

A BANKOK ÁLTAL KIFIZETETT BÓNUSZOK VISSZAKÖVETELHETŐSÉGE A JOGSZABÁLYOK ÉS A GYAKORLATI TAPASZTALATOK TÜKRÉBEN

Seregdi László – Fenyvesi Réka

A banki vezetők javadalmazásának kérdése a globális pénzügyi válság kapcsán került előtérbe. A megfelelő vállalatirányítási rendszerek hiánya, a túlzott kockázatvállalásra ösztönző javadalmazási struktúra, valamint a hosszú távú következményeket figyelmen kívül hagyó szemléletmód az egyik fontos, ha nem is egyedüli oka volt a válság bekövetkezésének. Globális és EU-szinten is jelentős lépések történtek annak érdekében, hogy ez a helyzet ne ismétlődhessen meg még egyszer. A szabályozásmódosítások között fontos szerepet kapott az az elv, hogy amennyiben egy vezetőről bizonyítható: tevékenységével hozzájárult az intézményt ért veszteségek kialakulásához, akkor a számára korábban megállapított, halasztott javadalmazást csökkentésük, végső esetben pedig akár a neki korábban kifizetett bónuszok is visszakövetelhetők legyenek. Ezt a követelményt a hazai bankszabályozás is tartalmazza, ugyanakkor a kapcsolódó munkajogi és polgári jogi szabályok megnehezítik egy ilyen visszakövetelés érvényesítését. A tanulmány feltárja a jutalom visszakövetelésének közgazdasági és jogi hátterét, a kapcsolódó nemzetközi ajánlásokat és gyakorlati példákat, egyben javaslatot fogalmaz meg arra, hogy milyen jogszabály-módosításokkal lehetne a jutalom visszakövetelését Magyarországon egy valóban hatékonyan működő, a bankvezetők felelősségét növelő eszközzé tenni.

JEL-kódok: G21, G24, G35, K31

Kulcsszavak: pénzügyi válság, javadalmazás, jutalom visszakövetelése

1. BEVEZETÉS

Ha Magyarországon nem is, de számos EU-tagállamban központi témává vált a bankvezetőknek kifizetett juttatások mértéke és összetétele, különösen abból a szempontból, hogy az mennyiben áll arányban a tényleges teljesítményekkel, illetve megfelelő ösztönzőket jelent-e a bankvezetők számára. Ez a kérdés több országban nemcsak pénzügyi stabilitási, hanem politikai szempontból is fontos témává nőtt, különösen abban az időszakban, amikor a globális pénzügyi válság miatt sok országban kellett bankmentő csomagokat alkalmazni, ami az adófizetők pénzéből valósult meg, és jelentősen növelte az országok eladósodottságát.

2009-től kezdődően számos nemzetközi szervezet, így különösen a Financial Stability Forum (FSF), az Európai Bankfelügyelők Bizottsága (CEBS) és az Európai Bizottság is kiemelten foglalkozott a javadalmazás témakörével, valamint részletes javaslatokat fogalmaztak meg egy komplex szabályrendszer kialakítása érdekében. Már a Financial Stability Forum ajánlása is megállapította: jelentősen hozzájárult a válság kialakulásához az a tény, hogy a rövid távon elért magas profit kiemelkedően magas összegű jutalmak kifizetését eredményezte, anélkül, hogy a kockázatvállalások hosszú távú hatásait figyelembe vették volna. A rossz ösztönzők még több kockázat vállalásához vezettek, ami így már a pénzügyi stabilitást is veszélyeztette (FSF, 2009).

A bankvezetők túlzottan magas javadalmazása elsősorban Németországban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban vált központi témává, és ezek az országok meg is kezdték a javadalmazást a megfelelő keretek közé szorító szabályrendszer kialakítását. A nemzetközi szabályozó szervezetek elég gyorsan felismerték, hogy káros következményei lennének annak, ha az egyes országokban a javadalmazási szabályok eltérőek lennének, ehelyett egy közös alapokra épülő, egységes keretrendszerre lenne szükség. Az azonos elvekre épülő szabályozást globális szinten az FSF korábban már említett ajánlása, az azt kiegészítő magyarázatokkal ellátó, a Financial Stability Board (FSB) által készített jelentés (FSB, 2009), míg európai szinten a tőke megfelelési irányelv (CRD)¹ és az ahhoz kapcsolódó végrehajtási rendeletek, valamint az Európai Bankhatóság (EBA) által közzétett iránymutatások alapozták meg.

Az FSF és az FSB által készített ajánlások elsősorban alapvető szinten rögzítették a banki javadalmazási rendszerekkel szembeni elvárásokat. Az FSF jelentése szerint a felmérések azt mutatták: a piaci szereplők nyolcvan százaléka egyetértett azzal a megállapítással, hogy a javadalmazási rendszerek hozzájárultak a válság kialakulásához. A banki vezetők javadalmazását ezért nemcsak munkabér-kifizetésként, hanem ösztönzési rendszerként is elemezni és értékelni kell (FSF, 2009). Az FSF és az azt részletező FSB-ajánlás elsősorban arra helyezi a hangsúlyt, hogy olyan vállalatirányítási rendszert kell működtetni, amelyben a vezetés kellően átlátja a javadalmazási rendszer által adott ösztönzőket, a javadalmazás a hosszú távú kockázatvállalásokkal összhangban van, illetve, hogy a javadalmazási rendszert a felügyeleti hatóság rendszeresen vizsgálja meg, és az intézmény arról részletes információkat tegyen közzé a nyilvánosság számára (FSB, 2009).

Az Európai Unió valamennyi, az FSF és FSB által közzétett fő elvet a magáévá tette, ugyanakkor azokat továbbfejlesztette, egyrészt azzal, hogy sokkal konkrétabb követelményeket adott, másrészt pedig sokkal részletesebb szabályrendszert

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelve (2013. június 26.) a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről

állított fel. Az EU-szabályrendszer nagy hangsúlyt helyez a változó és a fix javadalmazás arányára, a halasztott kifizetés alkalmazására és az eszközökben való javadalmazásra, ezekhez konkrét, számon kérhető határértékeket is meghatároz, valamint közli a határértékek számításának részletes módszereit is. Az EU esetében azért volt szükség a konkrétabb és részletesebb szabályok meghatározására, mert az egységes belső piac egyenlő versenyfeltételeket követel meg, amelyek csak a részleteiben is harmonizált szabályozási keretekkel teremthetők meg. Az egységes javadalmazási szabályrendszer kialakítása esetében azonban komoly gondokat okoz az a sajátosság, hogy bár a pénzügyi szabályozás egységességére való törekvés egyértelmű, ugyanakkor a javadalmazás esetében a mögöttes szabályokat előíró munkajogi szabályozás, valamint a munkaerőpiac egyáltalán nem tekinthető heterogénnek.

2. AZ UTÓLAGOS KORREKCIÓ ALKALMAZÁSÁNAK LEHETSÉGES ESZKÖZEI

Mind az FSB által meghatározott elvi, mind az EU által előírt konkrét szabályrendszerben jelentős szerepet kap a javadalmazás utólagos, a ténylegesen elért hozamok vagy veszteségek alapján történő korrigálása. Az utólagos korrekcióknak három fontos eszköze van: az eszközökben való javadalmazás, a halasztott kifizetés csökkentése (malus), valamint a már kifizetett jutalmak visszakövetelésének a lehetősége (clawback). Mindhárom eszköz alkalmazásának az a célja, hogy a kiemelt kockázatvállalókat rábírja a hosszú távú szemléletre, és visszatartsa őket a túlzott kockázatvállalástól.

