



## **Lehet-e túl előnyös egy munkaszerződés?** *A jóerkölcsbe ütköző megállapodás a munkajogban*

**KÁRTYÁS Gábor\***

A munkajogban is semmis az a jognyilatkozat, amely, még ha meg is felel minden törvényi szabálynak, mégis szembemegy az alapvető társadalmi normákkal. A bírói gyakorlat több olyan példával szolgált, amikor az érvénytelenséget a jóerkölcsbe ütközés miatt kellett megállapítani. A tanulmányban azt vizsgálom, hogy a törvényi szabályoktól a munkavállaló javára eltérő megállapodás milyen esetekben lépheti át a jóerkölcs által állított morális határokat, ami alapot adhat a szerződés semmisségének megállapítására.

### **1. A relatív diszpozitivitás és a jóerkölcsbe ütközés határai**

A munkajog alapvető célja a munkavállaló, mint alárendelt fél védelme a munkaviszonyban. A munkajog kapcsán a jóerkölcsbe ütköző megállapodás ezért hagyományosan a munkavállaló gyengébb helyzetével visszaélő, a munkavállalóra aránytalan kockázatokat telepítő megállapodások semmisségét jelenti. Mára azonban ennek biztosítása alapvetően nem egy általánosan megfogalmazott alapelvvel történik, hiszen a munkaviszonyban betartandó minimum-standardokat részletes jogszabályok rögzítik. Elengedő itt a munkabér legkisebb mértékére, a kötelező bérpótlékokra, vagy a maximális napi, illetve heti munkaidőre vonatkozó rendelkezésekre utalni. A munkavállalót védő részletes jogi szabályozás mellett a munkavállaló alárendelt helyzetével visszaélő megállapodások kapcsán alig merül fel a jóerkölcsbe ütközésre, mint általános szabályra való hivatkozás.<sup>1</sup>

\* Egyetemi adjunktus, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék. [kartyas.gabor@jak.ppke.hu](mailto:kartyas.gabor@jak.ppke.hu)

<sup>1</sup> A szerző nem talált olyan kúriai határozatot, amely erre alapozva állapította volna meg egy megállapodás semmisségét. Radnay József a német gyakorlatból említi azt a példát, amikor az üzemi-gazdasági veszélyt a munkavállalóra hárító bérmegállapodás semmisségét állapították meg. RADNAY József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 2004. 75.

Figyelmet érdemel azonban az a felvetés, hogy vajon a jogszabályoktól a munkavállaló javára eltérő megállapodás is lehet-e jóerkölcsebe ütköző? A munkavállalót megillető alapbér, pótszabadság, végkielégítés, vagy egyszeri „adható” juttatások lehetnek-e az eltúlzott mértékükre tekintettel ellentétesek a jóerkölcsevel?

Mivel a magyar munkajogban főszabály szerint a felek megállapodása a munkavállaló javára el térhet a törvénytől,<sup>2</sup> első megközelítésben a kirívóan magas juttatások jogszerűnek tűnnek. A relatív diszpozitivitás azonban nem korlátlan, a munkavállaló javára szolgáló eltérések sem mindig megengedettek. Kézenfekvő példa a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozás, amely első sorban a közpénzekkel való takarékos gazdálkodás okán tiltja egyes szabályoktól – így különösen a felmondási idő vagy a végkielégítés mértékétől – a munkavállaló javára való eltérést.<sup>3</sup> Hasonló okokból határoz meg illetmény-maximumot a törvény a közalkalmazottak számára. Eszerint a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.<sup>4</sup> Ebbe a sorba illeszkedik a közszférában foglalkoztatottakat a jogviszonyuk végén megillető juttatásokra kivetett 98%-os adó is.<sup>5</sup>

A felsorolt intézkedések az állami szférát érintik, céljuk pedig elsősorban a közpénzekkel való takarékos, átlátható gazdálkodás biztosítása. Kérdéses, lehet-e indokolt hasonló korlátozás a versenyszférában, magánfelek közötti jogviszonyokban is. Noha ilyen tartalmú kifejezett szabályt nem találunk, a bírói gyakorlat alapján a jóerkölcsebe ütközés miatti semmisség mégis korlátot állít. Amint arra a Kúria rámutatott, a munkaszerződés (módosítás) a munkavállalókra kedvezőbb feltételt állapíthat meg, e jogosultságnak azonban gátat szab az, hogy a megállapodás nem sértheti a jó erkölcsöt.<sup>6</sup>

A magánmunkajogban is felmerülhetnek olyan védett értékek, amelyek okán a kirívóan magas juttatás, vagy egyéb kedvező munkafeltétel kikötése a jóerkölcsebe ütközhet. A bírói gyakorlat ilyenként azonosította a társadalom igazságérzetének, vagy a munkajog rendszerének védelmét. Megállapítható a semmisség, ha a kiemelt díjazásért a munkavállaló nem nyújt érdemi ellenszolgáltatást, a felek harmadik fél jogának kijátszására állapodnak meg, vagy a juttatás a munkavállaló jogellenes magatartása esetén is jár. Az alábbiakban először áttekintem, mit jelent a jóerkölcsebe ütköző megállapodás, majd részletesen is elemzem a Kúria vonatkozó gyakorlatát.

<sup>2</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 43. § (1)–(2) bek.

<sup>3</sup> Mt. 205. §, illetve a 2012. július 1-je előtti időszakra ld. a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényt.

<sup>4</sup> A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 21. § (3) bek., hatályos 2010. szeptember 1-jétől.

