

**A munkaszerződés megkötésének, módosításainak időpontjaiban a felek elérni kívánt céljának, a megállapodás – esetleg – módosult tartalmának, a vállalt kötelezettség jellegének és joghatásának vizsgálata szükséges annak megítélésakor, hogy a munkaszerződés kikötése jóerkölcsbe ütközik-e.**

**[A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 27. § (1) bekezdés]**

#### **A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

- [1] A felperes 1965-től dolgozott az alperes jogelődjénél, 1990-től vezető tisztségviselőként, ügyvezetőként.
- [2] Az alperes jogelődje, a Sz. és Vidéke Takarékszövetkezet Igazgatósága 2010. november 29-én határozattal elfogadta a javadalmazási politikát, melynek személyi hatálya kiterjedt az alperes jogelődje valamennyi alkalmazottjának javadalmazására.
- [3] A javadalmazási politika szerint a hitelintézet vezető állású személyei részére minden, a munkaviszony alapján közvetlenül, közvetve, pénzbeli, természetbeni és vagyoni jog, valamint egyéb formában juttatott juttatás javadalmazásnak minősül. A javadalmazási rendszer kialakításakor és működtetésekor a „józan javadalmazás” elvét kell követni.
- [4] A 2011. május 4-én megkötött munkaszerződés értelmében az alperes jogelődje a felperest 2011. május 4-től 2016. május 4-ig terjedő határozott időre társadalmi elnöki feladatok ellátásával bízta meg, és ügyvezető munkakör ellátására alkalmazta. A felperes felett a munkáltatói jogkört az Igazgatóság gyakorolta.
- [5] A munkaszerződés 2.2. pontja szerint a felek megállapodtak abban, hogy amennyiben a határozott idő lejártá után a munkavállalóval újabb munkaszerződést nem kötnek, úgyszintén ha a munkavállaló él rendkívüli felmondással, a munkavállalót 36 havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítés illeti meg. A felperes havi személyi alapbére ekkor bruttó 1.050.000 forint volt.
- [6] A felperes a 2011-ben megkötött munkaszerződés aláírásakor már nyugdíjas volt.
- [7] 2012. szeptember 3-án a felperes 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. Az alperes jogelődje a bejelentést tudomásul vette, és egyhangúlag hozzájárult a végkielégítés fedezetére szolgáló céltartalék képzéséhez az igazgatósági határozatában.
- [8] A felperes munkaszerződésének 1. számú módosítása értelmében a munkaszerződés 2. pontját 2013. június 10-én akként módosították, hogy a munkavállaló munkaviszonya a munkaszerződésben

kikötött határozott idő elteltével megszűnik. A határozott idő letelte előtt a munkaviszony közös megegyezéssel (a közgyűlés hozzájárulásával) vagy rendkívüli felmondással szüntethető meg. Amennyiben vezető tisztségviselő határozott idejű megbízása visszavonással, valamint a közgyűlés általi visszahívással szűnik meg, vagy a határozott idő lejártá után a munkavállalóval újabb munkaszerződést nem kötnek, úgyszintén ha a munkavállaló él rendkívüli felmondással, a munkavállalót 36 havi távolléti díj illeti meg.

- [9] 2013. szeptember 1-jétől hatályba lépett, a szövetkezeti hitelintézetek integrációjáról és egyes gazdasági tárgyú jogszabályok módosításáról szóló 2013. évi CXXXV. törvény létrehozta a Szövetkezeti Hitelintézetek Integrációs Szervezetét, amelynek tagjai lettek-többek között- a szövetkezeti hitelintézetek. Az integrációs szervezethez kötelező volt csatlakoznia valamennyi takarékszövetkezetnek. A T. Zrt. a hatályba lépést követő 45 napon belül megkezdte a szövetkezetek átvizsgálását. A takarékszövetkezet a központi bank utasításait, szabályzatait köteles követni.
- [10] Az alperes jogelődje a felperes alapbérét 2014. január 1-jétől havi 2.000.000 forintban állapította meg.
- [11] Az alperes jogelődje 2015. év végére 92.520.000 forint 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 tőkének a háromszorosa volt.
- [12] A felperes munkaviszonya a határozott idő lejártával, 2016. május 4-én megszűnt. Az alperes jogelődje határozatával a felperes részére végkielégítés címén bruttó 26.000.000 forint kifizetését engedélyezte, majd az összeget átutalta.

