

# JOG TÁRS

## *Kedves Olvasó!*

Visszatekítve 2022-es évünkre rengeteg eseményt, fejlődést és tanulságot hagyhatunk magunk mögött. Nem volt könnyű ez az időszak sem, hiszen a COVID okozta nehézségek-ből éppenhogy kilábalva szomszédunkban kitört a háború, amely nem könnyítette meg egyikőnk életét sem.

Ennek ellenére cégünk nem torpant meg: elindítottuk a D.A.S. klubot, amely keretein belül hasznos előadások, önkéntes programok és partneri együttműködések jöttek létre.

Azon dolgozunk, hogy minél szélesebb körbe eljuttassuk a jogvédelem adta biztonságot, amely rajtunk keresztül elérhető! Folyamatosan fejlesztjük kollégáinkat, modernizáljuk rendszereinket és törekszünk a hatékonyabb folyamatokra minden területen.

Továbbra is számítunk visszajelzéseire és még egyszer köszönjük belénk vetett bizalmát!

*Kellemes karácsonyt és sikerekben gazdag boldog új évet kívánunk!*

**Az igazság ne legyen pénz és szerencse kérdése!**



# Sikertörténetek

## Ön mit tett volna jogvédelmi biztosítás nélkül?

### Bevásárlókocsi okozta kár

Ügyfelünk egy tavaszi napon gépjárművel munka után elment bevásárolni egy nagyobb élelmiszerüzletbe. A gépjárművel az áruház parkolójában leparkolt, amikor is egy másik vásárló által parkolóban hagyott bevásárlókocsit a szél nekilökött a gépjármű hátsó felének. A gépjármű hátsó lökhárítóján és csomagtartó ajtaján szemmel látható károkat okozott a „gazdátlan” bevásárlókocsi.

Ügyfelünk az áruházban jegyzőkönyvet vetetett fel az esetről és panaszt tett az őt ért károk miatt. Választ azonban panaszára nem kapott, így Ügyfelünk képviseletében megkerestük az áruházat és felszólítottuk az okozott kár megtérítésére. Megkeresésünk hatására kiderült, hogy az áruház a jegyzőkönyvben nem rögzítette Ügyfelünk elérhetőségét, így panaszával és az ügy kivizsgálásával kapcsolatosan ezért nem kapott választ. Mindezek tisztázása után az áruház nagyon készséges volt, elismerte kártérítési felelősségét és biztosítója bevonásával maradéktalanul rendezte az Ügyfelünket ért kárt.



### Közlekedési baleset

Ügyfelünket autóbaleset érte, melyben vétkesként az autóját jelentős anyagi kár érte. A károkozó elismerte a vétkességét a balesetben és bár a biztosítóval lefolytatott ügyintézés döcögős volt, végül a teljes kijavítási költséget fedezte a biztosító. Mivel azonban az autó viszonylag új volt – nem volt még egy éves sem – Ügyfelünk jogosan értékcsökkenésre tartott igényt, melyet viszont a biztosító társaság nem volt hajlandó megfizetni.

Azzal érveltek ugyanis, hogy a jelenleg fennálló piaci helyzet alapján nem érte Ügyfelünket kár, hiszen most talán még magasabb áron tudná értékesíteni, mint mikor megvette, ráadásul az autó lízingelt, így az értékcsökkenés okozta kár a lízingcéget érte. Ügyfelünk hozzánk fordult, mi pedig engedményeztettük a követelést a lízingcéggel, így már mi követelhetjük az értékcsökkenést és megértettük a biztosítóval is, hogy a jelenlegi piaci helyzetnek az értékcsökkenésre nincsen befolyása. A biztosító társaság végül 300.000 Ft-ot fizetett ki az értékcsökkenésre, egy levélváltás után.



