

ÜNNEPI KÖTET

DR. CZÚCZ OTTÓ
EGYETEMI TANÁR

70. SZÜLETÉSNAPIJÁR

SZEGED
2016

NÁDAS GYÖRGY*

Szerződésszegés a munkaviszonyokban

I. Előzmények

A Polgári törvénykönyv újraszabályozása kapcsán felmerült annak a lehetősége, hogy a munkaszerződésnek a Polgári törvénykönyvben megjelenő egyik szerződéstípuskénti kodifikációjára sor kerül. Ezzel összefüggésben több érv és ellenérv is elhangzott, végül is a kodifikáció ebbe az irányba nem mozdult el. Álláspontom szerint egyébként helyesen.¹ A jelen tanulmány keretében elsősorban azt kívánjuk vizsgálni, hogy a Polgári törvénykönyvnek a szerződésszegésre vonatkozó szabályai mennyire értelmezhetők a munkaviszonyokra, különös tekintettel a bevezetőben felvezetettekre, nevezetesen milyen következményekkel járhat vagy járna e tekintetben a munkaszerződés Polgári törvénykönyvbeli kodifikációja.

A szerződésekkel kapcsolatban illetve a szerződésszegéssel kapcsolatban először azt kell megvizsgáljunk, hogy mi is a jelentősége a szerződésnek és mi is a jelentősége a szerződésszegésnek. A modern magánjog egyértelműen a pacta sunt servanda elvből indul ki, tehát a megkötött szerződéseket teljesíteni kell, méghozzá akként, ahogyan azt a szerződésben a felek rögzítették, ahogyan abban megállapodtak. Azt is mondhatjuk, hogy azért kötnek a felek egymással szerződést, hogy szükségleteik kölcsönös kielégítésére alkalmas javakhoz, a szolgáltatásokhoz a jog által garantáltan hozzá jussanak.² Ez az állítás a munkaerőpiacon kötött foglalkoztatási ügyletekre is hasonló módon igaz.

A szerződés alapvetően a magánjog eszköze arra, hogy a felek egymás közti megállapodása a jog által is kikényszeríthető legyen. Bizonyos esetekben, így a munkajogviszonyok vonatkozásában is, a szerződés olyan kötelező kelléke a (munka)jogviszony létesítésének, amelyet a jogalkotó ír elő. Ebből következően a legfontosabb elv, amely a szerződések megkötéséhez kapcsolódik: a szerződési szabadság elve a munkajogviszonyok kapcsán bizonyos mértékű korlátozást szenved, hiszen a jogalkotó nem csak azt határozza meg, hogy a munkaviszony kapcsán kötelező a feleknek szerződést kötni, hanem azt is meghatározza, hogy milyen tartalmi feltételeknek kell a szerződésnek meg-

* egyetemi docens, Debreceni Egyetem ÁJK – A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

¹ Lásd Kiss György érvelését az „új” Munka törvénykönyvéhez. KISS GYÖRGY: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez.* In: Kun Attila (szerk.): *Az Új Munka törvénykönyve dilemmái* című tudományos konferencia utókiadványa. Acta Carolensia Conventorum Scientiarum Juridico-Politicarum V. 14–16. pp.

² KEMENES ISTVÁN: *A szerződésszegés szabályozása az új Polgári törvénykönyvben.* Jogtudományi Közlöny, 2014/5. 213–223. pp.

felelnie. Természetesen a munkaszerződés létesítése azt is magában foglalja és így azt is jelenti, hogy a felek a munkaviszony létesítésével, illetve a munkaszerződés megkötésével elfogadják azokat a törvényben meghatározott korlátozásokat, amelyek alapvetően határozzák meg a munkaviszony tartalmát. A szerződések egyik leglényegesebb joghatása, hogy a teljesítés, amelyben a felek szabadon megállapodhatnak jogi eszközökkel kikényszeríthetők. A szerződéseket azonban nem mindig sikerül a szerződésben foglaltak szerint teljesíteni, hiszen a teljesítés nem merülhet ki és nem korlátozódik csak arra az esetre, ha a munkavállaló, illetve általánosságban a szerződő fél a szerződésben foglaltakat kielégíti. A polgári jogi jogviszonyokban szükséges a kívánt joghatás elérése is ahhoz, hogy a szerződés teljesülését állapítsuk meg. Amennyiben a szerződés ilyen értelemben nem teljesül, úgy szerződésszegésről kell beszélnünk. A szerződésszegés esetcsoportjait a kódex külön fejezetek alatt foglalja össze. Ha a kötelezett a szolgáltatást időben nem teljesíti, késedelembe esik, csak úgy mint a jogosult, ha a szerződésszerűen felajánlott szolgáltatást nem fogadja el. Ha a szolgáltatás egyebekben nem szerződésszerű, hibás teljesítéssel állunk szemben.³