- a) Az eszközökben történő javadalmazás során a vezetők nem készpénzt, hanem a bank részvényét vagy ahhoz kötődő jogokat kapnak, így a részvények árfolyamának esetleges csökkenésekor a javadalmazásuk mértéke is csökken.
- b) A halasztott kifizetés esetében a vezető a javadalmazás összegét nem azonnal, hanem három-öt évre elosztva kapja meg, és amennyiben ezen időszakban bebizonyosodik, hogy az adott vezető tevékenysége veszteséget okozott a banknak, akkor a ténylegesen kifizetett összegek csökkenthetők, vagy akár teljes mértékben eltörölhetők.
- c) A javadalmazás utólagos visszakövetelése esetében pedig a bank a munkaszerződésben kiköti, hogy a veszteségekből a vezető felelősségének a megállapítását követően a vezető köteles részt vállalni, így a számára korábban adott javadalmazás egy részét vagy egészét visszafizetni.

Az utólagos korrekció fenti három eszközének alkalmazhatósága azonban lényegesen eltérő. Az EU és a hazai jogszabályok előírják, hogy a hitelintézet vezető állású személyei és azon munkavállalói vonatkozásában, akiknek a tevékenysége

lényeges hatást gyakorol a hitelintézet kockázati profiljára², a változó javadalmazás nem haladhatja meg az alapjavadalmazás összegét, illetve hogy a változó javadalmazás³ legalább 50 százalékát olyan eszközökben (pl. a bank részvényeiben) kell adni, amelyek megfelelően tükrözik a bank hitelminőségének az alakulását. Az ilyen eszközök juttatásával az utólagos korrekció alkalmazása automatikusan megtörténik, hiszen amennyiben a bank részvényeinek az árfolyama csökken, akkor a banki vezető is kevesebb jövedelemhez jut a részvények értékesítésekor. Az eszközökben való javadalmazáshoz gyakran kapcsolódik visszatartási kötelezettség is, vagyis az, hogy az érintett vezető a birtokába került eszközöket egy előre meghatározott ideig nem adhatja el, ezáltal a hosszú távú érdekeltség megteremtésének a szempontja is érvényesül. Mivel a saját részvények juttatása gyakran jelentős addicionális költséggel jár, vagy technikailag nem megvalósítható, ezért a jogszabályok a részvényhez kötődő eszközök (pl. opciós jog vagy fiktív részvény) alkalmazását is lehetővé teszik. Az eszközökben való juttatás során tehát az utólagos korrekció megvalósításához további olyan lépésre, ami esetleg a felek között jogvitára vezetne, nincs szükség. Mivel az eszközökben való javadalmazás valamennyi hitelintézetre jogszabály alapján előírt kötelezettség, ezért ezt az eszközt Magyarországon minden bank alkalmazza – kivéve, ha az arányosság elve alapján felmentést kapott az eszközökben való javadalmazás kötelezettsége alól –, bár saját részvény juttatására csak viszonylag kevesebb példa van, aminek elsődleges oka a hazai szereplők tulajdonosi szerkezete.

Az utólagos korrekció másik jelentős eszköze a változó javadalmazás egy részének halasztott formában történő kifizetése. Ebben az esetben az érintett személy nem kap tényleges kifizetést vagy juttatást, hanem csak egy ígéretet arra vonatkozóan: amennyiben a jövőben bebizonyosodik, hogy a munkáját valóban megfelelő színvonalon végezte, akkor mekkora összegű juttatást fog kapni. A jogszabályok szerint a kiemelt személyek változó javadalmazásának legalább 40 (kiemelt vezetők esetében 60) százalékát három-öt évre halasztva kell kifizetni. Ennél az eszköznél a hosszú távú érdekeltséget a halasztás időtartama teremti meg, hiszen amennyiben utólag, a halasztás időszakában bebizonyosodik, hogy az adott személy a munkáját nem megfelelő színvonalon látta el, túlzott kockázatokat vállalt, esetleg veszteséget okozott vagy bűncselekményt követett el, akkor erre való hivatkozás-

² Ezen személyek körének részletes meghatározására külön szabályok szolgálnak, így különösen a 604/2014/EU (2014. március 4.) bizottsági rendelet a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről.

³ Az EU-jogszabályok a javadalmazás két kategóriáját fix és változó javadalmazásként említik; ugyanezeket a fogalmakat a magyar jogszabályokba alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás elnevezéssel ültették át. Ez a felosztás pedig különbözik az Mt.-ben használt alapjavadalmazás és teljesítményjavadalmazás elnevezésektől.

sal a bank nem fizeti ki számára az ígért összeget. Ez a lépés már okozhat jogvitákat a felek között, de amennyiben a bank a munkavállalóval kötött szerződésben a halasztott kifizetés csökkentésének a kritériumait megfelelően rögzítette, akkor a kifizetendő összeg jelentősen, akár nullára is csökkenthető különösebb jogi problémák nélkül.

Az EBA 2016-ban közzétett jelentése azt mutatta meg, hogy 2010 és 2014 közötti adatokat vizsgálva, a halasztott kifizetések között fokozatosan növekedett az eszközökben való javadalmazás részaránya a készpénzhez képest, aminek az lehet az oka, hogy az eszközök juttatása során az utólagos korrekció kétszeresen is teljesül – először a halasztott juttatás csökkentésének lehetőségével, másodszor pedig az eszköz értékének a változásával (EBA, 2016a).

A halasztott javadalmazás kifizetésének csökkentésére már Magyarországon is volt példa, bár egyelőre még viszonylag alacsony azon bankok száma, amelyek éltek ezzel a rendelkezésükre álló eszközzel. A változó javadalmazás halasztott részének csökkentése akár komoly nagyságrendeket is elérhet; 2013-ban például a Royal Bank of Scotland jelentette be, hogy több mint 300 millió angol font megtakarítást tudott elérni a jutalmak csökkentésével, amelyek esetében a hivatkozási alap a bankra a LIBOR-botrány miatt kirótt, nagy összegű bírság volt.

Míg az eszközökben való javadalmazás, illetve a halasztott teljesítményjavadalmazás csökkentése jogilag is megalapozott, és viszonylag könnyen érvényesíthető, addig a jutalom visszakövetelésével kapcsolatban komoly jogi nehézségek is felvetődnek, amelyek tisztázása mindenképpen szükséges ahhoz, hogy ez a harmadik eszköz is jól működhessen a gyakorlatban. A tanulmány további részében ezért kifejezetten csak az utólagos korrekció harmadik eszközével, a már kifizetett (juttatott) jutalom utólagos visszakövetelésével foglalkozunk.

3. A VISSZAKÖVETÉLÉSRE VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK ÉS FELÜGYELETI ELVÁRÁSOK

Az utólagos visszakövetelés (clawback) közös európai szabályait a CRD tartalmazza. A CRD fő szabályként azt mondja ki, hogy a nemzeti kötelmi és munkajog általános elveinek sérelme nélkül, a javadalmazás teljes változó összetevőjét fő szabályként jelentősen csökkenteni kell, amennyiben az intézmény pénzügyi teljesítménye visszaesik vagy negatív, egyaránt figyelembe véve az aktuális javadalmazást és a korábban megkeresett összegek kifizetésének csökkentését, többek között malus- vagy visszakövetelési szabályok révén. A CRD szerint a javadalmazás változó összetevője a halasztva biztosított résszel együtt csak akkor fizethető ki, illetve a munkavállaló csak akkor jogosult rá, ha ez az egész intézmény pénzügyi helyzetének megfelelően fenntartható, valamint az intézmény, az érintett

szervezeti egység és az érintett személy teljesítménye alapján indokolt (CRD 94. cikk).

