

A MUNKAJOG ÉS A POLGÁRI JOG KAPCSOLATA A JOGDOGMATIKA TÜKRÉBEN

PRUGBERGER TAMÁS*

I. A témafelvetés indoka és a téma behatárolása

Az Európai Unióhoz való csatlakozási törekvésünk sürgető igénnyel veti fel nemcsak a legfontosabb EU határozatoknak és irányelveknek a magyar jogrendszerbe történő átvételét, hanem azt is, hogy a magyar jogrendszer, beleértve a munkajogot is, összhangba kerüljön az EU-tagállamok, sőt az Európai Térséghez tartozó nem európai uniós államok nemzeti jogával. Ezzel összefüggésben át kell gondolni a munkajognak a jelenlegi elkülönült helyzetét a polgári jogtól, amely egyetlen nyugat-európai állam jogával nem áll összhangban. Míg ugyanis Magyarországon az Mt. 1. §-a kimondja, hogy a munka viszonyaira kizárólag az Mt. szabályai az irányadók, és mögöttes jogterületként a Ptk. csak két esetben, úgymint a munkaszerződés megkötése során az abban történő megállapodás esetén, hogy a munkaviszony megszűnése után a munkaviszony tárgyát képező tevékenységet (foglalkozást) ellenértéktérítés ellenében legfeljebb 3 évig nem folytatja {3. § (4) bek.}, valamint a vezető alkalmazott kártérítési felelősségének egyes eseteiben (193. §) a polgári jog (Ptk.) szabályai alkalmazandók. Csupán a Kjt.-nek automatikusan háttérjoganyaga ma az Mt., ugyanakkor a Ktv. esetében az Mt. csak azoknál az eseteknél alkalmazandó, amelyeknél ezt a Ktv. kifejezetten lehetővé teszi {71. § (2) bek.}. A Ktv. és az Mt. viszonylatában lényegében ugyanaz a helyzet, mint ami az Mt. és a Ptk. viszonyánál fennáll. Mint a két esetben ugyanis eseti törvényi felhatalmazás forog fenn. Ez viszont egy dogmatikai törést idéz elő, tekintettel arra, hogy a közszolgálatban dolgozók egyik rétegénél. vagyis a közalkalmazottaknál (Kjt.) az Mt. mögöttes jogterületként speciális Kjt-beli szabályozás hiányában minden további nélkül alkalmazható, míg a másik rétegét képező köztisztviselőknél csak kifejezett törvényi felhatalmazás esetén. Ennélfogva jelenleg nem áll fenn olyan automatizmus - amely egyébként logikus lenne -, hogy a Ktv. mögöttes jogterülete a Kjt., a Kjt-é az Mt., az Mt-é pedig a Ptk. volna. Ez ma legfeljebb analogia legis útján oldható meg, mivel az itteni

* DR. PRUGBERGER TAMÁS
tanszékvezető egyetemi tanár
Miskolci Egyetem ÁJK
Agrárjogi és Munkajogi Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros

jogterületek hasonló elveken nyugodnak. Ha pedig két jogterület elvei hasonlóak, ahhoz lehetőség van az analógia legis alkalmazására.¹

Ez a megoldás viszont nehézkes és nem áll összhangban az Európai Térség államaiban történelmileg kialakult helyzettel és a szocializmust megelőző magyar jogfejlődéssel sem, mivel ott speciális közszolgálati szabályozás hiányában mögöttes jogterületként ott áll a munkajogi rendezés, amögött pedig a polgári jog megfelelő szabálya. A szocialista jogelmélet ezzel szemben valamennyi közép-kelet-európai kommunista államban a szovjet jogi felfogás hatására a munkajognak a polgári jogból való kiválását és az attól való függetlenedését hangsúlyozta. Ezek az ideológiai reflexek még ma is hatnak, aminek eklatáns példája a rendszerváltást követően kialakult itt bemutatott mai magyar jogi rendezés. Ezért a továbbiakban a jogdogmatikai összehasonlítás eszközével kívánjuk megvizsgálni azt, hogy mennyiben helytálló, ha a munkajogot (a közszolgálatot is magába foglalva) nem önálló jogágnak, hanem csak a polgári jog egy speciális szakterületének tekintjük. Ezért a polgári jog strukturális területeit képező intézményeket a munkajog hasonló intézményeivel vetjük össze nem tételesjogi, hanem kifejezetten elméleti alapon.

II. A munkajog és a polgári jog kapcsolata a személyek jogának tükrében

1. A polgári jog első strukturális intézménye a *személyek joga*. A természetes személyek abszolút jogképességének és a "művi (fingált)" jogi személyek relatív jogképességének, valamint a természetes "jogi" személyek teljes, és korlátozott cselekvőképességének, valamint cselekvőképtelenségének a polgári jogi szabályai alaponstruktúráként kis kivétellel érvényesek a munkajogra is. Az individuális munkajog síkján a munkáltatói jogképesség abszolút. Teljesen cselekvőképtelen, valamint korlátozottan cselekvőképes munkáltató esetén az általános polgári jogi szabályok szerint gyámja vagy törvényes képviselője jár el. Ezzel szemben munkavállalóként 15 év alatti kiskorú még gyámja vagy gondnoka által megkötött munkaszerződés esetén sem léphet munkaviszonyba. E tekintetben tehát az általános absztrakt abszolút jogképesség csorbát szenved. A kiskorúság miatti cselekvőképtelenség és a kiskorúság miatti korlátozott cselekvőképesség első évében tehát a konkrét munkajogi jogképesség nem áll fenn. Ezzel szemben a 15 év feletti teljesen cselekvőképtelen kiskorú és az ugyanilyen nagykorú munkajogi jogképessége fennáll, mivel nevében és helyette a törvényes képviselő a munkaszerződést a munkáltatóval megkötöheti. Ugyanakkor a magyar munkajog szabályai szerint a 15 évi életkort betöltött

¹ Eörsi Gyula: A szocialista polgári jog alapproblémái. Akadémiai Kiadó, Bp. 1965. 13. o., Prugberger Tamás: Joghézag és az analógia alkalmazása a szövetkezeti jogban. Jogtudományi Közlöny 1979/1. sz. 50. o.

kiskorú és a gondnokság alá helyezett korlátozottan cselekvőképes nagykorú a törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül munkaszerződést köthet, tehát a munkajogi cselekvőképessége teljes.

