

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.134/2020/8.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Varga János Tamás és Társai Ügyvédi Iroda (... ügyintéző: dr. Csernus Zoltán ügyvéd) által képviselt **felperes neve (...)** felperesnek, a Bálint, Kállai és Kende Ügyvédi Iroda (...), ügyintéző: dr. Kende Tamás ügyvéd), valamint a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (...), ügyintéző: dr. Pál Lajos ügyvéd) által képviselt alperes neve (...) alperes ellen, végkielégítés megfizetése tárgyában indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 63.M.332/2019/44. számú ítéletével szemben az alperes által 45. sorszámon elterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30.000.000 (harmincmillió) forint +ÁFA elsőfokú- és 15.000.000 (tizenötmillió) forint +ÁFA másodfokú perkoltséget.

Kötelezi a felperest, hogy a NAV külön felhívására fizessen meg 1.500.000 (egymillió ötszázezer) elsőfokú- és 2.500.000 (kétfmillió ötszázezer) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az általa megállapított tényállás

- [1] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2020. január 29. napján hozott 63.M.332/2019/44. számú ítéletével végkielégítés címén 2.681.516.196 forint és késedelmi kamat, továbbá 30.015.000 forint + ÁFA perkoltség megfizetésére kötelezte az alperest.
- [2] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás szerint a felperes az alperessel létrejött munkaviszonyát megelőzően az ... állampolgáraként a ...-i Egyetemen véglegesített egyetemi tanárként („tenured professor”) oktatott. Az alperes kezdeményezésére a felek között 2010. januárjától tárgyalások, egyeztetések zajlottak munkaszerződés megkötése érdekében. Ennek eredményeképpen a felek 2010. szeptember 22-én kötöttek munkaszerződést, ekkor a felperes a hatvannyolcadik életévét betöltötte, vagyis a magyar jogszabályok szerint nyugdíjasnak minősült.
- [3] A határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján a felperes az alperes ... szervezeti egységénél „university professor”, azaz egyetemi tanár munkakörben került alkalmazásra. Külön szerződésben vállalta a ... dékáni feladatainak ellátását is határozott időre, 2016. július 31-ig. A felperes ismételt dékáni megbízására a határozott időtartam leteltét követően nem került sor.
- [4] Az angol nyelven létrejött munkaszerződés hiteles magyar nyelvű fordítása szerint a szerződés 2. pontja a következő rendelkezéseket tartalmazta. „Kinevezése 2011. január 1-jén kezdődik, és határozatlan ideig tart az Ön önkéntes felmondásáig vagy haláláig, illetve az Egyetem „megfelelő

okkal" történő felmondásáig (nevezetesen (a) bizonyítható oktatási és kutatási alkalmatlanság és tisztességtelenség, (b) a kötelezettségek érdemi és nyilvánvaló elhanyagolása, és (c) olyan magatartás, amely érdemben megnehezíti az egyén intézményi kötelezettségeinek teljesítését azzal, hogy az Egyetem köteles bizonyítani a felmondás okát). A felek kifejezetten megállapodnak, hogy a kinevezés „végleges jogviszonyt” biztosít Önnek. A fogalom meghatározását lásd az ... Szövetségének az egyetemi szabadságról és a véglegesítésről szóló ajánlott intézményi szabályzatában („...”), amely [...] kivonata C mellékletként van csatolva („az ... véglegesítési szabályzata”). Az Ön kinevezésével és állandó jogviszonyával kapcsolatban a ... mindent meg fog tenni az ... véglegesítési szabályzatának betartásáért. Ha a ... bármilyen, a „megfelelő októl” eltérő okból felmondja az Ön munkaviszonyát az ... véglegesítési szabályzatával összhangban, Ön végkielégítés címén (függetlenül attól, hogy hány éven keresztül foglalkoztatta Önt a ... a felmondás időpontjában) egyszeri kifizetésre jogosult, amely a hússzorosa a felmondást közvetlenül megelőző évben a ...-tól kapott éves juttatásnak, [...] E szerződés alkalmazásában a „megfelelő ok” az ... véglegesítési szabályzatában meghatározott jelentéssel bír.” A felek ebben a pontban rendelkeztek továbbá a megfelelő ok fogalmát érintő, bármilyen nézeteltérésük esetére az ... által kinevezett személy döntésének közös kérelmezéséről.

- [5] Az alperes Szenátusa 2016. november 4. napján a ... szervezeti egység megszüntetéséről döntött. Ezt követően az alperes megszüntette azoknak a munkavállalóknak a munkaviszonyát, akiknek nem tudott új munkakört ajánlani. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére a 2017. július 15. napján közölt felmondással, 2017. július 31. napjával került sor. A felmondás indoka szerint az alperesnél végrehajtott átszervezés miatt a felperest foglalkoztató szervezeti egységet megszüntették. A felperes által eddig betöltött „... -ban” munkakör 2017. július 31-vel megszűnt. Mivel a munkaszerződés „C” mellékletét képező szabályzat 4. d) pontja alapján az életkorára figyelemmel felajánlható megbízási jogviszonyt a felperes nem fogadta el, ezért kellett intézkedni a munkaviszonya megszüntetése iránt. A jogviszony megszüntetésekor az alperes tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítést fizetett a felperes részére.
- [6] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem alapján azt vizsgálta, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát a munkaszerződés 2. pontjában meghatározott „megfelelő ok” alapján szüntette-e meg és ez miként érintette az ebben a pontban rögzített húsz évi jövedelemnek megfelelő összegű végkielégítésre vonatkozó jogosultságot.
- [7] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a magyar bíróságok joghatóságát. Ezzel összefüggésben a munkaszerződés 5. pontját vette figyelembe, amelyben a felek egyértelműen rendelkeztek arról, hogy a jogviszonyukra a magyar jog irányadó és a munkaszerződésből eredő jogvitáikat magyar bíróság bírálja el.
- [8] A felek jogviszonya nemzetközi elemet is tartalmazott, mivel a felperes az ... állampolgára. Ezért az elsőfokú bíróság indokoltnak találta annak vizsgálatát is, hogy a munkaszerződés 2. pontjában az ... által kinevezett személy írásbeli döntésének beszerzésére irányuló kötelezettségvállalás mennyiben érintette a magyar bíróság joghatóságát. A felek közötti munkaviszony időtartama alatt hatályban volt a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi XIII. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Nmjt. tvr.) 61.§, 62. § és 62/G.§ (2) bekezdése alapján azt állapította meg, hogy a felperes munkaszerződésével kapcsolatos jogvitára a magyar bíróságnak van joghatósága, mivel a munkavégzés helye szokásosan Budapesten volt. A felek egyébként ezzel összhangban rendelkeztek a munkaszerződés 5. pontjában.

- [9] Az ... eljárására vonatkozó rendelkezést az elsőfokú bíróság nem találta választottbíróági kikötésnek, figyelembe véve a választott bíraskodásról szóló 1994. évi LXXI. törvény (Vbt.) 4. §-át, amely szerint a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény XV.-XXIII. fejezetében szabályozott eljárásokban - vagyis többek között munkaügyi perben - nincs helye választottbíróági eljárás alkalmazásának. Mindezek alapján azt a következtetést vonta le, hogy az ... eljárására vonatkozó rendelkezés nem minősült választottbíróági kikötésnek, ezért nem érintette a magyar bíróságok joghatóságát.
- [10] Az elsőfokú bíróság - az ... által kinevezett személy írásbeli döntésére vonatkozó kikötést egyebekben nem találta indokoltnak vizsgálni. Kifejtette, hogy az ... eljárását a felek a munkaviszony megfelelő okkal történő felmondása esetére kötötték ki. A konkrét esetben azonban az alperes átszervezésre hivatkozva szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az elsőfokú bíróság emiatt nem látta indokoltnak a munkaszerződésben szereplő „megfelelő ok” kifejezés ... általi értelmezését.
- [11] Az alperes hivatkozása alapján az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a felperes hetvenedik életének betöltését követően az alperesnek volt-e kötelezettsége a munkaviszony felszámolására. A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (a továbbiakban: régi Felsőokt. tv.) 91. § (1) bekezdés b) pontja alapján kifejtette, hogy a jogszabály a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott egyetemi tanárookra vonatkozott, ebből következően a felperes alperessel fennállt munkaviszonyát nem érintette. A felperes munkaviszonyának időtartama alatt lépett hatályba a felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: új Felsőokt. tv.), amely 31.§-a és 115. §-a értelmezéséből az elsőfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy e jogszabály a hatálybalépését megelőzően létesített oktatói munkaviszonyokat nem érintette. Az elsőfokú bíróság rámutatott, az alperes sem tulajdonított jelentőséget a felperes életkorának, hiszen, a hetvenedik évének betöltésekor nem intézkedett a jogviszony megszüntetése iránt.
- [12] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a munkaszerződés végkielégítés megfizetésére vonatkozó rendelkezése kötbér kikötésnek minősült-e. A felperes munkaviszonyára alkalmazandó 2012. július 1-vel hatályba lépett, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján arra a következtetésre jutott, hogy az emelt összegű végkielégítésre vonatkozó rendelkezés nem minősült kötbér kikötésnek. A kötbér kizárólag szerződésszegés esetére kikötött pénzösszeg lehet, vagyis a felmondással összefüggő, emelt összegű végkielégítés nem minősült ekként. A felek nem abban állapodtak meg, hogy az alperes sohasem fogja megszüntetni a jogviszonyt és nem is zárták ki a megszüntetés lehetőségét. Az alperes a szerződésből eredő jogával élve megszüntette a felperes munkaviszonyát, amit nem lehetett szerződésszegésként értékelni.
- [13] A szerződés jóerkölcsbe ütköző voltát illetően az elsőfokú bíróság hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.247/2018. számú iránymutató döntésére. Az alapján kifejtette, hogy a munkaszerződés megkötésének vagy módosításának időpontjában a felek által elérni kívánt célnak, a megállapodás tartalmának, a vállalt kötelezettség jellegének és joghatásának vizsgálata szükséges annak megítélésekor, hogy a munkaszerződés jóerkölcsbe ütközik-e. A szerződés jóerkölcsbe ütköző voltának megítélésénél nem a fél egyéni érdeksérelmét kell vizsgálni, hanem azt, hogy a jogügylet társadalmilag elítélendő-e, azaz az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak tartja-e (BDT 2007.1585).
- [14] Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság a munkaszerződés megkötésének a körülményeit, annak okát és célját is vizsgálta. Megállapította, hogy az alperes kezdeményezte a munkaszerződés megkötését.