# Szerződésmódosítás a felek akaratán kívül?



**A szerződés egy legalább két személy között, az akaratuknak megfelelően létrejövő kölcsönös jognyilatkozat. A felek szabadon kiköthetik maguk között, hogy a szerződést ki és mikor, milyen esetekben módosíthatja annak teljesítése előtt. Ezen kívül a Polgári Törvénykönyv is „súg a háttérből”. De vajon létezik-e olyan eset, hogy a felek akaratán kívül beavatkozik egy harmadik külső személy az ő szerződésükbe, és azt módosíthatja?**

A választ már cikkünk elején el kell árulnunk ahhoz, hogy érthetően levezessük a jogi- és társadalmi háttérét ennek a jogintézménynek. A válasz igen, a jogrendszer lehetővé teszi azt, hogy függetlenül a felek tényleges akaratától, beleavatkozzon a szerződésbe egy harmadik személy. Ez a külső szereplő egy jogszabály lehet az abba foglalt kötelező érvényű magatartási szabály útján, a második lehetőség a bíróság.

## **Jogszabályi szerződésmódosítás**

A tankönyvi példa arra, amikor a jogalkotó jogszabály útján avatkozott bele szerződésekbe, a 2013-14-es devizahitelek esete volt. A bankok és a velük szerződő személyek közötti szerződéseket módosították a devizában számított kölcsönösszegek kötelező átváltásával, forint követelésre. Érdemes megjegyezni,

hogyan az Alkotmánybíróság ennek kapcsán taglalta hosszasan a jogszabályi szerződésmódosítás különös esetét.

Egyöntetűen kijelentették többek között, hogy erre csak akkor van lehetőség, ha a szerződéskötést követően beállott, előre nem látható külső körülmény sérti valamelyik fél lényeges jogos érdekeit (ha mindkét fél érdekét sérti, akkor nem is kell külső személy, maguk is módosíthatják kölcsönösen a szerződést, ha egyébként másban nem állapodtak meg). Emellett a változás nem tekinthető „normális” jellegűnek, és nemcsak egyedi, hanem a szerződések nagy tömegét érintő körülményváltozásról kell hogy szó legyen. Kétségtelen, hogy ez valamelyik, hanem mindkét fél részén jelentős külső beavatkozást jelent a felek közötti szerződésben. A törvény azonban garanciát hagy arra az esetre, ha az így megváltozott szerződés a fél lényeges jogi érdekét sérti, ez a fél ugyanis ekkor a bírósághoz fordulhat a szerződés módosítása érdekében, vagy akár el is állhat a szerződéstől.

## Bírósági szerződésmódosítás

A cikk ezen szakaszában azért térjünk ki arra, hogy sem a jogszabályi, sem a bírósági szerződésmódosítás nem gyakori esetek. Nem érdeke ugyanis sem a jogalkotónak, sem a bíróságnak, hogy beleavatkozzon két fél már megkötött szerződésébe, mert ezzel a gazdasági és társadalmi folyamatok önműködő rendszerét boríthatja fel, függetlenül attól, hogy pozitívan vagy negatívan sül el az intervenció.

A bíróság nem gondolhat csak úgy egyet, hogy neki valamelyik szerződés nem tetszik, megváltoztatja hát a feltételeket. Ezt garantálja az a jogszabályi passzus, hogy a bíróság saját hatásköréből nem is kezdeményezheti a felek közötti szerződés módosítását. Még akkor sem, ha pl. peres eljárásról van szó, és adott esetben teljesen logikus lépés lenne a bíróságtól akárcsak javaslatot tenni a megkötött szerződés tartalmának módosítására.

A bírósági szerződésmódosítás tehát csak a felek kérelme esetén merülhet fel. Bármelyik fél kérheti, de csak a tartós jogviszonyt tartalmazó szerződés esetében. A hosszabb időre szóló szerződésbe nem kell külön beleírni, hogy azt hány évre kötik a felek. Mindig az adott szerződés konkrét körülményei fogják meghatározni azt, hogy a szerződéses jogviszony tartós jellegű-e. Nem kizárt, hogy pl. egy egyéves határozott időre kötött szerződés tartósnak bizonyuljon, ha a felek azt egyébként évek óta mindig „megújítják” és meghosszabbítják.

