

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

Dr. Herdon István

Debrecen
2026

**DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI
ISKOLA**

**A MUNKAJOGVISZONY KONTRAKTUÁLIS
ALAPJAI ÉS AZOK DOGMATIKAI
ÖSSZEFÜGGÉSEI**

Készítette:

Dr. Herdon István

Témavezető:

Dr. Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens

A doktori program címe: Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Szabadsfalvi József DSc, egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2026. április 20.

**DEBRECEN
2026**

NYILATKOZAT

Alulírott, Dr. Herdon István, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, „*A munkajogviszony kontraktuális alapjai és azok dogmatikai összefüggései.*” című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használlok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2026. április 20.



aláírás



Témavezetői ajánlás

Herdon István

A munkajogviszony kontraktuális alapjai és azok dogmatikai összefüggései

című egyetemi doktori (PhD) értekezéséhez

Alulírott Zaccaria Márton Leó *Herdon István* doktorjelölt doktori témavezetőjeként az alábbi nyilatkozatot teszem a jelölt nyilvános doktori védésre benyújtott értekezésére vonatkozóan.

Herdon István doktori disszertációja a munkaszerződés esszenciális jogdogmatikai és koncepcionális kérdéseivel foglalkozik, figyelemmel az irányadó elméleti, szabályozásmódszertani és gyakorlati megfontolásokra. A kutatás alapkérdései körében a szerző egyszerre vizsgálja a munkaviszony, illetve a munkaszerződés létszakainak, elsősorban létesítésének fogalmi kulcskérdéseit, különös tekintettel a szerződési akarat bizonyos aspektusaira. A kutatómunka keretrendszere főként az olyan, fundamentális fontosságú, elsősorban a munkajogi és polgári jogi szabályozás közötti hasonlóságokra és differenciákra épülő, ennek keretei között pedig a releváns szerződéstani alapvetések ugyanúgy az értekezés részét képezik, mint az érintett szabályozások elhatárolási szempontjai.

A szerző doktori disszertációjában mindvégig a hagyományos magánjogi terminológia és dogmatika mentén dolgozza fel a munkaszerződés fogalmi és gyakorlati kérdéseit, de ezzel egyidejűleg vizsgálata fókuszában szerepelnek a szerződéskötést érintő munkajogi sajátosságok, és bizonyos olyan, főként napjaink munkajogi szabályozási trendjeihez kötődő megfontolások is, amelyek a munkajogi és polgári jogi szerződéstani különbségeket emelik ki.

A szerző vállalása kutatása elején az volt, hogy a munkaszerződés létszakait, elsődlegesen létesítését, több irányadó szempontból is megvizsgálja. A kutatás célkitűzései a munkajog és a polgári jog határán értelmezhetők, hiszen – ahogyan erre a szerző transzparens módon utal több ízben is – a munkaviszonyt érintő szerződéstani kérdések nem válaszolhatók meg a kapcsolódó polgári jogi (magánjogi) jogintézmények és jogelvek inkorporálása nélkül. A disszertációban foglalt témakörök között meghatározó fontosságú a szerződést létrehozó felek ügyleti akaratának kérdésköre, a szerződési akarat esetleges defektusai, az álképviselő, a nemlétező és érvénytelen szerződések elméleti és gyakorlati kérdései. Ezen témakörök – figyelemmel főként azok hagyományos magánjogi természetére – egységes módon, ugyanakkor eltérő hangsúllyal szerepelnek a doktori értekezésben. A szerző tisztán kivehető kutatási célokat fogalmaz meg dolgozata elején, majd ezekhez kellően kidolgozott és valódi tudományos eredményeket ígérő kérdéseket társított, amelyek főként a munkaszerződés jogi természetét, annak létesítését, illetve olyan fogalmi dilemmákat érintenek, amelyek – általánosságban – a munkajog és a polgári jog kapcsolatrendszerére is kiterjednek.

A fentiekből következően a dolgozat egyik fő érdeme azon munkajogi és polgári jogi kiindulású jogdogmatikai szintézis, amelyben e két jogterület normatétélei, jogelvei és joggyakorlati sajátosságai nem különülnek el egymástól szigorúan, ugyanakkor a kutatási eredmények kétségkívül munkajogi fókuszúak. A kutatás novumai egyaránt kiterjednek a munkaszerződést



érintő ügyleti akarat részletes, előremutató analizésére, a munkaszerződés létezésének és nemlétezésének problematikájára, a magánjogi szerződés tan több lényeges kérdésének munkajog-orientált feldolgozására, illetve az időszerű munkajogi szabályozási tendenciák hagyományos magánjogi kötetmi kérdésekkel történő ütköztetésére is. A disszertáció mindvégig fókuszált, a kutatás tartalmi és módszertani oldalról is transzparens. Szintén fontosnak tartom, hogy a kutatási téma – főként a kutatási kérdéseknek és hipotéziseknek köszönhetően – megfelelően lehatároltak, és a dolgozat első fejezetében megfogalmazottaknak megfelelően elvégzett vizsgálat végén a szerző érdemi, megalapozott, előremutató és tudományos értékű válaszokat fogalmaz meg.

A disszertációban kifejtett kutatómunka egységesen magas színvonalát erősíti a jelölt által feldolgozott szakirodalmi bázis is. Ez utóbbi a választott témában irányadó magánjogi, elsősorban munkajogi, másodsorban polgári jogi szakirodalmakat jelentős mennyiségben tartalmaz. A feldolgozott forrásanyag – figyelemmel a korábban írtakra is – színes képet mutat, a munkaszerződés sajátos, magánjogi természetére tekintettel ugyanis a szerzőnek végig figyelemmel kellett lennie néhány releváns, munkajogi szakirodalmon túli kérdésre is. E mellett a jelölt feldolgozott releváns külföldi szakirodalmakat is, ami a kutatás koncepcionális kiterjedtségének bizonyítéka.

Mivel az értekezés alapvetően több irányból közelít a feldolgozott témakörökhöz, ezért a kellő mélységben és egységesen színvonalasan feldolgozott elméleti kérdések mellett az irányadó, sok esetben kimondottan időszerű joggyakorlati kérdések megválaszolása során számos releváns jogesetet is feldolgozott a szerző. Megítélésem szerint az elméleti és gyakorlati szempontú kidolgozás egyensúlyban van egymással, habár az értekezés bizonyos részei – például annak 2. fejezete – inkább szabályozáseméleti irányból közelítenek a vizsgált problémákhoz. A jelzett egyensúlyt a felhasznált forrásanyaga is igazolja.

A szerző nemcsak mennyiségi, hanem minőségi szempontból is alapos munkát végzett a forráskutatás során, ugyanis a disszertációban megjelenő elemzések, érvek, dilemmák, maga a gondolati ív és a feltárt eredmények mind azt mutatják, hogy a jelölt egyfelől a felhasznált forrásokat érdemben feldolgozta, törekedve azok szintézisére, különös figyelemmel az esetlegesen felmerülő vitatott álláspontokra és kritizálható normákra, másfelől pedig a saját következtetéseit, érveit, kritikáját és következtetéseit egyértelműen és mindvégig átlátható módon jelöli és fejt ki.

Összességében úgy vélem, hogy *Herdon István* doktori értekezése egy aktuális, fontos, a munkajogtudományi diskurzusban magyar és nemzetközi szinten egyaránt releváns témát foglal magában, ideértve számos kutatási novumot is. A kidolgozás módszertana és szemlélete újszerű, a munkaszerződés, elsődlegesen annak létrehozásának jogdogmatikai, szerződés tan szemléletű vizsgálata munkajogi és polgári jogi szempontból is releváns. A dolgozat erre tekintettel a hagyományos magánjogi elemzés elveit követi, ugyanakkor a kutatási módszerek és eredmények munkajog-fókuszúak, különös figyelemmel az előremutató, az aktuális munkajogi szabályozási és jogértelmezési metodikára is kiterő analízis következtében. Az értekezésben felvázolt, tudományos értékű hipotézisek kellően megalapozott és előremutató elemzés eredményeképpen kerülnek bizonyításra vagy cáfolatra az értekezés konklúziója körében. A dolgozat formai szempontból megfelelő, logikusan szerkesztett és átlátható, a



**DEBRECENI
EGYETEM**

DEBRECENI EGYETEM
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
Környezetjogi és Munkajogi Tanszék
H-4028 Debrecen, Kassai út 26.
Levelezési cím: H-4002 Debrecen, Pf.: 400

szerző érvelése és gondolati íve tisztán kivehető a műből. Fentiekre figyelemmel a doktorjelölt témavezetőjeként a művet – figyelemmel a sikerrel lezajlott doktori műhelyvitára és az értekezés szövegén a szakértői vélemények nyomán elvégzett korrekciókra – nyilvános doktori védésen történő megvitatásra feltétlenül ajánlom.

Debrecen, 2026. április 17.

Zaccaria Márton Leó

habilitált egyetemi docens, doktori témavezető
Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Tartalom

1.	Bevezetés.....	9
1.1.	<i>A témaválasztás indoka</i>	9
1.2.	<i>Problémafelvetés</i>	10
1.3.	<i>Hipotézisek</i>	12
1.4.	<i>A kutatás módszertana</i>	15
1.5.	<i>A dolgozat felépítése</i>	18
1.6.	<i>A kutatás várható eredményei.....</i>	21
2.	A munkajog és a polgári jog jogdogmatikai összefonódásai.....	24
2.1.	<i>A munkajog mint önálló jogág</i>	24
2.2.	<i>A magánjogi inerciarendszer középpontja: a szerződés</i>	26
2.3.	<i>A szerződési szabadság munkajogi koncepciója.....</i>	31
2.4.	<i>A korlátozott racionalitás és a szerződések joggazdaságtani kapcsolata</i>	35
2.5.	<i>A szerződés mint rendezőelv.....</i>	37
2.6.	<i>A munkajog és a polgári jog kapcsolata.....</i>	39
2.7.	<i>Régi-új megközelítés a munkaviszony és a polgári jogi szabályok alkalmazhatóságának kontextusában.....</i>	41
2.8.	<i>A szerződés mint a felek közötti törvény</i>	44
2.9.	<i>Részkonklúzió</i>	46
3.	A magánjogi dogmatika funkcionális korrekciójának elméleti és módszertani dilemmái.....	48
3.1.	<i>Napjaink kérdése: státusz vagy kontraktus?</i>	48
3.2.	<i>Jogértelmezési és módszertani dilemmák a munkajogban</i>	52
3.2.1.	<i>Adalékok a jogértelmezés fogalmához.....</i>	54
3.2.2.	<i>Mit kell értelmezni a munkajogon?</i>	56
3.2.3.	<i>A munkajog tipikus jogértelmezési módszerei és azok alapvető problémái.....</i>	57
3.2.4.	<i>A munkajog határának, avagy a munkajog hatályának relativizálása</i>	58
3.2.5.	<i>Az Mt. 31. § mint jogértelmezési elv</i>	61
3.2.6.	<i>A munkajog hatályán belüli szabályok értelmezése</i>	64
3.2.7.	<i>Teleologikus értelmezés kontra „purposive approach”</i>	69
3.2.8.	<i>A jogértelmezés mint kemény jog</i>	71
3.2.9.	<i>A jogértelmezés mint puha jog</i>	75
3.2.10.	<i>A funkcionális korrekció megvalósulása a méltányos mérlegelés elve útján.....</i>	80
3.2.11.	<i>A munkajog fenntarthatósága</i>	88
3.2.12.	<i>Részkonklúzió</i>	91
4.	A (munka)szerződés mint a munkaviszony meghatározó keretrendszere a magánjogi szerződés tan tükrében	93
4.1.	<i>Szerződéskötés, avagy a szerződés létrehozatalának folyamata</i>	94
4.1.1.	<i>Kiindulópont: szerződési szabadság, avagy a szerződéshez kapcsolódó ügyleti akarat ...</i>	94
4.1.2.	<i>Akarat vagy nyilatkozat szükséges a szerződés létrehozásához?</i>	96
4.1.3.	<i>A szerződés fogalma és létrejötte a hatályos magánjogi szabályok értelmében</i>	98
4.1.4.	<i>A megállapodás létrehozása az Mt.-ben</i>	99
4.2.	<i>A nemlétező (munka)szerződés</i>	101
4.2.1.	<i>A nemlétező szerződések jogi minősítése</i>	101
4.2.2.	<i>A nemlétező szerződések elméleti megközelítése</i>	102
4.2.2.1.	<i>A létre nem jött és az érvénytelen szerződések szakirodalmi elhatárolása.....</i>	102
4.2.2.2.	<i>A szerződés fogalmának jelentősége a nemlétezés aspektusából</i>	103

4.2.3.	Megállapodások a munkajogban.....	103
4.2.4.	A legtipikusabb eset: a munkaszerződés létre nem jöttének példája	104
4.2.4.1.	Ha nincs alaphér, nincs munkaszerződés	104
4.2.4.2.	A munkakörben történő megállapodás elmaradása	106
4.2.4.3.	A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások létre nem jötte.....	106
4.3.	<i>A nemlétező és az érvénytelen megállapodások elméleti és gyakorlati elhatárolása a nemlétező szerződés oldaláról.....</i>	<i>108</i>
4.3.1.	Megtámadhatóság.....	108
4.3.2.	Semmisség	110
4.3.3.	Fogalmi elhatárolással összefüggő „nehéz jogi esetek” a gyakorlatban	111
4.3.3.1.	Álképviselet	111
4.3.3.2.	Színlelt és leplezett szerződések problémaköre.....	115
4.4.	<i>A nemlétező szerződések jogkövetkezményei.....</i>	<i>116</i>
4.4.1.	Irányadó-e a polgári jogi joggyakorlat a munkaviszonyra nézve?	116
4.4.2.	Ha más megállapodás létrejön.....	118
4.4.3.	A nemlétező szerződések potenciális munkajogi jogkövetkezményei	118
4.4.3.1.	Az Mt. alkalmazhatóságának a kérdése a nemlétező munkajogi megállapodások tükrében	119
4.4.3.2.	Kártérítési szabályok alkalmazása: bekövetkezett-e bármilyen kár?.....	120
4.4.4.	A jogalap nélküli gazdagodás alkalmazhatósága.....	122
4.4.5.	Felelősség a szerződés létre nem jöttéért	124
4.4.6.	Összefüggés a munkaszerződés létrejötte és a polgári eljárásjog vonatkozó előírásai között	125
4.5.	<i>A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye a munkajog jognyilatkozatok létrejöttével és érvényességével kapcsolatosan.....</i>	<i>127</i>
4.5.1.	A szerződés létrejöttéhez szükséges lényeges kérdések relevanciája	128
4.5.2.	A nevesített szerződések kötelező tartalmi elemeinek kritikája	129
4.5.3.	Vitatható végkövetkeztetés a munkaszerződés létezését illetően	130
4.5.4.	Lényegi megállapítások egy tanulmány alapján - CSÉFFÁN József: Az érvénytelenség munkajogi szabályozása.....	132
4.6.	<i>Részkonklúzió.....</i>	<i>135</i>
5.	Szemelvények a jogi praktikumból a szerződés egyes létszakaszaiban.....	138
5.1.	<i>A nemlétezés és érvényesség határán: az ügyleti akarat defektusa</i>	<i>139</i>
5.2.	<i>A nemlétező és érvénytelen szerződések gyakorlati elhatárolása.....</i>	<i>142</i>
5.2.1.	Jogszabályi háttér és jogdogmatikai alapok.....	145
5.2.2.	Az akarat elv jelentősége a jognyilatkozatok létrejötte körében	147
5.2.3.	Érvénytelenségre vonatkozó szabályok alkalmazhatósága	150
5.2.3.1.	Az érvénytelenség akaratí oldala.....	150
5.2.3.2.	Formai követelmények és elmulasztásuk jogkövetkezményei	151
5.2.3.3.	Általános szerződési feltételek a munkajogban.....	153
5.2.3.4.	Bírói joggyakorlat.....	155
5.2.3.5.	Tájékoztató céllal fordítás rendelkezésre állt.....	155
5.2.3.6.	Magyar nyelvű jognyilatkozat fordítás hiányában.....	157
5.2.3.7.	Kéthásabos, azaz kétnyelvű okiratok jogi megítélése	159
5.3.	<i>A nemlétező, érvénytelen és a hatálytalan szerződések gyakorlati elhatárolása</i>	<i>162</i>
5.3.1.	Az álképviselet szabályai és főbb dilemmái a munkajogban és a polgári jogban	164
5.3.2.	Az álképviselet által tett nyilatkozat dogmatikai megítélése.....	165
5.3.3.	Az álképviselet által tett nyilatkozatok joghatása	167
5.3.4.	A jogosult jóváhagyására nyitva álló határidő problémája	170
5.3.5.	A jóváhagyás joghatása.....	171
5.3.6.	Az ítélettel kapcsolatos főbb megállapítások	172
5.4.	<i>Az érvénytelenség sajátos dilemmája a munkajogban, avagy a klasszifikáció dogmatikája</i>	<i>176</i>
5.4.1.	Az érvelés kritikája.....	178
5.4.2.	A kritikai elemzés	181
5.4.3.	Az ítélet jelentősége	185

5.4.4.	Az utóbb felmerülő érvénytelenség kritikai megközelítése	189
5.5.	<i>A munkaszerződés érvénytelensége és a szerződésszegés közötti gyakorlati elhatárolás</i>	191
5.5.1.1.	A teljesítés létszakasza és a szerződésszegés	191
5.5.1.2.	A megkötött szerződést teljesíteni kell	194
5.5.1.3.	A szerződésszegés fogalmáról és felmerülésének időbeliségéről	196
5.5.1.4.	A szerződésszegés munkajogi esetei	199
5.5.1.5.	Jogviszony-alakító erő: a szerződés vagy a tényleges teljesítés?	202
5.5.1.6.	Érvénytelenség, szerződésszegés és jogellenesség elhatárolása	203
5.5.1.7.	A munkajogi klasszifikáció mint fogalmi elhatárolás gyakorlati relevanciája	206
5.5.2.	<i>A munkajogi minősítés közjogi oldala</i>	209
5.6.	<i>Részkonklúzió</i>	212
6.	Konklúzió	215
6.1.	<i>Összegés</i>	215
6.2.	<i>A hipotézisek értékelése a kutatás tükrében</i>	216
6.3.	<i>A kutatás gyakorlati hasznosulása</i>	222
6.4.	<i>A kutatási eredmények részletes kifejtése</i>	224
6.5.	<i>De lege ferenda</i>	227
	Forrás- és irodalomjegyzék	229

1. Bevezetés

1.1. A témaválasztás indoka

A munkajog a magyar jogrendszerben hagyományosan sajátos, ún. „keresztülfekvő” jogágként kerül meghatározásra,¹ amely egyszerre mutat szoros kapcsolódást a magánjoghoz, ugyanakkor számos tekintetben attól el is távolodik. A munkajogi szabályozás magában foglalja más jogágak – különösen a polgári jog – normatív és dogmatikai elemeit, miközben önálló rendeltetése és funkciója miatt sajátos szabályozási és értelmezési logikával bír. E kettősség különösen élesen jelenik meg a gazdasági munkaviszonyokra vonatkozó szabályanyagban, amely – általános megközelítésben – a magánjog koordinátarendszerén belül helyezhető el, ugyanakkor annak klasszikus dogmatikai struktúrájától több ponton is eltér.²

A polgári jog relatíve³ kiforrott dogmatikai alapokon nyugvó jogágként alkalmas arra, hogy joghézagos területeit jogintézmény-elméleti eszközökkel és a diszpozitív szabályozás révén kezelje. Ezzel szemben a munkajog – jóllehet számos polgári jogi jogintézményt adaptál – alapvetően kógens szabályozási környezetben működik, amely a joghézagok kitöltését szigorú törvényi keretek közé szorítja. Ez a szabályozási különbség ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a munkajog dogmatikailag teljesen elszakítható volna a szerződéses jogviszonyok általános elméletétől, különösen akkor, ha a munkajog hatályának beállása maga is szerződéshez kötött. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései a munkajogban csupán kivételesen, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) kifejezett felhatalmazása alapján alkalmazhatók, ami szükségszerűen felveti annak kérdését, hogy a polgári jogból ismert jogintézményekkel együtt azok mögöttes dogmatikai háttere is átültethető-e a munkajog területére.⁴ Természetesen ezen dilemmák nem a munkajog-specifikus jogintézmények (különösen a munka- és pihenőidő, a csoportos létszámcsökkentés stb.) esetén relevánsak, hanem azon klasszikusnak mondott jogintézmények kapcsán, amelyek mindkét jogterület közös vázát adják. Ilyennek tekinthetők a jognyilatkozatok, azokon belül különösen a szerződések.

¹ BODÓ László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*. Debreceni Jogi Műhely, 9/4.

² KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*. Miskolci Jogi Szemle, 9/2., 6. o.

³ Hangsúlyozandó, hogy egyes területeken különböző jogpolitikai célok ezt felülírhatják. Lásd például a jelen dolgozat Ptk. 6:92. § (2) bekezdésével kapcsolatos észrevételeit.

⁴ Lényegében erre utal Prugberger Tamás is, amikor a feltűnő értékaránytalanság alkalmazhatóságát vizsgálja a versenytilalmi megállapodásokkal összefüggésben. PRUGBERGER Tamás: *Értékarányos versenykizárási szerződés*. Gazdaság és jog, 2019/1., 22-24. o.

A témaválasztás aktualitását és indokoltságát tovább erősíti az Európai Unió (a továbbiakban: EU) jogának egyre intenzívebb hatása a hazai munkajogi szabályozásra és jogalkalmazásra. Az uniós jogharmonizációs kötelezettségek következtében olyan értelmezési módszertanok és jogintézmények jelentek meg a munkajogban, amelyek a klasszikus, dogmatikailag megalapozott megközelítésektől eltérő, dinamikus interpretációt alkalmaznak. Ez különösen jól tetten érhető a munkavállaló fogalmának, valamint a munkaviszony hatályának és tartalmának uniós jogi értelmezésében, amely sok esetben relativizálja a szerződés tan és a jognyilatkozatok dogmatikájának szerepét.⁵

Mindezek alapján a disszertáció témaválasztása abból az igényből fakad, hogy feltárja és rendszerezze a munkajog és a polgári jog határán jelentkező dogmatikai kollíziókat, különös tekintettel a munkajogi jognyilatkozatok és szerződések tanára. A kutatás célja annak bemutatása, hogy a munkajogi státusz nem autonóm jogi minőség, hanem szerződés útján megnyíló jogi helyzet, amelynek dogmatikai feltételei nem relativizálhatók anélkül, hogy a jogbiztonság ne sérülne. A kutatás célja nem csupán a jogszabályi rendelkezések összevetése, hanem annak vizsgálata is, hogy a polgári jogi dogmatika milyen mértékben és milyen korlátok között képes a munkajogi jogértelmezés és jogalkalmazás számára stabil, kiszámítható keretet biztosítani a folyamatosan változó társadalmi és gazdasági környezetben.

1.2. Problémafelvetés

A munkajog és a polgári jog viszonyrendszere a hatályos magyar jogban nem tekinthető teljes körűen tisztázottnak. Bár a munkajog a magánjog részének tekinthető, sajátos rendeltetése, a felek közötti hierarchikus viszony, valamint a munkavállaló fokozott védelmének igénye olyan eltéréseket eredményez, amelyek a klasszikus polgári jogi dogmatika alkalmazhatóságát több ponton megkérdőjelezzik. Ebből fakadóan nem egyértelmű, hogy a polgári jogi jogintézmények pusztán normatív szinten vagy azok mögöttes elvi-dogmatikai tartalmával együtt hívhatók-e fel a munkajogban.

A probléma különösen élesen jelentkezik a jognyilatkozatok és a szerződés tan területén. A szerződés létrejötte, érvényessége és teljesítése kapcsán számos olyan kérdés merül fel,

⁵ Ld. pl. 66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1986:284]

amelyekre sem a munkajogi, sem a polgári jogi szakirodalom nem ad, de sok esetben nem is keres választ, így véleményem szerint a jelen disszertációval érintett kutatási terület alulreprezentált⁶ a munkajogi irodalomban.

A jogalkalmazás gyakorlata – különösen az uniós jogalkotási és jogalkalmazása tendencia – azt mutatja, hogy a munkajogi ítélkezés⁷ egyre inkább arra törekszik, hogy a munkaviszony fennállását lehetőség szerint megállapítsa, és legfeljebb az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazza, még olyan esetekben is, amikor a szerződés létrejötté vagy tartalma dogmatikailag vitatható. Ez a tendencia felveti annak kérdését, hogy a jognyilatkozatok klasszikus dogmatikája mennyiben szorul háttérbe a munkajog rendeltetésére és szociális funkciójára tekintettel, és hogy ez hosszú távon milyen hatással lehet a magánjogi jogbiztonságra.

A problémafelvetéshez szorosan kapcsolódik az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) értelmezési gyakorlata is, amely a munkajog egyes területein – például a munkavállalói minőség meghatározásánál – a jogviszony tényleges tartalmát helyezi előtérbe a szerződéses konstrukciókkal szemben. Ez az értelmezési megközelítés tovább növeli azt a feszültséget, amely a normatív-dogmatikai és a funkcionális-dinamikus jogértelmezés között a munkajogban fennáll.

A disszertációban vizsgált alapvető probléma tehát abban ragadható meg, hogy miként oldható fel a munkajog sajátos rendeltetéséből fakadó védelmi funkció és a polgári jogi dogmatika által biztosított jogbiztonság közötti kollízió a jognyilatkozatok és a szerződés tana körében. A kutatás arra keresi a választ, hogy léteznek-e olyan elvi tételek és „dogmatikai minimumok”, amelyek a munkajog dinamikus fejlődése mellett is nélkülözhetetlenek, és amelyek alkalmasak a joghézagok pótlására, valamint a kiszámítható jogalkalmazás biztosítására.

⁶ Ugyanakkor pozitívumként rögzíthető, hogy az elmúlt időszakban szintén született dogmatikai tanokat is rögzítő munkajogi disszertáció. Lásd: TÓTH Kristóf: *A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban. PhD értekezés.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2024., 23-24. o. https://ajk.kre.hu/images/doc2025/di/Toth_Kristof_disszertacio.pdf (2025.12.27.)

⁷ Lényeges és megjegyzendő kivétel Magyarország első „platform-ítélete”, amelyben a Kúria az előzetes elvárásokkal szemben az ügyben adott tényállás mellett a munkaviszony (munkaszerződés) létrejöttét nem látta megalapozottnak. Lásd: SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 18/különszám, 29–51. o.

A kutatás központi kérdése tehát, hogy léteznek-e olyan „dogmatikai minimumok” – különösen a szerződés létrejöttére vonatkozóan –, amelyek a munkajog dinamikus fejlődése mellett sem relativizálhatók anélkül, hogy a munkajog saját legitimációs alapjai ne sérülneek.

1.3. Hipotézisek

Jelen dolgozat alapvető hipotézise abból az előfeltevésből indul ki, hogy a munkajog önálló jogági státusza – minden történeti és dogmatikai megalapozottsága ellenére – nem értelmezhető a magánjogi dogmatikától való teljes elszakadásként. Álláspontom szerint a munkajog jogágisága nem autonóm zártságot, hanem sajátos funkcionális elkülönülést jelent: a munkajog önálló jogág, amely ugyanakkor a magánjog integráns részét képezi. E kettősségből fakadóan a munkajog szabályozási logikájában, intézményrendszerében és jognyilatkozati struktúrájában olyan belső feszültségek és kollíziók jelennek meg, amelyek sem tisztán polgári jogi, sem kizárólag munkajogi eszközökkel nem oldhatók fel.

Ad1)

Az első hipotézisem szerint a munkajog önállósulása során nem egy új, a magánjogi dogmatikát leváltó normarendszer jött létre, hanem egy olyan speciális jogterület, amely a magánjogi alapfogalmakra, így különösen a szerződésre és a jognyilatkozatra épül, ugyanakkor azok jelentéstartalmát részben átalakítja. Ebből következően a munkajog dogmatikai elemzése során nem mellőzhető a polgári jogi szerződés- és jognyilatkozati elmélet eredményeinek figyelembevétele, még akkor sem, ha a munkajog sajátos rendeltetése – a munkavállaló védelme, a szubordináció kezelése és a társadalomszervezési funkció – bizonyos pontokon korlátozza a klasszikus magánautonómia érvényesülését. A dolgozat e hipotézise szerint a szerződési szabadság a munkajogban nem hiányzik, hanem korlátozott formában van jelen. Álláspontom szerint a munkajogi szabályozás nem a szerződési szabadság tagadására, hanem annak újrendezésére épül. A munkajogban a felek szerződéskötési autonómiája lényegesen szűkebb, mint a polgári jogban, azonban ez a szűkítés nem a szerződéses elv kiüresítését, hanem annak funkcionális átalakítását jelenti. A munkaszerződés nem pusztán csereügylet, hanem egy tartós jogviszony belépési pontja, amelyben a felek akarata a jogviszony létrehozására irányul, míg annak tartalmát jelentős részben kógens jogszabályi normák és a munkáltató szervezési jogosítványai határozzák meg. Hipotézisem szerint korlátozott szerződési szabadság dogmatikailag nem indokolja a szerződés és a jognyilatkozat jelentőségének háttérbe szorítását. Éppen ellenkezőleg: a munkajog sajátos szabályozási környezete miatt a jognyilatkozatok

létrejöttének, tartalmának és érvényességének vizsgálata a munkajogban nagyobb jelentőséggel bír, mint a klasszikus polgári jogi kötelek esetében. A munkajogi jogviszony fennállása és jogkövetkezményei ugyanis csak akkor értelmezhetők koherensen, ha világos, hogy a felek között mikor és milyen tartalommal jött létre az a megállapodás, amely a munkajog hatályának alapjául szolgál.

Ad2)

A második hipotézis szerint az Európai Unió jogának behatása, valamint a munkajog sajátos rendeltetése következtében a munkajogban a magánjogi dogmatika szerepe szükségképpen visszaszorul bizonyos területeken, azonban ez a visszaszorulás nem jelent teljes dogmatikai leválást. Álláspontom szerint az uniós munkajogi szabályozás és bírói gyakorlat elsősorban funkcionális, célvezérelt megközelítést alkalmaz, amely a munkavállalói védelem minimumszintjének biztosítására koncentrál, és kevésbé érzékeny a szerződéses konstrukciók finom dogmatikai különbségeire. Ez a megközelítés a nemzeti munkajogban is hatást fejt ki, ugyanakkor nem szünteti meg a magánjogi fogalmi keretek relevanciáját, különösen a jognyilatkozatok létrejötte és érvényessége körében.

Ad3)

A harmadik hipotézis szerint a munkajog hatálya kizárólag a munkaszerződés létrejöttével állhat be. Amennyiben a felek között a munkaszerződés nem jön létre, úgy a munkajogi szabályok sem alkalmazhatók, függetlenül attól, hogy a felek között tényleges munkavégzés vagy teljesítés történt-e. Álláspontom szerint a munkajog nem értelmezhető olyan „rátelepülő” normarendszerként, amely szerződés hiányában is automatikusan alkalmazandó lenne pusztán a tényállási elemek fennállása alapján. A munkajog hatályának beállta dogmatikailag a munkaszerződéshez kötött, amelynek hiányában a felek jogviszonya a polgári jog szabályai szerint értékelendő.

Ad4)

A negyedik hipotézis szerint a munkajogban – a polgári joghoz hasonlóan – élesen el kell határolni a szerződés létrejöttének és érvényességének kérdését. Álláspontom szerint a szerződés érvényessége kizárólag létező szerződés esetén vizsgálható, így a nemlétező munkaszerződés fogalma nem olvasható össze az érvénytelen munkaszerződés kategóriájával. A munkajogi gyakorlatban tapasztalható azon tendencia, amely a létre nem jött megállapodásokat érvénytelenségi jogkövetkezményekkel kezeli, dogmatikailag

megalapozatlan, és a jogbiztonság sérelméhez vezet. A nemlétező szerződés munkajogilag nem értékelhető, mivel a munkajog hatálya e szerződés hiányában be sem állt. Eszerint tehát a munkajog hatálya alá tartozó megállapodások létrejöttéhez a feleknek a polgári jogban is irányadó lényeges kérdésekben kell megállapodniuk. Álláspontom szerint a munkajog nem alakít ki önálló, a polgári jogtól teljesen elszakadó konszenzusfogalmat. A munkaszerződés létrejöttéhez szükséges egybehangzó akaratnyilatkozat tartalmát a Ptk. szerződéstani elvei alapján kell meghatározni, figyelemmel a munkajog speciális kötelező tartalmi elemeire. Ebből következően a konszenzus hiánya a munkajogban is a szerződés létre nem jöttét eredményezi, nem pedig annak érvénytelenségét.

Ad5)

Az ötödik hipotézis szerint amennyiben a felek között nem jön létre munkaszerződés, azonban közöttük vagyoneletolódás következik be, úgy az elszámolásra a polgári jog jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályai alkalmazandók. Álláspontom szerint a munkajogi szabályok nem zárhatják el a feleket a polgári jogi igényérvényesítés lehetőségétől olyan esetekben, amikor a munkajog hatálya eleve nem állt be. A nemlétező munkaszerződéshez nem kapcsolódhatnak munkajogi jogkövetkezmények, azonban ez nem eredményezheti a felek közötti vagyoni elszámolás joghézagát.

Ad6)

A hatodik hipotézis szerint a munkajogi elmélet és gyakorlat az érvénytelenség kérdéskörét indokolatlanul túldimenzionálja, amelynek következtében a nemlétező szerződés és az érvénytelenség közötti dogmatikai elhatárolás nem került kellő mélységben kidolgozásra. Álláspontom szerint az érvénytelenség vizsgálata szükségképpen a szerződéskötés időpontjára korlátozódik, így a szerződés megkötését követően bekövetkező körülmények nem értelmezhetők az érvénytelenség körében. Ezzel összefüggésben a jelenlegi szabályozás által az érvénytelenség körébe sorolt színlelt és leplezett megállapodások dogmatikai minősítése is vitatható, mivel az ügyleti akarat hiánya nem azonos az ügyleti akarat hibájával, hanem a szerződés létrejöttének hiányára, azaz nem létezésre utal.

Összegző hipotézisem szerint a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelése elengedhetetlen a munkajog és a polgári jog közötti koherens viszonyrendszer kialakításához. A munkajog sajátos rendeltetése nem teszi szükségtelenné a magánjogi dogmatika alkalmazását, hanem annak tudatos, funkcionális korrekcióját igényli. A dolgozat mellett

érvel, hogy e korrekció csak akkor lehet dogmatikailag megalapozott, ha a munkajogi jognyilatkozatok létrejötte, érvényességének és teljesítésének kérdését a polgári jogi szerződés eredményeire építve, ugyanakkor a munkajog védelmi céljaira tekintettel vizsgálom.

1.4. A kutatás módszertana

A kutatás során több, egymással összefüggő módszertant alkalmaztam, amelyek az egyes tartalmi egységek sajátosságaihoz igazodva önállóan vagy kombinált formában jelennek meg. A dolgozat egészét tekintve a kutatás problémaközpontú, dogmatikai alapú, ugyanakkor joggyakorlat-orientált szemléletet követ. Ez azt jelenti, hogy a vizsgálat középpontjában nem absztrakt jogelméleti konstrukciók állnak, hanem olyan dogmatikai dilemmák, amelyek a munkajogi jogalkalmazásban ténylegesen felmerülnek, és amelyek megoldása a jogbiztonság szempontjából is releváns.

A kutatás kiindulópontját a szerződéses jognyilatkozatok általános elmélete képezi. A munkajog sajátos státuszára és funkcionális elkülönülésére tekintettel módszertanilag elengedhetetlennek tartottam a szerződés fogalmának, a szerződési szabadság tartalmának, valamint a jognyilatkozatok létrejöttére vonatkozó polgári jogi dogmatika részletes feltárását. E körben a dolgozat tudatosan támaszkodik a magánjogi szakirodalom és bírói gyakorlat eredményeire, azzal a céllal, hogy az alapvető tételek mechanikus ismétlése helyett azok munkajogi relevanciáját és adaptálhatóságát vizsgálja.

Ezt követően a kutatás fókuszja a szerződéses jognyilatkozatok létrehozására, valamint a létre nem jött megállapodások problematikájára irányul. A szerződés létrehozásának vizsgálata a dolgozat egyik módszertani sarokköve, mivel a sikertelen konszenzusképzés dogmatikailag nem érvénytelen, hanem létre nem jött szerződést eredményez. Ennek megfelelően a kutatás során következetesen elválasztom a nemlétező és az érvénytelen szerződés kategóriáját, és elemzem továbbá, hogy a munkajog miként – vagy éppen miként nem – képes e distinkció kezelésére.

A kutatás módszertani gerincét a doktrinális (dogmatikai) módszer alkotja.⁸ Ennek keretében a dolgozat részletesen elemzi a vonatkozó polgári jogi és munkajogi szakirodalmat, valamint a hatályos jogszabályi környezetet, különös tekintettel az Mt. és a Ptk. releváns rendelkezéseire. A doktrinális elemzés célja nem pusztán a normák leírása, hanem azok belső összefüggéseinek, dogmatikai előfeltevéseinek és következményeinek feltárása.

A doktrinális módszerhez szorosan kapcsolódik az összehasonlító (komparatív) módszer, amely a kutatás egyik meghatározó eszköze. Az összehasonlító elemzés elsősorban ott kap hangsúlyt, ahol a munkajogi szabályozás vagy a munkajogi szakirodalom nem kínál egyértelmű választ egy adott dogmatikai kérdésre. Ilyen esetekben a polgári jogi jogintézmények és elvi tételek munkajogi alkalmazhatóságának vizsgálata válik szükségessé, figyelemmel a két jogág eltérő szabályozási céljaira és funkcióira.

A kutatás során a joggyakorlat elemzése már nem pusztán illusztratív, hanem érdemi módszertani elemként jelenik meg. A dolgozat kifejezetten olyan kúriai és alsóbb fokú bírósági döntéseket dolgoz fel, amelyekben a jogvita középpontjában a munkajogi jognyilatkozatok, a munkaszerződés létrejötte vagy annak dogmatikai minősítése áll. A jogesetek elemzése során a döntések mögötti implicit dogmatikai előfeltevések feltárása is megtörténik.

A kutatás módszertani keretébe korlátozott, de tudatos módon beemelésre kerülnek jogelméleti és joggazdaságtani szempontok is, különösen ott, ahol a szerződés funkciója túlmutat a klasszikus kötelmi jogi kereteken. Ilyen terület a kockázatelepítés, az információs aszimmetria, valamint a szerződés mint koordinációs és elköteleződési mechanizmus vizsgálata. Ezek az elemzési szempontok nem önálló módszertani pilléreként, hanem a dogmatikai következtetések alátámasztására szolgálnak.

A dolgozatban nem vállalkozok önálló jogtörténeti feldolgozásra, azonban a magánjogi dogmatika történeti beágyazottságára és fejlődési ívére a releváns pontokon utalok. A jogelméleti megközelítés ezzel szemben kifejezetten hangsúlyos, különösen a státusz és kontraktus viszonyának, valamint a munkajog szerződéses alapjainak elemzése során.

⁸ TÓTH J Zoltán: *A dogmatikai és a jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbbbíróági gyakorlatban*. In: BÓDIG Mátyás – ZÓDI Zsolt (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna: Tudománytörténeti és tudományelméleti írások*. OPTEN Informatikai Kft., MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.

A kutatásban az interdiszciplináris módszerek – így a szociológiai vagy statisztikai elemzés – csak korlátozottan jelennek meg. Ugyanakkor a dolgozat kifejezetten nyitva hagyja ezek jövőbeli integrálásának lehetőségét egy esetleges további kutatásban, tekintettel arra, hogy a szerződések nem csupán magánjogi, hanem társadalomszervezési és gazdasági funkcióval is bírnak, különösen a munkajog területén.

A módszertani választást természetesen (ön)kritikai aspektusból is meg kell közelíteni. Mindamellett, hogy a fentiek szerint szociológia aspektusú vizsgálatokra alapvetően nem kerül sor, látni kell, hogy a jogtudományon belül sem jelent kizárólagosságot a dogmatikai szempontú analízis. Egyes szerzők⁹ hangsúlyozzák, hogy a munkajogban jelentkező megfelelési (compliance) és kikényszerítési válság nem pusztán következmény, hanem visszaható, visszatartó hatással is bír a jogrendszer egészére. Formálisan hiába kerülnek kialakításra jogtechnikailag kifinomult, dogmatikailag koherens szabályok, amennyiben azok a gyakorlatban nem érvényesülnek, illetve a tényleges jogsértések „normalizálódnak”. Ez a jelenség a munkajog védelmi funkcióját közvetlenül gyengíti, hiszen a normák presztízse és preventív hatása is csorbul, ha a címzettek számára világossá válik, hogy azok megszegése nem jár érdemi következményekkel. A szakirodalom egyes része¹⁰ rámutat arra, hogy a munkajog egyre kevésbé képes ténylegesen biztosítani a munkavállalók védelmét. A megfelelési és kikényszerítési válság abban ragadható meg, hogy a jogszabályok formálisan fennállnak, azonban gyakorlati érvényesülésük korlátozott. E tendencia mögött részben a munkaviszony határainak elmosódása áll: az atipikus foglalkoztatási formák terjedése, a színlelt szerződések, valamint az elhatárolási nehézségek következtében egyre kevésbé egyértelmű, hogy mely jogviszonyok tartoznak a munkajog hatálya alá. Ez a bizonytalanság nem csupán dogmatikai problémát jelent, hanem közvetlenül befolyásolja a jogvédelem tényleges hozzáférhetőségét is. Ezzel párhuzamosan empirikus kutatások – többek között hazai vizsgálatok – arra utalnak, hogy a bírósági igényérvényesítés csökkenése nem a jogviták számának mérséklődését jelzi, hanem sokkal inkább a jogsértések látenciájának növekedését. Másként fogalmazva: a konfliktusok nem tűnnek el, hanem rejtve maradnak a jogrendszer előtt. Ez a tendencia tovább erősíti a munkajog kikényszerítési deficitjét, és rámutat arra, hogy a hatékony jogvédelem biztosítása

⁹ KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*. In: BODZÁSI Balázs (szerk.): *Válság és jog*. Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023., 70-71. o.

¹⁰ KUN Attila - RÁCZ-ANTAL Ildikó - SZABÓ Imre Szilárd: *Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései*. Jura, 2023/2., 43-44. o.

nem merülhet ki normatív szabályalkotásban, hanem intézményi és eljárási szinten is újragondolást igényel.

Végül a kutatás egészét kritikai szemlélet hatja át. Ennek keretében a dolgozat nemcsak a jogalkotási megoldásokat és a bírói gyakorlat egyes következtetéseit vizsgálja felül, hanem a szakirodalmi álláspontokat is elemző kritikának veti alá. A kritika azonban nem öncélú: a kutatás célja minden esetben a dogmatikailag megalapozott, megoldáscentrikus következtetések levonása.

1.5. A dolgozat felépítése

A jelen alpont célja, hogy a dolgozat szerkezeti felépítését és annak belső logikáját az olvasó számára egyértelművé tegye. Indokoltnak tartom e kérdéskör külön pontban történő tárgyalását, mivel a dolgozat felépítése – első ránézésre – a kutatás módszertani részének is tekinthető, ugyanakkor álláspontom szerint a szerkezeti tagolás nem a kutatás módszertani kereteit határozza meg, hanem elsősorban az érvelés ívének és a vizsgálat dogmatikai mélységének kibontását szolgálja. Ennek megfelelően a dolgozat struktúrája nem a kutatás tárgyát, hanem annak megértését segíti elő.

A dolgozat felépítése tudatosan többrétegű, és bizonyos pontokon mozaikszerűnek tűnhet. E mozaikszerűség azonban nem szerkezeti hiányosság, hanem a vizsgált probléma természetéből fakad. A munkajog és a polgári jog határterületén elhelyezkedő dogmatikai kérdések ugyanis nem lineáris logika mentén ragadhatók meg, hanem egymásra épülő, ugyanakkor egymással kölcsönhatásban álló elemeken keresztül. A dolgozat szerkezete ezt a komplexitást tükrözi.

A dolgozat első érdemi tartalmi egysége kifejezetten elméleti megalapozást nyújt. Ennek keretében a vizsgálat a munkajog jogági elhelyezéséből indul ki, amely nélkülözhetetlen a későbbi dogmatikai következtetések megalapozásához. E részben kerül sor a munkajog és a polgári jog kapcsolatának feltárására, különös tekintettel arra, hogy a munkaviszony szerződéses alapokon nyugszik, ugyanakkor számos ponton eltér a klasszikus magánjogi konstrukcióktól. E körben elemzésre kerül a szerződés mint a magánjog egyik alapvető rendezőelve, a szerződési szabadság kérdésköre, valamint a magánjogi inerciarendszer jelentősége. A vizsgálat ebben a szakaszban már a hatályos jog tükrében történik, így a pozitív jogi szabályozás és annak dogmatikai értelmezése szorosan összekapcsolódik.

Ezzel összefüggésben jelenik meg a jogértelmezés kérdésköre is, amely a jogági besorolásból szükségszerűen következik. A munkajog sajátos helyzete – a köz- és magánjogi elemek keveredése – ugyanis speciális értelmezési megközelítést igényel, amely a későbbi fejezetekben vizsgált kollíziós helyzetek megértésének is előfeltétele.

A dolgozat második szerkezeti egysége foglalkozik a jogági besorolás és a kontraktuális alapok gyakorlati relevanciájával, különösen a jogértelmezés tükrében. Ez a szerkezeti egység rávilágít arra, hogy a munkajog jogági besorolása nem csupán elméleti kérdés, hanem alapvető gyakorlati jelentőséggel bír, mivel a jognyilatkozatok formája és tartalma képes az adott jogi tény egy bizonyos jogághoz és annak sajátos jogalkalmazási elveihez kötni. A vizsgálat ezen a ponton összekapcsolja a státusz és a kontraktus dilemmáját, hangsúlyozva, hogy a munkajogi függőséget éppen a magánjogi alapokon nyugvó szerződés teremti meg, amely így a státuszba való belépés kizárólagos dogmatikai kapujaként funkcionál. A jogértelmezés tükrében az elemzés bemutatja, hogy a magyar munkajogi normák jelentését többszintű környezetben kell rekonstruálni, ahol az Mt. 5. § (1) bekezdése szerinti uniós jogi megfelelés kényszere sokszor feszültségbe kerül a klasszikus nemzeti dogmatika zártságával. Az Mt. 31. §-a által taxatív módon beemelt polgári jogi szabályok nem pusztán háttérjogként jelennek meg, hanem strukturálisan képesek átformálni a munkajogi normák interpretációs irányát. E körben kerül kifejtésre a funkcionális korrekció elmélete is, amely szerint a munkajog nem tagadja a magánjogot, hanem annak működését a felek közötti tényleges alárendeltségi viszonyokhoz igazítja, különösen a munkajogi alapelvek mint korrekciós pontok segítségével. A státusz és kontraktus viszonya ebben a megközelítésben már nem időbeli egymásutánisággként, hanem egyidejűleg jelenlévő, funkcionálisan differenciált szabályozási logikaként jelenik meg, ahol a szerződéses autonómia „magja” és a védelmi célú „periféria” rétegzett szerkezetet alkot. A jogértelmezés módszertani pluralizmusa – a nyelvtani-dogmatikai és a teleologikus megközelítések ütköztetése – pedig végső soron a munkajog határainak relativizálódásához és a minősítési kérdések gyakorlati felértékelődéséhez vezet

A dolgozat harmadik szerkezeti egysége a munkaszerződés és a munkaviszony egyes stádiumainak dogmatikai vizsgálatára épül. E részben a vizsgálat alapvetően elméleti jellegű, ugyanakkor azt a releváns jogesetek bemutatása egészíti ki, amelyek az egyes problémák gyakorlati megjelenését illusztrálják. A stádiumok szerinti felosztás lehetővé teszi a munkaviszony dinamikus szemléletű elemzését.

Ennek keretében külön vizsgálat tárgyát képezi a szerződés létrejötte, ahol a „létező nem létezés” dilemmája kerül középpontba; a szerződés érvényessége és érvénytelensége, amely a jogi hibák rendszerén keresztül kerül feltárássra; a hatályosság kérdésköre, különös tekintettel a hatályos és hatálytalan szerződések közötti elhatárolásra; valamint a szerződés teljesítése, illetve a szerződésszegés problematikája. E fejezet sajátossága, hogy az elméleti keretek és a bírói gyakorlat egymást erősítve jelennek meg, azonban az elméleti alapozás dominanciája megmarad.

A dolgozat negyedik egysége ezzel szemben már kifejezetten a gyakorlat irányába mozdul el. Itt a hangsúly az egyes stádiumok közötti átmenetektől fakadó kollíziók bemutatásán van, amelyeket vezérjogesetek segítségével elemzek. E részben az elméleti megfontolások háttérbe szorulnak, és a gyakorlati problémák kerülnek előtérbe, ugyanakkor az értelmezés során továbbra is jelen vannak a korábban lefektetett dogmatikai alapok.

A dolgozat szerkezeti íve tehát az elmélettől a gyakorlat felé halad: az első rész a fogalmi és dogmatikai kereteket rögzíti, a második rész ezen keretek alkalmazását mutatja be a munkaviszony egyes stádiumain keresztül, míg a harmadik rész a határhelyzetek és kollíziók elemzésével zárja a vizsgálatot. E felépítés biztosítja, hogy az olvasó a komplex jogi problémákat ne elszigetelten, hanem egymásra épülő rendszerben értelmezhesse.

Fontos ugyanakkor, hogy egyes jogintézményeket korábbi irodalom mélyrehatóan tárgyal (például munkajogi érvénytelenség), amíg egyes aspektusokat pedig csak elvétve (például nemlétező szerződés). Éppen ezért ezen egyes szerződési létszakaszok kidolgozása eltérő mélységű, amely a fenti indokkal figyelemmel nem öncélú, hanem reflektál a létező tudományos háttéranyagra, kerülve annak mechanikus megismétlését.

Összességében megállapítható, hogy a dolgozat felépítése nem pusztán formai kérdés, hanem a kutatási probléma természetéhez igazodó, tudatosan kialakított szerkezeti megoldás, amely a munkajogi és polgári jogi dogmatika határterületi kérdéseinek átfogó és koherens bemutatását szolgálja. Az értekezés szerkezeti felépítése egy tudatos elméleti ívet követ, amely az általános jogdogmatikai alapozástól (1–2. fejezet) halad a módszertani keretek (3. fejezet) felé, kijelölve azt a „funkcionális korrekciós” szemüveget, amelyen keresztül a munkajog a polgári jogi alapokat kezeli. Az átmenet a 4. fejezethez a konkretizálást szolgálja, ahol a szerződés létrejötte

a munkajog hatályának „kapuőreként” jelenik meg, élesen elválasztva a nemlétező és az érvénytelen megállapodásokat. Ez az elméleti blokk bizonyítja be, hogy a munkajogi státusz nem önmagától létező minőség, hanem kizárólag a szerződéses konszenzus útján megnyíló jogi helyzet. A dolgozat második felében az ív az elmélettől a gyakorlat felé mozdul el, amikor az 5. fejezetben a korábban kidolgozott dogmatikai kategóriákat a bírói gyakorlat „nehéz esetein” – például az álképviselőten vagy az idegen nyelvű nyilatkozatokon – keresztül teszteli. Ez a váltás teszi lehetővé a korábbi absztrakt megállapítások gyakorlati verifikációját és a jogalkalmazási anomáliák feltárását. Végül a szintézis fázisában (6. fejezet) a kutatás visszacsatol az eredeti hipotézisekhez, és a feltárt ellentmondásokra válaszul olyan de lege ferenda javaslatokat fogalmaz meg, amelyek a munkavállalói védelem és a magánjogi jogbiztonság összhangját célozzák

1.6. A kutatás várható eredményei

A disszertáció várható eredménye, hogy a munkajog és a polgári jog határterületén elhelyezkedő jognyilatkozati problémák dogmatikailag koherens feldolgozásával hozzájárul a munkajogi jogértelmezés elméleti megalapozottságának erősítéséhez. A kutatás egyik fő hozadéka annak bemutatása, hogy a munkajogban alkalmazott jognyilatkozatokon alapuló polgári jogi jogintézmények nem pusztán normatív értelemben, hanem azok mögöttes dogmatikai tartalmával együtt értelmezhetők, még akkor is, ha alkalmazhatóságukat a munkajog sajátos rendeltetése és kógens jellege korlátozza.

A dolgozatban kifejtettek eredményeként világosabban elhatárolhatóvá válik a munkaszerződés létrejöttének, érvényességének és teljesítésének dogmatikai szintje, különös tekintettel arra, hogy a munkajogi gyakorlatban e kategóriák gyakran összemosódnak. A kutatás rámutat arra, hogy a nemlétező munkaszerződés és az érvénytelen munkaszerződés elhatárolása nem pusztán elméleti jelentőségű, hanem közvetlen jogbiztonsági következményekkel jár, különösen a munkajogi jogkövetkezmények alkalmazhatósága körében.

A disszertáció várhatóan hozzájárul annak tisztázásához, hogy a munkajog sajátos védelmi funkciója nem indokolja a jognyilatkozatok és a szerződéses konszenzus jelentőségének teljes háttérbe szorítását. Éppen ellenkezőleg: a kutatás eredményei alátámasztják azt az álláspontot, hogy a munkajogi jogviszony fennállása és jogkövetkezményei csak akkor értelmezhetők

koherensen, ha világos, hogy a felek között mikor, milyen tartalommal és milyen dogmatikai minőségben jött létre az a megállapodás, amely a munkajog hatályának alapjául szolgál.

Új eredményként jelenik meg annak analízise, hogy a munkajogi jogviszony „státuszjellegű” elemei és a szerződéses (kontraktuális) alap nem egymást kizáró, hanem egymást feltételező kategóriák. A dolgozat rámutat arra, hogy a státusz nem születési vagy automatikusan „rátelepülő” jogi minőség, hanem olyan jogi helyzet, amelybe a felek kizárólag szerződés útján kerülhetnek be. Ennek következtében a státusz megnyílásának dogmatikai feltételei – így különösen a jognyilatkozat létrejötte – nem relativizálhatók anélkül, hogy a munkajog szerződéses alapjai ne sérülnének.

A kutatás további várható eredménye annak feltárása, hogy az Európai Unió jogából fakadó dinamikus, funkcionális jogértelmezés miként járul hozzá a szerződéses dogmatika háttérbe szorításához anélkül, hogy azt kifejezetten tagadná. A dolgozat bemutatja, hogy az uniós munkajogi megközelítés elsődlegesen védelmi minimumok biztosítására irányul, azonban nem képes – és nem is feladata – a nemzeti jogok szerződéses struktúráinak teljes kiváltása. Ennek következtében a nemzeti munkajogi dogmatikának továbbra is feladata a jognyilatkozatok klasszikus elméletének fenntartása és adaptálása.

A disszertáció újszerű eredménye továbbá annak kimutatása, hogy a munkajogi jogviszony minősítése során a kockázattelepítés és az információs aszimmetria dogmatikai értékelése önálló, eddig alulértékelt szerepet tölthet be. A kutatás rávilágít arra, hogy a munkaszerződés nem pusztán a szubordináció létrehozásának eszköze, hanem komplex kockázatallokációs és információrendező funkcióval is bír, amely a polgári jogi szerződéselmélet eredményei nélkül nem értelmezhető teljes körűen.

A dolgozat eredményei alapján kritikai újraértékelés alá kerül a munkajog azon gyakorlata, amely a szerződés hiányában is hajlamos munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazni, pusztán a tényleges munkavégzés fennállása alapján. Kutatómunkám során e körben amellettt érvelek, hogy a munkajog hatálya dogmatikailag nem válhat „rátelepülő” normarendszerré, és szerződés hiányában a felek közötti jogviszonyt főszabály szerint a polgári jog eszköztárával – így különösen a jogalap nélküli gazdagodás szabályaival – kell rendezni.

A dolgozat kifejezett célja a gyakorlati értékteremtés is. Ennek keretében a látszólag tisztán jogirodalmi jellegű diskurzusokat a napi jogalkalmazás szintjére kívánja átültetni. A kutatás eredményei ebből következően egyfelől hozzájárulhatnak a jogértelmezés támogatásához a jogalkalmazók számára – hivatásrendi besorolástól függetlenül –, másfelől pedig a jogalkotó számára is iránymutatásul szolgálhatnak, különösen de lege ferenda javaslatok formájában.

Hangsúlyozandó továbbá, hogy a dolgozat a szerzői szabadság körében a vizsgált kérdéseket elsődlegesen dogmatikai megközelítésben elemzi. Ugyanakkor a szerző kifejezetten elismeri, hogy eltérő módszertani megközelítések alkalmazása esetén – különösen egyes jogintézmények szükségességének megítélése, illetve a gyakorlati következmények levonása körében – más jellegű konklúziók is levonhatók. A dolgozat ennek megfelelően törekszik az eltérő álláspontok kritikus, ugyanakkor tárgyilagos bemutatására és értékelésére.

Összegzésként a disszertáció várható eredménye, hogy a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelése révén hozzájárul egy koherensebb, kiszámíthatóbb munkajogi jogértelmezési keret kialakításához, amely egyszerre képes figyelembe venni a munkajog védelmi rendeltetését és a magánjogi jogbiztonság követelményeit. A kutatás ezzel nem csupán leíró elemzést nyújt, hanem megalapozza a munkajog és a polgári jog közötti viszonyrendszer finomhangolását, és lehetőséget teremt de lege ferenda következtetések levonására is.

2. A munkajog és a polgári jog jogdogmatikai összefonódásai¹¹

2.1. A munkajog mint önálló jogág

A munkajog mint önálló jogág fejlődése és a magánjogtól való fokozatos elszakadása a modern jogtudomány egyik legösszetettebb és legtöbbet vitatott kérdésköre. Az angolszász és kontinentális szakirodalom központi témája a munkajog azon sajátos jellege, amely elválasztja azt az általános polgári jogi dogmatikától. Míg a polgári jog a felek formális egyenlőségére és a szerződési szabadságra épít, addig a munkajog elméleti alapvetése az alkupozíciók strukturális egyenlőtlensége, amely állami és kollektív beavatkozást tesz szükségessé.

A munkajog jogági besorolásával kapcsolatos irodalmi viták nem újkeletűek. Bár a magyar munkajog vonatkozásában nem vitatott az, hogy a munkavégzést érintő különféle szabályok már korábban is léteztek, ugyanakkor talán a 20. század közepére datálható az, hogy a munkajog tényleges jogági önállósulása megvalósult.¹² A jogágisággal kapcsolatos tudományos viták viszont ezt követően sem szakadtak meg, azoknak legfeljebb csak az időleges lenyugvása következett be. Ugyanakkor napjainkban – immár 2025-ben – úgy vélem, hogy a munkajog jogágiságával kapcsolatos dilemmák ismét a reneszánszukat élik. Túl azon, hogy ennek egyébként korábban leginkább csak a jogtudományi aspektusai voltak ismertek, álláspontom szerint jelenleg ez már a joggyakorlat vizsgálatának fókuszába is bekerült. Számos hazai és nemzetközi diszkusszió folyik arról ugyanis, hogy a munkajog mennyiben magán- és mennyiben közjog, milyen mélységű közjogi vagy éppen magánjogi szabályozás és jogértelmezés indokolt a munkajog területén, valamint így a fő kérdés általában véve az, hogy meddig terjednek a munkajog határai.¹³ További kérdés az is, hogy az egyenlő bánásmód mint

¹¹ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: HERDON István - NÉMETH Tamás: *A piac láthatatlan keze a munkaviszonyban - avagy a munkajog kollektív és individuális oldalának sajátos szerepe*. Munkajog, 2024/1., 1-7. o.

¹² KUN Attila: *A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között*. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged, 2004., 349. o.

¹³ JAKAB Nóra: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében*. Magyar Jog 62/1. 18-26. o., KENDERES: i. m. 11-12. o.; KISS György: *A munkajog szabályozásának dilemmái*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 270-271. o.; KUN Attila: *A munkához való jog*. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor. *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. HVG-ORAC, Budapest, 2021., 1., 6., és 21. o. <https://ijoten.hu/uploads/a-munkahoz-valo-jog.pdf> (2025.08.10.)

PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés*. ELTE ÁJK, Budapest, 2016., 283 o.: https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdf-viewer-master/external/pdfjs-2.1.266-dist/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/32944/Disszertacio_Petrovics%20Zoltan_EDIT.pdf?sequence=1&isAllowed=y ((2025.08.10.)

általános jogelv mennyiben van hatással a jogágiság kérdésére, kiváltképp arra tekintettel, hogy a magánjogi és közjogi területek közötti határok talán nem olyan élesek, mint elsőre gondolnánk. A magánjogi jogágak közötti határvonalak pedig még elmosódottabbak.

A munkajog határainak keresése nem csak nem napjaink lényeges kérdése, és annak a lehetőség szerinti kiszélesítése nem kizárólag napjaink kihívása, ugyanis e folyamatok a munkavégzési lehetőségek dinamikus változásával együtt rendkívüli módon felgyorsultak.¹⁴ Példaként említhetők a számítástechnika fejlődésével bekövetkező új trendek, melyek közé sorolható a platform alapú munkavégzés.¹⁵ A munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellegének bonyolódása mellett egyébként is globális vita folyik arról, hogy a munkajog hatályát általában szükséges volna minden olyan humán erőforrást igénylő jogviszonyra kiterjeszteni, mely jogviszony alapján egy természetes személy munkaerejét más személy rendelkezésére bocsátja, legyen az természetes vagy jogi személy, illetve egyéb szervezet.¹⁶

A munkajog jogági besorolása, mint ahogyan említésre került, nem kizárólag jogirodalmi relevanciával bír. Továbbmegyek: a jogági besorolás mellett nagyon jelentős szerepe van a jognyilatkozatok vizsgálatának. Meggyőződésem, hogy a jognyilatkozatok formája és tartalma képes az adott jogi tényt egy bizonyos jogághoz csatolni, hiszen ezek azok az ún. differencia specifica-k, amelyek alapján eldönthető, hogy az adott jognyilatkozatot mely jogág normarendszere – és a mögötti meghúzó jogalkalmazási elvek – mentén kell megítélni.

Rögzítendő ugyanakkor, hogy a munkajog jogági besorolásának fontossága mellett egyes kutatók ezt nem tartják feltétlenül szükségesnek. A jogági besorolás végrehajtását az irodalom két aspektusban szokta mellőzni, és ami különösen érdekes, hogy a két aspektus egymással ellentétes. Egyfelől Prugberger hangsúlyozza, hogy a munkajog önálló jogágisága azon okból kérdőjelezhető meg, mivel a munkajog a magánjog szerves része, így a munkaszerződésnek és a kapcsolódó individuális munkajogi kötelemfakasztó tényállásoknak a Ptk. szerződések különös szabályai között kellene elhelyezni. Ezen megállapításból viszont azt a következtetést

¹⁴ Nicola, KOUNTOURIS: *The concept of 'worker' in European labour law: fragmentation, autonomy and scope*. Industrial Law Journal, 2018/2., 192-225. o.

¹⁵ GYULAVÁRI Tamás: *A platform munka minősítésének és szabályozásának néhány kérdése*. In: GYÉKICZKY Tamás. Határtér. Digitális kihívások a jogban. Patrocinium, Budapest. 2021., 119-157. o. ; HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal*. Pro Futuro, 11/2., 76. o.

¹⁶ KUN Attila: *Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán. Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 416. o.

tudom levonni, hogy ezen nézet képviselője félreteszi a munkajog jogágisági kérdését oly módon, hogy a munkajogot mint egészet a polgári jog speciális szerződéstípusára „egyszerűsíti” le.

Ezzel szemben egyes szerzők között szintén felmerül a munkajog önálló jogágisági dilemmájának megkérdőjelezése, de elsősorban praktikus okokból. E szerzők szerint a munkajog védelmi funkciója teljesen független annak jogági besorolásától, sőt, a jogelméleti alapokon nyugvó jogági meghatározás a munkajog hatálya alóli kisserződéshez vezethet, amely elvonja a munkajog eredeti célját.

A fenti dilemmákat vizsgálva, véleményem szerint a jogági hovatartozás rögzítése nem megkerülhető. Figyelemmel arra, hogy egyéb jogterületek jogági besorolása gyakorta megtörténik, az ezen vizsgálat alól kimaradó munkajog ebből nem profitál, sőt álláspontom szerint további jogbizonytalansághoz vezet. Éppen ezért véleményemhez a keresztülfekvő jogági meghatározás áll a legközelebb, amely nem veti el a munkajog közjogi tartalmát, de azt kizárólag funkcionális korrekcióként tartom alkalmazhatónak a magánjogi háttér esetenkénti kiigazítása okán.

2.2. A magánjogi inerciarendszer középpontja: a szerződés

A munkajog individuális oldalának és a munkajog magánjogi szemléletű vizsgálatának esetén fontos, hogy fókuszpontomat a felek között létrejövő jogviszonyt keletkeztető intézményre, a szerződésekre helyezzem. A szerződések vonatkozásában a munkajogi szakirodalom¹⁷ tipikusan vizsgálja a szerződés létesítésének, teljesítésének és megszüntetésének kérdését, továbbá az előbbi kérdéskörökön belül elemzés alá vonja a tipikusan előforduló elméleti vagy gyakorlati dilemmákat is. Nem vitatva az előbbieket kardinális szerepét, fontosnak tartom hangsúlyozni magának a szerződés jogintézményének a jelentőségét és annak szerepkörét általában a jogrendben, illetve a munkajogban. Bátran állíthatjuk, hogy a munkajogi tudományos párbeszéd az utóbbi időben a szerződések vonatkozásában – különösen, ha kissé sarkosan kívánok fogalmazni – két halmazba sorolható: a szerződések jogintézményét előtérbe

¹⁷ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 1994. 91-92. o.; KÁRTYÁS Gábor: *A munka díjazása*. Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 11. o.; DUDÁS Katalin – HORVÁTH István – HŐS Nikolett – KÁRTYÁS Gábor – KULISITY Mária – KUN Attila – PETROVICS Zoltán – HUNGLER Sára – RÁCZ Réka (szerk.: GYULAVÁRI Tamás): *Munkajog*. ELTE, Budapest, 2019. 103. o.

helyezők és a szerződések jogintézményét háttérbe szorítók halmazába. Jellemzően megfigyelhető, hogy amikor a nemzeti munkajog jogintézményeit és azok jogdogmatikai összefüggéseit vizsgálják egyes kutatók, jellemzően felszínre kerül a szerződés jogintézménye valamilyen kontextusban.¹⁸ Ezzel szemben az Európai Unió (a továbbiakban: EU) szociálpolitikájának (munkajogának) vizsgálata, illetőleg annak nemzeti leképzése kapcsán a legtöbb esetben a szerződéses jognyilatkozatok vizsgálatát mellőzik.¹⁹

A munkajog e két irányú megközelítése ugyanakkor kizárólag jogi értékítéletet tartalmaz, és nem vesz tudomást a szerződések jogon túli, illetőleg jogon belül a munkajogot meghaladó tartalmáról.

A szerződést mint jogilag kikényszeríthető ígéretet a joggazdaságtan is ismeri.²⁰ Ennek körében jelentős hangsúlyt kap az elköteleződés és a koordináció elvének felismerése. A munkajogi irodalom kapcsán a jövőbeli tényekre, körülményekre vonatkozó ígéret csak ritkán jelenik meg,²¹ noha talán ez az egyik legmarkánsabb eleme a szerződési jognak. Függetlenül ugyanis a tényleges teljesítés kérdéskörétől, a munkajogviszony tartós kötelelem,²² így véleményem szerint az ad hoc tényállások vizsgálata helyett, a felek általi – kimondott, illetve a lentebb körülírandó pszichológiai szerződésre is figyelemmel, kimondatlan – ígérek értékelése bír jelentőséggel. Az ígéret szerepe abban testesül meg, hogy a szerződő felek rögzítik, hogy a köztük létrejövő jogviszonyt miként tervezik teljesíteni és alakítani. A munkajogban a teljesítés alakítása olyan elem, amelyet a klasszikus magánjogtól eltérően a munkáltató magához vindikálhat²³, ám – a klasszikus megközelítéssel szemben – nem azért, mert a jogszabály megengedi, hanem azért, mert a felek szerződéskötéskor ebben állapodnak meg. A tartós, függő munkavégzésre vonatkozó szerződéses kötelelem a felek explicit megállapodása nélkül is mint

¹⁸ Lásd például: PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra: *A munka és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása*. Miskolci Jogi Szemle, 2019/1. 1. kötet, 28 -33. o.; KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 3-17. o.;

¹⁹ Orsola RAZZOLINI: *The Need to Go Beyond the Contract: 'Economic' and 'Bureaucratic' Dependence in Personal Work Relations*. Comparative Labor Law & Policy Journal, 31/2., 267-269. o.; Emanuele MENEGATTI: *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*. European Labour Law Journal, 11/1, 29. o.; Emanuele MENEGATTI: *The Evolving Concept of "worker" in EU law*. Italian Labour Law E-Journal, 12/1., 71–83. o.; Istvan HERDON: *Are We Saying the Same Thing, but Actually Something Different?-Extracts for a Theory of Legal Interpretation in Labour Law*. Lex et Scientia, 30/1., 117. o.
²⁰ SZALAI Ákos: *A szerződési jog gazdasági elemzésének közgazdaságtani és jogi alapjai*. Pázmány Law Working Papers, 2013/8., 5-10. o.

²¹ KISS György: *A munkaszerződés tartalmának összetettségéről*. Jogtudományi Közlöny, 2017/ 3., 105 -106. o.

²² BH 2023.10.251

²³ KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején - a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogtudomány 55/1., 40-41. o.

„implied terms” – avagy *naturalia negotii* – magába foglalja a munkajog természetes, számos esetben kógens normaelemeit²⁴. A munkaszerződés és a munkajogviszony közötti különbség valójában abban rejlik, hogy míg az előbbi a felek akaratát is megtestesíti, addig az utóbbi a felek akaratától független.²⁵ Amikor tehát a szerződés fontosságának relativizációja kerül napirendre, valójában abban a kérdésben kell állást foglalni, hogy a felek akaratának kívánunk-e a továbbiakban jelentőséget adni, vagy döntően az állam alakítsa a felek közötti (munka)kapcsolatot.

Mindenesetre KISS²⁶ is felhívja a figyelmet arra, hogy a munkajog szerződéses alapjainak kiszorítása már csak azért is érdekes jelenség, mert a munkajogi függőséget – azaz a munkajog önállósításának alapját – a szerződés teremti meg. Szemben a klasszikus állam és polgár között létező, sok esetben állami szupremáciát magában foglaló közjogi viszonytal, a munkajog alanyai a munkaszerződés hiányában egymással mellérendelt viszonyban lévő magánfelek. A munkaviszonyt létrehozó szerződés alakító szerepe így nem lehet csak ügyleti *causa*, ugyanis éppen a munkajog tartós teljesítési igényére figyelemmel „az ilyen típusú jogviszonyban a szinallagma egzakt meghatározása – eltérően általában a csere típusú szerződésektől – általában nem jár sikerrel.”²⁷

Látni kell, hogy a klasszikus, kizárólag jogi megítélésű szerződés-koncepció mellett a munkajogi irodalom²⁸ is ismeri az ún. pszichológiai szerződés fogalmát. E szerződés-koncepció olyan megállapodásra utal a felek között, amely meghaladja a klasszikus jogi szerződés tartalmi elemeit. A szakirodalom²⁹ ide sorolja például a munkáltató részéről a lojalításra, illetve a rugalmasságra vonatkozó igényt, a munkavállaló oldalán pedig például az anyagi és szellemi előrehaladást, illetve a személyes érdekek érvényesíthetőségét.

A szerződés jelentőségét kevésbé hangsúlyozó megközelítések sem egységesek, hiszen az egyes álláspontok mögött eltérő okok húzódnak meg. A munkajog vonatkozásában a szerződés negligálása körében tipikusnak minősül az a mögöttes érv, hogy a felek – így a munkáltató és

²⁴ BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 164-170. o.

²⁵ KISS (2014): i. m. 46. o.

²⁶ KISS (2014): i. m. 42-43. o.

²⁷ KISS: i. m. 40. o.

²⁸ TÓTH Kristóf: *A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai*. *Pro Futuro*, 12/1. 50-69. o.

²⁹ LŐRINCZ György: *A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései*. *Munkajog*, 2020/3. 11-12. o.

a munkavállaló – közötti erőegyensúly megbomlott, és a felek között szubordináció alakul ki. Ennek kritikájaként megfogalmazhatók azok a kérdések, hogy mikor bomlik meg az erőegyensúly, meddig marad fenn az alá-fölérendeltség, illetőleg mi a munkajog célja. E sorvezető kérdések kapcsán az a válasz adható, hogy a munkaviszony – mely munkaszerződéssel jön létre – alkalmas arra, hogy a felek közötti hierarchiát létrehozza. Ebből adódik azon dilemma, miszerint a munkaszerződés megkötésének időpontja és az azt megelőző eljárás nem feltétlenül szorítható a munkajogi szabályok keretei közé, hiszen nem beszélhetünk szubordinációról.³⁰ A munkajogi szabályok magánjogtól eltérő létének indoka a megbomlott erőegyensúly helyreállítása.³¹ Felmerül az a teoretikus kérdés is, hogy amennyiben a felek a szerződés megkötésével a munkajog hatálya alá kerülnek, úgy a munkajogi normákon túlmenően szükséges-e további korlátozás is a jogalkotó részéről. E kérdésre a munkajog céljára figyelemmel nemleges lehet a válasz, hiszen a munkajogi szabályanyag azzal az igénnyel tér el a tisztán magánjogi normáktól, hogy a megbomlott erőegyensúlyt helyreállítsa.

A szubordinációra vonatkozó koncepció mellett felmerülhet az állami igények végrehajtása céljából történő szerződéskötés-korlátozás is. Messzemenően egyetértek azzal a joggazdaságtani megközelítéssel,³² miszerint „a munkajog segítségével ugyanis a jövedelemelosztást nemcsak adókon és juttatásokon keresztül szabályozhatja az állam, hanem közvetlenül a bérek és a tőkehozam (ahogyan a közgazdaságtan nevezi, a transferek előtti, ún. elsődleges jövedelmek) szintjét is megpróbálhatja befolyásolni.” Látható, hogy a fenti kérdésekre összefoglalóan az lehet a válasz, hogy a munkajogi normák halmaza nem a szerződés alternatívája, hanem azok tartalmát kizárólag a szerződés képes megadni.

Az EU munkajogi normáinak elemzésekor nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy bár az uniós jogalkotás és a bírói gyakorlat szembetűnő módon mellőzi a munkajog szerződéses viszonyainak regulációját, ez valójában nem feltétlenül az uniós jog feladata. A nemzetközi szakirodalom³³ is hangsúlyozza, hogy az uniós jogalkotás nemcsak a munkaszerződés, hanem a munkavállaló fogalmának kimunkálását is mellőzte ez idáig, így ez elsősorban a gyakorlat

³⁰ Erre utal Szalai joggazdaságtani megközelítése is, mikor rögzíti, hogy a hierarchikus viszony és a szerződés nem egymás ellen hatnak. A szerződés pusztán annyit jelent, hogy a felek a jövőbeli alá-fölé rendeltségről megállapodnak. SZALAI Ákos: *A magyar szerződési jog gazdasági elemzése*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2013., 589. o.

³¹ LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2002., 23-24. o.

³² SZALAI (2013a): i. m. 589. o.

³³ MENEGATTI: i. m. 29. o.

számára marad feladatként, ezzel megnehezítve a munkajogi szabályozás céljának elérését. Fontos azonban leszögezni, hogy az uniós jog célja nem arra irányul, hogy a szerződési elvet mellőzze, hanem pusztán arra, hogy munkajogi védelmi rendszer az elvárt szintet elérje.³⁴ Így felmerülhet bizonyos jogalkotási szükség a tekintetben, hogy az uniós célok elérése és a munkajog szerződési koncepciójának figyelembevétele a lehető legtöbb esetben egymás mellett alkalmazható legyen.

A szerződést sokszor éri az a kritika, hogy szerepe azért marginális, mert a dinamikus munkaviszony teljesítésére lényegében nincs ráhatása, a munkaviszony tényleges tartalmát a szerződés nem testesíti meg.³⁵ Ezzel kapcsolatosan az a kritikai álláspontom, hogy bár igaz az a tény, hogy a szerződés csak egy adott pillanatnyi állapot rögzítésére szolgál, e jellege alkalmas arra, hogy a felek ígéretét, illetőleg – ha a munkáltató erőfölényére vonatkozó érvelést is figyelembe vesszük – a munkáltató viszonyítási pontként rögzítse azt. Az ígéret adott állapotban történő rögzítése azért jelentős, mert az ezzel szembemenő teljesítést jogdogmatikailag is lehet értékelni, méghozzá szerződésszegésnek minősíteni, és alkalmazni annak jogkövetkezményeit.³⁶

Álláspontommal szemben ugyanakkor a nemzetközi irodalom fenntartásokkal kezeli a szerződés mint kötelemekeletkeztető tényállás jelentőségét és ehelyett egyéb szempontokat, mint például a vulnerabilitást veszik figyelembe. Ezen elmélet szerint a munkavállalók és a munkáltatók közötti jogviszony szabályozásának igazolása nem merül ki a felek közötti szerződéses kapcsolat formális leírásában, hanem elsődlegesen abból a funkcióból vezethető le, hogy a munkajog képes korrigálni a munkaerőpiacon fennálló strukturális egyenlőtlenségeket és piaci kudarcokat. Bár a munkaszerződés dogmatikailag szinallagmatikus jellegű, azaz a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége és a munkáltató ellenszolgáltatása – mindenekelőtt a munkabér – közötti kölcsönös függőségi viszonyon alapul, e szerződés sajátossága, hogy nem két egyenrangú fél klasszikus piaci cseréjét testesíti meg. A munkaviszonyban ugyanis a szerződéses autonómia ténylegesen korlátozott, mivel a felek közötti gazdasági és szervezeti

³⁴ MENEGATTI: i. m. 45. o.

³⁵ BÉKÉSI Gábor: *A munkajog jogforrási rendszerének egyes sajátosságai, különös tekintettel a munkaszerződés tartalmának meghatározására*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 14/1-2 24-26. o., 33. o.

³⁶ Lásd például: PRUGBERGER Tamás: *A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés*. Jogtudományi Közlöny, 2008/11., 523-532. o., NÁDAS György: *Szerződésszegés a munkaviszonyokban*. In: HOMOKI-NAGY Mária - HAJDÚ József (szerk.): Ünnepi kötet dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Szeged, 2016. 479. o.

aszimmetria már a szerződés létrejöttétől kezdődően befolyásolja annak tartalmát és teljesítését is. Ebből következően a munkaszerződés nem értelmezhető pusztán a polgári jogi csereügyletek logikájában, hanem szükségképpen kiegészül egy olyan védelmi dimenzióval, amely a munkavállaló kiszolgáltatottságát hivatott ellensúlyozni.

E gondolatmenetet továbbfejlesztve Guy DAVIDOV³⁷ a munkajog funkcionális igazolását a „sebezhetőségek” fogalmára építi. Megkülönbözteti egyrészt az alárendeltségből fakadó sebezhetőséget, amely a munkáltatói utasítási jogból és szervezeti hatalomból eredő demokratikus deficitet fejezi ki, másrészt a gazdasági függésből fakadó sebezhetőséget, amely abban ragadható meg, hogy a munkavállaló korlátozottan képes a megélhetési kockázatait megosztani vagy áthárítani. E két tényező a munkaszerződésen keresztül intézményesül: a munkavállaló a szerződés alapján nem csupán egy szolgáltatást nyújt, hanem tartósan alárendelődik a munkáltató szervezeti struktúrájának, miközben egzisztenciálisan függ a munkabér folyósításától. Davidov álláspontja szerint már e sebezhetőségek egyikének fennállása is indokolhat munkajogi védelmet, együttes jelenlétük pedig egyértelműen a munkajogi szabályozás szükségességére utal.

A munkajog intézményei – ideértve a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit, a munkavállalói jogok védelmét, valamint a munkáltatót terhelő kötelezettségeket – e sebezhetőségek kezelésére irányulnak. A munkaszerződés tehát nem csupán csereviszony, hanem egy olyan normatív keret, amelyben a jog tudatosan korlátozza a szerződési szabadságot a munkavállaló védelme érdekében. Ebből következően a munkajogi kategóriák – különösen a „munkavállaló” fogalma – igazolása nem érhető meg pusztán absztrakt gazdasági modellek vagy osztályalapú megközelítések alapján, hanem a felek közötti tényleges függőségi és alárendeltségi viszonyok elemzését igényli. Ennek fényében a „de facto gazdasági szegénységi teszt” nem tekinthető megfelelő alternatívának, mivel nem képes megragadni a munkaviszony lényegét meghatározó strukturális függőséget; ezzel szemben a modern munkajogi gondolkodás a gazdasági és szervezeti függés komplex vizsgálatára építi a jogvédelem indokoltságát és terjedelmét.

2.3. A szerződési szabadság munkajogi koncepciója

³⁷ Guy DAVIDOV: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016., 34-48. o.; Eva KOCHER: *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, UK, and New York, 2023., 123-124. o.

Bár a modern munkajog alapvető jogintézményeként rögzíti a szakirodalom³⁸ a munkaszerződést, hangsúlyozásra kerül, hogy a munkaszerződés sajátos jellegét a „munkajogba beszivárgó szociális elemek hatása” idézi elő.

KISS³⁹ részletesen elemzi, hogy a kvázi klasszikus munkajogviszonyok létezése alatt mind az individuális, mind pedig a kollektív munkajog zárt szerződési koncepcióra épült. Ebben a rendszerben a legfőbb kihívás és a központi kérdéskör az egyenlő bánásmód alkalmazása és a – különösen a munkáltató általi – egyoldalú – megszüntetés volt. A klasszikus munkaviszonyok szerepét számos helyen átvevő atipikus foglalkoztatási formák – később bizonyos atipikus munkaviszonyok – a szerződési szabadság talaján alakultak ki.⁴⁰

Ebben a viszonylatban világos tehát, hogy az interferenciát nem is feltétlenül a munkajogban létező, valamilyen fokú szerződéses szabadság okozza. A fő dilemma ugyanis a polgári jogból átvett kontraktuális megoldásokból ered. A polgári jog és a munkajog egymástól nincs hermetikusan elzárva,⁴¹ és álláspontom szerint ez nem is lehet cél. Ugyanakkor a polgári jog általános érvénnyel kívánja szabályozni a személyek személyi és vagyoni viszonyait. Ebből következően - miként a munkajog alanyai is személyek – alapvetően polgári jogi jogalanyok. A polgári jog által szabályozott szerződési jog a szerződési szabadság okán ugyanakkor a személyeknek bizonyos, tág közjogi határokon belül különösen nagyszámú, típusú, formájú, illetve tartalmú megállapodást tesz lehetővé.

A szerződés létezésének tényét a munkajog nem tagadja. A hazai jogi szabályozás ennek nemcsak a munkaviszony létesítésével összefüggésben ad teret, hanem a teljesítése kapcsán is. Számos olyan rendelkezés található ugyanis az Mt.-ben, amelyek a munkaviszony teljesítése körében megkívánhatják a felek közötti megállapodást annak érdekében, hogy a felek bizonyos törvényi rendelkezésektől eltérjenek. E megállapodások a törvényi felhatalmazástól függően

³⁸ KISS György: *A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása?* Pro Futuro, 2021/2., 13. o.

³⁹ KISS: i. m. 13. o.

⁴⁰ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok (PhD értekezés)*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Pécs, 2008., 12. o

⁴¹ BANKÓ: i. m. 16. o.

eltérhetnek bármely fél hátrányára vagy javára a törvényi rendelkezésektől, vagy csak a munkavállaló javára.⁴²

A szerződéses elv jelentőségét jól mutatja, hogy a közszféra munkajogának hatálya alatt a különböző szolgálati jogviszonyok állam általi, gyakran kvázi egyoldalú alakítása esetén éles kritikát kap a jogalkotás a munkavállalói oldal szabad akaratelhatározásának mellőzése miatt. Ezenfelül, nem is olyan régen, e közjogias munkajogi megközelítéssel volt összhangban a pandémia idején a védőoltás munkáltató általi egyoldalú előírhatósága és a mulasztással kapcsolatos szankcionálás. Ezen utóbbi esetkörrel kapcsolatosan is többször nagy hangsúlyt kapott, hogy a munkáltatói oldal kvázi közjogi jogosítványokat gyakorol a munkaviszony fennállása alatt, noha az erre vonatkozó felhatalmazás legitimitása alkotmányosan is megkérdőjelezhető. E fenti, egyébként éppen a közjogias munkajogfelfogás esetleges negatív hatásai okán nem tartom célravezetőnek a szerződéses koncepció teljes vagy jelentős mellőzését. Függetlenül ugyanis az általam sem vitatott – de véleményem szerint bizonyos szektorban, munkaerőpiaci helyzetben sokszor túlértékelt – szubordinációtól.⁴³

Ezzel szemben a munkajog mint tartós teljesítést magában foglaló jogviszonyt szabályozó jogterület, bizonyos mértékig kifejezetten igényli a szerződési szabadság alkalmazását, figyelemmel arra, hogy a tartós jogviszonyokban nem ritka az alapvető körülmények változása, így „az alkotmányjogilag is megalapozott szerződési szabadság lehetővé teszi, hogy a felek az élet változatos körülményeihez igazítsák jogaik és kötelezettségeik rendszerét, együttműködésük sajátos szabályait, érdekeik összeegyeztetését, és ezeket "törvénné emeljék" szerződéses kapcsolatukban.”⁴⁴ Nem lehet vitás, hogy bizonyos esetekben szükséges és kívánatos a szerződési szabadság egyes elemeinek – különösen a tartalom meghatározásnak – valamilyen fokú korlátozása, ugyanakkor alapjogi aspektusból a szerződési szabadság valódi tartalma az általános cselekvési szabadság, továbbá az önrendelkezési jog kiteljesítése.⁴⁵

⁴² KUN Attila: *Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről: A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái I.* Glossa Iuridica, 7/Különszám, 148-149. o.