A tárgyalások megkezdésekor a felperes a ...-i Egyetem véglegesített egyetemi tanárként, azaz „tenured professor”-ként oktatott, ami egy határozatlan időtartamú és csak igen szűk körben megszüntethető jogviszonyt biztosított a számára, az ezzel együtt járó nagy társadalmi elismertséggel és egyéb előnyökkel. A felperes célja az volt a munkaszerződés megkötésekor, hogy a magyarországi munkaviszonya csak a véglegesített egyetemi tanári jogviszonyra vonatkozó ... szabályokkal egyezően, azaz rendkívüli esetben legyen megszüntethető felmondással, végkielégítés nélkül. A felperes tehát az ... jogviszonyában élvezett biztonságot szeretne volna a maga számára garantálni a magyar jogi környezetben is. Az alperes a munkaszerződés megkötésével pedig az oktatói között tudhatta a felperest, aki az egyetlen „tenured professor” minősítéssel rendelkező munkavállalója lett.

- [15] A felek között többszörös levélváltás is zajlott a munkaszerződés aláírását megelőzően. A megfelelő ok részletezésére vonatkozó szövegmódosítás 2010. június 16-án történt, amikor a módosítást szerkesztő jogi képviselő elektronikus levélben kifejezetten felhívta az alperes figyelmét arra, hogy a megfelelő ok nem egyértelmű, ezért azt módosítja. Ezt követően három hónappal később, 2010. szeptember 22-én került sor az aláírásra, tehát az alperesnek ennyi ideje volt a szerződés szövegének megismerésére, értelmezésére. A szerződés szövegéből az alperes számára is világosnak kellett lennie, hogy amennyiben nem a szerződés szövegében megjelölt konkrét okokból kerül sor a jogviszony megszüntetésére, abban az esetben az éves jövedelem húszszorosának megfelelő összeget kell megfizetnie a felperes javára.
- [16] A munkakör 2011. január 1-től történő ellátása és a szerződés aláírása között további három hónap telt el, amikor az alperesnek ismét lehetősége volt a szerződés rendelkezéseinek értelmezésére, megfontolására, a kötelezettségvállalások átgondolására. Az alperes képviselőt ellátó ügyvédi iroda, illetőleg a pénzügyi tanácsadó jogi és pénzügyi ismeretekkel rendelkező szakemberek révén működött közre a szerződés megkötésekor. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint mindezekre figyelemmel kellő idő és megfelelő szaktudás állt rendelkezésre ahhoz, hogy az alperes a munkaszerződés 2. pontjában vállalt kötelezettség célját, következményeit, illetve joghatását felmérje. A felperes életkora is ismert volt az alperes számára, vagyis lehetősége volt felmérni az abból fakadó kockázatot is.
- [17] Az elsőfokú bíróság hivatkozva a Kúria Mfv.I.10.247/2018. számú döntésére rámutatott, a jóerkölcös nyilvánvaló sérelmének a munkaszerződés megkötésekor kell fennállnia. Jelen ügyben az alperesnek a szerződéskötés folyamatában és annak megkötésekor tisztában kellett lennie a saját anyagi helyzetével és azzal is, hogy teherviselő képességét egy későbbi kedvezőtlen változás mennyiben érintheti. Ezért ez a körülmény nem érintette a szerződés jóerkölcösbe ütköző voltát, hasonlóan a feltűnő értékaránytalansághoz.
- [18] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el, hogy a kimagasló összegű végkielégítés hatását tekintve bizonyos esetekben kizárja a felmondás és az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását. Ezzel összefüggésben jelentőséget tulajdonított annak, hogy az alperes jogi és pénzügyi tanácsadók bevonásával járt el. Ezért nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a kiemelten magas összegű végkielégítés akadályát képezte az azonnali hatályú felmondás joga gyakorlásának. Az alperes az általa hivatkozott tények ismeretében vállalta ugyanis, hogy amennyiben a munkaszerződésben meghatározott megfelelő okoktól eltérő indokkal szünteti meg a felperes munkaviszonyát, megfizeti számára az emelt összegű végkielégítést.

- [19] Az elsőfokú bíróság rámutatott, az Mt. 85. §-a nem tiltja, hogy a felek a végkielégítés törvényi szabályozásától eltérjenek. Ebből következően jogszabállyal nem ellentétes, ha a felek az Mt. 77. § (3), (4) bekezdésében rögzítettekhez képest magasabb összegű végkielégítést állapítanak meg a munkavállalónak, illetve azt olyan esetre is előírják, amikor a törvény annak kifizetését az Mt. 77. § (5) bekezdése értelmében nem teszi kötelezővé.
- [20] Az elsőfokú bíróság kifejtette továbbá, társadalmilag nem tekintendő elítélendőnek, tisztességtelennek vagy elfogadhatatlannak, hogy a felperes, mint nem magyar állampolgár egy nem állami fenntartású, azaz nem közpénzből gazdálkodó intézménnyel ilyen tartalommal kötött szerződést. A szerződésben nem a magyar viszonyok, hanem a felperes állampolgársága szerinti viszonyoknak megfelelő illetményről állapodtak meg, melynek fejében a felperes feladta az ... egyetemen betöltött igen szűk körben felszámolható jogviszonyát, az ezzel kapcsolatos előnyöket és egzisztenciát. E tényeket figyelembe véve a jóerkölcst sértő tényállási elem hiányában a semmisség miatti érvénytelenség megállapítására nem volt lehetőség.
- [21] Az elsőfokú bíróság utalva arra, hogy az Mt. a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetei között tesz különbséget, kifejtette, a felek megfelelő okként kizárólag a munkavállaló meghatározott magatartásával és képességével összefüggő okokat határozták meg a munkaszerződésben. Az alperesnek ezzel együtt lehetősége volt a saját működésével összefüggő okból is megszüntetni a munkaviszonyt és ennek megfelelően járt el, hiszen a működésével összefüggő okra alapította a jogviszony megszüntetését. A felek tehát nem tértek el az Mt. 63. §, 64. § és 66. § (2) bekezdésében meghatározottaktól. Az átszervezésre alapított felmondás nem minősült a munkaszerződés alapján „megfelelő ok”-nak, ezért az alperes nem mentesült az emelt összegű végkielégítés megfizetése alól.
- [22] A munkaszerződés 2. pontjának megszövegezését illetően az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy az angol nyelvű változat volt az irányadó és hivatalos. A munkaszerződés 2. pontjában a megfelelő okokat tartalmazó zárójeles felsorolást angolul az „i. e.” rövidítés előzte meg, ami magyarra fordítva nevezetesen szónak feleltethető meg. Ebből következően a megfelelő okok felsorolása a munkaszerződésben nem példálózó jellegű, mivel nem az „e.g.” (magyarul például) szó előzi meg, hanem az „i. e.” rövidítés, ami a latin „nem más mint” szavakból ered, és kimerítő felsorolásra vonatkozik. Mindezt megerősítette a szerződés elkészítésénél közreműködő **Tanú 1** ügyvéd is a tanúvallomásában.
- [23] Az elsőfokú bíróság a megfelelő ok meghatározását nem találta egyértelműnek a munkaszerződés 2. pontja és a szerződés mellékletét képező ... Szabályzat alapján. A felek eltérő hivatkozása okán ezért szükségesnek találta a szerződés bírósági értelmezését a felek szerződéskötéskori akarata, a szerződéssel elérni kívánt cél, a szerződés egyéb rendelkezései és a magyar jogi szabályozás alapján. Az elsőfokú bíróság mindezek értelmezésekor az ... jogrendjének talaján álló szakirodalom megállapításait figyelmen kívül hagyta.
- [24] Megállapította, hogy a felek a munkaszerződés 4. pontjában akként rendelkeztek, hogy „a következő mellékletek és hivatkozások a jelen kinevezési levél lényeges részét képezik: C melléklet ... véglegesítési szabályzata”. Emiatt nélkülözhetetlen volt az ... Szabályzat rendelkezéseinek az értelmezése is. Kifejtette, hogy a szabályzat 4. pontja a munkaviszony intézményi felmondásának eseteit tartalmazza, amelyek oka lehet pénzügyi szükséghelyzet, a képzés vagy a tanszék megszűnése, illetve nem pénzügyi szükséghelyzet, továbbá testi, illetve szellemi alkalmatlanság miatt történő felmondás. Az 5. pont az elbocsátási eljárás szabályait tartalmazza. Az ... Szabályzat