II. A szerződésszegés a munkaviszony keretei között

Kérdésként merül fel, hogy milyen esetekben állapítható meg a szerződésszegés ténye a munkaviszonyok kapcsán. A szerződésszegéssel összefüggésben arra mindenképpen fel kell hívunk a figyelmet, hogy az a felek akaratától függetlenül megállapítható, hiszen a szerződésszegés objektív tény amennyiben az bekövetkezik.

A munkaviszonnyal kapcsolatban elvárt alapvető jogok és kötelezettségek magából a Munka törvénykönyvéből fakadnak, hiszen az Mt. kógens rendelkezései alapvető szabályokat fogalmaznak meg mind a munkáltatóval, mind a munkavállalóval szemben, amely szabályok be nem tartása illetve megszegése polgári jogi értelemben mindenképpen szerződésszegésnek is minősül. A kérdés persze az, hogy a munkaszerződésben nem szabályozott körülmények mennyiben hatnak ki a felek szerződési akaratára, mennyiben állapítható meg szerződésszegés akkor, ha a Munka törvénykönyvében meghatározott valamely kötelezettségét a szerződő felek közül valaki nem, vagy nem megfelelően teljesíti. Miután a munkajogviszony létrejött el kell, hogy kezdődjék a valóra váltása, realizálása. Ez utóbbi *Román László* szerint szélesebb fogalom, mint amit a „teljesítés” fogalma felölel, ha tudniillik emezt csak a köteleességek valóra váltásához kapcsoljuk, mint rendszerint.⁴

III. A Polgári törvénykönyv kapcsolódó szabályai a munkaviszony keretei között

Az új Polgári törvénykönyv a szerződésszegés szabályait a korábbiakhoz képest eltérő struktúrában határozta meg, más rendszertani környezetben helyezve el az új rendelkezéseket. Ezeket az előírásokat kíséreljük meg ütköztetni a munkajogviszonyban alapve-

³ VEREBICS JÁNOS: *A szerződés teljesítése és a szerződésszegés az új Ptk.-ban*. Gazdaság és Jog, 2014/7–8. 31–38. pp.

⁴ ROMÁN LÁSZLÓ: *Munkajog*. Tankönyvkiadó. Budapest, 1989. 221. p.

tően elvárt magatartásokkal. A Ptk. egyértelműen definiálja a fentiekkel összhangban, hogy objektív tény a szerződésszegés. Fogalmát a 6:137. §-ban rögzíti amikor kimondja tésének elmaradása. Ebből következik tehát, hogy a felek akaratától teljesen függetlenül következhet be szerződésszegés. A kérdés, hogy ezt a szabályt hogyan lehet munkajogviszonyok vonatkozásában alkalmazni, mennyiben állapítható meg szerződésszegés aktív elemeken kívül mást nem rögzít. Tekintettel azonban arra, hogy a munkaviszony szonyra vonatkozó szabályként értelmezve a kollektív szerződést, esetlegesen a normatív üzemi megállapodást is, azt kell mondanunk, hogy ezek bármelyikének megszegése akár a munkáltató, akár a munkavállaló oldalán szerződésszegésként értelmezendő.

Amennyiben a szerződésszegés bekövetkezik, úgy természetes igénye lehet a sérelmet szenvedett félnek az, hogy a szerződésszegést okozó fél szerződés szerűen teljesítsen, még hozzá akként, ahogyan azt a felek a szerződésükben meghatározták. Az alapvető jogok és kötelezettségek meghatározásán keresztül a Munka törvénykönyve olyan tényállásokat tartalmaz, amelyek a munkáltatótól és a munkavállalótól a munkaviszony fennállása alatt általában elvárható magatartást rögzítik. Abban az esetben, ha ezeket a jogokat és kötelezettségeket valamelyik fél megszegi, akkor a másik sérelmet szenvedett fél vajon hogyan kényszerítheti ki a szerződés szerű teljesítést a munkajogviszonyokban. Nyilván a szerződésszegéshez kapcsolódó ezen irányú kötelezettség, nevezetesen a szerződés szerű teljesítés kikényszerítése a munkajogviszonyokban a munkáltató, mint sérelmet szenvedett fél esetében több eszköz útján is elérhető, hiszen a munkaviszonyból származó vétkes kötelezettség megszegés esetére az Mt. rögzíti annak lehetőségét, hogy – a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály – a munkavállalóval szemben ilyenkor hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazzon, és az mint jogi lehetőség a munkáltató számára biztosíthatja a szerződés szerű teljesítést. Nyilván ez egy olyan sajátos eszköz a munkajogviszonyok esetében, amely más magánjogi jogviszony vonatkozásában ismeretlen.