A CRD szabályait a bankok vonatkozásában a hitelintézeti törvény (Hpt.) ültette át a magyar jogba. A Hpt. 118. § (13) bekezdése alapján a teljesítményjavadalmazás teljes összegére a halasztott kifizetés során alkalmazható csökkentési lehetőség vagy a már kifizetett teljesítményjavadalmazás vonatkozásában visszakövetelési szabályok alkalmazandók. A hitelintézet a belső szabályzatában konkrét kritériumokat határoz meg a csökkentési vagy a visszakövetelési szabályok alkalmazására. A Hpt. szerint különösen azt kell vizsgálni, hogy a vezető állású személy vagy a munkavállaló részese vagy felelőse volt-e olyan gyakorlatnak, amely a hitelintézet számára jelentős veszteséget okozott, illetve hogy megfelel-e az alkalmasságra és megfelelésre vonatkozó elvárásoknak.

A CRD és a Hpt. által meghatározott jogszabályi kereteket egészíti ki az EBA-nak a javadalmazás témakörében kiadott iránymutatása (EBA, 2015), valamint az ezt hazai viszonylatban implementáló MNB-ajánlás (MNB, 2017). Az EBA-iránymutatás részletes szabályokat tartalmaz a visszakövetelés intézményének alkalmazásával kapcsolatban, ugyanakkor több ponton is megemlíti, hogy a tagállamok nemzeti polgári jogi vagy munkajogi szabályrendszerei ennek alkalmazását megnehezíthetik, és a nemzeti jogrendszerre mindenkor tekintettel kell lenni.

Az EBA-iránymutatás is elismeri: nem biztos, hogy a visszakövetelés eszköze illeszkedik a nemzeti munkajogi szabályokhoz, ezért kimondja, hogy az intézményeknek a nemzeti szerződés- vagy munkajog általános alapelveinek sérelme nélkül képesnek kell lenniük a CRD szabályaival összhangban az összes változó javadalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési megállapodásokat alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától.

Az EBA iránymutatására épülő MNB-ajánlás a visszakövetelést úgy definiálja, mint olyan megállapodást, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell szolgáltatnia a korábban részére kifizetett vagy jutott teljesítményjavadalmazás összegének tulajdonjogát.

Az MNB-ajánlás is megnevezi a visszakövetelést mint a javadalmazás utólagos korrekciójának egyik eszközét, amelyet a Hpt. szabályaival összhangban alkalmazni is kell. Az MNB különösen akkor tartja fontosnak a halasztás eszközének az alkalmazását, amikor a halasztott teljesítményjavadalmazás utólagos csökkentése alkalmazható, de a visszakövetelés alkalmazása jogi akadályokba ütközne. Az MNB-ajánlás is kimondja, hogy az intézménynek a hatályos polgári- és munkajogi előírások sérelme nélkül képesnek kell lennie – a Hpt. 118. § (14) bekezdésével, illetve a Bszt. 4. melléklet 19. pontjával összhangban – az összes teljesítményjavadalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési intézkedéseket

alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától vagy az alkalmazott halasztási, illetve visszatartási megállapodásoktól.

A visszakövetelés különösen abban az esetben alkalmazandó, ha az azonosított munkavállaló jelentős mértékben hozzájárult a csökkent vagy negatív pénzügyi teljesítményhez, továbbá csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság esetén, amely jelentős veszteségeket eredményezett.

Az intézménynek a javadalmazási rendszere kialakításáról és szerkezetéről nyilvánosságra hozott tájékoztatásának ki kell kiterjednie az előzetes és utólagos teljesítménykiigazítások alkalmazásának keretrendszerére, beleértve a malus és a visszakövetelés alkalmazását is.

4. A VISSZAKÖVETELÉS ESZKÖZÉNEK ALKALMAZÁSA A NEMZETKÖZI GYAKORLATBAN

Egy, az Európai Bizottság megbízásából készített tanulmány (Európai Bizottság, 2016a) szerint a gyakorlatban az intézmények nem használják a visszakövetelés eszközt, hanem inkább az általános polgári jogi felelősségre alapozott kártérítési perekben próbálják meg érvényesíteni az érdekeiket, ezek az eszközök azonban már a javadalmazási szabályrendszer megújítását megelőzően is rendelkezésre álltak.

A már kifizetett jutalom utólagos visszakövetelése ugyanakkor arra is jó eszköz, hogy ezáltal az intézmény megfelelően demonstrálja az ügyfelek és a felügyeleti hatóság számára, hogy komolyan veszi a visszaélések vagy a hibás döntések elleni küzdelmet. *Schrage* szerint a jutalom visszakövetelésének az eszköze olyan kivételes egybeesés, amikor a populista szólamok és a gazdasági racionalitás egybevágnak: a nyilvánosság biztos szeretne lenni abban, hogy a nagy összegű jutalmak nem érdemtelenül kerültek kifizetésre, a visszakövetelés lehetősége pedig csökkenti a vezetők túlzott kockázatvállalási hajlandóságát, és ezt a befektetők is pozitívan értékelik. Ráadásul még a munkavállalók részére is helyes üzenetet közvetít, mert a szabályosan eljáró, prudensen tevékenykedő személyek sem érzik úgy, hogy a túlzott kockázatokat felvállaló, nem feltétlenül jobb minőségű kollégáik magasabb összegű jutalmakat kaphatnak (*Schrage*, 2012).

Az Európai Bizottság jelentése egy részletes felmérés alapján megvizsgálta a javadalmazási szabályok alkalmazásának gyakorlati hatékonyságát is. A bankfelügyelők és bankvezetők véleményére alapozó tanulmány szerint a halasztott teljesítményjavalmazás csökkentése és a visszakövetelés alkalmazása általában jó eszköz, ugyanakkor a gyakorlatban a csökkentés intézménye könnyebben alkalmazható, mint a visszakövetelés. A csökkentést elsősorban a túlzott kockázatvállalás visszafogására, míg a visszakövetelést inkább csak a szándékos károkozás

esetére lehet alkalmazni; ugyanakkor mindeddig egyik eszközt sem alkalmazták túl gyakran. A tanulmány készítése során több EU-tagállam is jelezte, hogy a visszakövetelési szabályok alkalmazása a nemzeti munkajogi szabályozásuk egyes pontjaiba ütközik, illetve hitelintézetek is adtak olyan információt, hogy a nemzeti jogi kereteik között nem képesek a visszakövetelési szabályok érvényesítésére. Tizenöt EU-tagállami hatóság közül csak kettő jelezte a Bizottság felmérése alapján, hogy teljes mértékben tudta implementálni és alkalmazni a visszakövetelési szabályokat.

Az FSB rendszeresen készít jelentéseket arra vonatkozóan, hogy az általa közzétett javadalmazási ajánlásokat mennyiben ültetik át az intézmények a gyakorlatba. A legutóbbi (negyedik) ilyen jelentésében az FSB azt állapította meg, hogy a javadalmazás visszakövetelésének eszközét még nem igazán tesztelték a gyakorlatban. Az egyszerre több országban tevékenykedő bankcsoportok esetében pedig komoly gondot okoz, hogy az eltérő nemzeti munkajogi szabályok miatt nem tudják egységesen kezelni a vezetőkre vonatkozó visszakövetelési megállapodásokat. Az FSB összegyűjtötte azokat a szerződésekben rögzített feltételeket, amelyeket a bankok arra alkalmaznak, hogy azok teljesülése esetén megkezdhesék a halasztott juttatások csökkentését, vagy a már kifizetett bónuszok visszakövetelését. Ezek között általában olyan helyzetek szerepelnek, mint jogszabály vagy belső szabályzat megszegése, szándékos károkozás, felügyeleti vagy belső vizsgálat által megállapított felelősségek, az intézmény reputációjának rombolása, nem megfelelő kockázatkezelés, nyilvános beszámolóban nem valós információ megjelenítése, bizalmas információk kiszivárogtatása, olyan tevékenység, amely a bankkal szembeni panaszok vagy perek számának jelentős emelkedéséhez vezet, vagy közreműködés kockázati profil kedvezőtlen változásában (FSB, 2014).