angol nyelvű szövege eltérő kifejezést tartalmaz, mivel a 4. pontban a munkáltató működésével összefüggő eseteknél a „termination” kifejezés, az 5. pontban pedig a „dismissal” kifejezés szerepel.

- [25] A szabályzat hivatalos magyar nyelvű fordítását figyelembe véve azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy határozatlan idejű munkaviszony esetében az intézmény kizárólag megfelelő okból mondhat fel a 4. pontba tartozó esetekben. Az 5. pont az elbocsátás kapcsán rendelkezik arról, hogy mely tényállások minősülnek az elbocsátás megfelelő okának. Mindezek alapján nem találta egyértelműnek az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkaszerződésében rögzített megfelelő ok kifejezés az ... szabályzat alapján kizárólag a munkavállaló magatartásra vonatkozó eseteket jelenti. Értékelte azt is, hogy az ... jogban járatos szakemberektől származó perben becsatolt nyilatkozatok, vélemények is eltérő értelmezéseket tartalmaztak.
- [26] Az ellentmondás feloldása érdekében az elsőfokú bíróság vizsgálta a magyar jogi rendelkezéseket és a felek szerződéskötési szándékát is. Kifejtette, hogy az Mt. 66. § (2) bekezdése értelmében a felmondás jogszerű indoka lehet a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, képessége vagy a munkáltató működésével összefüggő ok. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezeket az indokokat a felperes munkaszerződésének 2. pontja nem szűkítette le, csupán azok közül nevesített néhányat, amelyek esetén emelt összegű végkielégítés nem illeti meg a felperest.
- [27] A felek szerződéskötéskori akaratát, a szerződéssel elért kívánt célt illetően a felperes házastársának **Tanú 2** tanúvallomásának, illetve a szerződéskötés folyamatában résztvevő **Tanú 1** ügyvéd, illetve **Tanú 3** ügyvéd tanúvallomásának tulajdonított jelentőséget. Azok alapján bizonyítottnak találta, hogy a felperes szándéka szerint, amennyiben nem a személyéhez kapcsolódó és a munkaszerződésben konkrétan megnevezett okból szünteti meg az alperes a munkaviszonyát, abban az esetben jogosulttá válik a felmondást megelőző évben szerzett éves jövedelme húszszorosára.
- [28] Az alperes a szerződéskötés célját ettől eltérően határozta meg, ugyanakkor nem bizonyította, volt olyan szándéka a szerződés megkötésekor, hogy a működésével összefüggő okra alapított felmondás esetén ne kelljen megfizetnie a húsz évre járó illetményt. Az alperes tanúk meghallgatását indítványozta (**Tanú 4** és **Tanú 5**), akik a bíróság idézése ellenére nem jelentek meg a tárgyaláson, akadályoztatásuk okát sem közölték, vallomást nem tettek. Ezért írásbeli nyilatkozataik bizonyítékként történő értékelésére nem volt lehetőség.
- [29] A felperes házastársának, illetve a képviselőt ellátó jogi képviselők vallomásának aggályosságára utaló körülmény nem merült fel, a tanúk nyilatkoztak az elfogulatlanságukra és ennek kétségbe vonására alkalmas hivatkozása az alperesnek sem volt az elsőfokú eljárás során. A felperes házastársának tanúvallomása szerint a felperes az ... pozíciójának feladásával olyan alapvető és fontos garanciákat kívánt beépíteni az alperessel kötendő szerződésbe, amelyek végrehajthatók, kikényszeríthetők és hasonló védelmet jelentenek, mint a véglegesített professzori státusz az ... egyetemen. **Tanú 1** tanúvallomásából megállapítható volt, az ... Szabályzat kizárólag eljárási okokból lett beemelve a felperes szerződésbe, a megfelelő ok meghatározása a felsorolással egyértelmű megfogalmazást nyert. **Tanú 3** pedig felhívta a figyelmet arra, hogy nem elég konkrét és részletes az ... Szabályzat megfogalmazása. **Tanú 1** ezért konkretizálta a szöveget és a felperes személyével összefüggő okokat jelölt meg, amelyek a jogviszony megszüntetését megalapozhatják az emelt összegű végkielégítés megfizetése nélkül.
- [30] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság bizonyítottnak találta, hogy a munkaszerződés 2. pontjában a felek abban állapodtak meg, amennyiben az alperes nem az itt felsorolt valamely megfelelő ok

alapján szünteti meg a munkaviszonyt, abban az esetben köteles a megjelölt mértékű végkielégítést megfizetni. A kereset szerintiösszagszerűséget az alperes nem vitatta, ezért az elsőfokú bíróság annak megfelelően marasztalta.

- [31] A pernyertes felperest megillető perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontjára hivatkozva állapította meg a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján. A pertárgyértéket a Pp. 24. § (1) bekezdése értelmében a marasztalási összeggel egyezően 2.681.516.196 forintban határozta meg.

Az alperes fellebbezése

- [32] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben annak megváltoztatását és a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte. Az érdemi döntést helybenhagyó határozat esetére az ügyvédi munkadíj tekintetében kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását és annak a képviseleti tevékenységgel összhangban álló mérséklését.
- [33] Fellebbezésében előadta, hogy a felek közötti jogvita tárgyát alapvetően a felperes munkaszerződése 2. pontjának értelmezése képezte. Eszerint amennyiben a munkáltató nem a szerződésben részletezett „megfelelő ok” miatt szünteti meg a munkaviszonyt, abban az esetben a felperest végkielégítés címén a jogviszonya megszüntetését megelőző évben kifizetett jövedelme húszszorosa illette meg.
- [34] Az elsőfokú bíróság ítéletében az ellenkérelem részeként ismertette a munkaszerződés e rendelkezésének jogszabályba ütköző voltából eredő érvénytelenségével összefüggő alperesi álláspontot, azonban nem adta indokát annak, hogy ezzel miért nem értett egyet. Az alperes továbbra is arra hivatkozott, hogy a 240 havi díjazás végkielégítésként történő megfizetése olyan súlyos jogkövetkezmény, ami ténylegesen is kizárta számára a törvényben biztosított felmondási és azonnali hatályú felmondási jog gyakorlását. Ebből következően a tételes jog rendelkezéseibe, vagyis az Mt. 64. § (1) és 85. § (1) bekezdésébe ütközött, tehát semmis volt.
- [35] Érvelése szerint a jogszabály egyértelmű és kógens rendelkezése következtében a munkajogviszony megszüntetésének a jogcímeit a felek még megállapodásuk alapján sem korlátozhatják és nem bővíthetik. Amint arra a Kúria is rámutatott több határozatában, semmis a munkaszerződésnek az a kikötése, amely szerint a munkáltató a felmondás jogával nem élhet. Ebből az is következik, hogy a felek megállapodásukban nemcsak a felmondás jogát, hanem a felmondás törvényes indokainak körét sem szűkíthetik le, vagyis a megállapodásuk nem terjedhet ki olyan körülményre, amely akár kifejezetten, akár közvetve olyan jogkövetkezményeket fűz a felmondás bizonyos eseteihez, amely hatását, következményét tekintve elzárja a munkáltatót a felmondás lehetőségétől. Önmagában nem jogellenes egy olyan szerződéses rendelkezés, amely a törvény által meghatározott valamely felmondási indokhoz az általánostól eltérő, adott esetben a munkavállalóra kedvezőbb jogkövetkezményeket határoz meg. Azonban ez a jogkövetkezmény nem lehet olyan hatású, ami a felet akadályozza a jog gyakorlásában.
- [36] Annak megítélésénél, hogy a perbeli munkaszerződés 2. pontjában foglaltak e követelménnyel ellentétesek voltak-e, az eset összes körülményét figyelembe kellett venni. Ennek során jelentősége volt a jogkövetkezményként meghatározott 240 havi jövedelem nagyságának, ami összagszerűen 2,7 milliárd forint. Ez az összeg önmagában véve is alkalmas arra, hogy a munkáltatót elzárja a

felmondás jogának gyakorlásától. A konkrét ügyben az alperes rendelkezésére álló pénzeszközöket figyelembe véve, egyértelműen megállapítható, hogy a megállapodásban meghatározott összeg „hatását tekintve kizárja a munkáltató felmondási jogának gyakorlását”.

