

JOGGYAKORLAT

Mihalics Klaudia

A jó erkölcsbe ütköző szerződések munkajogi gyakorlata

I. Bevezetés

Lenni, vagy nem lenni; tenni, vagy nem tenni? Két eldöntendő kérdés, melyek mindegyikére egy egyszerű igen-nem a válasz. Ez az elsőre szembetűnő hasonlóság azonban közel sem jelenti azt, hogy a válaszadásig vezető út is megegyezne. Az első kérdés – a vagy van, vagy nincs – nem kíván különösebb mérlegelést, elemzést. Ezzel szemben azt, hogy mit teszünk, vagy éppen nem teszünk számos tényező befolyásolja. Ezen tényezők egyike az erkölcs, mely azon elvek összessége, amelyek a helyes és helytelen, a társadalmi jó és rossz megkülönböztetését segítik a cselekvés szintjén. Az erkölcs jelentése eredetileg ennél tágabb körű volt, általában jelentette egy személy magatartásának módját, ezért jelentéstartalma és színezete nagymértékben függött az előtte alkalmazott jelzőtől, így például létezett lovagi erkölcs, szerzetesi erkölcs, közerkölcs, valláserkölcs, polgári erkölcs¹. Minthogy a munka törvénykönyve 2014. március 15. napjától önálló semmisségi okként tartalmazza a nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközést, joggal vetődik fel a kérdés, vajon létezik-e olyan, hogy munkajogi erkölcs, és amennyiben igen, az milyen azonosságokat mutat a polgári jogi jóerkölcshez képest. Jelen tanulmány egy fordított technikát alkalmazva a végkifejletből, vagyis a joggyakorlatból visszafejtve igyekszik megtalálni a választ ezekre a kérdésekre.

II. A jóerkölcs fogalmi, tartalmi meghatározásának rövid áttekintése

A jogtörténeti fejlődés tanulmányozása során egyértelműen kirajzolódik, hogy a legnagyobb polgárjogi kódexek a jóerkölcsbe ütközés tilalmát egy generálklauzulával határozzák meg. A magyar jogi szabályozás is ezt az eszközt használja. Ez azonban nem nyújt további szempontot az értelmezés során, a törvény szövege ugyanis nem határozza meg, hogy mely esetek tartoznak ide, illetőleg annak az értelmezéséhez sem ad segítséget, hogy mit jelent a jóerkölcs fogalma. Ebből adódóan tehát az adott normát alkalmazni és értelmezni kell a konkrét történeti tényállásokra. A jogtörténeti fejlődés során számos próbálkozás volt a jóerkölcs tartalmának meghatározására.

A jóerkölcsbe ütközés tilalmának tényleges tartalmát, annak generálklauzula voltából és nyitott törvényi tényállás jellegéből adódóan a bírói gyakorlatnak kell

¹ Wikipédia erkölcs szócikk: <https://hu.wikipedia.org/wiki/Erk%C3%B6lc>

meghatároznia. Ebből adódóan a tartalommal való megtöltés kérdésében igen központi szerepet kap a bíró személye.

A jóerkölcs tartalma azonban semmiképpen nem szubjektivizálható, a bírónak is alá kell rendelnie magát a társadalom általános erkölcsi felfogásának.

A hatályos jogunk a generálklauzula tartalommal való megtöltése során, az egyes estekből kialakított elvek alapján az alábbi módon jelölte ki a jóerkölcs zsinórmértékét.

A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint „a jóerkölcs polgári jogi értelemben a társadalom általános értékítéletét, a magánautonómiájának a társadalmi közmegegyezés által meghatározott korlátait, az általánosan elvárható magatartás zsinórmértékét fejezi ki... az üzleti életben a tisztességesen gondolkodó emberek értékrendje az a mérce, amely a jóerkölcs absztrakt fogalmának meghatározásánál irányadó.”²

A bírói gyakorlat részéről a jóerkölcsbe ütközés általános fogalmának az értelmezése több eseti döntésben is megtörtént.³

„A joggyakorlat értelmében nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközőnek minősül az a szerződés, amelyet a jogszabály ugyan nem tilt, de az azzal elérni kívánt cél, a vállalt kötelezettség jellege, vagy azért ellenszolgáltatás felajánlása, illetve a szerződés tárgya az általánosan elfogadott erkölcsi normákat, vagy szokásokat nyilvánvalóan sérti, és ezért az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti.”⁴

„A jóerkölcs olyan általános társadalmi kategória, amely általános értékítéletet fejez ki, a bíróság absztrakció útján, a társadalomban általánosan elfoglalt erkölcsi normák alapján minősíti a szerződéseket. Következésképpen nem a szerződéskötő felek érdeksérelmét, az egyes szerződő felek konkrét joghátrányát kell értékelni, hanem a jogügylet egészének társadalmi megítélését.” (Pfv.I.20.063/2019/3.)

A bírói gyakorlat szerint a jóerkölcs absztrakt fogalmának meghatározásánál irányadó mérce a társadalom általános értékítélete (BH.2000.260, EBH2005.1234; BH.2004.21; EBH2003.956II.; BH.1993.604; BH.1999.409; BH.2000.260).

A fogalmi meghatározások körében kiemelkedő szerephez jut a felek szándéka, tudattartama is.

A Legfelsőbb Bíróság az egyik eseti döntésében azt hangsúlyozta, hogy egy szerződés jóerkölcsbe ütközőnek minősítése esetén mindkét fél tudattartamának ki kell terjednie az ügylet etikátlan jellegére.⁵

Menyhárd Attila szerint „ha a szerződés tartalma nem ütközik jóerkölcsbe, de az egyik fél szándéka, szerződéses célja a szerződést jóerkölcsbe ütközővé teszi, a jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmának túlzott kiterjesztését jelentené, ha a szerződést önmagában emiatt tekintenénk érvénytelennek”.⁶

Vajna Zita Barbara álláspontja azonban ezzel némiképp ellentmondást mutat. Meglátása szerint elképzelhető olyan jóerkölcsöt sértő ügylet is, ahol az egyik félnek nincs tudomása az ügylet jóerkölcsöt sértő voltáról. Hangsúlyozza továbbá, hogy az

² BH.2004.21.

³ BH.1993.604; BH.1999.409.

⁴ BH.2000.260.

⁵ LB.Gf.VI31227/2002/4.

⁶ Menyhárd Attila: A jóerkölcsbe ütköző szerződések. Budapest, Gondolat, 2004.291. oldal.

egyik szerződő fél jóerkölcsbe ütköző magatartása jóerkölcsbe ütközővé teheti a szerződést még akkor is, hogy ha e felet vezérlő motívumot a vele szerződő fél nem ismeri.⁷

Menyhárd Attila a tanulmányában hangsúlyozza, hogy „a jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalma nem a jogi normáknak az erkölcsi elvárásokkal való korrekcióját jelenti.... ez a tilalom kizárólag ott és amennyiben érvényesülhet, ahol jogi szabályozás nincsen, ugyanis az nem ronthatja le egy jogi normának a hatását, illetőleg nem módosíthatja azt. A generál klauzulának tehát egy hézagkitöltő szerepe van, még hozzá a jogi norma által megengedett magatartást a jóerkölcsbe ütközést előidéző többletkörülmények nélkül nem tilthat”.⁸

Deli Gergely kiemeli, hogy a jóerkölcs nyitott fogalmából eredő bizonytalanságokat a magyar jogalkalmazás a „társadalom erkölcsi felfogásának” interpretálásával kívánta kiküszöbölni. Ez a fogalom azonban ugyanolyan mértékben üres vagy nyitott, mint a jóerkölcs fogalma. Egy támpontot azonban mégis ad, miszerint a szerződés jóerkölcsbe ütközése során nem a szerződő fél érdeksérelmét, hanem azt kell megvizsgálni, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő-e.⁹

Mind Menyhárd Attila, mind pedig Deli Gábor egyetértettek abban, hogy a jóerkölcs fogalmának meghatározásánál támpontként szolgálhatnak az alkotmányos alapjogok.¹⁰ Mindkét szerző szintén kiemelten hangsúlyozta, hogy a jóerkölcs fogalmának értelmezésénél segítségre lehetnek a jogrend által kifejezett és hordozott alapértékek, mint az alkotmányos értékek, a társadalomban uralkodó erkölcsi normában gyökerező, a pozitív jogban is kifejeződő, továbbá a bírói gyakorlat által megfogalmazott és következetesen érvényesített, általános ismert alapelvek, az adott terület a forgalmi szokásai, a szerződéskötő felek társadalmi környezet által elfogadott szemlélete és értékrendje, valamint a generál klauzulák alkalmazása során a bírói gyakorlat által kifejtett elvek és értékrend.¹¹

Ebből adódóan felmerül a kérdés, hogy a jogalkalmazás során kialakított esetcsoportokból, az eseti döntésekben megfogalmazott elvekből alkotható-e definíció, vagy legalább egy olyan kritérium, amely alapján a jóerkölcs tartalma meghatározható.

Mindezek alapján teljes mértékben osztva Menyhárd Attila megközelítését meglátásom szerint a jóerkölcs definíciószerű meghatározása nem lehetséges, sőt konkrét tartalmának meghatározása is nehézkes. Csupán a fent hivatkozott szempontok szolgálhatnak támaszul a bírói munka során.

⁷ Vajna Zita Barbara: Jóerkölcsbe ütköző szerződések (XXXI.OTDK Állam- és Jogtudományi Szekció Szeged, 2013. III. 25-27. (PPKE JÁK)

⁸ Menyhárd Attila: A jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmának tartalmi meghatározása (GJ,2004/9; 3-9. oldal)

⁹ Deli Gergely: A jóerkölcsökről Medium, Budapest, 2013. 212 - 214. oldal.

¹⁰ Menyhárd Attila: A jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmának tartalmi meghatározása (GJ,2004/9. 3-9. oldal; Deli Gergely: A jóerkölcsökről Medium, Budapest, 2013. 213. oldal)

¹¹ Menyhárd Attila: A jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmának tartalmi meghatározása (GJ,2004/9.; 3 – 9. oldal)

III. A polgári jogi gyakorlat

A régi Ptk. alapján a nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző szerződéseknek kiterjedt bírói gyakorlata alakult ki. A leggyakrabban előforduló esetek esetsoportokba sorolhatók. A témával foglalkozó szerzők különböző szempontok szerint kategorizáltak, azonban közös metszetek mindegyik rendszerezésében megtalálhatók.

A leggyakrabban előforduló esetsoportok a polgári joggyakorlatban a következők:

III.1. A tartási – életjáradéki – gondozási szerződések

A tartási szerződés alapján az egyik fél köteles a másik felet megfelelően eltartani. Ezen szerződés célja egyrészt, hogy az önmaga ellátásra képtelen vagy azt csak nehézségek árán megvalósító beteg, illetőleg idős személy ellátása, gondozása biztosított legyen, másrészt pedig az önmaga ellátására képes, de szűkös anyagi körülmények között élők megfelelő egzisztenciális feltételeinek a biztosítása. Ebben a körben tehát alapvetően az a problematika merül fel, hogy önmagában sérti-e a jóerkölcsöt az, hogyha valaki súlyos beteg személlyel köt eltartási szerződést, továbbá, hogy miként értékelhető, ha már a szerződés megkötésekor tudható, hogy a súlyos betegség következtében esetlegesen az eltartott halálával is számolni kell.

Legfelsőbb Bíróság több iránymutató döntésében is kifejtette, hogy az eltartott súlyos betegségének az ismerete nem teszi feltétlenül érvénytelenné a tartási szerződést. Abban az esetben ugyanis, amikor a tartásra irányuló személy súlyos betegségének következtében igényel ápolást és gondozást, az ellenkező álláspont érvényesülése azt eredményezné, hogy a gyógyíthatatlan betegségben szenvedők, akinek halálával rövid időn belül számolni lehet, éppen az életük legnehezebb időszakában lennének kénytelenek támasz és segítség nélkül maradni. (BH.1989.230; BH.2001.111).

A kérdés eldöntésénél azonban komoly jelentősége van a körülmények alapos vizsgálatának, amely között jelentőséget kell tulajdonítani az eltartó és az eltartott közötti viszonyoknak, a felek tudattartamának, illetőleg a szerződéskötési szándékának is.

A felek tudattartamának kiemelkedő súlya jelenik meg az alábbi döntésekben. Önmagában abból a tényből, hogy az alperesek a néhai betegségeit és körülményeit ismerték, nem következik, hogy közeli halálára számítva kötötték meg a tartási szerződést. Nem tekinthető jó erkölcsbe ütköző magatartásnak az, ha az eltartó a szerződés megkötését megelőzően törekszik az eltartott és körülményeinek alapos megismerésére. (BH 1995.158.)

Ezzel ellentétben jóerkölcsbe ütközőnek találta a bíróság azt az öröklési szerződés, amit a felek annak tudatában kötöttek, hogy az örökhagyó közeli halálára nagy bizonyossággal számítani lehetett, ezért a szerződéses örökös elenyésző tartás vagy egyéb szolgáltatás fejében jut hozzá a szerződésben kikötött, többnyire jelentős vagyoni értékhez (BH2016. 139.).

Bizonyos esetekben pedig a felek szerződéskötési szándékának van meghatározó jelentősége.

A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint nem ütközik nyilvánvalóan jóerkölcsbe az a tartási szerződés, amelyet az eltartó az eltartott gyógyíthatatlan betegségének tudatában, de az eltartott kifejezett kívánságára kötött meg és azzal a gondozás és ápolás teljes terhét magára vállalta (BH.2002.267.).