### **A felperes kereseti kérelme és az alperes ellenkérelme**

- [13] A felperes keresetében kérte az alperest elsődlegesen végkielégítés, másodlagosan a munkaviszony megszűnéséhez kötött juttatás címén 46.000.000 forint és ezen összeg járulékai megfizetésére kötelezni.
- [14] Az elsődleges kereseti kérelem tekintetében azt adta elő, hogy a munkaszerződést aláíró felek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-ától egyezők akarattal eltértek, ezért a végkielégítés a törvényben meghatározott mértéknél magasabb összegben is kifizethető, valamint annak a munkavállalónak is juttatható, aki egyébként az Mt. szabályai alapján végkielégítésre nem lenne jogosult. Arra is hivatkozott, hogy 2011-ben a banki szférában

kikötött 36 havi végkielégítés nem minősült kirívóan magasnak tekintettel a felperes akkor fennállt 45 éves munkaviszonyára és 32 év eredményes vezetői tevékenységére.

- [15] Utalt arra a felperes, hogy nincs annak jelentősége, hogy az alperes jogelődje veszteséges volt-e ebben az időszakban vagy sem, mivel a végkielégítés nem teljesítményhez kötött juttatás, mértéke nem függ a kifizetési eredményes vagy eredménytelen működéstől.
- [16] A felperes úgy foglalt állást, hogy a peres felek között semmilyen formában nem jött létre munkaszerződés módosítás, a 26.000.000 forint utóbb kifizetett összeget a felperes részteljesítésként fogadta el, amivel nem mondott le a különbözetről. Azt is előadta a felperes, hogy a T. Zrt. sem 2013-ban az alperes jogelődjének az átvilágításakor, sem 2015-ben, a javadalmazási politika hatálya alá tartozó munkaszerződések bekérésekor nem jelezte aggályait. Az alperes jogelődjének javadalmazási politikája nem tiltotta a 36 havi végkielégítést figyelemmel arra, hogy az 5.1. pont nem zárja ki a diszpozitív szabály esetében az Mt. rendelkezéseitől a munkavállaló javára történő eltérést.
- [17] A felperes hivatkozott arra is, hogy a Kúria 2014. június 6-án hozta meg a pénzügyi intézmények fogyasztói kölcsönszerződéseire vonatkozó 2/2014. polgári jogegységi határozatát, ezt követően került sor az elszámolás szabályainak törvényi megalkotására, így a törvény veszteségvonzatainak nagyságrendjéről semmi sem volt tudható akkor, amikor a munkaszerződést aláírták. A felperes megítélése szerint a céltartalékban elkülönített pénz miatt senkit nem ért hátrány, mert azt az előző évek gazdálkodásának eredményeként képezték. A felperes összességében úgy foglalt állást, hogy a végkielégítés kifizetésének jogszabályi akadálya nem volt.
- [18] Az alperes jogelődje ellenkérelmében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes követelése idő előtti, mivel a megállapodásban a felek nem határozták meg az esedékesség időpontját. Másodlagosan a kereset elutasítását kérte, tekintettel arra, hogy az Mt. 74. § (5) bekezdése alapján nyugdíjas munkavállalónak nem jár végkielégítés, ezért a végkielégítés törvényi szabályai a felperes követelésére nem alkalmazhatók.
- [19] Utalt arra az alperes jogelődje, hogy a munkaszerződés 2. pontja jóerkölcsbe ütközik, mert alkalmas arra, hogy a társadalom rosszállását kiváltsa. E körben azt adta elő, hogy a felperesnek 200.000.000 forint összegben fizettek ki munkabért, a kifizetéskor a munkáltatót terhelő járulékokkal együtt a végkielégítés összege 92.500.000 forint, amely a saját tőke 20%-át teszi ki. Arra hivatkozott, hogy a munkáltatónak 2014-2015 években 100.000.000 forint vesztesége keletkezett, a tagok részére osztalék kifizetése nem történt.
- [20] Az alperes jogelődje, hivatkozva az ezzel összefüggő bírói gyakorlatra, úgy foglalt állást, hogy nem egyeztethető össze a társadalom által elfogadott általános erkölcsi normákkal az, hogy a nyugdíjas

felperes a már megkapott juttatásokon túl végkielégítésként az alperes teljes vagyonának mintegy ötödét is megkapja. Utalt arra, hogy a felperes prémiumának alapbéresítésére akkor került sor, amikor már előre látható volt, hogy a hitelintézeteknek a fogyasztókkal tisztességtelenül felszámított kamatok, költségek tekintetében visszafizetési kötelezettsége keletkezik.