- [37] Ugyanakkor a munkaszerződés 2. pontjában meghatározott megfelelő okok olyan súlyúak, amelyek azonnali hatályú felmondás indokát képezhetik. Ebből következően az alperes a felmondáshoz és az azonnali hatályú felmondáshoz fűződő joga lényegében kiüresedett, hiszen olyan körülményre, amely nem képezi a munkavállaló személyében rejlő és azonnali hatályú felmondást megalapozó szerződésben nevesített okok valamelyikét, egyáltalán nem volt lehetősége a jogviszonyt felmondással megszüntetni. Ebből a szempontból nem volt jelentősége annak, hogy az alperes milyen indokra hivatkozva szüntette meg a felperes munkaviszonyát.
- [38] A tételes jog rendelkezéseibe ütközést az alperes az Mt. 65.§ (2) bekezdése körében is állította, kifejtve, hogy e jogszabály a felmondási jog szerződéses korlátozását kizárólag egy éves időtartamra teszi lehetővé, hosszabb időre nem. A felperes személyes előadásából és a tanúvallomásokból viszont az a következtetés volt levonható, hogy a felperes szándéka egy elrettentő összegű végkielégítés meghatározása volt, amivel egy éven túl is lehetetlenné kívánta tenni a felmondás jogának gyakorlását.
- [39] Az alperes fellebbezésében fenntartotta a szerződéses rendelkezés jóerkölcsbe ütköző voltával összefüggő hivatkozását is, amennyiben a tételes jog rendelkezéseibe ütközés okán a semmisség nem állapítható meg. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette az e körben vizsgálendő objektív és szubjektív körülményeket. Eszerint nem csupán a megállapodás tartalma, hanem a szerződő felek célja, a szerződés joghatása, a szerződés megkötésének körülményei is relevánsak. A jóerkölcs sérelmét nem a szerződő fél egyéni érdeksérleme, hanem a jogügyletthez kapcsolódó társadalmi értékítélet, az általános társadalmi megítélés határozza meg.
- [40] Az elsőfokú bíróság ennek ellenére nem releváns körülményeknek tulajdonított jelentőséget, amikor azt állapította meg, hogy társadalmilag nem tekinthető elítélendőnek, tisztességtelennek, illetve elfogadhatatlannak, ha egy nem állami fenntartású intézmény, egy nem magyar oktatójával a nagyon szűk körben felszámolható ... jogviszonyának feladását követően ilyen tartalommal állapodik meg. E megállapítás téves, mivel abban a kérdésben kellett volna állást foglalni, hogy a társadalom uralkodó felfogása által elfogadott mércének minősül-e, amennyiben egy munkavállaló munkavégzés nélkül, húsz évi munkabérre válik jogosulttá, figyelemmel az életkorára és arra, hogy a jogviszony fennállása alatt a javadalmazása, költségterítése lényegesen meghaladta az ...ban élvezett egyetemi tanári juttatásait.
- [41] Az elsőfokú bíróság irányadónak tekintette, hogy a felperes célja az volt, az ... szabályokkal egyező helyzetbe kerüljön, vagyis csak rendkívül indokolt esetben lehessen végkielégítés nélkül megszüntetni a munkaviszonyát. Ennek ellenére az ... gyakorlattól szigorúbban és a felperesre nézve kedvezőbben szűkítette le a megfelelő ok fogalmát, mert abból kizárta a munkáltató működésében rejlő okot és nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperesi szándék valójában nem a végkielégítésre való jogosultság szerződéses szabályozására irányult, hanem a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó munkáltatói jogosultság jelentős korlátozására. Emiatt ez a rendelkezés nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközött.
- [42] Az alperes álláspontja szerint nem volt jelentősége annak, hogy a felek milyen hosszú ideig és milyen szaktudású tanácsadók, képviselők bevonásával tárgyaltak a szerződés rendelkezéseiről,

továbbá a felek tudattartamának, szándékának sem. A jóerkölcsbe ütközés ugyanis ténykérdés, tehát nem a felek szándékától függ. Ebből a szempontból érdektelen, hogy az alperes tisztában volt-e a felperes életkorával vagy a saját anyagi helyzetével. A felek tudattartama, szubjektív megítélése, egyéni szempontjai, a rosszhiszeműség nem bírt jelentőséggel. Az a következmény, hogy egy jogügylet társadalmilag elítélendő-e objektív jellegű kérdés, amelynek megítélése általános értékítélet mentén, az általában elvárható magatartás zsinórmértékén alapul. Ezért nem volt jelentősége annak sem, hogy a konkrét esetben milyen módon szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

- [43] Az elsőfokú bíróság érvelésével ellentétben ugyanakkor vizsgálni kellett, hogy a követelés teljesítése az alperes működésére milyen hatás gyakorolt. Jóerkölcsbe ütközik ugyanis a megállapodás, amennyiben annak teljesítése ellehetetleníti a másik fél működését (Kúria Mfv.I.10.247/2018/7.).
- [44] Az elsőfokú bíróság érvelésével ellentétben a perben nem azt állította, hogy a munkaszerződésben a felek kifejezetten kizárták a munkáltatói felmondás jogát, hanem arra, hogy az egyébként jogszerű felmondáshoz fűzött szerződéses jogkövetkezmény lényegében kizárta az alperes azon jogosultságát, hogy a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntesse. Ezért jóerkölcsbe ütköző a megállapodás. A szerződés alapján ugyanis felperesi kötelezettségszegés esetén sem lett volna lehetőség a jogviszony felmondással történő megszüntetésére, az abban megjelölt 240 havi végkielégítés megfizetése nélkül. Mindez azonban ellentétben áll a Kúria hasonló tárgyú perben kifejtett jogi álláspontjával (Mfv.II.10.067/2016/13.). A konkrét ügyben kifejtettek szerint jóerkölcsbe ütközik az a szerződéses rendelkezés, amely az alapbér tízszeresének megfelelő végkielégítés kifizetését írja elő a munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetén.
- [45] Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság érvelését az Mt. 85. §-ával összefüggésben is. Az elsőfokú bíróság arra helyesen hivatkozott, hogy az Mt. nem tiltja az eltérést a végkielégítés szabályaitól. Az eltérést tartalmazó rendelkezés azonban nem sértheti a jóerkölcsöt. A jóerkölcs követelménye a felek szerződéses szabadságának is határt szab és csak ezzel összhangban lehet értelmezni a munkavállaló javára történő eltérés lehetőségét. Jelen ügyben annak volt alapvető jelentősége, hogy a felperest jelentős összegű végkielégítés illette volna meg abban az esetben is, amennyiben az alperes olyan okból szünteti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyát, amely nem lett a munkaszerződés 2. pontjában feltüntetve.
- [46] A jóerkölcsbe ütközés tekintetében azt lehetett vizsgálni, hogy a vitatott rendelkezés járhat-e olyan jogkövetkezménnyel, hogy a felperest egy megalapozott azonnali hatályú felmondás esetén is megillessen a 240 havi végkielégítés. Figyelembe kellett venni a kikötött összeg nagyságát is a magyarországi viszonyok és a magyar társadalom értékítélete szerint, hiszen a munkaszerződésben a felek a magyar jogot kötötték ki, magyar bíróságnak van joghatósága és a munkaszerződés teljesítésére is Magyarországon került sor. Annak azonban nem volt jelentősége, hogy az alperes közpénzekből fenntartott oktatási intézmény vagy sem.
- [47] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette ítéletében, hogy a munkaszerződés 2. pontjának rendelkezései nem voltak egyértelműek, ezért vizsgálni kellett a felek szerződéskori akaratát, a szerződéskötéssel elért céljukat, a munkaszerződés egyéb rendelkezéseire is figyelemmel, illetve a magyar jogszabályi környezet értelmezésével. Ennek ellenére a tényállást olyan tanúk vallomása alapján állapította meg, akik nem azonosíthatóak a szerződést megkötő felekkel, a szerződéskötés folyamatában nem vettek részt folyamatosan, továbbá nem érdektelenek. **Tanú 1 és Tanú 3**

kizárólag jogi tanácsadók voltak. **Tanú 3** egyik féllel sem volt személyes kapcsolatban, így közvetlen tudomása a szerződést kötő felek szándékáról nem lehetett. **Tanú 1** egy megbeszélésen vett részt, ugyanakkor mindkét jogi képviselőnek a felperes pernyertességéhez fűződött jogi érdeke. Az elsőfokú bíróság azt sem vizsgálta, hogy **Tanú 1** a titoktartás alól megkapta-e az alperestől a felmentést a tanúvallomását megelőzően. A felperes házastársának közvetlen érdeke fűződött a felperes pernyertességéhez, ugyanakkor a szerződéskötést megelőző tárgyalásokon személyesen ő sem vett részt, így közvetlen tudomással nem rendelkezhetett a szerződéskötés folyamatáról.