Az általános társadalmi közfelfogással összeegyeztethetetlen az, hogy a családtagok egymás öröklési igényeinek megrövidítése érdekében olyan szerződést kössenek, amellyel illetéktelen vagyoni előnyökhöz jutnak. Ebben a körben nem hagyható figyelmen kívül, hogy az alperest jogszabályon alapuló tartási kötelezettség terhelve a felmenője irányában. Mindezek alapján a Kúria megállapította, hogy a tartási szerződés a szerződéskötés kori régi Ptk. 200. § (2) bekezdése alapján nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközött, tehát az érvénytelen, semmis. (Pfv.I.20.063/2019/3.)

A felek között fennálló viszony is relevanciával bírhat ezen kérdés elbírálásakor.

Bár a leszármazóival szemben tartásra jogosult az, akinek tartásra kötelezhető házastársa nincs, önmagában azonban az, hogy a hozzátartozók erre vontakozóan visszerhes szerződést kötnek még nem eredményezi annak semmisségét. Nem ütközik ugyanis jóerkölcsbe az a tartási szerződés, amelyet a szülő több gyermeke közül azokkal a gyermekeivel köt meg, akik képesek és hajlandók részére gyógyíthatatlan betegségében a törvényes tartási kötelezettséget meghaladó, kívánságainak megfelelő szolgáltatásokat nyújtani. (BH2007. 188.)

III.2. Pilótajátékra épülő szerződések

Minden szerencsejátéknak, amely a maga szabályai szerint folyik megvan az a kockázata, hogy a veszteség vagy a nyereség a véletlentől, a szerencsétől függ. A pilótajáték elvén működtetett rendszerben azonban a belépők túlnyomó többségének – a működés elve folytán – semmi esélye nincs nemhogy a nyereségre, de a befizetett összeg megtérülésére sem, viszont a belépők kis hányada az ő kárukra olyan mértékű haszonhoz jut, amely semmilyen legális pénzbefektetéssel nem lehetne elérhető.

A társadalmi közfelfogás, a társadalom értékrendje nem azonosítható a reklámok hatására a rendszerbe belépőkben kialakult értékítélettel, jó vagy rosszhiszeműségükkel. Egy olyan, a szerződések tömegéből felépülő rendszer elfogadása, amelyben a többség eleve – a rendszer természeténél fogva – esélytelen, de a „játékszabályokból” ez nem nyilvánvaló, viszont az nyilvánvaló, hogy 150 000 Ft „ajándékozása” ellenében tisztességes módon nem lehet rövid idő alatt újabb ajándékozók révén 10 millió Ft-ot meghaladó haszonhoz jutni, az egészséges erkölcsi értékrenddel nem egyeztethető össze. (EBH1999.112.)

A Legfelsőbb Bíróság a pilóta játékokra épülő szerződések kapcsán kiemelte továbbá, hogy nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik, ha a fél a szerződés megkötésekor tisztában volt azzal, hogy a vállalt kötelezettséget teljesíteni nem tudja, a szerződés egy teljesíthetetlen ígérettel kecsegtető ajánlat alapján jött létre. (BH.1996.306.)

Egységes tehát az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a pilótajáték elvén működő rendszerhez kapcsolódó szerződések jóerkölcsbe ütköznek, ezért semmisek.

III.3. Házassági – vagyoni szerződések

A Kúria egyik eseti döntésében rögzítette, hogy „a házastársak egymás közötti vagyoni viszonyai rendezésénél a kialakult gyakorlat – éppen a felek közötti kapcsolatra, a családon belüli erőviszonyokra is figyelemmel – a jóerkölcsbe ütközésre hivatkozással nem tolerálja azt a szerződést, amelyben az egyik fél a másik felet a közös vagyonból kismemmizi, a különvagyonából kiforgatja, azaz a megkötött szerződés kirívóan és egyoldalúan csak az egyik fél számára előnyös. A családi vagyon védelme és annak a felek érdekében álló rendezése általános társadalmi elfogadottságával a fenti magatartás szemben áll. Ez azonban alapjaiban eltér attól a helyzettől, amikor a felek kölcsönös kompromisszumokat kötnek, egyéb a szerződésben fel nem tárt motivációi preferálása miatt a közös vagyon megosztásakor egymásnak engednek, vagy az aktuális érdeküknek megfelelő fizetendő értékiegyenlítésre koncentrálnak.” (Pfv.II.20.908/2018/5.)

Jóerkölcsbe ütközőnek találta a Legfelsőbb Bíróság azt a házassági vagyoni szerződést, amely az egyik házastárs csaknem teljes különvagyonát és a közös vagyon egy részét valós ellentételezés nélkül a másik házastársnak juttatja, aki ennek fejében csak bizonytalan kimenetű házastársi tartásdíj iránti igényéről mondott le és egy a jogosult irányában hatálytalan tartozásátvállalást tett. (BH.1999.409)

A BH.2000.539. számú jogesetben a Legfelsőbb Bíróság nem osztotta az alsóbb fokú bíróságok jóerkölcsbe ütközést megállapító döntését. A másodfokú bíróság megállapította ugyanis, hogy a szerződés egy átveszekedett éjszakát követően, érzelmi zsarolás eredményeként jött létre, melynek következtében a felperest illető ingatlanrész az alperes tulajdonában került. A Legfelsőbb Bíróság azonban kiemelte, hogy a jó erkölcsbe ütközés során nem a szerződő fél érdeksérelmét, hanem azt kell vizsgálni, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő -e. Az pedig az általános társadalmi felfogással nem áll szemben, ha az egyik fél a saját vagyona rovására a másikkal ingyenes vagyoni előnyt juttat. A szerződéskötés indoka pedig a szerződés érvényességének szempontjából közömbös. A feltűnő értékaránytalanságra hivatkozás körében kiemelte, hogy a felperes tudta, hogy az ingatlan mennyit ér, ellentételezést mégsem kért, a szerződéskötést is ő kezdeményezte. Mindezen körülményekből egyértelműen az ingyenes juttatás szándékára lehetett következtetni.

Ezen szerződések esetében a zsinórmértéket az a Csjt. szerinti szemlélet adja, miszerint a vagyoni igények rendezésénél egyik házastárs se jusson méltánytalan vagyoni előnyhöz.

III.4. Harmadik személy megkárosítására irányuló vagy azt eredményező szerződések

A körülmények együttes értékelése alapján a Fejér Megyei Bíróság megállapította, hogy a felperes egyetlen vagyonának: a bizonytalan, de peresített követelésének átruházása arra irányult, hogy a hitelezőit, de legfőképpen az APEH Fejér Megyei Igazgatóságát kijátssza, előle a kielégítés alapját elvonja. A szerződés célja ennek folytán nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik. Kiemelte továbbá, hogy az engedményezési szerződést kötő két gádzáldokó szervezetben a felperesi betéti

társaság tagjai, illetőleg az alperesi kft. tulajdonosai azonos személyek voltak, ők látták el mindkét gazdálkodó szervezet képviselőjét és emellett e két személyt még családi kapcsolat fűzte egymáshoz. (BDT.2003.765.)

Szintén jóerkölcsbe ütközőnek találta a Legfelsőbb Bíróság azt a munkaszerződést, amelyet az ügyvezetői feladatok ellátására jogosult házastársak a tulajdonukban lévő gazdasági társaság többségi tulajdonának az átruházása előtt, de későbbi hatályba lépéssel kötöttek meg, és amely a gazdasági társaság részére jelentős hátrányt okozott (EBH.2008.1891.).

Egységes tehát a gyakorlat abban, hogy a gazdasági társaságok tagjai nem biztosíthatnak maguknak előnyt, belső, csak általuk ismert információk alapján, a céggel szembeni követeléseiket nem helyezhetik előtérbe más követelésekkel szemben. (Debreceni Ítéltábla Gf.2.30.561/2006/9.)

III.5.Megbízási szerződések

Az úgynevezett sikerdíjas megbízási szerződéseknel önmagában a kikötött sikerdíj kiemelkedően magas volta még nem eredményezi a szerződés érvénytelenségét. Ezekben az esetekben annak a körülménytől vizsgálata szükséges, hogy a kikötött díj kifizetéséhez fűződik-e tényleges tevékenység, milyen annak mértéke, valamint, hogy történt-e valóságos kockázatvállalás.

Az elhíresült Tocsik ügyben a kockázati elem hiányára alapozva állapította meg a Legfelsőbb Bíróság a megbízási keretszerződések jóerkölcsbe ütközését, azaz érvénytelenségét. A perbeli esetben a megbízott tevékenységének eredménye eleve biztosított volt. (EBH.2003.956).

Az úgynevezett sikerdíjas megbízásokkal kapcsolatban kialakult bírói gyakorlat a kiemelkedően magas jutalék kikötését attól függően tekinti társadalmilag elfogadottnak és ezáltal érvényesnek, hogy a megbízott a meghatározott eredmény elérése érdekében tényleges kockázatot vállal. A megbízott kockázatát jelenti többek között, hogy az eredményt mennyi munkával és milyen költséggel éri el. (EBH.2008.1771).

Az úgynevezett közvetítői megbízási szerződések vonatkozásában a Legfelsőbb Bíróság úgy rendelkezett, hogyha az ingatlanközvetítő az ingatlan eladójának megbízottjaként eljárva egy másik szerződés alapján – amelyről azonban az eladót nem tájékoztatta – azt a vevőt közvetíti ki, akitől a tevékenysége miatt ugyancsak közvetítői díjat vett fel, a szerződés, mint jóerkölcsbe ütköző semmis. Az ingatlanközvetítés ugyanis komplex tevékenység, amelybe beletartozik az ingatlanok megbízás alapján történő felkutatása, a szerződési ajánlatok közvetítése, a szerződő felek összehozása. Ennek a tevékenységnek során a közvetítő, mind az eladó, mind a vevő érdekében tevékenykedik, részükre azonos tartalmú szolgáltatást teljesít, hiszen mindkét fél számára teljesít, ezért az üzleti tisztesség íratlan normái szerint a közvetítésért díjat csak egyszer igényelhet (bírói határozatok 1997. évi 5. szám 241. alatti jogeset)”.

III.6. Az ügyletben részvevő felek személyi összefonódása

Egységes a joggyakorlat abban a kérdésben, hogy nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik a személyi összefonódáson alapuló, gazdasági érdekeket sértő jogügylet.

A felperesi alapítvány kereskedelmi hitelt nyújtott az egyik szegedi kft. részére. Az alapítvány részéről a hitelszerződést aláíró vezető beosztásban dolgozó személy az adós kft. egyik tagjának az édesapja volt. Ugyanezen adós kft. másik tagjának az édesapja pedig, mint az egyik szegedi székhelyű rt. vezérigazgatója fedezeti váltót állított ki az adós kft. tartozásának fedezeteként. Az adós kft. nem fizette meg a tartozását, ezért a felperesi alapítvány a váltót kiállító részvénytársaságtól követelte az összeget. A bíróság a fenti tényállás mellett kifejtette, hogy a közeli hozzátartozók közötti, személyi összefonódáson alapuló, az alperes gazdasági érdekeit sértő módon az igazgatósági közreműködést és jóváhagyást is nélkülöző óvadék nyújtása nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző (Csongrád Megyei Bíróság 1.Gf.40.165/1195.).

Egy másik ügyben a privatizáció előtt álló vállalat egyik tejjuzemét a pályázati kiírásban szereplő nettó árhoz képest csaknem annak fele összegéért az egyik húsipari kft. részére értékesítették, majd a húsipari kft. ezt követően teljesen azonos összegért tovább értékesítette a tejjuzemet egy sajtgyártó üzem kft. részére. Az értékesítés során eljáró vezérigazgató, illetőleg a tejjuzemet megszerző kft. tagjai közeli hozzátartozói viszonyban álltak egymással. Ebben az esetben a bíróság megállapította, hogy a volt vezérigazgató a cége képviselőjeként eljárva olyan személyeknek, illetőleg gazdasági társaságnak adta el az ingatlant, akikhez közvetlen családi hozzátartozói érdekeltség fűzte, így az eljáró vezetők szándéka a társaság vagyona egy részének a családi vállalkozásba történő kimentésére irányult (Csongrád Megyei Bíróság 4.G.40.201/1997.).

A Legfelsőbb Bíróság jóerkölcsbe ütközőnek, ezért semmisnek találta azt a szerződést, amelyben a kezességet vállaló cég igazgatója és annak a gazdasági társaságnak az ügyvezetője, akikért a kezességvállalás történt azonos személy voltak (bírósági határozatok 1998. évi 1. szám 18. alatti jogeset).

A fent felhívott jogesetek sokrétűsége és változatossága egyértelműen igazolja, hogy a polgári jogviszonyok körében a jóerkölcsbe ütköző szerződéseknek igen széles joggyakorlata és jogirodalma van. A polgárjogban kikristályosodott kritériumok pedig iránymutatásul szolgálhatnak a munkajogban felmerülő esetekben.

Összefoglalásként megállapítható, hogy a jó erkölcsbe ütközés megállapításához a konkrét eset összes körülményének alapos mérlegelése szükséges. Figyelemmel kell lenni a szerződéskötő felek közötti viszonyra, a személyi összefonódásokra, a felek tudattartamára és magatartására, szándékára, a szerződéssel megvalósítani kívánt célra, tehát mindazokra az objektív momentumokra, melyek következtében a szerződés jóerkölcsbe ütközőnek minősülhet.

