segíthetik és könnyíthetik az erre alapozott igények elbírálását. Az elv implementációja átfogó alkalmazást igényel a jogviszonyok fennállása és megszűnése során, hiszen aszimmetrikus jogviszonyokban lévő felek kapcsolatait szabályozza, így konzekvens betartása és betartatása elengedhetetlen.

Az Mt. módosításának tükrében valószínűsíthető, hogy a joggal való visszaéléssel kapcsolatban a munkavállalók által indított munkaügyi perek száma a jövőben emelkedni fog és a bíróságok bátrabb hozzáállása, valamint gyakorlata előbb utóbb rá fog világítani arra, hogy a jogalkotó általi új szabályozás elérje-e azt az ésszerű és kívánt célt, hogy az aszimmetrikus jogviszony egyensúlyba kerüljön és kiszámítható helyzetet teremtsen a munkavállalók számára. A szabályok változása azonban minden eddiginél körültekintőbb eljárásra kell, hogy sarkallja a munkáltatókat annak érdekében, hogy ne tegyék ki magukat a jogellenes munkaviszony megszüntetése miatti munkaügyi pereknek és az ezek következtében felmerülő bizonyítási nehézségek kockázatának.