Nem így azonban az európai térség országainak jogában, ahol túlnyomórészt e vonatkozásban is az általános polgári jogi szabályok az irányadók² és csak a francia jogban van egy olyan némileg eltérő szabály, hogy a korlátozottan cselekvőképes 15 év feletti kiskorú és nagykorú személy munkavállalóként önállóan köthet munkaszerződést, azonban azt utólag a törvényes képviselő "ex nunc" hatállyal felmondhatja.³

A közszolgálat közalkalmazotti szférájában annyiban áll fenn ettől eltérés, hogy a köztisztviselői munkakörök betöltésénél speciális feltételeket is támaszt minden állam joga. Itt tehát megint a jogképesség "in concreto" korlátozása áll fenn, ami azonban nem érinti a jogképesség "in abstracto" fennálló általános korlátozását, mert a feltételeket teljesíti (pl. képesítést szerez) nincs elzárva senki sem a közszolgálati állás betöltése elől. Ehhez hasonló helyzet a magánmunkavégzés legtöbb területén ugyancsak fennáll, mégpedig a képesítéshez kötött munkakörök esetében.

Összegzésül mindebből megállapítható, hogy az individuális munkaviszony alanyainál a szerződéskötési jogosultság, vagyis a jog és a cselekvőképesség kérdése alapjaiban a polgári jogon nyugszik, azonban bizonyos specialitások fennállnak.

2. A kollektív munkajog esetében a koalíciós jogon belül a jogviszony alanyai az egyesületi formában működő érdekvédelmi szervezetek. Ezért alapjaiban az egyesületekre vonatkozó polgári jogi szabályok az érvényesek. Ezekre azonban még rájön a tarifatörvények által megfogalmazott speciális szabályozás. Az első ilyen speciális konkrét jogképességet (jogosultságot) meghatározó kritérium az ún. koalícióképeség, ami azt jelenti, hogy csak az a szakszervezet vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet vehet részt a koalíciós (érdekegyeztető) tárgyalásokon és köthet kollektív (tarifa) szerződést, amelyik az ellenérdeklő félétől független. Ezen kívül azoknak a jogrendszereknek a többsége - ellentétben a germán jogokkal - megkívánják az ún. reprezentativitást is, ami azt jelenti, hogy az érdekegyeztető fórumok munkájában csak azok a szakszervezetek és munkáltatói érdekvédelmi szervezetek vehetnek részt, amelyek egyfelől ex lege meghatározott taglétszámmal rendelkeznek, másfelől pedig vagy egymaguk vagy más azonos pozícióban lévő érdekvédelmi szervezettel konföderációra lépve az adott ágazatban jelentősek, vagyis az ágazatot több, mint 50 %-ban

² A külföldi szabályozást lásd forrásmegjelölésekkel Prugberger T.: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződés-kötésének problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi Közlöny, 2000/7-8. 299-303. o.

³ Murad Ferid: Das französische Zivilrecht. I. Alfred Metener Verlag, Frankfurt a. M. - Berlin, 1971. 719. és köv. o.

lefedik.⁴ Ez mintegy a cselekvőképesség kollektív munkajogi analógiája. A reprezentativitás mindkét oldalt egyaránt terhelő szigorú kikötései azoknál az államoknál érvényesülnek, amelyeknél az érdekegyeztetés állami közreműködéssel tripartit és egy stabil érdekegyeztetési fórumrendszer épült ki országos, ágazati és területi szinten egyaránt (Franciaország, Benelux államok, Spanyolország, Portugália és Görögország).⁵ Ezzel szemben ahol bipartit az érdekegyeztetés (Németország, Ausztria), ott reprezentativitási kikötés nincs és minden érdekvédelmi szerv taglétszámától és ágazati jelentősége arányától függetlenül részt vehet a koalíciós tárgyalásokon és tarifaszerveződést köthet. Ezzel függ össze a tarifa kizárási tilalom, valamint az, hogy Németországban tarifatársaságok alakulnak ki.⁶

E két rendszer között helyezkednek el a skandináv államok és az Egyesült Királyság, ahol a 4 évenként összeülő szakszervezeti kongresszusok kötik meg a munkáltatók ugyancsak kongresszuson összeülő érdekképviselői szerveivel az országos jelentőségű kollektív szerződéseket, az ágazati és a helyi tarifaszerveződéseket pedig az országos alapján a kongresszusban részt vett szakszervezetek. Ha pedig az általában 4 évenként összeülő két kongresszusi időszak között új szakszervezet vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet a területileg illetékes ágazati tanácsadó és közvetítő hivatal ajánlása alapján a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselői oldalt egyaránt magában foglaló Központi Szakmai Bizottság elismerő határozata alapján kezdheti meg a működését. Ennek feltétele, hogy az újonnan alakult szervezet érdekvédelmi tapasztalatairól mind a hivatal, mind pedig a bizottság pozitív módon győződjön meg.⁷ Itt tehát mind a koalícióképességet, mind a tarifaképességet abszorbeáló olyan működés-elismerés kiadásáról van szó, amely az egyesületek regisztráláshoz, valamint a gazdasági társaságok cégbejegyzéséhez hasonlít.