⁴³ Lásd bővebben: HERDON István – RAB Henriett: *Hogyan írható elő kötelezően a védőoltás a gazdasági munkaviszonyokban?* Közjogi Szemle, 14/4. 1-10. o.

⁴⁴ JUHÁSZ Zoltán: *A szerződési szabadság és határai alkotmányjogi és magánjogi nézőpontból, valamint a "clausula rebus sic stantibus" elve.* Közjogi Szemle, 2015/1., 40-41. o.

⁴⁵ JUHÁSZ: i. m. 40-41. o.

A fenti álláspontommal szemben ugyanakkor markáns kritikai irányzat is kirajzolódik a nemzetközi szakirodalomban, amely a munkajog kontraktualizációjának általános folyamatát nem a szabadság kiteljesedéseként, hanem éppen annak korlátozójaként értelmezi. John GARDNER⁴⁶ e körben arra mutat rá, hogy a kontraktualizáció nem pusztán jogtechnikai megoldás, hanem szélesebb társadalmi jelenség, amely a társadalmi szerepeket és viszonyokat a felek közötti megállapodásokként írja le. E folyamat sajátossága, hogy a szerződéses logika hajlamos a társadalmi és erkölcsi kötelezettségeket is „tökéletes”, azaz kikényszeríthető kötelezettségekké alakítani, miközben a munkaviszony természetéből fakadó, bizalmi és lojalitási elemek nem redukálhatók maradéktalanul szerződéses klauzulákra. GARDNER ebből kiindulva elutasítja azt az álláspontot, amely a munkaviszonyt fundamentálisan szerződéses természetűnek tekinti, hangsúlyozva, hogy a szerződéses keret szükségképpen szűkebb annál a komplex társadalmi és emberi kapcsolatnál, amely a munkáltató és a munkavállaló között ténylegesen fennáll.

A kritika súlypontja a munkaviszonyon belüli hatalomgyakorlás természetére helyeződik. GARDNER⁴⁷ elemzésében a szerződéses kötelezettségek „tartalomfüggetlen indokokon” alapulnak: a munkavállaló nem az utasítás helyessége vagy ésszerűsége miatt köteles engedelmeskedni, hanem azért, mert a szerződés megkötésével alávetette magát a munkáltató autoritásának. Ez a voluntarista megközelítés elfedi a munkaviszony tényleges hierarchikus szerkezetét, és az elidegenedés jelenségéhez vezet, ahol a munka elveszíti önmegvalósító jellegét, és pusztán a megélhetés eszközévé válik. A szerződéses logika ezen túlmenően a „kilépés” lehetőségét (exit) tekinti a munkavállaló elsődleges védelmi eszközének, amely azonban a munkaerőpiaci realitások között sokszor illuzórikus szabadságot jelent. Mindezek alapján GARDNER⁴⁸ arra a következtetésre jut, hogy a „státuszról a szerződésig” tartó történeti fejlődés ugyan felszabadító funkcióval bírt a kötött munkavégzési formák felszámolásában, azonban a modern munkajogban a szerződéses logika „mindent átható” jelleggel jelenik meg, amely végső soron mind a liberális autonómiafelfogás, mind pedig az önmegvalósítást hangsúlyozó kritikai elméletek számára problematikusnak tekinthető.

Meglátásom szerint a fenti álláspont ugyanakkor kritikával illelhető, mivel figyelmen kívül hagyja a szerződés mint legitímációs alap és mint dogmatikai „belépési pont” nélkülözhetetlen

⁴⁶ GARDNER John: *The Contractualisation of Labour Law*. In: Hugh COLLINS - Gillian LESTER - Virginia MANTOUVALOU (szerk.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018., 34-42. o.

⁴⁷ GARDNER: i. m. 43-46. o.

⁴⁸ GARDNER: i. m. 43. o.

szerepét. A munkaszerződés az a jogdogmatikai eszköz, amely a felek közötti eredendően mellérendelt viszonyt alá-fölérendeltséggé alakítja, így biztosítva a hatalomgyakorlás magánjogi legitimációját. Külön említést érdemel, hogy a fenti tölem eltérő álláspont véleményem szerint légüres térben kezeli munkajogot, figyelmen kívül hagyva azt, hogy a munkajogi státusz megnyílásán kívül az egyes jogalanyok egymással munkajogon kívüli kapcsolatba is kerülhetnek, sőt kerülnek is. A munkajog státusz így vélemény szerint nem is a szó szoros értelmében vett kontraktussal jön létre, hanem azzal transzformálódik át a korábbi civiljogi relációból. Gardner kritikája tehát inkább szociológiai-filozófiai reflexió, amely nem ad választ a modern munkajog azon fundamentális kérdésére, hogy miként tartható fenn a jogrendszer koherenciája és kiszámíthatósága a kógens védelmi normák között.

2.4. A korlátozott racionalitás és a szerződések joggazdaságtani kapcsolata

A szerződési szabadság korlátozásának indokaként gyakran megjelenik az ún. korlátozott racionalitás elve. A korlátozott racionalitás az individuális munkajogban nem a munkavállaló információhiányára utal, hanem arra az arra való képtelenségre, hogy a munkavállaló az általa ismert információ, tudás birtokában megfelelő döntést hozzon.⁴⁹ Paternalista felfogás szerint az individuális munkajogban a munkavállaló a korlátozottan racionális fél, akinek állami közhatalommal történő védelme indokolt. Ezzel szemben az irodalom⁵⁰ is hivatkozta, hogy számos esetben merül fel olyan helyzet, hogy a korlátozott racionalitás miatti állami beavatkozás nagyobb problémát okoz, mint maga a korlátozott racionalitás. A korlátozott racionalitás kivédését az állam tipikusan a kógens szabályok útján valósítja meg. E módszerrel ugyanakkor számos esetben éppen az olyan jogalanyok döntési lehetősége kerül korlátozásra, amelyek egyébként képesek racionálisan dönteni.

PIETROGIOVANNI⁵¹ nyomán a munkaerő nem választható el az emberi lénytől, ezért a munkaviszony nem ragadható meg kizárólag a polgári jogi csereügyletek logikájával. A tisztán magánjogi szemlélet a munkát „fiktív áruként” kezeli, ami elfedi azt a strukturális valóságot, hogy a munkavállaló egzisztenciája, társadalmi helyzete és emberi méltósága szorosan összefonódik a munkaviszonnyal. Ebből következően a munkajogi jogértelmezés nem

⁴⁹ KUN: i. m. 154.; Szalai: i. m. 61-62. o.

⁵⁰ SZALAI: i. m. 555-556. o.

⁵¹ Vincenzo PIETROGIOVANNI: *Collective bargaining: (not just) a fundamental right*. In: BERYL ter Haar - Attila KUN: *EU Collective Labour Law*. Edward Elgar, Cheltenham, Egyesült Királyság, 2021., 85-86. o.

korlátozódhat a szerződési autonómia és a felek akaratának formalista vizsgálatára, hanem szükségképpen alapjogias, a személyiségi és szociális dimenziókat is integráló megközelítést igényel. Ezzel együtt a munkaszerződés dogmatikailag szinallagmatikus szerződésként írható le, amely a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége és a munkáltató ellenszolgáltatása – mindenekelőtt a munkabér – közötti kölcsönös függőségi viszonyon alapul. A klasszikus értelemben vett szinallagma (do ut des, do ut facias stb.) a szolgáltatás és ellenszolgáltatás egymásra utaltságát fejezi ki, amely bizonyos szempontból párhuzamba állítható az adásvételi szerződések logikájával. E párhuzam azonban csupán részleges: míg az adásvétel tárgya elválasztható a felektől, addig a munkaviszony esetében a „szolgáltatás” maga az emberi tevékenység, amely elválaszthatatlan a munkavállaló személyétől.

A közgazdasági megközelítés a munkát a kapitalista termelés egyik csere tárgyaként értelmezi, amelyben a munkavállaló mint a munkaerő „tulajdonosa” jelenik meg eladóként, míg a munkáltató annak felhasználójaként vevőként lép fel. A munkajogi felfogás ezzel szemben következetesen elutasítja a munka árujellegű felfogását, és a munka dekommodifikációjának elméletére épít. Ennek normatív alapját az International Labour Organization 1944-es, Philadelphia Declaration által megfogalmazott alapelv adja, amely szerint „a munka nem áru”. E tétel dogmatikailag azt fejezi ki, hogy a munkavállalót mint embert – a munkaviszony fennállása ellenére is – megilletik az alapvető jogok, így különösen a szabadság és az emberi méltóság, amelyek a munkajog védelmi funkciójának végső igazolását adják.⁵²

A jogirodalom egyes esetekben abból indul ki, hogy a munkajogi szempontból releváns ügyleti akarat defektusa már a munkaszerződés idején fennáll. E megközelítés szerint a munkavállaló beleegyezése a szerződéses feltételekbe a felek közötti strukturális egyenlőtlenség következtében eleve torzult, így az nem tekinthető a klasszikus magánjogi értelemben vett szabad és autonóm akaratnyilatkozatnak. A modern munkajogi elmélet⁵³ e problémát nem bináris kategóriák mentén ragadja meg, hanem a beleegyezést egy olyan kontinuumként értelmezi, amely a teljesen szabad akarat és a kényszer között helyezkedik el. Ebből következően a munkaviszonyok túlnyomó többségében a beleegyezés nem hiányzik, de nem is tekinthető teljesen szabadnak, hanem egy sajátos, köztes minőséget képvisel, amely dogmatikailag eltér a klasszikus szerződési jog által feltételezett akaratni modelltől.

⁵² PIETROGIOVANNI: i. m. 86. o.

⁵³ Maayan NIEZNA - Guy DAVIDOV: *Consent in Contracts of Employment*. *Modern Law Review*, (March 24, 2023).

E felismerés normatív következménye, hogy a munkajog nem elégedhet meg a beleegyezés formális elfogadásával, hanem azt különböző eljárási és anyagi jogi korlátokkal kell körülvennie. Az eljárási megoldások célja olyan döntési környezet kialakítása, amely növeli annak esélyét, hogy a munkavállaló beleegyezése a „szabad és informált” pólushoz közelítsen, jóllehet e garanciák sem képesek teljes mértékben felszámolni a strukturális kényszert. Ezzel párhuzamosan a tartalmi korlátok – így különösen a jogról való lemondás, a szerződésmódosítás vagy a munkavállalói státuszt érintő nyilatkozatok szigorúbb kontrollja – azt a célt szolgálják, hogy a torzult beleegyezés ne válhasson a munkavállaló hátrányára a jogviszony legitimációs alapjává. Mindez alátámasztja azt a tételt, hogy a munkajogban a beleegyezés nem kizárólagos rendezőelv, hanem olyan tényező, amelynek érvényesülését a státuszjellegű védelmi mechanizmusok szükségképpen korlátozzák és korrigálják.

2.5. A szerződés mint rendezőelv

A szerződések szerepkörét sok esetben a klasszikus kötelmi jogi kérdések mentén szoktuk megközelíteni, noha számos joggazdaságtani szerepkörrel bír. A szerződés létrehozatala információrendező, kockázattelepítő, versenykorlátozó funkcióval rendelkezik.

Jóllehet, a munkajogi szerződések vonatkozásában a legtöbb forrás a munkavállaló alárendeltségét és a függőségi viszonyt hangsúlyozza, ennél jóval kevesebb szó esik a gazdasági önállótlanág másik eleméről, még hozzá a kockázatelosztásról. Megállapítható ugyanis, hogy a munkaszerződés megkötésével a szubordináció mellett egy sajátos, polgári jogtól idegen kockázattelepítés is végbemegy, oly módon, hogy a munkaviszonnnyal kapcsolatos kockázatok szinte teljes egészében a munkáltatót terhelik. Noha igaz, hogy az utóbbi időben a munkavállalóra is telepített a jogalkotó a kockázatokból,⁵⁴ látható, hogy ez nem nagy súlyú kockázatokot foglal magában a munkáltató kockázati terhehez képest. Egyetértek SIPKA⁵⁵ azon állításával, hogy míg a polgári jogban az egyik fél felelőssége szinte minden esetben a szerződésszegés jogkövetkezményeként jelenik meg, addig „a munkajogban elsősorban kockázattelepítési elv, ami mögött nem (feltétlenül) jelenik meg minden esetben a munkáltató szerződésszegő magatartása”. Bár terjedelmi okokból a munkajogi klasszifikációs rendszert a jelen dolgozatban nem vizsgálom, véleményem szerint a kockázattelepítés értékelésének önálló

⁵⁴ JAKAB: i. m. 24-26. o.

⁵⁵ SIPKA Péter: *Az előreláthatósági elv megvalósulása a tíz éves bírói gyakorlat alapján*. Miskolci Jogi Szemle, 17/4., 119-120. o.

szempontnak kellene lennie a jogviszony minősítése körében, ám a többi irányadó aspektushoz képest eltérő, fordított módon. Ha ugyanis egy szerződéses kötelemben az egyik fél a gazdasági racionalitásokat meghaladó irreális kockázatot vállal, akkor – egyéb minősítést elősegítő szempontok fennállása esetén – ez nem a felek közötti magánjogi szabad akaratelhatározásra, hanem éppen ellenkezőleg, az alárendeltségre utalhat. A szerződés tehát mindig kockázatallokáció is, így a szerződésre a munkavállalói védelem érdekében is szükség van.⁵⁶ Érdekes kérdéseket vet fel az információs aszimmetria kérdésköre és ennek joggazdaságtani aspektusai. Már az elején fontos leszögezni, hogy az információs aszimmetria nem egyezik meg az információhiánnyal. Az információhiány az az esetkör, amikor a feleknek nincs tudásuk valamilyen tényről, körülményről, esetlegesen kölcsönös tévedésben vannak. Ezzel szemben az információs aszimmetria azért jelent problémát, mert míg az információ az egyik fél előtt ismert, addig a másik előtt nem.⁵⁷

A munkaszerződés megkötésekor a felek közötti információs aszimmetria egyik legkritikusabb területe a munkakörülmények és a biztonságos munkavégzés feltételeinek ismerete. Míg a munkáltató teljes egészében tisztában van a munkahelyi kockázatokkal, a technológiai folyamatok veszélyeivel vagy a hosszú távú elvárásokkal, a munkavállaló ezen információk hiányában hoz döntést az elhelyezkedésről. A munkajogi szabályozás azért ír elő szigorú tájékoztatási kötelezettséget a munkáltató számára, mert társadalmi és gazdasági szinten is hatékonyabb, ha a már meglévő tudást az erőfölényben lévő fél átadja, mint ha a munkavállalónak kellene kockázatos és drága kutatómunkával feltérképeznie leendő munkahelyét. Amennyiben a dolgozó csak a munkába állás után szembesül a valós feltételekkel (például az egészségkárosító hatásokkal), a tranzakció „nem hatékonyá” válik: a fellépő fluktuáció, a kieső munkaidő és a jogviták költségei messze meghaladják azt a hasznot, amit a munkáltató az információ visszatartásával remélt. Egyes szerzők éppen ebből vezetik le a munkaviszony sajátosságát. Nem a közvetlen kontroll, hanem az információs aszimmetria és a láthatatlan kijelölési mechanizmusok határozzák meg a munkavégzés kereteit. Ennek következtében a munkajogi védelem alapja nem a szerződéses beleegyezés, hanem az a tény, hogy a munkavállaló más javára, annak érdekében végez munkát.⁵⁸

⁵⁶ SZALAI: i. m. 53.o

⁵⁷ SZALAI: i. m. 53.o

⁵⁸ KOCHER: i. m. 223. o.

Másfelől az aszimmetria megfordulhat a kiválasztási folyamat során, ahol a jelentkező rendelkezik többletinformációval saját képességeiről és korábbi teljesítményéről. A munkajog itt az együttműködési kötelezettség elvén keresztül igyekszik egyensúlyt teremteni: a munkavállaló köteles közölni minden olyan tényt, amely a munkaviszony létesítését akadályozná, vagy a feladatok ellátását ellehetetlenítené.

Fontosnak gondolom megemlíteni, hogy dogmatikai szempontból érdemi vizsgálat tárgyát képezheti, hogy melyek azok a körülmények, amelyek pusztán egyensúlytalan információelosztást jelentek, és melyek azok, amelyek besorolhatók az Mt. tévedés, illetve megtévesztés címén történő megtámadás tárgykörébe. Ha joggazdasági oldalról nézzük, megállapítható tehát, hogy a szerződéskötés pillanata egyben az információátadás olyan utolsó pontja, amelynél, ha az információátadás elmarad, akkor felmerül a szerződés megtámadhatóságának lehetősége.

A szerződés mint versenykorlátozó faktor a gazdaságtudományi kutatásokban szokott megjelenni. „A szerződéskötés mindig azt jelenti, hogy az adott jószágot kivonjuk a piacról – másképp fogalmazva: a verseny a szerződéskötés pillanatában véget ér.”⁵⁹ A munkajogi kapcsolatokban ez a tétel különösen élesen érvényesül, hiszen a munkaszerződés aláírásával a munkavállaló „kivonja” saját munkaerejét a munkaerőpiacról, és egy exkluzív jogviszonyba lép az adott munkaadóval. Ebben a pillanatban a szabad verseny – amely addig a különböző állásajánlatok és jelentkezők között zajlott – megszűnik, és helyébe a felek közötti tartós kötelelem lép. Megjegyzem, a munkaszerződés versenykorlátozó természetéről az is árulkodik, hogy a külön szabályozott, munkaviszony megszűnésének hatályával köthető versenytilalmi megállapodás valójában egyes, a munkaviszonyból eredő részjogosítványokat tart fenn a munkaviszony megszűnésén túli időre. Ennek keretében ugyanis a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme — épp úgy az alapbér központi és a viszonyrendszer egyik eleme, mint a munkaviszony tartama alatt; ellenértékként pedig az alapbérhez viszonyított összeget kap a munkavállaló.

2.6. A munkajog és a polgári jog kapcsolata

⁵⁹ SZALAI (2013b): i. m. 30. o.

A munkajog és a polgári jog kapcsolatának vizsgálata nem újkeletű tudományos kihívás,⁶⁰ ugyanakkor a joggyakorlati és jogtudományi diskurzus előrehaladtával érdekes új fejlemények fedezhetőek fel ezen a téren. Ezek munkajogi szempontból elsősorban olyan, az Mt. szabályozási logikájából nem feltétlenül következő, leginkább a kötelmi jogból származó szabályozási elemek alkalmazhatóságának dilemmáját jelentik, amelyek szerződéstani szempontból és az egyes jogintézmények rendeltetésének megfelelően irányadónak tűnnek a munkaviszonyban.⁶¹ Ugyanakkor az Mt. a Ptk. szabályainak alkalmazhatóságáról sajátos módon rendelkezik, ugyanis több vonatkozásban is kifejezetten utal egyes Ptk. szakaszokra,⁶² de emellett több olyan általános elvvel is találkozhatunk, amelyek a Ptk. háttérjogszabály-jellegére⁶³ épülnek.

A problémafelvetés alapja az Mt. 31. §-a, amely az ilyen típusú tudományos diskurzus középpontjában áll, hiszen maga jelöli ki azon Ptk.-beli szabályokat, amelyeket *ex lege* alkalmazni kell.⁶⁴ Az Mt. eme normatétele tehát konkrétan hivatkozza a munkajogi jognyilatkozatok – így a munkaszerződés – körében alkalmazandó Ptk.-szabályokat,⁶⁵ amit kiegészítenek olyan további rendelkezések, amelyek specifikusan rendelkeznek bizonyos szabályok felhívásáról (például a munkavállaló személyiségi jogainak védelme körében az Mt. 9. § (1) bekezdése vagy éppen a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások esetén alkalmazható kötbér⁶⁶ szerint).

Hipotézisem szerint a munkajogi dogmatika még ennél is közelebb áll a hagyományos magánjogi fogalomrendszerhez, és akár olyan, elsőre meglepőnek tűnő Ptk.-beli jogintézmények alkalmazása is indokolt lehet a munkáltató és a munkavállaló viszonylatában,

⁶⁰ Ld. pl. KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*. Magyar Jog, 2007/1., 1–2. és 13–14. o.

⁶¹ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 86–87. o. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2025.10.14.).

⁶² KUN Attila: *Az új munka törvénykönyve*. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 388. és 406. o.

⁶³ BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 403–404. o.

⁶⁴ Ld. pl. LŐRINCZ György: *A munkaviszonyból keletkező kötelek szabályozásáról*. Gazdaság és jog, 2014/12., 4–6. o.

⁶⁵ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. (szerk.: PETROVICS Zoltán) HVG-ORAC, Budapest, 2020. 130–134. o.

⁶⁶ PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre*. Munkajog, 2019/4., 15–22. o.

mint például a jogalap nélküli gazdagodás.⁶⁷ Nézetem szerint tehát önmagában az Mt. 31. §-a szabályozástechnikai szempontból és tartalmilag is vizsgálat tárgyává tehető. Ezt erősíti meg a bírói jogértelmezés néhány új eredményével,⁶⁸ kiegészítve a kúriai joggyakorlatelemző-csoport kapcsolódó állásfoglalásaival.⁶⁹ Ennek magyarázata a releváns jogintézmények és jogelvek szubsztanciáinak hasonlóságában keresendő.

A fentiek vizsgálata érdekében az elemzés megkísérli feszegetni a bevett munkajogi dogmatika határait, még hozzá explicite a hagyományos magánjogi dogmatikával való szorosabb potenciális összekapcsolhatóság igényével. Ennek érdekében megvizsgálom azt, hogy a felvetett elméleti kérdések miként jelennek meg a közelmúlt kúriai döntéseiben. Az esetek válogatása során kifejezetten a szerződéstani szempontú/érintettségű döntéseket kerestem, ahol a jogvita tárgya a munkaszerződésre, pontosabban a munkajogi jognyilatkozatokra épült. A feldolgozott joggyakorlatból levonható következtetéseket és további megválaszolendő kérdéseket igyekszem ismételt elméleti keretbe visszahelyezni, mely során olyan fundamentális jogdogmatikai kérdéseket analízlok, mint a munkaszerződés nemlétezőségének és érvénytelenségének differenciáltsága vagy éppen a felek akarata utólagos bírói „pótlásának” dilemmája.

2.7. Régi-új megközelítés a munkaviszony és a polgári jogi szabályok alkalmazhatóságának kontextusában

Az Mt. hatályba lépése óta megjelent elméleti munkák és a lassan tizenöt éves gyakorlati tapasztalatok kétséget kizáróan olyan mennyiségű információt eredményeznek, ami alkalmas lehet mélyebb elemzések elvégzésére. Ennek alapját mindenképpen az Mt. és Ptk. unikális,

⁶⁷ PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja*. Munkajog, 2019/1., 13–15. o., ZACCARIA Márton Leó: *Szerződési feltételek, szerződési autonómia és egyenlő díjazás a munkaviszonyban*. In: HAJNAL Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjogi és munkajogi vetületek*. Főnix Média, Debrecen, 2019. 169–170. o., HERDON István: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén*. Munkajog, 2020/4., 12–13. o., CSÉFFÁN József: *Az érvénytelenség munkajogi szabályozása (Áttekintés)*. In: *Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény*. Kúria, Budapest, 2020. 83. o. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeney_am_0.pdf (2025.10.14.) (a továbbiakban: *Összefoglaló vélemény*).

⁶⁸ BH 2021.7.206., BH 2021.5.145, BH 2021.6.173, BH 2021.59 és BH 2021.63.

⁶⁹ *Összefoglaló vélemény, valamint Összefoglaló jelentés. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat*. Kúria, Budapest, 2019. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_munkaviszonyhoz_kapcsolodo_egyes_megallapodasok_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2025.10.14.) (a továbbiakban: *Összefoglaló jelentés*).

ellentmondásoktól sem mentes kapcsolatrendszer⁷⁰ adja, amiben az utóbbi néhány év joggyakorlati fejleményei mindenképpen új kapukat nyithatnak meg a hagyományosan magánjogias munkaviszony további „polgári jogiasodása” felé. Ahogyan említettem, ennek a jogtörténeti és szabályozási előképek mellett praktikus magyarázata is van, hiszen a munkaszerződés, de általában a munkajogi jognyilatkozatok jogdogmatikai struktúrájában az Mt. maga biztosítja a stabil hivatkozási alapot,⁷¹ ezen túlmenően a jogalkotói akarat is a két szabályozási terület minél szorosabb kapcsolatából indult ki a korábbi években.⁷²

Ráadásul a munkajogi jognyilatkozatok specialitásait nem feledve szükséges megemlíteni, hogy egyes, munkajogi szempontból vitatható kérdések terén nagy a kísértés a klasszikus magánjogi intézmények segítségével hívására akkor, amikor ennek voltaképpen valódi elvi akadálya nincs. A nemlétező munkaszerződés,⁷³ a feltűnő értékaránytalanság,⁷⁴ de akár a szerződéskötést átható konszenzuális elv⁷⁵ egyes komponensei is olyan fontos jognyilatkozati dilemmákat generálhatnak a munkaviszonyban, amelyek feloldásához szűknek bizonyul az Mt. biztosította jogértelmezési keret. Persze nem szólnak érvek a Ptk. lényegében korlátlan felhívhatósága mellett sem, így szükséges meghúzni a határokat még az általam vizsgált, ebben az értelemben kifejezetten jogdogmatikai határterületnek tekinthető, jognyilatkozatokat érintő kérdések kapcsán is. Ugyanakkor felhívom a figyelmet arra, hogy eme „összefonódás” *mutatis mutandis* eleve kódolt számos munkajogi jogintézményben, elég csak az egyébként tartalmi szempontból kizárólag az Mt. keretei között értelmezhető kollektív szerződés magánjogi természetére gondolni,⁷⁶ ami magával hozza akár a Ptk. általános szerződési feltételekre vonatkozó szabályozásának munkajogi adaptációja szükségességét is.⁷⁷ Vagyis összességében

⁷⁰ KISS (2014): i. m. 61–64. o.

⁷¹ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017., 139. o.

⁷² KUN: i. m. 2016. 404–405. o.

⁷³ SIKLÓSI Iván: *A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban*. Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica, Tomus LXVII. Fasc. 19., Szeged, 2005., 26. o.

⁷⁴ KÁRTYÁS Gábor: *Lehet-e túl előnyös egy munkaszerződés?* Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2019/1., 11. o.

⁷⁵ PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja*. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018., 336–337. o. és PÁL (2019): i. m. 11–12. o.

⁷⁶ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 118–120. o., BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014. 146. és 149–150. o.

⁷⁷ NÁDAS György: *Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló?* In: ÁRVA Zsuzsanna – SZIKORA Veronika (szerk.): *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018. 313–328. o. és KISS György: *Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási pontjai*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán

a két, egyébként számos ponton különböző szabályozás szimbiózisa már önmagában indokoltá teszi eme új típusú jogdogmatikai vizsgálatot, de annak elméleti alapja lényegében a munkaszerződés jogában, illetőleg a polgári jog és a munkajog régóta szem előtt lévő, dinamikus kapcsolatrendszerében rejlik.

A jelen elemzés alapjául szolgáló újabb kúriai gyakorlat lényegében három, egymással összefüggő munkajogdogmatikai – magánjogdogmatikai – kérdéskör köré csoportosítható. Ezek a területek a jognyilatkozat érvénytelenségét, a megállapodás létrejöttét, illetve nemlétezését, valamint a felek közötti konszenzus bírói pótlását érintik. Látható, hogy a fentebb részletezett vizsgálati kontextusba olyan vizsgálati tárgyak kerültek be, amelyek egyik oldalról nap mint nap alkalmazott, de az Mt.-ben nem feltétlenül szabályozott, esetleg értelmezési nehézségeket generáló jogintézmények, másik oldalról pedig – figyelembe véve a két kódex koncepcionális eltéréseit is – gyakorlatilag a munkajogi és a polgári jogi dogmatika határterületén helyezkednek el. Ez utóbbi alatt azt értem, hogy bár az Mt. maga rendelkezik a munkajogviszonyban releváns jognyilatkozatokról, azaz sajátos, munkajog-specifikus szabályozással találjuk szembe magunkat. Más megközelítésben azonban óhatatlanul az általános-különös szabályozási perspektíva is releváns lehet, hiszen egyik oldalról a vizsgált jogintézmények eredendően magánjogi természetűek, másik oldalról pedig a munkajogviszony sajátos működési mechanikája – jelesül a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszonyrendszer⁷⁸ – egyfajta sajátos jelentéstartalommal ruházta fel még a klasszikus magánjogi elveket, jogi konstrukciókat is.⁷⁹

Központi kérdés ugyanis a munkaszerződés és más munkajogi megállapodás létesítésének, illetőleg érvényességének dilemmája. Nézetem szerint ez a kérdéskör hidat képez a vizsgált joggyakorlat látszólag távolabbi elemei, de lényegében a Ptk.-specifikus szabályok alkalmazhatósága és az Mt. jogdogmatikai és szabályozásméleti különállása között is.⁸⁰ Az akaratlan vagy nyilatkozati elv dominanciája,⁸¹ a szerződés kötelező és lényeges tartalma közötti

(szerk.): Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 134–145. o.

⁷⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?* Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2014/1., 5. o. és KISS (2020b): i. m. 19. o.

⁷⁹ Szemléletes példa e jelenségre a magánjogi alapelvekből lett munkajogi általános magatartási követelmények (pl. joggal való visszaélés tilalma, általában elvárhatóság) rendszere. Ld. KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz.* Gazdaság és Jog, 2013/9., 15–16. o.

⁸⁰ Ld. a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást.

⁸¹ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL: i. m. 97–98. és 146–147. o.

fogalmi szeparáció vagy éppen a felek közötti konszenzus kvalitatív szempontú dilemmája⁸² mind magánjogi irányba mutatnak, viszonylag korlátozott számú munkajogi specialitással. Alapvető probléma ugyanis az Mt.-ben, hogy a szerződés létezésének és nemlétezésének problematikájáról nem szól, azaz – ellentétben az érvénytelenséggel – ezen a területen nem tapasztalhatunk munkajogviszony-specifikus szabályokat.⁸³ A szerződés létezése körében elsődlegesen az Mt. 42. § (1) bekezdése és 45. § (1) bekezdése irányadók, amelyek a kötelező tartalmi elemekről és a szintén szignifikáns jelentőségű egybehangzó akaratnyilatkozatról szólnak.

Látható ugyanakkor, hogy a szerződés létrejöttén túlmenően a dogmatikai tárgyú bírói döntések tipikusan foglalkoznak az érvénytelenség, illetve a részleges érvénytelenség dilemmájával is. Ez azért nagyon fontos, mert bár a nemlétező és az érvénytelen szerződések klasszikus elhatárolása már ismertnek mondható, nem mellékes az sem, hogy az akaratni oldal meglétének vizsgálata nem csak a szerződés létrejöttének kérdéskörében, de az érvénytelenség terjedelme kapcsán is jelentőséggel bír. Erre tekintettel a következőkben – úgymond rendező elvként – annak a szerződéses akaratnak a dogmatikai alapjait vizsgálom a munkajogban, amelynek a klasszikus magánjogban az intézményesített formájaként a szerződéses szabadság elve nevezhető.

2.8. A szerződés mint a felek közötti törvény

Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy érdemes különbséget tenni a közjogi, magánjogi, kógens, és diszpozitív normák között⁸⁴, hiszen ezen fogalmaknak az egyes tartalma lényeges feltétele lehet a felek közötti szerződés értelmezésnek és a szerződéstani háttér megértéséhez.

A közjog és a magánjog közötti különbség a hagyományos jogi gondolkodás egyik alapvető, ugyanakkor dogmatikailag vitatott felosztása. A klasszikus felfogás szerint a közjog az állam működésével, a közhatalom gyakorlásával és a közérdekkel összefüggő jogviszonyokat

⁸² A BH 2021.6.173. számú ítélet szerint az Mt. 45. § (1) bekezdése szerinti kötelező tartalmi elemekben történő megállapodás létrehozza a munkaszerződést akkor is, ha a felek megállapodása olyan, a foglalkoztatás szempontjából fontos elemekre nem terjed ki, mint a munkavédelmi szabályok, illetve ezek betartása.

⁸³ KÁRTYÁS: i. m. 1–2. és 7–10. o.

⁸⁴ DZSULA Mariann: *Miért kógens a diszpozitív?* *Cégíró*, 2014/2. 3. o.

szabályozza, míg a magánjog az egyének egymás közötti, mellérendelt viszonyait rendezi, elsősorban a magánautonómia talaján.⁸⁵

Noha a fenti alapvető differenciálás csak elméleti jelentőségűnek tűnik, bizonytalan, többtényezős jogterületeknél felmerülő dilemmák esetén lényeges lehet az ehhez való visszanyúlás. Megállapítható e dichotómikus rendszer alapján, hogy a közjogi és kógens normák nem moshatók össze, hiszen eltérő jelentéstartalommal bírnak, melynek kardinális szerepe lehet a munkajogi jogalkalmazásban.

A munkajogi szakirodalom gyakorta hivatkozik⁸⁶ a munkajog relatív diszpozitív, egyes esetekben pedig kógens normáira, így jelen van e területen a kógenca és diszpozitivitás közötti distinkció. Megszokott az is, hogy egyes szerzők⁸⁷ a munkajog közjogi tartalmára hívják fel a figyelmet, a már sokszor hivatkozott magánjogi gyökerek mellett.

A klasszikus polgári jogi felfogás szerint a szerződés a felek magánjogi „törvénye”: a szerződési szabadság elve alapján a szerződő felek – mint mellérendelt jogalanyok – szabadon dönthetnek a szerződés megkötéséről, személyi és tárgyi hatályáról, típusáról és tartalmáról.⁸⁸ Mindazonáltal a modern polgári jogban is megjelennek – főként a gyengébb felet védendő – egyoldalúan kötelező vagy relatíve diszpozitív előírások (pl. a fogyasztóvédelem terén), hiszen a felek viszonya nem minden esetben tökéletesen szimmetrikus.⁸⁹

Nem tartom mellőzhetőnek annak rögzítését, hogy a gyakorlati szempontok leginkább a jogalkalmazás során érhetőek tetten. Meglátásom szerint ugyanis éles különbség húzható a munkajog magánjogi alapokon nyugvó kógens vagy relatív diszpozitív (azaz „egyirányú kógens”) szabályai és a munkajog közjogi⁹⁰ értelemben vett kógens szabályai között. Azt gondolom, hogy a két kategória között lehet elméleti distinkciót is tenni, miszerint melyek azok az eltérést nem engedő kérdések, amelyekben előforduló vita esetén a felek közötti kötelmi

⁸⁵ JAKAB András: *Közjog, magánjog, polgári jog - A dogmatikatörténet próteuszai és az új Ptk. tervezete*. Állam- és Jogtudomány, 2007/1., 3-27. o.

⁸⁶ Lásd például: OROSZ Ferenc: *Fék vagy motor? A korlátozott diszpozitivitás munkajogi szerepe*. Gazdaság és Jog, 2025/3-4., 43-50. o.

⁸⁷ Lásd például: RAB Henriett: *A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponitú vizsgálata*. Közjogi Szemle, 2016/1., 8-12. o.

⁸⁸ OROSZ (2025): i. m. 43. o.

⁸⁹ PALÁSTI Gábor: *Közrendi, imperatív, kógens és diszpozitív szabályok*. Magyar Jog, 2006/2., 65-76. o.

⁹⁰ JAKAB Nóra – SZEKERES Bernadett: *A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene*. In: A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2017., 67. o.

jogvitát polgári típusú perben, kérelemhez kötötten kell elintézni, és melyek azok, amelyeket az államnak külön, hivatalbóli eljárásban, vagy az előbbi perben, de hivatalból kell észlelnie és alkalmaznia. Az elméleti distinkció helyett ugyanakkor jelen esetben célszerűbb figyelembe venni a jogalkotó szándékát, ugyanis, bár nem explicit ilyen módon, de hallgatólagosan a jogrendszer is alkalmazza a fenti magán- és közjogi halmazban megjelenő kógencia közötti különbségtételt. Ezt pedig a munkajogi – ideértve a munkavédelmi tárgyú – normák ellenőrzését megvalósító hatósági eljárások hatáskörében érhetjük tetten, hiszen akár a foglalkoztatás-felügyeleti, akár a munkavédelmi hatóság kompetenciái kijelölik azon munkajogi kógens szabályokat, amelyeket a jogalkotó a közjogon belül képzel el, és erősebb védelemmel bástyázza körül.

2.9. Részkonklúzió

A jelen fejezet célja annak bemutatása volt, hogy a munkajog és a polgári jog viszonya nem írható le sem teljes elkülönülésként, sem „alárendeltségi” – azaz kvázi *lex specialis* – relációként. A munkajog jogágisága funkcionális elkülönülést jelent, amely nem jár együtt a magánjogi dogmatika elhagyásával, különösen nem a jognyilatkozatok és a szerződés körében. A fejezetben vizsgált jogelméleti és dogmatikai megközelítések együttesen arra mutatnak rá, hogy a munkajog önállósulása nem egy új, a magánjogi alapfogalmakat leváltó normarendszer létrejöttét eredményezte, hanem egy olyan speciális jogág kialakulását, amely a magánjogi fogalmi keretekre épül, azokat azonban saját rendeltetésének megfelelően módosítja.

A szerződés mint jogintézmény a munkajogban nem pusztán technikai belépési feltétel, hanem a jogviszonyt konstituáló jogi aktus. A fejezet elemzése rávilágított arra, hogy a munkajog nem képes a szerződés alternatívájaként működni: a munkajogi státusz nem autonóm jogi minőség, hanem kizárólag szerződés útján megnyíló jogi helyzet. Ebből következően a munkajog védelmi funkciója sem értelmezhető a szerződéses alap relativizálásával, mivel éppen a szerződés az a jogdogmatikai eszköz, amely a felek közötti eredendően mellérendelt viszonyt alá-fölérendeltséggé alakítja.

A fejezet azt is megmutatta, hogy a szerződés szerepének háttérbe szorítása mögött sok esetben nem dogmatikai, hanem funkcionális érvek húzódnak meg. Ezek az érvek – különösen az uniós munkajogi megközelítésekben – elsősorban a védelem biztosítására irányulnak, azonban nem alkalmasak arra, hogy a nemzeti jogrendszerek szerződéses struktúráit kiváltsák. A szerződés

jogon túli, gazdasági és pszichológiai dimenzióinak feltárása pedig tovább erősíti azt az álláspontot, hogy a munkajogban a szerződés nem csupán normatív forma, hanem a jogviszony tartalmát meghatározó ígéret- és kockázatallokációs mechanizmus.

Összességében megállapítható, hogy a munkajog jogágiságának elismerése nem vezethet a szerződés és a jognyilatkozat dogmatikai jelentőségének csökkentéséhez. Éppen ellenkezőleg: a munkajog sajátos rendeltetése miatt a szerződés létrejöttének, tartalmának és joghatásainak vizsgálata fokozott jelentőséggel bír. E megállapítás képezi a következő fejezet dogmatikai vizsgálatának kiindulópontját, amely már nem általános jogágelméleti, hanem kifejezetten szerződés- és központú elemzésre vállalkozik.

3. A magánjogi dogmatika funkcionális korrekciójának elméleti és módszertani dilemmái

A modern munkajog alapvető elmozdulást jelent a klasszikus, ipari korszakra jellemző merev alá-fölérendeltségtől a digitális gazdaság és a rugalmas foglalkoztatás irányába. Központi törekvése a „szürke zónában” tevékenykedők – például a platformalapú munkát végző futárok vagy távmunkások – védelme, ahol a hagyományos, közvetlen utasításadási jog helyét gyakran az algoritmusalapú irányítás és a funkcionális függőség veszi át.

Emellett a modern munkajog a „flexicurity” (rugalmas biztonság) elvét követve már nem csupán a munkaidő-nyilvántartásra és a munkabérré fókuszál, hanem az egyén alapjogait és mentális integritását is védi a digitális térben. Ide tartoznak az olyan új generációs jogosultságok, mint a „lecsatlakozáshoz való jog” (right to disconnect), valamint a munkavállalói adatvédelem szigorúbb kontrollja az MI-alapú megfigyeléssel szemben.⁹¹

3.1. Napjaink kérdése: státusz vagy kontraktus?

A státusz a munkajogi irodalomban többnyire azt a „kötelező” normavilágot jelenti, amelyet nem a felek alkuja hoz létre, hanem a jogrend „ráültet” a munkaviszonyra. Ide tartoznak azok a jogi keretek és minimumszabályok, továbbá tilalmak, amelyek a felek akaratától függetlenül érvényesülnek, és meghatározzák, mi tekinthető például munkaidőnek vagy pihenőidőnek, milyen korlátok között szervezhető a munka, milyen garanciák illetik meg a munkavállalót.

Ugyanakkor a státusz nem kizárólag „védelem”: a munkaviszony szerkezetébe beépített fölérendeltség egy része is státuszjellegű, mert a munkáltató szervezési-utasítási jogosítványait sokszor közvetlenül a törvény alapozza meg. Így a státusz egyszerre jelenhet meg munkavállalói védelmi minimumokként és a munkáltatói menedzseri hatalom intézményesítésének jogi alapjaként – a kettő együtt adja a munkaviszony „kógens gerincét”.⁹² A szerződés avagy kontraktus ezzel szemben az a terület, ahol a munkaviszony tartalmát elvileg a felek megállapodása, az egyéni alku és a piaci logika alakítja. Ide sorolható mindaz, amit a felek munkaszerződésben vagy későbbi megállapodásokban rendeznek: például a

⁹¹ RÁCZ: i. m.

⁹² HAVAS Bence: *A munkaidő-szervezés alapvető forrásai történeti perspektívából: státusz vagy kontraktus?* Pro Futuro, 2024/1., 39-59. o.

részmunkaidő kikötése, egyes juttatási elemek vagy bizonyos munkaidő-szervezési konstrukciók (amennyiben a jog ezt egyáltalán megengedi). A kontraktus tehát a „magánautonómia” nyelve: a beleegyezés, a csere, a rugalmas alakítás ígérete.⁹³

A munkajogban azonban a kontraktus szerepe tipikusan korlátozott és sokszor közvetett: gyakran csak „belépőt” ad egy státuszba (a szerződés létrehozza a munkaviszonyt), miközben a tartalom jelentős részét már a kötelező szabályok és a munkáltatói szervezési jogok határozzák meg. Amikor mégis tágul a szerződéses tér (kontraktualizáció), az történhet a védelmi szabályok lazításával, de történhet olyan eljárási megoldásokkal is, amelyek tárgyalásra „kényszerítik” a feleket – vagyis a kontraktus sokszor a státusz által kijelölt irányba mozog.⁹⁴

A státusz-kontraktus megítélése a mai modern világban látszólag egyszerű: a munkavállaló érdeke a státusz, a munkáltató érdeke a kontraktus – azonban ez nem volt mindig így. Korai jogrendszerekben a munkavégzésre irányuló kapcsolatokat a magánjog keretein belül, gyakran a „úr és szolga” (master and servant) modellben kezelték, amely elsősorban fegyelmi és engedelmisségi kötelezettségeken alapult. Ebből eredően a *munkavállaló* érdeke születési alapokon nyugvó státusz esetében nem tudott kiteljesedni, amíg a jogtörténet szempontjából későbbi kontraktuális irányú elmozdulás esetén a szerződés már a munkavállalói réteg önálló akaratát is elő tudta mozdítani. Idővel azonban – ahogyan fentebb is bemutatásra került – a jogfejlődés éppen ott tart, hogy a korábban biztonságosabbnak tűnő kontraktuális alap jelenti a munkavállalói rétegre a nagyobb veszélyt, így elindult a státusz felé történő visszakanyarodás. Ehhez kapcsolódik az klasszikus hivatkozás, hogy a munkajog mint önálló diszciplína éppen ott kezdődik, ahol a szerződési szabadság korlátozása szükségessé válik a gyengébb fél védelmében, azaz ahol a szerződési szabadság véget ér.⁹⁵

Ez a folyamat a „szerződéstől a státusz felé” való visszatérést jelenti abban az értelemben, hogy a törvény erejénél fogva (*ius cogens*) bizonyos jogok és kötelezettségek függetlenednek a felek akaratától. A jelen dolgozat szempontjából még dogmatikai szempontú megközelítés esetén is

⁹³ Deakin SIMON - Morris GILLIAN S.: *Labour Law (Fourth Edition)*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005, 122., o.

⁹⁴ Ezzel szemben egyes szerzők úgy érvelnek, hogy ahol a jogszabály (azaz a kvázi státusz) véget ér, a munkaszerződés szerepe ott értékelődik fel. Lásd például: RAB Henriett - HORNYÁK Virág: *A munkaszerződés rendeltetése a munkavállaló ráutaló magatartással történő munkaviszony-megszüntetése esetén*. Munkajog, 2024/1., 15-16. o.

⁹⁵ TÓTH: i. m. 67-68. o.

lényeges, hogy a fenti kettős felosztás. E felosztás során sem vitás ugyanis, hogy a státusz nem születésnél fogva illeti meg vagy éppen terheli az adott jogalanyt, a kardinális kérdés a státuszba való bekerülés lehetősége és a státusz megnyílásának jogi keretei. Ebben a relációban a klasszikusan emlegetett munkavállalási „kötelezettség” helyett célszerűbb a munkavállalásra mint szerzett jogra tekinteni, hiszen ha a fenti rendszert vesszük alapul, akkor a státuszba kerülés szerződés útján nem szabályozható, garanciális védelmi rendszert foglal magába.

A fentebb írt megközelítés – avagy státusz vagy kontraktus – álláspontom szerint e két kategóriát egymást kizáróként, sőt sok esetben időben egymást követőként értelmezi: a felek szerződéses aktussal (kontraktus) hozzák létre a jogviszonyt, amelyet ezt követően döntően státuszjellegű, kógens normák határoznak meg. Ez a lineáris modell azonban a kortárs munkajogi elméletben egyre inkább meghaladottnak tekinthető.

Különösen Guy DAVIDOV munkássága mutat rá arra⁹⁶, hogy a kontraktus és a státusz viszonya nem időbeli egymásutániségként, hanem egyidejűleg jelenlévő, egymást átható dimenziókként ragadható meg. DAVIDOV elmélete szerint a munkaszerződés sajátosságaiból – nevezetesen a kérdéses beleegyezésből (questionable consent), az alárendeltségből (subordination) és a függőségből (dependency) – az következik, hogy a munkaviszony nem értelmezhető tisztán szerződésként. Ugyanakkor a kontraktuális elem sem tűnik el, hanem a jogviszonyon belül strukturált módon, differenciált intenzitással van jelen. Ezt a kettősséget DAVIDOV egy különösen termékeny dogmatikai konstrukcióval ragadja meg, amikor megkülönbözteti a munkaszerződés „magját” (core) és „perifériáját” (periphery). A „mag” körébe azok az elemek tartoznak – így különösen a munkabér, a munkaidő vagy a munkavégzés helye –, amelyek a felek közötti megállapodás lényegét képezik, és amelyek tekintetében a szerződési jogi logika, azaz az autonómia és a megállapodás tisztelete dominál. Ezzel szemben a „periféria” azon nyitott, diszkrecionális vagy egyoldalú alakításra alkalmas elemeket foglalja magában – így például a munkáltatói utasítási jog gyakorlása vagy a szerződés módosításának lehetősége –, amelyek esetében a munkajogi védelmi célok elsődlegessége érvényesül.

Ez a megközelítés alapvetően új perspektívát nyit a státusz és kontraktus viszonyának értelmezésében. Nem arról van szó, hogy a kontraktus „átadja a helyét” a státusznak, hanem arról, hogy a jogviszony különböző rétegeiben eltérő súllyal és funkcióval van jelen mindkét

⁹⁶ Guy DAVIDOV: *A Theory of the Contract of Employment*, *Industrial Law Journal*, 2025/11., 15-17. o.

logika. Másképpen fogalmazva: a munkaviszony egyszerre kontraktuális és státuszjellegű, de nem homogén módon, hanem rétegzett szerkezetben.

Ebből következően a státusz és a kontraktus nem egymást kizáró kategóriák, hanem funkcionálisan differenciált szabályozási logikák, amelyek a munkaviszony különböző aspektusaiban eltérő módon érvényesülnek. Ez a felismerés megerősíti azt az álláspontot, hogy a munkajog autonómiája nem a szerződési jog teljes háttérbe szorításán, hanem annak szelektív és korrekciós jellegű integrációján alapul.

A fenti állásponttól eltérő, de ahhoz szorosan kapcsolódik Collins⁹⁷ megközelítése, aki egy elemző megkülönböztetés segítségével fejt ki: különbséget tesz a munkaszerződéshez való „alávetés” (submission) és a jogviszonyból fakadó „alarendeltség” (subordination) között. A szerződéses feltételek elfogadása önmagában, különböző kontextusokban, liberális szempontból nem feltétlenül problémás. A probléma ott jelentkezik, hogy az alárendeltség – vagyis a munkáltató akaratának való engedelmesség követelménye és az ezzel együtt járó hierarchikus viszony – a munkaszerződés általános és lényegi sajátossága. Ez pedig szükségszerűen megfosztja a munkavállalót az egyenlő tisztelet érvényesülésétől.

Fontosnak gondolom, hogy jogdogmatikai aspektusból a fenti dichotóm felosztást kritikával is lehet illetni. Elsődlegesen felmerül annak dilemmája, hogy a munkavállalói státusz-terjedelem a munkajogviszony fennállása alatt „relatív” vagy „abszolút” hatályú. Ide kapcsolódó példa eljárási oldalról az ún. adhéziós perek intézménye, amely bár vitán felülállóan pergazdaságosságot mozdít elő, mégis azt a hatást keltheti, hogy a státuszba kerülést követően a státusz-terjedelem abszolút hatályú.⁹⁸ Megjegyzendő, hogy a státusz terjedeleme teljeskörű kiterjesztése azért sem előnyös, mert éppen ez volt az oka, hogy a jogtörténet során a fejlődés a kontraktuális tér felé vette az irányt. Ha a munkavállalói státuszt kívánjuk kiterjeszteni, az oda vezethet, hogy valójában nem a munkajogi garanciák, hanem a munkajoggal járó

⁹⁷ Hugh COLLINS - Gillian LESTER - Virginia MANTOUVALOU: *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018., 21. o.

⁹⁸ Az adhéziós munkaügyi per kifejezés azt a helyzetet jelöli, amikor a munkavállaló és a munkáltató között fennálló munkaviszonyhoz közvetlenül kapcsolódó jogon alapuló igényt a munkaügyi per keretei között érvényesítik. Ilyenkor nem csupán a szűken vett munkaügyi jogvita, hanem az ahhoz szorosan kapcsolódó, polgári jogi jellegű igény is ugyanabban az eljárásban kerül elbírálásra. Ez a megoldás a polgári perrendtartásban több ponton is megjelenő pergazdaságossági elv gyakorlati megnyilvánulása. Lehetővé teszi, hogy a munkaviszonyból fakadó tényleges jogvita és az ahhoz kapcsolódó polgári jogi igény egyetlen eljárásban, ésszerű módon rendezhető legyen, anélkül, hogy az utóbbi miatt a feleknek külön eljárást kellene indítaniuk az általános hatáskörrel rendelkező bíróság előtt.

szubordinatív függőség kerül alkalmazásra a munkajog klasszikus területein túlmenően, amely meglátásom szerint a jogfejlődéssel szembeható folyamat.

3.2. Jogértelmezési és módszertani dilemmák a munkajogban⁹⁹

Jogértelmezési módszerekkel alapvetően a jogelmélet foglalkozik. E megállapítás – bár vitatható, de – arra utal, hogy az egyes jogterületekkel foglalkozók sokszor hajlamosak mellőzni a jogalkalmazó által elvégzett interpretációs művelet módszertani elemzését. Álláspontom szerint ez a munkajog területén is igaz, noha éppen ez az a keresztülfekvő jogterület, amely számos magánjogi és közjogi norma egyvelegét tartalmazza,¹⁰⁰ melynek eredményeképpen az értelmezés módszertanának kutatása számos tudományos nívóval is szolgálhat. Az utóbbi időben azonban számos értékes tudományos közlemény született, amelyek megdöntötték a klasszikus hard law mentén történő jogalkalmazás kizárólagosságát, és olyan elvek mentén történő értelmezést vázoltak fel, amelyek meghaladják az egyes kódexek vagy más jogszabályok szövegpozitivistá értelmezését.¹⁰¹ A munkajog tudományosan igazoltan¹⁰² – legalább relatív módon mindenképpen – önálló jogterületként ugyanis kiváló táptalaja lehet annak, hogy a kemény jogon túlmenően más jogi normák vagy jogon túli értékek is megjelenjenek az egyes normák értelmezése során. A munkajog státuszjog,¹⁰³ amely alatt azt értem, hogy az emberi létformának a szervezett munkavégzésének a kizárólagos rendezésére törekszik. Nem állítom, hogy a szervezett munkavégzés valamennyi formáját a munkajog szabályozza, ugyanakkor az megállapítható, hogy a védelmi mechanizmusok okán bizonyos esetekben cél, hogy ez ilyen formában valósuljon meg.¹⁰⁴

⁹⁹ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: HERDON István: *Are We Saying the Same Thing, but Actually something different?: Extracts for a Theory of Legal Interpretation in Labour Law* LEX ET SCIENTIA No. XXX : 1 , 111-143. o.

¹⁰⁰ Manfred WEISS: *The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?* European Labour Law Journal, 8/4. 346. o.; KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre.* Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 15. o.

¹⁰¹ Ld. pl.: M. Antonio GARCÍA-Muñoz ALHAMBRA – Beryl ter HAAR – Attila KUN: *Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law.* International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 27/4., 337 – 363. o.; Mario VINKOVIĆ: *The Role of Soft Law Methods (CSR) in Labour Law.* https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/mario_vinkovic.pdf (2025.08.10.); KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján.* Pázmány Law Working Papers, 2012/41. o.

¹⁰² JAKAB: i. m. 18-20. o.

¹⁰³ PETROVICS Zoltán: *Munkajogviszony - kontraktustól a státusz felé?* In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018., 749-757. o.

¹⁰⁴ GYULAVÁRI (2014a): i. m. 1-25. o.

A munkajog rendeltetése ugyanis nem kizárólag a munkaszerződés megkötése és – ez alapján – a munkajogviszony létrehozása, hanem ezzel egyidejűleg a munkavállalóról az ellenérték megfizetésén túli gondoskodás is.¹⁰⁵ A gondoskodási kötelezettség jogrendszerenként eltér, így annak még kötelezettjét sem egyszerű megjelölni nemzetközi kontextusban. A munkajog előbb ismertetett *differentia specifica*-ja okán célirányos jogalkalmazást kíván meg az, hogy az egyes, munkajoghoz tartozó írott – vagy éppen íratlan – normákat e szemüvegen keresztül kerüljenek vizsgálatra és értelmezésre. A munkajogi jogalkalmazás azonban több szempontból sincs könnyű helyzetben, ugyanis egyes szinteken – például az EU és a tagállamok viszonyában – a jogalkalmazás tárgyai, céljai és „címzettjei” egymástól eltérőek.¹⁰⁶ Rögzítendő azonban, hogy még azonos jogi szöveg és kontextus, sőt azonos eljárási környezet sem garantálja azt, hogy az egyes normák értelmezése azonos legyen, illetőleg az egyes jogviták azonos eredménnyel záruljanak.

A munkajogi jogértelmezés vizsgálata és kutatása véleményem szerint azért fontos, mert a munkajog rendkívül dinamikusan fejlődő, több szinten jelenlévő, több jogterületet átölelő vegyes természetű jogi szabályozás.¹⁰⁷ Ezen felül a már említett gondoskodási kötelezettségből levezetve számos, jogon túli tudományos terület is érintett, mint például a szociológia, a statisztika vagy a közgazdaságtan.¹⁰⁸ Ezeknek a munkajogi jogértelmezés során fajsúlyos szerepük lehet, így vizsgálatuk nem elhanyagolható. Álláspontom szerint a jogbölcseleti kutatások jogértelmezési módszerek vizsgálatára szűkített vizsgálatát valamennyi jogterület kutatása során fel kell használni; ugyanakkor az már az adott jogterület feladata és felelőssége, hogy az általános jogelméleti eredményeket a saját területén felhasználja, és annak fontosságára ott is felhívja a figyelmet.

Jelen fejezeti egységben elsődleges céлом az, hogy a munkajog területére vonatkoztatva alkalmazzam a jogbölcselet által már feltárt általános jogértelmezési módszereket. Ennek keretében szándékom, hogy rámutassak arra, hogy a jogértelmezési lehetőségek nem a jogtól elvontan léteznek, hanem maguk is a jog részét képezik, még ha nem is a klasszikus *hard law*

¹⁰⁵ SIPKA (2021): i. m. 211-212. o.; BERÉNYI Laura: *Gondolatok a munkajog dogmatikai fejlődéséről, különös tekintettel a munkáltatói koncepció alakulására*. Polgári Szemle, 17/4–6., 426. o.

¹⁰⁶ Érdekes az EUB által azon fordulat, hogy „the nature of the employment relationship under national law is of no consequence as regards whether or not a person is a worker for the purposes of EU law”. Ezzel az EUB lényegében nem a rosszallását fejezi ki a téren, hogy a nemzeti munkavállaló-fogalom eltér, csupán deklarálja, hogy az uniós definíciója az uniós jog eltérő céljának okán más. Ld. MENEGATTI: i. m. 1., 9. o.

¹⁰⁷

¹⁰⁸ HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014., 15. o.

körébe tartoznak. Továbbá rá kell mutatni arra is, hogy a legitim módon megvalósuló jogértelmezés nem minősül bírói alkotta jognak. Mindezen túlmenően célt annak kimutatása is, hogy az Európai Unióban a munkajog jogértelmezését tekintve két szinten létezik, mely eredményeképpen a tagállami és az uniós szintű jogértelmezés között bizonyos esetekben eltérés mutatkozik. Végül pedig a fejezet célja az is, hogy vizsgálja az eltérő jogértelmezési módszerek fenntarthatóságát a jogbizonytalanság aspektusából. Kutatásomnak nem célja ugyanakkor az, hogy a jogbölcselet által kimunkált jogértelmezési módszerek lényeges tartalmi elemeit megismételje, továbbá az sem, hogy közjogi aspektusból vizsgálja a tagállam és az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) eltérő jogértelmezésének hátterét és következményeit.

3.2.1. Adalékok a jogértelmezés fogalmához

A jogértelmezés legáltalánosabb megközelítésben azt jelenti, hogy a jogalkalmazó egy bizonyos konkrét esetre nézve tárja fel a jogi norma jelentését, célját, és az adott esetre nézve alkalmazza. Ebben a megközelítésben meglátásom szerint a jogalkalmazó alatt nem kizárólag a bíróságokat, hanem minden olyan személyt érteni kell, akinek a jogértelmezéshez érdeke fűződik. Egy szerződéses rendelkezés vonatkozásában így – például a munkaszerződés esetén – jogértelmezőnek kell tekinteni a szerződő feleket is. Az irodalmat idézve egyes szerzők¹⁰⁹ azt a megállapítást teszik, hogy a jogértelmezés szükségszerűsége abban az esetben merül fel, ha a jogi norma mibenléte vagy tartalma nem egyértelmű, nem világos. Ugyanakkor a jogértelmezés véleményem szerint minden esetben szükséges, mivel egy jogi norma világosságának megítélése is értelmezést igényel. A világosság ugyanis nemcsak a szavak általánosan elfogadott jelentésére utal, hanem arra a körülményre is, hogy az adott jogi normának az adott jogi esetben valóban nem tulajdonítható-e más legitim értelmezés. Feltehető az a kérdés, hogy ebben az esetben vajon lehetséges ez jogértelmezés hiányában? Álláspontom szerint a válasz nemleges.

A jogértelmezés sok esetben úgy jelenik meg a tudományos közleményekben, mint jogon kívüli, illetve azon felül álló olyan rendezőelv, amely az adott esetben irányadó jogi normák esszenciáját keresi. Ez a megközelítés álláspontom szerint vitatható, és e helyett célszerűbb magát a jogértelmezést is a konkrét, tényleges jogi diskurzus részének tekinteni. Mégis, az

¹⁰⁹ MACZONKAI Mihály: *A pragmatikus jogértelmezés és az Európai Bíróság gyakorlata. PhD értekezés.* Pécs, 2004. 2. o.

egyes jogértelmezési módszerek éppen úgy képezhetik a kemény jog részét, mint a puha jog részét. A jogértelmezés kapcsán már az Alaptörvény is megfogalmaz elvárásokat, e szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Fontos, hogy az Alaptörvény útmutatót is ad arra nézve, hogy a jogszabályok céljának megállapítása során a jogalkalmazónak mit kell figyelembe vennie.¹¹⁰ Az Alaptörvény által rögzített értelmezési útmutató uniós szinten sem ismeretlen, noha ott ilyen csak az Európai Unió Alapjogi Chartája tartalmaz, amely rögzíti, hogy amennyiben a Charta olyan jogokat tartalmaz, amelyek megfelelnek az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményben biztosított jogoknak, akkor e jogok tartalmát és terjedelmét azonosnak kell tekinteni azokéval, amelyek az említett egyezményben szerepelnek; valamint a Charta által a tagállami közös alkotmányos hagyományból levezetett alapvető jogokat ismer el amelyeket a közös hagyományokkal összhangban kell értelmezni.¹¹¹ Ezen túlmenően viszont az uniós jog teljes egészében szabad kezdet ad az EUB-nak arra, hogy az uniós jogot az általa hatékonynak látott módszertan alkalmazásával értelmezze.¹¹²

Látható, hogy összességében mind a magyar, mind pedig az uniós jogalkotó ismer, illetve preferál bizonyos jogértelmezési módszereket, ám nem rögzíti azt, hogy a jogalkalmazónak csak e keretek között van lehetősége értelmezni az adott jogi kérdést.

A fentiek fényében véleményem szerint fontos, hogy – amennyiben figyelembe vesszük a hatalommegosztás alkotmányos elvárását – a jogalkalmazó minden esetben köteles valamilyen módszer szerint jogértelmezést lefolytatni, valamint figyelembe vehet olyan jogértelmezési módszert is, amelyet nem a jogalkotó írt számára elő. Ellenkező esetben a hatalommegosztás nem tudna teljesülni, ugyanis a jogalkalmazó, ha nem értelmez, akkor a jogalkotó által kreált absztrakt, elvont jogi normát alkalmazza konkrét esetben, mellyel egyidejűleg a jogalkalmazó a jogalkotó „képviselője” lenne, másfelől pedig éppen ezért kell, hogy legyen arra jogalkalmazói lehetőség, hogy számára elő nem írt jogértelmezési módszert is alkalmazhasson. Ezzel szemben itt kell megemlíteni, hogy a jogértelmezés abszolút korlátját a bíró alkotta jog jelenti. Ezen utóbbi szempont vonatkozásában viszont hangsúlyozandó, hogy mind a magyar

¹¹⁰ Magyarország Alaptörvénye 28. cikk

¹¹¹ Európai Unió Alapjogi Chartája 52. cikk. (3)-(4) bekezdés

¹¹² Koen LENAERTS-José A. GUTIÉRREZ-FONS: *Az Európai Unió Bíróságának jogértelmezési módszerei*. HVG-ORAC, Budapest, 2022. 23. o.

tagállami bíróságok döntései, mind pedig az EUB döntései rendszeresen jelentős számú korábbi eseti döntésen alapulnak, ami felveti azt, hogy valamilyen módon mégis szerepe lehet a „bíró alkotta jognak”. Sok döntés kapcsán megfigyelhető ugyanis – a precedensrendszertől vagy a magyar korlátozott precedensrendszertől függetlenül –, hogy az ítéletek leginkább a meglévő gyakorlat, és a nem jogi normák köré szerveződnek. Általánosságban megállapítható tehát, hogy egységesen rögzített jogi szabályok is teljesen eltérő végeredményre vezethetnek eltérő értelmezés esetén.¹¹³

3.2.2. Mit kell értelmezni a munkajogon?

A munkajog kapcsán elmondható, hogy az nemzeti és uniós szinten is egyaránt dinamikusan fejlődik.¹¹⁴ Szerencsés együttállásnak mondható az is, hogy a nemzeti jogalkalmazóhoz hasonlóan az uniós jog is elismeri¹¹⁵ azt az alapvető elvi tételt, hogy a munkajognak magánjogi gyökerei vannak – több tudományos álláspont szerint a magánjog szerves része –, és, hogy a munkajog egy szerződéses jogterület.¹¹⁶ E két elvi tétel ugyanis álláspontom szerint lényegében képes meghatározni azt, hogy a jogértelmezés a munkajog vonatkozásában milyen keretek közé kényszerül. Találó és lényegre törő az az álláspont, hogy mivel a munkajog a magánjog része, ezért „a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem egyes területeken azok hiányát kell indokolni”.¹¹⁷ Ilyen módon jól látható, hogy a munkajogi jogértelmezésnek bizonyos mértékben figyelembe kell vennie a magánjog „szabályanyagát” és elvrendszerét. Az már természetesen lehet elméleti és gyakorlati vita tárgya, hogy a magánjogi írott normák vagy íratlan elvek kapcsán mi és mennyiben alkalmazható a munkajog vonatkozásában. Mivel a munkajog a magánjog része,¹¹⁸ ezért az a másik fontos megállapítás tehető, hogy a munkajogi jogértelmezésnek alapvető keretét kell, hogy a jelentse a fél vagy a felek által megtett jognyilatkozat. Ugyanis még olyan álláspontok képviselői szerint is van a munkajog alanyainak

¹¹³ OSZTOVITS András: *Bevezető gondolatok az Európai Szerződési Jogi Alapelvekről*. Európai Jog, 2002/1., 3-4. o.

¹¹⁴ Bercusson BRIAN: *European Labour Law in Context: A Review of the Literature*. European Law Journal, 5/2., 97. o.

¹¹⁵ Ld.: Cavalier GEORGES – Robert UPEX: *The concept of employment contract in European Union Private Law*. International & Comparative Law Quarterly 55/3., 587-608. o.

¹¹⁶ KISS (2014): i. m. 44-46. o.

¹¹⁷ E gondolatot KISS hivatkozva Reinhard Richardi szerzőtől. KISS (2014): i. m. 38. o.; Reinhard Richardi: *Das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht* (münchen: C. H. Beck 1992) 2. § 1 rdnr. 26; uő.: „arbeitsrecht als sonderprivatrecht oder teil des allgemeinen zivilrechts” in Gebhard köbler [et al.] (szerk.): *FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag* (münchen: C. H. Beck 2000) 957–972. o.

¹¹⁸ KISS (2000): i. m. 3.; KISS György: *Néhány gondolat az alapjogok munkajogra gyakorolt hatásáról.: Vertikális-horizontális, közvetett-közvetlen hatály*. In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára*. Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2004., 236. o.

jogalakító képessége, akik egyébként a munkajog szélesebb közjogi tartalmának primátusa és a magánjogi elvek nagyobb fokú mellőzése mellett foglalnak állást.¹¹⁹ Ebből viszont az vezethető le, hogy jogalakítás – így jogállapot vagy jogviszony létrehozása, megszüntetése vagy módosítása – képes jogértelmezés alapjául szolgáló elemet beemelni bizonyos jogkérdések esetén. A munkajogi jogértelmezés során így értelmezendő az úgynevezett kemény jog és a mögöttes puha jog mellett a munkajog alanyainak jognyilatkozata is.

3.2.3. A munkajog tipikus jogértelmezési módszerei és azok alapvető problémái

Ahogy a bevezetésben is rögzítésre került, nem kívánom megismételni a jogelmélet által kimunkált értelmezési módszerek fogalmát, valamint főbb jelentéstartalmát, ugyanis ezzel a jobboldalsó foglalkozik. Ugyanakkor fontosnak tartom azt, hogy a jogelmélet által kimunkált tételeket a munkajog kapcsán ténylegesen alkalmazni lehessen, így elsődlegesen ezzel a kérdéskörrel foglalkozom a következőkben.

A jogelmélet mára klasszikusnak mondott öt értelmezési módszert szokott hivatkozni: a szó szerinti (nyelvtani)-, logikai-, rendszertani-, a történeti -, valamint a teleologikus (cél szerinti) értelmezést.¹²⁰ Nem vitatott az sem, hogy az imént idézett öt, alapvetően elismert értelmezési módszernek számos alfaja létezik, melyek általánosságban történő ismertetése meghaladja a jelen mű kereteit. Ezen alapvető értelmezési módszereken túlmenően ismert még több olyan, elsősorban az interdiszciplinaritást hangsúlyozó metódus, amelyek kapcsán az a kérdés tehető fel, hogy van-e olyan ténylegesen önálló értelmezési mód vagy besorolható-e valamelyik, a már fent ismertetett öt klasszikus értelmezési mód közé. Ilyen további módszer lehet a jogdogmatikai, a statisztikai, a szociológiai vagy éppen a közgazdaságtani értelmezés, de egyes esetekben szoktak még alapvető vagy alapvető, illetve alkotmányos értelmezési metodikákat is hivatkozni.¹²¹ Joggal merülhet fel a kérdés, hogy egy jogalkalmazó az értelmezés során egyáltalán honnan szerez arról tudomást, hogy milyen értelmezési módszerek mentén interpretálhatja a munkajogi normákat, valamint ténylegesen melyek azok az értelmezési módszerek, amelyek egy adott jogkérdés kapcsán „legitim” végeredményre vezethetnek. Szintén nem mellékes annak vizsgálata sem, hogy vajon mennyire várható el a jogalanyoktól

¹¹⁹ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014., 117-118. o.

¹²⁰ TÓTH J (2016): i. m.

¹²¹ BOTOS Viktor: *A bírói jogértelmezés újtjai a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában (munkajogi BH-k elemzése)*. Jogelméleti Szemle, 2000/3. <http://jesz.ajk.elte.hu/botos3.html> (2026. 01. 10.)

az olyan jogi norma követése, amelynek többféle, legitim módon lefolytatott jogalkalmazói értelmezése többféle végeredményre vezethet. Álláspontom szerint kevés jogterületre igaz, hogy a magánjogi kógens-, magánjogi diszpozitív- és a közjogi szabályok sajátos keveredése¹²² folytán tág keretek között is lefolytatható egyes jogi normák értelmezése (a munkajogra igaz). Továbbá a klasszikus gazdasági munkajogviszonyok esetén a legnagyobb probléma nem az esetleges bizonytalanság, hanem az, hogy az efféle értelmezési bizonytalanságok terhét kizárólag „magánfelek”¹²³ viselik. E mellett felmerülhet kérdésként az is, hogy az egyes értelmezési módszerek a jogi normák felett állnak-e, vagy valójában beleértett tartalmai az irányadó normáknak.

3.2.4. A munkajog határának, avagy a munkajog hatályának relativizálása

Az Mt. alapján a magyar munkajogi szabályok személyi hatálya alá tartozik többek között a munkáltató és a munkavállaló. Ebből kifolyólag a magyar munkajog hatálya személyhez kapcsolódóan a fenti státuszok esetén képzelhető el.¹²⁴ Ugyanakkor figyelmes elemzés során látható, hogy ez a státusz adott esetben másodlagos lehet, de nem minden esetben. Már ebből a nézőpontból is megállapítható, hogy eltérő értelmezési módszerek eltérő eredményre vezetnek a munkajog hatálya vonatkozásában. Ha a jogdogmatikai értelmezést vesszük alapul, akkor a szerződés tan és a jogviszonytan alapvető elvei a hangsúlyosak. Ez alapján a munkáltatói és a munkavállalói státusz egy szerződéses kötelelemhez kapcsolódik; miszerint a munkaszerződés két alanya a munkáltató és a munkavállaló. A munkaviszony – mely az alanyi oldal részéről tényleges teljesítést kíván meg – munkaszerződéssel jön létre. Tehát ahhoz, hogy a munkajogi szabályok alkalmazhatók legyenek, jogdogmatikai szempontból a felek között létező – még ha nem is érvényes vagy nem is hatályos – munkaszerződésnek kell fennállnia.¹²⁵ A munkaszerződés ugyanis az a kizárólagos ügyleti causa, amely alapján a feleket munkáltatónak és munkavállalónak definiálhatjuk. Meglátásom szerint a jogdogmatikai értelmezésen túlmenően a klasszikus, szó szerinti, rendszertani és logikai értelmezés alapján is ugyanerre a következtetésre juthatunk. Ezzel szemben más értelmezési módszerrel vagy módszerekkel

¹²² Fontos, hogy egy a norma a kógens tartalmának köszönhetően még nem biztos, hogy közjoginak is minősül. Ld.: NOCHTA Tibor: *A jogi személy létesítésének magánjogi és közjogi feltételeiről*. Gazdaság és Jog, 2017/10., 3-4. o.

¹²³ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt, Pécs, 2010., 3., 125. o.

¹²⁴ JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség és a személyi hatály jelentősége*. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica. Miskolc, 2016., 211-214. o.

¹²⁵ ZACCARIA Márton Leó: *Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés és a munkaviszony jogi természetéről*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0 - A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2022.

olyan eredményre is juthatunk, hogy a munkavállalói vagy éppen munkáltatói státusz, valamint a munkajogviszony megállapításának lehetősége *sui generis* módon fennáll a nélkül, hogy a felek között bármilyen formában munkaszerződés jött volna létre, illetőleg a szerződés létrejöttének megállapítására történő utalás lenne kimutatható.

A fentebbiek mellett ugyanakkor nem jelentéktelen az Mt. hivatkozó rendelkezése, amely árnyalja a képet. A magyar munkajogi jogértelmezés egyik legstabilabb kiindulópontja az Mt. 5. § (1) bekezdése: a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Ez a klauzula nem pusztán deklaráció, hanem módszertani előírás: a munkajogi normák jelentését eleve többszintű jogi környezetben kell rekonstruálni, és az értelmezési eredménynek egyszerre kell illeszkednie a magyar jogrendszeri koherenciához, valamint az uniós jog által meghatározott minimumokhoz és fogalmi keretekhez (különösen ott, ahol az uniós jog autonóm fogalmakat alkalmaz vagy minimumszabályokat ír elő). Lényeges, hogy amíg a jelen dolgozat sok tekintetben éppen az előbbi általános, doktrínális módszertant veszi alapul, addig ma a dolgozat témaválasztásának indokoltóságát is éppen az támasztja alá, hogy a dogmatikai alapokon nyugvó értelmezési módszer a nemzeti jog alapján sem lehet kizárólagos, így az uniós jogi megfelelés adja azt az ütközőpontot, amely kapcsán a jelen dolgozat vizsgálatának tárgya számos újszerű megközelítést hordoz.

A módszertant tekintve e téren már lényeges eltérések mutatkoznak véleményem szerint az uniós jogalkalmazó és a nemzeti – adott esetben a magyar – jogalkalmazó között. Az uniós jogalkalmazó vonatkozásában a szakirodalom¹²⁶ számára egyértelmű, hogy ilyen esetekben az EUB teleologikus jogértelmezést folytat le, amely alapján az adott uniós jogi rendelkezés – vagy a rendelkezéssel a jogalkotó – célja az, illetve az volt, hogy a munkaviszony által garantált védelem a lehető legszélesebb körben elérhető legyen, így a munkajogviszonyt és a munkavállalói státuszt adott esetben a szerződéses jognyilatkozatoktól függetlenül, sőt akár az ezzel összhangban nem álló nemzeti jogi rendelkezések mellőzésével is meg kell állapítani. Ezzel szemben a nemzeti jogalkalmazó Magyarországon álláspontom szerint legitim módon nem hivatkozhat célelvű megközelítésre akkor, ha az EUB-hoz hasonló végeredményre jut egy adott jogvita esetén. A nemzeti jogi rendelkezések figyelembe vételével ugyanis megállapítható, hogy a korábban hatályos Mt.-nél a jelenleg hatályos Mt. elviekben szűkebb keretet biztosít arra – illetve bizonyos álláspontok szerint nem is biztosít –, hogy a felek közötti

¹²⁶ Koen LENAERTS – José A. GUTIÉRREZ-FONS: *Az Európai Unió Bíróságának jogértelmezési módszerei*. HVG-ORAC, Budapest, 2022. 65. o.

tényleges teljesítés alapján a polgári jogviszony helyett munkajogviszony és munkavállalói státusz legyen megállapíthat.¹²⁷ A korábbi Mt. ugyanis rögzítette¹²⁸, hogy a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a feleket megillető jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. Addig, amíg a régi Mt. a szerződés – helyesebben a jogviszony – teljesítésének körülményeit is engedte vizsgálni a klasszifikáció során, addig a hatályos szabályanyag csak az érvénytelenség kérdéskörét rendezi, mely kizárólag a szerződéskötés időpontjában merülhet fel, így a teljesítés körülményei e tekintetben irrelevánsak.¹²⁹

Látható, hogy a jogalkotó vélelmezhető szándéka kiterjed a munkajogviszony fogalmi határainak rögzítésére, esetleg a jövőbeli szűkítésére, így alapvetően nem lehet teleologikus értelmezési módszerrel arra a következtetésre jutni, hogy a jogalkotó célja a munkaviszony hatályának és a munkavállalói státuszának a kiszélesítése volt. Ugyanerre enged következtetni a már nem hatályos, a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény 14.§-a, amely elviekben egy adójogi minősítés alapjául szolgáló törvényi tényállás volt, de a gyakorlatban számos eseten hivatkozási alap volt azzal összefüggésben is, hogy a felek között létrejött jogviszony polgári jogi, és nem munkajogi természetű. E hivatkozott rendelkezés ráadásul olyan tartalmú volt, hogy a munkajogviszony fennállásához kapcsolódó törvényi vélelmet egy ténylegesen munkajogviszonyban álló személy is könnyedén megdönthette.¹³⁰ A fentiek szemléltetésével a teleologikus értelmezés mellett elvethető az is, hogy a jogalkotó szó szerinti, logikai, rendszertani, jogdogmatikai vagy éppen történeti értelmezést folytasson le egy-egy minősítéssel kapcsolatos jogvita folyamán. Hovatovább, olyannyira egyértelműnek bizonyulnak nyelvtani és dogmatikai értelmezés alapján a hatályos Mt.-nek a munkaszerződés és a munkaviszony létrejöttére, valamint a megállapodás érvénytelenségére vonatkozó rendelkezései, hogy szükséges lehet olyan értelmezési módszer alkalmazása is, amely adott esetben legitimálja a formálisan mindenképpen *contra legem* végeredményt. Nem volna e körben elvetendő az a megközelítés sem, hogy a jogalkalmazó

¹²⁷ GYULAVÁRI: i. m. 114. o.

¹²⁸ régi Mt. 75/A. § (2) bekezdés

¹²⁹ HERDON István – ZACCARIA Márton Leó: *A Kúria munkaiügyi határozatának megállapításai a munkaszerződés érvénytelensége és a foglalkoztatás jogellenessége közötti fogalmi eltérésről: Érvénytelenségi okok bekövetkezése a szerződéses jognyilatkozatok megtételét követően*. Jogesetek Magyarázata, 13/1., 44-46. o.

¹³⁰ SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében*. Miskolci Jogi Szemle, 2019/1. szám, 60-61. o.

alkotmányos aspektusból, az uniós jog primátusára hivatkozva jusson el minden esetben olyan következtetésig, hogy egy adott jogviszony a teljesítés körülményeit vizsgálva munkajogviszonynak minősül. Erre ugyanis a nemzeti jogi rendelkezések Magyarországon nem teremtenek formálisan lehetőséget. Az uniós jog nemzeti joggal szembeni elsőbbségére hivatkozás esetén ugyanakkor az eljáró jogalkalmazó legitim módon veszi figyelembe a kötelező erejű EUB gyakorlatot és annak indokolását – ideértve akár a szociológiai tartalmat is –, és ennek megfelelően el tud jutni olyan végkövetkeztetésig, amely látszólag szembemegy a nemzeti joggal.

Rendszertani és dogmatikai értelmezés szempontjából azonban e körben óvatosan kell eljárni, hiszen legitim érvelés az, hogy a munkajog szerződéses jogterületként – melynek esszenciális eleme a szerződési szabadság¹³¹ – a magánjog része, valamint a konkrét igényérvényesítés esetén a klasszikus munkaügyi perek is alapvetően a polgári perek körébe sorolhatók, így a magánjogi anyagi jogi és eljárásjogi szabályok is megalapozottan követelnek maguknak helyet. Ezen felül a kötelező uniós gyakorlat ellenére is vannak olyan területek, ahol álláspontom szerint még közvetetten sem valósul meg jogharmonizáció, így a túlzott aktivizmus rendkívüli jogbizonytalanságot hordoz, még az eltérő értelmezési módokon felül is. Az értelmezés tendenciája azonban jelenleg abba az irányba mutat, hogy a munkajog hatályát a lehető legtágabban kell értelmezni, így például nemzetközi komparatív értelmezés alapján is a munkajogviszony széles körben való megállapíthatósága elismerhető.¹³² Ebbe az irányba mutatnak a közelmúltban született uniós, illetve nemzetközi dokumentumok is¹³³.

3.2.5. Az Mt. 31. § mint jogértelmezési elv

A leginkább „úszóhatáros” területnek az Mt. 31. § tekinthető, amely látszólag semmilyen közvetlen hatással nincs a munkajog hazai értelmezésére, ugyanakkor a magánjogi normák beemelése útján – azok teljes jogintézményi háttérével együtt – képes érdemben befolyásolni a munkajogi normák interpretációját, sőt azt is, hogy egyáltalán felmerül-e a munkajogi szabályok értelmezésének szükségessége egy adott esetben. A hatályos Mt. 31. §-a taxatív

¹³¹ CSÉFFÁN József: Az érvénytelenség munkajogi szabályozása. Melléklet az „Érvénytelenség a munkaviszonyban” című joggyakorlat-elemző csoport által készített véleményhez. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemen_y_am_0.pdf (2025.08.10.) 67-68. o.

¹³² ZACCARIA (2019a): i. m. 261–277. o.

¹³³ Ld. pl.: NMSZ 198. számú ajánlása; Javaslat: az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról

(kimerítő) jelleggel sorolja fel a Ptk. alkalmazandó rendelkezéseit. Ezzel a jogalkotó szakított a korábbi Mt. alatti rugalmasabb bírói gyakorlattal, amely kimondta: a munkajogban minden olyan polgári jogi elv vagy norma alkalmazható, amely nem ellentétes a munkajog elveivel

E jelenség dogmatikai jelentősége abban ragadható meg, hogy a munkajog – tradicionálisan védelmi jellegű, sajátos alapelvekre épülő jogágként – egy olyan normarendszerrel kerül érintkezésbe, amely alapvetően a felek mellérendeltségére és autonómiájára épít. A polgári jogi szabályok – különösen a Ptk. rendelkezései – ilyen módon nem pusztán háttérjogként jelennek meg, hanem közvetett módon értelmezési keretet is adnak a munkajogi normák számára. Ez a hatás sok esetben nem közvetlenül érzékelhető, mégis strukturálisan képes átformálni a jogértelmezés irányát.

Ezzel összefüggésben különös hangsúlyt kap az a kérdés, hogy a munkajogi szabályozás rendszertani felépítése mennyiben biztosítja a munkajog autonómiáját. Meggyőződésem szerint e körben már az uniós jogra történő utalás elhelyezése is problematikus. Az Mt. 5. § (1) bekezdése ugyanis az alapelvek között rögzíti, hogy a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Azáltal azonban, hogy ez a szabály az alapelvek körében jelenik meg, a jogalkotó implicit módon azt a benyomást kelti, hogy az uniós jog szerepe elsődlegesen értelmezési segédanyagként, illetve joghézag-pótló eszközként értelmezendő.

Az alapelvek klasszikus funkciója ugyanis kettős: egyrészt orientálják a jogértelmezést, másrészt – normahiany esetén – kiegészítő szerepet töltenek be. Ebből a rendszerbeli pozícióból az következne, hogy az uniós jog csak akkor válik relevánssá, ha a tételes nemzeti szabályozás nem ad egyértelmű választ. Ez a megközelítés azonban ellentétes az uniós jog természetével, amely nem pusztán értelmezési horizont, hanem a tagállami joggal szemben abszolút elsőbbséget élvező normarendszer. Az uniós jog primátusa folytán annak alkalmazása nem fakultatív, és nem szorítható a joghézagok kitöltésének körébe.

Ebből következően az Mt. 5. § (1) bekezdésének alapelvi szintre helyezése - érdekes módon éppen - dogmatikailag félrevezető lehet, mert relativizálhatja az uniós jog kötelező erejét, és azt a látszatot keltheti, hogy az uniós jog alkalmazása másodlagos jelentőségű. Ráadásul e rendelkezés normatív értelemben redundáns is, hiszen az uniós joggal összhangban történő

értelmezés követelménye a magyar jogrendszerben az uniós tagságból fakadóan akkor is irányadó lenne, ha azt a munkajogi kódex kifejezetten nem tartalmazná.

A fenti problémák súlyát tovább növeli az, hogy az Mt. 31. § a polgári jogi szabályok megfelelő alkalmazását írja elő a munkajogi jognyilatkozatok tekintetében. Már e körben is dogmatikai kérdésként merül fel, hogy a jogalkotó miért kizárólag a jognyilatkozatokra szűkíti az utaló szabály hatályát, miközben a kötelemkeletkeztető tényállások köre a polgári jogban nem taxatív. Ennél is jelentősebb azonban, hogy e szabály rendszertani elhelyezése – az Mt. első részének végén – azt eredményezheti, hogy a polgári jogi dogmatika közvetett módon felülírja vagy relativizálja a munkajog sajátos alapelveit.

Ez különösen a munkajog tipikusan hivatkozott alapelvei – így a jóhiszeműség és tisztesség követelménye, a joggal való visszaélés tilalma, a méltányos mérlegelés elve vagy az egyenlő bánásmód követelménye – érvényesülése szempontjából aggályos. Amennyiben ugyanis a polgári jogi szabályok *lex specialis* jelleggel kerülnek alkalmazásra, fennáll annak a veszélye, hogy a munkajog védelmi karaktere gyengül, és a munkavállaló hátrányára tolódik el az értelmezési egyensúly.