IV. A jóerkölcsbe ütközés munkajogi gyakorlata

A hatályos Mt-ben az új Ptk. hatályba lépése óta, azaz 2014. március 15. napjától megtalálható a nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző jognyilatkozatok semmisségét rögzítő klauzula. Ezt megelőzően a Ptk. 200. § (2) bekezdésében foglaltak

alkalmazása történt. A jogintézmény önálló munkajogi joggyakorlata még kialakulóban van, így a polgárjoghoz hasonló esetscsoportok megjelenéséről korai beszélni, azonban a joggyakorlat első elemei már körvonalazódni látszanak. A dolgozat célja pedig ezen elemek összefoglalása a könnyebb áttekinthetőség érdekében.

A dolgozat 12 kúriai ítéletet, illetőleg több BH-t, EBH-t, tekint át, az alábbiakban rögzített megállapítások ezen ítéletekben megfogalmazottakat rögzítik.

IV.1. A keresetlevél

A tanulmányozott – nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmával foglalkozó – ítéletek keresetlevelét megvizsgálva látható, hogy az esetek többségében a munkáltató hivatkozott a jóerkölcsbe ütközés miatti semmisségre, általában a keresettel szembeni ellenkérelmében.

Csak néhány kivételesnek számító esetben került sor arra, hogy a munkáltató a keresetében állította a jóerkölcsbe ütközést, amikor is a módosított munkaszerződés felmondási időre és végkielégítés mértékére vonatkozó rendelkezéseit támadta ezen okból (Mfv.II.10.453/2017/9.). Illetőleg arra is volt példa, hogy a munkáltató nevében eljáró végelszámoló terjesztett elő a jóerkölcsbe ütközésre hivatkozó kereseti kérelmet (Mfv.II.10.270/2018/6.).

Egy olyan eset is fellelhető volt, amikor az alperesi pozícióban lévő munkáltató viszontkeresetként hivatkozott semmisségi okra, a felperesi elmaradt munkabér, illetőleg munkabérkülönbözet címén előterjesztett igénnyel szemben. Ezzel összefüggésben mutatott rá a Kúria arra, miszerint nem tekinthető viszontkeresetnek az az igény, amely tartalma szerint érdemi ellenkérelemnek minősül. (Mfv.II.10.488/2015/8.)

Egy esetben pedig maga a munkáltató nyilvánította jóerkölcsbe ütközőnek a munkaszerződés azon módosítását, amely a jogviszonyt határozott idejűvé módosította. Az ügy kapcsán a Kúria hangsúlyozta, hogy a semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség. A jogszabályi rendelkezésre, valamint a 2/2010. (VI. 28.) PK véleményre is tekintettel a semmisség megállapítására és annak jogkövetkezményeinek alkalmazására nem kizárólag bírósági eljárás keretében van lehetőség.

A vizsgált esetek többségében a munkavállaló felperesek vagy státuszperekben, a jogviszonyuk megszüntetéséhez kapcsolódóan nyújtottak be keresetet és abból eredően tartottak igényt különféle anyagi juttatásokra, vagy kizárólag csak valamilyen anyagi igény megfizetését kérték a munkáltatótól.

Az egyik ügyben a felperes a keresetében elsődlegesen végkielégítés, másodlagosan a munkaviszony megszűnéséhez kötött juttatás címén terjesztett elő igényt az alperesi munkáltatóval szemben. (Mfv.I.10.247/2018/7.) Szintén végkielégítés-különbözet, felmondási időre járó bérkülönbözet, valamint béren kívüli juttatás megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót keresetében a munkavállaló az Mfv.II.10.270/2018/6. számú ügyben. Prémium, munkabérkülönbözet, kártalanítás, valamint szabadságmegváltás iránti kérelem is megjelent az Mfv.II.10.067/2016/13.számú esetben.

Több esetben találkozhatunk a felmondás jogellenességének megállapítása és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazása iránti kérelemmel is. (Mfv.I.10.552/2015/4; Mfv.I.10.340/2015/5;)

Megjelent továbbá béremelés, illetőleg munkabérekülönbözlet (Mfv.II.10.488/2015/8.), prémium (Mfv.II.10.727/2013/6.) valamint a versenytilalmi megállapodásra (BH.2006.334.) alapított igény is a vizsgált keresetlevelekben.

IV.2. A jóerkölcsbe ütközés hivatkozási esetei

A vizsgált esetek túlnyomó többségében a jóerkölcsbe ütközés, mint semmisségi ok a felperesi vagyoni jellegű igénnyel szembeni ellenkérelemként került meghivatkozásra a munkáltatók által.

A jóerkölcsbe ütközés körében tett hivatkozási tényállások igen színes képet mutatnak.

Nem példa nélküli, hogy a valamely vagyoni jellegű juttatás (munkabér, végkielégítés, felmondási időre járó juttatás) mértékének súlyosan kirívó voltát összekötik valamely állami tulajdonban lévő vállalatok és szervezetek számára kötelező, a költségvetésből származó forrásokkal történő felelős és takarékos gazdálkodás követelményével, vagy a gazdasági társaság pénzügyi válságával, likviditási nehézségével a hivatkozásukban.

Ilyen például amikor az alperesi munkáltató arra hivatkozással állította a munkaszerződés 2. pontjának jóerkölcsbe ütközését és a társadalom rosszállásának kiváltására alkalmasságát, mert a felperesnek kifizetett munkabér és végkielégítés összege a társaság saját tőkének 20 %-át tette ki, annak ellenére, hogy az adott időszakban a munkáltatónak vesztesége keletkezett, és a tagok részére sem került osztalék kifizetésére sor. Az általánosan elfogadott erkölcsi normákat sértené továbbá az is, ha a nyugdíjas felperes a részére már kifizetett juttatásokon túl végkielégítésként az alperes teljes vagyonának, mintegy ötödét is megkapná.

Szintén hivatkozási alap volt, miszerint az adott munkaszerződés megkötésekor hatályos javadalmazási politika elvi jelentőségű rendelkezéseit vette semmibe a szerződés hivatkozott pontja. Bevezetésének jogpolitikai indoka pedig éppen az volt, hogy a 2008. évben kibontakozott pénzügyi válság idejére nehéz likviditási helyzetbe került hitelintézetek vezetői ne élhessenek olyan szerződéses kikötésekkel, amelyek a pénzügyi intézet egyébként is drasztikusan megromlott, instabil tőkehelyzetét tovább rontó és a tulajdonosok, valamint a betétesek érdekeit sértő, tisztességtelen kifizetéseket realizálnak.

Hivatkozásként került megjelölésre ebbe a körbe az is, hogy a Kgttv. célja éppen a köztulajdon fokozottabb felelősséggel történő kezelése, amellyel nem egyeztethető össze a külön jogszabályban meghatározott mértéktől való eltérés, így a 12 havi átlagkeresetnek megfelelő juttatás.

Az alperes kérte a szerződésmódosítások jóerkölcsbe ütköző jellegének megállapítását arra hivatkozással is, hogy amellet, hogy az adott juttatások aránytalanul magasak, azok még olyan módon is jöttek létre, melyben az alperes tévedésben volt.

Hivatkozási alapul szolgált a jóerkölcsbe ütközés megállapításához az a körülmény is, ha a munkavállaló az eredmény feltételekhez nem járult hozzá, kockázatot nem vállalt.

Az egyik esetben kifogásolták, hogy az eredményesség mérésének nem volt kidolgozott módszertana, sikertelenség mellett is jelentős díjemelkedést lehetett realizálni még abban az esetben is, ha egyik eredményfeltétel sem teljesült, az eredményesség pedig csupán számviteli technikák miatt volt kimutatható, a hallgatottsági adatok pedig azért javulnak, mert két versenytárs is megszűnt.

Egy másik esetben arra történt hivatkozás, miszerint a felperes prémiumkitűzése olyan előre tudottan teljesülő és a felperes tevékenységével semmilyen közvetlen kapcsolatban nem álló célokat tartalmazott, amelyek teljesülése a felperes munkavégzésétől független volt, annak kifizetése, sőt annak kitűzése is a jóerkölcsbe ütközött.

Több esetben hivatkozási alapként merül fel, a felek azon szándéka, amely jogszabály megkerülésére, vagy el nem fogadott norma alkalmazására, esetlegesen jogellenes feltétel lepezésére irányult.

Ilyen volt például, amikor a munkabér korrekció célja valamilyen változás (tulajdonosváltás, ügyvezetőváltás) esetére fennálló, a jogviszony megszüntetéstől való félelem és ez esetre való egzisztenciális biztonságot megteremtése volt.

Érvként merült fel továbbá, hogy a felperes anélkül vett fel nagyösszegű, munkaviszonyának megszüntetése esetére járó juttatást, hogy a jogviszonya ténylegesen megszűnt volna. Ebben a perbeli esetben ugyanis a felmondási idő alatt a felek egymással ismételt munkaviszonyt létesítettek. A felmondásra tekintettel azonban a felperes részére kikötött 15 havi juttatás megfizetésre került. Az alperesi szándék tehát valójában nem a munkaviszony megszüntetésére, hanem a szerződésmódosításban kikötött juttatás megszerzésére irányult.

Kifogásolták, hogy az ügyvezetői feladatok munkaviszonyban történő ellátására a 90 %-os tulajdonrész átruházását követően, a többségi tulajdonváltás miatt, a többségi tulajdonos tájékoztatása és a munkaszerződés rendelkezésre bocsátása nélkül került sor. A biztosító társaságok megtevesztése céljából kötött munkaszerződések is jóerkölcsbe ütköznek.

Megjelent az érvek között, hogy a szerződés módosítása azért történt, mert az integrációs törvény következményeként az alperes akkori ügyvezető elnöke a felperes férje jelezte az igazgatóságnak, hogy vélhetően neki és a házastársának is megszűnik a jogviszonya.

A munkaszerződés határozatlanból határozott idejűvé alakítása során hivatkozási alap volt annak szükségszerűtlen volta, valamint az, hogy annak kizárólagos célja az alperes felmondási jogának indokolatlan korlátozása illetőleg kizárása volt. Hivatkoztak továbbá arra is, hogy a szerződés határozott idejűvé módosítására közvetlenül a 1024/2013. (I. 23.) kormányhatározat megjelenése után került sor, valamint, hogy az ügyvezetőváltásra tekintettel a felperesi munkaviszony megszüntetésére számítani lehetett. Felmerült továbbá, hogy a munkaviszony határozott idejűvé alakítása kizárólag azt a célt szolgálta, hogy a felperest a céghez kösse. A felmondási védelem ezáltal azt a felperest volt hivatott védeni, aki sem a

képzettségénél, sem pedig a gyakorlati tapasztalatánál fogva nem volt alkalmas a munkaköri feladatainak ellátására.

A jóerkölcsbe ütközés mellett párhuzamosan megjelentek más hivatkozási alapok is. Jellemzően felmerült például a követelés időelőttiége, valamint egy adott szerződésbeli rendelkezés (a nyugdíjas munkavállalónak jogszabály alapján végkielégítés nem jár) jogszabályba ütköző volta is. Több esetben felmerült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (Kgttv.) rendelkezéseibe ütközés is (Mfv.II.10.453/2017/9.), valamint, hogy bizonyos munkaszerződés módosítások magánokirat hamisítás folytán keletkeztek, amelyre alapítottan büntetőeljárás is indult (Mfv.II.10.067/2016/13.).

Megjelent továbbá hivatkozási alapként a jóerkölcsbe ütközés mellett a fenyegetés, mint megtámadási ok, illetőleg a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma is.

Szintén hivatkoztak a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény (Tpv.), valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi LXXXV. törvény (Ebkv.) megsértésére is.

Mindezekkel kapcsolatban kiemelendő, hogy nincs helye a jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításának abban az esetben, ha a kérelem alapjául szolgáló indok külön jogcímen előterjeszhető kereset ténybeli alapjának felelhetne meg. Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy a jóerkölcsbe ütközés miatti érvénytelenségi jog szabályozásának célja nem lehet a szerződés más címen elmulasztott megtámadásának pótlása (BH.2006.149.; BH.2011.44.).

A kialakult joggyakorlatnak megfelelően tehát a jóerkölcsbe ütközésre, mint semmisségi okra való hivatkozás nem foghat helyt abban az esetben, ha a vizsgált szerződéses rendelkezés egyben jogszabályba ütköző is. Szintén nem irányulhat a jóerkölcsbe ütközés felhívása a megtámadási határidő megkerülésére. Ennek ellenére a vizsgált esetek között is megjelent olyan, amely ezen kívánalmaknak nem felelt meg.

A perbeli esetben az alperes a szerződésmódosításoknak a jóerkölcsbe ütköző jellegét arra hivatkozással kérte megállapítani, hogy a rögzített juttatások aránytalanul magasak, s azok olyan módon jöhettek létre, amelyben az alperes tévedésben volt, tehát a megtámadhatóság körében értékelhető indokokra hivatkozott. Mivel a megtámadási határidőt elmulasztotta, utóbb semmisségi okként erre nem hivatkozhatott. (Mfv.II.10.067/2016/13.)

Felmerül tehát annak fontossága, hogy megfelelő legyen a felek hivatkozása, az eltérő jogcím ugyanis eltérő bizonyítást feltételez. Ebből adódóan pedig nem nehéz belátni, hogy ennek fontos jelentősége van a jogérvényesítés eredményessége szempontjából. Ami pedig még nagyobb jelentőséghez jut az új Pp. szabályainak alkalmazása során. Hiszen a keresetváltoztatás és az utólagos bizonyítás lehetőségének erősen korlátozott volta még fontosabbá teszi a helyes hivatkozást.