A polgári jogi személyiségvédelemmel párhuzamosan jelennek meg a munkajogban azoka diszkriminációs tilalmi előírások, amelyek nemcsak a munkavállalót személyiségében, hanem az érdekvédelmi szervezeteket is védik és minden tekintetben egyenlő elbánást írnak elő, amihez tartozik a koalíciós, azaz a szervezkedési szabadság is.⁸

⁴ A külföldi joganyag forrásmegjelölésekkel történő részletes feldolgozását l. Kiss Gy.: Munkajog, Osiris Kiadó, Bp. 2000. 307-308. és 323-324. o.; Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp. 2000. 65-78. o.

⁵ Jura Europae (Droit du travail-Arbeitsrecht). H. C. Beck Verlag, Edition Technique Juris Classens, Paris-München I. Band. Vol. 30.50-2., 20.50-5-7, II. V. V. 60.50-8-12., 50.50-4., Jakobi A. Harmonisierung und Differenzierung im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts. Ea. az JAAEG-ben. Kolloquium über Institutionen des Kollektiven Arbeitsrechts. Trier, 1991. okt.

⁶ Söllner, A.: Arbeitsrecht, Verlag Kohlhammer, Stuttgart, 4. Aufl. 53-68, 107-109, 117-119. o.

⁷ Jura Europae III. 90.50-5-6.

⁸ Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 9. Dezember 1989 (KOM 89/348. Art 11-14. In: Birk, R.: Europäisches Arbeitsrecht, Verlag H. C. Beck, 1990. 47. o.

3. A kollektív munkajog másik nagy területét képező üzemi alkotmányjog esetében az üzemi tanácsnak polgári jogi értelemben vett jogképessége nincsen. Jogalanyisága ezért csak a munkajogra korlátozódik. E jogterületeken azonban cselekményeivel joghatást vált ki, így az üzemi tanács a munkaviszonyokra vonatkozó korlátozott jogalany. Ez megmutatkozik abban is, hogy az üzemi vezetéssel joghatást kiváltó üzemi megállapodást köthet.

4. Az eddigiek arra utalnak, hogy a személyiségi jog civilisztikai intézményei a polgári jogban és a munkajogban az alapokat érintően majdnem azonosak, de a munkajog területén több speciális szabály épül rá a polgári jogi szabályozásra, különösen a kollektív munkajogban. E speciális szabályoknak azonban szinte valamennyie párhuzamba állítható a steril polgári jogi intézmények valamelyikével.

III. A tulajdonjogi és öröklési jogi szabályok munkajogi kihatása

1. A Ptk. tulajdonjogi szabályai általában irrelevánsak munkajogilag. A tulajdonnak és a vagyoni jogoknak a halál utáni átszállása azonban már jelentős lehet munkajogilag is. Önmaga a munkáltató személyében a munkáltató halála vagy jogutódlással történő megszüntetése esetén részben az öröklési jog, részben a jogutódlás általános szabályai érvényesülnek. Ugyanez a helyzet a tulajdonosváltás egyéb eseteiben is. Csakhogy ha pl. egy ház-, vagy lakásingatlan tulajdonosánál következik be változás, akkor a bérleti jogviszony megszüntethető, bár a bérlőt a polgári jog védi. Ezzel szemben a munkajog síkján, ha a munkáltató személyében akár öröklés, akár egyéb jogutódlási címen változás történik, a 187/77. sz. EU irányelv alapulvételével mind az EU tagállamoknál, mint nálunk a régi és az új munkáltatót abszolút felmondási tilalom terheli. Vagyis ezen a jogcímen nem mondhat fel munkavállalóinak. Ezzel szemben a munkavállaló, ha munkáltatója személyében változás áll be, erre hivatkozással is felmondhat.

2. Történeti síkon vizsgálva a munkaviszony kialakulásának egyik gyökere a római kolóniára nyúlik vissza, amelyből a középkorban a közjogi hűbéri birtokrendszer és úrbéri láncolat fejlődött ki, majd a jobbágyfelszabadítás, vagyis a kötelező megváltás után ebből fejlődött ki a haszonbérlet intézménye. A haszonbérlet nem pénzben, hanem a termés egy részében fizetendő bérleti díj megállapítási formáját (felesbérlet) a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) olyan munkaviszonynak tartja, ahol a munkadíj túlnyomó vagy teljes része nem pénzben, hanem munkáltatói kizsákmányolásra alkalmat adó módon természetben kerül meghatározásra. Ezért a "felesbérletet" jogszerűtlennek

tartja.⁹ Az EU tagállamok körében ezt a nézetet különösen az olasz jogtudomány kritizálja, Magyarországon pedig az a furcsa helyzet állt elő, hogy ha termény betakarításra agrárgazdaság vállalkozási szerződést köt olymódon, hogy a vállalkozó a termény egy részét vállalkozói díjként magának megtarthatja (valójában felesbérlet vagy részesművelés) a szerződés mind a Ptk-nak a haszonbérletekre, mind pedig a Földtörvénynek a "felesbérletre" és a részesművelésre vonatkozó szabályai szerint jogszerű, viszont ha ugyanilyen tartalmú szerződést munkaszerződésként könyvelnek el, jogellenes, mert az Mt-nek a munkabér védelméről szóló előírásai szerint a munkabér természetbeni része a 20 %-ot nem haladhatja meg.¹⁰

IV.

A kötelmi jog általános része dogmatikailag két részre oszlik, úgymint az egyes szerződési típusok közös jegyeinek absztrakcióját jelentő általános szerződési tanra, valamint a jogellenes magatartásból származó kártérítési jogra. A munkajogban mind a két területnek jelentősége van, bár a szocialista jogtudomány a hangsúlyt a második területre fektette és az 1992-ben kodifikált és ma is hatályos Mt., tehát a tételes jogalkotás ma is ezt favorizálja. Újabban azonban a magyar munkajogtudomány áttörést sürget e tekintetben, hangsúlyozva az első területnek a munkajogi jelentőségét.