<sup>5</sup> Egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény II. fejezet. A jogalkotó az adó mértékét 2014-től 75%-osra csökkentette, majd 2019. január 1-jével ezt az adónemet megszüntette.

<sup>6</sup> Mfv.II.10.067/2016/13. [75]. Közzétéve EBH2017. M.3. számon.

## 2. A jóerkölcsbe ütközés fogalma

A törvény szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni; semmis az a jognyilatkozat, amely nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.<sup>7</sup> E szabályok értelmezéséhez először azt kell megvizsgálnunk, hogyan viszonyulnak egymáshoz a jogi és etikai normák. Az erkölcsi (etikai) és jogi normák pontosan nem választhatóak szét, egy adott jogrend jogszabályai az erkölcs tartalmát képezik, a jogszabály megsértése egyben a jóerkölcs megsértését is jelenti.<sup>8</sup> Az etikai normák megtartása sokszor egyben jogi – sőt büntetőjogi – követelmény is, elegendő a gyermekek érdekét sértő vagy a család elleni bűncselekményekre gondolni.

A jogi normák erkölcsi megalapozottsága<sup>9</sup> a munkajogban is visszaköszön. Nehéz olyan etikai elvárást mondani, amit ne fednének le a munkajogi szabályok, vagy – közelebbről – a törvényben nevesített általános munkavállalói kötelezettségek, így különösen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal történő, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerinti munkavégzés követelménye, vagy a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítására, illetve a munkatársakkal való együttműködésre vonatkozó kötelezettség.<sup>10</sup> Bérces Kamilla a közszolgálat etikai elvárásai kapcsán úgy fogalmaz, hogy

„az erkölcsi normák tartalma képlékeny, ezért inkább a közszolgálati tevékenység szellemének megtestesítőjeként, mint számon kérhető és szankcionálható előírásként vehetők figyelembe. Ha pedig tartalmuk valamely meghatározott cselekedet, magatartás, mulasztás kapcsán ténylegesen vizsgálható, akkor ez már általában eléri a jogi norma, azaz a jogszabálysértés szintjét.”<sup>11</sup>

Más megfogalmazásban, az etikai norma hatóereje ott kezdődik, ahol a jogi normáé véget ér.<sup>12</sup>

A nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző megállapodás semmisségének előírása mégis arra utal, hogy lehetnek olyan esetek, amikor a megállapodás az írott jog egyetlen előírásába sem ütközik, ám olyannyira ellentétes az erkölcsi normákkal, hogy ahhoz joghatás nem fűződhet. Az erkölcsnek tehát van egy a kifejezett szabályok által nem lefedett, de jogilag mégis védett tartalma. A jóerkölcsbe ütközés, mint semmisségi ok előírásával egy jogon kívüli normarend válik a jog részévé,<sup>13</sup> a jóerkölcsöt sértő magatartások így egyszersmind jogellenesek lesznek.

<sup>7</sup> Mt. 6. § (2) bek., 27. § (1) bek.

<sup>8</sup> MENYHÁRD Attila: *A jóerkölcsbe ütköző szerződések*. Budapest, Gondolat, 2004. 249.

<sup>9</sup> SZILÁGYI Péter – SAMU Mihály: *Jogbölcsélet*. Budapest, Rejtjel Kiadó, 1998. 122–123.

<sup>10</sup> Mt. 52. § (1) bek.

<sup>11</sup> BÉRCES Kamilla: *Kommentár a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényhez*. Wolters Kluwer Kiadó, új jogtar. hu, ld. a 83. §-hoz fűzött magyarázatot.

<sup>12</sup> GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. Budapest, HVG-Orac, 2007. 215.

<sup>13</sup> MENYHÁRD i. m. 97.

Általános jelenség az európai jogrendszerekben, hogy a jóerkölcs tartalmát törvény pontosan nem határozza meg, hanem a bíróság feladata a jóerkölcsbe ütköző szerződés semmisségére vonatkozó szabály értelmezése. Ez rendkívül rugalmas jogalkalmazást tesz lehetővé, de egyben szükségszerűen együtt jár egy adott fokú bizonytalansággal is.<sup>14</sup> A jóerkölcsbe ütköző semmisség általános megfogalmazása és a jogbiztonság összeegyeztetésének kérdésével az Alkotmánybíróság is foglalkozott. Mint rámutatott, a jóerkölcsbe ütközés tilalma olyan nyitott, az absztrakció magas szintjén megfogalmazott generálklauzulának tekinthető, amely nem bizonyos, meghatározott magatartásokat tilt vagy tesz kötelezővé. Természete szerint a magánjogi szabadság (privátautonómia) morális határát jelöli ki, és azon belül a jogalanyok magatartását, döntéseik irányát és tartalmát kívánja befolyásolni.<sup>15</sup> Ez a szabályozási technika pedig nem sérti a jogbiztonságot. Az Alkotmánybíróság azt is hozzátette, hogy az Alkotmány értékrendje, a társadalom erkölcsi normarendje mindenki által ismert, ezért az ezekkel nyilvánvalóan ellentétes szerződést kötő felek nem hivatkozhatnak arra, hogy a támadott norma tartalma nem világos vagy bizonytalan.<sup>16</sup>