Fontos kiemelni, hogy a jóerkölcsbe ütközés tilalma nem egy olyan jogelv, amely a jogi normáknak az erkölcsi elvárásokkal való korrekcióját jelenti. Csak is ott és annyiban érvényesülhet a tilalom, ahol és amennyiben jogi szabályozás nincsen.¹²

¹² Menyhárd Attila: A jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmának tartalmi meghatározása (GJ, 2004/9., 3-9. oldal)

IV.3. A jóerkölcsbe ütközéssel szembeni érdemi védekezések

A vizsgált esetek többségében felperesi védekezés értelemszerűen a jóerkölcsbe ütközés alapjául felhozott tényállások vitatásán alapult.

Vitatták az adott juttatás jóerkölcsbe ütköző voltát arra tekintettel, hogy a juttatás mértéke nem minősül kirívóan magasnak, figyelemmel a munkavállaló akkor fennállt 45 éves munkaviszonyára és a 32 éves eredményes vezetői tevékenységére, valamint, hogy az alperes veszteséges gazdálkodásának nincs jelentősége a végkielégítés kifizetése tekintetében, hiszen az nem egy teljesítményhez kötött juttatás, mértéke nem függhet a kifizetési eredményes vagy eredménytelen működéstől.

Hivatkoztak ebben az esetben még arra is, hogy a munkabér korrekciójának célja az volt, hogy az adott tevékenység minél eredményesebb ellátására ösztönözze a munkavállalót, amely semmiképpen nem ellentétes a társadalomban kialakult erkölcsi normákkal, illetőleg a túlteljesítéshez társított százalékos mértékű korrekció sem volt eltúlzott, az alacsonyabb volt a magasabb pozíciót betöltő munkatárs számára meghatározott százaléknál, és az adott időszakban sem volt mindez példa nélküli.

A felmondási idő, illetőleg végkielégítés mértékének eltúlzott voltát cáfolandó hivatkozásra került továbbá a munkavállaló feladatainak, ellenőrzési és felelősségi körének jellege, valamint az, hogy az alpereshez igen magas pozícióba érkezett, szerteágazó feladatokat látott el, irányítási, ellenőrzési jogosultsága és ehhez kapcsolódó felelősségi köre is volt, továbbá a részére meghatározott mérték a versenyszférában szokásos béreket és juttatásokat vette figyelembe, így az a társadalomban kialakult erkölcsi közfelfogást nem sértette.

A jóerkölcsbe ütközés megalapozatlansága esetén több esetben felmerült a munkavállaló jó- vagy rosszhiszeműségére, valamint az a körülmény is, miszerint a módosítást nem ő, hanem a munkáltató részéről eljáró munkáltatói jogkörgyakorló kezdeményezte, azt a munkavállaló csupán, mint számára kedvezőt elfogadta.

Hivatkozási alapul szolgált, hogy a per tárgyát képező szerződés megkötése előtt a felek már négy határozott idejű munkaszerződést is kötöttek, amely mindegyike hasonló jellegű, mértékű végkielégítésű összeget tartalmazott, valamint, hogy a felperes már a jogviszony megszűnését megelőzően jelezte az igazgatóságnak, hogy a határozott idejű megszűnését követően nem kíván tovább dolgozni. Egyben utalt arra is, hogy amennyiben a tulajdonosi körök érdekét a végkielégítés mértéke sértette volna, akkor ezzel összefüggésben a tagok részéről már jelzés vagy kritika érkezett volna. Erre azonban nem került sor.

Szintén jellemző az arra történő utalás, miszerint a munkavállaló a módosítást elfogadó igazgatósági ülésen nem volt jelen, a módosítás okait nem ismerte ezért az nem ütközik jóerkölcsbe. Az igazgatóság tagjai pedig a felperes kérésétől és szándékától függetlenül tettek javaslatot a számára kedvező módosítására, mint a felmondási idő és végkielégítés mértékének növelésére.

Hivatkozásra került továbbá, hogy valamely felsőbb szerv (kuratórium, igazgatóság) az adott munkaszerződésben foglalt juttatást vagy annak határozott jellegét jóváhagyta és fel sem merült a szándék, hogy az a jogszabály megkerülésére vagy el nem fogadott norma alkalmazására, jogellenes feltétel leplezésére irányult volna.

Szintén ellenhivatkozásként merült fel, hogy a felperesek a többségi tulajdonos tudtával terjesztették ki a munkaszerződés vezetést védő kondícióit (prémiumfizetés, pótszabadság, határozott időre szóló munkaszerződés, valamint kártalanítás címén havi személyi alaphér tízszeresének megfizetése a munkaviszony bármely módon történő megszüntetése esetén), valamint hogy nemcsak a külföldi állampolgárságú vezetők számára biztosítottak ilyen jellegű plusz juttatásokat, hanem azt egyes magyar vezetőkre is ki kívánták terjeszteni.

Több esetben utaltak a jóerkölsbe ütközéssel szemben, az adott munkáltatónál vagy annak vezetői körében érvényesülő szokásos gyakorlatra is.

Ilyen például, amikor azt hangsúlyozták, hogy a vitatott munkaszerződésben foglaltakat valamely más munkavállaló szerződésének mintájára készítették és ugyanazon juttatásokat alkalmazták.

Gyakori hivatkozás a jóerkölsbe ütközés cáfolatára, hogy a sérelmezett kikötésben a felperessel azonos szinten tevékenykedő vezetők juttatási csomagjához igazították a felperest megillető juttatás mértékét. Valamint, hogy a juttatás mértékének magasabb volta az alapító tagsági tevékenységet volt hivatott elismerni.

Az említetteken felül egyéb indokok is megjelentek. Ezek között említendő, amikor a munkaviszony megszüntetését követően nagyon rövid időn belül azért került sor újabb szerződés megkötésére, mert a legfőbb vezető az alperes felmondását követően nem talált olyan személyt, akivel a munkakört betölthette volna.

A tanulmányi szerződés semmisségére hivatkozással szemben érveltek azzal, hogy a tanulmányi szerződés valamilyen projekthez volt köthető, amely tanulmányok során a munkavállaló igen sokrétű, a közigazgatás és az állami intézmények, valamint cégek működési területén hasznosítható tudás birtokába kerülhetett, amelyre a munkáltatónak is szüksége volt, hangsúlyozva, hogy a tanulmányi szerződést a munkáltató kezdeményezte annak érdekében, hogy a felperes a későbbiekben az alperes által pályázott projekthez szükséges szaktudást megszerezze.

Az ügyvezetői tisztség eleinte tagként majd a későbbiekben munkaviszonyban történő ellátásának indokaként megjelölésre került, hogy a cég az eladás előtt még családi vállalkozásként működött, ezért ekkor a munkaszerződés még szükségtelen volt.

A jóerkölsbe ütközés elleni érvként került felhozatalra, hogy a szövetkezet zavartalan működése érdekében az alperes érdekelt volt annak megelőzésében, hogy a változások hírére a kirendeltségvezetők a munkaviszonyukat felmondják. A bizonytalan helyzetre tekintettel felmerült személyi változások lehetősége – mellyel alappal lehetett számolni – vélelmezhető volt, valamint reális opcióként jelent meg a többletmunka lehetősége is. Szintén hivatkozási alap volt, hogy a kiemelt jelentőségű négy kirendeltségvezető vonatkozásában egységes elveket vettek figyelembe.

Összefoglalva tehát a felek az eset összes körülményére, vagyis több a tényállásban szereplő érv összességére hivatkozással kívánták az álláspontjukat alátámasztani akár jóerkölsbe ütközésről, akár annak cáfolatáról legyen is szó. Ebben a körben gyakori elemként merült fel a kifogásolt juttatás mértékének túlzott volta, a szolgáltatás, ellenszolgáltatás értékaránytalansága, a felek jó- illetve rosszhiszeműsége, a valós kockázat lehetősége, valamint az a körülmény, hogy az egyik fél javára szolgáló módosítást melyik fél kezdeményezte, illetőleg a fél arról való tudomása is.

Jelentőséget tulajdonítottak a mögöttes szándéknak (az alperes érdekeinek megsértése, munkaviszony megszüntetésének elnehezítése, egzisztenciális biztonság megteremtése), valamint annak is, hogy mi számít az adott munkáltatónál kialakult és elfogadott gyakorlatnak.

IV.4. Bizonyítási teher, bizonyítási eszközök

A vizsgált jogesetek mindegyikében még a régi Pp. (1952. évi III. törvény) rendelkezései voltak hatályban.

A jóerkölcsbe ütközésre történtő hivatkozás esetén a Polgári perrendtartásban foglalt általános bizonyítási szabályok, a Pp. 164. § (1) bekezdés rendelkezései az irányadóak, vagyis a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el.

A jóerkölcsbe ütközés körében a bizonyítás nehézségét az adja, hogy a joggyakorlás a jog keretein belül marad, tehát az nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba, a jogsértés így nem nyilvánvaló, annak megállapításához valamennyi körülmény feltárása, széleskörű bizonyítás szükséges. Ez igencsak nehézséget okozhat, amikor a joggyakorlás mögötti mögöttes szándékot, egyéb háttérben meghúzódó indokot, körülményt kell igazolni.

A vizsgált esetek túlnyomó többségében az alperesi munkáltató hivatkozott jóerkölcsbe ütközésre abból a célból, hogy mentesüljön a munkavállalót a munkaszerződése alapján megillető juttatás megfizetésének kötelezettsége alól. A bizonyítási eszközök birtoklása tekintetében így ő kevésbé van nehéz helyzetben, adott esetben egy munkavállalóval szemben. A bizonyítékot a jóerkölcsbe ütközésre hivatkozó félnek – a vizsgált jogesetek alapján – jellemzően a munkáltatónak kell a rendelkezésre bocsátania.

Eltérő törvényi rendelkezés hiányában a bíróság a perben alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához, vagy a 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 vizsgált esetekben a felek szinte kivétel nélkül a tanúvallomást, illetve az okiratot vették igénybe a Pp. 166. § (1) bekezdésében felsorolt bizonyítási eszközök közül. Némely esetben előfordult az is, hogy az adott fél egy másik jogágban (büntetőjog) felmerült bizonyítási eszközt kívánt igénybe venni, ez azonban nem vezetett eredményre, tekintettel arra, hogy a jellemzően hivatkozott magánokirat hamisítás büntetése nem került megállapításra.

V. A kúriai döntések

Az elemzett eseteket a kúriai ítéletek eredménye szempontjából csoportosítottam, próbálva ezáltal rámutatni valamilyen konzekvensen megjelenő irányvonalra, amely a jó erkölcsbe ütközés vizsgálata során felmerült.

V.1. A jó erkölcsbe ütközést megállapító döntések

Felperes munkaviszonya keretében az alperes vidéki kirendeltségén dolgozott kirendeltségvezetőként az alperes elnök ügyvezetőjének házastársaként, felette a munkáltatói jogkört az igazgatóság gyakorolta. A 2013. július 15-én tartott igazgatósági ülésen az alperes a munkavállalói – köztük a felperes – részére is, átlagos 5%-os béremelés végrehajtásáról döntött. Az igazgatóság a határozatával így a felperes alapbérét bruttó 300.000 Ft-ban állapította meg. Egy másik határozatával a felperes fél éves munkája elismeréseként felperes részére bruttó háromhavi munkabér jutalom kifizetéséről döntöttek. Majd a 2013. július 16-i keltezésű munkaszerződés-módosítás szerint a felperest a munkáltató felmondása esetén hathavi felmondási idő és tizenkéthavi „átlagjövedelemnek” megfelelő végkielégítés illette meg. Az alperes 2010. december 1-től hatályos szervezeti és működési szabályzata szerint a kirendeltségvezető az Mt. szerinti vezető állású személy. A 2012. február 13-án alperes egy másik vidéki részlegénél munkaviszonyt létesítő B. A. kirendeltségvezető a jogviszonylétesítést megelőző tárgyalások eredményeként hathavi felmondási idő és tizenkéthavi távolléti díjnak megfelelő végkielégítést tartalmazó munkaszerződést kötött az alperessel. A Magyar Nemzeti Bank 2014. decemberében elrendelte az alperes elleni végelszámolási eljárást.

A fenti tényállás mellett a Kúria megalapozottnak találta az Mt. 27. § (1) bekezdésében foglalt semmisségi ok fennálltára való hivatkozást a felmondási idő és a végkielégítés tartamának meghatározását szabályozó szerződési kikötés részleges érvénytelenségére. Ennek során figyelemmel volt a munkaszerződés-módosítás időpontjára, a módosításról hozott munkáltatói döntés indokára, a gazdasági célszerűségére, előnyeire és arra, hogy ezen előnyöknek volt-e ellentételezése. Helyállónak találta azon alperesi érvelést, miszerint a felperes felmondási idejének és végkielégítésének a korábbiakhoz képest jelentős mértékű felemelésére az igazgatósági ülés jegyzőkönyvében foglaltak szerint azért került sor, mert az alperes a takarékszövetkezetekre vonatkozó integrációs törvény következményeként az alperes akkori ügyvezető elnöke, a felperes házastársa jelezte, hogy fennáll annak a lehetősége, hogy neki és a házastársának is megszűntetik a munkaviszonyát. Értékelte azon körülményt is, hogy eredetileg csak a felperes, mint kirendeltségvezető végkielégítésének és felmondási idejének a felemelését kezdeményezte az elnök ügyvezető. A másik három kirendeltségvezető munkaszerződésének ezirányú módosításáról az igazgatósági tagok felvetésére hosszabb vita után született döntés, úgymond annak érdekében, hogy „ne lógjon ki a lóláb”. Rögzítette továbbá, hogy B. A. munkaszerződésének végkielégítésre és felmondási időre vonatkozó kikötése a felperes szerződés módosításakor nem volt figyelembe vehető, mivel ő a magasabb mértékű juttatásokat alkalmazási feltételként támasztotta. Értékelte a Kúria azt a mögöttes szerződési szándékot, amely adott esetben mindkét fél részéről reális lehetőségként felvetődött munkáltatói oldalról megvalósuló felmondás esetére az eredetihez képest hatszorosára emelt juttatások biztosítását célozta a munkáltató ügyvezető elnökének házastársa részére. Ebből adódóan rögzítette, hogy a várható munkáltatói jogviszony megszüntetéséhez kötődő juttatások nagyarányú felemelése ellentételezés, jogszerű indok nélkül a társadalom általánosan elfogadott erkölcsi

felfogása szerint kirívóan méltánytalan, az általánosan elfogadott erkölcsi normákat nyilvánvalóan sérti, tehát ez a szerződéses kikötés a jó erkölcsbe ütközik.

