



**A Kúria
Jogegységi Panasz Tanácsának**

határozata

Az ügy száma: Jpe.I.60.029/2023/10. szám

A felperes: a felperes neve
(a felperes címe)

A felperesek képviselője: Rátkai Ügyvédi Iroda
eljáró ügyvéd: Dr. Rátkai Ildikó ügyvéd
(a felperes képviselőjének címe)

Az alperes: az alperes neve
(az alperes címe)

Az alperes képviselője: Dr. Heinek Péter ügyvéd
(az alperes képviselőjének címe)

A per tárgya: prémium megfizetése munkaviszony megszűnése miatt

A jogegységi panaszt benyújtó fél: az alperes

A jogegységi panasszal támadott határozat száma: Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú végzés
Rendelkező rész

A Kúria az alperes jogegységi panaszát elutasítja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 544.068 (ötszáznegyvennégyezer-hatvannyolc) forint, jogegységi panasz eljárásban felmerült költséget.

A határozat ellen nincs helye jogorvoslatnak.

I n d o k o l á s

A jogegységi panasz alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes munkavállaló 2011. szeptember 9-től a kiemelten közhasznú társadalmi szervezet alperes alkalmazásában állt, mint annak napi ügyeit intéző és hivatali munkáját irányító ügyvezető elnöke. A felek a munkaszerződés időtartamát eredetileg 2013. augusztus 31-éig határozták meg azzal, hogy a felperes felett a munkáltatói jogokat gyakorló akkori elnök újraválasztása esetén automatikusan további 4 évvel meghosszabbodik. A felek versenytildalmi megállapodást kötöttek ki és a munkaszerződés 7. pontjában abban állapodtak meg, hogy a felperest 380.000 forint havi bruttó személyi alapbér illeti meg, továbbá a munkáltató költségvetési tényszámainak emelkedése esetén az emelkedés 10 %-nak megfelelő éves prémiumra is jogosult, amely először a 2010-es év számaihoz viszonyított 2011-es tényszám adatok alapján fizetendő.

[2] A felek a munkaszerződést 2013. január 3-án módosították és egységes szerkezetbe foglalták. A munkaszerződés felek által nem vitatott, a későbbi felülvizsgálati kérelem alapjául szolgáló 7. pontja szerint a *"[m]unkavállaló sikerdíjra (prémiumra) is jogosult munkaviszonyának bármely okból való megszűnésekor a Munkáltató költségvetési tényszámainak emelkedése esetén, annak alapján, amely ezen emelkedés 10%-nak megfelelő összeg, és amelynek kiindulási alapja a 2010-es év tényszámai. A sikerdíjat a munkaviszony megszűnésének éves költségvetési tényszámai és a 2010-es kiindulási év költségvetési tényszámai alapján kell kiszámolni, és a munkaviszony megszűnésének napján esedékes"*. A munkaszerződés szerint az abban nem szabályozott kérdésekre a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) rendelkezései irányadóak.

[3] Az alperes 2013. október 29-én tartott közgyűlésén a korábbi elnököt újból elnökké választották, ezért a felperes változatlanul folytatta ügyvezető elnöki tevékenységét. Az alperes elnöksége minden évben kidolgozta az adott tárgyévre vonatkozó pénzügyi tervet, rögzítve az előző évben elfogadott tervszámokat és azok tényleges megvalósulásának megfelelő költségvetési tényszámokat is. A pénzügyi tervet – az előző év költségvetési tényszámaival együtt – az alperes elnöksége minden évben a közgyűlés elé terjesztette, amely határozatával elfogadta. „Az elnökség 2010. évről szóló pénzügyi beszámolója és 2011. évre vonatkozó pénzügyi terve” elnevezésű előirányzat szerint az alperesnél a 2010. évre vonatkozóan tervezett bevételek és kiadások összege 104.523.000 forint, ehhez képest a ténylegesen megvalósult bevételek és kiadások összege 145.795.000 forint, a 2011. évre vonatkozó tervezett bevételek és kiadások összege 125.285.000 forint. „Az elnökség 2017. évre vonatkozó pénzügyi terve” elnevezésű dokumentum szerint pedig a 2017. évben tervezett bevételek összege 329.750.000 forint, a tervezett kiadások összege 326.750.000 forint, a ténylegesen megvalósult bevétel és kiadás összege 506.784.000 forint.

[4] Az alperes 2017. május 29-én tartott közgyűlésén az addigi elnök azonnali hatállyal lemondott az elnöki megbízatásáról. A felperes ennek ellenére a feladatait változatlanul ellátta a 2017. júliusában megválasztott új elnök mellett. A 2017. novemberében tartott közgyűlésen az alperes teljes tisztújítást tartott, melynek során ismét új elnököt választott. A felperes a szervezeti változásokat a munkaszerződésének 5. pontja alapján úgy tekintette, hogy a munkaviszonya a vele munkaszerződést kötő elnök 2013. évi újraválasztását követő 4 évig, vagyis 2017. október 29-ig áll fenn, ezért a feladatait ezen időpontig annak ellenére ellátta, hogy 2017. májusát követő időszakra az alperes munkabért már nem fizetett részére.