- [48] A tanúk vallomásával szemben az elsőfokú bíróságnak a felperes személyes nyilatkozatát kellett volna figyelembe venni, aki a perben kijelentette, hogy az ... szabályzatban foglaltakkal azonos szintű védelmet kívánt magának elérni. Ezzel egyezően nyilatkozott egyébként az alperes is. Az elsőfokú ítélet indokolása tehát helyesen tartalmazta, hogy a felperes olyan munkaszerződést kívánt kötni, amellyel az ... jogviszonyban élvezett egyetemi tanári biztonságot kívánta megteremteni magyar jogi környezetben. A felperest azonban nyilvánvalóan nem illette volna meg 240 havi munkabérének megfelelő összegű végkielégítés, amennyiben a ...-i Egyetemen átszervezésre hivatkozva szűnik meg a jogviszonya, mivel ilyen összegű kompenzációt az ... szabályzat nem tartalmaz.
- [49] Az elsőfokú bíróság az ... szabályzatot a felek megállapodása lényeges részének tekintette, ugyanakkor nem adta indokát, hogy miért a felperes számára kedvező, de a perbeli nyilatkozataival összhangban nem álló értelmezés alapján hozta meg a döntését. Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem tulajdonított jelentőséget **Tanú 5** és **Tanú 4** írásbeli nyilatkozatainak, függetlenül attól, hogy azok tanúvallomásként nem voltak figyelembe vehetők. Az írásbeli nyilatkozatok a felperes által előadottakkal összhangban voltak, ezek alapján pedig azt a következtetést lehetett levonni, hogy a felek szándéka olyan és nem erősebb védelem biztosítására irányult, amelyet a felperes ... egyetemi oktatóként élvezett.
- [50] Az alperes a fellebbezésében előadta, hogy az elsőfokú bíróság a 44. sorszámú jegyzőkönyvben közölt bizonyításra vonatkozó tájékoztatása mellőzésével hozott érdemi döntést, az ... eljárásának elmulasztását nem értékelte az ítélet indokolásában.
- [51] A pernyertesség esetére megállapított felperesi ügyvédi munkadíjat eltúlzottnak találta, ezért fellebbezése a perköltség jelentős mérséklését is irányult, az IM rendelet 3. § (6) bekezdésére hivatkozva. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság aránytalanul eltúlzott ügyvédi munkadíjat állapított meg. A felperes jogi képviselője rendszeresen késve érkezett a tárgyalásokra, az előkészítő iratait jellemzően az esedékes tárgyalást megelőző éjszaka nyújtotta be, a bizonyítási indítványai nagyrészt az ... jogra és joggyakorlatra irányultak, annak ellenére, hogy az érdemi döntésben mindez nem kapott szerepet. A fordítási költségek pedig nem befolyásolhatták a felperes jogi képviselő díjazását.
- [52] Az alperes a fellebbezése kiegészítésében hivatkozott az ... szabályzat és a felperes munkaszerződése ellentmondásosságára. Jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felek kifejezetten hivatkoztak az ... szabályzatra a munkaszerződésben és annak teljes tartalmát függelékként a munkaszerződéshez csatolták. Az ... szabályzataból - a felperes érvelésével ellentétben - az következik, hogy egy egyetem vagy tanszék megszüntetése megfelelő oka lehet az egyetemi tanár jogviszonya megszüntetésének. A szabályzat olyan előírást, rendelkezést pedig nem tartalmaz, amely húsz évnyi jövedelem megfizetését írja elő.

- [53] A felek megállapodását arra figyelemmel kellett értékelni, hogy a szabályzatot teljes terjedelmében csatolták a megállapodáshoz, amint erre a munkaszerződés 2. pontja is utal. Ebből következően a szabályzat minden rendelkezését figyelembe kellett venni, így annak 4. pontját is, amely az egyetemi tanár jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó indokokat taglalja. Ezek között a 4. d) pont kifejezetten megengedi a felmondást abban az esetben, ha a tanár programja vagy tanszéke megszűnik. A felperes tehát tévesen állította, hogy a szabályzatot nem kell figyelembe venni, mivel a munkaszerződés 2. pontjában konkrétan nevesítették a jogviszony megszüntetés lehetséges indokait. Az elsőfokú bíróság pedig a szerződésben foglaltak ellenére nem vette figyelembe döntése meghozatalakor az ... szabályzat 4. pontját, kizárólag a munkaszerződés 2. pontja zárójeles felsorolásán alapult a döntése.
- [54] A felek szándéka szerint a felperes a magyarországi foglalkoztatása során ugyanazokat a munkaviszony védelmi eszközöket akarták számára biztosítani, amelyek az ... jogviszonyában megillették. A tanszék megszüntetésre vonatkozó felmondással szembeni védelem azonban nem következett a hivatkozott szabályzathoz. **Tanú 4** és **Tanú 5** nyilatkozata egybehangzó volt a felperes előadásával abban a kérdésben, hogy a felek szándéka azonos és nem többletvédelem biztosítására vonatkozott. Mindezekre tekintettel a felperes nem tett eleget a bizonyítási kötelezettségének azzal kapcsolatban, hogy az alperes által a tanszék megszüntetésére, azaz átszervezésre alapított felmondás alapján megillette a húsz évi jövedelme végkielégítés címén.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

- [55] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.
- [56] Részletesen reagálva az alperes fellebbezésében előadottakra kifejtette, hogy nem állapítható meg a felek munkaszerződése kapcsán az Mt. 64. § (1) bekezdésének megsértése. Az alperes nem hivatkozhat a fizetési kötelezettsége alóli mentesülés érdekében arra, hogy számára a teljesítendő összeg túl nagy vagy az adott pénzügyi helyzetében nem teljesíthető. Ennek elfogadása a jogbiztonság ellen hatna, hiszen bármilyen kötelelem esetén a munkáltató hivatkozhatna arra, hogy a kialakult gazdasági helyzete nem teszi lehetővé a szerződés teljesítését. A munkáltató aktuális pénzügyi helyzete semmiképpen nem befolyásolhatja a szerződés érvényességének a kérdését.
- [57] Az alperes tévesen és alaptalanul hivatkozott arra, hogy az emelt összegű végkielégítésre vonatkozó kikötés az azonnali hatályú felmondás bizonyos tényállásai esetén is elzárja e jogosultság gyakorlásától. Ezzel szemben a megfelelő ok definiálása kizárólag a felmondásra vonatkozott, az egyáltalán nem érintette az azonnali hatályú felmondást és nem is korlátozta. Ebben a kérdésben az Mt. szabályai alkalmazandóak, figyelemmel arra, hogy a felek is így rendelkeztek a munkaszerződésben, vagyis a megfelelő ok meghatározását kizárólag a felmondás és nem az azonnali hatályú felmondás körében rendelték alkalmazni.
- [58] A megállapodás megkötésekor a felperes szándéka az volt, amennyiben az alperes nem a személyében rejlő, azaz a munkavégzésével, vagy valamely képességével, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával kapcsolatos okra alapítja a felmondást, akkor olyan összegű kompenzációt kapjon, ami már alkalmas arra, hogy kárpótolja a ...-i magánegyetemen betöltött és véglegesített egyetemi tanári pozíciója feladásáért. A felek megállapodása összhangban volt az Mt. 77. § (1) bekezdésével és (5) bekezdés b) pontjával is.