Ez utóbbi megállapítás elméletileg helyes ugyan, ám a gyakorlatban a legtöbb esetben nagyon is vitatható, hogy egy adott megállapodás sérti-e a „mindenki által ismert” erkölcsi normákat. Előre kell bocsátani, hogy a következő pontban bemutatott esetek túlnyomó részénél is jellemző, hogy az eljáró bíróságok nem értettek egyet a jóerkölcsbe ütközés kapcsán, vagy hasonló tényállások mellett születtek eltérő ítéletek. A jóerkölcsbe ütközés megállapítását valamennyire megkönnyíti, hogy a törvény szerint csak az erkölcsi normák nyilvánvaló sérelme alapoz meg semmisséget. Ez a megkötés „észszerű önkorlátozásra” szólítja fel a jogalkalmazót, és némileg enyhíti a generálklauzula képlékenységét.<sup>17</sup> Menyhárd Attila szerint viszont a „nyilvánvalóan” szó szerepeltetése nem mennyiségi korlátot jelent, nincs ugyanis jobban vagy kevésbé jóerkölcsbe ütköző megállapodás: a szerződés vagy sérti a jóerkölcsöt, vagy nem. A nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközésnek ehhez képest annyiban van jelentősége, hogy a semmisség jogkövetkezményét csak ehhez kapcsolja a jogrend, azaz nem minden jóerkölcsbe ütköző szerződés minősül egyben semmisnek.<sup>18</sup>

A jogszabály megfogalmazásából világos, hogy a jóerkölcsbe ütközés megállapításának nem előfeltétele a felek rosszhiszeműsége. A felek tudattartama, szándéka e körben közömbös, a szabály objektív jellegű.<sup>19</sup> Ugyanakkor, előfordulhat, hogy a jóerkölcsbe ütközést csak az egyik fél tudata fogja át, például mert kifejezetten a másik fél helyzetének kihasználása a célja. Ebben az esetben a megállapodás éppen ezért lesz jóerkölcsbe ütköző, és ezáltal semmis.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> MENYHÁRD i. m. 86., 92.

<sup>15</sup> 801/B/2002. AB határozat, 3.2. pont.

<sup>16</sup> 801/B/2002. AB határozat, 3.4. pont.

<sup>17</sup> DELI Gergely: *A jó erkölcsökről*. Budapest, Medium, 2013. 160., 239.

<sup>18</sup> MENYHÁRD i. m. i. m. 254–255.

<sup>19</sup> MENYHÁRD i. m. i. m. 97.

<sup>20</sup> KISS Gábor – SÁNDOR István: *A szerződések érvénytelensége*. Budapest, HVG-Orac, 2014. 144.

A jóerkölcs kifejezetten nem egyéni, hanem társadalmi mércét jelent, amelynek tartalma így időben és térben változik.<sup>21</sup> A jóerkölcs tartalma csak az lehet, ami társadalmilag általános magatartásszabályt normaként fogalmaz meg az egyének számára. A személyes törekvésnek, a felek – vagy éppen az ügyben eljáró bíró – saját eszmerendszerének a szabály alkalmazása körében nincs jelentősége.<sup>22</sup> A bírói gyakorlat szerint a szerződés nyilvánvalóan jó erkölcsbe 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.<sup>23</sup>

Jogszabályi definíció hiányában, a jóerkölcs fogalmát a bírói gyakorlat alapján lehet közelebről meghatározni. A gyakorlat tudja kimunkálni a jóerkölcsbe ütköző szerződések főbb típusait, vagy egy-egy precedens értékű esetnek is jelentősége lehet a fogalom jobb megértésében.<sup>24</sup> A Kúria szerint az erkölcs fogalmán összességében helyesnek tartott olyan szabályokat értünk, amelyek túlmutatnak a jog és egyéb írott rendelkezések keretein. Az erkölcs azon elvek összessége, amely a helyes és helytelen, a társadalmi jó és rossz megkülönböztetését segíti. A jóerkölcs védelme alatt a törvény a közérdekbe ütköző törekvést kifejező magatartások tiltását érti. Jóerkölcsbe ütközőnek minősül a szerződés, amelyet jogszabály tételesen 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, s ezért az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti.<sup>25</sup> Az ítélezési gyakorlat alapján a jóerkölcs polgári jogi értelemben a társadalom általános értékítéletét, a magánautonómiának a társadalmi közmegegyezés által meghatározott korlátait, az általában elvárható magatartás zsinórmértékét fejezi ki.<sup>26</sup>

A fentiek alapján tehát a jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításának helye lehet egy a munkavállalóra egyébként kedvező megállapodás esetén is, ha az a társadalom általános erkölcsi értékeivel ellentétes. A szabály kifejezetten a felek akaratszabadságának korlátjaként fogható fel,<sup>27</sup> ami a túlzottan „nagylelkű” kikötések kapcsán is felmerülhet. Az Alkotmánybíróság megfogalmazásában, a jóerkölcsbe ütközés tilalma megközelíthető úgy is, mint a „szerződéses szabadsággal való visszaélés tilalma”.<sup>28</sup>

<sup>21</sup> KISS-SÁNDOR i. m. 145.

<sup>22</sup> MENYHÁRD i. m. 88., 99.

<sup>23</sup> BDT2007.1585.

<sup>24</sup> Menyhárd Attila az európai magánjogi hagyományok áttekintése alapján az alábbi, a jóerkölcs tartalmát meghatározó elemeket azonosította: elismert rend biztosítása és védelme, védelem a szabadság korlátozásával szemben, védelem a hatalmi helyzet kihasználásával szemben, harmadik személy károsodástól való védelme, védelem az értékegyensúly túlzott sérelmével szemben, elvetendő célok elérésének megakadályozása, védelem bizonyos javak kereskedelem tárgyává való válásával szemben. MENYHÁRD i. m. 93., 101.

<sup>25</sup> EBH2017. M.3, [68].