[5] A felperes 2020. május 14-én fizetési felszólítást küldött az alperesnek kérve 2017 évi munkabérét és versenykorlátozási díjának megfizetését. A felperes igényét az alperes hivatalban lévő elnöke elutasította, ezért a felperes pert indított.

A munkaügyi perben hozott határozatok és a felülvizsgálati kérelem

[6] A felperes 2020. május 28-án terjesztett elő keresetet az alperessel szemben elmaradt juttatásai, köztük prémium címén 36.098.900 forint és az utána járó késedelmi kamat megfizetésére. Hivatkozott arra, hogy feladatait folyamatosan ellátta 2017. október 29-ig, ezen időpontig jogviszonya nem szűnt meg. A prémiumra vonatkozó megállapodás már az eredeti munkaszerződésben is szerepelt, a 2013. évi munkaszerződés módosításban azonban abban állapodtak meg, hogy a prémiumot egyösszegben, a munkaviszonya megszűntetésekor fizeti meg a munkáltató. Ezen jogcímen semmilyen kifizetés nem történt a munkaviszony fennállása alatt. A prémium kikötésre azért volt szükség, mert a munkáltató úgy találta, hogy a felperest a munkavégzésben ez jobban motiválná. Kimutatta, hogy az alperes jelentős fejlődésen ment keresztül működése alatt, és ennek köszönhetően a költségvetés a 2010-es kiindulási évhez képest jelentősen emelkedett, amely a felperesi munkavégzéssel közvetlen összefüggésbe hozható. Munkabére a munkaviszony fennállása alatt nem volt túl jelentős. A prémium célja éppen az volt, hogy a sok befektetett munkának a pénzügyi jutalmazásban is látszódjon az eredménye. Kifejtette, hogy a megállapodásban rejlő szerencselem egyfajta bizonytalansági faktort is magában foglalt, mert a munkáltató nem egy garantált összeg megfizetésére vállalt kötelezettséget, hanem azt az elköltött pénzmennyiségtől tette függővé. Ez a motivációs célú bizonytalansági faktort is magába foglaló megállapodás semmiképpen sem sérti a jóerkölcsöt. Kimutatta az alperes költségvetésének tényszámaait, amelyet az alperes közgyűlése fogadott el.

[7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását indítványozta. A prémiumra vonatkozóan kifejtette, hogy az arra vonatkozó megállapodás érvénytelen, mivel az – többek között – a jóerkölcsbe ütközik.

[8] A Fővárosi Törvényszék a 2022. március 24-én meghozott 1.M.71.602/2020/50. számú ítéletével a keresetnek helyt adott, és – egyebek mellett – kötelezte az alperest, hogy prémium címén 36.098.900 forintot és ennek kamatait fizesse meg a felperesnek. Ítéletének indokolása szerint – amelyben támaszkodott a Kúria Mfv.II.10.067/2016/13. számú felülvizsgálati határozatára is – a prémium megállapodás nem ütközik jóerkölcsbe, mert ennek megállapításához többlet tényállási elem megléte szükséges {1.M.71.602/2020/50. [84]}.

[9] Az alperes kizárólag a prémium megfizetésére kötelezés tekintetében terjesztett elő fellebbezést. A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a 2022. október 4-én meghozott 1.Mf.31.104/2022/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét megváltoztatta, és a prémium megfizetése iránti kereseti kérelmet elutasította. Ítéletének indokolása szerint a felperes követelése részben bizonyítatlan tényeken alapul, részben jóerkölcsbe ütközik, mivel egyrészt nem állapítható meg, hogy mi volt a munkaszerződést kötő felek célja, másrészt bármely munkaviszony megszüntetés megalapozza a prémium iránti igényt ami ellentétes a Kúria Mfv.II.10.067/2013. (helyesen: Mfv.II.10.067/2016/13.) számú és Mfv.VIII.10.014/2022/9. számú felülvizsgálati határozatainak jogértelmezésével {1.Mf.31.104/2022/6., Indokolás [50], [66]-[68]}.

A Kúria jogegységi panasszal támadott határozata

[10] A felperes felülvizsgálati kérelmében azt kérte, hogy a Kúria helyezze hatályon kívül a jogerős ítéletet és új határozatában a prémium megfizetésére vonatkozó kereseti kérelmének is adjon helyt. Hivatkozott az Mt. 27. § (1) bekezdésének, 42. § (2) bekezdés b) pontjának, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 522. § (1) bekezdés a) és b) pontjának, 279. § (1) bekezdésének megsértésére, valamint arra, hogy a Fővárosi Ítéltábla jogértelmezése eltér a Kúria Mfv.VIII.10014/2022/9. számú közzétett határozatától. Álláspontja szerint a követelését bizonyította, továbbá a másodfokú bíróság nem adta indokát annak, hogy a megállapodás miért ütközne „nyilvánvalóan” jóerkölcsbe, nem fejt ki, hogy a prémium-megállapodás miért mutatott túl a prémium, mint jogintézmény célján, funkcióján. A másodfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy az alperes nem egy garantált összeg megfizetésére vállalt kötelezettséget. Nem az volt a megállapodás, hogy egy meghatározott összeget mindenképpen fizet az alperes, bármilyen okból is szűnik meg a munkaviszony, hanem az alperesnek a céljaira elkölthető és el is költött pénzmennyiségétől tették függővé a prémium munkaviszony megszűnésekor megfizetését. Ez a motivációs célú bizonytalansági faktort is magába foglaló megállapodás semmiképpen sem sérti a jóerkölcsöt, továbbá megfelel az általános munkaügyi gyakorlatnak. Az pedig, hogy a prémium megfizetését a munkaviszony megszüntetéséhez kötötte a munkaszerződés, esedékességi kérdés.