A fentieknek megfelelően megállapítható, hogy a visszakövetelés eszközének alkalmazásával kapcsolatban nemcsak Magyarországon, hanem nemzetközi szinten is jelentős problémák merülnek fel. Nem véletlen, hogy csak néhány olyan esetről lehet beszámolni, amikor egy bank megkísérelte a visszakövetelés eszközének alkalmazását, és még ritkább, amikor ezt sikeresen tette. Szinte az egyetlen pozitív példa, amikor a JPMorgan Chase vezetője, *Jamie Dimon* 2013 áprilisában bejelentette, hogy több mint 100 millió USD-t sikerült visszaszerezniük a bank egyes vezetői számára korábban kifizetett jutalmakból, miután egyértelműen sikerült bizonyítaniuk az adott vezetők felelősségét a veszteségek bekövetkezésében (JP Morgan, 2013).

Ezenkívül ismert még néhány eset, amikor egyes bankvezetők önként lemondtak a nekik járó jutalom egy részéről, elismerve ezzel felelősségüket a veszteségek bekövetkezésében vagy felügyeleti bírságok fizetési kötelezettségében (pl. Royal Bank of Scotland Group); de ez is elsősorban inkább csak a közvélemény nyomásának engedve, mintsem egy megalapozott jogi eljárással kikényszerítve történt meg.

2016 novemberében jelentették be: a Deutsche Bank felügyelőbizottsága felkért egy jogi irodát arra, hogy a Deutsche Bank korábbi 11 vezetője esetében vizsgálja meg annak a lehetőségét, hogy a halasztott, de még ki nem fizetett teljesítményjavalmazás befagyasztásra kerüljön, és az érintettek ahhoz ne juthassanak hozzá. Szóba került a már korábban kifizetett jutalmak visszakövetelése is, de a bank korábbi vezetői szerint ennek semmilyen jogalapja sincs (*Financial Times*, 2016). Egyelőre nincs nyilvános információ arról, hogy a jogi vélemény alapján hogyan fog eljárni a Deutsche Bank, de figyelemre méltó, hogy a korábbi menedzserszerződések alapján még a halasztott teljesítményjavalmazás utólagos csökkentéséhez is jogi véleményt kell kikérni, ami elviekben sokkal egyszerűbb eljárás lenne, mint a már kifizetett jutalmak visszakövetelése, amit a bank meg sem kísérel.

Össességében tehát megállapítható, hogy bár a jogszabályok tartalmazzák azt a kötelezettséget, hogy a kiemelt vezetőkkel kötött munkaszerződésekben a bankok kikössék a visszakövetelés lehetőségét, a valóságban ennek a gyakorlati kikérszerítése nem, vagy csak nehezen és költségesen megvalósítható.

5. AZ UTÓLAGOS VISSZAKÖVETELÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ NEMZETKÖZI FEJLEMÉNYEK

Az Egyesült Királyságban a prudenciális felügyeletet ellátó Prudential Regulation Authority (PRA) 2014-ben egy olyan új szabályrendszert fogadott el, amelyben tovább szigorították a bankokra vonatkozó javalmazási szabályokat, ideértve a halasztásra és a visszakövetelésre vonatkozó előírásokat is (PRA, 2014). Az új előírások szerint a bankoknak olyan megállapodásokat kell kötniük a kockázatvállalásra jelentős hatást gyakoroló személyekkel, amelyeknek az alapján a kifizetéstől számított hét évig visszakövetelhetik tőlük a korábban számukra változó javalmazásként adott juttatásokat. A visszakövetelési jogot a CRD-nek megfelelően akkor kell érvényesíteni, ha az adott személy közreműködött vagy felelős volt olyan tevékenységben, amely jelentős veszteségekhez vezetett; vagy nem felelt meg a jó szakmai hírnévre és alkalmasságra vonatkozó követelményeknek. Mivel egyértelmű volt, hogy ezeket a szabályokat a bankok visszamenőleg nem tudják alkalmazni, ezért az új követelményeket csak a 2015. január 1-jét követően megkötött szerződések során kell alkalmazni. 2015-ben pedig a PRA tovább szigorította a követelményeket azzal, hogy a hétéves periódust további három évvel meg kell hosszabbítani, ha olyan felügyeleti vagy belső ellenőrzési vizsgálat van folyamatban, amelyik az adott személynek a veszteségben való közreműködését állapíthatja meg.

Az USA-ban a Securities and Exchange Commission még 2015-ben a Dodd-Frank-törvény felhatalmazása alapján készített egy szabályozási javaslatot arra vonatkozóan, hogy amennyiben egy szabályozott piacra bevezetett intézménynek utólag módosítania kell a pénzügyi beszámolóit, akkor az intézmény által a vezetők számára korábban kifizetett jutalmakat is felül kell vizsgálni. Amennyiben az új, immár valós pénzügyi beszámoló alapján a vezetők kevesebb jutalmat érdemelnének, akkor ezt a különbséget vissza kell fizetniük. Az SEC javaslatát sok támadás érte, elsősorban amiatt, hogy túl sok vezető állású személyre terjedt volna ki. A javaslatot a Kongresszusnak kellene jóváhagynia, de ez az elmúlt másfél évben nem történt meg, és kétséges, hogy az új republikánus vezetés el akarja-e egyáltalán fogadtatni. Az USA egyes vállalatai ugyanakkor még a Sarbanes-Oxley-törvény alapján jelenleg is alkalmaznak ilyen visszakövetelési megállapodásokat, igaz, azok csak arra az esetre vonatkoznak, ha az adott vezető bűncselekményt követett el (Seelig-Kalten, 2017).

Az EBA 2015-ben egy véleményt készített az Európai Bizottság számára, amelyben arra hívta fel a Bizottság figyelmét, hogy a CRD javadalmazási szabályainak alkalmazása a kis intézmények esetében túl költséges, és esetenként megvalósíthatatlan. Az EU-tagállamok többsége ezért a kis intézmények vonatkozásában különböző mentesítéseket alkalmaz, amelyeket egységesíteni kellene. Az EBA a véleményében azt javasolta a Bizottságnak, hogy a kis intézményeket a CRD mentesítse a teljesítményjavadalmazás halasztott módon, illetve eszközökben történő kifizetésére vonatkozó szabályok alól (EBA, 2015b). Az EBA később a Bizottság felkérésére konkrét hatástanulmányt is készített arról, hogy különböző arányossági limitek esetén hogyan változna a javadalmazási szabályokat szűkebb körben alkalmazó intézmények száma és piaci részaránya (EBA, 2016b).

Az EBA véleményének a figyelembevételével az EU Bizottság 2016-ban közzétette a CRD módosítására vonatkozó javaslatait, amelyekben szerepel, hogy az 5 milliárd euró mérlegfőösszeg alatti intézmények, valamint az olyan munkavállaló esetében, akinek az éves teljesítményjavadalmazása nem haladja meg az 50 ezer eurót, a halasztásra és az eszközökben való javadalmazásra vonatkozó szabályokat nem kell majd alkalmazni (Európai Bizottság, 2016b). Amennyiben az Európai Parlament és a Tanács elfogadja a Bizottság ezen javaslatát, akkor a kis intézmények esetében (Magyarországon a méretkülönbségek miatt már a középbankok vonatkozásában is) a teljesítményjavadalmazás utólagos korrekciójának egy jelentős eszköze nem kerül majd alkalmazásra. Ez azzal a következménnyel jár, hogy még inkább felértékelődik majd a visszakövetelés intézményének a jelentősége, és még fontosabbá válik, hogy a már kifizetett jutalom visszakövetelésére vonatkozó jog egy valóban kikényszeríthető jogi eszköz legyen az intézmények számára.