A szerződés általános tanainak a jelentősége a kollektív és az individuális munkajogban egyaránt fennáll. A kollektív munkajog koalíciós részének alapintézménye a *kollektív szerződés*, míg üzemi alkotmányjogi (üzemi tanácsi) területének ha nem is alapintézménye, de lényeges szerepet betöltő jogintézménye az *üzemi megállapodás*. Ugyanakkor az individuális munkaviszony létesítésének a *munkaszerződés* az eszköze, amelyet a közszolgálati jog *kinevezésnek* nevez azért, mivel ezzel kívánja kidomborítani, hogy a közalkalmazott és a köztisztviselő állami státuszba kerül. A kinevezésnek is azonban "genus proximuma" a szerződési jelleg, vagyis a kölcsönös akaratnyilvánítás, mivel az államtól származó kinevezést a közszolgálatnak el kell fogadnia. A kinevezés ílymódon egy speciális szerződés, mely közszolgálati státuszba helyezi a közszolgálatot. A közalkalmazottal és a köztisztviselővel is lehet kinevezés, azaz *megkülönböztető szolgálati szerződés* helyett átlagos munkaszerződést kötni - ami Nyugat-Európában is meglehetősen elterjedt szokás - azért, mert ebben az esetben a közintézmény mentesül a közszolgálati privilégiumok megadása alól és így költséget tud megtakarítani.¹¹

⁹ ILO 95. sz. ILO Egyezmény 5. sz. cikk

¹⁰ 1992:XXII. tv. (Mt.) 154. § (2) bek.

¹¹ Balázs I.: A közszolgálati jogviszony személyi hatálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben. Magyar Közigazgatás, 1992/2. sz.

A szerződésnek alapvető vonása "a pacta sunt servanda" elve. Ez vonatkozik a kollektív szerződésre, az üzemi megállapodásra, valamint a munkaszerződésre és a kinevezésre egyaránt. Ebből következik, hogy amennyiben tarifaszerződés vagy a munkaszerződés megkötését, illetve az elfogadott kinevezés megkötését követően valamelyik fél "visszatáncol" és emiatt a munkába, ill. a szolgálatba (közszolgálatba) lépésre nem kerül sor, és emiatt az egyik vagy másik felet kár éri, a munka- ill. a szolgálati viszony létrejöttét meghíúsító fél kártérítéssel (biztosítási kár) tartozik. Ez az Mt. 78 § (3) bekezdéséből is levezethető, mivel e szakasz előírja, hogy ha a munka/szolgálati szerződés megkötése és a munkába/szolgálatba lépés között időeltolódás van, ez alatt az idő alatt a felek mindent kötelesek megtenni a munkába/szolgálatba lépés elősegítésére. Arra az esetre, ha e vonatkozásban valamelyik fél az együttműködési kötelezettségét nem teljesíti és emiatt a munkába/szolgálatba lépés meghíúsul, joghátrányt az Mt. nem állapít meg. A jogsértő kártérítési felelőssége azonban az Mt. 4. §-ában szabályozott rendeltetésszerű joggyakorlási kötelezettség megsértése alapján levezethető. Mennyivel egyszerűbb volna azonban, ha a nyugat-európai magánjogi szabályozáshoz hasonlóan közvetlenül alkalmazni lehetne a biztosítási kárra a Ptk. 6. §-ában megfogalmazott szabályoknak.

A "pacta sunt servanda" elv mindezeknél fogva lényeges, hogy a munkajogban is érvényesüljön. Ezért fontos lenne, hogy a nyugat-európai munkajogi gyakorlathoz és dogmatikához hasonlóan a szerződésszerű teljesítés biztosítékára irányuló azok az intézmények, amelyeket a Ptk. XXIII. fejezete felsorol és szabályoz, a munkajogban, azaz a tarifa- és munka/szolgálati szerződésből adódó tartós kapcsolaton belül alkalmazásra kerüljenek. Ezek közül az intézmények közül a gyakran kért és kapott munkabér-, ill. illetményelőleget foglalként is lehetne adni, amiben ha a felek megállapodnának, a szerződés foganatba menetelét illetően mindkét fél számára megnyugtatót és biztonságérzetet jelentene. A nyugat-európai munkajogban a munkáltatók a pénzkezelő és leltárkezelő, valamint olyan munkavállalóiktól, főként vezető alkalmazottaiktól, akik tevékenységük során jelentős kárt okozhatnak, meghatározott összegű óvadék letételét igénylik. Ma Magyarországon ezt sem alkalmazzák, éppen úgy, mint a foglalkót. Minden további nélkül kiköthető volna a munkaviszony során akár a munkavállalónak a munkáltatóhoz, vagy a munkáltatónak a munkavállalóhoz került vagyontárgyait érintő *kézizálog* visszatartási jogát elismerni ebben történő megállapodás esetére. Ez leginkább a munkavállalók számára volna előnyös, pl. távmunka esetén a munkáltatótól a távmunkához kerülő gépek követelés kiegyenlítését célzó visszatartását érintően és ugyanez fennállhatna személyi használatra kiadott szolgálati gépkocsi vagy a szolgálati lakás mindaddig történő ki nem adására és esetleg további használatára is, amíg a munkáltató a munkavállaló követelését ki nem elégíti. Ez utóbbira a zálogjog szabályainak az 1996:XXXVI. törvénnyel történt módosítása óta lehetőség van. Ugyanígy lehetőség nyílna a *kezesség* egy

szűkebb és egy áttételes értelmű alkalmazására is. Gyakran fordul elő, hogy valaki, vagy állásközvetítő cég beajánl egy munkáltatónak valakit és garanciát, kezességet vállal érte. Tipikus eset erre, ha valaki szavatolja, hogy az általa beajánlott személy megbízható vagy túl lelkiismeretes és precíz, majd a munkáltató ebben bízva az illetőt felveszi, majd a munkáltatóját vagy munkatársait meglopja, pénzkezelőként vagy leltárkezelőként saját vagyonát gyarapítja, illetve a hangoztatott precíz helyett hanyag munkavégzésével kárt okoz.