[11] Az alperes felülvizsgálati ellenérelmében – többek között a Kúria Mfv.VIII.10014/2022/9. számú és Mfv.II.10.067/2016/13. számú, közzétett határozataira hivatkozva – a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte, mivel álláspontja szerint az helyesen állapította meg, hogy a munkaszerződés prémium fizetésére vonatkozó kikötése jóerkölcsbe ütközik, ezért semmis.

[12] A Kúria a 2023. március 8-án meghozott, Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú végzésével a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és a Fővárosi Ítéltáblát új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. Megállapította továbbá a feleket megillető felülvizsgálati eljárási költséget és az eljárás illetékét.

[13] Végzésének indokolásában a Kúria részletesen értelmezte az Mt. 27. § (1) bekezdését, amely szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy

nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. Az alperes ugyanis az eljárás során ez utóbbira hivatkozva kérte a szerződés prémiumra vonatkozó kikötése semmisségének megállapítását, amelyet a felperes érdemi előadásában mindvégig vitatott.

[14] A Kúria eljáró tanácsa irányadónak tekintette azt a következetes ítélkezési gyakorlatot, amely polgári jogi értelemben a társadalom általános értékítéletét, a magán autonómiának a társadalmi közmegegyezés által meghatározott korlátait, az általánosan elvárható magatartás zsinórmértékét fejezi ki, és amely szerint a szerződéses szabadság nem korlátlan, mivel a törvény nem fogadja el érvényesnek azokat a szerződéseket, amelyek sértik az általánosan kialakult erkölcsi normákat (EBH2003.956., azaz a Legfelsőbb Bíróság Gfv.X.30.191/2003.). Kiemelte, hogy a jóerkölcsbe ütköző szerződés tilalma nem a szerződő felek jó vagy rosszhiszemű magatartásának, hanem a szerződés tartalmának a kontrollja. A szerződés jóerkölcsbe ütközésének megállapítása során tehát nem a szerződő fél érdeksérelmét, hanem magát a jogügylet egészét kell értékelni abból a szempontból, hogy a társadalmi közfelfogással szemben áll-e, és ez a szembenállás nyilvánvaló-e. Ezért a bíróság a szerződés tartalmát a szerződéskötéskor fennálló körülmények alapján vizsgálja, továbbá a szerződő felek szándékát és a szerződéssel megvalósítani kívánt célt értékeli (Kúria Pfv.II.21.794/2015.; BH2016.280. azaz Pfv. II. 21.794/2015.; Mfv.VIII.10.014/2022/9.). Megállapította, hogy a jogerős ítéletet a felperes megalapozottan vitatta abban a tekintetben, hogy „*[a] felek a prémium kikötése során szabadon rendelkezettek – a jogszabályi keretek között – a prémium alapjául szolgáló teljesítmény és annak mérése meghatározásáról, a kifizetés feltételeiről és annak módjáról. Az a körülmény, hogy a megállapodás megkötésekor pontos összegben nem jelölték meg a munkáltató fizetési kötelezettségét, a szerződést nem teszi jó erkölcsbe ütközővé, különösen arra figyelemmel, hogy egyértelműen azt rögzítették, hogy a prémium a felperes által elért – a megállapodást aláíró felek által meghatározott és értett alapra (tényszámokra) vetített – eredményhez igazodik, a tényszám emelkedés 10%-a*” A felperes részére a prémium kifizetése továbbá nem lenne megalapozatlan, mivel számára kifizetést korábban nem eszközöltek, noha annak feltételei megvalósultak. Kitért továbbá az alperes által szintén vitatott, de a jogegységi panasz szempontjából nem releváns körülményre, hogy a felek tisztában voltak a prémium alapjául szolgáló tényszámokat tartalmazó költségvetés és a beszámolók közötti különbséggel {Mfv.VIII.10.165/2022/4. [86]-[87]}.

[15] A másodfokú bíróság abban a tekintetben is tévesen állapította meg a szerződés jóerkölcsbe ütközését – a Kúria Mfv.II.10.067/2016/13. számú eseti döntésére hivatkozással –, hogy „*a munkaviszony bármilyen módon történő megszüntetésekor jogosulttá vált a felperes a prémiumra. A hivatkozott jogeset tényállása adott perbeli esettől lényegesen eltérő, az abban foglaltakat jelen ügyben alkalmazni nem lehetett olyan formában, ahogyan azt a másodfokú bíróság tette. Az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen rögzítette mindezzel összefüggésben, hogy a prémium jogalapját nem a munkaviszony megszüntetésének ténye hozta létre, hanem megállapodásban előre rögzített munkateljesítmény alapján a felperes által már teljesített, alperesnél többletbevételezt eredményező tényszámok szerinti kifizetés vált ebben az időpontban esedékessé. A juttatás célja nem a munkaviszony megszüntetés miatti kártalanítás volt, hanem az évente elért eredmény után járó, de ki nem fizetett prémium egy összegben való megtérítése volt*” {Mfv.VIII.10.165/2022/4. [92]}.