Ahogy arra már utaltam, álláspontom szerint a munkajog sajátos rendeltetése nem abban áll, hogy a magánjogi jogintézményeket a klasszikus magánjogi dogmatikával szemben, azok gyökereitől elszakítva újrakonstruálja, hanem abban, hogy a magánjog működését funkcionális módon korrigálja. A munkajog tehát nem a magánjog tagadása, hanem annak korrekciója: egy olyan normatív réteg, amely a polgári jog által feltételezett mellérendeltségi viszonyt a tényleges alárendeltségi struktúrákhoz igazítja.

Ebből következően a munkajog és a magánjog viszonya nem antagonisztikus, hanem kiegészítő jellegű. A polgári jog által kialakított jogintézmények – különösen a szerződéses struktúrák és a jognyilatkozatok rendszere – a munkajogban is alkalmazhatók, azonban azok eredeti funkciója szükségképpen módosul. A munkajog sajátossága éppen abban ragadható meg, hogy e jogintézmények alkalmazását a felek közötti strukturális egyenlőtlenség figyelembevételével alakítja át, és ezzel biztosítja a jogviszony kiegyensúlyozottabb működését.

Véleményem szerint e korrekciós mechanizmus legfontosabb hordozói a munkajogi alapelvek. Az alapelvek ugyanis klasszikusan alkalmasak arra, hogy a tételes jog által szabályozott, de a

konkrét életviszonyokban torzuló jogintézmények működését igazítsák a jogág rendeltetéséhez. A jóhiszeműség és tisztesség követelménye, a joggal való visszaélés tilalma, a méltányos mérlegelés elve vagy az együttműködési kötelezettség olyan nyitott normák, amelyek lehetővé teszik, hogy a jogalkalmazó az egyes esetekben felmerülő aránytalanságokat korrigálja.

Ez a funkcionális korrekció különösen ott válik jelentőssé, ahol a magánjogi dogmatika „helyesen működik”, azonban a munkajogi viszonyok sajátosságai miatt mégsem vezet igazságos vagy a jogág rendeltetésével összhangban álló eredményre. A szerződési szabadság klasszikus elve például a polgári jogban a felek autonómiájának kiteljesítését szolgálja, a munkajogban azonban – a gazdasági és szervezeti alárendeltség miatt – könnyen a munkavállaló kiszolgáltatottságának konzerválásához vezethet. Ilyen esetekben az alapelvek képesek arra, hogy a jogintézmény alkalmazását a munkajog védelmi céljaihoz igazítsák.

Ebből a szempontból az alapelvek szerepe nem csupán kiegészítő vagy háttérjellegű, hanem strukturális jelentőségű. Nem pusztán joghézagok kitöltésére szolgálnak, hanem a jogalkalmazás irányát meghatározó normatív korrekciós pontokként működnek. Ennek fényében különösen problematikus minden olyan szabályozási megoldás – így különösen a polgári jogi normákra utaló rendelkezések rendszertani elhelyezése –, amely alkalmas arra, hogy e korrekciós funkció érvényesülését gyengítse vagy háttérbe szorítsa.

Összességében tehát megállapítható, hogy a munkajog autonómiája nem a magánjogi dogmatika elutasításában, hanem annak tudatos, célhoz kötött korrekciójában ragadható meg. E korrekció elsődleges eszközei pedig az alapelvek, amelyek nélkül a munkajog könnyen visszacsúszhatna a klasszikus magánjogi logika keretei közé, elveszítve ezzel sajátos védelmi karakterét.

3.2.6. A munkajog hatályán belüli szabályok értelmezése

A munkajog hatálya alatti interpretáció alatt azt értem, hogy a munkajog szabályainak relevanciája az adott esetben nem kérdéses, mivel az adott jogkérdésben a munkajogot kell alkalmazni. Ezt az esetet véleményem szerint azért kell külön kezelni a munkajog fogalmának értelmezésétől, mert teljesen más célok és módszertanok jönnek, illetve jöhetnek szóba jelen esetben. A munkajogon belüli értelmezés esetén a rendezőelv mindenképpen a munkajog, annak további normái, elvei és gyakorlata. A munkajogon belüli értelmezés esetén nem

semmilyen szinten nem lehet vitás a munkajogi normák felhívhatósága, sokkal inkább szerepet kap azok egymáshoz való viszonya, különösen tagállami és uniós szint közötti rendszerben. Ebben a körben beszélhetünk jogharmonizációról is, miszerint az uniós jogalkotó az egyes tagállami szabályokat valamilyen mértékben törekszik közelíteni egymás irányába. A munkajogi harmonizáció elsődleges eszköze az irányelv.¹³⁴ Itt viszont elvitathatatlan szerepe van a jogértelmezésnek, ugyanis már a nemzeti jogalkotót is értelmezési kötelezettség terheli, hiszen csak ennek lefolytatását követően lehet szó eredményes átültetésről. Hovatovább, a harmonizációval érintett területeken tényszerűen párhuzamosan lehet jelen az EUB és a tagállami jogalkalmazó jogértelmezése.

Jelen elemzés terjedelmi korlátait meghaladná valamennyi előbb említett terület részletes analízise, viszont néhányát mindenképpen ki kell emelni. Rendszerint fajsúlyos jogértelmezési kérdések merülnek fel a munkaidő és pihenőidő fogalmai körül. Ebben a körben az EUB tartja magát a már ismertett célelvű értelmezéshez. Tipikusnak mondható uniós jogértelmezési kiindulópont az, hogy az irányelv célja egyértelműen az, hogy bizonyos minimumkövetelményeket fektessen le, adott esetben olyan módon, hogy a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének hatékonyabb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg.¹³⁵ Rögzíti az EUB azt is, hogy az irányelvek kapcsán megszorító értelmezés nem fogadható el, mivel amikor az irányelv minimum-harmonizációt hajt végre, akkor lényegében maga is a megszorításra törekszik.¹³⁶ Az EUB elvi élel deklarálja, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalma uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján, az irányelv rendszerére és céljára tekintettel kell meghatározni.¹³⁷

Megjegyzendő, hogy az imént idézett, úgynevezett objektív jellemzők mindenképpen vitaindítók lehetnek, hiszen más döntésében maga az EUB is korigál az objektívnek mondott jellemzők körében, továbbá rögzíti, hogy adott esetben a teljesítési körülmények gondos bírói mérlegelése alapján megállapítható, hogy az adott tevékenység munkaidőnek minősül-e.¹³⁸

¹³⁴ PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében*. *Competitio*, 4/1., 4. o.

¹³⁵ C-580/19. RJ kontra Stadt Offenbach am Main., 26. bekezdés

¹³⁶ C-214/20 - MG kontra Dublin City Council, 37. bekezdés

¹³⁷ Ld. pl.: C-518/15. - Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak, 62. bekezdés; C-580/19. RJ kontra Stadt Offenbach am Main., 32. bekezdés

¹³⁸ C-214/20 - MG kontra Dublin City Council, 41. bekezdés

Egyértelműen nyelvtani értelmezést folytat le viszont az EUB akkor, amikor azt a megállapítást teszi, hogy az irányelv szerint a „munkaidő” az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi. Ugyanezen irányelv a „pihenőidő” fogalmát nemlegesen határozta meg, így az minden olyan időtartamot magában foglal, amely nem minősül munkaidőnek. Mivel e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást, a munkavállaló ügyeleti idejét ennél fogva az alkalmazásában vagy „munkaidőnek”, vagy „pihenőidőnek” kell minősíteni, mivel az irányelv nem rendelkezik köztes kategóriáról.¹³⁹

A munkajogon belül értelmezhető a versenytilalmi megállapodás mint alapvetően magánjogi szerződéses kötelem. Hovatovább az imént említett munkajogon belülséget szó szerint is lehet értelmezni, ugyanis a Kúria is akként foglalt állást, hogy a polgári jogi jogintézményeket csak az irányadó a munkajogi környezetben és a munkajogi szabályoknak megfelelő módon lehet alkalmazni, mivel a szerződéses forma csak egy keret, melyet a munkajog normái szerint lehet és kell tartalommal megtölteni, figyelemmel a munkáltató és munkavállaló sajátos kapcsolatrendszerére.¹⁴⁰ E tekintetben az irodalom¹⁴¹ hangsúlyozza, hogy a versenytilalmi megállapodás kapcsán ez egyértelműen a munkajogiasítás szándékát jelenti.

A célelvű értelmezés a magyar munkajog szabályain belül meglátásom szerint igen ritka, erre korábban született kutatások is rámutatnak.¹⁴² Ugyanakkor található az Mt.-ben olyan norma, amely kapcsán a szakirodalom mégis a teleologikus értelmezés fontosságára hívja fel a figyelmet. Az Mt. 17. §-a által rögzített munkáltató szabályzat is ilyen jogintézmény, mely egy speciális egyoldalú jognyilatkozatot jelöl. Mivel az egyoldalú jognyilatkozatra az Mt. szerinti megállapodás – és nem kifejezetten a munkaszerződés – szabályai az irányadók, ezért nyelvtani, rendszertani és dogmatikai értelemben még a munkavállaló javára sem megengedett a munkáltatói szabályzatnak a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól való eltérése.¹⁴³ Ezzel szemben – ahogyan erre a szakirodalom¹⁴⁴ felhívja figyelmet – a következetes bírói gyakorlat¹⁴⁵

¹³⁹ Ld. pl.: C-344/19, - D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija 29. bekezdés; C-107/19 - XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s., 28. bekezdés; C-214/20 - MG kontra Dublin City Council, 35. bekezdés

¹⁴⁰ EH 2013.07.M14: Kúria Mfv. II. 10.573/2012.

¹⁴¹ PRUGBERGER Tamás – ZACCARIA Márton Leó: *A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben.* Jogtudományi Közlöny, 2015/5. 255. o.

¹⁴² KISS (2007): i. m. 5-8. o.

¹⁴³ GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila: *A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében.* Magyar Jog, 2013/9., 559-560. o.

¹⁴⁴ KUN: i. m. 148-149. o.

¹⁴⁵ BH 2001.10.

is elismeri azt, hogy e téren a jogalkotó célját kell figyelembe venni akként, hogy e szabály értelmezése alapján oda lehessen eljutni, hogy a szabályzat csak a munkavállaló javára térhessen el az Mt. diszpozitív szabályaitól és a kollektív szerződés rendelkezéseitől.¹⁴⁶

Az előbbinél kézenfekvőbb példa lehet a teleologikus értelmezésre az alapvető értelmezés azon esete, amikor a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye felől értelmezünk bizonyos jogszabályi rendelkezéseket. A hatályos Mt. nem ezen alapvet, hanem a joggal való visszaélés tilalmát rögzíti, ami gyakorlatilag az „érem másik oldala”. Ennek az általános magatartási követelménynek a célja biztosítani azt, hogy bizonyos jogszabályi rendelkezések – melyekből alanyi jog fakad – azok céljával és rendeltetésével összefüggésben kerüljenek értelmezésre. Külön érdekesség, hogy arra már dogmatikai jogértelmezés útján jutott el a jogalkalmazó, hogy a munkajogi joggal való visszaélés csak alanyi joggal szemben hívható fel.¹⁴⁷ Ugyanakkor látni kell, hogy ezen princípium önálló tényállásként biztosítja, hogy az alanyi jogok nyelvtani vagy éppen dogmatikai értelmezése útján ne alakuljon ki olyan helyzet, hogy éppen ezen értelmezési módszerre hivatkozással nem valósul meg a jognak a jogalkotó által elhatározott célja. Ilyen eset lehet, amikor a jogi személy munkáltató a döntés meghozatalára jogosult legfőbb szerv határozata után csak mintegy két év elteltével közli a munkáltatói felmondást, és ezzel a munkavállalót hosszú ideig bizonytalan helyzetben tartja, és így nem teljesül a felmondás időszerűségével kapcsolatos jogalkotói elvárás.¹⁴⁸ Szintén nem közölhető jogszerű munkáltató felmondás azon az alapon, hogy a munkavállaló a munkáltatóval szemben olyan szakmai kritikát közöl, melyről utóbb még az is bebizonyosodik, hogy helytálló volt.¹⁴⁹ A munkajogban nem vitatottan korlátozható a munkavállaló véleménye. Ám a munkavállaló a Ptk. szerinti fogyasztóval szemben a munkavállaló nem információhiányban, hanem „erőhiányban” van a másik félhez képest,¹⁵⁰ így álláspontom szerint a nem nyilvános, személyiségi jogot és jogos gazdasági érdeket nem sértő vagy veszélyeztető szakmai vélemény legitim indoka nem lehet egy munkáltatói felmondásnak.

Az általános magatartási követelmények – ezen belül jóhiszeműség és tisztesség elvének – korrekciós funkcióját támasztja alá a régi Mt. alatt kialakult azon gyakorlat, amely szerint

¹⁴⁶ GYULAVÁRI – KUN: i. m. 560. o.

¹⁴⁷ 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény: a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről; TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. HVG-ORAC, Budapest, 2018. 512-513. o.

¹⁴⁸ EBH 2014.M.20

¹⁴⁹ BH 2008.100

¹⁵⁰ KENDERES: i. m. 9-10. o.

alapelvekbe, így jogszabályba ütközőnek kell tekinteni az olyan eljárást, amelynek keretében egymást követően sokadik alkalommal létesítenek határozott idejű munkaviszonyt. Korábban tévesen ezt joggal való visszaélésként hivatkozták, noha ebben a körben, mivel szerződéskötésről van szó, az alanyi jog fel sem merül.¹⁵¹ A jelenleg hatályos Mt.-nél ez már nem alapvető kérdés, mivel a törvény rögzíti, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.

Az előbbi példák alapján megállapítható, hogy a magyar munkajogban az általános magatartási követelmények azok, amelyek legitim módon biztosítani tudják a teleologikus jogértelmezés jogalapját.

A norma célja szerinti értelmezéstől eltekintve a további klasszikus jogértelmezési módszerek már nagyobb számban fordulnak elő a magyar munkajogban. Véleményem szerint az Mt. kódex jellegére tekintettel a nyelvtani értelmezés esetkörét külön igazolni nem szükséges, hiszen a fogalmi magyarázatoknak is köszönhetően ezt kell az alapvető értelmezési módszernek tekinteni. A nyelvtani értelmezéshez az irodalom álláspontja szerint hasonlít a dogmatikai vagy doktrinális értelmezési módszer. E szerint a dogmatikai értelmezés a szavak speciális, a jogászok által egyöntetűen elfogadott és elismert jogi jelentését használja fel a konkrét esetben felvetődött interpretációs probléma megoldásához.¹⁵² Dogmatikai értelmezés alapján juthatunk arra a következtetésre, hogy ha egy polgári jogi szerződéshez hasonlóan egy munkajogi megállapodás kapcsán érvénytelenségre kívánunk hivatkozni, úgy az érvénytelenségre való hivatkozás csak abban az esetben lehet megalapozott, ha az e körben hivatkozott körülmény már a szerződéskötés időpontjában is fennállt.¹⁵³

A magyar munkajogban az Mt. kódex típusú jogforrásnak minősül, ami azt jelenti, hogy a gazdasági munkaviszonyok keretében történő foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg egy sajátos rendszer alapján.¹⁵⁴ A rendszer többféle módon tagolható, így megkülönböztethetjük általában magukat a fejezetek, vagy e helyett beszélhetünk azok tartalma

¹⁵¹ HERDON István: *A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélezési gyakorlatában*. In: Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Mailáth György Tudományos Pályázat 2019: Díjazott dolgozatok. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2020., 564-569. o.

¹⁵² TÓTH J (2016): i. m. 225. o.

¹⁵³ BH2021.6.173

¹⁵⁴ KUN (2016): i. m. 385-389. o.

szerinti distinkciókról. Ilyen lehet az úgynevezett eltérést nem engedő „első rész” és az Mt. többi részének viszonya, vagy az individuális és a kollektív munkajogra vonatkozó rendelkezések rendszere, esetleg az individuális munkajogon belül a tipikus és az atipikus munkavégzési formák egymáshoz való viszonya. Amikor az értelmezés során a rendszertani módszert vesszük alapul, akkor például az előbbi összefüggéseket szükséges látni. Ilyen értelmezést vett alapul a jogalkalmazó akkor, amikor rögzítette, hogy a másodfokú bíróság az Mt. 124. § (3) bekezdésének rendszertani és nyelvtani értelmezése alapján jogszabálysértés nélkül következtetett arra, hogy e rendelkezés alkalmazása a munkáltató számára nem kötelezettség, csupán egy lehetőség, amellyel az alperes a perbeli esetben nem élt.¹⁵⁵ Rendszertani értelmezés alapján juthatunk el addig a konklúzióig is, hogy a felek általi kötbérikötés csak a versenytilalmi megállapodások és a tanulmányi szerződések körében megengedett a magyar munkajogban.¹⁵⁶

3.2.7. Teleologikus értelmezés kontra „purposive approach”

A teleologikus (célelvű) értelmezés és Guy DAVIDOV által képviselt „purposive approach” közötti viszony első ránézésre rokonságot mutat, azonban dogmatikailag lényeges különbségek tárhatók fel, amelyek túlmutatnak a pusztán módszertani eltéréseken. A teleologikus értelmezés a klasszikus jogértelmezési kánon egyik elemeként a jogszabály céljának feltárására irányul, és e cél fényében törekszik a norma tartalmának meghatározására. E megközelítés sajátossága, hogy nem határozza meg előre a releváns cél természetét, hanem azt a jogalkalmazó feladatává teszi, hogy a konkrét norma rendeltetését az adott kontextusban rekonstruálja. Ebből következően a teleologikus értelmezés inherensen pluralista: a norma mögött álló célok köre nyitott, és magában foglalhat gazdasági, szociális vagy akár adminisztratív racionalitásokat is.

Ezzel szemben DAVIDOV¹⁵⁷ purposive megközelítése nem pusztán értelmezési technika, hanem a munkajog természetére vonatkozó normatív elmélet, amely előre rögzíti azt a materiális célt, amelyhez minden munkajogi norma értelmezésének igazodnia kell. DAVIDOV kiindulópontja, hogy a munkajog sajátos funkciója a munkaviszonyból fakadó strukturális alárendeltség és az ebből eredő demokratikus deficit korrekciója. E tételből következően a jogértelmezés nem lehet

¹⁵⁵ BH2020.3.84.

¹⁵⁶ PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre*. Munkajog, 2019/4., 19-20.

¹⁵⁷ DAVIDOV: i. m. 38-39. o.

célpluralista: a különböző, egymással versengő célok közül kizárólag azok tekinthetők legitimnek, amelyek e védelmi funkció megvalósítását szolgálják. A teleologikus értelmezés tehát a cél feltárására irányuló nyitott módszer, míg DAVIDOV elmélete a cél normatív meghatározásával zárja le az értelmezési horizontot.

DAVIDOV elméletének egyik központi eleme a „leronthatatlanság” (non-waivability) elve¹⁵⁸, amely szorosan kapcsolódik e célelvű megközelítéshez. Eszerint a munkavállalói jogok főszabály szerint nem tehetők a felek szabad rendelkezésének tárgyává, vagyis azoktól még közös megegyezéssel sem lehet a munkavállaló hátrányára eltérni. Ez az álláspont élesen szemben áll a klasszikus magánjogi szerződésfelfogással, amely a felek autonómiáját tekinti a jogviszony tartalmának elsődleges meghatározójának. DAVIDOV szerint¹⁵⁹ a munkaviszonyban a beleegyezés gyakran nem tekinthető valóban autonóm döntésnek, hanem a gazdasági és egzisztenciális függőség által torzított akaratnyilatkozatnak, amely nem alkalmas a védelemről való érvényes lemondás megalapozására.

A leronthatatlanság elvét DAVIDOV több, egymással összefüggő paternalista indokkal támasztja alá. Egyrészt hangsúlyozza az információs aszimmetriát, amely miatt a munkavállaló nem képes teljes körűen felmérni döntései következményeit. Másrészt rámutat a korlátozott racionalitás jelenségére, amely abban nyilvánul meg, hogy a munkavállaló rövid távú előnyökért hajlandó lehet feláldozni hosszabb távú érdekeit. Harmadrészt kiemeli az externális hatásokat: egyes munkavállalók jogfeladása lefelé húzhatja a munkaerőpiaci standardokat, és ezáltal más munkavállalók helyzetét is rontja. E tényezők együttesen indokolják, hogy a munkajogi normák kógens jellege ne kivétel, hanem főszabály legyen. Ugyanakkor DAVIDOV nem zárja ki teljes mértékben a jogokról való lemondás lehetőségét, hanem elismeri az úgynevezett feltételes leronthatóság (conditional waivability) intézményét.¹⁶⁰ E megközelítés szerint bizonyos esetekben megengedhető az eltérés, azonban kizárólag szigorú garanciális feltételek mellett.

A két megközelítés közötti különbség különösen élesen mutatkozik meg a munkajogi normák diszpozitivitásának kérdésében. A teleologikus értelmezés – általános jellegéből fakadóan –

¹⁵⁸Guy DAVIDOV: *Non-waivability in Labour Law*. Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 40., 2020/3., 482-485. o.

¹⁵⁹ DAVIDOV (2020): i. m. 482-485. o.

¹⁶⁰ DAVIDOV (2020): i. m. 496. o.

nem zárja ki a felek szerződési szabadságát, amennyiben az nem ellentétes a norma céljával. DAVIDOV ezzel szemben a non-waivability elvéből kiindulva a szerződési szabadság lényegi korlátozását tartja szükségesnek, mivel álláspontja szerint a munkavállalói beleegyezés strukturális okokból nem tekinthető teljes értékű autonóm döntésnek. Ebből következően a munkajogi normák kógens jellege nem kivétel, hanem dogmatikai szükségszerűség. Megjegyzendő, hogy ezen elmélet hazai kivitelezése rendkívül nehezen elképzelhető. Nem szabad ugyanis figyelmen kívül hagyni, hogy a „személyek” személyi és vagyoni viszonyára is a mögöttes generális szabályt a Ptk. adja. Természetesen, a munkajogi normák lex specialis szabályai időnként, a törvény hatálya alá tartozó munkaviszony keretében lerontják, de a munkajogviszony előtt és azt követően is a helyreállt erő-egyensúly okán a Ptk. normái automatikusan irányadók a magánjogi viszonyokban. Ebből eredően véleményem szerint a munkajogi normák lehetnek kógenssek, de azt csak meghatározott – munkajog hatálya alatti - ideig lehet alkalmazni.

Hasonló eltérés figyelhető meg a munkaviszony minősítése során alkalmazott kritériumok tekintetében. A teleologikus értelmezés – különösen az uniós joggyakorlatban – az effect utile elvéből kiindulva objektív ismérvek (alárendeltség, díjazás, személyes munkavégzés) mentén törekszik a védelem hatékonyságának biztosítására. DAVIDOV¹⁶¹ ezzel szemben elutasítja a mechanikus tesztek kizárólagosságát, és a minősítés középpontjába a strukturális függőség fennállását helyezi. Ez a megközelítés a kategorizálásról a védelem indokoltságának vizsgálatára helyezi át a hangsúlyt, lehetővé téve a munkajog hatályának dinamikus, a gazdasági és technológiai változásokhoz igazodó újraértelmezését.

A különbség továbbá abban is megmutatkozik, hogy míg a teleologikus értelmezés alapvetően a jogalkotói szándék rekonstruálására törekszik, addig DAVIDOV elmélete kifejezetten kritikai jellegű. Nem a fennálló szabályozás céljait kívánja pusztán feltárni, hanem azt vizsgálja, hogy azok mennyiben felelnek meg a munkajog alapvető rendeltetésének. Ennek következtében a purposive approach nemcsak értelmezési módszerként, hanem a jogfejlesztés eszközeként is funkcionál, különösen az olyan új foglalkoztatási formák esetében, mint a platformalapú munkavégzés.

3.2.8. A jogértelmezés mint kemény jog

¹⁶¹ DAVIDOV (2020): i. m. 487. o.

A jogértelmezés kérdésköre a munkajogban rendszerint két, egymással összefüggő, de dogmatikailag mégis elkülönítendő síkon jelenik meg. Egyfelől valóban léteznek olyan, a jogviszony természetéből, rendeltetéséből vagy belső logikájából fakadó, nem minden esetben *expressis verbis* kimondott, a jogviszonyba „beleértett” szabályok és kötelezettségek, amelyek a munkajogi jogviszony működőképességéhez szükségesek. Másfelől azonban a jogértelmezés korántsem merül ki e látszólag „puhább”, implikált vagy dogmatikailag rekonstruált tartalmak feltárásában. A munkajogi jogértelmezés lényegi sajátossága éppen az, hogy számos ponton maga a tételes, „kemény” jog is kifejezetten értelmezési feladat elé állítja a jogalkalmazót a hazai keretrendszerben is. Másként fogalmazva: a jogértelmezés nem csupán a normahézagok, a hallgatólagos tartalmak vagy az *implied* szabályok összessége, hanem a kifejezett törvényi rendelkezések által megkövetelt, a pozitív jogba beépített tevékenység is.

Ez különösen jól megragadható a munkajogi diszpozitivitás rendszerében. A jogi normák hagyományos felosztása szerint a kógens és a diszpozitív szabályok megkülönböztetése alapvető jelentőségű. A munkajogban azonban e fogalompár nem kizárólag a normaszöveg absztrakt minősítésének kérdése, hanem egyben jogértelmezési probléma is. A munkajog mint a magánjog legerősebben közjogiasított része egyszerre őrzi a magánautonómia szerződéses logikáját és a munkavállaló védelmére épülő kógens garanciarendszert. E kettősségből következik, hogy a jogalkalmazónak nem elegendő pusztán azt rögzítenie, hogy valamely szabálytól lehet-e eltérni vagy sem; azt is el kell döntenie, hogy milyen szinten, milyen irányban, milyen terjedelemben és milyen módszerrel vizsgálható az eltérés megengedettsége. Ez már nem háttérben meghúzódó, *implicit* normativitás, hanem kifejezetten a tételes jog által megkövetelt értelmezési művelet.

A munkajog magánjoggal fennmaradó kapcsolatát tehát álláspont szerint az eltérést engedő rendelkezések adják meg. Hangsúlyozandó, hogy a felek eltérítési szándékának hiánya az, ami a már ismertetett általános szerződési feltételek dilemmáját vetíti elő, másfelől pedig az ilyen irányú ügyleti akarat hiánya *de facto* növeli a munkajog közjogi elemeinek dominanciáját.

A fentebbiekből kiindulva rögzíthető, hogy az Mt. e tekintetben maga is olyan szerkezetet alakít ki, amely a jogértelmezést a *hard law* részévé teszi. A munkaszerződés és a kollektív szerződés viszonyában a diszpozitivitás nem egynemű. A munkaszerződés tekintetében az Mt. 43. § (1) bekezdése főszabályként a munkavállaló javára való eltérést engedi meg, vagyis az individuális

autonómiát a relatív diszpozitivitás, az egyoldalú kógencia keretei között ismeri el, azzal, hogy egyes fejezetvégi rendelkezések kivételesen lehetővé tehetnek kétirányú eltérést. Ezzel szemben a kollektív szerződésre (bizonyos esetekben normatív hatályú üzemi megállapodásra) nézve az Mt. 277. § (2) bekezdése – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. Második és Harmadik Részétől való, főszabály szerint bármely irányú eltérést teszi lehetővé. A pozitív jog tehát nem egyszerűen megengedi az eltérést, hanem differenciált rendszert hoz létre az eltérés irányára, a szabályozási szint és a védelmi funkció alapján. Már ebből is kitűnik, hogy a jogértelmezés itt nem valamely „láthatatlan” norma feltalálása, hanem a kifejezett törvényi szabályok működtetésének előfeltétele.

A hard law jelleg legpregnansabban ott mutatkozik meg, ahol a törvény a kedvezőbb eltérés megítélésének módszerét is maga írja elő. Az Mt. 43. § (2) bekezdése, illetve kollektív szerződési szinten az Mt. 277. § (5) bekezdése alapján a munkavállaló javára történő eltérés megítélése során nem egyes szabályokat izoláltan, hanem az egymással összefüggő rendelkezések összességét kell összehasonlítani. Ez a szabály a „mazsolázás tilalmát” fejezi ki, és a német dogmatikából ismert Sachgruppenvergleich logikáját emeli be a munkajogba. A jogalkalmazó tehát nem azért végez mérlegelést, mert a norma hallgat, hanem éppen azért, mert a norma ezt megköveteli. A törvény nem pusztán egy anyagi jogi parancsot közöl, hanem egyben előírja annak értelmezési technikáját is. A jogértelmezés itt már nem a normán kívüli, hanem a norma által előírt művelet.¹⁶²

Ebből következik, hogy a munkajogi jogértelmezésben a „kemény jog” és az értelmezés nem egymás ellentétei, hanem egymást feltételező jelenségek. A jogszabály ugyanis nem minden esetben zárt, mechanikus döntési képletet ad, hanem olyan normatív kereteket állít fel, amelyek tartalmának konkrét kitöltése szükségképpen értelmezést kíván. Különösen igaz ez a munkavállaló javára történő eltérés elvére. A „kedvezőbb” jelleg megállapítása nem matematikai művelet. Nem a munkavállaló szubjektív preferenciái, hanem objektív, absztrakt mérce alapján kell megítélni, hogy a megállapodás összességében előnyösebb vagy hátrányosabb-e. A törvény tehát nem egyszerűen enged vagy tilt, hanem a jogalkalmazótól megköveteli egy, a normából közvetlenül fakadó, értékelő-értelmező tevékenység lefolytatását. Ez a tevékenység azonban nem önkényes, nem pusztán méltányossági vagy irodalmi természetű, hanem a tételes jog által kijelölt mederben zajlik.

¹⁶² TÓTH Kristóf: *A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai*. Munkajog, 2022/1., 14. o.

A munkajogi jogértelmezésnek ez a hard law jellegű beágyazottsága különösen fontos a státusz és kontraktus dimenziójában. A munkajog klasszikus felfogása szerint a státusz ott kezdődik, ahol a szerződési szabadság véget ér a gyengébb fél védelmében. E „kogens gerinc” valóban azt fejezi ki, hogy a munkaviszony számos eleme a felek akaratától függetlenül, normatív módon beépül a jogviszonyba. Ugyanakkor ebből nem következik, hogy a munkajogban minden a bírói rekonstrukció vagy a jogviszony természetéből levezetett implikált szabályok szintjén maradna. Ellenkezőleg: maga a státuszvédelem is tételes jogi rendelkezésekben ölt testet, és e rendelkezések alkalmazása újra meg újra jogértelmezést kíván. Így a státusz nem a jogértelmezés alternatívája, hanem annak egyik normatív tárgya.

A munkajog és a polgári jog viszonya ebből a szempontból különös jelentőségű. A munkajog kontraktuális alapja miatt a diszpozitivitás és a szerződéses autonómia továbbra is meghatározó tényező. A 2012. évi Mt. kodifikációs iránya pedig kifejezetten a szabályozás „puhítását”, azaz a megállapodásos alapú jogforrások szerepének növelését célozta. Ez azonban nem a hard law visszaszorulását jelenti, hanem inkább annak átalakulását. A jogalkotó nem egyszerűen kivonul a szabályozásból, hanem differenciált felhatalmazási és korlátozási rendszert hoz létre. A kérdés tehát nem az, hogy van-e még „kemény jog” az értelmezési kényszer mögött, hanem az, hogy a kemény jog miként szervezi meg az eltérés, a mérlegelés és az értelmezés terét. A munkajogi diszpozitivitás ebből nézve nem a jogi kötöttségek hiányát, hanem azok sajátos, több rétegű szerkezetét jelenti.

Ez az összefüggés teszi érthetővé, hogy a munkajogi jogértelmezés körében miért nem lehet éles határvonalat húzni a kifejezett jogi rendelkezések és a dogmatikailag rekonstruált tartalmak közé. A munkaviszony természeténél fogva valóban hiányos szerződéses alakzat, amelyhez a bírói gyakorlat és a tudomány olyan hallgatólágos elemeket kapcsolhat, mint például a munkáltatói gondoskodási kötelezettség vagy az együttműködés és tisztesség fokozott követelménye. Ezek a „láthatatlan rendelkezések” azonban nem szorítják háttérbe a pozitív jog értelmezési kényszerét. Épp ellenkezőleg: a munkajogi rendszerben az implied normák és a tételes normák egymásra épülnek. A kifejezett törvényi szabályok kijelölik azokat a kereteket, amelyek között az implikált kötelezettségek egyáltalán felismerhetők és érvényesíthetők.

A jogértelmezés hard law jellegét tovább erősíti az a körülmény, hogy a munkajogi diszpozitivitás határainak megvonása önmagában is tételes jogi feladat. A kógencia bástyái, a

vezető állású munkavállalókra vonatkozó szélesebb eltérési lehetőség, a köztulajdonban álló munkáltatók esetében fennálló szűkebb diszpozitivitás, vagy akár a veszélyhelyzeti időszakban megjelenő rendkívüli eltérési lehetőségek mind arra mutatnak rá, hogy a jogalkotó nem az értelmezéstől függetlenül hoz létre merev normarendszert, hanem olyan szabályozási mezőt alkot, amelyben a jogalkalmazó feladata a normák közötti viszonyok feltárása. Ilyenkor nem a jogi kötöttség hiánya, hanem annak összetettsége okozza az értelmezési nehézséget.

A gazdasági racionalitás talaján álló, a flexibilitást és versenyképességet hangsúlyozó megközelítések hajlamosak a diszpozitivitás növelését a jogi kötöttségek csökkentéseként leírni. Ezzel szemben a munkajogviszony-elméleti nézőpontja a függőségi viszonyból indul ki, és a munkajogi normák védelmi rendeltetését helyezi előtérbe. A két megközelítés közös pontja mégis az, hogy egyik sem kerülheti meg a tételes jog értelmezését. Ugyanez mutatható ki Guy DAVIDOV non-waivability elvének kritikájában¹⁶³, valamint KUN Attila puha joggal és a túlzott rugalmasítással szembeni fenntartásaiban is. E viták valójában nem arról szólnak, hogy szükséges-e az értelmezés, hanem arról, hogy milyen értelmezési horizontra épüljön a munkajog: a piaci rugalmasság, a státuszvédelem vagy ezek egyensúlyának logikájára.

Ennek alapján a munkajogi jogértelmezésről helyesebb úgy beszélni, mint amely egyszerre kötődik a jogviszony természetéből fakadó, dogmatikailag rekonstruálható elemekhez és a pozitív jog kifejezett, kötelező rendelkezéseikhez. A munkajogban tehát nem állítható, hogy az értelmezés csupán a hallgatóságos, implikált normák világa volna. Épp ellenkezőleg: a munkajogi hard law számos ponton eleve értelmezésre épül. A jogértelmezés ezért nem a „kemény jog” hiányának tünete, hanem annak egyik legfontosabb működési módja.

3.2.9. A jogértelmezés mint puha jog

A puha jognak (soft law) nincsen általános elfogadott fogalma. A bevett gyakorlat szerint a puha jogra utalás azt jelenti, hogy az adott jogi norma nem kötelező erejű, de mégis hordoz magában olyan tartalmat, amely normatív igénnyel lép(ne) fel, azaz a soft law jogforrások kvázi-jogi relevanciával bírnak.¹⁶⁴ E körben már önmagában is hangsúlyozandó, hogy a puha jog nem kizárólag formálisan nem kötelező normák világát jelenti, hanem olyan „közbenső zónát” is, amely ugyan nem rendelkezik a klasszikus értelemben vett jogi kötőerővel, de

¹⁶³ DAVIDOV (2020): i. m. 482-485. o.

¹⁶⁴ KUN (2012): i. m. 1. o.

ténylegesen befolyásolja a jogalkalmazói gondolkodást és a döntési folyamatot. A munkajogban ez különösen érzékelhető, mert e jogág szerkezete eleve nyitottabb a társadalmi, gazdasági és intézményi környezet felé, mint a zártabb fogalmi rendszerre épülő klasszikus magánjogi konstrukciók.

A felsorolt értelmezési módszerek több esetben bírnak olyan tartalommal, amely miatt azok a puha jog kategóriájába sorolhatók. Ez legkevésbé az öt alapvető értelmezési módszernél igaz – mint a szó szerinti (nyelvtani)-, logikai-, rendszertani-, a történeti-, valamint a teleologikus (cél szerinti) értelmezés –, ugyanakkor például az emberi jogi, szociológiai, közgazdaságtani stb. interpretációk esetén nagyon is releváns. Ezekben az esetekben ugyanis az értelmezés valamely írott vagy íratlan, kötelező vagy puha norma alapján, annak fényében történik. A jogértelmezés puha jogi karaktere ezért nem elsősorban abban ragadható meg, hogy az értelmezés tárgyául szolgáló norma maga kötelező-e vagy sem, hanem abban, hogy az interpretáció során milyen előfeltevések, milyen háttérszemponatok és milyen interdiszciplináris keretek kerülnek mozgósításra. A soft law-jelleg tehát sok esetben nem a norma formájában, hanem az értelmezési keret kiválasztásában jelenik meg.

Fontos, hogy itt álláspontom szerint nem feltétlenül a normának kell puhának lennie – lásd például az alapvető értelmezést, mely princípiumok kötelező erejűek –, hanem valójában itt a puha jog tárgya az, hogy miért az adott norma fényében került sor az interpretációra. Példaként említve azt, hogy adott esetben miért a munkavállaló és a munkáltató közötti vélelmezett szubordináció képezi az értelmezés magját a munkáltató szorult gazdasági helyzete helyett. E megközelítés egyik legfontosabb dogmatikai következménye, hogy a „miért” kérdése válik a puha jog valódi tárgyává. Nem pusztán az a releváns, hogy mely jogszabály alkalmazandó, hanem az is, hogy a jogalkalmazó miért éppen valamely védelmi, szociológiai, közgazdaságtani vagy intézményi lencsén keresztül olvassa a normát. Ez a választás dönti el, hogy a munkaviszonyt hatalmi aszimmetriaként, személyiségi jogilag áthatott függőségi viszonyként, avagy alapvetően piaci csereviszonyként szemléli-e.¹⁶⁵ A jogértelmezés puha jogi jellege tehát ebben az értelemben értékválasztásként írható le.

Mindez azért is különös jelentőségű, mert a magyar jogban egyszerre van jelen az értelmezés „keményítése” és „felpuhulása”. Egyfelől az Alaptörvény 28. cikke, valamint az Mt. 5. § (1)

¹⁶⁵ KISS György: *A munkajog fogalma*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 22. o.

bekezdése kógens igénnyel írják elő a jogszabályok céljával, rendszertani környezetével és tágabb normatív összefüggéseivel összhangban álló értelmezést. Másfelől azonban e rendelkezések sem zárják ki, hogy a jogalkalmazó maga válassza meg azt az interdiszciplináris vagy értékalapú szempontrendszert, amelyet az adott jogkérdés megoldásához előtérbe helyez. Különösen igaz ez az Mt. 6. § (3) bekezdése szerinti méltányos mérlegelés elvének alkalmazása során, amellyel együttesen vizsgálva a fentieket bizonyos esetekben tényleges belső feszültség látható. Ilyen értelemben az értelmezés iránya részben kötött, alkalmazásának konkrét módja azonban továbbra is jelentős mértékben nyitott.

A kérdés releváns lehet, ugyanis a SZALAI által hivatkozott¹⁶⁶ ALCHIAN és DEMSETZ „épp azért támadja a hierarchiafelfogást, mert szerintük nincs semmi különleges a munkaviszonyban: állításuk szerint a munkavállaló nem „kiszolgáltatottabb”, erősebben „alárendelt”, mint a vevőnek „kiszolgáltatott” szolgáltató”. Ez a megközelítés radikálisan relativizálja a munkajog dogmatikai önállóságát, mert ha a munkaviszony nem több, mint egy sajátos piaci csereviszony, akkor a munkajogi védelmi struktúrák is elvesztik kitüntetett igazolásukat. Ebben az esetben az értelmezés súlypontja szükségképpen a szerződési szabadság, a piaci racionalitás és a tranzakciós egyensúly irányába tolódik el. Ez az a körülmény, amely sok esetben bizonytalanságot és kiszámíthatatlanságot okozhat. Itt ugyanis a nehézség nem a munkajog kemény vagy puha normáinak, illetve értékeinek megtalálása, hanem az a rendező elv¹⁶⁷, amely kimondja, hogy milyen jogkérdésben melyiket kell elővenni, vagy inkább előtérbe helyezni.¹⁶⁸ A probléma magva tehát nem egyszerűen a releváns normák azonosítása, hanem az értelmezési prioritások meghatározása. Ebben az összefüggésben a jogértelmezés nem másodlagos technika, hanem konstitutív tényező: maga is alakítja a munkajog határait, kategóriáit és védelmi intenzitását. A munkajog „keresztülfekvő” jellege miatt ugyanis az olyan alapvető kérdésekre adott válaszok, mint hogy ki minősül munkavállalónak, milyen fokú a felek közötti alá-fölérendeltség, vagy mikor indokolt a status-jellegű védelem előtérbe helyezése, nagymértékben az alkalmazott interpretációs módszertől függenek.¹⁶⁹

¹⁶⁶ SZALAI Ákos: *A gazdasági szervezetek jogáról és közgazdaságtanáról*. Pázmány Law Working Papers, 2018/17. 55. o.

¹⁶⁷ CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The Crisis and National Labour Reforms*, European Labour Law Journal, 2012/1, 57. o.

¹⁶⁸ BLUTMAN László: *Egy empirikus jogértelmezéstan szükségessége*. Jogtudományi Közlöny, 63/1., 9. o.

¹⁶⁹ ZACCARIA Márton Leó: *Egy "keresztülfekvő" jogág jellemzői értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól*. Glossa iuridica. 2/1., 118-122. o.

A jogértelmezés ezért nemcsak a jog részének, hanem sok esetben a puha jog részének is tekinthető. A klasszikus öt jogértelmezési módszerek túlnyomó része is ide sorolható, ám – ahogy említésre került – vannak olyanok, például az Alaptörvény¹⁷⁰ szerint a célelvű értelmezés, amelyek kemény jogi norma útján elsőbbséget élveznek. Elmondható így, hogy a soft law nemcsak a kemény jog értelmezésének az útmutatója,¹⁷¹ hanem maga az értelmezés módszere is puha jog. E tétel azonban további pontosítást igényel. A munkajogi jogértelmezés nem teljes egészében puha jog, hanem inkább olyan vegyes szerkezetű jelenség, amelyben a hard law és a soft law elemek egymásba fonódnak.

A soft law-jelleg mellett több érv is felhozható. Először is, a jogértelmezés puhasága rezilienciát és adaptivitást biztosít: lehetővé teszi, hogy a munkajog a technológiai és gazdasági változásokhoz – így különösen a digitalizációhoz, a platformmunkához vagy az atipikus foglalkoztatási modellekhez – anélkül alkalmazkodjon, hogy minden új helyzetre külön jogalkotói beavatkozást kellene megvárni. Másodszor, a generálklauzulák – így a jóhiszeműség, a tisztesség, a méltányos mérlegelés vagy az elvárható magatartás – tartalmuknál fogva nyitott normák, amelyeket a bíróság szükségképpen társadalmi, erkölcsi és intézményi szempontok figyelembevételével tölt meg. Harmadszor, a puha jogi interpretáció teszi lehetővé, hogy a bíróság a jogviszonyba olyan implied terms jellegű kötelezettségeket is beleolvasson, amelyek nincsenek kifejezetten leírva, de a munkaviszony tartós és személyhez kötött természetéből következnek.

Ugyanakkor a jogértelmezés puha jogi karaktere komoly veszélyeket is rejt. A túlzottan nyitott interpretáció kiszámíthatatlanságot és jogbizonytalanságot idézhet elő, mert a jogalanyok számára nem lesz előre látható, hogy a bíróság mely értelmezési keretet fogja irányadónak tekinteni. Ehhez kapcsolódik a bírói aktivizmus veszélye is: ha a célelvű vagy funkcionális értelmezés elszakad a normaszöveg dogmatikai minimumaitól, az *contra legem* jogalkalmazáshoz, végső soron a jogalkotó helyébe lépő bíró képéhez vezethet. Külön kockázatot jelent az is, ha a szociális vagy paternalista szempontok teljesen kiüresítik a szerződéses dogmatikát, és a létrejött, érvényesség, hatályosság vagy jogkövetkezmények klasszikus elhatárolásai feloldódnak a védelmi funkció javára. Ez hosszú távon a magánjogi jogbiztonság sérelméhez vezethet.

¹⁷⁰ Alaptörvény 28. cikk

¹⁷¹ Anne PETERS – Isabella PAGOTTO: *Soft Law as a New Mode of Governance: A Legal Perspective*. University of Basel, 2006., 23. o.

A munkajogi interpretáció puha jogi természetének árnyalása körében külön figyelmet érdemel az a folyamat is, amely az értelmezés „keményedéseként” írható le. A magyar jogrendszerben ugyanis az értelmezés bizonyos komponensei fokozatosan a hard law irányába mozdulnak el. Egyfelől az Alaptörvény 28. cikke a józan észnek, a közjónak és az erkölcsnek megfelelő, célhoz kötött értelmezést nem pusztán lehetőségként, hanem alkotmányos kötelezettségként fogalmazza meg. Másfelől a Kúria közzétett eseti döntéseinek jogkérdésben irányadó ereje azt eredményezi, hogy egy korábban „puha” értelmezési irányvonal részben intézményesül, és az alsóbb fokú bíróságok számára kötöttebbé válik.¹⁷² A jogértelmezés mint puha jog ezért nem statikus kategória, hanem olyan mozgó mező, amelyben egyes elemek időről időre hard law karaktert ölthetnek.

A kedvezőbbség vizsgálatának munkajogi módszertana különösen jól példázza ezt a kettősséget. A szakcsoportos összehasonlítás – vagyis az összefüggő szabályok együttes mérlegelése – formálisan kemény jogi talajon áll, hiszen azt maga a törvény követeli meg. Ugyanakkor annak eldöntése, hogy mely szabályok alkotnak összetartozó csoportot, milyen nézőpontból minősül valamely megoldás összességében kedvezőbbnek, és mi tekinthető objektív munkavállalói érdekeknek, már elkerülhetetlenül értékalapú, puha jogi jellegű mérlegelést feltételez. A módszer tehát hard law felhatalmazás alapján működik, de alkalmazásában soft law természetű elemeket hordoz.

Nem hagyható figyelmen kívül az uniós jog hatása sem. Az uniós jog elsődlegességéből fakadóan az Európai Unió Bírósága számos esetben dinamikus, funkcionális és teleologikus értelmezést alkalmaz, amely a jogviszony tényleges tartalmát helyezi előtérbe a formális szerződéses elnevezéssel szemben. Ez a megközelítés a munkajogi védelem maximumát keresi, és gyakran a munkavállaló fogalmának tágításához, a tényleges függőségi viszony hangsúlyozásához vezet. Mindez feszültséget idézhet elő a nemzeti kódexlogika zártabb, nyelvtani-dogmatikai szemléletével, ugyanakkor egyúttal legitimálhatja a nemzeti normaszöveg funkcionális korrekcióját is, ha az irányelv-konform értelmezés ezt kívánja meg.

¹⁷² MOLNÁR Bence: *Nem minden bogár rovar, avagy átszervezés-e a munkakör megszüntetése*. In: PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0 A XVIII. : Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* Wolters Kluwer, Budapest, 2021., 102-111. o.

Módszertani szempontból mindez arra utal, hogy a munkajogi jogértelmezés nem pusztán technikai művelet, hanem reflexív jogalkalmazási gyakorlat. A jogrendszer ebben az értelemben kognitív módon nyitott a környezetére: a gazdasági racionalitás, a szociológiai függőség, az intézményi egyenlőtlenség vagy éppen a személyiségi jogi beágyazottság mind olyan szempontok, amelyek a kemény jogi kategóriák tényleges tartalmát befolyásolják. A puha jog itt tehát nem szükségképpen a tételes joggal szembenálló alternatíva, hanem a tételes jog alkalmazását strukturáló háttérnormativitás.

Összegzésképpen megállapítható, hogy a jogértelmezés mint puha jog koncepciója a munkajogban azért különösen termékeny, mert rávilágít: a norma érvényesülése nem kizárólag a normaszöveg merev tartalmától függ, hanem attól is, hogy a jogalkalmazó milyen értelmezési horizontot választ. A munkajog védelmi rendeltetése, a magánautonómia, a piac rugalmassága, a személyiségi jogi kötöttség és a kockázattelepítés eltérő hangsúlyai mind-mind olyan puha jogi szűrőként működhetnek, amelyek a kemény jog tényleges jelentését alakítják. A modern munkajog fenntarthatósága ezért azon múlik, hogy e pluralizmus ne vezessen rendszerszintű széttartáshoz. A jogértelmezés puha jogi jellege csak addig szolgálja a munkajog fejlődését, ameddig egy kiszámítható dogmatikai minimum keretei között marad. Ebből következően a jogértelmezés a munkajogban egyszerre tekinthető a hard law végrehajtásának és a soft law működési terének: nem pusztán kíséri a normát, hanem annak valóságos jelentését részben maga hozza létre.

3.2.10. A funkcionális korrekció megvalósulása a méltányos mérlegelés elve útján

A méltányos mérlegelés elve az Mt. 6. § (3) bekezdésében rögzített általános magatartási követelmények egyik legfontosabbika, amely a munkajogi jogviszony belső egyensúlyának fenntartásában kiemelt szerepet játszik. Rendszertanilag e rendelkezés nem pusztán magatartási szabály, hanem a munkáltatói egyoldalú hatalomgyakorlás korrekciós eszköze, amely a munkaviszonyt átható alá-főlérendeltségi viszony és gazdasági aszimmetria ellensúlyozására szolgál. A munkajogi kötődés sajátossága ugyanis éppen abban ragadható meg, hogy a munkáltató nem csupán a szerződés egyik alanya, hanem egyben a teljesítés konkretizálására jogosult fél is: meghatározza a munkarendet, utasítást ad, kijelöli a munkavégzés módját, helyét, időben és tartalmilag szervezi a munkavégzést. A méltányos mérlegelés követelménye e hatalom gyakorlásának belső, jogilag értékelhető korlátja.

A jogintézmény jelentősége éppen abban áll, hogy a munkáltatói irányítási jogot nem vonja el, nem teszi lehetetlenné, de annak gyakorlását olyan normatív feltételhez köti, amely a munkavállaló érdekeinek egyedi figyelembevételét követeli meg. A munkáltató tehát nem pusztán a saját gazdasági vagy szervezeti érdekeiből indulhat ki, hanem köteles a döntés következményeit a munkavállaló oldaláról is értékelni. Ebből következően a méltányos mérlegelés nem a munkáltatói döntés helyettesítése, hanem annak jogi kontrollja. A rendelkezés a munkáltatói diszkréciót nem külső, hanem immanens módon korlátozza: azt üzeni, hogy a munkaszervezési döntés a munkaviszonyban nem lehet pusztán célszerűségi kérdés, hanem annak szükségképpen van egy igazságossági és arányossági dimenziója is.

A méltányos mérlegelés elvének alapja ebből nézve kettős. Egyrészt a munkaviszony szerkezeti sajátossága, a szubordináció indokolja azt, hogy az egyoldalú alakító jogkör ne maradjon korlátlan. Másrészt a munkaviszony személyhez kötött természete teszi szükségessé, hogy a munkáltatói döntés ne csupán a munkateljesítményre, hanem a döntéssel érintett személy konkrét élethelyzetére is reflektáljon. A szabály így a munkajogban egy sajátos, anyagi igazságossági minimumot fogalmaz meg. E minimum abban áll, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit nem absztrakt módon, hanem ténylegesen, az adott eset egyedi körülményeinek figyelembevételével köteles mérlegelni.

Jogösszehasonlító szempontból a méltányos mérlegelés követelménye a német jogból ismert billiges Ermessen gondolkörével állítható párhuzamba, amely a szerződéses szolgáltatás egyik fél általi meghatározását köti méltányossági kontrollhoz. A munkajogban azonban e követelmény funkciója erőteljesebben védelmi természetű.¹⁷³ Míg a klasszikus magánjogi keretben a méltányosság elsősorban a szerződéses egyensúly fenntartásának technikája, addig a munkajogban a munkáltatói hatalom korrekcióját és a gyengébb fél személyi-szociális érdekeinek védelmét szolgálja. Ennyiben a méltányos mérlegelés a munkajog egyik legkarakteresebb olyan generálklauzulája, amely a magánjogi eredetű szerződéses logikát a munkajog védelmi rendeltetéséhez igazítja.

A méltányos mérlegelés elvének értelmezése során különös jelentősége van annak, hogy e rendelkezés elhatárolandó az Mt. 6. § (1) bekezdésében rögzített általános elvárhatósági mércétől. Míg az általában elvárható magatartás egy objektív, középérték-jellegű standardot

¹⁷³ KISS (2014): i. m. 68. o.

testesít meg, addig a méltányos mérlegelés ennél szigorúbb, individualizált követelményt támaszt. A két mérce közötti különbség lényegében abban ragadható meg, hogy az előbbi az adott helyzetben szokásosan elvárható magatartásra kérdez rá, míg az utóbbi azt vizsgálja, hogy a munkáltató döntése az adott munkavállaló konkrét körülményeire tekintettel nem okoz-e aránytalan sérelmet. A méltányos mérlegelés tehát nem egy átlagos szereplőre szabott absztrakt teszt, hanem egy olyan arányossági vizsgálat, amely szükségképpen figyelembe veszi a munkavállaló személyes, családi, szociális és egészségügyi helyzetét. A két elv összemérésből álláspontom szerint a már sokat említett funkcionális korrekció ex lege kiolvasható. Addig ugyanis, amíg az általában elvárhatóság a magánjog által megkövetelt princípium, a méltányosság elvárásából kiolvasható a közjogi normatartalom, amelyből sok tekintetben már nem csak a munkajog szubordinatív, de munkáltató szuprematív hatalmi szerepköre is kiolvasható.¹⁷⁴

Ebből következik, hogy a méltányos mérlegelés középpontjában nem a sérelem mint olyan, hanem az aránytalan sérelem áll. A munkaviszony természetéből adódóan ugyanis a munkáltatói utasítások, döntések és szervezési intézkedések sok esetben szükségképpen korlátozzák a munkavállaló autonómiáját, magánéletét vagy kényelmi érdekeit. Nem minden hátrány jogellenes, és nem minden kényelmetlenség sérti a méltányos mérlegelés követelményét. A jogellenesség határa ott húzható meg, ahol a munkáltató által elérni kívánt cél és a munkavállalóra háruló hátrány között felbomlik az arányosság. Másként fogalmazva: a munkáltató nem okozhat viszonylag nagy sérelmet a munkavállalónak egy viszonylag csekély saját előny vagy szervezési érdek érvényesítése érdekében.

A méltányos mérlegelés ezért valójában egy érdekösszemérési, arányossági tesztként is leírható. A bírósági és dogmatikai megközelítés lényege ebben a körben az, hogy a munkáltató érdekeit és a munkavállalót érő hátrányt egymással összevetve kell értékelni. Az intézkedés akkor minősülhet a méltányos mérlegelésbe ütközőnek, ha a munkáltató által elérni kívánt szervezeti, gazdasági vagy működési előny nincs arányban azzal a sérelemmel, amelyet az adott intézkedés a munkavállalónak okoz. E sérelem meghatározása pedig nem absztrakt, hanem az érintett munkavállaló konkrét élethelyzetében történik. Így különös jelentősége lehet az egészségi állapotnak, a gyermeknevelési kötelezettségnek, az idős hozzátartozó gondozásának,

¹⁷⁴ TÓTH Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. Pro Futuro, 2022/1., 61. o.

a munkába járás objektív nehézségeinek vagy más olyan személyi körülménynek, amely a munkáltatói intézkedés hatásait fokozza.

A szabály egyúttal „biankó” jellegű követelmény is. A törvény ugyanis nem ad taxatív felsorolást arra nézve, hogy mely körülményeket kell a munkáltatónak mérlegelnie. Ez a nyitottság egyrészt a generálklauzula rugalmasságát biztosítja, másrészt azonban fokozott értelmezési feladatot ró a jogalkalmazóra.¹⁷⁵ A munkáltatónak ugyanis csak akkor van reális lehetősége a méltányos mérlegelésre, ha a döntéshez szükséges információk a rendelkezésére állnak. E ponton a méltányos mérlegelés szorosan összekapcsolódik a felek együttműködési és tájékoztatási kötelezettségével. A munkáltató csak azokat a körülményeket tudja figyelembe venni, amelyekről tudomása van vagy kellő körültekintéssel tudomást szerezhet. A munkavállaló oldaláról ezért felértékelődik annak jelentősége, hogy a méltányosság szempontjából releváns személyes körülményeket a döntéshozatal időpontjában közölje. Ha a munkavállaló a munkáltató előtt ismeretlen okra csak utóbb hivatkozik, külön vizsgálat tárgyává válhat, hogy a munkáltatónak volt-e tényleges lehetősége a döntés meghozatalakor annak mérlegelésére.

A méltányos mérlegelés alkalmazási köre kapcsán a legfontosabb rendszertani kérdés az, hogy a rendelkezés milyen munkáltatói döntésekre terjed ki. A szabály grammatikai értelmezés szerint kizárólag azokban az esetekben nyeri el értelmét, amikor a munkáltató a munkaviszony teljesítésének módját egyoldalúan konkretizálja. Ide tartozik különösen a munkarend meghatározása, a munkaidő-beosztás kialakítása, a rendkívüli munkaidő elrendelése, a munkavégzés konkrét helyének kijelölése, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, az átirányítás, a kiküldetés, illetve általában minden olyan intézkedés, amelynél a munkáltató szervezési joga közvetlenül érinti a munkavállaló életvezetését. E területeken a méltányos mérlegelés szinte tankönyvi módon jelenik meg mint a munkaszervezési jogkör korlátja.

Különösen jól érzékelhető ez a munkaidő-beosztás és a munkarend körében. A munkáltató joga a munkarend meghatározása, de e jog gyakorlása nem lehet közömbös a munkavállaló magánélete, családi kötelezettségei és regenerációs szükségletei iránt. Hasonlóképpen, a rendkívüli munkavégzés elrendelése sem tekinthető pusztán üzemszervezési kérdésnek. Még akkor is, ha a túlóra elrendelésének korábbi, különösen indokolt esetre utaló szigorúbb törvényi

¹⁷⁵ KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020., az Mt. 6. §-ához fűzött magyarázat

fordulata nem maradt fenn, a méltányos mérlegelés elve továbbra is megköveteli, hogy a munkáltató a munkavállaló pihenéshez, magánélethez és családi szerepeihez kapcsolódó érdekeit értékelje. A munkáltató diszkrecionális joga itt sem abszolút, hanem az arányosság követelménye által behatárolt.¹⁷⁶

Ugyanez áll a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetköreire is. Az átirányítás vagy kiküldetés a munkáltatói szervezési szabadság legitim eszköze, ugyanakkor az ilyen intézkedések gyakran az átlagnál intenzívebben avatkoznak be a munkavállaló magánszférájába. Egy távoli helyszínre történő huzamosabb áthelyezés, egy családi kööttségekkel terhelt munkavállaló esetében, a méltányos mérlegelés szempontjából más megítélés alá esik, mint egy olyan munkavállalónál, akinél ilyen körülmények nem állnak fenn. A szabály lényege éppen az, hogy az intézkedés jogszerűsége nem szakítható el a személyes hatások konkrét mérlegelésétől.¹⁷⁷

A méltányos mérlegelés elve a munkáltatói szabályzatok és belső normák vonatkozásában is értelmezési jelentőséggel bír. Amennyiben e szabályzatok általános szerződési feltétel jelleggel, egyoldalúan és előre meghatározott módon rendezik a munkaviszony részleteit, felmerülhet annak vizsgálata, hogy az azokban foglalt feltételek mennyiben felelnek meg a méltányos mérlegelésből fakadó követelményeknek. Ha valamely belső szabályzat indokolatlanul és egyoldalúan olyan terheket ró a munkavállalóra, amelyek mögött nem áll arányos és legitim munkáltatói érdek, úgy a méltányos mérlegelés sérelme ezen a szinten is megállapítható lehet. E körben a generálklauzula a munkáltatói normaképzés korrekciós kontrolljaként jelenik meg.¹⁷⁸

Az elv egy további, kevésbé formális, de a munkaviszony fenntarthatósága szempontjából nem kevésbé fontos funkciója a bizalom, lojalitás és az úgynevezett pszichológiai szerződés védelme. A munkaviszony ugyanis nem kizárólag formális jogok és kötelezettségek együttese, hanem olyan tartós együttműködési viszony, amelyben a felek kölcsönös előreláthatósága és tisztességes bánásmódja a jogviszony stabilitásának előfeltétele. A méltányos mérlegelés e szempontból mikro-méltányossági funkciót is betölt: olyan, tételesen sokszor ki nem mondott

¹⁷⁶ KUN Attila: *A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve*. Magyar jog, 2017/12., 741. o.

¹⁷⁷ KUN (2017): i. m. 740. o.

¹⁷⁸ KUN (2017): i. m. 739. o.

elvárás fogalmaz meg, amely a munkáltatót a pusztán jogszerűsége túlmenően is a munkavállalói érdekek jóhiszemű és emberséges figyelembevételére ösztönzi.¹⁷⁹

A méltányos mérlegelés alkotmányjogi és erkölcsi dimenziói szintén hangsúlyosak. Az elv szoros kapcsolatban áll az emberi méltóság, a személyiség szabad kibontakoztatása és a munkavállaló mint személy védelmének követelményével. A munkáltató döntési szabadsága nem válhat olyan gyakorlattá, amely a munkavállalót pusztán eszközként kezeli, vagy személyi körülményeit figyelmen kívül hagyva aránytalan terhet hárít rá. Ebből a logikából vezethető le az az álláspont is, hogy a méltányos mérlegelésből bizonyos esetekben indokolási kötelezettség fakadhat. Ha ugyanis a munkáltatói döntés racionalitása és arányossága csak úgy ellenőrizhető, hogy megismerhető legyen, milyen szempontokat vett figyelembe a döntéshozó, akkor a méltányosság tényleges érvényesülése az indokolás valamilyen szintű jelenlétét is feltételezheti. Ez nem feltétlenül jelent általános, minden döntésre kiterjedő indokolási kötelezettséget, de dogmatikailag alátámasztható, hogy a méltányos mérlegelés kontrollálhatósága indokolási igényt generál.

Hasonló összefüggésben vethető fel a lelkiismereti szabadság problémája is. Amennyiben a munkáltatói utasítás olyan helyzetbe hozná a munkavállalót, amely elkerülhető lelkiismereti konfliktust idéz elő, a méltányos mérlegelés követelménye azt is megkövetelheti, hogy e körülményt a munkáltató figyelembe vegye. A munkavállaló személyisége, világnézeti integritása és erkölcsi autonómiája a munkaviszonyban sem oldódik fel teljesen a szervezeti alárendeltségben; a méltányos mérlegelés éppen azt fejezi ki, hogy a munkáltatói érdekérvényesítésnek e személyiségi dimenzióval is számolnia kell.

A méltányos mérlegelés alkalmazási körének egyik legvitatottabb kérdése a munkaviszony megszüntetéséhez való viszonya. A nyelvtani megközelítés alapján felmerülhetne, hogy a munkáltató minden döntése során köteles a munkavállaló érdekeit méltányosan mérlegelni, ideértve akár a felmondást megelőző szociális mérlegelést is. A bírói gyakorlat, különösen a Kúria restriktív irányvonala azonban ezzel szemben azt hangsúlyozza, hogy a méltányos mérlegelés elve elsősorban a munkaviszony teljesítésének egyoldalú meghatározására vonatkozik, és nem terjed ki a munkaviszony megszüntetésére vagy a csoportos létszámcsökkentés megelőző eljárására, mivel ezek nem a teljesítés módját, hanem a jogviszony

¹⁷⁹ TÓTH Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. Pro Futuro, 2022/1., 61. o.

lezárását érintik.¹⁸⁰ Ez a szűkítő értelmezés ugyan rendszertani szempontból védhető, mégis komoly tudományos viták tárgya lehet, hiszen éppen a munkaviszony megszüntetése okozhatja a legsúlyosabb sérelmet a munkavállaló oldalán. Ebből következően a méltányos mérlegelés határainak meghúzóása a munkajogi generálklauzulák egyik legérzékenyebb dogmatikai kérdése. Jól szemlélti ezt GYULAVÁRI kritikája¹⁸¹: szerinte a munkáltatónak nemcsak a teljesítés során, hanem a felmondási jog gyakorlása során is alkalmaznia kellene a méltányosság követelményét. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony megszüntetésekor is tekintettel kellene lenni a munkavállaló szociális, családi helyzetére vagy életkorára, amit a jelenlegi uralkodó gyakorlat elvet.

A jogkövetkezmények körében a méltányos mérlegelés sérelme nem marad pusztán erkölcsi vagy igazgatási természetű kifogás. Ha a munkáltatói utasítás vagy intézkedés a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, és aránytalan sérelmet okoz a munkavállalónak, felmerülhet az utasítás megtagadásának joga. Ezzel összefüggésben a munkavállalót hátrányos jogkövetkezmény nem érheti olyan esetben, amikor a megtagadás alapját a méltányos mérlegelésbe ütköző utasítás képezi. További következményként az is megjelenik, hogy az ilyen intézkedés vagy szabályzat érvénytelensége is megállapítható lehet, amennyiben az munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. E ponton a méltányos mérlegelés dogmatikai súlya különösen világossá válik: nem pusztán nehezen számon kérhető erkölcsi standardról van szó, hanem olyan generálklauzularól, amely konkrét perbeli igényérvényesítési alapként is funkcionálhat.

A perbeli érvényesíthetőség körében az elv tágítja a munkavállaló mozgásterét a korábban nehezebben támadható, diszkrecionális munkáltatói döntésekkel szemben. Bizonyos esetekben akár a munkáltatói jognyilatkozat bírósági pótlása is felmerülhet, ha a munkáltató elutasító magatartása a méltányos mérlegelés követelményébe ütközik. E lehetőség azt mutatja, hogy a generálklauzula nem csupán negatív korlát, hanem adott esetben pozitív, jogalakító funkcióval is bírhat.

¹⁸⁰ LŐRINCZ György: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. HVG-ORAC, Budapest, 2017., 110. o.

¹⁸¹ DUDÁS - HORVÁTH - HŐS - KÁRTYÁS - KULISITY - KUN - PETROVICS - HUNGLER - RÁCZ: i. m. 200-201. o. Ezzel szemben az bírói gyakorlat, különösen az MK. 95. sz. állásfoglalás hosszú ideje elveti az egyébként jogszerű felmondás méltányosságából történő érvénytelenítését.

A méltányos mérlegelés elve összefügg a rendeltetésszerű joggyakorlás, a jóerkölcs és más általános klauzulák világával is, ugyanakkor ezektől dogmatikailag elkülönítendő. A vizsgálat sorrendje szempontjából először azt kell értékelni, hogy a munkáltatói döntés sért-e konkrét munkaviszonyra vonatkozó szabályt; ezt követően merülhet fel esetlegesen a méltányos mérlegelés követelményének vizsgálata. A méltányos mérlegelés tehát nem a végső menedék jellegű, diffúz méltányosság szintjén mozog, hanem a munkajogi döntések arányosságának önálló, köztes kontrollmechanizmusa.

A kommentárirodalom¹⁸² a méltányos mérlegelés és a joggal való visszaélés kapcsolatát is megállapítja, abban a tekintetben, hogy van, amikor a munkáltatót azon alanyi jog illeti meg, hogy mérlegelési jogkörben döntést hozzon, ezek az ún. diszkrecionális jogok. A diszkrecionális jogkörben hozott döntésnek is meg kell felelnie a rendeltetésszerűség követelményének. Ugyanakkor „amennyiben az általános magánjogi szabályokhoz nyúlunk vissza, a joggyakorlás célja ne mások károsítása legyen, hanem valóban a munkáltató átmenetileg megváltozott igényeinek, illetve szükségleteinek megfelelő munkavégzés elrendelése. Az ennek való megfelelés ettől függetlenül ütközhet a méltányos mérlegelés Mt. 6. § (3) bekezdésében rögzített követelményébe.”¹⁸³ Ahogyan egy korábbi tanulmányomban¹⁸⁴ megállapítottam az előbbiből következik, hogy a méltányos mérlegelés viszont egy, a joggal való visszaéléshez képest valamivel speciálisabb alapelv, hiszen, ha jogok gyakorlása kötelezettségek gyakorlása rendeltetésszerűen történik, ez önmagában nem jelenti azt, hogy a méltányos mérlegelés elve megfelelően alkalmazásra került.¹⁸⁵ Tovább gondolva a fenti szakirodalmi álláspontot felvethető, hogy diszkrecionális jogkörben hozott döntésnél, - argumentum a contrario elve alapján – ha az megfelel a méltányos mérlegelés elvének, akkor a joggal való visszaélést már nem szükséges vizsgálni, a megfelelést adottnak kell tekinteni.

Tágabb összefüggésben a méltányosság más jogágakban is ismert, de a munkajogban sajátos szerepet tölt be. Míg például a közigazgatási vagy adójogi értelemben vett méltányosság

¹⁸² BANKÓ - BERKE - KISS: i. m. 7. §-hoz fűzött kommentár

¹⁸³ BANKÓ - BERKE - KISS: i. m. 6. §-hoz fűzött kommentár

¹⁸⁴ HERDON István: *A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélezési gyakorlatában*. In: Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Mailáth György Tudományos Pályázat 2019. Díjazott dolgozatok. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2020., 554-555. o. <http://real.mtak.hu/111798> (2026. 04. 07.)

¹⁸⁵ Noha értelmezésem szerint explicit módon nem kerül kimondásra, hangsúlyos, hogy Kun álláspontja szerint méltányos mérlegelés logikájával egynemű gondolkozás bár a joggal való visszaélés formájában évtizedek óta része a munkaügyi ítélezési gyakorlatnak, alapelvi szintű külön nevesítésére mégis csak az új kódexben került sor. Ebből levonható szintén az a következtetés, hogy az „új” általános magatartási követelmény lex specialis a joggal való visszaéléshez képest. Lásd: KUN (2017): i. m. 739. o.

rendszerint egyedi felmentést, szankciómérséklést vagy kivételes enyhítést jelent a törvény szigorával szemben, addig a munkajogban a méltányos mérlegelés a jogviszony teljesítését végigkísérő, állandó belső kontrollként működik. Ez különbözteti meg a munkajogi méltányosságot a más jogterületeken ismert, kivételes és inkább kegyelemszerű méltányossági megoldásoktól. Hovatovább a munkajogi méltányosság álláspontom szerint nem kérelemre, hanem „hivatalból” és automatikusan figyelembe veendő elv.

Összegzésként megállapítható, hogy a méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban a munkáltatói hatalom funkcionális korrekciójának egyik legfontosabb eszköze. Egyszerre szolgálja a munkavállalói személyiség védelmét, a munkáltatói döntések arányossági kontrollját, a bizalom fenntartását és a munkaviszony társadalmi fenntarthatóságát. Dogmatikailag a munkajogi anyagi igazságosság egyik központi klauzulájának tekinthető, amely a szerződéses kötöttséget a szociális realitásokhoz igazítja. Jelentősége ugyanakkor nem választható el attól a módszertani kihívástól sem, hogy nyitott, „biankó” jellege miatt a jogbiztonság és a rugalmasság közötti kényes egyensúlyt kell fenntartania. Meglepőnek tűnhet, de a disszertáció módszertanától nem feltétlen áll távol a GYULAVÁRI által fentebb rögzített de lege ferenda javaslat. Sőt, ha és amennyiben elfogadjuk a munkajog szerződéses alapjait, akkor a szerződésszerű teljesítés kereteibe beletartozik a szerződésszerű fenntartása a kontraktusnak.¹⁸⁶ Szerződésszerű fenntartásnak minősül az is, ha a naturalia negotii-nak minősülő törvényi rendelkezésekkel összhangban kerül gyakorlásra a felmondási jog a munkáltató által. A munkáltató által gyakorolt jelenleg „jogellenesnek” titulált felmondás dogmatikai alapon pedig minősülhet szerződésszegésnek, azaz a teljesítési normák megszegésének. Ezen doktrinális alapokon nyugvó értelmezési módszer lehetőséget biztosítana a pozitív jog módosulása nélkül is a méltányos mérlegelés elvének felhívhatóságára a felmondási jog körében. Jelenleg azonban a munkajog a felmondási jogot sui generis jogellenességen alapuló intézményi háttérrel igyekszik rendezni¹⁸⁷, kizorítva a kontraktuális teret és az ahhoz kapcsolódó jogintézményeket.

3.2.11. A munkajog fenntarthatósága

¹⁸⁶ NÁDAS György: *A méltányos mérlegelés elvének aktuális kérdése*. Miskolci Jogi Szemle, 17/2. (1. különszám) 284-285. o.

¹⁸⁷ Lásd: Mt. 29. § (5) bekezdés hivatkozó rendelkezését.

A fenti dilemmák alapján könnyen leszűrhető az a következtetés, hogy a munkajog mint jogterület határai nem kristálytiszták, a munkajog gyakorlati alkalmazhatósága kapcsán számos, eltérő jogértelmezési metódus nyert teret. Nem lehet egyértelműen megmondani azt, hogy meddig terjednek a munkajog határai, azok elsődlegesen az alkalmazott jogértelmezési módszerektől függően rövid időn belül és dinamikusan változnak. Az előbbieken okán nem csak az elmúlt években, de inkább már az 1990-es évek dinamikus fejlődésétől fogva is folyamatosan reflektorfényben van a munkajog fenntarthatóságának a kérdésköre.¹⁸⁸ Fontos, hogy ebben a körben a fenntarthatóság alatt nem a szociális biztonság és a munkavállalói jólét témakörére utalok, hanem magának a munkajognak mint – legyen az akár puha, akár kemény – tárgyi jogi rendelkezéseinek a fenntarthatósági kérdéseire. A legtöbb tudományos irodalom¹⁸⁹ ugyanis elsősorban a munkajog, illetve a foglalkoztatás szociális- és társadalmi aspektusaival – mint például a tisztas díjazás, egyenlő bánásmód, munka és magánélet egyensúlya, környezetkímélő munkavégzési módszerek – foglalkozik. Nem hagyható ugyanakkor figyelmen kívül az, hogy az imént említett témakörök már elsősorban – de egyes emberi jogi és alkotmányos normákra figyelemmel nem kizárólagosan – a munkajogon belül érvényesülnek, amelynek hosszú ideje nem tiszták a keretei még a jogtudományi felfogások körében sem. A fenntarthatóság egyik alappillére pedig éppen az, hogy a sok esetben kógens törvényi szabályozás keretei nemzetközi és hazai szintén is kellőképpen tisztázottak legyenek. A fenntarthatósággal kapcsolatosan, így elsősorban a szabályozási struktúra fenntarthatósága körében is szükséges érveket megfogalmazni. Felmerülhet a kérdés, hogy a fentiek alapján mikor beszélhetünk fenntartható munkajogi normákról. PRUGBERGER nyomán az irodalom¹⁹⁰ e körben azt vizsgálja, „hogy a munkavégzés helyéhez kapcsolódó, jelenlegi és ismert jövőbeli munkajogi szabályozás megfelel-e a fenntarthatóság azon követelményének, hogy tartalmilag kiszámítható, a rugalmasságot a biztonsággal ötvöző munkafeltételeket teremti a munkavállalók számára.”

Kezdetben keménynek bizonyult munkajog a piaci folyamatoknak és a technológiai innovációnak köszönhetően – az atipikus munkavégzési formák útján – puhulni kényszerült,

¹⁸⁸ SIPKA Péter: *Fenntartható munkajog? A technológiai fejlődés lehetséges hatásai a munkajogra*. In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Pázmány Press, Budapest, 2022., 431-442. o.

¹⁸⁹ Ld.: Joachim GSCHWINDER: *Sustainability and labour law*. In: 6. FEB International Scientific Conference: *Challenges in Economics and Business in the Post-COVID Times*, 16–20 May 2022, Maribor, Slovenia, proceedings. University of Maribor University Press, Maribor, 2022. 207-216. o.; Neha VYA: *'Gender inequality now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union*. *European Labour Law Journal*, Volume 12/1. 46. o.

¹⁹⁰ SZEKERES Bernadett: *Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről*. *Miskolci Jogi Szemle*, 17/2., 393. o.

mivel abban az alanyok egyértelműen a rugalmasságot keresték. A munkajog korábbi fenntarthatóságát ennek a rugalmasság iránti váagnak a kiszolgálása tette lehetővé, így a munkajog védőernyője a munkajog alanyi igényének teljesítése útján fennmaradhatott.¹⁹¹

A jelenlegi trendek¹⁹² azonban azt mutatják, hogy a korábbi rugalmasság csak egy rövid ideig volt alkalmas a piaci kedélyek csillapítására. Jelenleg az irodalomnak és a gyakorlatnak oly sokszor a középpontjába kerülő digitális foglalkoztatás és az ehhez kapcsolódó „okos megoldások” átértékelni kényszerítik a védendő munkavállalói csoport meghatározásának módját. Mindenképpen üdvözlendő, hogy a munkajog a gazdasági változásokat igyekszik lekövetni, ugyanakkor megállapítható, hogy ez a folyamat sok év elteltével sem záródott le ezidáig. A munkajog potenciális alanyai számára pedig nem közömbös ezeknek a kérdésköröknek a végkifejlete, ugyanis a klasszikus munkajogi keretekhez tartoznak olyan közjogi kötelezettségek is, amelyekkel tisztában kell lenni a munkaadói és a munkavégzői oldalnak is.¹⁹³

Mivel a fentiekben bemutatott, sok esetben merőben eltérő jogértelmezési eredmények jogbizonytalansághoz vezethetnek, ezért megállapítható, hogy a munkajog jelenlegi szabályozási struktúrája általában véve nem fenntartható. Itt ugyanis az első lépés nem a munkajog tárgyi jogi rendelkezései tartalmának és céljainak megítélése, hanem az, hogy a maga a tárgyi jogi rendelkezés megfelelően kiszámítható-e, átlátható- és érthető-e. Véleményem szerint a bizonytalanságot növelő jogi normák nem alkalmasak az önkéntes jogkövetés előmozdítására, amit egyébként az irodalom¹⁹⁴ által hivatkozott munkaügyi (foglalkoztatásfelügyeleti) ellenőrzések eredményei és a kapcsolódó adatok is alátámasztanak. Ebben a körben ugyanakkor az említett érzékenyítés és tudatosítás mellett jelentősebb szerepet kellene kapnia az átlátható szabályozásnak is, ugyanis a gazdasági szereplők részéről nem elvárható az, hogy a napi szintű tudományos, munkajogi diszkusszióban érdemi szerepet vállaljanak, vagy azokat legalább csak kövessék.

¹⁹¹ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon (Doktori értekezés)* Pécs, 2008., 15. o.

¹⁹² PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: *Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára.* Állam- és Jogtudomány 2022/2. 76-79. o.

¹⁹³ Karl E. KLARE: *Public/private distinction in labor law.* University of Pennsylvania Law Review, 130/6, 1363.

¹⁹⁴ KUN (2016): i. m. 411. o.

3.2.12. Részkonklúzió

A fejezet központi eleme, hogy a munkajog modern alakulása nem írható le pusztán „több védelem” kontra „több szerződési szabadság” egyszerű ellentétéként. A munkajog dogmatikailag kettős természetű: egyszerre szerződéses jogviszony (kontraktus), és egyszerre olyan, a felek akaratától részben független normavilág (státusz), amely a munkaviszony tartalmát és működését a magánautonómia nyelvén túl, részben attól függetlenül is meghatározza. A „státusz” ezért nem csupán védelmi minimumokat jelent, hanem a munkáltatói szervezési-utasítási hatalom jogi alapzatát is; e két elem együtt adja a munkaviszony kógens gerincét. Ezzel szemben a kontraktus a megállapodás-teret jelöli, amely a munkajogban jellemzően szűkebb és közvetett: gyakran csupán „belépőt” biztosít egy státuszba, miközben a tartalom meghatározó része a kötelező szabályok és a munkáltatói jogosítványok révén áll elő.

A státusz–kontraktus dichotómia ugyanakkor nem statikus és nem is értéksemleges. Jogtörténeti ívben a munkavégzés kezdetben magánjogi alakzatokban, fegyelmi-engedelmességi logikával (master and servant) jelent meg; a kontraktuális elmozdulás egy idő után a munkavállalói cselekvőképesség és érdekérvényesítés erősödését is szolgálta. A modern fejlődés azonban mintha visszakanyarodna: a „kontraktualizáció” sok esetben már nem felszabadító, hanem kockáztnövelő, mert a piaci alku és a strukturális erőfölény találkozása a munkavállalót védtelenebb helyzetbe hozhatja. Innen érthető a klasszikus állítás aktualitása: a munkajog ott kezdődik, ahol a szerződési szabadság korlátozása a gyengébb fél védelmében szükségessé válik – vagyis ahol a magánautonómia mint általános elv már nem képes legitim módon fenntartani a munkaviszony igazságosságát és kiszámíthatóságát.

Dogmatikai szempontból a fejezet kiemeli: a döntő kérdés nem az, hogy van-e státusz, hanem hogy miként nyílik meg, mi a „státuszba kerülés” jogi mechanizmusa, és milyen terjedelemben hat. Itt a munkaviszony „státusz-jellege” nem születésnél fogva adott, hanem szerzett – de a szerzés jogtechnikája nem (vagy nem teljesen) szerződéses rendelkezés tárgya, hanem a jogrend által kijelölt kapuk és korlátok rendszere. Ezen a ponton a státusz abszolutizálása (a státusz-terjedelem automatikus, kiterjesztő felfogása) ugyanúgy dogmatikai kockázatot hordoz, mint a kontraktus túlértékelése: ha a munkajogi státuszt túl széles körben terjesztjük ki, könnyen a munkajoghoz tapadó szubordinatív függőség exportálódik olyan viszonyokra is, amelyeknél a védelmi célok nem igazolják a hierarchikus struktúra alkalmazását. A fejezet ezért helyesen

jelzi: a státusz–kontraktus felosztás hasznos, de kritika alá vonható; a kérdés a státusz „relatív” vagy „abszolút” hatálya, illetve az, hogy a garanciális védelem és a menedzseri hatalom milyen arányban és milyen jogpolitikai igazolással kapcsolódik össze.

A fejezet második nagy pillére a munkajogi jogértelmezés módszertani dilemmája. A munkajog „keresztülfekvő” természete – magánjogi és közjogi normák együttélése, továbbá a hard law és soft law elemek jelenléte – a jogértelmezést nem pusztán technikai műveletté, hanem a munkajog egyik konstitutív tényezőjévé teszi. A jogértelmezés itt azért válik különösen érzékenyvé, mert több szinten zajlik: az uniós és a tagállami jogértelmezés sokszor ugyanazon fogalmakra (pl. munkaidő/pihenőidő) eltérő hangsúlyokkal épül rá, és az uniós teleologikus felfogás a védelem maximumát keresi, miközben a nemzeti kódexlogika – különösen dogmatikai és nyelvtani alapon – a fogalmi keretek zártságát és kiszámíthatóságát védi. E kettő konfliktusa a munkajog határainak relativizálódásához vezet: az válik vitássá, hogy beszélhetünk-e munkaviszonyról (és így munkajogi státuszról) akkor is, ha a szerződéses jognyilatkozat formálisan hiányos, vitatott, vagy a felek más jogviszonyt neveztek meg. A fejezet e ponton lényegi következtetésig jut: ha a jogrendszer egyszerre kívánja fenntartani a szerződéses jogterület dogmatikáját, és ugyanakkor biztosítani kívánja a munkavállalói védelem hatékonyságát, akkor a minősítés és hatály kérdése szükségképpen az értelmezési módszer megválasztásának függvénye lesz.

Összegzésként: a fejezet azt bizonyítja, hogy a modern munkajog és a klasszikus magánjogi dogmatika határán a kulcskérdés nem az, hogy „státusz vagy kontraktus”, hanem az, hogy milyen feltételekkel, milyen terjedelemben és milyen értelmezési módszerekkel tartható fenn a munkajog kettős legitimitációja: egyszerre szerződéses jogviszony és egyszerre védelmi-közérdekű státuszjog. A modern munkapiaci jelenségek (fragmentáció, platformmunka, digitális elérhetőség, teljesítési tartalom „késői” konkretizálódása) mind azt erősítik, hogy a munkajog határai és belső fogalmai egyre inkább értelmezés-függőek. Ez pedig a fenntarthatóság dogmatikai előfeltételét teszi problematikusvá: a munkajog akkor lehet tartósan legitim és önkéntesen követhető, ha a státuszba kerülés és a státusz terjedelme kiszámítható módon ragadható meg, és az eltérő értelmezési módszerek nem vezetnek rendszerszintű, előre nem látható széttartáshoz. A fejezet ennek megfelelően átvezet a dolgozat következő súlypontjához: annak vizsgálatához, hogy milyen dogmatikai és módszertani korlátok között lehet a munkajogot úgy „modernizálni”, hogy közben ne veszítse el sem a magánjogi koherenciát, sem a védelmi rendeltetés gyakorlati hatékonyságát.

4. A (munka)szerződés mint a munkaviszony meghatározó keretrendszere a magánjogi szerződés tan tükrében

A jelen tartalmi egység a szerződés létszakaszainak vizsgálatára irányul, elsődlegesen elméleti megközelítésben, a releváns joggyakorlati példákkal alátámasztva. A vizsgálat fókuszában tudatosan szűkített: a szerződés létszakaszai közül kiemelten a létrejött (létezés), valamint az érvénytelenség kerül elemzésre, mégpedig kifejezetten az érvénytelenség és a nem létezés egymáshoz való viszonyának aspektusából.

E megközelítés indoka abban ragadható meg, hogy a szerződés létszakaszai – így különösen a létrejött, az érvényesség, a hatályosság és a teljesítés – nem egymástól elszigetelt kategóriák, hanem egymásra épülő, strukturálisan összefüggő elemek. Álláspontom szerint a szerződés létrejöttének és érvényességének vizsgálata már önmagában lehetővé teszi a további létszakaszokra vonatkozó következtetések levonását. Másképpen fogalmazva: amennyiben a létrejött és az érvényesség körében fennálló dogmatikai kollíziók feloldhatók és tisztázhatók, úgy a hatályosságra és a teljesítésre vonatkozó elméleti és gyakorlati konzekvenciák szükségképpen levezethetők.