Ezzel az esettel kapcsolatosan mindenképpen érdemes kiemelni, hogy az igazgatósági jegyzőkönyvben foglaltakat, valamint a tanúk által előadottakat értékelte bizonyítékként a bíróság és az abból levont következtetései nem álltak összhangban az ugyanezen munkáltató másik vidéki kirendeltségvezetőjének ugyanezen elvek alapján megemelt juttatásaival szemben előterjesztett jó erkölcsbe ütközés megállapításakor. ezen kirendeltségvezető esetében ugyanis egy ellentétes, a jó erkölcsbe ütközést meg nem állapító kúriai döntés született. (Ezt a döntést lásd később).

Az I. r. felperes határozott idejű munkaviszonyban állt az alperessel ügyvezető-helyettes munkakörben. A munkaszerződés szerint vezető állású munkavállalónak minősült, munkaszerződése az éves prémium fizetésére vonatkozó kikötést is tartalmazta. Munkaszerződését akként módosították, hogy a személyi alapbérét határozott időre megemelték azzal, hogy az adott időszakra járó, az eredeti és a módosított munkabér közötti különbözetet a munkáltató egyszeri juttatásként téríti meg, legkésőbb a határozott idő lejártakor. Későbbiekben ismételt sor került a szerződés módosítására, amelyben rögzítették, hogy a személyi alapbéren felül éves prémium illeti meg minden ledolgozott hónap értékelése alapján, a havi személyi alapbér 10-30%-a közötti mértékben, a társaság által kitűzött céloktól és a megvalósítástól függően. Ugyanezen munkaszerződés-módosításban megállapodtak a felek továbbá abban is, hogy az évi 20 munkanap alapszabadságon túl az I. r. felperest 70 nap pótszabadság illeti és annak tárgyévben történő ki nem adása esetén az megváltásra kerül. Ugyanezen munkaszerződés 12. pontjában rögzítésre került az is, hogy a munkaviszony bármely ok miatti megszűnése (Mt. 86. §), vagy bármely ok miatti megszüntetése esetén [Mt. 87. § (1) bekezdés] a munkáltató kártalanítás címén a havi személyi alapbér tízszeresét jelentő összeget fizet, valamint kiegyenlíti valamennyi – a munkavállalóval szemben fennálló – tartozását.

A II.-IV. r. felpereseknek hasonló tartalmú munkaszerződése volt.

Az alperes az I.-IV. r. felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntette meg. Az első-és másodfokú bíróságok a munkaszerződés-módosítások egésze tekintetében nem állapították meg a semmisségi ok fennálltát. Osztotta a Kúria az alsóbb fokú bíróságok azon állásfoglalását, miszerint az alapbéren felüli éves prémium megfizetésére, a pótszabadság mértékére és annak pénzbeli megváltására, valamint az elmaradt munkabér megfizetésére vonatkozó kötelezettségvállalás nem tekinthető jó erkölcsbe ütközőnek. Ebben a körben hangsúlyozta, hogy egységes a bírói gyakorlat abban, hogy a jó erkölcsbe ütközés miatti érvénytelenségi jog szabályozásának célja nem lehet a szerződés más címén elmulasztott megtámadásának a pótlása. Így helytállóan jutottak az eljáró bíróságok arra a következtetésre, hogy az alperes a felperesek által megkötött megállapodások jó erkölcsbe ütközését részben olyan körülményekre hivatkozva állította, amely önálló megtámadási kereset alapjául szolgálhatott volna, így a munkaszerződések egészének semmissége nem állapítható meg.

Ezen túl a Kúria azt hangsúlyozta, hogy az a körülmény, miszerint a munkaszerződés-módosítások egésze tekintetében nem állapítható meg semmisségi ok, még nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az a módosítások egyes rendelkezései

vonatkozásában megállapítható legyen. Így ennek megfelelően az érvénytelenség vizsgálata nem mellőzhető az egyes rendelkezések vonatkozásában. Ebben a körben különös jelentőséget tulajdonított a 12. pont rendelkezésének, mely alapján a munkaviszony bármely ok miatti megszűnése, vagy megszüntetése esetén a munkavállalókat kártalanítás illeti. Ezen pont vonatkozásában az alsóbb fokon eljárt bíróságok tévesen csupán az arányosság kérdését vizsgálták.

A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a szerződés nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző voltának megítélésénél nem a szerződő fél egyéni érdeksérelmét kell vizsgálni, hanem azt, hogy a jogügylet társadalmilag elítélendő-e, vagy azt az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak tartja-e (DBT2007.1585.). Kiemelte, hogy az Mt. 13. § (3) bekezdése lehetőséget biztosított a felek számára arra, hogy a munkáltató egyetértésével a munkaszerződés-módosítások során a szerződés III. részében meghatározott szabályoktól eltérjenek és a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítsanak meg. E jogosultságnak azonban gátat szab az, hogy a megállapodás nem sértheti a jó erkölcsöt.

A Munka törvénykönyve mind a megszűnés mind a megszüntetés eseteit taxatív módon határozza meg, nincs lehetőség olyan megszűnési, vagy megszüntetési ok megállapítására, amelyet az Mt. nem tartalmaz. A törvény tehát egy koherens rendszerben rögzíti, hogy milyen feltételek fennállta esetén, milyen következményekkel lehet a jövőre nézve felszámolni a felek között fennálló munkaviszonyt. A munkáltató általi egyoldalú megszüntetéshez a munkajogban különböző joghatások fűződnek, kivéve a rendkívüli felmondás esetét. Ez egy speciális jogviszony megszüntetési mód, hiszen erre a másik fél súlyosan jogsértő magatartása következtében kerülhet sor, melynek szankciójaként a jogviszony azonnali hatállyal felszámolásra kerül, minden többlettuttatás megfizetése nélkül. A peres felek a munkaszerződés-módosítás 12. pontját azonban úgy állapították meg, hogy abba azt az esetet is beleértették, hogy a munkáltató akkor is jelentős mértékű, a személyi alapbér tízszeresének megfelelő összegű kártalanítást fizet a munkavállalónak, amennyiben a munkaviszony felszámolására azonnali hatállyal azért kerül sor, mert a munkavállaló súlyos kötelezettségzegést követett el. Ez azonban a munkajog alapvető elveibe, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményébe, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok dogmatikai rendszerébe és így a társadalom alapvető erkölcsi elveibe ütközik.

E körben a Kúria értékelt még azon körülményt is, miszerint a többlettuttatás kikötésére a vezető munkakört betöltő munkavállalók javára került sor. Esetükben ugyanis fokozottan elvárható, hogy a munkaviszony fennállta alatt a munkajog alapelveinek és tételes rendelkezéseinek is megfelelő magatartást tanúsítsanak és ne kövessék díjazás az ezzel ellentétes, súlyosan vétkes, lényeges kötelezettséget megszegő magatartásokat. Hangsúlyozta tehát a Kúria, hogy a felperesek munkaviszony megszüntetésére épp a munkaszerződés-módosításokkal összefüggő, az együttműködést sértő felperesi magatartások miatt került sor azonnali hatállyal, és a felek a munkáltató intézkedésével szemben jogorvoslatot nem kezdeményeztek, jogellenesség megállapítását nem kérték, azaz a munkáltatói jognyilatkozat jogszerűségét nem vitatták. A semmisségi ok már a munkaszerződés-

módosítások aláírásának időpontjában fennállt, így arra a felperesek az irányadó tényállás alapján követelést nem alapíthattak.

A döntés elvi tartalmaként került megjelölésre, hogy általában nem tekinthető jogsértőnek, ha a munkaviszony megszüntetésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapodnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől. A jó erkölcsbe ütközik azonban az, ha a kártalanításra alapot adó munkaviszony megszüntetés körébe beleértik a felek a munkaviszony szankciós jellegű, azonnali hatályú felszámolásának esetét is. (Mfv.II.10.067/2016/13.)

A következő esetben a felperes 1993. november 1-től az alperes ügyvezetői tisztségét látta el a gazdasági társaság 10%-os tulajdonosaként, a 90%-os többségi tulajdonos a felesége volt. A 2002. szeptember 27. napján tartott taggyűlés határozatot hozott arról, hogy a felperes 2002. november 1-től havi 1.000.000 Ft személyi alapbérért határozatlan idejű munkaviszonyban látja el az ügyvezetői feladatokat. A felperes és a felesége, mint alperesi tulajdonosok 2002. szeptemberében tárgyalásokat folytattak egy másik céggel a felperesi házastárs 90%-os tulajdonrészének átruházásáról, amelyre végül 2002. október 21. napján került sor. A tulajdonosváltást követően tartott taggyűlésen az alperes a felperest az ügyvezetői tisztségéből visszahívta. 2002. szeptember elején, az üzletrész eladásával kapcsolatos üzleti tárgyaláson a felperes azt közölte a későbbi új többségi tulajdonossal, hogy az ügyvezetői tisztséget tagként látja el, továbbá, hogy díjazásban, osztalékban nem részesült.

A Kúria ítéletében rögzítette, hogy önmagában nem kifogásolható az, ha a tagok az ügyvezetői feladatokra – a korábbi helyzetet megváltoztatva – munkaviszonyt létesítenek. Ezen ügy során azonban kiemelt jelentőséggel értékelte a munkaszerződés megkötésének időpontját, az ehhez képest indokolatlanul hosszú, a tulajdonátruházás utáni időpontra vonatkozó hatálybalépését és a társaság veszteséges gazdasági helyzetéhez képest aránytalanul magas összegű, a munkabéréhez kapcsolódó közterheket együtt az új többségi tulajdonost terhelő munkabért és mindezek elhallgatását, eltitkolását. Ezen körülmények együttes értékeléséből arra a következményre jutott, hogy a házastársak között megkötött munkaszerződés nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközött. A felperes magatartása nem felelt meg a társadalmilag általában elvárható jóhiszemű és tisztességes magatartás zsinórmértékének, ezáltal a munkaszerződésnek a jogerős ítélet általi semmissé nyilvánítása nem jogszabálysértő. Nem cáfolta ezen körülményeket az sem, hogy a többségi tulajdonosváltást követően az alperes az adott havi díjat és járulékait megfizette. Az eltelt viszonylag rövid időre tekintettel az alperestől az ügyvezető felperes ellenében nem volt elvárható a teljeskörű informálódás, továbbá, ha az alperes tudott is a felperes 1.000.000 Ft-os díjazásáról, ennek tényleges anyagi terhei munkaviszony esetén jóval magasabbak, mint megbízási díjként, nem beszélve a tisztségéből visszahívás és a munkaviszony megszüntetés anyagi jogkövetkezményeinek különbözőségéről, amelyre az alperes a tájékoztatás elmaradása okán nem számíthatott.

Ezen ítélet lényegi megállapítása az EBH2008.1891. határozatban került megfogalmazásra. „Nem felel meg a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének, jó erkölcsbe ütközik, tehát semmis az a munkaszerződés, amelyet a

házasársak a tulajdonukban lévő gazdasági társaság többségi tulajdonának átruházása előtt, de későbbi hatályba lépéssel kötnek meg és amely a gazdasági társaság részére jelentős hátrányt okoz.”

Megállapította továbbá a Kúria, hogy a jó erkölcsbe ütköző – társadalmilag elvárt erkölcsi normákat célzatosan megsértő – munkaszerződés semmis, ezért az abból eredő jogokat és kötelezettségeket nem lehet úgy elbírálni, mintha a szerződés érvényes lett volna (BH2012.6.157.). A fenti jogesetben a felperesek 2009. január 5-én kötöttek munkaszerződést az alperesi jogelőd céggel. A munkabér megállapítása oly módon történt, hogy a munkáltató a szerződésben garantált nettó munkabért a munkavállalók részére havi rendszerességgel 2009. április hónaptól folyósítja. A felperesek 2009. április 1-től az alperessel, mint jogutóddal újabb munkaszerződést kötöttek. Ebben azt rögzítették, hogy a felperesek a jogelőd cég alkalmazotti állományából a korábbi foglalkoztató által munkaszerződésben vállalt kötelezettségekkel együtt átvételre kerülnek. Így a felperesek munkaviszonya a munkáltatónál 2009. január 5-től folyamatosnak tekinthető. A jogelőd és alperesi kft. a biztosítás-közvetítő tevékenységet úgy kívánta kifejezni, hogy a belépő munkavállalók munkabérük terhére havi megtakarításos biztosítást kötnek, melynek összegét befizetik, ami után az alperes a biztosító cégektől járulékból részesül.