- [59] A felek több hónapon keresztül tárgyaltak a munkaszerződésről, mely során az alperesnek is hosszú idő állt rendelkezésére arra, hogy átgondolja az egyes rendelkezéseket. Amennyiben nem volt tisztában a valós pénzügyi helyzetével, úgy ebben az esetben felróhatóan járt el, amennyiben pedig tudott arról, hogy nem képes teljesíteni a szerződésnek megfelelően, eljárása szintén felróhatónak minősült és az Mt. 6. § (1) bekezdésébe ütközött.
- [60] A felek megállapodása nem sértette a jóerkölcs követelményét sem. A felperes egy nagy tekintélyű ... magánegyetem köztisztelőben álló professzoraként, kifejezetten az alperes megkeresésére kezdett tárgyalásokat az alperesi egyetemen történő oktatói munkaszerződés megkötése érdekében. A tárgyalások eredményeképpen egy újonnan alapított kis egyetemen, egy bizonytalan élettartamú tanszéken vállalt tanári tisztséget, feladva az ... magánegyetemen betöltött professzori állását. Ebből következően nem sértette a jóerkölcsöt, hogy az ... viszonyokhoz igazodó kompenzáció, azaz végkielégítés volt a megállapodás tárgya. A munkaviszonya megszűnése esetére a felperesnek azzal kellett számolnia, hogy nem tud ismételt elnyerni véglegesített jogviszonyú egyetemi tanári pozíciót az ...-ban. Jelentőséget kellett tulajdonítani annak a ténynek is, hogy a felperes volt az egyetlen az alperesi tanárok közül, aki ...ban „tenured professor” pozícióval rendelkezett.
- [61] A felperes megalapozatlannak és rosszhiszeműnek találta az életkorára történő alperesi hivatkozást. Ezzel kapcsolatban rámutatott, hogy önmagában az életkora miatt nem vitatható a végkielégítés mértéke és annak összege. Az alperes érveléséből az következne, hogy egy fiatalabb személynek több joga lenne egy magasabb összeghez. Ez nyilvánvalóan jogellenes és alaptalan érvelés, ugyanakkor az életkorból fakadó hátrányos megkülönböztetést is felveti. Nem volt a szerződés érvényességét érintő jelentősége annak sem, hogy a felperes az ... egyetemen milyen díjazásban részesült. Az alapvető célja az volt, hogy amennyiben a személyétől független más felmondási ok esetén jogosult legyen egy olyan emelt szintű végkielégítésre, amely túl a hetvenedik életévén kompenzálja az otthagyt ...-i, magas tudományos és anyagi presztizsú karrierjéért.
- [62] Az azonnali hatályú felmondással a megállapodás nem foglalkozott, vagyis a munkaszerződésben foglaltak alapján lehetősége volt az alperesnek arra, hogy bizonyos felmondási okokat emelt összegű végkielégítés megfizetése nélkül alkalmazzon, ugyanakkor az egyéb más esetekben köteles legyen az emelt összegű végkielégítés megfizetésére, amelyeket a felek nem soroltak fel megfelelő felmondási okként (pl. átszervezés).
- [63] A felperes álláspontja szerint nem volt lehetőség az EBH 2017.M.3. elvi határozat jelen ügyben történő alkalmazására, mivel az adott jogvitában a felek az azonnali hatályú felmondás munkavállalói magatartásával összefüggő esetére kötötték ki kártalanítást a munkavállaló javára. A jelen esetben ezzel szemben az történt, hogy a munkaszerződés vitatott második pontja olyan magatartásokat tüntetett fel megfelelő okként, amelyek a felperes magatartásával, képességével függenek össze és ezekre az esetekre kizárták a felek a végkielégítés megfizetését. Ebből következően az emelt összegű végkielégítés csak abban az esetben illette meg, amennyiben a személyétől független okból kerül sor a munkaviszonya megszüntetésére. Ez a rendelkezés a felperes álláspontja szerint a jogszabályokkal és a jóerkölcs követelményével is teljes mértékben összhangban állt.
- [64] Tévesen hivatkozott az alperes fellebbezésében az EBH 2019.M.17. számú elvi határozatban kifejtettekre is, mivel a jelen esetben a megállapodás teljesítése nem lehetetleníti el az alperes működését. A Kúria által vizsgált esetben egy olyan munkáltatóról, hitelszövetkezetről volt szó, amelynek törvényi kötelezettsége volt konkrét javadalmazási szabályok betartása. Ezzel szemben

jelen ügyben az alperesnek ilyen törvényi kötelezettsége nem volt. A végkielégítés kifizetése miatti esetleges alperesi működési zavarok elkerülése pedig nem tekinthető jogszabály által védett közérdeknek.

- [65] A felek szerződéskötés kori akaratával kapcsolatos bizonyítás tekintetében az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a tanúk nyilatkozatait. Az alperes tévesen állította, hogy **Tanú 1** ügyvédnek a tanúvallomás megtétele előtt az alperestől kellett volna titoktartás alóli felmentést kérnie. Eredetileg a felperes kötött **Tanú 1** ral megbízási szerződést. Később a tárgyalások során az alperes az ebből eredő költségek nagyobb részét átvállalta, ez azonban nem változtatott azon, hogy **Tanú 1** tevékenysége a felperes érdekeinek képviselésére irányult.
- [66] **Tanú 5** és **Tanú 4** nyilatkozatainak bizonyítékként történő értékelésére nem volt lehetőség. Rosszszisztemű és a bíróság tekintélyét semmibe vevő magatartásnak minősült, hogy a tanúk több idézés ellenére sem jelentek meg a bíróságon, emiatt nem volt lehetőség az igazmondási kötelezettségre figyelmeztetni őket. A felperesnek nem volt lehetősége arra, hogy kérdéseket intézzon a tanúkhöz vagy ellentmondás esetén szembesítésre kerüljön sor.
- [67] Az ... szabályzat 8. pontja az átszervezés, illetve tanszék megszüntetése esetén legalább egy évnyi fizetés megfizetéséről rendelkezik a véglegesített jogviszonyú egyetemi tanárok esetében. A szabályzat nem állapít meg felső határt a kompenzációra, ebből következően bármilyen mértékű végkielégítés kiköthető volt, ez nem állt ellentétben az ... szabályzattal. Az pedig jelen perben nem bírt jelentőséggel, hogy a felperes a ...-i Egyetemen hasonló indokkal közölt felmondás esetén milyen összegű végkielégítést kapott volna.
- [68] **Tanú 4** az írásbeli nyilatkozatában azt adta elő, hogy a felperes szándéka szerződéskötéskor az volt, hogy éppen akkora védelmet kapjon, mint amelyet a ...-i Egyetemen élvezett. Azt azonban, hogy ez pontosan milyen mértékű védelem volt, az alperes nem bizonyította. Ezzel szemben a munkaszerződése csatolásával egyértelműen bizonyította, hogy a felek szerződéses akarat, szándéka arra irányult, hogy amennyiben az alperes nem a munkaszerződésben taxatív módon felsorolt három ok valamelyikére hivatkozással szünteti meg a jogviszonyt, akkor jogosulttá váljon az emelt összegű végkielégítésre.
- [69] Az alperes a fellebbezésében nem vette figyelembe azt, hogy az ... szabályzat 5. a) pontja egyértelműen rendelkezett a megfelelő ok fogalmáról, amely a munkaszerződéssel összhangban az egyetemi tanár szakmai képességével kapcsolatos indok lehet. Ezt az indokkört részletezték a felek a munkaszerződésben oly módon, hogy egy három pontos taxatív felsorolást fogadtak el, melynek következtében csak ezt a három okcsoportot tekintették megfelelő oknak.
- [70] Az ... szakértői eljárásának mellőzése nem kizárólag a felperesnek volt felróható. A felperes igyekezett eleget tenni e kötelezettségnek, ezért csatolta az ... igazgatójának az állásfoglalását.
- [71] A felperes a perköltségre vonatkozóan is az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, mivel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perköltséget a vonatkozó jogszabály alapján a kimagasló pertárgyértékhez igazodóan állapította meg, ezért az összeg mérséklésének nincs helye.
- [72] Az alperes a felperesi ellenkérelemre reagálva észrevételt terjesztett elő, melyben fenntartotta a fellebbezésében kifejtetteket a tételes jogi rendelkezések megsértése, a jóerkölcsbe ütközés és a

felek szerződéses akarata tekintetében is. Kúriai határozatokra hivatkozva konkrét munkavállalói magatartások kapcsán állította, hogy a munkaszerződés 2. pontja következményeit tekintve korlátozta, azaz bizonyos esetekben kizárta a felperessel szemben gyakorolható azonnali hatályú felmondás jogát.