Mindez arra utal, hogy indokolt lenne a gyakorlat számára *ex lege* felhatalmazást adni, hogy a munkáltatók érvényesen a munkaszerződésbe foglalhassák a beajánló olyan kötelezettségvállalását, amelyben kezesként vállalja annak a kárnak a megtérítését a munkáltató felé, amelyet az általa protezsált személy a munkahelyen munkavégzésével összefüggésben okoz, ha a munkavállaló a kár megfizetésére nem képes. Ez esetben a munkaadónak a kívül álló irányában jelentkező kezesi felelősségi igénye, hasonlóan mint a munkavállalónak "kívül állóval együtt okozott kár megtérítése esetében a kívül állóval szembeni igényérvényesítés együttes (gondatlan károkozás) és egyetemleges (szándékos károkozás) felelősségnél egyaránt az igény elbírálása nem munkaügyi, hanem rendes bíróság hatáskörébe tartozik.

A munkaszerződés megkötésénél jelentkező akarat- és alaki hiba esetén a semmisség és a megtámadhatóság kritériumai, valamint eljárási szabályai az Mt-ben a megtámadási határidők kivételével a polgári jog szabályaival megegyeznek. Ez vonatkozik a ténybeli és a jogban való tévedés eseteire egyaránt. Neuralgikus kérdés azonban a megtévesztés, aminek leggyakoribb két esete az, hogy a munkavállaló vagy a szakképesítés vonatkozásában, vagy az életkor tekintetében téveszti meg a munkáltatót.

Ezekre az esetekre éppen úgy, mint az alakhiányos, vagyis a szóban megkötött munkaszerződésre, továbbá az "ex lege" vagy megtámadás alapján semmissé nyilvánítás egyéb eseteire a polgári kötelmi jog általános részének szabályaihoz (Ptk. 235-236. §§) hasonlóan "in integrum restitutionak" van helye. Ez megítélésünk szerint a munkaszerződés mellett vonatkozik a tarifaszerződésre is. Különbség azonban az, hogy a bérleti-, haszonbérleti szerződéshez hasonlóan az eredeti helyzet csak "ex nunc" állítható vissza, "ex tunc" azonban nem, mivel használat már volt, amelyért bérleti-, haszonbérleti szerződés jár. Ugyanez a helyzet a munkaszerződés esetében is. Ezt figyelembe véve a magyar Mt. a nyugat-európai államok többségéhez hasonlóan az "eredeti állapot visszaállítását", azaz a szerződés megszűnését nem visszaható hatállyal, hanem a jövőre nézve mondja ki. Ennélfogva a ledolgozott időre a munkabért az érvénytelenül munkaviszonyban állónak ki kell fizetni. A már említett két esetben azonban, nevezetesen akkor, ha a munkavállaló az életkorát vagy a szakképzettségét illetően megtévesztette a munkáltatót és a munkáltatótól kellő gondosság mellett sem volt elvárható, hogy ezt felfedje, a német jog lehetővé teszi, hogy a munkáltató a már ledolgozott időre járó bér kifizetését

megtagadja.¹² Megfontolás tárgyát képezhetné preventív szempontból ennek a szabálynak az Mt-be történő átvétele.

A munkaszerződésnél szolgálati szerződésnél a Ptk. XXV. fejezetében a szerződésszegésre vonatkozóan meghatározott általános szabályok - ide értve az objektív és szubjektív szankciókat egyaránt - a munka-, ill. a szolgálat jellegéből adódó sajátosságokból adódó eltérésekkel szintén megtalálhatók a munkaviszonyban. Így a munkáltató részéről történő bérfizetési késedelem rendkívüli felmondásra jogosítja fel a munkavállalót. Ez egy speciális munkabér védelmi intézkedés és az is, hogy munkavállalónak a munkábaállás után az átlagkereset akkor is jár, ha a munkáltató késlekedik a munka-, ill. a feladat megadásával és emiatt a munkába állt munkavállaló tétlenül várakozik. Ha pedig a munkavállaló nem veszi fel a munkát a kölcsönösen megállapodott határidőn belül, azaz késedelmesen áll munkába, a munkavállaló nem köteles bért fizetni, sőt a munkaszerződést rendkívüli felmondással meg is szüntetheti (quasi elállás). Ez a jog azonban álláspontunk szerint a munkavállalót azért nem illeti meg, mert a részére a munkáltató átlagkeresetét akkor is fizetni köteles, ha munkával a belépését követően nem vagy csak késedelmesen látja el. Hosszas késedelem esetén azonban a munkavállaló rendes felmondással élhet.

A kellékszavatosság kérdése szintén megjelenik a munkajogviszonyban azáltal, hogy a munkáltató nemcsak a munkában töltött idő alapján bérez - bár ez az elsődleges -, hanem figyelembe veszi a munka eredményességét is. Teljesítménybérezésnél, valamint teljesítmény és időbér kombinációjánál a munkáltató nem fizeti ki a selejtes munkadarabok után járó darabbért, ill. arányos levonást alkalmaz a bérből vagy pedig a selejtes munkadarabot a munkavállalóval újból legyártatja, ill. kijavíttatja vele. Az ezzel járó többletköltségeket pedig levonni jogosult a munkabérből, de csak akkor, ha a munkavállalót a selejt előállítása körül vétkesség terheli. E kérdésben tehát már a szerződésszegés objektív szankcióiba beékelődött az általános kártérítésen nyugvó szubjektív szankciók is hasonlóképpen, miként ez a polgári jogi szerződések vétkes megszegése esetében is fennáll.