A Kúria megállapította, hogy a felperesek nem valódi munkaszervezetet építettek, az „alkalmazottak” felvételének, toborzásának és oktatásának valódi célja nem a munka törvénykönyvben szabályozott munkaviszony létesítése, hanem a felvett személyekkel biztosítási szerződés megkötése, ezen keresztül a biztosító társaságok megtévesztése és jutalék megszerzése volt. Ennek megállapításánál különösen figyelemmel volt azon körülményekre, miszerint az alperes jogelődje 3.000.000 Ft törzstőkével alakult, a megalakuláskor a felperesek magas összegű munkabérét a később befolyó jutalékokból és a felvett „alkalmazottak” munkaszerződésében kikötött, a munkaviszony kezdetekor fizetendő biztosítási díjból kívánta fedezni és e célból kötött olyan szerződéseket, miszerint a 2009. januári jogviszony kezdetéhez képest csak áprilistól fizeti meg a bérüket. Az alperes a saját alkalmazottain kívül biztosítási szerződést mással nem kötött, nem felelt meg a biztosítás-közvetítésre vonatkozó jogszabályi feltételeknek, a jogosulatlanul felvett jutalékokat nem fizette vissza. Értékelte továbbá azt is, miszerint a felperesek vezetői pozíciót töltöttek be a munkaszervezetnek nevezett, de valójában biztosítási díjak és jutalékok megszerzésére irányuló tevékenység végzésében, abban vezetőként (szervezőként) vettek részt. Hangsúlyozta, hogy a jó erkölcsbe ütköző munkaszerződés éppúgy semmis, mint más szerződés. A jó erkölcsbe ütköző munkaszerződés fogalmilag a mindkét fél részéről fennálló, a társadalmilag elvárt erkölcsi zsinórmérték célzatos megsértésére, az Mt. rendeltetésével ellentétes tevékenységre irányul, így ennél fogva nem alkalmazható a tilos tevékenység ellenértékeként az Mt. valamely szabályába ütközés miatt érvénytelen munkaszerződés keretében ténylegesen munkavégzést végző munkavállalókra vonatkozó Mt. 10. § (1) bekezdése.

V.2. A jó erkölcsbe ütközésre hivatkozás elutasítása

Nem állapítható meg a versenytildalmi szerződés jó erkölcsbe ütközése, ha a versenytildalmi kötelezettség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a munkaviszony megszűnése utáni veszélyeztetése – bizonyítottan valós – kockázatának elhárítását célozza (BH2006.334.). A fent idézett ügyben a felek a munkaszerződésben megállapodást kötöttek arra, hogy a felperes, aki az alperes ügyvezetője volt, a munkaviszonyával összefüggésben birtokába jutott ismeretekre tekintettel a munkaviszonya megszűnését követően 3 évig nem helyezkedhet el azonos, vagy hasonló tevékenységet folytató munkáltatónál, illetve nem lehet ilyen munkáltató vezető tisztségviselője. Ennek ellenértékeként a felperes 3 évi (később 1 évre csökkentett) átlagkeresetében állapodtak meg. Rámutatott a Kúria az ügygel kapcsolatosan arra, hogy az alperes megalapozottan kifogásolta azon elsőfokú bírósági álláspontot, mely szerint „a gazdasági életben elfogadott”, a törvény által szabályozott megállapodásnál nem jöhet szóba a jó erkölcsbe ütközés. Kiemelte a semmisségi ok hiánya mellett azt is, hogy az első- és másodfokú bíróság jogszabálysértően csökkentette a felek által kikötött mértéket 50%-kal. Ami összhangban van a Kúria egy másik ítéletével is, amelyben kimondta, hogy amennyiben a bíróság értékaránytalanság címén megállapítja a versenytildalmi megállapodás semmisségét, a jogkövetkezmény nem az érvénytelenségi ok kiküszöbölése (az ellenérték megemlése), hanem az, hogy a munkavállalót nem kötik a megállapodásban foglaltak (Mfv.II.10.194/2015.). Ebből következik, hogy az arányosságot a bíróság nem állíthatja helyre oly módon sem, hogy az ellenérték mértékét csökkenti, vagy növeli, illetőleg a megállapodásban rögzített tildalmi időszakot lerövidíti.

A felperes 2008. február 1-től állt munkaviszonyban az alperesnél, utoljára egy vidéki kirendeltség vezetőjeként dolgozott. A munkaszerződés 4. pontjában a munkáltató arra vállalt kötelezettséget, hogy a munkavállaló részére valamennyi ledolgozott munkanap után az alapbéren felül legalább annak további 50%-át egyéb juttatásként kifizeti, amely prémium, vagy jutalom címén, vagy természetbeni juttatásban történt. A felperes a szervezeti és működési szabályzat szerint, mint kirendeltségvezető, vezető állású személynek minősült. Az igazgatóság a 2013. július 15-én hozott igazgatósági határozattal egyhangúlag, mind a négy vidéki kirendeltségvezető munkaszerződésének a módosításáról döntött akként, hogy a munkáltató által történő felmondás esetén a felmondási időt 6 hónapra, a végkielégítés mértékét pedig 1 évi átlagbérre emeli fel. A Magyar Nemzeti Bank 2014. december 14-én elrendelte az alperes végelszámolását. A végelszámoló a felperesi munkaviszonyt megszüntette, valamint tájékoztatta a felperest arról, hogy a felmondási idő és a végkielégítés mértékének az Mt.-től eltérő szabályozása nem volt indokolt, ezért ez a rendelkezés jó erkölcsbe ütközik, tehát semmis.

Ítéletében a Kúria rámutatott arra, hogy az alperes kellő alap nélkül állította, hogy a munkaszerződés felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó rendelkezése a jó erkölcsbe ütközne. A munkaszerződés módosítására a munkáltatói jogkör gyakorlójának kezdeményezésére azért került sor, mivel az alperes érdekében állt annak megelőzése, hogy az alperest érintő változások hírére a kirendeltségvezetők a munkaviszonyukat megszüntessék. Az igazgatósági tagok arra törekedtek, hogy az

érintett kirendeltségvezetők munkaszerződéseiben olyan többletjuttatás kerüljön szabályozásra, amelynek kifizetése azonnal nem terheli a munkáltatót, azonban biztonságot jelent az érintettek munkaviszonyának megszüntetésekor. Helytállónak ítélte, hogy jelentőséget kell tulajdonítani a B. A. 2012. évi munkaviszonya létesítésekor kötött munkaszerződés azonos tartalmú rendelkezéseinek, valamint helytállóan történt következtetés arra is, hogy az azonos mértékű juttatások alapján a felperesi munkaszerződés-módosítás nem ütközött jó erkölcsbe. Szintén kiemelt jelentőséget tulajdonított annak a jó erkölcsbe ütközés megítélésénél, hogy a munkaszerződés módosítását a munkáltató kezdeményezte, a felperes és a többi kirendeltségvezető azt csupán elfogadta, az abban szabályozott mérték pedig nem minősült olyan kirívó juttatásnak, amely az általános társadalmi megítélés szerint jó erkölcsbe ütközőnek lenne tekinthető. Bizonyítottnak találta, hogy a módosítás a szövetkezet további zavartalan működése miatt az alperes érdeke volt.

Ahogy arra már korábban is utaltam ezen döntés ellentétes tartalmú az Mfv.I.10.369/207/6. számú határozattal, amelyben ugyanezen alperesnél egy másik vidéki kirendeltségvezetőként munkaviszonyban álló felperes vonatkozásában a jó erkölcsbe ütközése megállapításra került. Az eltérő következtetés alapvetően arra vezethető vissza, hogy a bíróságok a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat és tanúvallomásokat eltérően értékelték és abból ellentétes jogkövetkeztetéseket vontak le.

Az alperesi munkavállaló 2003. január 1-től állt munkaviszonyban a felperesi munkáltatónál, kezdetben üzletfejlesztési igazgató-helyettes munkakörben dolgozott. A 2005-ben kelt munkaszerződés-módosításban a felek abban állapodtak meg, hogy a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a munkavállalót 6 havi felmondási idő, a munkaviszony munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel, vagy munkáltatói rendes felmondással történő megszüntetése esetén pedig 6 havi átlagkereset összegével megegyező végkielégítés illeti meg. 2007. márciusában a munkaszerződés ismét módosításra került, mely szerint az alperesi munkavállaló munkaköre határozott időre, 2010. június 30-ig értékesítési és üzletfejlesztési igazgatói munkakörre módosult, személyi alapbére emelkedett. 2010. júniusában ismételt munkaszerződés-módosításra került sor, az alperes munkaköre értékesítési igazgató lett. A jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően ő a munkaköréből adódóan vezető állású munkavállalónak minősült, javadalmazása az értékesítési igazgatói munkakör további betöltése idejére is változatlan maradt. A munkáltató 2011. januárjában rendes felmondással szüntette meg az alperesi munkavállaló munkaviszonyát, a munkáltató sérelmére elkövetett hűtlen kezelés és orgazdaság bűncselekmény alapos gyanúja miatt folyó büntetőeljárás okán, bizalomvesztés miatt. Az alperes a felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt indított keresetét az FKMB ítéletével elutasította. Ebben az ítéletben a Kúria az első- és másodfokú bíróságokkal egyezően arra az álláspontra jutott, hogy figyelemmel a munkavállaló által betöltött munkakörre, az adott időben a feladatok ellátásának ellentételezéseként elérhető juttatások mértékére, a munkavállaló által ellátott feladatokra, a fennálló felelősségre, a kikötött juttatás az Mt.-ben meghatározott végkielégítés és felmondási idő mértékét nem haladta meg, így az nem tekinthető a jó erkölcsbe ütközőnek.

Meglátásom szerint, mindezekén túl – tekintettel arra, hogy jelen esetben a jó erkölcsbe ütközésre kizárólag az érintett juttatások mértéke okán került hivatkozás – az is hangsúlyozandó, hogy a jó erkölcsbe ütközést nem valósítja meg és nem eredményezi a szerződés semmisségét az ellenszolgáltatás feltűnő értékaránytalansága, még akkor sem, hogyha az kirívó jellegű. Ebben az esetben tehát az alperes által hivatkozott jó erkölcsbe ütközés nem felelt meg a jogszabályi kívánalmaknak, mivel nem jelent meg az a többlétevényállási elem, amelyet a jó erkölcsbe ütközés joggyakorlata kialakított és megkövetel.

A felperes 1987. június 1-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes jogelődjénél. A felek a munkaszerződést 2006. augusztus 20-án akként módosították, hogy a felperes határozott időre, 2006. augusztusától 2010. júliusáig alelnöki munkakört lát el, a módosítás azonban a felperes munkaviszonyának határozatlan időtartamát nem érintette. A szerződés módosítása rögzítette továbbá, hogy a felperes díjazása akként történik, hogy a részére megállapított személyi alapbére minden évben a KSH által meghatározott év közbeni infláció meghatározására tekintettel emelkedik. Szintén tartalmazta a módosítás azt is, hogy a felperes személyi alapbérének módosítását közösen hajtják végre az üzleti terv és a közszolgálati műsorszolgáltatási szabályzat megvalósulása függvényében egy százalékosan meghatározott sávós rendszerben. A felek arról is rendelkeztek, hogy a korrigált munkabért első ízben a 2007-es üzleti évet lezáró mérlegbeszámoló és a fent említett szabályzat 2007-ben történő érvényesülésének elnökségi értékelésétől számítottan, havonkénti bontásban kell megfizetni. Rögzítette a munkaszerződés továbbá, hogy a felperest az alelnöki megbízás ellátásáért a neki fel nem róható okból történő megszűnést követően 9 havi személyi alapbér illeti meg prémium címén. A felek a munkaszerződést 2006. szeptemberében ismételten módosították, a felperes személyi alapbérének emelésével. A felperes alelnöki megbízása 2010. júliusában megszűnt, így az alperes megfizetett számára 9 havi személyi alapbérnek megfelelő összeget. Nem fizette meg azonban a munkaszerződés-módosításban rögzített inflációs béremelést, illetőleg a sávós rendszerben meghatározott munkabér-különbözetet sem. A semmisségi érvelés körében megjelent, hogy többlétedíjazás csak akkor jár, ha az alelnök által kifejtett tevékenység érdemben előmozdította a béremelés feltételeként meghatározott körülményeket, a felperes részéről azonban nem volt megállapítható olyan teljesítmény, amely indokolta volna a 180%-os bérfejlesztést, ugyanis ő csak a munkaköri feladatait látta el.

Nem találta semmisnek, jó erkölcsbe ütközőnek a Kúria a felperes javára megvalósított bérfejlesztéseket. E körben hangsúlyozta, hogy önmagában az a körülmény, hogy a felperes számára olyan feladat nem került előírásra, amely nem tartozott a munkaköri kötelezettségébe, a szerződéses megállapodás jó erkölcsbe ütközés címén történő érvénytelenségének megállapítását nem eredményezheti. Jelentősége volt annak, hogy bár az alelnöki megbízatás megszűnését követően a felperest megillető juttatás jogcímét a felek prémiumban határozták meg, az tartalma szerint azonban nem prémiumkitűzés volt, a juttatás célja ugyanis a megbízatás megszűnéséhez kötődött. A munkabér-korrekciónak célja az volt, hogy ösztönözze az alelnököt tevékenysége minél eredményesebb ellátására, s mindez nem ellentétes a társadalomban kialakult erkölcsi normákkal. Figyelemmel volt továbbá arra is, hogy

nem csak az alelnök, hanem az elnök vonatkozásában is sávós díjazás került megállapításra, s a felperes díjazása alacsonyabb volt az elnök által elérhető munkabéternél, valamint, hogy mind a sávós díjazás, mind az inflációs béremelés vonatkozásában rögzített feltételeket az alperesi kuratórium elfogadta, azt nem kifogásolta, a szerződési feltételek a társadalom számára hozzáférhetők és nyilvánosak voltak és azzal kapcsolatban kifogás nem érkezett.