<sup>26</sup> VÉKÁS Lajos: *Szerződési jog. Általános rész.* Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2016. 128.; EBH2003. 956.

<sup>27</sup> DELI i. m. 159.

<sup>28</sup> 801/B/2002. AB határozat, 3.1. pont.

Miközben a jóerkölcsbe ütközés fogalmának elméleti és normatív meghatározása egyaránt meglehetősen bonyolult, egy-egy konkrét tényállást tekintve már világosabbá válhat, hogy miért merül fel „az általánosan elfogadott erkölcsi normák vagy szokások” sérelme. Az alábbiakban a Kúria munkajogi gyakorlatának elemzésével igyekszem választ adni arra a kérdésre, lehet-e a munkaszerződésben kikötött díjazás, vagy egyéb munkavállalói jogosultság annak eltúlzott mértéke miatt jóerkölcsbe ütköző, és ezért semmis.

### 3. Az Mt. előtti gyakorlat: jóerkölcsbe ütközés tételes szabály nélkül

Bár a korábbi munkajogunkban nem volt kifejezett szabály a jóerkölcsbe ütköző megállapodás semmisségére, a gyakorlat mégis alkalmazta.<sup>29</sup> A bíróságok – tételes jogszabályi rendelkezés hiányában is – megkövetelték a megállapodások jóerkölcsnek való megfelelését.<sup>30</sup>

Egy esetben a férj és a feleség 10-90%-os arányban volt tulajdonos egy cégben. A házastársak a feleség részesedésének eladása mellett döntöttek. Az ügylet előtt azonban még a társaság munkaszerződést kötött a férjjel a társaság ügyvezetői tisztségének betöltésére, 1.000.000 Ft-os alapbérrel, azzal, hogy a munkaszerződés csak a tulajdon-átruházás utáni időpontban lép hatályba. Erről az új többségi tulajdonost azonban nem tájékoztatták, akinek mindez csak a munkaszerződés hatálybalépése után jutott a tudomására. A társaság a perbeli időszakban veszteségesen működött. Láthatóan, a munkaszerződés megkötése nem volt életszerű, az a munkáltatónak jelentős felesleges költséget okozott. A bíróság értékelte azt is, hogy a szerződés megkötésére a tulajdonosváltás előtt, gyakorlatilag a házastársak között került sor, az új tulajdonos tájékoztatása nélkül. Mindezekből a körülményekből a Kúria megállapította, hogy a munkaszerződés a jóerkölcsbe ütközött, ezért pedig semmis.<sup>31</sup>

Egy másik esetben egy biztosításközvetítő cég munkavállalói indítottak pert munkáltatójuk ellen, mivel az nem fizette ki a munkaszerződésük szerint járó munkabért, mintegy havi 1.000.000 Ft-ot. A munkavállalók feladata az újonnan alapított cég szervezetének felépítése, a működés elindítása volt. Valójában azonban a cég úgy folytatta a biztosításközvetítő tevékenységet, hogy kizárólag a belépő munkavállalóikkal kötöttek havi megtakarításos biztosítást, munkabérük terhére. Ez alapján a munkáltató a biztosító cégektől jutalékban részesült. Ezen kívül egyéb biztosításokat a munkáltató nem kötött, illetve a munkavállalókkal fennálló szerződések alapján sem fizették a rendszeres biztosítási díjakat. A Kúria megállapította, hogy a tényállás alapján a felperes munkavállalók valódi munkaszervezetet nem építettek, az „alkalmazottak” felvételének (toborzásának és oktatásának) valódi célja nem munkaviszony létesítése, hanem a felvett személyekkel biztosítási szerződés megkötése volt,

<sup>29</sup> Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2015. 135.

<sup>30</sup> HORVÁTH István: *Munkajogi magyarázatok – kettős látás. A módosuló Mt. és az új Ptk. munkajogot is érintő szabályai – 2. rész. HR & Munkajog*, 2014/2.

<sup>31</sup> EBH2008. 1891.

ezen keresztül pedig a biztosító társaságok megtévesztése és a jutalék megszerzése. A Kúria rámutatott, hogy a munkaszerződések a jóerkölcsbe ütköztek, mivel megállapítható a mindkét fél részéről fennálló, a társadalmilag elvárt erkölcsi zsinórmérték célzatos megsértése, a törvény rendeltetésével ellentétes tevékenység. A bíróság ezt olyan súlyos érvénytelenségi oknak tekintette, ami miatt még a semmisség megállapítása előtti időre sem járhat munkabér a munkavállalónak.<sup>32</sup> Érdekessége az ügynek, hogy a Kúria tételes jogszabályi felhatalmazás nélkül, mintegy természetes igazságérzetétől vezérelve utasította el azon szabály<sup>33</sup> alkalmazását, miszerint a semmisség megállapítása előtti időre a megállapodást érvényesnek kellett volna tekinteni.<sup>34</sup>

Miközben tehát a fenti esetekben a bíróság nem tudta ítéletét egy kifejezett törvényi semmisségre okra alapozni, a „társadalmilag elvárt erkölcsi zsinórmérték” súlyos megsértése esetén mégis megállapították a jóerkölcsbe ütközést, sőt, a semmisségre egyébként irányadónál súlyosabb jogkövetkezményt is alkalmaztak (a semmisséget visszamenőleg is megállapították, nem csak a jövőre nézve). Ez jól mutatja annak a társadalmi elvárásnak a jelentőségét, hogy a jóerkölcsbe ütköző megállapodásokhoz ne fűződhessen joghatás.