Hasonlóan a jogszabályi szerződésmódosításhoz, a bíróság általi szerződésmódosítás is csak abban az esetben jöhet szóba, ha a szerződés változatlan feltételek melletti teljesítése a fél lényeges jogi érdekét sértené. Továbbá három feltételnek kell még egyidejűleg fennállnia:

- a körülmények megváltozásának lehetősége a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előre látható,
- a körülmények változását nem a fél idézte elő, és
- a körülmények változása nem tartozik a fél rendes üzleti kockázata körébe.

Ezen utolsó feltétel kapcsán érdekes kérdés az, hogy pl. az infláció, vagy a kereslet-kínálat görbéjének változása a rendes üzleti kockázat körébe tartoznak-e? Több bírósági határozat rendelkezett már úgy ebben a kérdésben Magyarországon, hogy igen, a kockázattal számolnia kell a félnek, és ezen példák nem tekinthetők vis maior jellegűnek.



# Kirúghatnak-e trágár beszéd miatt?



**Azzal, hogy a trágár beszédnek komoly következményei is lehetnek sokan csak akkor szembesülnek, mikor a rosszul megválasztott szavak miatt kézhez veszik a felmondásukat. Az ilyen felmondásokból induló munkajogi viták közül pár egészen a Kúriáig eljutott, így nem csak a jogszabályok, de a bírói gyakorlat is vizsgálható, ha az a kérdés, hol húzódik a határ a trágár beszéd terén.**

## **Van-e jelentősége, hogy szemtől-szembe mondunk-e valakire minősíthetetlen jelzőket, vagy csak a háta mögött?**

Vezetőként vagy beosztottként esik-e súlyosabb megítélés alá a trágár beszéd? Egyszeri vagy többszöri alkalom után jön szóba a felmondás?

Mindenek előtt le kell szögezni, hogy a Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató akkor mondhat fel azonnali hatállyal, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetlenné teszi.

A kérdés tehát az, hogy a trágár beszéd beletartozik-e ebbe a körbe?

A munkahelyen több időt töltünk, mint otthon, barátságok és ellenszenvtől az elviselhetetlenségig fajuló emberi kapcsolatok alakulnak ki. Van, aki úgy gondolja, hogy a munkahelyre a munka megfelelő elvégzése tartozik, senkinek semmi köze hozzá, hogy akár a feszültség levezetése, akár rossz szokás, akár a munkatársak vélt vagy valós idegesítő magatartása miatt valaki elereszt-e egy két cifra káromkodást.

A munkavégzés azonban nem csak a munkaköri leírás teljesítéséből áll, hanem vannak olyan általános előírások is, amelyek minden körülmények között számonkérhetőek. Ilyen például a Munka Törvénykönyvének az az előírása, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató és a munkavállaló is a jóhiszeműség és a tisztesség köve-

telményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve köteles eljárni.

A kölcsönös együttműködés elsősorban a hatékony munkavégzés érdekében szükséges. Ezért abban az esetben, ha valaki a trágár megnyilvánulásaival a munkaléggkört olyan mértékben rontja, hogy az kifejezetten akadályozza a munkatársak közötti együttműködést, az nem egyszerűen nem illendő, de kifejezetten súlyos kötelezettségszegést is meg tud valósítani.

A munkavállaló nem csak arra köteles, hogy az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen és a munkaidejét munkában töltsse. Az elvárható szakértelemmel, utasításoknak megfelelő munkavégzés mellett arra is ügyelni kel, hogy más munkáját ne zavarja, a munkáltató anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

Egy-egy cáromkodás nyilván nem a világ vége. Különösen nem az, ha a munkahelyi közösség ebből a szempontból elfogadóbb, és maguk a munkatársak sem kifogásolják az ilyen megnyilvánulást, még akkor sem, ha az róluk szól.

### **Azt is hangsúlyozni kell azonban,**

hogy van olyan bírósági döntés, ahol az azonnali hatályú felmondás jogszerűnek bizonyult. A sértő, trágár kifejezések használata, az együttműködésre képtelenség ugyanis adhat okot azonnali hatályú felmondásra is. Abban az esetben, ha a trágár beszéd kifejezetten sérti az emberi méltóságot, ha durván bántja a munkatársat, ha alkalmas arra, hogy a vezető méltóságát aláássa, már lehet következménye a dolognak.