A felperesi munkavállaló 2009. februárjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes jogelődjénél HR vezetői munkakörben. Az alperes 2010. áprilisában 2010. évre vonatkozóan prémiumot tűzött ki, melynek kifizetésére a prémiumkitűzés II. pontja szerint legalább két részletben került volna sor. Az első kifizetés összege független volt a teljesülés mértékétől azzal, hogy az nem lehetett több, mint az időarányosan számított 2010. július 16-án esedékes összeg. A prémium teljes összege 2011. január 10-én lett volna esedékes. Az éves prémium 100%-a gazdasági célok teljesítéséhez kötődött. Az alperes a 2010. július 6-ig időarányosan esedékes prémiumösszeget a felperes részére előleg címén megfizette. A prémiumkitűzésben meghatározott követelmények maradéktalanul teljesültek. A felperes a munkaviszonyát rendes felmondással 2010. decemberében megszüntette és a prémium még ki nem fizetett részének megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az alperes a prémium fennmaradó részének kifizetését arra hivatkozással tagadta meg, hogy a prémiumkifizetés nem felelt meg a jogszabályi követelményeknek, illetőleg nem volt összhangban a teljesítményértékelés folyamatára irányuló eljárás rendelkezéseivel. A Kúria a döntésében kiemelte, hogy az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a felperes tevékenysége semmilyen közvetlen kapcsolatban nem állt a prémiumkitűzésben foglaltakkal. Hangsúlyozta, hogy a prémium az Mt. által nem szabályozott olyan ösztönző juttatásnak tekinthető, amelynek kifizetési feltétlét a munkáltató egyoldalúan, a munkaszerződésben és/vagy a prémiumkitűzésben határozhatja meg. A bírói gyakorlat alapján a munkaszerződésben vállalt prémiumra a munkavállaló a tényleges feladatkitűzés hiányában is jogosult. Nem ütközik jóerkölcsbe az olyan prémiumkitűzés sem, amely nem az adott személy, hanem a munkavállalói kollektíva együttes teljesítményéhez és meghatározott eredmény eléréséhez köti a többletjuttatás kifizetését. Mivel a felperes a díjazott időszakban a munkaszervezet tagjaként dolgozott, ezért teljesítménye hozzájárult a kitűzött cél eléréséhez. A prémiumkitűzésben nem szerepelt olyan kikötés, amely a társadalom rosszállását váltotta volna ki, egyedüli célja a munkavállaló teljesítményösztönzése volt, a kitűzés nem ütközött jó erkölcsbe.

Kiemelném, hogy jelen esetben a prémium intézményének alapvető jellegéből és céljából kellett kiindulni és ezzel összhangban lehetett megállapítani, hogy önmagában az a körülmény, hogy a felperes önállóan nem, hanem csak, mint a munkavállalói kollektíva része járult hozzá az eredményéhez, még nem teszi a részére kifizetett juttatást, illetőleg a célkitűzést jó erkölcsbe ütközővé. Szintén a jogintézmény alapvető céljából és sajátosságából indult ki a Kúria akkor, amikor a prémiumnak nem minősülő határozott idejű jogviszony megszüntetésére járó juttatás semmisségéről döntött.

V.3. A hatályon kívül helyező végzések

A felperesi munkavállaló 1965-től dolgozott az alperes jogelődjénél, 1990-től vezető tisztségviselőként, ügyvezetőként. 2011-2016-ig határozott időre társadalmi elnöki feladatok ellátásával bízták meg és ügyvezetői munkakör ellátására alkalmazták a felperest. A munkaszerződés aláírásakor a felperes már nyugdíjas volt. A munkaszerződés 2.2 pontjában a felek akként állapodtak meg, hogy a határozott idő lejárta után, amennyiben újabb munkaszerződést nem kötnek, vagy ha a munkavállaló a rendkívüli felmondás jogával él, akkor őt 36 havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítés illeti meg. Az alperes jogelődjének igazgatósági határozata értelmében az igazgatóság 2013. július 1-től jóváhagyta minden dolgozó – így felperes tekintetében is – a prémium 70%-ának az alapbérbe sorolását. A felperes munkaszerződését 2013. júliusától így akként módosították, hogy a munkavállaló munkaviszonya a munkaszerződésben kikötött határozott idő elteltével megszűnik. A határozott idő letelte előtt a munkaviszony közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással szüntethető meg. Amennyiben vezető tisztségviselő határozott idejű megbízása visszavonással, valamint a közgyűlés általi visszahívással szűnik meg, vagy a határozott idő lejárta után a munkavállalóval újabb munkaszerződést nem kötnek, illetőleg, ha maga a munkavállaló él a rendkívüli felmondás jogával, úgy 36 havi távolléti díj illeti meg.

A felperes még 2012. szeptemberében bejelentette az igazgatóságnak, hogy az 5 éves ciklust követően nem kíván indulni az elnök-ügyvezetői munkakör betöltéséért és kérte az igazgatóságot, hogy járuljon hozzá a végkielégítés fedezetére szolgáló céltartalék képzéséhez.

2013. szeptember 1-jén lépett hatályba a szövetkezeti hitelintézetek integrációjáról szóló törvény, amely integrációs szervezethez a takarékszövetkezeteknek kötelező volt csatlakoznia. Az alperesi jogelőd a felperes alapbérét 2014. január 1-től 2.000.000 Ft-ban állapította meg. Az alperes jogelődje 2015 végére céltartalékot képzett a felperes végkielégítésének fedezetére. A munkaszerződés alapján a felperes végkielégítésének mértéke 2015 év végén az alperes saját tőkéjének 19,8%-a, valamint a jegyzett tőkéjének a háromszorosa volt. A felek egyeztetése során az XY Bank Zrt. a felperes részére kifizetendő végkielégítés mértékével összefüggésben kiemelte, hogy az alperesi jogelőd saját tőkéjének és szavatoló tőkéjének a 20%-a, valamint a jegyzett tőkének a háromszorosa, a céltartalék képzési időszakában pedig a kifizetett osztalékok kilencszerese. Véleménye szerint a túlzott mértékű végkielégítés az alperes jogelődjének eredményét rontja, befolyásolja a potenciális eredménytermelő-képességet, korlátozza a tagok részére kifizetendő osztalék mértékét és ezzel a tagokat alapvető jogaikban.

A felperes munkaviszonya a határozott idő lejártával, 2016. májusában megszűnt. Az alperesi jogelőd a felperes részére végkielégítés címén kifizetést engedélyezett és az összeget átutalta. Azonban ez az összeg 26.000.000 Ft összegű volt, amely töredéke a felperest megillető 36 havi távolléti díj összegének. A felperes a különbözetre elsődlegesen végkielégítés, másodlagosan a munkaviszony megszüntetéséhez kötött juttatás címén terjesztett elő keresetet.

Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. A végkielégítés jogcímén előterjesztett kereseti kérelem vonatkozásában arra az álláspontra jutott, hogy az ilyen jogcímén történő marasztalás nem lehetséges, tekintettel arra, hogy a relatív diszpozitivitásra figyelemmel a felek ugyan megállapodhattak a törvényi mértéknél magasabb összegű végkielégítésben, azonban az Mt. 74. § (5) bekezdésétől nem térhettek el, a felperes a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősült, ezért végkielégítés címén az alperes marasztalására nem látott lehetőséget. A szerződés ezen rendelkezését jó erkölcsbe ütközőnek és semmisnek találta, így a másodlagos kereseti kérelmet is elutasította. A jó erkölcsbe ütközés vonatkozásában kiemelten értékelte azon körülményt, miszerint a felperes végkielégítésének összege az alperesi jogelőd saját tőkéjének 19,8%-át tette ki, valamint a jegyzett tőke háromszorosának felelt meg. Ebből adódóan, meglátása szerint a jogügylet társadalmilag kifogásolható és a társadalmi megítélés szerinti elfogadhatatlanság szintjét meghaladó mérték megállapítható volt. A józan javadalmazás elve, mint zsinórmérték alapján lett volna köteles eljárni a vezető a pénzügyi vezetések során, amelynek során figyelembe kellett volna vennie a megváltozott jogszabályi helyzet alapján fennállt gazdasági helyzetet, pénzügyi mutatókat és a pénzügyi helyzetét.

A felperesi fellebbezés folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és kötelezte alperest a különbözet és kamatainak, valamint a perköltség megfizetésére. Indokolásában rögzítette, hogy az Mt. 77. és 85. §-ának rendelkezéseire figyelemmel az eltérő megállapodás lehetőségét a törvény nem zárja ki, így a felek eltérhettek attól a szabálytól is, miszerint annak a munkavállalónak, akinek a felmondás közlésének, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, nem jár végkielégítés. A meghatározott juttatás jó erkölcsbe ütközését sem látta megalapozottnak, mely során figyelemmel volt arra, hogy a munkaszerződés megkötésekor a felperes már majdnem 50 éves munkaviszonnyal rendelkezett, amelyből több mint 20 évig vezető munkakörben foglalkoztatták, valamint kiemelte, hogy a pénzügyi vezetések esetében gyakorlat volt a vezetők hasonló mértékű juttatásban részesítése a munkaviszony megszűnésének esetére. Ebből adódóan maga a jogügylet nem volt társadalmilag elítélendő és az alperesnek sem okozott nyilvánvalóan durva értéksérelmet. A szerződéskötést követően bekövetkezett, az alperesre nézve hátrányos pénzügyi változásokat pedig nem lehetett volna az értékelési körbe vonni, azok ugyanis nem eredményezhetik a szerződés jó erkölcsbe ütközés miatti semmisségét.

A felülvizsgálati kérelem során eljáró Kúria hangsúlyozta, hogy annak megítélésénél, hogy a munkaszerződésbe foglalt megállapodás jó erkölcsbe ütközik-e, objektív és szubjektív elemeket egyaránt figyelembe kell venni. A jó erkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításánál mind a megállapodás tartalma, mind a szerződő felek célja, a megállapodás joghatása, a szerződés megkötésének körülményei is relevánsak lehetnek. Ezen körülmények vizsgálatánál pedig értékelés alá kellett vonni, hogy az alperes jogelődjének törvényi kötelezettsége volt a javadalmazási politika elfogadása és alkalmazása és ennek tükrében jó erkölcsbe ütközőnek tekinthető-e a 36 havi végkielégítésre vonatkozó megállapodás. Tekintettel arra a gyakorlatra is, hogy az alperes jogelődje olyan végkielégítésről szóló megállapodást kötött a felperessel, amely

a munkaszerződés megkötésének időpontjában nem szövetkezeti formában működő hitelintézetben szokásos javadalmazásnak felelhetett meg.

A szerződés jó erkölcsbe ütközésének a szerződéskötéskor kell fennállnia, így az eljáró bíróságoknak a megállapodás megkötéskori körülményeket kell igen alaposan megvizsgálni és értékelni. A felek a munkaszerződést 2011. májusában kötötték, az abban foglaltakat 2013. júniusában, illetve 2014. januárjában többször is módosították. A módosításokra pedig a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A módosítások tartalmukban érintették a 36 havi juttatásra vonatkozó megállapodást. A munkabér jelentős emelkedése pedig egy olyan új helyzetet teremtett, amelyet a jó erkölcsbe ütköző szerződéses rendelkezések vizsgálatakor feltétlenül értékelni kellett volna. Szintén nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkabér radikális emelésekor az igazgatóságnak már tudomása volt arról, hogy a felperes a határozott idő lejártát követően saját elhatározásából nem kíván tovább munkát végezni, következésképpen a végkielégítést részére majd ki kell fizetni.

Döntésében a Kúria elvi éllel rögzítette, hogy a munkaszerződés megkötésének, módosításainak időpontjában a felek elérni kívánt céljának a megállapodás – esetleg – módosult tartalmának a vállalt kötelezettségi jellegének és joghatásának vizsgálata szükséges annak megítélésékor, hogy a munkaszerződés kikötése jó erkölcsbe ütközik-e.

A felperes 2012. januárjától állt alkalmazásban idegenforgalmi ügyintéző, rendezvényszervező munkakörben alperesnél. A munkaszerződés 2012. decemberében megvalósult módosítása során a felperes kiemelt turisztikai projekt koordinátor munkakörben került foglalkoztatásra. A felek a munkaszerződést 2013. januárjában határozott idejűvé alakították azzal, hogy annak lejártá 2015. december 31. Ugyanezen módosításban a felek tanulmányi szerződést is kikötöttek, mely szerint a munkáltató kötelezettséget vállalt a tanulmányi költség teljes összegének a munkavállaló részére történő megfizetésére, a munkavállaló pedig arra, hogy a tanulmányok 2016. június 30-i befejezését követően további két évig az alperes alkalmazásában áll.