- [21] Az alperes jogelődje azt is előadta, hogy a felperes maga is megszavazta a 2016. április 25-ei igazgatósági ülésen a 2016. évi üzleti tervet, valamint azt, hogy javára 26.000.000 forint összegben teljesítsenek kifizetést, így értelmezése szerint a munkaszerződés módosítására megállapodás jött létre.

### **Az első- és másodfokú ítélet**

- [22] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.
- [23] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása értelmében a felek között semmilyen formában nem jött létre szerződés módosítás a 26.000.000 forintot meghaladó összeg tekintetében, azt a felperes kizárólag részteljesítésként fogadta el, annak elfogadásával a különbözeti összegről nem mondott le. Az idő előtti igényérvényesítésre történő hivatkozással összefüggésben rámutatott arra, hogy a felek között határozott időre jött létre a szerződés, amelyben úgy állapodtak meg, hogy a jogviszony megszűnése esetére jár a felperesnek a végkielégítés, ezért a keresetlevél benyújtásának időpontjában a marasztalására irányuló vagyoni igény már esedékessé vált.
- [24] Az elsődleges kereseti követelésről az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a végkielégítés jogcímén történő marasztalás nem lehetséges, tekintettel arra, hogy a relatív díszpozitivitásra figyelemmel a felek ugyan megállapodhattak a törvényi mértéknél magasabb összegű végkielégítésben, azonban az Mt. 74. § (5) bekezdésétől nem térhettek el, a felperes pedig a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősült, ezért végkielégítés címén történő alperesi marasztalásra nem látott lehetőséget.
- [25] A felperes másodlagos kereseti kérelmét vizsgálva az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az Mt. 27. § (1) bekezdése tekintetében nem a szerződő fél egyéni érdeksérelmét kell vizsgálni, hanem azt, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő-e, vagy azt az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak tartja-e. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felek szerződési szabadsága nem korlátlan, a törvény nem fogadja el érvényesnek az általánosan kialakult erkölcsi normákat nyilvánvalóan sértő munkaszerződéseket. Azt állapította meg, hogy a perbeli esetben fokozottan elvárható, hogy a munkaviszony fennállta alatt a munkajog alapelveinek és tételes rendelkezéseinek is megfelelő magatartást tanúsítsanak a felek.