#### 4. A kirívóan kedvező kikötések semmissége

Az alább, már az Mt. hatálya alatt elbírált ügyekben a bíróságok több esetben is megállapították egy-egy a munkavállaló javára szolgáló, ám eltúlzott kikötés semmisségét.

Egy esetben a munkavállaló ügyvezető-helyettes munkakörben állt a munkáltató alkalmazásában. Mindegy két hónappal a munkaviszony létesítése után a felek módosították a munkaszerződését, egyebek mellett az alábbi kikötésekkel. Egyrészt, a felek megállapodtak, hogy a munkaviszony bármely ok miatti megszűnése vagy megszüntetése esetén a munkavállalót kártalanítás címén a havi személyi alapbére tízszerese illeti meg. Másrészt, a munkavállalót az évi 20 munkanap alapszabadságon túl évente 70 nap pótszabadság illeti meg, és amennyiben azt a munkáltató a tárgyévben nem adja ki, évente megváltásra kerül. A pénzbeli megváltás mértéke a pótszabadság minden egyes igénybe nem vett napja után az adott időszakra eső személyi alapbér kétszeres összege. Végül, a felek a személyi alapbérén felül járó éves prémiumról is rendelkeztek, amely a munkavállalót minden ledolgozott hónap értékelése alapján, a havi személyi alapbér 10-30%-a közötti mértékben illeti meg, a társaság által kitűzött célok megvalósításától függően. A megállapodás szerint a munkáltató a tárgyhót követő 15. napjáig közli írásban az értékelést a munkavállalóval, a prémium viszont ennek elmaradása esetén is jár.

<sup>32</sup> BH2012. 157.

<sup>33</sup> Az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik –, a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 10. § (1) bek.

<sup>34</sup> Kovács Szabolcs: Peres ügyek – Az 1992. évi Mt. bírói gyakorlatának továbbélése – válogatás a közelmúlt bírósági ítéleteiből. *HR & Munkajog*, 2013/7–8.

Amikor a munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntette, de a munkaszerződésben meghatározott juttatásokat nem fizette meg, az érintett munkavállaló bírósághoz fordult. A munkáltató védekezésül egyebek mellett arra hivatkozott, hogy a munkaszerződés módosítása a jóerkölcsbe ütközött, és ezért semmis. Láthatóan, a megállapodás vitatott kikötései a szokásosnál valóban jóval kedvezőbbek voltak a munkavállalóra. A jóerkölcsbe ütközés elbírálása kapcsán a Kúria rámutatott, hogy ha a munkaszerződés-módosítások egésze tekintetében nem állapítható meg semmisségi ok, az nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az a szerződés-módosítás egyes rendelkezései vonatkozásában megállapítható legyen. Ezért a semmisséget nem csak a megállapodás egésze, hanem annak egyes kikötései kapcsán is külön-külön vizsgálni kell.<sup>35</sup> A jelen esetben ez az elkülönített vizsgálat a három említett pont kapcsán más-más eredményre vezetett.

A munkaviszony végén esedékes, nagy összegű kártalanítás (a havi alapbér tízszerese) kapcsán a Kúria abból indult ki, hogy a rendkívüli felmondás egy speciális jogviszony megszüntetési módnak tekinthető, mivel erre csak a másik fél súlyosan jogsértő magatartása következtében kerülhet sor. Ebben az esetben – különös tekintettel a súlyosan jogsértő magatartásra – szankcióként a jogviszony azonnali hatállyal kerül felszámolásra, minden többletjuttatás megfizetése nélkül. Miközben általában nem tekinthető jogsértőnek, ha a munkaviszony megszűnésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapodnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől, a jelen esetben értékelni kellett, hogy ez a juttatás rendkívüli felmondás esetén is járna, azaz a munkavállaló lényeges szerződésszegése esetén is komoly kártalanításhoz jutna. Ez pedig a Kúria szerint a munkajog alapvető elveibe, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményébe, a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó szabályok dogmatikai rendszerébe, és így a társadalom alapvető erkölcsi elveibe ütközik, ezért semmis. A bíróság különös jelentőséget tulajdonított annak is, hogy a szóban forgó többlet juttatás kikötésére vezető munkakört betöltő munkavállaló javára kerül sor. A vezetőik esetében ugyanis fokozottan elvárható, hogy a munkaviszony fennállta alatt a munkajog alapelveinek és tételes rendelkezéseinek is megfelelő magatartást tanúsítsanak, és ne kövesse díjazás az ezzel ellentétes súlyosan vétkes lényeges kötelezettséget megszegő magatartásokat.<sup>36</sup>

Kérdéses lehet, vajon akkor is megállapítható lett volna a nagy összegű végkielégítésre vonatkozó kikötés semmissége, ha a konkrét esetben nem rendkívüli felmondással szűnik meg a munkaviszony, hanem például a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondással. Amint fentebb láttuk, a jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség objektív jogkövetkezmény, amelyet a bíróságnak hivatalból kell észlelnie (mint minden semmisségi okot).<sup>37</sup> Ezért véleményem szerint a jelen esetben a szerződéses kikötés a Kúria által kimunkált indokok alapján a megszüntetés jogcímétől függetlenül semmis. Másként megfogalmazva, a kikötés semmissége absztrakt módon állapítandó meg, és az

<sup>35</sup> Mfv.II.10.067/2016/13. [71].

<sup>36</sup> Mfv.II.10.067/2016/13. [76]–[78].

<sup>37</sup> Mt. 27. § (3) bek.



érvénytelenségnek már a megállapodás megkötésekor fenn kell állnia. Nem egy utólag bekövetkező tényállási elem „fordít semmissé” egy eredetileg jogszerű kikötést.