A munkajogi szerződésszegésen alapuló kártérítési felelősség azonban a magyar munkajogban erőteljesebben, míg a nyugat-európai munkajogban kisebb mértékben tér el a polgári jogi kártérítés szabályaitól. Míg ugyanis az adott helyzetben általában elvárhatóság, azaz a diligens et bonus paterfamilias elvének megsértésével, vagyis egy objektivizált vétkességi kategória fennforgásával okozott polgári jogilag releváns kár esetében a kárt okozónak kell exculpálnia magát és a kár megtérítése teljes reparációra irányul, addig a magyar munkajogban - ellentétben az Európa Térség országaival¹³ - a munkáltatónak

¹² Jura Europae I. 10.10-15-16.

¹³ Részletes bemutatását adja forrásmegjelölésekkel Prugberger T.: 3. sz. jegyzetben hivatkozott mű, 310-313. o.

kell bizonyítania azt, hogy a munkavállaló vétkesen okozta a kárt.¹⁴ Abban az eltérésben viszont már megegyezik egymással az Európai Téréség munkajoga a magyarral, hogy annak értékeléseként, miszerint a hosszantartó és gyakran monoton munkavégzésből adódó kifáradás, valamint koncentrációlányhulás következtében a munkaviszonyban az átlagosat meghaladja a károkozási kockázat, az általában elvárhatóság helyett a vétkesség szubjektív kategóriája kerül előtérbe, ami az Európa Téréség országaiban a "culpa lata, gravis, gravior, levis" és a "culpa levissima", amelynek mérlegeléseként a bíróság erőteljesen mérsékeli a kártérítés összegét. A munkavállalót terhelő magyar kártérítési jog annyiban tér el ettől, hogy a vétkességnek még szubjektívebb, büntetőjogi kritériumai, a szándékosság és a gondatlanság kerül értékelésre, mely utóbbi esetben a kártérítés mértékét az Mt. előre a munkavállaló havi keresetéhez mérten korlátozza. A magyar munkajogban azonban a polgári jogtól eltérően főszabályként nem a vétkesség kimentés érvényesül, hanem a munkáltatónak kell bizonyítania a munkavállaló vétkességét és annak mértékét.

Ettől való eltérést jelent viszont a pénztárkezelői és a leltárkezelői felelősség, amely viszont vétkességtől függetlenné válik, azaz objektivizálódik akkor, ha erre a letéti felelősséghez hasonlóan a munkáltató a munkavállalóval külön megállapodást köt. Jogdogmatikailag ez a letéti szerződésnek és a vele járó "curtodia felelősségnek" a munkajogba történő bevitelét jelenti. Ezért ilyen megállapodás hiányában a munkavállaló a pénztár-, valamint a leltárhiányért csak vétkessége esetén felel mind a magyar, mind az Európai Téréség államainak a munkajogában.¹⁵

A munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalója irányában jogdogmatikailag két polgári jogi intézményen nyugszik. A munkavállalót a munkahelyen érő kárért - ami legtöbbször munkabaleset -, a veszélyes üzemi felelősség (Ptk. 345. §) vétkességtől független kártérítési szabályainak az átvétele jelenik meg.¹⁶ Ettől a magyar jog annyiban különbözik az Európai Téréség munkajogától, hogy a 10-nél kevesebb munkavállalóval dolgozó természetes személy munkáltató - indokolatlanul - csak vétkessége esetén felel.¹⁸

¹⁴ Mt. 166. § (2) bek.

¹⁵ A nyugat-európai hiányfelelősség részletes bemutatását forrásmegjelölésekkel l. Kiss Gy.-Prugberger Tamás: A leltárhiányért való munkavállalói felelősség anomáliái a munkajogi kárfelelősség szabályozásának tükrében. Magyar Jog, 1998/11. 652-654. o.

¹⁶ Eörsi Gyula: Az új gazdaságirányítási rendszere áttérés joga. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1968., Prugberger T.: A nevesített szerződések elhelyezésének néhány problémája Polgári Törvénykönyvünkben. Magyar Jog, 1974. 4-5. sz., Ugyanő: A jogalanyiség, a dologi jog és a kötelmi jog kapcsolatának funkcionális elmélete. Dissertationes Savarienses, 16. Societas Scientiarum Savarienses, Savaria University Press, Szombathely, 1977.

¹⁷ Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai, Villányi László: Ügyvitel. In: Magyar magánjog (szerk. Szladits K.), IV. kötet, VI.-VII. fejezet, Grill Nyomda és Könyvkiadó, Bp. 1942.

¹⁸ Vincenti, 43. § Munkabéri és szolgálati szerződés. 547-581. o., 51. § A vállalkozási szerződés, 644-654. o., 52. § Az alkuszi szerződés, 654-659. o., 53. § A díjkitűzés, 659-662. o., In: Magyar Magánjog.

A munkáltató ezen kívül a letéti felelősség speciális formáját jelentő szállodai-fogadási felelősség analógiájára őrzési kötelezettséggel, és "custodia felelősséggel" tartozik a munkavállalónak azokért a holmijaiért, amelyeket szokásosan be kell, hogy vigyen, vagy bevisz. A nem szokásosan bevitelre kerülő és értékesebb holmik őrzését azonban mind a magyar Mt. 176. § (2) bekezdése, mind pedig a külföldi polgári államok munkajoga a szállodai-fogadói letéthez hasonlóan külön feltételekhez kötheti (titkárságon leadás, stb.).¹⁹

A szolgálati/munkaszerződés és a tevékenységgel összefüggő többi polgári jogi szerződés kapcsolata