- [26] Az elsőfokú bíróság értékelte azt a tényt is, hogy a felperes végkielégítésének összege 2015. év végén az alperes jogelődje saját tőkéjének 19.8%-át tette ki, valamint a jegyzett tőke háromszorosának felelt meg. Ezzel összefüggésben úgy foglalt állást, hogy a jogügylet társadalmilag kifogásolható és a társadalmi megítélés szerinti elfogadhatatlanság szintjét meghaladó mértéke megállapítható. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a józan javadalmazás elve, mint zsinórmérték alapján volt köteles eljárni a pénzügyi vezető a pénzügyi vezetések, amelynek során figyelembe kellett vennie a megváltozott jogszabályi helyzet alapján fennállt gazdasági helyzetet, pénzügyi mutatókat és a pénzügyi helyzetét.
- [27] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a szerződést jóerkölcsbe ütközőnek, ezért semmisnek találta, melynek következtében a másodlagos kereseti kérelmet is elutasította.
- [28] A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 46.000.000 forintot és járulékait.
- [29] A bíróság ítélete szerint téves az elsőfokú bíróság azon álláspontja, miszerint a felek nem állapodhattak volna meg végkielégítés kifizetésében. E körben utalt az Mt. 77. §, illetve az Mt. 85. §-ának rendelkezéseire, melyekre figyelemmel az eltérő megállapodás lehetőségét a törvény az Mt. 77. § vonatkozásában nem zárja ki, így a felek eltérhettek azon szabálytól is, miszerint annak a munkavállalónak, aki a felmondás közlésének, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, nem jár végkielégítés.
- [30] A másodfokú bíróság megítélése szerint az nem tekinthető jogsértőnek ha általában a munkaviszony megszűnése esetére meghatározott összeg kifizetésében állapodnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől. A jóerkölcs olyan jogi kategória, amely a társadalom általános erkölcsi értékítéletét fejezi ki. A bíróság szerint a 2011. május 4-én kötött munkaszerződés, majd a 2013. június 10-ei módosítás nem tartalmazott olyan megszorítást, amely szerint a megállapodásba foglalt rendelkezést csak akkor kellene alkalmazni, ha az újabb munkaszerződés megkötésére csak a munkáltató akaratára visszavezethetően nem kerül sor.
- [31] Arra is utalt a másodfokú bíróság, hogy a munkaszerződés megkötésekor a felperes már majdnem 50 éves munkaviszonnal rendelkezett, amelyből több mint 20 évig vezető munkakörben foglalkoztatták, valamint kiemelte, hogy a pénzügyi esetében gyakorlat volt a vezetők hasonló mértékű juttatásban részesítése a munkaviszony megszűnésének esetére.
- [32] Mindebből a bíróság arra következtetett, hogy maga a jogügylet nem volt társadalmilag elítélendő, és az alperesnek sem okozott nyilvánvaló, durva érdeksérelmet. A szerződéskötést követően bekövetkezett, az alperesre nézve hátrányos pénzügyi változásokat az elsőfokú bíróság

tévesen vizsgálta és vonta értékelési körébe, azok ugyanis nem eredményezhetik a szerződés jóerkölcsbe ütközés miatti érvénytelenségét.

### **Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme**

- [33] A jogerős ítélettel szemben az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, melyben kérte a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú, a keresetet elutasító ítélet helybenhagyását. Másodlagosan kérte a másodfokú és az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását.
- [34] Az alperes azt adta elő, hogy a másodfokú ítélet jogszabálysértő, mivel az Mt. 27. § (1) bekezdésébe ütközik. E körben arra hivatkozott, hogy a munkáltatónál jogszabályi kötelezettség alapján elfogadott, a perbeli munkaszerződés megkötésekor hatályos javadalmazási politika elvi jelentőségű rendelkezéseit vette semmibe a szerződés hivatkozott pontja. A felperes javára az alperes jegyzett tőkéjének háromszorosát, saját tőkéjének mintegy 20%-át kitevő juttatás kifizetéséről szóló megállapodás a társadalmilag elvárt erkölcsi normákat sérti, ezért semmis. A javadalmazási politika bevezetésének a hitelintézeteknél az volt a jogpolitikai indoka, 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 realizálhassanak.
- [35] Az alperes úgy foglalt állást, hogy a javadalmazási politika ugyan nem minősül az Mt. 13. § szerint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, azonban az a pénzügyi szektor stabilitásának garntálása révén a közérdek védelmére hivatott, melynek megsértése a közfelfogással, a társadalmi elvárásokkal ellentétes, a közérdeket és a hitelintézetekbe vetett közbizalmat sérti.
- [36] Hivatkozott arra is az alperes, hogy az Mt. 77. § (5) bekezdésében írtakkal szemben a felperesnek a jogviszonya megszűnésekor járó 0 forint helyett bruttó 92.500.000 forint megfizetése a hitelintézet tulajdonosai részére – tekintettel a hitelintézet gazdálkodására, az utóbbi időben kifizetett összes osztalék összegére – társadalmilag elítélendő, tisztességtelen és jelentős érdeksérelmet okoz.
- [37] A felülvizsgálati kérelemben az alperes sérelmezte, hogy a törvényszék ítéletének indokolása során a javadalmazási politikáról, illetve annak az alperes által hivatkozott rendelkezéseiről említést sem tesz, nem adta jogi indokát annak, hogy a rendelkezések mindkét fél részéről történt tudatos megsértése miatt nem értékelhető a felperes érdekeit kizárólagosan szem előtt tartó megállapodásnak. E körben utalt arra is, hogy az alperes az eljárás során a javadalmazási politika

rendelkezéséből kiindulva, azok szabályozási célja mentén érvelt a megállapodás jóerkölcsbe ütközése mellett, ezért a másodfokú bíróság az ezzel összefüggő jogi álláspontjának kifejtését jogszabálysértően mellőzte.