6. AZ UTÓLAGOS VISSZAKÖVETELHETŐSÉGGEL KAPCSOLATOS HAZAI JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET

6.1 Jogsabályi környezet

A teljesítményjavaldalmazás csökkentésének vagy visszakövetelésének lehetősége csak abban az esetben lehet jól működő és funkcióját betöltő intézmény, amennyiben az azzal kapcsolatos jogsabályi környezet átláthatóan, egyértelműen és megfelelő részletezettséggel fejt ki az alkalmazhatóság feltételeit. Az utólagos visszakövetelhetőséggel kapcsolatos jogsabályi környezet áttekintése során elsősorban a vonatkozó európai uniós jogsabályokat, a hazai törvényeket, az MNB által kiadott szabályozó eszközöket, valamint a hazai bírósági gyakorlatot szükséges áttekinteni. Ennek alapján látható, hogy az utólagos visszakövetelhetőség közös európai szabályait a tőkekövetelményekről szóló irányelv tartalmazza, amelynek a rendelkezéseit a hazai jogba a Hpt. és a befektetési vállalkozásokról szóló törvény (Bszt.) ültette át. Tekintettel arra, hogy az ágazati jogsabályok a jogsabályi hierarchiában az Mt.-vel azonos szinten helyezkednek el, továbbá az Mt. a munkaviszonyokat szabályozó legfontosabb, de *általános szabályrendszer*, amelynek nem célja szektorspecifikus szabályok meghatározása⁴, a Hpt. és Bszt. hatálya alá esők teljesítményjavaldalmazásának visszakövetelhetősége elsősorban az ágazati jogsabályokban meghatározott rendelkezések alapján történik. Ennek következtében az a fő cél, hogy az ebben foglalt szabályok egyértelműen, megfelelő részletezettséggel, valamint a munkajogi és polgári jogi rendelkezések fogalomhasználatával és logikájával összhangban határozzák meg az előírásokat. Emellett természetesen figyelemmel kell lenni az Mt., valamint az annak mögöttes jogát képező Ptk. rendelkezéseire, az MNB-ajánlás által adott iránymutatásokra, valamint a hivatkozási alapul szolgáló bírói gyakorlatra is, a kiindulópontot azonban minden esetben az ágazati jogsabályok jelentik.

4 Az Mt. felhatalmazást ad arra, hogy más törvény (az ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel) az Mt. általános szabályaitól eltérő, különös előírásokat állapítson meg az adott ágazatban, szakmában (Mt. 298. §. (3) bekezdés).

1. táblázat

Az utólagos visszakövetelhetőséggel kapcsolatos jogi környezet

Mt.	A legfontosabb, de nem az egyetlen munkaviszonyokat szabályozó törvény.
Munkaszerződés	(II. rész: munkaviszony) Az Mt. II. részétől, más jogszabálytól vagy kollektív megállapodástól csak relatív diszpozitivitás esetén térhet el (a munkavállalóra javára).
Ptk.	Az Mt. „mögöttes joga”: rögzíti, hogy a Ptk. mely szabályait lehet alkalmazni a munkajogban, emellett néhány paragrafusa meghatározza az egyes polgári jogi szabályok alkalmazhatóságát (pl. kár megtérítése).
Ágazati jogszabályok: Hpt., Bszt.	A jogszabályi hierarchiában egy szinten helyezkednek el az Mt.-vel, továbbá az Mt. felhatalmazást ad arra, hogy más törvény az Mt. általános szabályaitól eltérő, különös előírásokat állapítson meg az adott ágazatban. (Hpt. 118. §, Bszt. 4. melléklet, Kbfv. 13. melléklet)
EU-s jogszabály: CRD	A Hpt. és Bszt. a tőkekövetelményekről szóló irányelv rendelkezéseit ültette át (az irányelv az utólagos visszakövetelés közös európai szabályait tartalmazza).
Az MNB javadalmazásról szóló ajánlása	Kötelező erővel nem bíró, egységes jogalkalmazást szolgáló felügyeleti szabályozó eszköz (Bszt. és Hpt. által adott keret kiegészítése, visszakövetelés intézményének alkalmazásával kapcsolatos részletszabályok meghatározása), amely az EBA hasonló témában kiadott iránymutatását implementálja.
Bírói jog	Bíróságok gyakorlata során jön létre (pl. jutalékelőleg visszatérítése).

6.2 Mi a teljesítményjavadalmazás keretében kifizetett összeg: prémium, jutalék vagy jutalom?

A részletszabályok és a vonatkozó bírói gyakorlat megismeréséhez elengedhetetlen annak megállapítása, hogy milyen díjazási jogcímen kerül kifizetésre a teljesítményjavadalmazás. Bár a Hpt. nem tesz különbséget ilyen alapon a javadalmazás egyes kategóriái között, a munkajogban és a bírói gyakorlatban azonban ez is lényeges szempont.

A **prémiumot** a munkáltatók előre meghatározott többleteljesítmény elérése esetén, a felek megállapodása vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján fizetik ki. Ez a bírósági gyakorlat alapján munkabérnek minősül. A **juta-**

lék a teljesítménybér egyik típusa, amelynél a munkavállaló általában százalékosan részesedik az általa közvetített vagy megkötött ügyletek értékéből. Ezekről meg kell különböztetni a **jutalmat**, amelynek a kifizetéséről a munkáltató szabadon dönt mind a címzett, mind az összeg és időpont tekintetében, a munkavállaló munkájának utólagos elismeréseként. Ellentétben a prémiummal, ennek nem feltétele az előre meghatározott többleteljesítmény elérése (Dudás et al., 2016).

A teljesítményjavaldalmazás keretében kifizetett összeg tehát a díjazási jogcímek közül elsősorban a jutalom kategóriájába sorolható, bár kismértékben a jutalék ismerveit is mutatja, hiszen amellett, hogy a munkáltató szabad mérlegelése alapján és a munka elismeréseként dönt erről, figyelembe kell venni az intézmény pénzügyi helyzetét és a munkavállaló elért teljesítményét is.

Mindezek ismeretében felmerül az Mt. 70. § (4) bekezdés⁵ alkalmazhatósága a bónusz visszakövetelhetőségének esetében. Az Mt. ebben a munka alóli felmentésről és ezzel összefüggésben a kifizetett munkabér visszakövetelhetőségének feltételeiről rendelkezik, tekintettel azonban arra, hogy egyrészt a jutalom nem képezi a munkabér részét, másrészt az ágazati jogszabály megadja a lehetőséget a visszakövetelésre, véleményünk szerint az Mt. 70. § (4) bekezdése a teljesítményjavaldalmazás tekintetében nem alkalmazható. Annak érdekében azonban, hogy ez teljesen egyértelmű legyen, és ne okozzon jogbizonytalanságot a felek számára, célszerű lenne kiegészíteni ezzel az ágazati törvényeket vagy az Mt.-t.