A civiljogi szerződések osztályozásának egyik elterjedt irányzata háromféleképpen csoportosítja a bennük lévő szolgáltatások jellege szerint a szerződéseket. Eszerint a szerződések egy részében a szolgáltatás valaminek az adásával-átadásával függ össze. Ezek a "dare" típusú szerződések, míg a másik típusnál a szolgáltatás tárgya valamilyen tevékenység kifejtése. E szerződések a "facere" típusúak. A harmadik csoportba a helytállási, azaz a "prestare" jellegűek tartoznak, mint amilyen a biztosítás és a jótállás.²⁰ A "facere" szerződéstípushoz két alcsoport sorolható, úgymint egyfelől a polgárjogi dogmatikában a "munkával összefüggő szerződések"-ként megjelölt jogügyletek, másfelől azok, amelyeket ügyviteli szerződéseként jelöl meg a szakirodalom.²¹ Az első körbe tartozik a szolgálati/munkaszerződés, a vállalkozási szerződés, az alkuszi szerződés, egyoldalú jogügyletként pedig a díjkitűzés. Ezzel szemben a második körbe három jogügylet, egy kétoldalú és egy egyoldalú tartozik, mégpedig a megbízási szerződés, a bizományi szerződés és egyoldalú jogügyletként a megbízás nélküli ügyvitel.²²

Először megvizsgálva magát a szolgálati szerződést, az Európai Téréség államainak jogelmélete, jogalkotása és joggyakorlata e szerződést kétféleképpen bontja, úgymint szabad szolgálati szerződésre, másként szólva függetlenített munkára és kötött szolgálati, azaz munkaszerződésre, melynek tárgya ún. függőmunka. Mivel a munkaviszonyban ez az utóbbi a domináns, először ezt vizsgáljuk és hasonlítjuk össze a hozzá legközelebb álló rokonszerződéssel.

¹⁹ Villányi, 54. § A megbízás, 663-681. o., 55. § A bizomány, 681-696. o., 56. § Letét, 696-705. o., 57. § Fogadások felelőssége, 705-708. o.

²⁰ Ptk. 389-401. §§ A vállalkozás, 402-405. §§ Építési szerződés, 407-407/A §§ Szerelési szerződés, 408-410. §§ Tervezési szerződés, 412-414/A §§ Kutatási szerződés, 415-416 §§ Utazási szerződés.

²¹ Ptk. 475. § (1) bek.

²² Az idevonatkozó külföldi joganyag és szakirodalom feldolgozást lásd. Prugberger T.: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Az Igazságügyi Minisztérium Ptk. kodifikációs Főbizottsága megrendelésére készült tanulmány. Budapest, 1999.

Szigorú tipizálás szerint a munkaszerződést az választja el a hozzá legközelebb álló vállalkozási szerződéstől, hogy míg az előbbinél a munkadíj elsősorban a munkavállalónak a munkáltató részére történő rendelkezésre állásért és annak közvetlen utasításai és ellenőrzése mellett végzett munkatevékenység kifejtéséért jár, addig a vállalkozásnál a vállalkozó nemcsak egy megrendelőnek - mint munkáltatónak - dolgozik és dolgozhat, hanem többnek is. A vállalkozó nem kap közvetlen utasításokat a megrendelőtől, mint a munkavállaló a munkáltatójától, hanem csak az eredmény szempontjából releváns útbaigazításokat, iránymutatásokat. Ha megrendelői iránymutatások szakszerűtlenek, a vállalkozó a megrendelőt figyelmeztetni köteles. Ha a megrendelő a kívánság mellett ennek ellenére kitart, választhat, hogy a megrendelő veszélyére elvégzi a munkát, vagy pedig jóhírnevének megtartása érdekében az elállás jogával él. Nem így a munkavállaló, aki a szakszerűtlen utasítást a figyelmeztetést követő megismétlés esetén teljesíteni köteles, aminek valószínűsíthető magyarázata, hogy a munkavállaló teljesen a munkáltatóhoz van betagolva, így nincs cégneve, amit ővnia kell. A munkaviszony esetében ugyanis minden a munkáltató veszélyére, kockázatára folyik. Az is különbség a két szerződés között, hogy míg a munkaszerződésnél a munkabér főszabályként a kikötött munkaidőn belül történő munkavégzésért és nem az eredmény után jár, addig a vállalkozási szerződésnél a vállalkozói díj a munka elkészültét és átadását követően, vagyis az eredmény után jár.

A vállalkozás szerződésnek önállóan nevesített formájává a tervezési-, építési- és a technológiai szerelési szerződés, valamint a fuvarozási és a turisztikai-utaztatási szerződés váltak. Ezek tulajdonképpen nem önálló szerződések, hanem a vállalkozási szerződésnek speciális formái. A vállalkozáshoz legközelebb eső munkával összefüggő önálló szerződéstípus az alkuszügylet, amelynél az alkusz közvetítői tevékenységet végez és a megrendelője számára kedvező adásvételi, többnyire ingatlan-, vagy értékpapír adásvételi ügyleteket hoz létre, azonban nem a saját nevében. Leggyakoribb formája az ingatlanközvetítési szerződés és a tőzsdei alkuszügylet.²³

Az itt tárgyalt szerződések egyértelműen effektív, azaz fizikálisan is észlelhető eredményre irányuló tevékenységgel kapcsolatosak, amelyek a szolgálati szerződésnek a függő munkával összefüggő szolgálati szerződéssel, vagyis a munkaszerződéssel állnak legközelebbi kapcsolatban. Ezzel szemben a vállalkozási szerződéstől csak annyiban különböző megbízási szerződés annyiban különbözik jogelméletileg a vállalkozási szerződéstől, hogy nem munkateljesítménnyel mű vagy más kézzelfogható eredmény a szolgáltatás tárgya, hanem gondos ügyvitel. Éppen ezért a megbízási díj akkor is jár, ha az ügyvitel nem járt eredménnyel, de a megbízó a tőle telhető gondosságot az

²³ Prugberger. T.: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Az Igazságügyi Minisztérium Polgári Jogi Kodifikációs Főbizottsága részére készült tanulmány, Bp. 1999.