- [38] Az alperes megítélése szerint abból a tényből, hogy a hitelintézeti integrációt megelőzően sajnálatos módon elterjedt a hitelintézeti szektorban, hogy a vezetők a felpereséhez hasonló megállapodásokat kötöttek, nem vonható le olyan következtetés, hogy az ilyen megállapodások tisztességesek lettek volna.
- [39] Az alperes úgy foglalt állást, hogy a felek a munkaszerződést 2016. április 25-én akként módosították, hogy a felperest 36 havi távolléti díj helyett 26.000.000 forint összeg illeti meg a munkaviszonya megszűnésekor.
- [40] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte. Előadta, hogy az alperes felülvizsgálati kérelme nem felel meg teljes körűen az 1/2016. (II. 16.) PK vélemény 3. pontjában foglaltaknak, mivel a tényállást támadja, azonban a Pp. 206. § (1) bekezdését, 220. § (1) bekezdés d) pontját, valamint a Pp. 221. § (1) bekezdését nem jelölte meg.
- [41] A felülvizsgálati ellenkérelmében a felperes utalt arra, hogy az alperes az előadása szerint a konkrét gazdasági körülmények alakulását illetően tévedésben volt, azonban a megállapodást sem tévedés, sem megtévesztés címén nem támadta meg. Arra hivatkozott a felperes, hogy a jogerős döntés alapját a Kúria EBH2017.M.3. számú elvi döntése képezi, azonban a megállapodás jó erkölcsbe ütközésének megállapításához szükséges többlet tényállási elem, az hogy a felek a munkaviszony megszüntetése körébe a kifizetésre okot adó körülményként beleértsék a szankciós jellegű megszüntetés esetét is, a perben nem volt megállapítható.
- [42] Az ellenkérelem szerint nem hagyható figyelmen kívül az, hogy a per tárgyát képező szerződés megkötése előtt a felek már négy határozott idejű munkaszerződést megkötöttek, amelyek hasonló jellegű végkielégítési összeget tartalmaztak. Arra is hivatkozott a felperes, hogy ő már 2012-ben bejelentette a munkáltatói jogkört gyakorló Igazgatóságnak, hogy a szerződése megszűnését követően nem kíván tovább dolgozni

### **A Kúria döntése és jogi indokai**

- [43] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.
- [44] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint pedig a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a

felülvizsgálati kérelem irányul, azt hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni – a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett – hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

- [45] A felülvizsgálati kérelmében az alperes lényegében az Mt. 27. § (1) bekezdésében foglalt megsértésére hivatkozott. Ennek értelmében semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.
- [46] A feleket megillető szerződéskötési szabadság, az Mt. rendelkezéseitől a munkavállaló javára történő eltérés lehetősége bizonyos jogszabályi keretek között korlátozott. Az egyik ilyen korlát a jóerkölcsbe ütköző megállapodás tilalma. A kialakult joggyakorlatnak megfelelően jóerkölcsbe ütközik az olyan szerződés, amelynek a megkötését jogszabály nem tiltja ugyan, de az azzal elérni kívánt cél, a szerződés tárgya, a vállalt kötelezettség jellege, vagy azért ellenszolgáltatás felajánlása nyilvánvalóan sérti az általánosan elfogadott erkölcsi normákat, a kialakult szokásokat, és azt az általánosan kialakult társadalmi megítélés is tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti (BH2005.1234.).
- [47] Annak megítélése során, hogy a perbeli munkaszerződésbe foglalt megállapodás jóerkölcsbe ütközik-e objektív és szubjektív elemeket egyaránt figyelembe kell venni. A jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításánál mind a megállapodás tartalma, mind a szerződő felek célja, azok joghatása, a szerződés megkötésének körülményei relevánsak lehetnek.
- [48] A szövetkezeti formában működő hitelintézetek alapvetően szövetkezeti szempontok szerint épülnek fel, elsődlegesen személyegyesítő közösségek. A tőkeerejük jellemzően kisebb a bankokénál. A munkaszerződés megkötésekor hatályban volt a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény 13/D. § (1) bekezdés e) pontja alapján a hitelintézetnek, a pénzforgalmi intézménynek és az elektronikuspénz-kibocsátó intézménynek a mérete, az általa végzett pénzügyi, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási tevékenysége jellege, nagyságrendje és összetettsége arányában megbízható irányítási rendszerrel kell rendelkeznie, amelynek keretén belül köteles a hitelintézet a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel összhangban álló, annak alkalmazását előmozdító, a 69/B-69/E. §-ban meghatározott elveknek megfelelő javadalmazási politikát és gyakorlatot megvalósítani.
- [49] Helytállóan hivatkozott arra az alperes, miszerint a javadalmazási politikával kapcsolatban vizsgálendő, hogy a 36 havi végkielégítésre vonatkozó megállapodás jóerkölcsbe ütközik-e tekintettel arra is, hogy az előző jogszabályhely alapján az alperes jogelődjének törvényi kötelezettsége volt a javadalmazási politika elfogadása és alkalmazása.