Érdekessége még az esetnek, hogy az alaphíren felül éves prémium megfizetésére, a pótszabadság mértékére és annak pénzbeli megváltására vonatkozó kikötéseket viszont a bíróságok nem tekintették a jó erkölcsbe ütközőnek. Sajnálatosan, ennek részletes magyarázatát a Kúria nem adta.<sup>38</sup>

Egy másik esetben a kirendeltség-vezetőként dolgozó munkavállaló számára a munkáltató igazgatósága határozatával egyhangúlag hathavi felmondási időt és egyéves átlagbérnek megfelelő végkielégítést állapított meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezésére ennek megfelelően sor került a munkaszerződések módosítására. Amikor a munkáltató mintegy két évvel később végelszámolás alá került, a végelszámoló tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a munkaszerződés módosításában a felmondási idő és a végkielégítés az Mt.-ben foglalt rendelkezésektől eltérő szabályozása nem volt indokolt, ezért az eltérő szerződéses rendelkezés jóerkölcsbe ütközik, ekként semmis. Ezért a munkaviszony megszűnésekor esedékes járandóságait a törvény alapján állapította meg. A munkavállaló ezt az érvelést nem fogadta el, és a végkielégítés-különbözet, valamint a felmondási idő különbségére járó díjazás megtérítése iránt indított pert.

Az eljáró bíróságok a munkáltató álláspontját nem osztották. A lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján azt állapították meg, hogy a munkaszerződés módosítására a munkáltatói jogkör gyakorlójának kezdeményezésére került sor, mivel a munkáltató érdekében állt annak megelőzése, hogy a munkáltatót érintő változások hírére a kirendeltség-vezetők a munkaviszonyukat megszüntessék. Az igazgatósági tagok arra törekedtek, hogy az érintett kirendeltség-vezetők munkaszerződéseiben olyan többletjuttatás kerüljön szabályozásra, amelynek kifizetése nem azonnal terheli a munkáltatót, azonban biztonságot jelent az érintettek munkaviszonyának megszüntetésekor.<sup>39</sup> Összességében tehát a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalók megtartását célzó munkaszerződés módosítás nem minősült a jóerkölcsbe ütközőnek.

Máshogy döntött viszont a Kúria ugyanebben a tényállásban, egy másik kirendeltség-vezető esetén. Miközben a juttatások változtatása itt is a fentiek szerinti körülmények mellett és mértékben történt, ebben az esetben a felperes munkavállaló a munkáltató elnök ügyvezetőjének házastársa volt. Bár az első- és másodfokon eljáró bíróságok ebben az esetben sem állapították meg a munkaszerződés módosítás jóerkölcsbe ütközését, a Kúria ezzel nem értett egyet. Mint rámutatott, a munkaszerződés módosítás jóerkölcsbe ütközésének vizsgálata során figyelemmel kellett lenni annak időpontjára, a munkaszerződés-módosításról hozott munkáltatói döntés indokára, a gazdasági célszerűségére, előnyeire és arra, hogy ezen előnyöknek volt-e ellentételezése. A tanúvallomások, és elsősorban a döntést meghozó igazgatósági ülés jegyzőkönyve alapján a Kúria nem látta bizonyítottnak, hogy a jelentősen

<sup>38</sup> A felülvizsgálati eljárásban hozott ítélet egyedül az elsőfokú ítélet kapcsán emel ki egy érvet a prémium érvényessége kapcsán, miszerint a munkáltató mulasztotta el a prémium feltételek kitézését, márpedig a megállapodásuk alapján ebben az esetben jogosulttá vált a munkavállaló az adott juttatásra. Mfv.II.10.067/2016/13. [24].

<sup>39</sup> Mfv.II.10.270/2018/6.

kedvezőbb juttatások kikötésére a munkavállaló megtartásának céljából, vagy a megnövekedett, illetve új típusú feladatok ellentételezéseként került volna sor. Ehelyett úgy ítélte meg, hogy a módosítás célja a reális lehetőségként felmerülő felmondás esetére az eredetihez képest hatszorosára emelt juttatások biztosítását célozta, az alperesi elnök ügyvezető házastársa számára, arra is tekintettel, hogy az elnök-ügyvezető távozása esetén a munkáltatói jogkör gyakorló személye is változott volna.<sup>40</sup> Amint a Kúria rámutatott, „a várható munkáltatói jogviszony megszüntetéshez 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 ütközött”.<sup>41</sup>

Az utóbbi két eset tényállásában lényegében csak a személyi (házastársi) összefonódás a különbség, ami – úgy tűnik – ügydöntő jelentőségű volt a semmisség megállapításánál.

## 5. A jóerkölccsel összeegyeztethető megállapodások

Más esetekben viszont a bíróságok nem fogadták el a jóerkölcsbe ütközésre való hivatkozást. Noha a jóerkölcsbe ütközés meglehetősen tág kategória, nem lehet rá hivatkozni akkor, ha az adott kérdés más jogcímen előterjesztett kérelemben vitatható, így különösen valamilyen megtámadási ok (pl. jogellenes fenyegetés) alapján. A jogellenesen megfenyegetett vagy megtévesztett fél nem önkéntesen, illetve megfelelő informáltság birtokában teszi a jognyilatkozatot, ami elvileg szintén jóerkölcsbe ütközik.<sup>42</sup> A bírói gyakorlat szerint azonban a jóerkölcsbe ütközés miatti érvénytelenségre nem lehet a szerződés más címen elmulasztott megtámadásának pótlása céljából hivatkozni.<sup>43</sup> Ennek egyebek mellett azért van különös jelentősége, mert míg a semmisségre határidő nélkül lehet hivatkozni, addig a megtámadás szigorú határidőhöz kötött.<sup>44</sup>

Egy esetben a felek a határozatlan idejű munkaszerződést határozott idejűre módosították. A munkáltató utóbb ezt semmisnek tekintette, álláspontja szerint ugyanis a módosításnak csak az volt a célja, hogy a munkavállalót nehezebben lehessen elküldeni. A Kúria rámutatott, hogy nem teszi a

<sup>40</sup> Mfv.I.10.369/2017/6. [57–58], [65].