Nagyon fontos továbbá a vonatkozó bírói gyakorlat is, amely szintén azt támasztja alá, hogy az átlátható jogszabályi környezet és az ezek figyelembevételével, megfelelően kialakított munkaszerződések rendkívül fontosak az említett díjazási jogcímek vonatkozásában felmerülő jogviták eldöntésekor. Mindegyik díjazás a munkavállalók teljesítményének ösztönzését szolgálja; ezek részleteinek meghatározása és kifizetése vonatkozásában – a jogszabályok és munkaszerződések keretei között – a munkáltatók szabad mérlegelési jogkörrel, illetve bizonyos esetekben feltételhez kötési és visszakövetelési lehetőséggel rendelkeznek. A bírósági határozatok is utalnak arra, hogy ha nincs olyan kötelező érvényű jogszabályi rendelkezés, amelyet a munkáltatónak követnie kellene, akkor saját hatáskörében és belátása szerint rögzítheti a díjazás feltételrendszerét.⁶ Mindez azért bír jelentőséggel, mert bár a munkajogi szabályozás alapvetően a munkavállaló alárendelt helyzetéből indul ki, és az egyensúlyi helyzet elérésére törekszik, a díjazási jogcímek vonatkozásában a munkáltatót megillető szabad mérlegelési jogkör, valamint a Hpt. és Bszt. teljesítményjavaldalmazásra vonatkozó rendelkezései véleményünk szerint inkább a munkáltató érdekeit védik.

5 (4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették, és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

6 Mfv.II.10.727/2013/6. szám

A bírói gyakorlat alapján például a teljesítés megkezdése előtt a prémium visszavonható, ha a munkáltató körülményeiben olyan lényeges változás következett be, ami miatt a kötelezettség teljesítése lehetetlenné vált, vagy az aránytalan terhet jelentene⁷ (ilyen lehet a gazdálkodási helyzetben bekövetkező változás [Dudás et al., 2016]). Emellett több olyan példával találkozhatunk, amikor az igazgatóság a prémium vagy bónusz kifizetését, illetve a prémiumfeladatok kifizetését a működés eredményességétől, vagy valamilyen eredmény elérésétől tette függővé.⁸ Összességében, bár a jutalom általában a munka utólagos elismerése, azonban ebben az esetben sem kizárt, hogy utólag jut a munkáltató tudomására olyan körülmény, amely annak visszakövetelését teszi indokolttá.

Az előbb említett jogcímek mellett felmerülhet még a jogalap nélküli gazdagodás⁹ relevanciája is. A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl (három éven belül) az Mt. alapján akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő (tehát fennáll annak az elvi lehetősége, hogy felismerhette a hibát). Véleményünk szerint a bónusz visszakövetelhetőségénél a jogalap nélküli gazdagodásra nem lehet hivatkozni, mivel a kifizetésnek volt jogalapja, attól függetlenül, hogy az ehhez kapcsolódó döntéshozatal kockázattal járt. Ennek a jogcímnak az alkalmazása olyan esetekben lehet releváns, amikor utólag kiderül, hogy az intézmény pénzügyi beszámolója nem valós adatokat tartalmazott, és a tényleges pénzügyi helyzete alapján nem lett volna jogos a kifizetés.

6.3 Munkaviszonyból eredő felelősség megszegésének esetei és következményei

A munkaviszonyból eredő felelősség két fő esete a fegyelmi felelősség és a munkavállaló kártérítési felelőssége. Tekintettel arra, hogy az előbbi esetében a kötelezettségzegés nem feltétlenül okoz kárt, a teljesítményjavadalmas visszakövetelhetősége esetén a kártérítési felelősséget is vizsgálni kell, hiszen az ágazati törvényben említett, bekövetkezett jelentős veszteség az érintett intézménynek egyértelműen kárt okoz (és közvetetten további harmadik személyeknek is). A kártérítési felelősség részleteibe való betekintés számos érdekességet és kérdést rejt, amelyek többek között a Hpt. fogalomhasználata („felelős vagy részese olyan gyakorlatnak”) szempontjából rendkívül fontosak is. Az alábbi táblázat ezeket részletezi, kizárólag a visszakövetelhetőség esetére vonatkoztatva.

⁷ BH 1996, 342.

⁸ Mfv.II.10.788/2007/3. szám

⁹ A Ptk. alapján az, aki másnak a rovására jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz, köteles ezt az előnyt visszatéríteni.

2. táblázat

Konjunktív feltételrendszer

1. Munkaviszony	A vezető állású személy/munkavállaló és a munkáltató között munkaviszonynak kell fennállnia.
2. Kötelezettségszegés	Túlzott kockázatvállalás, veszteséget eredményező döntés, bűncselekmény elkövetése.
3. Felróhatóság	Nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható
4. Kár okozása	Jelentős veszteség, pénzügyi teljesítmény romlása, felügyeleti bírság stb.
5. Ok-okozati viszony	A kárt kötelezettségszegés okozza, ami megalapozza a visszakövetelhetőségi igényt.

Fontos, hogy a kártérítési felelősség megállapításánál a bizonyítási teher mind-egyik feltétel esetében a munkáltatót terheli, ami egyértelműen a munkavállalónak kedvez. Az első pontban említett vezető állású személyek és munkavállalók személyét az ágazati jogszabályok határozzák meg, amelyek azzal, hogy a munkavállalót is nevesítik, kétszintű struktúrát hoznak létre, így nemcsak a döntés meghozataláért, hanem az annak alapjául szolgáló dokumentumok elkészítéséért felelős személyek felelősségre vonhatóságát is biztosítják. Tehát ha kiderül, hogy a vezető olyan szakvéleményre alapozva hozta meg a döntését, amelyben rossz számítások és következtetések szerepeltek, a munkavállaló is felelősségre vonható. Bár az Mt.-ben a „vezető állású személy” fogalma az ágazati jogszabályokban szereplőtől eltér¹⁰ (ráadásul az ágazati jogszabályokban a javadalmazási szabályok alá tartozó, kiemelt kockázatvállalók köre még ennél is bővebb), a bírói gyakorlat alapján az általuk hozott rossz gazdasági vagy üzleti döntés önmagában mindaddig nem alapozza meg a kártérítési felelősséget, amíg az az észszerű kockázatvállalás körébe esik, és egyéb tényállási elem hiányában nem tekinthető jogellenes magatartásnak.¹¹

Emellett a feltételrendszerben szereplő felróhatóság kérdése a bónusz visszakövetelhetősége esetében „kényes” pont lehet. Az Mt. a kártérítési felelősség megállapításánál felróhatóságot, a felelősség terjedelménél vétkességet (szándékosság, gondatlanság) vizsgál, így keveredik a polgári jogi és büntetőjogi személet. Véleményünk szerint az ágazati jogszabályokban említett vezető állású személy vagy munkavállaló felelősségének nem a felróhatóságon, hanem a vétkességen kellene alapulnia. Maguk az ágazati jogszabályok is megfelelő szaktudást és tapasztalatot várnak el ezektől a személyektől, tekintettel arra, hogy döntéseik jelentős ha-

¹⁰ Az Mt. 208. § (1) bekezdés alapján vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló.

¹¹ BH 2004. 9. 372.

tással bírnak az intézmény pénzügyi helyzetére, illetve teljesítményére, és ebből következően döntéseiket sem úgy kell meghozniuk, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, hanem ahogy az az érintett személytől az adott helyzetben elvárható. Jelenleg a „felelőse vagy részes” megfogalmazás az Mt. és Ptk. fogalomhasználatára alapján nem egyértelmű, mivel nem tudjuk, hogy pontosan mit értünk a felelősség alatt: felróhatóságot vagy vétkességet?