A jelen fejezet ennek megfelelően elsődlegesen a szerződés létrejöttének kérdéskörét vizsgálja, különös tekintettel a nemlétező szerződés problematikájára, valamint az ehhez viszonyított érvénytelenségi kérdésekre. A hangsúly tehát nem az érvénytelenség klasszikus dogmatikai újrafeldolgozásán van, hanem annak elhatárolásán a nemlétezés kategóriájától.

Fontos kiemelni, hogy a munkajogi szakirodalom az érvénytelenség kérdéskörét már hosszabb ideje részletesen és kiterjedten feldolgozta. A jelen dolgozat ennek ismétlésére nem vállalkozik. Ezzel szemben arra a – meglátásom szerint alulreprezentált – területre helyezi a hangsúlyt, amely a szerződés létrejöttének körülményeit, valamint a létrejött hiányának dogmatikai és gyakorlati következményeit vizsgálja.

A dolgozat célja tehát, hogy e megközelítés révén újszerű módon járuljon hozzá a munkajogi diskurzushoz, különösen a szerződéses jogviszonyok minősítése és a munkajog határainak meghúzósa körében. Ennek során kiemelt jelentőséggel bír annak hangsúlyozása, hogy a létrejött és az érvénytelenség elhatárolása nem pusztán elméleti jelentőségű kérdés, hanem a jogalkalmazás szempontjából is közvetlen következményekkel jár.

4.1. Szerződéskötés, avagy a szerződés létrehozatalának folyamata¹⁹⁵

4.1.1. Kiindulópont: szerződési szabadság, avagy a szerződéshez kapcsolódó üzleti akarat

Előre bocsátom, hogy bár a szerződési szabadság általános kiindulópontnak tűnik, a dolgozat következtetései szempontjából nagy jelentősége lesz a későbbiekben, ezért indokolt annak vizsgálata e helyütt.

A szerződési szabadság a magánjogi szerződéskötés egyik alapelve a visszterhesség vélelme és a felek együttműködési kötelezettsége mellett. A szerződési szabadság a Ptk. 6:59. § értelmében azt jelenti, hogy a felek minden korlátozástól mentesen maguk dönthetik el, hogy kötnek-e szerződést, szabadon választhatják meg a szerződő felet, valamint a jogszabályi keretek között szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. Egyes szakirodalmak¹⁹⁶ ide sorolják még a szerződéstípus megválasztásának szabadságát, ám a jogtudomány¹⁹⁷ és a bírói gyakorlat¹⁹⁸ is abba az irányba mozdult el, hogy a szerződés típusa – azaz elnevezése – helyett a szerződés tartalmát kell vizsgálat alá vonni, és ez alapján kell megítélni az adott jogviszonyt. A szerződési szabadság megítélésém szerint leginkább szerződési akaratnak nevezhető, amelyet mint akarati jellemzőt az akarati elvvel lehet kapcsolatba hozni. Erről lentebb értekezem részletesebben.

Az Mt. 31. §-ából kifolyólag a Ptk. 6:59. §-a a munkaviszonyok körében nem alkalmazható. Ugyanakkor az Mt.-ben rögzített megállapodás dogmatikai értelemben megegyezik a Ptk.

¹⁹⁵ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: HERDON István: *A nemlétező megállapodások jogdogmatikai dilemmái az individuális munkajogban*. In: SZIKORA Veronika - BALOGH Judit (szerk.) *Díjnyertes gondolatok: Tanulmányok a 35. OTDK Állam- és Jogtudományi szekciójának első helyezett szerzőitől*. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2021. 117-138. o.

¹⁹⁶ Lásd például: BÉKY Ágnes Enikő: *A szerződési szabadság értelmezése a modern polgári jogban*. Debreceni Jogi Műhely, 4/4. <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6391/5991> (2025.08.10.)

¹⁹⁷ Lásd például: VÉKÁS Lajos: *A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban*. Magyar Jog, 2018/7–8. 386. o.

¹⁹⁸ Lásd például a munkaügyben született EBH2002. 677. számú határozatot.

szerinti szerződéssel, így kérdéses, hogy a jogalkotó a szerződési szabadság kérdését miért nem találja alkalmazhatónak a munkaviszonyok körében.

Hasonló kérdést feszegetett KISS¹⁹⁹, miközben közel két évtizeddel ezelőtt rámutatott arra, hogy a munkajogi jogalkotásnak koncepcióváltásra volna szüksége. Kiemeli, hogy a munkavállalót nem a szerződési szabadság mellőzése védi, hiszen a szerződési szabadság csak az adott munkaviszonyt létrehozó kontraktusra vonatkozik.²⁰⁰ A későbbiekben is rámutat arra, hogy a munkaviszony léte nem közjogi elemeken, hanem a magánjogi szerződéses szabadságon nyugszik. Ezzel szemben a munkavállaló védelmét a munkaviszony keretében kell megteremteni, amely jól láthatóan elválik a munkaszerződés fogalmától. KISS szerint²⁰¹ maga a munkaviszonyt létrehozó szerződés semmiben nem különbözik a polgári jogi szerződésektől. Ugyanakkor az Mt. jelentősen korlátozza a típusválasztás szabadságát, mivel amennyiben a felek akarata „munkajogviszony létrehozására irányul, olyan megállapodást kell kötniük, amelynek tartalma megfelel a szerződés Mt. által megállapított szükséges tartalmi elemeinek”.

GYULAVÁRI ehhez hasonlóan kiemeli²⁰², hogy nincsen elméleti akadály a annak, hogy a felek válasszanak a munkaszerződés, megbízási- vagy vállalkozási szerződések megkötése között. Ehhez kapcsolódik ugyanakkor, hogy a szerződést és az annak alapjául szolgáló jogviszonyt a tartalmuk szerint kell megítélni. Hivatkozva a BH2005.102. számú legfelsőbb bírósági határozatot rögzíti, hogy ha a felek munkaszerződésüket úgy bontják fel, hogy helyette a lényeges tartalom megváltoztatása nélkül ugyanarra a feladatra megbízási szerződést kötnek, jogviszonyukat továbbra is munkaviszonynak kell minősíteni. Más esetben, ahol az elvégzendő munka természete lehetővé teszi, ott a típusválasztás lényegében a felek döntésére, azaz a szerződési akaratukra van bízva. Látható tehát, hogy a munkajogban a típuskényszer – így ezzel együtt a tartalmi kényszer – az elsődleges szabály. Mindezek mellett valójában az az eldöntendő kérdés, hogy az imént citált, valamelyest korlátozott szerződési szabadság milyen mélységű. Véleményem szerint vitán felül áll, hogy a munkaviszony egy függő jogviszony, amely a felek közötti hierarchiát feltételezi. Ez az oka annak is, hogy bizonyos jogviszonyt jellemző normákat – például munkavédelmi szabályokat – nem lehet a felek megállapodásától függővé tenni.²⁰³

¹⁹⁹ KISS (2014): i. m. 42. o.

²⁰⁰ KISS (2014): i. m. 42. o.

²⁰¹ KISS (2000): i. m. 5. o.

²⁰² GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014., 117-118. o.

²⁰³ GYULAVÁRI: i. m. 232. o.

Összegezve az előbbieket úgy vélem, hogy a munkajogi megállapodások kapcsán a szerződési – vagy akarati - szabadság egy kétarcú elv. Egyfelől jelentős szerepet tölthet be a munkavállalói jogvédelemben akkor, amikor a munkavállaló a kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatok alapján megbízási jogviszonyban kerül foglalkoztatásra, amíg a tényleges akarati oldal munkaviszony létesítésére irányul. Másfelől pedig e jogvédelem hátráltató hatású is lehet akkor, ha csak a fél vagy a felek ügyleti akarata az irányadó. Hovatovább a később bemutatandó nyilatkozási és akarati elvek felvázolásánál külön kitérek arra is, hogy bizonyítási szempontból az akarati oldal elemzése mindig nehezebb feladat, mint a jognyilatkozatoké. Hozzáteszem, mivel az utóbbi kapcsán eltérő formai követelményekről is beszélhetünk, ebben az esetben sem problémamentes a helyzet.

A következőkben röviden a szerződés létrehozása körében releváns alapvető magánjogi normákat elemzem. A lényeges tartalmi elemek értelmezésére nagyobb hangsúlyt fektetek majd a későbbiekben, hiszen azokat kiemelten fontosnak tartom a szerződések nemlétezősége kapcsán.

4.1.2. Akarat vagy nyilatkozat szükséges a szerződés létrehozásához?

Optimális esetben a felek közötti szerződés úgy jön létre, hogy az általuk megtett jognyilatkozatot mint akaratukkal mindenben megegyezőt helybenhagyólag valamilyen formában elfogadják. Ugyanakkor nem lehet figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy egyes szerződéses ügyletek során a felek jognyilatkozata és az elérni kívánt joghatásra irányuló szerződési akarat között eltérés lehet. A már említett nyilatkozási és akarati elveknek nem kizárólag a szerződés érvényessége, valamint értelmezése kapcsán van jelentősége, hanem a szerződés létrejötte folyamán is.

Ezen, elméletben megjelenő elveknek akkor van különösen fontos gyakorlati szerepe, ha a fél vagy felek nyilatkozatai eltérnek attól, mint ami a tényleges akaratuk. E körben TÖRÖK kiemeli,²⁰⁴ hogy a magyar magánjog inkább a nyilatkozási elv elsődlegessége mellett foglal állást. Ez következik abból, hogy elsődlegesen a nyilatkozatot kell értelmezés alá vonni. Ilyen

²⁰⁴ TÖRÖK Éva: *A szerződés létrehozásának egyes kérdései, különös tekintettel az értelmezésre.* In: SZALMA József (szerk.): *Magyar Tudomány Napja a Délvidéken – 2012.* Újvidék-Szerbia, Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, 2013., 187-189. o.

rendelkezés véleményem szerint például a Ptk. 6:86. §-a, amely értelmében az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. Tehát a kiindulópont az, hogy a jognyilatkozatot, ha önmagában nem is, de más jognyilatkozat figyelembevételével kell értelmezni. Ugyanakkor inkább kompromisszumos megoldást hirdet az a Ptk. 6:8. §-a szerinti kitétel, miszerint a jognyilatkozat címzettjének a nyilatkozó feltehető akaratára is figyelemmel kell lennie az értelmezés során.²⁰⁵

Az idézett dilemma kapcsán fontos állást foglalni. Véleményem szerint a klasszikus magánjogi térfélen inkább a nyilatkozati elv érvényesül, ugyanakkor az ilyen állásfoglalás megtételét a munkajog terén nehezebb feladatnak vélem.

Alapvetően a szakirodalom²⁰⁶ is hivatkozza az Mt. indokolásának²⁰⁷ azt a részét, ahol a jogalkotó rögzítette az Mt. 14. § szerinti megállapodás és a Ptk. 6:63. § szerinti szerződés kapcsolatát. Ennek tükrében a különbséget a jogalkotó inkább elméletiként tünteti fel, azzal a céllal, hogy differenciáljon a vagyoni viszonyok jogi terminológiája szerinti szerződés és az ettől eltérő tartalmú munkajogi megállapodások között. Azonban – ha nem is szándékosan – a jogalkotó nem vette át a hatályossal is azonos definíciót képviselő régi Ptk.-ban rögzített szerződési fogalmat. Szemben a magánjogi kölcsönös és egybehangzó akaratkifejezéssel, a munkajogi megállapodás definíciója a kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozattal jön létre. Bár általában e differenciát a fentiek szerint nem emeli ki a szakirodalom, véleményem szerint amennyiben a szerződés létezésének a kérdését vizsgálom, ez az eltérés korántsem mellékes. Elképzelhető ugyanis, hogy maga a jogalkotó nem szándékozott érdemben differenciálni – az elnevezést leszámítva – a két definíció között, mégis. ha csak formálisan is, de megtörtént. Ugyanis a munkajogi megállapodás fogalma szerinti kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatból sokkal inkább levezethető a korábban kifejtett nyilatkozati elv, mint a polgári jogi kölcsönös és egybehangzó akaratkifejezés esetén. Márpedig a többről a kevesebbre történő következtetés alapján is elmondható, hogy a munkajogot alapvetően nyilatkozati elv jellemezheti.

Megjegyzendő, hogy a nyilatkozati elv dominanciájára enged következtetni a polgári jogi és a munkajogi érvénytelenség is. Egy megállapodás érvénytelenségéről ugyanakkor csak annak

²⁰⁵ TÖRÖK: i. m. 193. o.

²⁰⁶ KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m. 97. o.

²⁰⁷ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, 14. §-hoz fűzött indokolás

létezése esetén beszélhetünk. Így lehet a színlelt megállapodás semmis, hiszen e szerződés is létrejön, de feltétel nélkül érvénytelen. Amennyiben a szerződést magát az ügyleti akarat meglétéhez kapcsolnánk, akkor a színlelt szerződések létre sem jönnének, és okafogyottá válna azok semmisségéről beszélni. Az előbbi okfejtéssel szemben ugyanakkor jelen van a szakirodalomban egy másik felfogás is, miszerint a színlelt szerződést alapesetben nemlétező jogügyletnek kellene tekinteni.

4.1.3. A szerződés fogalma és létrejötte a hatályos magánjogi szabályok értelmében

A Ptk. 6:63. § (1) bekezdése értelmében a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. E szakasz (2) bekezdése szerint a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A magyar polgári jogban különbséget kell tenni konszenzuális és reálszerződések között. A szerződés létrejöttére vonatkozóan idézett Ptk. 6:63. §-a szerinti rendelkezés a konszenzuális szerződési fogalomnak feleltethető meg. A reálszerződések esetén a kötelelem létrejöttéhez további jogi tények szükségesek. Ez utóbbi eset kivételesnek, amíg a konszenzuális szerződés főszabálynak számít.²⁰⁸

A magánjogi szakirodalomban interpretációs problémaként jelenik meg a lényeges kérdésben való megállapodás bizonytalan jelentése. VÉKÁS szerint²⁰⁹ a szerződések valamennyi lényeges elemét nem lehet tételesen felsorolni. A Ptk. így a bíróságokra bízta, hogy konkrét esetekben maguk határozzák meg a szerződés lényeges elemeit, ugyanakkor mindenképpen lényeges feltétel a felek személye, a szolgáltatás-ellenszolgáltatás, valamint az elérni kívánt joghatás konkretizálása.

A feleknek a szerződés létrejöttéhez az általuk lényegesnek minősített kérdésekben is meg kell állapodniuk. A Ptk. 6:63. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás akkor feltétele a szerződés létrejöttének, ha a fél egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy az adott kérdésben való megállapodás hiányában a szerződést nem kívánja

²⁰⁸ BARZÓ Tímea – JUHÁSZ Ágnes – LESZKOVÉN László – PUSZTAHELYI Réka: *A kötelek közös és a szerződés általános szabályai*. Novotni, Miskolc, 2015. 149. o.

²⁰⁹ VÉKÁS Lajos: *Szerződési jog - Általános rész*. ELTE, Budapest 2016., 79. o.

megkötni. VÉKÁS szerint²¹⁰ ez a törvényi rendelkezés megakadályozza, hogy utóbb, esetleg a szerződés teljesítésének megkezdése után hivatkozzon valamely fél olyan, általa lényegesnek minősített kérdésre, amelyben nem állapodtak meg, és amely a szerződést nemlétezővé tenné. Megjegyzendő továbbá, hogy az Mt. 31. § értelmében a Ptk. 6:63 (1)-(3) bekezdései irányadók az Mt.-n alapuló jognyilatkozatokra is, így ezzel külön fogok foglalkozni a későbbiekben.

4.1.4. A megállapodás létrehozása az Mt.-ben

A szakirodalom és az Mt. indokolása – az immanens tartalomtól eltekintve – sem differenciál a munkajogi megállapodás és a magánjogi szerződés között. Sőt a Ptk. szerződési alapelveit leszámítva a jognyilatkozatok, valamint a szerződés értelmezése²¹¹ és annak létrejötte kapcsán²¹² a polgári jogi szabályok is irányadók az Mt. 31. §-a értelmében. Ugyanakkor bizonyos tekintetben a megállapodás Mt. szerinti fogalma eltér a klasszikus magánjogi fogalomtól, amely odavezethet, hogy más – álláspontom szerint kevesebb – „körülmény” szükséges a munkajogi kontraktusok létesítéséhez. Ugyanis a hatályos fogalomból kiindulva, illetve az e fogalom alapján kifejtett nyilatkozási elvet alapul véve, az Mt. alapján a megállapodások létrejöttéhez elegendő a felek által megvalósított külső tényállás is. A külső tényállás a már korábban felvázolt lényeges és bármelyik fél által lényegesnek minősített kérdésben való nyilatkozási konszenzus.

4.1.4.1. A lényeges vagy kötelező tartalmi elemekben történő megállapodás problémaköre

Az alcímben szereplő vagylagosság nem véletlen, ugyanis összevetve a magánjogi és munkajogi szakirodalmat, felvetődhet a kérdés, hogy a munkajogi szakirodalom²¹³ által megalkotott kötelező tartalmi elem fogalma megegyezik-e a Ptk. szerinti lényeges tartalmi elemek halmazával. Az utóbbi kapcsán – amely egyébként a fent említettek szerint az Mt. 31. § utaló szabálya folytán alkalmazható a munkajogban is – VÉKÁS²¹⁴ rögzíti, hogy ez nem jogszabályi, hanem egy interpretációs probléma. Szerinte a szerződések valamennyi lényeges

²¹⁰ VÉKÁS(2016): i. m. 80. o.

²¹¹ Ptk. 6:8. §, Ptk. 6:86. §

²¹² Ptk. 6:63. § (1)-(3) bekezdése, 6:64-70. §

²¹³ KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme: Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához.*, Wolters Kluwer, Budapest 2020., 218–219. o.

²¹⁴ VÉKÁS: i. m. 79. o.

elemét nem lehet tételesen felsorolni. A Ptk. így a bíróságokra bízta, hogy konkrét esetekben maguk határozzák meg a szerződés lényeges elemeit, ugyanakkor mindenképpen lényeges feltétel a felek személye, a szolgáltatás-ellenszolgáltatás, valamint az elérni kívánt joghatás konkretizálása.

Ezzel szemben a munkajoggal foglalkozó jogirodalom²¹⁵ és ítélkezési gyakorlat²¹⁶ is egyöntetűen úgy véli, hogy a lényeges kérdések és a kötelező tartalmi elemek egymással átfedésben állnak, és megegyeznek. E körben meg kell említeni KISS dogmatikai felosztását is. Ennek értelmében a szerződés olyan elemeit, amelyekre nézve a kontraktus létrejöttéhez konszenzus szükséges, mellőzhetetlen elemnek nevezi. Ezzel szemben kötelező tartalmi elemeknek nevezi azokat a lényeges tartalmi elemeket, amelyeket a megállapodásban a feleknek rögzíteniük kell, de hiányuk nem eredményezi a megállapodás érvénytelenségét.²¹⁷ Ezzel a megközelítéssel óvatosan kell bánni, mivel nem csak a hatályos szabályozást, de a jogirodalomban uralkodó álláspont szerinti terminológiát is mellőzi. Ugyanakkor fontos, hogy kiemeli a munkavégzés helyének és a munkaidőnek a lényeges voltát, és utal arra, hogy ez valójában olyan kötelező tartalmi elem, amelynek mellőzése nem von maga után jogkövetkezményt, azaz egyfajta *lex imperfecta* szabályozási helyzetet látunk.

Ha a munkavállalói oldalt vesszük figyelembe, elsőre kedvezőnek tűnhet egy olyan megállapodás, amely ún. „hátsó kapuk” nélkül szabályozza a jogviszonyt, viszont ilyen, nagyobb számú kötelező tartalmi elemhez kötött megállapodási forma esetén nagyobb az esély arra, hogy a szerződés valamely kötelező elemében való konszenzus hiányában nem jön létre. Ezzel kapcsolatban lesz majd hatalmas jelentősége a nemlétező szerződések és az érvénytelen megállapodások jogkövetkezményei közötti eltérésnek. Bár ezeket a későbbiekben vázolom fel, annyit előre bocsájtok, hogy a létre nem jött szerződés semmiképpen nem alkalmas arra, hogy az alárendelt munkavállalói oldalt bármilyen fokban is védje.

Véleményem szerint sem feltétlenül tisztázott ez a kérdéskör a jogalkotó oldaláról, elég csak idézni ebben a körben a korábban hatályos munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényt, amelynek 1. § (1) g) pontja szerint a munkaszerződés lényeges tartalmi eleme az

²¹⁵ Lásd pl. NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával*. Opten, Budapest, 2016. 144. o.

²¹⁶ Lásd pl. Kúria Mfv.10.210/2019/6.

²¹⁷ KISS György: *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 164. o.

alaphív, a munkakör, a munkahely (munkavégzés helye), valamint a munkaidő.²¹⁸ A lényeges tartalmi elem egy pontos terminológia, olyan fogalom, amelyet a Ptk. szabályrendszeréből az Mt. 31. §-a is alkalmazni rendel az általam korábban kifejtettek szerint a munkajogi jognyilatkozatokra.

A magánjogi és munkajogi érvelések között komoly ellentmondások vannak. Ha el is fogadjuk, hogy a lényeges tartalmi elemek eltérnek a kötelező tartalmi elemektől, e megállapítás még ebben az esetben is csak úgy lenne igaz, hogy a kötelező tartalmi elemeket a lényeges tartalmi elemek részhalmazának tekintjük. Így az Mt. által megadott kötelező elemek mindenképpen olyan – legalább – minimumkövetelménynek tekintendők, amelyek konszenzusos kikötése nélkül a kontraktuális jogügylet nem jöhet létre.

Összegezve a fentieket úgy tűnik, hogy sem a szakirodalom, sem a joggyakorlat nem differenciál a kötelező tartalmi elemek és a lényeges tartalmi elemek között. Ennek körében a jövőben talán érdemes további kutatómunkát folytatni.

4.2. A nemlétező (munka)szerződés²¹⁹

4.2.1. A nemlétező szerződések jogi minősítése

Elvonatkoztatva a nemlétezőség jogfilozófiai megközelítéseitől, le kell szögezni, hogy a nemlétező szerződés csak a kontraktuális szférában nem nyer jogi értékelést. Ugyanakkor a szerződések körén kívül létezik, így komoly jelentőség tulajdonítható neki.²²⁰

Részben igazat adva azoknak, akik kételkednek a nemlétező szerződések jogi kategóriájában – egyetértve SIKLÓSI-val²²¹ – rögzítendő, hogy nemlétező jogügylet valóban nincsen, viszont az ilyenek vizsgálata azért fontos, mert maga az ügyletre vezető magatartás olyan mértékben hiányos, hogy az még a jogügylet érvényességének kérdése körében sem vizsgálható. A nemlétező szerződés esetén valójában „nemlétező vezető cselekményről van szó”²²², amely

²¹⁸ Kiemelendő, hogy a hatályos szabályozás már ilyen meghatározással nem él. Lásd: a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény és a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet

²¹⁹ HERDON (2020): i. m. 4-13. o.

²²⁰ SIKLÓSI (2005): i. m. 4. o.

²²¹ SIKLÓSI (2005): i. m. 10. o.

²²² SIKLÓSI (2005): i. m. 10. o.

megítélése éppen azért nehéz, mert nem alkalmazhatók az érvénytelen szerződés jogkövetkezményei sem, hiszen azok már egy létező kontraktust feltételeznek. KISS szerint²²³ a nemlétező szerződés a kontraktuális téren kívül érzékelhető.

Ha az ajánlatot és az elfogadó nyilatkozatot vizsgálom, megállapítható, hogy a szerződés akkor jön létre, ha a felek ajánlata és az erre vonatkozó elfogadás ugyanarra irányul.²²⁴

4.2.2. A nemlétező szerződések elméleti megközelítése

Ha áttekintjük a témában rendelkezésre álló szakirodalmat, észrevehető, hogy szinte kivétel nélkül mellőzik a szerződések létrejöttének témakörét. Ugyanakkor az utóbbi időben megjelenő források – álláspontom szerint helyesen – már fontosnak tartják azt, hogy megjelenjen a szerződés létrejöttének a kérdése, így a következőkben eme tudományos nézetek alapján elemzem a létező és nemlétező szerződéseket.

4.2.2.1. A létre nem jött és az érvénytelen szerződések szakirodalmi elhatárolása

Nem létezik – tehát nem jött létre – az a szerződés, amely kapcsán a felek nem állapodtak meg a lényeges tartalmi elemekben.²²⁵ Nemlétező az a szerződés is a szakirodalom szerint, amelynek a tartalma nem állapítható meg. SIKLÓSI ezt azzal egészíti ki, hogy a külső tényállás hiányánál elegendő a lényeges tartalom megállapíthatatlansága ahhoz, hogy nemlétező szerződéssel állunk szemben.²²⁶

A létező szerződéseken belül beszélhetünk érvénytelen és érvényes megállapodásokról. Így ahhoz, hogy az érvénytelenség kérdése érdemben vizsgálható legyen, szükséges a jogügylet külső látszata, amely előfeltételként megteremti a létező jogügyletet. Az érvényes jognyilatkozat azt jelenti, hogy az adott jogi aktus alkalmas a célzott joghatás kiváltására. Az érvénytelen jognyilatkozat pedig azért nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert nem felel meg a jog által megkövetelt valamilyen feltételnek. Az érvénytelen jognyilatkozatokon belül beszélhetünk semmis és megtámadható jognyilatkozatokról. Az előbbi feltétlenül

²²³ KISS (2020): i. m. 118. o.

²²⁴ SIKLÓSI (2005): i. m. 5. o.

²²⁵ DUDÁS - HORVÁTH - HŐS - KÁRTYÁS - KULISITY - KUN - PETROVICS - HUNGLER - RÁCZ: i. m. 103. o.

²²⁶ SIKLÓSI (2005): i. m. 5. o.

érvénytelen, amíg az utóbbi feltételesen érvénytelen, amely akkor következik be, ha azt sikeresen megtámadják.²²⁷

4.2.2.2. A szerződés fogalmának jelentősége a nemlétezés aspektusából

A szerződés – vagy az Mt. szerinti megállapodás – jogintézménye kapcsán álláspontom szerint rendkívül fontos, hogy annak törvényi fogalmán ne terjeszkedjen túl a jogalkalmazó²²⁸ és a szakirodalom se. Ugyanis a szerződés fogalmához hozzáadott többletelem összemoshatja a nemlétező és az érvénytelen szerződést. Ahogyan rögzítettem, előfordulhat, hogy ennek a megkülönböztetésnek a klasszikus magánjogban nincs túl nagy szerepe, ez viszont a munkajogban jelentős problémákat vethet fel. Ilyen hibás megfogalmazás szerint például²²⁹ a szerződés „két személy joghatás kiváltását célzó, arra alkalmas jognyilatkozata”. Túl azon, hogy a szerződés nem csak két fél között jöhet létre, a Ptk. – illetve az Mt. – sem írja elő, hogy a jognyilatkozatnak a joghatás kiváltására alkalmasnak kell lennie. Valóban igaz, hogy végső soron egy érvényes kontraktushoz ez szükségeltetik, viszont a szerződés törvényi megfogalmazása nem érvényességre, hanem a kontraktusnak mindössze a létrehozására irányul. A következőkben a munkajogi megállapodások létrejöttével foglalkozom.

4.2.3. Megállapodások a munkajogban²³⁰

Meglátásom szerint elsődlegesen a munkaszerződés létrejöttének feltételeit kell vizsgálni a szakirodalom által sem vitatott kötelező tartalmi elemek tükrében. A munkaszerződés nemlétezésének vizsgálatát követően a következő jelentős, egy tartalmi egység alatt tárgyalandó szerződések a versenytildalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés. Ezen túlmenően a jelen dolgozatban a terjedelmi korlátok miatt további, általam is példaként nevesített megállapodások létre nem jöttének bemutatására nem vállalkozom. Úgy vélem, hogy

²²⁷ GYULAVÁRI Tamás(szerk.) (2019): i. m. 103. o.

²²⁸ Ennek ékes példája egy nem túl régen született, de annál érdekesebb magánjogi döntés, amelynek értelmében a szerződő fél szerződés megkötésére irányuló jognyilatkozatának az érvénytelensége nem a szerződés érvénytelenségét, hanem annak létre nem jöttét eredményezi. (Fővárosi Ítéltábla 9.Pf.20.016/2022/4/II.). Azaz az előbbi esetben noha a jogkérdés a szerződés érvényességét érinti, a jogalkalmazó a létrehozására irányuló nyilatkozatot külön is vizsgálta.

²²⁹ VEREBICS János: *Kötelmek, szerződések joga az új Ptk.-ban*. HVG-ORAC, Budapest, 2014., 14. o.

²³⁰ A jelen tartalmi egység a következő tudományos közleményem alapul: HERDON István: *A nemlétező megállapodások jogdogmatikai dilemmái az individuális munkajogban*. In: SZIKORA Veronika - BALOGH Judit (szerk.) *Díjnyertes gondolatok: Tanulmányok a 35. OTDK Állam- és Jogtudományi szekciójának első helyezett szerzőitől*. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2021. 117-138. o.

azokra nézve a munkaszerződés és a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások kapcsán leírtak megfelelően irányadók.

4.2.4. A legtipikusabb eset: a munkaszerződés létre nem jöttének példája

4.2.4.1. Ha nincs alapbér, nincs munkaszerződés

KÁRTYÁS szavai²³¹ rendkívül találók akkor, amikor a munka díjazásával kapcsolatos értekezését úgy kezdi: „nincs munkaviszony ellenérték nélkül.”

Ugyanakkor kérdéses, hogy mi történik abban az esetben, ha a felek teljes egészében mellőzik az ellenértékről való megállapodást. A kérdésre azért nehéz a válasz, mivel amint arra KÁRTYÁS rámutat, a Ptk. – Mt. által alkalmazni rendelt – 6:63. §-a értelmében ilyenkor a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni.²³² Azt a dilemmát, amely a munkaviszonynak – mint tartós jogviszonynak – a teljesítésére vonatkozik, nem részletezem, viszont emiatt fontos, hogy ez az érvelés bizonyos tekintetben vitatható lehet. Így nem értek egyet PETROVICCSAL,²³³ amikor a joggyakorlat áttörő erejére hivatkozik e kérdést illetően. Igaz, hogy az általa hivatkozott döntés²³⁴ ilyen tartalmú, amely rögzíti azt, hogy ha a munkavállaló ténylegesen munkába lépett, alapbérben történő megállapodás hiányában kiindulásként figyelembe lehet venni a munkavállaló szakismeretét és a hasonló munkakört betöltő munkavállalók díjazását ahhoz, hogy a bíróság a munkavállaló alapbérét megállapítsa. Ezt az álláspontot ugyanakkor dogmatikai megfontolások miatt elutasítom az alábbiak miatt.

Meggyőződésem, hogy ha a felek nem állapodnak meg ellenértékben – azaz a munkaszerződés kötelező tartalmi elemében nincs konszenzus –, fogalmilag éppen egy nemlétező szerződésről beszélhetünk. Helyesebben nemlétező munkaszerződésről, hiszen a polgári jog szabályai szerint a feleknek lehetősége van olyan, munkavégzésre vagy eredmény megvalósítására vonatkozó szerződést kötni, amely ingyenes.²³⁵ PETROVICS e mellett megjegyzi, hogy a bíróság ezen gyakorlata összhangban van a Ptk. – Mt.-re nézve is alkalmazható – 6:63. § (3) bekezdésében leírtakkal. Ennek értelmében, ha a szerződés létrejött, de a felek az

²³¹ KÁRTYÁS: i. m. 11. o.

²³² Uo. 12. o.

²³³ PETROVICS Zoltán: *A munka díjazása*. In: KISS György: *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 238. o.

²³⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.847/1998.

²³⁵ KÁRTYÁS: i. m. 13. o.

ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, vagy ellenszolgáltatásként piaci árat kötöttek ki, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni.

A fenti dogmatikai megfontolásaimon túl további probléma is felmerül e rendelkezés munkajogban történő alkalmazásával kapcsolatosan. Ki kell emelni, hogy amíg a munkajogban szinte kizárólag visszterhes megállapodási formák vannak jelen, addig a polgári jogban – amely kontextusban e Ptk.-beli szabály elhelyezkedik – ingyenes jogügyletek is előfordulnak. Az ingyenes – ellenérték nélküli – szerződések sajátossága az, hogy ellenszolgáltatás nélkül (is) létrejönnek. Márpedig a hivatkozott jogszabályhelyet csak létrejött szerződések kapcsán lehet alkalmazni, amely feltétel nem teljesül, ha a felek a munkaszerződés vonatkozásában nem állapodnak meg az alapbérben.²³⁶ A magánjogi joggyakorlati példák is ezt támasztják alá, miszerint a megbízási szerződésnek nem lényeges tartalmi eleme a megbízási díj – tekintettel annak ingyenes alakzatára –, így ennek hiányában is létrejön szerződés, de a visszterhesség vélelme érvényesül a kifejezett ingyenességet előíró rendelkezés hiányában.²³⁷ Ezzel szemben viszont az olyan adásvételi szerződés, amelyben vételár feltüntetés nem szerepel, ingyenes alakzat hiányában nem érvénytelen, hanem létre sem jön.²³⁸ E szabály tehát leginkább a Ptk. szerződési alapelveként jelenlévő visszterhesség vélelmét²³⁹ igyekszik biztosítani.

A PETROVICS által hivatkozott kommentárirodalom²⁴⁰ valóban alkalmazhatónak véli a Ptk. 6:63. § (3) bekezdése szerinti szabályt, ugyanakkor oly módon, hogy tévesen értelmezi a nemlétező megállapodások jogkövetkezményeit. Ennek értelmében elsődlegesen a kommentár szerzői rögzítik, hogy az alapbérben történő megállapodás hiánya létre nem jött munkaszerződést eredményez. Itt közvetlenül nem is rendelik alkalmazni a Ptk. fent idézett rendelkezését. Ugyanakkor az alapbérben történő konszenzus elmaradása miatti nemlétező szerződésre már az Mt. 29. §-a szerinti érvénytelenségi szabályokat rendelik alkalmazni, és ezzel összefüggésben hívják fel a Ptk. 6:63. § (3) bekezdését. Egyetértek azzal, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása során – például nem megfelelő, a kötelező

²³⁶ HORVÁTH István: *Kettős látás. A módosuló Mt. és az új Ptk. munkajogot is érintő szabályai*. 3. rész. HR & Munkajog, 2014/3. 12. o.

²³⁷ BH 2001.387.

²³⁸ BH 2003.409.

²³⁹ Ptk. 6:61. §

²⁴⁰ BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KISS György - SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. Az Mt. 136. §-ához fűzött magyarázat.

legkisebb munkabért el nem érő ellenértékben történő megállapodás esetén – e rendelkezés felhívható, ugyanakkor egy kizárólag visszterhes szerződés esetén az ellenértékben való konszenzus hiánya nemlétező szerződést eredményez, és ennek a jogkövetkezményeit a létre nem jött szerződés jogkövetkezményei, nem pedig az érvénytelenség rendelkezései alapján kell megítélni. Az előbbiről a későbbiekben értekezem, míg az utóbbi kívül esik jelen dolgozat tárgykörén.

4.2.4.2. A munkakörben történő megállapodás elmaradása

Álláspontom szerint ha a felek nem állapodnak meg a munkakörben – amely szintén kötelező eleme az Mt. szerinti munkaszerződés kötésnek -, akkor dogmatikai értelemben a munkaszerződés nem jön létre. A szakirodalom ide sorolja azt a példát is, hogy a „majd kerítünk neked valami munkát” elnevezésű munkakör megjelölés esetén a szerződés nem jön létre.²⁴¹ Ezzel az állásponttal annyiban vitatkozom, hogy végső soron itt a szerződés megkötésekor jelen van az egybehangzó jognyilatkozat, amely akár létre is hozhatja a szerződést. Viszont abban a tekintetben védhető a nemlétezés melletti állásfoglalás, hogy a jogirodalom a nemlétező szerződések közé sorolja azokat, amelyeknek a tartalma nem megállapítható. Ebben az esetben inkább ez az utóbbi érvelés volna helytálló a szerződés létre nem jötte mellett.

A nemlétező szerződések kapcsán a probléma általában nem akkor keletkezik, amikor a szerződés a súlyos hiba folytán nem jön létre, hanem akkor, ha a nemlétező szerződés alapján a fél vagy felek teljesítenek. Messzemenőig egyetértek PÁLLal²⁴² abban, hogy ilyenkor „nem szabad engednünk a csábításnak”, és el kell kerülni azt, hogy a létező, de érvénytelen munkaviszonyokra irányadó jogkövetkezményeket alkalmazzuk.

4.2.4.3. A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások létre nem jötte

Az individuális munkajogban meg kell említeni még a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodásokat is.²⁴³ A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások azok a szerződések,

²⁴¹ FERENCZ Jácint – FODOR T. Gábor – KUN Attila – MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*. Budapest, Wolters Kluwer, 2016. 75. o. a szerzők a fenti idézett példa kapcsán egy gondolat erejéig megemlítik az érvénytelenséget is nemlétező szerződéssel párhuzamosan, ám ez minden bizonnyal csak elírás eredménye.

²⁴² PÁL (2018): i. m. 340. o.

²⁴³ Jelen dolgozatban a terjedelmi korlátokra tekintettel a kollektív munkajogban jelenlévő kontraktuális jogügyletekkel nem foglalkozom.

amelyekből a munkaszerződés létrehozásának kérdéskörénél gyakrabban jönnek létre vitás helyzetek. A tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás olyan kontraktusok, amelyek a munkavállaló szabadságát jellemzően közvetve vagy közvetlenül valamilyen mértékben korlátozzák az új munkaviszony létesítésében.

Megfigyelve ezen szerződések Mt.-beli szabályanyagát, látható, hogy a jogalkotó nem mindig olyan explicit és világos, mint adott esetben a munkaszerződés létrehozása körében. Fontos, hogy e megállapodási formák visszterhesek. Ugyanakkor az ellenszolgáltatás mindkét irányban némi bizonytalanságot hordoz.

A versenytilalmi megállapodás megítélésekor az eset összes körülményét vizsgálni kell. SIKLÓSI²⁴⁴ nyomán így, ha a részletek tekintetében nem történik megállapodás, a szerződés tartalmának megállapíthatósága hiányában az adott jogügyletet létre nem jöttek kell tekinteni. Ugyanis bár az Mt. szerint a külső tényállás kétségkívül megvalósul annak lefektetésével, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, ezt nem tartom elegendőnek a szerződés tartalmának megállapításához. Márpedig a nem megállapítható tartalom nemlétező szerződést eredményez. Lőrincz álláspontja szerint a nem megfelelő ellenérték kikötése (vagy annak hiánya) egyértelműen az érvénytelenség (semmisség) körébe tartozik. Ő a bírósági korrekciót (a megfelelő összeg bírói megállapítását) tartja célravezetőnek a nemlétezés kimondása helyett, mert az utóbbi jogbizonytalanságot szül az elszámolásnál.²⁴⁵ Szemben LŐRINCZ álláspontjával²⁴⁶ úgy vélem, hogy ha a felek egyáltalán nem állapodnak meg ellenértékben, úgy a megállapodás létre nem jöttét kell megállapítani. Az előbbiektől eltérően, amikor viszont valamilyen kikötés terjedelme megállapítható, de nem megfelelő például az ellenérték vagy a korlátozás tartama, akkor az már az érvénytelenség tárgykörébe tartozik.²⁴⁷

²⁴⁴ SIKLÓSI: i. m. 21. o.

²⁴⁵ Összefoglaló jelentés: A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_munkaviszonyhoz_kapcsolodo_egyes_megallapodasok_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2026. 04. 04.) 71. o.

²⁴⁶ LŐRINCZ György: *A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezményei*. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018. 273. o.

²⁴⁷ PRUGBERGER Tamás – ZACCARIA Márton Leó: *A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái*. Jogtudomány Közlöny, 2015/5. 249. o.

4.3. A nemlétező és az érvénytelen megállapodások elméleti és gyakorlati elhatárolása a nemlétező szerződés oldaláról²⁴⁸

Ahogy már korábban kiemeltem, a nemlétező szerződés úgy viszonyul az érvénytelenséghez, hogy a létre nem jött megállapodás esetén érvénytelenségről sem beszélhetünk. *A contrario*, amennyiben egy adott ügyben a megállapodás érvénytelensége a konklúzió, úgy biztos, hogy e megállapodás létrejött. A nemlétezésnek sem a polgári jogban, sem a munkajogban nincs *expressis verbis* szabályozása. Ez persze nem is volna egyszerű, hiszen amilyen kérdéskörben ez relevanciával bírna – vagyis a kontraktuális térben –, éppen oda nem tartozik.

Rögzítendő ugyanakkor, hogy jelen kutatásnak nem célja az érvénytelenség jogintézmények bemutatása. Úgy gondolom, hogy e témakör a jelen dolgozat szempontjából már kellőképpen feldolgozott, így a következőkben a munkajogi érvénytelenség csak azon részével foglalkozom, amely a nemlétező szerződések aspektusából jelentőséggel bírhat.

4.3.1. Megtámadhatóság

A megtámadható megállapodás fogalmából kiindulva megállapítható, hogy az Mt. alapvetően ezeket megtámadás hiányában érvényesnek ismerné el, amely ebből kifolyólag létező szerződést feltételez. Ahogy már korábban idéztem, ha a nyilatkozati elvből indulunk ki – az Mt. kapcsán ezt különösen irányadónak vélem –, a szerződés létrejön pusztán a külső tényállás megvalósulásával.

Nehezebb a helyzet, ha az akarati elvet vesszük alapul. A megtámadhatósági okokból kitűnik, hogy azok valójában a szerződéses akarat valamilyen hibáját jelentik.²⁴⁹ A tévedés, a közös téves feltevés, a megtévesztés és a jogellenes fenyegetés is olyan okok, amelyek az ügyleti akarat valamilyen fogyatékoságát hordozzák. A tévedés vonatkozhat akár a szerződés másik alanyára, tárgyára vagy tartalmára.²⁵⁰ Ezek közül úgy gondolom, hogy az alanyi oldalt mindenképpen ki kell emelnem.

²⁴⁸ A jelen tartalmi egység a következő tudományos közleményem alapul: HERDON István: *A nemlétező megállapodások jogdogmatikai dilemmái az individuális munkajogban*. In: SZIKORA Veronika - BALOGH Judit (szerk.) *Díjnyertes gondolatok: Tanulmányok a 35. OTDK Állam- és Jogtudományi szekciójának első helyezett szerzőitől*. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2021. 117-138. o.

²⁴⁹ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL: i. m. 126. o.

²⁵⁰ KISS(2020): i. m. 120. o.

Ezzel kapcsolatban egy visszatérő jogi dilemmára szükséges rámutatni, miszerint az alanyi oldal egyfelől szenvedhet olyan hibában, hogy maga az alany személye más, mint akivel a szerződést meg kívánja kötni. Másfelől olyan alanyi hiba is bekövetkezhet, hogy a szerződő fél személye nem vet fel problémát, viszont annak valamely jellemzője már igen. MENYHÁRT²⁵¹ ennek fényében hívja fel a figyelmet arra, hogy a tévedés olyan fokú is lehet, amely önmagában disszenzust eredményez, így ebben az esetben egy létre nem jött megállapodással van dolgunk. Kiemeli,²⁵² hogy az Ptk. – így egyébként következtetés útján az Mt. is – a tévedést az érvénytelenségi okok rendszerén belül a megtámadhatósági okok között kezeli, ugyanakkor kritikaként fogalmazza meg, hogy a kódex(ek) nem ad(nak) útmutatást abban, hogy mi az a tévedési fok, amely nem pusztán a szerződési akarat hibáját, hanem a konszenzus teljes hiányát eredményezi.

Az akarati oldal mellett a jognyilatkozatra előírt alakiság is sérülhet, így bizonyos esetben megtámadhatóvá válik a jognyilatkozat. Bár nem a megállapodások megtámadhatóságánál, de szabályozza az Mt. azt az esetet is, ha a felek nem tartják be a jogszabály által előírt formai követelményeket. Habár az Mt. 22. § értelmében a jognyilatkozatok megtétele főszabály szerint nem jár alaki kötöttséggel, a törvény a megállapodásokra általában véve írásbeli formát rendel alkalmazni. Amennyiben a törvény írásbeliséget ír elő a megállapodások kapcsán, az Mt. 23. § értelmében a megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. E szakasz emellett rögzíti, hogy a megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait. Az alakiság elmaradása véleményem szerint csak a munkaszerződés megkötése körében jelent megtámadhatóságot,²⁵³ más esetekben ex lege jogellenesség miatt semmis.²⁵⁴ Ugyanakkor az Mt. 22. § (4) bekezdése tartalmaz egy olyan kitételt, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesezésbe ment. Látható tehát, hogy a jognyilatkozattal kapcsolatosan felmerülő hiba – így az alakszerűség megsértése – nem vet fel dilemmát a szerződések létrejötte körében. Úgy gondolom, hogy az akarati és a nyilatkozati elv alapján

²⁵¹ MENYHÁRT Ádám: *A tévedés a szerződések körében (doktori értekezés)*. Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2012., 18. o.

²⁵² MENYHÁRT: i. m. 225-226. o.

²⁵³ Az Mt. 44. § értelmében álláspontom szerint itt a jogalkotó valójában egyoldalú megtámadhatóságot biztosít a munkavállaló számára az alábbiak szerint: „írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat”.

²⁵⁴ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL: i. m. 125. o.

sem lehetne egyértelműen megállapítani, hogy a formailag jogszabályba ütköző jognyilatkozat nem létezik.

A joggyakorlati szempontokat figyelembe véve úgy gondolom, hogy a szóbeli szerződések ezért problematikusnak mondhatók a téma kapcsán. Márpedig amennyiben egy szóbeli megállapodás bizonyítása a cél, és ezt az erre hivatkozó fél nem tudja bizonyítani, ebben az esetben az eljáró bíróság bizonyítottság hiányában kénytelen a szerződést nemlétezőnek nyilvánítani.²⁵⁵

4.3.2. Semmisség

Semmisségről akkor beszélhetünk, ha a megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik. Semmis továbbá a színlelt megállapodás is.²⁵⁶ A semmis megállapodás feltétlen érvénytelen. Kiindulásként rögzítem, hogy azért volt indokolt jelen gondolati egységet a megtámadhatósággal kezdeni, ugyanis véleményem szerint a semmis szerződésekre vonatkozó szabályok a megtámadhatóság *lex specialis*-ai. Amíg a megtámadható rendelkezéseket csak akkor lehet érvénytelennek tekinteni, ha a megtámadás sikeres volt, addig a semmis rendelkezések feltétlenül érvénytelenek. A semmisséget a bíróságnak hivatalból kell észlelnie, és arra határidő nélkül lehet hivatkozni.²⁵⁷

A semmisség és a nemlétező megállapodás határvonala ott húzható meg, hogy a semmis megállapodás már eleve feltétel nélkül érvénytelen, hiszen olyan súlyos hiányosságban szenved, amely kizárja a joghatást.²⁵⁸ A megállapodás nemlétezéséről pedig akkor beszélhetünk, ha a megállapodás fogalmi elemei nem teljesülnek ROMÁN a két fogalom nyelvtani értelmezéséből kiindulva rögzíti,²⁵⁹ hogy véleménye szerint a semmis ügylet látszatügylet – azaz valójában semmi –, így ez nem lehet a létező ügylet alfaja. Ez a

²⁵⁵ A Kúria Mfv. 10.362/2016/1. határozata szerint „a jogviszonyok megszűnésekor, illetve a munkahelyi búcsúztatón tett bármilyen alperesi nyilatkozatnak, ígéretnek nem lehetett kötőereje, hiszen maga az eredeti szóbeli szerződés sem jött létre, vagyis egy nem létező szerződés tekintetében nem lehet arra bármilyen ígéret megerősítését alapítani”.

²⁵⁶ Mt. 27. § (1)-(2)

²⁵⁷ Mt. 27. (3)

²⁵⁸ BANKÓ – BERKE – KISS – SZÓKE: i. m. 27. §-hoz fűzött kommentár

²⁵⁹ ROMÁN (1994): i. m. 91-92. o.

megállapítás elsősre valóban helyesnek tűnik, ám nem tudok egyetérteni vele a következők miatt.

Ha félre is tesszük az eltérő jogkövetkezményeket, az eltérő fogalmakkal ugyanezt nem lehet megtenni. Meglátásom szerint a szerződés alapvető fogalmi elemeit az érvénytelenség javára „elvonni” nem lehet. A fordított eset – miszerint a semmisségi okokból a szerződési fogalom körébe való áthelyezés – bár megvalósítható, mégis több problémát felvetne. Ilyen például, hogy a létre nem jött megállapodás kapcsán nem beszélhetünk részlegesen létre nem jött megállapodásról, szemben a részleges érvénytelenséggel.

Álláspontom szerint egy szerződés vagy létrejön, vagy nem jön létre, nem beszélhetünk az egyes rendelkezéseiről eltérően, hiszen a lényeges és lényegesnek minősített kérdésekre nézve teljes egészében ki kell terjednie a felek konszenzusának. Ebből következően ha a szerződés létrehozása több feltételen múlna, az e tekintetben problematikus szerződések nem jöhetnének létre. Ezzel szemben ha az érvénytelenség, illetve a semmisség körében figyelmen kívül hagyjuk azon okokat, amelyek jelenleg is oda tartoznak, a jogügylet adott esetben „megmenthető” lehet a részleges érvénytelenség szabályaiból kiindulva. Ha viszont figyelembe vesszük a jogkövetkezményeket, akkor egyértelműen látható, hogy különös jelentősége van annak, hogy mely jogi tények vagy magatartások tartoznak az érvénytelenség körébe, és melyek esnek a kontraktuális téren kívülre.

Sőt a jogkövetkezmények olyan kiemelt jelentőséggel bírnak, hogy egyes esetekben magának a jogalkotónak kellett jogpolitikai célok miatt áttörnie a szigorúan vett dogmatikát. Ilyen áttörés véleményem szerint a színlelt szerződések körében detektálható.

4.3.3. Fogalmi elhatárolással összefüggő „nehéz jogi esetek” a gyakorlatban

4.3.3.1. Álképviselet

Az álképviselő által kötött szerződéses jognyilatkozat sokáig nagy dilemma volt – és részben most is az – a jogdogmatikában.

A Ptk. hatálybalépése előtt a bírói gyakorlat következetesen úgy foglalt állást, hogy az álképviselő által tett jognyilatkozat – mivel azok harmadik személy jóváhagyását igénylik –

nemlétező szerződést eredményez. A Ptk. hatálybalépését követően viszont a szakirodalom álláspontja szerint az álképviselő által tett jognyilatkozat létrehozza a szerződést, sőt e kontraktus érvényes is, ám csak akkor lesz hatályos, ha a harmadik fél jóváhagyja.²⁶⁰

A Ptk. 6:118. § (1) bekezdésből is az következik, hogy az álképviselő által tett jognyilatkozat a hatálytalansággal összefüggésben vizsgálendő, hiszen a szerződés hatályosságához a jogszabály harmadik személy beleegyezését teszi szükségessé. A szakirodalomban létezik egy olyan álláspont, amely a nemlétező jogügylet mellett foglal állást. NÁDAS szerint bármilyen megállapodásról akkor beszélhetünk, ha az a felek között jön létre.²⁶¹

Látható, hogy NÁDAS a szerződő felek személyét a szerződési akarat letéteményeseként jelöli meg, amely nélkül véleménye szerint nem beszélhetünk megállapodásról. Ugyanezt a nézőpontot képviseli BALOGH is, tovább gondolva az előbbi megfontolást annyival, hogy egyes akarati hibákat a jogalkotó nem a szerződés létrejötte, hanem az érvénytelenség körében tárgyal. Így mutat rá arra, hogy gyakran összemosódik a nemlétező és az érvénytelen szerződések közötti határvonal.²⁶² A joggyakorlatban a két végletmegoldás – nemlétezés és hatálytalanság - közötti megfontolásokkal is lehet találkozni.²⁶³ E megközelítés a törvényből fakad, hiszen az Mt. 20. § (3) bekezdése az álképviselő eljárását érvénytelennek mondja ki akkor, ha a jogosult utóbb nem hagyja azt jóvá. Az Mt. rendelkezéseiből kiindulva ilyenkor az érvénytelenség jogkövetkezményei alkalmazandók. Az előzőkből látható, hogy a nemlétezés, érvénytelenség és a hatálytalanság esete is felmerülhet, így ez komoly probléma alapja lehet.

Az Mt. az érvénytelenséget és annak jogkövetkezményeit közvetlenül szabályozza, a hatálytalanságot viszont nem. Ugyanakkor az Mt. 31. §-a értelmében alkalmazható Ptk. 6:116-119. § szerint a magánjogi hatálytalanság irányadó a munkaviszonyok körében. A Ptk. 6:119. § (2) egyértelműen kimondja, hogy hatálytalan szerződés alapján történt teljesítésekre az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni. Mivel ezt gondolom irányadónak az Mt. utaló szabálya alapján a munkajogban is, csak a jogkövetkezményeket tekintve a hatálytalanság az érvénytelenséggel együtt tárgyalható.

²⁶⁰ KISS Gábor-SÁNDOR Iván: *A szerződések érvénytelensége*. HVG-ORAC, Budapest, 2014., 20. o.

²⁶¹ NÁDAS György: *A kollektív szerződések jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata*. In: (HORVÁTH István szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE, Budapest, 2015. 330. o.

²⁶² BALOGH Áron Péter: *A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. 152-153. o.

²⁶³ Lásd például Kúria Mfv. 10.180/2016/5 és a Kúria Mfv. 10.379/2018/9

Látható ugyanis, hogy a Ptk. 6:14. §-ben megfogalmazott álképviselő esetén a jogalkotó közvetlenül e törvényhelyen nem rendelkezett a jogkövetkezményekről. Viszont mivel az álképviselő által tett jognyilatkozat lényegében egy harmadik személy beleegyezésétől függő jogi aktus, így a Ptk. szerint ez a jóváhagyás hiányában hatálytalannak tekintendő a Ptk. 6:118. § (1) bekezdés alapján. A Ptk. szerinti hatálytalan jogügyleten alapuló teljesítésére pedig az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Habár a Ptk. 6:14. § nem alkalmazható munkaviszony körében – tekintettel az Mt. „saját” álképviselői rendelkezésre –, a hatálytalansággal kapcsolatos rendelkezések a munkaviszony körében is irányadónak tekinthetők. Így a harmadik személy jóváhagyásától függő jognyilatkozat esete a Ptk. alapján a munkaviszony körében is irányadó lehet, és ugyanígy annak jogkövetkezményei is, amelyek természetesen a munkajogi érvénytelenséget jelentenék, amennyiben valamely fél teljesített. Ezzel szemben az Mt. maga szabályozza az álképviselői szabályait, így véleményem szerint ez felülírja a Ptk. szerinti hatálytalanságnál rögzített harmadik személy jóváhagyásával összefüggő esetkört. Az Mt. 22. § (3) bekezdése viszont egyértelműen az érvénytelenséget és az érvénytelenség jogkövetkezményeit kívánja alkalmazni az álképviselő érvénytelen eljárására.

Véleményem szerint látszólag ugyanoda jut vagy juthatna el a jogalkotó a két megoldással, viszont egy fontos különbség mindenképpen detektálható. A magánjogi szabályok a hatálytalan szerződés alapján történő teljesítésről értekeznek, amíg a munkajogi szabályok szerint pusztán az érvénytelenség – így a felek teljesítésének a hiánya is – megalapozza az érvénytelenség jogkövetkezményeinek az alkalmazását. Vélhetően erre gondolt BALOGH akkor, amikor e témát gyakorló jogászok számára is fejtörőnek titulálta.²⁶⁴

A jelen dolgozat szempontjából viszont lényeges, hogy összességében az érvénytelenség és hatálytalanság jogkövetkezményei a nemlétező szerződések aspektusából nem térnek el jelentősen. Ezzel szemben a nemlétező jogügyletnek merőben más jogkövetkezményei vannak.

Összegezve a fentieket úgy gondolom, hogy önmagában mindegyik értelmezés mellett lehet meggyőző érveket felsorakoztatni. Megjegyzem, hogy meglátásom szerint addig helytállóan érvel NÁDAS és BALOGH, hogy a szerződés létrehozása körében kiemelt szerepe van a szerződő

²⁶⁴ BALOGH: i. m 154. o.

felek személyének a kontraktuális jogviszony létesítésekor. Megközelítésük szerint tehát az álképviselő által létesített jogügylet – a jogosult általi jóváhagyás hiányában - nem jön létre. Ugyanakkor ezen a logikai úton továbbhaladva éppen az általuk idézett szerződési akarat nincs jelen akkor sem, amikor a jogosult utóbb jóváhagyja az álképviselő eljárását. Hiszen a jóváhagyó jognyilatkozat álláspontom szerint csak a képviselt és a képviselő relációjában bír jelentőséggel, így a képviselt utóbbi jóváhagyása nem olyan jogügylet, amely szerződési akaratot teremtve utóbb mégis létrehozná a korábban létre nem jött kontraktust.

Ezzel a következtetésemmel szemben a polgári jogi kommentár- és szakirodalom arra az álláspontra helyezkedik, hogy szerződési akarat hiányában nem tud létrejönni az adott jogügylet.²⁶⁵ E következtetésre jut néhány korábbi polgári jogi bírósági határozat is.²⁶⁶ Ezzel szemben SIKLÓSI helyesen mutat rá arra,²⁶⁷ hogy ha elfogadjuk azt, hogy a szerződés létrejöttéhez elegendő a külső tényállás – azaz a pusztán látszat megvalósulása –, akkor a szerződést létrejöttnek kell tekinteni. Véleménye szerint ez a kérdéskör inkább az érvénytelenség kérdéskörében vizsgálendő, ám az eltérő szakirodalmi álláspontra és azok védhetőségére szintén rámutat.

Az álképviselőt érdekes megnyilvánulása lehet az, ha valójában nincs képviselő, mégis az azért, mert maga a képviselő nem jött létre. A Legfelsőbb Bíróság egy korábbi határozatában az érvénytelenség jogkövetkezményeit rendelte alkalmazni akkor, amikor kft. nem jön létre, ám ez alapján történik a munkaviszony létesítése. Az érvénytelenség jogkövetkezményei itt azzal szemben érvényesíthetők, aki a be nem jegyzett társaság nevében eljár.²⁶⁸

Több esetben is kimondta viszont a Kúria, hogy amennyiben a megállapodás megkötéséhez szükséges jogalany (még) nem jött létre, az nemlétező megállapodást eredményez. Így tett akkor,²⁶⁹ amikor deklarálta, hogy ha a megállapodás egyik résztvevője a megállapodásból hiányzik, úgy a háromoldalú megállapodás az egyik fél hiányában nem jött létre. Messzemenőig helyes azon jogkövetkeztetés is, hogy a „megállapodások létre nem jötte független attól, hogy a köztisztviselők tekintetében milyen következményekkel jár.”

²⁶⁵ VÉKÁS Lajos - GÁRDOS Péter (szerk.): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez.* Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 6:14. §-hoz fűzött kommentár

²⁶⁶ Lásd például: EBH2004. 1146.; BDT2011. 2531.

²⁶⁷ SIKLÓSI Iván: *A nemlétező szerződések kérdéseiről a magyar polgári jogban, figyelemmel egyes külföldi jogi megoldásokra is.* Polgári Jog, 2016/2. (jogtár)

²⁶⁸ BH1995. 737.

²⁶⁹ Kúria Mfv. 10.960/2011/5.

4.3.3.2. Színlelt és leplezett szerződések problémaköre

Az Mt. értelmében a színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. Habár e rendelkezés a Ptk.-ban is azonos tartalommal van jelen, az érvénytelenség jogkövetkezményei eltérők a két kódexben. A színlelt megállapodás semmissége azt jelenti, hogy az Mt. szerinti érvénytelenségi jogkövetkezményeket kell alkalmazni.

A leplezett megállapodás kapcsán a jogalkotó úgy rendelkezik, hogy az adott megállapodást a leplezett tartalom alapján kell elbírálni. A leplezett jogügyletek kapcsán viszont véleményem szerint felmerül egy probléma, méghozzá az, hogy mi történik a leplező megállapodással. A joggyakorlat és a szakirodalom²⁷⁰ is úgy tartja, hogy valójában a leplezett megállapodás is egy színlelt szerződés. Egy bírósági határozat szerint „a színlelt szerződés mindig tudatos és kétoldalú, mert a felek közös akarata arra irányul, hogy azt a szerződést, ami nyilatkozataik alapján keletkezne, ne kössék meg, vagy a helyett más tartalmú szerződést kössenek.”²⁷¹

Az előbbiekkkel egyetértve felvethető az a dogmatikai probléma, hogy amíg a színlelt szerződések kapcsán az Mt. szerinti érvénytelenségi jogkövetkezmények kerülnek alkalmazásra, addig az olyan színlelt megállapodások esetén, amelyek más tartalmú szerződést lepleznek, ott a jogalkalmazás közvetlenül a leplezett megállapodás alapján dönt a jogkövetkezményekről. Dogmatikai értelemben ezt nem tartom következetesnek, hiszen a jogalkalmazók kihagynak egy lényeges állomást. A leplező megállapodásokat úgy kezeli a gyakorlat, mintha nem is léteznének, kizárólag a leplezett megállapodásra összpontosítanak. Ezt hibás megközelítésnek vélem, hiszen amíg a színlelt szerződések alapesetében – ahol a valós ügyleti akarat a „semmi” – az érvénytelenség jogkövetkezményei alkalmazandók, tehát a szerződést létrejötnék kell tekinteni, addig a színlelés másik esetében a jogalkalmazó úgy kezeli a leplező – avagy színlelő – ügyletet, mintha nem is létezne. Sőt ezt a bánásmódot inkább értelmezhetjük a köznapi értelemben, hiszen a nemlétező jogügyleteknek is vannak jogkövetkezményei.

Az előbbiekkben olyan elméleti problémákból indultam ki, amelyek a jogalkalmazó szervek oldalán jelennek meg. Ezen túlmenően viszont a jogalkotói oldalt sem tartom dogmatikailag

²⁷⁰ Lásd például: NÁDAS – RAB – SIPKA– ZACCARIA (2016): i. m. 104. o.

²⁷¹ Zalaegerszegi Törvényszék Mf. 21.248/2016/7.

kellően megfontoltak. Ahogyan már korábban említettem, a munkajogban a szerződési szabadság korlátozott. GYULAVÁRI szavaival élve²⁷² „a színlelt szerződések elleni fellépés tulajdonképpen a magyar munkajog típuskénszerre vonatkozó igényét jelzi”.

A hatályos jog a színlelt szerződéseket létrejöttek, de eleve érvénytelennek mondja ki. Dogmatikai értelemben úgy gondolom, hogy a fentiekkel ellentétben helytálló volna az, hogy a szerződés nem jön létre, hiszen a színlelésnek az a célja, hogy csak egy látszatot keltsen valós szerződési ügylet nélkül. Éppen a felek azok tehát, akik a jogügyletbe való kötőerőt nem kívánják fűzni. Habár a külső tényállás – a nyilatkozási elvet figyelembe véve – megvalósul, azaz konszenzus van, de kizárólag abban, hogy az ügylet semmilyen joghatást ne váltson ki. Ez megközelíthető akár kétoldalú egybehangzó komolytalan jogügyletként is.

Messzemenőig egyetérttek MENYHÁRDDal abban, hogy e kérdés eldöntése – miszerint a színlelés semmisséget vagy nemlétezését eredményezzen – nem a dogmatikai megközelítés, hanem lényegében a jogkövetkezményekről való jogpolitikai döntés alapján lehetséges.²⁷³ A színlelt ügyleteknek ugyanis jellemzője, hogy a felek részéről lényegében hiányzik a valós teljesítés, így ha esetükben mindössze a jogalap nélküli gazdagodás volna alkalmazható, akkor az elszámolás legtöbbször elmaradna. Más a helyzet ugyanakkor a relatív színleléssel, azaz a leplezett megállapodásokkal. Itt lényegében a jogalkotó hallgat, de a szakirodalom úgy tartja, hogy az alapmegállapodás nem jön létre ekkor.²⁷⁴

4.4. A nemlétező szerződések jogkövetkezményei²⁷⁵

4.4.1. Irányadó-e a polgári jogi joggyakorlat a munkaviszonyra nézve?

Előzetesen meg kell említeni, hogy a magánjogi kommentáriródalom hivatkozik olyan, nem publikált Legfelsőbb Bírósági döntésre, amely kimondja, hogy jogkövetkezmények terén a nemlétező szerződésre is az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. A bírói gyakorlat ezt az érvelését arra alapozta, hogy végső soron a nemlétező és a semmis kontraktus

²⁷² GYULAVÁRI: i. m. 118. o.

²⁷³ MENYHÁRD Attila: *A szerződés akarathibák miatti érvénytelensége*. ELTE Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2000. 13-14. o.

²⁷⁴ GELLÉN Klára: *A színlelt szerződés*. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2008., 101. o.

²⁷⁵ A jelen tartalmi egység a következő tudományos közleményen alapul: HERDON István: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén*. Munkajog, 2020/4. 4-13.

esetében is az eredeti állapotot kell helyreállítani.²⁷⁶ Ezzel szemben a polgári jogban ma már az az uralkodó álláspont, hogy a nemlétező szerződést élesen el kell határolni az érvénytelen megállapodásoktól.

A Kúria egy 2017-ben született polgári jogi határozatában²⁷⁷ a következőket mondja ki: „a nem létező és az érvénytelen szerződés megkülönböztetésének alapja az, hogy míg a nem létező ügylet egyáltalán nem válthat ki semmilyen joghatást, addig a létező, de érvénytelen ügyletnek lehet joghatása.” Ezzel messzemenőig egyetértek, különösen akkor, ha ezt a döntést a munkajog nagyítója alá veszem. Tekintettel a fentebb kifejtett érvénytelenségi jogkövetkezményekre, a munkajogban az érvénytelenségnek éppen az a joghatása, hogy az érvénytelen megállapodás alapján létrejött munkaviszonyt a törvényi fikció alapján úgy kell tekinteni, mintha az érvényesen jött volna létre. Így tehát ebben az esetben az érvénytelenség által eredményezett joghatás egyértelműen teljesül.

A Kúria ezen túlmenően rögzíti,²⁷⁸ hogy „a nem létező szerződésre alapítottan kontraktuális igények érvényesítésének nincs helye, míg a szerződés érvénytelensége esetén kontraktuális joghatásként érvényesülnek a jogkövetkezmények”. A nemlétező szerződések jogkövetkezményeit taglaló ezen tartalmi egységnek talán ez az egyik leghangsúlyosabb megállapítása. Továbbhaladva azon a már „klasszikus”²⁷⁹ megállapításon, hogy a nemlétező szerződésre jogot alapítani nem lehet, a Kúria – álláspontom szerint helyes jogi érvelés és következtetések mentén – kimondta, hogy semmilyen kontraktuális jogkövetkezmény nem alkalmazható a létre nem jött szerződések esetén.

Nem látok lehetőséget olyan, dogmatikailag is alátámasztható álláspont kifejtésére, amely megalapozottan érvelhetne amellest, hogy a bíróság ezen megállapítása a munkajogi ítélkezés kapcsán ne lenne alkalmazható. Nagyon fontos megállapítást tett a Legfelsőbb Bíróság a

²⁷⁶ BÍRÓ György – CSEH Attila – FARKAS Attila László – FUGLINSZKY Ádám – KISFALUDI András – MOLNÁR Ambrus – PETRIK Béla – POMEISL András – VÉKÁS Lajos – WELLMANN György (szerk.: WELLMANN György): *Polgári jog V/VI. – Kötelmi jog Első és Második Rész.* HVG-ORAC, Budapest, 2018., 185. o.

²⁷⁷ BH2017.60.

²⁷⁸ BH2017.60.

²⁷⁹ Erre mutatnak rá többek között a BH 1998.75.; Kúria Gfv. 30.133/2018/7., Fővárosi Ítéltábla Gf. 40.412/2010/3. számú bírósági határozatok. E megállapítás bár vitathatatlanul lényeges, dogmatikailag nem biztosít a nemlétező szerződések számára jelentős megkülönböztetést az érvénytelen – azon belül a semmis – megállapodásokhoz képest. Hiszen ezen utóbbi kapcsán a szakirodalom és a bírói gyakorlat is úgy véli, arra jogot alapítani szintén nem lehet. Lásd: WELLMANN György: *A szerződés érvénytelenségének szabályozása az új Polgári Törvénykönyvben.* Jogtudományi Közlöny, 2014/2. 66. o.

BH2004.332. számú határozatában. Ennek értelmében munkaviszony hiányában az érvénytelenség jogkövetkezményei nem alkalmazhatók.

4.4.2. Ha más megállapodás létrejön

Ha egy munkajogi megállapodás valamilyen oknál fogva nem jön létre, az nem zárja ki, hogy a felek között egy más jogág szerinti megállapodás létezése legyen kimondható. A legkézenfekőbb példa az, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben való megállapodás elmaradása csak a munkaszerződés létezését érinti olyan módon, hogy az létre sem jön. Ez viszont nem zárja ki azt, hogy más, magánjogi szerződésen alapuló jogviszony létrejöjjön.²⁸⁰ E körben természetesen csak olyan magánjogi jogviszony jöhet szóba, amely ingyenes alakzattal rendelkezik. Különösen ilyen lehet az ingyenes megbízási szerződés.

Ebből kiindulva, ha a dolgozat korábbi egységeiben kifejtett nemlétező „munkajogi” megállapodással állunk szemben, akkor meg kell vizsgálni azt, hogy egyébként a megállapodásra irányuló magatartás alkalmas-e arra, hogy más jogág szerinti jogügyletet létrehozzon. Ez tekinthető egy kvázi elsődleges jogkövetkezménynek. Abban az esetben, ha más jogág – így különösen polgári jog – szerinti kontraktus nem jött létre, úgy a nemlétező szerződés jogkövetkezményeit valójában nem is a munkajog, hanem a létre nem jött más jogi szerződés jogkövetkezményei alapján kell megítélni.

A következőkben ezért számba veszem a bizonyos „más jogágra”, azaz a polgári jogra vonatkozó nemlétező szerződéseket érintő jogkövetkezményeket, valamint feltéve azt, hogy a jelen pontban kifejtettek tudományos vita tárgyát képezhetik, így önállóan megvizsgálom azt is, hogy közvetlenül a létre nem jött munkajogi megállapodásra – más jogágra való ilyen formában való áttérés nélkül – milyen jogkövetkezmények vonatkozhatnak.

4.4.3. A nemlétező szerződések potenciális munkajogi jogkövetkezményei

²⁸⁰ PÁL (2018): i. m. 337. o.

A polgári jogi jogtudományban²⁸¹ és ítélkezési gyakorlatban²⁸² is széleskörűen elfogadott megoldás az, hogy a nemlétező szerződés jogkövetkezményeire a jogalap nélküli gazdagodás szabályai az irányadók. E következtetésre a nemlétező szerződés dogmatikai értelmezése útján is könnyen eljuthatunk. A jogalap SZLADITS megfogalmazása²⁸³ alapján „az a tényállás, amiből a kötelelem ered”. Ilyen tényállás többek között a szerződés. Amennyiben a szerződés a felek között valamilyen oknál fogva nem jön létre, nem beszélhetünk jogalapról. Az ilyen jogalap nélküli vagyoneletolódások orvoslására véleményem szerint is a jogalap nélküli gazdagodás a megfelelő jogintézmény.

Ugyanakkor a jogkövetkezmények alkalmazása kapcsán a munkajogi jogirodalom és a bírói gyakorlat is elutasító. Úgy vélem, hogy a jogalap nélküli gazdagodás jogkövetkezményeit negligáló munkajogi álláspontok nincsenek kellő mértékben figyelemmel a nemlétező szerződés dogmatikai hátterére. Ezt a véleményem szerint téves megközelítést példázza a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye.²⁸⁴ E szerint a versenytilalmi megállapodások kapcsán – illetve az indokokból következtetve, általában a munkajogban – nincs helye a nemlétező szerződések esetén a jogalap nélküli gazdagodás szabályai alkalmazásának. Ehhez a végkövetkeztetéshez az összefoglaló vélemény szerzői úgy jutottak el, hogy az Mt. 31. § – mint utaló szabály – nem teszi lehetővé a jogalap nélküli gazdagodás Ptk.-beli szabályainak az alkalmazását.

4.4.3.1. Az Mt. alkalmazhatóságának a kérdése a nemlétező munkajogi megállapodások tükrében

Felfogásom szerint a létre nem jött megállapodások legfontosabb eleme, hogy ezek nemcsak a kontraktuális téren, hanem a jogágakon is kívül esnek. Nem szükséges semmilyen Mt.-beli rendelkezés ahhoz, hogy e jogágon kívüli körülményre egy éppen ilyen esetre létrehozott jogintézményt alkalmazzunk.

A nemlétező szerződések sajátossága véleményem szerint éppen abban rejlik, hogy valójában nem lehet differenciálni munkajogi és magánjogi nemlétező szerződések között, hiszen egyik

²⁸¹ Lásd például: BENKE József: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I.* Polgári Jog 2017/7-8. (jogtár).; SIKLÓSI (2005): i. m. 25-27. o.

²⁸² Lásd például: BH2001. 168., Legfelsőbb Bíróság Gfv. 30.290/2010/4., Kúria Pfv. 21.126/2018/4.

²⁸³ SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja (Első rész)*. Grill, Budapest, 1937., 134. o.

²⁸⁴ Összefoglaló vélemény: i. m. 18. o.

sem jött létre, és így nem került be abba a kontraktuális térbe, amelyben az ezen jogágakhoz fűződő szabályanyagok fellelhetők. Az Mt. 31. § idézése a joggyakorlat-elemző csoport részéről abból a vitatható előfeltevésből ered, hogy a nemlétező szerződésekre az Mt. alkalmazható. Határozottan azt az álláspontot képviselem, hogy a létre nem jött szerződésre az Mt. hatálya nem terjed ki, tekintet nélkül arra, hogy a létrejötté esetén egyébként e kódex hatálya alá tartozna.

Habár az Mt. explicite nem rögzíti a tárgyi hatályát, de a személyi hatályából komoly következtetések vonhatók le. E szerint, ha megvizsgálom az Mt. 2. §-t, akkor látható, hogy ezen elemek csak akkor „létezhetnek” az egyes megállapodások alanyaiként, ha maga a megállapodás létrejött.

Ezt nem befolyásolja az, hogy adott esetben a felek között munkaviszony áll fenn. Így nemlétező tanulmányi szerződés vagy versenytilalmi megállapodás kapcsán az Mt. 31. § nem bír, és nem bírhat relevanciával. Értelmezésem szerint az összefoglaló véleményhez csatolt, SZEKERES által írt melléklet²⁸⁵ is ezt támasztja alá. Ebben a szerző kiemeli, hogy „ha létre nem jött szerződésről beszélünk, akkor a szerződéses keretektől el kell távolodni, és a bekövetkezett gazdagodást kell megvizsgálni”, utalva itt a jogalap nélküli gazdagodás esetleges alkalmazásra.

4.4.3.2. Kártérítési szabályok alkalmazása: bekövetkezett-e bármilyen kár?

Visszatérve az összefoglaló vélemény törzsszövegéhez,²⁸⁶ megalapozatlannak vélem a joggyakorlat-elemző csoport azon álláspontját, miszerint a kárfelelősség – ráadásul a szövegekörnyezetből kikövetkeztetve a munkajogi kárfelelősség – szabályait rendeli alkalmazni a nemlétező szerződések jogkövetkezményeként. Ezt abból vezetik le a vélemény szerzői, hogy „a kárfelelősség megállapíthatósága a felek közötti alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel merülhet fel. Értékelendő, hogy a versenytilalmi megállapodás alapvetően a munkáltató érdekében jön létre, az ő elvárásait rögzíti, és ő határozza meg a szerződéses feltételeket is”.

A jogrendszerünkben hatályos kárfelelősségi szabályokat áttekintve a vélemény szerzői az „alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel” kifejezésből kiindulva minden bizonnyal a munkajogi –

²⁸⁵ Összefoglaló vélemény (5. számú melléklet: SZEKERES Bernadett: A tanulmányi szerződésről egy jogeset kapcsán.): i. m. 89. o.

²⁸⁶ Összefoglaló vélemény: i. m. 18. o.

azaz a kontraktuális – kárfelelősség szabályait rendelik, illetve rendelnék alkalmazni arra az esetre, ha a megállapodás nem jön létre. Erre a végkövetkeztetésre álláspontom szerint téves jogi megfontolások útján juthatunk. Elsődlegesen rögzítendő, hogy nemlétező szerződések esetén a kontraktuális felelősség alkalmazását ezen az alapon kizártnak vélem. A kontraktuális felelősség csak létrejött szerződések esetén bírhat relevanciával. Ha a kártérítés alapján szeretnénk e magatartás következményeit rendezni, akkor legfeljebb a szerződésen kívül okozott kárért való kártérítési felelősség, azaz a deliktuális felelősség szabályai lennének alkalmazhatók. Erre irányadó példa a munkaszerződés létrehozatala, illetve éppen ennek sikertelensége.

Ugyanakkor vannak olyan megállapodások a munkajogban, amelyeknek a már létező munkaszerződés – illetve az ez alapján létrejövő munkaviszony – az előfeltétele. Az összefoglaló vélemény tárgyát képező tanulmányi szerződés és versenytilalmi megállapodások tipikusan ilyenek. Ha polgári jogi szempontból közelítjük meg a kérdést, akkor elképzelhető lehet, hogy a kontraktuális felelősség talaján álljon meg a szerződés létre nem jötte. A Ptk. 6:145. § a párhuzamos kártérítési igények kizárása kapcsán fogalmaz meg egy alapvető kártérítési szabályt, a *non-cumul* elvét. E szerint a jogosult kártérítési igényét a kötelezettel szemben akkor is a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint érvényesítheti, ha a kár a kötelezett szerződésen kívül okozott károkért való felelősségét is megalapozza. Esetlegesen – bár részletes okokat nem adtak a vélemény szerzői – e körben lehetne idézni a kontraktuális felelősséget, így akár az Mt. szerinti munkáltatói kárfelelősségi szabályokat is. Viszont ezzel összefüggésben az Mt. 31. §-a – amely jelen esetben, tekintettel a fennálló munkaviszonyra, alkalmazható – nem tartalmaz olyan utaló szabályt, amely lehetővé tenné a Ptk. szerinti *non-cumul* elv alkalmazását a munkaviszonyok körében. Ebből kiindulva viszont ezen az úton sem juthatunk el megalapozottan arra a következtetésre, amelyre az összefoglaló vélemény eljutott.

Ha viszont félretesszük a kontraktuális és deliktuális felelősség közötti distinkciókat, és kifejezetten csak az általános kárfelelősséget vesszük alapul, akkor véleményem szerint az ezzel kapcsolatos dilemmát félretevő konklúzióra juthatunk. Az általános értelemben vett kárfelelősségnek van egy fontos eleme, amely a kontraktuális és a deliktuális felelősségi alakzatokat is egyaránt jellemzi: a kár.

Meggyőződésem, hogy a nemlétező szerződésekre vezető magatartásokkal összefüggésben nem beszélhetünk kárról. A kár fogalmi eleme egyfelől az, hogy ez egy olyan hátrány, mely a károsultat valamely károsító esemény hatására vagyoniában éri,²⁸⁷ másfelől az, hogy e hátrány valamilyen jogellenes²⁸⁸ magatartáshoz – tevéshöz vagy éppen mulasztáshoz – köthető.²⁸⁹

Összegezve ezt a gondolatmentet látható, hogy a létre nem jött szerződéshez vezető magatartások legtöbb esetben semmilyen jogellenes tartalommal nem rendelkeznek. Jogszabályi szerződéskötési kötelezettség hiányában ugyanis álláspontom szerint semmi nem kötelezi a szerződő felet vagy feleket arra, hogy konszenzus alapján megállapodást hozzanak létre. Hovatovább az sem mellékes, hogy bár a munkajogot a szűkebb szerződési szabadság jellemzi,²⁹⁰ még ebbe a körbe is beletartozik az, hogy a felek maguk dönthetik el, hogy egyáltalán kötnek-e bármilyen megállapodást.

Látható, hogy jogellenesség hiányában végső soron a kontraktuális és a deliktuális kárfelelősség sem alkalmazható, így e jogalkalmazási megoldásra megalapozatlanul hivatkozott az összefoglaló vélemény. Habár e vélemény a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások kapcsán született, az abban leírtakat nem lehet a munkajog más megállapításaitól elvonatkoztatni, és nem is szabad.

4.4.4. A jogalap nélküli gazdagodás alkalmazhatósága

Felmerül a kérdés, hogy előbbiekkal szemben melyek azok a jogkövetkezmények, amelyek alkalmazhatók e körben. Kiemelem, hogy erre a kérdésre látszólag azért tűnhet nehéznek a válasz, mivel a munkajog alapvetően magánjogi gyökerű, de attól sok tekintetben függetlenedett jogág.²⁹¹

Ugyanakkor ezzel összefüggésben ismétlem meg azt a fent kifejtett álláspontomat, hogy ezen jogági jelleget a felek közötti kontraktuális – munkaszerződéses – kapcsolat hozza létre. Ennek

²⁸⁷ Debreceni Ítéltábla Pf.20.339/2012/7.

²⁸⁸ SÍPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. HVG-ORAC, Budapest, 2015., 74. 80. o.

²⁸⁹ SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktuális) felelősség az európai és a magyar magánjogban*. Bíbor, ELTE ÁJK, Budapest-Miskolc-Debrecen-Újvidék, 2008., 15. o.

²⁹⁰ GYULAVÁRI: i. m. 103. o., 113. o., 155. o.

²⁹¹ NÁDAS György – RAB Henriett – SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között*. HVG-ORAC, Budapest, 2018., 201–202. o.

hiányában – azaz a létre nem jött szerződéses kapcsolat esetén – a munkajogi rendelkezéseket alkalmazhatatlannak vélem. Ugyanakkor a magánjogban létezik egzakt jogkövetkezmény a szerződés létre nem jötte esetére, amely pedig a Ptk. 6:579. §-ában szabályozott jogalap nélküli gazdagodás főszabály szerint. Mivel a munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés, így ennek létre nem jötte esetén a felek teljesítésére a jogalap nélküli gazdagodást kell, illetve kellene alkalmazni.²⁹²

Megjegyzem, hogy különös esetekben a Ptk. 6:587. §-a szerinti utaló magatartást is alkalmazhatónak találom. A nemlétező szerződések esetén véleményem szerint ez a jogalap nélküli gazdagodás *lex specialisaként* merülhet fel, ugyanis, ha valaki szándékos magatartása más jóhiszemű személyt alapos okkal olyan magatartásra indított, amelyből őt önhibáján kívül károsodás érte, az utaló magatartás alkalmazásának lehet helye. Nem mellesleg az utaló magatartás egy olyan tényállás, amely a bekövetkezett vagyonejtőlódást a tényállási elemek, azaz jogellenes magatartás okán kárrá tudja minősíteni. Véleményem szerint a nemlétező szerződések körében ez úgy valósulhat meg, hogy a fenti tényállási elemek teljesülése miatt a szerződés nem jön létre a felek között, és e miatt a másik felet kár éri. Itt viszont látható, hogy még vagyonejtőlódásra sincsen szükség a felek között, hiszen a kár a felek közötti reláción kívül is bekövetkezhet. A kár fogalma itt már képes beteljesedni, ugyanis az utaló magatartás olyan törvényi tényállás, amely magában rejti a jogellenességet. Nem véletlenül citálja ezt a tényállást „biztatási kárként” a szakirodalom.²⁹³ Vélelmezem, hogy a fentebb kifejtett, általam tévesnek vélt kártérítési elmélet pártolói is relevánsnak gondolják az utaló magatartás e körben történő alkalmazhatóságát, már csak azért is, mert az Mt. – általuk citált – 31. §-a ennek az alkalmazását viszont lehetővé teszi.

Hangsúlyozom továbbá, hogy a jogalap nélküli gazdagodás alkalmazására éppen az ad okot, hogy valójában ilyen esetekben nem beszélhetünk munkaviszonyról, munkaszerződésről, de még a munkajogi szabályok hatálya alá tartozásról sem.

Végül kiemelem, hogy a munkajogi szakirodalomban ezt a megállapításomat PÁL fenti megfontolásai mellett csak ZACCARIA álláspontja támogatja, ugyanis arra hívja fel a figyelmet, hogy a nemlétező megállapodások esetén a Ptk. alkalmazása tűnik racionálisnak.²⁹⁴

²⁹² Bár kártérítés mellett, de e jogintézményt PÁL Lajos is felveti. PÁL: i. m. 341–342. o.

²⁹³ PRUGBERGER–NÁDAS: i. m. 151–152. o.

²⁹⁴ ZACCARIA (2019b): i. m. 169–170. o.

Mindenesetre a fenti gondolatmenet ismertetése azért is nélkülözhetetlen, mivel a jogalap nélküli gazdagodás jogintézményét a szubszidiaritás jellemzi, így e jogintézmény elméleti hivatkozása esetén is – hasonlóan a gyakorlathoz – szükségesnek véltem minden más lehetőséget, így különösen a kártérítés és az utaló magatartás szabályait figyelembe venni.²⁹⁵

4.4.5. Felelősség a szerződés létre nem jöttéért

Végül sajátos jogintézmény az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség nem teljesülése esetén fennálló *culpa in contrahendo*, amely a szerződés megkötésének gondosságához kötődik. TÖRÖK kiemeli, hogy e jogintézmény külön magyar szabályozása – például a német polgári jog megoldásával szemben – azért nem szükséges, mert a német konstrukciót a magyar Ptk. által szabályozott szerződési létszakok lefedik.²⁹⁶

A Ptk. 6:62. § (3) bekezdése értelmében, ha a szerződés létrejön és valamely fél az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének nem tesz eleget – visszamenőlegesen a szerződéskötési tárgyalásoktól számítva –, úgy a másik félnek az ebből eredő kárát köteles megtéríteni. Az előbbi egy kontraktuális felelősség, hiszen a tényállás előfeltétele egy létező szerződés. Nemlétező szerződések esetén alapesetben a Ptk. 6:62. §-a értelmében nem terheli felelősség a létre nem jött kontraktusért a feleket, viszont amennyiben valamely fél a szerződéskötési tárgyalások során megszegte az együttműködési kötelezettségét, köteles a másik fél ebből származó kárát a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség általános szabályai szerint megtéríteni.²⁹⁷ VÉKÁS szerint²⁹⁸ általánosan nem, de kivételesen lehet helye a biztatási kár – azaz a Ptk. 6:587. §-a szerinti utaló magatartás alapján fennálló kár – megtérítésére. Fontos ugyanakkor, hogy a kár fogalmát ebben a körben mindenképpen figyelembe kell venni.