<sup>41</sup> Mfv.I.10.369/2017/6. [67]. Érdemes ezt összevetni a Kúria hasonló eredményre jutó polgári jogi gyakorlatával, miszerint a „valóságos kockázat nélküli, a közvagyon terhére fizetendő túlzott mértékű ellenszolgáltatást tartalmazó megbízási szerződések a jóerkölcs követelményeivel nyilvánvalóan ellentétesek”. EBH2003. 956.

<sup>42</sup> KISS-SÁNDOR i. m. 152.; MENYHÁRD i. m. 264.

<sup>43</sup> BH2016. 149., BH2011. 44. Egy esetben a munkavállaló a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetése jogszerűségét vitatta, egyebek mellett a jóerkölcsbe ütközésre hivatkozással. Ehhez képest a másodfokú bíróság és a Kúria a megállapodás jogellenességét azért állapította meg, mert abból nem volt megállapítható a felek egybehangzó, befolyásmentes akaratnyilvánítása, illetve a munkavállaló világos jognyilatkozata a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándéka tekintetében. A másodfokú bíróság emellett úgy ítélte meg, hogy a munkavállaló tévedésben is volt. Mindezen „konkrétabb” jogi kifogások mellett egyik eljáró bíróság sem állapította meg a vitatott megállapodás jóerkölcsbe ütközését (Mfv.I.10.594/2013/6.).

<sup>44</sup> A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. Mt. 28. § (7) bek.

munkaszerződés módosítást önmagában nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközővé az a körülmény, hogy a határozatlan időre kötött munkaszerződést a felek közös megegyezéssel, határozott időre szólóra módosítják. Ehhez képest annak lehet jelentősége, hogy a szerződéskötés időpontjában a szerződésnek a jóerkölcsbe ütközése a felek számára nyilvánvaló volt-e.<sup>45</sup> A jóerkölcsbe ütközés megállapításához tehát a konkrét ügyben valamilyen többlet tényállási elem bizonyítása volt szükséges a munkaszerződés fentiek szerinti módosításán túl. Hasonlóan nem minősült a jóerkölcsbe ütközőnek az a megállapodás, amely alapján a közös megegyezéssel távozó munkavállaló – a végkielégítésért cserébe – lemond a rendkívüli munkaidőre járó díjazásának követeléséről. Az ügy elbírálásánál jelentősége volt, hogy a végkielégítésre egyébként a munkavállaló nem lett volna jogosult, a túlóra igényéről pedig nem előre, hanem annak esedékességét követően mondott le.<sup>46</sup>

Több eset utal arra, hogy nem ad alapot a jóerkölcsbe ütközés megállapítására önmagában az, hogy egy juttatás mértéke a szokásos mértéket meghaladja. Ehelyett a tényállás összes elemének gondos mérlegelése szükséges. Ezzel a „mértéktartó” gyakorlattal egyetérthetünk, hiszen nem engedhető meg, hogy egy generálklauzulára hivatkozással a munkáltató mentesülhessen a számára terhes szerződési kikötések alól.<sup>47</sup> Például nincs alap a jóerkölcsbe ütközés megállapítására, ha a „szokatlan” kikötést a munkavállaló munkaköre, tevékenységének jellege, fokozott felelősége indokolja, vagy a munkáltató hosszabb ideig maga sem vitatta a „nagylelkű” megállapodást.

Egy esetben a felek megállapodása a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási időt hat hónapban határozta meg, és a munkaviszony munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel vagy munkáltatói rendes felmondással történő megszüntetése esetén hat havi átlagkereset összegével megegyező végkielégítést írt elő. A munkáltató a munkaviszonyt a munkáltató sérelmére elkövetett hűtlen kezelés és orgazdaság bűncselekmény alapos gyanúja miatt folyó büntetőeljárás okán, bizalomvesztés miatt rendes felmondással megszüntette. A munkáltató a munkaszerződés alapján a fenti járandóságokat kifizette, ám később az összegeket visszakövetelte, a jóerkölcsbe ütközésre hivatkozással. Az eljáró bíróságok a keresetet elutasították. A jóerkölcsbe ütközés körében mérlegelték, hogy a munkavállaló kiemelt jelentőségű, szerteágazó feladatokat látott el, komoly felelőséggel, amelyre tekintettel a kikötött juttatás nem tekinthető a jóerkölcsbe ütközőnek. A Kúria arra is rámutatott, hogy a juttatások nem haladták meg a végkielégítés, illetve a felmondási idő Mt.-ben meghatározott legmagasabb mértékét sem (noha a konkrét esetben csak nyolc éve állt fenn a munkaviszony).<sup>48</sup>

<sup>45</sup> EBH2016. M.23.

<sup>46</sup> EBH2011. 2341.