A munkavállaló kárfelelősségénél a Ptk. rendelkezései kizárólag az Mt. által nem szabályozott kérdésekben alkalmazandók (az Mt. 177. §¹² „egyebekben” szava alapján az Mt. a speciális szabályrendszer), így fontos, hogy hiába hivatkozik az Mt. a Ptk. 518–534. §-okra a kár megtérítése vonatkozásában, ezek bizonyos bekezdései mégsem lesznek alkalmazandók. Ennek kapcsán érdekes a kimentési okok vizsgálatánál az előreláthatóság kérdése, mivel míg az Mt. szerint nem kell megtéríteni a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, a Ptk. szigorúbb szemléletmódot alkalmaz azzal, hogy a „károkozó nem látta előre és nem is kellett előre látnia” fordulatot használja (Kártyás, 2014). Véleményünk szerint, mivel az Mt. és Ptk. is szabályozza a kérdéskört, bár nem teljesen egységes megfogalmazással, a munkaviszonyokban a speciális szabályrendszert betöltő Mt. rendelkezései lennének az irányadók.

Mindezek alapján a Hpt.-nek és Bszt.-nek – az Mt. és Ptk. szabályrendszerének és fogalomhasználatának figyelembevételével – olyan egyértelmű szabályokat kell megfogalmaznia a teljesítményjavaldalmazás visszakövetelhetősége vonatkozásában, amelyek egy esetleges perben kellő hivatkozási alapot és kiszámítható környezetet teremtenek, mivel a jelenlegi megfogalmazás és részletezettség nem ösztönzi arra az intézményeket, hogy alkalmazzák a visszakövetelhetőség intézményét.

12 A kár megtérítésére egyebekben a PTK. 6:518–534. §-a szabályait kell alkalmazni.

3. táblázat

A vezető állású személy vagy munkavállaló felelősségének és részességének megállapítására vonatkozó javaslat

Esetkörök	Példa	Következmény
Bűncselekmény elkövetése	Sikkasztás, csalás stb.	Bónusz visszakövetelése.
Kötelezettségszegés	Jogszabály, belső szabályzat, munkaszerződés megszegése.	
Vétkesség	Szándékosság (egyenest szándék, esetleges szándék) vagy gondatlan (tudatos gondatlanság, hanyagság).	
Károkozás	Bekövetkezik az ágazati jogszabályban nevesített következmény.	Bónusz visszakövetelése
Ok-okozat	Bizonyíthatóan a kötelezettségszegés okozta a kárt.	mindegyik elem bekövetkezése esetén.
Előreláthatóság	Kár bekövetkezésének előreláthatósága. Ha nem a döntés, hanem a döntéshozótól független piaci körülmények megváltozása okozza a kárt, az előreláthatóság nem megállapítható.	

Fontos leszögezni, hogy a táblázatban szereplő feltételek egyidejű bekövetkezése a visszakövetelhetőség feltételeit teremtené meg, de annak gyakorlati alkalmazása, így különösen a visszakövetelés összegének meghatározása a feltételek egyedi mérlegelésén kell alapuljon (pl. mennyi a kár mértéke).

7. JAVASLAT A JOGSZABÁLYOK MÓDOSÍTÁSÁRA

A fenti elemzésből egyértelműen megállapítható, hogy míg a Hpt. és a Bszt. ágazati jogszabályként a bankoktól és a befektetési vállalkozásoktól megköveteli a már kifizetett jutalom visszakövetelésére vonatkozó jog kikötését a munkaszer-

zódésekben, addig a hazai munkajogi szabályok ezek érvényesítését akadályozzák vagy ellehetetlenítik. Mindenképpen szükség lenne ezért egy olyan módosításra, amely a visszakövetelés intézményét a gyakorlatban megvalósíthatóvá teszi.

Tekintettel arra, hogy a visszakövetelés alkalmazása nemcsak hazai, hanem több más EU-tagállamban is problémát jelent, ezért a legjobb megoldás az lenne, ha az Európai Unió maga adna erre egységes munkajogi és polgári jogi szabályrendszert. A hazai munkajogi szabályozás számos elemének amúgy is van EU-harmonizációs háttere, ezért egy ilyen közös szabályrendszer kialakítása nem lenne kivételes. A visszakövetelés eszközének részletes munkajogi és polgári jogi szabályozása nemcsak hazai probléma, a sikeresen végrehajtott visszakövetelések alacsony száma azt mutatja, hogy ennek az eszköznek a gyakorlati alkalmazása más országokban sem megy könnyen.

Mivel azonban egy ilyen közös EU-szabályrendszer kialakítására egyelőre nincs szándék, és annak részletes kidolgozása is várhatóan éveket venne igénybe, ezért nemzeti szinten lenne célszerű rendezni a jogi hátteret. Ennek konkrét megvalósítására a fentiekben ismertetett, nemzetközi példák is felhasználhatók. A konkrét jogszabálysöveg kidolgozása során a következő fontosabb kérdésekben célszerű megállapodni:

a) *A szükséges módosításokat az ágazati törvények vagy a Munka Törvénykönyve tartalmazza?*

Véleményünk szerint az ágazati jogszabályok (Hpt., Bszt.) további részletezése szükséges ahhoz, hogy a bónusz visszakövetelhetőségének szabályozási környezete egyértelmű és átlátható helyzetet teremtsen, és amennyiben egy intézmény élni kíván ezzel a lehetőséggel, az ágazati jogszabályok rendelkezései ehhez hivatkozási alapot teremthessenek. Mivel maga a visszakövetelés kikötésének a kötelezettsége az ágazati jogszabályokban került meghatározásra, és ez a kötelezettség egyelőre csak a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozik, ezért a visszakövetelés további részletszabályait is ezekben a jogszabályokban kell rendezni. Továbbra is szükséges azonban az ágazati jogszabályok és az Mt. összhangjának a megteremtése, ezért az Mt.-t is ki kellene egészíteni egy olyan ponttal, amely elismeri az ágazati jogszabályok szerinti visszakövetelést, és kimondja, hogy ezek vonatkozásában nem kell alkalmazni azokat a pontokat, amelyek jelenleg gátolják a gyakorlati megvalósítást, így különösen az Mt. 70.§ (4) bekezdését.

b) *Milyen esetekben lehet megvalósítani a visszakövetelést?*

Annak érdekében, hogy a jogszabályi környezet ezt a helyzetet úgy valósítsa meg, hogy eközben nem telepít aránytalanul nagy terhet a vezető állású

személyre vagy munkavállalóra, javasolt kimondani, hogy a visszakövetelhetőség alapjául szolgáló felelősség a bűncselekmény elkövetésével vagy a kötelezettségességéből fakadó károkozás, vétkesség és előreláthatóság együttes fennállásával valósul meg, továbbá a visszakövetelés abban az esetben is lehetséges legyen, ha a munkáltató és munkavállaló már nem áll egymással munkaviszonyban.

c) *Milyen időszakon belül lehet érvényesíteni a visszakövetelést?*

A korábban ismertetett 7 + 3 éves megközelítés egyelőre a hazai munkaerőpiacon túl hosszú időnek tűnik, és indokolatlanul sokáig teremt bizonytalan helyzetet a munkavállalók számára, ezért ennél rövidebb időszak meghatározása lenne célszerű. Mindenképpen fontos lenne azonban, hogy a visszakövetelési jog az Mt. általános, hároméves elévülési időszakánál hosszabb ideig legyen érvényesíthető. Első megközelítésben ezért a jutalom kifizetésétől vagy a munkaviszony megszűnésétől számított négy évet javasoljuk, amely időszak egy évre meghosszabbítható, amennyiben az adott munkavállaló ellen felügyeleti vagy belső ellenőrzési vizsgálat van folyamatban.