A bíróság jogvita esetén minden esetben vizsgálja a felmondás okszerűségét, követelményeit, az eset munkahelyi légkörre gyakorolt hatását. Amennyiben bizonyítható, hogy a felettesét más munkavállalók előtt alapos ok nélkül lejárató, a felettese tekintélyét aláásó, és így a munkahelyi légkört megrontó volt a munkavállaló magatartása, úgy a felmondás megállja a helyét bíróság előtt is. Ugyanakkor egyes

esetben éppen az alá-fölé rendeltségi viszonyral való visszaélés, a felettes indokolatlanul megalázó trágár megnyilvánulása a beosztott felé az, ami következményekhez vezet.

### **Súlyosbítja a helyzetet,**

ha nem egyedi esetről van szó, ha kifejezetten figyelemzették már a munkavállalót, hogy ezzel a magatartással hagyjon fel. Ez azonban nem jelenti azt, hogy egyszeri kirívóan durva eset alapján ne találhatná magát a munkavállaló az ajtón kívül.

Volt azonban olyan eset, ahol a bíróság méltányolta, hogy a munkavállaló az elfogadhatatlan megjegyzését olyan körülmények között tette, amikor a számára nehéz munkát jelentő feladatok végrehajtásában férfi kollégái nem nyújtottak kellő segítséget, így kijelentései az adott helyzetben fennálló személyes indulatából fakadtak.

Más esetben azonban egyértelmű volt, hogy a trágár szavak használatával, az egyébként is bántó, lekezelő stílusával, gúnyos hangnem alkalmazásával rendszeresen nem tett eleget a munkavállaló annak a kötelezettségének, hogy a munkatársaival együttműködve kell a munkáját végeznie. Ebben az esetben a munkatársak közösen fordultak az ügyvezetőhöz, aki értekezletet tartott, melynek eredménye az azonnali hatályú felmondás lett. Ez az eset azt is példázza, hogy a vezetőnek megvannak az eszközei arra, hogy egy munkahelyet mérgező személlyel szemben jogszerűen és hatékonyan tudjon fellépni.

Hangsúlyozni szükséges, hogy az ilyen magatartás munkajogi következményei mellett más szempontok alapján személyiségi jogsértés, rágalmozás, becsületsértés akkor is megvalósulhat, ha egy felmondás feltételei esetleg nem állnak fenn.

Végül ki kell emelni, hogy az írásos és szóbeli kommunikáció, esetleg a home office miatt a képernyőn „elkövetett” trágár beszéd a fentiekhez hasonló megítélés alá esik.



# D.A.S. KLUB



**A D.A.S.-nél felelősséggel tartozunk környezetünkért, kollégáinkért és ügyfeleinkért egyaránt. A D.A.S. KLUB azzal a céllal jött létre, hogy egy közösséget építve ötvözzük és támogassuk ezt a három pillért.**

A D.A.S. klub keretein belül jótékonyági kutyasétáltatást szerveztünk a Budaörsi Állatmenhellyel együttműködve. Ügyfeleinknek lehetőségük nyílt a menhely-látogatás alatt kutyasétáltatásra, illetve simogatásra. Voltak olyanok is, akik személyesen nem tudtak részt venni a programon, de küldtek eszközöket, tárgyakat a menhelyi állatok megsegítésére.