<sup>47</sup> Hasonlóan, ahogy a polgári jogi bírói gyakorlat a feltűnő értékaránytalanság megállapíthatóságát vizsgálja. A PK. 267. sz. állá foglalatás szerint, annak vizsgálatánál, hogy az értékkülönbség feltűnően nagy-e, az eset összes körülményét mérlegelni kell. A forgalom biztonsága azt követeli meg, hogy a szerződő felek körültekintően járjanak el a szerződések megkötésénél, megfontoltan tegyék meg szerződési nyilatkozataikat, hogy kölcsönösen bizhassanak a szerződések fennmaradásában. „A forgalom biztonsága érdekében meg kell akadályozni, hogy a megtámadási jogot bárki is az utólag valamilyen okból megbánt szerződéstől való szabadulás vagy pedig kedvezőbb szerződési feltételek kikényszerítésének eszközéül használja fel.”

<sup>48</sup> Mfv.II.10.453/2017/9. [28].

Egy másik esetben szintén a munkaviszony végén esedékes juttatásra vonatkozó megállapodás érvényessége volt vitatott. A felek a munkaszerződésben azt rögzítették, hogy a munkavállalót az alelnöki megbízatás ellátásáért a neki fel nem róható okból történő megszűnést követően, prémium címen kilenc havi személyi alaphér illeti meg. Az alelnöki megbízás megszűnésével ez az összeg kifizetésre is került, ám amikor két évvel később a munkavállaló – különböző jogcímenek – elmaradt munkabér megfizetése iránt indított pert, a munkáltató viszontkeresetben a prémiumot vissza kívánta követelni, egyebek mellett arra hivatkozva, hogy jöerkölcsbe ütköző kikötésen alapult. Ezt a Kúria nem látta bizonyítottnak. Mint rámutatott, önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló számára olyan feladat nem került előírásra, amely nem tartozott munkaköri kötelezettségébe, a megállapodás jöerkölcsbe ütközés címén történő érvénytelenségének megállapítását nem eredményezheti. A munkáltató a perben nem bizonyította, hogy a munkavállaló nem járult volna hozzá az eredményfeltételek teljesüléséhez. A prémiumra vonatkozó kikötést a köztulajdonban álló munkáltatót ellenőrző szervezet elfogadta, azt nem kifogásolta, a szerződési feltételek a társadalom számára hozzáférhetőek és nyilvánosak voltak, és azzal kapcsolatban kifogás nem érkezett. Az Mt. nem tiltotta ilyen tartalmú többlet juttatás kifizetését, melyet a felek megállapodása az alelnöki megbízás megszűnéséhez kötött. A munkáltató a kifizetést a megállapodás szerint teljesítette is, és csupán évekkel később, a munkavállaló által megindított perben hivatkozott a megállapodás semmisségére. Mindezek alapján a jöerkölcsbe ütközést nem lehetett megállapítani.<sup>49</sup>

## 6. Összegzés

A relatív diszpozitivitás elve nem ad felmentést a jöerkölcsbe ütközés vizsgálata alól, azaz nem minden megállapodás jogszerű, ami a munkavállaló javára szolgál. A jöerkölcsbe ütközés megállapításához az eset összes körülményeinek mérlegelése szükséges,<sup>50</sup> amely nem korlátozódik önmagában az adott juttatás mértékére. A gyakorlat alapján kijelenthető, hogy a megszokottnál jóval magasabb összegű végkielégítés, hosszabb felmondási idő vagy egyéb juttatás akkor semmis, ha a pusztán mértéken túl egyéb tényállási elem utal a jöerkölcssel ellentétes megállapodásra. E körben különösen az alábbiaknak van jelentősége: a megállapodás elfogadásának körülményei (ki kezdeményezte, ki hagyta jóvá), sérti-e a megállapodás harmadik személy jogát, illetve van-e ellenszolgáltatás a munkavállaló oldalán. A jöerkölcsbe ütközésre utal, ha a „túl kedvező” megállapodás hozzátartozók között jött létre, vagy vezető állású munkavállalót érint, illetve a juttatások jogellenes magatartás esetén is megilletik a munkavállalót. Az is a semmisséget támasztja alá, ha a megállapodás morális alapjait

<sup>49</sup> Mfv.II.10.488/2015/8.

<sup>50</sup> Menyhárd Attila szerint tekintettel kell lenni a szerződés tartalmára, a felek céljára, a szerződéskötés körülményeire is. MENYHÁRD i. m. 287.

több tényállási elem is kikezdi, például a jelentősen eltúlzott díjazást a felek érdemi ellenszolgáltatás, vagy a munkavállaló oldalán jelentkező kockázat nélkül, vezető munkavállaló szerződésében kötik ki, esetleg harmadik személyek (akár a többi munkavállaló) sérelmére.

Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy a bemutatott esetekben a vitatott kikötések nem voltak kimondottan kirívóak (pl. 1.000.000 Ft havi alapbér, egyéves bérnek megfelelő végkielégítés, 70 nap pótszabadság). Valószínűsíthető, hogy jóval magasabb juttatások esetén (pl. tíz éves bérnek megfelelő végkielégítés) a jóerkölcsbe ütközés megállapításához egyéb körülmények bizonyítására is csak kevésbé lenne szükség, de legalábbis kevésbé lenne megalapozott a munkavállaló ellenszolgáltatásának arányosságára, a felelőssége súlyára hivatkozni.

A nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző megállapodás semmissége a munkajogban is alapvető fontosságú szabály. Az általánosan elfogadott társadalmi normák megtartása feletti őrködés pedig akkor is a bíróság fontos feladata, ha a támadott szerződési kikötés egyébként a munkavállalóra kedvező.