A Ptk. a szerződésszegés jogkövetkezményei között természetesen nem csak és kizárólag a szerződés teljesítésének kikényszerítését rögzíti. Külön említi a visszatartási jogot, amely alapján a sérelmet szenvedett fél a saját esedékes szolgáltatása arányos részének teljesítését a kötelezett teljesítéséig vagy megfelelő biztosíték nyújtásáig visszatarthatja. A munkajogviszonyokban ezt a jogot nagyon sajátos körülmények között lehetne csupán gyakorolni, hiszen amennyiben a munkavállaló szerződésszegéséről kell beszélnünk, úgy a munkajogi szabályozás szociális aspektusából kiindulva nem képzelhető el az általános szabályok alapján, hogy a munkáltató a munkabér egy részét visszatartsa. Ezzel szemben léteznek olyan kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállalók, illetőleg egyes atipikus foglalkoztatási lehetőségek – gondolunk itt a bedolgozói jogviszonyra, melyre mindkét eset egyben is igaz – ahol a szerződésszegés esetében a díjazás visszatartása elképzelhető. Amennyiben a munkáltató nem teljesít, úgy a munkavállaló számára a visszatartási jog csak elvi lehetőség. A konkrét tényállásokat az Mt. meghatározza, mert például lehetőséget teremt a munkáltatói utasítás megtagadására.⁵ Amennyiben viszont a

⁵ Lásd Mt. 54. § (2) bekezdését, mely szerint megtagadhatja a munkavállaló az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Így ezen szabály speciálisan az adott helyzetre tör-

munkabér fizetési kötelezettségét nem teljesítené a munkáltató, úgy a visszatartási jog már nem értelmezhető, tekintettel arra, hogy a munka díjazása mindig utólag történik, így legfeljebb a jövőre nézve nyújtandó szolgáltatás elmaradását valósíthatná meg a munkavállaló.

A szerződésszegés következményei közé természetesen oda kell értenünk az elállást, a felmondást, illetve a legáltalánosabb jogkövetkezményként a kártérítést is.⁶

IV. A hibás teljesítés a munkajogban

Természetesen a szerződésszegés iránya nem csak a szerződés nem teljesítésére vonatkozik. Ennél sokkal gyakoribb probléma, amikor a szerződésszegés abban foglalható össze, hogy valamelyik fél hibásan teljesíti a szerződésből eredő kötelezettségeit. A hibás teljesítéssel összefüggésben a Ptk. azt rögzíti, hogy akkor beszélhetünk hibás teljesítésről, ha a szolgáltatás a teljesítés időpontjában nem felel meg a szerződésben vagy jogszabályban megállapított minőségi követelményeknek. A hibás teljesítés általános jogkövetkezményei között kell számon tartanunk a szavatosságot. De mielőtt ezzel a kérdéssel külön foglalkoznánk, célszerű megvizsgálni a hibás teljesítés jogintézményét a munkaviszonyokkal összefüggésben. Ha a Ptk-beli definícióból indulunk ki, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy természetesen a munkaviszonyokban is elképzelhető, hogy valamelyik fél hibásan teljesíti a munkaszerződésből ráháruló kötelezettségeket. A munkavállaló oldalán nyilván ez sok mindenben megvalósulhat, hogy csak néhány példát említsünk: nem munkára képes állapotban jelenik meg, nem azon a helyen vagy nem abban az időben amikor, illetve ahol azt a munkáltató várna és természetesen ebbe a körbe kell sorolnunk azt a hibás teljesítést is, amikor nem az utasításoknak vagy a munkáltató által meghatározott minőségi követelményeknek felel meg a munkavállaló munkavégzése. A munkáltató oldalán megjelenő hibás teljesítés, kiindulva a Munka törvénykönyve azon előírásából, amely szerint a munkáltató főkötelezettsége a munkavállaló foglalkoztatása és a munkabér fizetése, ebben a körben mozoghat elsősorban. Természetesen a mellékkötelezettségek nem jogszabályszerű teljesítése is lehet hibás teljesítés, különösen fontos ebben a körben vizsgálni az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtését és azok folyamatos fenntartását.