További jogszabály-módosítást igényel az a tény, hogy jelenleg Magyarországon csak az 500 milliárd forint mérlegfőösszeznél nagyobb intézmények teljesítenek részletes adatszolgáltatást az MNB felé a javadalmazási gyakorlatokról. Tekintettel arra, hogy éves gyakoriságú adatszolgáltatásról van szó – ami nem jelent teljesíthetetlen terhet az adatszolgáltatók számára, ugyanakkor az adatszolgáltatás keretében ellenőrizni lehet, hogy az intézmény betartja-e a jogszabályban foglalt limiteket és arányokat –, mindenképpen szükséges lenne az adatszolgáltatási kötelezettséget valamennyi hitelintézetre és a jelentősebb befektetési vállalkozásokra is kiterjeszteni. Ezen túlmenően az adatszolgáltatás jelenleg csak a halasztott javadalmazás utólagos csökkentésére vonatkozóan tartalmaz információkat, ezért az adatszolgáltatási kötelezettséget ki kellene terjeszteni a már kifizetett teljesítményjavadalmazás utólagosan visszakövetelt összegével is.

8. ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmányban részletesen áttekintettük a teljesítményjavadalmazás utólagos korrekciójának eszközeit, a már kifizetett jutalom utólagos visszakövetelésére vonatkozó jogszabályokat és ajánlásokat, nemzetközi fejleményeket, a hazai jogrendszerben fennálló ellentmondásokat. A tanulmány fő következtetése, hogy bár az ágazati szabályok előírják a bankok számára a visszakövetelési megállapodáso-

kat, azok gyakorlati alkalmazását számos jogi akadály nehezíti. Mindezek alapján a tanulmányban javaslatot is tettünk az utólagos visszakövetelés jogi szabályozásának a fejlesztési koncepciójára és lehetséges helyére a hazai jogszabályokban.

Az utólagos visszakövetelés eszköze egyelőre még nemzetközi szinten is csak szűk körben került alkalmazásra, de a jövőben növekedhet a szerepe, mivel a teljesítményjavadalmas utólagos korrekciójára mind az intézmények, mind a befektetők részéről igény mutatkozik. Mind politikai szereplők, mind a közvélemény részéről gyakran kap hangot az az elvárás, hogy ha egy banknál pénzügyi problémák merülnek fel, akkor annak hátrányos következményei a bank korábbi vezetőit is sújtsák. Bár az így visszakövetelhető összeg gyakran jóval alacsonyabb, mint a vezetők által okozott veszteség, de a társadalmi igazságérzet is azt diktálja, hogy ilyen esetekben ne juthassanak hozzá a vezetők olyan pénzekhez, amelyeket a teljesítményükkel nem érdemeltek ki.

Mint a jogszabályok többségénél, a visszakövetelés esetében is érvényesül az a szempont, hogy már a szabályok pusztán megléte is prudensebb magatartásra ösztönözné a vezetőket. A jelenlegi ellentmondásos jogszabályi környezetben azonban ez a visszatartó erő csak erősen korlátozottan működik. A tanulmányban tett javaslatok azt a célt szolgálják, hogy az intézményekben erősödjön a hosszú távú szemlélet és a prudens vezetői magatartás.

HIVATKOZÁSOK

- DUDÁS KATALIN – GYULAVÁRI TAMÁS – HORVÁTH ISTVÁN – HŐS NIKOLETT – KÁRTYÁS GÁBOR – KULISITY MÁRIA – KUN ATTILA – PETROVICS ZOLTÁN (2016): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eöt-vös Kiadó Kft.
- EBA (2015a): Final Report: Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013. EBA/GL/2015/22, 2015. december 21., <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1314839/EBA-GL-2015-22+Guidelines+on+Sound+Remuneration+Policies.pdf/1b0f3f99-f913-461a-b3e9-fa0064b1946b>.
- EBA (2015b): Opinion of the European Banking Authority on the application of the principle of proportionality to the remuneration provisions in Directive 2013/36/EU. EBA/Op/2015/25, 2015. december 21., <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/983359/EBA-Op-2015-25+Opinion+on+the+Application+of+Proportionality.pdf>.
- EBA (2016a): Benchmarking of remuneration practices at the European Union level and data on high earners, 2016. március, <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1359456/EBA+Op-2016-05+%28Report+on+Benchmarking+of+Remuneration+and+High+Earners+2014%29.pdf>.
- EBA (2016b): Review of the Application of the Principle of Proportionality to the Remuneration Provisions in Directive 2013/36/EU. 2016. november 21., <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1667706/EBA+Opinion+on+the+application+of+the+principle+of+proportionality+to+the+remuneration+provisions+in+Dir+2013+36+EU+%28EBA-2016-Op-20%29.pdf>.
- Európai Bizottság (2016a): Study on the remuneration provisions applicable to credit institutions and investment firms. 2016. február, http://ec.europa.eu/justice/civil/files/company-law/external_study_en.pdf.
- Európai Bizottság (2016b): Frequently Asked Questions: Capital requirements (CRR/CRD IV) and resolution framework (BRRD/SRM) amendments. 2016. november 23., http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-3840_en.htm.
- Financial Stability Forum (2009): FSF Principles for Sound Compensation Practices. 2009. április 2., http://www.fsb.org/wp-content/uploads/r_0904b.pdf?page_moved=1.
- Financial Stability Board (2009): Principles for Sound Compensation Practices, Implementation Standards. 2009. szeptember 25., http://www.fsb.org/wp-content/uploads/r_090925c.pdf?page_moved=1.
- Financial Stability Board (2014): Implementing the FSB Principles for Sound Compensation, Practices and their Implementation Standards. Fourth progress report. 2015. november 10., <http://www.fsb.org/wp-content/uploads/FSB-Fourth-progress-report-on-compensation-practices.pdf>.
- Financial Times (2016): Deutsche Bank eyes bonus clawback for former bosses. 2016. november 17., <https://www.ft.com/content/4c363852-acd1-11e6-9cb3-bb8207902122>.
- GÁRDOS ISTVÁN – GÁRDOS PÉTER (2014): A vezető tisztviselők felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben. <http://www.gfmt.hu/cikkek/a-vezeto-tisztsegviselek-felelossege-az-uj-polgari-torvenykonyvben.php?kid=3&did=244>.
- JPMorgan Chase (2013): Letter to shareholders. 2013. április 10., https://www.jpmorganchase.com/corporate/investor-relations/document/JPMC_2012_AR_CEOletter.pdf.
- KÁRTYÁS GÁBOR (2014): A Ptk. és a munkajogi kárfelelősség. 2014. szeptember 2., <http://jogaszvilag.hu/rovatok/szakma/a-ptk-es-a-munkajogi-karfelelosseg>.
- MNB (2017): A Magyar Nemzeti Bank 3/2017. (II.9.) számú ajánlása a javadalmazási politika alkalmazásáról. 2017. február. <http://www.mnb.hu/letoltes/3-2017-jav-politika.pdf>
www.bankofengland.co.uk/prd/Documents/publications/ps/2014/ps714.pdf
- Prudential Regulation Authority (2014): *Policy Statement, PS7/14, Clawback*, 2014. július, <http://>

SCHRAGE, MICHAEL (2012): Bonuses Are Good, But Clawbacks Make Them Better. *Harvard Business Review*, 2012. február 2., <https://hbr.org/2012/02/bonuses-are-good-but-clawbacks>.

SEELIG, STEVE – KALTEN, BILL (2017): Even if the SEC never requires Dodd-Frank clawbacks, have recent events created an inflection point for considering broader policies?, 2017. január 4., <https://www.towerswatson.com/en-US/Insights/Newsletters/Global/executive-pay-matters/2017/01/Even-if-the-SEC-never-requires-Dodd-Frank-clawbacks-have-events-created-inflection-point?webSyncID=9coc46de-6d2b-3aec-be67-occ59e589302&sessionGUID=261276d1-99e4-195c-41d1-931054181cba>.