- [50] Ezt a körülményt szükséges értékelni annak a „gyakorlatnak” a megítélésakor is, hogy az alperes jogelődje olyan végkielégítésről szóló megállapodást kötött a felperessel, amely a munkaszerződés megkötésének az időpontjában nem szövetkezeti formában működő hitelintézetben szokásos javadalmazásnak felelhetett meg.
- [51] A szerződés jóerkölcsbe ütközésének a szerződéskötéskor kell fennállnia. Az eljáró bíróságok azonban nem értékelték megfelelően a perrel érintett megállapodás megkötésekor körülményeket.
- [52] A felek a munkaszerződést 2011. május 4-én kötötték, azonban az abban foglaltakat 2013. június 10-én, majd 2013 júliusában, illetve 2014. január 1-ei hatállyal többször módosították, a módosításokra pedig a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni [Mt. 58. §]. Peradat, hogy a munkaszerződés módosításai tartalmukban érintették a 36 havi juttatásra vonatkozó megállapodást. A munkabér jelentős emelkedése olyan új helyzetet teremtett, amelyet a jóerkölcsbe ütköző szerződéses rendelkezés vizsgálatakor feltétlenül értékelni kellett volna. Az eredeti megállapodás szerint a felperes akkori távolléti díját figyelembe véve a jogviszony megszűnésével bruttó 37.800.000 forint végkielégítést kapott volna, azonban a munkaszerződés 2014. január 1-ei módosításával ez az összeg radikálisan, 72.000.000 forintra emelkedett úgy, hogy akkor a munkáltatói jogokat gyakorló Igazgatóságnak már tudomása volt arról, hogy a felperes a határozott idő lejártát követően saját elhatározásából nem kíván tovább munkát végezni, következésképpen a végkielégítést a részére ki kell fizetni.
- [53] A jogügylet nemcsak tartalmánál, hanem joghatásánál fogva is minősülhet jóerkölcsbe ütközőnek (BH+2010.7.309.). A bíróságok azonban a joghatást csak a kifizetés időpontjában fennálló körülmények szempontjából vizsgálták, a felek által a megállapodáskor (illetve annak módosításaikor) elérni kívánt közös célt nem.
- [54] Minderre figyelemmel a Kúria azt állapította meg, hogy a jogerős ítélet nem kellően megalapozott, a tényállás hiányos, a levont jogi következtetések, a jogi értékelés, annak a megítélése, hogy a megállapodás nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközött-e vagy sem nem volt teljes, ezért a másodfokú ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján az elsőfokú határozatra is kiterjedően hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.
- [55] A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak a felek indítványának megfelelően az előzőekben részletezett körülményeket vizsgálnia és értékelnie kell annak megítélésakor, hogy az Mt. szabályaitól kétszeresen eltérő megállapodás (határozott idejű munkaviszony megszűnésének esetére végkielégítés kikötése nyugdíjas munkavállaló részére) a munkaszerződés megkötésének, módosításainak időpontjaiban a felek céljának, a megállapodás (módosult) tartalmának, a vállalt

kötelezettség jellegének és joghatásának figyelembe vételével nyilvánvalóan sérti-e az általánosan elfogadott erkölcsi normákat, a kialakult szokásokat, jóerkölcsbe ütközik-e vagy sem.

(Kúria Mfv.I.10.247/2018.)