- [73] A felperes az alperes másodfokú eljárás során előterjesztett nyilatkozataira reagálva, ellenkérelmét kiegészítve az alábbiakat adta elő. Fenntartotta, hogy a felek megállapodása nem ütközött az Mt. 64.§-ába és ennek vizsgálatakor értékelhetőek voltak az ellenkérelmében hivatkozott, a munkaviszonyban köthető egyéb megállapodásokra irányadó döntések, a jogi szabályozás. Az alperes magán finanszírozású oktatási intézmény és anyagi helyzete nem hatott ki a jogvita érdemi elbírálására, amint erre a Kúria is rámutatott egy végkielégítésre vonatkozó ítéletében (Mfv.10.675/2015/4.) A felperes házastársának vallomására tévesen hivatkozott az alperes, mivel abból nem következett, hogy a felek a munkaviszony megszüntetésének lehetőségét ki akarták zárni.
- [74] A felperes a régi Mt. és a hatályos Mt. szabályozása, szövegezése alapján arra hivatkozott, hogy a felmondás szó alkalmazásából nem következett, hogy a felek az azonnali hatályú felmondás, illetve az akkori szabályozás szerint rendkívüli felmondás lehetőségét is beleértették a megfelelő ok fogalmába.
- [75] A jóerkölcsbe ütközés tekintetében kifejtette, hogy az alperes által felsorolt konkrét magatartások mindegyike megfeleltethető a munkaszerződés 2. pontjában megjelölt valamely kötelezettségzegésnek. Érvelése szerint a szerződéssel az volt a felek célja, amennyiben „rajta kívülálló okból megszűnne” a munkaviszonya, abban az esetben megillesse az emelt összegű végkielégítés.
- [76] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást és megfelelően értékelte a bizonyítékokat a felek szerződéskötéskori akaratát illetően. Az ... ajánlása az egy évi jövedelemnek megfelelő kompenzáció kérdésében a felekre nem volt kötelező, attól eltérhettek.
- [77] Az ... szakértőjének véleményére vonatkozó közös kérelem az alperesnek felróható okból maradt el. Ugyanakkor **Tanú 6**, az ... nevében, hivatalos minőségében tett nyilatkozatot, amely a felperes jogi álláspontját támasztotta alá a „megfelelő ok” körébe tartozó felmondási okokat illetően.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [78] Az alperes fellebbezése alapos.
- [79] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, azonban jogi következtetései egy részével és az érdemi döntésével a másodfokú bíróság nem értett egyet.
- [80] A felek között vita tárgyát képezte, hogy a 2010. szeptember 22-én megkötött munkaszerződés 2. pontját a perben miként kellett értelmezni, az ... Szövetségének az egyetemi szabadságról és a

véglegesítésről szóló ajánlott intézményi Szabályzata (... Szabályzat) mennyiben volt alkalmazható, a szerződés előbbi kikötése alapján a felperes jogosult-e végkielégítésként 20 évi juttatásra, illetve a megállapodás jogszabályba vagy nyilvánvaló jóerkölcsebe ütközése folytán érvénytelen-e.

- [81] Az ... Szabályzat alkalmazhatóságát illetően helyesen érvelt az alperes azzal, a munkaszerződés rendelkezései azt erősítik, a felek a Szabályzatot teljes terjedelmében beillesztették a „megfelelő ok” fogalmának szerződéses meghatározásába. Erre utal a „Ha a ... bármilyen, a „megfelelő októl” eltérő okból felmondja az Ön munkaviszonyát az ... véglegesítési szabályával összhangban...”, valamint az „E szerződés alkalmazásában a „megfelelő ok” az ... véglegesítési Szabályzatában meghatározott jelentéssel bír” kitétel.
- [82] A munkaszerződés 2. pontjának és a Szabályzat rendelkezéseinek egybevetésével azonban a „megfelelő ok” jelentését illetően a másodfokú bíróság eltérő értelmezésre jutott. A munkaszerződés 2. pontjának belső zárójelben rögzített szövege nincs ellentétben az ... Szabályzatban foglaltakkal. A Szabályzat 4. pontja tartalmazza az intézményi felmondás eseteit és külön választja a megfelelő okból történő felmondást (a) pont), a pénzügyi szükséghelyzet (c) pont), a képzés vagy tanszék nem pénzügyi szükséghelyzet miatti megszűnését (d) pont), valamint a testi vagy szellemi alkalmatlanság miatti felmondást (e) pont). A Szabályzat 5. pontja - az indokolással ellátott felmondáshoz kapcsolódóan - egyértelműen rögzíti, hogy az elbocsátás megfelelő indoka közvetlenül és alapvetően az oktató tanári vagy kutatási szakmai képességével lehet kapcsolatos. Az 5. pont egyebekben azt az eljárási rendet tartalmazza, ami az egyetemi oktató meghallgatását, véleménye kinyilvánítását teszi lehetővé a jogviszony megszüntetését megelőzően. Az ... Szabályzat szövegének felépítése, struktúrája és a felek által használt megfelelő ok fogalmának egyértelmű meghatározása a másodfokú bíróság számára nem hagyott kétséget afelől, hogy az alapján a felperes, mint véglegesített egyetemi tanár elbocsátása indokaként a megfelelő ok, csak a magatartásával, viselkedésével összefüggő ok lehet.
- [83] Az elsőfokú bíróság helytállóan vette figyelembe az értelmezés körében a szerződés megszövegezésében részt vevő **Tanú 1** és **Tanú 3** tanúvallomását. **Tanú 1** vonatkozásában az ... székhelyű ... LLP ügyvédi iroda egyértelműen nyilatkozott arról, hogy a tárgyalások során a felperest képviselte, ezért az alperestől a titoktartás alól felmentést nem kellett kérnie. **Tanú 5** és **Tanú 4** írásban tett nyilatkozatát azonban csak az alperes előadásaként lehetett a per során figyelembe venni, ez az álláspont az elsőfokú ítéletben ismertetésre került. A lefolytatott bizonyítás és a rendelkezésre álló iratok a szerződés értelmezéséhez elegendőek voltak, ezért nem sértett eljárási szabályt az elsőfokú bíróság, amikor a már közölt bizonyítást (... szakértő állásfoglalásának beszerzése) utóbb mellőzte, még akkor sem, ha ennek indokát az ítéletben nem adta.
- [84] A fentiekből következően a felmondás indokaként megjelölt átszervezés nem minősült a munkaszerződés 2. pontja szerinti „megfelelő oknak”, így a munkaszerződés alapján végkielégítés fizetési kötelezettséget vont maga után.
- [85]a fellebbezésnek az a hivatkozása, mely szerint a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely a „megfelelő okon” kívüli egyéb okból történő munkaviszony megszüntetésének esetére jogkövetkezményként 20 évi jutatás megfizetését írja elő, jogszabályba ütközik, ezért érvénytelen. E körben nem értett egyet az ítéletábrával azzal az alperesi állásponttal, miszerint a megállapodás 2. pontja - az abban meghatározott jogkövetkezményre figyelemmel - mind a munkaviszony

megszüntetésének jogcímeit, mind a felmondás törvényes indokait szűkítik (Mt. 43. § (1) bekezdés, 64. § (1) bekezdés) ezáltal kizárja a felmondási jog gyakorlását, továbbá a megfelelőnek tartott okok - szintén a jogkövetkezményre tekintettel - kiüresítik a felmondáshoz való jogot, mivel olyan súlyúak, hogy azok az azonnali hatályú felmondás indokaként szolgálhatnak.

- [86] A felek megállapodása a munkaviszony megszüntetésének Mt. 64. § (1) bekezdésében (régi Mt. 87. § (1) bekezdés) meghatározott jogcímeit, illetve a munkáltatói felmondás Mt. 66. § (2) bekezdése (régi Mt. 89. § (3) bekezdés) szerinti törvényes indokait nem szűkítette le, ezért a tételes jogi rendelkezések megsértése nem volt megállapítható. Az alperes a megfelelő okon kívüli felmondási indokhoz kapcsolt jogkövetkezmény, a végkielégítés összegének nagyságával hozta összefüggésbe a megállapodás előbbi korlátozó hatását. A végkielégítés ily módon történő kikötése azonban nem értelmezhető egy jogszabályban biztosított jogosultság kizárásaként, hiszen az alperes a törvényben meghatározott bármely okból gyakorolhatta a felmondás jogát.
- [87] „A semmisség nem egyik vagy másik fél jogsértésének szankcionálása, hanem a jogrendszer olyan belső védelmi reakciója, amely a tényszerűen jogszabályba ütköző szerződésektől kívánja a magánjogi joghatást és kikényszeríthetőséget megvonni... A jogszabályba ütköző szerződés semmissége fogalmilag azt feltételezi, hogy a szerződés valamilyen kogens jogszabályi rendelkezést (tilalmat, kötelezést) sértsen meg. Abban a diszpozitív jogszabályi körben ugyanis, amely a felek részére szabad alakítási szabadságot biztosít, nem értelmezhető a jogszabályba ütközés. Ebből következően a jogszabállyal ellentétes szerződés megítélésénél elengedhetetlen kérdés annak vizsgálata, hogy a jogszabályi előírás kógensnek (eltérést nem engedőnek) tekinthető-e.” (Darázs Lénárd: A jogszabályba ütköző szerződések semmissége).
- [88] A végkielégítés vonatkozásában az előbbieket vizsgálva helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, az Mt. 85. § (1) bekezdése nem tiltja a felek számára az Mt. 77. § (3), (4) bekezdése (régi Mt. 95. §) szerinti végkielégítéstől eltérő mértékű, magasabb összegű végkielégítésben való megállapodást, és az is megengedett, hogy a végkielégítés fizetését olyan esetre is előírják, amelyre a jogszabály szerint a munkavállaló nem lenne jogosult. Tartalmát tekintve hasonló eltérést engedett a munkaszerződés megkötése időpontjában hatályos régi Mt. 13. § (3) bekezdése. A törvény által meghatározott felmondási indokhoz kapcsolódó, a munkavállalóra nézve előnyösebb jogkövetkezmény kikötése egymagában nem ütközik jogszabályba. Ezért az előbbi indokok a munkaszerződés 2. pontja vitatott rendelkezései semmisségét nem alapozzák meg.
- [89] Az alperes ugyanezen indokok miatt állította a szerződés jóerkölcsbe ütközését, amit szintén alaptalannak talált a másodfokú bíróság, hiszen az alperes ekörben is alapvetően a szerződéses jogkövetkezmény nagyságára vezette vissza az érvénytelenséget.
- [90] A munkaszerződés 2. pontjában kikötött 20 évi/240 havi végkielégítés - az alperes hivatkozásával szemben - önmagában azonban a szerződés jóerkölcsbe ütközését sem alapozza meg. A jóerkölcsbe ütközés kisegítő jogcím, ami azt jelenti, hogy önmagában olyan körülmények alapján nem állapítható meg, amelyek a törvényben nevesített érvénytelenségi ok alapjául szolgálnak (EBH2010.P.17). Vizsgálandó azonban, hogy az értékaránytalanságon kívül az alperes egyéb hivatkozásai alapján megállapíthatók-e olyan tények, körülmények, többtényállási elemek, amelyek a szerződés jóerkölcsbe ütközését eredményezik. A bírói gyakorlat a jóerkölcsbe ütközés megállapíthatóságát a szerződéskötési szabadság elvének érvényesülése miatt szűken értelmezi és