ügyvitel során kifejtette. A vállalkozáshoz viszonyítva az is különbség, hogy itt bizalmi kötelemről van szó. Éppen ezért a megbízás "al megbízásba - a vállalkozás alvállalkozásba adási lehetőségével szemben- csak akkor adható, ha ebben a felek kifejezetten megegyeztek.²⁴ Itt tehát a személyes teljesítés éppen úgy kritérium a megbízott részéről, mint a szolgálati szerződésnél, ahol szintén a szolgálat, ill. a munkaviszony huzamos időtartama miatt - ellenkező megegyezés hiányában - a munkát személyesen kell elvégezni.²⁵

A megbízás speciális alakzatai a bizomány, amely abban különbözik az alkuszügylettől, hogy a bizományos a saját nevében köt bármilyen, általában azonban adásvételi szerződést, amelyet aztán a megbízóra átruház. Speciális bizományi szerződésként kell kezelni a szállítmányozást, amelyben a szállítmányozó fuvarozási szerződés megkötésére ígérkezik.²⁶ Míg a vállalkozási jellegű kötelek többnyire a munkaszerződéshez kapcsolódnak, addig a megbízási jellegű szerződések a szabad szolgálati szerződéssel mutatnak fel rokon vonásokat. Erre való tekintettel, ha a szolgálati szerződést állítjuk a centrumba, onnan a munkaszerződésen keresztül kiágaznak egyik oldalon a vállalkozási jellegű szerződések, a másik oldalon pedig a megbízási jellegű szerződések, ahol az előbbi oldal végén egyoldalú jogügyletként a díjkitűzés, míg az utóbbi végén a megbízás nélküli ügyvitel áll.²⁷ Ez a két vonal ugyanakkor egymással is párhuzamban fut. Az egymással párhuzamban álló párosítás a következő: munkaszerződés-szabad szolgálat, vállalkozási szerződés-megbízás, alkuszi szerződés-bizomány, díjkitűzés-megbízás nélküli ügyvitel.

E szerződések steril szétválasztása csak az elméletben áll fenn így. A gyakorlatban ugyanis egy munka-, ill. szolgálati szerződés sok esetben közeledik a vállalkozási, vagy pedig a megbízási szerződéshez. Tipikus eset erre, amikor a munkaviszonyban állt biztosítási ügynököket, tudományos intézeti munkatársakat vagy jogtanácsosokat egyéni vállalkozókká, ill. ügyvédeké minősítettek a munkáltatók át a társadalombiztosítási járulék fizetés alóli mentesülésük érdekében. Ennek ellenére itt sem nem vállalkozásról, sem nem megbízásról, hanem szabad szolgálatról lenne szó, mivel azonban a magyar jogban ez a szolgálati forma nincs szabályozva, a munkáltatók által a kényszerfoglalkoztatottakká tett munkavállalókkal ilyen szerződéseket kötnek munkáltatók. Tipikus eset erre az ügyvédi megbízás, ahol a pernyertességtől független honorárium-kikötés esetén a megbízásról, pernyertességtől függő honorárium-kikötésnél (Nyugat-Európában ez a gyakori) vállalkozási szerződésről, esetleg a kettő kombinációjáról van szó. Ugyanakkor egy ügyvéd, egy vagy két intézménytől kaphat tartós megbízást, amikor is a tartós megbízó

²⁴ Ptk. XLIII. fejezet, a szállítmányozásról

²⁵ Ptk. L. fejezet a díjkitűzésről, XL. fejezet 2. pont a megbízás nélküli ügyvitelről

²⁶ Vinczenti Gusztáv: A munkával összefüggő jogviszonyok. In.: Magyar magánjog. (szerk. Szladits K.) Grill, 1941.

²⁷ A külföldi, főleg a német szakirodalom álláspontja. Magyar feldolgozását forrásmegjelölésekkel l. Kiss Gy.: A piac és az emberi tényező. Balassi Kiadó, Bp. 1995. 83-101. és 133-148. o.

korlátozhatja más ügyfelek ügyeinek a felvállalását. Innen pedig már csak egy lépés a szabad szolgálati vagy munkaviszonyt létesítő jogtanácsosi állás. Könnyebb a határvonalat viszont meghúzni akkor, ha a vállalkozó, a megbízott, stb. üzletszerűen saját cég alatt, tehát nem mint önfoglalkoztatású létesít ilyen ügyletet vagy pedig a vállalkozó, ill. a megbízott jogi személy. Ez esetekben a vállalkozási és a megbízási típusú szerződés határozottan elkülönül, ill. elhatárolódik a munka- ill. a szolgálati szerződéstől. Egyébként azonban e szerződési típusok között többször bekövetkeznek összeecsúszások a gyakorlatban.

Mindezt figyelembe véve a Ptk. különös részébe tartozó szerződéstípusok csoportosítását érdemes újragondolni, de a munkavégzésre és az ügyvitelre vonatkozó szerződések elkülönítése nélkül, az elméleti alapon itt felvázolt tipizálásunk figyelembevételével. Erre tekintettel egy fejezetben belül lenne érdemes a munkavégzéssel és az ügyvitellel kapcsolatos szerződéseket besorolni és szabályozni annak kimondása mellett, hogy a szolgálati, ill. a munkaszerződés alapstruktúráját a német/osztrák BGB-hez, ill. AGB-hez, valamint az olasz Codice Civile-hez hasonlóan a Ptk-ban rendezni volna szükséges. Sőt megfontolható az is, hogy a svájci Obligationsgesetz-hez hasonlóan a Ptk. a kollektív szerződésnek legalább az alapstruktúráját szabályozná. Ugyanis nemcsak az individuális, hanem a kollektív munkajog is a polgári jog része.²⁸

²⁸ Rehbinder, M.: Schweizerisches arbeitsrecht. Tempfli et Clio Verlag, Zürich, 1999.