Az utóbbi esetben a hibás teljesítésre vonatkozó szabályokkal kapcsolatos képet tovább árnyalja a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, amely a szervezett munkavégzésre vonatkozó kógens szabályokat állapít meg, túllépve a szerződési kereteken, meghatározva a munkáltató objektív felelősségét a munkavédelmi szabályok betartása körében.

tendő értelmezésével előfordulhat, hogy az Mt. által kötelezően előírt munkabér védelmét szolgáló rendelkezések sérelme az utasítás végrehajtása során következne be.

⁶ Prugber Tamás a Ptk 6:139. §-ára hivatkozással említi még a visszatartás jogát is, melyet a munkaviszony esetében is alkalmazhatónak talál abban az esetben, ha a munkavállaló selejtes terméket állít elő. Ebben az esetben ugyanis álláspontja szerint bérfizetés nélkül követelheti a munkáltató az újabb termék előállítását, sőt a selejtes terméke előállításával érintett munkaidőre járó bért arányosan vissza is tarthatja. In: PRUGBERGER TAMÁS: *A szerződésszegés elméleti kérdései a polgári és a munkajogban*. A Magyar Tudomány Napja a Délvidéken 2013., Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, Újvidék, 2014. 86. p.

Sajátos szempontokat vehet föl a munkaszerződéssel kapcsolatos hibás teljesítés értelmezésével összefüggésben az 1/2012. (VI.21.) PK. vélemény, amely a hibás teljesítésnek megfelelően a hibás teljesítésre vonatkozó Kúriai állásponthármas követelményrendszer fogalmaz meg. Tudniillik a teljesítésnek, illetve a szolgáltatásnak nem csak a jogszabályban, hanem a külön megfogalmazott minőségi követelményeknek is meg kell felelni, ki kell elégíteni ezeket a követelményeket, illetve a harmadik eset, amikor megállapítható a hibás teljesítés a vélemény szerint, ha a kötelezett nem tesz eleget a szolgáltatáshoz kapcsolódó úgynevezett járulékos kötelezettségeknek. A munkajogviszonyokra fókuszálva fenti meghatározás alapján azt állapíthatjuk meg, hogy járulékos kötelezettségként – ha a fent rögzítetteket vizsgáljuk – a jogszabályi kötelezettségeknek történő meg nem felelés jól körülhatárolható a munkaviszonyok kapcsán. A szerződésben vagy a konkrét minőségi leírásban, illetve minőségi előírásban foglalt követelményeknek való meg nem felelés már árnyaltabb megítélés alá esik a munkaviszonnyal összefüggésben, hiszen ebben a körben nyilván vizsgálat tárgyává tehető akár a munkáltató által kiadott szabályzat, akár a munkavállalóra nézve egyéniesítetten megfogalmazott munkaköri leírás is. A járulékos kötelezettségek körébe nagyon sok tényező és körülmény tartozhat, akár a munkáltató, akár a munkavállaló oldalán, hiszen a munkáltató oldalán megjelenő járulékos kötelezettségek, például a társadalombiztosítási jogviszonyhoz kötődhetnek. Kérdés az, hogy a Tbj. 5. §-ában megfogalmazottakat is figyelembe véve, amely szerint a biztosítási jogviszony az annak alapjául szolgáló jogviszony létesítésével egyidejűleg, a törvény erejénél fogva létrejön, tekinthető-e olyan járulékos kötelezettségnek a munkáltató oldalán, amelynek nem vagy nem jogszabályszerű teljesítése hibás teljesítést eredményez.

A hibás teljesítés legáltalánosabb polgári jogi jogkövetkezményeként definiálható a szavatossági igény, amely lényege abban ragadható meg, hogy a sérelmet szenvedett fél a szerződésszegő illetve hibásan teljesítő féllel szemben igényeket támaszthat, mely igények kijavításban, kicserélésben az ellenszolgáltatás arányos leszállításában jelennek meg. Illetve általános szavatossági illetve szerződésszegéssel kapcsolatos jogkövetkezmény, ahogy arra már fentebb utaltunk a kártérítés lehet.

V. A kártérítési jogkövetkezmény

A kártérítés szabályait alapvetően kodifikálta újra a munkajogi és a polgári jogi jogalkotás is.⁷ A legfontosabb elvi újítás, hogy a szerződésszegésért fennálló (kontraktuális) kárfelelősség – a kimentés eltérő objektív feltételeire tekintettel – elválik a szerződésen kívüli (deliktuális) kárfelelősségtől.⁸ Kettéválasztva a szerződéses és a szerződésen kívüli károkozás szabályait. A munkajogviszonyokban illetve a munkajog világában deliktuális kárfelelősséggel nagyon szűk körben találkozhatunk, nevezetesen akkor tűnik a felelősség

⁷ Lásd részletesebben NÁDAS GYÖRGY: *A kárfelelősség szabályainak változásairól*. In: Kun Attila (szerk.): *Az Új Munka törvénykönyve dilemmái* című tudományos konferencia utókiadványa. Acta Carolensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum V., 14–16. pp.

⁸ KEMENES ISTVÁN 2014, 213–223. pp.

deliktuálisnak amennyiben a munkáltató helyállási kötelezettsége a munkavállaló hozzátartozójával szemben jelenik meg. Azonban a szabályok e körben is a szigorú kontraktuális felelősség szerinti elbírálást és helytállást határoznak meg a munkáltató oldalán.

A munkajog sajátos szabályozási tárgyából kiindulva a jogalkotó fenntartotta azt a korábban is meglévő különbséget, amely a munkáltató és a munkavállaló eltérő felelősségi szabályaiban kristályosodott ki. A polgári jogban egyaránt a hibás teljesítéshez kapcsolódóan érvényesülhet a kártérítési felelősség is. A munkajogviszonyokban ezt ilyen tisztán és egyértelműen nem vezethetjük le, hiszen akár a munkavállaló, akár a munkáltató kártérítési felelősségét megállapító tényállásokat vizsgáljuk eltérő, illetőleg többlet elemekkel is találkozunk. A munkavállaló kártérítési felelősségének középpontjában megjelenik a szerződésszegés, hiszen a tényállás is azt rögzíti, hogy a munkavállaló azokért a károkért felel, amelyek a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegéséből erednek. Nyilván a munkaviszonyból származó kötelezettségeket nem csak a felek munkaszerződése, hanem jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabály is meghatározhat. Mégis azt mondhatjuk, hogy a szerződésszegésért fennálló felelősség általános szankciójaként a munkajogban is a kártérítés jelenik meg a munkavállaló oldalán is, kiegészítve azzal, hogy ez abban az esetben állapítható meg egyértelműen, ha ezzel a kötelezettségszegéssel természetesen kárt is okoz a munkáltatónak. Ez egy nagyon jelentős különbség lehet, hogy önmagában a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése, bár polgári jogi értelemben minősülhet hibás teljesítésnek, illetőleg és pontosabban szerződésszegésnek tekinthető, azonban a munkaviszonyban a hibás teljesítés vagy szerződésszegés nem feltétlenül jelenti azt, hogy ezzel a munkavállaló a munkáltatónak kárt is okozott és a kártérítés jogkövetkezménye alkalmazható lenne.

E mellett a munkavállaló oldalán megjelenő speciális felelősségi formák keretében a jogalkotó külön is szabályozza a megőrzési felelősséget, illetőleg kockázattelepítő szabályként továbbra is lehetőséget teremt a leltárfelelősség megállapítására. A leltárfelelősséggel kapcsolatos dogmatikai kérdés – jelen tanulmány főtémáját érintően legalábbis – az, hogy egyáltalán nem beszélhetünk szerződésszegésről, illetőleg hibás teljesítésről a leltárfelelősségi megállapodást kötő munkavállaló oldalán, pusztán a szerződésből eredően helytállási kötelezettsége keletkezik olyan hiányért is, amelynek nem ő az okozója, egészen pontosan a hiány oka ismeretlen. Ezzel szemben a megőrzési felelősség szabályai szerint a munkavállaló olyan többletkötelezettséget vállal a munkáltató tulajdonában lévő ingó dolgokkal kapcsolatosan, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan kezel vagy használ. Itt a többletkötelezettség objektív felelősségként jelenik meg és így ebben az esetben a szerződésszegő magatartás abban érhető tetten, hogy a munkavállalóra bízott dolog megsemmisül, kikerül az uralma alól vagy abban rongálódás következik be.

A munkaviszony másik pólusán szereplő munkáltató kártérítési felelőssége⁹ a munkavállalóhoz képest szélesebb körű, hiszen a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalót ért valamennyi kár megtérítésére kiterjed, így nem kizárólag a hibás teljesítés jogkövetkezményeként értelmezhető. Annál is inkább sajátos a munkáltatói kártérítési fele-

⁹ Lásd részletesebben még a munkáltató kártérítési felelősségéről, más aspektusokból: KUN ATTILA: *A munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak főbb vonásai az új Munka Törvénykönyvében*. Munkaügyi Szemle 2012/4., 84–92. pp.; PRUGBERGER TAMÁS – KENDERES GYÖRGY: *A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról*. Magyar Jog, 2013/7. 393–402. pp.; SIPKA PÉTER: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre*. Magyar Jog, 2013/12. 735–740. pp.

lősség, – témánk szempontjából legalábbis mindenképpen – hogy amennyiben a munkáltató munkabér fizetési kötelezettségét mulasztja el, úgy a munkavállaló elmaradt munkabér címén követelheti kárai megtérítését. Ez nyilvánvalóan adódik abból a megfontolásból, hogy a munkaviszonyhoz szorosan tapad egyéb jogviszony is, gondolunk elsősorban a társadalombiztosítási jogviszonyokra, amelyek miatt a jogalkotó a kártérítéssel szembeni jogcímként az elmaradt munkabér iránti igényt preferálja. Ez a fajta gondolkodás azonban már nem jelenik meg akkor, amikor a munkáltató felelősségét azért állapítják meg, mert a jogviszony megszüntetésére alkalmazott jognyilatkozata nem felel meg a jogszabályoknak és így azt a bíróság jogellenesnek minősíti.

A kártérítési felelősség újra kodifikálása során a munkajogban a jogalkotó figyelemmel volt az új Polgári törvénykönyvben megjelenő szabályokra, így a munkajogviszonyok kapcsán is a kár mérséklésére szolgáló körülménnyé vált az előreláthatóság illetve annak hiánya¹⁰, valamint a munkáltató esetében kimentésként definiálja a Munka törvénykönyve az ellenőrzési körön kívüliséget, mint alapvető kategóriát. Az előreláthatósági klauzula – kétségtelenül úgy tűnik – biztosabb és pontosabb támpontot ad a szerződő félnek a szerződési kockázat előzetes felméréséhez és döntései ehhez igazításához.¹¹

VI. Összegzés

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy a szerződésszegés polgári jogi értelemben vett szabályai a munkajognak nem immanens részei, a szerződésszegés elsődlegesen kártérítési felelősségként került meghatározásra. A polgári jogi eszközök, amelyek a sérelmet szenvedett felet általában megilletik, a munkajogra nem jellemzőek, elsősorban azért, mert a munkajogviszonyokban a polgári jogi jogviszonyokkal szemben a felek helyzete nem tekinthető mellérendeltnek, jogaik és kötelezettségeik alapvetően térnek el. Így nyilván általános jelleggel a szerződésszegés szabályai a Munka törvénykönyvében nem is kerülhettek beépítésre.

GYÖRGY NÁDAS

BREACH OF CONTRACT IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

(Summary)

During the codification of the civil law the idea to incorporate the employment contract into the Civil Code as a type of civil law contract arose. Even though the employment contract was not incorporated into the Civil Code, but is regulated in the Labour Code now, and it still seems necessary to examine the civil law rules of breach of contract and whether these rules could have been applied to the employment contract, had it been

¹⁰ Lásd a nemzetközi előzményeket. CSÖNDES MÓNIKA: *A kártérítés korlátozása a nemzetközi és az európai jogegyesítő dokumentumokban az előreláthatóság szabálya útján szerződésszegés esetén*. *Európa Jog*, 2013/3. 20–33. pp.

¹¹ VÉKÁS LAJOS: *Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*. *Magyar Jog* 2002/9. 513–526. pp.

incorporated into the Civil Code and whether they are currently applicable in the employment relationship. The present paper analyses in which cases breach of contract occurs in civil law, with special regard to the restructured rules in the present Civil Code, and tries to answer the question whether these cases are applicable in the employment relationship to the employer's and the employee's conduct, keeping in mind the difference between the status of the contracting parties in labour law and civil law. The consequences of breach of employment contract are also examined in the light of the rules of liability for damages recently amended by both the Civil Code and the Labour Code.