²⁹⁵ MENYHÁRD Attila: *Kártérítés, prevenció és jogalap nélküli gazdagodás*. In: CSEHI Zoltán – KOLTAY András – LANDI Balázs – POGÁCSÁS Anett (szerk.): (L)ex Cathedra et Praxis. Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából. Pázmány Press, Budapest, 2014., 199. o.

²⁹⁶ TÖRÖK Éva: *A szerződés létrehozásának alapkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2013. 85. o., 90. o.

²⁹⁷ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefüggő jogviszonyok körében*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019., 39. o.

²⁹⁸ VÉKÁS(2016): i. m. 86. o.

4.4.6. Összefüggés a munkaszerződés létrejötte és a polgári eljárásjog vonatkozó előírásai között²⁹⁹

A jogtudomány³⁰⁰ már másfél évtizede felvetette azt, hogy a létre nem jött munkajogi megállapodást megcélzó ügyleti magatartásoknak nem biztos, hogy a munkaügyekre hatáskörrel rendelkező jogalkalmazó kell, hogy tartozzanak. KISS³⁰¹ szerint, ha „a munkaszerződés megkötésében joggal bízó személy jogvitát kezdeményez, a jogalkalmazás felfogása szerint ennek elbírálása nem tartozik a munkaügyi bíróság hatáskörébe, mert még nem jött létre munkaszerződés.”

A nemlétező szerződések kapcsán felmerülő hatásköri dilemma – még a korábbi eljárási kódexünk hatályban léte alatt – volt már bírósági döntés tárgya. A nemlétező szerződések kapcsán a másodfokú bíróság – és ezzel egyetértve Legfelsőbb Bíróság is – rögzítette,³⁰² hogy a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) vonatkozó rendelkezése szerint „azok a perek is munkaügyi pernek minősülnek, amelyek sikertelen vagy eredménytelen tárgyalások miatt létre nem jött munkaszerződésekkel kapcsolatosak.”

A régi Pp. valóban tartalmazott az ítélet meghozatalakor ilyen rendelkezést,³⁰³ ám a későbbiekben ez kikerült ebből a kódexből, és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvénynek (a továbbiakban: Pp.) sem része. Hozzáteszem, a korábban hatályban lévő rendelkezés értelmezése sem egyértelmű, hiszen a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalás véleményem szerint leginkább már létrejött szerződések körében értelmezhető, és a kontraktuális jogviszony időbeli kiszélesítése – már a megelőző tárgyalásokra nézve is – teremti meg a bíróság számára azt a hatáskört, hogy a szerződés létrehozása előtti körülményeket vizsgálhassa. Nem vagyok meggyőződve arról, hogy ez abban az esetben is alkalmazható volna, ha a szerződés létre sem jön. Ugyanezt támasztja alá az eljárásjogi kommentárirodalom,³⁰⁴ amely szerint a fentiek szerint csak akkor beszélhetünk munkaügyi perről, ha a szerződés létrejött, egyebekben csak polgári jogi igény támasztható.

²⁹⁹ A jelen tartalmi egység a következő tudományos közleményen alapul: HERDON István: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén*. Munkajog, 2020/4. 4-13. o.

³⁰⁰ KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005., 154. o.

³⁰¹ Uo.

³⁰² Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.881/2010/4.

³⁰³ 1952. évi Pp. 349. § (2) bekezdés a) pont.

³⁰⁴ WOPERA Zsuzsa (szerk.): *Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017., 508. §-ához fűzött kommentár.

A Pp. 508. §-a értelmében az eljárási kódexben fel nem soroltakon túl munkaügyi per az Mt. 285. §-a szerinti további munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per, valamint ezeken túl törvény más ügyekre is előírhatja a munkaügyi perre vonatkozó szabályok alkalmazását.³⁰⁵ Ugyanakkor ezek alapján nem látok olyan rendelkezést, amely megalapozná a munkaügyi hatáskörrel rendelkező bíróság hatáskörét nemlétező munkajogi megállapodás esetén. Az utóbbi álláspontot talán – egyetértve PÁLLAL³⁰⁶ – lehet finomítani annyiban, hogy létre nem jött munkaszerződés esetén a munkaügyi hatáskörrel rendelkező bíróság hatásköre hiányának megállapítása lehet szükséges. A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások esetén ugyanakkor nemlétezés esetén is úgy gondolom, fennáll a munkaügyi hatáskörrel rendelkező bíróság eljárási jogosultsága, tekintettel a munkaviszonyra.

Kiemelem, hogy a Pp. 512. § (1) bekezdése bár a pertárgy érték kapcsán utal arra, hogy munkaügyi per a munkaviszony létrejöttének megállapítása, ezt a fentiekben sem tagadtam. Egyfelől rámutatok, hogy munkaviszonyról kizárólag csak létrejött jogalap – azaz munkaszerződés – esetén beszélhetünk, másfelől pedig ha itt a jogalkotó valójában a munkaszerződés létezésének megállapítására gondolt, akkor azzal egyetértek, ez a munkaügyekben kompetens bíróság hatásköre. Ugyanis ha a munkaszerződés létrejött, a hatáskör – figyelemmel a munkaügyi per fogalmára – megállapítható lehet. Amennyiben viszont az eljáró bíróság megállapítja, hogy a felek között munkaszerződés nem jött létre, úgy meglátásom szerint az ebből fakadó igények elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel. Ekkor a munkaügyi bíróságnak – a hatásköre hiányának Pp. 24. § (1) bekezdése szerinti hivatalból történő megállapítását követően – a Pp. 174. §-a szerinti áttétellel kell élnie, amely során a pertárgyérték figyelembevétele is szükséges. Ebből kifolyólag a munkaügyi hatáskörrel rendelkező bíróságnak nincs hatásköre a nemlétező munkaszerződésből fakadó igények elbírálására.

Megjegyzem, hogy a szerződés létre nem jöttét a bíróságnak eleve – hatásköri hiánytól függetlenül – hivatalból kell észlelnie. Ez következik abból, hogy az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli. A megállapodás semmisségét ugyanakkor csak létező kontraktus alapján lehet kimondani, azaz a semmisség hivatalból történő megállapítását prejudícium formájában megelőzi a szerződés létrejöttének a kérdése.

³⁰⁵ Pp. 508. § (1)–(2) és (4) bekezdés.

³⁰⁶ PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja*. Munkajog, 2019/1. 14–15. o.

Érdekes és vitaindító lehet az a fenti gondolatok tükrében, hogy amennyiben a kereseti kérelem a szerződés létre nem jötte miatt eredetileg polgári bírósághoz kerül benyújtásra, akkor mi követendő abban az esetben, ha ezt a bíróság a munkaügyben kompetens bírósághoz teszi át. Ugyanis *a contrario* ez akár azzal is járhat, hogy a polgári bíróság – megállapítva a hatáskörének hiányát – úgy ítéli meg, a felek között létrejött a munkaszerződés.

4.5. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye a munkajog jognyilatkozatok létrejöttével és érvényességével kapcsolatosan³⁰⁷

Véleményem szerint Kúria hivatkozott összefoglaló véleménye – dogmatikailag és a hatályos jogot tekintve – nem kellő megalapozottsággal differenciál az egyes megállapodások létrehozása között. A vélemény szerzői rögzítik, hogy vannak az Mt. által nevesített és nem nevesített megállapodások. Az utóbbi létrehozására a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között látnak lehetőséget. Ez eddig a pontig nem volna vitatható. Ugyanakkor ezen túlmenően a szerzők kiemelik, hogy a nevesített megállapodások létrehozása terén az Mt. által előírt kötelező tartalmi elemek a relevánsak, amíg a nem nevesített megállapodások esetén az Mt. és a Ptk. szabályait kell megfelelően alkalmazni. Ez utóbbi megállapodások terén a Ptk. 6:63. § (2) bekezdését emelik ki.

Ezekkel a megállapításokkal viszont az a probléma, hogy nézetem szerint dogmatikailag megalapozatlanok, továbbá *contra legem* jogértelmezéshez is vezetnek. Az Mt. 31. §-a az, amely megadja az általános lehetőséget a Ptk. egyes szabályainak a felhívhatóságára. E szakasz, amikor rögzíti, hogy többek között az Ptk. 6:63.§ (1)-(3) bekezdései alkalmazhatók az Mt.-n alapuló jogviszonyok terén, nem szűkíti le csak a nem nevesített szerződésre való alkalmazhatóságra. Sőt talán felvethető az is, hogy leginkább – de nem kizárólagosan – az Mt.-ben nevesített szerződésekre kell ezt megfelelően alkalmazni, hiszen a jogalkotó is csak az általa kodifikált jogügyletekre képes felkészülni. A Ptk. 6:63. § (1) bekezdése szerinti szerződés fogalmát már ismertettem. A Ptk. 6:63. § (2) értelmében a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A magyar polgári jogban különbséget kell tenni konszenzuális és reálszerződések között. A szerződés létrejöttére vonatkozóan idézett Ptk. 6:63. §-a szerinti rendelkezés a konszenzuális szerződési fogalomnak feleltethető meg. A reálszerződések esetén a kötelem

³⁰⁷ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: Herdon István: *Létezik vagy sem? Kritikai szempontok a munkajogi érvénytelenség értelmezéséhez*. Jogtudományi Közlöny 78/4., 197-205. o.

létrejöttéhez további jogi tények szükségesek. Ez utóbbi eset kivételesnek, amíg a konszenzuális szerződés főszabálynak számít.³⁰⁸ A Ptk. ezen szakaszához hasonlóan sem tartalmaz az Mt. 14. §-a a megállapodásokkal összefüggésben, így e magánjogi szabály megfelelő alkalmazása fontos.

4.5.1. A szerződés létrejöttéhez szükséges lényeges kérdések relevanciája

Ahogy már a fentiekben is hivatkoztam, a lényeges kérdések fogalma állásponthoz szerintem nem mindenben esik egybe a joggyakorlat-elemző-csoport által is idézett kötelező tartalmi elemek³⁰⁹ fogalmával. Továbbra is osztom azt az irodalmi állásponthoz,³¹⁰ hogy a szerződések valamennyi lényeges elemét nem lehet tételesen felsorolni. Ebből eredően a jogalkalmazó lehet abban a helyzetben egy esetleges jogvitában, hogy meghatározza a szerződés lényeges elemeit, ugyanakkor mindenképpen lényeges feltétel a felek személye, a szolgáltatás-ellenszolgáltatás, valamint az elérni kívánt joghatás konkretizálása.

A jelen dolgozat korábbi tartalmi egységében hivatkoztam alapján véleményem szerint a lényeges kérdések egyértelműen tágabb halmazt fednek le a munkajogi irodalom szerinti kötelező tartalmi elemnél. A Ptk. 6:63. § (2) bekezdésnek további eleme, hogy a feleknek az általuk lényegesnek minősített kérdésekben is meg kell állapodniuk. Különösen ezen – mondhatni egyébként egyértelműen érvényesülő – rendelkezés elméleti kizárása a nevesített szerződésekre nézve kifejezetten súlyos dogmatikai hibának minősül.

Következésképpen a nemlétező szerződések fogalmi köre nem csak, hogy nem szűk, hanem sokkal inkább tágabb, mint azt elsőre gondolnánk. Ugyanis a lényeges tartalmi elemek fogalmával felvetődhetnek olyan további többletkövetelmények a megállapodások létrehozása során, amelyek tekintetében a konszenzus hiánya a megállapodás létre nem jöttéhez vezet. Noha a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának az az állásponthoz³¹¹, hogy csak igen szűk körben (pl. nyilvánvaló komolytalanság) indokolt a nemlétező szerződés kategóriája, a jelen dolgozatban látható lesz, hogy ez a kizárólag elméleti kategóriának tűnő dogmatikai alapokon nyugvó jogintézmény még az érvénytelenség kérdéskörénél is nagyobb jelentőséget hordoz.

³⁰⁸ BARZÓ – JUHÁSZ – LESZKOVEN – PUSZTAHELYI: i. m. 149. o.

³⁰⁹ Összefoglaló vélemény: i. m. 9. o., 11. o., 63. o.

³¹⁰ VÉKÁS: i. m. 9. o.

³¹¹ Összefoglaló vélemény: i. m. 10. o.

4.5.2. A nevesített szerződések kötelező tartalmi elemeinek kritikája

Ahogy már említettem, a joggyakorlat-elemző csoport felosztotta a munkajogi megállapodásokat nevesített és nem nevesített kontraktusokra. A szerzők rögzítik, hogy ebben a körben a megállapodás létrejöttéhez a jogszabály által előírt kötelező tartalmi elemekben történő megállapodás szükséges. Ha megvizsgáljuk az Mt.-t, látható, hogy bár a leggyakoribb munkajogi jogügyletnél, a munkaszerződésnél ez egyértelműnek tűnhet, addig más nevesített megállapodás esetén már korántsem. Amíg a munkaszerződés létrehozásához az Mt. 45. §-a szerint a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében, addig például a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások terén már nagyobb bizonytalanság származhat az összefoglaló vélemény által rögzítettekből. A tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás³¹² olyan kontraktusok, amelyek a munkavállaló szabadságát jellemzően közvetve vagy közvetlenül valamilyen mértékben korlátozzák az új munkaviszony létesítésében.

Megfigyelve ezen szerződések Mt.-beli szabályanyagát, látható, hogy a jogalkotó megfogalmazása nem mindig olyan explicit és világos, mint adott esetben a munkaszerződés létrehozása körében. Észrevehető, hogy e megállapodási formák visszterhesek. Ugyanakkor az ellenszolgáltatás mindkét irányban némi bizonytalanságot hordoz. Meglátásom szerint versenytilalmi megállapodás esetén a joggyakorlat is úgy véli, hogy a megállapodás kötelező tartalmi elemeinek a megállapításához az eset összes körülményeit kell figyelembe venni. Ez egybecseng a lényeges kérdés mögött meghúzódó, korábban ismertetett dogmatikai értelmezéssel. Konkrétan ilyen lehet az, amikor a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgáló versenytilalom lefektetésekor a joggyakorlatban³¹³ is felmerül az a kérdés, hogy a korlátozás bizonyos munkakörre, tevékenységi körre, illetve földrajzi egységre vonatkozik-e. Mindezek viszont nem olvashatók ki az Mt.-ből, pusztán az, hogy a volt munkavállaló meghatározott ideig, megfelelő ellenérték fejében ne veszélyeztesse a volt munkáltató jogos gazdasági érdekét. Ennek a fajta *non facere* szolgáltatásnak a jogszabályi

³¹² A versenytilalmi megállapodás kötelező tartalmi elemeinek dilemmájával egy korábbi írásomban is foglalkoztam már. Lásd: HERDON (2020): i. m. 7-9. o.

³¹³ A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény szerint „célszerű meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik” [1/2019. (V. 20.) KMK vélemény I. pont 3. alpont].

körülírása véleményem szerint így esetről esetre további konkretizálást igényel a körülményektől függően.

Ezt tartom SIKLÓSI³¹⁴ nyomán egyébként annak a határterületnek, amelyben, ha nem történik megállapodás, a szerződés tartalmának megállapíthatósága hiányában az adott jogügyletet létre nem jöttek kell tekinteni. Ugyanis bár a külső tényállás kétségkívül megvalósul az Mt. szerint annak lefektetésével, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, ezt nem tartom elegendőnek a szerződés tartalmának megállapításához. Márpedig a nem megállapítható tartalom nemlétező szerződést eredményez.

Látható, hogy az összefoglaló véleménynek a jogszabállyal szembeni azon elvárása nem megalapozott, hogy az majdnem minden esetben rendezze a szerződések kötelező tartalmi elemeit, így csak a lényeges kérdések köre az, amely valójában relevanciával bírhat.

4.5.3. Vitatható végkövetkeztetés a munkaszerződés létezését illetően

A joggyakorlat-elemző csoport végső következtetése az, hogy ha a felek valamely lényeges, a jogszabály által előírt tartalmi kellékben nem állapodtak meg, úgy ilyen esetben is létrejön a felek között a szerződés, az azonban érvénytelen, mivel a jogszabály kötelező rendelkezésébe ütközik. Ez a megállapítás azonban több elemében is vitatható. A lényeges tartalmi elemekben történő konszenzus hiánya megítélésem szerint nem ütközik jogszabályba, illetve munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésbe. Meglátásom szerint ugyanis ez kizárólag akkor történhetne meg, ha a valamely felet vagy a feleket az adott megállapodásra nézve szerződéskötési kötelezettség terhelné. Ám ilyen rendelkezés a munkajogot nem jellemzi, főszabály szerint nem beszélhetünk szerződéskötési kötelezettségről. Ebből kifolyólag viszont a megállapodás hiánya nem ütközik jogszabályba, és így nem is lehet jogellenes magatartásnak minősíteni.³¹⁵ Bár az Mt. 45. § (1) bekezdése valóban a „meg kell állapodniuk” kifejezést használja, az mindösszesen annyit jelent, hogy az ott megadott tartalmi elemekben történő konszenzus biztosan szükséges akkor, ha a felek szerződést kívánnak kötni.

³¹⁴ SIKLÓSI (2005): i. m. 21. o.

³¹⁵ HERDON: i. m. 10. o.

E helyen idézhető továbbá azon több évtizedes magánjogi joggyakorlat is, amely deklarálja: ha egy szerződésnek – például adásvételi szerződésnek – kizárólag visszterhes alakzata létezik, akkor az ellenértékben történő megállapodás hiánya nemlétező szerződést eredményez.³¹⁶ Ezzel szemben a megbízási szerződésnek nem lényeges tartalmi eleme a megbízási díj – tekintettel annak ingyenes alakzatára –, így az ebben való konszenzus hiányában is létrejön szerződés, viszont a visszterhesség vélelme érvényesül a kifejezett ingyenességet előíró rendelkezés hiányában.³¹⁷

A teljesség kedvéért ki kell emelni, hogy a jelen összefoglaló véleményen kívül vannak további, ettől eltérő álláspontok is. Ilyen például LŐRINCZ konklúziója, amely a megállapításimmal szemben rögzíti, hogy a versenytilalmi ellenértékben való konszenzus hiánya az érvénytelenség körébe sorolandó.³¹⁸

Ezzel ellentétben viszont osztom azon hivatkozott szakirodalmi és joggyakorlati megállapításokat, amelyek szerint a lényeges tartalmi elemekben való megállapodás hiánya kizárólag nemlétező megállapodásként minősíthető.³¹⁹ A létre nem jött megállapodás kapcsán érvénytelenségről szó sem eshet, így pedig az érvénytelenség jogkövetkezményei semmilyen módon nem alkalmazhatók.

Mindemellett helyes viszont az a további megállapítás a vélemény megfogalmazói részéről, hogy a nemlétező megállapodások esetkörébe tartoznak azon tényállások (is), amelyekben a szerződés tárgya nem állapítható meg, vagy a jognyilatkozat nyilvánvalóan komolytalan volt.

Észrevehető, hogy ezekkel a következtetésekkel a létre nem jött szerződések fogalmi köre jelentősen tágul, legalábbis elméleti kontextusban mindenképpen. Természetesen nem vitatom azt a joggyakorlat által kialakított tendenciát, hogy a jogviszonyokat a tényleges tartalmuk szerint, nem pedig az azt létrehozó szerződések elnevezése szerint kell minősíteni. Így előfordulhat olyan gyakorlati példa, hogy a munkavállaló és munkáltató között formálisan nem születik megállapodás a munkaszerződés létrehozására, ám a felek által ténylegesen gyakorolt jogok és kötelezettségek arra utalnak, hogy a munkaviszonyt jellemző függő munkavégzésre

³¹⁶ BH 2003.409.

³¹⁷ BH 2001.387.

³¹⁸ LŐRINCZ (2018): i. m. 273. o.

³¹⁹ A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény 5. és 6. pontjai.

irányuló jogviszonyt a felek – ha nem is szóban, de – ráutaló magatartással akceptálták egymás között. Itt jegyzem meg azt is, hogy ilyen esetben alapvető, hogy a felek között létrejön a munkaszerződés. A munkaszerződés létrehozatala ugyanis nem a formától függ, így a szerződés létrejöttéhez akár írásbeli, szóbeli vagy ráutaló magatartással tett jognyilatkozatok is elegendőek, hiszen ezekkel már – az Mt. 14. §-a által meghatározott – külső tényállás megvalósul.

E fenti kiegészítésre azért volt szükség, hogy rámutassak: bár meglátásom szerint jóval tágabban kell értelmezni a nemlétező szerződések esetkörét, mint azt az összefoglaló vélemény konklúziója rögzíti, de nem olyan tágan, hogy a munkajog sajátos jellege által kialakított gyakorlat értelmét veszítse.

4.5.4. Lényegi megállapítások egy tanulmány alapján - CSÉFFÁN József: Az érvénytelenség munkajogi szabályozása

A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye a saját megállapításain túlmenően mellékletként több tanulmányt is tartalmaz. E tanulmányokat a csoport egyes tagjai készítették. Ezen írások tartalmukat tekintve hol megerősítik, hol pedig kiegészítik vagy éppen cáfolják az összefoglaló vélemény egyes megállapításait, függetlenül attól, hogy ez egyes esetekben nincs kifejezetten megjelölve.

Meglátásom szerint CSÉFFÁN – szemben az összefoglaló vélemény végső következtetéseivel – dogmatikailag jól alátámasztott érvelést és konklúziót rögzít a nemlétező szerződésekkel összefüggésben, melyet a jelen alpontban legalább röviden szükséges elemzés alá vonni. Már most előrebocsátom, hogy ezen megállapítások döntő többségét kiemelkedőnek, tudományosan megalapozottnak vélem, és ennek fényében magam is egyetértek velük.

CSÉFFÁN a szerződési szabadság elvét vette a munkajogi érvénytelenség vizsgálatának alapjául. Ezzel összefüggésben viszont egy nagyon fontos – fentebb általam is hangsúlyozott – tényre hívta fel a figyelmet. Ez pedig a szerződési szabadságnak a részlegesen korlátozott volta. Ez azt jelenti, hogy e szabadság nem teljesen korlátozott, és így „a munkaviszony alanyai szabadon dönthetik el, hogy akarnak-e munkaszerződéssel munkaviszonyt létesíteni”.³²⁰ Látható, hogy

³²⁰ CSÉFFÁN: i. m. 67. o.

bár az előbbiek tisztázását a szerző az érvénytelenség témaköre miatt fejtette ki, ez a nemlétező szerződések fogalmi aspektusából sem mellőzhető. Maga CSÉFFÁN is így gondolhatja, hiszen a munkajogi érvénytelenség fogalmánál úgy fogalmaz, hogy az érvénytelenség „a munkaviszony alanyai között létrejött megállapodást feltételez”.³²¹ Ahogy említettem, bár kevés szakirodalom foglalkozik a létre nem jött munkajogi megállapodások dilemmáival, az érvénytelenséggel összefüggésben ezt a megállapítást azért még túlnyomó részt deklarálni szokták.³²²

Rátérve közvetlenül a nemlétező szerződések dogmatikájára, a szerző világosan fogalmaz: Amennyiben a Ptk. 6:63. § (1) bekezdésben – illetve az Mt. 14. §-ában – megadott szerződési, illetve megállapodási fogalom nem teljesül, „a munkaszerződés – és bármely más szerződés – nem létezik”.³²³ A felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata tehát nélkülözhetetlen, és a szerződés létét, nem pedig az érvényességét érinti. CSÉFFÁN rögzít még egy rövid megállapítást, amellyel viszont az előzőktől és a későbbiektől eltérően nem tudok egyetérteni. Meglátása szerint a nemlétező szerződés joghatás kiváltására alkalmatlan. Felfogásom szerint a joghatás fogalma dogmatikai értelemben rendkívül tág fogalom, így adott esetben még akkor is beszélhetünk joghatásokról, ha adott esetben a felek akarata ilyenre nem irányult. Sőt, itt nem is a felek akarata a lényeges, hiszen a semmisség példáját tekintve, valójában a felek akarata az, ami egy megállapodáshoz nem kíván joghatást fűzni, ám azok mégis bekövetkeznek. E joghatások – véleményem szerint – abban az esetben az érvénytelenség jogkövetkezményeiben öltenek testet. Ebből kifolyólag a nemlétező szerződések esetén a joghatások elsősorban ennek jogkövetkezményeiben érhetők tetten, amelyek viszont merőben eltérnek a munkajogi érvénytelenség Mt. 29. §-a szerinti jogkövetkezményeitől. Ebben a körben talán célszerűbb úgy fogalmazni, ahogy azt a bírói gyakorlat már többször megtette. A nemlétező szerződésre alapított kontraktuális igények érvényesítésének nincs helye, míg a szerződés érvénytelensége esetén kontraktuális joghatásként érvényesülnek a jogkövetkezmények.³²⁴ Pontosabban, a nemlétező szerződésre jogot alapítani nem lehet, ami azt jelenti, hogy semmilyen kontraktuális jogkövetkezmény nem alkalmazható a létre nem jött szerződések esetén.³²⁵ E nem kontraktuális jogkövetkezménnyel viszont lentebb később foglalkozom majd röviden.

³²¹ CSÉFFÁN: i. m. 70. o.

³²² Lásd például: PETROVICS ZOLTÁN: *A munkajogi jognyilatkozatok*. In: KISS György: *Munkajog*. Ludovika, Budapest, 2020., 118.; NÁDAS – RAB – SIPKA – ZACCARIA (2016): i. m. 100. o.

³²³ CSÉFFÁN: i. m. 83. o.

³²⁴ BH 2017.60

³²⁵ BH 1998.75., Kúria Gfv.30.133/2018/7., Fővárosi Ítéletábla Gf.40.412/2010/3.

CSÉFFÁN ezt követően egyértelműen a többségi véleménytől eltérő álláspontot fogalmaz meg. Úgy gondolja³²⁶, hogy „ha a felek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben (a munkakörben, az alaphéberben) nem állapodtak meg, az érvénytelenség, illetve a részleges érvénytelenség szabályainak az alkalmazása fogalmilag kizárt”, mivel a felek között megállapodás sem jöhetett létre. Ezt gondolom annak a konklúziónak, amelyre a véleményt megfogalmazó csoport egészének kellett volna jutnia.

A szerző ugyanakkor továbbmegy, és az eddigi kisszámú szakirodalmi példát követve deklarálja, hogy „a nemlétező megállapodás alapján történt teljesítésből származó jogokat és kötelezettségeket nem lehet úgy tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn”. Ilyen esetben a felek közötti elszámolás „a Ptk. 6:579. §-a alapján, a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint történhet.”³²⁷

E megállapítást jelentősnek vélem, és úgy értékelem, hogy eltér a jogirodalom többségi álláspontjától. Egy korábbi tanulmányomban³²⁸ magam is éppen erre a konklúzióra jutottam. Ugyanakkor – nem megismételve az idézett tanulmányomban leírtakat – fontosnak tartom röviden levezetni³²⁹, hogy a jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása miként merülhet fel. Ugyanis bár CSÉFFÁN végkövetkeztetése meglátásom szerint helyes, rögzítendő, hogy a jogalap nélküli gazdagodás jogintézményét a szubszidiaritás jellemzi, így e jogintézmény elméleti hivatkozása esetén is szükséges az egyéb tényállások kimerítése.³³⁰ Ebben a körben a más szerződések létrejöttének vizsgálata, a kontraktuális és a deliktuális kárfelelősség, illetőleg az utaló magatartás is szerepet játszhat.

Véleményem szerint amennyiben CSÉFFÁN példáját idézve nincs megállapodás a felek között az alaphéberben és/vagy a munkakörben, előfordulhat, hogy más, elsősorban polgári jogi szerződés létrejötté megállapítható. Ilyen esetben értelemszerűen a jogokat és kötelezettségeket e polgári jogi szerződés szerint kell teljesíteni. Amennyiben a tényállás olyan, hogy más polgári jogi szerződés sem jött létre, úgy érdemes a vagyoni eltolódásokat valamilyen szabályok szerint rendezni.

³²⁶ CSÉFFÁN: i. m. 83. o.

³²⁷ CSÉFFÁN: i. m. 83. o.

³²⁸ HERDON (2020): i. m.

³²⁹ Ezen érvelésem kifejtését lásd: HERDON: i. m. 8-14. o.

³³⁰ MENYHÁRD (2014): i. m. 199. o.

Összegezve ezt a gondolatmentet látható, hogy a létre nem jött szerződéshez vezető magatartások legtöbb esetben semmilyen jogellenes tartalommal nem rendelkeznek. Jogszabályi szerződéskötési kötelezettség hiányában ugyanis álláspontom szerint semmi nem kötelezi a szerződő felet vagy feleket arra, hogy konszenzus alapján megállapodást hozzanak létre. Hovatovább az sem mellékes, hogy bár a munkajogot a szűkebb szerződési szabadság jellemzi,³³¹ még ebbe a körbe is beletartozik az, hogy a felek maguk dönthetik el, hogy egyáltalán kötnek-e bármilyen megállapodást.

A kárfelelősséget teljes egészében kizárva hátra van még az utaló magatartás, mellyel összefüggésben a fentiekben már kifejtettem az alkalmazási nehézségeket, melyeket a jelen pontban nem indokolt megismételni.

4.6. Részkonklúzió

A jelen fejezet azt a dogmatikai és gyakorlati kérdéskomplexumot járta körül, hogy a (munka)szerződés létrejötte miként írható le a magánjogi szerződés tan fogalmaival, és ebből milyen következtetések adódnak a munkajog egyik kulcsterületére: a létrejöttség (létezés) és az érvénytelenség elhatárolására. A vizsgálat vezérfonala végig az volt, hogy a munkaviszony – bármennyire kógens normák által átszőtt, függő jogviszony – keletkezését tekintve mégiscsak szerződéses alapú, ezért a szerződéskötési folyamat, a konszenzus tárgya, valamint az akarat és nyilatkozat viszonya nem pusztán „elméleti előszoba”, hanem a későbbi jogkövetkezmények előszűrője.

A fejezet első lényegi tanulsága, hogy a munkajogban a szerződési szabadság nem eltűnik, hanem átalakul: a munkaviszony létesítésének kapuja a felek autonóm döntése marad (kötnek-e, kivel kötnek, milyen keretek között), miközben a munkavállalói védelem érdekében a tartalomalakítás szabadsága számos ponton kógens korlátok közé szorul, és erőteljesen megjelenik a típuskényszer. Ennek következtében a szerződési szabadság munkajogi „kétarcú” jellegű: egyszerre tud védelmi funkciót betölteni (minősítési vitákban kiszűrni a munkaviszony leplezését), és egyszerre tud kockázatot teremteni (ha a jogvita kizárólag a felek belső akaratára épül, amely bizonyítási szempontból rendszerint nehezebben hozzáférhető). A fejezet ebből a kettősségből vezeti le, hogy a munkavállalói jogvédelem nem a munkaszerződés

³³¹ GYULAVÁRI: i. m. 103. o., 113. o., 155. o.

„leértékelésével”, hanem sokkal inkább a munkaviszony keretei között, a függőségi viszony realitásához igazodó normákkal teremthető meg – viszont ehhez előfeltétel, hogy egyáltalán legyen létrejött jogalap.

A második, központi megállapítás az akarat–nyilatkozat dilemmájához kapcsolódik. A fejezet rámutat: a magánjogban domináló nyilatkozati megközelítés (a külső tényállásból való kiindulás) és az akarati elv közötti feszültség nemcsak értelmezési vagy érvénytelenségi kérdés, hanem már a létrejöttség szintjén is döntő lehet. Ezt a munkajogban tovább erősíti, hogy a megállapodás törvényi definíciója a kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatot emeli ki, amely – dogmatikailag legalábbis – könnyebben illeszthető a nyilatkozati elvhez, mint a kölcsönös és egybehangzó akaratkifejezés. A fejezet ebből jut el oda, hogy a létrejöttség minimuma a munkajogi megállapodásoknál különösen erősen a „külső konszenzus” felől ragadható meg – ugyanakkor ez a kiindulópont nem oldja fel automatikusan a nemlétezés és az érvénytelenség határán megjelenő nehéz eseteket.

A harmadik – gyakorlati szempontból is a leginkább megalapozott – következtetés a nemlétező (munka)szerződés dogmatikájának tisztázása. A fejezetben igyekeztem egy transzparens rendszert felvázolni: érvénytelenségről csak létező kontraktus esetén beszélhetünk; ha a felek nem jutottak konszenzusra a lényeges (illetve bármelyikük által lényegesnek minősített) kérdésekben, akkor a megállapodás létre sem jön, így fogalmilag kizárt annak érvénytelenségként való kezelése. Ebből következően a munkaszerződés klasszikus kötelező elemei (különösen az alapbér és a munkakör) körében fennálló konszenzushiány – a fejezet érvelése szerint helyesen – tipikusan nem érvénytelenségi, hanem nemlétezési probléma. E megkülönböztetés a munkajogban azért bír kiemelt jelentőséggel, mert az Mt. érvénytelenségi jogkövetkezményrendszere kifejezetten „mentő” logikájú: az érvénytelen megállapodás alapján létrejött munkaviszonyt bizonyos esetekben a jogrendszer fikciósan úgy kezeli, mintha érvényesen jött volna létre. Ha azonban a szerződés valójában létre sem jött, akkor nincs mit „menteni”, és dogmatikailag sem indokolt az Mt. érvénytelenségi konstrukcióit ráhúzni a tényállásra.

A fejezet negyedik fő tanulsága a jogkövetkezmények oldalán csúcsosodik ki: a nemlétező szerződésre kontraktuális igény nem alapítható, ezért a jogvita rendezésének természetes iránya a kontraktuális térből kifelé vezet. A fejezet következetesen amellettt érvel, hogy a nemlétező megállapodás esetén – különösen teljesítés mellett – a rendezés főszabálya a jogalap nélküli

gazdagodás lehet, és csak kivételesen merülhet fel más tényállás (például utaló magatartás/biztatási kár vagy – ha a körülmények alapján megállapítható – más, polgári jogi szerződés létrejötte). E ponton a fejezet kritikusan viszonyul azokhoz a megoldásokhoz, amelyek a nemlétezést mégis „munkajogias” kárfelelősségi logikával kívánják kezelni: a kontraktuális felelősséghez nincs szerződés, a deliktuális felelősséghez tipikusan jogellenesség és kár kell, miközben a konszenzushiány önmagában többnyire nem jogellenes magatartás, hanem a szerződési autonómia körébe tartozó tény.

Végül a fejezet eljárásjogi kitekintése azt rögzíti, hogy a nemlétezés minősítése nem csupán anyagi jogi kérdés: a hatáskör és az igényérvényesítés csatornáit szempontjából is döntő lehet, hogy munkaszerződés létrejöttét kell-e megállapítani, vagy épp ellenkezőleg, a felek közötti elszámolás már nem munkajogi, hanem polgári jogi jogalapon rendezhető. A fejezetben ebből azt az (implicit) következtetést vontam le, hogy a jogalkalmazónak a létrejöttség kérdését sok esetben prejudiciálisan kell elbírálnia, mert az érvénytelenség hivatalbóli észlelése is csak létező kontraktushoz kapcsolódhat.

Összegzésként: a jelen fejezet legnagyobb hozadéka, hogy a (munka)szerződés létrejöttének dogmatikáját nem „alapozó háttérként”, hanem a munkajogi jogkövetkezmények kapuőréként kezeli. A fejezet meggyőzően mutatja be: a munkajog munkavállalóvédelmi céljai csak akkor érvényesíthetők koherens módon, ha a jogalkalmazás nem mossa össze a nemlétezést az érvénytelenséggel. Ellenkező esetben a védelem paradox módon éppen ott sérülhet, ahol a jogrendszer a legerősebben beavatkozik: a jogalap nélküli helyzeteket kontraktuális logikával próbálja kezelni. A fejezet ezért olyan dogmatikai fegyelmet követel meg, amely egyszerre tartja tiszteletben a szerződés fogalmi minimumát, és reflektál a munkajog speciális – részben jogpolitikai – védelmi mechanizmusaira.

5. Szemelvények a jogi praktikumból a szerződés egyes létszakaszaiban

A jelen fejezet tudatos szerkesztési döntés eredményeként kifejezetten gyakorlati orientációjú tartalommal kerül kitöltésre, az azt megelőző, alapvetően elméleti jellegű részeket követően. E szerkezeti váltás indoka, hogy az elméleti alapvetésekre építve a vizsgálat fókusza immár a munkajogi dogmatika gyakorlati relevanciájú kérdéseire irányul.

Kiindulópontként rögzíthető, hogy a szerződés létrejötte – illetve ennek hiánya, azaz a nemlétező szerződés problematikája – a jelen elemzésben is központi jelentőséggel bír. Ennek kiemelése nem önkényes vagy öncélú, hanem szorosan következik a korábbi fejezetekben lefektetett elméleti alapvetésekből. A munkajog határainak – ideértve annak személyi és tárgyi hatályát is – meghatározása ugyanis szükségképpen a munkaviszonyt megalapozó jogviszony, azaz a kontraktuális alap létrejöttének vizsgálatából indul ki.

Ebből következően álláspontom szerint a gyakorlatban nem az érvénytelenség kérdésköre tekinthető elsődlegesnek – jóllehet a szakirodalomban ez a kérdéskör sok esetben hangsúlyosan jelenik meg –, hanem sokkal inkább a szerződés létrejöttének ténye, illetve annak hiánya. Amint az a korábbiakban bemutatásra került, a Mt. 27. és 29. §-ai alapján a munkajogi szabályozás – eltérve a klasszikus polgári jogi dogmatikától – nem az érvénytelenség fogalmát alakítja át, hanem annak jogkövetkezményeit rendezi sajátos, munkajogi szempontok szerint, ily módon igényt tartva az érvénytelenség munkajogi jogintézményére.

E sajátosságból az a következtetés vonható le, hogy amennyiben a jogalkotó az érvénytelenség jogkövetkezményeit autonóm módon, munkajogi keretek között szabályozza, úgy maga az érvénytelenség is funkcionálisan „munkajogiasodik”. Ezzel szemben azonban a szerződés létrejöttének kérdésköre – különösen a munkaviszony minősítése szempontjából – továbbra is olyan alapvető dogmatikai csomópont marad, amely a munkajog határainak meghúzásában meghatározó szerepet játszik.

Álláspontom szerint ebből az is következik, hogy a korábbi, elsősorban dogmatikai megközelítésű szakirodalom részben túlsúlyozta az érvénytelenség kérdéskörét, miközben a nemlétező szerződés problematikája alulreprezentált maradt. A jelenkori munkajogi diskurzus ezzel szemben egyre inkább azon kérdésekre fókuszál, hogy ki tekinthető munkáltatónak és

munkavállalónak, illetve hogy a felek között ténylegesen milyen típusú kötelmi tényállás jött létre.

A dolgozatban alkalmazott módszertani megközelítés ennek megfelelően a munkajog határainak feltárását a létrejött jogviszony természetének vizsgálatán keresztül végzi el. E körben különös jelentőséggel bír annak meghatározása, hogy a felek között fennálló kapcsolat munkaviszonynak, polgári jogi jogviszonynak vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formának minősül-e.

Ezzel szemben a polgári jog rendszerében a nem létező szerződés és az érvénytelenség elhatárolása rendszerint nem vet fel hasonló súlyú dogmatikai dilemmákat, mivel ott a klasszikus szerződési dogmatika érvényesül főszabályként – azaz mind a nemlétezés mind az érvénytelenség polgári jogi kereteken belül marad -, és a minősítési kérdések ritkábban kapcsolódnak a jogág határainak meghúzásához.

5.1. A nemlétezés és érvényesség határán: az ügyleti akarat defektusa

Széles körű munkajogi szakirodalom foglalkozik az érvénytelenség tárgykörével. E kérdés vizsgálatát a tankönyvek is alapvető célként tűzik ki, ezért meggyőződésem, hogy a klasszikus érvénytelenségi rendszerkutatás – további hozzáadott érték nélkül – könnyen az öncélú kutatómunka határát súrolhatja. Noha az Mt. hatálybalépése nem eliminálta az érvénytelenség mögött meghúzódó, több évtizedes elméleti rendszert, az egyes konkrét érvénytelenségi tényállások a formálódó bírói gyakorlatban részben megerősítést nyernek, részben elvetésre kerülnek, más esetekben pedig újraértelmeződnek. Álláspontom szerint a jelen dolgozatnak nem szükséges arra vállalkoznia, hogy az érvénytelenségi esetköröket a mindenkori bírói gyakorlat tükrében részletesen elemezze. Ezzel szemben sokkal fontosabbnak tartom azokat a rendszerbeli együttállásokat, valamint a gyakran kimondatlan összefüggéseket feltárni, amelyek az érvénytelenségi dogmatika mélyebb megértéséhez járulhatnak hozzá, és ezeket elemzés tárgyává tenni.

Első látszatra az érvénytelenségi rendszeren belül a semmiségi okok vizsgálata tűnik hangsúlyosabbnak, noha álláspontom szerint gyakorlati szempontból és releváns jogirodalom alapján egyaránt a megtámadhatósági okok mondhatók jelentősebbnek.

Amint az már rögzítésre került, a szerződés érvénytelenségéről kizárólag annak létezése esetén lehet beszélni. Ugyanakkor érdemben még nem tárgyaltam, hogy előfordulhat olyan esetkör, melynél a szerződés létrejöttének és az érvénytelenségének – jelen esetben megtámadhatóságának – vizsgálata időben nem tér el. Az imént említett esetkör pedig elsősorban az ügyleti akarathoz, illetőleg annak defektusához kapcsolható.

A munkaviszonyt jellemző alárendeltség nem csupán ténybeli helyzet, hanem a jogi szabályozásból fakadó állapot. A munkáltató diszkrecionális hatalma lehetővé teszi számára, hogy a munkafolyamatokat saját igényei szerint alakítsa, így a munkavállaló tevékenysége a tulajdonosi akarat mentén realizálódik. A korszerű szemlélet hangsúlyozza: ez a függőség a jogviszony belső sajátosságaiból ered. A munkáltatói irányítás legitimitását az adja, hogy a munkatevékenység absztrakt jellege miatt szükség van egy olyan koordináló erőre, amely a feladatokat a napi gyakorlatban konkretizálja.³³²

A többször hivatkozott Mt. 31. § alapján alkalmazandó Ptk. 6:63. § (1) bekezdés szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A (2) bekezdés első fordulata szerint a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. Az Mt. 28. § (1) bekezdése szerint a megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést. A (3) bekezdés alapján a megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart. Együtt vizsgálva az imént hivatkozottakat, megállapítható, hogy a szerződés létrejöttének vizsgálata egy további ponton biztos, hogy kapcsolódik az érvénytelenség megtámadhatósági esetköréhez – azon belül is a tévedés és a megtévesztés esetkörökhöz.

A szerződés létrejöttéhez komoly akaratnyilatkozat szükséges, amelynek konszenzuális viszonyban kell állni a másik fél – vagy további felek – akaratnyilatkozatával. Ezen túlmenően viszont az érvényesség – legalábbis a „megtámadhatatlanság” – feltételei is az akarat megléte,

³³² TÓTH (2024): i. m. 23-24. o.

az az akarat, amely tudati oldalról is kapcsolódik a nyilatkozattevő személyéhez. Látható így, hogy a „tévedés nem is feltétlenül érvénytelenségi ok, sok esetben ugyanis a szerződés létre nem jöttét eredményezi.”³³³

Elhatárolási pontként a szakirodalom áttekintését követően arra jutottam, hogy a nemlétező szerződés tényállása kizárólag akkor lehet releváns, ha valamely lényeges körülményre hiányzik konszenzus, azaz a felek megállapodása. Azzal már foglalkoztam a jelen dolgozatban, hogy a konszenzus hiányát mi eredményezi, és ezt mennyire kell tágan értelmezni. A tévedés, illetve megtévesztés esetében ugyanakkor nem konszenzus hiányról³³⁴ beszélünk, hanem egy defektussal rendelkező egybehangzóságról, azaz formálisan teljesülnek a szerződés nyilatkozati, sőt akarati elemei is, ám az akarati tényező már eleve egy bizonyos körülmény miatt megdőlt. Ahogyan a kommentáriródalom is hangsúlyozza: „A megtámadhatóság általánosságban a szerződéses akarat valamilyen lényeges hibáját jelenti. Voltaképpen tehát ez esetben is jogszabályba ütközik a megállapodás, hiszen nem a fél (felek) egybehangzó és kölcsönös, befolyásmentes akaratát tükrözi.”³³⁵

Értelmezést kívánhat még a lényeges körülményben való tévedés jelentése. Figyelemmel arra, hogy a nemlétező szerződés megállapításához a lényeges kérdésekben való konszenzus-hiány szükséges, így a lényeges körülmény vonatkozásában fontos, hogy ez az azzal egyező vagy eltérő fogalom. Véleményem szerint a tévedés esetén hivatkozható lényes körülmény teljesen eltér a szerződés létrehozásához szükséges lényeges kérdésektől, sőt itt hivatkozhatók olyan körülmények, amelyek teljes egészében *ex contractualisak*, de az ügyleti akaratot valamilyen okból jelentős mértékben befolyásolták. Megjegyzem továbbá, hogy a lényeges körülménynek inkább a lényeges kérdésektől teljesen eltérőnek kell lennie, hiszen akár részbeni azonosság esetén is felmerülhet a kollízió, amely gyakorlatilag elmosódást eredményez az érvénytelenség a létre nem jött megállapodások között.

A fentiek közötti határ meghúzása azért is lényeges, mert a jogkövetkezmények – de leginkább annak terjedelme – eltérő a két esetben. Nemlétező jogügylet esetén a terjedelem nem

³³³ MENYHÁRT Ádám: *A tévedés a szerződések körében*. Universitas-Győr, 2013. 8-9. o.

³³⁴ PRUGBERGER Tamás: *Az akarati hiba miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája*. Munkajog, 2020/4., 1-3. o.; PRUGBERGER Tamás: *Az akarati hiba miatti jognyilatkozat és az általános szerződési feltétel, valamint az annak alapján kötött munkaszerződés megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája*. Miskolci Jogi Szemle, 16/3, 136–144. o.

³³⁵ KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m. Mt. 27.-hoz fűzött magyarázat.

vizsgálható meglátásom szerint, a nemlétezés a teljes megállapodásra kihat. Ezzel szemben az érvénytelenség főszabály szerint részleges, ezért ez jelentős eltérést tesz lehetővé a jogkövetkezmények kapcsán a két tényállás között. Eljárási aspektusból is érdemes különbséget tenni. Amíg a nemlétező megállapodások esetén ez hivatalból észlelendő tény, azaz független a jogalkalmazó – sőt a nyilatkozattevői utólagos – döntéstől, addig a megtámadható megállapodások esetén az érvénytelenség megállapításához kifejezetten szükséges a fél nyilatkozata, továbbá a jogalkalmazó döntése, ezenfelül pedig egyéb eljárási feltételek (különösen a megtámadási határidőn belülség) teljesülésének. Jogdogmatikailag aggályos, de természetesen a magánjogi jogbiztonságot erősíti azon norma, hogy a megtámadási okra csak bizonyos határidőn belül lehet hivatkozni, a tévedést, megtévesztést, illetve a jogellenes „fenyegetést cinikus módon megszünteti”³³⁶ az idő múlása.

Ahogy már korábban szó esett róla, dogmatikailag megalapozatlannak tartom azt, hogy a színlelt, illetve leplezett megállapodások kérdéskörét az Mt. a semmisség körében tárgyalja,³³⁷ és az efféle tilalmazott ügyleteket a semmisség jogkövetkezményeivel sújtja. Ha ugyanis a disszenzus tényéből indulunk ki, akkor ezen ügyletek a nemlétező megállapodás esetkörébe tartoznak, ha pedig akarati hibából – de nem hiányosságból – indulunk ki, akkor ezen esetek a tévedés, megtévesztés körébe volnának dogmatikailag leginkább besorolandók.

5.2. A nemlétező és érvénytelen szerződések gyakorlati elhatárolása

Magyarország már az 1990-es évek végétől kifejezetten népszerű célpontnak számít a más országokból érkező tőkebefektetések terén. Az utóbbi három évtizedben a külföldi tőkebehozatal eredményeképpen a gazdasági szféra versenyképessége növekedett, és a munkaerőpiac is jelentős átalakuláson ment keresztül. Az elmúlt években az unión belüli más tagállami vállalkozásokon túlmenően egyre nagyobb számban jelennek meg hazánkban olyan tőkeerős vállalkozások, melynek közvetlen vagy közvetett tényleges tulajdonosai harmadik országhoz kapcsolódnak. A multinacionális vállalati kultúra megjelenése okán a munkaerőpiacon is változtak a trendek. Egyre gyakrabban találkozni azzal, hogy az adott külföldi háttérrel rendelkező munkaszervezet akár a napi operatív tevékenységét is idegen

³³⁶ PRUGBERGER Tamás - NÁDAS György - JAKAB Nóra: *Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái*. Miskolci Jogi Szemle, 17/4., 12. o.

³³⁷ SZALMA József: *A munkajog hatása a polgári jogra*. Magyar jog, 2015/3., 186. o.

nyelven, jellemzően angol nyelven végzi.³³⁸ Az idegen munkanyelv alkalmazása ugyanakkor számos munkajogi problémát is felvethet.

Főszabály szerint a Magyarország területén munkaviszonyban foglalkoztatottak, illetőleg Magyarország területén munkát végzők jogviszonyára a magyar jog irányadó,³³⁹ aminek autentikus értelmezése magyar nyelven történik.³⁴⁰ Számos olyan, a munkajog által használt fogalom létezik, melyeket túlnyomórészt a magyar jog dogmatikai rendszerében lehet teljeskörűen értelmezni, nem beszélve arról, hogy a jelenlegi korlátozott precedensrendszerű bírói ítélkezés is e következetes elméleti és fogalmi alapokon nyugszik.³⁴¹

Az előbbi magyar kontextushoz kapcsolódóan az idegen munkanyelv mégis többféleképpen megjelenhet. Egyfelől elképzelhető, hogy a kizárólag magyar nyelvet beszélő vagy magyar anyanyelvű munkavállalók lesznek részei egy munkaszervezetnek, ahol a tényleges tulajdonosok és a menedzsment a magyar nyelvet nem beszéli. Ebben az esetben az előbbi tulajdonosi háttér, illetve vezetőség kiemelt érdeke az, hogy a munkaszervezet működésével tisztában legyen, továbbá a szervezet vonatkozásában megtett jognyilatkozatokat megértse, ezért előírják a közösen beszélt idegen nyelv használatát. Másfelől elképzelhető olyan szituáció is, amikor a munkavállalók a magyar nyelvet nem beszélik, és nem is értik, és ezért szükséges egy mindenki által értett elfogadható megoldás alkalmazása.³⁴²

Az előbb említett esetek mindegyikére gyakori megoldás, hogy a cégek a jognyilatkozataikat kétnyelvű formában készítik el, egy magyar és egy idegen nyelven azzal, hogy jogvita esetén a

³³⁸ Ld. pl. GYÖNGYÖSI Balázs: Jó hír érkezett: kilőtt a külföldi befektetések száma Magyarországon. *Világgazdaság*. 2022. július 19., <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/07/jo-hir-erkezett-kilott-a-kulfoldi-befektetesek-szama-magyarorszagon> (2025.05.07.).

³³⁹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényre (a továbbiakban: Mt.) 3. § (2) bekezdés, az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.) 8. cikk.

³⁴⁰ Bizonyos lényeges értelmezési módszerek ugyanis a háttérbe kerülhetnek akkor, ha a magyar jogot „más nyelven kell értelmezni”. Tóth J. Zoltán hangsúlyozza, hogy „a tágabb értelemben felfogott kontextuális értelmezés a jogi szakmai (dogmatikai) nyelvtani értelmezés része, tehát nem önálló interpretációs technika, mivel ilyenkor mindig a jogi rendelkezések közötti nyelvi kontextusról van szó”. Ld. TÓTH J. Zoltán: A dogmatikai, a logikai és a jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbbbírósági gyakorlatban. MTA Law Working Papers, 2015/17., 5. o. Az imént említett dogmatikai értelmezést véleményem szerint beszűkíti az, ha a magyar jog hatálya alá tartozó idegen nyelven kell értelmezni.

³⁴¹ ROMÁN Róbert: *Elméletek a bírói jogalkotás és/vagy jogalkalmazás kérdéseiről*. Miskolci Jogi Szemle, 2022/2., 357. o.

³⁴² PINTÉR Miriam: *Idegen nyelv a munkajogban*. 2019. augusztus 2., <https://ado.hu/munkaugyek/idegen-nyelv-a-munkajogban/> (2025.05.07.).

magyar nyelvű szöveg az irányadó, annak idegen nyelvű fordítása pusztán a megértést szolgálja.

Az ismertetett gyakorlattal összefüggésben felmerül ugyanakkor, hogy az idegen munkanyelvet alkalmazó munkaszervezetek esetén a jognyilatkozatok megtétele, illetve a jognyilatkozatok létrehozása, érvényessége, hatályossága, majd értelmezése jelenthet-e jogi kockázatot akkor, ha azok nem vagy nem kizárólag magyar nyelven történnek.

Álláspontom szerint idegen munkanyelvű munkaszervezet esetén nem kellő körültekintés mellett akár az okirat érvényessége is kétséges lehet akkor, ha az érintett személy nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli (jog)nyilatkozatát tartalmazó okirat készül. Az idegen nyelvűség mindig csak viszonylagos alapon, egy személy szempontjából jelenthető ki, hiszen míg egy magyar anyanyelvűnek a német, addig a német anyanyelvűnek a magyar az idegen nyelv.

Előzetes feltevésem az is, hogy az idegen munkanyelvű szervezetek esetén el kell határolni a jognyilatkozatokat és az egyéb olyan nyilatkozatokat, melyek nem joghatás kiváltására irányulnak. A jognyilatkozat és a nyilatkozat közötti fogalmi eltérést a munkajog ismeri és alkalmazza,³⁴³ mely differenciálásnak jelentősége van. Elvi tételként rögzíthető, hogy csak írásbeli jognyilatkozatokkal összefüggésben következhet be olyan jogilag releváns eset, hogy a nyilatkozattevő nem érti azt a nyelvet, melyen az írásbeli nyilatkozata megfogalmazódott. Álláspontom szerint a jognyilatkozatok körében elsősorban azt kell vizsgálni, hogy a jognyilatkozat miként jön létre, azaz melyek a létrehozatal vagy megtétel feltételei. Alapvetés, hogy a jognyilatkozat értelmezhetősége a jognyilatkozat érvényességét még nem, hanem annak előkérdéseként a létrejöttét érinti. A létező jognyilatkozat esetén tehető fel az a kérdés, hogy az általában vett, illetve a kérdésessé tett rendelkezés érvényes-e, melyről már sok tekintetben értelmezés útján lehet meggyőződni. A joghatás kiváltására alkalmas jognyilatkozat további értelmezése is szükséges annak érdekében, hogy a megfelelő joghatások kiváltása mint eredmény bekövetkezik-e. Állításom az, hogy a gyakorlatban elterjedt kéthasábos (azaz például angol-magyar) okiratok jogszerűek lehetnek abban az esetben, ha a felek kellő körültekintéssel – és utóbb egy esetleges jogvitában igazolható módon – megvizsgálták, hogy a nyilatkozattevő fél az adott írásbeli jognyilatkozatot megérti-e. Ugyanakkor ez az érvényesség nem törvényszerű, hanem esetről esetre vizsgálendő.

³⁴³ Ld. Mt. 15–18. §.

A fentiek alapján felmerülő kérdések megválaszolása, problémák megoldása során nem lehet kisebb hangsúlyt fektetni arra, hogy a jognak a mindennapi életviszonyokra kell válaszolnia. Meggyőződésem, hogy ebben a körben a jog, és azon belül is a munkajog rezilienciája³⁴⁴ az egyik fő kérdés, azaz annak vizsgálata, hogy a munkajog mennyire képes a rugalmas ellenállásra ezekben az élethelyzetekben. A gazdasági környezet dinamikus változása ugyanis számos jogterülettől, így a munkajogtól is alkalmazkodást kíván meg, mely természetesen nem jelenti a munkajog által védendő értékek feladásának kívánalmát.

A jelen alfejezetben az idegen munkanyelvű szervezetekben tevékenykedők kétnyelvű jognyilatkozatainak érvényességét elemzem, az Mt.-re, valamint a kialakult bírói gyakorlatra figyelemmel. Ennek keretében kifejezetten céлом azon dilemmák feltárása, melyek olyan személyek esetén kerülnek napirendre, akik nem értik azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatokat tartalmazó okirat készült. A dolgozatban céлом, hogy vizsgálat alá vonjam a hatályos munkajogi szabályozást, összevetve azt a polgári jogi rendelkezésekkel. Ezt követően rátérek a nyelvismeret ügyleti akaratra gyakorolt hatására, majd az esetleges érvénytelenségi tényállások vizsgálatára. Írásomban az aktuális joggyakorlat szempontrendszerére is nagyobb terjedelemben fogok kitérni.

5.2.1. Jogszabályi háttér és jogdogmatikai alapok

Elöljáróban rögzítendő, hogy felfogásom szerint a munkajog az önálló szabályozásra tekintet nélkül a magánjog részét képezi.³⁴⁵ A munkajog szerződéses jogág,³⁴⁶ mivel magáról a munkajogi szabályok felhívhatóságáról is csak abban az esetben beszélhetünk, ha a felek között munkaviszony jött létre, illetőleg ilyen jogviszony létesítésére irányuló magatartás „merül fel”.³⁴⁷

A munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés,³⁴⁸ melyből egyértelműen levonható az a következtetés, hogy a felek közötti kontraktuális reláció nélkülözhetetlen ahhoz, hogy

³⁴⁴ A jog rezilienciája mint rugalmas ellenállási képesség értelmezhető. Ld. SZÉKELY Iván: *Reziliencia: a rendszerelméletől a társadalomtudományokig*. Replika, 2015/5., 7–23. o.

³⁴⁵ KENDERES: i. m. 6. o., KISS (2014): i. m. 38. o.

³⁴⁶ KISS (2020b): i. m. 121–122. o.

³⁴⁷ HERDON (2020): i. m.

³⁴⁸ Mt. 42. § (1) bekezdés. PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk.* Gazdaság és Jog, 2012/10., 14–16. o., ZACCARIA Márton Leó: *Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés és*

munkaviszonyról beszélhessünk. A szerződés dogmatikailag és a polgári jogi rendelkezések értelmében is kötelelemkeletkeztető tényállás, egy olyan kötelem, melyre adott esetben a más kötelemfakasztó tényállásokra vonatkozó szabályok is hivatkoznak. A szerződés sajátossága abban is áll, hogy bizonyos értelemben magában foglal még egy kötelemtípust, a jognyilatkozatot. A Ptk. 6:58. §-a alapján a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére. Az Mt. 14. §-a hasonló fogalomhasználattal, lényegében egyező tartalommal állapítja meg a megállapodás fogalmát, illetve rögzíti már annak létrejöttének feltételét is, melyet a Ptk.-ban a 6:63. § (1) bekezdése tartalmaz.³⁴⁹

A szerződés – avagy az Mt. szerinti megállapodás – fogalmi eleme a jognyilatkozat, mely a Ptk. 6:4. §-a szerint joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat. E rendelkezés a munkajogban is irányadó, figyelemmel az Mt. 31. §-a szerinti utaló szabályra. A jognyilatkozatra vonatkozó fogalmi egyezőséggel szemben ugyanakkor az Mt. szűkebb kereteket határoz meg a hatálya alá tartozó egyoldalú jognyilatkozat alkalmazására, miszerint a joghatás kiváltására a jognyilatkozat csak akkor lesz alkalmas, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt megengedi. Az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó további háttérszabályok kapcsán viszont az Mt. látszólag megengedőbb a Ptk.-hoz képest, mivel az Mt. elvi éllel rögzíti, hogy arra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az Mt. az egyoldalú jognyilatkozatoktól eltérően kezeli a nyilatkozatokat, illetőleg ezzel egy sorban azon jognyilatkozatokat, melyek munka irányításával függenek össze. Bizonyos sajátosságok miatt az Mt. emellett a kötelezettségvállalást, munkáltatói szabályzatot, valamint a tájékoztatást teljesen külön szabályozza, noha ezen utóbbi jogintézmények is egyértelműen egyoldalú jognyilatkozatok, csak a munkaviszonyra jellemző tartalmi sajátosságokat is magukon hordoznak.³⁵⁰

A jelen dolgozat szempontjából releváns Mt. 22. § (7) bekezdése szerint az olvasni nem tudó, továbbá olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát

a munkaviszony jogi természete körül. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 19.0 - A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2022., 54–57. o.

³⁴⁹ PETROVICS Zoltán: *A munkajogi jognyilatkozatok.* In: KISS György (szerk.): *Munkajog.* Dialóg Campus, Budapest, 2020., 101. o.

³⁵⁰ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* Wolters Kluwer, Budapest, 2019., Az Mt. 15. §-ához fűzött magyarázat.

tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének feltétele az is, hogy magából az okirattól kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta.

A nyelvértéssel kapcsolatos tényállást az Mt. az alaki kötöttség szabályai között tárgyalja, így ennek következményei a dogmatikai megközelítés mellett rendszertani értelmezés útján is levonhatók. A törvényszövegből nyelvtani és logikai értelmezése alapján arra lehet következtetni, hogy a hivatkozott norma kizárólag írásbeli jognyilatkozatok esetén vár el valamiféle többletkövetelményt. Logikai interpretáció útján megállapítható, hogy más módon – például szóban – nem kerülhet „valaki elé” csak úgy egy olyan nyilatkozatot tartalmazó okirat, mely nyilatkozatot az adott személy kívánja megtenni, de az okiratot más szerkesztette. Végül ki kell emelni, hogy a hivatkozott szakaszon belül rendszertanilag, azaz logikai alapon sem biztos, hogy helyes az, hogy a jogalkotó a Ptk.-tól eltérően külön bekezdésben szabályozza az írni nem tudó vagy nem képes személy írásbeli jognyilatkozatára és az olvasni nem tudó, továbbá bizonyos nyelvet nem beszélő személy jognyilatkozatára vonatkozó rendelkezéseket. Emiatt ugyanis úgy tűnhet, hogy az olvasni nem tudó, továbbá bizonyos nyelvet nem beszélő személy jognyilatkozata nem igényli a nyilatkozattevő kézjegyét, aláírását. Ezzel szemben az Mt. véleményem szerint valójában tartalmazza ezt az elvárást az „érvényességének feltétele az is” rendelkezéssel, noha mivel külön bekezdésben került rögzítésre, nehezen értelmezhető a Ptk. szerinti „érvényességének további feltétele” fordulathoz képest, mely az alaptényállással egy bekezdés foglalt helyet. Erre figyelemmel megállapítható, hogy az Mt. 22. § (6) bekezdése a *lex generalis*, és az Mt. 22. § (7) bekezdése hozzá képest a *lex specialis* norma.³⁵¹

5.2.2. Az akarati elv jelentősége a jognyilatkozatok létrejötte körében

Véleményem szerint az, hogy a nyilatkozattevő által beszélt nyelv és a nyilatkozatot tartalmazó okirat nyelve eltérnek, elsődlegesen nem az érvényesség kérdéskörét veti fel.³⁵²

A munkajogi jognyilatkozatokban mögöttesen alkalmazható Ptk. 6:63. § (1)–(3) bekezdése értelmében a szerződés (megállapodás) létrejön, ha a felek a lényeges vagy bármelyikük által

³⁵¹ LŐRINCZ György: *Az Mt. általános rendelkezései*. In: KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m. 114–115. o.

³⁵² Lásd: Fővárosi Ítéltábla Pf. 20.016/2022/4., azzal, hogy ezzel a döntéssel a polgári jogi szakirodalom egy része nem ért egyet. Lásd ezek közül például: KISS Tibor: *Új megközelítések az írásbeli jognyilatkozatok és azok érvényessége kapcsán – Az okirat nyelvét nem értő személy jognyilatkozata*. Miskolci Jogi Szemle, 2025/1, 78–95. o. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2025.1.78> (2025. 12. 28.)

lényegesnek minősített kérdésben megállapodnak. Az Mt. 45. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében.³⁵³ Korábban írt tanulmányomban³⁵⁴ már értekeztem arról, hogy az Mt. szerinti, gyakran csak kötelező tartalmi elemeknek nevezett alaphér és munkakör nem feltétlen esik egybe a Ptk. szerinti lényeges kérdésekkel, mivel az utóbbiak sok tekintetben nagyobb halmazt foglalnak magukban.

Ezzel összefüggésben megállapítható, hogy amennyiben a felek között a lényeges kérdésekre kiterjedően konszenzus van, úgy a felek közötti megállapodás mindenképpen létrejön, és a továbbiakban merülhet fel az érvényesség vizsgálata,³⁵⁵ mely főszabály szerint részleges.

A munkajogban is irányadó³⁵⁶ Ptk. 6:107. § (2) bekezdése értelmében az érthetetlen kikötés semmis, azaz érvénytelen. Ezzel szemben dogmatikailag ez csak a lényeges kérdéseken túli kikötésekre lehet irányadó, mivel a lényeges kérdésekben való megállapodás hiánya vagy azok érthetlensége a szerződés nemlétezését eredményezik.³⁵⁷ Ebben a körben bír jelentőséggel a jognyilatkozat akarati oldala mint belső tényállás, ugyanis szerződéses jognyilatkozat esetén nem lehet konszenzus egy olyan kérdésben, melyet a másik fél nem ért. Ugyanez igaz az egyoldalú jognyilatkozatok esetén is, mivel az akarategyilatkozat előfeltétele a külső tényállás – például szóbeli vagy írásbeli megtétel – mellett az akarati oldal teljesülése.³⁵⁸ Márpedig az egyoldalú jognyilatkozatokra a szerződésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, így az előbbi dogmatikai megközelítés a hatályos polgári jog rendelkezéseiből is levezethető.³⁵⁹

³⁵³ ZACCARIA (2019b): i. m. 168. o.

³⁵⁴ HERDON: i. m. 6. o.

³⁵⁵ PÁL (2019): i. m. 12. o.

³⁵⁶ Mt. 31. §.

³⁵⁷ Véleményem szerint messzemenőig helyes Gellén Klára következő álláspontja: „[k]érdés, hogy mikor »nem érthető« egy szerződéses kikötés? Az érthetőség már azt a dilemmát veti fel, amikor a másik fél számára nem kapcsolható a nyilatkozathoz világos értelmezés, számára nem meghatározható, hogy mi lehet a kikötés jelentése, értelme. Ilyen lehet az adott nyelv ismerete is, hiszen amennyiben a szerződő fél számára nem értett nyelven történt a szerződéses kikötés megfogalmazása, akkor az a kikötés semmisségéhez vezet, sőt ez már a lényeges szerződéses elemek tekintetében a létre nem jött szerződés kérdését is felvetheti.” Ld. GELLÉN Klára: *A szerződési jognyilatkozatok érthetősége és értelmezése különösen a fogyasztói szerződések körében*. Jog Állam Politika: Jog- és Politikatudományi Folyóirat, 2021/1., 62. o.

³⁵⁸ SIKLÓSI Iván: *A nemlétező, érvénytelen és hatálytalan jogügyletek elméleti és dogmatikai kérdései a római jogban és a modern jogokban. Doktori értekezés*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Budapest, 2013., 120. o.

³⁵⁹ Ptk. 6:9. §.

Ebből eredően, ha a nyilatkozattevő által beszélt nyelv és a nyilatkozatot tartalmazó okirat nyelve eltérnek, úgy elsősorban annak vizsgálata szükséges, hogy maga a nyilatkozattevő a saját nyilatkozatát a lényegi tartalom vonatkozásában értette, illetve érthette-e a szerződéskötés, illetőleg a nyilatkozattétel időpontjában.³⁶⁰

Az Mt. 22. § (7) bekezdése szerint az olvasni nem tudó, továbbá olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének feltétele az is, hogy magából az okiratról kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta. A nyelv nem értése így érvénytelenségi körülményként merül az Mt.-ben az alaki követelmények között, mely jogalkotói álláspont bár a munkajog sajátos céljára is figyelemmel érthető, ám dogmatikailag megkérdőjelezhető. Abban az esetben ugyanis, ha a nyilatkozattevő nem érti az okiraton szereplő írásbeli nyilatkozatot, úgy az akarati oldal teljes hiányáról beszélhetünk, mely adott esetben a nyilatkozat létre nem jöttét eredményezi,³⁶¹ azaz olyannak minősül, mintha azt a nyilatkozattevő nem tett volna meg. Vélelmezhetően a forgalombiztonság miatt a Ptk., valamint a jogvédelmi igény okán az Mt. ettől eltérően az érvénytelenség körében szabályozza ezt a problémát, ugyanakkor nem tartom elrugaskodottnak a fenti érvek gyakorlatban történő hivatkozását az ügyleti akarat teljes hiánya esetén, hiszen az érvénytelenség vizsgálatát mindenképpen megelőzi a jognyilatkozat létezésének vizsgálata.³⁶²

Ugyanakkor a jognyilatkozat érvénytelenségének további következményei is lehetnek. Az érvénytelen jognyilatkozat következménye ebben az esetben az, hogy amennyiben ez egy szerződésre irányuló jognyilatkozat volna, úgy a jognyilatkozat érvénytelensége mellett a szerződés létre nem jöttét eredményezné. A szerződés létrejöttének a lényeges tartalmi elemekben való megállapodás olyan módon feltétele, hogy az arra irányuló lényeges tartalmi elemet magában foglaló külön jognyilatkozatoknak létezőnek, érvényesnek és hatályosnak kell lenniük.

³⁶⁰ LESZKOVEN László: „Érvénytelenségi határkérdések” – Úszó határok az érvénytelenség és hatálytalanság problémakörében. Miskolci Jogi Szemle, 2021/3., 27–28. o.

³⁶¹ NÉMETH Gabriella: *A közérthetőség etikájának jelentősége a jogalkotásban és a sablonizált szerződési feltételekben.* In: SZOTÁK Szilvia (szerk.): *Az állami fordítószolgálat 150 éve.* Országos Fordító és Fordításhitelesítő Iroda, Budapest, 2019., 134. o.

³⁶² RÁCZ Zoltán: *Hányszor lehet a munkaviszonyt felmondani, avagy a hatálytalanság a munkajogban.* Miskolci Jogi Szemle, 2021/3., 146. o.

5.2.3. Érvénytelenségre vonatkozó szabályok alkalmazhatósága³⁶³

5.2.3.1. Az érvénytelenség akarati oldala

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a jognyilatkozat érvénytelensége összefüggésben van a szerződés létre nem jöttével abban az esetben, ha a jognyilatkozat szerződés létrehozására irányul. Ha ugyanis bármely fél szerződés létrehozatalára irányuló jognyilatkozata „hibás”, akkor a felek részéről konszenzusról nem beszélhetünk, csak egy másik érvényes jognyilatkozat áll magában, mely önmagában szerződést nem hoz létre.³⁶⁴ Az „önálló” egyoldalú jognyilatkozatok esetén az alakiság megsértése egyértelműen az érvénytelenség körébe tartozik, figyelemmel a már hivatkozott törvényi rendelkezésekre. Az alakiság megsértése miatti érvénytelenség, valamint az akarati oldal hiánya miatti nemlétezés mellett már a jogirodalom is feltette azt a kérdést, hogy az esetleges nyelvi nemértés miként viszonyul az akarati hibához.³⁶⁵

A nyilatkozattevő akarata ugyanis természetesen nemcsak hiányzó lehet, hanem elképzelhető, hogy jelen van ugyan, de valamilyen „fogatékossággal” bír, illetve hibás. A hibás ügyleti akarat már egyértelműen az érvénytelenség körében tárgyalandó, mely körbe ez esetben tipikusan a tévedés, megtévesztés, közös téves feltevés, illetőleg a jogellenes fenyegetés tartozik. Ezek közül a nyelv ismeretének hiánya leginkább a tévedés tényállását vetheti fel. Körültekintően kell viszont eljárni, mivel az Mt. 28. § (2) bekezdése értelmében nem támadhatja meg a szerződést az, aki a tévedését felismerhette, vagy a tévedés kockázatát vállalta. Meggyőződésem szerint felismerhető előzetesen a tévedés akkor, ha az adott nyelvet nem értő nyilatkozattevőnek olyan írásbeli nyilatkozatot kell tennie, melyet nem ért. Felismerhetőnek vélem ugyanis azt a körülményt, hogy valamit „nem értek”.

Az esetleges jogi terminológiák mélyebb értelmezése kapcsán már reálisabb lehet a tévedésre történő hivatkozás a nyelvet nem beszélő nyilatkozattevő által, bár itt meg kell jegyezni, hogy az egyébként nyelvet beszélő személy esetén sem elvárás a jogi terminológiákról való kioktatás.

³⁶³ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: HERDON István: *A kétnyelvű okiratok érvényességi problémái a munkajogban*. Munkajog, 2023/2., 1-9. o.

³⁶⁴ Fővárosi Törvényszék P.20022/2020/25. 22. bekezdés; de ez a megállapítás vonható le a PJD 2020.31. számú döntvényből is, mely rögzíti, hogy a szerződést létrehozó jognyilatkozat önálló érvénytelenségét nem lehet megállapítani (Fővárosi Ítéltábla Pf.20.908/2019/6.).

³⁶⁵ ÉLESS Tamás: *Két dilemma az írásbeli jognyilatkozatok kapcsán*. Magyar Jog, 2015/6., 325. o.

Összegezve az érvényteliségre vonatkozó megállapításokat, nem hagyható figyelmen kívül az az álláspont sem, hogy bizony a tévedés is lehet olyan fokú – például egy megállapodás esetén – mely már meghaladva az akarat hiába szintjét, disszenzust okoz a felek között. Ezen utóbbi esetben ismételt a megállapodás létrejöttének vizsgálata kap kiemelt szerepet.³⁶⁶ A fentiekől külön tárgyalandó az alakítás megsértése miatti érvénytelenség.

5.2.3.2. Formai követelmények és elmulasztásuk jogkövetkezményei

Általában véve rögzíthető, hogy jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Az idegen munkanyelvű szervezetben így többletkövetelmény nélkül is érvényes a nyilatkozattétel abban az esetben, ha az írásbeliség az előbbiek szerint nem kötelező. Ebből eredően a gyakran alkalmazott kéthasábos konstrukció is érvényes, és alkalmas a joghatás kiváltására, ha egyébként az adott jognyilatkozatot nem kell írásba foglalni.

Az előbbinél nagyobb dilemmát okoz az az esetkör, amelyben a jognyilatkozat írásba foglalása munkaviszonyra vonatkozó szabály általi elvárás, vagy a felek így állapodtak meg. Ezen túlmenően e problémaforrásba sorolható az az eset is, amikor az Mt. 22. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló kéri a munkáltató nyilatkozat írásba foglalását; valamint új normaként az Mt. 66. § (3) bekezdése szerinti indoklási kötelezettség is, mellyel kapcsolatban írásbeliség az elvárás.

A Ptk.-hoz kapcsolódó kommentáriumok³⁶⁷ értelmében ha az írásbeli forma nem jogszabályi előírás, vagy a felek általi döntés eredménye, akkor olyan esetben, amikor a nyilatkozatot tevő személy tisztában volt nyilatkozata tartalmával, „a szóbeli nyilatkozat elfogadható érvényesnek annak ellenére, hogy az írásbeli nyilatkozat nem elégítette ki a törvényi követelményeket”.

A gyakorlatban előfordul, hogy az eltérő nyelvet beszélő felek, illetve idegen nyelvű munkaszervezet esetén a munkáltató a teljes szervezetét tipikusan angol – de akár más, vélelmezhetően mindenki által beszélt – nyelven tartja fenn, annak ellenére, hogy az adott munkaszervezet működése során megtett egyoldalú jognyilatkozatokra és létrejött

³⁶⁶ MENYHÁRT (2012): i. m.

³⁶⁷ WELLMANN György (szerk.): *Polgári jog III-IV*. HVG-ORAC, Budapest, 2022., 23. o.

megállapodásokra a magyar jog az irányadó. Ez esetben valamennyi okirat egy nyelven, tipikusan angolul kerül megfogalmazásra.

A másik előforduló eset, amely már a szakirodalom által is hivatkozott,³⁶⁸ amikor a fenti tényállás mentén úgynevezett kéthasábos okiratok születnek, melyben a magyar mellett további egy nyelven (tipikusan angolul) kerül rögzítésre a fél vagy a felek jognyilatkozata. Ez utóbbi kéthasábos megoldás természetesen csak akkor életszerű, ha a jognyilatkozatot a nyilatkozattevő írásbeli forma alkalmazásával teszi meg.

A szigorúbb jogértelmezést követi a munkajogi szakirodalmon belül LŐRINCZ, akinek véleménye szerint az Mt. 22. § (7) bekezdése szerinti tartalomnak (záradék) abban az esetben is szerepelnie az okiraton, ha az okirat valójában a gyakorlatban bevett, olyan kéthasábos formában készül el, amely részben az egyik fél vagy nyilatkozattevő által, részben pedig a másik fél vagy címzett által ismert nyelven tartalmazza annak szövegét. A lentiekben bemutatásra kerülő, kissé merevnek tűnő bírói gyakorlat fényében ez az irodalmi álláspont mindenképpen indokolt, ugyanakkor abban az esetben, ha egy jogvitában egyértelműen bizonyítható, hogy a fél vagy nyilatkozattevő az adott nyelvet értette, úgy fel sem merülhet az Mt. 22. § (7) bekezdésének az alkalmazása.

A polgári jogi irodalom is felhívja a figyelmet a nyelvtani értelmezés alapján a rendelkezés veszélyére és súlyosságára. BODZÁSI kiemeli, hogy a gyakorlatban felmerülhet ezzel kapcsolatban a vezető tisztségviselő felelőssége is. Gyakori eset ugyanis, hogy egy külföldi személy vezető tisztségviselői pozíciót tölt be, aki a magyar nyelvet nem ismeri. Ebben az esetben „valamennyi olyan írásbeli nyilatkozattétel előtt meg kellene magyarázni nyilatkozatának a tartalmát, amelynek a nyelvét nem ért”,³⁶⁹ ideértve akár egy számlát is. A vezető tisztségviselő felelőssége sok esetben munkajogi értelemben is releváns, hiszen a vezető tisztségviselő munkaviszonyban is betöltheti a tisztséget.

Megállapítható továbbá, hogy az Mt. abban nem követte a Ptk. módosítását,³⁷⁰ hogy a nyelvi nem értés körülményében érvénytelenségre csak a nyilatkozattevő érdekében lehet hivatkozni. Így az Mt.-ben a hivatkozott tényállás nem relatív érvénytelenségi ok, hanem arra az általános

³⁶⁸ KOZMA–LŐRINCZ–PÁL: i. m. 114–115. o.

³⁶⁹ BODZÁSI Balázs: *Az új Ptk. hatálybalépések harmadik évfordulójára*. Fontes Juris, 2017/1., 11–12. o.

³⁷⁰ Ptk. 6:7. § (5) bekezdés, Fővárosi Ítéltábla Gf.40205/2021/8. BODZÁSI: i. m. 12. o.

szabályok vonatkoznak. Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy az Mt. az érvénytelenség jogkövetkezményeinek általános szabályait a Ptk.-tól eltérően szabályozza, így vélelmezhető, hogy a relatív érvénytelenségi okként történő értékelés az érvénytelenség törvényi jogkövetkezményeiben egyébként is kompenzálódik.³⁷¹

Kérdésként merülhet fel a gyakorlatban a kétnyelvű munkaszerződések és a már teljesített jognyilatkozatok megítélése. Az Mt. 22. § (4) bekezdése szerint az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment. Véleményem szerint az Mt. 22. § (6)–(7) bekezdése az írásbeliség sajátos módja, mivel e tényállások kizárólag írásbeli jognyilatkozatok esetén merülhetnek fel. Ugyanakkor abban az esetben, ha a nyilatkozattevő az adott nyelvet nem érti, a jelen pont szerinti rendelkezések terén rugalmas értelmezést nem lehet megengedni a tekintetben, hogy az ott írt követelmények mellőzhetőek legyenek, ha a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.

Az Mt. 22. § (7) bekezdése szerinti tényállások a Pp. 325. § (2) bekezdésében is rögzítésre kerülnek mint a teljes bizonyító erejű magánokiratok esetkörei. Ebben az esetben – az Mt. 31. §-ának megengedő rendelkezése hiányában is – relevánsnak vélem a Ptk. 6:94. §-át, mely alapján, ha a jogszabály közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalást ír elő, a teljesítés a kötelező alaktság mellözése miatti érvénytelenséget nem orvosolja. Éppen ezért a teljesített jognyilatkozatok keretében ebben a kérdéskörben a szigorúbb jogértelmezést vélem dogmatikailag helyesnek, melyet igaznak gondolok a munkaszerződés adott esetben szóban történő megkötése esetén. Mint tudjuk, az Mt. a szóbeli munkaszerződést bizonyos időbeli határon belül relatív érvénytelenségi tényállásként szabályozza,³⁷² ám a jelen tényállás szerinti rendelkezések okán az érvénytelenség jogkövetkezménye még ott sem kerülhető el.

Az előbbiekkal ellentétben ugyanakkor azt hangsúlyozom, hogy amennyiben a nyelvértés a fél, illetve felek részéről igazolható, úgy az Mt. 22. § (7) bekezdésének alkalmazása *ex lege* mellőzhető, és ilyen módon a hivatkozott rendelkezést megengedően lehet értelmezni, összhangban a bevett gyakorlattal.

5.2.3.3. Általános szerződési feltételek a munkajogban

³⁷¹ PETROVICS: i. m. 121–122. o.

³⁷² Mt. 44. §.

Ha eltér a nyilatkozatot tartalmazó okirat nyelve és a nyilatkozattevő által ismert és értett nyelv, abból további következtetések is levonhatók. Többek között az, hogy a nyilatkozattevő biztosan nem maga írja azt az okiratot, mely a nyilatkozatát rögzíti.

A blanketta-jellegű okiratkészítésről a magánjogi irodalom³⁷³ hosszú ideje értekezik, az ahhoz kapcsolódó sajátos jogi kérdésekről – így az általános szerződési feltételek alkalmazásáról – számos tanulmány íródott, és az széleskörű joggyakorlattal bír. Az utóbbi időben a munkajoghoz kapcsolódóan is születtek olyan irodalmi források,³⁷⁴ melyek a munkajogban felmerülő blanketta-szerződéseket és az általános szerződési feltételek alkalmazhatóságát vizsgálják. Tény, hogy az Mt. 31. §-a lehetővé teszi a munkajogi jognyilatkozatok vonatkozásában a Ptk. 6:77–6:78. §-a és a 6:80. §-a alkalmazását, melyek rögzítik az általános szerződési feltétel fogalmát és szerződéses tartalommal válásának menetét.

A munkajogban, különösen a munkáltatói szabályzat vonatkozásában létezik olyan jogirodalmi állásfoglalás, hogy ezt általános szerződési feltételnek kell tekinteni, melynek lehetnek a munkavállaló számára bizonyos kedvező jogkövetkezményei.³⁷⁵ Véleményem szerint vitatható az, hogy akár a munkáltatói szabályzat, akár más egyoldalú jognyilatkozat (vagy Mt. szerinti nyilatkozat) kifejezetten általános szerződési feltételnek tekinthető, mivel a Ptk. által megadott fogalmi keretek ezt csak szerződéses jognyilatkozatra nézve teszik megállapíthatóvá. A munkáltatói szabályzat, valamint a munkaviszony teljesítésével összefüggő nyilatkozatok a jogviszony teljesítési létszakaszához kapcsolódnak, és ezért álláspontom szerint szerződési feltételként nem értelmezhetők. A szerződések tartalmi elemei három csoportba sorolandók: *essentialia negotii*, *naturalia negotii* és az *accidentalia negotii*.³⁷⁶ A *naturalia negotii* alatt a munkajogban nemcsak a jogszabályok, hanem az Mt. szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályok az irányadók, melyek között viszont nem szerepel a munkáltatónak a teljesítés körében tett nyilatkozata, a munkáltatói szabályzat vagy a munkáltatói utasítás.

A fentiekkel szemben ugyanakkor a jognyilatkozat a szerződés alkotóeleme, így abban az esetben, ha a jognyilatkozat szerződés létrehozására irányul, úgy már erőteljesen felmerülhet

³⁷³ Ld. pl. LESZKOVEN László: *Az általános szerződési feltételek útján létrejövő szerződések*. Gazdaság és Jog, 2014/10., 3–9. o., PRUGBERGER (2021): i. m. 136–144. o.

³⁷⁴ JAKAB: i. m. 18–19. o., NÁDAS (2018): i. m. 313–328. o.

³⁷⁵ NÁDAS: i. m. 319. o.

³⁷⁶ BANKÓ (2020a): i. m. 164–170. o.

az általános szerződési feltételként történő minősítés, mivel a Ptk. szerinti taxatív kritériumrendszer itt teljeskörűen megvalósul: több szerződés megkötése céljából; egyoldalúan; a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott; a felek által egyedileg meg nem tárgyalt. Az előbbi követelményeknek mondhatni *ex lege* megfelel az, amikor az írásbeli jognyilatkozatot tartalmazó okirat készítője és a nyilatkozattevő személye eltér, tipikusan akkor, ha a jognyilatkozatot magában foglaló írásbeli okiratot a munkáltató készíti elő.