csak kivételesen kirívó és egyoldalú szerződés esetén ítéli megalapozottnak (BH1999.409). A jóerkölcs a társadalom általános értékítéletét, a magánautonómiának a társadalmi közmegegyezés által meghatározott korlátait, az általánosan elfogadható magatartás zsinórmértékét fejezi ki. Jóerkölcsbe ütköző az a szerződés, amelyet jogszabály ugyan nem tilt, de az azzal elérni kívánt cél, a vállalt kötelezettség jellege, azért ellenszolgáltatás felajánlása, illetve a szerződés tárgya általánosan elfogadott erkölcsi normákat, vagy szokásokat nyilvánvalóan sért, és ezért azt az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti (EBH2005.1234).

- [91] A szerződés nyilvánvaló jóerkölcsbe ütközésével összefüggő bírói gyakorlat alapján a jelen ügyben megállapítható, az a körülmény, hogy a felperes munkaszerződése 2. pontja nemcsak a törvényben meghatározott felmondási indokok kapcsán biztosítja a végkielégítésre való jogosultságot, de a munkaviszony fenntartásának lehetetlenné válása (rég. Mt. 96. § (1) bekezdés b) pont, Mt. 78. § (1) bekezdés b) pont) esetére is 240 havi végkielégítés megfizetését írja elő a munkavállaló részére, nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. Ezzel összefüggésben alaptalan a felperes azon érvelése, miszerint a vitatott szerződéses kikötés az Mt. 78. § (1) bekezdésének valamennyi tényállását magában foglalja, illetve az azonnali hatályú felmondás jogát a felek nem is érintették a megállapodással. Ez az érvelés már önmagában is ellentmondásos volt. A szerződés értelmezése alapján az állapítható meg, hogy a végkielégítést csak a felperes kötelezettségszegő magatartása (bizonyítható oktatási és kutatási alkalmatlanság és tisztességtelenség; a kötelezettségek érdemi és nyilvánvaló elhanyagolása; olyan magatartás, amely érdemben megnehezíti az egyén intézményi kötelezettségének teljesítését) zárja ki. Az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja (rég. Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontja) körébe eső, kötelezettségszegésnek nem minősülő, de az azonnali hatályú felmondást szintén megalapozó magatartások e körön kívül esnek. A munkavállaló magatartása ilyenkor nem a munkaviszonyból eredő kötelezettségszegés, és nem is feltétlenül áll összefüggésben a munkaviszonnyal, de a munkaviszony fenntartására nincs lehetősége a másik félnek.
- [92] Az ítéletábra jelen ügyben is alkalmazhatónak találta az EBH2013.M.3. számú elvi határozatban kifejtett kúriai álláspontot. Eszerint a hosszabb ideje fennálló munkaviszonynak a munkáltató általi egyoldalú megszüntetéséhez a munkajogban különböző juttatások fűződnek, kivéve azonban a rendkívüli felmondás esetét. Ez a 2012. évi I. törvény alapján az azonnali hatályú felmondásnak feleltethető meg, ami egy speciális jogviszony megszüntetési módnak tekinthető, mivel erre a másik fél súlyosan jogsértő magatartása következtében kerülhet sor, így akkor ha a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ebben az esetben szankcióként a jogviszony azonnali hatállyal kerül felszámolásra, minden többletjuttatás megszüntetése nélkül. Ha a munkáltatónak akkor is jelentős összegű kártalantást kell fizetnie a munkavállalónak, - mint ahogy jelen esetben kötött munkaszerződésből következik - ha a munkaviszony fenntartása számára lehetetlenné válik, mindez a munkajog alapvető elveibe, a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok dogmatikai rendszerébe és így a társadalom alapvető erkölcsi elveibe ütközik.
- [93] Helyesen érvelt ennek kapcsán az alperes azzal, a szerződéses kikötés jóerkölcsbe ütközése szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló munkaviszonya ténylegesen milyen módon és okból szűnt meg, vagy annak, hogy a munkáltató közpénzből vagy magánfinanszírozás alapján működik. Nem volt jelentősége annak sem, hogy mennyi ideig és milyen szakértők közreműködésével folytak a szerződés aláírását megelőzően az egyeztetések, szintén nem befolyásolta a jóerkölcsbe ütközés kérdését, hogy az alperes jelenlegi anyagi helyzete mit tesz lehetővé. Azzal is egyet értett a másodfokú bíróság, nem hagyható figyelmen kívül, hogy a magyar

jogszabályok szerint életkora alapján nyugdíjasnak minősülő felperes a munkaszerződése alapján 20 évi végkielégítésre úgy jogosult, hogy a munkajogi szabályok szerint a végkielégítés esetében kizárt lenne.

- [94] Az ítélet tábla nem osztja azt az alperesi álláspontot, amely a szerződés nyilvánvaló jóerkölcsbe ütközése kapcsán kizárólag a magyarországi viszonyok értékelését tartja elfogadhatónak. A szerződés megkötésének előzménye, a felperes ... állampolgársága, végleges egyetemi oktatói statusa és az azzal járó nem vitatott előnyök releváns szempontot képeznek az érvénytelenségi ok vizsgálata körében, ugyanakkor a megállapodás összegét jelentő (a MNB 2010. szeptember 22-ei középárfolyamán számolt) több mint 10 millió dollár nem változtat a végkielégítés összegének részletezett indokok miatti elfogadhatatlanságán, a társadalmilag elvárt erkölcsi normák megsértésén. A felek megállapodását a Szabályzat nyilvánvalóan nem korlátozta, de az attól markánsan eltérő hússzoros mérték már nem volt indokolható a felperes körülményeivel és az ... Szabályzattal, mint a szerződés részét képező dokumentumban foglaltakkal sem.
- [95] A kifejtettek szerint tehát a 2010. szeptember 22-én megkötött munkaszerződés amiatt, hogy a végkielégítés törvényi céljával szemben a nyugdíjra való jogosultság és az azonnali hatályú felmondás Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti eseteiben is 240 havi végkielégítés megfizetését írja elő, nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik, érvénytelen. Ennek következtében az átszervezéssel indokolt felmondás miatt az alperest végkielégítés fizetési kötelezettség nem terhelte.
- [96] A Fővárosi Ítélet tábla mindezek alapján a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (továbbiakban: Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

Záró rendelkezések

- [97] A másodfokú bíróság a Pp. 77.-78.§-ai alapján rendelkezett a pernyertesnek minősülő alperes első- és másodfokú perköltségének megfizetéséről, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (2) és (5) bekezdése alapján.
- [98] A felperest az alperesnél elért jövedelme alapján nem illette meg munkavállalói költségkedvezmény, ezért pervesztessége okán köteles viselni az elsőfokú és a fellebbezési eljárás illetékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42.§ (1) bekezdésének a) pontja és 46.§ (1) bekezdése szerint.

Budapest, 2020. október 15.

. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Asbóth Balázs s.k.
bíró