Az alperesnél 2013. március 1-től ügyvezetőváltás történt. Az alperes 2013. áprilisában kelt felmondásával a felperes munkaviszonyát átszervezésre tekintettel az Mt. 65. § (1) bekezdése alapján megszüntette. A felmondás tartalmazta, hogy az eredetileg határozatlan idejű munkaviszony határozott idejűvé módosítása az alperesnek nem állt érdekében, az indokolatlan és szükségtelen volt, ezért sérti a jóhiszemű, tisztességes és rendeltetészerű joggyakorlás követelményét. Célja kizárólag az alperes felmondási jogának indokolatlan korlátozása, illetve kizárása volt, ezért a munkaviszony határozott idejűvé alakítása jó erkölcsbe ütköző, azt a munkáltató semmisnek tekintette és a felperes munkaviszonyát a határozatlan időtartamú jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint szüntette meg. A munkáltató a tanulmányi szerződést is semmisnek tekintette, azt azonnali hatállyal felmondta. Hivatkozása szerint a tanulmányi szerződésben rögzített képesség felperes általi megszerzésének várható időpontja 2016. júniusa, míg a 2013. január 28-án kelt határozott idejű munkaviszonya 2015. december 31-ig állt fenn, így azon vállalása, miszerint a tanulmányok befejezését követően két évig az alperesnél marad, lehetetlen szolgáltatásnak minősül. A felperes által megszerzendő igazgatásszervezői iskolai

végzettség, illetve szakképzettség pedig a munkáltatónál szükségtelen. Mindezek alapján a tanulmányi szerződés szintén jó erkölcsbe ütköző, tehát semmisnek.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. A munkaviszony határozott időre történő módosítását és a tanulmányi szerződés megkötését is jó erkölcsbe ütközőnek találta. E körben értékelte, hogy a munkaszerződés határozatlan idejűből határozott idejűvé módosítására közvetlenül a kormányhatározat megjelenése után került sor, amelyet követően az ügyvezetőt leváltották. A perbeli időszakban az alperesnél több nagy pályázat is folyamatban volt és a munkavállalók jelentős része azok kivitelezésében, megvalósításában részt vett, azonban valamennyiüket határozatlan idejű munkaviszony keretében foglalkoztatták. Egyikük esetében sem látta az alperes indokoltnak a munkaviszony határozott idejűvé módosítását. A megállapodás jó erkölcsbe ütköző jellege alapján az alperesi ügyvezető jogszerűen gyakorolta a határozatlan idejű munkaviszony esetére biztosított felmondási jogot. A tanulmányi szerződés kapcsán azt rögzítette, hogy a munkáltatónak ténylegesen nem volt szüksége a felperes által megszerzendő képesítéssel rendelkező munkavállalóra. A körülmények a tanulmányi szerződés megkötésének időpontjához képest lényegesen megváltoztak, ezért azt az alperes jogszerűen mondhatta fel azonnali hatállyal.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, rögzítette a munkáltatói felmondás jogellenességét. Hangsúlyozta, hogy a jó erkölcsbe ütköző munkaszerződés-módosítás semmisségét az alperesi munkáltató egyoldalúan állapította meg, holott erre csak bíróság előtti eljárásban lett volna lehetősége. A semmisség megállapítása érdekében keresetet kellett volna előterjesztenie. Ezt követően érdemben vizsgálta a munkaszerződés-módosítás jó erkölcsbe ütköző voltát is. E körben azt rögzítette, hogy önmagában az a körülmény, hogy a határozatlan időre kötött munkaszerződést a felek közös megegyezéssel határozott időre módosítják nem teszi a szerződést nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközővé. Arra pedig nem merült fel adat, hogy a módosítás egyértelműen és szándékosan az alperes érdekeinek megsértésére, a munkaviszony megszüntetésének elnehezítésére irányult volna. A szerződés-módosításkor pedig nem volt ismert, hogy teljes bizonyossággal ügyvezetőváltásra kell számítani, nem volt előre látható, hogy az ügyvezető nem kap újabb megbízást, illetve ügyvezetőváltás esetén sem volt kétséget kizáró tény az, hogy a felperes munkaviszonyát belátható időn belül az alperes meg fogja szüntetni. A tanulmányi szerződés kapcsán hivatkozott arra, hogy a semmisség megállapítása és a jogkövetkezmények alkalmazása körében kifejtetteket itt is fenntartja. Amennyiben az alperes a tanulmányi szerződést semmisnek ítélte, akkor annak megállapítását kérhette volna, vagy az Mt. 229. § (7) bekezdése alapján az alperes körülményeiben való lényeges változás bekövetkezésére, illetve aránytalan sérelemre hivatkozással felmondhatta volna.

A felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Kúria végzésében kifejtette, hogy a Ptk. 234. §-nak (1) bekezdése egyértelműen rögzíti, hogy a semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség. Ebből következően a jogszabállyal, valamint a 2/2010. (VI.28.) PK véleménnyel is ellentétes a másodfokú bíróság azon okfejtése, hogy a semmisség megállapítására és annak jogkövetkezményei alkalmazására kizárólag bíróság előtti eljárásban van lehetőség. A másodfokú bíróság így téves jogi álláspontja

miatt nem értékelte azokat a bizonyítékokat, amelyekre alapítottan az alperes a semmisséget megállapította és nem értékelte azon felmondási okokat, amelyek a jogviszony megszüntetésének indokai voltak. Abban az esetben, ha a munkáltató a határozott időre kötött munkaszerződés jó erkölcsbe ütközését állítva, azt határozatlan időre szóló jogviszony megszüntetés indokával számolja fel és alkalmazza annak jogkövetkezéseit, a jogviszony jogellenes megszüntetésének kimondása iránt indított perben bizonyíthatja azon körülményeket, amelyek a semmisség megállapítására indították.

A következő esetben a felperes nyugdíjasként dolgozott az alperesnél felnőtt szakápoló munkakörben

A felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntették. A közös megegyezést támadta a munkavállaló kényszer, fenyegetés okán, illetőleg arra hivatkozott, hogy a közös megegyezést a munkáltató kezdeményezte, nem pedig a felperes, mint ahogy az valótlanul írásban rögzítésre került. Ebből következően a jognyilatkozat jó erkölcsbe ütközik, ugyanis a társadalmi elvárással ellentétesen nem a valóságot tükrözi.

Az első- és másodfokon eljáró bíróság a felperes keresetét bizonyítottság hiányában elutasította. A másodfokú bíróság kiemelte, hogy a megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy 6 hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. Ítéletében levezette, hogy a felperes a megtámadó nyilatkozatát a megtámadási határidő lejártá után közölte az alperessel. Ebből adódóan a másodfokú eljárásban már nem volt vizsgálható a megállapodás jó erkölcsbe ütközésével és az intézményvezető aláírással, valamint a felperes fenyegetettségének megítélésével kapcsolatos fellebbezési érvelés. A felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Kúria hangsúlyozta, hogy a jó erkölcsbe ütközésre tekintettel a nyilatkozat semmis, melyet az eljáró bíróságnak az Mt. 8. §-a alapján hivatalból kell észlelnie. A nyilatkozat semmisségére tekintettel a felperesi jogviszony megszüntetése is jogellenes. Az eljáró bíróságok nem tulajdonítottak azonban jelentőséget a nyilatkozat jó erkölcsbe ütközésének és semmisségének, ezért ítéletük jogsértő, figyelemmel arra, hogy a semmisséget hivatalból kellett volna észlelniük, továbbá a semmisségre határidő nélkül lehet hivatkozni, így az elkészttség e körben nem értelmezhető

VI. Összegzés

Míg a jóerkölcsbe ütközés polgárjogi gyakorlata egy meglehetősen kikristályosodott képet mutat, addig a munkajog ezen területe még kialakulóban van. Az mindenestre már ebben a fázisban is kijelenthető, hogy a két terület bírósági gyakorlata azonos elvek mentén halad. Nincs számottevő különbség azon kritériumok, szempontok között, ami alapján egy polgári vagy egy munkaügyi bíróság a megállapodást jó erkölcsbe ütközőnek minősíti. Mindkét jogterület kiemelkedő jelentőséget tulajdonít a szerződés-kötő felek közötti viszonyoknak, személyi összefonódásnak, a felek tudattartamának, magatartásának, szándékának, a szerződéssel megvalósítani kívánt célnak, a szerződéskötés körülményeinek, a megállapodás tartalmának, joghatásának.

Valamint az is közös metszetként jelenik meg, hogy az eset összes körülményét mérlegelve lehet csak a kérdésre a választ megadni.

A munkajog területén fellelhető esetekből megfigyelhető, hogy szinte kivétel nélkül vezető állású, illetve vezető pozíciót betöltő személyek szerződéses kikötése körében került hivatkozásra a jóerkölc, mint követendő zsinórmérték. Ez összefüggésbe hozható a kialakult bírói gyakorlattal, ami a vezetővel szembeni elvárhatóság mércéjét az általánoshoz képest magasabb szinten állapítja meg.

Az is a munkaviszony sajátosságából eredő körülmény, és szinte minden esetben pro vagy kontra érvként merül fel, hogy a vitatott szerződés-módosítást melyik fél kezdeményezte. Tekintettel arra, hogy a munkaviszonyban – szemben a polgári jogviszonyokkal – a felek nem egyenrangú pozíciót töltenek be, így alappal merül fel a kérdés relevanciája.

Kijelenthető, hogy a vizsgált jogesetekben szinte minden esetben valamilyen anyagi juttatással kapcsolatban került sor a jó erkölcsbe ütközésre történő hivatkozásra. Meglátásom szerint azonban szóba jöhetnének ennél változatosabb hivatkozások is, ahogy azt a polgári jogterület is mutatja.

VII. A tanulmányban felhasznált irodalom

Menyhárd Attila: A jóerkölcbe ütköző szerződések, Gondolat Kiadó, Budapest 2004.
Deli Gergely: A jóerkölcokról, Média Kiadó, Budapest 2013.; Menyhárd Attila: Jó erkölcs, uzsora, értékarányosság (In: Jogi Tanulmányok 2002.ELTE ÁJK, Budapest 249-308. oldal); Vajna Zita Barbara: Jóerkölcbe ütköző szerződések, Tanulmány XXXI. OTDK Állam- és Jogtudományi Szekció, Szeged 2013. március; Hegedűs Andrea: Repedések a jóerkölc határain, avagy kritikai észrevételek az új Ptk. Családjog Könyvéhez In: Merre tart a magyar civilisztikai jogalkotás a XXI. század elején? Konferenciakötet, Pécs, 2010.PTE-ÁJK.; Prof. Dr. Szalma József: A jószokások (jóerkölc) és a közrend megsértésének jogi következményei a magyar polgári jogban (MJ, 2011/7., 397-411. oldal); Fónagy Sándor: Jóerkölcbe ütköző szerződés vs. csalárd ügylet (GJ 2011/6., 9-13. oldal); Kemenes István: A szerződés érvénytelenségének egyes kérdései a gazdasági szerződéses gyakorlatban (PJK, 2002/2., 7-27. oldal); Dr. Kiss Gábor: A jóerkölcbe ütköző szerződés I-II. (CH, 2008/2., 10-14. oldal, illetve 2008/3., 3-6. oldal); Dr. Bodzási Balázs Könyvismertetés Menyhárd Attila: A jóerkölcbe ütköző szerződések (MJ, 2006/4., 251-254. oldal); Földi András: Gondolatok a jóerkölcbe ütköző szerződésekről Menyhárd Attila monográfiája kapcsán (Acta ELTE, tom. XLII, ann. 2005, 217-221. oldal); Menyhárd Attila: A jóerkölcbe ütköző szerződések tilalmának tartalmi meghatározása (GJ, 2004/9., 3-9. oldal); Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek, a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok) (AJT, 2014/1., 36-76. oldal); Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra (MJ, 2015/3., 182-187. oldal); Dr. Lőrincz György: Értékrend a munkaügyi ítékezésben. Munkajog, 2018/3. lapszám, 21-27. oldal, 2018. szeptember.; Kozma/Lőrincz/Pál/Pethő: A Munka törvénykönyvének

magyarázata, hvgorac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2016.; Berke/Kiss: Kommentár a Munka törvénykönyvéhez, Complex Kiadó, Budapest 2012.

VIII. A tanulmányban felhasznált jogszabályok, bírói döntések

A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:96.§,6:98§;; A Polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (rég. Ptk.) 200.§,4.§, 312.§; A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 13.§,27.§, 43.§,7.§,31.§,228.§,277.§
BH.2004.21.,BH.1993.604.,BH.1999.409.,BH.2000.260.,BH.2000.260.,EBH.2005.1234,
EBH.2003.956.II.,LB.Gf.VII.32.894/99/8.,1891.EH.,BH.1995.158.,BH.2016.139.,
BH.2002.267.,BH.1996.306.,BH.2000.539.,EBH.2008.1981.,EBH.2008.1771.,
BH.2012.6.157.,BH.2006.334.,BH.2008.7.190.,BH.2002.8.310.,EH.2012.2.12.P17I.,
EH.2003.956.II.,EH2016.11.M23.,EH.2017.03.M3.,Pfv.I.20.063/2019/3.,
Pfv.II.21.800/2016/10.,Pfv.II.20.908/2018/5.,Pfv.II.22.164/2017/4.,
Pfv.V.22.215/2017/10.,Pfv.VI.20.402/2017/8.,Pfv.VI.21.049/2017/23.,
Pfv.VI.22.161/2016/4., Pfv. VI.20.126/2017/7., Pfv.VI.20.584/2017/15.,
Mfv.I.10.247/2018/7.;Mfv.II.10.270/2018/6.;Mfv.I.10.369/2017/6.;
Mfv.II.10.453/2017/9.;Mfv.II.10.067/2016/13.;Mfv.I.10.552/2015/4.;
Mfv.II.10.488/2015/8.;Mfv.I.10.340/2015/5.;Mfv.II.10.727/2013/6.;
Mfv.II.10.436/2013/4.; Mfv.I.10.723/2007/4.; Mfv.I.10.056/2016/7.