[16] Ugyancsak nem találta jóerkölcsbe ütközőnek azon szerződéses kikötést sem, hogy a felperes a jogviszony megszüntetésekor egy összegben válik prémiumra jogosulttá. Ez a

megállapodás nem jogszabályba ütköző és semmiképp nem értelmezhető úgy, hogy mindez csak a felperes érdekét szolgálja, hiszen az általa elért eredmények után járó prémium címén fizetendő összegekhez nem évenként, hanem csak a jogviszony megszűnésekor jut hozzá a szerződés alapján. Ez pedig nyilvánvalóan egyfajta bizonytalansági tényezőt rejt magában a kifizetést illetően, továbbá az elért eredmény után járó juttatás azonnali felhasználhatóságát is megghiúsította. A ténytűszámok emelkedése a felperes tevékenységéhez szorosan köthető volt. Alapítalan tehát a másodfokú bíróság megállapítása a visszterhesség nélküli prémium-kifizetésről.

[17] Mindezek alapján a Kúria a jogegységi panasszal támadott végzésében megállapította, hogy a szerződés prémiumfizetésre vonatkozó kikötése nem ütközött nyilvánvalóan jóerkölcsbe, így a megállapodás ezen része nem volt érvénytelen. A kereseti kérelem összecszerűsége megalapozottságának vizsgálatát viszont a Kúria már nem végezhetette el a felülvizsgálati eljárásban, ezért erre a megismételt eljárást lefolytató másodfokú bíróságot kötelezte azzal, hogy abban figyelemmel kell lenni arra, hogy a szerződés prémiumra vonatkozó kikötése tehát érvényes volt, nem ütközött jóerkölcsbe {Mfv.VIII.10.165/2022/4. [95]-[96], [100]-[102]}.

A jogegységi panasz és az ellenérdekű fél nyilatkozata

[18] Az alperes a Kúria felülvizsgálati eljárásban hozott Mfv.VIII.10.165/2022/4. végzése ellen a Bszi. 41/B. § (2) bekezdése alapján jogegységi panaszt terjesztett elő 2023. május 18-án, amelyben azt állította, hogy a Kúria végzése jogkérdésben indokolatlanul, jogegységi eljárás kezdeményezése nélkül tért el a Bírósági Határozatok Gyűjteményében korábban közzétett Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozatától. Kérte ezért, hogy a jogegységi eljárásban a Kúria állapítsa meg a bíróságokra kötelező értelmezést, a támadott végzést helyezze hatályon kívül, és a Kúria eljáró tanácsát utasítsa új eljárásra és új határozat hozatalára.

[19] A jogegységi panasza indokolásában kifejtette, hogy a panasz előterjesztésére a Bszi. 41/B. § (1) bekezdése alapján is jogosult lenne, mivel már felülvizsgálati ellenkérelmében is hivatkozott a Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú határozatra (és arra a másodfokú ítélet, valamint a felperes felülvizsgálati kérelme is tartalmaz utalást).

[20] Álláspontja szerint a felperessel kötött munkaszerződés úgy rendelkezik, hogy a felperes a prémiumra „*munkaviszonyának bármely okból való megszűnésekor*” jogosult. Az ilyen kikötés érvényességét azonban a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozat vizsgálta, és megállapította, hogy függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől a munkajog alapvető elveibe, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményébe, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok dogmatikai rendszerébe, és így a társadalom alapvető erkölcsi elveibe ütközik, ezért semmis a munkaszerződésbe foglalt olyan kikötés, mely szerint a munkáltató abban az esetben is jelentős mértékű kártalanítást fizet a munkavállalónak, ha a munkaviszony felszámolására azonnali hatállyal azért kerül sor, mert a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi { Mfv.II.10.067/2016/13. [85]-[86]}.

[21] Az alperes jogegységi panaszában azt is bemutatta, hogy a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozatot a Kúria milyen tényállás alapján hozta. Abban az ügyben a felek éves prémiumfizetés és más juttatások kikötésén túl abban állapodtak meg, hogy a munkaviszony bármely ok miatti megszűnése (Mt. 86. §) vagy bármely ok miatti megszüntetése esetén (Mt. 87. § (1) bekezdés) a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalónak kártalanítás címén a havi személyi alapbére tízszeresét fizeti meg, valamint kiegyenlíti valamennyi, a munkavállalóval szemben fennálló tartozását. A munkaügyi perre pedig az adott okot, hogy az alperes a felperesek munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette, mivel azok utólagosan elkészített visszadátumozott munkaszerződést nyújtottak be, melynek a nyilvántartását, átvezetését kérték a bérszámfejtési rendszeren. Ezzel különösen elvárható együttműködési kötelezettségüket megszegték, így a munkaviszonyuk fenntartása lehetetlenné vált {Mfv.II.10.067/2016/13. [6], [8], [12]-[14]}. Az alperes álláspontja szerint a hivatkozott határozat tényállása alapján állapította meg a Kúria a, hogy a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésének esetén is fizetendő kártalanítás jó erkölcsbe ütközik [abban az ügyben nem az Mt., hanem a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, régi Ptk. 200. § (2) bekezdése alapján] ezért semmis. Figyelemmel továbbá arra, hogy a semmisségi ok már a munkaszerződés (módosításának) aláírásakor fennállt, arra a felperesen követelést nem alapíthatnak.