A tekintetben teljes mértékben egyetértek azzal az állásponttal,³⁷⁷ hogy amennyiben felmerül az általános szerződési feltétel alkalmazhatóságának kérdése, úgy vizsgálni kell annak tisztességes voltát figyelemmel az Mt. 31. §-ának a Ptk. 6:102. §-ára vonatkozó utaló szabályára.

5.2.3.4. Bírői joggyakorlat

Mind a polgári jog, mind a munkajogi gyakorlat egyértelműen érvényesíti a jognyilatkozatok nyelvi követelményével kapcsolatos rendelkezéseket, mellyel összefüggésben megállapítható, hogy az utóbbi időben megnövekedett az erre vonatkozó döntések száma is. Amint látható lesz, a bírői gyakorlat kéthasábos okiratokkal ezidáig érdemben még nem tudott foglalkozni, ugyanakkor az ezzel csak közvetett kapcsolatban álló joggyakorlatból is messzemenő következtetéseket lehet levonni.

5.2.3.5. Tájékoztató céllal fordítás rendelkezésre állt

Egy perbeli esetben³⁷⁸ a peres felek között adásvételi szerződés jött létre. A peres felek jogi személyek, törvényes képviselőik orosz anyanyelvűek voltak, a felperes részéről eljáró ügyvezető a magyar nyelvet nem értette. A tárgybéli szerződés magyar és orosz nyelven készült, melyben a felek kijelentették, hogy annak tartalmát megértették, és azt magukra nézve kötelezőnek fogadják el. A felek rögzítették azt is, hogy az orosz nyelvű fordítás a tájékoztatást szolgálja, bármely jogvita esetén a magyar nyelvű változat az irányadó. A felek csak a magyar nyelvű szerződést írták alá, az orosz nyelvű szerződésen aláírás nem szerepelt. A perben az elsőfokú bíróság szerint a szigorú alakisági követelményt ugyanis nem elégíti ki annak rögzítése, hogy anyanyelvükön közösen értelmezték a szerződést, és az orosz fordítás a rendelkezésükre áll. Az eljáró elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az előírt külön feltételeknek

³⁷⁷ NÁDAS: i. m. 318–319. o.

³⁷⁸ Pécsi Ítéletábla Gf.40025/2021/4.

akkor felel meg az okirat, tehát akkor érvényes, „ha a 6. § (7) bekezdésének második mondatát szó szerint értelmezzük, és azt vizsgálom, hogy maga az okirat ebben a formában rögzíti-e, miszerint annak tartalmát a tanúk egyike, vagy a hitelesítő (ellenjegyző) személy az érintett nyilatkozattevőnek megmagyarázta. Az alperes álláspontjával szemben e szigorú alakisági követelményt nem elégíti ki annak rögzítése, hogy a felek anyanyelvükön közösen értelmezték a szerződést, és hogy az orosz fordítás is a rendelkezésükre állt.” A Pécsi Ítéltábla a Gf.40025/2021/4. számú ítéletében az elsőfokú bíróság érvelésével azonosulva kifejtette, hogy egyért a másodfokú bíróság azzal, hogy nem annak van jelentősége, hogy a jognyilatkozatot tevő ismeri-e a szerződés tartalmát, hanem annak, hogy e jogszabályi rendelkezés szerinti alaki feltételnek megfelel-e az adott jognyilatkozatot tartalmazó szerződés. Ez alapján arra lehet következtetni, az feltétlen követelmény, hogy az okirattól kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek megmagyarázta akkor, ha többek között nyelvi nemértés merül fel. A fenti esetben ugyanakkor azért mondható valamelyest rugalmatlannak a bíróság jogértelmezése, mivel a fő jogkérdés valójában nem a szerződés tartalmának az ismerése, hanem a megértése. E körben addig helyesnek tekinthető a bíróság álláspontja, hogy a szerződés ismerése irreleváns. Annak vizsgálata viszont már nem mellékes, hogy az adott személy megértette-e a szerződés tartalmát. A Ptk. szerint – egyezően az Mt.-vel – az ott meghatározott rendelkezéseket abban az esetben kell alkalmazni, ha az adott személy „nem érti” azt a nyelvet, melyen a nyilatkozatát tartalmazó okirat készült. Az imént említett előfeltételek fennállásának vizsgálata véleményem szerint az egyik fő jogkérdés. A másik jogkérdés az adott esetben annak vizsgálata lett volna, hogy az orosz nyelvű fordítás a tényállás szerinti formában megfelelő-e. Bár az első jogkérdést meglátásom szerint a bíróság sajnos nem vizsgálta, abban a tekintetben viszont végső soron helyesen járt el, hogy a tényállás szerinti orosz fordítást nem fogadta el. Bár ennek okát nem rögzíti a döntés, ez abból az okból lehetett helyes, mivel a fordítást a felek nem írták alá. Így az sem adásvételi szerződésnek, sem pedig annak szerves részét képező mellékletének nem minősülhetett. Meggyőződésem szerint ugyanakkor, ha az orosz nyelvű fordítás is aláírásra került volna, úgy nem lett volna szükséges a Ptk. 6:7. § (4) bekezdése szerinti tartalom feltüntetése, mivel a nyelvi megértés mint előfeltétel teljesül.

A fenti esettel egyezően döntött egy földforgalmi adásvételi jogügyletben a Szegedi Törvényszék a K.700061/2022/7. számú ítéletében. Ennek körében rögzítette azokat a szempontokat is, miként annak jelentősége van egy jogügyletben, hogy az adásvételi szerződést megkötő felek külföldön született, külföldön élő, külföldi állampolgárok, ezért ilyenkor

fokozott figyelmet kell fordítani a Ptk. 6:7. § (4) bekezdése szerinti követelmények teljesülésére.

Megjegyzendő, hogy kimondottan az ingatlan adásvételi szerződés analóg hivatkozása azért is célravezető a munkajogi jognyilatkozatok vonatkozásában, mivel az alaki hibának orvoslására a Ptk. 6:94. §-a nem biztosít lehetőséget, figyelemmel arra, hogy az alaki hibás esetben a szerződés (illetve a jognyilatkozat) akkor is semmis, ha az annak megfelelő tényleges állapot a felek egyező akaratából létrejött.

A munkajog vonatkozásában összességében elmondható, hogy főszabály szerint az egyszerű okiratba foglalt jognyilatkozat is írásbelinek tekinthető.³⁷⁹

5.2.3.6. Magyar nyelvű jognyilatkozat fordítás hiányában

A következő esetekben kizárólag egy nyelven készült el a jognyilatkozat, mely nyelvről a perbeli bizonyítási eljárás eredményeképpen nem derült ki, hogy a nyilatkozattevő értette-e. Ezen túlmenően a lenti jogvitákban az okiratból az sem tűnt ki, hogy a nyilatkozattevőnek az általa nem értett nyelvű okirat tartalmát megmagyarázták, illetve erre vonatkozó záradékot sem tartalmaztak az esetben szereplő okiratokat.

Egy munkaügyi jogvitában a felperes munkavállaló brit állampolgár volt, aki a magyar nyelvet nem beszélte. Az alperes munkáltató azt közölte a felperessel, hogy felperes munkakörét megszünteti, ennek kapcsán felajánlotta a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. A peres felek magyar nyelven íródott közös megegyezéssel a felperes munkaviszonyát megszüntették. A közös megegyezést tartalmazó okiratból nem tűnt ki, hogy az abban foglalt felperesi nyilatkozatot a magyar nyelvet nem beszélő felperes részére felolvasták, illetve elmagyarázták. Felperes később törvényes határidőn belül az alpereshez intézett nyilatkozattal megtámadta a közös megegyezést az Mt. 22. § (7) bekezdésében foglaltakra hivatkozva azzal, hogy a magyar nyelvet nem érti, az okiratból pedig nem tűnik ki, hogy részére az abban foglaltakat felolvasták, megmagyarázták, így a megállapodás érvénytelen. Az eljáró Fővárosi Törvényszék a M.70018/2021/9. számú ítéletében rögzítette, hogy a perbeli tényállásra vonatkozó első jogkérdés, az Mt. „Az alaki kötöttség” alcím alatt

³⁷⁹ EH 2017.04.M8 (Kúria, Mfv.I.10.197/2016.).

található idézett rendelkezése egyértelműen tartalmazza, hogy az érvényességnek nemcsak a felolvasás és elmagyarázás a kelléke, hanem az is, hogy mindez az okiratból kitűnjön. „Olyan alaki, formai követelmény ez, mint a megszüntető intézkedés írásbeliségére vonatkozó előírás. A megszüntető intézkedés további érdemi vizsgálat nélkül jogellenes, ha az írásbeliséget a munkáltató elmulasztja, akkor is, ha az alapul szolgáló ok jogszerűen vezethetne a megszüntetéshez. Hasonlóképpen, az a körülmény, hogy a felolvasás, magyarázat esetlegesen megtörtént a valóságban, nem teszi érvényessé a formai hibában szenvedő megállapodást, mivel az érvényesség alaki feltételül a jogszabály kivételt nem engedő módon előírja, hogy a felolvasás, magyarázat megtörténtének az okiratból ki is kell tűnnie.”³⁸⁰

Mivel tényként volt megállapítható, hogy az okirat ezt a magyarázatot nem tartalmazza, ezért tanúk meghallgatása szükségtelen volt az adott ügyben, mivel önmagában a formai hiba miatt a közös megegyezést tartalmazó megállapodás érvénytelen. A jelen eset a tekintetben egyértelmű, hogy mivel nem volt idegen nyelvű fordítása a megállapodásnak, így magát a megállapodást a munkavállaló a szó szoros értelmében biztos nem érthette. Megjegyzendő itt, hogy dogmatikailag érdekesnek mondható a helyzet a tekintetben, hogy amennyiben a munkavállaló közös megegyezésre irányuló jognyilatkozata érvénytelennek minősül, úgy az a közös megegyezést rögzítő megállapodásnak miért a jogellenességét, és miért nem a létre nem jöttét eredményezi. A joggyakorlat szerint ugyanis ha szerződéskötéskor az egyik fél jognyilatkozata érvénytelen, akkor az joghatás kiváltására nem alkalmas.³⁸¹ Az egyik fél jognyilatkozata hiányában csak a másik jognyilatkozata marad, amelyet az egyik fél jognyilatkozata hiányában nem lehet szerződésnek minősíteni. Ezért a fél érvényes jognyilatkozata hiányában nem a szerződés érvénytelenségét, hanem létre nem jöttét kell megállapítani.³⁸² A munkajogi szabályok ettől eltérő konklúzióját és gyakorlatát e körben is minden bizonnyal a jogalkotó munkavállalót védő céljával lehet indokolni.

Egy másik munkaügyi perben³⁸³ a bíróság elfogadta a munkavállaló azon hivatkozását, hogy a felek által kötött 2018. március 1-jei munkaszerződés-módosítás érvénytelen, mivel nem felelt meg az Mt. 22. § (7) bekezdésében foglaltaknak. Ez utóbbi jogszabályhely rögzíti, hogy olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat

³⁸⁰ Fővárosi Törvényszék M.70018/2021/9. 18. bekezdés.

³⁸¹ NÁDAS György – Rab Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény nagykommentárja*. OPTEN, Budapest, 2016. 99. o.

³⁸² Fővárosi Törvényszék P.20022/2020/25. 22. bekezdés.

³⁸³ Győri Törvényszék M.70118/2020/56.

készült (munkavállaló thai anyanyelvű, a magyar nyelvet nem ismeri), az írásbeli nyilatkozata érvényességének feltétele az is, hogy magából az okiratból kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta. E munkaszerződés-módosítást tanúk és hitelesítő személy nem írták alá, és nem tűnt ki belőle, hogy a tartalmát elmagyarázták volna a munkavállalónak. Ezzel összefüggésben érdekes kérdésként merül fel, hogy a bíróság egyébként helyes megállapítása és a fél érvénytelenségre való hivatkozása nem határidőn túli, „elkészt-e”. Az Mt. 44. §-a szerint ugyanis munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Az Mt. 58. §-a szerint viszont a munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, márpedig a perbeli jogesetből nem vonható le az a következtetés, hogy a munkavállaló erre határidőben hivatkozott, hovatovább a perbeli hivatkozás körülbelül egy évvel a munkaszerződés módosítás után történt. Ebből megállapítható, hogy a bíróság egyértelműen az általam is rögzített szigorúbb értelmezést alkalmazza még akkor is, ha az adott jognyilatkozat a felek által egyező akaratú teljesítésre került.

A gyakorlat³⁸⁴ – mely a munkajogban is releváns – hangsúlyt fektet a nyelv tényleges ismeretének a vizsgálatára. „az elsőfokú bíróság a bizonyítékok és egyéb peradatok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg ítéletében, hogy az alperes a magyar nyelvet nem ismeri, továbbá „magyar nyelvismeret hiányáról pedig az elsőfokú bíróság az ítéleti tényállás megállapításához szükséges mértékben az alperes személyes meghallgatásakor is meggyőződött”.

5.2.3.7. Kéthasábos, azaz kétnyelvű okiratok jogi megítélése

Amint említésre került, a gyakorlatnak eddig nem volt lehetősége a kétnyelvű okiratok jogi megítélését vizsgálni, noha ezek a mindennapi ügyletkötés, illetve nyilatkozattétel során rendkívül gyakorinak mondhatóak.

Véleményem szerint a fenti gyakorlatból ugyanakkor levonható az a következtetés, hogy a kétnyelvű okiratok nem azért szükségesek, mert az Mt. 22. § (7) bekezdése igényli őket, hanem

³⁸⁴ Fővárosi Ítéltábla Pf.20016/2022/4.

éppen azért javasolt azok használata, hogy az Mt. 22. § (7) bekezdésének külön alkalmazása – például záradék formájában – ne is merüljön fel.

Abban az esetben, ha a felek rögzítik, hogy a kétnyelvű okirat esetén melyik nyelv az irányadó, úgy a másik nyelvet tájékoztató jellegűnek lehet tekinteni. Ebből kifolyólag a jognyilatkozat nyelve az a nyelv, amit a felek például jogvita esetére kikötnek. Ilyenkor elképzelhető, hogy bár a kikötött nyelv mellett vagy mögött van a jognyilatkozat fordítása, az joghatás kiváltására nem alkalmas, hiszen a felek maguk fosztották meg ettől az adott nyelven megfogalmazott szöveget. Ilyenkor bár egy jogvitában a jogalkalmazónak egyszerűbb dolga lehet, ugyanakkor azt eredményezi, hogy az egyik nyelv csak tájékoztató célt szolgál, melyre jogot alapítani nem lehet. Ha viszont a nyilatkozattevő vagy az egyik szerződő fél csak ezt a tájékoztató nyelvet érti, akkor értelemszerűen a jognyilatkozat kikötés alapján kötelezően irányadó nyelvét nem érti, így elviekben a nem értett nyilatkozat felolvasása és megmagyarázása szükséges. Ugyanakkor – álláspontom szerint – ha a tájékoztató nyelv a nyilatkozattevő által értett, úgy a felolvasás és az elmagyarázás mellőzhető, kivéve, ha a nyilatkozattevő egyébként olvasni nem tudó személy. A tájékoztató nyelvű fordítás olvasni tudók esetén ugyanis véleményem szerint teljes mértékben kielégíti az Mt. 22. § (7) bekezdése szerinti elvárást, sőt, azt meg is haladja. Addig, amíg a felolvasás és megmagyarázás egyszerű rögzítése a jogalkotói elvárás, a tájékoztató jellegű fordítás esetén a felolvasás nem szükséges, mivel az írásbeli megmagyarázás „szó szerinti”, nem csak szóban megtett összefoglaló jellegű. Ezenfelül pedig a tájékoztató jellegű fordítás esetén sokkal könnyebben bizonyítható, hogy mi került megmagyarázásra, mint a pusztán záradékkal ellátott okiratok esetén. Ebből eredően egyértelmű, hogy a jogalkotó célja az, hogy az adott nyelvet nem értő személyek a lehető legmagasabb szintű olyan védelemben részesüljenek, mely ugyanakkor nem gyakorol aránytalan hátrányt az ügyletkötésekre.

A fentiektől eltérően viszont, ha a felek nem kötik ki, hogy melyik nyelv tekintendő kötelező irányadónak, úgy álláspontom szerint fel sem merülhet az Mt. 22. § (7) bekezdése szerinti felolvasás és megmagyarázás tényének záradékként való rögzítése. Ebben az esetben ugyanis mindegyik személy a nyilatkozatát lényegében azon a nyelven teszi meg, melyet ért.

A joggyakorlat alapján ugyanakkor javasolt arra figyelni, hogy kétnyelvű jognyilatkozatok esetén – ha nem kéthasábos az okirat, akkor – a másik nyelven írt nyilatkozat is egyértelműen a szerződést vagy a jognyilatkozatot magában foglaló okirat része legyen. Ennek pedig az Mt. 22. § (6) bekezdése alapján feltétele, hogy a fél által aláírásra kerüljön. Az Mt. 22. § (7)

bekezdése ugyanis a „feltétele az is” fordulatot rögzíti, így a nyilatkozat érvényes megtétele megköveteli a nyilatkozattevő aláírását.

Megállapítható, hogy nem csak hipotetikusan, de ténylegesen és a gyakorlatban is felmerül az a kérdés, hogy olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének melyek a minimális formai és tartalmi követelményei. Bár nem mondható gazdagnak a szakirodalom e kérdés elemzésében, mégis sikerült találni olyan forrásokat, amelyek legalább közvetlenül kapcsolódnak a jelen dolgozat bevezetőjében felvetett dilemma mögöttes jogkérdéseire.

A háttérben meghúzódó kérdés ugyanis az, hogy beszélhetünk-e akarati oldalról abban az esetben, ha valaki nem érti az általa megtett (aláírt) írásbeli jognyilatkozatot. Abban az esetben, ha nincs akarati oldal,³⁸⁵ azaz például teljes egészében nem érti az okirat tartalmát, sőt az okiraton lévő szöveg tartalmáról még csak vélelme sincsen, úgy dogmatikailag – még ha a hatályos jogszabály erről az útról látszólag letaszítaná a jogértelmezőt – helyesebb volna az adott jognyilatkozat vagy szerződés létre nem jöttét megállapítani.

Ha legalább bizonyos fokú ügyleti akarata van a nyilatkozattevőnek, úgy véleményem szerint az Mt. érvénytelenségi szabályai már megfelelően irányadók oly módon, ahogyan azt az Mt. 22. § (7) bekezdése rögzíti. Ki kell emelni ugyanakkor, hogy a formai követelmények teljesülése objektív elvárás, mely elvben nem zárja ki azt a lehetőséget, hogy akarati hiba miatt a (részleges) érvénytelenség szabályai irányadók legyenek, például a tévedés tényállása alapján. Ez az utóbbi felvetés ugyanakkor inkább hipotetikus, erre gyakorlati példát kutatásom során nem találtam.

Fontos hangsúlyozni, hogy az alaki követelmények objektív mivolta nem érinti azt az esetet, amikor a nyilatkozattevő érti az okiraton szereplő nyilatkozat nyelvét. Ebben az esetben ugyanis az Mt. nyelvteni és teleologikus értelmezése szerint a többletkövetelmények nem irányadók. Az, hogy a nyelvértés vagy annak hiánya igazolódik egy jogvita esetén, bizonyítási kérdést generál. Ebben a körben az állampolgárságnak, lakóhelynek, születési helynek lehet relevanciája, de nem kizárólagosan, ha gyakran beszélt idegen nyelvek vannak terítéken. Nem gondolom életszerűnek azt a helyzetet sem, amelyben az adott munkaviszony teljesítése egy

³⁸⁵ NÁDAS György – helyesen – a szerződő felek személyét a szerződési akarat letéteményeseként jelöli meg, amely nélkül véleménye szerint nem beszélhetünk kontraktusról. Ld. NÁDAS (2015): i. m. 330. o.

bizonyos nyelven történik, akkor az adott személy e nyelv ismeretére hivatkozzon a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozattal összefüggésben, feltéve, hogy a munkaviszony nem a nyelvismeret, illetőleg a nyelvi képességek okán szűnt meg.

Az elemzés alá vont ítélkezési gyakorlat keletkezési idejéből egyértelműen kirajzolódik az, hogy az elmúlt években a polgári jogban és a munkajogban is mérsékelt növekedést mutat a nyelvi nemértésre alapított jogviták száma, ami arra enged következtetni, hogy egyre gyakrabban fordul elő – különösen multinacionális vállalatoknál – több nyelvhez kapcsolódó tényállás, jognyilatkozat és ezek értelmezése, így a jövőben e kérdéskörben körültekintően, de az életviszonyokhoz igazodó kellő rugalmassággal kell eljárni a joggyakorlatban.

5.3. A nemlétező, érvénytelen és a hatálytalan szerződések gyakorlati elhatárolása³⁸⁶

Az alábbiakban ismertetett döntésben a másodfokon eljáró Győri Ítéltábla Mf.V.30.071/2021/12. számú határozatával a felperes keresetének helyt adva a kollektív szerződés felmondásának érvénytelenségét állapította meg az álképviselőre vonatkozó munkajogi szabályokra hivatkozással. A kollektív szerződések – illetve annak felmondásának – érvénytelenségét illetően meglehetősen kevés döntés áll az elméleti és a gyakorló jogászok rendelkezésére.

A per alapját az képezte, hogy az alperesnél működő szakszervezetek és a felperes szakszervezeti szövetség között 1993-ban kollektív szerződés jött létre, amely hat hónapos felmondási idővel megszüntethető volt. Az alperes cégvezetője 2020. augusztus 14-én – a cégnyilvántartás szerint még bejegyzett képviselőként – egyoldalúan felmondta a kollektív szerződést, azonban ehhez sem a közgyűlés, sem az igazgatóság nem adott jóváhagyást. A felperes keresetében a felmondás érvénytelenségének megállapítását kérte arra hivatkozva, hogy a cégvezető ekkor már nem rendelkezett érvényes képviselői és munkáltatói jogkörrel. Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Álláspontja szerint a cégvezető a cégjegyzék alapján a felmondás időpontjában jogosult volt az alperes képviselőjére, és a cégnyilvántartás közhitelessége folytán a felperesnek ezt el kellett fogadnia. A bíróság hangsúlyozta, hogy a cégvezető megbízatásának meghosszabbítását a cégbíróság bejegyezte, és a felperes ezt nem támadta meg sem jogorvoslással, sem törvényességi felügyeleti eljárás kezdeményezésével. Az

³⁸⁶ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: BALOGH Áron Péter – HERDON István: *Álképviselő a kollektív szerződés megkötése során*. Munkajog 2022/3., 44-52. o.

elsőfokú ítélet szerint a változásbejegyzési végzés jogszerűsége nem munkaügyi perben, hanem a cégeljárás keretei között lett volna vitatható.

A másodfokú bíróság ezzel szemben részben megváltoztatta az ítéletet, és megállapította a kollektív szerződés felmondásának érvénytelenségét. Kiemelte, hogy a per tárgya nem a cégbírósági végzés jogszerűsége volt, hanem az, hogy a felmondást tevő személy rendelkezett-e az Mt. szerinti munkáltatói jogkörrel. Rámutatott, hogy a cégnyilvántartás deklaratív jellegű, a cégvezetői megbíztatás fennállását nem a bejegyzés, hanem a cégiratok vagy az anyagi jog keletkezteti. A veszélyhelyzeti kormányrendeletek nem hosszabbították meg a cégvezető megbíztatását, amely 2020. június 30-án megszűnt, és azt sem közgyűlési döntés, sem jogszabály nem tartotta fenn.

A másodfokú bíróság azt is megállapította, hogy a cégvezető – még megbíztatása fennállása esetén sem – volt jogosult a kollektív szerződés felmondására, mert az SZMSZ szerinti munkáltatói jogkör nem terjedt ki erre a jogforrási szintű aktusra. Jóváhagyás nem történt, és a felperes a körülmények alapján sem következtethetett alappal az eljáró személy jogosultságára. Mindezekre tekintettel az alperes 2020. augusztus 14-én kelt felmondását érvénytelennek nyilvánította.

Az első- és másodfokú ítéletekből egyértelműen levonható az a következtetés, hogy a jelen jogvita több kardinális jogkérdést érint. Az esettel érintett egyik fő jogkérdés a cégvezető képviseleti jogosultságának társasági jogi megítélése, figyelembe véve az alapszabály rendelkezéseit és az adott időpontban esetlegesen alkalmazandó veszélyhelyzeti normákat. E körben az ítélet megállapításai világosak: egyrészt a Ptk. alapján a cégvezető nem minősül vezető tisztségviselőnek, másrészt a közhitelesség elvével kapcsolatos ítéleti megállapítások bírnak elvi jelentőséggel, amely szerint a cégnyilvántartás csupán deklaratív, nem konstitutív hatályú. A perben egyértelművé vált, hogy egy cégbírósági bejegyzéssel szemben is lehet helye ellenbizonyításnak. Ezzel egyúttal pontosításra került az elsőfokú bíróság által felhívott EBD 2013.G.1. számú döntés elvi tartalma is,³⁸⁷ amely ebben az eljárásban nem volt alkalmazható, mivel ez az elvi megállapítás kizárólag a folyamatban lévő változásbejegyzési iránti kérelmek

³⁸⁷ Az EBD 2013.G.1. számú elvi döntés I. pontja szerint a gazdasági társaság és harmadik személy jogvitájának tárgyát képező polgári perben a bíróságnak nincs arra hatásköre, hogy a folyamatban lévő változásbejegyzés iránti kérelmek elbírálása és a bejegyzett adatok közzététele előtt bizonyítási eljárást lefolytatva a cégnyilvántartásban feltüntetett cégszemélyek változását állapítsa meg.

elbírálása és a bejegyzett adatok közzététele előtti helyzetre ad iránymutatást, és nem a bejegyzett és közzétett adatokra. A Ctv. 22. §-a lehetővé teszi a bejegyzett jogokkal szembeni ellenbizonyítást.³⁸⁸

A döntés lényeges megállapításokat tesz a munkáltatói jogkör terjedelmét illetően is. A bíróság álláspontja e körben világosnak és egyértelműnek mondható. Az ítéleti álláspont szerint a kollektív szerződés felmondása túlmegy a munkáltatói jogkör terjedelmén, az nem tekinthető „csupán” munkáltatói nyilatkozatnak, ugyanis a kollektív szerződések nemcsak a munkaviszonyokra, hanem a szerződést kötő felek kapcsolatára is tartalmazznak szabályokat.³⁸⁹ Következtetésképp a kollektív szerződés megkötéséhez, módosulásához vagy megszűnéséhez nem elegendő a munkáltatói jogkörre adott felhatalmazás. Ez a megállapítás mindenképp túri a vitát, ennek ellenére egyet tudok érteni vele. Másfelől, ha nem is mondja ki a bíróság *explicit*, de ezen ítéleti megállapításból is kitűnik, hogy a kollektív szerződés nehezen illeszthető be a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikájába.

5.3.1. Az álképvisélet szabályai és főbb dilemmái a munkajogban és a polgári jogban

Az eset kapcsán nem hagyható figyelmen kívül, hogy az álképvisélet megítélése a polgári jogban és a munkajogban eltér. A perbeli esetből megállapítható, hogy bár a cégvezető képviseleti jogosultsága megszűnt, munkaviszonya a per folyamán még fennállt. Életszerű, hogy a döntésnek nemcsak a munkáltatói jogkör gyakorlása, hanem a többi, polgári jogi megállapodás szempontjából is relevanciája van.

A munkajogban megjelenő álképviseleti szabályok – különösen az álképviselet jogkövetkezményét tekintve – merőben eltérnek a polgári jogi rendelkezésektől. A Ptk. 6:14. § (1) bekezdése értelmében, aki képviseleti jog nélkül vagy képviseleti jogkörét túllépve más nevében jognyilatkozatot tesz, nyilatkozata a képviselt jóváhagyásával vált ki joghatást. A Ptk. 6:14. § (2) bekezdése szerint pedig, ha a képviselt a nevében tett jognyilatkozatot nem hagyja jóvá, a jóhiszemű álképviselő a harmadik személynek a jognyilatkozat megtételéből eredő

³⁸⁸ Ld. Kúria Pfv.21.188/2011/7. és a Pfv.22.226/2017/11.

³⁸⁹ Ezzel némiképp ellentmondott a bíróság annak az álláspontnak, hogy a kollektív szerződés olyan sajátos munkáltatói jogkörgyakorlás, amely teret enged a munkavállalói kollektíva közös akarata érvényesülésének, ezáltal a kollektíva is munkáltatói jogkör gyakorlóvá válik. ROMÁN László: *Munkajog (elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989., 89. o., KISS (2005): i. m. 378. o.

kárát, a rosszhiszemű álképviselő a harmadik személynek a teljes kárát köteles megtéríteni. Következtetésképp, a polgári jogi kódex nemcsak az álképviselő által tett nyilatkozat jogi sorsáról, hanem az álképviselő kártérítési felelősségéről is rendelkezik.

Részben ehhez hasonlóan, ám részben eltérően az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. Az Mt. 31. §-a értelmében egyértelműnek bizonyul az, hogy a polgári jog álképviselési szabályai a munkajogi jognyilatkozatok kapcsán nem alkalmazandók, hiszen e rendelkezés nem hivatkozik a Ptk. 6:14. §-ának munkajogi jognyilatkozatok körében történő felhívhatóságára. A képviselt felelősségének megítélését az Mt. külön nem rendezi.

5.3.2. Az álképviselő által tett nyilatkozat dogmatikai megítélése

Az álképviselő által kötött szerződéses jognyilatkozat sokáig nagy dilemma volt – és részben most is az – a jogdogmatikában. A Ptk. hatálybalépése előtt a bírói gyakorlat következetesen úgy foglalt állást, hogy az álképviselő által tett jognyilatkozat – mivel az harmadik személy jóváhagyását igényli – nemlétező szerződést vagy nemlétező jognyilatkozatot eredményez. A Kúria 1146/2004. számú gazdasági elvi határozatában a határozat meghozatalakor hatályos, a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvénynek (a továbbiakban: rPtk.) az Mt. fentebb idézethez hasonló tartalmú rendelkezéséből vezette le a megállapodás nemlétezését, amely szerint a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó kijelentésével jön létre. A Kúria kifejtette, hogy kötelmet a képviselt és a másik fél között csak a valódi képviselő jognyilatkozata keletkeztet. Az álképviselő cselekménye a képviseltet – utólagos jóváhagyás (konszenzus) hiányában – nem köti, ezért a képviselt és a másik fél között szerződéses kötelemről sem lehet beszélni.³⁹⁰ A Ptk. hatálybalépését követően viszont a polgári jogi szakirodalom álláspontja szerint az álképviselő által tett jognyilatkozat létrehozza a szerződést, sőt e kontraktus érvényes is, ám csak akkor lesz hatályos, ha a harmadik fél jóváhagyja.³⁹¹ A Ptk. 6:118. § (1) bekezdéséből is az következik, hogy az álképviselő által tett jognyilatkozat a hatálytalansággal

³⁹⁰ A Legfelsőbb Bíróság 1146/2004. számú gazdasági elvi határozata.

³⁹¹ KISS – SÁNDOR: i. m. 20. o.

összefüggésben vizsgálendő, hiszen a szerződés hatályosságához a jogszabály harmadik személy beleegyezését teszi szükségessé.

Az, hogy dogmatikai szempontból a jognyilatkozat létrejötte vagy hatályossága körében vizsgálendő az álképviselő kérdése, attól is függ, hogy a jognyilatkozat létrejöttéhez az (ügyleti) akaratot és/vagy a nyilatkozatot kapcsoljuk. Optimális esetben a fél által megtett jognyilatkozat úgy jön létre, hogy az általa megtett nyilatkozat mint külső tényállás megegyezik azzal az ügyleti akarral mint belső tényállással, melyet a nyilatkozattevő elérni törekszik. A hazai magánjogi irodalom³⁹² többségi álláspontja szerint a magyar magánjog inkább a nyilatkozati elv elsődlegessége mellett foglal állást a jognyilatkozat létrehozása körében, mely azt jelenti, hogy a jognyilatkozatot már abban az esetben létezőnek kell tekinteni, amikor annak külső tényállása – azaz a nyilatkozat – formától függetlenül megvalósul. Mivel a munkajogi megállapodás fogalma – annak létrejötte kapcsán – a polgári jogi szerződés fogalmától érdemben nem különbözik, és az egyoldalú jognyilatkozatokra az Mt. 15. § (3) bekezdése szerint a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, így a munkajogban is a nyilatkozati elv dominanciája érvényesülhet.

A nyilatkozati elv elfogadása esetén – természetesen nem negligálva egészében az ügyleti akaratot – arra a következtetésre juthatunk, hogy az álképviselő által megtett jognyilatkozat létrejön abban az esetben is, ha az arra jogosult utóbb nem hagyja azt jóvá. Ezzel az érveléssel egyezik meg SIKLÓSI³⁹³ álláspontja, miszerint, ha elfogadjuk azt, hogy a szerződés (jognyilatkozat) létrejöttéhez elegendő a külső tényállás – azaz a pusztán látszat megvalósulása –, akkor a szerződést (jognyilatkozatot) létrejöttnek kell tekinteni.

Amennyiben viszont az akarati elvet vesszük alapul, könnyen látható, hogy más következtetésre juthatunk. Az akarati elv alapján a jognyilatkozat létrejötte azon áll vagy bukik, hogy a jognyilatkozatot a megfelelő személy tette-e meg, illetve a jognyilatkozat kellően komoly ügyleti akaratot tükröz-e.³⁹⁴ Nem mellékes az sem, hogy polgári jogi elmélet³⁹⁵ és gyakorlat³⁹⁶ egyaránt hangsúlyozza az ügyleti akarat mellőzhetetlen szerepét a jognyilatkozat megtételekor. A munkajogi irodalomban NÁDAS megközelítését kell kiemelni e kérdéssel összefüggésben,

³⁹² TÖRÖK (2013): i. m. 187–189. o.

³⁹³ SIKLÓSI (2016): i. m.

³⁹⁴ SIKLÓSI (2013): i. m. 120. o.

³⁹⁵ A 6:14. §-hoz fűzött kommentár.

³⁹⁶ Ld. pl. EBH 2004.1146., BDT 2011.2531.

mivel következetes álláspontja szerint bármilyen megállapodásról akkor beszélhetünk, ha az a „felek” között jön létre.³⁹⁷ Ebből kiindulva egyértelműen levonható az a következtetés, hogy ez a megállapítás irányadó az egyoldalú jognyilatkozatok esetén is. Látható, hogy NÁDAS a szerződő felek személyét a szerződési akarat letéteményeseként jelöli meg, amely nélkül véleménye szerint nem beszélhetünk megállapodásról. Megjegyzem, hogy az álképviselő megítélése a nemlétező szerződések tekintetében is speciális. Minden jognyilatkozat megköveteli a joghatás kiváltását célzó akaratot (konszenzust) és ezt az akaratot elérni kívánó, kívülvilágban megvalósuló jogi tény. Az álképviselő esetén – jóváhagyás hiányában – a képviselt személynek figyelembe vehető akarata sincs, a konszenzus teljes mértékben hiányzik, ami az akarat elv alapján már önmagában nemlétező szerződést eredményezne.³⁹⁸ Másrésztől azonban a képviseltnek nyilatkozata sincs, hiszen ezt a nyilatkozatot helyette az álképviselő teszi, még akkor is, ha ezt nem a saját nevében teszi, hanem egy olyan képviselt nevében, akitől viszont nincs képviselőre vonatkozó felhatalmazása (azaz magát a „képviselőt” keletkeztető akarat és nyilatkozat sincs). E nyilatkozat jóváhagyás hiányában nem tekinthető a képviselt nyilatkozatának. Az előbb írtak mindenképpen irányadónak tekinthetők nemcsak a szerződés létrehozása körében, hanem a jognyilatkozat megtételekor is. Ugyanezt a nézőpontot képviselik többen is, tovább gondolva az előbbi megfontolást annyival, hogy egyes akarat hiányát a jogalkotó nem a szerződés létrejötté, hanem az érvénytelenség körében tárgyal. Így észlelhető, hogy gyakran összemosisdik a nemlétező és az érvénytelen szerződések közötti határvonal.³⁹⁹ A joggyakorlatban a két végtelmegoldás – nemlétezés és hatálytalanság – közötti megfontolásokkal is lehet találkozni.⁴⁰⁰ E megközelítés a törvényből fakad, hiszen az Mt. 20. § (3) bekezdése az álképviselő eljárását érvénytelennek mondja ki akkor, ha a jogosult utóbb nem hagyja azt jóvá. Az Mt. rendelkezéseiből kiindulva ilyenkor az érvénytelenség jogkövetkezményei alkalmazandók. Az előzőkből látható, hogy a nemlétezés, az érvénytelenség és a hatálytalanság esete is felmerülhet, így ez komoly jogalkalmazási dilemmákat vethet fel.

5.3.3. Az álképviselő által tett nyilatkozatok joghatása

³⁹⁷ NÁDAS (2015): i. m. 330. o.

³⁹⁸ WELLMANN (2014): i. m. 69. o.

³⁹⁹ Ld. pl. BALOGH: i. m. 152–153. o.

⁴⁰⁰ Ld. pl. Kúria Mfv.10.180/2016/5 és Kúria Mfv.10.379/2018/9.

A joghatást tekintve egyértelműnek mondható az, hogy egy nemlétező, érvénytelen vagy hatálytalan jognyilatkozatnak alapvetően eltérőek a jogkövetkezményei.⁴⁰¹

Sem a Ptk., sem az Mt. nem adja meg explicit módon a nemlétező szerződés fogalmát, azonban a jogirodalom által kimunkált elméleti alapokra támaszkodva a polgári jogi és a munkajogi joggyakorlatban is ismert fogalom, így alapvetően a joggyakorlat határozta meg a jogkövetkezményeket is. Ugyanezt gondolom irányadónak abban az esetben is, ha nem a szerződés létre nem jöttéről, hanem a jognyilatkozat nemlétezéséről, azaz a meg nem tett jognyilatkozatról beszélünk. A polgári jogban a nemlétező szerződés jogkövetkezményeként, a nemlétező szerződés alapján juttatott juttatások és keletkezett károk esetére, ahogy azt a már hivatkozott gazdasági kollégiumi elvi határozat is kifejti, a szerződésen kívüli károkozás és a jogalap nélküli gazdagodás szabályai alkalmazandók.⁴⁰² Az Mt. azonban nem rendeli alkalmazni mögöttes szabályként a Ptk.-nak a jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályait.

A létre nem jött jognyilatkozatokkal összefüggésben az az alapfeltevésem, hogy amennyiben az vagyoneletelődést indukált, úgy azt a Ptk. szerinti kötelemkeletkeztető tényállások valamelyike alapján kell(ene) megítélni és elbírálni. A nemlétező „munkajogi” jognyilatkozatok kapcsán a Ptk. rendelkezései nyújthatnának segítséget, bár kétségtelen, hogy még a Ptk. sem tartalmaz a nem létező szerződésekre kifejezett rendelkezéseket. Az azonban tényszerű, hogy a Ptk. jóval több kötelemkeletkeztető tényállást fed le, mint az Mt. (példának okáért a jogalap nélküli gazdagodás kérdését). A munkajog azonban egy olyan speciális, részint a magánjoghoz kapcsolódó jogterület, amely bár alkalmaz polgári jogi szabályokat, de sajátos koordináta rendszert vesz alapul. A létre nem jött jognyilatkozatok viszont ebbe a rendszerbe nem illeszthetők be, ugyanis az erre irányuló magatartások rendezésére az Mt. nem képes, és ez nem is várható el a munkajogi szabályozástól.⁴⁰³ Véleményem szerint, amennyiben az álképviselő által megtett jognyilatkozatot a jogosult nem hagyja jóvá, és azt nemlétezőnek tekintjük, indokolt volna a Ptk. mögöttes alkalmazásának a lehetősége.⁴⁰⁴

⁴⁰¹ PRUGBERGER–NÁDAS: i. m. 580. o.

⁴⁰² TÖRÖK Tamás: *Az érdekelletét, az álképviselőt, a vélelmezett képviselőt és a látszaton alapuló képviselőt.* *Gazdaság és Jog*, 2020/1., 7. o.

⁴⁰³ PÁL (2018): i. m. 341–342. o., HERDON (2020): i. m. 9. o., ZACCARIA (2019b): i. m. 169–170. o.

⁴⁰⁴ A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása nem volna példa nélküli a munkajogban (még úgy sem, hogy a hatályos és a korábban hatályos Mt. szerint is ez erősen aggályos). A Kúria EBH 2002.693. számú döntésében a jogalap nélküli gazdagodás szabályai alapján rendelkezett az érvénytelen kollektív szerződés alapján kifizetett összegek visszafizetéséről.

Az Mt. alapvetően az álképviselő által megtett jognyilatkozatot létezőnek ismeri el, hiszen az érvénytelenség csak létező jognyilatkozatok esetében értelmezhető. Nem mellékes az sem, hogy az Mt. által nyíltan deklarált érvénytelenség kapcsán milyen jogkövetkezményeket kíván alkalmazni. Az Mt. 29. § (4) bekezdése alapján egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak, így a jogosult jóváhagyása hiányában az álképviselő által megtett jognyilatkozat teljesítése nem követelhető. Ám az Mt. 30. §-a kifejezetten is előírja, hogy a megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére az Mt. szabályait kell alkalmazni.

Ezt a gondolatot tovább folytatva vonhatjuk le azt a következtetést, hogy az álképviselő jognyilatkozatért vállalt felelősségének határa a munkaviszony. Amennyiben az „ál-cégvezető” az Mt. hatálya alá tartozó, a munkaviszonnyal vagy a munkáltatói jogkör gyakorlásával összefüggő nyilatkozatot tesz, az okozott károkért való felelősségét is az Mt. szerint kell elbírálni, ennek a felelősségre vonásnak alapja az érvénytelenség.⁴⁰⁵ Amennyiben azonban az üzleti életben is kötött megállapodásokat, más harmadik személyekkel szemben a jó- vagy rosszhiszeműségétől függően, már a Ptk. általános szabályai szerint fog felelni a károkért is, azaz nem pedig a Ptk. 6:540. §-a alapján, az alkalmazott károkozására vonatkozó szabályok szerint. E következtetés is inkább azt támasztja alá, hogy a polgári jog a nemlétező megállapodások dogmatikáját tartja szem előtt: az álképviselő által képviselt személy, valamint a harmadik személy között nem jön létre jogviszony, és még kárkötelelem sem keletkezik, a képviseleti jog nélkül megtett nyilatkozatból eredő károkért az álképviselő közvetlenül felel.

Mind az Mt. előbbi rendelkezése, mind pedig dogmatikai megközelítés alapján egyértelmű, hogy a létrejött, de a célzott joghatás kiváltására alkalmatlan jognyilatkozatokra – a nemlétező jognyilatkozatokkal szemben – az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. Szükséges megemlíteni, hogy bár az Mt. a képviselt által még jóvá nem hagyott, álképviselő által megtett jognyilatkozatot érvénytelennek tekinti, addig ennek az érvénytelenségnek a jogkövetkezménye eltér az Mt. általános érvénytelenségi jogkövetkezményeitől. Rögzítendő, hogy azon megállapodás vagy jognyilatkozat, amely az Mt. hatálya alatt érvénytelen, azt akár a felek, akár a bíróság részéről érvényessé nyilvánítani nem lehet, szemben a Ptk. szerinti

⁴⁰⁵ Ezen belül az Mt. 30. §-a és az Mt. munkavállalói károkozásra vonatkozó 179–180. §-a, estelegesen a vezetőkre vonatkozó rendelkezések (Mt. 208–211. §).

érvénytelenséggel.⁴⁰⁶ A Ptk. 6:110. és 6:111. §-a értelmében ugyanis a szerződés érvénytelensége a felek vagy a bíróság által orvosolható, mivel a Ptk. 6:9. §-a alapján a jognyilatkozatra is a szerződés érvénytelenségére vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Úgy tűnik, hogy az Mt. szerinti álképviselő érvénytelen eljárása nem a munkajogi, hanem a polgári jogi szabályokhoz áll közelebb inkább, ugyanis az álképviselő által megtett jognyilatkozat nem feltétlenül és nem véglegesen érvénytelen, azt a képviselt jóváhagyása a célzott joghatás kiváltására alkalmassá tudja tenni.

A hatálytalanságot vizsgálva látható, hogy az Mt. az érvénytelenséget és annak jogkövetkezményeit igen, a hatálytalanságot viszont közvetlenül nem szabályozza. Ugyanakkor az Mt. 31. §-a értelmében alkalmazható Ptk. 6:116–119. §-a szerint a magánjogi hatálytalanság szabályai irányadók a munkaviszonyok körében. A Ptk. 6:119. § (2) bekezdése egyértelműen kimondja, hogy hatálytalan szerződés alapján történt teljesítésekre az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni. Mivel ezt gondolom irányadónak az Mt. utaló szabálya alapján a munkajogban is, csak a jogkövetkezményeket tekintve a hatálytalanság az érvénytelenséggel együtt tárgyalható, azzal, hogy álláspontom szerint a Ptk. ezen rendelkezését az Mt. érvénytelenségre vonatkozó rendelkezései alapján kell értelmezni és alkalmazni.

Végül pedig a fentiekből egyértelműen kitűnik, hogy a munkajogban a klasszikus magánjogi dogmatika egyre inkább a háttérbe húzódik. Addig, amíg a polgári jogban egy relatív konzekvencia észlelhető az egyes jogintézmények egymás és a jogkövetkezmények közötti kapcsolataiban, addig a munkajogban elsődlegesen nem a jogdogmatika, hanem a jogpolitika kap fajsúlyosabb szerepet, ami megállapítható a nem minden esetben következetesen alkalmazott jogintézmények alapján.⁴⁰⁷

5.3.4. A jogosult jóváhagyására nyitva álló határidő problémája

⁴⁰⁶ KULISITY Mária: *Az érvénytelenség szabályozása a munkaviszonyban és a polgári jogi jogviszonyban (összehasonlító elemzés)*. In: *Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény*. 106. o. https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeney_am_0.pdf (2025.08.10.)

⁴⁰⁷ MENYHÁRD Attila is utal arra, hogy sok esetben a jogkövetkezményekről kialakított jogalkotói álláspontot nem a jogdogmatika irányítja, hanem a jogpolitikával elérni kívánt cél. Ld. MENYHÁRD (2000): i. m. 13–14. o.

Releváns kérdésként merülhet fel az esettel összefüggésben, hogy mi az az „időkapu”, melyen belül a jogosult jóváhagyhatja az álképviselő eljárását. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy sem a Ptk., sem az Mt. nem tartalmaz olyan rendelkezést, mely a jóváhagyásra nyitva álló időt korlátozná. Ahogy az irodalom is kiemeli: mivel a jogszabály a jóváhagyásra nem ír elő határidőt, így ez adott esetben egy munkaügyi per folyamán is megtörténhet.⁴⁰⁸ E kérdéskörben mértékadónak tekinthető a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye, mely szerint a jóváhagyást az általános magatartási követelmények, így a jóhiszeműség és tisztesség elvének figyelembevételével időkorlát nélkül teheti meg az arra jogosult az eljárásjogi szabályok figyelembevételével.⁴⁰⁹ Az előbbi megközelítést a felsőbbírási gyakorlat is magáévá tette.⁴¹⁰ Az eljárási szabályok figyelembevételét álláspontom szerint kizárólag egy adott peres jogvita vonatkozásában lehet értelmezni. Abban az esetben ugyanis, hogy ha a Pp. vonatkozó rendelkezései szerinti határidőben a jogosult a jóváhagyását megadja, akkor az adott jogvita elbírálása során figyelembe kell venni, miszerint ha az adott jognyilatkozat más defektusban nem szenved, azt érvényesnek kell tekinteni.

5.3.5. A jóváhagyás joghatása

A jóváhagyás joghatása leginkább attól függ, hogy az álképviselő által megtett és a képviselt által jóvá nem hagyott jognyilatkozatot nemlétezőnek vagy érvénytelennek tekintjük. Ha a jogszabályi rendelkezések közvetlen alkalmazását vesszük alapul, akkor látható, hogy az érvénytelen jognyilatkozatból érvényes kötelelem keletkezik, ha a képviselt azt jóváhagyja. Így viszont az a dilemma merül fel, hogy miként kezeli a gyakorlat azt, hogy a jóváhagyás *ex tunc* hatállyal, a jognyilatkozat megtételének időpontjától kezdődően érvényessé teszi a megtett jognyilatkozatot.⁴¹¹

Az általam idézett azon megközelítéssel szemben, miszerint az álképviselő által megtett jognyilatkozatot nemlétezőnek kell tekinteni, a jóváhagyás joghatása is lényegesen könnyebben kezelendő. Véleményem szerint ugyanis a képviselt jóváhagyása nem *ex tunc*, hanem *ex nunc*

⁴⁰⁸ PETROVICS Zoltán: *A munkajogi jognyilatkozatok*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 110. o.

⁴⁰⁹ Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény. 64. o. https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemen_y_am_0.pdf (2025.08.10.)

⁴¹⁰ BH 2021.85.

⁴¹¹ A visszamenő hatály elvét a bírói gyakorlat fektette le (ld. pl. BH 1993.1.).

hatállyal hozza létre a jognyilatkozatot, melynek a múltba visszamenő nehezen kezelhető joghatásával ez esetben nem kell foglalkozni.

5.3.6. Az ítélettel kapcsolatos főbb megállapítások

Az általam elemzett döntésben a bíróság egyértelműen követte a hatályos jogi rendelkezések grammatikai értelmezése szerinti megközelítést, így az álképviselő által megtett jognyilatkozat érvénytelenségét állapította meg. Bár a döntésből kitűnik, hogy a jogalkalmazó tudomással bír arról, hogy a jóváhagyó jognyilatkozatot határidő nélkül meg lehet tenni, mégis figyelmen kívül hagyta az ebből felmerülő későbbi problémákat. Nincs ugyanis kizárva, hogy éppen az alatt, míg a jelen dolgozat sorai megfogalmazásra kerülnek, a képviselt az álképviselő jognyilatkozatát jóváhagyja. E körben elemzést érdemel a kérdés, hogy amennyiben az álképviselő által a jogosult jóváhagyása nélkül megtett jognyilatkozat érvénytelenségét a bíróság jogerősen megállapítja, utóbb legitim módon jóváhagyhatja-e a jogosult az álképviselő által megtett jognyilatkozatot. Az idézett joggyakorlatból és irodalomból az a következtetés is levonható, hogy a jóváhagyó nyilatkozatra – mint *nóvumra* – tekintettel még az ítélet sem minősül olyan *res iudicata-nak*, mely az előbbi jóváhagyást időben korlátozná. A Kúria e körben a BH 2021.85. számú határozatában kifejtette: „[a]z Mt. 20. § (3) bekezdése lehetőséget biztosít arra, hogy a jogosulatlan személy által tett jognyilatkozat miatti érvénytelenségi okot a munkáltató orvosolja akként, hogy az álképviselő által tett jognyilatkozatot az eljárásra jogosult személy utólag jóváhagyja. E jognyilatkozat megtételére az Mt. nem ír elő határidőt, így azt időkorlát nélkül teheti meg az arra jogosult az eljárásjogi szabályok figyelembevételével.”⁴¹²

A Kúria azonban a hivatkozott esetben arra is rávilágított, hogy „[a] másodfokú bíróság helytállóan foglalt állást abban a kérdésben, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló vezető tisztségviselőnek az Mt. 20. § (3) bekezdése szerinti jóváhagyó nyilatkozata olyan, a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát (2018. november) követően bekövetkezett (2019. január) tény, amely a Pp. – ellenkérelem-változtatás megengedhetőségeinek feltételeit szabályozó – 216. §-a hatálya alá esik, így annak előterjesztésére a Pp. 217. § (1) bekezdésében foglaltak alapján tizenöt napon belül előterjesztett, indokolt kérelem engedélyezése esetén lett volna csak lehetőség”, következtetésképp az ítéletből az a következtetés is levonható, hogy a jóváhagyás korlátját az eljárásjogi szabályok képezik. Ha nehezen is vezethető le ez az érvelés

⁴¹² BH 2021.85.

az Mt.-ből, illetve a Pp. hivatkozott rendelkezéseiből, mindenképpen szükségtelen bizonytalanságot eredményezne, egyúttal a jogbiztonság követelményével nehezen volna összeegyeztethető, de *ab ovo* az álképvisellel összefüggő perindítást is teljesen kiüresítené, ha a jogerős ítélet sem jelentené gátját az álképviselői nyilatkozat utólagos jóváhagyásának. E körben indokolt volna a jogalkotó határozott állásfoglalása is az Mt. álképviselő nyilatkozatának utólagos jóváhagyására vonatkozó szabályait illetően. A munkajogban fokozott az igény a bizonytalan jogi helyzetek elkerülésére, ezt a jogalkotó több esetben, például a jogellenes jogviszony-megszüntetéssel kapcsolatos keresetindítási határidőknél vagy a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei kapcsán már elismerte.⁴¹³ Indokoltnak tartom a felmondásokhoz hasonló harminc napos jogvesztő jóváhagyási határidő biztosítását az álképviselőként tett nyilatkozatok esetében is.⁴¹⁴

A gyakorlatot érintő másik fontos kérdés a munkáltatói jogkör terjedelmével kapcsolatos ítéleti megállapítás. Az ítélet tábla szerint ugyanis az SZMSZ-nek az a felhatalmazása, hogy a cégvezető a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos teljes körű munkáltatói jogkört gyakorolja, nem jogosította fel a cégvezetőt a kollektív szerződés felmondására. Álláspontom szerint az Mt. logikájából az következik, hogy a kollektív szerződés és az ahhoz kapcsolódó nyilatkozatok az Mt. hatálya alá tartozó jognyilatkozatok. Az Mt. III. fejezete a jognyilatkozatok megtételének módjáról rendelkezik, és nem kezeli kivételesen a kollektív szerződést, holott álláspontom szerint ez mindenképp indokolt volna. Az ítélet tábla álláspontját az Mt. 285. §-ából vezette le, miszerint a kollektív szerződés nemcsak a munkavállalók munkaviszonyát, hanem a szerződést kötő felek kapcsolatát is szabályozza, ezért túlmegy az SZMSZ-ben biztosított munkáltatói jogkörön. Következtetésképp a munkáltatói jogkör a kollektív szerződés normatív részét érinti, a kötelmi rész azonban túlmegy ezen a jogkörön, és lényegében emiatt az Mt. képviselőre (munkáltatói jogkörre) vonatkozó szabályai nem

⁴¹³ Az Mt. 22. §-ához fűzött indokolás a jogorvoslati kioktatás elmaradása esetén alkalmazandó, az általános hároméves elévülési időhöz képest rövidebb, hat hónapos határidővel összefüggésben megjegyzi: „a munkáltató a három éves elévülési idő tartamáig nem tartható bizonytalanságban az olyan igények érvényesítése tekintetében, amelyekre a törvény az elévüléséhez képest lényegesen rövidebb, harminc napos határidőt (287. §) állapít meg.”

⁴¹⁴ A kommentárirodalom is utal rá az Mt. 286–287. §-a kapcsán, hogy a jogállamiság alkotóelemét képező jogbiztonság prioritást élvez az egyén anyagi igazság érvényesítéséhez való jogához képest. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2021. A 286. §-hoz fűzött magyarázat. E körben még a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez fűzött indokolás emelte ki az igény érvényesítésére nyitva álló, rövidebb határidők indokaként, hogy egyes munkajogi igényeknél a bizonytalan jogi helyzet hosszabb ideig nem tartható, és mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekeit sértheti. Ld. *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXI. törvény – T/3066. számú törvényjavaslat – indokolása*. Részletes indokolás. A 201–202. §-hoz fűzött indokolás.

alkalmazandók. Ha ezt az érvelést elfogadjuk, akkor a kollektív szerződés munkajogi jognyilatkozati jellege is kétséges, és nem nehéz eljutni addig a megállapításig, hogy a kollektív szerződés sokkal inkább polgári jogi jogalanyok munkaviszonyt, foglalkoztatási feltételeket (is) érintő, kartell-jellegű polgári jogi megállapodása, mintsem az Mt. hatálya alá tartozó, munkaviszonyt érintő jognyilatkozat. Határozott álláspontom, hogy a kollektív szerződések tekintetében az Mt. jognyilatkozatokra vonatkozó szabályainak alkalmazása igen nehézkes, és indokolt volna a Ptk. szabályait mögöttesen alkalmazni az Mt. általános szabályai helyett.

Ami az álképviselő által tett nyilatkozatok joghatását illeti, a tételes jogból, azaz az Mt. rendelkezéseiből levezethető helyes ítéleti megállapítás ellenére, a fentebb kifejtett dogmatikai elemzésem eredményeként arra az álláspontra helyezkedem, hogy az álképviselő által megtett jognyilatkozat nem jöhetne létre. Bár osztom azt az álláspontot, hogy a magyar magánjog – melynek a munkajog is része – a nyilatkozati elvet tartja elsődlegesnek, az álképviselő által megtett jognyilatkozat mögötti ügyleti akarat teljes egészében hiányos, és ebből kifolyólag az álképviselő képviselt által jóvá nem hagyott jognyilatkozatához a lehető legkevesebb joghatást szükséges kapcsolni.

A fentiek alapján analógia áll fenn az olyan esetekkel,⁴¹⁵ amelyekben a jogalkalmazó kimondta, hogy amennyiben a megállapodás megkötéséhez szükséges jogalany (még) nem jött létre, az nemlétező megállapodást eredményez, ha a megállapodás egyik résztvevője a megállapodásból hiányzik, úgy a háromoldalú megállapodás az egyik fél hiányában nem jött létre. A hivatkozott megállapítások érvelésünkkel azért hozhatók kapcsolatba, mivel amikor egy jogalany nem jön létre, akkor a jogalanynak – helyesebben a képviselőjének – ügyleti akaratáról sem beszélhetünk. Márpedig az ilyen mértékű akarat-defektus – vagy inkább az akarat teljes hiánya – alkalmatlanná teszi a jognyilatkozatot arra, hogy ahhoz a jogrend még akár csak az érvénytelenség jogkövetkezményeit is fűzze.

Az általam idézett gondolatok alkalmazása körében úgy vélem, hogy az álképviselő által megtett jognyilatkozat létre nem jöttének megállapításához az Mt. felhatalmazó rendelkezésére nincs szükség, ugyanis e kódex nem alkalmas arra, és nem is célozza azt, hogy a létre nem jött jognyilatkozatok – vagy megállapodások – miatti esetlegesen létrejövő egyéb köteleket rendezze.

⁴¹⁵ Ld. pl. Kúria Mfv.10.960/2011/5.

Összegezve a fentieket, látható, az álképviselő jóváhagyás nélküli eljárásának a megítélése az irodalom és a gyakorlat számára sem egyértelmű. Meggyőződésem szerint nem szerencsés eltérő polgári jogi és munkajogi rendelkezéseket alkalmazni az álképviselő körében.⁴¹⁶ Véleményem szerint – ahogyan arra a kritikai megjegyzések körében is rámutatnak – az álképviselőt alapvetően dogmatikai oldalról kell megközelíteni, mely értelmezés függetleníthető az éppen hatályos jogszabályi rendelkezésektől. Ezen értelmezési módszer alapján – egyezően a polgári jogi irodalom jelentős részével – úgy foglalkozok állást, hogy az álképviselő által megtett jognyilatkozatot nemlétezőnek kell tekinteni, az álképviselő szerződéskötésre vonatkozó jognyilatkozata következtében pedig az adott megállapodást létre nem jött kontraktusként kell értelmezni. A nemlétező jognyilatkozat viszont magában hordozza azt a „kellemetlen” joghatást, hogy jóváhagyás esetén nem *ex tunc*, hanem *ex nunc* hatályról beszélhetünk, másfelől pedig a munkajog szempontjából az Mt.-ben írottak alkalmazhatósága vitatható, tekintettel arra, hogy a nemlétező jognyilatkozatok alapján történő esetleges teljesítésekre, illetve vagyonejtölódásokra a Ptk. szerinti egyes kötelemlketkeztető tényállások és a kötelmek közös szabályai lehetnek irányadók. Az előbbi álláspontom természetesen vitatható a tekintetben, hogy a munkajogi szabályozás jelentős részben éppen nem a jogdogmatikai megközelítést, hanem a munkajog jogpolitikai céljait helyezi előtérbe.⁴¹⁷ Annyi viszont nyilvánvaló, hogy ezt a kérdéskört a munkajognál doktrinális szempontból kimértebbnek mondható polgári jogban is a jogtudomány „úszó határos” kérdéskörnek tekinti.⁴¹⁸ Végül erre tekintettel felhívom a figyelmet arra, hogy a munkajogi szakirodalom egyelőre rendkívül hiányos az álképviselővel kapcsolatos tudományos munkák vonatkozásában, noha a kérdéskör – nemzetközi szinten is⁴¹⁹ – rendszerint felmerül.

⁴¹⁶ Bár az álképviselő kapcsán PETROVICS álláspontjával nem értünk egyet, véleményem szerint helyesen mutat rá arra, hogy a dogmatikailag az álképviselő által megtett jognyilatkozat közelebb áll a nemlétező jognyilatkozathoz, illetve, hogy az álképviselő jogi megítélését nehezíti az Mt. és a Ptk. közötti inkonzisztencia. Ld. PETROVICS Zoltán: *A kollektív szerződés érvénytelensége*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 443. o.

⁴¹⁷ Ahogyan Kiss György is rögzíti – mellyel messzemenőig Egyetértek – „a munkajog számára a civiljogi dogmatika, mint kiindulási alap tehát elengedhetetlen, még akkor is, ha egyes problémák megoldásánál »csak« arra szolgál, hogy megmutassa az eredetítől való eltérés lehetőségét és esélyét”. Ld. KISS (2000): i. m. 6. o.

⁴¹⁸ LESZKOVEN (2021): i. m. 30. o.

⁴¹⁹ Ld. pl. a német Bürgerliches Gesetzbuch 179. §-át, mely a képviselői jogkör nélküli képviselő felelősségéről értekezik.

5.4. Az érvénytelenség sajátos dilemmája a munkajogban, avagy a klasszifikáció dogmatikája⁴²⁰

A munkajogi esetjog számos alkalommal hajt végre újraértelmezést a civilisztikában már megismert jogintézmények viszonylatában, mivel a munkajog sajátosságai, valamint számos téren az implementált Európai Unió jogalkotási termékek ezt megkövetelik. Egy ügyben ugyanakkor – meglátásom szerint helyen – a hazai munkajogi ítélkezés kitartott a dogmatikai megközelítés mellett.

A jogvita alapját egy határozatlan idejű munkaviszony képezte, amely 2017 júniusában jött létre, hat hónapos próbaidő kikötésével. A munkavállaló a munkavégzés során több, elsősorban munkavédelmi jellegű hiányosságot észlelt (munkaköri alkalmassági vizsgálat és megfelelő munkakörülmények hiánya), amelyeket írásban jelzett a munkáltatónak. Mivel sérelmei nem rendeződtek, felmondással megszüntette a munkaviszonyt. A munkáltató a felmondást tudomásul vette, majd rövidebb később – a próbaidőre hivatkozással – azonnali hatályú megszüntetést is közölt.

A munkavállaló pert indított a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és több jogkövetkezmény (távolléti díj, kártérítés, sérelemdíj) iránt, arra hivatkozva, hogy a munkaszerződés – a munkavédelmi kötelezettségek megsértése miatt – semmis, így a próbaidő-kikötés is érvénytelen. Az első- és másodfokú bíróság azonban a keresetet elutasította. Álláspontjuk szerint a munkaszerződés érvényesen létrejött, mivel a munkakör betöltéséhez nem kapcsolódott jogszabályi képesítési feltétel, a munkavédelmi hiányosságok pedig nem a szerződés érvénytelenségét, hanem legfeljebb a teljesítés jogellenességét érinthették. A bíróságok azt is rögzítették, hogy a hat hónapos próbaidő csak a három hónapot meghaladó részében érvénytelen, és a munkavállaló korábbi felmondása miatt a munkáltató későbbi megszüntető nyilatkozata joghatás kiváltására már alkalmatlan volt.

A felperes felülvizsgálati kérelmében továbbra is a munkaszerződés semmisségére, a munkáltató jogsértő magatartására, valamint személyiségi jogi és szerződésen kívüli károkra

⁴²⁰ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: HERDON István - ZACCARIA Márton Leó: *A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a munkaszerződés érvénytelensége és a foglalkoztatás jogellenessége közötti fogalmi eltérésről: Érvénytelenségi okok bekövetkezése a szerződéses jognyilatkozatok megtételét követően*. Jogesetek Magyarázata 13/1. 39-46. o.

hivatkozott. Álláspontja szerint a munkáltató által teremtett „kényszer- és veszélyhelyzet” vezetett a felmondásához, és a munkáltató azonnali hatályú megszüntetése nem volt irreleváns, továbbá a munkavédelmi hiányosságok a szerződés létrejöttét is kizárták.

A Kúria azonban a felülvizsgálati kérelmet teljes egészében elutasította. Kimondta, hogy a munkavállaló felmondása a munkáltató nyilatkozatát megelőzően megszüntette a jogviszonyt, ezért a munkáltató részéről jogellenes megszüntetés fogalmilag kizárt. A Kúria hangsúlyozta: a semmisség kizárólag a jognyilatkozatra vonatkoztatható, a foglalkoztatás során elkövetett jogsértések nem teszik semmissé a munkaszerződést. Megerősítette továbbá, hogy a három hónapot meghaladó próbaidő-rész érvénytelen, de ez nem érinti a szerződés egészét, és a szerződésen kívüli károkozás feltételei sem álltak fenn, mivel a felperes a kár bekövetkeztét és jogalapját nem bizonyította.

Az ítélet elvi tételei az alábbiak szerint foglalhatók össze. A Kúria álláspontja szerint a munkaszerződés Mt. 27. §-a szerinti érvénytelensége nem azonos a foglalkoztatás jogellenességével. Az előbbi megállapításból kifolyólag a Kúria véleménye szerint a foglalkoztatás jogellenessége esetén az érvénytelenség Mt. 29. §-a szerinti jogkövetkezményei nem alkalmazhatók.

Értelmezve a fenti megállapításokat, a végső fokon eljáró ítélkező testület valójában az érvénytelenségre, illetve a semmisségre való hivatkozás lehetséges időpontjáról is állást foglalt. Nem vitás, hogy a semmisséget a bíróság határidő nélkül, hivatalból észleli, ugyanakkor az ítélet szerint érvénytelenségre csak olyan körülmények tekintetében lehet hivatkozni, amelyek a jogügylet – jelen esetben a munkaszerződés – megkötésének, illetve létrehozásának időpontjában merültek fel. Az ítélet rendelkező része szerint ugyanis ha az érvényesen létrehozott szerződés a teljesítés szakaszába lép, úgy már a teljesítés során gyakorolt magatartást kell megítélni, amely lehet jogszabályba vagy szerződésbe ütköző. A Kúria szerint ugyanakkor ez már nem a szerződéses jognyilatkozat jogi értékítélete, hanem a teljesítés jogszerűségének a megítélése.

Bár a döntés érdeme álláspontom szerint nem erről szólt, a Kúria jelen ítéletében azt is rögzítette, hogy a korábban eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy mivel a felek megállapodtak az Mt. 45. §-ában foglalt kötelező tartalmi elemekben (alaphér és munkakör), közöttük a munkaszerződés érvényesen jött létre.

5.4.1. Az érvelés kritikája

A fent rögzített első megállapítás kapcsán álláspontom szerint érdemes a magyar jogrendszer dogmatikai arculatát számba venni. Ez alatt értjük elsősorban a fogalmak precíz megközelítését, jelentőségét és az azokból történő következetes ítéleti érvelést, mely az irodalom szerint is sok tekintetben hasonlít a matematikai egyenletek megoldásához.⁴²¹ Ebben a körben az ítélet meglátásom szerint nem helyez hangsúlyt arra, hogy jogdogmatikailag mi a különbség az érvénytelenség és a jogellenesség között. Az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. A jogellenesség a Kúria felfogásában a jogszabályba ütközést jelenti, amelyet azonban implikál a semmisség fogalma, mivel a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés – az Mt. 13. §-a alapján – egyben jogszabályba ütközést is jelent.

A Kúria ezzel együtt úgy foglalt állást, hogy az érvénytelenség és azon belül a semmisség a felek egy- vagy többoldalú jognyilatkozatai tekintetében értelmezhető jogi értékítélet. Rögzítette továbbá, hogy a jognyilatkozat érvényes megtételét követően a fél magatartásának jogi minősítésekor jogszabályba vagy szerződésbe ütközés állapítható meg az érvénytelenség helyett. E vonatkozásban a Kúria – értelmezésem szerint – élesen elválasztotta egymástól *a munkaviszonyt létrehozó munkaszerződést és a jogviszony teljesítését*. Tette mindezt úgy, hogy ennek érdemi indokát nem adta döntésében. Általam – miként a jogirodalom által – sem vitatott az a tény, hogy a munkajogban a munkaszerződésnek jóval kisebb szerepe van a jogviszony tartalmának alakításában, mint a klasszikus magánjog területén.⁴²² Ugyanakkor az sem volna elvetendő álláspont, ha a Kúria az utóbb bekövetkező érvénytelenség mellett foglalna állást. Az utóbb bekövetkező érvénytelenséghez nem jogdogmatikai érvek mentén, hanem sokkal inkább teleologikus úton, a jogszabály célját figyelembe vevő értelmezés alapján juthatott volna el a legfőbb bírói fórum. A munkajogi érvénytelenség – illetve jogkövetkezményei – célja ugyanis

⁴²¹ CSÉFFÁN József: „*A munkaügyi ítélkezés értékrendjéről – másképp*”. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. HVG-ORAC, Budapest, 2019., 83. o.

⁴²² A munkajogban el kell határolni egymástól a szerződések – különösen a munkaszerződés – létrejöttét és a szerződés alapján létrejövő jogviszonyt. Habár a polgári jogban a differenciálásnak nincs nagy szerepe, hiszen a jogviszony külön meghatározása elhanyagolható, addig a munkajogban – ROMÁN szavaival élve – ez „természetellenes volna”. E két fogalom disztingválása azért is lényeges, mert a munkaszerződés a jogviszony alapkategóriához képest csak egy dinamikus mozzanat. Ld. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 199. 64–65. o.

álláspontom szerint nem kizárólag egy negatív jogi értékítélet az érvénytelen rendelkezéseket illetően, hanem az egy a felek között létrejött, szubordináción alapuló jogviszony sajátos, munkavállalói érdekvédelmet is szem előtt tartó jogintézménye. Erről árulkodik az a jogalkotó által megteremtett fikció, miszerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn.⁴²³ Meggyőződésem szerint erről az esetről beszélhetünk akkor, amikor például a jogszabály változása folytán a munkaszerződés valamely része érvénytelenné válik – lásd például a kötelező legkisebb munkabérek rendeletben történő emelése –, noha korábban az érvényesen kötött meg.⁴²⁴ Analógia útján az előbb idézett, vélelmezhetően logikus példa értelmezése mentén az eset meg is fordítható, ha nem a jogszabályi környezetben, hanem például a munkavállaló egészségügyi állapotában vagy bűnügyi előéletében következik be olyan változás, amely miatt a munkavállaló foglalkoztatása nincs összhangban a hatályos jogszabályokkal.

Mindezekből látható, hogy az érvénytelenség kérdése – álláspontom szerint – más aspektusból is megközelíthető. Az ítélet hiányosságának tartom, hogy a Kúria nem adott okot arra, hogy miért éppen ezt az értelmezést teszi magáévá. Továbbá maga a Kúria is rendkívül helyesen úgy érvelt, hogy az érvénytelenség egy jogi értékítélet. Pozitív jogi értékítélet – azaz a joghatás kiváltásának folyamatos lehetővé tétele – meglátásom szerint nem kifejezetten egy időpontban képzelhető el, hanem annak folyamatosan fenn kell állnia. Ebből az következik, hogy elképzelhető lehet az érvénytelenség és/vagy annak jogkövetkezményeinek az alkalmazása a szerződés megkötését követő időpontban is. Megjegyzem, hogy a jogi értékítélettől el kell határolni a tények megítélését. Egy szerződés létrejötté kapcsán azt kell vizsgálni, hogy a felek között a lényeges vagy az általuk lényegesnek minősített kérdésekben konszenzus volt-e a jognyilatkozatok megtételének idején. Ennek megítélése nem jogkérdés, hanem ténykérdés, amely megtörténtét kizárólag a jogügyletre irányuló nyilatkozatok megtételekor lehet, és kell is értékelni. Mivel az érvénytelenség jogkérdés, így ily módon jogi értékítélet, annak fennállását mint a joghatás kiváltására való alkalmasság feltételét továbbá folyamatosnak gondolom. Ennek keretében természetesen nem azt állítom, hogy az érvénytelenség jogintézménye az egyetlen, amelyhez e körben nyúlhatunk, ugyanakkor a munkaviszonyban a későbbiekben – az érvénytelenséget okozó körülmény bekövetkezésének időpontja kapcsán – általam is felvázolt problémák előrelátható megoldása mindenképpen szükségesnek bizonyul.

⁴²³ BANKÓ – BERKE – KISS– SZŐKE: i. m.

⁴²⁴ PÁL (2018): i. m. 342. o.

Amint látható, a Kúria élesen elhatárolta a szerződések mint jognyilatkozatok érvénytelenségét a szerződésen alapuló foglalkoztatás – azaz lényegében a szerződés teljesítésének – jogellenességétől. Fontos viszont, hogy a Kúria azt is deklarálta ítéletében, hogy nem kizárólag az érvénytelenség, hanem annak jogkövetkezményei sem alkalmazhatók a foglalkoztatás jogellenességével összefüggésben. Az érvénytelenség jogkövetkezményeit – melyek a hivatkozott ítélet elemzésével kapcsolatosan leginkább relevánsak – az Mt. 29. § (1) bekezdése rögzíti. E szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha az Mt. eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hátrítják el. Látható, hogy a munkajogi érvénytelenség merőben eltér a klasszikus magánjogi érvénytelenségtől. A Ptk. 6:108. § (1) bekezdése ugyanis elvi élel rögzíti, hogy érvénytelen szerződésre jogosultságot alapítani és a szerződés teljesítését követelni nem lehet. Ezzel szemben a munkajog azzal az alapvető törvényi fikcióval él, hogy az érvénytelen szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket is úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes szerződés alapján állnának fenn.⁴²⁵ Ennek oka alapvetően két ponton ragadható meg. Egyfelől a korábbi szemléleten – mely szerint az érvénytelenség jogkövetkezménye nem lehet más, mint az eredeti állapot helyreállítása – az 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény változtatott, és deklarálta, hogy az érvénytelenség általános jogkövetkezménye az, hogy az ilyen ügyletre nem lehet jogot alapítani, vagyis a felek által célzott joghatások nem érhetők el. Az érvénytelenség kapcsán a jogkövetkezmény munkaviszonyok körében nem lehet az eredeti állapot helyreállítása, mivel a munkavállaló szolgáltatása, azaz a munkavégzés irreverzibilis.⁴²⁶ Ezen gyakorlattal áll összhangban az Mt. vonatkozó rendelkezése. Másfelől az sem mellékes, hogy az érvényesség fikciója az egyébként érvénytelen munkaszerződés esetén is garantálja azon jogokat a munkavállalónak, amelyek a jogszabályok alapján őt megilletik.

A Kúria ítéletének végső megállapítása álláspontom szerint az, hogy az érvénytelenséget okozó körülmény csak olyan lehet, amely a szerződés megkötésekor, és nem később merül fel. Azaz a szerződés megkötését követően felmerült olyan körülmény, amely a szerződésalkötéskor például semmisséget eredményez, később már nem érvénytelenségi ok, hanem a foglalkoztatás

⁴²⁵ KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020., az Mt. 27. §-ához fűzött magyarázat

⁴²⁶ NÁDAS – RAB – SÍPKA – ZACCARIA: i. m. 112–113. o.

jogellenességét eredményező körülmény. Így bár implicite, de a Kúria egy számos esetben vitatott kérdéskörben foglalt állást, melyről az ítélet indokolásában – meglátásom szerint – szükséges lett volna bővebben értekeznie a konzekvens jogfejlesztés igényével.

Végző soron megjegyzem, hogy alapvetően helyes az a kúriai álláspont, hogy az eljáró tanács a fent idézett érvénytelenség vizsgálata előtt a szerződés létrejöttével is foglalkozott. Érvénytelenségről ugyanis csak létrejött megállapodások esetén beszélhetünk.⁴²⁷ Ha a megállapodás nem jön létre, akkor álláspontom szerint az érvénytelenség és legfőképpen annak jogkövetkezményei nem alkalmazhatók.⁴²⁸ Megjegyzem viszont, hogy – bár valószínűleg nem szándékos, de – kritikával illetendő az ítéletnek az a megfogalmazása, miszerint a munkaszerződés „az Mt. 45. § (1) bekezdésében foglalt kötelező tartalmi elemekben (munkakör, alapbér) való megállapodással érvényesen létrejött”.⁴²⁹ Az Mt. 45. §-ában meghatározott tartalmi elemekben való konszenzus ugyanis kizárólag a szerződés létrejöttét jelenti, annak érvényességét még nem garantálja. A létező és nem létező szerződéstől el kell határolni az érvényes és érvénytelen szerződést. A létező szerződéseken belül beszélhetünk érvénytelen és érvényes megállapodásokról. Így ahhoz, hogy az érvénytelenség kérdése érdemben vizsgálható legyen, szükséges a jogügylet külső látszata, amely előfeltételként megteremti a létező jogügyletet. Az érvényes jognyilatkozat azt jelenti, hogy az adott jogi aktus alkalmas a célzott joghatás kiváltására. Az érvénytelen jognyilatkozat pedig azért nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert nem felel meg a jog által megkövetelt valamilyen feltételnek.⁴³⁰

5.4.2. A kritikai elemzés

Kiindulópontként rögzítendő, hogy a Kúria végső döntésével egyetértek, mivel az összhangban van a klasszikus polgári jogi joggyakorlattal és a többségi szakirodalmi állásponttal is.⁴³¹ Mindazonáltal megjegyzem, hogy a Kúria jogfejlesztő szerepére figyelemmel más tartalmú ítéletet is el tudnánk képzelni ebben az esetben. Ahogyan korábban rögzítettem, a jogszabályi

⁴²⁷ PETROVICS Zoltán: „A munkajogi jognyilatkozatok” in: KISS György (szerk.): *Munkajog* (Budapest: Dialóg Campus 2020) 118.

⁴²⁸ PÁL: „A munka értéke” (6. lj.) 340.; HERDON (2020): i. m. 5. o.; ZACCARIA (2019b): i. m. 169–170. o.

⁴²⁹ Indokolás [58]).

⁴³⁰ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (Budapest: ELTE Eötvös 2019) 103. o.

⁴³¹ TÁNCZOS Rita: „Alkalmazhatom, foglalkoztathatom – azután mégsem?” In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. HVG-ORAC, Budapest, 2019. 419. o.

rendelkezés céljának figyelembevételével a Kúria akár olyan következtetésre is juthatott volna, hogy a munkajogi érvénytelenség – eltérően a klasszikus polgári jogi alapjaitól – a jogviszony sajátosságai folytán különbözik a magánjogi érvénytelenségtől, és e körben olyan körülményekre is lehet hivatkozni, melyek a jognyilatkozat megtételekor még nem álltak fenn. Lentebb „Az ítélet jelentősége” című pontban ugyanis éppen arra szeretnék rámutatni, hogy a klasszikus dogmatikai alapú megközelítés milyen elvi nehézségeket okozhat a jövőben, melyekre a jelen döntés – ha csak közvetetten is, de – komoly hatással lesz. Függetlenül viszont attól, hogy a jogalkalmazó mely végső megállapításra jutott, úgy vélem, hogy a vizsgált ítéletben található indokolásnál jóval részletesebb magyarázat lett volna szükséges a Kúria részéről annak alátámasztására, hogy miért az adott konklúzióra jutott. A Kúria ítéletéből ugyanis csak közvetetten, áttételes módon olvasható ki azon lényeges jogkérdésben történő állásfoglalás, hogy meddig terjed az érvénytelenség fogalma, valamint, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményei milyen esetben alkalmazandók, mely két kérdés álláspontom szerint közel sem egyértelmű. Összegezve az előbbieket, bár a döntés helyes, érvelése azonban nem kellően szabatos, és az adott körülmények között tartalmi tekintetben szűkszavú is.

A döntés, illetve az indokolás tartalmát tekintve először mindenképpen annak pozitív oldalát kell kiemelni. Ahogyan már fentebb is rögzítettem, álláspontom szerint a döntés illeszkedik a klasszikus polgári jogi gyakorlatba, és a szakirodalmi álláspontok legnagyobb részével is egybevághat. Mindemellett az sem mellékes, hogy a munkajogi érvénytelenséget vizsgáló joggyakorlat-elemző csoport körülbelül egy éve megjelent állásfoglalásával⁴³² is javarészt azonos végkövetkeztetésre jutott.

A joggyakorlat szerint a szerződés érvényességét a megkötésekor hatályos anyagi jogi szabályok alapján kell megítélni.⁴³³ Az érvénytelenség ugyanis a szerződés keletkezési folyamatához kapcsolódó jogintézmény, a szerződés megkötésénél felmerülő hiba. A szerződés érvényessége (érvénytelensége) csak egy meghatározott időpontban, a munkaviszony-létesítés (kinevezés) keletkezésének az időpontjában vizsgálható és értelmezhető.⁴³⁴ Az irodalom szerint „a szerződés akkor tekinthető érvénytelennek, ha már a szerződéskötés pillanatában olyan jogi

⁴³² Érvénytelenség a munkaviszonyban – a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának Összefoglaló véleménye. (kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervernytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeney_am_0.pdf) (a továbbiakban: Összefoglaló vélemény).

⁴³³ BH2000. 396.

⁴³⁴ Kúria Mfv.II.10.064/2018/7.

hibában szenved, amely képtelenné teszi arra, hogy a felek által szándékolt joghatást kiváltsa”.⁴³⁵ Ezért dogmatikai alapon az érvénytelenséget és annak jogkövetkezményeit is a megállapodások létesítése körében lehet elhelyezni.⁴³⁶ A kérdéskör vizsgálata ugyanakkor közel sem jelentéktelen feladat, sőt időszerűnek mondható. E témát a hivatkozott joggyakorlat-elemző csoport is vizsgálta, miszerint „a joggyakorlatban problémaként merült fel, hogy miként kell eljárnia a munkáltatónak abban az esetben, ha a felek érvényes szerződést kötöttek, azonban a munkavállalói képességét utóbb, a munkaviszony fennállta alatt veszíti el a munkavállaló”.⁴³⁷ Ide tehát éppen azon esetscsoportok sorolhatók, amelyeket a Kúria a jelen ítéletével a foglalkoztatás jogellenessége – azon belül a jogszabályba ütközés – körébe sorolt. Az időszerűséget támasztja alá az is, hogy a joggyakorlat-elemző csoportban „vita alakult ki abban a kérdésben, hogy az érvénytelenségi oknak a jognyilatkozat megtételekor, a szerződés megkötésekor kell-e fennállnia, avagy az a jogviszony fennállta alatt is felmerülhet”.⁴³⁸ A joggyakorlat-elemző csoport a résztvevők többségének véleménye alapján arra a konklúzióra jutott, hogy az érvénytelenségi ok kizárólag a jognyilatkozat megtételekor – azaz például a szerződés megkötésekor – következhet be, így utóbb bekövetkező körülmény akkor sem eredményezheti a jognyilatkozat érvénytelenségét, ha az egyébként a jognyilatkozat megtételekor érvénytelenségi ok lehetett volna.⁴³⁹

Bár a Kúria álláspontom szerint alapvetően helyes döntést hozott, indokolásában a jogfejlesztés és a jövőbeni egységes jogalkalmazás céljából mégis mindenképpen utalni kellett volna a joggyakorlat-elemző csoportban felmerült vitára – természetesen az ügy, illetve a hatályos eljárási szabályok keretein belül –, valamint egy olyan kérdéskörré, melyet a csoport is megoldatlanul hagyott, mondván, ez a jogalkotásra tartozik. Nevezetesen arra, hogy milyen jogkövetkezmények fűződhetnek azon „érvénytelenségi” körülményekhez, melyek *utóbb* következnek be. Ilyen, adott esetben nem kizárólagosan alanyi körülmény lehet az, ha a munkavállaló egészségügyi okok miatt elveszíti a munkára képes állapotát, vagy a munkavállaló oldalán az Mt. 44/A. §-a szerinti foglalkoztatási tilalom merül fel. Munkáltatói oldalról pedig ilyen példának vélem, ha a munkáltató gazdasági társaság cégbejegyzési

⁴³⁵ KRISTON Edit – SÁPI Edit (szerk.): *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2019. 4. o.

⁴³⁶ NÁDAS György: *Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozásban*. Miskolci Jogi Szemle 2017/12. 402–404. o.

⁴³⁷ Összefoglaló vélemény 12. o.

⁴³⁸ Összefoglaló vélemény 12. o.

⁴³⁹ Összefoglaló vélemény 12. o.

kérelmét a cégbíróság utóbb elutasítja.⁴⁴⁰ E megállapítás azért fontos, mert – ha a jogszabály eltérően nem rendelkezik – a munkajogi érvénytelenség jogkövetkezményei az érvénytelenség tényállásának fennállása esetén alkalmazhatók. Ez alól az Mt. 44/A. §-a éppenséggel kivétel, mivel e törvényhely (5) bekezdése szerint a munkáltató az Mt. 29. § (1) bekezdésének megfelelő alkalmazásával köteles a munkaviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, ha az ott meghatározott feltételeknek való megfelelést a munkavállaló nem tudja igazolni.⁴⁴¹ Mindemellett viszont számos egyéb körülmény szóba jöhet a jogviszony teljesítése során, mely esetén az érvénytelenség tényállása hivatkozható lehetne, ha e körülmény a jogviszony létesítésekor is fennállt volna.