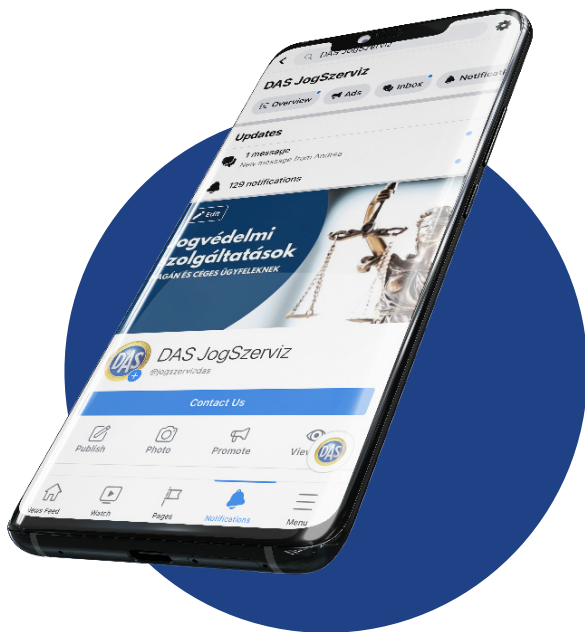


Ingyenes előadásokat tartottunk különböző izgalmas és hasznos témában, ahová vendégelőadókat is meghívtunk. Volt szó az ukrán háborúról, a munkaerőpiac nehézségeiről, a COVID-ról és egyéb fontos eseményekről/ szakterületekről. Az előadásokat fogadás követte, amely keretén belül szerveztünk bor, illetve sajtókóstolót is. Ezekből az eseményekből rengeteget tanulhatott saját csapatunk is hiszen a DAS munkatársai is hivatalosak voltak minden alkalomra.

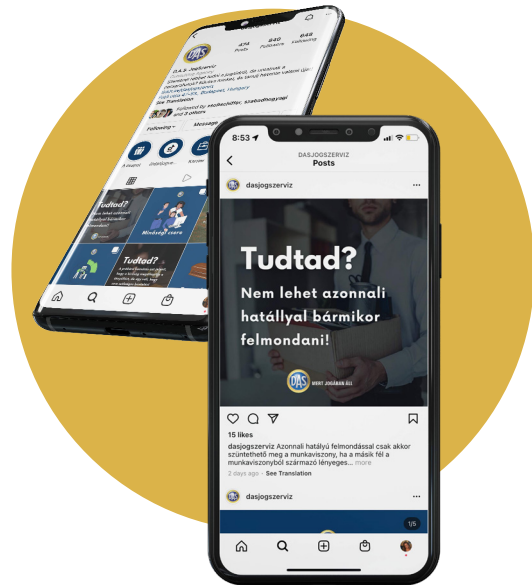
A D.A.S. klub keretein belül elindult a D.A.S. Klub Partner Program is. A névre szóló plastikkártya segítségével több helyen is kedvezményekkel tudnak a klubtagok vásárolni partner-szolgáltatóinknál, sőt még saját cégük is csatlakozhat a programhoz, hogy közösen nyújtsunk minél többet egymásnak.



# Kövess Minket Facebook-on!



Hogy naprakész legyél hiteles forrásból származó információkkal jogaidról, gyakran megtörtént jogi esetekről és tennivalókról, tudnivalókról jogi témákban, aktuális eseményekről, cégünk fejlődéséről, rendezvényeiről és egyéb fontos hírekről!



## Fent vagyunk TikTok-on is!

TikTok oldalunk már több mint 27 700 követővel rendelkezik, ez a szám pedig folyamatosan növekszik. Kövess be minket hasznos jogi tartalmakért, illetve cégünk történéseit is követheted ezen a felületen.



## Nézz rá az Instagram oldalunkra!

Ha szeretnél többet tudni jogaidról, de unatnak a paragrafusok. Kövess minket és tanulj hetente valami újat!

## Nyitott pozícióink:

- Jogszerviz Értékesítési Menedzser
- Call Center Ügyfélszolgálati munkatárs (Adminisztrációs osztály)
- Jogszerviz Tanácsadó
- Biztosításközvetítői állománykezelő munkatárs (Adminisztrációs osztály)

[www.das.hu](http://www.das.hu)

### Impresszum:

D.A.S Jogvédelmi Biztosító Zrt.  
1082 Budapest, Futó utca 47-53

**Felelős szerkesztők:** Szabadhegy Klára és Radányi Lili

**Szerkesztő:** Szabadhegy Klára

**Szerzők:** dr. Krizsán Zoltán és dr. Gombolai Éva

**Grafika:** Szabadhegy Klára