[22] Az alperes jogegységi panaszban kifejtett álláspontja szerint a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú és a támadott Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú határozatok anyagi jogi szempontból és tényállásukat tekintve is összevethetők. Mindezen hasonlóság ellenére a Kúria a támadott végzésében úgy foglalt állást, hogy a hivatkozott jogeset tényállása és a támadott végzéssel érintett ügyben megállapított tényállás lényegesen eltér, ezért nem alkalmazta a hivatkozott határozat kötelező jogértelmezését, hanem attól jogegységi eljárás kezdeményezése nélkül indokolatlanul eltérő, a végzés indokolásának [92] bekezdésében kifejtett jogértelmezésre alapítva helyezte hatályon kívül a jogerős ítéletet.

[23] Utóbb, 2023. július 6-án benyújtott kiegészítésében az alperes hivatkozott arra is, hogy a Kúria támadott végzése folytán megismételt eljárásban a Fővárosi Ítéltábla 2023. május 23-án meghozta az 1.Mf.31.068/2023/5. számú ítéletét, amelyben az elsőfokú ítélet fellebbezéssel érintett részét helybenhagyta, vagyis az alperes az elsőfokú ítéletnek megfelelően a prémium és kamatai, valamint a felülvizsgálati és a másodfokú perköltség megfizetésére is köteles. Kérte ezért, hogy a jogegységi panasz eljárásban a meghozandó határozatát a megismételt eljárásban hozott másodfokú ítéletre is terjessze ki. Utalt továbbá arra, hogy a megismételt eljárásban hozott másodfokú ítélet ellen felülvizsgálati kérelem benyújtásának lehetősége ugyan fennáll, de ez csak akkor lehet hatékony, ha a Jogegységi Panasz Tanács meghozza határozatát a felülvizsgálati kérelem határidejének letelte előtt.

[24] A felperes a 2023. július 7-én előterjesztett nyilatkozatában a jogegységi panasz elutasítását kérte és perköltséget számított fel. Arra hivatkozott, hogy az elsőfokú ítélet helyesen állapította meg, hogy a prémium fizetésének jogalapja nem a munkaviszony megszűnése, hanem a már teljesített eredmény, vagyis a munkaviszony megszűnéséhez nem a jogalap, hanem csak a kifizetés esedékessége kötődött {1.M.71.602/2020/50. [18]-[19]}. A követelt juttatás nem a munkaviszony megszűnése miatt járó kártalanítás (miként a hivatkozott határozatra okot adó ügyben), hanem az évente elért eredmény után járó, de a

munkaviszony fennállása során ki nem fizetett prémium összegben való kifizetése. Ezt az álláspontot fogadta el a Kúria is felülvizsgálati végzése indokolásának [86] bekezdésében. A jogegységi panasz tehát megalapozatlan, mivel nem áll fenn az összevethetőség (ügyszonosság) a hivatkozott és a támadott határozatok között.

A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának döntése és jogi indokai

[25] Az alperes jogegységi panasza alaptalan.

[26] A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsa az alperes jogegységi panaszát a Bszi. 41/B. § (2) bekezdése alapján, a megismételt eljárásban már meghozott másodfokú ítéletre tekintettel soron kívül bírálta el. A panaszosnak a Bszi. 41/B. § (1) bekezdésére vonatkozó hivatkozását figyelmen kívül hagyta, mivel a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú közzétett döntésre a panaszos a felülvizsgálati ellenkérelmében csak utalt, amennyiben egyetértett a másodfokú bíróságnak a hivatkozott határozatban foglaltaknak megfelelő, számára kedvező döntésével, de nem hivatkozott jogkérdésben való eltérésre, így a Bszi. 41/B. § (1) bekezdése nem lehet a panasz jogalapja.

[27] Az alperes a jogegységi panaszát a már részletesen ismertettek szerint arra alapította, hogy a Kúria felülvizsgálati eljárásban hozott Mfv.VIII.10.165/2022/4. végzése abban a jogkérdésben tért el indokolatlanul, jogegységi eljárás kezdeményezése nélkül a Bírósági Határozatok Gyűjteményében korábban közzétett Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozatától, hogy a munkaszerződésben a munkaviszony bármely okból való megszűnése – így akár a munkáltató rendkívüli felmondása – esetére kikötött prémium nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközés miatt semmis-e. Álláspontja szerint a hivatkozott határozat az Mt. 27. §-ának (1) bekezdését úgy értelmezte, hogy az ilyen kikötés nyilvánvaló jóerkölcsbe ütközése és ennek folytán semmissége a kifizetés jogcímétől függetlenül megállapítható. Ezzel szemben a támadott határozat ezt a lényegi megállapítást annulálta azzal, hogy végzésében a tényszámokra alapított prémiumot esedékességi kérdésnek tekintette, ezért megállapította, hogy az nem semmis.

[28] A Jogegységi Panasz Tanács először a panaszban hivatkozott határozat és a panasszal támadott határozat összevethetőségét vizsgálta.

[29] A jogegység követelményét Magyarország Alaptörvénye 25. cikk (3) bekezdése rögzíti, kimondva, hogy „[a] Kúria biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának egységét.” A Kúria e feladatát az ítélezése során akkor teljesíti, ha a közzétett kúriai döntéseiben elfogadott jogértelmezés elvi tartalmát az azonos ügyekben követi. Amint arra a Jpe.I.60.002/2021/7. és a Jpe.I.60.005/2021/5. számú határozataiban rámutatott: a jogegység fogalmát az egyes eljárási törvények nem definiálják, a Bszi. jogegységi eljárásra és jogegységi panasz eljárásra vonatkozó rendelkezéseiből, annak egyes eseteire vonható le – negatív oldalról – következtetés, amelynek értelmében a jogegység hiányát a korábbi döntéstől való indokolatlan eltérés okozza. A jogegység követelménye tehát sohasem absztrakt, hanem mindig konkrét ügyekhez, jogértelmezéshez köthető, az csak meghatározott és megjelölt bírói döntések tekintetében merülhet fel. Következésképpen – a jogegységi

panasz eljárásokban formálódó gyakorlatot követve – a jogegység követelményén belül az az elvárás, hogy ugyanazon jogkérdést felvető ügyekben (ügyazonosság) a jogértelmezés is azonos legyen. Ha viszont hiányzik az ügyek közötti lényegi összevethetőség, mert eltérő háttérűek a bírói döntések, akkor nem értelmezhető a jogegység. Ahogy azt a Kúria a fenti határozataiban kifejtette, az ügyazonosság több tényező által befolyásolt, összetett jogi fogalom, amelyet mindig esetről esetre kell vizsgálni. Ennek során szigorúan kell venni például az összehasonlított bírói döntésekben az alkalmazott anyagi jogszabály egyezőségét (hatály, normatartalom) és a jogértelmezés szempontjából releváns tények lényegi hasonlóságát. Így nincs ügyazonosság a Kúria szerint például azonos anyagi jogi háttér mellett eltérő kereseti vagy eltérő felülvizsgálati érvelés esetén {Jpe. I.60.009/2022/10. [41]-[45]}.

[30] A Jogegységi Panasz Tanács megállapította, hogy a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 8. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó régi Ptk. 200. § (2) bekezdése alapján állapította meg a munkaszerződés kikötésének semmisségét, míg a támadott Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú végzés az Mt. 27. § (1) bekezdésén alapul. A régi Ptk. 200. § (2) bekezdése és az Mt. 27. § (1) bekezdése azonban a semmisség tekintetében lényegében azonosan rendelkezik. A Kúria gyakorlata sem tesz különbséget a kétféle szabályozás között, ezért a korábbi szabályok értelmezése irányadó az Mt. hatályos szabályaira is.

[31] A két határozattal elbírált tényállások is nagyrészt hasonlóak. Mindkét ügyben a munkavállaló felperes terjesztett elő igényt; a hivatkozott határozatban vizsgált kártalanítás és a támadott végzésben vizsgált prémium egyaránt a munkaviszony megszűnése esetére kikötött juttatás; az elnevezés különbsége egyébként sem releváns a hivatkozott határozat értelmezése szerint {Mfv.II.10.067/2016/13. [85]}; a munkaszerződés mindkét esetben előírta a kifizetést a munkaviszony munkáltató általi, szankciós jellegű megszüntetése esetére is; továbbá mindkét esetben az adott okot a perre, hogy a felperes (a korábbi ügyben felperesek) munkaviszonyuk megszűnése miatt váltak jogosulttá a kifizetésre.

[32] A két tényállás között ugyanakkor eltérések is megállapíthatók. A hivatkozott határozattal elbírált ügyben a vitatott munkaszerződési kikötés előre meghatározott összegű kártalanítás volt, amelyet prémium mellett kellett volna megfizetnie a munkáltatónak. A támadott határozattal elbírált ügyben viszont a prémium nem előre meghatározott összegű volt, hanem a felperes munkaviszonyában kifejtett teljesítményétől függött, így az nem megfelelő munkateljesítmény esetén akár el is enyészhetett volna. Ebből fakadóan abban is különbözik a két tényállás, hogy a korábbi esetben a kifizetés jogcíme kifejezetten a munkaviszony megszűnése volt, míg a panasszal érintett ügyben a kifizetés jogcíme – a költségvetési ténszámok növekedése – folyamatosan fennállt, csak a kifizetés esedékessége kapcsolódott a munkaviszony megszűnéséhez. Végül eltért a két tényállás amiatt is – még ha ennek a panaszra okot adó perben a bíróságok nem is tulajdonítottak jelentőséget –, hogy a hivatkozott határozattal elbírált ügyben a munkaviszonyokat rendkívüli felmondással szüntette meg a munkáltató, mégpedig a munkavállalók magatartására tekintettel, míg a panasszal támadott ügyben rendkívüli felmondás fel sem merült.

[33] Mindezen ténybeli különbségek ellenére a Jogegységi Panasz Tanács azt állapította meg, hogy a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú és a támadott Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú határozatok összevethetőségét azok anyagi jogi és tényállásbeli hasonlósága megalapozza. A ténybeli különbségeket ezért nem az ügyszonosság körében, hanem a jogértelmezés eltérése körében értékelte a Jogegységi Panasz Tanács.

[34] A következőkben a Kúria azt vizsgálta, hogy a támadott Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú határozat jogkérdésben eltért-e a hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozattól.

[35] A hivatkozott Mfv.II.10.067/2016/13. számú határozat indokolásának [78]-[81] bekezdéseiben kifejtette, majd a döntés elvi tartalmaként megismételte, hogy:

„[85] Általában nem tekinthető jogsértőnek, ha a munkaviszony megszűnésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapotodnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől (például munkabér, prémium, végkielégítés, kártalanítás), a jó erkölcsbe ütközik azonban az, ha a kártalanításra alapot adó munkaviszony megszüntetés körébe beleértik a felek a munkaviszony szankciós jellegű, azonnali hatályú felszámolásának esetét is.

[86] A munkaszerződésbe foglalt olyan kikötés, mely szerint a munkáltató abban az esetben is jelentős mértékű, a személyi alaphér tiszteresének megfelelő összegű kártalanítást fizet a munkavállalónak, ha a munkaviszony felszámolására azonnali hatállyal azért kerül sor, mert a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, a munkajog alapvető elveibe, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményébe, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok dogmatikai rendszerébe, és így a társadalom alapvető erkölcsi elveibe ütközik, ezért semmis.”

[36] A hivatkozott határozat figyelemmel volt a vizsgált tényállásra, így arra, hogy a jóerkölcsbe ütközés és ennek folytán a semmisség „különösen megállapítható abban az esetben, amennyiben ilyen többlet juttatás kikötésére vezető munkakört betöltő munkavállalók javára kerül sor. Esetükben fokozottan elvárható, hogy a munkaviszony fennállta alatt a munkajog alapelveinek és tételes rendelkezéseinek is megfelelő magatartást tanúsítsanak és ne kövessék díjazás az ezzel ellentétes súlyosan vétkes lényeges kötelezettséget megszegő magatartásokat”, valamint arra is, hogy abban az ügyben a munkaviszony megszüntetésére „rendkívüli felmondással – épp a munkaszerződés-módosításokkal összefüggő, az együttműködést sértő felperesi magatartások miatt – azonnali hatállyal került sor” {Mfv.II.10.067/2016/13. [78], [80]}.

[37] A közzétett határozat indokolásának [85] bekezdésében írt kötelező jogértelmezés összetett. Egyrészt – a bekezdés első felében – általános jelleggel azt állapítja meg, hogy a munkaviszony megszűnésének esetére meghatározott juttatás annak összegtől és jogcímétől függetlenül általában nem jogellenes: „[á]ltalában nem tekinthető jogsértőnek, ha a munkaviszony megszűnésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapotodnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől (például munkabér, prémium,

végkielégítés, kártalanítás)”. Az értelmezést bevezető „általában” fordulat utal arra, hogy az általános szabály alól kivételek lehetnek.

[38] Ilyen, az általános értelmezéshez képest határoz meg egy kivételt a bekezdés második fele: *„a jó erkölcsbe ütközik azonban az, ha a kártalanításra alapot adó munkaviszony megszüntetés körébe beleértik a felek a munkaviszony szankciós jellegű, azonnali hatályú felszámolásának esetét is.* A kötelező értelmezésnek ez a része tehát az általános szabály alóli kivételként állapítja meg a kikötés semmisségét egyetlen jogcím, a kártalanítás esetén, és ebben az esetben is csak arra tekintettel, hogy azt a munkaviszony szankciós jellegű, azonnali hatályú felszámolásának esetére is kikötötték. Ezt az általános szabály alóli kivételt, vagyis a szűkítő értelmezést erősíti meg az indokolás [86] bekezdése, amely a kötelező jogértelmezést vonatkoztatja az abban az ügyben vizsgált tényállásra. Vagyis abban az ügyben a kártalanítás kikötése azért jóerkölcsbe ütköző, tehát semmis, mert a jelentős mértékű, a személyi alapbér tízszeresének megfelelő összegű kártalanítást ki kellett volna fizetnie a munkavállalónak akkor is, ha a munkaviszony felszámolására azonnali hatállyal azért került sor, mert a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. Következésképpen a kivétel alá nem eső szerződéses kikötésekre az értelmezés első, általános fele vonatkozik: az ilyen kikötés nem jogellenes.

[39] Ez a kötelező értelmezést volt irányadó a panasszal érintett ügyben is. A felperes és az alperes közötti módosított munkaszerződés 7. pontja szerint a prémiumot – amennyiben a tényadatok alapján a költségvetési növekedés megállapítható – a felperes *„munkaviszonyának bármely okból való megszűnésekor”* ki kell fizetni. Ám a panasszal támadott ügyben a prémium nem előre rögzített összegű, nem kártalanítás jellegű, hanem ténylegesen elvégzett munka, kimutatható munkavállalói teljesítmény ellenértéke.

[40] A támadott Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú végzés indokolásának [92] bekezdése ezt állapította meg: *„a prémium jogalapját nem a munkaviszony megszüntetésének ténye hozta létre, hanem megállapodásban előre rögzített munkateljesítmény alapján a felperes által már teljesített, alperesnél többletbevételt eredményező tényt számok szerinti kifizetés vált ebben az időpontban esedékessé. A juttatás célja nem a munkaviszony megszüntetés miatti kártalanítás volt, hanem az évente elért eredmény után járó, de ki nem fizetett prémium egy összegben való megtérítése volt”.* A támadott végzésben tehát a Kúria azt állapította meg, hogy a vizsgált ügyre nem a hivatkozott határozat kivétel szabálya vonatkozik, ezért a kikötés nem ütközik jóerkölcsbe, következésképpen nem semmis. A munkaszerződés vitatott kikötését ezért a kötelező értelmezés általános szabálya alapján ítélte meg megállapítva, hogy a prémium kikötése ebben az esetben nem jogellenes.

[41] A jogegységi panasz eljárás a Bszi.-n alapuló, rendkívüli, jogerő utáni, jogegységet célzó, sui generis eljárás, a jogrendszer belső koherenciájának megteremtését szolgáló önálló eszköz. Jogorvoslati eljárás ugyan, de nem a per folytatása. A jogegységi panasz-eljárásban ezért a támadott határozatban megállapított tényállást kell alapul venni, nem kerülhet sor a felülvizsgálati eljárás megismétlésére, továbbá az abban szereplő indokolás

felülmérlegelésére. A jogegységi panasz eljárás nem működhet kvázi „szuper-felülvizsgálatként” {Jpe.I.60.011/2021/3. [20], Jpe.II.60.036/2021/13. [22], Jpe.I.60.035/2022/7. [17], Jpe.II.60.030/2022/8. [42]}. Az tehát nem volt vizsgálható, hogy lett volna-e indok arra, hogy a támadott határozatban ne a hivatkozott határozat kötelező jogértelmezésében szereplő általános esetre vonatkozó, hanem az ugyanott megfogalmazott kivétel-szabályt alkalmazza az eljáró tanács, avagy további kivételt határozzon meg. Mindez ugyanis a felülvizsgálati eljárásban döntő tanács mérlegelési jogkörébe tartozik, ami a jogegységi eljárásban vizsgálható jogkérdésen kívül esik.

[42] Mindezekre tekintettel a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsa megállapította, hogy az Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú végzés jogkérdésben nem tért el a Mfv.VIII.10.165/2022/4. számú határozattól, ezért az alperes jogegységi panaszát elutasította.

Elvi tartalom

[43] Nem alapos a jogegységi panasz, ha a panasszal támadott határozat a megállapított tényállásra tekintettel a Kúria korábbi, közzétett határozatának általános értelmezését, és nem az ugyanabban a határozatban megfogalmazott kivételes esetre vonatkozó értelmezést követi.

Záró rész

[44] A jogegységi panasz eljárásban az államot terhelő költség nem merült fel, a panaszos az eljárási illetéket előzetesen megfizette, amelynek viselésére is köteles a Bszi. 41/D. § (4) bekezdése értelmében, ezért ezekről a kérdésekről a Kúriának rendelkeznie nem kellett.

[45] A felperes kérte az alperest kötelezni a jogegységi panasz eljárásban a jogi képviseletével felmerült költségei megfizetésére a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban IM rendelet) 3. §-ának (2) bekezdése alapján. A Jogegységi Panasz Tanács következetes gyakorlata szerint a jogegységi panasz eljárásban is megilleti költségtérítés a panasz eljárásra okot nem adó felet (Jpe.I.60.005/2021/5., Jpe.I.60.055/2021/10.). Erre tekintettel a Jogegységi Panasz Tanács a Bszi. 41/C. § (2) bekezdésére figyelemmel a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 82. § (1) bekezdése és 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett a felperes jogi képviseletével felmerült költség megfizetéséről, amelynek összegét a benyújtott költségjegyzék alapján állapította meg.

[46] A határozat ellen sem a Bszi., sem más jogszabály nem biztosít jogorvoslatot.

[47] A Jogegységi Panasz Tanács a panaszt a Bszi. 41/C. § (8) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2023. szeptember 11.

Böszörményiné dr. Kovács Katalin s.k. a tanács elnöke, Dr. Varga Zs. András s.k. előadó bíró, Dr. Balogh Zsolt s.k. bíró, Dr. Bartkó Levente s.k. bíró, Dr. Cseh Attila s.k. bíró, Dr. Darák

Péter s.k. bíró, Dr. Domonyai Alexa s.k. bíró, Dr. Döme Attila s.k. bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Hajnal Péter s.k. bíró, Dr. Harangozó Attila s.k. bíró, Dr. Kovács Zsuzsanna s.k. bíró, Dr. Kurucz Krisztina s.k. bíró, Nyíróné dr. Kiss Ildikó s.k. bíró, Dr. Sperka Kálmán s.k. bíró