E joghézagosságnak mondható területet⁴⁴² betölteni látszik az az irodalmi álláspont, amely kimondja, hogy „abban az esetben, ha az érvénytelenségi ok az érvényes szerződés létrejöttét követő időpontban következik be, a szerződés érvénytelenségét nem lehet megállapítani, hanem az érvénytelenség jogkövetkezményeit lehet alkalmazni az adott helyzet rendezése érdekében”.⁴⁴³ A hivatkozott szerző vélhetően úgy jutott erre a konklúzióra, hogy az általa elemzett, a *közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényen* (a továbbiakban: Kttv.) alapuló jogeset kapcsán a bírói jogértelmezés ebbe az irányba mutat.⁴⁴⁴ Ugyanakkor amíg a Kttv.-ben ezt a lehetőséget megteremti annak 63. § (2) bekezdés g) pontja, valamint 63. § (2b) bekezdése, ezen utóbbi megközelítés az Mt. rendelkezéseiből nem következik automatikusan.

A vizsgált ügy kapcsán látszólag távoli a kapcsolódás, de mindenképpen fontos megjegyezni, hogy az érvénytelenség klasszikus, jogdogmatikai alapú értékelése meglátásom szerint nincs összhangban a munkaviszony minősítésének jogintézményével. Bár e kérdéskörrel főképpen szintén „Az ítélet jelentősége” című pontban foglalkozunk majd, előre rá kívánok mutatni arra, hogy ebben a körben komoly kollízió merülhet fel az érvénytelenséget eddig dogmatikai állásponton keresztül megragadó és az újszerű jogviszony-minősítést preferáló megközelítés között. A jogviszony minősítésének ugyanis a jogszabályi alapja az Mt. 27. § (2) bekezdése szerinti szabály, amely kimondja a színlelt megállapodás semmisségét, ha pedig a semmis

⁴⁴⁰ BDT2002. 556.

⁴⁴¹ TÁNCZOS: i. m. 416–417. o.

⁴⁴² Példaként említhető Petrovics azon határozott álláspontja, miszerint „az érvénytelenségére vonatkozó szabályanyag alkalmazása bizonyos esetekben nehézkes, ami arra vezethető vissza, hogy a szabályozás – amint általánosságban az érvénytelenség munkajogi szabályozása – kissé elnagyolt, illetve dogmatikai szempontból kevésbé kiforrott”. PETROVICS (2018): i. m. 435. o.

⁴⁴³ TÁNCZOS: i. m. 419. o.

⁴⁴⁴ Kúria Mfv.II.10.064/2018/7.

megállapodás más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. Látható, hogy mind a színlelt megállapodás, mind pedig a minősítés alapját megteremtő leplezett megállapodásokra vonatkozó rendelkezések az érvénytelenség rendszerén belül helyezkednek el.⁴⁴⁵ Ebből kifolyólag úgy vélem, hogy amennyiben követjük a dogmatikai megközelítést, akkor arra a konklúzióra juthatunk, hogy a leplezett megállapodás alapján történő megítélés – azaz a minősítés – nem teljesülhet, ha az annak alapjául szolgáló körülmények a jogviszony létesítésekor még nem voltak jelen.

Összegezve a fent leírtakat, úgy vélem, hogy jelen ügyben egy tartalmilag helyes, formailag is megfelelő kúriai ítélet született, de az érvénytelenséggel kapcsolatos, a joggyakorlat körében is jelen lévő dilemmák miatt, valamint az ítéletet megelőző elméleti és gyakorlati jogfejlesztést folytató tevékenységek miatt nagyobb terjedelemben, kiterjedtebb és átfogóbb megállapítások is megtehetőek lettek volna a munkajogi érvénytelenség sajátosságaira figyelemmel.

5.4.3. Az ítélet jelentősége

Az általam vizsgált kúriai döntés jelentősége több síkon értelmezhető. Egyfelől hangsúlyozni szükséges, hogy bár a munkajog és a polgári jog gyökerei sok tekintetben közösek – különösen az olyan klasszikus jogintézmények terén, mint az érvénytelenség –, fontosnak vélem, hogy a Kúria ne csak a klasszikus polgári jogi gyakorlatra tudjon hivatkozni, és a jövőben az elemzett döntés is támpont lehet, ha kérdésként merül fel az érvénytelenség megállapíthatóságának dilemmája. Tekintettel arra, hogy hazánkban jelenleg ún. korlátozott precedensrendszerű ítélkezés működik, a munkajogi ítélkezési gyakorlat is határozottabban foglalhat állást e kérdésben, mivel nem szükséges annak levezetése, hogy az eddig egyébként a jelen ítélet főbb megállapításaival azonos polgári jogi gyakorlat miért irányadó a munkajog területén. Megjegyzem, hogy ez utóbbi jogtechnikai megoldás az előbbi distinkció nélkül is megalapozott lehetne az eddig irányadó munkajogtudományi és joggyakorlati eredmények alapján.

Másfelől a magyar felsőbbírói gyakorlat a jelen döntéssel – ha nem is szándékosan, de – úgy foglalt állást, hogy az európai uniós jogfejlődéssel szemben a klasszikus magánjogi dogmatikai megközelítést részesíti előnyben. Azzal ugyanis, hogy kimondta, milyen körülmények – illetve mikor keletkezett körülmények – esetén hivatkozható eredményesen az érvénytelenség,

⁴⁴⁵ KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m. 125. o.

egyértelműen kizárta azt, hogy a munkaviszony létesítését követően a teljesítés körében bárki érvénytelenségre hivatkozhat. A munkajogi érvénytelenség rendszere – hasonlóan a polgári jogi érvénytelenséghez – ugyanakkor magában foglalja a színlelt és a leplezett jogügyletekkel kapcsolatos érvénytelenséget is.⁴⁴⁶ Megjegyzendő viszont, hogy a leplezett jogügyletek számos esetben tipikusan olyanok, amelyek esetén a leplező körülmény nem a jogügylet létrejöttékor, hanem a teljesítés körében merül fel.⁴⁴⁷ A témával foglalkozó irodalom is úgy foglal állást, hogy „a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően elsődlegesen a tényleges munkavégzés körülményeit kell alapul venni a jogviszony minősítésénél. A felek nyilatkozatai és szándéka nem írhatják felül a ténylegesen érvényesülő sajátosságokat pontosan a munkavállaló hosszú távú érdekeinek védelmében.”⁴⁴⁸ Példaként említhető az olyan jogügylet, amelyet a felek bár megbízási szerződésnek neveztek, és a tartalma a Ptk. szerinti megbízáshoz igazodik, annak teljesítése körében a megbízó mégis munkáltató módjára gyakorolja jogait, és teljesíti kötelezettségeit.⁴⁴⁹ A munkáltatói joggyakorlás alatt értendő ebben az esetben a hierarchikus pozíció, a széles körű utasításadási és ellenőrzési jog, a teljesítés helyének és idejének a meghatározása stb. E körülmények felmerülése esetén joggal tehető fel az a kérdés, hogy nem leplezett munkaviszonnyal állunk-e inkább szemben. Álláspontom szerint a jogirodalom⁴⁵⁰ és a gyakorlat is – amennyiben a hivatkozott körülmények bizonyítottak lesznek – minden bizonnyal a munkaviszony megállapítása, illetve megállapíthatósága mellett foglalnának állást.

Ugyanakkor a jelen kúriai döntésből kritikai elemzéssel azt olvasom ki, hogy az említetthez hasonló polgári jogi jogviszonyok munkaviszonnyá történő minősítése anyagi jogilag nem volna megalapozott. Se a polgári jog, se a munkajog szabályai szerint nincs ugyanis arra lehetőség, hogy a leplezett megállapodások esetén az ún. leplező megállapodásokkal

⁴⁴⁶ BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i. m. az Mt. 27. §-ához fűzött magyarázat

⁴⁴⁷ Ld. a Kúria BH2020. 373. számú elvi döntését, mely kimondja, hogy „amennyiben a megbízási jogviszony alapján a munkát végző személynek a tevékenységét alá-fölé rendeltségi viszonyban, utasítások szerint, kötelezően megállapított 4 órás rendelkezésre állás és személyes közreműködés mellett kellett elvégeznie, foglalkoztatása ténylegesen munkaviszony keretében valósult meg”. Valamint áttételesen idekapcsolódik a munkajognak az a jellemzője, hogy a munkaviszonyt tipikusan csak kisebb mértékben határozza meg az azt létrehozó munkaszerződés, nagyobb mértékben ugyanis a jogszabályi rendelkezések mozgatják a kötelelem alanyait. PETROVICS Zoltán: Munkajogviszony - kontraktustól a státusz felé? In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. 756. o. Erre utal KISS is, amikor rögzíti, hogy „a jogi norma szerepe a státusz fenntartása, a szerződéses szabályozás pedig a jövőbeli változás helyzetét igyekszik kezelni”. KISS (2020a): i. m. 32. o.

⁴⁴⁸ GYULAVÁRI (2014a): i. m. 4. o.

⁴⁴⁹ A Legfelsőbb Bíróság BDT2008. 1938. számú határozata szerint: „Ha a felek a jogviszonyukra a [Polgári Törvénykönyv] megbízásra vonatkozó rendelkezéseit írják elő és a leplezett munkaszerződéshez kapcsolódó többlet tényállás nem állapítható meg, akkor a szerződés nem minősül munkaszerződésnek.” Azaz a jogalkalmazó a teljesítés körében felmerülő többlettényállást várná el a munkaviszony megállapíthatóságához, mely éppen ellentétes a vizsgált kúriai döntéssel.

⁴⁵⁰ NÁDAS – RAB – SIPKA – ZACCARIA (2018): i. m. 19. o.

összefüggésben utóbb felmerült körülményeknél fogva mondjuk ki, hogy azok érvénytelenek, noha az irodalom döntő többsége⁴⁵¹ ebben látta és látja a lehetőséget az egyes munkát végző személyek munkajog hatálya alá terelése, így jogvédelme érdekében. Hozzáteszük, hogy számos szakirodalom mellett dogmatikailag nem osztom azt a jogalkotói álláspontot, hogy a színlelt és a leplezett megállapodásoknak az érvénytelenség rendszerén belül volna a helyük.⁴⁵² Az egyik esetben ugyanis a felek akarata a semmire irányul, így ha a jogügyletre irányuló konszenzus szerződést hoz létre, fogalmi értelmezés útján a színlelt megállapodásnak nem létezőnek kellene lennie, ugyanis a konszenzus csak arra terjed ki a felek között, hogy ne jöjjön létre kontraktus. A leplezett megállapodások esetén hasonlóan vélem a helyzetet, ugyanis ott valójában a leplező megállapodás nem is kellene, hogy létezzen, így a felek között csak a leplező szerződés áll fenn.

Mindezekről függetlenül az idézett jogintézmények az érvénytelenség berkein belül ragadhatók meg, így ilyen szempontból kell azokat vizsgálni. Márpedig a jelen kúriai döntés alapján úgy vélem, hogy a jogviszony-minősítés eddig stabil anyagi jogi alapjai megdőlhettek a bírói gyakorlatban.⁴⁵³ A minősítés lehetőségei egyébként álláspontom szerint már korábban szűkültek, ugyanis a jelenleg hatályos Mt. nem őrizte meg a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 75/A. §-a szerinti azon rendelkezést, mely éppen a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása körében védte a munkavállaló jogos érdekét.⁴⁵⁴ Véleményem szerint tehát csak olyan esetben hajtható végre a jogviszony – így például egy polgári jogi jogviszony – munkaviszonnyá történő minősítése, ha a minősítést megalapozó körülmények – melyek valójában érvénytelenségi körülmények – már a leplező jogviszony létesítésekor fennállnak. Ebben az esetben természetesen azzal is lehet érvelni, hogy azt a vélelmet kell felállítani, hogy a munkáltatói pozícióban elhelyezkedő jogalanyt már a szerződéskötéskötéskor ezen belső szándék vezérelte. Ugyanakkor a

⁴⁵¹ RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020. 64. o.

⁴⁵² Egyetértek Menyhárdal abban, hogy annak a kérdésnek az eldöntése, miszerint a színlelés semmisséget vagy nemlétezést eredményezzen, nem dogmatikai megközelítés a jogalkotó részéről, hanem lényegében a jogkövetkezményekről való jogpolitikai döntés. A színlelt ügyleteknek ugyanis jellemzője, hogy a felek részéről lényegében hiányzik a valós teljesítés, így ha esetükben mindössze a jogalap nélküli gazdagodás volna alkalmazható, akkor az elszámolás legtöbbször elmaradna. MENYHÁRD (2000): i. m. 13–14. o. Más a helyzet ugyanakkor a relatív színleléssel, azaz a leplezett megállapodásokkal. Itt lényegében a jogalkotó hallgat, de a szakirodalom úgy tartja, hogy ekkor az alapmegállapodás nem jön létre. GELLÉN (2008): i. m. 101. o.

⁴⁵³ Látható, hogy a korábban hatályos, de még ma is számos esetben alkalmazott MK 170. számú állásfoglalás [a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv] is a leplezett szerződésekben látta az anyagi jogalapját annak, hogy egy polgári jogi jogviszonyt minősítő jegyek alapján munkaviszonyként minősítsen.

⁴⁵⁴ GYULAVÁRI (2014b): i. m. 114. o.

következetes európai és hazai joggyakorlat mentén megállapítható, hogy a minősítéssel érintett tényállások esetén a körülmények, és nem a szándék bír jelentőséggel, vagyis objektív kritériumok alapján kell elbírálni az adott klasszifikációs kérdést.⁴⁵⁵ Amennyiben tehát a szerződéskötéskor nincsenek jelen az érvénytelenségi körülmények, azok utóbbi felmerülése már nem okozhat érvénytelenséget.

Összegezve a korábban kifejtetteket, az ítélet határozottan az érvénytelenség dogmatikai értelmezését képviseli, ez pedig álláspontom szerint azt jelenti, hogy ténylegesen megszűnt az anyagi jogi jogalapja annak, hogy a munkajoggyakorlatban és az irodalomban egyre népszerűbb kérdéskör, a *klasszifikáció*⁴⁵⁶ jogilag megvalósítható legyen az eddig konzisztensen alkalmazott jogértelmezési formula mentén. Bár helyesnek gondolom a következetes dogmatikai tételek alkalmazását, meglátásom szerint a jogalkalmazás szélsőséges megközelítésének a munkajogi dinamikus jogfejlődésre nézve hátrányos hatásai is lehetnek. Számos olyan jogtudományi álláspont van ugyanis, melyek szerint önmagában a „munkaerő jelenlétének a ténye” alapján alapvető munkajogi védelmek illethetik meg a munkát végzőket, és egyes jogvédelmi rendelkezések érvényesülése nem függhet kizárólag az adott jogviszony dogmatikai sajátosságaitól, így például a klasszikus polgári jogi megbízás esetében annak tisztán magánjogi jellegétől és a Ptk.-ban elfoglalt helyétől.⁴⁵⁷ Mindazonáltal arra az álláspontra kell helyezkednem, hogy a sok éve bizonytalanságokkal⁴⁵⁸ is átítatott klasszifikációt új anyagi jogalapra kell helyezni, amelynek feladatai elsősorban a jogalkotóra hárulnak. Azok az európai uniós tendenciák ugyanis, amelyek dinamikusan értelmezik a munkavállaló, a munkáltató és a munkaviszony fogalmát,⁴⁵⁹ előbb-utóbb mindenképpen eléri a hazai jogalkalmazást is, melyre álláspontom szerint – igazi anyagi jogi jogalap hiányában – az még csak parciálisan készült fel. A munkajogi normaalkotás terén ugyanakkor a jogalkotó globálisan nehéz helyzetben van, ugyanis nemcsak hogy általánosan rögzített minősítő jegyek mentén kétséges a munkajogi

⁴⁵⁵ Ld. pl. 66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1986:284]; HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: Az Európai Unió szociális és munkajoga. ELTE, Budapest, 2020., 22. és 27. o.

⁴⁵⁶ KUN (2018): i. m. 395–400. o.

⁴⁵⁷ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt?* In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.: Dialóg Campus, Budapest, 2018. 837–848. o.

⁴⁵⁸ PRUGBERGER Tamás: *A munkajog-alanyiság európai elmélete.* Európai Tükör 2020/1. 82. o.

⁴⁵⁹ MÉLYPATAKI Gábor: *A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából.* Publications Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica Et Politica 2012/2. 528. o.; ZACCARIA Márton Leó: *A munkavállaló fogalmának dinamikus értelmezése.* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0: A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadása. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 261–277. o.

klasszifikáció sikeressége, hanem számos olyan mélyebben gyökerező érték is megjelenik a munkaviszonyban, melyek meghaladják a klasszikus magánjog cserealapú relációját. Ilyen lehet például a munkavállaló munkaerejének már-már életvitelszerű rendelkezésre bocsátása, vagy a munkáltató munkavállalóról gondoskodó eljárása.⁴⁶⁰ Látni kell tehát, hogy addig amíg az uniós szinten elsődlegesen státuszkeresés történik, azaz alanyvizsgálat történik, addig a hazai jog dogmatikai képviselői tárgykeresést folytatnak a kötelemfakasztó tényállások oldaláról.

Végül tehát az ítélet mindenképpen érdemi döntésnek mondható, melynek indokolása a maga kontextusában további gondolkodásra ösztönöz. Ugyanakkor messzemenően túllép azokon a kereteken, melyeket az ítélező testület szánt neki, és olyan, jövőbe mutató következményei is lehetnek, amelyek meghaladják a bírói jogalkalmazás által elérni kívánt célokat. A döntés és a mögötte meghúzódó joggyakorlat-elemzés és irodalom ugyanakkor rámutat arra is, hogy sokszor olyan banálisnak tűnő, a római jogig visszavezethető jogintézmények kapcsán is⁴⁶¹ levonható olyan konklúzió, mely a munkajog dinamikusabban fejlődő részeihez képest is valódi nóvummal bír.

5.4.4. Az utóbb felmerülő érvénytelenség kritikai megközelítése

Ahogy fentebb rögzítésre került, a dogmatikai megközelítés mentén az érvénytelenség felmerülő csak olyan körülmények kapcsán hivatkozható, amelyek a jognyilatkozat megtételének időpontjában jelen voltak. Noha ez látszólag dogmatikailag aggálytalan, álláspontom szerint a kérdésben kialakult jogvita nem tekinthető indokolatlannak, tekintettel arra, hogy a bírói gyakorlatban jelenleg is találhatók olyan kúriai döntés⁴⁶², amelyek a jogszabályváltozás következtében utóbb előálló érvénytelenséget visszaható hatállyal értelmezi. A Kúria a fent hivatkozott korábbi határozatában rámutatott arra, hogy amennyiben egy kollektív szerződéses rendelkezés a későbbiekben jogszabályba ütközővé válik, úgy annak érvénytelensége a jogszabályváltozás időpontjára visszamenő hatállyal is megállapítható. Ez az értelmezés arra utal, hogy az érintett rendelkezés a változást követően már nem alkalmas joghatás kiváltására, és alkalmazása helyett a releváns jogszabályi norma lép a helyébe.

⁴⁶⁰ SIPKA Péter: *A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0: A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021. 211. o.

⁴⁶¹ Ha nem is a római jogi irodalom, de a több évtizeddel ezelőtti szocialista munkajogban kialakult doktrínák is idézhetők ebben a körben. Ld. pl. NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978., 293–294. o.

⁴⁶² Lásd pl.: Kúria Mfv.I.10.231/2012/4.

Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy az Mt. nem tartalmaz egyértelmű rendelkezést az ilyen jellegű visszaható hatályú érvénytelenség megállapíthatóságára, ami azt eredményezi, hogy ezen bírói gyakorlat és a tételes jog között bizonyos mértékű eltérés figyelhető meg.⁴⁶³

A fenti döntésnél talán fontosabb és gyakoribb fordul elő olyan szituáció, hogy a szerződéskötéskor kialakult alapbér, vagy egyéb lényeges szerződési feltétel jogszabályváltozás folytán jogellenessé válik. E jelenségről a kommentárirodalom⁴⁶⁴ is tesz említést, miszerint ha „a szerződés szerinti alapbér összege már nem éri el a törvény szerinti mértéket, a vezető állás tekintetében szerződéses kikötés "elérvénytelenedését" okozza”.

Véleményem szerint a fenti megközelítések kritikával illethetők, hiszen bár gyakori, hogy ezeket a részleges érvénytelenséggel kísérlik meg feloldani, meglátásom szerint ennél lényegesen egyszerűbben, a *naturalia negotii*, azaz a szerződések immanens belső tartalmával rendezhető e kérdéskör. A feleknek ugyanis nem kell – sőt bizonyos esetben nem is lehet – olyan kérdésben megállapodni, amelyet jogszabály rendez, de mégis: ezek a szerződés tartalmát képezik. Így hatályos jogszabályokkal összhangban álló alapbér nem a részleges érvénytelenségre hivatkozással, sokkal inkább a szerződés szerű teljesítéssel állítható helyre. Ennek elmaradása pedig munkáltatói szerződésszegést valósít meg.

Szintén hangsúlyos, hogy a munkajogi irodalomban sok tekintetben kívánatos jelenségként kerül leírásra az utólag klasszifikáció – elsősorban a munkavállalói jog- és státuszvédelem okán. Egyes szerzők, mint Sipka és Zaccaria álláspontja szerint már a munkaerő tényleges rendelkezésre állása és jelenléte is indokoltá teszi bizonyos alapvető munkajogi garanciák biztosítását. Ebből következően egyes védelmi mechanizmusok alkalmazása nem köthető kizárólag a jogviszony dogmatikai minősítéséhez, hanem attól függetlenül is érvényesülniük kell.⁴⁶⁵

⁴⁶³ PETROVICS Zoltán: *A kollektív szerződés érvénytelensége*. In: PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 : A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 449-450. o.

⁴⁶⁴ KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m.

⁴⁶⁵ Sipka - Zaccaria: i. m. 837-848. o.

5.5. A munkaszerződés érvénytelensége és a szerződésszegés közötti gyakorlati elhatárolás⁴⁶⁶

5.5.1.1. A teljesítés létszakasza és a szerződésszegés

Sajátos, ugyanakkor több szempontból is szoros viszony jellemzi a magyar jogi gondolkodásban a polgári jogot és a munkajogot. E két jogterület közeli „rokonsága”, jogelméleti és rendszertani összefüggései, valamint joggyakorlati kapcsolódási pontjai ma már többnyire tisztázott jogtételek és alapelvek mentén értelmezendők,⁴⁶⁷ ugyanakkor az a sajátos koordináta-rendszer, amelyben a munkaviszony, illetve a munkaszerződés bizonyos tartalmi, elsősorban kötelmi jogi kérdéseit vizsgálom, mégis újabb dilemmákat hoz felszínre időről időre. Másként fogalmazva a vonatkozó legfontosabb jogszabályok szintjén – Mt. és Ptk. – alapvetően tisztázott az, hogy milyen általános és konkrét jogi kapcsok kötik össze e két területet,⁴⁶⁸ de olyan fundamentális, már-már evidenciaként kezelt munkajogi kérdések kapcsán, mint a munkajogviszony létesítése, a munkaszerződés jogi természete, a szerződés teljesítése vagy éppen annak megszüntetése,⁴⁶⁹ sokszor kérdéses az, hogy miképpen hívható segítségül a Ptk. valamely konkrét normája vagy kötelmi jogi alapelve.

Szükséges megemlíteni az Mt. 31. §-át, amely gyakorlatilag – kiegészítve az Mt. miniszteri indoklásában foglaltakkal⁴⁷⁰ – meghatározza a Ptk. alkalmazandó szabályainak körét azzal, hogy azokat megfelelően kell alkalmazni a munkaviszonyra nézve. Fontos distinkció, hogy a felsorolt Ptk.-részek a munkajogi jognyilatkozatok tekintetében hívhatók fel további törvényi felhatalmazás vagy éppen joggyakorlati elv citálása nélkül. Ebben az összefüggésben tehát az Mt. és a Ptk. viszonya sajátos jellemzőket mutat, ugyanis azzal a logikával ellentétben, amely egyébként általánosságban áthatja a munkajogi gondolkodást,⁴⁷¹ csupán néhány, bár

⁴⁶⁶ A jelen fejezet tartalma és annak megállapításai a következő írásomon alapulnak: HERDON István – ZACCARIA Márton Leó: *Ami szerződésszegés a polgári jogban, az munkaviszony a munkajogban?* Munkajog, 2022/3. 1-10. o.

⁴⁶⁷ KUN (2016): i. m. 404-405. o.

⁴⁶⁸ KISS (2014): i. m. 58-64. o.

⁴⁶⁹ PETROVICS Zoltán: Az elállás egyes kérdései a munkajogviszonyban. In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis Discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára.* Kúria – Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest. 2022. 365-366. o.

⁴⁷⁰ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, 85. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2025.08.10.). 104., 106. és 112-113. o.

⁴⁷¹ Ez alatt azt értjük, hogy a munkajog egyfajta speciális magánjogi terület, amelyen irányadók a polgári jog elvei és alapvető normái, még ha e vonatkozásban a munkajogi szabályok különösnek is tekintendők a generális magánjogi szabályozási keretrendszeren belül.

kétségtelenül kulcsfontosságú Ptk-béli szabályt rendel direkt módon alkalmazni az Mt. hatálya alatt a jogalkotó. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy mind a jogtudomány, mind a gyakorlati jogalkalmazás szempontjai érvényre juthatnak bizonyos fokig ilyen módon, hiszen az Mt. 31. §-a alapján további felhatalmazás vagy eltérő törvényi rendelkezés már nem szükséges a felsorolt szabályok alkalmazásához, ezzel egyfajta speciális automatizmust teremtve a munkajogi jognyilatkozatok vonatkozásában. Azaz a felsorolt polgári jogi rendelkezések *expressis verbis* jelen vannak a munkajogi jognyilatkozatok szabályozásában, legyen szó a munkaszerződés létesítéséről vagy éppen a most tárgyalandó szerződésszegésről.

Habár ez a jogalkotási megoldás – mérlegre téve a kitűzött jogpolitikai célokat – összességében érthető,⁴⁷² úgy vélem, hogy éppen a jelen kutatás tárgyát is képező munkajogi szerződésszegést érintő elméleti és gyakorlati dilemmák is könnyebben tisztázhatók lennének, ha ez a rendszer kiterjedtebb, esetleg részben más szemléletű lenne; értve ez alatt a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok ilyen típusú megkötésektől mentes általános alkalmazásának lehetőségét. Mert bár a polgári jogot és a munkajogot számos jellemző összeköti, a két szabályozási módszertan között jelentős differenciák is vannak, hiszen a munkaviszony alapvetően egymással nem egyenlő – szubordinatív – pozícióban lévő személyek között jön létre,⁴⁷³ míg a polgári jogi normák tekintetében a felek egyenlősége jellemző. Vagyis még a jognyilatkozatok struktúrája és szabályozási elvei sem feltétlenül mutatnak egységet, habár a korábban említettek szerint az elvi és szabályozási összefonódások így is számosak.

Problémafelvetésünk szerint a szerződésszegés témaköre éppen olyan, amelyen keresztül a már érintett elméleti és joggyakorlati kihívások azonosíthatók, illetőleg több megoldandó problémát vetnek fel a törvényi szabályozás szintjén is. Alapvető elvárás ugyanis a jogalanyokkal szemben mindkét jogterületen a szerződésszerű teljesítés, amely vonatkozásban ismét elmondható, hogy az alapvető elvárások hasonlóak a két jogviszonytípus tekintetében – pl. teljesítés ideje, helye vagy módja egyaránt releváns –, de a munkajogi szabályozás számos specialitást hordoz magában, így ezek vizsgálata az említett polgári jogi (magánjogi) nézőponton keresztül mindenképpen szükséges. Fontos megjegyezni, hogy jelen dolgozat olyan munkajogi kérdésekkel foglalkozik, amelyek bár természetszerűleg hozzákapcsolhatók a munkajog

⁴⁷² T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, 85. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2025.08.10.). 112-113. o.

⁴⁷³ KISS (2005): i. m. 93-94. o.

„közjogi” oldalához is⁴⁷⁴ bizonyos, elsősorban a munkavállalói érdekeket védő kógens szabályokon keresztül, de a vizsgálat a Ptk. releváns szabályaival való viszonyra, illetőleg az egyes, magánjogi elveken nyugvó, de különleges munkajogi szabályok hatásainak vizsgálatára koncentrál. Utóbbiak kapcsán meg kell említeni a munkaszerződés jogi természetét, a felek szerződésszerű teljesítésének kritériumrendszerét és a potenciális szerződésszegés magánjogi karakterisztikáját.

Említettem fentebb, hogy a munkaviszony alanyainak szerződésszerű teljesítését alapvetően nagyon hasonlóan tudjuk jellemezni a polgári jogi szabályokkal összevetve, aminek elsősorban a jogviszony tárgya, illetve maga a szinallagmatikus kötelmi karakterisztika⁴⁷⁵ az oka. Habár előbbi kapcsán a munkajogviszony kétségkívül különlegesnek mondható,⁴⁷⁶ alapjaiban nem sokban különbözik egy Ptk. szerinti megbízás tárgya az Mt-ben rendezett jogviszonyokétól, amennyiben ezek más számára történő munkavégzés-jellegére koncentrálunk.⁴⁷⁷ Vagyis összességében maga a munka, a kifejtendő tevékenység, annak módja, időtartama, mennyisége stb., illetőleg az ellenérték, annak mértéke, megfizetésének körülményei állnak a középpontban akkor is, ha éppen e jellemzők lehetnek azok, amelyek mentén egy tipikus jogviszony-klasszifikációs kérdés megválaszolható.⁴⁷⁸ Mivel jelen elemzésnek nem ez az egyébként szintén fontos kérdéskör a tárgya, ezért ettől a fogalmi megszorítástól eltekintek a továbbiakban.

A szinallagmatikus kötelmi jelleg jelenléte szintén meghatározza a felek teljesítését, és alapvetően polgári jogi elveken nyugszik ez az aspektus is a munkaszerződés kapcsán. E tézist ki kell azonban egészíteni azzal, hogy a felek szolgáltatásait – így magát az ellenértéket is – az Mt. érdemben szabályozza, tehát a korábban említett szerződésszerű teljesítést jellemző hasonlóság inkább a teljesítés keretrendszerét, alapvető képletét jellemzi, mintsem annak tényleges tartalmát, ezzel egyfajta általános-különös keretrendszert teremtve. A teljesítés egyes körülményei ugyanis jelentős mértékben eltérhetnek a polgári jogban alapul vett élethelyzetektől a munkajogviszonyban, figyelemmel elsősorban a feleket terhelő, a már említett szubordinációs elvet⁴⁷⁹ követő jogokra és kötelezettségekre, de ugyanígy már a

⁴⁷⁴ KISS (2017): i. m. 272-273. o.

⁴⁷⁵ KISS György: *A munkajogviszony tartalma*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 200. o.

⁴⁷⁶ Utalva elsősorban a felek közötti szubordinációra.

⁴⁷⁷ JAKAB Nóra: *Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében*. Jogtudományi Közlöny, 2015/9., 421., 423. és 431. o.

⁴⁷⁸ GYULAVÁRI (2014a): i. m. 4-5. o.

⁴⁷⁹ GYULAVÁRI (2014b): i. m. 125-126. és 133. o.

munkaszerződés alapvető tartalmi összetevői sem kizárólag az általános (polgári jogi) teljesítési szabályok szerint értelmezendők. Erre lehet példa a munkavégzés helye, amely természetesen esszenciális eleme általában véve a szerződés szerű teljesítésnek, de a munkavállaló Mt. szerinti főkötelezettségeinek is.⁴⁸⁰ Ennek szerződéses meghatározása viszont nem kötelező az Mt. szerint,⁴⁸¹ tehát önmagában a teljesítés helye pontos meghatározásának hiánya nem gátolja a szabályozás logikája szerint a szerződés szerű teljesítést, figyelemmel különösen arra, hogy a munkavégzés helyét alapvetően minden esetben meg kell határozni, de annak elmaradása sem vezethet a szerződés szerű teljesítés elmaradásához. Ilyen módon viszont – eltérően a polgári jogi normáktól – különös jelentősége lesz a munkáltató utasításának, azaz egyoldalú nyilatkozatának,⁴⁸² és ezáltal felelőssége is fokozódik a másik fél szerződés szerű teljesítése vonatkozásában, még ha erre a munkavállaló egyébként a munkaszerződés megkötésének tényénél fogva is köteles. Utóbbi magyarázata a szintén a munkáltatót terhelő, az Mt. 46. §-ában rendezett részletes írásbeli tájékoztatási kötelezettség,⁴⁸³ illetőleg az a körülmény, miszerint a munkáltató utasítási joga egyben kontraktuális kötelesség is,⁴⁸⁴ azaz elvben – munkáltatói szerződészegés nélkül – nem képzelhető el az, hogy a munkavállaló ne ismerje a teljesítés helyét.

5.5.1.2. A megkötött szerződést teljesíteni kell

Az elmúlt időszakban a munkajog közjogi elemeinek előtérbe kerülése miatt egyre inkább a háttérbe húzódott a munkajog számos magánjogi aspektusa. A munkajog álláspontom szerint ugyanakkor olyan jogágnak tekinthető, amely kizárólag a megkötött szerződésen nyugszik. Ezt úgy kell érteni, hogy amíg a polgári jogban nemcsak szerződéses, hanem más kötelemkeletkeztető tényállások is szabályozásra kerülnek, addig az egész munkajog alkalmazhatósága a felek között (munka)szerződés megkötésével merül fel, illetve nyer értelmet. A munkajog szerződéses jogág révén így alapvetően magában foglalja a *pacta sunt servanda* elvét, miszerint a felek között létrejött szerződést annak tartalma szerint teljesíteni kell. Ebből kifolyólag, bár látszólag a szerződészegés kérdésköre a munkajogi gyakorlatban és

⁴⁸⁰ Az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontja szerint „A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni.”

⁴⁸¹ KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m. 159. o.

⁴⁸² NÁDAS György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelezettség?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 25-33. o.

⁴⁸³ BANKÓ (2020a): 174-178. o.

⁴⁸⁴ NÁDAS: i. m. 33-37. o.

irodalomban nincs állandó napirenden, mindenesetre szignifikánsan befolyásolja a felek közötti jogviszonyt.

Az előbbi megállapítás abból is következik, hogy bár a munkajog szerződéses jogág, a munkaviszony tartalmát mégsem csak a munkaszerződés határozza meg, látszólag. A munkaviszonyt létrehozó munkaszerződésnek „egy adott pillanathoz való kötöttsége”⁴⁸⁵ ugyanis javarészt kizárja azt, hogy a rendkívül dinamikus munkaviszony tényleges tartalmát – így a felek jogait és kötelezettségeit – kimerítőlegesen rendezze, mely okból a szerződésszegés tényállása így marginálisnak tűnik. A szerződésszegés munkajogi alkalmazhatóságának nehézségét egyes szerzők⁴⁸⁶ abból vezetik le, hogy a munkaszerződés valójában egy keretszerződés-jellegű kontaktus, melyen belül az egyes specifikált jogok és kötelezettségek már magát jogviszonyt jellemzik. Kétségtől igaz, hogy a keretszerződés munkaszerződéshez viszonyított hasonlósága bizonyos mértékig fennáll, viszont álláspontom szerint azért számos elemében különbözik a két szerződés. Talán a legnagyobb horderejű eltérés abban mutatkozik, hogy a keretszerződésen belül az egyes jogok és kötelezettségek – a keretszerződés által megadott szabályok között – a felek külön megállapodásához, azaz eseti szerződésekhez köthetők.⁴⁸⁷ Ezzel szemben a munkajogban a munkaszerződés megkötését követően ténylegesen kialakul az a szubordinatív viszony, amely keretében a munkáltatót inkább az (alakító) jogaival, a munkavállalót pedig a kötelezettségeivel jellemezzük, mely kapcsán az egyes feladatokra vonatkozó eseti megállapodásokról már szinte egyáltalán nem beszélhetünk. Ettől eltérően arra az álláspontra helyezkedem, hogy a munkajogban a szerződésszegés vizsgálata szükséges és nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a felek teljesítését – vagy adott esetben a jogviszony megszüntetését – megítéljük még akkor is, ha az Mt. ennek látszólag nem tulajdonít jelentős szerepet. Az Mt. a tartalmát tekintve ugyanis széles körben szabályozza az egyes szerződésszegési tényállásokat, melyek külső megjelenésüket tekintve látszólag merőben eltérnek a polgári jogtól, mondhatni felismerhetetlenek. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a munkajogi sajátosságok – avagy ha a korábban idézett kvázi keretszerződés, mint hosszútávú

⁴⁸⁵ KISS (2014): i. m. 37. o.

⁴⁸⁶ E körben érdemes felhívni a figyelmet NÁDAS álláspontjára, mely szerint a munkaszerződés lényegében azért tekinthető keretszerződésnek, mert a munkaviszony lényegét csak nagy vonalakban határozza meg, mivel a munkakör, a munkavégzés helye és az alapbérben történő megállapodás önmagában még a munkaszerződés és a munkaviszony tényleges tartalmát nem képesek meghatározni. Lásd: NÁDAS György: *Felelősségi alakzatok a munkajogban*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 282-283. o.

⁴⁸⁷ Erre az értelmezésre lehet következtetni például a Legfelsőbb Bíróság EBH2009. 2045. számú eseti döntéséből, melyben rögzíti, hogy a felek között létrejött ún. szállítási keretszerződés az ennek alapján kötendő szállítási szerződések hiányában nem eredményez kötelezettséget a termék megrendelésére, illetőleg szállítására

együttműködés – oda vezetnek, hogy az egyes polgári jogi rendelkezések, még ha hasonlóak is, de bizonyos tekintetben „testre szabást” igényelnek a munkaviszonyok körében. Releváns példaként említhető itt a SIPKA⁴⁸⁸ által leírt azon megállapítás, mely szerint a munkajogban „a szerződéskötés előreláthatóság szabálya nyilvánvalóan nem alkalmazható (hiszen nem ritka esetben évtizedekig dolgozhat a munkavállaló egy adott munkahelyen) csakis a károkozás időpontjában történő előreláthatóság.”

5.5.1.3. A szerződésszegés fogalmáról és felmerülésének időbeliségéről

Ahogy a jelen dolgozatom bevezetésében is rögzítésre került, a munkajogban a szerződésszegés fogalma és alkalmazhatóságának kérdésköre a gyakorlatban és az irodalomban is marginális jelentőséggel bír, noha nem lehet elmenni amellett, hogy a magyar munkajog szerződéses jogág. ROMÁN⁴⁸⁹ szavaival élve a munkaviszony kizárólagos ügyleti causa-ja a munkaszerződés, így álláspontom szerint kiemelt fontosságú volna e terület kutatása is. A magánjog részét képező Ptk. 6:137. § szerinti polgári jogi rendelkezések alapján a szerződés megszegését jelenti bármely kötelezettség szerződésszerű teljesítésének elmaradása. A Ptk. az általános szerződésszegési-formulán túlmenően a szerződésszegés egyes, valamilyen okból speciális esetköreit és az azokhoz kapcsolódó sajátos szabályokat is rögzíti. Így a kódex a szerződésszegés általános szabályain túlmenően külön szabályozza a késedelmet, a hibás teljesítést, valamint az egyéb szerződésszegést megvalósító tényállásokat, úgy, mint a teljesítés lehetetlenné válását, a teljesítés megtagadását és a jognyilatkozat tételének elmulasztását. Előttünk már számos alkalommal hangsúlyozta mind a szakirodalom, mind a gyakorlat, hogy az Mt. 31. §-a alapvetően nem rendeli alkalmazni az Mt. hatálya alá tartozó jognyilatkozatokra a szerződésszegés polgári jogi szabályait.⁴⁹⁰

Függetlenül attól, hogy egyes esetekben álláspontom szerint ez a tézis vitássá tehető, meglátásom szerint a munkajogi normáktól sem idegen a szerződésszegéshez, avagy kötelezettségszegéshez fűzött jogkövetkezmények alkalmazása. A polgári jogi szerződésszegés esetén sem annak van önmagában jelentősége, hogy mit tekintünk a szerződéses kötelezettség teljesítése elmulasztásának, hanem annak, hogy mi a kötelezettségszegés szankciója. Ha csak

⁴⁸⁸ SIPKA Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre.* Magyar jog, 2013/12., 737. o.

⁴⁸⁹ ROMÁN (1989): i. m. 186-187., 202. o.

⁴⁹⁰ PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérrre.* Munkajog, 2019/4., 18-19. o.

az általános szabályokat vesszük alapul látható, hogy a Ptk. a szerződésszerű teljesítés követelését, saját szolgáltatás nyújtása iránti visszatartás jogát, a szerződés egyoldalú jognyilatkozattal történő megszüntetését, valamint a szerződésszegéssel okozott károk megtérítését rögzíti a szerződésszegés szankciói között. Ezzel szemben a munkajogban a szerződésszegő tényállások általános jogkövetkezménye – amennyiben materiális hátrány detektálható – a kártérítés.

A jogkövetkezmények kapcsán a munkajogi irodalom által leggyakrabban idézett a kártérítés, mely kapcsán igen gyakran feledésbe merül az, hogy a felmerült károkozás egy szerződésszegő magatartás következménye. Ennek körében osztom LŐRINCZ álláspontját, miszerint a munkaviszony alanyai között a szerződésen kívüli kártérítés – a munkajog alapvető kontraktuális jellegéből fakadóan – fogalmilag kizárt. Kivételnek tekinthető a munkáltató munkavállaló egészségkárosodásáért fennálló felelőssége, amely „ugyanakkor inkább abszolút, mint relatív jellegű (tehát nem szerződésszegésen alapul), amit jól tükröz az, hogy az Mt. kártérítési szabályai sok tekintetben a szerződésen kívüli károkozás logikáját követik.”⁴⁹¹ A kártérítési szabályoknál azonban látható, hogy a munkajog a szerződésszegés fogalmát relativizálja és eltérően értelmezi a munkavállalói és a munkáltató által vagyoni hátrányt okozó kötelezettségszegő – szerződésszegő – magatartások alapját.⁴⁹²

A szerződésszegés időszerűsége kapcsán is problémásnak tekinthető a munkaszerződés sajátos rendeltetése és célja. LŐRINCZ⁴⁹³ idézve, a polgári jogi szerződések javarészt prompt aktusoknak tekinthetők, melyeknél a szerződéseknek és azok tartalmának van kiemelt jelentősége, mivel ezek tekinthetők a szerződések alapján létrejövő jogviszonyok szinte kizárólagos normaháttérének. A munkajogban ugyanakkor merőben más a helyzet. A munkaszerződés álláspontom szerint csak egy pillanatnyi mozzanat, amelynek fő rendeltetése az, hogy a felek között a munkaviszonyt létrehozza, azaz beemelje a feleket a munkajog hatálya alá. A munkajogviszony tartalmát, illetve teljesítését már kisebb részben határozza meg a munkaszerződés, arra javarészt a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak, valamint a munkáltató alakító jogának van tényleges ráhatása.⁴⁹⁴ Az időszerűség kapcsán a szerződés létrehozatal mindenképpen szükséges ahhoz, hogy szerződésszegésről beszéljünk. A szerződés

⁴⁹¹ LŐRINCZ (2014): i. m. 4. o.

⁴⁹² NÁDAS György: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módozatai körében.* Miskolci Jogi Szemle, 2014/1., 48-56. o.

⁴⁹³ LŐRINCZ György: *Az "ellenőrzési kör" értelmezése a munkaiügyi ítélkezés tükrében.* Munkajog, 2020/1. 6. o.

⁴⁹⁴ ROMÁN: i. m. 186-187., 202. o.

létrehozatala, azaz a létező szerződés azt jelenti, hogy a felek megállapodtak azon lényeges kérdésekben, amelyeket számukra a jogszabályok előírnak, valamint megállapodtak az általuk lényegesnek minősített kérdésekben is. Így nemlétező szerződés megszegésére nem lehet hivatkozni.

Álláspontom szerint a szerződés létrejötte szükséges, de nem elégséges feltétele annak, hogy szerződésszegésről beszélhessünk. A létező szerződés ugyanis még nem jelent érvényességet. Az érvényességet tömören úgy fogalmazhatjuk meg, hogy a szerződés, illetve a jognyilatkozat alkalmas a célzott joghatás kiváltására. Az elsődleges dilemma viszont már itt felmerül. A polgári jogi rendelkezések értelmezése és a kapcsolódó joggyakorlat alapján az érvénytelenség általános jogkövetkezménye az, hogy az ilyen ügyletre nem lehet jogot alapítani, vagyis a felek által célzott joghatások nem érhetők el.⁴⁹⁵ Ezzel szemben az Mt. 29. § (1) bekezdése az érvényesség fikcióját írja elő, miszerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Hangsúlyozandó, hogy bár e rendelkezés tipikusan a munkaszerződés (teljes) érvénytelensége okán születhetett meg, ez valamennyi, Mt. hatálya alá tartozó megállapodás kapcsán irányadó. A jognyilatkozatok kapcsán viszont a munkajogi rendelkezések nagyban követik a polgár jogi rendelkezéseket, mivel az Mt. 29. § (4) bekezdés alapján egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak. A szerződésszegéshez kapcsolódóan álláspontom az, hogy alapvetően érvénytelen szerződés esetén – vagy a főszabály szerinti részleges érvénytelenség esetén az érvénytelen rendelkezések vonatkozásában – annak megszegésére nem lehet hivatkozni eredményesen.⁴⁹⁶ A szerződés érvénytelensége azt jelenti, hogy az ilyen ügyletnek nincs kötelelemkeletkeztető hatása, az ilyen szerződés joghatás kiváltására alkalmatlan, így nincs olyan kontraktuális kötelezettség, amelyet meg lehet szegni. Ezzel szemben, mivel a munkajogi rendelkezések az érvénytelen megállapodáshoz – korlátok között – az érvényesség jogkövetkezményét fűzik, így meglátásom szerint ebben az esetben nem kizárt a szerződés megszegése.

Az időbeliség kapcsán sarkalatos pont a szerződés hatályosságának kérdése. Hatályosságról, illetve a hatály beálltáról általában véve akkor beszélhetünk, ha az adott kontraktus nem csak

⁴⁹⁵ 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény az érvénytelenség jogkövetkezményeiről 2. pontja

⁴⁹⁶ KEMENES István: A szerződésszegés szabályozása az új polgári törvénykönyvben. Jogtudományi Közlöny, 69/5. 218. o.

alkalmas arra, de ténylegesen ki is váltja a célzott joghatást.⁴⁹⁷ A kommentárirodalom szerint⁴⁹⁸ „a munkaviszony kezdő napjával – függetlenül attól, hogy a tényleges munkába állás megtörtént-e vagy sem – a munkaszerződés valamennyi joghatása feléled. A munkajogviszony kezdő napja tehát nem más, mint a munkaszerződés időbeli hatályának kezdő időpontja”. Az előbbi állásponttal magam is egyetértek, melyhez hozzáteszem azt, hogy a hatályosság feltételezi a szerződés létrejöttét és érvényességét. Az érvényes szerződés a joghatás kiváltását eredményesen célozza, mely joghatás kiváltása függhet időponttól vagy feltételtől. Az előbbi két körülmény olyan, amely a felek ráhatásától függetlenül bekövetkezik, vagy éppen elmarad. Mindebből kifolyólag véleményem szerint a szerződésszegés a létező és érvényes, de még nem hatályos szerződés kapcsán is elképzelhető oly módon, hogy a szerződés megszegése nem a szerződéses kötelezettségek teljesítésének elmaradásában, hanem a hatály beálltának és a célzott joghatás kiváltásának lehetetlenné tételében ragadható meg. Megjegyzendő, hogy ezen esetben a jogalkotói felismerésnek köszönhetően a munkajogban nem szerződésszegésről, hanem jogszabályba ütköző magatartásról beszélhetünk akkor, ha a fél vagy a felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban olyan magatartást tanúsítanak, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítja.

Az Mt. ezen rendelkezése ugyanakkor elsődlegesen a munkaszerződésre vonatkozik, noha nem lehetetlen más megállapodásokra történő alkalmazhatóságának levezetése sem az Mt. 43. § (3) bekezdés alapján –, így szerződésszegési tényállások hatálytalan megállapodásokkal összefüggésben más kontextusban a munkajogban is elképzelhetők.⁴⁹⁹ A hatályosult szerződés alapján a szerződésszegési tényállások elvi alkalmazhatóságának már nincs korlátja, így például munkaszerződés esetén a munkába lépés napjától függetlenül bármelyik fél megvalósíthatja a szerződésszegést.

5.5.1.4. A szerződésszegés munkajogi esetei

A fentiekben bár rögzítettem, hogy a polgári jogi szerződésszegési rendelkezések alapvetően nem irányadók a munkajogi jognyilatkozatok kapcsán, álláspontom szerint a munkajogban is érvényesül implicite a szerződésszegés magánjogi szabályozása azzal a kitételrel, hogy azt a

⁴⁹⁷ RÁCZ: i. m. 148. o.

⁴⁹⁸ BANKÓ - BERKE - KISS - SZŐKE: i. m. az Mt. 48-49. §-ához fűzött magyarázat.

⁴⁹⁹ Ezzel szemben részben eltérő álláspontra jut Siklósi, aki szerint a szerződésszegési tényállás alkalmazhatósága megköveteli a hatályosságot is. Hozzá kell ugyanakkor tenni, hogy Siklósi a szűk értelemben vett hatályosságról értekezik. SIKLÓSI: i. m. 308.

jogalkotó sok tekintetben együtt kezeli az általános – így munkaviszonyra vonatkozó szabályból eredő – kötelezettségek megszegésével.⁵⁰⁰

Néhány példát említve látható, hogy az Mt. 56. §-a szerint a munkavállaló által a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontok szerinti azonnali hatályú felmondásra alapot adó körülmények mindkét fél részéről,⁵⁰¹ valamint az Mt. 166. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói kárfelelősség, illetve az Mt. 179. § (1) bekezdés szerinti munkavállalói kárfelelősség szabályai is. Ide tartozhat még a munkavállaló magatartására. Az említetteken túl ide tartozik bizonyos esetekben a munkavállaló képességére alapított munkáltatói felmondás is. A munkavállalói felmondás ebben a körben azért bír csekély relevanciával, mert számára a jogalkotó a határozatlan idejű jogviszonynál indokolás nélküli felmondást tesz lehetővé. Ha ezeket a normákat összevetjük a Ptk. 6:137. § szerinti szerződésszegés fogalmával, akkor lényegében eljuthatunk arra a következtetésre, hogy a jogalkotó a szerződésszegés esetköreit valójában implementálta a munkajogi normarendszerbe is kisebb-nagyobb eltérésekkel. Eltérésként mutatkozik, hogy amíg a polgári jog a szűk értelemben vett szerződésszegést szankcionálja, addig a munkajog munkaviszonyból származó kötelezettség megszegéséről értekezik, amely kötelezettség származhat valamely kötelelemkeletkeztető tényállásból, így kontraktusból –, de származhat más, munkaviszonyra vonatkozó szabály által előírt kötelezettségek megsértéséből is. A jogalkotó ezzel minden bizonnyal arra is utal, hogy a munkajogban a munkaszerződés jogviszony-alakító szerepe csekélyebb, mint a klasszikus magánjogban. A szakirodalom ugyanakkor felhívja a figyelmet arra is, hogy attól függetlenül, hogy a felek egyes fő- és mellékkötelezettségeit az Mt. kógens jelleggel megadja, az még nem zárja ki ennek szerződéses konkretizálását.⁵⁰² Kiemelendő, hogy az Mt. szabályai sok tekintetben tükrözik a felek szubordinációját a polgári jogi mellérendeltséggel szemben.⁵⁰³ A munkajog ugyanis bár kizárólag a munkáltató számára, de lehetővé teszi, hogy a munkavállalói vétkes kötelezettségszegést – vagyoni hátrány bekövetkezte híján is – törvényi keretek között szankcionálja. Véleményem szerint ennek keretében van lehetősége egyébként a munkáltatónak arra, hogy megállapítsa a munkavállaló szerződésszegését, és a Ptk. szerinti

⁵⁰⁰ JAKAB: i. m. 21. o.

⁵⁰¹ PETROVICS Zoltán: *A munkáltatói felmondás egyes sajátos indokai - a "negatív minőségi csere" és az objektív lehetetlenülés.* In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 307-310. o.

⁵⁰² NÁDAS – PRUGBERGER: i. m. 21. o.

⁵⁰³ PRUGBERGER (2008): i. m. 524. o.

szerződés szerű teljesítésre felhívja a munkavállalót azzal, hogy ezt az intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni is kell.

A jogviszony egyoldalú megszüntetésére vonatkozó munkajogi rendelkezések is olyanok, amelyek párhuzamba állíthatók a szerződészegés általános polgári jogi szabályai között rögzített elállás és felmondás jogával. Az elállás mint *ex tunc* hatályú egyoldalú megszüntetés lehetősége természetesen a munkajogban csak rendkívül korlátozottan van jelen, ugyanis a munkajog tipikusan *facere* jellegű szolgáltatás nyújtását magában foglaló kötelezettségszegést szabályoz, amelyek esetében az eredeti állapot helyreállítása fogalmilag nem lehetséges.⁵⁰⁴ A kártérítési szabályok kapcsán érdekesen alakul a munkajogi szabályozás, ugyanis amíg a munkavállaló esetén a kártérítési rendelkezések konjunktív fogalmi elemként a kötelezettségszegést előírják a kárfelelősség megállapítása tekintetében, addig a munkáltatót terhelő kárfelelősség szabályai a munkaviszonnyal összefüggést írnak elő; vagyis utóbbi szabályok a kimentési rendelkezésektől függetlenül is objektívebbek a munkavállalói kárfelelősséghez képest.⁵⁰⁵

Összegezve a fentieket, látható, hogy a munkajogban is fellelhetők a polgári jogi szerződészegés általános szabályai, a visszatartási jog kivételével. Igaz viszont, hogy a jelenleg hatályos szabályok részletekre menő rendelkezései már közel sem azonosak a Ptk. szabányaival. Bár a munkajogban is alapvető elvárás a felekre nézve a *pacta sunt servanda* elv, a szerződészegésért való felelősség részletes szabályai a munkáltató és munkavállalói szerződéses pozíciótól függően differenciáltak, eltérő felelősségi formulákkal és mentesülési szabályokkal megtámogatva.⁵⁰⁶

Az imént idézett esetekkel szemben viszont álláspontom szerint a munkajogban is fellelhető direkt módon a Ptk. szerződészegési szabályainak alkalmazhatósága, méghozzá nem kizárólag az általános szabályok, hanem az egyes különös esetek is. A munkaviszonyhoz kapcsolódó nevesített megállapodások, így a tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás esetén ugyanis a jogalkotó – ha csak korlátozottan is, de – „megnyitotta” e kontraktusok előtt a Ptk.

⁵⁰⁴ TASS Edina: *Az elállás és közlése*. In: PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2021.

⁵⁰⁵ SIPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: *Felelősségi jogviszonyok*. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. HVG-ORAC, Budapest, 2020. 8. o.

⁵⁰⁶ SZALMA József: *A munkajogi kártérítési felelősség osztályozása - és helye a magánjogi felelősség rendszerében*. *Magyar Jog*, 65/1. 60. o.

hatályát a kötbérikötés alkalmazhatóságával összefüggésben. Sőt a tanulmányi szerződés esetén a szerződésszegést már maga az Mt. 229. § (5)-(6) bekezdései is nevesítik. E két, sok tekintetben polgári jogias megállapodás esetében a kötbér kikötésével álláspontom szerint a felek közötti kontraktusra mindenképpen irányadók lesznek a Ptk.-ban fellelhető szerződésszegési tényállások. A teljesítési készség megerősítésére vonatkozó kötbér ugyanis a Ptk. 6:186-189. § szerint éppen akkor alkalmazható, ha a fél olyan okból, amelyért felelős, megszegi a szerződést.⁵⁰⁷ A Ptk. ezen rendelkezései kizárólag a Ptk. kontextusában értelmezhetők, így ezekben az esetekben álláspontom szerint a Ptk. rendelkezéseinek részletekre menő alkalmazása a helyénvaló. Végül a Ptk. szerződésszegési szabályainak teljeskörű alkalmazása merül fel abban az esetben is, ha a felek az előbbi két megállapodásra az Mt. 31. §-a által lehetővé tett és a Ptk. 6:73. § által szabályozott előszerződést kötik meg, ugyanis előszerződésre az annak alapján megkötendő szerződés szabályai megfelelően irányadók.

5.5.1.5. Jogviszony-alakító erő: a szerződés vagy a tényleges teljesítés?

Ahogy az eddigiek során felvázoltam, a munkajogban a teljesítés visszatartásának joga a feleket csak szűk, intézményesített keretek között illeti meg, így ezen, polgári jogban fellelhető lehetőségnek a munkajogban individuális keretek között marginális jelentősége van. A munkajogi megállapodások – így különösen a munkaszerződés – és az ezek alapján létrejövő jogviszonyok tényleges realizálódása, illetve teljesítése között jelentős eltérés van a polgári joghoz képest. A munkajogban ugyanis a munkáltató hatalmassága egyoldalúan képes alakítani a jogviszony tartalmát oly módon, hogy a munkavállaló munkáltatóhoz viszonyított helyzete passzív módon is átíródik.⁵⁰⁸

Fenntartom azon korábbi álláspotomat, hogy a munkajogi kötelmet a szerződéses jognyilatkozatok keletkeztetik. Szerződéses jogág lévén a munkajog nem mellőzheti éppen a munkajog hatályát biztosító munkaszerződés rendelkezéseit, nem negligálhatja annak jogi kötőerejét. Határozott álláspontom szerint a (munka)szerződésnek olyan alapvető kötelező erővel kell rendelkeznie a munkajogban is, mely megkívánja valamennyi fél szerződéskövető magatartását.

⁵⁰⁷ PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérre.* Munkajog, 2019/4. 19-20. o.

⁵⁰⁸ KISS (2020a): i. m. V.2. fejezet

5.5.1.6. Érvénytelenség, szerződésszegés és jogellenesség elhatárolása

Elöljáróban rögzítendő, hogy a gyakorlatban – ha sok tekintetben burkoltan is, de – anomália mutatkozik a szerződés érvénytelensége, valamint a szerződés megszegése, illetve adott esetben a jogellenessége között.⁵⁰⁹ Kiindulásként rögzítendő, hogy álláspontom szerint e fogalmak egymástól eltérnek, és legfeljebb csak egy közös tényező van, ami összeköti ezeket: a jogi értelemben vett rosszallás és – adott esetben – az ahhoz kapcsolódó negatív jogkövetkezmény. A szerződésszegés és a jogellenesség kapcsolatával az irodalomban ez idáig leginkább NÁDAS⁵¹⁰ foglalkozott, akinek álláspontja szerint a szerződésszegés vonatkozásában az, hogy a munkajogban a fél a munkaviszonyra vonatkozó szabályt vagy magát a szerződést szegi meg, nem releváns, ugyanis valamennyi ilyen eset a szerződésszegés körébe tartozik. Ezzel az állásponttal egyetértek azzal a megszorítással, hogy bizonyos distinkciót mindenképpen szükséges tenni a szerződésszegés és a jogellenesség között. Ebben a körben lényeges kiindulópontnak vélem a szerződés tan alaptéziseit, különösen azt, hogy a szerződések tartalmi elemei három csoportba sorolandók: *essentialia negotii*, *naturalia negotii* és az *accidentalia negotii*. Addig, amíg a szerződés létrehozása körében az *essentialia negotii*-nak mint lényeges tartalmi elemeknek van jelentősége, a szerződésszegés esetén a *naturalia negotii*-t mint természetes tartalmi elemet és az *accidentalia negotii*-t mint eshetőleges tartalmi elemet kell vizsgálat alá helyezni.⁵¹¹ Természetes tartalmi elemek alatt azokat kell érteni, amelyek külön megállapodás hiányában is a szerződés részét képezik. Tipikusan ilyenek például a felmondási időre vagy a végkielégítésre vonatkozó szabályok. Ezeknek a jellemzően munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített elemeknek sajátossága abban rejlik, hogy automatikusan a szerződés részévé válnak arra tekintet nélkül, hogy kógens vagy diszpozitív szabályok tartalmazzák-e azokat. Ebből eredően azt lehet mondani, hogy az eltérést nem engedő munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített rendelkezések a szerződés részét képezik, így azok megsértése mindenképpen szerződésszegésnek minősül még abban az esetben is, ha látszólag a jogszabály vagy a kollektív szerződés rendelkezése sérül. Ugyanez igaz az eltérést

⁵⁰⁹ A polgári jogra vonatkozóan e dilemmát egyébként NOCHTA már felvázolta, mely kapcsán arra a konklúzióra jutott, hogy „az érvénytelenség és a szerződésszegés intézményei, mint a magánjogi jogellenesség fontos esetei, egymással összefüggenek”. Lásd: NOCHTA Tibor: *Az érvénytelenség és a szerződésszegés összefüggéseiről*. Miskolci Jogi Szemle, 16/3. szám (2. különszám)

⁵¹⁰ NÁDAS (2016): i. m. 479. o.

⁵¹¹ BANKÓ (2020a): i. m. 164-170. o.

engedő munkaviszonyra vonatkozó szabályok esetén abban az esetben, ha a felek e rendelkezésektől a szerződésben nem tértek el.

Érdekes és teljes mértékben releváns ugyanakkor azon megközelítés, hogy az adott naturalia negotii vajon a szerződésnek vagy a szerződés alapján létrejövő jogviszonynak a természetes eleme-e. Erre utal PÁL⁵¹² akkor, amikor rögzíti, hogy nem osztja azon álláspontot, miszerint a munkaidőszabályok a munkaszerződés természetes tartalmi elemei lennének. A munkajogban ugyanis a munkaviszony és a munkaszerződés fogalma egymástól élesen elválnak, így „a jogviszony tartalmát nemcsak, sőt nem elsősorban a felek megállapodása (munkaszerződés), hanem a felek által nem mellőzhető vagy nem mellőzött, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglalt rendelkezések határozzák meg”. Mindezek alapján a szerző arra a – megítélésem szerint helyes – álláspontra helyezkedik, hogy a munkaidőszabályok szerződéses megállapodás hiányában a jogviszony, nem pedig a szerződés tartalmát képezik.

Ahogy BANKÓ⁵¹³ is kimutatja, összefüggés mutatkozik a szerződés eshetőleges, valamint természetes tartalmi elemei között. Eshetőleges tartalmi elemek ugyanis az eltérést engedő természetes tartalmi elemeknek olyan különös esetei, amelyek eltérés esetén nem természetes tartalmi elemek lesznek a továbbiakban, hanem a szerződés *accidentalia negotii* elemeivé transzformálódnak. Ezen felül ebbe a körbe tartozik minden olyan tartalmi elem, amelyről munkaviszonyra vonatkozó szabály nem rendelkezik, és amelyben a felek ettől függetlenül szabadon megállapodhatnak. Ilyennek minősül álláspontom szerint a próbaidő kikötése, valamint ide sorolható az az eset is, amikor a felek a munkavállaló javára eltérve hosszabb felmondási időben vagy a törvényi normában foglaltnál nagyobb mértékű végkielégítésben állapodnak meg.

A fentieket összegezve látható tehát, hogy a szerződéskötéssel összefüggésben alkalmazandó munkaviszonyra vonatkozó szabályok megsértése egyben szerződésszegésnek is minősül.⁵¹⁴ Ugyanakkor véleményem szerint ezen értelmezés kereteit meghaladva nem mellőzhető az a tény, hogy a munkajogban a jogviszony és a szerződés határozottan elválnak egymástól – különösen igaz ez a munkaviszony és a munkaszerződés kapcsolatában. –. Meglátásom szerint

⁵¹² PÁL Lajos: *A munka- és pihenőidő*. In: KOZMA -LŐRINCZ -PÁL: i. m. 361. o.

⁵¹³ BANKÓ: i. m. 169. o.

⁵¹⁴ A magánjogi irodalom úgy foglal állást, hogy szerződésszegés hiányában nincs jogellenesség sem. Lásd: Nochta: i. m. 47.

így a jogellenesség egyes esetekben valóban megegyezik a szerződés megszegésével, más esetekben viszont ennél tágabb fogalom. A jogellenesség feltételei ugyanis olyan esetekben is teljesülnek, amelyek már nem feleltethetők meg a szerződésszegés tényállásának, mivel eredőjük nem a szerződés, hanem maga a jogviszony teljesítése. PÁL fentebb felvázolt interpretációja is ebbe az irányba mutat, így e körben leginkább annak lehet jelentősége, hogy mi alapján történik meg a differenciálás a szerződésre és a teljesítésre tartozó körülmények között. Álláspontom szerint a megkülönböztetés alapjaihoz kizárólag olyan dogmatikai értelmezéssel lehet eljutni, amelyben jelentős szerepe van a szerződés létrehozási folyamatának. A szerződés valamennyi tartalmi eleme kapcsán ugyanis elvárás, hogy arra a nyilatkozattevők kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata (külső tényállás) és a nyilatkozattevők kölcsönös és egyirányba mutató ügyleti akarata (belső tényállás) kiterjedjen.⁵¹⁵ Ezzel szemben a teljesítés kapcsán felmerülő jogviszonyelemek vonatkozásában már nem szükséges a felek konszenzusa, sőt a munkajog tipikusan az a jogterület, ahol a munkáltató alakító joga bír jelentőséggel. E szempontok figyelembevételével azt gondolom, hogy elhatárolható a szerződésszegés és a jogellenesség fogalma, azzal, hogy a szerződésszegésnek és a jogellenességnek számos közös területe is van.

Az érvénytelenség és a szerződésszegés abban különbözik a jogellenességtől, hogy e tényállás eredője kizárólag szerződés lehet, a jogellenesség kapcsolata a szerződéssel pedig a fentiek szerint legfeljebb csak részleges lehet. Az érvénytelenségnek a szerződésszegéssel szemben nemcsak a kiindulópontja a szerződés megkötése, hanem maga a felmerülés időpontja is. Az érvénytelenség mint a célzott joghatás kiváltására vonatkozó képtelenség és jognyilatkozati fogyatékoság csak olyan körülmény lehet, amely a jognyilatkozat megtételekor – szerződéskötésekor – fennállt.⁵¹⁶ A klasszikus magyar magánjogi és munkajogi jogelmélet és a releváns gyakorlat kategorikusan elveti az utóbb bekövetkező érvénytelenséget.⁵¹⁷ A szerződés érvénytelensége elválaszthatatlanul kötődik a szerződéskötéshez; a szerződéskötést követően beállott körülmények a szerződést utólagosan nem tehetik érvénytelenné, az ilyen körülmények ugyanis legfeljebb szerződésszegésként értékelhetők.⁵¹⁸

⁵¹⁵ SIKLÓSI (2005): i. m.; VÉKÁS – GÁRDOS: i. m. 6:14. §-hoz fűzött kommentár

⁵¹⁶ A polgári jogi ítélkezéshez hasonlóan a munkajogi ítélkezés is felhívta a figyelmet arra, hogy érvénytelenségi körülmény csak olyan lehet, mely a jognyilatkozat megtételekor már fennállt. Lásd: BH2021. 6.173.; valamint HERDON – ZACCARIA (2022a): i. m. 39-46. o.

⁵¹⁷ WELLMANN (2014): i. m. 67. o.

⁵¹⁸ SIKLÓSI (2013): i. m. 219. o.

Az utóbb bekövetkező körülmények értékelésekor felmerülhet párhuzamosan mind a szerződésszegés, mind a jogellenesség jogintézménye, bár ahogyan felvázoltam e két jogintézmény között átfedés is mutatkozik. A korábban bemutatott azonosságon és különbözőségeen túlmenően az sem mellékes, hogy a munkajog – bizonyos szabályozási területeken – közjogi elemeket tartalmaz.⁵¹⁹ A jogellenesség kapcsán a jogellenes foglalkoztatás különböző formáihoz fűzött közjogi jogkövetkezmények relevánsak e vonatkozásban, amelyek álláspontom szerint a jogellenességen belül is egy sajátos halmazt képeznek.⁵²⁰

5.5.1.7. A munkajogi klasszifikáció mint fogalmi elhatárolás gyakorlati relevanciája

A munkajog olyan jogterület, amely bár a szerződéses alapjai miatt bizonyos fokú rokonságot mutat a klasszikus magánjoggal, számos esetben a polgári jogban megszokott és uralkodó elméletek a munkajogban marginális jelentőséggel bírnak. Nem részletezve a jogi, társadalmi és más indokokat, megállapítható, hogy ez az egységes és következetes jogalkalmazást megnehezíti. A munkajogban egy adott relációban a súlypont a jogviszonyon és annak a felek által alakított tartalmán van, nem pedig a korábban megtett szerződéses jognyilatkozatokon. Meglátásom szerint az előbbi megállapítás leginkább a munkaviszony és a munkaszerződés vonatkozásában irányadó és ahogyan a munkajogon belül közelítünk a polgári jogi típusú szerződések irányába (például tanulmányi szerződés vagy versenytilalmi megállapodás), úgy tolódik a hangsúly a szerződéses jognyilatkozat felé a tényleges teljesítés helyett.

Nem kizárólag hazai, hanem nemzetközi tendencia az is, hogy a munkajogban a szerződéses jognyilatkozatok jelentősége csökkent és e helyett nagyobb hangsúlyt kaphatnak a szerződés alapján létrejött jogviszony elemeinek vizsgálata és értékelése.⁵²¹ Függetlenül attól, hogy ez más országokban az adott jogrendszerbe miként illeszkedik, meglátásom szerint hazánkban a jogviszonybéli teljesítés vizsgálata napjainkban is számos jogértelmezési dilemmához vezet. Kétségtől igaz az, hogy a dinamikusan változó munkavégzési formák és élethelyzetek

⁵¹⁹ KISS (2017): i. m. 270-271. o.; PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés.* ELTE ÁJK, Budapest, 2016. 283. o.; KUN (2021) i. m. 1., 6., és 21. o.

⁵²⁰ Ilyenek lehetnek például a különböző munkaegészségügyi tárgyú szabályok.

⁵²¹ RÁCZ Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon - Munkajogi és egyéb jogági dilemmák. Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2021/1., 15. o. https://hllj.hu/letolt/2021_1/M_01_Racz_hllj_2021.pdf (2025.08.10.).

tökéletes lekövetése a jogszabályok által nem lehetséges, és egyébként sem feltétlenül kívánatos. Ugyanakkor az, hogy az alapvető módszertan vitatható, mindenképpen további kutatásra és munkajogtudományi diskurzusra ösztönöz.

A munkajog azzal az alapvető hipotézissel él, hogy a munkáltató és a munkavállaló között hierarchia áll fenn, egyensúlytalan, szubordinatív állapot jellemzi a munkajog alanyainak viszonyát. Ezt az alapfeltevést – amely egyébként meghatározott értelmezési keretek között könnyen igazolható – a munkajog álláspontom szerint kiterjesztően értelmezi. Ez a tág értelmezés ugyanis megmutatkozik az olyan (anyagi) jogi álláspontokban, miszerint a létre nem jött munkaszerződés esetén felmerülő vagyoneltolódásokat a munkaviszony normái szerint kellene rendezni; vagy eljárásjogi oldalról releváns példaként idézhetők az adhéziós perek. Ezen álláspontommal szemben a hazai és az uniós joggyakorlatban is megfogalmazódnak eltérő nézetek. DAVIDOV szerint a munkajog elsődleges funkciója a demokratikus deficit és a függőség (gazdasági, szociális, pszichológiai) minimalizálása. Úgy véli, a munkajog hatályát nem mechanikus tesztekkel, hanem a védelem indokoltsága alapján kellene meghúzni, bevonva mindenkit, aki strukturális kiszolgáltatottságban végzi a munkáját.⁵²² Ezen utóbbi álláspont szerint így indokolatlan mechanikus tesztnak bizonyulhat a pozitív jog szerinti szerződés létrejötte vagy bármely klasszikus magánjogi háttérű jogintézmény vizsgálata.

Az imént említettekből kifolyólag a munkajogi jognyilatkozatok megítélése sajátosan alakul a klasszikus magánjoghoz képest. Ha a munkaszerződést és az annak alapján létrejövő munkaviszonyt vesszük alapul, akkor elmondható, hogy a munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés. Nem vitatjuk azt, hogy ezt tágan kell értelmezni, amennyiben munkaszerződésnek kell tekinteni az olyan szerződéses jognyilatkozatot is, amely munkaszerződés megkötésére irányul, ám a felek ezt máshogy nevezik el, illetve abban az esetben is a munkaszerződésként kell minősíteni a felek által megkötött kontraktust, ha annak tartalma munkaszerződés megkötésére utal.⁵²³ Az előbbi esetek tipikusan oly módon fordulnak elő a gyakorlatban, hogy a felek egyező akarattal valamilyen polgári jogi szerződést kötnek – leggyakrabban vállalkozási vagy megbízási szerződést –, és ezzel konszenzusos úton kívánják leplezni munkaszerződésüket.

⁵²² DAVIDOV (2016): i. m. 123. o.

⁵²³ Lásd például: BH2002. 504; BH2007. 86.

Az e témakörben irányadó fogalomhasználat kapcsán nagyfokú körültekintéssel kell eljárni, mivel a hatályos jogi normák értelmezése során a súlypont nem vitatottan a szerződésen van. Amint látható, egy szerződés leplezettségére vonatkozó hivatkozás csak szerződéses jognyilatkozatok kapcsán alkalmazandó, mivel egy megállapodás leplezettsége érvénytelenségi tényállás. Ez azt jelenti, hogy egyfelől a leplezettség a felek közös akarategységében valósulhat csak meg, másfelől pedig azt, hogy csak a szerződéses jognyilatkozat kapcsán és csak a szerződés megkötésének időpontjában⁵²⁴ felmerült körülmények alapján lehet megállapítani egy kontraktus leplezettségét. Ebből kifolyólag a szerződés teljesítése a leplezettséget – mint az érvénytelenség egyik tényállását – önmagában nem lehet képes kimeríteni. Ez arra enged következtetni, hogy téves az a megközelítés, amely javarészt vagy kizárólagosan a teljesítés körülményeit vizsgálja, és az alapján minősíti a felek közötti jogviszonyt.⁵²⁵ Meglátásom szerint egyébként a hatályos jogszabályi környezetben a jogviszony közvetlen minősítésére nincs is jogi lehetőség, ez ugyanis csak a szerződéses jognyilatkozatokkal összefüggésben merülhet fel.⁵²⁶ Noha nem vitatjuk azt, hogy a későbbi teljesítés egy esetleges hatósági vagy bírósági eljárásban felhasználható bizonyítékként vehető számításba, úgy gondolom, hogy minősíteni csak a felek közötti szerződést és az annak megkötésekor létező körülményeket lehet.⁵²⁷

Hangsúlyozni szükséges azt is, hogy a szerződéstől – illetve az annak természetes tartalmi elemeit képező jogszabályi rendelkezésektől – való eltérés önmagában nem alapozhatja meg egy polgári jogi szerződés munkaszerződésként való minősítését. A szerződés rendelkezéseivel szemben történő teljesítés, illetve joggyakorlás aligha minősül más szerződéstípusnak, ezt a tényállást ugyanis szerződésszegésként kell kezelni. A fenti álláspontom egyébként áttételesen kiolvasható a felsőbb bírósági gyakorlatból, sőt egy frissnek mondható kúriai döntésből is. Ez utóbbiban a Kúria rögzítette, hogy a szerződés érvénytelensége nem azonos a foglalkoztatás

⁵²⁴ NÁDAS György – MOLNÁR Dániel: *Szabályozási hiátusok a munkajogi érvénytelenség rendszerében magánjogi szempontból*. Jogtudományi Közlöny, 2025/10., 429-437. o.

⁵²⁵ Ezt az álláspontomat fejtettek ki egy friss jogeset-elemzésünkben, valamint PRUGBERGER nyomán felhívtuk arra a figyelmet, hogy a jelenleg alkalmazott minősítési rendszert újra kell gondolni. Lásd: HERDON – ZACCARIA: i. m.; PRUGBERGER Tamás: *A munkajog-alanyiség európai elmélete*. Európai Tükör 2020/1., 82. o.

⁵²⁶ Nem mellékes az, hogy a foglalkoztatás hatósági felügyeletével kapcsolatos jogforrások látszólag jogviszony minősítésről tesznek említést. Am, ha a megvizsgáljuk például az itt releváns foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 3. §-át, akkor látható, hogy a jogviszony minősítésként hivatkozott rendelkezés is valójában a felek közötti szerződést vizsgálja.

⁵²⁷ Természetesen közvetetten beszélhetünk jogviszony minősítésről is, hiszen egy szerződéses jognyilatkozat minősítése az annak alapján létrejövő jogviszonyra is kihatással lehet. Ugyanakkor éppen azért, mert a munkajogban a munkaszerződéses és az annak alapján létrejövő jogviszony élesen elválik, így talán pont ez a kölcsönhatás gyengülhet.

jogellenességével.⁵²⁸ A szerződés érvénytelenségét kizárólag a szerződés megkötésekor felmerült körülmények eredményezhetik, míg a foglalkoztatás jogellenességéről a teljesítéssel összefüggésben beszélhetünk. E kúriai döntés tartalma így több tekintetben is bizonyítja azt, hogy a szerződésszegésnek és a jogellenességnek van közös metszete, továbbá azt, hogy ez a közös keresztmetszet merőben eltér a leplezettséget is magában foglaló érvénytelenségtől.

Végül pedig ezzel kapcsolatosan érdemes rámutatni arra a régi Mt. által rögzített rendelkezésre, amely a mostani gyakorlathoz képest – még ha dogmatikailag nem is teljesen helyesen, de – valódi jogalapját adta a gyakorlat és az irodalom által sokat hivatkozott minősítésnek. A régi Mt. 75/A. § (2) bekezdése szerint ugyanis a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a törvényben meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. Látható, hogy a korábbi szabályozás lehetővé tette azt, hogy kifejezetten a jogviszony teljesítésének elemeire, minősítő jegyeire figyelemmel történjen meg a minősítés. Ebből kifolyólag a korábban erre alapozott gyakorlat véleményem szerint nem jogellenes.

5.5.2. A munkajogi minősítés közjogi oldala

A munkajogi minősítés folyamata egy sajátos, kettős pilléren nyugvó rendszerben értelmezhető. Magánjogi alapok alatt azt a folyamatot értjük, amikor a munkaszerződés létrejöttének, illetve a munkaviszony fennállásának megállapítására – magánjogi aktorként eljárva – tipikusan a munkavállaló kezdeményezésére kerül sor. Ez a polgári perrendtartás szabályai szerint, perrendszerű módon, munkaügyi perben valósul meg, ahol a bíróság a felek közötti jogvitát dönti el.

Ugyanakkor a munkajog „keresztfekvő” jellege miatt e magánjogi igényérvényesítés mellett hangsúlyosan jelen vannak a közjogi aspektusok is. Meglátásom szerint a közjogi és a magánjogi szabályok nem ellentmondóak, hanem egymást kiegészítve, eltérő eszközrendszerrel szolgálják ugyanazt a célt: a foglalkoztatás jogszerűségének biztosítását.

⁵²⁸ Kúria Mfv.10.121/2020/5. (BH2021. 6.173.)

A közjogi kontroll és a hatósági minősítési jogkör törvényi alapját a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény teremti meg. A törvény 7. § (4) bekezdésének a) pontja kifejezett felhatalmazást ad a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság számára, hogy a foglalkoztató és a foglalkoztatott közötti kapcsolatot – a tényleges foglalkoztatás jellemzői alapján – minősítse. Ez a hatáskör lehetővé teszi, hogy a hatóság a felek által választott szerződéses elnevezéstől függetlenül feltárja a jogviszony valódi tartalmát.

Ezt a minősítési jogkört és annak tartalmi kereteit a 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet részletezi. A rendelet 3. § (1) bekezdése két alapvető garanciális szabályt rögzít, amelyek a hatósági minősítés zsinórmértékéül szolgálnak. A szerződéstípus megválasztása (például megbízási szerződés alkalmazása munkaszerződés helyett) nem irányulhat a foglalkoztatott védelmét szolgáló munkajogi garanciák kijátszására vagy csorbítására. Látható tehát, hogy itt a típusválasztási szabadság közjogi oldalról korlátok közé esik. A rendelet kimondja továbbá, hogy a felek egyező akarata sem vonhatja ki a jogviszonyt a munkajog hatálya alól, amennyiben annak tartalmi elemei szerint az munkaszerződésnek felel meg. Itt pedig a hivatkozott rendelkezések a tartalom meghatározás közjogi korlátjára utalnak.

A fenti rendelkezések kapcsán rögzítendő egyik legfontosabb tétel, hogy a közjogi normarendszer is tiszteletben tartja a szerződéses szabadságnak azon területeit, amelyeket a közjogi korlátozások közvetlenül nem érintenek. A szabályozás elismeri a munkajog mint jogág alapvetően szerződéses fundamentumait. Hangsúlyozni kell, hogy a jogviszony minősítése nem egy önálló, sui generis jogintézmény, hanem minden esetben a szerződésnek és az abban rögzített rendelkezéseknek a minősítése. Ebből következően a klasszifikáció során a jogviszony minősítése még a közjogi normákat alkalmazó hatóságok részéről sem válhat öncélúvá. A jogalkalmazási folyamatban elengedhetetlen és elsődleges lépés a jogviszony létrehozó szerződés vizsgálata. A hatósági ellenőrzés tehát nem szakadhat el a felek eredeti akaratnyilvánításától. A közjogi beavatkozás csak akkor válik jogszerűvé, ha a szerződéses forma és a valós tartalom közötti diszkrepancia (ellentmondás) indokolja a jogviszony átminősítését a munkavállalói jogok védelme érdekében.

Ebből fakadóan a minősítés alapegységének itt is a szerződés tekintendő. Ismételten megerősíthetők a magánjogi klasszifikáció kapcsán már érintett tételek: a minősítés alapjául

elsősorban azok a rendelkezések szolgálhatnak, amelyek a szerződés megkötésének időpontjában fennálltak.

A hatóságra vonatkozó közjogi normák sajátossága ugyanis, hogy nem feltétlenül a teljesítés utólagos körülményeinek eseti vizsgálatát helyezik a középpontba. Ehelyett a közjogi korlátok két irányból keretezik a felek autonómiáját: A típusválasztás szabadsága kapcsán megakadályozzák, hogy a felek a valós szándékuktól eltérő szerződéstípust válasszanak a munkajogi védelem megkerülése érdekében. Az akarati elv korlátjaként az akarati autonómián alapuló tartalom meghatározást szorítják közens keretek közé, kimondva, hogy a felek egyező akarata sem irányulhat a munkavállalói jogok csorbítására. Ez a megközelítés rögzíti, hogy a hatósági minősítés nem egy elszigetelt, önkényes aktus, hanem a felek által létrehozott szerződéses akarat közjogi szempontú felülvizsgálata a jogviszony keletkezésének pillanatára vetítve.

Meglátásom szerint téves az a jogértelmezés, amely a teljesítés körülményeiből kívánja kizárólagosan származtatni az ügyleti akaratot, vagy annak hiányát. A teljesítés körülményeinek – azaz a ténylegesen megvalósuló jogviszony sajátosságainak – tisztázása ugyanis a jogalkalmazói folyamatban nem eszköz, hanem cél. A 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 3. § (1) bekezdése értelmében a hatóság feladata a foglalkoztatott munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony és a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítése. E folyamat során a hatóság a tényállást a szerződéses ügylet elemzésén keresztül köteles tisztázni. Ebből következően a teljesítés során tapasztalt tények nem önmagukban állók, hanem a felek eredeti szerződéses akaratának próbái: azt hivatottak igazolni vagy cáfolni, hogy a választott szerződéstípus és a felek deklarált akarata összhangban áll-e a megvalósult jogviszony tartalmi elemeivel.

Kritikailag megközelítve a rendeleti szabályozást, hangsúlyozni kell, hogy az abban rögzített értékelési módszertan nem köti a polgári bíróságokat, hiszen a rendelet szervei hatálya kizárólag a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságra terjed ki. Alapvető jogdogmatikai tétel továbbá, hogy egy rendeleti szintű szabályozás a jogforrási hierarchiában nem írhatja felül az Mt. (törvényi szintű) leplezett megállapodásokra vonatkozó rendelkezéseit.

Végezetül nem mellékes körülmény, hogy jogrendszerünkben a közigazgatási hatóságokra vonatkozó rendelkezések fogalmai a legtöbbször sajátos jelentéstartalommal bírnak, így azok

nem feleltethetőek meg automatikusan az azonos vagy hasonló magánjogi (jelen esetben munkajogi) normáknak.

Ennek legszemléletesebb példája a korábban hatályban volt a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény 14. § (a továbbiakban: korábbi KATA törvény) szerinti minősítés. Amennyiben elfogadnánk azt a tézist, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti rendelet szerinti minősítés mindenben megegyezik az Mt. szerinti leplezett megállapodásokra vonatkozó minősítéssel, az egyúttal azt is jelentené, hogy például a korábbi KATA törvény szerinti adójogi szempontrendszert is azonosnak kellene tekintenünk a munkajogi minősítéssel.

Ez a jogértelmezés azonban beláthatatlan következményekkel járna és a jogbiztonságot veszélyeztetné: számos olyan munkavállaló kerülhetne (kerülhetett volna) ki a munkajog védelmi köréből⁵²⁹, akik jelenleg – a felek által sem vitatottan – a munkajog hatálya alá tartoznak. A különböző jogágak ugyanis eltérő célrendszert követnek: míg adott esetben az adó- és közigazgatási jog bizonyos jogpolitikai szempontok mentén kategorizál, addig a munkajog a kiszolgáltatottabb fél védelmét és a valódi ügyleti akarat érvényre juttatását tekinti elsődlegesnek.

Végül pedig arra is érdemes rámutatni, hogy a közjogi és magánjogi kereteket a bírói gyakorlat is elismeri, hiszen szűk körben, de elismeri például a munkaviszony ráutaló magatartással történő megszüntetését. Egy eseti döntés⁵³⁰ értelmében a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig távol marad.

5.6. Részkonklúzió

⁵²⁹ E körben kiemelendő a kisadózó vállalkozókra vonatkozó szabályozás sajátos vélelemrendszere, amely a munkaviszony jelleg megdöntéséhez legalább két feltétel együttes fennállását követeli meg – így nevezetesen a személyes munkavégzési kötelezettség hiányát, a bevételek több megrendelőtől való származását, az utasítási jog korlátozottságát, a saját munkavégzési helyszín és eszközök biztosítását, valamint a munkarend önálló meghatározását –, ugyanakkor ezen adójogi fókuszú, számszerűsített feltételrendszer mechanikus átemelése a munkajogi minősítés körébe a jogágak eltérő célrendszere és a foglalkoztatotti jogvédelem csorbulásának veszélye miatt nem megengedhető. Lásd: HERDON István: Munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények - A munkajog és a KATA kapcsolata. Jogászvilág, 2020. <https://jogaszvilag.hu/a-jovo-jogasza/munkajogi-dilemma-adojogi-megoldas-es-maganjogi-jogkovetkezmenyek/> (2026. 03. 22.)

⁵³⁰ EBH 2002.787.

A jelen fejezet célja annak feltárása volt, hogy a munkajogi jognyilatkozatok és megállapodások minősítése során miként alakul a nemlétezés, az érvénytelenség és a hatálytalanság dogmatikai elhatárolása a szerződés egyes létszakaszaiban, és e klasszikus civilisztikai kategóriák miként képezhetők le a munkajog sajátos normatív és jogpolitikai közegében. Az elemzés fundamentális eredménye, hogy e fogalmi triász a munkajogban nem pusztán technikai minősítési kérdés, hanem olyan értelmezési csomópont, amely mögött eltérő jogdogmatikai előfeltevések, valamint tudatos vagy kevésbé tudatos jogalkotói és jogalkalmazói értékválasztások húzódnak meg.

A fejezet első részében bemutatott elemzés rávilágított arra, hogy a nemlétező és az érvénytelen megállapodások közötti határvonal elsődlegesen az ügyleti akarat minőségéhez és meglétéhez kötődik. Amennyiben a felek között a lényeges kérdések tekintetében nem jön létre konszenzus, vagy az ügyleti akarat teljes hiányában szenved, dogmatikailag nem beszélhetünk létező szerződésről. Ezzel szemben a megtámadhatósági esetkörök – különösen a tévedés és a megtévesztés – olyan defektusos akaratot feltételeznek, amely formálisan létrehozza a jognyilatkozatot, ugyanakkor annak jogi értékítélete már negatív. A munkajogban azonban e két kategória elhatárolása nem mindig következetes, amit jól mutat az Mt. színlelt és leplezett megállapodásokra vonatkozó szabályozása is, amely dogmatikailag inkább a nemlétezéshez, semmint a semmisséghez állna közelebb.

A fejezet központi részében vizsgált idegen nyelvű jognyilatkozatok problematikája különösen élesen világít rá arra, hogy a munkajogi érvénytelenség rendszere sok esetben tudatosan eltávolodik a klasszikus magánjogi logikától. Az Mt. 22. § (7) bekezdésének szabályozási technikája – amely a nyelvi nemértést alaki érvénytelenségi okként kezeli – jogpolitikai szempontból a munkavállaló fokozott védelmét szolgálja, ugyanakkor dogmatikailag nehezen egyeztethető össze az ügyleti akarat hiányához kapcsolódó nemlétezési tényállásokkal. A bemutatott bírói gyakorlat egyértelműen az objektív alakiség primátusát érvényesíti, még akkor is, ha ez a tényleges nyelvértés vizsgálatát háttérbe szorítja. Mindez arra utal, hogy a munkajogban az érvénytelenség nem pusztán dogmatikai minősítés, hanem egyfajta normatív „védelmi eszköz”, amelynek alkalmazása sokszor elszakad az ügyleti akarat klasszikus civilisztikai értelmezésétől.

Az álképviselőt kérdéskörének elemzése tovább erősíti azt a következtetést, hogy a munkajogban a nemlétezés, az érvénytelenség és a hatálytalanság kategóriái részben egymásba

csúsznak. Míg a polgári jog a Ptk. hatálybalépésével a hatálytalanság irányába mozdult el, addig az Mt. kifejezetten érvénytelenségi jogkövetkezményeket kapcsol az álképviselő által tett jognyilatkozatokhoz, ugyanakkor a jóváhagyás időbeli korlátainak hiánya jelentős jogbizonytalanságot eredményez. A fejezetben kifejtett dogmatikai álláspont szerint az álképviselő által, jóváhagyás nélkül tett jognyilatkozat mögött a képviselt ügyleti akarata teljes egészében hiányzik, ezért az ilyen jognyilatkozatot helyesebb volna nemlétezőnek tekinteni. Ez az értelmezés ugyanakkor ellentmondásban van az Mt. jogpolitikai céljaival, amelyek a munkajogi jogviszony stabilitását és kiszámíthatóságát helyezik előtérbe.

A Kúria által vizsgált érvénytelenségi jogeset elemzése összegző jelleggel mutatta meg, hogy a felsőbbírói gyakorlat egyértelműen a klasszikus dogmatikai megközelítést részesíti előnyben: az érvénytelenség kizárólag a szerződéskötés időpontjában fennálló körülményekhez kapcsolható, míg az ezt követően felmerülő jogsértések a teljesítés jogellenessége körébe sorolandók. Bár e megközelítés dogmatikailag konzekvens, egyúttal szűkíti azoknak az eszközöknek a körét, amelyekkel a munkajog a dinamikusan változó foglalkoztatási viszonyokra reagálni képes.

Összességében megállapítható, hogy a munkajogi érvénytelenség rendszere nem tekinthető a polgári jogi érvénytelenség pusztán „speciális alkalmazásának”. A munkajog sajátos jogpolitikai céljai – különösen a munkavállaló védelme és a jogviszony stabilitása – szükségszerűen módosítják a klasszikus dogmatikai kategóriák működését. E módosulás azonban nem minden esetben következetes, és számos ponton dogmatikai feszültségeket generál. A fejezet egyik fő következtetése ezért az, hogy a nemlétezés, az érvénytelenség és a hatálytalanság munkajogi alkalmazása nem érthető meg pusztán fogalmi szinten: azok értelmezése elválaszthatatlan a munkajog sajátos normatív logikájától és a jogalkalmazás mögött meghúzódó értékválasztásoktól.

6. Konklúzió

6.1. Összegzés

A dolgozat zárásaként érdemes áttekinteni a kutatás kiindulópontjait, fő problémakörét, célkitűzéseit és legfontosabb következtetéseit. A kutatás alapproblémája a munkajog és a polgári jog dogmatikai viszonyának tisztázatlanságából eredt. Míg a munkajog önálló jogágként fejlődött saját védelmi célokkal és hierarchikus viszonyrendszerrel, addig a polgári jog kiforrott dogmatikai alapjai a magánautonómia és a szerződéses egyensúly elveire épülnek.⁵³¹ Ez a kettősség a munkajogi jognyilatkozatok és szerződések területén éles feszültségeket szült: számos kérdés merült fel a munkaszerződés létrejötté, érvényessége és teljesítése kapcsán, amelyekre sem a munkajogi, sem a polgári jogi irodalom nem adott kielégítő választ. Tovább nehezítette a probléma megoldását az EU joga és bíróságainak gyakorlata, amely a tényleges munkavégzés tartalmát és a munkavállalói státuszt sokszor a formális szerződéses konstrukciók elé helyezi.⁵³² Kutatásom központi kérdése így az volt, hogy léteznek-e olyan „dogmatikai minimumok” – különösen a szerződés létrejöttének területén –, amelyek a munkajog dinamikus, funkcionális fejlődése mellett sem nélkülözhetők, és amelyek nélkül a magánjogi értelemben vett jogbiztonság sérülne.

A kutatás célja e problémakör mentén az volt, hogy feltárja és rendszerezze a munkajog és polgári jog határán jelentkező dogmatikai kollíziókat, különös tekintettel a munkajogi jognyilatkozatok és a szerződések tanára. A disszertáció abból a felismerésből indult ki, hogy a munkajogi státusz nem egy autonóm, szerződéstől független jogi minőség, hanem épp ellenkezőleg: szerződés útján megnyíló jogi helyzet, amelynek feltételeit nem lehet a polgári jogi dogmatika figyelmen kívül hagyásával értelmezni.⁵³³ Ennek megfelelően a kutatás nem merült ki a munkajogi és polgári jogi szabályok összehasonlításában, hanem arra kereste a választ, hogy a polgári jog dogmatikai eszköztára milyen mértékben és módon tud stabil, kiszámítható keretet nyújtani a munkajog értelmezéséhez és alkalmazásához a változó társadalmi-gazdasági környezetben. A dolgozat módszertana ennek megfelelően problémaközpontú, dogmatikai alapú, de egyúttal joggyakorlat-orientált volt: a kutatás a

⁵³¹ PRUGBERGER Tamás: *A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint.* Jogelméleti Szemle. 2023/1. 92. o. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/5538/4483> (2025. 12. 28.)

⁵³² GYULAVÁRI Tamás: *A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában.* Miskolci Jogi Szemle 17/2 141-149. o.

⁵³³ KISS (2021): i. m. 27-28. o.

gyakorlati munkajogi vitákban felmerülő dogmatikai dilemmákra fókuszált, kombinálva a klasszikus doktrínák elemzését a bírósági ítéletek tapasztalataival.

A kutatás főbb következtetéseit összefoglalva rámutatok, hogy a munkajog és a polgári jog között fennálló elvi feszültségek feloldása csak a két jogterület – vagy ha a munkajog önálló jogágiságát elfogadjuk, jogág – tudatos együttértelmezésével lehetséges. Az értekezés megerősítette, hogy a munkajog önálló szabályozási logikája nem jelent teljes dogmatikai elszakadást a magánjogtól: a munkajog ugyan külön funkcióval és kógens normákkal bír, de szerves része a magánjogi rendszernek, és számos alapvető intézménye – így maga a munkaszerződés és a munkajogi jognyilatkozat – a polgári jogi gyökerű szerződéselméletre vezethető vissza. A dolgozat bizonyította, hogy a szerződési szabadság elve a munkajogban sem tűnt el, csupán korlátozott formában érvényesül, és e korlátozás nem a szerződéses elv tagadását, hanem annak funkcionális újrastrukturálását jelenti.⁵³⁴ Ennek megfelelően a munkaszerződés továbbra is a munkaviszony sarokköve: a felek akaratának konszenzusa hozza létre a jogviszonyt, még ha annak tartalmát a törvények jelentős részben előre meghatározzák is. Fontos kiemelni, hogy a kutatás rávilágított: a munkajog védelmi rendeltetése sem indokolhatja a szerződéses jognyilatkozatok klasszikus dogmatikájának mellőzését. Épp ellenkezőleg, a munkaviszony létrejöttének, tartalmának és érvényességének tisztázása – tehát hogy mikor és milyen tartalommal jött létre a felek között a megállapodás – elengedhetetlen a jogviták koherens eldöntéséhez és a magánjogi jogbiztonság fenntartásához.

6.2. A hipotézisek értékelése a kutatás tükrében

A dolgozatban megfogalmazott hipotéziseket egyenként megvizsgáltam a kutatás eredményeinek tükrében. A kutatás módszertana – amely a doktrinális elemzést a bírói gyakorlat vizsgálatával ötvözte – lehetővé tette, hogy minden hipotézist elméleti és gyakorlati szempontból is analizáljak. Az alábbiakban látható, hogy a kutatás igazolta-e vagy cáfolta a hivatkozott hipotéziseket, kitérve arra is, milyen megfontolások támasztják alá a következtetéseket.

Ad1)

⁵³⁴ OROSZ Ferenc: *A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 17/1-2, 87-102. o.

A kutatás igazolta, hogy a munkajog „keresztülfekvő” jellege miatt nem jött létre egy olyan autonóm normarendszer, amely alkalmas lenne a magánjogi dogmatika teljes leváltására. A munkajog önállósodása során a magánjogi alapfogalmakra – különösen a szerződésre és a jognyilatkozatra – építkezett, ugyanakkor azok jelentéstartalmát a sajátos rendeltetése szerint részben átalakította. Ez a folyamat nem a polgári jogi alapok tagadását, hanem azok funkcionális finomhangolását jelenti, ahol a munkavállaló védelme, a szubordináció kezelése és a társadalomszervezési funkció korlátozza a klasszikus magánautonómia abszolút érvényesülését.

A szerződési szabadság a munkajogban tehát nem hiányzik, hanem újrarendezett formában van jelen. Míg a polgári jogban a feleknek széles körű szabadságuk van a szerződés tartalmának meghatározására, a munkajogban ez az autonómia elsősorban a jogviszony létrehozására (a belépésre) irányul. A munkaszerződés nem csupán egy pillanatnyi csereügylet, hanem egy tartós jogviszony belépési pontja, amelyben a felek akarata a jogviszony létesítésére fókuszál, míg a tartalmi elemeket jelentős részben kógens normák és a munkáltató egyoldalú utasítási joga tölti ki.

A dogmatikai elemzés során éppen ezért nem mellőzhető a polgári jogi szerződés- és jognyilatkozati elmélet eredményeinek figyelembevétele. A munkajogi jogviszony fennállása és annak jogkövetkezményei csak akkor értelmezhetők koherensen, ha a jogalkalmazás számára világos, hogy a felek között mikor és milyen tartalommal jött létre az a megállapodás, amely a munkajog hatályának fundamentumául szolgál. A dogmatikai feltételek relativizálása ezen a ponton súlyos jogbiztonsági kockázattal járna.

Következtetés: a hipotézis helytálló; a kutatás bizonyította, hogy a munkajog autonómiája funkcionális elkülönülést jelent, nem pedig dogmatikai elszigeteltséget.

Ad2)

Az Európai Unió jogának behatása következtében a munkajogban a magánjogi dogmatika szerepe bizonyos területeken szükségszerűen visszaszorul, azonban ez a visszaszorulás nem jelent teljes dogmatikai leválást. Az uniós munkajogi szabályozás és az Európai Unió Bíróságának gyakorlata elsősorban funkcionális, célvezérelt megközelítést alkalmaz. Ez a szemlélet a munkavállalói védelem minimumszintjének biztosítására koncentrál, és gyakran a

tényleges munkavégzés gazdasági valóságát helyezi előtérbe a nemzeti jogok szerződéses konstrukcióinak finom dogmatikai különbségeivel szemben.

Ez a megközelítés hívta életre az „autonóm uniós munkavállaló-fogalmat”, amely függetleníteni kívánja a védelmi szinteket a tagállami szerződési típusoktól. Ez a szemléletmód a hazai jogalkalmazásban is hatást fejt ki, fellazítva a hagyományos dogmatikai kereteket. Ugyanakkor a kutatás rámutatott, hogy az uniós jog nem képes és nem is kívánja a nemzeti szerződéses struktúrákat teljes egészében kiváltani. Az EU nem alkotott egységes európai szerződést, így a jognyilatkozatok létrejötte és érvényessége körében továbbra is a nemzeti magánjogi alapfogalmak nyújtják a stabilitást.

A nemzeti munkajog feladata tehát marad a jognyilatkozatok klasszikus elméletének tudatos adaptálása. Az uniós jog hatása nem teszi feleslegessé a dogmatikát, hanem egyfajta funkcionális kontrollként jelenik meg: a nemzeti dogmatikai megoldások csak annyiban maradhatnak fenn, amennyiben nem ürik ki az uniós irányelvek által garantált védelmi célokat (effet utile). A dogmatika tehát nem tűnik el, hanem keretet biztosít az uniós célkitűzések hazai jogrendszerbe való szerves beépítéséhez.

A hipotézis csak részben került alátámasztásra, ugyanis ékes példája van a hipotézis ellentétének: szemben az uniós jogalkotási célokkal és más tagállamban született döntésekkel a magyar felsőbbíróági gyakorlat jutott arra a következtetésre, hogy a platform alapú munkavégzés nem valósít meg munkaszerződésen alapuló munkaviszonyt.⁵³⁵

Következtetés: a hipotézis csak részben igazolható; az uniós jogharmonizáció bizonyos esetekben csökkent a klasszikus dogmatika láthatóságát, de nem törli el annak alapjait, amelyet az utóbbi időszakban bemutatott esetjog alátámaszt.

Ad3)

A munkajog hatálya dogmatikailag kizárólag a munkaszerződés létrejöttével állhat be. Amennyiben a felek között a munkaszerződés nem jött létre, úgy a munkajogi szabályok sem alkalmazhatók, függetlenül attól, hogy a felek között tényleges munkavégzés vagy teljesítés történt-e. A kutatás egyik központi megállapítása, hogy a munkajog nem értelmezhető olyan

⁵³⁵ NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: Munkaviszony-e a platformmunkavégzés? Jogtudományi Közlöny, 2024/6., 293-294. o.

„rátelepülő” normarendszerként, amely szerződés hiányában is automatikusan alkalmazandó lenne pusztán a tényállási elemek – például a szubordináció vagy a rendszeres munkavégzés – fennállása alapján.

A munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés mint konszenzuális jogügylet. Ha ez a jogalap hiányzik, a felek jogviszonya nem emelhető be a munkajog hatálya alá, és így nem nyílnak meg a speciális munkajogi garanciák (például a felmondási védelem vagy a bérpótlékok rendszere) sem. A munkajogi státusz, azaz a munkavállalói minőség nem egy önmagától létező jogi minőség, hanem egy kizárólag szerződéses úton megnyíló jogi helyzet.

A kutatás cáfolja azt a bírói gyakorlatban időnként felbukkanó tendenciát, amely a pusztán „tényeges munkaviszony” koncepciójára építve munkajogi jogkövetkezményeket alkalmaz létre nem jött megállapodások esetén. Ha a dogmatikai feltételek nem teljesülnek a szerződés létrejöttéhez, úgy a munkajog hatálya be sem állt. Ebben az esetben a felek viszonya kívül reked a munkajogon, és kizárólag a polgári jog általános szabályai szerint értékelhető, biztosítva ezzel a jogrendszer koherenciáját és a jogágak közötti tiszta elhatárolást.

Ezzel egyidejűleg módszertani választás függetlenül a dolgozat beemel olyan szakirodalmi forrásokat is, amelyek ettől ellentétes álláspontot képviselve, a munkajog célját-rendeltetését vizsgálják a kötelemfakasztó tényállások dogmatikája helyett.

Következtetés: a hipotézis csak részben igazolható; éles eltérés mutatkozik a hazai szakirodalom és nemzetközi – különösen uniós jogi vagy angolszász – szakirodalom konklúziói között a státusz és kontraktus szerepköre kapcsán.

Ad4)

A munkajogban – a polgári jogi alapokhoz híven – szigorúan külön kell választani a szerződés létrejöttének (létezésének) és érvényességének kérdéskörét. Érvénytelenségről ugyanis dogmatikailag csak akkor beszélhetünk, ha létezik egy olyan kontraktus, amelynek valamilyen veleszületett hibája van. A nemlétező (létre nem jött) munkaszerződés fogalma nem mosható össze az érvénytelen munkaszerződés kategóriájával, mivel az Mt. által nevesített érvénytelenségi jogkövetkezmények – például az érvényességi fikció vagy az azonnali hatályú felszámolás – csak létező szerződés esetén alkalmazhatók.

A kutatás rávilágított, hogy az érvénytelenség vizsgálata szükségszerűen a szerződéskötés időpontjára korlátozódik. Ez egy „születési hiba”, amely a jognyilatkozat megtételekor áll fenn. Ezzel szemben a teljesítés során, a szerződés megkötését követően bekövetkező körülmények (például ha a munkáltató elveszíti a tevékenységéhez szükséges engedélyt, vagy munkavédelmi hiányosságok merülnek fel) nem teszik utólag érvénytelenné a megállapodást. Ezek a momentumok a foglalkoztatás jogellenességét vagy szerződésszegést eredményeznek, de nem hatnak vissza a szerződés eredeti érvényességére.

A munkajogi gyakorlat azon törekvése, amely a létre nem jött megállapodásokat érvénytelenségi jogkövetkezményekkel igyekszik kezelni, dogmatikailag megalapozatlan és a jogbiztonság sérelméhez vezet. Ha nincs konszenzus a lényeges elemekben, a szerződés nemlétező, és így nincs mit érvénytelenné nyilvánítani. A dogmatikai tisztaság megköveteli, hogy a jogalkalmazó először a szerződés létezéséről döntsön, és csak pozitív válasz esetén térjen át az érvényesség vizsgálatára.

Következtetés: a hipotézis helytálló; a kutatás bizonyította, hogy a joggyakorlat a fenti dogmatikai alaptételt elismeri.

Ad5)

Amennyiben a felek között nem jön létre munkaszerződés, de közöttük tényleges munkavégzés és ezáltal vagyoneltolódás történik, az elszámolásra a polgári jog jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Mivel a nemlétező szerződés esetén a munkajog hatálya be sem állt, a felek közötti viszonyt nem lehet munkajogi bérkövetelésként vagy kártérítésként kezelni. A jogrendszernek azonban válaszolnia kell az ilyen „szerződésen kívüli” teljesítésekre is, hogy elkerülje a méltánytalan vagyoni helyzeteket.

A kutatás rámutatott, hogy a bíróságok nem alkalmazhatnak kontraktuális vagy speciális munkajogi kárfelelősségi szabályokat olyan helyzetre, ahol a jogviszony létrejötté dogmatikailag sikertelen maradt. Ilyenkor a Ptk. 6:579. §-a (jogalap nélküli gazdagodás) nyújt szubszidiárius megoldást: aki másnak rovására jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz, köteles azt visszatéríteni. Ez a munkavégzés esetében a végzett munka ellenértékének (szokásos munkabérnek megfelelő összeg) megfizetését jelenti, de nem munkabér, hanem gazdagodás visszatérítése jogcímén.

Kivételes esetekben, ha az egyik fél magatartása alapos okot szolgáltatott a másik félnek a szerződés létrejöttének hitére, és ebből a másik félnek kára származott, a biztatási kár (utaló magatartás) polgári jogi intézménye is alkalmazható. Ez a megoldás biztosítja a joghézag elkerülését anélkül, hogy erőszakosan „belekényszerítsen” a feleket egy olyan munkajogi jogviszonyba, amely akaratnyilatkozat hiányában soha nem jött létre.

Következtetés: a hipotézis helyesnek bizonyult; munkaszerződés nélküli tényleges munkavégzés esetén a polgári jog kínálta megoldást kell alkalmazni, hiszen a munkajog hatálya nem nyílt meg, de a felek közti vagyoni viszony rendezésre szorul. A munkajog hatályának megnyílása hiányában az Mt. Ptk.-ra utaló megengedő szabálya vagy ennek hiány irreleváns.

Ad6)

A munkajogi elmélet és gyakorlat jelenleg indokolatlanul túldimenzionálja az érvénytelenséget a létre nem jötséggel szemben. Különösen szembeűnő ez a színlelt és leplezett megállapodások körében. A kutatás kritikai megállapítása szerint a színlelt megállapodások dogmatikailag nem az érvénytelenség (semmisség), hanem a nemlétezés kategóriájába tartoznának. Színlelés esetén ugyanis a feleknek egyáltalán nincs akarat a joghatás kiváltására, márpedig akarat hiányában nem beszélhetünk létrejött jognyilatkozatról.

A munkajog nem alakít ki önálló, a polgári jogtól elszakadó konszenzuszfogalmat. A munkaszerződés létrejöttéhez a Ptk. szerinti lényeges kérdésekben való egybehangzó akaratnyilatkozat szükséges. A munkajog speciális szabályai csupán annyiban egészítik ki ezt, hogy meghatározzák, mik ezek a lényeges elemek: az alpbér és a munkakör. Amennyiben ezekben nincs megállapodás, úgy a konszenzus hiánya miatt a szerződés nem jön létre.

Az ügyleti akarat hibája (ami az érvénytelenség alapja) és az ügyleti akarat teljes hiánya (ami a nemlétezés alapja) közötti különbségtétel elengedhetetlen. A jelenlegi szabályozás, amely a színlelt és a leplezett szerződést a semmisség körébe utalja, inkább jogpolitikai egyszerűsítés, mintsem dogmatikai következetesség eredménye. A kutatás amellelt érvel, hogy a munkajogi konszenzus hiányát következetesen a nemlétezés körében kell kezelni, megőrizve ezzel a jognyilatkozati tan belső logikáját.

Következtetés: a hipotézis helyesnek bizonyult; de lege ferenda javaslatként is megfogalmazható az, hogy módosítást igényel a színlelt és a leplezett megállapodások kódex-

beli elhelyezése. Megjegyzendő, hogy a magánjogias minősítés alapjául kizárólag ezen jogintézmények szolgálnak jelenleg, így ezek újragondolása különösen jelentős a munkajogi elmélet és praktikum számára.

A fenti hipotézisek értékelése megmutatja, hogy a disszertációban kitűzött feltevések túlnyomó többsége beigazolódott a kutatás során. Mindehhez nagyban hozzájárult a komplex módszertani megközelítés: a doktrinális elemzés segítette a jogelméleti háttér tisztázásában, míg a bírói gyakorlat áttekintése biztosította, hogy a levont következtetések a valós jogesetek fényében is megállják a helyüket. Összességében elmondható, hogy a kutatás hipotézisei túlnyomórészt igazolást nyertek, és a módszertanilag sokoldalú megközelítés biztosította, hogy ezek az eredmények mind az elmélet, mind a gyakorlat szintjén szilárd alapokon nyugszanak.

6.3. A kutatás gyakorlati hasznosulása

A jelen kutatás gyakorlati haszna elsődlegesen abban ragadható meg, hogy dogmatikai alapokra helyezve járul hozzá a munkajog és a magánjog közötti viszonyrendszer tisztázásához, különösen azon határterületeken, ahol a hatályos szabályozás és a bírói gyakorlat következetlensége jogbizonytalanságot eredményez. A munkajog és a polgári jog kapcsolata ugyanis nem értelmezhető légtüres térként: a munkajog önálló jogági státusza nem zárja ki a magánjogi dogmatika alkalmazhatóságát, hanem annak funkcionális korrekcióját igényli. E korrekció határainak meghúzóása azonban a gyakorlat számára mindeddig nem kapott kellően kidolgozott elméleti támpontot.

A kutatás egyik központi gyakorlati hozadéka annak tisztázása, hogy a munkajogviszony létrejötte előtti és azon kívüli jognyilatkozatok mikor és milyen feltételek mellett minősíthetők munkajogi, illetve magánjogi megítélés alá eső jogi tényeknek. A Ptk. 1:1. §-ában rögzített mellérendeltségi elv alapján kiindulópontként rögzíthető, hogy ahol a felek között szubordináció nem áll fenn, ott a jogviszony dogmatikailag nem szakítható el automatikusan a magánjogtól. A kiválasztási folyamat, az előzetes megállapodások, valamint a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások (például tanulmányi szerződések, versenytilalmi megállapodások) olyan határterületek, ahol tipikusan felmerülnek kollíziók a magán- és munkajogi normák között.

A dolgozat gyakorlati jelentősége továbbá abban áll, hogy világos dogmatikai elhatárolást kínál a státuszjogi és a szerződéses (kontraktuális) megközelítés között. Értekezésemben amellet érvelek, hogy a munkajogi védelem alapvető előfeltétele nem pusztán a tényleges munkavégzés, hanem a státusz megnyílása, amely kizárólag a munkaszerződés létrejöttéhez kapcsolódhat. E megállapítás különösen releváns azon jogvitákban, ahol a bíróságok a felek közötti jogviszonyt ex post, a tényleges teljesítés alapján kívánják minősíteni, figyelmen kívül hagyva a szerződés létrejöttének dogmatikai feltételeit. A kutatás ezzel szemben következetesen amellet foglal állást, hogy soha nem jogviszonyt, hanem szerződést minősítünk, és a minősítés – mint érvénytelenségi vagy létrejövetei kérdés – szükségképpen a megkötés kori körülmények vizsgálatát teszi indokolttá.

A dolgozat gyakorlatorientált hozzájárulása abban is megmutatkozik, hogy a munkajog határait nem absztrakt módon, hanem konkrét jogintézmények mentén jelöli ki. A kutatás kiindulópontja szerint ott, ahol munkajog-specifikus szabályozás nem érvényesül, a magánjogi normák alkalmazása nem kivétel, hanem főszabály. Ez a megközelítés különösen jelentős napjaink munkaerőpiaci folyamataiban, ahol a HR-trendek, a kiválasztási mechanizmusok és az atipikus foglalkoztatási formák elmosódott határvonalakat eredményeznek.

Külön gyakorlati jelentősége van annak a tételnek, miszerint a létre nem jött és az érvénytelen munkaszerződés kategóriái nem moshatók össze. A kutatás rámutat arra, hogy a bírói gyakorlatban gyakran tapasztalható e két fogalom dogmatikailag hibás azonosítása, ami nem csupán elméleti probléma, hanem közvetlen jogkövetkezményekkel jár a felek elszámolása, jogérvényesítése és kockázatviselése körében. A nemlétező munkaszerződéshez munkajogi jogkövetkezmények nem kapcsolhatók, ugyanakkor ez nem zárja ki a polgári jogi igényérvényesítést, különösen a jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazását. E felismerés a gyakorlat számára olyan koherens megoldási keretet kínál, amely egyszerre szolgálja a jogbiztonságot és a méltányos elszámolást.

Összességében a kutatás gyakorlati haszna abban áll, hogy a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelésén keresztül értelmezési kapaszkodót nyújt a jogalkalmazók számára a munkajog és a magánjog határán mozgó jogviták eldöntéséhez. A dolgozat nem a munkajogi védelem relativizálását tűzi ki célul, hanem annak dogmatikailag megalapozott elhelyezését, elkerülve a túlterjeszkedő munkajogi minősítést éppúgy, mint a magánjogi háttérszabályok

indokolatlan mellőzését. Ezzel a kutatás hozzájárulhat egy kiszámíthatóbb, következetesebb és elméletileg is megalapozottabb munkajogi joggyakorlat kialakulásához.

6.4. A kutatási eredmények részletes kifejtése

A disszertáció számos több tudományos eredményt hozott a munkajog és a polgári jog határterületének vizsgálatában. Az alábbiakban részletezem a legjelentősebb kutatási eredményeimet, bemutatva azok viszonyát a munkajogi és polgári jogi dogmatika eddigi álláspontjaihoz, illetve ismertetve, miként járulnak hozzá a jogalkalmazás fejlesztéséhez és a *de lege ferenda* jogalkotási javaslatokhoz.

Dogmatikai integráció és az elméleti keret megerősítése: a kutatásom egyik fő hozadéka, hogy dogmatikailag koherens módon dolgoztam fel a munkajog és polgári jog határán felmerülő jognyilatkozati problémákat. Ezzel a kutatás hozzájárul a munkajogi jogértelmezés elméleti megalapozottságának erősítéséhez, hiszen rámutattam: a munkajogban alkalmazott polgári jogi eredetű intézmények csak akkor értelmezhetők helyesen, ha azok mögöttes dogmatikai tartalmát is figyelembe vesszük, nem csupán a normaszöveget. Ez új megvilágításba helyez számos munkajogi kérdést, és szorosabbra fűzi a kapcsolatot a munkajog és a polgári jog doktrínái között. Ez a szemlélet hosszabb távon segítheti a jogalkalmazókat abban, hogy egységesebben és kiszámíthatóbban alkalmazzák a jogot.

A munkaszerződés létrejötte, érvényessége és teljesítése közti határvonalak tisztázása: disszertációm eredményeként világosabban elhatárolhatóvá vált a munkaszerződés létrejöttének, érvényességének és teljesítésének dogmatikai szintje. Rámutattam arra, hogy a nemlétező munkaszerződés és az érvénytelen munkaszerződés elhatárolása nem pusztán elméleti igény, hanem közvetlen jogbiztonsági következményekkel jár. Ennek az eredménynek gyakorlati jelentősége is van: ha a bíróságok következetesen alkalmazzák az elhatárolást, akkor elkerülhetők azok a jogértelmezési hibák, amelyek például érvénytelenségi jogkövetkezményeket alkalmaznának egy meg sem kötött szerződésre. Javaslom, hogy a jogalkalmazók minden esetben először a létrejött kérdését vizsgálják, utána az érvényességet, és csak ezt követően térjenek át a teljesítés körére – e lépések sorrendjének tudatosítása jelentősen növelheti az ítélkezés precizitását, és a felek számára is kiszámíthatóbbá teszi a jogviták kimenetelét.

A munkajog védelmi funkciója és a szerződéses dogmatika egyensúlya: kutatásom egyik fontos megállapítása, hogy a munkajog sajátos védelmi funkciója nem teszi szükségtelenné a szerződéses konszenzus és a jognyilatkozatok jelentőségének érvényesítését – sőt e védelmi funkció éppen megköveteli a szerződéses alapokat. Eredményként mutatható be, hogy a munkajogi jogviszony „státuszjellegű” elemei és a szerződéses (kontraktuális) alap nem egymást kizáró, hanem egymást feltételező kategóriák. Rávilágítottam, hogy a munkaviszony során ugyan kialakul egy tartós jogállás (státusz) a felek között, de ebbe a státuszba a felek kizárólag szerződés útján kerülhetnek be. Ez a szemlélet szembehelyezkedik azokkal az elméleti irányokkal, amelyek a munkavállalói státuszt önmagában, a szerződéstől független entitásnak tekintik. Az általam képviselt megközelítés ehelyett integratív: a státusz megnyílásának dogmatikai feltételeit – különösen a munkaszerződés létrejöttét – nem lehet relativizálni anélkül, hogy a munkajog szerződéses alapjai ne sérülnének.

Az uniós jogi célelvű megközelítés és a nemzeti dogmatika kapcsolata terén feltártam, hogy az EU jogából fakadó dinamikus, célorientált jogértelmezés hogyan járul hozzá a szerződéses dogmatika háttérbe szorításához anélkül, hogy azt kifejezetten tagadná. Bemutattam, hogy az uniós munkajogi megközelítés elsősorban a védelmi minimumok biztosítására koncentrál – például a munkaidő, pihenőidő, vagy a munkavállaló fogalmának értelmezésénél a fő cél a munkavállalók jogainak garantálása. Ez a hozzáállás kevésbé érzékeny a nemzeti szerződéses konstrukciók dogmatikai különbségeire, és a tagállami jogalkalmazóktól is néha azt kívánja, hogy a gyakorlatban inkább a védelem eredményét, semmint a jogi formát nézzék. Ugyanakkor az eredményeim rámutattak: az uniós jog nem törli el a nemzeti jogok szerződéses struktúráit. Rávilágítottam, hogy az EU nem alkot egységes európai szerződéses dogmatikát a munkajog területére, a tagállami bíróságok feladata marad a nemzeti dogmatikai kategóriák fenntartása és szükség szerinti adaptálása.

Kockázattelepítés és információs aszimmetria mint új szempontok a munkaviszony dogmatikai értékelésében: újszerű eredményként mutattam ki, hogy a munkajogi jogviszony minősítése során a kockázatmegosztás és az információs aszimmetria dogmatikai értékelése önálló, eddig alulértékelt szerepet kaphat. Rámutattam, hogy a munkaszerződés nem pusztán a felek alá-fölérendeltségének (szubordinációjának) létrehozásáról szól, hanem egyben egy komplex kockázatallokációs és információ-rendező mechanizmus is. Például a munkáltató viseli a vállalkozási kockázatot, míg a munkavállaló bizonyos egzisztenciális kockázatoktól védve van; továbbá a munkáltató jellemzően információs fölényben van a munkaszerződés megkötésekor.

Ezek a tényezők a polgári jogi szerződéselméletben sem ismeretlenek (elég a fogyasztói szerződésekre vagy a kockázatviselés elveire gondolni), de a munkajogban eddig kevés figyelmet kaptak önálló dogmatikai szempontként. Kutatómunkámban megkíséreltem integrálni mindezt; bemutattam, hogy a munkaviszony keretében a felek közötti kockázatosztás (pl. egyoldalú utasítási jog és a munkavállalói kitétség a munkaerőpiacon) és az információs különbségek (pl. a munkáltató döntéseinek átláthatatlansága a munkavállaló számára) értékelése fontos lehet a jogvita dogmatikai besorolásánál.

Kritikai visszajelzés a munkajog jelenlegi gyakorlatának és jogalkotásának: dolgozatom eredményei alapján sor került a munkajog azon gyakorlatának kritikai újraértékelésére, amely szerződés hiányában is hajlamos munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazni, pusztán a tényleges munkavégzés fennállására hivatkozva. A kutatásom e körben amellet érvelt – összhangban több hipotézisem megállapításaival is –, hogy a munkajog hatálya dogmatikailag nem válhat „rátelepülő” normarendszerré: ha hiányzik a szerződés, akkor főszabály szerint nem a munkajogi, hanem a polgári jogi eszközök (pl. jogalap nélküli gazdagodás) alkalmazandók. E kritikai meglátás hozzájárulhat a jogalkalmazás fejlesztéséhez, mivel rámutat a jelenlegi gyakorlat következetlenségeire.

Kutatómunkám lezárásaként elmondható, hogy a disszertációm új eredményei hozzájárulhatnak egy koherensebb, kiszámíthatóbb munkajogi értelmezési keret kialakításához. A munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelése révén megmutattam, miként lehet egyszerre figyelembe venni a munkajog védelmi rendeltetését és a magánjogi jogbiztonság követelményeit. Ebben a szellemben az európai jogharmonizációs eredményeknek is tükröződnie kell a hazai dogmatikában.⁵³⁶ A dolgozatomban levont következtetések *de lege ferenda* javaslatokat is hordoznak, így például a szerződés létesítésének és érvényességének átgondolására, különös figyelemmel a színlelt és leplezettség tényállására, az utóbbi minősítést megalapozó jogi kategória jogszabályba iktatására, a munkaszerződés-munkavállaló-munkáltató-munkaviszony négyes hazai fogalmának átalakítására vagy éppen „nyitottan hagyására” nézve. Összefoglalva, a disszertációm nem pusztán leíró elemzést nyújtott, hanem – reményeim szerint – újszerű tudományos eredményekkel gazdagította a munkajog dogmatikáját. Ezek az eredmények erősítik a munkajog belső logikáját és kapcsolatát a polgári joggal, és hozzájárulhatnak ahhoz, hogy mind a jogalkalmazók, mind a jogalkotók

⁵³⁶ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Voluntary errors as causes of challenge in the employment relationship*. *European Integration Studies*, 18/2., 17–23. o. <https://doi.org/10.46941/2022.e2.17-23> (2025. 12. 28.)

egy megalapozottabb, következetesebb megkonstruált keretrendszerben mozoghassanak a jövőben. Ennek köszönhetően a munkajog területén az esetleges jogalkalmazás fejlődése várhatóan a nagyobb fokú jogbiztonság és kiszámíthatóság irányába mozdul el, míg a jogfejlesztés során figyelembe vehetők a feltárt dogmatikai minimumok annak érdekében, hogy a munkaviszonyokra vonatkozó szabályozás még hatékonyabban szolgálja a munkavállalók védelmét és a gazdasági élet szereplőinek biztonságát.

6.5. De lege ferenda

A kutatás eredményei és a joggyakorlat elemzése alapján megállapítható, hogy a hatályos munkajogi szabályozás több ponton dogmatikai következetlenségeket hordoz, amelyek a jogalkalmazásban érdemi jogbizonytalansághoz vezetnek. A munkajog védelmi rendeltetése és a magánjogi dogmatika integritása közötti egyensúly megteremtése érdekében indokolt átfogó, egymással összefüggő jogalkotási korrekciók bevezetése. A jogalkotási korrekcióként a jelen dolgozat a következőket javasolja.

Mindenekelőtt szükséges az álképviselőt orvoslásának időbeli korlátozása. Az Mt. 20. § (3) bekezdésében biztosított utólagos jóváhagyás jelenlegi, határidő nélküli rendszere lehetővé teszi a jognyilatkozatok akár jogerős ítéletet követő legitimációját is, ami súlyosan sérti a jogbiztonság követelményét és kiüresíti a perindítás funkcióját. Ennek orvoslására indokolt például a felmondásokhoz hasonló, harmincnapos határidő bevezetése, amely egyértelműen lezárna a bizonytalan jogi helyzeteket, és a munkáltatót a képviselői hibák gyors korrekciójára kényszerítené.

Indokolt – és erre a dolgozatban több helyen is utaltam - a színlelt és leplezett megállapodások dogmatikai újrapozicionálása. A jelenlegi szabályozás ezeket az érvénytelenség körében kezeli, holott a konszenzus teljes hiánya miatt e jogügyletek dogmatikailag nemlétezőnek minősülnek. Figyelemmel arra, hogy a munkajogi szabályozás önálló, sui generis jellegéből fakadóan sajátos módon igényli az érvénytelenség, illetve helyesebben az érvénytelenség jogkövetkezményeinek rendezését, különösen indokolt az e körben javasolt módosítások megfontolása. Amennyiben a munkajog valóban önálló igényt tart arra, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményei a munkajogi szabályok között, a magánjogot funkcionálisan korrigáló módon nyerjenek szabályozást, úgy dogmatikailag nem tartható fenn az a megközelítés, amely a munkajog hatálya alá tartozást vagy az abból való kikerülést magához az érvénytelenséghez köti. Ezzel szemben indokolt a hangsúlyt egy korábbi dogmatikai szintre, a jogviszony létrejöttének

kérdésére helyezni, és világosan elhatárolni egymástól a létrejött, az érvénytelen és a nemlétező jogviszony kategóriáit. Ennek hiányában az érvénytelenség olyan túlterhelt gyűjtőfogalommá válik, amely nem képes adekvát módon kezelni a különböző jogi helyzeteket, és ezzel a jogalkalmazás következetességét is aláássa. A dolgozatban több ponton is rámutattam arra, hogy az érvénytelenség mind a tudományos diskurzusban, mind a joggyakorlatban túlreprezentált, miközben a munkavállalói jogvédelem szempontjából is indokoltabb volna a létesítési szakaszra helyezni a hangsúlyt. Ez a szemléletváltás nem csupán dogmatikai tisztulást eredményezne, hanem a munkajog védelmi funkcióját is hatékonyabban érvényesítené. Zárójelben megjegyzendő, hogy e megközelítés különös jelentőséggel bír az álképviselő eseteiben, így például többnyelvű okiratok alkalmazásakor, azonban még hangsúlyosabban jelenik meg a klasszifikáció kérdéskörében, ahol a jogviszony minősítése eleve a létrejött és a tényleges tartalom vizsgálatára épül. Ennek megfelelően az Mt. 27. § (2) bekezdésének módosítása szükséges oly módon, hogy a színlelt és leplezett megállapodás létre nem jött jogügyletként kerüljön meghatározásra – avagy éppen az érvénytelenség kimondását volna szerencsés mellőzni, és a megállapodások (vagy a munkaszerződés) létrejötte körében szabályozni. Ez a megoldás világosan elhatárolná a tényleges akarat hiányán alapuló helyzeteket az érvénytelenség „mentő logikájától”.

A nemlétező munkaszerződések jogkövetkezményeinek rendezése szintén elengedhetetlen. A joggyakorlatban visszatérő probléma, hogy a nemlétező jogviszonyokra érvénytelenségi szabályokat alkalmaznak. Ennek kiküszöbölése érdekében indokolt az Mt. kiegészítése olyan rendelkezéssel, amely egyértelművé teszi: amennyiben a felek között a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben – így különösen az alaplér és a munkakör tekintetében – nem jön létre megállapodás, a szerződés nem jön létre, és a felek közötti vagyoni elszámolásra a polgári jog jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályai irányadók. Ez kizárná, hogy a munkajog hatályán kívül eső viszonyokat a bíróságok munkajogi igényként értékeljenek. Ebből eredően javasolt az Mt. 31. § rendelkezései között a jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó utaló szabályt elhelyezni.

Végül pedig a jogviszonyok minősítésének bizonytalansága indokoltá teszi a klasszifikációs szempontrendszer normatív megerősítését is. A jelenlegi szabályozási környezetben a minősítés anyagi jogi alapjai nem kellően stabilak, ezért szükséges egy olyan, a korábbi Mt. 75/A. §-ához hasonló, de korszerűsített teszt törvényi rögzítése, amely a jogviszony természetének meghatározását a tényleges teljesítés és a felek közötti kockázatmegosztás

alapján írja elő, függetlenül a felek által alkalmazott elnevezéstől. Ez erősítené a jogbiztonságot és egységesebb alapot teremtene a hatósági és bírói gyakorlat számára. Meglátásom szerint ugyanis a közjogi normák között fellelhető minősítési

Forrás- és irodalomjegyzék

Felhasznált szakirodalmak

1. Anne PETERS – Isabella PAGOTTO: *Soft Law as a New Mode of Governance: A Legal Perspective*. University of Basel, 2006., 23. o.
2. BALOGH Áron Péter – HERDON István: *Álképviselés a kollektív szerződés megkötése során*. Munkajog 2022/3., 44-52. o.
3. BALOGH Áron Péter: *A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. 152-153. o.
4. BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KISS György - SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019.
5. BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete*. In: KISS György (szerk.): Munkajog. Dialóg Campus, Budapest, 2020. (továbbiakban: BANKÓ (2020a)).
6. BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszonyhoz kapcsolódó megállapodások*. In: KISS György (szerk.): Munkajog. Dialóg Campus, Budapest, 2020. (továbbiakban: BANKÓ (2020b)).
7. BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon (Doktori értekezés)* Pécs, 2008.
8. BARZÓ Tímea – JUHÁSZ Ágnes – LESZKOVEN László – PUSZTAHELYI Réka: *A kötelek közös és a szerződés általános szabályai*. Novotni, Miskolc, 2015.
9. BÉKÉSI Gábor: *A munkajog jogforrási rendszerének egyes sajátosságai, különös tekintettel a munkaszerződés tartalmának meghatározására*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 14/1-2 24-26. o., 33. o.

10. BÉKY Ágnes Enikő: *A szerződési szabadság értelmezése a modern polgári jogban.* Debreceni Jogi Műhely, 4/4. <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6391/5991> (2022. 07. 25.).
11. BENKE József: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I.* Polgári Jog 2017/7-8. (jogtár).
12. Bercusson BRIAN: *European Labour Law in Context: A Review of the Literature.* European Law Journal, 5/2., 97. o.
13. BERÉNYI Laura: *Gondolatok a munkajog dogmatikai fejlődéséről, különös tekintettel a munkáltatói koncepció alakulására.* Polgári Szemle, 17/4–6., 426. o.
14. BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban.* Utilitates Bt., Pécs, 2014. 146. és 149–150. o.
15. BÍRÓ György - CSEH Attila - FARKAS Attila László - FUGLINSZKY Ádám - KISFALUDI András - MOLNÁR Ambrus - PETRIK Béla - POMEISL András - VÉKÁS Lajos - WELLMANN György (szerk.: WELLMANN György): *Polgári jog V/VI. – Kötelmi jog Első és Második Rész.* HVG-ORAC, Budapest, 2018.
16. BLUTMAN László: *Egy empirikus jogértelmezéstan szükségessége.* Jogtudományi Közlöny, 63/1., 9. o.
17. BODÓ László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében.* Debreceni Jogi Műhely, 9/4.
18. BODZÁSI Balázs: *Az új Ptk. hatálybalépések harmadik évfordulójára.* Fontes Iuris, 2017/1., 11–12. o.
19. BOTOS Viktor: *A bírói jogértelmezés útjai a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában (munkajogi BH-k elemzése).* Jogelméleti Szemle, 2000/3. <http://jesz.ajk.elte.hu/botos3.html>.

20. Cavalier GEORGES – Robert UPEX: *The concept of employment contract in European Union Private Law*. *International & Comparative Law Quarterly* 55/3., 587-608. o.
21. CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The Crisis and National Labour Reforms*, *European Labour Law Journal*, 2012/1, 57. o.
22. CSÉFFÁN József: „A munkaügyi ítélkezés értékrendjéről – másképp”. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019.
23. CSÉFFÁN József: *Az érvénytelenség munkajogi szabályozása (Áttekintés)*. In: *Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény*. Kúria, Budapest, 2020. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_v_elemeny_am_0.pdf (2025.10.14.) (a továbbiakban: *Összefoglaló vélemény*).
24. David WEIL: *Who's Responsible Here? Establishing Legal Responsibility in the Fissured Workplace*. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 42/1., 55-116.
25. Deakin, SIMON-Morris, GILLIAN S.: *Labour Law (Fourth Edition)*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005, 122., o.
26. DUDÁS Katalin - HORVÁTH István - HŐS Nikolett - KÁRTYÁS Gábor - KULISITY Mária - KUN Attila - PETROVICS Zoltán - HUNGLER Sára - RÁCZ Réka (szerk.: GYULAVÁRI Tamás): *Munkajog*. ELTE, Budapest, 2019.
27. DZSULA Mariann: *Miért kógens a diszpozitív? Céghírnök*, 2014/2. 3. o.
28. ÉLESS Tamás: *Két dilemma az írásbeli jognyilatkozatok kapcsán*. *Magyar Jog*, 2015/6., 325. o.
29. Emanuele MENEGATTI: *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*. *European Labour Law Journal*, 11/1, 29. o.

30. Emanuele MENEGATTI: *The Evolving Concept of “worker” in EU law*. Italian Labour Law E-Journal, 12/1., 71–83. o.
31. Eva KOCHER: *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, UK, and New York, 2023.
32. FERENCZ Jácint – FODOR T. Gábor – KUN Attila – MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*. Budapest, Wolters Kluwer, 2016. 75. o.
33. GARDNER John: *The Contractualisation of Labour Law*. In: Hugh COLLINS - Gillian LESTER - Virginia MANTOUVALOU (szerk.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018.
34. GELLÉN Klára: *A szerződési jognyilatkozatok érthetősége és értelmezése különösen a fogyasztói szerződések körében*. Jog Állam Politika: Jog-és Politikatudományi Folyóirat, 2021/1., 62. o.
35. GELLÉN Klára: *A színlelt szerződés*. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2008., 101. o.
36. Guy DAVIDOV: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016. (továbbiakban: DAVIDOV (2016))
37. Guy DAVIDOV: *A Theory of the Contract of Employment*, Industrial Law Journal, 2025/11. 15-17. o.
38. Guy DAVIDOV: *Non-waivability in Labour Law*. Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 40., 2020/3., 482-485. o. (továbbiakban: DAVIDOV (2020))
39. GYÖNGYÖSI Balázs: Jó hír érkezett: kilőtt a külföldi befektetések száma Magyarországon. *Világ gazdaság*. 2022. július 19., <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/07/jo-hir-erkezett-kilott-a-kulfoldi-befektetesek-szama-magyarorszagon> (2025.05.07.).
40. GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila: *A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében*. Magyar Jog, 2013/9., 559-560. o.

41. GYULAVÁRI Tamás: *A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában.* Miskolci Jogi Szemle 17/2 141-149. o.
42. GYULAVÁRI Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?* Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1., 1-25. o., https://hllj.hu/letolt/2014_1/01.pdf (2022. 12. 29.) (továbbiakban: GYULAVÁRI (2014a))
43. GYULAVÁRI Tamás: *A platform munka minősítésének és szabályozásának néhány kérdése.* In: GYEKICZKY Tamás. Határtér. Digitális kihívások a jogban. Patrocinium, Budapest. 2021., 119-157. o.
44. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest, 2014. (továbbiakban: GYULAVÁRI (2014b)).
45. HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog.* Nemzeti Közszerzői Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014.
46. HAVAS Bence: *A munkaidő-szervezés alapvető forrásai történeti perspektívából: státusz vagy kontraktus?* Pro Futuro, 2024/1., 39-59. o.
47. HERDON István - NÉMETH Tamás: *A piac láthatatlan keze a munkaviszonyban - avagy a munkajog kollektív és individuális oldalának sajátos szerepe.* Munkajog, 2024/1., 1-7. o.
48. HERDON István – RAB Henriett: *Hogyan írható elő kötelezően a védőoltás a gazdasági munkaviszonyokban?* Közjogi Szemle, 14/4. 1-10. o.
49. HERDON István – ZACCARIA Márton Leó: *A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a munkaszerződés érvénytelensége és a foglalkoztatás jogellenessége közötti fogalmi eltérésről: Érvénytelenségi okok bekövetkezése a szerződéses jognyilatkozatok megtételét követően.* Jogesetek Magyarázata, 13/1. 44-46. o. (a továbbiakban: HERDON – ZACCARIA (2022a)).

50. Herdon István - ZACCARIA Márton Leó: *Ami szerződészegés a polgári jogban, az munkaviszony a munkajogban?* Munkajog, 2022/3. 1-10. o. (a továbbiakban: HERDON – ZACCARIA (2022b)).
51. HERDON István: *A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén.* Munkajog, 2020/4., 12–13. o. (a továbbiakban: HERDON (2020)).
52. HERDON István: *A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában.* In: Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Mailáth György Tudományos Pályázat 2019: Díjazott dolgozatok. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2020., 564-569. o.
53. HERDON István: *A kétnyelvű okiratok érvényességi problémái a munkajogban.* Munkajog, 2023/2., 1-9. o. (a továbbiakban: HERDON (2023a)).
54. HERDON István: *A nemlétező megállapodások jogdogmatikai dilemmái az individuális munkajogban.* In: SZIKORA Veronika - BALOGH Judit (szerk.) Díjnyertes gondolatok: Tanulmányok a 35. OTDK Állam- és Jogtudományi szekciójának első helyezett szerzőitől. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2021. 117-138. o. (a továbbiakban: HERDON (2021)).
55. HERDON István: *Are We Saying the Same Thing, but Actually something different?: Extracts for a Theory of Legal Interpretation in Labour Law.* LEX ET SCIENTIA No. XXX : 1 111-143. o. (a továbbiakban: HERDON (2023b)).
56. HERDON István: *Létezik vagy sem? Kritikai szempontok a munkajogi érvénytelenség értelmezéséhez.* Jogtudományi Közlöny 78/4., 197-205. o. (a továbbiakban: HERDON (2023c)).
57. HERDON István: *Munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények - A munkajog és a KATA kapcsolata.* Jogászvilág, 2020. <https://jogaszvilag.hu/a-jovo-jogasza/munkajogi-dilemma-adojogi-megoldas-es-maganjogi-jogkovetkezmények/> (2026. 03. 22.)

58. HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: *Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal*. Pro Futuro, 11/2., 76. o.
59. HORVÁTH István: *Kettős látás. A módosuló Mt. és az új Ptk. munkajogot is érintő szabályai*. 3. rész. HR & Munkajog, 2014/3. 12. o.
60. Hős Nikolett: *A platform alapú munkavégzés dilemmái a Kúria ítélete és nemzetközi tendenciák kereshetőségében*. Iustum Aequum Salutare XX. 2024/3., 40. o.
61. HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. ELTE, Budapest, 2020.
62. JAKAB András: *Közjog, magánjog, polgári jog - A dogmatikatörténet próteuszai és az új Ptk. tervezete*. Állam- és Jogtudomány, 2007/1., 3-27. o.
63. JAKAB Nóra – SZEKERES Bernadett: *A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene*. In: *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2017., 67. o.
64. JAKAB Nóra: *A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében*. Magyar jog, 62/1., 24-26. o.
65. JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség és a személyi hatály jelentősége*. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica. Miskolc, 2016., 211-214. o.
66. JAKAB Nóra: *Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében*. Jogtudományi Közöny, 2015/9., 421., 423. és 431. o.
67. Joachim GSCHWINDER: *Sustainability and labour law*. In: 6. FEB International Scientific Conference: Challenges in Economics and Business in the Post-COVID Times, 16–20 May 2022, Maribor, Slovenia, proceedings. University of Maribor University Press, Maribor, 2022. 207-216. o.

68. JUHÁSZ Zoltán: *A szerződési szabadság és határai alkotmányjogi és magánjogi nézőpontból, valamint a "clausula rebus sic stantibus" elve.* Közjogi Szemle, 2015/1., 40-41. o.
69. Karl E. KLARE: *Public/private distinction in labor law.* University of Pennsylvania Law Review, 130/6, 1363.
70. KÁRTYÁS Gábor: *A munka díjazása.* Wolters Kluwer, Budapest, 2015., 11. o.
71. KÁRTYÁS Gábor: *Lehet-e túl előnyös egy munkaszerződés?* Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2019/1., 11. o.
72. KÁRTYÁS Gábor - PETROVICS Zoltán - TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
73. KEMENES István: *A szerződésszegés szabályozása az új polgári törvénykönyvben.* Jogtudományi Közlöny, 69/5. 218. o.
74. KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája.* Miskolci Jogi Szemle, 9/2. 9-10. o.
75. KENDERES György: *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseire és felelősségi szabályaihoz.* Gazdaság és Jog, 2013/9., 15–16. o.
76. KISS Gábor-SÁNDOR Iván: *A szerződések érvénytelensége.* HVG-ORAC, Budapest, 2014.
77. KISS Gergely Árpád: *„Platformizáció” Magyarországon és az Európai Unióban – evidenciák, kérdések és válaszok a platformmunka munkajogi megítélése köréből. PhD értekezés.* Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- És Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2024.
78. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme: Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához.*, Wolters Kluwer, Budapest 2020. (a továbbiakban: KISS (2020a)).

79. KISS György: *A munkajog fogalma*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 121–122. o. (a továbbiakban: KISS (2020b)).
80. KISS György: *A munkajog szabályozásának dilemmái*. Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám – Ünnepi tanulmányok PRUGBERGER Tamás professzor emeritus 80. születésnapjára. 272-273. o. (a továbbiakban: KISS (2017a)).
81. KISS György: *A munkajogviszony tartalma*. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 200. o. (a továbbiakban: KISS (2020c)).
82. KISS György: *A munkaszerződés tartalmának összetettségéről*. Jogtudományi Közlöny, 2017/ 3., 105 -106. o. (a továbbiakban: KISS (2017b)).
83. KISS György: *A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása?*. Pro Futuro, 11/2, 27-28. o. <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10240> (2025. 12. 28.) (a továbbiakban: KISS (2021)).
84. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt, Pécs, 2010. (a továbbiakban: KISS (2010)).
85. KISS György: *Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási pontjai*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 134–145. o. (a továbbiakban: KISS (2019)).
86. KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 3-17. o.; (a továbbiakban: KISS (2000)).
87. KISS György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*. Állam- és Jogtudomány, 2014/1. 37. o. (a továbbiakban: KISS (2014)).

88. KISS György: *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020., 164. o. (a továbbiakban: KISS (2020d)).
89. KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. (a továbbiakban: KISS (2005)).
90. KISS György: *Néhány gondolat az alapjogok munkajogra gyakorolt hatásáról.: Vertikális-horizontális, közvetett-közvetlen hatály*. In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára*. Szegedi Tudományegyetem, Szeged, 2004., 236. o. (a továbbiakban: KISS (2004)).
91. KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*. Magyar Jog, 2007/1. 5-8. o. (a továbbiakban: KISS (2007)).
92. KISS Tibor: *Új megközelítések az írásbeli jognyilatkozatok és azok érvényessége kapcsán – Az okirat nyelvét nem értő személy jognyilatkozata*. Miskolci Jogi Szemle, 20/1, 78–95. o. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2025.1.78> (2025. 12. 28.).
93. Koen LENAERTS – José A. GUTIÉRREZ-FONS: *Az Európai Unió Bíróságának jogértelmezési módszerei*. HVG-ORAC, Budapest, 2022. 65. o.
94. KOZMA Anna-LŐRINCZ György-PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2020., 97. o.
95. KRISTON Edit – SÁPI Edit (szerk.): *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2019.
96. KULISITY Mária: *Az érvénytelenség szabályozása a munkaviszonyban és a polgári jogi jogviszonyban (összehasonlító elemzés)*. In: *Érvénytelenség a munkaviszonyban*. Összefoglaló vélemény. 106. o. https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_v_elemenye_am_0.pdf (2025.08.10.).

97. KUN Attila: *A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között*. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged, 2004., 349. o.
98. KUN Attila: *A munkához való jog*. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor. Internetes Jogtudományi Enciklopédia. HVG-ORAC, Budapest, 2021., 1., 6., és 21. o. <https://ijoten.hu/uploads/a-munkahoz-valo-jog.pdf> (2025.08.10.). (a továbbiakban: KUN (2021)).
99. KUN Attila: *A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve*. Magyar jog, 2017/12., 741. o. (a továbbiakban: KUN (2017))
100. KUN Attila: *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*. Pázmány Law Working Papers, 2012/41. o.
101. KUN Attila: *Az új munka törvénykönyve*. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016., 411. o. (a továbbiakban: KUN (2016)).
102. KUN Attila: *Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről: A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái I*. Glossa Iuridica, 7/Különszám, 148-149. o.
103. KUN Attila: *Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán. Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai Wolters Kluwer, Budapest, 2018., 416. o. (a továbbiakban: KUN (2018)).
104. KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*. In: BODZÁSI Balázs (szerk.): Válság és jog. Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023.
105. KUN Attila - RÁCZ-ANTAL Ildikó - SZABÓ Imre Szilárd: *Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései*. Jura, 2023/2.

106. LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2002., 23-24. o.
107. LESZKOVEN László: „Érvénytelenségi határkérdések” – Úszó határok az érvénytelenség és hatálytalanság problémakörében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2021/3., 27–28. o. (a továbbiakban: KUN (2021)).
108. LESZKOVEN László: *Az általános szerződési feltételek útján létrejövő szerződések*. *Gazdaság és Jog*, 2014/10., 3–9. o.
109. Loïc LEROUGE - Francisco Trujillo PONS: *Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?* *European Labour Law Journal*, 13/3., 450-465. o. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>.
110. LŐRINCZ György: *A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései*. *Munkajog*, 2020/3. 11-12. o. (a továbbiakban: LŐRINCZ (2020)).
111. LŐRINCZ György: *A munkaviszonyból keletkező kötelek szabályozásáról*. *Gazdaság és jog*, 2014/12., 4–6. o. (a továbbiakban: LŐRINCZ (2014)).
112. LŐRINCZ György: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. HVG-ORAC, Budapest, 2017.
113. LŐRINCZ GYÖRGY: *A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezményei*. In: BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – TÁLNÉ MOLNÁR ERIKA (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018., 273. o. (a továbbiakban: LŐRINCZ (2018)).
114. LŐRINCZ György: *Az "ellenőrzési kör" értelmezése a munkaügyi ítélkezés tükrében*. *Munkajog*, 2020/1. 6. o. (a továbbiakban: LŐRINCZ (2020b)).

115. LŐRINCZ György: *Az Mt. általános rendelkezései*. In: KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. (szerk.: PETROVICS Zoltán) HVG-ORAC, Budapest, 2020., 114–115. o. (a továbbiakban: LŐRINCZ (2020c)).
116. M. Antonio GARCÍA-Muñoz ALHAMBRA – Beryl ter HAAR – Attila KUN: *Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27/4., 337 – 363. o.
117. Maayan NIEZNA - Guy DAVIDOV: *Consent in Contracts of Employment*. *Modern Law Review*, (March 24, 2023).
118. MACZONKAI Mihály: *A pragmatikus jogértelmezés és az Európai Bíróság gyakorlata*. *PhD értekezés*. Pécs, 2004. 2. o.
119. Manfred WEISS: *The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?* *European Labour Law Journal*, 8/4. 346. o.
120. Mario VINKOVIĆ: *The Role of Soft Law Methods (CSR) in Labour Law*. https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/mario_vinkovic.pdf (2025.08.10.).
121. MÉLYPATAKI Gábor: *A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából*. *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica Et Politica* 2012/2. 528. o.
122. MENYHÁRD Attila: *A szerződés akarathibák miatti érvénytelensége*. ELTE Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2000., 13–14. o. (a továbbiakban: MENYHÁRD (2000)).
123. MENYHÁRD Attila: *Kártérítés, prevenció és jogalap nélküli gazdagodás*. In: CSEHI Zoltán – KOLTAY András – LANDI Balázs – POGÁCSÁS Anett (szerk.): *(L)ex Cathedra et Praxis. Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából*. Pázmány Press, Budapest, 2014., 199. o. (a továbbiakban: MENYHÁRD (2014))

124. MENYHÁRT Ádám: *A tévedés a szerződések körében (doktori értekezés)*. Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2012. (a továbbiakban: MENYHÁRT (2012)).
125. MENYHÁRT Ádám: *A tévedés a szerződések körében*. Universitas-Győr, 2013. 8-9. o. (a továbbiakban: MENYHÁRT (2013)).
126. MERCZ Mónika: *Az EU jövője a fogalmak hálójában*. Jogelméleti Szemle, 2025/1., 95. o. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/10151/8764> (2025. 12. 28.).
127. MOLNÁR Bence: *Nem minden bogár rovar, avagy átszervezés-e a munkakör megszüntetése*. In: PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 18.0 A XVIII. : Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai Wolters Kluwer, Budapest, 2021., 102-111. o.
128. NÁDAS György - MOLNÁR Dániel: *Szabályozási hiátusok a munkajogi érvénytelenség rendszerében magánjogi szempontból*. Jogtudományi Közlöny, 2025/10., 429-437. o.
129. NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefüggő jogviszonyok körében*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019.
130. NÁDAS György - PRUGBERGER Tamás: *Voluntary errors as causes of challenge in the employment relationship*. European Integration Studies, 18/2., 17–23. o. <https://doi.org/10.46941/2022.e2.17-23> (2025. 12. 28.).
131. NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával*. Opten, Budapest, 2016. 144. o. (a továbbiakban: NÁDAS – RAB – SIPKA– ZACCARIA (2016)).
132. NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák*

- keretei között.* HVG-ORAC, Budapest, 2018., 201–202. o. (a továbbiakban: NÁDAS – RAB – SIPKA– ZACCARIA (2018)).
133. NÁDAS György - ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* Jogtudományi Közlöny, 2024/6., 293-294. o.
134. NÁDAS György: *Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozásban.* Miskolci Jogi Szemle 2017/12. 402–404. o.
135. NÁDAS György: *A kollektív szerződések jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata.* In: HORVÁTH István (szerk.): Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. ELTE Eötvös, Budapest, 2015., 330. o. (a továbbiakban: NÁDAS (2015)).
136. NÁDAS György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelezettség?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 25-33. o.
137. NÁDAS György: *Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló?* In: ÁRVA Zsuzsanna – SZIKORA Veronika (szerk.): A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018. 313–328. o. (a továbbiakban: NÁDAS (2018)).
138. NÁDAS György: *Felelősségi alakzatok a munkajogban.* In: PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 282-283. o.
139. NÁDAS György: *Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módzatai körében.* Miskolci Jogi Szemle, 2014/1., 48-56. o.
140. NÁDAS György: *Szerződésszegés a munkaviszonyokban.* In: HOMOKI-NAGY Mária - HAJDÚ József (szerk.) Ünnepi kötet dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Szeged, 2016. 479. o. (a továbbiakban: NÁDAS (2016)).

141. NÁDAS György: *A méltányos mérlegelés elvének aktuális kérdése*. Miskolci Jogi Szemle, 17/2. (1. különszám) 284-285. o.
142. NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.
143. Neha VYA: *'Gender inequality- now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union*. European Labour Law Journal, Volume 12/1. 46. o.
144. NÉMETH Gabriella: *A közérthetőség etikájának jelentősége a jogalkotásban és a sablonizált szerződési feltételekben*. In: SZOTÁK Szilvia (szerk.): *Az állami fordítószoigálat 150 éve*. Országos Fordító és Fordításhitelesítő Iroda, Budapest, 2019., 134. o.
145. Nicola, KOUNTOURIS: *The concept of 'worker' in European labour law: fragmentation, autonomy and scope*. Industrial Law Journal, 2018/2., 192-225. o.
146. NOCHTA Tibor: *A jogi személy létesítésének magánjogi és közjogi feltételeiről*. Gazdaság és Jog, 2017/10., 3-4. o.
147. NOCHTA Tibor: *Az érvénytelenség és a szerződésszegés összefüggéseiről*. Miskolci Jogi Szemle, 16/3. szám (2. különszám).
148. OROSZ Ferenc: *A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 17/1-2, 87-102. o.
149. OROSZ Ferenc: *Fék vagy motor? A korlátozott diszpozitivitás munkajogi szerepe*. Gazdaság és Jog, 2025/3-4., 43-50. o. (a továbbiakban: OROSZ (2025)).
150. Orsola RAZZOLINI: *The Need to Go Beyond the Contract: 'Economic' and 'Bureaucratic' Dependence in Personal Work Relations*. Comparative Labor Law & Policy Journal, 31/2., 267-269. o.

151. OSZTOVITS András: *Bevezető gondolatok az Európai Szerződési Jogi Alapelvekről.* Európai Jog, 2002/1., 3-4. o.
152. PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja.* In: (szerk.: BANKÓ Zoltán-BERKE Gyula-TÁLNÉ Molnár Erika) *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára.* Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018. 337. o. (a továbbiakban: PÁL (2018)).
153. PÁL Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja.* Munkajog, 2019/1., 13–15. o. (a továbbiakban: PÁL (2019)).
154. PÁL Lajos: *A munka- és pihenőidő.* In: KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata.* HVG-ORAC, Budapest, 2020., 361. o.
155. PALÁSTI Gábor: *Közrendi, imperatív, kógens és diszpozitív szabályok.* Magyar Jog, 2006/2., 65-76. o.
156. PETROVICS Zoltán: *A kollektív szerződés érvénytelensége.* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 435. o. (a továbbiakban: PETROVICS (2018a)).
157. PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés.* ELTE ÁJK, Budapest, 2016. 283. o.
158. PETROVICS ZOLTÁN: *A munkajogi jognyilatkozatok.* In: KISS György: *Munkajog.* Ludovika, Budapest, 2020., 118. o.
159. PETROVICS Zoltán: *A munkáltatói felmondás egyes sajátos indokai - a "negatív minőségi csere" és az objektív lehetetlenülés.* In: Pál Lajos - Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 307-310. o.

160. PETROVICS Zoltán: *A polgári jog egyes rendelkezéseinek alkalmazása a munkaviszonyban, különös tekintettel a kötbérrre*. Munkajog, 2019/4., 15–22. o.
161. PETROVICS Zoltán: Az elállás egyes kérdései a munkajogviszonyban. In: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis Discimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Kúria – Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest. 2022. 365-366. o.
162. PETROVICS Zoltán: *Munkajogviszony - kontraktustól a státusz felé?* In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. 749-757. o. (a továbbiakban: PETROVICS (2018b)).
163. PINTÉR Miriam: *Idegen nyelv a munkajogban*. 2019. augusztus 2., <https://ado.hu/munkaugyek/idegen-nyelv-a-munkajogban/> (2025.05.07.).
164. PRUGBERGER Tamás: *A munkajog-alanyiség európai elmélete*. Európai Tükör 2020/1., 82. o. (a továbbiakban: PRUGBERGER (2020)).
165. PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra: *A munka és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása*. Miskolci Jogi Szemle, 2019/1. 1. kötet, 28 -33. o.
166. PRUGBERGER Tamás - NÁDAS György - JAKAB Nóra: *Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái*. Miskolci Jogi Szemle, 17/4., 12. o.
167. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Complex, Budapest, 2014., 580. o.
168. PRUGBERGER Tamás – SZALMA József: *A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk*. Gazdaság és Jog, 2012/10., 14–16. o.,

169. PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: *Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára*. Állam- és Jogtudomány 2022/2. 76-79. o.
170. PRUGBERGER Tamás - ZACCARIA Márton Leó: *A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben*. Jogtudományi Közlöny, 2015/5. 255. o.
171. PRUGBERGER Tamás: *A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint*. Jogelméleti Szemle. 2023/1. 92. o. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/5538/4483> (2025. 12. 28.) (a továbbiakban: PRUGBERGER (2023)).
172. PRUGBERGER Tamás: *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében*. Competitio, 4/1., 4. o. (a továbbiakban: PRUGBERGER (2005)).
173. PRUGBERGER Tamás: *A munkaszerződés megszegéséből eredő felelősség jogdogmatikai problémái és a tételesjogi rendezés*. Jogtudományi Közlöny, 2008/11., 523-532. o (a továbbiakban: PRUGBERGER (2008)).
174. PRUGBERGER Tamás: *Az akaratlan hiba miatti jognyilatkozat és az általános szerződési feltétel, valamint az annak alapján kötött munkaszerződés megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája*. Miskolci Jogi Szemle, 16/3, 136–144. o. (a továbbiakban: PRUGBERGER (2021)).
175. PRUGBERGER Tamás: *Az akaratlan hiba miatti jognyilatkozat megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája*. Munkajog, 2020/4., 1-3. o. (a továbbiakban: PRUGBERGER (2020)).
176. PRUGBERGER Tamás: *Értékarányos versenykizárási szerződés*. Gazdaság és jog, 2019/1., 22-24. o. (a továbbiakban: PRUGBERGER (2019)).
177. PRUGBERGER Tamás–SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *A munkavégzők munkáltatók általi kiszolgáltatásának szerződéses keretei, kitekintve az első magyar platform-ítéletre*.

Pro Futuro, 14/1, 135-151. o. <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/15064/13181>
(2025. 12. 28.).

178. RAB Henriett - HORNYÁK Virág: *A munkaszerződés rendeltetése a munkavállaló ráutaló magatartással történő munkaviszony-megszüntetése esetén*. Munkajog, 2024/1. ,15-16. o.
179. RAB Henriett: *A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponitú vizsgálata*. Közjogi Szemle, 2016/1., 8-12. o.
180. RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés*. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020.
181. RÁCZ Ildikó: *Platform munkavégzés Magyarországon - Munkajogi és egyéb jogági dilemmák*. Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2021/1., 15. o. https://hllj.hu/letolt/2021_1/M_01_Racz_hllj_2021.pdf (2025.08.10.).
182. RÁCZ Ildikó: *Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz*. Pro Futuro, 8/4, 50. o.
183. RÁCZ Zoltán: *Hányszor lehet a munkaviszonyt felmondani, avagy a hatálytalanság a munkajogban*. Miskolci Jogi Szemle, 2021/3., 146. o.
184. Reinhard Richardi: *Das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht* (münchen: C. H. Beck 1992) 2. § 1 rdnr. 26; uó.: „arbeitsrecht als sonderprivatrecht oder teil des allgemeinen zivilrechts” in Gebhard köbler [et al.] (szerk.): *FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag* (münchen: C. H. Beck 2000) 957–972. o.
185. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 1994. 91-92. o. (a továbbiakban: ROMÁN (1994)).
186. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 1996. 64–65. o.

187. ROMÁN László: *Munkajog (elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989., 89. o.
(a továbbiakban: ROMÁN (1989))
188. ROMÁN Róbert: *Elméletek a bírói jogalkotás és/vagy jogalkalmazás kérdéseiről*.
Miskolci Jogi Szemle, 2022/2., 357. o.
189. SIKLÓSI Iván: *A nemlétező szerződések kérdéseire a magyar polgári jogban, figyelemmel egyes külföldi jogi megoldásokra is*. Polgári Jog, 2016/2. (jogtár) (a továbbiakban: SIKLÓSI (2016)).
190. SIKLÓSI Iván: *A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban*, Szeged, Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica, Tomus LXVII. Fasc. 19., 2005., 21. o. (a továbbiakban: SIKLÓSI (2005)).
191. SIKLÓSI Iván: *A nemlétező, érvénytelen és hatálytalan jogügyletek elméleti és dogmatikai kérdései a római jogban és a modern jogokban. Doktori értekezés*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Budapest, 2013. 219. o. (a továbbiakban: SIKLÓSI (2013)).
192. SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István - BERKE Gyula - BANKÓ Zoltán: *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 18/különszám, 29–51. o.
193. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt?* In: AUER Ádám -BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.: Dialóg Campus, Budapest, 2018., 837-848. o.
194. SIPKA Péter - ZACCARIA Márton Leó: *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében*. Miskolci Jogi Szemle, 2019/1. szám, 60-61. o.

195. SIPKA Péter Máté - ZACCARIA Márton Leó: *Felelősségi jogviszonyok*. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós -MENYHÁRD Attila - SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. HVG-ORAC, Budapest, 2020. 8. o.
196. SIPKA Péter: *A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0: A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021. 211-212. o. (a továbbiakban: SIPKA (2021)).
197. SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. HVG-ORAC, Budapest, 2015., 74. 80. o.
198. SIPKA Péter: *Az előreláthatósági elv megvalósulása a tíz éves bírói gyakorlat alapján*. *Miskolci Jogi Szemle*, 17/4., 119-120. o.
199. SIPKA Péter: *Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre*. *Magyar jog*, 2013/12., 737. o.
200. SIPKA Péter: *Fenntartható munkajog? A technológiai fejlődés lehetséges hatásai a munkajogra*. In: ÁBRAHÁM Márta - BERKE Gyula - TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Pázmány Press, Budapest, 2022., 431-442. o.
201. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett -TÓTH Hilda: *Munkavégzés a munkajog és polgári jog határán*. *Miskolci Jogi Szemle*, 20/3. 206–219. o.
202. SZALAI Ákos: *A gazdasági szervezetek jogáról és közgazdaságtanáról*. *Pázmány Law Working Papers*, 2018/17. 55. o.
203. SZALAI Ákos: *A magyar szerződési jog gazdasági elemzése*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2013., 589. o. (a továbbiakban: SZALAI (2013a)).
204. SZALAI Ákos: *A szerződési jog gazdasági elemzésének közgazdaságtani és jogi alapjai*. *Pázmány Law Working Papers*, 2013/8., 5-10. o. (a továbbiakban: SZALAI (2013b)).

205. SZALMA József: *A munkajog hatása a polgári jogra*. Magyar jog, 2015/3., 186. o.
206. SZALMA József: *A munkajogi kártérítési felelősség osztályozása - és helye a magánjogi felelősség rendszerében*. Magyar Jog, 65/1. 60. o.
207. SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktuális) felelősség az európai és a magyar magánjogban*. Bíbor, ELTE ÁJK, Budapest-Miskolc-Debrecen-Újvidék, 2008., 15. o.
208. SZÉKELY Iván: *Reziliencia: a rendszerelmélettől a társadalomtudományokig*. Replika, 2015/5., 7–23. o.
209. SZEKERES Bernadett: *Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről*. Miskolci Jogi Szemle, 17/2., 393. o.
210. SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja (Első rész)*. Grill, Budapest, 1937., 134. o.
211. TÁNCZOS Rita: „*Alkalmazhatom, foglalkoztathatom – azután mégsem?*” In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019.
212. TASS Edina: *Az elállás és közlése*. In: PÁL Lajos - PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2021.
213. TERCSÁK Tamás: *A joggal való visszaélés*. HVG-ORAC, Budapest, 2018. 512-513. o.
214. TÓTH J Zoltán: *A dogmatikai és a jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbb bírósági gyakorlatban*. In: Bódig Mátyás – Zödi ZSOLT (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna: Tudománytörténeti és tudományelméleti írások*. OPTEN Informatikai Kft., MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.
215. TÓTH J. Zoltán: *A dogmatikai, a logikai és a jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbb bírósági gyakorlatban*. MTA Law Working Papers, 2015/17., 5. o.

216. TÓTH Kristóf: *A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai*. Pro Futuro, 12/1., 50-69. o.
217. TÓTH Kristóf: *A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban*. PhD értekezés. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2024. 23-24. o.
https://ajk.kre.hu/images/doc2025/di/Toth_Kristof_disszertacio.pdf (2025.12.27.) (a továbbiakban: TÓTH (2024)).
218. TÓTH Kristóf: *A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai*. Munkajog, 2022/1., 13-19. o. (a továbbiakban: TÓTH (2022)).
219. TÖRÖK Éva: *A szerződés létrehozásának alapkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2013.. 85. o., 90. o.
220. TÖRÖK Éva: *A szerződés létrehozásának egyes kérdései, különös tekintettel az értelmezésre*. In: SZALMA József (szerk.): *Magyar Tudomány Napja a Délvidéken – 2012. Újvidék-Szerbia, Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, 2013., 187-189. o.* (a továbbiakban: TÖRÖK (2013)).
221. TÖRÖK Tamás: *Az érdekellentét, az álképviselő, a vélelmezett képviselő és a látszaton alapuló képviselő*. Gazdaság és Jog, 2020/1., 7. o.
222. VÉKÁS Lajos - GÁRDOS Péter (szerk.): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.
223. VÉKÁS Lajos: *A diszpozitív szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban*. Magyar Jog, 2018/7–8. 386. o.
224. VÉKÁS Lajos: *Szerződési jog - Általános rész*. ELTE, Budapest 2016.
225. VEREBICS János: *Kötelmek, szerződések joga az új Ptk.-ban*. HVG-ORAC, Budapest, 2014.

226. Vincenzo PIETROGIOVANNI: *Collective bargaining: (not just) a fundamental right*. In: BERYL ter Haar - Attila KUN: *EU Collective Labour Law*. Edward Elgar, Cheltenham, Egyesült Királyság, 2021.
227. WELLMANN György (szerk.): *Polgári jog III-IV*. HVG-ORAC, Budapest, 2022., 23. o.
228. WELLMANN György: *A szerződés érvénytelenségének szabályozása az új Polgári Törvénykönyvben*. Jogtudományi Közlöny, 2014/2. 66. o. (a továbbiakban: WELLMANN (2014)).
229. WOPERA Zsuzsa (szerk.): *Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
230. ZACCARIA Márton Leó: *A munkavállaló fogalmának dinamikus értelmezése*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0: A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadása*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019., 261–277. o. (a továbbiakban: ZACCARIA (2019a)).
231. ZACCARIA Márton Leó: *Evidenciák és dilemmák a munkaszerződés és a munkaviszony jogi természetéről*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0 - A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2022. (a továbbiakban: ZACCARIA (2022)).
232. ZACCARIA Márton Leó: *Egy "keresztülfekvő" jogág jellemzői értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól*. *Glossa iuridica*. 2/1., 118-122. o.
233. ZACCARIA Márton Leó: *Szerződési feltételek, szerződési autonómia és egyenlő díjazás a munkaviszonyban*. In: HAJNAL Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjogi és munkajogi vetületek*. Főnix Média, Debrecen, 2019. 169–170. o. (a továbbiakban: ZACCARIA (2019b)).

Hazai jogszabályok (releváns rövidítésekkel)

1. Magyarország Alaptörvénye (Alaptörvény)
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
3. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)
4. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.)
5. a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
6. a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (rég. Pp.)
7. a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (rPtk. vagy régi Ptk.)
8. a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.)
9. a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.)
10. a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény (Katatv.)
11. a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (Ctv.)
12. foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (Fftv. vhr.)

Nemzetközi és uniós jogi normák

1. Európai Unió Alapjogi Chartája
2. Emberi Jogok Európai Egyezménye (EJEE)
3. az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete
4. Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, Brüsszel, 2021.12.9. COM (2021) 762 final 2021/0414 (COD)
5. Az ILO 198. sz. ajánlása a munkaviszonyokról (2006)
6. Az ILO 1944-es Philadelphiai Nyilatkozata

Állásfoglalások, vélemények, indokolások

1. MK 170. számú állásfoglalás [a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv (MK 170.)
2. 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény az érvénytelenség jogkövetkezményeiről

3. 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény: a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről
4. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény
5. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 86–87. o. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (2025.10.14.).
6. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXI. törvény – T/3066. számú törvényjavaslat – indokolása
7. Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény. Kúria, Budapest, 2020. 83. o. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_v_elemeny_am_0.pdf (2025.10.14.)

Hazai bírói gyakorlat

Kúria (korábbi Legfelsőbb Bíróság)

1. BDT 2002. 556.
2. BDT 2008. 1938.
3. BDT 2011. 2531.
4. BH 1993.1.
5. BH 1995.737.
6. BH 1998.75.
7. BH 2000.396.
8. BH 2001.10.
9. BH 2001.168.
10. BH 2001.387.
11. BH 2002.504.
12. BH 2003.409.
13. BH 2004.332.
14. BH 2005.102.
15. BH 2007.86.
16. BH 2008.100.

17. BH 2017.60.
18. BH 2020.3.84.
19. BH 2020.373.
20. BH 2021.5.145.
21. BH 2021.59 .
22. BH 2021.6.173.
23. BH 2021.63.
24. BH 2021.7.206.
25. BH 2021.85.
26. BH 2023.10.251.
27. EBD 2013.G.1.
28. EBH 2002.677.
29. EBH 2002.787.
30. EBH 2004.1146.
31. EBH 2009.2045.
32. EBH 2014.M.20.
33. EH 2013.07.M14.
34. EH 2017.04.M8.
35. EBH 2002.693.
36. Kúria Gfv.30.133/2018/7.
37. Kúria Mf.I.50.063/2022/7.
38. Kúria Mfv.I.10.231/2012/4.
39. Kúria Mfv. 10.180/2016/5.
40. Kúria Mfv. 10.362/2016/1.
41. Kúria Mfv. 10.960/2011/5.
42. Kúria Mfv.10.210/2019/6.
- ~~43. Kúria Mfv.10.379/2018/9.~~
44. Kúria Mfv.II.10.064/2018/7.
45. Kúria Pfv. 21.126/2018/4.
46. Kúria Pfv.21.188/2011/7.
47. Kúria Pfv.22.226/2017/11.
48. Legfelsőbb Bíróság Gfv. 30.290/2010/4.
49. Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.881/2010/4.
50. Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.847/1998.

Alsóbb fokon eljáró bíróságok határozatai:

51. Debreceni Ítéltábla Pf.20.339/2012/7.
52. Fővárosi Ítéltábla 9.Pf.20.016/2022/4/II.
53. Fővárosi Ítéltábla Gf.40.412/2010/3.
54. Fővárosi Ítéltábla Gf.40205/2021/8.
55. Fővárosi Ítéltábla Pf.20.908/2019/6. (PJD 2020.31.)
56. Fővárosi Ítéltábla Pf.20016/2022/4.
57. Fővárosi Törvényszék M.70018/2021/9.
58. Fővárosi Törvényszék P.20022/2020/25.
59. Fővárosi Törvényszék P.20022/2020/25.
60. Győri Ítéltábla Mf.V.30.071/2021/12.
61. Győri Törvényszék M.70118/2020/56.
62. Pécsi Ítéltábla Gf.40025/2021/4.
63. Szegedi Törvényszék K.700061/2022/7.
64. Zalaegerszegi Törvényszék Mf. 21.248/2016/7.

Európai Unió Bíróságának joggyakorlata

1. C-107/19 - XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.
2. C-214/20 - MG kontra Dublin City Council
3. C-344/19 - D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija
4. C-518/15. - Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak,
5. C-580/19. RJ kontra Stadt Offenbach am Main.
6. C-66/85. - Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg