

Miskolci Egyetem Állam és Jogtudományi Kar

Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A Doktori Iskola vezetője: Prof. Dr. Bragyova András

Program címe: A magyar állam- és jogrendszer, jogtudomány továbbfejlesztése, különös tekintettel az európai jogfejlődési tendenciákra

Alprogram címe: A munka- és a szervezeten belüli vállalkozási viszonyok magyarországi jogi rendezésének problémái az ipari és a mezőgazdasági termelés, valamint kereskedelem területén az európai jogfejlődés tükrében

Témavezető: Prof. Dr. Prugberger Tamás

Kenderes György

A MUNKASZERZŐDÉS HAZAI SZABÁLYOZÁSÁNAK DOGMATIKAI KÉRDÉSEI ÉS ELLENTMONDÁSAI

PhD értekezés

Miskolc, 2007

(kézirat lezárva: 2006. december 31.)

TARTALOMJEGYZÉK

5

I. BEVEZETŐ GONDOLATOK..... 5

II. A MUNKAJOGRÓL ÁLTALÁBAN 11

1. Gazdasági, politikai befolyások 11
2. Jogágisági problémák – a munkajog jogági hovatartozásának kérdései 22
3. A munkajogi szabályozás lehetséges módozatainak vázlata..... 33
 - 3.1. A magyarországi szabályozás jelene és jövője..... 33
 - 3.2. Nemzetközi vonatkozások..... 37

III. FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

A munkajog és a munkaszerződés megközelítése a magyar jogfejlődés során..... 42

1. Az 1945 előtti időszak..... 42
2. A szocialista jog megközelítése 50
3. A munkaszerződés általános jellemzői hatályos jogi aspektusból – elhatárolások más hasonló szerződésektől..... 55

IV. A MUNKASZERZŐDÉS INTÉZMÉNYÉT ÉRINTŐ

TÖRTÉNETI KÉRDÉSEK..... 64

1. Az ókort illető munkajog-történeti intézmények..... 64
2. A középkor munkaviszonyokra vonatkozó főbb szabályai..... 72
3. A mai értelemben vett munkajog kialakulása és fejlődési periódusai..... 76
 - 3.1. A szerződéses liberalizmus korszaka 77
 - 3.2. Az állami beavatkozás korszaka és hatása a munkaszerződés alakulására 82
 - 3.3. Konszolidációs szakasz a munkajogi szabályozás menetében 85

V. A MUNKAJOG TÁRGYÁNAK SPECIFIKUMA ÉS ANNAK

TÜKRÖZŐDÉSE A MUNKASZERZŐDÉS SAJÁTOS VONÁSAIBAN..... 88

VI. ELLENTMONDÁSOK ÉS HIÁNYOSSÁGOK A MUNKASZERZŐDÉS ÉS

ENNEK KAPCSÁN A MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSA TERÜLETÉN 95

1. Kötelező írásba foglalás elmaradásának dogmatikai problémái 96
 - 1.1. Írásba foglalás elmaradása: érvénytelenség vagy ...? 96
 - 1.2. Dogmatikailag kezelhető megoldások..... 98
2. Az előszerződés szabályozatlanságából származó munkajogi aggályok 102
 - 2.1. Az előszerződés hiányából adódó problémák 102
 - 2.2. A munkajogi előszerződés bevezethetősége és előnyei 104
3. A választás, mint munkajogviszonyt keletkeztető aktus vitathatósága..... 105
4. A blankettaszerződések elleni védelem hiánya, mint a felek közötti egyik egyensúlyt megbontó tényező..... 109
 - 4.1. A védelem hiánya..... 109
 - 4.2. A védelem megvalósíthatósága 110
5. A társasági jog és a munkaszerződés, valamint a munkaviszony kapcsolódási pontjai..... 112
 - 5.1. A társaság működésének ellenőrzésében (Felügyelő Bizottság) előírt munkavállalói részvétel ellentmondásai..... 112
 - 5.2. A gazdasági társaság ügyvezetése a vezető tisztségviselők és az Mt. szerinti vezető állású munkavállaló kapcsolata, illetve eltérései 114

5.3. A munkajogi jogutódlás	116
5.4. A vezető tisztségviselők egyes társasági formákban lehetséges munkavégzési jogviszonya.....	117
5.4.1. Az új Gt. szerinti jogi szituáció munkaviszonyt érintő anomáliái	118
5.4.2. A betéti társaságot és a közkereseti társaságot illetően jelentkező munkajogi kérdések.....	121
5.4.3. A korlátolt felelősségű társaságnál mutatkozó munkajogi vonatkozások....	124
5.4.4. A részvénytársaság esetében felmerülő munkajogi relációk.....	124
5.4.5. Megoldási alternatívák	125
6. A foglalkoztatási (munkavégzési/munkaszerződési) viszonyok minősítésének aktuális kérdései	126
6.1. Problémafelvetés	126
6.2. Munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony	127
6.3. A közigazgatási (hatósági) és a bírósági minősítés gyakorlata és ellentmondásai	130
6.3.1. Munkaügyi hatósági ellenőrzés	131
6.3.2. Az APEH minősítési jogköre a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok tekintetében	132
6.3.3. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok bírósági felülvizsgálata	134
6.3.4. Az OMMF, az APEH és a bíróság eljárásának ellentmondásai	135
6.4. Néhány speciális munkavégzési (foglalkoztatási) forma munkajogi és polgári jogi vonatkozása	135
6.5. Megoldási alternatívák	140
7. Kényszervállalkozás-munkaszerződés; A munkajogi szabályozás lehetőségei és korlátai a legitim és illegitim foglalkoztatás körében.....	141
7.1. A kényszervállalkozások gyakorlati megnyilvánulásai.....	142
7.2. A kényszervállalkozás hátrányai és előnyei munkáltatói és munkavállalói szempontból.....	145
7.3. A munkaviszony-megbízás/vállalkozás elhatárolása	148
7.4. Az Mt. kényszervállalkozásokat kezelő szabályozásának alakulása, illetve a szabályozás megfelelősége és a továbblépés lehetséges alternatívái	149
8. Munkajogi és polgári jogi vonatkozások és ellentmondások a munkaerő-kölcsönzés és az ezt rendező munkaerő-kölcsönzési szerződések körében	154
8.1. A munkaerő-kölcsönzés általános megközelítése	154
8.2. A munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés összehasonlító elemzése.....	156
8.3. A munkaerő-kölcsönzés intézményének dogmatikai problémái.....	158
8.4. Garanciális szabályok és azok ellentmondásai.....	160
8.4.1. Vagyoni biztosíték.....	160
8.4.2. Tilos foglalkoztatások	162
8.4.3. Együttműködési kötelezettség.....	162
8.4.4. Munkavállalói jogok kizárásának tilalma.....	162
8.4.5. Kirendelési, illetve továbbkölsönzési tilalom.....	163
8.4.6. Kölcsönvevővel kötendő jogviszony megengedhetősége	163
8.4.7. Munkaszerződés-módosítási tilalom munkaerő-kölcsönzés céljából.....	164
8.4.8. A kölcsönbeadó bérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei.....	164
8.4.9. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az esélyegyenlőség érvényesülése, illetve korlátai.....	165
8.4.10. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás formai és tartalmi kérdései.....	167
8.5. A kényszerű munkaviszony-létrejövetel dogmatikailag vitatható kérdései	168

8.5.1. A vitatott hatályos szabályozás	168
8.5.2. Dogmatikai kifogások	170
8.5.3. A kényszer-munkaszerződést helyettesítő, illetve szükségtelessé tévő megoldási javaslatok	172
8.6. Ellentmondások a munkaviszony megszüntetése körében.....	173
8.7. A kártérítési felelősség (az egyetemleges kárfelelősség) gyakorlati és dogmatikai kérdései.....	175
8.8. Záró megjegyzések.....	177
9. A Ptk. intézményrendszeréből, a szabályozást meghatározó elvekből és a konkrét rendelkezésekből a munkaszerződés és a munkajogviszony területén is felmerülő (hasznosítható) jogintézmények	178
9.1. Elvi kérdések	178
9.2. Konkrét jogintézmények	181
9.3. A kogencia csökkentésével elérhető pozitív hatások	187
9.4. Záró megjegyzés.....	192
VII. AZ MT.-PTK. JELENLEGI ELLENTMONDÁSOS VISZONYA FELOLDÁSÁNAK ALTERNATÍVÁI A MUNKASZERZŐDÉS DOGMATIKAI HOVATARTOZÁSÁNAK TISZTÁZÁSA TÜKRÉBEN	193
1. Egymástól elkülönült Mt. – Ptk.....	193
2. Több törvényben történő szabályozás	194
3. A Ptk., mint általánosan mögöttes joganyag	196
4. Teljes polgári jogi joganyagot tartalmazó Mt.	197
5. A Ptk. szelektíven mögöttes joganyag	197
6. Részletszabályokat tartalmazó Mt., a Kötelmi Különös Részben nevesített munkaszerződés	198
7. A munkaszerződés/munkaviszony részletes Ptk.-beli szabályozása.....	199
8. Átfogó munkajogi kódex szintjén történő szabályozás.....	200
VIII. SZINTETIZÁLÓ ÉSZREVÉTELEK AZ EDDIG KIFEJTETTEK ALAPJÁN ÖSSZEGZÉS HELYETT	203
FELHASZNÁLT IRODALOM	210
ÖSSZEFOGLALÓ	224
SUMMARY.....	225

I.

BEVEZETŐ GONDOLATOK

A munkaszerződéssel kapcsolatos kérdések, problémák, szabályozásbeli ellentmondások és az előbbieik megoldásának keresése a munkajog tudomány területén eltöltött több, mint 25 éves munkálkodásaimból intenzíven az utolsó 10-12 évben került érdeklődésem előterébe. A témakör aktualitása különösebb bizonyítást nem igényel, hiszen e kérdéskör a munkajog létezése óta folyamatosan foglalkoztatja a tudomány művelőit és állandó jelleggel napirenden van, sőt mindez elmondható már a mai értelemben vett munkajogot jóval megelőző időszakoknak a munkavégzési viszonyokra vonatkozó, de munkajognak még nem tekinthető szabályanyagára is. Ez utóbbira bővebben a munkaszerződés intézménytörténetét taglaló III. részben kívánok kitérni.

Közismert tény, hogy a jelenlegi értelemben felfogott *munkajog jóval tágabb kört ölel fel, mint a munkaszerződés területe*. A munkaszerződés, mint az individuális munkajog egyik legfontosabb része mellett szintén ide tartozóan lelhető fel a munkaviszony – ezen belül a szerződő felek jogainak és kötelezettségeinek – távolról sem problémamentes szabályanyaga. Megjegyzendő azonban, hogy csak a munkajogra jellemző – ezen belül is főleg csak elméleti síkon -, hogy esetenként éles határvonalat igyekszik húzni a munkaszerződés, mint kötelemkeletkeztető aktus és a munkajogviszony, mint a kötelelem létformája között¹.

A munkaszerződés kétség kívül egyik legfontosabb jogkövetkezménye a munkajogviszony keletkeztető hatás, azonban nem osztható az a nézet, mely szerint a munkaszerződés elkülönülne vagy legalábbis valamilyen szinten-módon leválasztható lenne a munkajogviszony tartalmától. Más kérdés, hogy a jelenleg hatályos szabályozás szerint a munkaszerződés kötelezően szükséges tartalmi elemként csak meglehetősen kevés kérdést

¹ Ld. Román László: Munkajog, Kari rész-(kiegészítő) jegyzet. Tankönyvkiadó Bp. 1984. 168.o. és uő.: A munkajog alapintézményei II. kötet, Pécs, 1996. 64. és köv. o.

és sommásan szükséges szabályozni ahhoz, hogy az érvényesen létrejöjtnék legyen tekinthető. A polgári jogban helyesen nem találunk ilyen jellegű, az előbbiekhöz hasonló éles elválasztást – elválasztódást a szerződések tartalma és a jogviszony tartalma között. A polgári jog "szerződéses tartalomként" említi azokat az adott esetben konkrét szerződésben nem nevesített, de a jogviszony tartalmába beletartozó elemeket is, amelyek szerződéses rendezése nélkül is a felek akarategyezsége érvényre jut, illetve amely szerint „a szerződésszerű” teljesítés megtörténik, azaz polgári jogi értelemben az is szerződéses tartalomnak, illetve szerződésszerű teljesítésnek minősül, amit esetlegesen az adott ügyletre kötött konkrét szerződés külön nevesítetten nem tartalmaz. *A polgári jogban tehát a szerződési és a jogszabályi tartalom az előbbi értelemben véve közelebb kerül egymáshoz, amit a magam részéről helyesnek tartok, éppen ezért a további vizsgálódásaimat is ennek szellemében fogom elvégezni.*

A munkaszerződésnek a munkajogban betöltött hangsúlyos szerepét támasztja alá az is, hogy tulajdonképpen az egész *munkajog fejlődése alapvetően a munkaszerződés intézményén keresztül indult meg*, illetve a munkaszerződés, s az ez által létrehozott munkajogviszony ellentmondásai irányították rá a figyelmet a munkajogi szabályrendszer kollektív munkajog irányába történő bővülésére. Itt megint csak utalni kívánok azon kifogásolható álláspontokra, amelyek a munkajogot az előbbiek szerinti individuális, illetve a következőkben röviden taglalandó kollektív munkajogra, mint két relatíve önálló részre osztják². A kollektív munkajog – mint említettem – egyértelműen az individuális munkajogból, ezen belül a munkaszerződés intézményéből kiindulva fejlődött ki és pillanatnyilag, sőt várhatóan a jövőben is szoros szálakkal fog kötődni ahhoz.

Helyes értelmezés szerint az individuális és a kollektív munkajogot csak szoros kölcsönhatásban lehet felfogni és értelmezni³, ugyanis – bár a kollektív munkajognak vannak bizonyos mértékig meghatározott sajátos intézményei (pl. kollektív szerződés, szakszervezeti jogosítványok, stb.) – bármelyik a másiktól elválasztva funkcióját veszítheti

² Mejegyzendő, hogy a most említésre kerülő szerzők csak látszólag, azaz formálisan veszik külön az individuális és a kollektív munkajogot, a kettő közötti összefüggéseket azonban egyikőjük sem vonja kétségbe. Prugberger Tamás: Az európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, KJK-KERSZÖV Bp. 2002. II. Rész: Kollektív munkajog 51. és köv. old. és III. Rész: Az individuális munkajog 217. és köv. o.; Radnay József: Munkajog, Szent István Társulat Bp, 2000 I. Egyéni munkajog 9. és köv. o. és II. Kollektív munkajog 221. és köv. o.; Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó Bp. 2000 II. Rész: A munkajogviszony tana 73. és köv. o. és III. Rész: A munkajog kollektív intézményei 271. és köv. o.

³ Kiss György: A piac és az emberi tényező, Balassi Kiadó, Bp. 1995. Az individuális és kollektív munkakapcsolatok korrelációjáról szóló részek, így 167-170. o. és 207-210.o.

és csak hibásan vagy legalábbis torzulásukra vezető hiányosságokkal értelmezhető. Lényeges még, hogy a munkajog a különböző jogterületek közül talán az egyik leginkább gazdaság- és politikafüggő, amit bizonyít a különböző társadalmi, gazdasági és politikai berendezkedésű korszakok relatíve eltérő jogi szabályozása. Így jól kivehető, hogy más típusú munkajog alakult ki a polgári demokráciákban, a fasiszta államokban⁴, a nacionál- és az internacionál-szocialista államokban⁵ és még mindig számos eltérés tapasztalható a mai volt szocialista, immáron polgári demokratikus berendezkedésű országok⁶ és a nyugat-európai államok munkajogi szabályozásában⁷. Többek között az előbbiekre is visszavezethetően a munkajogban nem alakult ki egy olyan nemzetközi méretekben vett viszonylagos egységes rendszer, mint amely például a polgári vagy a büntetőjog tekintetében fellelhető. Természetesen ez utóbbiak is társadalom- és politikafüggő jogágak, azonban távolról sem olyan intenzitással, mint a munkajog. Az eddigiekből következik, hogy ha a munkaszerződés átfogó és lényegi problémáit kívánjuk vizsgálni, nélkülözhetetlen a gazdasági és politikai befolyások hatásának ezirányú vizsgálata, úgyszintén szükséges a munkajog jogágiság szempontjából való megközelítése, továbbá nem mellőzhető a munkajogot érintő szabályozás lehetséges módozatainak áttekintése sem. Az előbbieket követően világos és érthető lesz, hogy a különböző korszakok munkajogra vonatkozó fogalom meghatározása miért és mennyiben tér el egymástól.

Szintén a témakör megalapozott megközelítése érdekében át kell tekinteni a munkaszerződés intézményét érintő történeti kérdéseket is, mivel csak ezek vezetnek el a jelen korban megnyilvánuló problémákhoz és adnak esetenként bizonyos támpontot azok megoldásához. A munkaszerződés kiemelt szerepét és helyét utoljára monografikus formában még a szocialista viszonyokra vetítetten – de nem egy ponton máig is használható megállapításokat tartalmazóan – Weltner Andor dolgozta fel⁸, jöllehet Weltner a munkaszerződésről írt monográfiáját a szocialista társadalmi viszonyokra vonatkozóan írta meg. Az elméleti megalapozásnál jelentős mértékben felhasználta az 1948 előtti magyar jogi szakirodalom eredményeit, melyet Magyarországon átfogó jelleggel a Munka jogviszonyai című munkájában mélyreható részletező módon Vincenti Gusztáv dolgozott

⁴ Artur Nikisch: Arbeitsrecht, I. Band 2. Aufl. Tübingen, I.C.B. Mohr Verlag, 1955. 17-24.o.

⁵ Alexandrov N.G.: Szovjet munkajog, Bp. 1953

⁶ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex 2006. XXII. és XXV. fejezet

⁷ Prugberger Tamás: Európai és magyar ... 2006. Id. az EU régi tagállamait érintő munkaszerződési szabályok leírását és ugyanezt Kiss Györgynél: Munkajog, Osiris Kiadó 2005

⁸ Weltner Andor: A szocialista munkaszerződés, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1965

fel, és ezen belül a munkával összefüggő kétoldalú szerződéses kötelmeket, vagyis a munkaszerződést a kollektív (munkaszabályzati) szerződéssel együtt, a vállalkozási és az alkuszi szerződést, valamint egyoldalú kötelemként a díjkitűzést a jogalkotás, a jogalkalmazás és az elmélet oldaláról egyaránt igen részletes vizsgálat tárgyává tette. Vincentinek ez az írása olyan összefoglaló munka, amely a munkaszerződésről szóló előző magyar irodalomra épít. *Ez a magyar irodalom ugyanakkor jelentős mértékben a német és részben az olasz munkajogi dogmatikára épített.* A magyar munkajogi tudomány és kodifikáció, miként a bírói gyakorlat is elsődlegesen a német dogmatikából táplálkozott, az olasz jogi hatás az inkább csak átmeneti volt, mivel az csak Gömbös Gyula miniszterelnökségének az időszakára (1941-1943) szűkölt. A magyar munkaszerződés magyar jogirodalmát 1948 előtt Vincenti Gusztávon⁹ kívül még Habermann György, Bernhard László, Kéler Tibor, Straub Sándor, Bernhard Miksa, valamint Schwartz Tibor munkája termékenyítette meg¹⁰. E munkákra meghatározó hatással volt a német munkajogirodalomból Philipp Lotmar „Der Arbeitsvertrag” című műve és Julius Georg Lautnek „Geltendes und Künftiges Angestelltenvertragsrecht” című munkája¹¹.

A nemzeti szocializmus időszakának munkajoga kevésbé hatott a magyar munkajogra két okból; egyrészt mert a németeknél a Weimari Köztársaság alatt bevezetett üzemi tanácsrendszer eltörlése a magyar munkajogot nem érintette, mivel - ellentétben Csehszlovákiával - Magyarország nem vette át az üzemi tanácsrendszert, amelyet a hitleri rezsim felszámolt. A Nipperdy és Hueck által elkészített¹² „Nationale Arbeitsgesetz”-et, amely a hitleri Németországban nem vált törvénné, hanem megmaradt törvényjavaslati formájában. E törvénytervezet bár a diktatúra vonásait viselte magán, ugyanakkor azonban szociális jellegűnek volt mondható. A diktatúra vonásait tükrözte az, hogy lényegében eltörölte a kollektív munkajog intézményeit, az individuális munkajogi minimálstandardok azonban szociális töltetűek voltak¹³. Mindez hasonlóan érvényes volt a szocialista államok munkajogára, így a magyar munkajog II. világháborút követő jogdogmatikai, jogalkotási és

⁹ Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai, in.: Szladits Károly szerk.: Magyar magánjog kötetmi jog különös rész Negyedik Füzet., Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Bp. 1941. 546-662.o.

¹⁰ Habermann György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásokban és a magyar jogban, Magyar Jogi Szemle XXII. évf. 9. és 11. szám, Bernhard-Sövényházy-Bernhard: A magánalkalmazotti jogviszony; Kéler-Straub: A szolgálati jogviszony; Schwartz: Az alkalmazottak szolgálati jogviszonyairól szóló anyagi jogszabályok tana, külön tekintettel a bírói gyakorlatra, átv.: Vincenti 547.o.

¹¹ Átv.: Vincenti 547.o.

¹² Artur Nikisch 4. lábjegyzetben hiv. hely

¹³ Labour Law in Germany, Published by the Federal Ministry for Labour and Social Affairs, Bonn, 1991. 30-31.p.

jogalkalmazási fejlődésére is, ami nagyon jól nyomon követhető Kiss György: A piac és az emberi tényező című munkájának II. fejezetében¹⁴. Ennek az időszaknak a munkajogi dogmatikáját Weltneren kívül a civilisztikából merítve Román László, Rudolf Loránd és Nagy László termékenyítette meg. Román a munkaszerződés keretében érvényesülő munkáltatói utasítási jogról¹⁵, Rudolf a munkajogi elévülésről a polgári jogi elévülés adaptációjaként¹⁶, Nagy László pedig a munkajogi szerződésszegésből fakadó kártérítési jogról¹⁷ oly módon, hogy távol tartja a közigazgatási hatásokat, jöllehet a korszak jogalkotásában a közszolgálati hatás a domináns¹⁸.

A rendszerváltást követően azonnal felmerült a munkajog és a közszolgálati jog szétválasztásának és egy új Mt. megalkotásának az igénye. Ez utóbbi, és ezen belül a munkajogviszony és a munkaszerződés elméleti megalapozása céljából a magyar jogtudomány képviselői ismét a német jogtudományhoz nyúltak vissza. Ezt tükrözi Kiss Györgynek a Piac és az emberi tényező című munkájának I. fejezete, ahol részletesen bemutatja a mostani időszak uralkodó német felfogását a munkajogviszony és a munkaszerződés jellegéről és tartalmáról, amelyet magánjogi jellegűnek fognak fel¹⁹.

A rendszerváltást követő első polgári kormány kodifikátora, Pál Lajos is ebben a felfogásban indította el a törvényelőkészítő munkálatokat. Ennek ellenére a régi, szocialista időszakból származó egyes ideológiai beidegződések folytán az új Mt. 1. §-a kimondta, hogy a munkajogviszonyt két kivétellel (a konkurencia a kizárási szerződés és a vezető alkalmazottak kártérítési felelőssége) csak az Mt. szabályozza és nem jöhet számításba háttér jogforrásként a Ptk. Ez lényegében annak az avitt szocialista jogelméleti nézetnek a továbbélését jelentette, mely szerint a Ptk. csak áruviszonyokat szabályoz²⁰, a munka pedig nem tárgya az árunak, ezért a munkaszerződésnek nincs helye a Ptk.-ban. Úgy tűnik, hogy a

¹⁴ Kiss György: A piac és az emberi tényező, Balassi Kiadó Bp. 1995. II. fejezet

¹⁵ Román László: A munkáltatói utasítási jog alapproblémái, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1972, uő: A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága, Akadémiai Kiadó, Bp. 1977, uő: A munkáltatói utasítás elhatárolása az államigazgatási utasítástól, Jogtudományi Közöny 1970/7.

¹⁶ Rudolf Loránd: Az elévülés a munkajogban, KJK Bp., uő: Elévülés és határidők a munkajogban és a polgári jogban, KJK Bp.

¹⁷ Nagy László: Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1964.

¹⁸ Nagy László előző lábjegyzetben hiv. mű, különösen 7-8.o. és 179-180.o.

¹⁹ Kiss György: A piac és az emberi tényező, I. fejezet 7-27.o., továbbá ld. még a német munkajogról részletesen Labour Law in Germany ... 13. lábjegyzetben hiv.mű

²⁰ Weltner Andor: A szocialista munkaszerződés, KJK Bp. 1965. 47-54.o. és Román László: Munkajog, Kari rész-(kiegészítő) jegyzet, Tankönyvkiadó, Bp. 1984. 24-25.o.

Ptk. rekodifikációja során is anakronizmusként ez a felfogás győz. Mindez ellentmond a magyar jogtudományban uralkodó többségi álláspontnak.

Célom ezért a jogirodalomban fellelhető számos, e kérdést bizonyos részleteiben taglaló munkák és a szerző saját kutatásai összegzésén alapulva megkísérelni hangsúlyozottan a munkaszerződés jogintézménye dogmatikai kérdéseinek elemzését, szükség esetén megfelelő kitérőket téve az individuális és a kollektív munkajog egyéb területeire is.

II.

A MUNKAJOGRÓL ÁLTALÁBAN

Dolgozatomban kifejezetten a munkaszerződés problematikájával kívánok foglalkozni, azonban ehhez nélkülözhetetlen néhány, a munkajogra vonatkozó általános, adott esetben a jogon túlmutató, sőt azt több-kevesebb intenzitással meghatározó gazdasági, politikai befolyás bemutatása is. Szintén értelmetlennek tartom részleteibe belemenni a munkaszerződés kérdéskörébe, addig, ameddig valamilyen szinten-módon nem sikerült a munkajogot, s természetesen ezen belül a munkaszerződést a jogági tagozódás szempontjából elhelyezni és tisztázni. A munkajogi szabályozás lehetséges módzatai pedig azért bírnak jelentőséggel, mert befolyásuk – ahogy az a későbbiekben látható lesz – kétséget kizáróan kimutatható a munkaszerződés szabályozása aspektusából.

1. Gazdasági, politikai befolyások

A gazdasági és a politikai normák jogrendszerünkben jelentős hatást fejtenek ki, hiszen a jogalkotói munkát gazdasági és politikai döntések sora előzi meg. A gazdasági és a politikai döntések határozzák meg – több-kevesebb intenzitással – a jogalkotás irányvonalát és célkitűzését²¹. Alapvető tendenciaként jelentkezik manapság a jogi apparátusnak a gazdasági folyamatokhoz való közeledése. Ezt mi sem bizonyítja jobban, mint a 2006 év második felében először politikai, majd gazdasági szintű megszorítások jogba történő átírása. Ez utóbbi esetben a gazdasági intézkedések jogi uniformist öltenek. Eörsi Gyula korábbiakban kifejtett következő gondolata az ilyen folyamatokra is igaz, mely szerint „a par excellence jogi elem vékony; itt gazdasági célok egészen közvetlen szolgálatáról van szó. Ezen a téren sokkal inkább van szükség gazdasági ismeretekre, mint jogiakra. Itt a jog ún. „szolgálati szerep”-ét valóban szó szerint lehet venni, bár az ilyen rendelkezéseknek is lehet magatartást szabályozó szerepe”²².

²¹ Megjegyzendő, hogy a gazdaság és a jog vitathatatlan kapcsolatát, továbbá a gazdaságnak és a politikának a jogra gyakorolt szintén egyértelmű hatását abszolutizálni azért mégsem lehet, mivel legalábbis részben hasonló helyzetben lévő országok (pl. Nagy-Britannia, Franciaország és Németország) nem egy ponton jelentősen eltérő megoldásokat alkalmaznak és ezen a helyzeten csak bizonyos mértékben enyhített az EU.

²² Eörsi Gyula: Jog-gazdaság-jogrendszer tagozódás, Akadémiai Kiadó, Bp. 1977. 53.o.

Természetesen nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy egyebek között *a gazdaság és a jog egyenlőtlen fejlődése folyamatosan megmutatkozik*, ma pedig közöttük a meg nem felelés, azaz *az inkongruencia viszonyára vezet*, noha a jognak a rendezendő anyag időszerűen lényeges mozzanatait a funkcióinak megfelelő módon helyesen kell vagy legalábbis kellene megragadnia²³.

A munkajogi szabályozás fontos szerepet játszik a gazdasági, társadalmi rendszer vezetése kezében, mivel a munkajog a társadalom munkájában való részvétel rendjét szabályozza, így a gazdasági és a politikai vezetés egyik eszközét jelenti a gazdaságra gyakorolt befolyás eszköztárában.

E miatt *a politikai (gazdasági) élet változásai szükségképpen megjelennek a munkajogi szabályozásban is*, ezek a változások meghatározzák, illetve befolyásolják a munkajogi normák alakulásának az irányvonalát. E változást szemlélteti, hogy a szocializmus direkt irányításos, központi tervgazdasági rendszerének szükségképpen a döntően hatósági elemek uralma alatt álló munkajogi rendezés felelt meg. Ezzel szemben az 1990-es években kibontakozó demokratikus átalakulás munkajogi leképezése épp az előzővel ellentétes, a felek – mind egyéni, mind kollektív – autonómiáját tükröző mai munkajogi törvénykezésben nyilvánul meg.

Példaként szolgálhat a gazdasági-politikai és a munkajogi normarendszer szoros kapcsolatára a foglalkoztatáspolitikai kérdésének, megítélésének változása. Az 1990-es évekig a politikai ideológiai koncepciók miatt társadalmi életünk egyik alappillére volt a teljes foglalkoztatottság elvének deklarálása. Más kérdés, hogy ez gazdaságilag milyen jelentős károkat okozott, viszont konform volt az akkori viszonyok – ma már egyértelműen látható – hibás gazdaságpolitikai koncepciójával.

A gazdasági szerkezetváltás szükségességének felismerésével azonban politikai döntés született a munkanélküliség létének elismeréséről, aminek következtében a munkajogi szabályozásban megjelent a munkanélküliek ellátására vonatkozó, egyre terebélyesedő szabályanyag. A szocialista gazdasági érában a jogalkotásra befolyást gyakorló politikai

²³ Eörsi Gyula: Jog-gazdaság 44.o.

döntések a jogalkotói jogkörrel felruházott szerveken kívül az állami irányítást is végző pártapparátusban születtek meg. Jelenleg a gazdaságra is kiható politikai döntések jelentős része a parlament keretei között nyer elfogadást, bár ma is megfigyelhető olyan jelenség, hogy a parlamenti pártok az országgyűlésen kívül kötött- a napi erőviszonyoknak megfelelő – megállapodásai jelennek meg a jogalkotásban.

A gazdasági folyamatok és a politikai normák erős hatása miatt a jelenleg zajló és a közeljövőt meghatározó feladatok megoldása során a gazdasági-politikai változások minden bizonnyal maguk után vonják a munkajogi szabályozás jelentős és gyakori tartalmi módosulását, mint ahogy ez jól megfigyelhető 1992. július 1-jétől (a hatályos Mt.-tól) jelenleg is. Az egyik legjelentősebbnek tekinthető 2003. évi Mt-módosítás²⁴ és a hozzá kapcsolódó jogszabályok is azon a gazdasági szükségszerűségeken alapuló politikai elkötelezettségen és elhatározáson jöttek létre, hogy Magyarország is tagja lett 2004. május 1. napjától az Európai Uniónak, így az addig még át nem vett uniós normák tételes jogi beépítése egyszerűen elkerülhetetlen szükségszerűség volt²⁵. Az egyik uniós alapelv a munkaerő szabad áramlása az, amely többek között a lehangsúlyosabban szükségessé teszi az egységes munkajogi szabályok kialakítását és alkalmazását.

A gazdasági és a politika (ezen belül különösen a szociálpolitika) változásai szintén egyértelműen kimutathatók a munkajog dogmatikai rendszerének alakulásában²⁶.

A mai értelemben vett munkajog kb. két évszázados története, fejlődési tendenciái mindig is szoros kapcsolatban voltak az adott időszak gazdasági és szociális körülményeivel. A munkajog fejlődését - megjegyzendő már kialakulását is - alapvetően az előbbi, lényegében jogon kívüli gazdasági tényezők befolyásolták, illetve határozták meg. A gazdaság és a politika egyéb jogterületekre gyakorolt hatása természetesen szinte mindenütt kimutatható, azonban a civilizált körében - álláspontom szerint - a munkajog az, amely leginkább az előbbieknél kitettebb és azok hatására, a részben jogon kívüli tényezők jogba történő átírása útján fejlődik, illetve változik. Mindezek alapvető fontosságot kölcsönöznek annak a

²⁴ Valójában két ilyen módosítás is említést érdemel, így a 2003. évi XX. törvény és a 2003. évi CXXV. törvény is.

²⁵ A nemzeti munkajog harmonizálása és a munkajog egységesítése tárgyában ld. bővebben: Az Európai Unió munkajoga, szerk.: Kiss György, Első rész 5. és 6. pontjai, 45-51.o.

²⁶ Erről ld. bővebben: Kenderes György-Prugberger Tamás: A munkajog dogmatikai rendszerének alakulása a gazdaság és szociálpolitika változásai tükrében c. tanulmányát, in: Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer Dedicata I., ELTE ÁJK Bp. 2005

különösen európai, fél évszázados fejlődési folyamatnak, amelynek elemző bemutatása elkerülhetetlen a jelen kor munkajogi problematikájának, ezen belül a munkajog dogmatikai rendszerének megértéséhez és a „de lege ferenda” szabályanyag felvázolásához.

A most körvonalazott célt szem előtt tartva lényegében az 1950-es évektől kezdődően igyekszem elsődlegesen tendenciáit tekintve bemutatni azon gazdasági és szociálpolitikai folyamatokat és változásokat, amelyek jelentős befolyással bírtak a korábbi nyugat-európai és a volt szocialista országok munkajogára, illetve a jelen kori ezirányú tényekre és továbbépítési irányzatokra.

A koncentráció és centralizáció, mint részben konvergáló és részben divergáló folyamatok egyértelműen fellelhetők, illetve kimutathatók az elmúlt évtizedek polgári és munkajogában, példázva az előbbieket – különösen a munkajog – erős gazdasági és részben politikai befolyásoltságát.

Amennyiben alapul vesszük az 1950-es, 60-as és 70-es évtizedekben megnyilvánult gazdasági folyamatokat, s ennek keretében visszatekintünk a nyugatinak mondott polgári és a keletiként fémjelzett szocialista társadalmak fejlődésére, akkor azt láthatjuk, hogy mindegyik gazdasági rendszerben egy erős koncentrálódási és centralizációs folyamat ment végbe. Ez azonban az alább kimutatásra kerülő hasonlóságok mellett számos jellegadó eltéréssel valósult meg.

A koncentráció és a centralizáció a nyugati szabad piac rendszerében a gazdasági verseny szabályainak felhasználásával játszódtott le oly képpen, hogy a gazdaságilag gyengébb vagy csődközelbe, illetve csődbe jutott vállalkozásokat a prosperáló és gazdaságilag erős cégek tulajdonosai felvásárolták. Ez azonban nem mindig vezetett a megvett cég jogi értelemben vett megszűnéséhez. Számos esetben a bekebelezett vállalkozás önálló cégnév alatt futott tovább, ténylegesen azonban egy alávetési szerződés megkötésével egy ún. uralkodó vállalat - alárendelt vállalat kapcsolata jött létre²⁷.

²⁷ NSZK Részvénytársasági Törvény II. rész, 308-318.§. In: Törvények a kereskedelmi társaságokról a Német Szövetségi Köztársaságban (szerk.: Sieber E.) Ig.Min.Tud. és Táj.Főoszt. 24.kötet. Bp. 1987. 273-290.o. - Sándor T.: A társasági jog alapjai az NSZK-ban. Állam- és Jogtudomány XXXI/3-4.

A gazdasági koncentráció oly módon is megvalósulhatott, hogy egy tőkeerős részvénytársaság (általában holding) az értékpapír piacon (tőzsde) megszerezte más, gazdaságilag leszálló ágban lévő részvénytársaság részvényeinek a döntéshozatal szempontjából releváns többségét. A gazdasági koncentráció lehetséges útja volt még (illetve ma is az), hogy szerződéses integrációk jönnek létre, melyek keretében a tőkeerős centrumvállalkozások több kis cég „szatelit” vállalatkénti működtetését valósítják meg. E kis vállalatok résztevékenységeket, résztermelési folyamatokat látnak el a centrumvállalat számára, amely az összfeladatokat koordinálja, s a folyamat eredményeként a létrehozott végtermék kibocsátását végzi. Az előbbiek mellett természetesen megjelent, sőt az 50-es, 60-as és 70-es évtizedben ennél, vagyis a szerződéses integrációnál erőteljesebben jelentkezett a szervezeti integráció, a cégek fúzionálása, illetve egyiknek a másikba történő beolvadása²⁸.

Az előző folyamatok bemutatása azért történt, mert az ezen időszakot jellemző vállalat *szervezeti nagyobbodás jelentősen kihatott a munkajogra is*. A sok ezer munkást foglalkoztató nagy termelő- és feldolgozó ipari és kereskedelmi óriás vállalatok nagy számú magántisztviselői, ügyintézői és ügyviteli személyzettel működő adminisztrációt épített ki, amely Fayol megállapítása szerint a közigazgatás szervezeti és működési jegyeit öltötte magára²⁹. Ennek szervezetszociológiai jellemzője a hivatali hierarchiához hasonló olyan gúlaszerűen kiépült alá-fölérendeltség láncolat lett, amely menedzseri hierarchiából egyik oldalon a „fehérgalléros” alkalmazottakon keresztül futott le a „kékgalléros” dolgozóig, ott is a szakmunkáson keresztül egészen le a segédmunkásig, míg a másik oldalon a vezető és a nekik beosztott ügyintézőkön keresztül egészen le az ügyviteli dolgozóig. E mellett mindkét vonalon fellelhető a kiszolgáló személyzet (pl. raktáros, irattáros, takarító személyzet) is.

A II. világháború után és az azt követő évtizedekben az előbbi koncentrációs folyamat megerősödött, viszont a kis- és középvállalati szféra szintén változatlanul jelentős, gyakorlatilag többségi részesedésű maradt. Az előbbiek következtében a munkásság az 1950-es évektől kezdve fokozatosan ki tudta vívni magának, illetve meg tudta erősíteni, s anyagát tekintve tartalmasabbá tenni az ún. kollektív munkajogi szabályozást, ideértve a vállalati vezetésben történő döntés részvételt, azaz az üzemi alkotmány törvények

²⁸ Kopátsy S.: Hiánycikk a vállalkozás Közg. és Jogi K. Kiadó, Bp. 1983. 38-77.o.

²⁹ Fayol, H.: Ipari és általános vezetés Közg. és Jogi K. Bp. 1984.

meghozatalát. Az ezzel párhuzamosan létrejött üzemi tanácsrendszer számottevő vétó és egyetértési joggal felruházva az üzemben dolgozó munkavállalók érdekérvényesítő szervévé vált az üzemi vezetéssel szemben, s mindez kiegészült a részvénytársaságok esetében a felügyelő bizottságban történő munkavállalói tagsággal és döntéshozatali részvétellel. Az előbbiekre épült rá a korábban már kialakult szakszervezeti és munkáltatói érdekegyeztetési rendszer (tarifa- és kollektív szerződések, stb.). E folyamat eredményeként *a nyugat- és az észak-európai államokban a munkaszerződésből álló viszonylag szűk individuális munkajog és a bérharcok levezetéséül szolgáló tarifa megállapodási rendszer az üzemi alkotmánnyal, valamint a munkavállalói szociális joggal jelentősen kiépülve konzisztens és szisztematikus joganyaggá vált.*

A szovjet érdekszférába került közép-kelet-európai államokban a diktatórikus ráhatás miatt bekövetkezett államosítások és szövetkezetesítések hatására kialakított állami és szövetkezeti gazdálkodó szervezeteket a politika a hatósági gazdaságirányítás eszközeivel az 1960-as és 70-es években szinte állandósult jelleggel a túlzott mértékű koncentráció és centralizáció irányába tolta el. *Ami a koncentrációt és centralizációt illeti, mint jelenség konvergált a nyugati folyamatokkal, azonban különbség, azaz divergencia abban mutatkozott, hogy mindez nem a piacgazdaság által kialakított koncentráció, hanem felülről, hatósági aktusokkal elrendelt és végrehajtott összevonás volt*³⁰. Az így kialakult nagyvállalati rendszer a hivatali szervezethez hasonlóan főosztály-osztály-csoport és központi, valamint kirendeltségi termelő-gazdálkodó egység szervezetre tagolódott. Ez a belső szervezeti rendszer kialakítás tehát az 1950 és 1970 között lezajlott nyugat-európai folyamatokkal szintén konvergencia jelenségeket mutat. Jelen esetben is érvényesült a korábban hivatkozott fayoli megállapítás, sőt *itt nem csak a vállalat hivatali jellegűvé alakulását állapíthatjuk meg, hanem megideologizálásra került az is, hogy az állami vállalat a közigazgatás szerves része*, melynek legalsó foka a termékellátás biztosítása árueelosztás útján³¹. Az előbbiekkal hasonló tendencia volt megfigyelhető a szövetkezeti szektor vonatkozásában is³².

³⁰Kopátsy, 78-95. o.; Sárközy T.: A gazdaságirányítás és a vállalatok. Kossuth Kiadó Bp. 1979. 98-99. o.; Prugberger T.: A szövetkezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete Közg. és Jogi K. Kiadó Bp. 1985. 76-79. o.

³¹ Bővebben adatokkal l.: Ficzer L.: Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében Bp. 1970. 32. s. köv. o.

³² Bővebben adatokkal l. Prugberger T.: A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszertervezési kérdései. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények. 133. Bp. 1978. 72-102. o.

Az eddig bemutatott folyamatok hatására az állami vállalati szférában egy olyan szervezet személyi vállalati csúcsvezetésből kiinduló zárt és következetesen kiépített hierarchia rendszer futott le a legalsó egységekig, amely első ránézésre szervezeti felépítését illetően (bár lényegét és jellegét tekintve távolról sem) hasonlított a nyugatihoz, viszont azzal ellentétben itt egy rövidre *zárt direkt utasítási és munkáltatói irányítási rendszer alakult ki*. Ez a sematizált hivatali jellegű vállalati és vállalatirányítási rendszer összhangban állt a piacgazdaságot kiiktató, lényegében tervalkukkal ötvözött tervlebontásos rendszerrel. E szisztéma pedig ahogy kiiktatta az áru és pénzpiacot, ugyanígy *felszámolta a valós munkaerő-piacot is*. A munkajogban ezért a II. világháborút megelőző piacidőszak félig kifejlődött munkavállalói és munkáltatói érdekegyeztetési rendszere - mint a jelen szisztémától idegen tényező - teljesen visszafejlődött és csak az individuális munkajog „bővült” igen erőteljesen, de nem a munkaszerződést megkötő felek dialógusa alapján, hanem a Munkaügyi Minisztérium (egy időben hivatal) és a különböző szaktárcaák túlnyomó részt kogens rendelettömegei következtében³³.

A vállalati fúzió formálisan konvergáló vonásai *egy etatikus és diktatórius gazdasági és politikai berendezkedés hatására egy egészen más jellegű munkajogot alakítottak, mint ami nyugat-európában kifejlődött*.

A tartalmi divergencia mellett konvergencia csupán abban mutatható ki, hogy a vállalat-összevonások előtérbe hozták és szélesítették a munkajog anyagát. Mindez csak az individuális munkajog szintjén volt megfigyelhető, amit viszont a vállalat központilag irányított hivatali kialakításával közszolgálati jellegűvé tettek, jelentősen megnövelve, sőt szinte kizárólagossá téve benne a klasszikus munkajogtól idegen kogenciát.

E gondolatsor lezárásaként csak utalni kívánok arra, hogy a volt szocialista országok jelzett tendenciái nem voltak előzmény nélküliek, ugyanis lényegében - jellegét tekintve - ugyanez történt a nemzeti szocialista német birodalomban³⁴, valamint Mussolini fasiszta Olaszországában is.

³³ Kiss György: A piac és az emberi tényező, 38-56.o.

³⁴ Nikisch hiv. mű és Labour Law in Germany ... 30-31.o.

A fentebb elemzett folyamatok a gazdasági (és a politikai) viszonyok változása hatására részben-egészben módosultak és bizonyos – jelentős munkajogi vetületekkel bíró – decentralizációs tendenciák kibontakozása kezdődött, illetve erősödött meg.

Az előző részben említett és a nyugat-európai fejlett polgári társadalmakra jellemző koncentrációs és centralizációs folyamat a piac automatikus szabályozó szerepe folytán megállt, illetve jelentősen lelassult. A fúziók és beolvadások csökkenésével *egy erős szervezeti decentralizáció indult meg*. A megelőző időszakot jellemző szervezeti integrációt egy *szerződéses integráció* váltotta fel. Ennek lényege, hogy a nagy- vagy óriásvállalkozások egyes szervezeti elkülönülő vagy elkülöníthető részlegeiket jogilag önállósítják, azokat különböző társasági formákká (rt., kft. vagy jogi személyiség nélküli társas, esetleg egyéni vállalkozások) alakítják.

Az előzőeknek munkajogi aspektusú vonatkozásai is jelentkeznek, mégpedig abban a formában, hogy a nyugati vállalatok, vállalkozások, ahol lehetséges, *igyekeznek a munkaviszony létesítést a legszűkebb körre szorítani* és az egyes munkakörökbe tartozó feladatok ellátásával hosszú lejáratú vállalkozási, megbízási, vagy egyéb szolgáltatási szerződések útján szakcégeket felruházni. Erre példa, hogy a nagy termelési és kereskedelmi forgalmat produkáló, jelentős üzleti kapcsolatrendszerrel bíró cégek könyvelésüket speciális, erre szakosodott könyvelő cégekre bízák, amelyek a részükre megküldött üzleti bizonylatok alapján vállalják a cég könyveinek vezetését, így mellőzhetővé válik a munkaviszonyban álló személyekből felépített könyvelési részleg. Üzemek, sőt üzemi részlegek önállósítása is megfigyelhető oly módon, hogy az adott cég hosszú lejáratú és alacsony kamattörlesztésű hitel folyósítása mellett az önállóvá váló üzem (cég) tulajdonába adja az általa működtetett részleget a termelőberendezéseivel együtt³⁵.

Ezzel a megelőzőekben csak munkajogi jogalanynak (munkáltatónak) elismert nem önálló üzem, vagy üzembrész önálló tulajdonossá válik. Mindezek ellenére azonban továbbra is tartósan integrálva marad a korábbi cégével, de ezután már nem munkaszerződés, hanem tartós kooperációs szerződés útján, amely tartalmilag egy hosszú lejáratú szolgáltatási szerződés. Ezen atipikus, vagy vegyes szerződési alakzatban tartós vállalkozási, megbízási és adásvételi kötelmi elemek egyaránt megjelennek, illetve kombinálódnak.

³⁵ Kopátsy: 38-77.o.

Az ekként megvalósuló decentralizáció racionalitását az adja, hogy míg a munkaviszonyban a munkáltató munkavégzéssel összefüggő jelenlétet is honorál, addig az önálló céggel kötött szolgáltatási szerződés alapján kifejezetten csak az eredményhez, vagy a gondos ügyvitelhez fűződő szolgáltatást fizeti meg. További előny, hogy a korábbi munkáltató helyett a munka megszervezése, a munkavégzés megfelelő körülményeinek megteremtése és az ezzel kapcsolatos kötelezettségek, valamint felelősség nem a megbízást adót (korábbi munkáltatót), hanem a megbízottat vagy vállalkozót terhelik. Ha a megrendelőnek a szolgáltatási szerződés kötelezettje okoz szerződés szegésével kárt, akkor ő a megrendelő irányába teljes mértékben felel, míg a munkavállaló a munkaviszony jellegéből folyóan főszabályként csak korlátozott mértékben tehető felelőssé.

A szóba jöhető variációkból a vállalkozó a legkedvezőbbet, a legtöbb jövedelmezőséggel járóat igyekszik választani. Ennek során *a munkaszerződés egyre gyakrabban válik kedvezőtlenebbé és válik a tartós szolgáltatás kedvezőbbé* a vállalkozások számára. Mindezt teljes mértékben abszolutizálni nem lehet, éppen ezért a munkaviszony és a munkaszerződés nem szorul teljes egészében ki, csak megkötésének köre válik szűkebbé.

Bizonyos területek, mint pl. a vasút, a posta, a banki szakma, a szupermarket működtetés stb. nem tud működni közös munkaszervezet, munkairányítás, valamint munkaviszonyban álló dolgozók és alkalmazottak nélkül, így e területen a munkajog változatlanul fennmarad.

Összegezve az eddigieket a fejlett piacgazdaságon nyugvó társadalmakban egy olyan vegyes helyzet áll fenn, ahol hol az egyik, hol a másik megoldás kerül előtérbe, de egyik sem szorítja ki a másikat, hanem mindegyik megmarad és egymás mellett létezik. Ugyanez áll fenn a koncentrációs és dekoncentrációs tendenciákkal kapcsolatban. Mindkét folyamat egyidőben létezik, csak hogy ha az egyik a gazdaság hátrányára túlzott mértékben előtérbe kerül, akkor egyfelől a piac és a verseny szabályozó automatizmusa, másrészt pedig a piac és a verseny fenntartása érdekében megalkotott versenyjogi szabályozás fordítja meg a folyamatot és szab gátat az egészségtelen tendenciáknak³⁶.

³⁶ Prugberger Tamás: A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása tükrében. Magyar Jog 1991/8. 459. o.

A korábbi szocialista országokban a szinte azonos időben lezajlott rendszerváltás és az ezzel együttjáró gazdasági és politikai változások után megindult a piacgazdaság kiépítése, amely magával hozta egyfelől a közép- és kis magánvállalkozások gyors és nagy számú megjelenését, másfelől az erőteljesen koncentrált és decentralizált állami és szövetkezeti gazdaság szervezeti szétesését, decentralizálását. E folyamat a privatizálás jegyében zajlott, mely privatizáció számos ponton átgondolatlan és így visszaélésekkel együttjáró módon ment végbe.

Magyarországra koncentrálna az előbbi folyamat alapvetően pozitív, de ezzel egyidejűleg azonban számos negatív jelenséggel együtt zajlott le. Az 1988. évi VI. tv., a gazdasági társaságokról legális jogi lehetőséget teremtett arra, hogy egyre nagyobb számban jöjjenek létre jogi személyiség nélküli és jogi személyiséggel rendelkező gazdasági társaságok. Ezen *új szervezeti formák egyben mint új típusú munkáltatók is jelentkeztek a gazdasági életben.* A rendszerváltás időszakában, illetve azt követően - bár a változó és a felmerülő problémákra egyre inkább reagáló jogi szabályozás miatt csökkenő mértékben - a munkaviszonyt érintően visszaélések is jelentős számban tapasztalhatók voltak.

A kezdeti időszakban a vállalkozók egy jelentős része a gyors meggazdagodásra törekedve, az eredeti tőkefelhalmozás múlt századi időszakához hasonló magatartást tanúsított és nemcsak az akkor még jelentős mértékben hiányos versenyviszonyokat kihasználva üzletfeleivel volt inkorrekt, hanem a munkavállalóival szemben is. Hasonló hozzáállás volt tapasztalható a korábbi rendszer kulcsfigurái körében is, akik politikai hatalmukat gazdasági hatalommá kívánták átmenteni több-kevesebb sikerrel. E hatalomátmentés leggyakoribb módozata az volt, hogy az általuk vagy érdekkörükben alapított különböző gazdasági társaságok szerezték meg a privatizáció során a korábbi állami, illetve pártvagyon.

Az előbbivel egy időben jelentkezett a szövetkezetek részvénytársasággá alakítása, amellyel igyekeztek a földet a tagok tulajdonából kivonni és a munkát végző tagokat tulajdon nélküli relatíve bizonytalan helyzetű munkavállalókká tenni³⁷.

³⁷ Prugberger Tamás: A munkajog metamorfózisa a gazdasági folyamatok változása tükrében. Magyar Jog 1991/8. 460. o.

A megelőzőekben bemutatott magyar nagyvállalati struktúra a fentebb leírtak folytán és annak következtében kétségtelenül leépült és decentralizálódott, mígnem gyakorlatilag szinte teljesen eltűnt. Ezzel párhuzamosan megjelent és egyre erősödő tendenciát mutatott, illetve mutat ma is az egyéni és társas vállalkozás. Az előbbiek azonban számos negatív és törvénysértő jelenség mellett zajlottak le. Ez tükröződött az akkori (a jelenleg hatályos Mt.-t megelőző) magyar munkajog fejlődésben is.

A bekövetkezett gazdasági-szervezeti változásokra és a nyugat-európai hatásokra *Magyarországon is elkezdődött a munkajog korábbi egységes (vagy legalábbis akként kezelt) jogdogmatikai rendszerének egy kollektív és egy individuális munkajogra történő kettéosztódása.* Az 1992. évi XXII. törvényt, azaz a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvét megelőző vitákban többféle szabályozási alternatíva is felmerült. Szemben a nyugat-európai gyakorlattal, a kodifikációban résztvevők többsége a szabályozási tervezetek szerint továbbra is egy *egységes munka törvénykönyv keretében* látta megvalósíthatónak az előbb említett *individuális és kollektív munkajog rendezését.*

Az előbbi uralkodó álláspont mellett létezett - és ma is esetenként felvetődik - egy olyan irányzat is, amely szerint az üzemi tanácsokra és az érdekegyeztetésre vonatkozó joganyagot külön törvényben szabályozottan kellene megjeleníteni, míg az egyedi munkaviszony keletkezésére, tartalmára, módosítására és megszűnésére vonatkozó joganyag maradna a Munka törvénykönyvében.

Mint köztudomású, a két megoldás közül az elsőként említett nyert tételes jogi szabályozást, mely részben praktikus, részben történeti okokra vezethető vissza, de kétségtelen, hogy kiinduló pontként *a kollektív és az individuális munkajog egy jogszabályban való elhelyezése könnyítette az áttekinthetőséget.* A munkajog előbbiek szerinti változása, fejlődése *nem hozta magával azt, hogy következetesen tisztázást nyerjen a munkajog és a polgári jog kapcsolata, összefüggései.* E kapcsolatrendszer tisztázása a Polgári Törvénykönyv kodifikációs munkálataival került élesbe felszínre és jelenleg is folyamatban van, mely problematika tisztázásához és megoldásához kíván e disszertáció is hozzájárulni.

2. Jogágisági problémák – a munkajog jogági hovatartozásának kérdései

A jogrendszer mindig valamiféle jogági tagozódás formájában jelenik meg. E jogági tagozódás a maga irrerealisztikus tisztaságában igazán csak a jogi oktatás szintjén jelentkezik, *a gyakorlatban a jogágként kezelt területek összefonódnak*, egymással kölcsönhatásban vannak és ezen kölcsönhatások együttes eredményeként fejtik ki gyakorlati hatásukat. Ez igaz mind a jogalkalmazásra, mind a jogalkotásra is. A jogrendszer tehát tagozódik, de egyben a jogrendszert tagoljuk is³⁸.

Teljesen elfogadható Eörsi ezzel kapcsolatos azon megállapítása, mely szerint „a társadalmi viszonyok minemősége és a jog specifikus módszerei együtt, egybekapcsolva határozzák meg a jogrendszer tagozódásának alapjait”, azaz „a társadalmi viszony csak úgy tudja végső fokon meghatározni a jogrendszer tagozódását, hogy amikor jogi ruhába öltözik, adoptálódik a jogi sajátosságokhoz, itt a meghatározó elemnek a jogba való átírásáról van tehát szó...”³⁹.

A jogrendszer tagozódásának objektív kritériumain túl figyelembe kell venni azt is, hogy a tagozódást az előbbieken túlmenően bizonyos emberi, tudati tényezők is befolyásolják – időszakosan akár meghatározó jelleggel is -, így előfordulhat, hogy a társadalmi viszonyok jogi átírása nem megfelelően és nem az alapul fekvő társadalmi viszonyoknak adekvált módon történik⁴⁰.

A munkajog jogági megítélése jól példázza az előbbieken vázolt problematikát, ugyanis korszakonként, társadalmi, politikai berendezkedési viszonyonként, sőt időintervallumonként is eltérő vagy részben eltérő megközelítésekkel találkozunk. A jogági tagozódásban meghatározó és a munkajogot érintő különbségek azonban természetesen és a dolog jellegéből következően a munkajogi szabályozás lényegén és alapján nem változtatnak, bár több-kevesebb torzító hatást azért mégis képesek kifejteni.

A nyugat-európai államok kodifikációs és bírói gyakorlatában, valamint jogelméletében egyaránt az individuális munkajogot általában és túlnyomó részt a kötelmi jog részének

³⁸ Vö. Eörsi Gyula: Jog – gazdaság – jogrendszer tagozódás 89. o.

³⁹ Eörsi Gyula hiv. mű 93. o.

⁴⁰ E problematikára hívja fel Eörsi a figyelmet az előző lábjegyzetben hivatkozott munkája 96. és köv. oldalain

*tekintik*⁴¹, ahol a munkaszerződés a kötelmi jog különös részébe felvett szerződések egyike és amelyre ezen kívül a kötelmi jog, illetve a szerződési jog általános szabályai is vonatkoznak, ugyanúgy, ahogy ez fennáll a kötelmi jog különös részébe felvett többi szerződési típusnál is⁴².

Az előbbiekkal összefüggésben elmondható, hogy az uralkodó álláspont szerint a munkajog a magánjog részét képezi, amely azonban számos szabályozásbeli - de a lényegen nem változtató - különbség mellett valósul meg⁴³. Bár teljesen más elméleti alapon, mint a később bemutatásra kerülő volt szocialista országokban, nyugat-európában is időről-időre felmerült az önálló munkajog megteremtésére való törekvés. A Weimari Köztársaság jogalkotásában ugyanis a Stinnes-Legien szerződés elindítani látszott az önálló munkajog fejlődését, melyet a Weimari Alkotmány (157. cikkely) is megerősített.

Az önálló munkajog kodifikációjára való törekvés legmarkánsabban a német jogban jelentkezett, de részben hasonló jelenségek mutatkoztak az osztrák jogfejlődés során is⁴⁴. Az egységes munkajog kialakítása óhatatlanul felvette a munkajogi szabályozás és a BGB viszonyát. Az előbbiekkal összefüggésben Gierke megállapította, hogy a BGB eltávolodott attól a korábbi célkitűzéstől, hogy egy modern munkaszerződési jog kereteit kialakítsa⁴⁵. Gierke-vel egyetértve Sinzheimer is azt állapította meg, hogy szemben a BGB szabályozásával, hogy a munkajog a leglényegesebb pontokon, nevezetesen a személyiségi elemek kiemelésénél alapvetően idegen a polgári jogtól, hiszen a polgári jogi szabályozás nem a munkavállaló ember oldaláról közelít a szerződés lényegéhez⁴⁶, ezért új területet kell találni a munkajog számára a szükségessé váló önálló munkajog megteremtésével. A második világháborút követően a munkajog egységesítésére vonatkozó törekvések tovább folytatódtak. Már 1959-ben felhatalmazta a Bundestag a Kormányt egy egységes

⁴¹ A kötelmi jog szabályai általában valóban alkalmazhatók a munkaviszonyra, ez azonban nem jelenti azt, hogy pl. a német jogban a munkajog ne lenne a polgári jogtól eltérő, különös alapelveket is érvényesítő önálló jogág: a német Alkotmánybíróság szerint „a munkajog egésze a magánjogi normákkal együtt önálló jogterületé fejlődött, amely a polgári jog mellett helyezkedik el, és már nem a BGB kodifikációs elvein épül fel” (Bundesverfassungsgericht AP 2. sz. határozata az Urlaubsgesetz Hamburg 1. §-ához, közölve NJW 58, 1179).

⁴² Vö. Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Szerk: Ploetz-Tóth, Novotni Kiadó Miskolc, 2001 71-139.o.

⁴³ A magánjogi szabályozás munkajogi vonatkozásai tartalmi különbségéről ld. Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Bp. 2005. 32-37.o.

⁴⁴ A téma részletező kifejtését ld. Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Pécs, 2006. február (kézirat) 14-21.o.

⁴⁵ Gierke, O. v.: Deutsches Privatrecht, Berlin 1917, 600.o.

⁴⁶ Sinzheimer, H.: Grundzüge des Arbeitsrechts. Jena, 1927 Gustav Fischer Verlag

munkajogi kódex előmunkálatainak megkezdésére. A munkajog kodifikációja elmaradt, azonban bizonyos részeredmények születtek. Az 1969-ben a Herschel vezette Kormánybizottság által kidolgozott tervezet záró rendelkezése rögzíti, hogy a BGB-ben szabályozott szolgálati szerződés a tervezetben szabályozott munkaviszonyra nem nyer alkalmazást, kivéve ha a tervezetből, illetve az adott munkajogviszony sajátosságaiból más nem következik⁴⁷.

Említést érdemel még a tervezetek sorában az 1992. évi hannoveri Juristentag alkalmával nyilvánosságra hozott dokumentum⁴⁸, amellyel kapcsolatban - egyetértve Kiss György álláspontjával - elmondható, hogy a tervezet alkotói mintha karakterisztikusan jelezni óhajtották volna a munkaszerződés és a munkajogviszony különállását a BGB-ben szabályozott Dienstvertrag-tól⁴⁹.

A jelenlegi német helyzetet illetően leginkább elfogadhatónak az az álláspont tűnik, mely szerint a magánjog egészének fejlődését nem szolgálná, ha a munkajog teljes önállóságát hirdetve ezt a jogterületet leválasztanák a civil jogról, hanem éppen e két terület közelítésén kell fáradozni, amely azonban nem jelentheti az értékek elértéktelenedését, sokkal inkább differenciáltabb megjelenését⁵⁰.

Az osztrák munkajog fejlődéstörténetében is megfigyelhetők a munkajog kodifikációjának megvalósítására irányuló törekvések, melyek az individuális munkajogot illetően éppúgy nem vezettek eredményre, mint Németországban⁵¹. Az, hogy a német és az osztrák munkajog effajta önállósodási törekvései megjelentek, a XIX és XX. században dinamikus fejlődő munkajog sajátosságából következően szinte törvényszerű volt, akárcsak eredménytelenségük, mivel végülis az individuális munkajog önálló megjelenítésére és ezáltal a magánjogtól való leválasztására semmilyen különösebb érdemi jogi vagy akár jogon kívüli ok, kényszer nem mutatkozott.

⁴⁷ „Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches-Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz”

⁴⁸ NJW 1992/38.

⁴⁹ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Pécs, 2006. február, kézirat 17.o.

⁵⁰ Richardi, R.: Arbeitsrecht und Zivilrecht. ZfA, 1974/1.

⁵¹ Az osztrák kodifikációs munkák alakulását illetően ld. Bydlinsky: Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht. Wien/New York, 1969, Springer Verlag

A munkajog, illetve a munkavégzési viszonyok magánjogi kötődését illetően az előbbi megállapítások - az önállósodási törekvésekre vonatkozásokat leszámítva - az 1945 előtti magyar jogi szabályozásra is igazak⁵². 1945 után a magyar jogrendszerben is - hasonlóan minden közép-kelet-európai akkori szocialista berendezkedésű államhoz, valamint a szovjet jogi állásponthoz - a polgári jogból kivették a munkajogot és önálló jogágnak minősítették arra hivatkozva, hogy a munkaerő nem áru, a polgári jog pedig áruviszonyokat szabályoz, tehát ez utóbbiba a munkaerőt szabályozó munkajog nem tartozhat. A magyar munkajog tehát az előbbieket szerint formál logikai megközelítés alapján, továbbá az alapvetően téves, de létező valóságként funkcionáló szocialista társadalmi viszonyok szerint a magyar jogrendszernek az egyik önálló ágává vált, amely a magyar társadalomban fennálló akkori munkaviszonyokat szabályozta⁵³.

A Weltner féle, eléggé differenciálatlan, bár az adott korszakban érthető megközelítés kezdett finomodni oly módon, hogy az ossztársadalmat képviselő állam mellett egyre inkább elismerést nyert a vállalati szinten elkülönülő dolgozó kollektíva, illetve ezen kollektíva tagjai, akik egyébként minden akkori jogelméleti megközelítés ellenére lényegében ugyanolyan tartalmú, kétpólusú munkaszerződéssel kapcsolódtak a munkáltatóhoz, mint amilyen a akkoriban erősen kritizált kapitalizmus jogi modelljében ez fellelhető volt. Bár a munkajog önálló jogági megközelítésén még nem változtatott, mégis annak bomlása jeleit mutatta, hogy egyre inkább terjedtek azok az elsődlegesen jogelméleti megközelítések, amelyek a dolgozóknak a vállalattal fennálló munkaviszonyát az alkalmazotti viszonytól távolodva egyre inkább kollektív tagsági (státus) viszonyként közelítették meg⁵⁴.

A jogági tagozódás relativizálódását, illetve bomlását, átalakulását illetően a mai napig is igaznak tekinthetjük Eörsi Gyula alábbi gondolatait:

⁵² Vö. Szladits Károly: A magyar magánjog vázlat, Grill Kiadó, Bp. 1933. Kilencedik fejezet 234-254. o.

⁵³ Vö. Weltner Andor: A magyar munkajog, Tankönyvkiadó Bp. 1958. 5. és köv. o.

⁵⁴ Vö. Eörsi Gyula: Jog – gazdaság ... 122-134. o.

Sárközy Tamás: A szocialista vállalat elmélet jogtudományi alapjaihoz, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1981. 447-448. o.

Prugberger Tamás: A belső vagyoni és vállalkozási viszonyok ...

Hegedűs István: A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója, Jogtudományi Közlöny 1977/7.sz.

Hegedűs István: A magyar munkajog, mint a magyar jogrendszer ága, In: A magyar munkajog alapintézményei, Tankönyvkiadó Bp. 1990 Szerk: Hegedűs István, 19-31. o.

Eörsi Gyula: A szocialista polgári jog alapproblémái, Akadémiai Kiadó Bp. 1965. 205. o.

a.)

A köz- vagy államigazgatási jog megtelik olyan elemekkel, amelyek idegenek a hagyományos igazgatási jogtól és a civilisztika szintén megtelik a civilisztikától eredetileg idegen elemekkel,

b.)

A jogágazatok közötti válaszfalak sok vonatkozásban cseppfolyósakká válnak, a komplex jogviszonyok folytán különböző jogágazatok joganyaga együttesen, összefonódva hat egységes gazdasági és más célok megvalósítására.

c.)

Mindezek következtében maga a jogágazati tagozódás sokat veszít a presztízséből, illetve bizonyos körben a jogágazat jogi homogenításra törő kialakítását egy gazdaságszervezés elméleti rendszerre törő megalapozás váltja fel⁵⁵.

A munkajog, ezen belül a munkaszerződés megközelítését illetően a társadalmi, gazdasági és politikai viszonyok változásának elodázhatatlan eredményeként megszületett – az azóta számtalanszor módosított – 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: hatályos Mt.) hozott változást. A törvény általános indokolása kiemeli, hogy szakítani kell a korábbi szabályozási logikával. Az indokolás szerint a piacconform szabályozás azt eredményezi, hogy *a korábbi közigazgatási jellegű szabályozást felváltja egy a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogi szabályozás*⁵⁶. A munkajog, mint önálló jogág a hatályos Mt.-vel nem szűnt meg, azonban immáron magában foglalja mind az individuális, mind a kollektív munkakapcsolatok legfontosabb intézményrendszerét. Az individuális munkajog magánjogi, ezen belül *a munkaszerződés kötelmi jogi jellege ma már vitán felül állónak tekinthető*, némi zavart legfeljebb a kollektív munkajog intézményei okozhatnak. Ezek ugyanis olyan „kívülről jövő” beavatkozások, amelyek legalábbis részben közjogi jellegű elemeket is vegyítenek a munkajogba. Ahogy ezt a hatályos Mt. eredeti szövegének 76.§-ához fűzött indokolása is kiemeli: a munkajogi szabályozás sajátossága az, hogy *jogszabályok, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kihatnak*

⁵⁵ Vö. Eörsi Gy.: Jog-gazdaság ... 74. o.

⁵⁶ A hatályos Mt. indokolásán túlmenően vö. Pál Lajos: Vázlat az új Munka Törvénykönyvéről, Bp. 1992. 1-2.o.

a munkaszerződés tartalmára is, azaz ezek a szabályok kötelező erővel alakítják a munkaszerződés tartalmát.

A magánjogias individuális és a közjogias kollektív relációk helyesen csak egységes szemléletben képzelhetők el. Találón mutat rá Kiss György, hogy”... a kapcsolatok egyéni és kollektív szintjei egymással történeti és dogmatikai alapon is korrelatív viszonyban állnak. Ez az egymást feltételező, kiegészítő kapcsolat azt fejezi ki, hogy a munkakapcsolatok individuális és kollektív szintje ugyanazon elv alapján épül fel, továbbá a kollektív munkajog mint egy célhoz kötött funkciójához – az egyéni munkakapcsolatokban is a magán autonómia biztosításának – kell érvényesülnie”⁵⁷.

A polgári jog elvileg az azonos helyzetben lévő jogalanyok minimálisan elvárható objektivizált magatartási szabályait rögzíti⁵⁸.

Ezzel szemben *a munkajog lényege abban ragadható meg, hogy egy nagyobb részt felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni*, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés, a magánautonómia követelményeinek⁵⁹. A munkajogban szereplő jogalanyok ugyanis formális egyenlőségük ellenére sincsenek gazdasági szempontból valós egyenrangú pozícióban. A munkáltató egyoldalú erőfölénye a munkajog kezdeti stádiumától nyomon követhető, mely erőfölényből eredő erőltetődést csak a polgári jogtól látszólag idegen külső ráhatással, így a kollektív szerződések, illetve az állami szabályozási szintű beavatkozások megjelenésével lehet kiküszöbölni.

A munkajogon, mint az önállótlan (függő) munkaviszonyok alapvető szabályrendszerén belül némileg elkülönült kezelést indokol az ún. gazdasági munkajog, ahol az individuális munkaviszony terén hangsúlyosan a polgári jogias szerződési elemek dominálnak. Ezzel szemben az állami szférában jelentkező közalkalmazás és közszolgálat területén az individuális munkaviszonyt illetően a polgári jogias szerződési jelleg kevésbé hangsúlyos és a hierarchikus beosztási, valamint az alá-fölrendeltségen nyugvó utasítási jelleg kerül előtérbe. Mindezek miatt véleményem szerint a munkajogot illetően nem szükségszerű és

⁵⁷ Kiss György: A piac és az emberi tényező 207. o.

⁵⁸ Vö. Sólyom László: A személyiségi jogok elmélete, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp.1983. 305. és köv. o.

⁵⁹ Vö. Kiss György: Munkajog, 2005. 20. o.

mellőzhetetlen az egyértelmű akár önálló jogágba, akár más jogág egyes részeibe sorolás, mivel bármelyik – az előbb kifejtettek értelmében – óhatatlanul pontatlan lesz.

Az egyértelmű jogági hovatartozás erőltetése helyett nem véletlen, hogy már Eörsi is a munkajogot, mint a közjog-magánjog dichotómiájából kivált vegyes, komplex jogterületet kezelte⁶⁰, és Prugberger is akként foglalt állást, hogy a közjog-magánjog felosztást alapul véve a munkajog a kettő között helyezkedik el mind a magánjog, mind a közjog elemeiből ötvözött ún. vegyes szakjog⁶¹.

Van azonban olyan álláspont is, amely a magyar munkajogot egyértelműen önálló jogágnak tekinti⁶². Ez utóbbi álláspont a jelenleg hatályos – és később bemutatásra kerülő – tételes jogi szabályozás tükrében szintén realitással rendelkezik.

A jelenlegi polgári jogelméletben uralkodó álláspont - szakítva a köztes megoldásokkal – a munkajogot a civilisztikába, míg a közszolgálati jogot a közjogba sorolja. A kettő között valóban létező eltérések találhatók, azonban álláspontom szerint a szabályozás lényegét, tárgyát, módszerét tekintve az előbbi kettő között nincs olyan éles határvonal, mint ahogy ezt a nyugat-európai jogelmélet beállítja. Ez fakadhat a nyugat-európai országok többségében érvényesülő széttagolt munkajogi szabályozásból, azonban a szabályozás technikája még egyáltalán nem indok a szabályozás lényegének helytelen megközelítésére. A formai okokból kiinduló és a lényeget elfedő megközelítés eredményes nem lehet.

A magán- vagy gazdasági munkajog és a közszolgálati munkaviszony megkülönböztetésének dogmatikai alapja mindenképpen vitatható a tekintetben, hogy mindkettő vitathatatlanul a függő (önállótlan) munka jogi kifejeződését jeleníti meg. Az egységes – akár jogági, akár jogterületi – megközelítés mellett szól, hogy a más részére végzett és a jogviszonyt keletkeztető jogi aktusban a jellegében meghatározott szolgáltatás szempontjából másodlagos a szolgáltatást fogadó minősége⁶³.

⁶⁰ Eörsi Gyula: Jog-gazdaság... 65. o.

⁶¹ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 43.o.

⁶² Radnay József: Munkajog, Bp. 2000. 28.o.

⁶³ Az egységes szemléletmódban történő megközelítés szerinti álláspontot képviseli Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 43.o. és Kiss György: Munkajog, 2005. 21-22.o., valamint Román László: A magyar munkajog alapintézményei I. kötet, 20-21.o.

A hatályos Mt. eredeti szövegének általános indokolása is a most kifejtetteket támasztja alá, rámutatva, hogy a Munka Törvénykönyve mellett a köztisztviselőkre és a közalkalmazottakra alkotott eltérő törvényi szabályozás alapja *elsősorban a munkáltató eltérő pozíciójában és nem eltérő tevékenységében keresendő*. Tehát még a hatályos Mt. indokolása is *csupán az alanyi pozíció eltéréséről* és a szabályozás lényegét adó, *jelleghelileg azonos tevékenységről* szól. A munkajogi szabályozás lényegét adó függő (önállótlan) munka tekintetében a közszolgálati jogviszonyban dolgozó közhivatalnok jogviszonyát ugyanúgy azonos jellegű munkaviszonynak kell tekinteni, mint a gazdasági munkajog (a hatályos Mt.) által szabályozott egyéb munkavállalók jogviszonyait.

A munkajog jogágiságát befolyásolja az is, hogy a munkaviszony keletkezését milyen jogi alapon tekintjük megvalósultnak. Főképp a polgári irodalomban találkozunk olyan elmélettel, amely szerint egymagában a munkaszerződés megkötése még nem hozza létre a munkaviszonyt, hanem a munkaviszony keletkezéséhez a munkaszerződés megkötésén felül szükség van arra is, hogy a munkáltató a munkavállalót ténylegesen munkába állítsa. Ezt az elméletet „munkába állítási” vagy „beiktatási” elméletnek nevezhetjük.

A beiktatási tan részben Nikisch, de főleg Siebert munkáiban lelhető fel⁶⁴. E nézet képviselői szerint a munkaszerződés lényege a munkavállaló és a munkáltató azon megállapodása, hogy a munkavállaló a munkáltató alkalmazásába álljon. Ebből pedig az következik, hogy a személyre vetített jogi értelemben vett munkaviszony a munkahelyen vagy az üzemben a munkába való beiktatás, munkába állítás útján a munkába lépéssel jön létre, akár munkaszerződés nélkül is. Amennyiben elfogadnánk e tan helyességét, úgy a munkaszerződés intézménye teljesen formálissá, esetleg feleslegessé, nélkülözhetővé válna, amely a munkajog kötelmi jellegű kötődésének teljes mértékben ellentmondana. Az elmélet hibája, hogy gyakorlatilag aligha képzelhető el a munkavállaló munkába állítása, vagyis a munka megkezdése erre vonatkozó és ezt szabályozó megállapodás hiányában, mert még esetleges előzetes ilyen szerződés hiánya esetén is a munkába állítás egyben hallgatólagos (ráutaló magatartásos) megállapodásnak számít.

Mindezek alapján tehát *elfogadhatatlan, hogy a munkaviszony nem szerződéssel, hanem a munkahelyen való beiktatással és munkába állítással jön létre*.

⁶⁴ Nikisch, A.: Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht. RdA, 1960/1., Siebert, W.: Das Recht der Arbeit. Berlin, 1941. Deutscher Rechtsverlag

Bár Román László nem fogadja el az előbbi beiktatási elméletet, azonban az általa kifejtettek mégis relatíve igen közel állnak ehhez. Román lényegében tagadja a munkaszerződés munkaviszonyt közvetlenül keletkeztető hatását, bár – ahogy erre utaltam – vitatja a beiktatási teória gondolatmenetét is. Álláspontja szerint semmivel sem igazolható az, hogy nyomban követnie kellene a szerződést a jogviszonynak⁶⁵.

A Román-féle elméleti megközelítés hibája – álláspontom szerint -, hogy a munkaszerződés *hatályosulásának problematikáját összemossa a keletkezés, azaz a létrejövetel kérdésével*. Tény, hogy a munkaviszony létrejövetele, keletkezése és annak tényleges teljesítése, azaz kezdete elválhat és a gyakorlatban adott esetben el is válik egymástól, azonban ez – hasonlóan a polgári jogban fellelhető szerződésekhez – nem változtat a szerződés kötelemkeletkeztető, azaz a jogviszonyt létrehozó jellegén. Lehetséges – és véleményem szerint indokolt is – lenne lazítani a munkajog tudományának azon általános felfogásával, mely szerint a munkaviszonyt szélesebb fogalomnak tekinti, mint a munkaszerződést, noha a polgári jogban megszokott megoldás az, hogy a szerződés tartalmának minősítik nemcsak azt, amiben a felek megállapodtak, hanem a szerződésre vonatkozó egész szabályanyagot, joganyagot is. A munkaviszony és a munkaszerződés jelenleg fellelhető, több ponton éles elválasztása számos problémát eredményez, illetve ilyen problémák megoldását nehezíti meg.

Közelebb áll a valósághoz, sőt álláspontom szerint annak felel meg az ún. „szerződéses elmélet”, mely szerint a munkaviszony keletkezéséhez csak a munkaszerződésre van szükség, tehát munkaszerződés nélkül munkajogviszony nem jöhet létre, viszont a *munkaviszony keletkezéséhez, létrejöveteléhez elegendő is a munkaszerződés megkötése*, így nincs szükség külön „beiktatásra” vagy „munkába állításra”.

Egyértelműen az előbbieket támasztja alá a hatályos Mt. azon rendelkezése, mely szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre⁶⁶. Az a szabály, amely szerint a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja⁶⁷, nem a jogviszony keletkezésére, hanem a már létrejött munkaviszony teljesítésének elkezdése meghatározására vonatkozik. Nyilvánvaló és

⁶⁵ Román László: A munkajog alapintézményei II. kötet, Pécs 1996. 111-114.o.

⁶⁶ Hatályos Mt. 76. § (1) bek.

⁶⁷ Hatályos Mt. 78.§ (1) bek.

bővebb indokolást nem igényel, hogy *a teljesítés kezdete nem azonos, vagy nem feltétlenül azonos a jogviszony létrejöveteli időpontjával*, keletkezésével. A kettő közötti egybeesés vagy eltérés előfordulhat, de nincs meghatározó jelentősége.

A jogágiság szempontjából nem kerülhető meg – és a dolgozat további részeiben még bővebben kifejtés tárgyát is fogja képezni – a munkajog és a polgári jog, ezen belül az Mt. – Ptk. egymáshoz való viszonya, kapcsolata. A kiindulást és egyben a némileg eltérő értelmezést a hatályos Mt. 1.§ (1) bekezdése adja, mely szerint e törvény hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Mint látható, az előbb idézett törvényhely kifejezetten kimondja, hogy a munkával összefüggő jogviszonyoknál e törvényt (Mt.) kell alkalmazni, sőt az Mt. bevezető rendelkezései sem tartalmazznak sehol utalást a Ptk. alkalmazhatóságára⁶⁸.

A polgári jog szabályainak külön felhatalmazás nélküli, a Munka Törvénykönyvéből következő alkalmazhatósága ellen szól az, hogy ahol a jogalkotó ezt indokoltnak tartotta, ott külön nevesítetten lehetővé teszi a polgári jog szabályainak hatályosulását. Ilyen például a munkaviszony megszűnését követően az, hogy a munkavállaló csak akkor nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, ha ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján erre kötelezettséget vállalt. E megállapodásra részben a polgári jog szabályai irányadók⁶⁹. Ugyanúgy példaként említhető még a munkáltató vezetője, valamint helyettese vezetői tevékenysége keretében okozott károkért fennálló polgári jogi felelőssége⁷⁰.

Az eddig kifejtettek alapján a tételes jog tükrében kijelenthető, hogy a munkajog ma is – ezen aspektusból – önálló jogág és törvényi felhatalmazás híján nem áll mögötte a polgári jog⁷¹. Mára már nyilvánvaló lett – még tételes jogi elismerés híján is -, hogy *a munkajog és a polgári jog egymástól teljes mértékben soha – még a szocialista időszakban sem – szakadt el*. Ennek ellenére az első és második Mt. hatálya idején a jogtudomány és a bírói gyakorlat is azt vallotta, hogy a polgári jogi szabályok a munkajogban nem alkalmazhatók,

⁶⁸ Ld. hatályos Mt. Első Rész 1-13. §

⁶⁹ Mt. 3. § (6) bek.

⁷⁰ Mt. 192/A. § (1) bek.

⁷¹ A szerzővel egyező állásponton van Prugberger Tamás is. Ld. Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2002. 36-37.o. és 2006. 48.o.

mert azok a munkaviszony személyes jellegével ellenkeznek, majd utóbb az indok arra módosult, hogy kifejezett munkajogi rendelkezés hiányában polgári jogi szabály munkaviszonyra nem alkalmazható. Ezidőben mégis kivételesen az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben a polgári jog bizonyos szabályainak alkalmazása elkerülhetetlen volt, amelyet a jogtudomány szerint mint a jog alapvető elveit kellett alkalmazni.

A 80-as években az ítélkezési gyakorlat akként módosult, hogy a polgári jogi szabályoknak tartalmilag megfelelő szabályokat nem a Ptk.-ra, hanem az általános jogelvekre hivatkozással alkalmazta. Igazán a harmadik, azaz a jelenleg hatályos Mt. hatálya idején indult meg, majd vált általánossá az a bírói gyakorlat, mely szerint a munkajog elveivel, illetve szabályaival nem ellentétes polgári jogi szabályok alkalmazása a bírói gyakorlatban elfogadott⁷², azaz joghézag esetén ma már analogia legis útján a Ptk. is alkalmazható. E megoldás a nyugat-európai jogrendszerekhez képest és a munkajog valós jogági elhelyezkedését illetően – a később kifejtendők szerint – bár jobb híján helyes gyakorlat, mégis dogmatikai szempontból bizonyos aggályokat vet fel, különösen a törvényi szabályozás jogbiztonsági garanciái szempontjából.

A Ptk. alkalmazhatóságát illetően részben eltérő álláspontot képvisel – véleményem szerint vitatható módon – Kiss György, aki szerint miután a hatályos Mt. keretszabály, és így számos részletkérdésről nem rendelkezik ezért „önmagában az a tény, hogy az Mt. sehol sem utal a Ptk.-ra, még nem minősít és nem zárja ki automatikusan a polgári jog szabályainak alkalmazhatóságát”⁷³. Véleményem szerint – mely megegyezik Prugberger Tamáséval – sajnos egyelőre ilyen automatizmusról nincs szó. Az Mt. hatályra vonatkozó szabálya gyakorlatilag – mint azt már említettem – kizárja a Ptk. előbbieik szerinti alkalmazhatóságát, ezt erősíti, hogy egyes jogintézményeknél külön utalás formájában engedélyezi azt (Ptk.-t), továbbá mindez sajnos minősíti is, mégpedig negatívan – legalábbis a szabályozás jellegét. Megjegyzendő, hogy maga Kiss György is vélhetőleg bizonytalan volt az előbb kifejtett álláspontjában, ugyanis ugyanazon munkájában később úgy fogalmaz, hogy „... a Ptk. szabályai általában nem alkalmazhatók a munkajogban ...”⁷⁴. A polgári jog és a munkajog kapcsolatára, problematikájára a munkaszerződéssel

⁷² Ld. erről részletesebben Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Szerk: M. Ploetz és Tóth H. 2001, különösen 265.o., valamint az ezt köv. oldalak (276. oldalig).

⁷³ Kiss György: Munkajog, 2005. 40.o.

⁷⁴ Kiss György id. mű 45. o.

kapcsolatos kérdések és a továbbfejlesztést igénylő szabályozások részletezése során még részletesen vissza fogok térni.

3. A munkajogi szabályozás lehetséges módozatainak vázlata

A munkaviszonyra vonatkozó szabályanyag számos változatban és különböző jogszabályi szinteken, valamint nemzeti és nemzetközi relációkban jelentkezhet. *A szabályozási módozatok* – bár közelebbről nem képezik a jelen tanulmány tárgyát, mégis - *kihatással és jelentőséggel vannak a munkaszerződésre vonatkozó joganyag megjelenésében*, segítve vagy épp ellenkezőleg, nehezítve annak megjelenítését, illetve alkalmazhatóságát. Mindezekre tekintettel szükséges rövid áttekintést adni elsődlegesen a magyar, de részben a külföldi, illetve nemzetközi szabályozási módozatokról is⁷⁵.

3.1. A magyarországi szabályozás jelene és jövője

A második világháborút követő szocialista jogrend mind Magyarországon, mind a hasonló helyzetben lévő közép-kelet-európai országokban uniformizálta az uralkodó formációvá tett állami vállalatot, amely a helyi közigazgatási szervekkel (tanácsok, végrehajtó bizottságok) egyezően a közigazgatás legalsó szintű szervévé vált. Ily módon tehát *a gazdasági-vállalati szféra is etatizálódott* és a tervgazdaság rendszerében a kötelező állami tervek végrehajtójává és a közigazgatási termékellátási felelősség alanyává vált. *Ehhez igazodott a szocialista magyar munkajogi szabályozás is*, mely a többi közép-kelet-európai volt szocialista állam munkajogához hasonlóan a munkával kapcsolatos valamennyi jogviszonyt, jogintézményt és jogi kérdést differenciálás nélkül olyan *egységes keretjogszabályi szintű*, szovjet mintájú (1922-es szovjet) Mt. szabályozta, amely gyakorlatilag *eltüntette a munkáltatói és a munkavállalói érdekegyeztetés rendszerét* és e két pólus közötti – a munkajog jellegéből adódó - állandó jellegű érdekellentétet az érdekegyeztetési mechanizmusok helyett állami autoritással és politikai akaratnyilvánítással próbálta feloldani – ahogy ezt az idő igazolta – nem igazán eredményesen.

⁷⁵ Megjegyezni kívánom, hogy a dolgozat későbbi részeiben – ahol ez szükségesnek mutatkozik – a jelen alfejezetben taglaltak oda vonatkozó részeire még külön is ki fogok térni.

Az etatista és totalitárius államberendezkedés további munkajogi szabályozásbeli jellegzetessége volt, hogy a munkajognak az előbbiekre szerinti egységes kodifikált rendszere diszkriminációra hivatkozással megszüntette a gazdasági szférában zajló munka és közszolgálat, továbbá az egyszerű munkás és a magasabban kvalifikált szakemberek (alkalmazottak) közötti megkülönböztetést. Az akkori Mt.-t, mint keretjogszabályt kormány és miniszteri szintű, átláthatatlan mennyiségű végrehajtási rendelet és utasítás egészítette ki. Megállapítható, hogy valamennyi európai volt szocialista totalitárius állam – de az olasz fasiszta és a német nemzeti szocialista munkajog-alkotás is – olyan egységes és sematizált munka törvénnyel dolgozott, amelyben a felek érdekegyeztetése helyett az állami akarat érvényesült⁷⁶. Mindez annak a következménye volt, hogy mind a szocialista, mind a fasiszta berendezkedésű államok gazdaságpolitikájában a termelés, az elosztás központi megszervezésére és a gazdaság, a közigazgatás, a politikai bürokrácia direkt állami irányítására került sor. A különböző munkahelyek közötti különbségtétel az előbbiekre folyamatként összemosódott, s így a szocialista (fasiszta) államok munkajogi kódexei a gazdasági életre is a közalkalmazotti (hivatali) munkaviszonyt vetítették ki.

A jelenleg hatályos munkajog a szocialista rendszer bukását követő 1989 évtől kezdődő kodifikációs vita eredményeképpen alakult ki⁷⁷. A korábbi (szocialista) rendszerben meglévő, formálisan egységes munkajogi rendszert a magánjog és a közjog szétválasztásának egy sajátos trichotóm formában megvalósuló törvényi struktúrája váltotta fel. A kiindulási alapot az 1992. évi XXII. törvény, a Munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) képezi, amely a kollektív munkajogot az individuális munkajoggal egy kódexben, azaz e tekintetben egységes jogforrásban szabályozza. Így a munkajogi szabályozás egyik pólusán, a gazdasági munkajog oldalán helyezkedik el az Mt., míg a szabályozási skála másik végén található a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (továbbiakban: Ktv.), mely - szemben az Mt.-vel - kogens, továbbá az Mt. ún. „minimál standardjaival” szemben részletező szabályanyagot tartalmaz, így a köztisztviselői jogviszony tartalma – szemben az Mt. magánjogias diszpozitivitásával – meglehetősen kötött. Specialitása az előbb említett trichotóm struktúrának a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.), mely

⁷⁶ A korszak európai szocialista országokra vonatkozó részletező bemutatását ld. Szász István: Nemzetközi munkajog, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp. 1969, továbbá Trócsányi László: A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1978, és Trócsányi L.: Az európai szocialista országok munkaügyi eljárásjoga, MTA Állam- és Jogtudományi Intézet, Bp. 1970

⁷⁷ A kodifikációs vita és a törvény-előkészítés menetével kapcsolatosan részletesebben ld. Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2002. 31-33.o.

tulajdonképpen a gazdasági vagy magán munkajog és a közszolgálati jog között a kettő közé beékelődve, s mindkét szabályozási struktúrából számos következetlenséggel merítve rendezi a közigazgatáson túli állami, illetve önkormányzati finanszírozású szerveknél foglalkoztatottak jogviszonyát⁷⁸.

A Kjt. és a Ktv. a több és a kevesebb viszonyában áll egymással. Mindkettőnél állami vagy önkormányzati közintézmény a munkáltató, csak míg a közalkalmazott hatósági jellegen kívüli tevékenységet lát el, addig a köztisztviselő tevékenysége vagy hatósági jellegű, vagy pedig ezt közvetlenül kiegészítő, illetve szolgáló tevékenység. A Kjt. és a Ktv. számos átfedést tartalmaz és mindkettőnek mögöttes jogterülete az Mt., mégpedig azon speciális formában, hogy a Kjt. azt szabályozza, hogy az Mt. mely részei nem alkalmazhatók, addig a Ktv. épp ellenkezőleg, azt rögzíti, hogy az Mt.-ből mik azok a szabályok, amelyeket a köztisztviselők tekintetében is alkalmazni kell. Több területen a köztisztviselői és a közalkalmazotti jogállás a törvényi rendezés ellenére a gyakorlatban össze is mosódik és úgyszintén ez figyelhető meg a közalkalmazott és a munkaviszony hatálya alá tartozó munkavégzők vonatkozásában is.

Az előbb kifejtettek miatt az említett három törvény közötti merev határvonalak oldása képpen került utólagosan szabályozásra az egyes jogviszonyok (munkaviszony – közalkalmazotti jogviszony – köztisztviselői jogviszony) átjárhatósága⁷⁹. Az átjárhatóság további okaként említhető még, hogy az utóbbi időben elsősorban a költségvetési kiadások kímélése érdekében meglehetősen felerősödött a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyal történő felváltása.

A Kjt. és a Ktv. átfedéseinek elkerülése végett a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogállást egy törvényben lehetett volna rendezni, amely a könnyebb érthetőséget és alkalmazhatóságot is nagy mértékben szolgálta volna⁸⁰. E probléma felismerése vezetett oda, hogy jelenleg kodifikációs szinten napirenden van a Kjt. megszüntetése és egy

⁷⁸ A jelzett trichotóm struktúrából adódó problémák átfogó bemutatását ld. Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 28-33.o., valamint Prugberger T. hiv. mű 43-48.o.

⁷⁹ Az átjárhatóságot szolgálja az Mt. 86/B.§ - 86/D.§, a Kjt. 25/A.§ - 25/B.§ és a Ktv. 17/A. §. A kérdéskör elemző bemutatását ld.: Berke Gyula: Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban, in: Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer dedicata. Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp.2005

⁸⁰ Kenderes György-Prugberger Tamás: A közszolgálat, a közalkalmazás és a köztisztviselés a tervbe vett új jogi szabályozás tükrében, Magyar Közigazgatás, 1991/10.; uők: A közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszony új jogi szabályozása, Magyar Közigazgatás, 1993/6.

dichotóm rendszer kialakítása, egy új közszolgálati törvény megalkotása útján⁸¹. A már napvilágot látott tervezetekből az a következtetés vonható le, hogy bár a trichotóm szervezet dichotómra egyszerűsödne, mégis az Mt. és az új közszolgálati törvény (továbbiakban: Kszt.) között újfennátfedések lennének. Az Mt.-ben már szabályozott kérdéseket felesleges a Kszt.-ben külön is rendezni. Ezt figyelembe véve akkor járna el helyesen a kodifikátor, ha a Kszt.-t nem az Mt.-től független, attól teljesen elkülönülő törvényben helyezné el, hanem - ellentétben a javasolt megoldással - hozzákapcsolná a Kszt.-t az Mt.-hez, amely a Kszt.-nek így háttér joganyagát képeznék. Ebből következően azokat a kérdéseket, amiket az Mt. is ugyanúgy vagy közel hasonlóan rendez, értelemszerűen lehetne alkalmazni a közszolgálati jogban is⁸².

A teljesség kedvéért, de annak igénye nélkül jelezni kívánom még – bár a jelen dolgozat témakörét szorosan nem érinti - , hogy a munkajog, így a munkaviszonyok szabályanyaga az előbb jelzetteknél jóval bonyolultabb. Ide vonatkozó szabályozást tartalmaz a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (továbbiakban: Hszt.), a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú tagjainak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (továbbiakban: Hjt.) is. Említést érdemel, hogy a korábban említett *Mt.-Kjt.-Ktv. átfedések tovább kumulálódnak azzal, hogy a Hszt. és a Hjt is számos ponton átfedésben van a Kjt.-vel, de különösen a Ktv.-vel.* Ha már sor kerül egy új közszolgálati törvény megalkotására, akkor a most jelzett többszörös átfedésekben megnyilvánuló problematika kiküszöbölésére is hangsúlyozottan érdemes lenne odafigyelni.

Az előbbiekhöz képest valamivel lazábban kapcsolódik a munkajoghoz, mégis említést érdemel a foglalkoztatásról, a gazdasági okból történő tömeges felmondásról és a munkanélküli segélyezésről szóló 1991. évi IV. törvény, az üzemi egészségügyet és a balesetvédelmet, annak ellenőrzési és igazgatási kérdéseit rendező 1993. évi XCIII. törvény, a bérgarancia-alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény, a munkaügyi ellenőrzés

⁸¹ Az új közszolgálati törvény tervezetével kapcsolatos törvény-előkészítés állásáról ld. Prugberger T. hiv. mű 2006. 46-47.o.

⁸² Ezen álláspontnak Prugberger Tamással együtt már több ízben is hangot adtunk: Prugberger-Ploetz: Összehasonlító munkajog, 1992. 250-251.old. (e fejezet szerzőtársa: Kenderes György; Kenderes György-Prugberger Tamás: A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony új jogi szabályozása, Magyar Közigazgatás 1993/6.sz., Prugberger T.: Kritikai észrevételek az új közszolgálati törvény tervezetéhez, Magyar Jog 2004/12. sz.

rendjét és rendszerét szabályozó 1996. évi LXXV. törvény, továbbá a sztrájkjogot szabályozó 1989. évi VII. törvény.

Prugberger Tamás megfontolandó, bár nyilván részleteiben kidolgozandó és számos ponton finomítandó álláspontja szerint „... indokolt lenne az itt említett törvényeket a közszolgálati jogra is kiterjesztendő, az Mt. megfelelő helyeire beépíteni. Mindez megvalósítható lenne túlnyomó részben a munkaügyi kapcsolatokat tartalmazó II. rész, kisebb részben a munkaviszonyt rendező III. rész és a munkaügyi vitákról szóló IV. rész kiegészítésével, a kifejezetten munkaügyi igazgatási kérdéseket pedig a munkaügyi igazgatás egységes rendszerével együtt az Mt.-nek egy újonnan kialakítandó igazgatási részében lehetne szabályozni”⁸³.

3.2. Nemzetközi vonatkozások

A dolgozat témakörén túlmutat és egyben azt meg is haladja az egyes nyugat-európai országok, valamint a nemzetközi szintű munkajogi szabályozás módozatainak részletező bemutatása. Ez annál is inkább így van, mert a dolgozat által részletezett *munkaszerződési jog országonként a nemzeti és történeti sajátosságok figyelembevételével eltérően alakul* és nemzetközi viszonylatban sem beszélhetünk igazán általánosan és átfogóan szabályozott ilyen joganyagról. Azt a kérdést, hogy egy munkaszerződés (vagy munkajogviszony) melyik nemzeti jog hatálya alá tartozik, az Európai Unió viszonylatában az egyes tagállamok egységesen a Római Megállapodás VI. cikkelye alapján döntenek el. E megállapodás viszont nem minősíthető a szűkebb értelemben vett közösségi jog normái közé.

Általánosságban és összefoglalóan megállapítható, hogy a nyugat-európai polgári államok többségében a munkajog területén *jogforrássilag erősen szétagolt jogi szabályozás érvényesül*. Külön önálló munka törvénykönyvet szinte alig lehet fellelni (kivétel Franciaország), de ahol ilyen létezik, ott is jellegét tekintve eltér a megelőzőekben vázolt közép-kelet-európai és az önálló jogágiság irányába mutató munka törvénykönyvektől,

⁸³ Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 42.o.

mivel utóbbiak egyértelműen a polgári joghoz kapcsoltnak kerültek megfogalmazásra, illetve ilyen alapon érvényesülnek⁸⁴.

Nyugat-európában az individuális munkajog a polgári jog, azon belül pedig a kötelmi jog részben általános, részben különös részének tartozéka, ennél fogva az alapjogforrás itt a polgári törvénykönyv, vagy a polgári jogra ráépült munkaszerződéssel és munkavégzéssel összefüggő normák, míg a kollektív munkajogot több törvényi jogforrás is – egymásra tekintettel és egymást kiegészítve – szabályozza⁸⁵. Megjegyzendő még, hogy egyes nyugat-európai államokban – mindenekelőtt Németországban, Ausztriában és Hollandiában – már évtizedek óta egységes munkajogi kodifikációra törekvés tapasztalható, azonban az erre irányuló kísérletek sorozatosan kudarcba fulladtak⁸⁶.

A munkajog egységesítése, illetve az arra való törekvés nemzetközi szinten is megnyilvánuló, legkorábban az első világháborút követően, a Népszövetség autonóm szervezeteként 1919-ben jött létre. Az egyes országok munkajogi jogalkotására is hatást gyakorló nemzetközi munkaügyi szervezet (International Labour Organization – továbbiakban: ILO) 1946 óta az ENSZ szakosított szervezeteként működik, melyben közvetlenül a képviseltetik magukat a tagállamok kormányai, valamint munkáltató és munkavállalói szervezetek. Feladata, hogy kidolgozza a munkaviszonnyal kapcsolatos nemzetközi egyezményeket és ajánlásokat, s beterjessze őket a tagállamoknak ratifikálásra, továbbá erősítse a munkafeltételek és az életszínvonal javítását, a minimális bérek emelését, továbbá a társadalombiztosítás kiszélesítését.

Az ILO nemzetközi munkaügyi egyezményeket, ajánlásokat és határozatokat fogad el. Az egyes országok jogalkotására a legerősebb hatással az egyezmények vannak, noha az abban foglaltak még nem lesznek közvetlenül kötelezőek a tagállamokra. A tagállamot az a kötelezettség terheli, hogy az egyezményt 1 éven belül (kivételesen 18 hónapon belül)

⁸⁴ Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 31-33.o.; Jura Europae I-III. Band 10-90.; Kiss Gy.: Munkajog 2005. 62-66.o.; továbbá az angolszász jogrendszer jellegét illetően – ahol a jogforrásilag szétagoltság szintén jelen van – ld.: Labour Law: Cases and Materials, Roger Benedictus and Brian Bercusson, Sweet & Maxwell, London 1987., Textbook on Labour Law (Fourth Edition), John Bowers and Simon Honeyball, Blackstone Press Limited, London 1996. 12-141.p., Business Law (Fourth Edition), S.B.Marsh and J.Soulsby: McGraw-Hill Book Company, London, 1989. 229-302.p.

⁸⁵ Az egyes nyugat-európai országok munkajogi szabályozásának részletező bemutatását ld. Prugberger: T. Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006 című munkájában az egyes fejezeteket közvetlenül követő első vagy második §-okban.

⁸⁶ Ld. Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata ... in: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Novotni Kiadó, Miskolc 2001, 262-264.o.

törvényhozó szerve elé terjessze törvénybeiktatás vagy más, ezzel egyenértékű intézkedés céljából. A törvényhozó szerv viszont szabadon dönthet a tekintetben, hogy ratifikálja-e az egyezményt. Ha ez megtörténik, akkor az adott ország belső törvényhozását köteles az egyezmény rendelkezéseivel összhangba hozni. Ha a ratifikálás elmarad, a tagállam köteles időszakosan az ILO-nak jelentést adni arról, hogy az egyezményben foglalt rendelkezések mennyiben valósultak meg a belső törvényalkotásban, illetve hogy mi akadályozza az egyezmény ratifikálását.

Munkajogi szempontból legkevésbé jelentős, azonban mégis említést érdemel az Európai Szabad Kereskedelmi Társulás (European Free Trade Association – továbbiakban: EFTA), mely 1957-ben jött létre. Az Európai Gazdasági Térségről (továbbiakban: EGT) szóló szerződés (hatálybalépés: 1994. január 1.) kiterjeszti a Római Szerződés alapvető szabályait és ezzel a munkavállalók szabad mozgását is az egész EGT-re, arra kötelezve a Közösségen kívüli EFTA-államokat, hogy tartsák szem előtt a közösségi munkajogi jog alkotását és amennyiben szükségesnek mutatkozik – például irányelvek körében – azt vegyék át a nemzeti jogukba.

Munkajogi szempontból legjelentősebb az Európai Unió (továbbiakban: EU, korábbi elnevezése szerint Európai Gazdasági Közösség), mely 1957. március 25-én a Római Szerződéssel jött létre, de jelenleg hatályos szövegét a legfontosabb módosításokat is felölelő Maastrichti Szerződéssel, valamint az 1999 májusában hatályba lépett Amszterdami Szerződéssel módosított változat képezi⁸⁷. Az Európai Uniónak – melynek Magyarország is 2004. május 1-je óta teljes jogú tagja – a maga jogforrási rendszerével készíti nemzeti munkajoguk harmonizálására az egyes tagállamokat. E jogforrási rendszer – a jogi kötőerő magasabb szintjétől az alacsonyabb felé haladva – rendeletekből, irányelvekből és ajánlásokból tevődik össze.

A rendeletek kötelezőek és közvetlenül alkalmazandók valamennyi tagállamban (ha csak maga a rendelet ezt kifejezetten nem korlátozza), így a rendelet, mint Közösségi jog a nemzeti jognál magasabb szintűnek számít, ami abban nyilvánul meg, hogy egyrésről megakadályozza a tartalmával ellentétes nemzeti jog realizálódását, másrésről nem engedi

⁸⁷ Az EU-ra vonatkozó részletes tételes joganyagot ld. Az Európai integráció alapszerződésai, szerk: Fazekas Judit, KJK-KERSZÖV Bp. 2000., mely a Római, a Maastrichti és az Amszterdami Szerződések hatályos és összehasonlító szövegét tartalmazza, az egyes szerződésekhez kapcsolt jegyzőkönyvekkel együtt.

meg, hogy a jövőben a rendelet tartalmával ellentétes tagállami belső jog jöjjön létre. Megjegyzendő, hogy a Közösségi munkajogban a rendeleteknek ezidáig meghatározó jelentősége nem volt (kivétel pl. a munkaerő szabad mozgását szabályozó rendelet).

A munkajogban a Közösségi, illetve az egyes országok jogalkotásának jogharmonizációját illetően kiemelkedő jelentőséggel a Tanács által kibocsátott irányelvek bírnak. Az irányelvek vonatkozásában érvényesülő jogalkotási eljárás kétszintű:

a.)

Első lépés a Tanács (illetve kivételképpen a Bizottság) által kibocsátott irányelv.

b.)

Második lépés ennek az átültetése az egyes tagállamok jogába, az erre felhatalmazott nemzeti szervek által, vagy egyéb eszközökkel (pl. munkajogi jogalkotásban a tarifális partnerek segítségével). Fontos, hogy bár az irányelv kötelező és közvetlen joghatása van az egyes tagállamokra, ugyanakkor más jogalanyokra, mint például a munkajogi jogalanyokra, a természetes és jogi személyekre (pl. a munkáltatókra) ilyen hatással már nem rendelkezik. Az irányelv tehát a nemzeti jogba történő átírás útján tud csak a belső jogalanyok teljes körére vetítetten érvényesülni.

Említést kell még tenni a tagállamokra nem kötelező, de mégis a nemzeti jogba valamilyen tartalommal a Közösségi megítélés szempontjából befogadni előnyös ajánlásokról, amelyek – többek között – a munkajog egységesítését segítik elő.

Az Európai Uniót illetően fontos szereppel bír még az Európai Bíróság is. Az Európai Bíróság mindig csak kérelem alapján jár el és az elsődleges és másodlagos jog értelmezése rendkívül fontos és hatékony eszköz a munkajog harmonizációját illetően. Bár az Európai Bíróság ítélete nem helyez hatályon kívül sem nemzeti jogszabályt, sem bírósági ítéletet, azzal azonban, hogy megállapítja az EU normába ütközést arra ösztönzi az érintett tagállamot, hogy ezen hiányosságon változtasson⁸⁸.

⁸⁸ Az EU munkajogi vetületei vonatkozásában mind joganyag, mind szövegmagyarázat tekintetében átfogó és monografikus feldolgozásnak tekintendő az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában, szerk: Kiss György, Osiris Kiadó, Bp. 2001

Az előbbiek összegzéseként megállapítható, hogy különösen az EU és jelentős részben az ILO, valamint bizonyos tekintetben az EFTA jogharmonizációs tevékenységének hatására lényegében az európai országok, így kiemelten *az EU-tagok munkajoga nagy mértékben közeledett, illetve közeledik egymáshoz és* – bizonyos nemzeti sajátosságok fenntartása mellett – *a dogmatikai és tartalmi egységesítés irányába halad.*

III.

FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK**A munkajog és a munkaszerződés megközelítése a magyar jogfejlődés során**

A munkajog és ezen belül a munkaszerződés fogalmi és tartalmi megközelítése a munkaszerződés jelenlegi problémáinak és azok megoldási alternatíváinak bemutatásához és megértéséhez elengedhetetlen. A fogalommeghatározás szoros kapcsolatban van a korábbiakban kifejtett elsődlegesen gazdasági meghatározottsággal, jogágiság problémájával és az előbbiekkal összefüggésben, illetve azok következményeként kialakult, illetve kialakított szabályozási módozatokkal.

A munkajog, s így a munkaszerződés jogi megközelítése eltérő képet mutat Magyarország különböző társadalmi, gazdasági berendezkedését, illetve annak változásait illetően. Az előbbiekre tekintettel három jól elkülöníthető korszakot alapul véve kívánom elemezni a jelen témakört. Először az 1945 előtti megközelítési módozatokkal, majd az ehhez – sőt mindenhez – képest törést mutató szocialista jogi álláspontot vizsgálom, míg végezetül a rendszerváltást követő jelenlegi álláspontokat kívánom bemutatni. Már itt előre kell bocsátani, hogy sem a munkajognak, sem a munkaszerződésnek igazán általánosan elfogadott egységes definíciója sem korábban, sem a mai napig nem alakult ki a magyar jogban. Megjegyzendő, hogy ugyanez mondható el a nyugat-európai országok ezirányú jogfejlődését illetően is.

1. Az 1945 előtti időszak

Az 1945-öt megelőző időben a tekintetben egyetértés mutatkozik mind a jogtudományban, mind a joggyakorlatban, hogy a munkajogot, mind pedig az ezen belül elhelyezkedő *munkaszerződést* (melyet ezidőben általában szolgálati szerződés elnevezéssel illettek) *a magánjog* (polgári jog) *keretei között helyezték el*. A munkajog fogalmának meghatározása tekintetében a korabeli irodalom⁸⁹ a fellelhető elméleteket három csoportba osztja. E

⁸⁹ Lásd Szilágyi László: A munkajog fogalma és fejlődése in: Ünnepi dolgozatok dr. Szladits Károly egyetemi tanár 70. születésnapjára. Bp.1941.

csoportosítás szerint létezik szociálpolitikai-elmélet, privilégium-elmélet és tényállás-elmélet.

A *szociálpolitikai-elmélet* szerint a munkajog nem más, mint a proletárosztály érdekében folytatott szociálpolitikai tevékenység jogi lecsapódása, szociális jog. Az állam a munkásosztály érdekében jogszabályokat alkot, törvényeket, rendeleteket, s ezeknek összessége a szociális jog, a munkajog⁹⁰. Ezen elmélet hibája, hogy nem a jogszabály tartalmával, hanem indító okának, motívumának alapján kívánja a munkajog fogalmát meghatározni. Vitatható és pontatlan ezen meghatározás azért is, mert a munkajog nem csak a proletárosztály érdekeit volt hivatva szolgálni, hanem minden alkalmazottét. Az előbbiekre tekintettel szociálpolitikai indíttatású elméletek nem nyújtottak kellő kielégítő meghatározást a munkajog fogalmáról.

Szintén már a korabeli irodalom szerint sem volt elfogadható a *privilégium-elmélet*, mely szerint a munkajogot olyan jogszabályok összességének kell tekinteni, melyek a munkavállalók kiváltságos jogát alkotják, azaz a munkajog tehát a munkásság joga, más néven munkásjog. A fő hiba ez esetben, hogy fogalommeghatározás távolról sem a munkajog egészére, csupán a munkavállaló – némileg pontatlan – fogalmának meghatározására vonatkozik és ezért nem azonosítható a munkajog fogalmával. Azon túlmenően, hogy a meghatározás egy *circulus vitiosus*-ban mozog, hibásan kizárja emellett a meghatározásból azokat a jogviszonyokat, melyekben a munkavállaló nem, hanem csak a munkaadó szerepel. Így például nem vitásan munkajogi szabályról van szó, ha a szolgálati viszonyból kifolyólag az állam és a munkaadó között keletkezik jogviszony.

A privilégium-elméletek körébe sorolható az a megközelítés is, mely szerint a munkajog nem más, mint a munka joga. E semmitmondó és részben az előzőekben kifejtett hibákban szenvedő definíció hibás továbbá abban is, hogy nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy a munkajog nem minden munkát, hanem csak bizonyos munkát, illetve munkavégzési viszonyokat von szabályozási körébe. Jelen esetben éppen a dolog lényege marad ki, nevezetesen hogy a munkajog tudományának éppen az a feladata, hogy kiválassza azokat a speciális munkavégzési viszonyokat, amelyek a munkajog tárgyai.

⁹⁰ Vö. Szilágyi L. hiv. mű 321. o.

Szilágyi leginkább a *tényállás-elméletet* tartja elfogadhatónak, mely szerint a munkajog fogalmának meghatározását csak tényállásra alapított meghatározás nyújthat⁹¹. Álláspontja szerint a tényállás-elméletek a munkát teszik a munkajog fogalomalkotásának alapelemévé. Az emberi munka adja a tényállást, melyhez végeredményben a munkajogi hatások fűződnek.

Az előbbieket ebben a formában még nem igazán alkalmasak sem a munkajog, különösen nem a munkaszerződés (szolgálati szerződés) differencia specifikájának meghatározására. Éppen ezért az említett szerző az emberi munkának jogilag három jelentősebb csoportját különbözteti meg:

- a.) Saját érdekkörben teljesített és más részére teljesített emberi munkát.
- b.) A más részére teljesített munka ismét lehet ingyenes vagy ellenszolgáltatás fejében teljesített.
- c.) Az ellenszolgáltatás fejében teljesített munka lehet szolgálati viszonyban történő lekötöttség mellett és szolgálati viszonyban történő lekötöttség nélkül végzett.

Helyes az az álláspont, mely szerint a munkajog szempontjából az ellenszolgáltatás fejében teljesített munkának az a fajtája jelentős, mely szolgálati viszonyban történő lekötöttség mellett történik. Ez esetben a szolgálat, mint kötelmi szolgáltatás csak úgy teljesíthető, ha a munkavállaló aláveti magát a munkaadó rendelkezéseinek. „A szolgálati viszony nélkülözhetetlen kelléke, hogy a munkavállaló és a munkaadó között bizonyos állandó jellegű függőségi viszony álljon fenn, melynek alapján a munkaadó a munkavállaló ideje és munkaereje felett tartós folytonossággal rendelkezessék”⁹².

Lényegesnek ítélem, hogy *már ekkor megállapítást nyert az, hogy a szolgálati viszony következtében egy függőségi viszony alakul ki*. Lényeges és máig ható megállapítás az, hogy „a munkaviszonyból tehát annak uralmi természete el nem választható”, úgyszintén, hogy „indokolja még a különleges jogi szabályozás szükségességét az is, hogy a szolgálatot rendszerint gazdaságilag gyenge és ezért gyámolításra szoruló személyek szoktak vállalni

⁹¹ Szilágyi hiv. mű 322. o.

⁹² Munkaügyi bírói határozatok és jogszabályok 1929-1937 443. lap, idézi Szilágyi hiv. mű 323. o.

gazdaságilag erősebbekkel szemben is, hogy nincs meg ekként a szerződő feleknek jogi egyenlősége, mely szerződéskötésnél kívánatos”⁹³.

Az előzőekben kifejtettek ellenére *a jogirodalom nem különítette el igazán a magánjogon belül a munkajogot*. A munkajog viszonyai címszó alatt értették a szolgálati szerződést (mai terminológiával - az előbbi részeként - a munkaszerződést), a vállalkozási szerződést, a közvetítést és a díjkitűzést. A megbízást már nem a munkajog viszonyai, hanem az ügyvitel fogalmi körében a letét és az ellátási kötelekkel együtt tárgyalták⁹⁴. A szolgálati szerződéssel – Szladits megfogalmazásában – a munkavállaló bér ellenében arra kötelezi magát, hogy más részére ennek háztartása, gazdasága, üzlete vagy egyéb vállalat, illetőleg kereső foglalkozása körében szolgálatokat teljesítsen⁹⁵.

Az előző meghatározással érdemben egyezik Zlinszky Imre definíciója, mely alapján „a szolgálati szerződés által valamely személy a szolgálattételre vállalkozó, a másik a szolgálat adó irányában bizonyos szolgálatok megtételére, emez viszont bizonyos díj, bér fizetésére kötelezi magát”⁹⁶. *A szolgálati szerződés fogalma alatt azonban nem egy meghatározott szerződést, hanem különböző eltérő szerződésfajtákat értettek*. Ide sorolták - többek között – a cselédszerződést, a mezőgazdasági munkásszerződést, a gazdatiszti szerződést, a kereskedő vagy iparos vállalatban alkalmazott tisztviselő, kereskedősegédek, valamint a gyári munkások és iparos tanoncok szolgálati szerződéseit⁹⁷ is.

A munkajog viszonyai körében az adott korszak talán egyik legnevesebb e területtel foglalkozó jogtudósa, Vincenti Gusztáv is hasonló felosztást alkalmaz a munkajog viszonyai körében. Ő is ide sorolja a szolgálati szerződést (mely a mai értelemben vett munkaszerződéshez áll a legközelebb), a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést (közvetítést, illetve mai kifejezéssel ügynöki szerződést) és a díjkitűzést⁹⁸. E felosztás Magyarország Magánjogi Törvénykönyve Javaslatán alapszik, melyet dr. Pesthy Pál

⁹³ Ld. ugyanott

⁹⁴ Szladits Károly: A magyar magánjog vázlata II. rész, Grill Kiadó, Bp. 1933. Második alcím 9. és 10. fejezet 234-267. o.

⁹⁵ Szladits hiv. mű 234. o.

⁹⁶ Zlinszky I.: A magyar magánjog, Franklin Társulat, Bp. 1899. 679. o.

⁹⁷ Ld. Szladits és Zlinszky hiv. művekben

⁹⁸ Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai in. A magyar magánjog kötelmi jog Különös Része, főszerkesztő: Szladits Károly, Grill Könyvkiadó, Bp. 1942. Hatodik fejezet 546-662. o.

igazságügyminiszter 1928. március 1-jén terjesztett az országgyűlés képviselőháza elé, de az elfogadást soha nem nyert, viszont a bírói gyakorlatban „élő jogként” hatályosult⁹⁹.

Vincenti a szolgálati szerződést összefoglaló elnevezésként is használja és ezen belül megkülönböztet munkabéri és szolgálati szerződést, melyeknek az előbbiek szerint számos alfaja létezik.

A munkabéri szerződés az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – a munkavállaló – szolgálatoknak (munkának) más részére teljesítésére, a másik fél - a munkaadó - pedig meghatározott ellenérték – munkabér – fizetésére kötelezi magát. *A szolgálati szerződés* pedig az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – az alkalmazott – szolgálatoknak (munkának) a másik fél – a munkaadó- részére teljesítésére ellenérték – munkabér, szolgálati javadalmazás – fejében munkaerejének tartósabb jellegű lekötésével az ebből származó függőség mellett kötelezi magát¹⁰⁰.

A munkabéri szerződés tehát egy főszabályként rövidebb időtartamú, tágabban meghatározott fogalom, míg a szolgálati szerződés és a szolgálati jogviszony fogalma ugyan szűkebb, de tartósabb és lekötöttebb jogi kapcsolatot mutat. Lényeges elemként kell kiemelni mind a munkabér, mind a szolgálati jogviszony tekintetében azt, hogy *a munkát végző fél függőségi viszonyban van* azzal, akinek részére a munkát végzi, továbbá azt is, hogy *a munka eredményének a kockázatát nem ő viseli*. A függőség hiánya, valamint a munkavégzésére kötelezett fél általi kockázatviselés az előbbi szerződéstípusok hiányára utal.

A Vincenti által megfogalmazott függőség igen jelentős tényezőnek tekinthető, mivel a jelen kori munkaszerződés lényegét leíró megközelítések is alapvető és jellegadó ismérvként emelik ki a munkaszerződést illetően a függő, illetve az önállótlan munkát¹⁰¹.

⁹⁹ A Magánjogi Törvényjavaslat a III. Rész (Kötelmi Jog) XI. Címében szabályozta A Munka jogviszonyai alatt a Szolgálati szerződést (1550-1579.§), a Vállalkozási szerződést (1580-1601.§), az Alkuzsi szerződést (1602-1606.§) és a Díjkitűzést (1607-1615.§), Igazságügyi Zsebtörvénytár, Grill Károly Könyvkiadó Bp. 1930. 286-294.o.

¹⁰⁰ Vincenti hiv. mű 547. o.

¹⁰¹ Ld. Kiss György: Munkajog, 2005. 16.o., Prugberger Tamás: Európai és összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 25.o.

A korabeli felfogás a közjog világában létrejövő szolgálati szerződést közjogi szolgálati viszonyként nem a magánjog, hanem a közjog szabályainak körébe sorolta. Ezidőben tehát a hazai gyakorlatban *a magánszolgálat és a közszolgálat viszonylag élesen elhatárolódott egymástól*¹⁰², amely határvonal a későbbi szocialista jogalkotásban ugyan mesterségesen összemosásra került, azonban a későbbiekben a rendszerváltást követően, megjegyzendő talán túl élesen, ismét relatíve elkülönült jogi szabályozásban öltött testet.

A munkabéri és a szolgálati jogviszonyban megkülönböztetésre került a munkaadó, a munkavállaló és az alkalmazott kategóriája. Munkaadó alatt azt a felet értették, aki a másik fél munkáját igénybe vette és annak fejében ellenérték (munkabér, javadalmazás) szolgáltatására kötelezte magát. Munkavállalónak az a fél volt tekintendő, aki a másik fél részére ellenérték (bér) fejében munka végzésére kötelezte magát, míg alkalmazott az a munkavállaló volt, aki a munkaerejét tartósan lekötötte és ennél, valamint az ebből folyó függőhelyzetnél fogva szolgálati viszonyban állt munkaadójával. A munkavállaló fogalma tágabb volt, mint az alkalmazotté. Az alkalmazottakra is igaz, ami a szolgálati szerződés vonatkozásában már említésre került, nevezetesen, hogy számos fajtájuk létezett, így például kereskedősegéd, iparos segéd, ipari vállalat tisztviselője, házi vagy belső cseléd, gazdatiszt, stb.

A későbbi szabályoktól eltérően a magánjog általános rendelkezéseiből következően a munkabéri vagy szolgálati szerződés akár a munkaadó, akár a munkavállaló oldalán meghatalmazott útján is megköthető volt, de kétség esetében a meghatalmazást igazolni kellett.

Szintén lényeges és a későbbi, valamint a jelenleg hatályos munkajogi szabályokkal ellentétben – viszont hasonlóan a legtöbb nyugat-európai országban érvényesülő gyakorlathoz – a munkabér vagy szolgálati szerződés megkötése általában nem volt alakszerűséghez kötve, csak abban az esetben, ha ezt külön speciális jogszabály előírta. A munkabéri (szolgálati) szerződés kötelező tartalmát illetően tételes jogi rendelkezés ugyan nem volt, azonban az uralkodó álláspont szerint legalább magában a munkavállaló által létesítendő munka (szolgálat) mibenlétében – minimum általánosságban – minden esetre meg kellett állapodniuk a feleknek. Nem tartozott viszont a szerződés kötelező tartalmához a munkaadó által a munkavállalónak adandó ellenszolgáltatás mértékének, sőt még annak a

¹⁰² Ugyanez például Németországban már nem jelentkezett ilyen éles elkülönülésben.

meghatározása sem, hogy milyen nemű szolgáltatással tartozik a munkaadó. Ha eziránt a felek nem állapodtak meg és valamely különös szabály sem rendelkezett e körben, a munkabér pénzben járt, annak mértékét pedig a bíróság állapította meg¹⁰³.

A szerződés tartalma megállapításánál *a szerződési szabadság elve érvényesült*, melynek korlátját csak a jó erkölcsbe ütközés vagy a külön speciális jogszabályok rendelkezései képezték.

A szerződési szabadság korlátai között külön kiemelés igényel a kollektív szerződések köre. Kollektív szerződés (más elnevezés szerint kollektív munkaszerződés, tarifaszerződés vagy munkaszabály szerződés) alatt az a szerződés volt értendő, amelyet egy vagy több munkaadó vagy munkaadói szervezet egy vagy több munkavállalói szervezettel vagy több munkavállalóval a közöttük, illetőleg amennyiben szervezetek a szerződő felek egyfelől ezeknek a tagjai, másfelől az ellenérdekű szerződő fél vagy annak a tagjai között megkötött, vagy megkötendő szolgálati szerződések egyes feltételeinek a megállapítása tárgyában kötöttek¹⁰⁴.

Az 1945 előtti magyar munkajog általános szabályai szerint kötelező hatálya, illetve *átalakító ereje, azaz közvetlenül a szolgálati szerződésre* (munkaszerződésre) *kiható hatálya a kollektív szerződésnek nem volt*, az csak a szerződést kötő felekre terjedt ki, illetve ott érvényesült, ahol valamely különös jogszabály átalakító erővel ruházta fel azt. *A kollektív szerződést gyakorlatilag az egyéb magánjogi szerződésekkel egy tekintet alá esőként kezelték*, s így lehetőség volt arra, hogy megszegése esetére kötbért, mint szerződést biztosító mellékkötelezettséget kössenek ki. A kötbérfizetési kötelezettség a fél mulasztásától függetlenül is már pusztán azon az alapon beállhatott, hogy a szolgálati szerződés a kollektív szerződés rendelkezéseibe ütköző feltételek mellett jött létre. A kollektív szerződésnek a szabályai külön törvényi rendelkezés nélkül is a magánjogban általánosan elfogadott pacta sunt servanda általános szabályainál fogva is beállt és akár kikényszeríthető is volt.

¹⁰³ Ld. Vincenti 558. és köv. o., továbbá a tarifaszerződések szabályairól és jogi természetéről ld. még Almási Antal: A kötelmi jog kézikönyve, TÉBE Kiadó Bp. 1926. 658-659.o.

¹⁰⁴ Ld. Vincenti 560. o.

A kollektív szerződést tehát az 1945 előtti jogalkotás nem részesítette a nevesített törvényi szabályozásban, így annak jogi hatásai az általános jogelvek alapján álltak be, illetve kerültek elbírálásra.

Jellegét tekintve a mai szabályokkal megegyezően a szolgálati szerződés köthető volt határozott időre, határozatlan időre vagy próbaidőre. Az előbbiekkel összefüggésben érdekes és a mai viszonyokra vetítetten is elgondolkoztató szabályozásként érvényesült az, hogy a szolgálati szerződésben ki lehetett kötni azt is, hogy az ott meghatározott időn át nincs helye felmondásnak, azon túl pedig akármelyik fél a szerződésben vagy erre vonatkozó kikötés hiányában a törvényben meghatározott felmondási időre mondhatja fel a szerződést¹⁰⁵. Ezen szolgálati szerződéstípust nevezhetjük – általam adott elnevezés szerint – *relatív határozott vagy relatíve határozatlan idő szerződésnek* is, amely a határozott és a határozatlan idő kombinációjának lehetőségét biztosította a felek részére.

Az előbbtől némileg eltérő és Vincenti által *vegyes természetűnek*¹⁰⁶ – véleményem szerint inkább *vegyes időtartamúnak* – nevezhető az a lehetőség, hogy a szolgálati szerződés meghatározhatta azt a végső határidőt, amelynek bekövetkeztével a jogviszony felmondás nélkül is megszűnt, egyúttal azonban lehetővé tette, ha felek egyike vagy másika a szerződést felmondással korábban is megszüntesse. Az ilyen típusú szerződés a mai viszonyok között főszabályként az egyenlő bánásmód követelményébe ütközhetne, azonban nem tartok kizártnak olyan speciális eseteket, amikor az mégis megengedhető lenne.

Az 1945 előtti jogi szabályozásból egyértelműen kitűnik, hogy még maga a munkaszerződés, mint elnevezés sem szerepelt, hanem e helyett a jogirodalom, illetve – gyakorlat a szolgálati vagy munkabéri szerződés kifejezést használta. Az elnevezés természetesen nem feltétlenül jellegadó különbséget takar, azonban ezidőben teljesen egyértelmű volt az, hogy *ezen szerződéstípus a magánjog intézményeként funkcionál*. A szocialista jogrendszer e helyes megközelítést teljesen kiirtotta (vagy legalábbis kiirtani próbálta) és részben talán ennek hatására még a mai napig sem nyert igazán polgárjogot a munkaszerződés valós dogmatikai elhelyezése. Az ebből származó, illetve ezzel összefüggő problémák a későbbiekben részletesen taglalásra kerülnek. Mindenesetre elmondható az összes kezdetleges vonása ellenére a jelen alponthan tárgyalt időszakra eső jogi szabályozás

¹⁰⁵ Vö. Vincenti 556. o.

¹⁰⁶ Vincenti hiv. mű uo.

a szolgálati szerződés körében nem egy helyen jelen időszakra is megfontolandó momentumokat vetett fel.

2. A szocialista jog megközelítése

1945-öt követően a munkajog önállósodása, önálló jogággá válása nem egycsapásra következett be. Igaz, hogy csupán meglehetősen, „átmeneti” időszakról lehet beszélni, amikor is a korábbi jogszabályok jelentős része – így a munkajogot illető szabályozás is – hatályon kívül helyezésre került, helyét azonban csak fokozatosan töltötték be újabb jogszabályok.

Ezen kezdeti időszakban - mely gyakorlatilag az 1948-as ún. fordulat éveként emlegetett időpontig tartott - *megvalósult a feudalizmus és a fasizmus maradványainak felszámolása*¹⁰⁷.

Az újjáépítés feladatainak végrehajtása szolgálatában, illetve ezzel az indokkal hozták létre az *üzemi bizottság* intézményét, melynek ebben a fejlődési szakaszban legfontosabb feladata a vállalat gazdasági, politikai ellenőrzése volt. Ezek ekkor még nem szakszervezeti szervként működtek, hanem sajátos üzemi demokratikus szervek voltak az akkori gazdasági, társadalmi helyzet megkívánta speciális funkcióval, nevezetesen az előbbieket szerint jelzett ellenőrzési jogosítványokkal.

A dolgozók gazdasági és politikai követeléseit megvalósításával indokolták ez időben a *kollektív szerződések* kiemelkedő, mondhatni a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok és kötelezettségek szempontjából meghatározó szerepét. A valós ok azonban az volt, hogy leginkább a kollektív szerződés volt az a rugalmas forma, amellyel könnyen befolyásolni lehetett a munkajog szabályanyagát, továbbá az, hogy a központi állami szabályozást, illetve a későbbi direkt beavatkozást az akkori koalíciós rendszer szükségképpen

¹⁰⁷ Ld. e körben az 1946. évi XIX. törvényt, a 48.000/1945. (VI. 14.) ME sz. rend., 8.660/1946. (VIII. 15.) ME sz. rend., stb.

korlátozta¹⁰⁸. A munkaszerződés, mint jogintézmény ezen időszakban is fennmaradt, azonban sem a gyakorlat, sem a jogirodalom különösebb figyelmet nem szentelt neki. A rendeleti szabályozás, a kollektív szerződés, illetve a későbbiekben azok kialakult hierarchikus rendszere¹⁰⁹, a munkarend az összes dolgozóra vagy a dolgozók nagyobb csoportjára vonatkozólag szabályozták a munkafeltételeket¹¹⁰.

Az egyes dolgozók (mai terminológiával: munkavállalók) munkaviszonyát ezek keretein belül szabályozhatta a munkaszerződés. Szabályozni való azonban nemigen akadt, mivel a *kollektív szerződések tartalmának jogszabályi ereje volt*, így azok személyi hatálya azon munkáltatókra és munkavállalókra is kiterjedt, akik nem is voltak tagjai a kollektív szerződést kötő munkáltatói szervezetnek, illetve szakszervezetnek, sőt a kollektív szerződés rendelkezései kényszerítő mellőzhetetlen erejű szabályok voltak, mert automatikusan a munkaviszony tartalmává váltak akár akarták a szerződő felek, akár nem és ha a felek ellenkező kikötésben állapodtak meg, ezt a kikötést a kollektív szerződés rendelkezései érvényesülni nem engedték¹¹¹. A kollektív szerződéstől történő eltérés olyannyira tilalmazott volt, hogy a korabeli szabályozás szankcionálta azt – adott esetben 5 évig terjedő fogházzal, internálással és iparűzési jog megvonásával – azon munkáltatókra, illetve munkavállalókra nézve, akik a kollektív szerződésnek a munkabérre és egyéb juttatásokra vonatkozó rendelkezéseit megszegték vagy kijátszották¹¹².

A munkaszerződéses szabályozás ezidőben az eddig kifejtetteken túl azért is korlátozott, mondhatni érdemben kizárt volt, mert a munkáltató a kollektív szerződésben meghatározott béren felül egyéb gazdasági értékű szolgáltatást sem nyújthatott. Érthető mindezek után, hogy a Magyar Jogász Egylet Munkajogi Szakosztályának 1947 májusában rendezett vitáján a hozzászólók csaknem valamennyien egyetértettek abban, hogy a kollektív szerződés a magánjog kereteibe nem szorítható bele, tehát nem szerződés, hanem jogi

¹⁰⁸ Ld. ezen időszak részletes bemutatását szocialista aspektusból Weltner-Nagy: A magyar munkajog I. kötet, Tankönyvkiadó Bp. 1981 32-37. o., valamint a mai viszonyok szerinti értékelését Kiss György: Munkajog Osiris Kiadó Bp. 2000 54-56. o., továbbá a jelen tanulmány IV. fejezetének 3. részét, mely a munkaszerződés intézményét érintő történeti kérdések részletes taglalásával foglalkozik.

¹⁰⁹ A kollektív szerződések intézménytörténetét, ezen belül az előbb hivatkozott hierarchiáját részletesen és behatóan elemzi Hágelmayer Istvánné A kollektív szerződés alapkérdései (Akadémiai Kiadó Bp. 1979) című monográfiájában, különösen 101-120. o.

¹¹⁰ Vö. Nagy László: Munkajog, Bér és norma, Az Országos Munkabér Bizottság szakfolyóirata, Tervgazdasági Könyvkiadó 1952 Munkaszerződésre vonatkozó fejtegetések 35. és köv. o.

¹¹¹ Ld. e vonatkozásban a 6.460/1945. (VIII. 15.) ME sz. rendeletben szabályozottakat

¹¹² Ld. előző lábjegyzetben hivatkozott jogszabályt

normaként minősíthető¹¹³. Látható tehát, hogy bár a munkajog még önálló jogágiságát nem nyerte el, az önállósuláshoz szükséges szabályozási – jogalkotási folyamat elkezdődött, továbbá egyértelműen megindult *a magán- és közjogi munkaviszony nivellálása*, mely főként a közalkalmazottak privilegizált helyzetének megszüntetését jelentette.

A szocialista munkajog következő szakasza – ha nem is ilyen merev elhatárolással, hanem a már korábban ismertetett folyamat eredményeként – az 1951. évi 7. sz., a Munka törvénykönyve elnevezést viselő tvr. 1951. január 31-i hatálybalépésével kezdődött.

A munkaszerződés igazán tartalmassá válni az egész szocialista éra időszakában nem tudott, annál is inkább, mert erre ezidőben gyakorlatilag szükség sem volt. Az 1951. évi 7. tvr. megalkotásával egyértelművé vált, hogy a munkajog többé nem tekinthető a magánjog (polgári jog) részének, így e felfogásban a szocialista munkaszerződés sem minősült árucseres szerződésnek és élesen elkülönült a polgári jogban szabályozott egyéb szerződésektől.

Az első Mt. kifejezett tételes szabályozásban is részesítette a munkaszerződést. Eszerint „a munkaviszony általában szóbeli vagy írásbeli megállapodással jön létre. A megállapodással a dolgozó kötelezi magát, hogy a vállalat igazgatójának utasítása szerint rendszeres munkát végez, a vállalat pedig kötelezettséget vállal, hogy az ezért járó munkabért megfizeti, valamint a dolgozót a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásokban részesíti. Ez a megállapodás a munkaszerződés”¹¹⁴. A tételes jogi meghatározás az alábbi részelemekre bontható fel:

- a munkaszerződés megállapodás, amely
- kötelezettségvállalást tartalmaz dolgozói oldalon a rendszeres munkavégzésre
- szintén dolgozói oldalon az igazgató utasítása szerint
- vállalati oldalon pedig arra, hogy ezért a munkáért a vállalat munkabért fizet, valamint
- a dolgozót a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásokban részesíti.

¹¹³ Az említett vita részletes ismertetését ld. Hágelmayer Istvánné hiv. mű 110. old. és annak 118. sz. lábjegyzete.

¹¹⁴ 1951. évi 7. tvr. 14. §

Annak ellenére, hogy az első Mt. legál definíciót tartalmazott a munkaszerződést illetően ezen intézmény még ettől a körülménytől *nem vált a munkajogot érdemben meghatározó befolyásoló tényezővé*. Mindez azt támasztja alá - noha álláspontom szerint a jövőt illetően szintén indokolt lenne a munkaszerződés fogalmi vagy legalábbis lényegbeli meghatározása - hogy *a pusztá törvényi definiálás még önmagában se pro, se contra nem jár vagy legalábbis nem feltétlenül jár érdemi eredménnyel*. A munkaszerződés legál definíciójából következően az első Mt., de az ilyen meghatározást már nem tartalmazó következő Mt. is¹¹⁵ annak kimondásával juttatta kifejezésre, hogy a munkajogviszony a vállalat és a dolgozó megállapodása, azaz a munkaszerződés alapján jön létre¹¹⁶.

A munkaszerződésnek a munkajogviszonyt keletkeztető hatásán kívül tulajdonképpen további jelentős, jogilag értékelhető szerepe nem volt. Ez arra vezethető vissza, hogy a központi direkt irányításos rendszer jellegéből fakadóan nem sok szerződéses szabályozásban megnyilvánuló mozgásteret hagyott a munkaszerződést kötő felek számára. Lényegében ugyanez mondható el a kollektív szerződések tartalma vonatkozásában is. A kollektív szerződés rendeltetése – különösen 1951-től 1967-ig - a tervteljesítésre való mozgósítás lett, *azaz megszűnt a kollektív szerződésnek a munkaviszony tartalmát meghatározó szabályozó szerepe*¹¹⁷.

A kollektív szerződések az 1967. évi II. törvény, azaz a második Munka törvénykönyve 1968. január 1-jei hatálybalépését követően nyertek némileg normatív jelleget, elsődlegesen a szakszervezeti jogosítványok és az ún. üzemi demokrácia intézményrendszere intézményeinek szabályozásán keresztül¹¹⁸. Mindez azonban a munkaszerződések vonatkozásában alapvető változást nem jelentett. Weltner Andor megfogalmazása szerint „az jellemző tehát a szocialista munkaszerződésre is, hogy ennek a résztulajdonosi minőségnek gyakorlására közelebbről a munkához való jognak, a nemzeti jövedelemből való részesedésnek és a vállalati öngazgatásban való részvételnek a megvalósítására irányul”¹¹⁹. Az előbbi idézet is jól példázza, hogy bár a jogirodalom a munkaviszony személyiségi és közösségi elemét próbálta hangsúlyozni, a valóság az volt, hogy a társadalmi elismertség, elfogadottság és a különböző juttatások, illetve elosztási formákban

¹¹⁵ 1967. évi II. törvény 22. § (1) bek.

¹¹⁶ A Munka törvénykönyve kommentárja Első kötet, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp.1978. 271-274.o.

¹¹⁷ Erről ld. bővebben Hágelmayer Istvánné hiv. mű 120-131. o.

¹¹⁸ Vö. Nagy László: Kollektív szerződések a gyakorlatban, Népszava Lap- és Könyvkiadó 1985. 9. és köv.o.

¹¹⁹ Weltner Andor: A szocialista munkaszerződés, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp. 1965

való részesedés szinte kizárólag csak a munkaviszonyon keresztül valósulhatott meg. Mindezen által a munkaszerződés szerepe gyakorlatilag csupán az volt, hogy létrehozza a munkaviszonyt. A munkavállaló az adott dolgozói kollektívába csak munkaszerződésen keresztül (kivételesen kinevezés, választás útján) kerülhetett be. Elvileg ugyan a munkaszerződésnek szerepe lett volna még az is, hogy megállapítsa a munkaviszony azon tartalmi elemeit, amelyeket a munkajogviszony mellőzhetetlen tartalma nem határoz meg, ideértve azokat a tartalmi elemeket is, amelyekre vonatkozóan az mellőzhetetlen tartalmi kereteket szab meg. Ilyen mozgástér azonban a korabeli hatályos első és második Munka Törvénykönyve, de különösen az ezekre épülő parttalan mennyiségű rendeleti szabályozás között gyakorlatilag alig volt. Még a munkabér tekintetében fennálló megállapodást is jelentős mértékben korlátozta, illetve behatárolta az, hogy ezen időszakban a munkavállalók egyes csoportjaira a mai közalkalmazotti, illetve köztisztviselői bértáblázathoz hasonló, kötelezően alkalmazandó bértarifa táblázatok léteztek.

A munkaszerződés célját ebben az időben nem úgy közelítették meg, mint olyan megállapodásét, amely bizonyos áruk cseréjére irányul, hanem azt abban vélték felfedezni, hogy ezen intézmény útján a vállalat biztosíthassa a tervteljesítéséhez szükséges munkaerőt, míg a munkavállaló (dolgozó) pedig résztulajdonosi minősége alapján összekapcsolhassa munkaerejét a termelés eszközeivel és pedig annak érdekében, hogy részt vehessen a társadalom munkájában, részesedhessék a nemzeti jövedelemből és részt vállaljon a vállalati tevékenység irányításában, megszervezésében és ellenőrzésében¹²⁰.

A fenti megközelítés a jogot, s így különösen a munkajogot is meghatározó és a dolgozat korábbi részében már bemutatott azon sajátosságból fakadt, hogy a szocialista társadalomban az állami, társadalmi tulajdon primátusát hangsúlyozva tagadták, hogy tulajdonosi elkülönültség állna fenn a termelési eszközök és a társadalom tagjai között. Mindennek egyenes folyománya volt, hogy a szocializmusban *a munkaszerződést nem árucseré szerződésként*, hanem ettől elkülönítetten, de jellegét, szerepét, funkcióját pontosan soha sem tisztázottan közelítették meg.

¹²⁰ Vö. Weltner Andor id. mű 47. o.

Már ezidőben is különbséget tettek a munkaviszony keletkezése és kezdete között¹²¹, mely különbségtétel a mai napig is – ha jelentősen módosult formában megnyilvánulva – fennáll. Ez időszakban viszont a munkaszerződés – mint említettem – elsődlegesen csak a jogviszony létrehozása szempontjából bírt jelentőséggel. Az első, sőt a második Mt. szerint még a munkaszerződés írásba foglalása sem volt kötelező, kivéve egyes speciális nevesített eseteket¹²², az főszabályként megköthető volt akár szóban, akár írásban, esetleg ráutaló magatartással is.

Az e részben leírtakat jól példázza Weltner Andornak a munkaszerződés tudományos fogalma tekintetében adott meghatározása, mely szerint „A munkaszerződés egyfelől az Mt. által meghatározott munkáltató (főszabályként állami gazdálkodó vagy igazgatási szerv), másfelől pedig a dolgozó között létrejött olyan megállapodás, amely a munkaviszony létesítésére és a munkaviszonynak kényszerítő erővel meg nem állapodott elemeinek a meghatározására irányul”¹²³. A munkaviszonynak kényszerítő erővel meg nem állapodott elemei azonban gyakorlatilag elenyésző számban léteztek, magának a munkaszerződésnek is elegendő volt kötelező vagy szükséges tartalomként a munkavállaló munkakörét és munkabérét rögzíteni¹²⁴.

A szocialista értelemben felfogott munkaszerződés tarthatatlan volta, az ideológiai és dogmatikai megközelítés hibái és hiányosságai az 1990-es évek rendszerváltásának tükrében erősödtek fel oly mértékben, melyek máig ható problémákat okoznak, így a következőkben elsődlegesen ezek vizsgálatára kívánok koncentrálni.

3. A munkaszerződés általános jellemzői hatályos jogi aspektusból – elhatárolások más hasonló szerződésektől

A magyar jogrendszerben (egyébként más országok jogrendszerében is) több olyan jogviszonyt is találunk, amelyekben az egyik fél munkavégzésével valósítja meg a szolgáltatás tárgyát. A munkajog, s ezen belül a munkaszerződés relációjában kiemelkedő

¹²¹ Első Mt. 19/A. § (1) bek.

¹²² Vö. Első Mt. 16. § (1) bek., valamint Mt. V. 25. § , továbbá 1967. évi II. tv.22. § (1) bek. és Mt.V. (34/1967. (X.8.) Korm. r.) 16-17.§

¹²³ Weltner Andor: A magyar munkajog, Tankönyvkiadó Bp. 1958 165. o.

¹²⁴ Első Mt. 18. § (1) bek., továbbá vö. Mt.V. 26-27.§

jelentőséggel bír az, hogy *a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges a szolgáltatást nyújtó, jelen esetben a munkavállaló alárendeltsége, míg másokéhoz pedig miért nem.* Ezen kérdés megválaszolása a munkaszerződés sajátos dogmatikai természetének bemutatásán túlmenően jelentős adalékul szolgál a későbbiekben tárgyalandó, a munkajog tárgya témakörének megértéséhez is.

Nehézség abban az esetben merül fel, ha annak eldöntése problematikus, hogy egy munkavégzést szabályozó jogviszonyt illetően két vagy több szóba jöhető konkrét jogviszony közül mely ismérvek a meghatározóak, s ehhez képest azt milyen szabályrendszer hatálya szerint kell, illetve lehet elbírálni. E kérdés megválaszolásához, továbbá a munkajogban, s így a munkaszerződésben is megnyilvánuló alárendeltség okának feltárásához a munkavégzésre vonatkozó jogviszonyok közül a tipikusnak mondhatók elhatárolása ad magyarázatot. *A más részére történő munkavégzés vonatkozásában* tipikusan három szerződés jön szóba, így a *munkaszerződés* – mely történetileg és gyökereit tekintve a polgári jogból eredeztethető, s álláspontom szerint a mai napig is erős szálakkal kötődik ehhez – továbbá a kifejezetten polgári jogi jogintézményként funkcionáló *megbízási és vállalkozási szerződés*.

Első lépésként célszerűnek mutatkozik az előbb említett három szerződés egyenkénti bemutatása, azok jellemző ismérvei, illetve fogalma alapján.

Elsőként a *munkaszerződést* vizsgálva megállapítható, hogy sem a munkajogviszony, sem a munkaszerződés *fogalmát az Mt. nem definiálja*. Ez – szemben a Ptk.-ban nevesített szerződésekkel – véleményem szerint *kiküszöbölendő hiányosság*, mivel a dogmatikai tisztánlátást segítené, ha ez megvalósulna. Álláspontom szerint jelen esetben arról van szó, hogy a munkaszerződéssel az egyik fél (*munkavállaló*) arra vállal kötelezettséget, hogy a másik fél (*munkáltató*) utasításai szerint a szerződésben rögzített munkakörébe tartozó feladatokat személyesen ellátja, a munkáltató pedig ellenszolgáltatásként – ha jogszabály vagy szerződés eltérően nem rendelkezik – havi rendszerességgel munkabért fizet. A munkaszerződés alanyai tehát a munkáltató és a munkavállaló.

A munkavállaló nem meghatározott konkrét feladat elvégzését vállalja, hanem pontosan körül nem határolt, azaz csak jellegében meghatározott munkakör ellátására vállalkozik. A

munkavállalót személyes munkavégzési kötelezettség terheli, a munkáltató utasítása szerint és ellenőrzése mellett. A munkát a munkáltató által meghatározott helyen és időtartamban kell a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint végezni. Az utasítás kiterjed a munka megkezdésére, abbahagyására, a munkamódszer meghatározására, annak változtatására, a munkavállaló más munkára vagy munkahelyre való beosztására¹²⁵.

A munkáltatói utasítás előbbiek szerinti, meglehetősen széleskörűsége azon körülményből fakad, hogy a munkavállaló által ellátandó feladatok előre pontosan nincsenek körülhatárolva, hanem csak a munkaszerződésben munkakör szinten kerülnek meghatározásra, így a munkaszerződés, ezen belül a munkavégzés hatályosulása, azaz a *munkajogviszony „működése” csak a munkáltatónak ezen igen széleskörű és erős ún. akaratközvetítő utasításain*¹²⁶ keresztül tud hatályosulni, azaz teljesedésbe menni.

Az előbbiek tükrében látható, hogy *a szerződő felek alá-fölérendeltségi viszonyban állnak egymással, mely viszonylatban a munkáltató domináns szerepe testesül meg*. Nem mutatható ki az általános, illetve polgári jogi értelemben felfogott egyenértékűség; a munkavállaló nem a ténylegesen előállított érték alapján kapja a munkabérét, sőt adott esetben értékelőállítás nélkül is munkabért kap az elvégzett munka ellenértékeként, vagy ha a munkáltató érdekkörében felmerült okból nem tud munkát végezni (garantált díjazás). Jellemző továbbá bizonyos fajta munka rendszeressége, állandó jellege, a munkáltató és a munkavállaló közötti szoros kapcsolat, a munkáltatótól való függő helyzet, a tipikusan szervezeti keretek közötti teljesítés, illetve a munkaerő meghatározott keretben való állandó jellegű lekötöttsége is¹²⁷. A munkáltató széles körű utasítási jogán kívüli egyéb ismérveket a bírói gyakorlat és a jogirodalom nevezi ún. másodlagos jellemzőknek is, melyek a

¹²⁵ Ld. Radnay J.: A magyar munkajog, Kommentár a gyakorlat számára, 2.o. „A” rész 19.pótlás, valamint Radnay J.: Munkajog, 2000. 52.o.

¹²⁶ A munkáltatói utasítás jellegét illetően ld. Román László: Munkajog, Kari rész(kiegészítő) jegyzet, 1984. 25.o. és Román L.: Munkajog (Elméleti alapvetés), 1989. 24-2.o., illetve Román L.: A munkajog alapintézményei I. kötet, 1994. 19-20.o., továbbá Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 18.o.

¹²⁷ Vö. A Polgári törvénykönyv magyarázata, 2. köt. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1993. 1271.o.

munkaszerződés elhatárolása körében kiegészítő ismérvként és nem feltétlenül mindegyikőjük együttes jelenléte útján nyilvánulnak meg¹²⁸.

Sajátos szabályozás szerinti kárfelelősség érvényesül különösen munkavállalói oldalon, melynek mértékét részben a károkozás módja, részben a munkavállaló átlagkeresete határozza meg. A munkaviszonyra a munkaszerződésen túl az Mt. szabályai és a kollektív szerződés rendelkezései terjednek ki.

A *megbízási jogviszony*¹²⁹ alanyai a *megbízó* és a *megbízott*. Jelen esetben egy polgári jogi jogviszonyról van szó, melynek keretében a megbízott a megbízási szerződés alapján köteles *a rábízott ügyet ellátni* a megbízó utasításai szerint és érdekeinek megfelelően. Ezen utasítás azonban jellegét tekintve jelentős mértékben különbözik a munkajogviszony körében adható széles körű utasítási jogtól, ugyanis ez esetben a megbízó a megbízottat csak a megbízásban meghatározott ügyellátás körében esetlegesen megváltozott körülményekre tekintettel utasíthatja, lényegében korrekciós jelleggel¹³⁰, szemben a korábban említett munkáltatói akaratkövetítő utasítással.

A megbízott elsősorban a megbízó előbbiek szerinti utasítása alapján a megbízási szerződésben megjelölt ügy keretein belül, de utasítás hiányában is a legjobb tudása szerint, kellő gondossággal köteles eljárni. A megbízott személyesen köteles teljesíteni, igénybe veheti viszont más személy közreműködését is, ha a megbízó ehhez hozzájárul, vagy a megbízás jellegével együtt jár; ez esetben viszont a megbízott az igénybe vett személyért úgy felel, mintha a rábízott ügyet maga látta volna el. Ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni, de ha a megbízó az utasításához a figyelmeztetés ellenére is ragaszkodik, az utasítás teljesítéséből eredő károk őt terhelik.

¹²⁸ A munkaviszony jellemző ismérveiről és a kialakult bírói gyakorlatról ld. Tóth Hilda: A munkaszerződésnek vállalkozási vagy megbízási szerződéssel történi kiváltásának problémájához, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XIX., Miskolc University Press, 2001. 417.o., továbbá a munkaszerződés és a munkajogviszony jellemzőit hasonló módon közelíti meg a külföldi jogirodalom is, így pl. Japanese Labour Law Kazuo Sugeno Translated by Leo Kanowitz Copyright 1992. by the University of Washington Press. Published in Japan and Asia by the University of Tokyo Press 65-66.p. Az elhatárolás kérdéseit taglalja a 7001/2005. (MK. 170) FMM-PM együttes irányelv, mely a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szól.

¹²⁹ A megbízási jogviszony részletes szabályait a Ptk. 474-483.§-ai tartalmazzák.

¹³⁰ E vonatkozásban ld. a 126. lábjegyzetben megjelölt Román László és Kiss György munkáit.

A megbízó a megbízott részére értékarányos díjfizetésre köteles, s a díj akkor is jár a megbízott részére, ha az egyébként gondos eljárása nem vezetett eredményre; ebből látható, hogy a megbízási szerződés *gondossági kötelmet eredményez*. Az ügy ellátásával felmerülő költségek pedig a megbízót terhelik.

A *vállalkozási jogviszonyban*¹³¹ alanyi pozícióban – egyébként a megbízáshoz hasonlóan mellérendeltségi helyzetben – a *megrendelő* és a *vállalkozó* áll. A vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamilyen, *a szerződésben meghatározott munkával elérhető eredmény létrehozására* vállal kötelezettséget. Ezen meghatározás mutatja, hogy a vállalkozási szerződés – szemben a megbízással, illetve a munkaszerződéssel – eredmény- és nem gondossági kötelem. Az *eredménykötelem* jelleg miatt nem áll fenn személyes munkavégzési kötelezettség, s az sincs – főszabályként – meghatározva, hogy az eredményt hol kell előállítani, kivéve természetesen ha ez az eredmény jellegéből adódik. Szerződésileg csak az kerül rögzítésre, hogy az eredményt mely időpontra vagy időpontig kell produkálni, annak azonban már nincs jelentősége, hogy ezen időtartamon belül az eredmény előállítása időben mikor történik.

Utasítási joggal a megrendelő is rendelkezik, azonban ezen utasítási joga - a megbízáshoz hasonlóan - csupán korrekciós jellegű és érdekközvetítő, mivel csak a meghatározott eredmény tekintetében érvényesül, annak létrehozása vonatkozásában (pl. a munkavégzés mikéntje tekintetében) már nem áll fenn. Bizonyos ellenőrzési jogosítványa is van a megrendelőnek, de ezen jogviszony lényege se nem az utasításban, se nem az ellenőrzésben, hanem magának a szerződésszerű eredmény szolgáltatásának megvalósulásában lelhető fel. A felek jogviszonya tekintetében mellérendeltség áll fenn, amelyet kiegészít a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyenértékűségének elve. A vállalkozó a saját kockázatára, eszközeivel és a teljesítéshez saját belátása szerint igénybe vett alvállalkozókkal jogosult létrehozni a szerződéses produktumot, amely vonatkozásban teljes körű kockázat és kárfelelősség terheli.

¹³¹ A vállalkozási szerződés szabályai tekintetében a Ptk. 389-401.§-ai, míg a vállalkozás speciális fajtáiról a Ptk. 402-416.§-ok tartalmaznak rendelkezést.

A jogirodalomban nem egységes az álláspont a tekintetben, hogy a munkaszerződéshez a vállalkozási vagy a megbízási szerződés áll-e közelebb. Prugberger Tamás a vállalkozási szerződést ítéli közelebb állónak¹³², míg Román László a megbízási jogviszonyt¹³³.

Véleményem szerint Román László álláspontja áll közelebb a realitásokhoz, mivel a megbízási szerződés, mint ügyviteli kötelem egyben gondossági kötelmet is takar és lényegében a munkaszerződésről is ugyanez mondható el. Szintén összeköti a munkaszerződést és a megbízási szerződést az, hogy mindkettőnél jár ellenszolgáltatás, az esetben is, ha a munka végzésére kötelezettséget vállaló tevékenysége végülis nem jár konkrét eredménnyel, sőt nem egy esetben mind a munkaszerződést, mind a megbízást illetően nincs is szükség kifejezett eredmény produkálására.

Az előbbiekkal szemben a vállalkozás távolabb esik a munkaszerződéstől, mivel ott minden esetben valamilyen konkrét, munkával elérhető produktumot kell prezentálni ahhoz, hogy a teljesítés szerződésszerű legyen és a megállapított díjazás is csak ez esetben illeti meg a megbízottat. Ezek után még kiélezettebben vetődik fel az a kérdés, hogy az előbbiekk ellenére mégis mi az a diferencia specifika, ami a munkaszerződést elkülöníti a megbízási és a vállalkozási szerződéstől, valamint mi az, ami ez utóbbiakat egymással azonos jellegűvé teszi.

Az *elhatárolás* szempontjából a választ illetően az a momentum érdemel kiemelés, amely az előbbi három *szerződés tárgya tekintetében* kimutatható, nevezetesen a megbízás és a vállalkozás tárgya – még ha a korábbiak szerint el is tér egymástól – *a szerződésben konkrétan megjelölt, behatárolt*; igaz ez akár ügyellatásról, akár eredményszolgáltatásról van szó. Ezzel szemben a munkaszerződés vonatkozásában a szerződés tárgyát illetően épp az előbbi *konkrétság hiányzik* – s tulajdonképpen részben ezen tényből fakadnak a munkaszerződésnek a polgári jog egyéb szerződéseitől megkülönböztető jegyei – mivel az Mt. szerint¹³⁴ csupán a munkakör megjelölése kötelező, amely nem más, mint egy viszonylag lazán meghatározott és *pontosan előre körül nem határolt feladatcsoport*.

¹³² Prugberger T.: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XVII., Miskolc University Press, 2000. 222.o.

¹³³ Román L.: A munkajog alapintézményei I. köt. 1994. 18.o.

¹³⁴ Mt. 76.§ (5) bek., Ld. továbbá Radnay J.: A magyar munkajog, Kommentár a gyakorlat számára „A” rész 22.pótlás 126/1.oldalon a munkakör mibenlétére vonatkozó részletes bemutatást, elemzést, illetve az e vonatkozásban érvényesülő bírói gyakorlatot.

Mindezek alapján tehát a munkavállaló szolgáltatása csak jellegében, az általános munkafajta szerint kerül meghatározásra, amiből okszerűen következik, hogy a munkajogviszony csak az esetben lesz „működőképes”, ha a munkáltató jogot kap a munkavállaló magatartásának konkretizálására, amely a munkajogviszony egyik fő differencia specifikájában, és ami a széles körre kiterjedő irányítási, utasítási jogban nyilvánul meg.

A megbízás, vállalkozás és munkaszerződés elhatárolását illetően jelentős részben egyet lehet érteni Kiss György azon megállapításával, hogy a más részére végzett önálló és függő munka megkülönböztetésének az alapja a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának módja, így „... a munkajog elsődlegesen „azoknak a joga”, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására”¹³⁵.

Kiss György előzőekben kifejtett álláspontját – tulajdonképpen szintén realitásként elfogadható módon – kritizálja Radnay József akként, hogy ha a munkaszerződés csak fajta szerint meghatározott tevékenységre irányulhat, akkor a munkaszerződésként történő minősítést kizárja, hogy ha a szerződéses kötelezettség kizárólag egyes előre meghatározott munkákra terjed ki¹³⁶. Radnay álláspontja szerint helyesebb ilyen esetekben is az összes munkaviszonyra jellemző ismérv figyelembe vétele alapján dönteni, mert különben például a munkaviszony és a tartós megbízás nem határolható el¹³⁷.

Véleményem szerint tulajdonképpen csak egy látszólagos ellentmondásról van szó, mivel tény, hogy az elemzett szerződések megkülönböztetésénél a szerződéses szolgáltatás meghatározásának konkrétsága a legtöbb esetben irányadó lehet, de ha ez mégsem így van, akkor Kiss György sem állít olyat, hogy ezen túlmenő egyéb ismérvek ne lennének figyelembe vehetők, legfeljebb ez utóbbit nem teszi olyan hangsúlyossá, mint Radnay professzor úr.

Látni kell az elhatárolás körében azt is, hogy minden alap, azaz differencia specifikaként funkcionáló, továbbá minden egyéb, az adott helyzetben szóba jöhető további kiegészítő vagy

¹³⁵ Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 19.o.

¹³⁶ Radnay J.: Munkajog, 2000. 53.o.

¹³⁷ Radnay J. uo.

ún. másodlagos munkaviszonyt jellemző vonások ellenére a gyakorlatban előfordulhat, sőt nem egy esetben elő is fordul, hogy azt a fajtájú munkavégzést, amelyre irányulóan a felek szerződést kötöttek, *munkajogviszony formájában és valamely polgári jogi jogviszony* (megbízás, vállalkozás) *formájában is lehet teljesíteni* (pl. újságkihordás, reklám, illetve szórólap terítés, ahol ha ezek munkaköri jelleggel valósulnak meg, munkaviszonyról, ha viszont kifejezett teljesítmény, mondjuk darabszám szerinti díjazás, azaz eredménykötelemként, akkor vállalkozásról vagy esetleg vállalkozással vegyes megbízásról lehet szó).

Általánosságban kijelenthető, hogy a fenti határesetek vonatkozásában előtérbe kerül a feleknek a szerződéstípus megválasztásában is megnyilvánuló akaratszabadsága, s így jogvita esetén a bíróságnak az elhatárolás és az adott szerződés meghatározása szempontjából igen körültekintően kell vizsgálnia azt, hogy a felek munkaviszonyt, vagy pedig munkavégzésre irányuló valamely polgári jogi jogviszonyt kívántak-e létesíteni.

A felek szerződéstípus választásban megnyilvánuló akaratszabadsága természetesen igazán csak a polgári jog körében érvényesül, ahol dönthetnek – viszonylag tág jogszabályi keretek között – arról, hogy milyen nevesített vagy esetleg nem nevesített szerződést kívánnak kötni, míg ha akaratuk munkaviszony létrehozására irányul, akkor kizárólag az Mt. szerinti minimális (szükséges) tartalommal bíró munkaszerződés megkötése történhet legálisan. Más, a munkajog körébe eső, munkaszerződésen kívüli jogviszony létesítésére egyelőre a hatályos munkajog – némileg lemaradva a valós élet által támasztott követelményektől – nem ad lehetőséget, azaz munkajogviszony létesítése esetén *szerződési típuskényszer* áll fenn.

Az előbbiekre tekintettel ha a minősítés szerint a felek jogviszonya munkaviszonynak tekintendő, a szerződési szabadság sem engedi meg azt, hogy a felek a munkaviszonynak minősülő jogviszonyukat más jogviszonynak tekintsék, így ilyen esetben ezen jogviszonyt annak elnevezésére és egyes rendelkezéseire tekintet nélkül munkaviszonyként kell elbírálni¹³⁸.

¹³⁸ Erre vonatkozó konkrét kötelezettséget tartalmaz az Mt. 75/A. § (2) bek. és ugyanilyen értelmű előírást tartalmaz a 7001/2005. (MK. 170.) FMM-PM együttes irányelv II/2. pontja.

Ezen alfejezet záró gondolataként arra kívánok rámutatni, hogy a jelenleg hatályos, munkajog által szabályozott *munkaszerződés láthatóan nem áll messze a polgári jogi hasonló szerződésektől, így jellegét tekintve azok sorában is* – a nyugat-európai országok többségében követett gyakorlathoz hasonlóan – *elhelyezhető lenne*, sőt közük integrálása vélhetőleg javítana a jelenlegi merev elválasztáson, s jobban kifejezésre juttatná a nyugat-európában már ma is érvényesülő és a munkajog körébe, illetve szabályai alá sorolt, s egyben az ott megfogalmazott, védelmet is nyújtó, szabad szolgálati szerződés elnevezéssel illetett munkaviszonyt, vagy legalábbis munkajogi védelmet is nyújtó jogviszonyt¹³⁹.

¹³⁹ Prugberger T.: A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében 223.o.

IV.

A MUNKASZERZŐDÉS INTÉZMÉNYÉT ÉRINTŐ
TÖRTÉNETI KÉRDÉSEK

A következőkben a témakört illetően nem egy klasszikus értelemben vett jogtörténeti áttekintést kívánok nyújtani, hanem a munkaszerződés lényegének megértéséhez elengedhetetlen intézménytörténeti áttekintést próbálok adni. A cél, hogy történelmi korszakonként, a kapitalizmustól kezdődően pedig már időszakonként is láthatóvá válják a munkajog, s ezen belül különösen a munkaszerződés szabályanyagának alakulása.

Kétségtelen, hogy a mai értelemben vett munkajogi szabályozás csupán néhány 100 éves múltra tekint vissza, azonban ennek lényege már az ókorba visszanyúlóan is meghatározó előzményeket tartalmaz, melyeket ugyan (legalábbis mai értelemben véve) munkajognak nem tekinthetünk, viszont egyértelműen a mai munkajog tárgykörébe esően tartalmaznak munkavégzésre, munkavégzési jogviszonyra vonatkozó szabályokat.

Alapvető igazságnak tekintem, hogy a jelen kor eseményeit, történéseit és szabályozását – így a munkaszerződés intézményét is – csak történelmi távlatokban gondolkozva, és a múltban fellelhető gyökerek feltárása mellett lehet megérteni és megalapozottan értelmezni. A későbbiekben még több helyen is kitérek rá, de már most szükséges hangsúlyozni, hogy a mai modern, komplex és szerteágazó *munkajogi szabályozás gyökereit tekintve a munkaszerződés intézményéből kiindulva, azt alapul véve, illetve annak hiányosságait korrigálva alakult ki, illetve alakul és fejlődik ma is.*

Az eddig kifejtett érvek és a dolgozat későbbi részeiben felvetett problémák egyaránt igazolják, illetve igazolni fogják, hogy a történeti – a jelen dolgozat körében elsődlegesen intézménytörténeti – relációk bemutatása, értékelése és helyes értelmezése elengedhetetlen.

1. Az ókort illető munkajog-történeti intézmények

E tekintetben elsődlegesen *a római magánjognak volt, illetve van meghatározó szerepe,* tekintve a XVIII-XIX. századi ipari és kereskedelmi fellendülés által előidézett római jogi

recepciót is, amely alapvető befolyást gyakorolt az európai kontinentális jogok dogmatikájára, ezért az alább bemutatásra kerülő jogintézmények elemzése a mai munkajog rendszerének és problematikájának megértéséhez, valamint megválaszolásához kiemelt jelentőségű.

A római magánjog jogintézményei közül a munkajogi irodalom egységesen a *locatio conductio*-t emeli ki¹⁴⁰. A *locatio conductio*-n kívül fellelhető még néhány további olyan jogintézmény is, amelyek befolyással bírtak a későbbi munkajogi szabályozás fejlődésére, mivel maguk is munkavégzési viszonyok rendezésére voltak hivatottak. E körbe a magam részéről viszont már nem értem bele a rabszolga és a rabszolgatartó közötti – kétségtelenül materiális értelemben vett – munkajogi kapcsolatot¹⁴¹. Ennek legfőbb oka, hogy a rabszolga nem volt jogképes, így az jogilag dolognak számított (*servi res sunt*). A rabszolga tehát mint *res Mancipi* jogilag tulajdonképpen még munkavégzőnek sem volt elismerve, mivel az akkori jogrend csak munkaeszköznek (*instrumentum vocale*) tekintette, így szereplője volt ugyan a munkavégzési viszonnak, azonban jogi szempontból csak a tulajdonjogviszonyok körében, ott is annak tárgyaként szerepelt. Mindezek miatt a rabszolga és a rabszolgatartó között, de a rabszolga és harmadik személyek között sem jöhetett létre jogviszony, így a rabszolga a kötelmi jognak semmilyen szinten alanya nem volt.

A *locatio conductio*, azaz a római jogi bérlet rendkívül tág kört ölelt fel, s így tárgya miatt számtalan szituáció jogi rendezésére volt megfelelő. A *locatio conductio* körébe sorolható jogintézmények három típusra oszthatók, mégpedig *dologbérletre* (*locatio conductio rei*), *munkabérletre* (*locatio conductio operarum*), továbbá *műbérletre* (*locatio conductio operis*). Megjegyzendő, hogy az előbbi három eltérő fajta bérleti viszony a később kifejtendő tiszta formájában csak a középkori jog általi szétválasztás útján jelent meg. A római bérlet fogalmába tartozó tényállások heterogenitása – főleg mai gondolkodásmódban vizsgálva –

¹⁴⁰ Ld. Kiss Gy.: Munkajog, 2000. 35-38.o. és Munkajog, 2005. 45-49.o., Román L.: Munkajog Kari rész- (kiegészítő) jegyzet, 1984. 38-39.o., A munkajog alapintézményei I. kötet, 1994. 27-28.o., Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2002. 23.o., Európai és magyar összehasonlító ... 2006. 27-28.o.

¹⁴¹ A fenti állásponttal ellentétesen közelíti meg a kérdést Román László: A munkajog alapintézményei I. kötet, 1994 című munkájában, ahol ezen kapcsolatrendszer, mint munkajog előtörténeti intézmény is elemzésre kerül. (25-27.o.). Nem a Román László által kifejtett gondolatokkal és különösen tényekkel kívánok vitatkozni, csupán álláspontom szerint mindezek a munkajog szempontjából meghatározó jelentőséggel nem bírnak.

szemmel látható, viszont mégis kimutathatók bizonyos olyan tényállási elemek, amelyek összekapcsolják az előbbi három típust. Ezek a következők:

- mindhárom típusnál az egyik oldalon a szolgáltatás majdnem mindig pénz (bér vagy bérleti díj, azaz merces),
- mindegyikőjük szinallagmatikus kötelmet eredményez,
- a szerződéskötés pusztán megegyezéssel történik, azaz ún. konszenzuál szerződésekről van szó, amelyeket a formátlan megegyezés (nudo consensu) már létrehoz,
- mindhárom esetben az egyik fél (locator) általában átad valamit a másik félnek (conductor), aki ezt átveszi¹⁴².

Különbség mutatkozik viszont a bérlet három alakzata között, a szerint, hogy a bérbeadó mit ad át a bérlőnek. Dologbérlet esetében dolog használatra, esetleg gyümölcsöztetésre történő átadásról van szó. Munkabérletnél vagy önmagát és ezzel együtt munkaerejét adja bérbe (se locare), önbérbeadás vagy – a későbbi korokban már - csak szolgálatait bocsátja rendelkezésre (operas suas locare). Mübérletnél – mely tulajdonképpen a mai vállalkozási szerződés megfelelője – a bérbeadó (locator – mai értelemben véve megrendelő) lehetőséget nyújt rendszerint egy dolog átadása révén, hogy az ő részére valaki, nevezetesen a bérlő (conductor – mai értelemben véve vállalkozó) munkával elérhető eredményt hozzon létre, valamit előállítson, illetve produkáljon.

A fentiek közül leginkább a *munkabérlet (locatio conductio operarum)* tekinthető a *jelenlegi munkaszerződés előképének*. Munkabérlet alatt szabad ember munkájának igénybevétele értendő a munkában töltött idő szerint fizetett pénzért, munkabérért (tulajdonképpen napszámos munka). Ez esetben a locator (bérbeadó), szabad bér munkás kötelezi magát, hogy egy másik személy a conductor (bérlő, azaz munkaadó) szolgálatába áll, részére elsődlegesen és alapvetően fizikai munkát ellátva dolgozik, s ennek fejében a bérlő (munkaadó) részére órára, napra, hétre, stb. bért fizet. A korábban említett önbérbeadás gyakorlatilag nem sok eltérést jelentett a rabszolga helyzetétől, noha a rabszolga bérbeadása magától értetődően csak locatio rei (dologbérlet) útján volt megvalósítható. Amikor a későbbiekben már csak a munkaerő bérbeadása jelenik meg

¹⁴² Vö. Brósz-Pólay: Római jog, 1974. 431.o. és Földi-Hamza: A római jog története és institúciói, 1996. 510.o.

(operas suas locare), a bérbeadó nem kerül teljesen a munkát bérbevevő uralma alá, tehát e formáció bír igazán történeti jelentőséggel a munkaszerződés előképeként, így a továbbiakban az erre vonatkozó főbb rendelkezések bemutatására szorítkozom.

Tárgyát tekintve a munkabérlet elsősorban fizikai munkára (operae) vonatkozott, a magasabb szintű szellemi munka még Iustinianus idejében sem képezhette a locatio conductio tárgyát. A rómaiak ugyanis a másnak pénzért végzett, különösen a fizikai munkát rendkívül alacsonyra értékelték, szemben a színvonalas szellemi munkával, melyet – először ingyenes, majd később már bizonyos díjazás melletti – megbízás (mandatum) keretében lehetett végezni. Kifejezi az alacsony és magasabb rendű munka közötti különbségtételt az is, hogy a megbízott díját sohasem tekintették munkabérnek (merces), hanem attól elkülönítetten tiszteletdíjnak (honorarium, salarium) nevezték.

Igen lényeges, hogy hogyan alakultak a felek jogai és kötelezettségei a *szinallagmaticus bonae fidei obligatio*-t eredményező munkabérlet esetében. A locator (bérmunkás) a munkaadó utasításainak megfelelően és megfelelő szakmai felkészültséggel volt köteles dolgozni. E szerződésből eredően a locator culpa levis-ért tartozott felelősséggel. Az előbbieknél megfelelően tulajdonképpen irreleváns volt, hogy a locator munkája eredményes-e, létrehozza-e a conductor (munkaadó) által remélt teljesítményt, azaz e jogviszony *gondossági kötelmet keletkeztetett*. (Megjegyzendő, hogy az imént leírtak teszik leginkább hangsúlyozottan hasonlatossá, bár távolról sem azonossá a locatio conductio operarum-ot a mai munkaszerződéssel.) A bérmunkás a teljesítményétől függetlenül actio locati-val követelhetette a kikötött időbért, a munkaadó, azaz a conductor a locator-ral szemben (pl. kárigény esetén) actio conducti-val léphetett fel.

A veszélyviselés megoszlott a felek között akként, hogy általában az viselte a kárt, akinek az érdekkörében a károsodásra vezető akadály vagy gátló körülmény bekövetkezett. Így „aki a munkáját adta bérbe, az egész időre meg kell, hogy kapja a bérét, ha nem rajta múlt, hogy szolgálatait rendelkezésre bocsássa”¹⁴³, tehát ha a munkás rendelkezésre állt, de pl. a rossz időjárás miatt nem lehetett dolgozni, a bér erre az időre is megillette, ellenben ha megbetegedett, s e miatt nem végzett munkát, erre az időre bér már nem illette meg¹⁴⁴.

¹⁴³ Paulus D. 19.2.38. pr. idézi Brósz-Pólay: Római jog, 1974. 436.o. 1300.

¹⁴⁴ Utalni kívánok arra, hogy a római jog szerinti veszélyviselést Marton Géza professzor a kifejtettektől eltérően értelmezi, illetve közelíti meg (objektív alapú veszélyviselés), de miután a dolgozat nem jogtörténeti jellegű, így ennek kifejtésétől ez okból eltekintek. Ld. Marton Géza: A polgári jogi felelősség, Bp. 1993, Triorg Kiadó

A római jogban még a legvirágzóbb császárkori időszakban sem találunk az előbbi érdekszféra elvén alapuló veszélyviselésen túlmenően – már ha ezt annak lehet tekinteni – bér munkási érdekeket védő szabályokat, ilyenek csak a római jog recepcióját követően, a kapitalizmus kezdeti korszakát követően jelentek meg először (Ezen kérdéskörre a továbbiakban még részletesen visszatérek.)

A munkabérletnél – akárcsak a locatio conductio egyéb formáinál – hiányzott a felmondás intézménye. Az ebből eredő hátrány viszont kötbér (poena) kikötésével bizonyos fokig pótolható, illetve korrigálható volt.

Szemben a római jogot feldolgozó irodalom által követett sorrenddel, a következőkben a mandatum (megbízás) intézményét látom szükségesnek tárgyalni¹⁴⁵. Ennek oka, hogy további munkajogi előzményként leginkább azért a mandatum jöhet számításba, mert ahogy azt a megelőzőekben már említettem, a munkabérlet csak egyszerű fizikai munka megjelenítésére szolgált. A mai értelemben szintén munkaviszony körében szereplő *magasabb szintű, elsődlegesen szellemi munka már a megbízás körében jelentkezett, így a mandatum legalább annyira közel áll a munkaviszonyhoz, mint a munkabérlet.*

A mandatum más ügyének felkérésre történő ingyenes ellátását jelentette. A mandatum vonatkozhatott bármilyen megengedett cél megvalósítására, így akár egyetlen feladatra, de hosszabb lejáratú, szélesebb feladatkört felölelő dolgokra is. A mandatum egyenlőtlenül kétoldalú bonae fidei kötelem volt, melyből az ingyenesség fakadt, amely azonban nem zárta ki azt, hogy a megbízott a felmerült költségeit igényelje. A megbízás ingyenességéhez dogmatikailag ugyan mindvégig ragaszkodtak, azonban a későbbi korokban (a principatus idején) már elismerték a megbízottnak azt a jogát, hogy a megbízás teljesítéséért bizonyos ellenértéket kössenek ki (honorarium) és az peresíthető is volt, de csak extra ordinem. Honorarium-ot jogilag nem az elvégzett munka ellenértékének, hanem csak tiszteletdíjnak tekintették, így látszólag és formálisan fenntartották a – valóságban már kevésbé létező – ingyenesség elvét.

A megbízott kötelezettsége volt a megbízó kizárólagos érdekében eljárni, azaz teljesíteni a megbízást. A megbízott eredetileg – mint ingyenadós – csak dolus-ért felelt, később,

¹⁴⁵ A római jogot feldolgozó munkák – egyébként saját logikájukat illetően teljesen érthető módon – először a locatio conductio (dolog-, munka-, műbérlet) egyes formáit taglalják, s csak ezt követően térnek ki a mandatum intézményére. Vö. Brósz-Pólay: Római jog, 1974. 430-439.o., valamint Földi-Hamza: A római jog története és institúciói, 1996. 510-519.o.

amikor honorarium-ot is ki lehetett kötni, már culpa-ért is (culpa in concreto). A megbízás mindkét oldalon szorosan személyhez kötött volt, mely a kötelem bizalmi jellegéből következett, azaz pl. a jogviszonyt bármelyik fél halála megszüntette. Megszüntetés tekintetében a mandator korlátozás nélkül visszavonhatta a megbízást, míg a mandatarius csak a megbízó számára alkalmas időben tehette ezt. A megbízás és a munkabérlet sorrendben egymást követő taglalását indokolja, hogy a - már eddig kifejtettekből is megállapíthatóan – két szerződés működése során a különbségek ellenére sok hasonlóság figyelhető meg¹⁴⁶.

Hasonlóságként kell értékelni, hogy mindkét szerződésben az egyik fél a megbízott, illetve a bér munkás valamilyen tevékenységet végez a másik szerződő fél, a megbízó, illetve a munkaadó javára. Hasonlóság továbbá, hogy mindkét szerződés gondossági kötelmet eredményez. *A tevékenység kifejtőjének felelőssége a gondos eljárásra terjed ki*, az viszont, hogy ennek lesz-e eredménye, illetve hogy az olyan lesz-e, mint amit a másik szerződő fél elvár, már nem terjed ki felelősségére (tulajdonképpen – többek közt – ez különbözteti meg a munkabérletet az ahhoz egyébként szintén sok vonatkozásban hasonló vállalkozási szerződéstől – műbérlettől –, ahol a vállalkozó eredményfelelősséggel tartozik). Végezetül hasonlóság az is, hogy mindkét szerződés konszenzuál szerződés, tehát azokat a pusztá megegyezés is létrehozza viszont a kettő közötti – mint kifejtettem – csak formális, de egyben dogmatikai eltérés is a megbízás tényleges, majd később már csak formális ingyenessége.

A munkabérlet, sőt a megbízás is felmerült már a római közjogban. Létezett a locatio conductio operarum publica, azaz a *közjogi munkaszerződés* is, melynek oka és egyetlen területe a magisztratusi hivatalnokok feladatát segítő személyzet alkalmazása. Minden magisztratusnak volt ugyanis egy írnokokból, hivatalszolgákból álló adminisztrációja, ahol szabad emberek is dolgoztak, akikről már elmondható, hogy a római állammal álltak szerződéses viszonyban¹⁴⁷. A mandatum publicum, azaz a *közjogban érvényesülő megbízás* ugyan igen szűk körű volt, de már szintén létezett a római jogban¹⁴⁸.

¹⁴⁶ E témakör bővebb kifejtését ld. Bajánházy István: A megbízás és a munkaszerződés a római közjogban, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXII., Miskolc 2004. 21-40.o.

¹⁴⁷ Bajánházy I. hiv. mű 23-28.o.

¹⁴⁸ Ld. Bajánházy I. hiv. mű 28-35.o.

A közjogi munkabérlet és a közjogi mandatum igazolja, hogy e jogintézmények már a római jogban is túlmutattak a magánjog keretein és azok a római jogban egyébként külön, a magánjoghoz hasonló, részletező szabályozásban nem részesített közjog területén is felmerültek.

A munkavégzési viszonyok szabályozása körében – noha már kevésbé munkajogi, mint inkább polgári jogi jelleggel - kell foglalkozni a *locatio conductio operis*-szel, a mai fogalmaink szerinti vállalkozási szerződéssel. Vállalkozási szerződésről (*műbérletről*) beszélünk akkor, amikor valaki egy meghatározott művet állít elő, munkával elérhető eredményt produkál pénzért, vállalkozói díjért¹⁴⁹. A szerződés tárgya jelen esetben – szemben a megelőzőekben bemutatott munkabérlettel és mandatummal- nem egy bizonyos munka vagy szellemi tevékenység elvégzése, hanem a szerződésben meghatározott eredmény, mű (opus) létrehozása. A vállalkozási szerződés szintén egyenlően kétoldalú szinallagmatikus *bonae fidei obligatio*, viszont az előző gondossági kötelmekkel szemben ún. *eredménykötelem*.

A mai jogfelfogásban első látásra egy kicsit nehezen érthető az, hogy ezen kötelemben a két fél státusa az *operarum*-hoz (munkabérlethez) képest fordított, ugyanis a locator, azaz a bérbeadó lesz a megrendelő, míg a conductor (bérelő) a mű előállítójaként mint vállalkozó szerepel. E szerződés ugyanis úgy hatályosul, hogy a locator által a conductor rendelkezésére bocsátott anyagból, dologból a conductor munkája révén valamit előállít, illetve valamilyen eredményt produkál (pl. átadott építőanyagból házat épít)¹⁵⁰.

Ha a vállalkozó (conductor) a vállalt eredményt bármely okból nem produkálja, általában még költségei megtérítésére sem tarthatott igényt. Miután tipikus esetben a conductor át is vesz valamit a megrendelőtől, a nála lévő idegen anyagért, dologért custodia (megőrzési) felelősséggel tartozik. A veszélyviselés az eredmény szolgáltatásáig, tehát a conductor-t terheli. Díjazásra a vállalkozó csak a szolgáltatás (eredmény) átadása után jogosult.

¹⁴⁹ Földi-Hamza: A római jog ..., 1996. 516.o.

¹⁵⁰ A római jogban az adásvétel (*emptio venditio*) és a műbérlet nem egy esetben nehezen volt elhatárolható, hiszen mind a két esetben az egyik fél a másik féltől valamilyen munkával előállított eredményt, dolgot kapott. A határvonalat úgy lehetne meghúzni, hogy ha a megrendelő adja az anyagot és fizet az elkészítéséért, azaz a munkáért, akkor műbérletről van szó, ha viszont az anyagot is a mű előállítója adja – független attól, hogy a művet a másik fél rendelte – már adásvételről van szó. Az elhatárolási problémák tekintetében ld. Földi-Hamza: A római jog ..., 1996. 510-511.o. 1675.

Megjegyzendő, hogy a római jogban fellelhető még több jogügylet is, amelyek számos tárgy megvalósítására szolgálhattak alapul. Ilyen az *absztrakt vagy kauzáltlan jogügyletek* (negotia abstracta) egy része, amelyekre egyaránt jellemző, hogy lényegüket a törvényes formaságok betartása képezte, s a formák mellett a *valóságos jogügyleti cél - jogi aspektusból – háttérbe szorult*, sőt a kívüllág számára gyakran nem is vált ismertté, illetve kellett, hogy ismertté váljon. Ide sorolható a *stipulatio*, amely az eskü alatt tett ígéretből keletkezett ügyleteket jelentette. Így stipulatio útján munkavégzésre is kötelezettséget lehetett vállalni oly módon, hogy az a szerződés rangjára emelkedjen a nélkül, hogy a felek az ügylet kauzájáról említést tettek volna. Nyilvánvaló, hogy ezúton akár munkavégzésre, akár munkával elérhető eredményre is kötelezhette magát a szerződő fél.

A *mancipatio* szintén mint absztrakt jogügylet akár munkavégzés jogi kifejezéséül is szolgálhatott. A családfőnek hatalmában állt a család tagját más mancipiumába adni, akinek ezáltal a rabszolgához hasonló helyzete keletkezett, bár jogilag továbbra is szabadnak volt tekinthető.

Végezetül a *iusiurandum liberti* intézményét kell említeni. A római birodalom fennállása vége felé a felszabadított rabszolga egyoldalú szóbeli ígéretet, esküt tett, illetve esküvel megerősített ígéretben kötelezte magát, hogy felszabadítása után ura részére bizonyos szolgálatokat fog teljesíteni.

A római jogból bemutatott jogintézmények, különösen a locatio conductio operarum és a mandatum előre vetítették egyfajta speciális munkavégzésre vonatkozó szabályozás megjelenését, illetve annak finomodását, míg a további bemutatott jogintézmények bizonyítják, hogy még ha a munkajoghoz kevésbé közel állóan is, de a *római jog külön nevesítetten foglalkozott a munkavégzés különböző jogi formáival*. Az említett formák egyike sem vált a római társadalom meghatározójává a miatt, hogy lévén szó rabszolgatartó berendezkedésről, a római társadalom működését alapvetően a rabszolgák munkája biztosította, amely azonban egyrészt gazdaságon kívüli kényszeren (tehát nem igazán jogi eszközökön) alapult. A rabszolgák a servi res sunt szabálya miatt mint dolgok, csak a tulajdonjog alanyai lehettek, a kötelmi jog, s így a mai értelemben vett munkajog és munkaszerződés relációjukban szóba sem jöhetett. Az ókor fő társadalmi viszonyainak keretei között (hasonlóan a késői középkorhoz) *lényegében közvetve a tulajdonjog* – és nem

a kötelmi jog – *révén történt* a társadalmi munkaviszony és a hozzá kapcsolódó vezetési és elosztási viszonyok jogi szabályozása.

2. A középkor munkaviszonyokra vonatkozó főbb szabályai

A következőkben csak vázlatos áttekintést kívánok nyújtani a középkor témát érintő viszonyairól, tekintettel arra, hogy a feudalizmus munkajogtörténeti jelentősége meglehetősen csekély. Intézménytörténeti aspektusból is elsődlegesen inkább épp a jobbágytársadalmon kívüli rétegek munkakapcsolatai, illetve azok bizonyos vonatkozásai azok, amelyek jelentőséggel bírnak.

A feudum, azaz a föld tulajdonlása, illetve birtoklása képezte a középkori társadalom legjelentősebb meghatározó tényezőjét és az ehhez kapcsolódó egyéb körülményeket. A hűbérúr-hűbéres, illetve a hűbérúr-jobbágy relációban *a jobbágy már nem jogtárgy, mint a rabszolga, hanem jogalany*. A jobbágy jogalanyisége azonban speciális volt annyiban, hogy olyan fokban behatárolt, illetve *korlátozott jogalanyiséggel* (jogokkal és kötelezettségekkel) rendelkezett, amely alapján de facto közelebb állt a rabszolgához, mint a következő korszak „szabad” bér munkásához. A jobbágyság nem szolgálatai teljesítésének ellentételezéséért kapott földet, hanem épp fordítva, azaz éppen azért kellett bizonyos szolgáltatásokat nyújtania, mert a hűbérúr lehetővé tette, hogy mint jobbágy az ő földterületén gazdálkodjon. A jobbágy munkavégzői mivolta nem valamiféle akarati aktussal létrejött önálló munkajogias jogviszonyban állást jelentett, hanem csupán a jobbágy státus része, megnyilvánulása volt.

Látható tehát, hogy hiányoznak e kapcsolatban az olyan elemek, amelyek a klasszikus munkaadó-bér munkás kötelmi jellegű viszonyát jellemzik. A jobbágy által teljesítendő szolgáltatásnak státusán kívül más jogalapja nem volt, az általa végzett munkát nem megállapodás, hanem a hűbérúri rendelkezések határozták meg. Ha ezeket a jobbágy nem teljesítette, akkor annak kikényszerítése nem a magánjog, hanem a büntetőjog (földesúri direkt büntető hatalom, úriszék, stb.) alapján történt. A munkavégzési viszonyok előbbieik szerinti hatályosulását tehát változatlanul *a gazdaságon kívüli kényszer* biztosította, s

akárcsak az ókorban, itt is a tulajdonjog útján és szabályai szerint történt a társadalmi munkaviszony, ezen belül annak elemei szabályozása.

A jobbágytársadalmon kívüli rétegek munkakapcsolatai körében az alábbi területek érdemelnek munkajogi aspektusból említést¹⁵¹:

- cselédszerződések,
- céhek,
- manufaktúra
- bányamunkásság.

A *cselédszerződések* többnyire szóbeli megállapodások voltak, de túlnyomó részt bérfoglalót is tartalmaztak, amely – egyéb funkcióin túl - a szerződés pusztá igazolására is szolgált, de esetenként e nélkül nem is jöhetett létre a megállapodás. A cselédek nem egy meghatározott munkára szerződtek, hanem munkaerejüket bocsátották rendelkezésre és az őket alkalmazó volt jogosult meghatározni az elvégzendő feladatokat.

A *cselédek* vonatkozásában fellelhető az ún. bértarifa, amely nem keverendő össze a későbbi kapitalizmus ugyanilyen elnevezésű intézményével, mivel ez kizárólag a szolgálatadók érdekeit védő bérlistát jelentett, amely területenként a gazdák által megállapított kifizethető bérezést maximálta¹⁵².

A munkajogtörténeti előzményként érdemel említést a *céhszervezet*, amely nem volt ugyan munkaszervezet, de jelentős érdekvédelmi feladatokat látott el, azaz érdekvédelmi szervezetként már értékelhető. A céhekbe való felvétel alakszerű esküvel megerősített megállapodást igényelt, némiképp hasonlóan a római kor keretében bemutatott stipulatio intézményéhez.

A céhek kifelé megnyilvánuló érdekvédelmi tevékenysége abban állt, hogy egy-egy iparág művelőinek kiváltságokat biztosított általában egy viszonylag zárt piaci körzetet monopolizálva, tipikusan városi privilégiumok birtokában. A céhszervezet bizonyos –

¹⁵¹ A jobbágytársadalmon kívüli rétegek munkavégzési viszonyait illetően ld. bővebben Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 51-53.o. és Román L.: A munkajog alapintézményei I. kötet, 1994. 30-31.o.

¹⁵² A cselédszerződések feudális jellegű magyarországi szabályozásáról részletesebben ld. Katona Mór-Kiss Mór-Reiner János: Kötelmi jog, Bp. Singer és Wolfner Kiadása, Pallas Rt. Nyomdája Bp. 1989. 500-508.o.

legalábbis keret - szabályozásban részesítette tagjainak belső viszonyait is, így pl. meghatározta az iparosok, kereskedők által tartható segédek és inasok számát, bérét, esetleges munkaidejét, stb.

A *manufaktúrák* a feudalizmus kései szakaszában kezdtek megjelenni, s jellemzőjük – egyebek mellett –, hogy az itt alkalmazottak az általuk végzett munka jellegéből adódóan patriarhális függőségben már nem álltak, amely elősegítette az e korban még tipikusnak távolról sem mondható kollektív fellépést. A manufaktúrában dolgozók az ott kialakított munkamegosztás miatt csak periférikus részfeladatokat láttak el, így végeredményben bármelyikük nélkülözhetővé vált. Ennek következtében több iparágban (elsőként Angliában a textiliparban) a munkavállalók érdekvédelmi szerveződései a munkaharc eszközével kísérelték meg akarataikat érvényre juttatni, mely megmozdulások ugyan túlnyomó részben kudarcot vallottak, de előre vetítették a későbbi korok kisebb-nagyobb lépésekkel kiharcolt és főként a kollektív munkajog eszközrendszerébe illeszkedő jogintézmények megjelenésének előképét.

A *bányamunkásság* vonatkozásában a középkor kezdeti időszakát leszámítva általánossá vált, hogy a munkajogviszonyuk a megállapodás mellett az állományt regisztráló könyvbe történő bejegyzéssel jött létre. (Megjegyzendő a tengeri kereskedelem körében a matrózok vonatkozásában is hasonló gyakorlat bontakozott ki.)

Munkajogi aspektusból kiemelést érdemel, hogy itt a felek között már egy szerződéses, tehát kötelmi kapcsolat fedezhető fel, mely szerződés alapvetően csupán a jogviszony létrehozatalára irányult, annak tartalmát illetően még érdemi szabályokat nem fogalmazott meg, így a felek egyenlőségének biztosítására sem volt alkalmas. (Megjegyezni kívánom, hogy a klasszikus kapitalizmus formális jogegyenlőséget megvalósító munkaszerződése sem tudta biztosítani a szerződő felek tényleges egyenlő helyzetét – erről azonban a következő alfejezetben még részletesen szólni fogok.)

A bányamunkásság kiemelése a középkor viszonyai közül összefüggésben van az általuk végzett munka jellegével, amely csak kollektív teljesítést tett lehetővé, továbbá a végzett munka kiemelkedő veszélyességével és egészségkárosító hatásával, ami már a középkor derekán olyan szociális összetartást eredményezett, amely a többi bérmunkás rétegnél még

ismeretlen volt (pl. bányatárs ládák¹⁵³ formájában létrejövő különféle segélyalapok, a betegségi, baleseti, azaz szociális célok mellett a munkaadóval szembeni kollektív fellépést is segíteni voltak hivatottak).

A bányamunkások előbbiek szerinti szervezettségére vezethető vissza, hogy legkorábban e körben jelentkezett a sztrájk jogintézménye, valamint a kollektív megállapodások, illetve azokhoz igen közelálló tartalmú szerződések is fellelhetők voltak, melyek keretében a bányahatóság közel egyenrangú félként elfogadva a másik felet állapodott meg a munkabér, a munkaidő, s esetleg egyéb kérdésekről.

Elfogadva Kiss György álláspontját, a korszak összefoglalásaként elmondható, hogy *„a feudalizmus bér munkás-rétegeinek jogviszonyai mindazokat a későbbi dogmatikai és pragmatikus problémákat, illetve feszültségeket magukban hordozták, amelyek a polgári átalakulást követően a szerződéses liberalizmus jogi doktrínája alatt elemi erővel törtek felszínre”*¹⁵⁴. E korszakban már megjelenik a hűbérúr-jobbágy viszonyára még érintőlegesen sem jellemző, de az ezen kívüli, előbb említett rétegeknél már fellelhető megállapodás, azaz kötelmi jelleg, e szerződések szabályozó szerepe viszont még meglehetősen kezdetleges volt, döntően a jogviszony keletkezését, keletkeztetését célozták.

Szintén a későbbi korok munkaviszonyát jellemző munkaköri jelleg is előtűnik mind a cselédek által ellátandó feladatkör, mind a manufaktúra, illetve az egyéb hasonló jogviszonyok keretei között. Ugyancsak marginálisan, de előtűnnek olyan jogintézmények, amelyek a mai munkajog alapjaiba tartozónak minősíthetők, így a bányamunkásság körében a szociális jellegű intézmények, a kezdeti kollektív szerződések és a cselédszerződésekkel ellentétes jellegű bértarifák. Mindezek még nem gyakoroltak, gyakorolhattak meghatározó és jellegadó befolyást – akárcsak a római jog kifinomult kötelmi szabályai –, az adott társadalmi berendezkedésre viszont kellő alappal szolgáltak a következő korszak szabályanyagának kialakításához.

¹⁵³ Ld. bővebben Csizmadia-Kovács-Asztalos: Magyar Állam- és Jогtörténet, Nemzeti Tankönyvkiadó, Bp. 1987, átdolgozta: Stipta István és Horváth Pál, Bp. 1995. 89. o.

¹⁵⁴ Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 53.o.

3. A mai értelemben vett munkajog kialakulása és fejlődési periódusai

A középkor hanyatló szakaszában, vagy talán helyesebben az újkor kezdeti időszakában a manufaktúrák kialakulásával és elterjedésével a nagy volumenű termelés feltételei kialakultak, amelyek a XIX. századi ipari forradalom nyomán a gyári gépipari tömegtermelésbe torkollottak. A polgári átalakulás, s ezzel a középkori kötöttségek lebomlása a tulajdon és a szerződés szabadságának elfogadása jogi oldalról már megfelelő feltételeket teremtett a mai értelemben vett munkajog fejlődése kezdete számára. Az említett ipari fejlődéssel, illetve a középkori kötöttségek felszámolásával egyidejűleg megjelent a termelési eszköz tulajdonnal nem rendelkező, viszont a hűbéri kötöttségek által már nem korlátozott nagy tömegű munkaerő.

E tendenciák eredményeként *a munkafolyamat személyi és tárgyi tényezői elszakadtak egymástól*, viszont a munkafolyamat megvalósulása érdekében *azokat valamilyen módon egyesíteni volt szükséges*. Ez a korábbi korokban - mint a megelőző részekből látható - tulajdoni megalapozás szerint történt, amely viszont a polgári társadalom berendezkedése és jogelvei szerint a továbbiakban már szóba se jöhetett. A személyi és a tárgyi tényező említett egyesítésének jogi formájaként kizárólag mint érdemi szabályozó és összekapcsolást biztosító eszköz *a szerződés intézménye volt* az egyetlen lehetséges alternatíva.

A mai munkajog fejlődése tehát a szerződéses szabadság korszakával vette kezdetét, amely éppen önnön ellentmondásai miatt vezetett át a következő, az állami beavatkozás szakaszával jellemezhető korszakba, amit végül a máig is tartó demokratizálódási periódus zárt le.

A következőkben fő vonalaiban bemutatásra kerülő három fejlődési szakasz azonban nem különíthető el élesen egymástól, azon okból, hogy az egymást követő szakaszok többkevesebbet megőriztek az előzőekből, így pl. a szerződési szabadság, mely az első korszak fő jellemzője volt, mindmáig fennmaradt, még ha módosult és kiegészült formában is, és tulajdonképpen ennek korrekciójaként lépett be a további két periódus mindegyikében - bár szintén folyamatosan módosuló tartalommal - megtalálható állami beavatkozás és a

kollektív szerződés is. Az itt vázolt szakaszok szerinti fejlődés természetesen nem egyformán és nem is teljesen azonos időben valósult meg a különböző országokban¹⁵⁵.

A továbbiakban a magam részéről kizárólag általános jellemzésre és jogi, illetve jogdogmatikai folyamatok bemutatására kívánom helyezni a hangsúlyt, megpróbálván összefoglalni azon közös elemeket, amelyek - még ha az előbbi eltérésekkel is - de alapvetően mindegyik ország fejlődésében megtalálhatók.

3.1. A szerződéses liberalizmus korszaka

A munkaviszonyok szabályozását jelentő szerződés jogi megítélése a kezdeti szakaszban távolról sem volt teljesen egységes és egyértelmű. (Megjegyzendő még a mai napig sem az, hiszen éppen e probléma jelenkori anomáliáit, s azok lehetséges alternatív megoldásait igyekszik a dolgozat szerzője feldolgozni - no de egyelőre ne menjünk ilyen messzire, hanem térjünk vissza a múltbeli, mára már - legalábbis elméleti síkon – megoldott problémákhoz.)

A szerződéses szabályozást illetően három elméleti megközelítés is fellelhető volt a kezdeti időszakban, ezek az *adásvételi teória*, a *bérleti elmélet*, illetve az *önálló nevesített szerződés*kénti megközelítés. Az idősebb generáció emlékeiben még élénken él az a szocializmus időszakában igen „népszerűnek” tekinthető marxista „tanítás”, mely szerint a munkaerő áru jellege folytán *adásvételi szerződés* útján kerül elsajátításra a tőkések által¹⁵⁶.

A munkaerő, mint a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tárgya képezi a kiindulási alapot az adásvételi teóriánál, azonban ugyanitt lelhető fel annak hibája is. Az emberi munkavégzésre való képesség, azaz a munkaerő minden áru jellege ellenére is integráns

¹⁵⁵ Az egyes fejlett nyugat-európai országok, illetve az Egyesült Államok munkajog fejlődésének a főbb jogi szabályozásán keresztüli folyamatok és események bemutatásáról ld. Radnay József: Munkajog, 2000. 12-22.o., Kiss György: Munkajog, 2005. 53-66.o. Az angliai munkajog fejlődését illetően részletesen: Textbook on Labour Law, John Bowers and Simon Honeyball, Blackstone Press Limited, London 1996. 1-11.p. (History of employment law).

¹⁵⁶ Román László korabeli munkáiban igyekszik ugyan megmagyarázni, hogy az egyébként jogilag teljesen elfogadhatatlan és hibás adásvételi teóriát Marx hogyan is értette helyesen annak helytelensége esete ellenére. Román László: Munkajog, Kari rész(kiegészítő) jegyzet, 1984. 45-46.o. Távolról sincs szándékomban a legcsekélyebb mértékben sem ironizálni Román László munkásságán, hiszen az adott kor körülményei között a marxi elmélettel való szembehelyezkedés vagy Marx munkáinak bírálata legalábbis „szakmai öngyilkosság” lett volna. Egyébként az adásvételi teóriával kapcsolatosan Román László az előbb hivatkozott helyen és művében a Marxról szóló fejtegetéseket leszámítva valós és helyes kritikai álláspontot foglal el.

része a személyiségnek, azaz magának a munkavégzőnek. Az előbbi evidenciát alapul véve ha az adásvétel tárgya a munkaező, akkor azzal együtt maga a munkavégző is tárgya kellene, hogy legyen az állítólagos adásvételnek minősített szerződésnek, ami pedig lehetetlen, mivel ez a munkavégző olyan fokú alávetettségét jelentené, amely tulajdonképpen a rabszolgaság kategóriájával egyenlő. Így tehát a munkaező annak ellenére, hogy annak más részére történő használatba vételért ellenértéket fizetnek, minden csalóka látszat ellenére az adásvétel kategóriájával le nem írható, illetve nem jellemezhető, hiszen az - mint említettem - jogilag egy tulajdon-átruházást jelent, amely ez esetben az egész munkavégző személyiségének eladásával lenne azonos.

Szemben az adásvétel-teória nem túl elterjedt voltával, sokkal inkább általánosnak volt mondható a XVIII. század vége és a XIX. század jelentősebb kodifikációs törekvései kapcsán a római magánjog elemeihez történő visszanyúlás folytán a *bérleti teória*, amely a munkaszerződésre a *locatio conductio operarum*, azaz a dologbérlet általános szabályait a munkabérletre vetítetten alkalmazta. Belátható azonban, hogy míg a római jogban a bérlet (*locatio conductio*) rendkívül széles jogviszony-skála szabályozására volt alkalmas, így belefért - némi dogmatikai „megerőszkolás” folytán - a munkabérlet is, addig a polgári társadalmak egyre kifinomuló jogviszonyai között ez már nem volt fenntartható (az előzőektől függetlenül a bérleti teória igen hosszú ideig volt uralkodónak mondható). A munkabérlettel már az ókorban is csak az alapvetően egyszerű és tipikusan rövidebb tartamú munkát lehetett kifejezni, a bonyolultabb, összetettebb munka szabályozására - ahogy erre a dolgozat megelőző részeiben már utaltam - sokkal inkább a *mandatum* intézménye volt alkalmas, mely viszont a mai munkajog szempontjából annak konkrétsága folytán igazán alapul soha sem szolgált, elhatárolási nehézségeket ellenben mindig is okozott.

Visszatérve a bérleti teóriához a bérlet - különösen mai értelemben felfogott lényege, hogy az egyik fél (a bérbeadó) ellenérték fejében a másik fél (a bérbevevő) részére átad valamilyen dolgot, időleges használatra, aki köteles ezt a bérleti jogviszony lejártát követően megfelelő, használható állapotban a bérbeadónak visszaszolgáltatni. A munkaező speciális, személyiséghez kötődő voltáról már korábban szóltam, s jelen esetben is itt található e tan legfőbb problémája. A munkaező ugyanis kifejtése során, azaz a munkavégzés során elhasználódik, illetve hogy ez ne történjen meg, ahhoz azt nap mint nap

meg kell újítani¹⁵⁷. Jellegét tekintve úgymond ilyen megújítás a bérlet klasszikus tárgyai tekintetében nem található.

Problematicus továbbá a bérleti elmélet szempontjából, hogy a bérlet tárgyával - ahogy ezt jeleztem - a bérleti jogviszony tartama alatt a bérbevevő közvetlenül és direkt módon - meghatározott ésszerű korlátok között - diszkrecionálisan rendelkezik, azonban a munkaadó a munkavállalóval, illetve az általa kifejtett tevékenységgel, a munkaerővel csak vezetői rendelkezések munkavégzőhöz intézése útján tudja ugyanezt megtenni. Ugyan ennek ellentétes oldala ahhoz, hogy mindez megvalósuljon a munkavállaló engedelmisségi kötelezettsége, ami pedig teljesen idegen a bérlettől.

Ha az általános értelemben vett bérlet helyett a haszonbérlet kategóriát próbáljuk alkalmazni, látszólag közelebb kerülünk a valósághoz. A haszonbérlet esetében a bérlethez képest többletelemkénti lényeg, hogy valamilyen hasznot hajtó dolog bérbe adásáról legyen szó. Kétségtelen tény az is, hogy a munkaszerződésnek, illetve a munkaviszonynak is csak akkor van mindkét fél számára értelme, ha az valamiféle eredménnyel, haszonnal jár a munkáltató számára.

Ezen felszíni hasonlóságok után viszont mélyebben vizsgálva a haszonbérletet, azt találjuk, hogy ez esetben a haszonbérbevevő fektet be értéktermelő munkát a bérlet tárgyába (pl. földhaszonbérlet esetén a bérlő által megművelt föld a bérlő befektetett munkája révén termel hasznot), a munkaszerződés esetében a helyzet viszont az előzővel szemben éppen fordított. Nem a munkáltató, azaz a bérbevevő tevékenysége révén képződik eredmény, haszon, hanem pont ellenkezőleg, a „bérbeadó”, tehát a munkavállaló munkavégzése az, amely olyan értéket hoz létre, ami a munkáltató (ezen elmélet szerint bérbevevő) részére is hasznot hajt.

A bérleti, sőt minden egyéb polgári jogi szerződéses megközelítéssel szemben *az önálló nevesített szerződéskénti elismerés* (a külön kötelmi tan) létjogosultságát adja az, hogy *a munkaszerződés lényeges és élesen eltérő vonásokat mutat az összes egyéb kötelmi szerződéstípustól*. A szerződés megkötésének stádiumában (illetve azt megelőzően) a szerződő felek még potenciálisan és jogilag is egyértelműen egyenlő és mellérendelt

¹⁵⁷ Román László: Munkajog elméleti alapvetés, 1989. 43.o.

helyzetben vannak, azonban már itt érvényre jut a munkáltató gazdasági erőfölénye a leendő munkavállalóval szemben. Találón fogalmazza ezt meg Román László, rámutatva, hogy „mindez pedig arra utal, hogy nem az a döntőbb összefüggés, miszerint a munkaszerződés hat meghatározólag a munkaviszonyra, hanem fordítva: a munkaszerződésben is - mindmáig megmaradóan és általános jellegzetességként - a munkaadó akarati túlsúlya jut kifejezésre”¹⁵⁸. Ez az erőfölény a munkaviszony hatályosulása során a munkajogviszony sajátos természetéből fakadó alá-fölérendeltségi viszony folytán tovább erősödik, mégpedig annyira, hogy áttöri a kötelmi jogban általában és tipikusan jellemző mellérendeltségi jelleget, önálló színezetet adva ezzel a munkaszerződésnek.

A külön kötelmi elmélet a munkajogviszony tartalmát illetően a munkaerő teljes rendelkezésre bocsátása elvén alapult, amely alatt a munkaadó érdekében és az ő vezetésével történő munkavégzés teljes körű elvállalása értendő. E polgári jogilag deformálódott kötelmi viszonyt valamilyen úton-módon magyarázni kellett. A klasszikus kapitalizmus idején a munkajogviszonyok szabályozása a polgári jog keretén belül (adott esetben a polgári törvénykönyvek néhány szakaszos rendelkezései útján) valósultak meg és *a munkaszerződés volt a munkajogviszonyok legfőbb jogi szabályozója*. Miután a munkajogi rendezés fő tényezője a szerződés volt, így - más jogilag és elvileg nem lévén - *a szerződés tartalma egybeesett a jogviszony tartalmával*, valamint a korabeli államok az akkori szemléletmódnak („laissez faire, laissez passer”) megfelelően egyértelműen elzárkóztak a gyengébb szerződési partnert egyensúlyi helyzetbe hozó, védelmet biztosító rendelkezések bevezetésétől, mivel azt a szerződéses szabadsággal össze nem egyeztethetőnek ítélték. A munkavállalók helyzetét tovább súlyosbította még, hogy a diktátum és keret jellegű munkaszerződéseket tartalommal a munkáltatók által egyoldalúan és saját érdekeiket tükröző *munkarendi szabályzatok* töltötték meg¹⁵⁹. Ez az adott kornak megfelelő, azonban a magánjog, polgári jog, kötelmi jog elveivel távolról sem összeegyeztethető, az állami be nem avatkozás folytán előálló erőegyensúly eltolódás valamiféle magyarázatot igényelt. Erre reagáltak akként, hogy a munkáltatói szervezetek belső viszonyainak szabályozása csakis a munkaadók belügye lehet. A munkavállaló

¹⁵⁸ Román L.: A munkajog alapintézményei, 1994. 33.o.

¹⁵⁹ A munkarendi szabályzatok jellegéről, érvényesüléséről ld. részletesebben Meszlény Artúr: A szolgálati szerződés, szociális vonatkozásaiban, in: Magán-Politikai Tanulmányok, különös tekintettel a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetére. Politzer Zsigmond és Fia Kiadása, Bp. 1901. 185.o. és 211-212.o.

szerződési szabadságát, s egyenjogúságát oly módon is magyarázták, hogy hatalmában áll az, hogy ha nem találja megfelelőnek a munkaadó szerződési ajánlatát akkor nem köteles vele szerződni. Ez egyrészt a munkajogviszony egzisztenciális (megélhetést biztosító) jellegéből fakadóan már önmagában is megkérdőjelezhető, de további kritikával illetendő amiatt is, hogy az előbb említett ominózus munkaadói szabályzatok (munkarendi szabályzatok) csak a munkaszerződés megkötését követően lényegében a munkavégzés során váltak ismertté a munkavállalók előtt, akkor, amikor már a munkaszerződés megkötésre került.

Az előbbiektől miatt *vitatható ezen kor ún. csatlakozási elmélete*, mely szerint a munkaszerződést, illetve a munkaszerződési blankettát elfogadó munkavállalók ezen aktusukkal egyben elfogadják a munkáltató egyoldalú belső szabályozását, tehát „egyenrangú feltételként” csatlakoznak hozzá. A fentebb kifejtettek a most leírtakat minden további magyarázat nélkül cáfolják.

A munkajogi fejlődés jelen elemzett szakaszában egy olyan ellentmondás lépett fel, mely szerint *épp a szerződéses szabadság szakaszában nem tudott a szerződés érvényre jutni*. Ahogy említésre került már maga a szerződés ha egyáltalán érdemi tartalommal bírt, akkor is az egyoldalú erőfölényben lévő munkáltató akaratát tükrözte, amelyet még „megfejt” a munkáltató belső munkarendi szabályzata is.

Fontos momentum továbbá az egyébként egyre inkább égetően szükségesnek mutakozó állami beavatkozás elmaradása mellett az is, hogy *a szerződéses liberalizmus jogfelfogása* - pont a liberalizmus valójában helytelen értelmezése miatt - *ellene volt minden kollektív megmozdulásnak*. E korszakban adminisztratív tilalmazták, sőt büntették a munkavállalói - megjegyzendő de még a munkaadói - szerveződéseket is, hamisan feltételezve, hogy a szerződés, mint egyenrangú felek akaratának megnyilvánulása tiszteletben tartandó, s - ha mindkét fél elfogadta - nem lehet hibás. E korszak végét jellemzően - mely időpontilag pontosan meg nem határozható és országoként természetesen eltérő - mutat rá Kiss György arra, hogy „... a szerződéses liberalizmus saját szabadságposztulátumának csapdájába esett”¹⁶⁰.

¹⁶⁰ Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 56.o.

Látható tehát, hogy a szerződéses szabadság a rabszolgatartó és a feudális elnyomáshoz képest igen látványos és jól csengő elmélet volt, de éppen pont *a munkaszerződés intézménye mutatott rá arra, hogy ezen egyenlő mércét állító szabadságelvek a gyakorlatban, jelen esetben a munkajogban, ezen belül a munkaszerződésben, (megjegyzendő a későbbiek során több polgári jogi szerződésben is) éppen pont önmaguk ellentétébe fordulnak át* és az egyenlő mércéjével mért nem egyenlő pozícióban lévő felek relációjában olyan egyensúly-eltolódást eredményeznek, amely azon túlmenően, hogy a kötelmi jog dogmatikai felfogásával (relatív autonóm felek mellérendelt viszonya) teljesen összeegyeztethetetlen, a jogban keletkező zavarokon túlmenően a valós gazdasági élet zavarát, sőt bizonyos mértékű krízisét is előidézi (munkásmozgalmi megmozdulások, szaporodó sztrájkok, stb.)

Mindezek tükrében, amikoris az állam - immáron majd a következő b.) alpontban bemutatandó módon - közbelép, valamint valamilyen úton-módon kezdenek terjedni a kollektív munkaszerződések, azaz fejlődésnek indul a kollektív munkajog akkor tulajdonképp nem a magánjogtól, a kötelmi jogtól, a szerződéses viszonyoktól való eltávolodásról (a munkajog közjogiasításáról) van szó, hanem épp ellenkezőleg, *a felborult magánjogi erőegyensúlynak az előbb említett kollektív munkajogi eszközökkel történő visszaállításáról*. Ez utóbbi rövidke okfejtés is alátámasztja azt a már többször hangsúlyozott és még a jövőben is említésre kerülő alapvető igazságot, hogy a kollektív munkajog gyökereit tekintve és részben funkcióját tekintve is az individuális munkajogból, ezen belül különösen a munkaszerződésből, illetve annak korai torzulásaiból indul ki, annak szolgálatában áll és hatályosulása folytán e területre vezetődik vissza.

3.2. Az állami beavatkozás korszaka és hatása a munkaszerződés alakulására

A szerződéses liberalizmus formális jogegyenlősége olyan – az előbbi részben kifejtett – torzulásokra vezetett a munkaszerződést (de a munkajogviszonyt is) illetően, amely egyre inkább összeegyeztethetetlenné vált a kötelmi jog általános elveivel és intézményeivel is. A munkáltatói erőfölénynek szabad utat engedő szerződéses szabadság elvének gyakorlati alkalmazása a munkáltató–munkavállaló, mint szerződő felek kapcsolatában olyan erőegyensúly-eltolódást idézett elő, amely a munkaképes lakosság feltűnő

egészségromlását, ezen túlmenően a gazdasági működés zavarait – mely kiélezett formában növekvő sztrájkok útján is megnyilvánult – idézte elő.

Az állami beavatkozás megjelenése az előbbieket kiküszöbölését célzóan jelent meg és bár első ránézésre ellentmond a felek magánautonómiáján alapuló kötelmi jogi szabályozásnak, valójában éppen a kötelmi jog Ptk-beli szabályozása által már nem biztosítható valós, a szerződő felek közötti erőegyensúly be-, illetve visszaállítása céljából jelent meg.

Az állami beavatkozás korszakát két fő tendencia jellemzi; az egyik a munkavállalókat védő állami intézkedések, azaz a gyári törvényhozás megjelenése, a másik a kollektív kezdeményezések regulatív szerepének a munkajogviszony tartalmát befolyásoló tarifaszerveződésekben (kollektív szerződésekből) megnyilvánuló szabályanyag elterjedése.

A *tarifaszerveződések* – amelyek végül is csak az állami beavatkozás útján tudtak, mint kollektív munkajogi intézmények igazi befolyást kifejteni a munkaszerződések és a munkajogviszony tartalmára – *több lépcsős „fejlődési perióduson” mentek keresztül*. A tarifaszerveződéssel kapcsolatos kezdeti álláspont a teljes tilalmazás állapota volt, amikor is ezek megkötése nem csak érvénytelen, de büntetőjogilag is üldözött cselekménynek minősült, ugyanis nem tartották azt összeegyeztethetőnek a szerződéses liberalizmussal, s így a szabadon szerződő felek megállapodását akadályozó, befolyásoló tényezőként utasították el azt.

Azonban egy gyakorlati, megjegyzendő dogmatikai szempontból is elfogadható, sőt szükséges jogintézmény ilyenén megközelítése sokáig nem volt tartható, így a tarifaszerveződés a tilalmazás állapotából a megtűrés, azaz állami kényszereszközök nélküli elfogadás – *naturalis obligatio* – állapotába került. Ahhoz azonban, hogy a tarifaszerveződések érdemi hatást tudjanak gyakorolni a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmára, szükségszerűen be kellett következni a harmadik szakasznak tekinthető, teljes értékű szerződésenkénti – *civilis obligatio*-kénti – elismerésnek. Ekkor már megjelent egyfajta hierarchikus viszony a munkaszerződés és a tarifaszerveződés vonatkozásában, nevezetesen az, hogy az individuális munkaszerződéssel szemben a kollektív jellegű tarifaszerveződések elsőbbsége elismerést nyert. Ez azt jelentette, hogy a már megkötött munkaszerződéseket a tarifaszerveződés tartalma – akár visszamenőleg is –

átalakította és a tarifaszerveződés ellenére, illetve azzal ellentétesen nem lehetett munkaszerződést kötni, legalábbis a munkavállalóra kedvezőtlenebb tartalommal nem.

A tarifaszerveződés fejlődésének negyedik, jelenleg is érvényesülő fejlődési periódusa már egyértelműen állami beavatkozást igénylő módon tudott csak realizálódni. Külön erre vonatkozó jogszabályi beavatkozásra volt szükség ahhoz, hogy a tarifaszerveződések elnyerjék a jelenlegi értelemben vett munkaszerződést átalakító erejüket, s egyben kiterjesztő hatályukat. Az átalakító erő, illetve kiterjesztő hatály azt jelenti, hogy *a tarifaszerveződés kogens módon hierarchikusan a munkaszerződés felett helyezkedik el, s immáron átalakítja az azt kötő felek viszonylatában létrejött valamennyi munkaszerződést*, függetlenül a munkavállalók szakszervezeti hovatartozásától, sőt egyáltalán szakszervezeti tagságától. Így tehát a tarifaszerveződés kiterjedt azokra a munkavállalóra (esetleg munkáltatókra is), akik adott esetben konkrétan részt sem vettek annak megkötésében¹⁶¹.

A tarifaszerveződés jogi természetének meghatározása okozott némi gondot, mivel az előbbiek szerinti kiterjesztő hatály némileg – különösen joghatás szempontjából - jogszabályi színezetet kölcsönzött ezen jogintézménynek. Kétségtelen, hogy a tarifaszerveződés az előbbi vonatkozásban lényegében eltér a klasszikus polgári jogi szerződésektől, azonban – álláspontom szerint – jogszabálykénti kezelése mégis teljesen megalapozatlan. A jogszabályi jelleg ellen felhozható érvek:

- a tarifaszerveződés felmondhatósága,
- a tarifaszerveződések általában határozott időre történő megkötése, továbbá
- maga a formája is, amely nem jogszabály, hanem szerződés és létrejövetele az azt kötő felek konszenzusának eredménye.

Az önálló jogszabály, illetve jogszabályi jelleg ellen szól az is, hogy a tarifaszerveződés kiterjesztő hatályát külön, immáron valóban jogszabálynak tekintett aktus útján nyerheti csak el¹⁶². Tehát a munkavállalók azon törekvése, hogy a munkáltatóval szemben és az egyes munkaszerződésekben foglaltakon túl minden egyes munkavállaló tekintetében

¹⁶¹ A tarifaszerveződések fenti kérdésköréről ld. Román L.: A munkajog alapintézményei, 1994. 42-45.o.

¹⁶² Figyelemmel arra, hogy dolgozatomban elsődlegesen az individuális munkajog, ezen belül különösen a munkaszerződés jogintézményének kérdéseit kívánom taglalni, a kollektív szerződés jogi megítélésének részletezése már túlmutat e munka keretein. A kollektív szerződés jogi természetéről, rendeltetéséről és a munkajogi jogforrások rendszerében elfoglalt helyéről ld. bővebben Kiss Gy.: Munkajog, 2000. 331-340.o. A kollektív szerződés két fő részét – normatív és kötelmi részt – illetően ld. Román L.: Munkajog elméleti alapvetés, 1989. 54-55.o., valamint Kiss Gy. előbb hivatkozott munkájában uo.

bizonyos kérdésekben azonos munkafeltételeket érjenek el, vezetett a tarifaszerződés különböző fejlődési stádiumain keresztül annak legutolsó ismertett álláspontjáig.

A *gyári törvényhozás* csak a legkirívóbb ellentmondások felszámolásával próbált beavatkozni a munkajogviszony tekintetében a szerződő felek kapcsolatába, így az először szabályozott területek a gyermekmunka korlátozása, a baleset és egészség védelme, a munkaidő maximálására vonatkozó legfontosabb munkavédelmi előírások bevezetése volt. Később jelentkezett a szabályozásban a kötelező társadalombiztosítás, a felmondási idő, a fizetett szabadság és más, a szerződő felek jogviszonyát immáron közelebbről is érintő problematika törvényi rendezése.

Az állami beavatkozás szakaszában a jogalkotás három, a korábbihoz képest eltérő, új sajátosságát lehet kiemelni. Az első lényege, hogy olyan elemek váltak a központi szabályozás tárgyává, amelyek korábban kizárólag a felek megállapodásán nyugodtak (pl. felmondási idő, napi munkaidő hossza, az üzemek biztonsága, a munkabaleset esetén történő ellátás, stb.).

A következő második jellemző vonás *a munkaiügyi felügyelet* megjelenése és hatósági tevékenységének szabályozása, amely egyre jelentősebb szerephez jutott a munkafeltételek betartásának ellenőrzése terén.

A harmadik jellemző azon *szabályoknak a rendszere*, melyek a felek kollektív megállapodási készségét erősítették. Itt említendő mindenképpen a koalíciós szabadság elismerése, továbbá a tarifaszerződésekre (kollektív szerződésekre) vonatkozó tételes szabályanyag megjelenése.

3.3. Konszolidációs szakasz a munkajogi szabályozás menetében

Az állami beavatkozás fentebb elemzett–bemutatott intézményei, illetve azok továbbfejlődése és -fejlesztése vezetett el a munkajogi szabályozás konszolidációjához. E szakasz – akárcsak a megelőzőek – pontos dátumhoz nem köthető, országoként és társadalmi berendezkedésként több-kevesebb időeltéréssel valósult, illetve

valószínűleg meg napjainkban is. Általánosságban a két világháború között jelentkező időszakban indult ezen folyamat, amit például az Egyesült Államokban a Roosevelti New-Deal gazdaság- és társadalompolitikája fémjelzett a szakszervezeti mozgalom ösztönzésével, illetve azon állami törekvésekkel és törvényi szabályokkal, amelyek a management és a munkavállalók közötti erőegyensúly megteremtését igyekeztek elősegíteni.

Az európai országok hasonló gyakorlatában némi megtorpanásként jelentkezett az állami beavatkozás egyfajta túlhajtott és eltorzult változata a totalitárius fasiztoid berendezkedésű államok (Németország, Olaszország) tekintetében azonban még itt is megfigyelhető volt, hogy a már korábban elért eredményeket nem lehetett teljesen negligálni, azok ha torz formában is, de feltűntek a német „munkafront”, illetve az olasz korporációs rendszer formájában. A későbbi totalitárius (szocialista berendezkedésű) államok szintén ugyan deformált formában, de alkalmazták mindazon intézményeket, amelyek meghatározták, illetve a mai napig is meghatározzák a munkajog fejlődését (pl. szakszervezet, kollektív szerződés, stb.)

A munkajogi konszolidációs szakasz a maga teljességében a második világháború, de különösen a volt szocialista országok demokratikus átalakulását követően tudott csak igazán kiteljesedni, alkotmányossá téve a szociális állam, illetve szociális jogállam fogalmát¹⁶³, s alkalmazva ezen kategóriákat a munkajog jogintézményeire is. Tekintettel arra, hogy e máig is tartó korszak a munkaszerződés dogmatikáját illetően általánosságban specialitásokkal nem bír – ellenben részleteiben a dolgozat későbbi fejezeteiben taglalt dogmatikai problémákkal terhelt – most csupán annak főbb jellemzőit, illetve elemeit kívánom összefoglalni az alábbiak szerinti vázlatos felsorolás formájában. Ezen elemek a következők¹⁶⁴:

- a foglalkozás és munkahely szabad megválasztásának joga
- a vállalkozás szabadságának és a munkavállaló egzisztenciális biztonsága feltételrendszerének biztosítása,

¹⁶³ Vö. Gecséné-Kenderes-Tománé: Munkajog és társadalombiztosítási jog, 2004. 28.o.

¹⁶⁴ A korszakra vonatkozóan ld. bővebben: Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 30-37.o.

- az emberi méltóság sérthetlenségének biztosítása, mely munkajogi vetületben azt jelenti, hogy maga a munkavégző nem lehet jogügylet tárgya,
- a munkavállaló joga a megfelelő munkafeltételekhez és szociális védelemhez – foglalkozástól, beosztástól és a munkaadói szervezet jellegétől, nagyságától függetlenül (megjegyzendő, hogy e feladatot az állam egyre inkább csak részben tudja magára vállalni, részben pedig – jogi úton – a munkaadókat kötelezi ennek megvalósítására) biztosítani,
- az egyenlő bánásmódhoz és esélyegyenlőséghez való jog, melynek a munkajog minden intézményében, így a munkaszerződéstől kezdődően a munkajogviszony megszűntetéséig bezárólag érvényesülnie kell,
- a koalíciós szabadsághoz való jog, ezen belül a kollektív tárgyalásokhoz és a kollektív megállapodások megkötéséhez való jog,
- a munkavállalók participációs (vezetési részvételi) jogának elismerése,
- a munkajog főbb - különösen szociális jellegű, illetve munkavállalók érdekvédelmét szolgáló - jogainak nemzetközi, illetve nemzetek feletti joganyagként való megjelenése, különösen az EU, illetve az ILO, mint nemzetközi szervezetek által elfogadott jogi aktusok közvetlen vagy közvetett belső jogban való érvényesítése útján.

V.

**A MUNKAJOG TÁRGYÁNAK SPECIFIKUMA ÉS ANNAK
TÜKRÖZŐDÉSE A MUNKASZERZŐDÉS SAJÁTOS VONÁSAIBAN**

A munkajog tárgyának általánosan elfogadott és precízen körülhatárolt definíciója sem a jogi szabályozásban, sem a jogirodalomban nem lelhető fel. Ennek egyik fő oka éppen a munkajog által szabályozott társadalmi viszonyok sokrétűségében, szerteágazó voltában és bizonyos mértékig eltérő jellegében keresendő. Mindezek ellenére azonban ahhoz, hogy a munkaszerződés részproblémaival foglalkozni lehessen, szükséges – legalábbis megközelítő pontossággal – nevesíteni a munkajog tárgyát, illetve fogalmát. Ez annál is inkább indokolt, mivel a munkaszerződés központi helyet foglal el a munkajogi szabályozás rendszerében, így mint többen a kevesebb *a munkaszerződés reális megközelítése sem lehetséges a munkajog* – mint az előzőnél szélesebb, de egyben azt is magában foglaló kategória – *tárgyának tisztázása nélkül*.

A munkajog tárgyaként a legáltalánosabb megközelítésben a társadalmi munkaviszonyt jelölte, illetve jelöli meg a korábbi¹⁶⁵, illetve részben a jelenlegi jogirodalom is¹⁶⁶. Ezen meghatározás – melynek néhány részkérdésére az alábbiakban kitérek – még túl tág kört ölel fel ahhoz, hogy a munkajog valós specifikus tárgyaúl szolgálhatna, azonban vitathatatlanul benne foglaltatnak azon elemek is, amelyek végső soron már valóban a munkajog tárgyaként jelentkeznek. Megjegyzendő, hogy a munkajog tárgyának kétség kívül vannak olyan területei, amelyek részben-egészben egybeesnek más jogterület – főként polgári jog – által szabályozott munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal, a munkajogi elkülönítő sajátosság a szabályozás módszerében és a munkajog alanyainak minden más, ilyen jellegű jogterülethől eltérő különleges helyzetében található.

¹⁶⁵ Weltner A.: A magyar munkajog, 1958. 6-9.o.; A magyar munkajog alapintézményei, 1990. szerk: Hegedűs István, 25-34.o.; Weltner A.-Nagy L.: A magyar munkajog I. kötet, 1981. 13-15.o.

¹⁶⁶ Román L.: A munkajog alapintézményei I. kötet, 1994. 3-11.o.; A magyar munkajog I., 1997. szerk: Lehoczkyné Kollonay Csilla, 11-14.o.

A társadalmi munkaviszony háttér-viszonyaiként, illetve annak elemeiként, részviszonyaiként különbözteti meg a jogirodalom a munkavégzési viszonyokat az elosztási (részesedési) viszonyokat és a vezetési viszonyok meghatározott körét¹⁶⁷.

A társadalmi berendezkedéstől is függően az egyes szerzők részben eltérő tartalommal értelmezik az előző részviszonyokat. Megítélésem szerint a munkajog háttérviszonyai tekintetében – általánosságban – tartalmilag az alábbi főbb területek jelölhetők meg:

A társadalmi munkaviszony munkajogi aspektusú megközelítése tekintetében hibás annak munkavégzési viszonyok körére való leszűkítése, habár ez a munkajog tárgyának gerince, azonban a másik két részviszony is megtalálható benne. A munkajog társadalmi háttérviszonyainak körébe eső egyes szabályozási területek gyakorlatilag taxatív módon felleltározhatatlanok, ezért a következőkben e viszonyok esetén mutatkozó leglényegesebb szabályozási területeket emelem ki, elsődlegesen azzal a céllal, hogy láthatóvá válják az adott részviszony tartalma, s egyben kapcsolata a munkajoggal.

A munkavégzési viszonyokhoz tartozóan említhetők az alább – lényegében részben példálózó jelleggel – felsorolt szabályozási területek:

- rendszeres munkavégzés, foglalkoztatás szabályai,
- munkák meghatározott körének végzése,
- ehhez kapcsolódó teljesítmény köre,
- a munkaerő rendelkezésre bocsátásának szabályai mind munkavállalót, mind munkáltatót illetően,
- a munkaerő intézményes védelmének és fejlesztésének szabálycsoportja (pl. munkaidő, pihenőidő, átképzés, egyéb, e körbe eső támogatások, fiatal munkavállalók védelme, stb.),
- fegyelmi felelősség szabályozása (mely csak a Kjt.-ben és a Ktv.-ben található, az Mt.-ből 1992. július 1-jei hatállyal kikerült),
- a munkaerő-kölcsönzés szabályai,

¹⁶⁷ Ld. az előző két lábjegyzetben hivatkozott munkák ott megjelölt részeit.

Az elosztási (részesedési) viszonyok esetén az előzőeknél kevesebb, munkajog által (is) szabályozott rész található, melyekből az alábbiak érdemelnek kiemelést:

- a teljesítmény, a munkák összevetése, illetve az erre vonatkozó szabályok rendszere,
- munkadíjazás, részesedés, szociális ellátás szabályozása, egymáshoz viszonyított arányának kialakítása,
- a munkáltatói és a munkavállalói oldalon jelentkező érdekeltség és kockázat arányának alakulására vonatkozó szabályok,
- jubileumi jutalomra, mérlegeléstől függő jutalomra, prémiumra vonatkozó rendelkezések (vagy esetleg éppen ezek hiánya, s az ebből adódó problémák¹⁶⁸),
- végkielégítések rendezése, illetve rendszere,
- a kártérítési felelősség – különösen a munkavállalói korlátozott kárfelelősség – munkajogi szabályai.

A vezetési, ezen belül a vezetési részvételi viszonyokhoz messze több szabály rendelődik, mint amit a munkajog átfog és amelyekre vonatkozóan munkajogi szabályozást találunk, ezek nem egy esetben más jogágak által is (pl. polgári jog, közigazgatási jog, stb.) rendezettek. A munkajogot illetően az alábbiakat tartom – a fenti megszorítást is figyelembe véve – kiemelendőnek:

- o a munkaszervezet struktúrájának, vezető szerveinek és döntési mechanizmusainak szabályai, melynek jelentőségét az adja, hogy a munkajog sajátossága tipikus esetben a szervezeti keretek közötti hatályosulás;
- o a munkavállalói kollektíva vezetési részvételére vonatkozó szabályok (pl. szakszervezet, üzemi tanács, országos, illetve regionális vagy kisebb egységekre vonatkozó érdekegyeztetési fórumok, stb.);
- o a vezetési részvételi viszonyok esetén a közvetlen és a közvetett részvételre vonatkozó szabályanyag;

¹⁶⁸ A szabályozás hiánya, illetve az ebből adódó problémák körében pl. olyan esetre gondolok, mint a mérlegeléstől függő jutalom, amely külön nevesített jogi szabályozásban nem részesül, és ez – ha az ilyen típusú jutalmat a munkavégzéssel, teljesítménnyel, illetve konstruktivitással összhangban alkalmazzák – nem is okoz problémát, viszont ha népiesen „pofapénzzé” silányítják, akkor már annál inkább aggályossá válik.

- o a vezetési részvétel belső szabályai, ennek körében például a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás, a közalkalmazotti szabályzat, a munkavédelmi szabályzat, a szervezeti és működési szabályzat, stb. szabályozása;
- o a vezetési részvételi jogosítványok rendszerére, illetve fokozataira vonatkozó munkajogi rendelkezések.

Az előbbieken elemzett társadalmi munkaviszony munkajog tárgyakénti elfogadása aggálymentesen – mint korábban is említettem – azért nem lehetséges, mert túl széles skálát felölelő szabályanyagról van szó, még akkor is, ha a társadalmi munkaviszonyon belül annak részviszonyait illetően a munkajog szabályozását alapul véve próbálunk szűkítést alkalmazni. *A munkavégzés, s így a munkavégzési viszony is fellelhető nemcsak a munkajogban, hanem azon kívül is*, ahogy erre már több helyen, így például az elhatárolási kérdésekkel összefüggésben (III/3. pont) rámutattam. Ezért a fogalomalkotás során szükséges szűkíteni és egyben pontosítani azt, hogy a munkajog szempontjából szóba jöhető munkának milyen, az egyéb munkavégzésektől eltérő, alapvető sajátossága mutatkozik, azaz szükségeltetik annak a munkának a meghatározása, amelyre a munkajogi szabályozás épül.

A más részére végzett munka két fajtáját különbözteti meg a jogirodalom¹⁶⁹:

a.)

az ún. *önálló munkát*, amely közvetlenül munkával létrehozott és másnak nyújtott szolgáltatást vagy dolgot jelenít meg, mégpedig oly módon, hogy a munka, illetve szolgáltatás nyújtója e körben meglehetősen mozgásszabadsággal rendelkezik, és az általa teljesített dolog vagy szolgáltatás konkrétan vagy a konkrétság magas fokával meghatározott;

b.)

az *önállótlan vagy függő munkát*, amelynek jellemzője, hogy az alanyok viszonylatában megnyilvánuló jogi kapcsolat közvetlenül munkatevékenység (munkakör) keretében jelenik meg; e viszony tehát olyan élő munkában realizálódik, ahol a munkavégzőnek az előbbi a.)

¹⁶⁹ Kiss-Berke-Bankó: Bevezetés a munkajogba, 2004. 11.o., Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 25.o.

pontban meghatározott önálló mozgástere behatárolt, ellenben miután a hangsúly magán a munkavégzésen van, annak dologban vagy szolgáltatásban realizálódó eredménye megközelítőleg sem bír olyan meghatározó jelentőséggel, mint a fentebb említett önálló munkánál.

Az önállótlan vagy függő munka kategóriáját a jogirodalom nem egyszer szinonimaként használja, amely gyakorlat hibájára – megítélésem szerint helyesen – Kiss György hívta fel a figyelmet, rámutatva arra, hogy az előbbi két kategória nem teljesen azonosítható¹⁷⁰.

Megállapítható, hogy *minden függő munka egyben önállótlan is*, azonban ez már fordítva nem jelenthető ki, azaz *nem minden önállótlan munka függő*. Abba hagyva ezt a látszólag „rovar-bogár” gyermeki szójátékot, a konkrétumok mezején is egyszerűen belátható, hogy a munkajog már a kezdetektől fogva a gazdasági függőség, kényszer és az ezzel járó kiszolgáltatottság miatt, mint a munkáltató erőfölényét tükröző szerződéses viszony függő munkaként jelent meg. A munkaerejét rendelkezésre bocsátó személy gazdasági függése nemcsak általában, hanem konkrétan a munkaereje hasznosítása során létrejövő kapcsolatban is kifejezésre jutott akként, hogy a munkáltató szinte mindenre kiterjedő utasítási joga kombinálódva a fegyelmezési joggal, illetve a munkavállaló feltétlen engedelmisségi kötelezettségével behálózta az egész jogviszonyt.

A későbbiek során, különösen napjainkban viszont már egyértelműen kialakult egy olyan munkavállalói közeg, amelynél az előbbiek szerinti függő munkáról, illetve direkt gazdasági függőségről nem beszélhetünk. Ez esetben is a munkajogra jellemző a munkaszerződés alanyai között megmutatkozó erőegyensúly-eltolódás megtalálható, azonban léteznek és szaporodnak olyan tevékenységek, ahol a munkáltató és a munkavállaló közötti direkt függőségi viszony alig mutatható ki¹⁷¹, azonban a munkavállaló tevékenységét mégis *önállótlan munkának* kell minősíteni, mivel ő a gazdasági, *piaci forgalomban önálló alanyként nem jelenik meg*. Tevékenysége vagy tevékenységének eredménye a piacon, mint a munkáltató terméke vagy szolgáltatása jelentkezik, mégpedig nem munkaviszony, hanem tipikusan polgári jogi jogviszony

¹⁷⁰ Kiss György: Munkajog, 2005. 16.o.

¹⁷¹ Ilyenek lehetnek pl. az Mt. X/A. fejezetében szabályozott távmunka esetei, ahol a munkáltató és a munkavállaló közötti hagyományosan napi közvetlen kapcsolat helyett csak egy relatíve közvetett kapcsolat áll fenn, s a részben eredménycentrikus, bár a munkáltató által meghatározott feladatok eredménye, ellátása elsődlegesen számítástechnikai eszköz és kapcsolatrendszer révén valósul meg.

keretében realizálódva. Az ilyen értelemben felfogott önállótlan munkavégzés adott esetben nagyon közel kerülhet a polgári jogi jogviszony keretében megvalósuló munkához, s annak elhatárolása nem egy esetben nehézségekre vezet.

A munkajog tárgya aspektusából aggálymentesen és egyértelműen a függő munkát lehet megjelölni a munkajog tárgyaként, kiegészítve azzal, hogy az előbbi értelemben felfogott önállótlan munkák (vagy más kifejezéssel szabad szolgálat, illetve munkavégzés¹⁷²) szintén e körbe tartozik. *A munkajog tárgya szempontjából meghatározó, hogy az e körben teljesített szolgálatnak, illetve tevékenységnek mind a köz-, mind pedig a magánformájánál alapjellegzetesség az alkalmazótól, illetve a munkáltatótól való függőség (vagy legalábbis önállósági hiány) és annak utasításai szerinti eljárás a munkavégzés, illetve szolgálat során.*

Látható tehát, hogy *a munkajog tárgyát képezi valamennyi függő (önállótlan) munka,* függetlenül a munkaadó minőségétől, illetve jogállásától. Ilyen értelemben tehát a munkajog tárgykörében jelentkezik *a munkaviszony, a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony,* kiterjed a köztisztviselői jogviszony esetében a köztisztviselők munkavégzésére, munkakapcsolataira, illetve az ezzel összefüggő jogokra és kötelezettségekre, azaz ezek, amelyek a munkajog tárgyába tartoznak, míg a közszférában tevékenykedők hatósági vagy ahhoz kapcsolódó ügyintézése már a munkajogon kívül, a közigazgatási jog területére sorolva hatályosul.

Létezik a munkajognak egy szűkebb értelmű felfogása is, amely szerint a munkajog csak az önállótlan munka magánjoga, azaz a privát szféra joga, ahol a munkavégzés jogi alapja a felek közötti lényegében a magánjog területére sorolható munkaszerződés¹⁷³. Ez utóbbi szűkebb értelmű felfogás a munkajog egészét illetően vitatható ugyan, de épp a jelen

¹⁷² Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 25. és köv. old.

¹⁷³ Vö. Kiss-Berke-Bankó: Bevezetés a munkajogba, 2004. 13.o. Megjegyzendő, hogy a munkaszerződés mint magánjogba sorolandó szerződés, nem tekinthető egyelőre teljes körűen elfogadottnak, bár a jelenleg folyamatban lévő Ptk.-kodifikáció szerint ez az elfogadható álláspont, mely tükröződik is a Ptk. tervezetében oly módon, hogy a munkaszerződést is megjeleníti a kötelmi jog különös részében. A munkaszerződésnek a Ptk.-ban való feltüntetése egyben a kötelmi jog általános és a Ptk. általános szabályainak alkalmazhatóságát is jelenti, azonban mindez megítélésem szerint nem okoz alapvető törést a munkajog relatív önállóságában, legfeljebb azok körében kelt felháborodást, akik a munkajog, mint önálló jogág merev szemléletmódjához kívánnak ragaszkodni. A munkajog relatív önállósága semmilyen szinten nem csorbul az által, ha – a jelenlegi bírói gyakorlatban már úgy is érvényesülő – Ptk.-beli szabályok végre legál alapon polgárjogot nyernek a szabályozásban, s így nem a bírói gyakorlat egyébként rendkívül pozitív, de mégsem törvényes alapon nyugvó rendszere biztosítja azok érvényesülését.

dolgozat szempontjából elfogadható annyiban, hogy a dolgozat tárgya a munkaszerződés komplex vizsgálata, amely alapvetően valóban ezen szűkebb értelmezési körű munkajogban bír kiemelt relevanciával. Összegezve tulajdonképpen egységes a jogirodalom a tekintetben, hogy *a munkajog tárgyat végülis az önállótlan munkatevékenységben jelöli meg, amely valamilyen szintű függő munkát jelent*¹⁷⁴.

Végezetül a teljesség kedvéért szükséges még utalni arra is, hogy a munkajog által szabályozott viszonyok körében jelentkezik az individuális munkajog (mely a munkavállaló és a munkáltató közötti kétszemélyes kapcsolatokat, így a munkaszerződés egyes munkafeltételeit, a munkaszerződés megkötését meghatározó, valamint a munkavégzéssel összefüggő egyéb jogszabályokat jelenti) és a kollektív munkajog (amely a munkáltató, a munkavállaló, illetve az állam, valamint az azt képviselő szervezetek, mint ún. szociális partnerek közötti kapcsolatokat rendező jogszabályokat takarja). A munkajogi szabályozás körébe tartozik még az előbbieken túlmenően a munkába állást vagy maradást elősegítő és a munkavédelemre vonatkozó szabályozás is. A társadalombiztosítási jogszabályok azonban ma már nem igazán a munkajog, hanem a tulajdonképpen annak keretein belül kifejlődött, de jelenleg már önálló jogterületté vált szociális jog szabályanyagát képezik¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Radnay J.: Munkajog, 2000. 28.o.; A magyar munkajog I. , szerk: Lehoczkyné Kollonay Csilla, 1999. 10.o.; Kiss Gy.: Munkajog, 2005. 16.o.; Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 25. és köv.old.; Kiss Gy.: A piac és az emberi tényező, 1995. 133-142.o.

¹⁷⁵ A munkajog által szabályozott életviszonyok és a munkajog tárgya, valamint fogalma nem esnek egybe, azok előbbieik szerinti egymás melletti bemutatása csak a jobb áttekinthetőség és a teljesség igénye miatt történt. A dolgozat további menete szempontjából igazán kiemelkedő jelentőséggel a munkajog tárgya bír, mivel e tárgy alapvető befolyással van a munkaszerződés problematikájára.

VI.

ELLENTMONDÁSOK ÉS HIÁNYOSSÁGOK A MUNKASZERZŐDÉS
ÉS ENNEK KAPCSÁN A MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSA
TERÜLETÉN

Elsődlegesen tisztázni kívánom, hogy a munkaszerződés, illetve a munkaszerződés tartalma alatt nem a munkajogban elég gyakran alkalmazott azon szűkítő megközelítést értem, amely szerint a munkaszerződés a személyi alapbér, a munkakör és a munkavégzés helyében történő megállapodással¹⁷⁶ egyenértékű, hanem az előbbieket (nevezetesen a szerződéses tartalmat) szélesebben és a polgári jog területén általánosan elfogadott jogértelmezési elvnek megfelelően közelítem meg, mely megközelítés szerint *a szerződéses tartalom, illetve a szerződésszerű teljesítés felőleli nemcsak az adott szerződés szűken szabott törvényi szabályait, illetve a szerződő felek által a szerződésben rögzítetteket, hanem magában foglalja a szerződés, ezen belül a szolgáltatás jellegéből adódó összes egyéb kritériumot is*. Megjegyzendő, hogy az általam alkalmazni kívánt munkaszerződés - illetve munkaszerződéses tartalom - értelmezési elvet támasztja alá az Mt. indokolása is, amely kimondja, hogy „a munkajogi szabályozás sajátossága az, hogy a jogszabályok, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kihatnak a munkaszerződés tartalmára is, azaz ezek a szabályok kötelező erővel alakítják a munkaszerződés tartalmát”¹⁷⁷.

Az előbbi jogértelmezési elv helyességét erősíti az is, hogy mind a jogirodalom, mind a bírói gyakorlat a munkaszerződés érvénytelenségéről szól akkor is, amikor valójában nem a szűken értelmezett munkaszerződést, hanem az előbbin jóval túlmutató munkajogviszonyt illetően merülnek fel jogellenességben tetet öltő rendezendő problémák.

A fentebbiek szerinti jogértelmezési elvet szem előtt tartva kívánok a következőkben rámutatni több olyan - dogmatikai szempontból is értékelhető - hibára és hiányosságra, melyek a munkaszerződés szabályozása, illetve hatályosulása körében részben elméleti, részben gyakorlati problémákat és zavarokat idéznek vagy idézhetnek elő. Az egyes alpontok keretében exponált problematikák kapcsán *minden egyes esetben kísérletet teszek*

¹⁷⁶ Mt. 76. § (5) bek.

¹⁷⁷ Ld. az Mt. 76. §-ához fűzött miniszteri indokolást

az általam helyesnek vagy legalábbis helyesebbnek vélt alternatívák felvázolására is. Teszem mindezt a tipikus és az atipikus (pl. munkaerő-kölcsönzés) munkaszerződési típusokat illetően. Nincs olyan illúzióm, hogy az összes, e körbe eső probléma felleltározható és bemutatható lenne, így az általam e körben végzett kutatások eredményeként mutatkozó fontosabb kérdések részletezésére szorítkozom.

1. Kötelező írásba foglalás elmaradásának dogmatikai problémái

1.1. Írásba foglalás elmaradása: érvénytelenség vagy ...?

A Munka Törvénykönyve 1995. szeptember 1-jétől kezdődően írja elő minden munkaszerződés vonatkozásában kötelezően az írásba foglalást. Megjegyzendő, hogy korábban csak az 5 napot meghaladó időtartamú munkaszerződést volt kötelező írásba foglalni. Az írásba foglalásról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalási kötelezettséget egyes szerzők a munkavállaló méltányolható egyéni érdekével¹⁷⁸, mások a jogbiztonság követelményével magyarázzák¹⁷⁹, míg egyéb álláspont szerint ez a munkaügyi nyilvántartás nem megfelelő, hiányos voltára vezethető vissza¹⁸⁰.

Gyakorlatilag teljes egyetértés tapasztalható a jogirodalomban a tekintetben, hogy a *munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása a munkaszerződés érvénytelenségét eredményezi*¹⁸¹. Az eddigiekkel kapcsolatosan látszólag semmilyen probléma nem vetődik fel, azonban az Mt., az írásba foglalás elmulasztása miatt – figyelemmel arra, hogy az a munkáltató kötelezettsége – csak a munkavállaló részére biztosít lehetőséget a tekintetben, hogy erre (mármint az érvénytelenségre) hivatkozzon. E munkavállalói jog is *csak 30 napig áll fenn*¹⁸². Az előbbi 30 nap után következő időszak – álláspontom szerint – *dogmatikailag teljesen rendezetlen*. Az Mt. szerint ugyanis a munkaszerződés írásba foglalás híján egyértelműen érvénytelen, azonban *nem találunk rendelkezést arra vonatkozóan, hogy ezen*

¹⁷⁸ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged 2002, 127. o.

¹⁷⁹ A magyar munkajog I., szerk.: Lehoczky Kollonay Csilla, Kultur Trade Kiadó, Bp., 104. o.

¹⁸⁰ Kiss György: Munkajog, 2000, 109. o.

¹⁸¹ Ld. előző három lábjegyzetben hivatkozott munkák, továbbá Román László: A munkajog alapintézményei II. kötet, 1996, 95.o.; Jakab András: Munkajog a gyakorlat nyelvén, Unió Kft. 1997, 101. o.

¹⁸² Mt. 76. § (2) bek. utolsó mondat

érvénytelenség miként fog orvoslódni. Megjegyzem ellentétben az Mt. szabályaival, hogy egy jogszabálysértésben megnyilvánuló érvénytelenségre (azaz valójában semmisségre) miért kell külön hivatkozni ahhoz, hogy ez figyelembe vételre kerüljön. Ez a megtámadhatóságnál jellemző, ez esetben viszont nem erről van szó¹⁸³.

A magam részéről – különösen a később kifejtésre kerülő dogmatikai alapokon – nem igazán tudom osztani azon nézeteket, amelyek szerint a 30 napos határidő elteltével a szóban vagy akár ráutaló magatartással kötött munkaszerződés érvényessé válik¹⁸⁴. Az e körben meghúzódó problémát még ha impliciten is leginkább Kiss György érzékeli, megállapítva, hogy „Amennyiben viszont a hatályos konstrukció alapján a szóban megkötött munkaszerződés esetén a munkavállalói reakció elmaradása mintegy érvényessé teszi ezt a megállapodást, a munkáltató joggal hivatkozhat a munkaügyi ellenőrzés során arra, hogy megállapodásuk érvénytelensége elenyészett”¹⁸⁵. *A dogmatikai probléma* sarkítottan immáron akként fogalmazható meg, hogy a jogalkotó a munkaszerződés írásbeliségének hiánya körében a 30 napos határidő lejártát követően *nem rendelkezik se arról, hogy ezen időtartam után a munkaszerződés érvényessé válna, se nem teszi lehetővé azt, hogy e tekintetben bárki is az érvénytelenségre hivatkozzon.*

Kiemelten hangsúlyozni kívánom, hogy *az érvénytelenségre való hivatkozás kizártsága nem azonos az érvényessé nyilvánítással.* Amennyiben ez utóbbi lett volna a jogalkotó szándéka (elképzelhető, hogy az is volt), akkor *kifejezetten rendelkezni kellett volna erről.* Jelen esetben viszont az Mt. nem azt tartalmazza, hogy a munkavállaló részére biztosított 30 napos munkába lépést követő határidő után a munkaszerződés függetlenül annak alakszerűségétől, érvényessé válik, hanem csupán azt, hogy ezen egyébként – álláspontom szerint feltétlen – érvénytelenségi okra senki sem hivatkozhat. *Jelen esetben a „senki” alatt a munkaviszony alanyait értem, mivel a gyakorlat bizonyítja, hogy a munkaügyi felügyelőségek amennyiben a munkáltatónál ilyen jellegű hiányosságra bukkannak, ugyancsak hivatkoznak erre, sőt bírságot is alkalmaznak.* E tekintetben a felügyelőség eljárása nem tekinthető jogsértőnek, hiszen az Mt. kategórikusan és eltérést nem engedően rendelkezik a munkaszerződés írásba foglalási kötelezettségéről és nem tartalmaz olyan

¹⁸³ Hasonlóan foglal állást Berke Gyula is, amikor a munkaszerződés írásba foglalása elmulasztását joglogikailag feltétlen érvénytelenségi esetként említi, rámutatva ennek a hatályos jogi ellentmondásos jogkövetkezményére. Berke Gyula: A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről. in: Az Európai Unió munkajoga, szerk.: Kiss György, Osiris Kiadó, Bp. 2001. 349-350.o.

¹⁸⁴ Új munkajogi kézikönyv, szerk: Petrik Ferenc, KJK, Bp. 1992, 102-103. o.; Román L: hiv. mű 95. o.

¹⁸⁵ Kiss György: hiv. mű 109. o.

szabályt, hogy az így előálló érvénytelenség Kiss György kifejezésével élve az időmúlással „elenyészne”.

Egy ilyen jellegű hatósági fellépés esetén a munkáltató meglehetősen nehéz helyzetbe kerülhet, mivel a munkaszerződés írásba foglalásának elmaradására ő már eleve nem hivatkozhat, 30 nap elteltével a munkavállaló sem, így igen nehéz e probléma orvoslása, főleg ha a munkavállaló a későbbiekben már nem kíván írásbeli munkaszerződést kötni. Felvethető, hogy ez esetben a munkáltató megszüntetheti a munkajogviszonyt, azonban közelebbről vizsgálva arra a következtetésre kell jutnunk, hogy e tekintetben törvényes alapot nem fog találni. Érvénytelenségre már eleve – ahogy ezt korábban kifejtettem – nem hivatkozhat, a rendes felmondás körében pedig szintén vitatható azon indokolás sikeressége, hogy a munkavállaló megtagadja a több, mint 30 napja fennálló munkaviszonyra vonatkozó munkaszerződés írásba foglalását.

1.2. Dogmatikailag kezelhető megoldások

Nem mintha a múltbéli szabályok visszahozatala megoldást jelentene, mégis az állapítható meg, hogy e kérdést a korábbi Mt., illetve MtV. megnyugtatóbban, vagy legalábbis egyértelműbben rendezte¹⁸⁶. A hatályon kívül helyezett Mt. 22. §-a nem írt elő írásba foglalási kötelezettséget a munkaszerződések körében, viszont az MtV. 12. § (4) bek. előírta, hogy ha a munkaszerződés írásba foglalása egyébként nem kötelező, akkor annak megkötésekor a munkavállaló figyelmét fel kell hívni arra, hogy kérheti a munkaszerződés írásba foglalását és mindaddig nem köteles munkába állni, amíg az írásba foglalás meg nem történik, illetve ha a munkát már megkezdte és a munkáltató a munkaszerződést felhívása ellenére 3 napon belül nem foglalja írásba, munkaviszonyát azonnali hatállyal is megszüntetheti. További ide tartozó korábbi garanciális szabály volt az MtV. 13. § (1) bekezdésének azon rendelkezése, hogy ha a határozatlan időtartamra szóló munkaszerződést nem foglalták írásba, a munkáltató köteles volt a munkavállalót személyi alapbéréről a munkába lépéstől számított 3 napon belül írásban értesíteni. Ezen értesítés elmaradása esetén szintén azonnali hatályú megszüntetési joga volt a munkavállalónak.

¹⁸⁶ Korábbi Mt. alatt a többször módosított 1967. évi II. törvényt, míg MtV. alatt a szintén többször módosított 48/1979. (XII. 1.) MT. sz. rendeletet értem

Látható, hogy a jelenlegi bírói gyakorlat is küszködik ezen problémával. E tekintetben egyértelmű és egységes bírósági álláspont alakult ki arra vonatkozóan, hogy 1995. szeptember 1-jétől kezdődően munkaszerződés érvényesen csak írásban köthető. A szóban megkötött munkaszerződés - szemben egyes nyugat-európai országok jelen esetben szerintem nem követendő gyakorlatával - egyelőre érvénytelen. A munkavállaló részére biztosított 30 napos határidő eltelte után a szóban megkötött munkaszerződést is a munkába lépés napjával érvényesen létrejötnék kell tekinteni. Található továbbá olyan bírói gyakorlat is, mely szerint a munkaszerződés létrejöhet ráutaló magatartással is. Így a bíróság a munkaszerződés létrejöttét állapította meg, amikor az ügyvezetőt a taggyűlés megválasztotta, azt az ügyvezető elfogadta, rendszeres feladatait ellátta, a részére megállapított munkabér ellenében. Így tehát a gyakorlat szerint az írásba nem foglalt munkaszerződés alapján a munkaviszony a felek között a munkába lépés napjával létrejön¹⁸⁷.

Lényegében az előzőekkel megegyezően foglal állást maga Radnay József is, megállapítva, hogy „Az írásba foglalás elmaradása esetén, feltéve, hogy arra a munkavállaló határidőben nem hivatkozott, azt kell vizsgálni, hogy a lényeges tartalomban létrejött-e kifejezett vagy hallgatólagos szóbeli megállapodás, amelynek alapján a – munkavállaló által 30 napon belüli kifogás elmaradása esetén – a munkaszerződés létrejötte megállapítható”¹⁸⁸.

Összegezve az eddig kifejtett problémát, arról van tehát szó, hogy a munkaszerződés kizárólag írásbeli alakban jöhet létre érvényesen, erre viszont csak 30 napos jogvesztő határidőn belül hivatkozhat a munkavállaló, s ezt követően *előáll egy dogmatikailag rendezetlen helyzet, mivel a munkaszerződés se érvényessé nem válik, se vitássá nem tehető annak érvénytelensége*. Folytatva a gondolatmenetet a jogalkotó valójában megengedi – mégpedig időkorlát nélkül - , hogy *huzamos ideig és senki által nem vitatható módon egy érvénytelen állapot* (azon belül is semmis jogi szituáció) *maradjon fenn*. Az előbbi helyzetet talán Kiss György azon megállapítása világítja meg a legjobban, mely szerint „így azon túl, hogy az írásba foglalás követelményének ez által semmi értelme sincs, a szabályozás súlyos visszaélésekre is alkalmat ad”¹⁸⁹.

¹⁸⁷ A hivatkozott bírói gyakorlat bemutatását lásd Radnay József: A magyar munkajog Kommentár a gyakorlat számára I. kötet, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., „A” 33. pótlás, 129. o., továbbá a BH.1997.152. sz. és 187. sz. eseti döntéseiben megfogalmazottakat.

¹⁸⁸ Radnay József: Munkajog, 2000., 81. o.

¹⁸⁹ Kiss György: Munkajog, 2000., 109. o.

Az eddig elemzett probléma megoldása többféle módon is elképzelhető, illetve megvalósítható. Felvethető, hogy a korábbi, illetőleg bizonyos külföldi – így például a német és brit – jogokban fellelhető szabályozást követve *mellőzhető lenne a munkaszerződés írásba foglalása*¹⁹⁰. Ez azonban a munkajogviszony egzisztenciális és személyes jellegét figyelembe véve garanciális okokból nem igazán lenne szerencsés.

Elvárható és egyébként a 91/533. sz. EGK irányelvvel is összeegyeztethető, hogy a munkaszerződés írásba foglalása megmaradjon. Szabályozandó lenne viszont, hogy az írásba foglalásnak minimálisan mire kell kiterjednie, ugyanis ez jelenleg nem rendezett. Így álláspontom szerint legalább a munkaszerződés kötelező (szükséges) tartalmi elemeit mindenképpen írásba kellene foglalni. Ezek jelenleg: a felek neve, illetve megnevezése és a munkaviszony szempontjából lényeges adatai, valamint a személyi alapbér, a munkakör, illetve a munkavégzési hely.

Mindenképpen *kiiktatandó lenne az a szabály, mely szerint a munkába lépést követő 30 napon túl már senki sem teheti kérdésessé az írásba foglalás elmaradását*. Megjegyzendő, azt, hogy mennyire nem helyén való az Mt. jelenlegi szabályozása, az is mutatja, hogy e tekintetben mind a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozás (Kjt.), mind a közszolgálatban tevékenykedőkre vonatkozó rendelkezések (Ktv.) eltérően rendelkeznek és az írásba foglalás elmulasztását nem tekintik „bocsánatos bűnnek”, azaz e tekintetben az érvénytelenség következményei folyamatosan alkalmazhatók. A munkavállaló érdekeinek védelme szempontjából azonban mégis felvetődik, hogy egy bizonyos időtartam eltelte után a munkaszerződés írásba foglalás nélkül is érvényessé váljon, és e jogcímen már ne legyen támadható. E tekintetben viszont *a 30 napot semmiképpen sem tartom megfelelőnek*. Azon időtartam fogadható el e vonatkozásban, amely alatt a munkavállaló teljes körűen tisztába jöhet és átláthatja a létrejött munkaviszony tartalmát. Ezen időpont - megítélésem szerint – legkorábban a munkába lépést követő *egy teljes naptári hónap utáni első bérfizetési nap*. Ekkorra a munkavállalónak már tisztában kell lennie a munkavégzés helyével, a munkakörével, annak lényeges tartalmával és nem utolsósorban a díjazásával. A jelenlegi

¹⁹⁰ A német és brit jogra vonatkozóan lásd Radnay J: Munkajog, 2000. 81.o., továbbá a brit jogot illetően Labour Law: Cases and Materials, Roger Benedictus and Brian Bercusson, Sweet & Maxwell, London 1987., Textbook on Labour Law, John Bowers and Simon Honeyball, Blackstone Press Limited, London, 1996. 12-58.p., Business Law, S.B.Marsh and J.Soulsby, McGraw-Hill Book Company, London, 1989. Unit 24. 240-253.p.

30 napos jogvesztő határidő egyik legnagyobb hibája, hogy éppen a munkabér-fizetés az, ami ezen időtartamon belül még nem történik meg.

A korábban kifejtettekkel egyezően szintén *szükségesnek ítélem nem csupán a határidő meghatározását, hanem az annak lejártát követő jogkövetkezmény törvényi rögzítését is. Dogmatikailag ugyanis csak ez lehet elfogadható.* Így az általam felvázolt határidő lejártá után az Mt.-nek rögzíteni kellene, hogy a munkaszerződés érvényessé válik és mellőzni kell az olyan ködös és igazából pontosan nem értelmezhető megfogalmazásokat, mely szerint az érvénytelenség ugyan fennmarad (ezt az Mt. igaz így nem mondja ki), de arra senki sem hivatkozhat.

Az általam kifejtett és helyesnek ítélt megoldást látszik igazolni azon kialakult bírói gyakorlat is, amely – jobb híján – hajlik arra, hogy a jelenlegi szabályozásbeli 30 napos jogvesztő határidő után – egyéb minden külön törvényes alap nélkül – úgy tekintse a szóbeli vagy ráutaló magatartással létrejött munkaszerződést, mint érvényes megállapodást¹⁹¹.

Végezetül csak utalok az Európai Unió munkáltatót terhelő, a foglalkoztatás feltételeiről szóló, tájékoztatási kötelezettséget megfogalmazó irányelvére¹⁹², mely kapcsolódik ugyan a most exponált problematikához, de annak megoldására semmilyen szinten nem alkalmas. Helyes, hogy az Mt. az irányelv alapvető rendelkezéseit beépítette a törvénybe¹⁹³, sőt az is helyes, hogy bár az irányelv szerint a munkaszerződés írásba foglalása nem kötelező (6. cikkely), azt a magyar jog továbbra is fenntartotta. Mindezek ellenére (vagy ezekkel együtt) sem helyettesítheti az írásbeli tájékoztatás az írásba foglalni elmulasztott munkaszerződést. A munkaszerződés jogi természetét (dogmatikáját) tekintve konstitutív, míg a tájékoztatás csupán deklaratív aktus, így a hozzájuk fűződő jogkövetkezmények is alapvetően eltérőek¹⁹⁴ és egymással nem konvertálhatóak. Közvetlen összefüggés kettőjük között mégis fellelhető akkor, ha elmarad a munkaszerződés írásba foglalása, mivel az Mt. az

¹⁹¹ A bírósági gyakorlat szerint önmagában a munkaszerződés, mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony (BH.1997.152. és 187.), továbbá ugyanilyen értelemben foglal állást a 7001/2005. (MK. 170.) FMM-PM együttes irányelv.

¹⁹² Ld. A Tanács 1991.10.14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szemben a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban fennálló tájékoztatási kötelezettségéről.

¹⁹³ Mt. 76. § (7)-(8) bek., 76/A. §, 76/B. §

¹⁹⁴ Berke Gyula: A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről. In: Az Európai Unió munkajoga, szerk.: Kiss György, Osiris Kiadó, Bp. 2001. 349.o.

irányelvhez – 2. cikkely (2) bekezdésének felsorolásához – képest szűkebben vonta meg a munkáltatói tájékoztatás körét, figyelemmel a munkaszerződésben kötelezően rögzítendő elemekre, így pl. a felek személyi adataira, a munkavégzés helyére, a személyi alapbérre. Ha tehát nem történik meg a munkaszerződés írásba foglalása, ez még önmagában nem lesz ellentétes az irányelvvel, viszont az Mt. szerinti szabályszerű tájékoztatás még teljesítése esetén is azzá válik, mivel tartalma az írásbeli munkaszerződés hiánya miatt nem fogja lefedni az irányelv által kötelezően megkívántakat, a 2. cikkely (2) bek. a-j./ pontokban foglaltakat¹⁹⁵. Ez alól csak az jelenthet kivételt, ha a munkáltatói tájékoztatás felöleli a munkaszerződés ún. szükséges tartalmi elemeit is, így a tájékoztatás megfelelhet az irányelv kívánalmainak, viszont – álláspontom szerint lévén szó egyoldalú deklaratív aktusról – a szerződést nem pótolhatja.

2. Az előszerződés szabályozatlanságából származó munkajogi aggályok

2.1. Az előszerződés hiányából adódó problémák

A munkajogi szabályozásból számos, a polgári jogban rendezett kérdés, illetve jogintézmény hiányzik. Miután Magyarországon – szemben a nyugat-európai országok gyakorlatával – a Polgári törvénykönyv nem képezi mögöttes joganyagát a munkajognak, törvényi felhatalmazást sem találunk azon jogintézmények alkalmazhatóságára, melyek ugyan hiányoznak az Mt.-ből, de fellelhetők a Ptk.-ban és alkalmazásuk a munkajog joghézagait kitöltve nem ellentétes a munkajogi szabályrendszer logikájával és egyéb intézményeivel. A bírói gyakorlat helyeselhető módon egyre gyakrabban alkalmazza – bár jogszabályi felhatalmazás híján – ezen Ptk.-beli rendelkezéseket analogia legis útján. Tulajdonképpen a Ptk. számos rendelkezése az előbbi akadályok ellenére is, a dolog jellegéből adódóan utat tör magának a munkajogi jogalkalmazásban: ilyenek például a szerződés megkötésére, így a szerződési akarat kifejezésére, a szerződési nyilatkozat értelmezésére, a képviselő intézményére, a szerződés létrejöttére vagy az utaló

¹⁹⁵ Vö.: Berke Gyula előző lábjegyzetben hiv. mű 335.o.

magatartásra (biztatási kár), stb. vonatkozó szabályok. Ezeket a munkaügyi bíróságok különösebb nehézség nélkül tudják a munkaügyi perekben is alkalmazni¹⁹⁶.

Az előszerződés szabályozása szintén hiányzik a Munka törvénykönyvéből. Ez annak ellenére így van, hogy már a jelenlegi Munka törvénykönyv kodifikációs munkálatai során is felvetődött az előszerződés kategóriája bevezetésének igénye, azonban ez egyelőre még nem valósult meg¹⁹⁷.

Az előszerződés az e rész elején említett Ptk.-beli jogintézményektől eltérően – álláspontom szerint – *nem alkalmazható közvetlenül analogia legis útján* a munkajogi bíráskodásban¹⁹⁸. Az előszerződésnek a munkajogban való létjogosultságára és alkalmazhatóságára a jogirodalom már többször is felhívta a figyelmet¹⁹⁹.

Látszólag a munkajogban elvileg nincs szükség külön az előszerződés kategóriájára, mert ez más Mt.-beli szabályokkal helyettesíthető, illetve az előszerződéssel elérni kívánt cél ez úton is megvalósítható. A munkajogban ugyanis adott esetben élesen elválik egymástól a munkajogviszony keletkezése és kezdete²⁰⁰. A Munka törvénykönyve lehetőséget biztosít arra, hogy a munkaviszony kezdetét a felek a munkaviszony keletkezésétől, azaz a munkaszerződés megkötésének napjától jelentős mértékben eltérítsék. Kezdetnek ugyanis a munkába lépés napja számít, amely eltérő megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanap²⁰¹. Lehetősége van viszont a feleknek, hogy a munkába lépés napját a munkaszerződésben határozzák meg, így a szerződés megkötésének napja és a munkába állás napja között hosszabb, akár több hónapos időtartam is eltelhet. E tekintetben „kvázi előszerződési” jelleget nyer az adott jogviszony.

¹⁹⁶ A polgári jogi szabályok munkajogban történő alkalmazhatóságával kapcsolatosan lásd Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, in: A munkajog és a polgári jog kodifikációs összefüggései tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001., különösen 265-276. o. A polgári jogi rendelkezések és jogelvek hézagpótló jellegű jogalkalmazása nem kizárólag hazai sajátosság; lásd ez utóbbiról a 128. lábjegyzetben említett Japanese Labour Law 71-72.o.

¹⁹⁷ Ld. Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, KJK KERSZÖV 2002., 251. o.

¹⁹⁸ Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Radnay József: Munkajog, 2000. 75.o.

¹⁹⁹ Prugberger T.: hiv. mű 251. o.; Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, 239. o., valamint Kenderes György: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése ... 295. o.; A két utóbbi tanulmány in: A munkajog és a polgári jog kodifikációs összefüggései tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001)

²⁰⁰ E probléma részletes kifejtését lásd Román L.: A munkajog alapintézményei II. kötet 1996., 64. és köv. o.

²⁰¹ A munkaviszony kezdetére vonatkozó szabályokat az Mt. 78. § tartalmazza.

Az eltérés és egyben az előszerződés hiánya abban mutatkozik meg, hogy a fenti megoldásnál, nevezetesen a munkaviszony keletkezése és kezdete eltérésénél a feleknek *már eredendően teljes értékű és minden törvényes kelléket tartalmazó munkaszerződést kell kötniük*, mozgásszabadságuk csak a tekintetben áll fenn, hogy a jogviszony tartalmát adó jogok, kötelezettségek kezdő időpontját tolják ki. Ezzel szemben az előszerződés²⁰² esetében nincs szükség az előbbi értelemben vett „teljes értékű szerződés”-kötésre. Az előszerződésnél a felek csupán abban állapodnak meg, hogy egy későbbi időpontban egymással szerződést kötnek. *Az előszerződés* tehát szerződéskötési kötelezettséget keletkeztet a felek között, de még *nem igényli, hogy a szerződés, jelen esetben a munkaszerződés minden lényeges elemét a felek szabályozzák*.

2.2. A munkajogi előszerződés bevezethetősége és előnyei

Az előszerződésben - melynek a munkajogi *bevezethetőségére lehetőséget, sőt igényt is látok* - a munkáltató és a munkavállaló *a végleges szerződés már előre látható lényeges elemeit rögzíthetnék* és abban az esetben, ha a felek a meghatározott későbbi időpontban mégsem kötnek meg a szerződést, akkor akár – az Mt. ezirányú szabályozása esetén – a munkaügyi bíróság lenne feljogosítva a munkaszerződés létrehozására. Az előszerződés *biztonságot jelentene mind a munkavállaló, mind a munkáltató részére*. Így a munkavállaló például már nyugodtan felszámolhatná korábbi állását, míg a munkáltató már az előszerződés megkötésével biztos lehetne abban, hogy az általa előre kiválasztott személy vele fog munkaviszonyba lépni. Miután pillanatnyilag az Mt. az előszerződésre vonatkozóan semmilyen szabályt nem tartalmaz, hanem arra vonatkozóan kizárólag a Ptk.-ban találunk rendelkezéseket – álláspontom szerint – a munkaügyi bíróságok még analogia legis útján sem jogosítottak arra, hogy egy Ptk.-ban nevesített jogintézményt egy az egyben átemeljének a munkajogba.

Az előszerződés kategóriáját tekintve ugyan nem lenne káros a bírói gyakorlat előbbiei szerinti, meglehetősen kiterjesztő jellegű jogalkalmazása, azonban ha ezt megengedettnek fogadjuk el, akkor egyéb esetekben már a jóval kevésbé kívánatos Ptk.-beli és a munkajogtól idegen jogintézmények alkalmazhatósága is szóba kerülhet. Ez pedig

²⁰² Részletes szabályait a Ptk. 208. § tartalmazza.

elfogadhatatlan jogbizonytalanságot eredményezne. Éppen ezért kielégítő és elfogadható megoldásnak az előszerződés vonatkozásában kizárólag azt tartom, ha a jogalkotó e tekintetben vagy kifejezett Munka törvénykönyvbeli rendelkezést (megfelelő szabályozást) alkalmaz, vagy *expressis verbis* felhatalmazásos módon utal a Ptk.-beli előszerződés munkajogban történő alkalmazására.

A szerencsésebbnek és célszerűbbnek a második megoldást ítélem, mivel a felesleges jogszabályi duplikáció mindenképpen elkerülendő, továbbá - ahogy erre még a későbbiekben részletesen kitérek - ha a munkaszerződés, mint nevesített szerződés megjelenne a Ptk. kötelmi jog különös részében, akkor ez mintegy „automatikusan” orvosolná a fenti problémát.

3. A választás, mint munkajogviszonyt keletkeztető aktus vitathatósága

A választással létrejövő munkaviszony –már ha egyáltalán létezik ilyen – számos problémát vet fel²⁰³. A korábbi Mt. még a munkaszerződéssel egy helyen szólt ezen jogintézményről, úgy fogalmazva, hogy munkaszerződés a kinevezés vagy választás és annak elfogadása is²⁰⁴. A jelenleg hatályos Mt.-ben a munkaviszony létesítése körében nem kerül említésre a választás, csupán a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakulásával összefüggésben utal rá az Mt. akként, hogy a választással keletkezett munkaviszonyra nem vonatkoznak a határozott idős munkaviszonynak a határozatlan idejűvé alakulására vonatkozó szabályai²⁰⁵. *Az Mt. tehát említi a választással létrejövő munkaviszonyt, azonban erre vonatkozóan semmilyen további szabályozást nem ad.* Először a felvetődő kérdések sorát szükséges áttekinteni.

Nem tisztázott, hogy a választás, mint aktus mikor és hogyan hozza létre a munkaviszonyt. A gazdasági társaságok vezető tisztségviselő - például ügyvezető - választása létrehoz-e munkaviszonyt. Az előbbi kérdéssor sejtetni engedi, hogy a választás, mint jogviszony-keletkeztető aktus igen nehezen – álláspontom szerint egyáltalán nem – alkalmazható a

²⁰³ A választásnak, mint jogviszony keletkeztető aktusnak a létjogosultságát csak az Mt. vonatkozásában látom aggályosnak, a közsféra területén – ahogy ez ott érvényesül is – már a jelen részben jelzett problémák így nem vetődnek fel.

²⁰⁴ A többször módosított 1967. évi II. törvény 22. § (1) bek.

²⁰⁵ Mt. 79. § (6)-(7) bek.

jelenleg hatályos Mt. rendszerében. Választással létrejövő munkaviszony gyanánt az irodalomban leggyakrabban a gazdasági társaság vezető tisztségviselőit, ezen belül is az ügyvezetői tisztséget betöltő személyeket említik²⁰⁶.

Jelen esetben most figyelmen kívül hagyom az új Társasági törvény azon - erősen vitatható - szabályát, mely szerint vezető tisztségviselő ezen megbízatását munkaviszonyban nem láthatja el²⁰⁷. Teszem ezt azért, mert a jogalkotó egy alább részletezett és valós problémát nem megoldott, hanem a „szőnyeg alá seprte”, és „átvágva a gordiuszi csomót” a jövőt illetően nem létezőnek nyilvánított, ahelyett, hogy a gond reális megoldása felé tett volna lépéseket. Egyébként a magam részéről nem kívánom követni a jogalkotó „jobb, ha elfelejtjük” taktikáját, így erre a Társasági jog és a munkaszerződés, valamint a munkajogviszony kapcsolódási pontjai című, következő 5. alfejezetben még részletesen és kritikai élel vissza fogok térni. Éppen ezért is tartom indokoltnak a részben már hatályon kívül helyezett joganyag figyelembe vételével exponálni a szerintem máig is megoldatlan problémát.

A vezető tisztségviselői minőség, ezen belül az ügyvezetői tisztség valóban választással jön létre. E kérdéskört (mármint a választást) nem a Munka törvénykönyve, hanem a társasági törvény²⁰⁸ (továbbiakban: Gt.) szabályozza. A Gt. szerint a vezető tisztségviselő, pl. ügyvezető alkalmanként maximum 5 éves határozott időtartamra választható. Az ügyvezetői tisztség kétségtelenül ellátható munkaviszony keretében is, azonban álláspontom szerint *az ügyvezetői tisztség megszerzése önmagában még nem hoz létre munkaviszonyt*. Helyes jogértelmezés szerint – maradva az ügyvezetőnél – e tisztség háromféle jogalapon is ellátható:

a.) az ügyvezető a megválasztását követően nem köt senkivel semmilyen további szerződést, hanem e tisztséget a Gt.-ben foglalt rendelkezések, s így *a Gt. szabályai alapján látja el*;

²⁰⁶ Prugberger T.: hiv. mű 256. o. és Radnay J.: Munkajog, 2000. 76. o.

²⁰⁷ 2006. évi IV. törvény 22. § (2) bek. utolsó mondat; hatályos 2006. július 1-jétől

²⁰⁸ A jelen elemzés során az 1997. évi CXLIV. törvény, melyet 2006. július 1. napjával hatályon kívül helyezett az új Gt., a 2006. évi IV. törvény, amely a munkaviszony megengedhetőségét leszámítva a korábbi Gt.-vel lényegében teljesen azonosan szabályozza a vezető tisztségviselők jelen témakör szempontjából releváns kérdéseit.

b.) az ügyvezető az ügyvezetővé választását követően a Ptk. szabályai szerint *megbízási szerződést köt* az adott társasággal (kft.-vel) és ezen megbízási szerződésben foglalt további részletszabályok szerint végzi ügyvezetői feladatait;

c.) az ügyvezető - szintén a megválasztását követően - *munkaszerződést köt* az adott társasággal (kft.-vel) és ezesetben az ügyvezetést munkaviszony keretében látja el.

Az előző hármas csoportosítás is jól szemlélteti, hogy *a választás, mint aktus önmagában nem alkalmas a munkaviszony létrehozására, hanem ahhoz külön munkaszerződés megkötésére van szükség.* Az ügyvezetővé választás szükséges, de nem elégséges feltétele a munkaviszonynak; ehhez munkaszerződés megkötésére is feltétlenül szükség van. Az eddigiekből következően tehát az ügyvezető munkaviszonya sem választással, hanem munkaszerződéssel keletkezik. Ezt támasztja alá a Gt.-nek azon rendelkezése is, amely a korlátolt felelősségű társaság taggyűlését jogosítja fel munkáltatói jogok gyakorlására az ügyvezetővel szemben. Ebből következően a munkaszerződés Mt. szabályai szerinti megkötése munkáltatói oldalon a taggyűlés hatáskörébe tartozik. Ezen ügyvezetői munkaviszony megszüntetése hangsúlyozottan szintén az Mt. szabályai szerint taggyűlési hatáskör. Minthogy az ügyvezető választása nem keletkeztet önmagában munkaviszonyt, ugyanígy *az ügyvezetői tisztség megszűnése sem eredményez automatikusan munkaviszony megszüntetést.* Az ügyvezető visszahívása vagy az ügyvezetőnek az ügyvezetői tisztségről történő lemondása, de akár az ügyvezetésre meghatározott határozott idő lejártá még önmagában nem szünteti meg az ügyvezetővel kötött munkaszerződés hatályát.

A munkaszerződés megszüntetéséhez az Mt.-ben előírt szabályok betartásával kerülhet sor. Kiemelendő, hogy – a jelen problémánál maradva – súlyos hiányosság az, hogy a jogalkotó nem teremtett kellő összhangot a társasági törvény szerinti – adott esetben választott – vezető tisztségviselő jogviszonya vonatkozásában az Mt. és a Gt. között. Így előállhat és a gyakorlatban nem egyszer elő is áll az az anomália, hogy egy adott személy társasági jogilag már nem ügyvezető (például visszahívás, határozott idő lejártá), viszont munkajogilag még munkaszerződés alapján ügyvezetőnek minősül. Ez annál is inkább így

van, mert semmi sem tiltja, hogy az ügyvezetővel határozatlan idejű munkaszerződés kerüljön megkötésre²⁰⁹.

Megjegyzendő, hogy az ügyvezető határozatlan idejű munkaviszonyát illetően az általam kifejtett állásponttal ellentétes bírói gyakorlat is fellelhető²¹⁰. Ezen okfejtés azon alapul, hogy az ügyvezető a Gt. szabályai szerint vezető tisztségviselőnek minősül, aki határozott időre, de legfeljebb öt évre választható. Hibás viszont az előbbiekből arra a kategórikus és a jogbiztonság határait is sértő kiterjesztő értelmezésre jutni, amely szerint az ügyvezetői munkaviszony kizárólag – még a felek eltérő rendelkezése ellenére is – csak határozott időre jöhet létre. Ilyen megkötést ugyanis – egyenlőre – a Gt. nem tartalmaz. Ha elfogadnánk a most kifogásolt bírói gyakorlatot, akkor egyrészt beleütköznénk az Mt.-nek a sorozatos, egymást követő, határozott idős munkaviszonyokat tilalmazó szabályába²¹¹, illetve gyakorlatilag megoldhatatlan problémával találkozánk az ügyvezető lemondása esetén a határozott idős munkaviszonya megszüntetését illetően, mivel a lemondás még egyoldalúan, a Gt. alapján gyakorolható, viszont a határozott idős munkaviszony munkavállalói oldalon egyoldalúan jogszerűen már sokkal nehezebben (esetleg sehogyan sem) szüntethető meg az Mt. szabályait betartva. Tény tehát, hogy *a Gt. és az Mt. szabályai az előbbieken vázolt kérdéskör tekintetében távolról sincsenek összhangban*. Nyilvánvaló, hogy *az összhang-teremtés eszköze nem lehet a 2006. július 1-jétől hatályos új Gt. szerinti teljes tilalmazás a munkaviszony létesítése körében*, mivel ez - ahogy erre később még kitérek - még a korábbinál is több problémát vet fel.

Visszatérve a munkaszerződésnek a fentiekben elemzett problematikájához, a jelen esetben nem az Mt.-nek, hanem *a Gt.-nek kellene megfelelő összhangot teremtenie a fenti problémák elkerülése végett*. Így a Gt.-ben kellene rögzíteni azt, hogy az ügyvezetővel – amennyiben e tisztségét munkaviszony keretében kívánja ellátni – csak határozott idős munkaviszony köthető, a határozott időtartam pedig oly módon lenne kötelezően meghatározandó, hogy a munkaviszony a Gt. szerinti ügyvezetői megbízási időtartamára állna fenn. Ez gyakorlatilag összhangban van az Mt. határozott idejű munkaviszonyra

²⁰⁹ Ugyanerre a következtetésre jut Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései, Gazdaság és Jog 1999/2. számában közölt tanulmányában, 20.o.

²¹⁰ Ld. BH.1997.260. sz. és BH.2002.329. sz. eseti döntések kapcsán kifejtett Legfelsőbb Bírósági álláspontot.

²¹¹ Mt. 79. § (4) bek.

vonatkozó szabályaival is, mivel az nem csak naptárilag, hanem más alkalmas módon – például az ügyvezetői tisztség időtartamával megegyezően – is meghatározható²¹².

Az általam javasolt megoldással elkerülhető lenne – a pillanatnyilag hatályos szabályok szerint sajnos csak elkerülhető lett volna - az a fentebb már jelzett probléma, hogy elváljon egymástól a társasági jogi alapon fennálló ügyvezetés a munkaviszony alapján fennálló ügyvezetéstől. Az előbbi probléma feloldása természetesen nem változtat azon a tényen, hogy az ügyvezetői tisztség valójában nem választással, hanem munkaszerződéssel, azaz az Mt. általános szabályai szerint jön létre.

Álláspontom szerint – különösen a hatályos Gt.-t figyelembe véve - *szükségtelen szerepeltetni az Mt.-ben a választás intézményét*. Lényegében a fent jelzett problémára mutat rá Prugberger Tamás is, amikor kifejti, hogy a nyugat-európai államokban a választással keletkező munkaviszony esetében, így különösen a választott tisztségviselők munkaviszonyánál a választást követően egy „beiktatási szerződésre” kerül sor. Az említett szerző kiemeli, hogy e tény az Mt. teljesen figyelmen kívül hagyja és a választásról, mint munkaviszonyt keletkeztető aktusról egy szót sem szól, tisztázatlanul hagyva azt a kérdést, hogy valójában mikor is alkalmazható a gazdasági társasági tisztségviselés esetében munkaviszony és mikor nem²¹³.

4. A blankettaszerződések elleni védelem hiánya, mint a felek közötti egyik egyensúlyt megbontó tényező

4.1. A védelem hiánya

A munkajog jellegéből adódó, senki által nem vitatott közismert sajátosság, hogy a munkaszerződésben és a munkaviszonyban szereplő felek nem állnak egyenrangú pozícióban, mivelhogy a munkáltató az egyértelműen erősebb, míg a munkavállaló pedig a gyengébb fél. A munkavállalók szociális és egyéb érdekeit a munkáltatói túlsúllyal

²¹² Mt. 79. § (2) bek.

²¹³ Prugberger T.: *hiv. mű* 256. o., továbbá a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos egyéb munkajogi problémákról lásd még Kenderes György: *A társasági jog és a munkajog kapcsolódási pontjai és ezek problematikája c. tanulmány* II. és IV. részét. *Gazdaság és Jog* 2004/12. sz.

szemben az Mt.-ben megfogalmazott ún. „minimálstandardok” védik, amelyek olyan kogens rendelkezések, amiktől legfeljebb a munkavállaló javára lehet eltérni.

A szerződő felek közötti egyensúly-eltolódást orvosolni hivatott munkavállalói oldalt védelmező kötelező szabályok rendszere azonban még önmagában nem képes megakadályozni a munkáltatók által egyre gyakrabban alkalmazott és a munkáltatók érdekeit egyoldalúan preferáló blankettaszerződések elterjedését. E jelenség pedig további nem kívánatos egyensúly-eltolódásra vezet.

A polgári jog és a munkajog szoros kapcsolata a jogirodalomban ma már általánosan elfogadott tény²¹⁴. Ennek ellenére a *Ptk.-ban* – amely sokkal inkább egyensúlyi helyzetben lévő felek jogviszonyait szabályozza – *található védelem az egyoldalú előnyt biztosító blankettaszerződésekkel szemben*. Ugyanez a hatályos *munkajogból teljesen hiányzik*.

A Ptk.-nak az általános szerződési feltételeket meghatározó és azokat a mai viszonyokra aktualizáló előírása²¹⁵ a szakmailag felkészültebb szolgáltatóval szemben a laikus igénylő érdekvédelme végett lehetővé teszi, hogy ha az előbbi egyoldalúan meghatározott olyan általános szerződési feltételeket használ, amelyek a fogyasztók hátrányára indokolatlan egyoldalú előnyt biztosítanak, az ilyen sérelmes kikötést az arra illetékes állami felügyelet, érdekvédelmi szervezet, valamint a sérelmet szenvedő fél a bíróság előtt megtámadhatja, amelyet a bíróság a megtámadás alapossága esetén mindenkire kiterjedő hatállyal érvénytelenné nyilvánít.

4.2. A védelem megvalósíthatósága

A hatályos munkaszerződési jog most bemutatott hiányosságának kiküszöbölésére vezetne, ha az új Polgári Törvénykönyv Konceptiója (továbbiakban: Ptk. Konceptió) valósággá válna tekintetben, hogy az új Ptk.-ba integrálnódna egy, a munkaszerződésre vonatkozó

²¹⁴ Kisfaludi András: A Ptk. Kodifikáció jelenéről és a törvénykönyvünk általános részét érintő módosításokról. In: Acta Conventus de Iure Civili, Szeged, 2005. 18.o.
Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2002. 36.o.; Kiss György: Munkajog, 2005. 15.o.

²¹⁵ Ptk. 209. §, 209/A.-209/D.§, Ptké. II. 5.§, 5/A-/C.§

fejezet is, mely a vállalkozási szerződés és a megbízási jogviszony közé kerülne²¹⁶. Egyetértve Prugberger Tamással ez a megoldás jogdogmatikailag és a gyakorlat számára is teljesen helytálló, mivel a munkaszerződés egyfelől éppen olyan „facere” jellegű, azaz éppen úgy valamilyen tevékenység kifejtésére, elvégzésére orientált kötelem, mint a vállalkozás vagy a megbízás²¹⁷. A Ptk. Konceptió pedig – mely a munkaszerződést is nevesített formában tartalmazza – rendezi az általános szerződési feltételek (blankettaszerződések) kontrollját²¹⁸, ezen belül a tisztességtelen kikötés meghatározása körében szól az egyoldalúan és indokolatlanul az egyik fél hátrányára megállapított feltételekről²¹⁹.

A blankettaszerződések elleni védekezés eszközeként jelenleg is létezik a közérdekű kereset (*popularis actio*), azonban csak a polgári jog körében, így a munkaszerződések ekkénti torzulása ma még ebben a formában nem orvosolható. A Ptk. Konceptió is ismeri a *popularis actio*-t, azonban azt a jelenleginél szűkebb körre, csupán a fogyasztói szerződésekre kívánja korlátozni²²⁰. Ez a szorosan értelmezett munkaszerződések körében immáron ezirányú megfelelő védelmet biztosítana, viszont a tágabb értelmű munkavégzési viszonyok szerződéseire már nem feltétlenül tenné lehetővé ugyanezt. E szűkítő értelmezéssel szemben veti fel Prugberger Tamás, hogy „egy olyan átfogó szabályt volna helyes megalkotni, amely az új Ptk.-ba felvételre kerülő valamennyi típus szerződésre, valamint az ezek kombinálásával megkötésre kerülő atipikus szerződésre nézve kimondaná, hogy az ilyenekre egyoldalúan elkészített és forgalmazott általános szerződési feltételek bírósági keresettel a gazdasági és a jogi szakfelügyeletet végző szervek, valamint a megfelelő szakmai és fogyasztói érdekvédelmi szervek által mintegy „*popularis actio*”-ként megtámadhatók, a konkrétan megkötött blanketta szerződés pedig az azt megkötő másik fél által a Pp. előírásai szerinti keresettel a semmisség és a megtámadhatóság szabályai szerint, amit és aminek joghatásait jelenleg a Ptk. XXI. fejezete szabályoz”²²¹.

²¹⁶ Az új Polgári Törvénykönyv Konceptiója. A Kodifikációs Főbizottság 2001.11.08-i ülésén elfogadott és az Igazságügyi Minisztérium által sokszorosított anyag. IV.könyv, III. rész, 7. pont 147. o.

²¹⁷ Prugberger Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Konceptiójának kötelmi jogi részében. Polgári jogi Kodifikáció 2002. IV. évf. 3. szám 39. o.

²¹⁸ Ptk. Konceptió IV. könyv II. rész IV. 113-117.o.

²¹⁹ Ptk. Konceptió IV. könyv II. rész IV. 3. pont 115. o.

²²⁰ Ptk. Konceptió IV. könyv II. rész IV.5.pont 117.o.

²²¹ Prugberger T.: 217. sz. lábjegyzetben hiv.mű 37. o.

Figyelemmel arra, hogy egyenlőre bizonytalan, hogy a Ptk. Konceptió, illetve annak 2005. április 30-i átdolgozott változata²²² mikor fog hatályba lépni, addig is *indokolt lehet a munkaszerződés blankettákkal szembeni védelem az arra jogosított törvényességi felügyeleti, valamint érdekképviselői szervek által indítható popularis actio révén egyenlőre a jelenleg hatályos Ptk. ezirányú szabályainak a munkaszerződésekre való kiterjesztése útján*²²³.

5. A társasági jog és a munkaszerződés, valamint a munkaviszony kapcsolódási pontjai

A következőkben a gazdasági társaságokról szóló többször módosított és 2006. július 1. napjával hatályon kívül helyezett 1997. évi CXLIV. törvény (Gt.), továbbá az ugyanezen tárgyban elfogadott 2006. évi IV. törvény (új Gt.) és a Munka törvénykönyvéről szóló, szintén számos esetben módosított 1992. évi XXII. törvény (Mt.) azon rendelkezéseit kívánom vizsgálat tárgyává tenni, amelyek közvetlen kapcsolatban állnak egymással. Ezen vizsgálódás keretében nem kizárólag a kapcsolódási pontok szabályanyagának bemutatására, hanem sokkal inkább az ennek kapcsán *felvetődő problematikus kérdések elemzésére és megoldási alternatívák felvázolására* kívánom a hangsúlyt helyezni.

5.1. A társaság működésének ellenőrzésében (Felügyelő Bizottság) előírt munkavállalói részvétel ellentmondásai

A Gt. és egyben az új Gt. is²²⁴ előírja, hogy ha a munkavállalói létszám éves átlagban 200 fő felett van, az adott társasági formában felügyelő bizottság működése kötelező. Az ilyen felügyelő bizottságban a résztvevők 1/3-a munkavállalói képviselőkből kell, hogy álljon. Ezzel kapcsolatosan a problémát az okozza, hogy a munkavállalói képviselőket az üzemi

²²² Az új Ptk. Konceptiója és tematikája (2005.04.30.) IV. könyv 2. rész, A/1.7. pontja szintén rendelkezik a blankettaszerződések elleni védelemről.

²²³ Lényegében hasonlóan foglal állást Prugberger Tamás: A munkavégzéssel kapcsolatos szerződéseknek a Polgári Törvénykönyvben történő szabályozásának a kérdése. In: Kötelmi jogi Kodifikációs tanulmányok, Novotni Kiadó, Miskolc, 2005. 328-329. o.

²²⁴ A vonatkozó szabályozást ld. a Gt. 37. §-ában és gyakorlatilag azonos tartalommal az új Gt. 38-39.§-aiban

tanács jelöli a szakszervezet véleményének kikérése mellett, mely személyeket a gazdasági társaság legfőbb szerve köteles a jelölést követő első ülésén a felügyelő bizottság tagjává választani.

Probléma, illetve kérdésként vetődik fel, hogy *mi a legális helyzet akkor, ha az adott társasági formánál üzemi tanács nem működik* (bár az az Mt. szabályai szerint 50 fő felett kötelező²²⁵). Ez esetben *nem tisztázott, hogyan lesznek a munkavállalói képviselők jelölve, illetve megválasztva*. Szakszervezet hiányában a szakszervezeti vélemény elmaradása még önmagában - bár jogilag kifogásolható - nem okoz áthidalhatatlan problémát. Miután a Gt. és az új Gt. szabályaira a kogencia jellemző, a cégbíróság ezen munkavállalói képviselők hiányában megnyilvánuló törvénysértő magatartás esetében a törvényes működés helyreállítása végett bírságozhatja az adott gazdasági társaságot, azonban miután a társaságnak az üzemi tanács létrehozására nincs befolyása, ez igazán eredményre nem vezethet.

*Megoldásként vehető fel, hogy - szemben ezzel a jelenlegi törvényi szabályozással, de az Mt.-ben fellelhető hasonló jellegű problémák megoldásában mutatkozó gyakorlat szerint - az üzemi tanács hiányában a munkavállalók meghatározott közössége lenne jogosult jelöltet állítani*²²⁶. További probléma, hogy még ha lenne is jelöltállításra jogosult szervezet, az mégsem él ezzel a jogával, azaz *ha senki sem állít munkavállalói jelöltet*, bár a Gt. és az új Gt. kogens szabályai szerint ilyen esetekben az 1/3-os munkavállalói képviselő a felügyelő bizottságban kötelező. Ez esetben álláspontom szerint - amely nem egyezik meg a törvényi szabályozással - *el lehet, illetve el kell tekinteni a munkavállalói képviselők személyétől*. Ez utóbbi álláspontom indoka, hogy a felügyelő bizottság törvényes felállítása csak e módon lehetséges, illetve a munkavállalók terhére írható és a részükre biztosított jogosultság elmaradása nem okozhat a gazdasági társaság működését illetően hátrányos, a társaságra nézve szankciókat eredményező helyzetet²²⁷.

²²⁵ Ezen kötelezettséget az Mt. 43. § (1) bek. tartalmazza.

²²⁶ Ilyen munkavállalók közösségét megillető jogosítvány található pl. az üzemi tanács választása körében az Mt. 49. § (4) bekezdésében szabályozottak szerint.

²²⁷ Ld. Kenderes György: A társasági jog és a munkajog kapcsolódási pontjai és ezek problematikája, Gazdaság és Jog 2004/12. 10. o.

5.2. A gazdasági társaság ügyvezetése a vezető tisztségviselők és az Mt. szerinti vezető állású munkavállaló kapcsolata, illetve eltérései²²⁸

A Gt. és az új Gt. szerint vezető tisztségviselő: közkereseti társaság, betéti társaság esetében az üzletvezetésre jogosult tag, közös vállalatnál az igazgató (csak a Gt. szerint), korlátozott felelősségű társaság vonatkozásában az ügyvezető(k), míg részvénytársaságnál az igazgatóság (igazgatóság tagjai), vagy vezérigazgató a zárt körű alapítású rt., illetve egyszemélyes rt. esetén.

Az Mt. szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője és helyettese.

Az előbbi, jellegében két eltérő jogintézmény közötti *hasonlóságok* a következők:

- az adott szervezet operatív irányítását, vezetését látják el, így tevékenységük jellege, célja azonos, illetve hasonló;
- csak természetes személy láthatja el az előbbi tisztségeket, illetve feladatokat;
- csak személyesen látható el a tisztség; általános jellegű képviselőre ez esetben nincs mód;
- részben hasonló összeférhetetlenségi szabályok (Gt. és új Gt. egyaránt 25.§ /1/ bek., Mt. 191. § /2/ bek.) vonatkoznak mindkét esetre, így pl. nem szerezhethet az említett tisztséget betöltő személy részesedést azonos vagy hasonló tevékenységet végző gazdálkodó szervezetnél;
- a felelősségi szabályokban mutatkozó azonosság, nevezetesen főszabályként mind az Mt., mind a Gt. (és új Gt.) hatálya alá tartozó ilyen személyek a polgári jog általános szabályai szerint tartoznak felelősséggel;
- a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok alakulását illetően szintén lényegi azonosság található, akár munkaviszony, akár megbízási jogviszonyról van szó. Mind az Mt. szerinti vezető állású munkavállaló, mind a Gt. szerinti vezető tisztségviselő vonatkozásában az adó- és tb-járulék levonását, illetve elszámolását kizárólag a munkáltató vagy a megbízó, mint ún. foglalkoztató köteles teljesíteni. A fizetendő adó és járulékok mértéke mindkét esetben azonos.

²²⁸ A címben jelzett témakör teljes körű szabályozását ld. Gt. I. Rész II. Fejezet 2. Cím, új Gt. I. Rész III. Fejezet 2. Cím és Mt. III. Rész X. Fejezet

Megjegyzendő, hogy ez okból a megbízási díjat – hasonlóan a munkabérhez – bruttó összegben indokolt meghatározni, mert a megbízási díj elnevezésétől függetlenül ebbéli jogi természetét illetően gyakorlatilag a munkabérrel rokon sajátosságokkal rendelkezik²²⁹.

A fellelhető főbb *eltérések* az alábbiak:

- A vezető tisztségviselők egy részénél a munkaviszony a Gt. szerint (vagy a Legfelsőbb Bíróság iránymutatása alapján) kizárt (az új Gt. e körben teljes körű tilalmazást állít fel, melyet a következőkben a felmerülő, illetve felmerült problémák bemutathatósága végett figyelmen kívül hagyok, de természetesen ezen kérdéskörre még a fejezet egyéb részeiben részletesen visszatérek). Lehet vezetőállású munkavállaló az is, aki nem vezető tisztségviselő (pl. cégvezető vagy bármely más ilyen minőségben munkaszerződéssel alkalmazott személy²³⁰); Megjegyzendő a cégvezetőnél feltétlenül kell munkaszerződéssel létesített kapcsolatnak fennállnia, az megbízási szerződés alapján nem látható el;
- A vezető tisztségviselők utasíthatósága korlátozott a jellegadó megbízási jogviszonyra tekintettel, pl. a társaság legfőbb szerve csak abban az esetben és körben vonhatja el a vezető tisztségviselőnek, illetve az ügyvezető testületnek a társaság ügyvezetése körébe eső hatáskörét, amennyiben ezt e törvény vagy társasági szerződés (pl. taggyűlési, közgyűlési határozat formájában) lehetővé teszi²³¹.

Megjegyzendő, hogy az Mt. szerinti vezető is speciális munkaviszonynak minősül, némileg közelítve az előbbi kategóriához. Az általánostól eltérő sajátosság abban lelhető fel, hogy a munkajogi kötöttségek és védelem korlátozottabb az általánosnál, míg a vezetők felelőssége jóval fokozottabb ennél.

Az előbbi, Mt. szerint főszabályként megfogalmazottaktól eltérő szabályok a következők:

²²⁹ A társadalombiztosítási kötelezettségekről ld. az 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) szabályait, különösen 5. § g./ pont, 19. § (1)-(2) bek. és 20. § (1) bek.

²³⁰ Ez esetben nem az Mt. 188. § (1) bek. szerinti „elsővonalbeli” vezetőre, hanem a 188/A. § (1) bekezdésben szabályozott, a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv által ilyennek minősített ún. „második vonalbeli” vezetőre gondolok.

²³¹ Vö. új Gt. 22. § (5) bek. és Gt. 22. § (2) bek.

A kollektív szerződés nem vonatkozik a vezető tisztségviselőkre, a határozott idejű munkaviszony 5 éves felső határa vonatkozásukban szintén nem érvényesül. Felmondásukat a munkáltató részéről nem kell indokolni, felmondási tilalmak és korlátozások, valamint felmondási idő vonatkozásukban nincs. A vezető a munkaidő-beosztását maga határozza meg, úgyszintén szabadság igénybevétele kérdésében is az előbbiek szerint dönt. Részben ebből következően túlmunkáért díjazásra nem jogosult, felelőssége fokozott, a vezetői tisztség tekintetében a polgári jog szabályai szerint alakul, míg gondatlan károkozás és jogellenes megszüntetés esetén 12 havi átlagkereset erejéig terjedhet.

Távlati megközelítésben és figyelemmel a Gt. és az új Gt. szabályaira is leszögezhető, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony alapvetően polgári jogi jellegű, így megbízási jogviszonyként célszerű alapvetően szabályozni azt. Véleményem szerint lényeges viszont, hogy *a munkaviszony létesítése tekintetében a korábbi Gt. szerinti számos korlát megszüntetése vagy szűk körre szorítása lett volna indokolt, szemben az új Gt. elhibázott, munkaviszonyt illető teljes tilalmazásával.* Meg lehetett volna, illetve meg kellett volna (a jövőt illetően meg lehet, illetve meg kell) engedni, hogy a vezető tisztségviselő a jogszabály adta keretek között *szabadon döntsön a tekintetben, hogy munkaviszonyban is kíván-e állni társaságával,* odafigyelve arra a szabályozásban, hogy – ahol ez szükséges – a Gt. szerinti vezető tisztségviselői jogviszony (pl. igazgatósági tag) és az Mt. szerinti munkaviszony (pl. vezérigazgató) a korrelatív kapcsolat ellenére is megfelelően megkülönböztethető és elkülöníthető legyen egymástól.

5.3. A munkajogi jogutódlás

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnál (mely nem azonos, hanem szélesebb körű a polgári jogi jogutódlásnál) sorolja az Mt. 85/A. § (1) bek. b./ pontja a gazdasági társaságba való belépés vagyónbevitel révén történő megvalósítását. Ez esetben a munkavállalók helyzete látszólag semmiben sem változik, ugyanis korábbi munkaszerződésük minden tekintetben hatályában marad. Hogy ez mégsem teljes egészében így van, azt maga a jogalkotó is érzékeltette egyrészt a jogelőd munkáltatónak a

jogutód munkáltatóval való egyetemleges felelőssége megkonstruálásánál²³², amely a jogelőd munkáltatónak a munkavállalóval szemben a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeiért (1 éves határidőn belül) áll fenn. Ugyanerre utal - szintén 1 éves határidőn belül - a jogelőd munkáltató kezesi felelőssége a jogutód munkáltató érdekkörébe eső munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban is²³³.

Csupán a problémafelvetés szintjén maradva látható, hogy a munkajogi jogutódlás jogintézménye távolról sem tekinthető megnyugtatóan megoldottnak, különösen az előbb említett 1 éves határidőn túl jelentkező problémák vonatkozásában. Az 1 éves határidőn túl ugyanis eltűnik (a felelősség szempontjából megszűnik) az adott esetben felmerülő munkajogi problémákért ténylegesen felelős - esetleg tőkeerős - jogelőd szervezet, s marad az így előálló gondok kezelésére képtelen jogutód. Amennyiben az előbbieket bizonyíthatók - álláspontom szerint - *megfontolandó lenne kiterjeszteni a jogelőd felelősségét mindarra az esetre, amelyért kimutathatóan (bizonyíthatóan) részben vagy egészben felelősség terheli.* Ez a fajta mögöttes helytállás (felelősség) 1 éven túl is érvényesülne. *Határidejét a munkajogi elévülési idővel egyezően* látom indokoltnak meghatározni.

Az általam javasolt előbbi szabályozás azon túlmenően, hogy a realitásokat is jobban tükrözné, a munkajogviszony munkavállalói oldalának garanciális megerősítéseként is hatna²³⁴.

5.4. A vezető tisztségviselők egyes társasági formákban lehetséges munkavégzési jogviszonya

A címben jelzett témakörben változatlanul nem a tételes szabályok bemutatását, hanem az azok érvényesülésével kapcsolatos problémákra történő figyelem-ráirányítást tekintem alapvető célomnak. Először az új Gt. által előidézett problematika bemutatását végzem el, majd kénytelen vagyok visszatérni a korábbi Gt. által felvetett munkaszerződést, illetve

²³² Ld. Mt. 85/A. § (4) bek.

²³³ Ld. Mt. 85/A. § (5) bek.

²³⁴ A munkajogi jogutódlás kapcsán a dolgozatban taglalt témakört meghaladóan a munkavállalók jogainak védelméről ld. részletesen Prugberger Tamás: A munkáltatói jogutódlásról szóló európai uniós normák tartalma és a magyar jogrendszerbe átültetésük mikéntje, 69. és köv. old., in: Európai Unió jogharmonizáció a gyakorlatban. A munkáltatói jogutódlás esete Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2004.

munkaviszonyt illető problémákra, mivel az új Gt. szabályozása nem tekinthető válasznak ez utóbbiakra. A valós megoldás csak a korábbi Gt. szabályanyagának kritikai elemzésén keresztül vázolható fel és meggyőződésem, hogy távlatilag csak ennek figyelembevételével lehetséges helyes következtetésekre jutni.

5.4.1. Az új Gt. szerinti jogi szituáció munkaviszonyt érintő anomáliái

Az új Gt. kategórikusan rendelkezik a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő ezen megbízatását *munkaviszonyban nem láthatja el*²³⁵. Az a tény, hogy a jogi szabályozásnak ezen teljes tilalmazáson alapuló volta *megítélésem szerint abszolút helytelen*, már a megelőző VI/3. fejezetben is jeleztem. Nem vitás és kétségtelen, hogy a vezető tisztségviselők munkaviszonya a korábban hatályban volt Gt. szabályai alapján számtalan problémát vetett fel, melyekkel a jogirodalom is több oldalról foglalkozott²³⁶, de egyetlen megközelítés sem tartalmazott olyan következtetést, mely szerint a megoldás a munkaviszony alkalmazhatóságának tilalmában rejlene.

Az új Gt. kizárta ugyan a vezetői tisztség munkaviszonyban történő elláthatóságát, azonban kénytelen volt megengedni azt, hogy aki az új Gt. hatályba lépése előtt (2006. július 1.) a vezető tisztség ellátására munkaviszonyt létesített, a munkaviszony megszűnéséig, de legfeljebb a vezető tisztségviselővé választásától számított 5 évig munkaviszonyban maradjon²³⁷. A megelőzőekben kifejtetteken túl a korábbi Gt. által felvetett problémák az előbbi szabályozás miatt még elvileg 2011. július 1-jéig változatlanul fennállnak, illetve felmerülhetnek.

Sajnálatos, hogy *a jogalkotó nem ismerte fel azt az evidenciát, hogy egy problémakör megoldása nem azonos annak anullálásával*, azaz el nem ismerésével, illetve a problémás jogviszonyok teljes körű tilalmazásával. Az ilyen *tiltó rendelkezések csupán*

²³⁵ Új Gt. 22. § (2) bek. utolsó mondat.

²³⁶ E témakörrel ld. bővebben Radnay József: Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál, Gazdaság és Jog 1995/4., Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései, Gazdaság és Jog 1999/2., Lőrincz György: Az új Gt. munkajoggal összefüggő kérdései, Gazdaság és Jog 1998/2., Radnay József: A gazdasági társaság vezetőinek munkavégzési viszonyai, Gazdaság és Jog 1993/7., Kenderes György: A társasági jog és a munkajog kapcsolódási pontjai és ezek problematikája, Gazdaság és Jog 2004/12.

²³⁷ Új Gt. 334. § (1) bek.

látzatmegoldások és valójában nemhogy a korábbi problémákat nem oldják meg, de sokkal inkább újabbakat is kitermelnek melléjük. Ilyen például, hogy jelenleg ha valaki hosszú éveken át vezető tisztségviselő (üzletvezető, ügyvezető, stb.) lesz és lelkiismeretesen (akár a nélkül) vezeti az adott gazdálkodó szervezetet, de mindezt munkaviszony keretében a hatályos jog miatt nem teheti, mondjuk 10-15 ilyen munkával eltöltött idő után még egy nap munkaviszonyban töltött idővel sem fog rendelkezni, azaz – jogi értelemben – egyenesen pályakezdő munkavállalónak minősül. Az így előálló hátrányos helyzet (pl. felmondási, felmentési idő hiánya, végkielégítés hiánya, közszféránál kedvezőtlen besorolás, stb.) súlyos és feloldhatatlan, ráadásul indokolatlan problémákat idéz elő a korábban rendszeres munkát végző, de jogi értelemben munkavállalónak mégsem tekinthető „dolgozó” oldalán. A vezető tisztséget betöltő személyek effajta méltánytalan helyzetbe hozása vélhetőleg – legalábbis reményeim szerint – nem lehetett a jogalkotó célja, viszont az átgondolatlan jogi rendezéssel mégis ezen preter intencionális eredményt idézte elő, megsértve evvel az egyenlő bánásmód követelményét is.

A most kifejtettekkel rokon módon „érdekes” - bár sokkal inkább *dogmatikailag vitatható* – szituáció, hogy az, aki munkaköri jelleggel végzi egy gazdálkodó szervezet (kkt., bt., kft., zrt., nyrt.) irányítását, ráadásul *a munkaviszony jellemző vonásai* – pl. taggyűlés, igazgatóság, tagok gyűlése, irányítása, utasításai, határozatai – *mellett*, sőt ő maga gyakorolja a munkáltatói jogokat a társaság munkavállalói felett, *nem köthet munkaszerződést*, így nem létesíthet munkajogviszonyt ezen egyébként tipikusan vezető állású munkavállalói szituációra.

Manapság erőteljesen érvényesül a polgári jogi köntösbe csomagolt (megbízás, vállalkozás) munkaszerződések néha már túlhajtott „boszorkányüldözése”, színlelt jellegük megállapítása, az így eljáró felek szankcionálása, illetve a jogviszony valós tartalom szerinti minősítése. Ez esetben viszont szinte „költői kérdés”, hogy vajon ezzel párhuzamosan miért teremt a jogalkotó egy dogmatikailag semmivel sem magyarázható olyan szituációt, ahol *indokolatlanul korlátozza a felek szerződési, jogviszony-választási szabadságát* és adott esetben tipikusan munkaszerződési jellegű jogi kapcsolat vonatkozásában (pl. ügyvezető, akinél fellelhető a munkakör, a fix díjazás, azaz a személyi alapbér, illetve a munkavégzés helye és a vele szembeni utasítási jogkör) tilalomfát állít fel a tekintetben, hogy a felek a jogviszonyt tényleges tartalma szerinti jogi formában

rendezzék. A jogalkotói következetlenség azt hiszem külön további magyarázat nélkül is nyilvánvaló és hosszú távon semmiképpen sem tolerálható.

A következetlenség még inkább kiviláglik, ha szemügyre vesszük a cégvezető jogi státusát, amely jellegbelileg (ellátandó feladatok, hatáskör) tipikus esetben szinte megegyezik az ügyvezetőével (vezető tisztségviselőével), azonban a foglalkoztatására, munkavégzésére vonatkozó szabályok éppen ellentétesek az előzőekkel. *A cégvezető* ugyanis *csak és kizárólag munkaviszonyban* láthatja el feladatait²³⁸, de a fölötte álló munkáltatói jogkörgyakorló viszont éppen e jogviszonyt nem választhatja. Mindennek – többek között – az lesz a következménye, hogy jogilag *betölthetetlené válik* az Mt. III. Rész X. Fejezet szerinti *vezető állású munkavállalói állás* (Mt. 188. § (1) bek.), mivel a munkáltató vezetője, valamint helyettese gazdasági társaságnál munkaviszonyt az új Gt. szerint nem létesíthet. A cégvezető e vonatkozásban se nem vezető, se nem helyettes, legfeljebb speciális korlátozott jogkörű „második vonalbeli” vezető lehet a tulajdonos vagy a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv döntése alapján (Mt. 188/A. § (1) bek.).

A vezető tisztségviselőkre vonatkozó távlati szabályozás reálisan és dogmatikailag helyesen csak úgy képzelhető el, ha legális lehetőség nyílik e tekintetben mind munkajogviszony, mind polgári jogi jogviszony létesítésére az adott szituáció körülményei mérlegelése alapján, természetesen kiküszöbölve mindazon anomáliákat, amelyek az alábbiakban a munkaviszony - társasági jogviszony egymás mellett élése során eddig tapasztalhatóak voltak, megteremtve így az Mt.-Gt. szabályainak „békés egymás mellett élését”. Megjegyzem a cégvezetőt illetően tipikusan tényleg munkajogviszonyról van szó, de azért a magam részéről – indokolt kivétel formájában – nem zárnám ki adott szituációban az ilyen jogviszony megbízás keretében történő ellátásának lehetőségét sem. E tekintetben is felmerülhetnek – mint ahogy véleményem szerint fel is merülnek – olyan határesetek, ahol a jogalkotó a polgári jogi jogelveket követve akkor jár el helyesen, ha a felek kompetenciájára bízta a döntést arról, hogy milyen szerződést, illetve jogviszonyt szándékoznak létesíteni.

²³⁸ Gt. 39. § (2) bek. és új Gt. 32. § (1) bek.

5.4.2. A betéti társaságot és a közkereseti társaságot illetően jelentkező munkajogi

kérdések

A betéti társaság beltágjának munkavégzési vagy megbízási jogviszonya részben a korábbi Gt. (továbbiakban: változatlanul rövidítve: Gt.) szabályozása, de különösképpen az ezen alapuló helytelen bírói gyakorlat miatt vet fel aggályokat.

A betéti társaság üzletvezetésre egyedül jogosult egyedüli magánszemély beltágjával kapcsolatos rendelkezés a 3/2003. sz. polgári jogegységi határozat²³⁹. A jogegységi határozat lakonikus rövidséggel és differenciálatlanul rögzíti, hogy *a betéti társaság nem létesíthet munkaviszonyt az üzletvezetésre egyedül jogosult egyedüli beltágjával*. Ezen álláspont részben ellentmond a Legfelsőbb Bíróság korábban követett gyakorlatának és ez irányban kíván - megítélésem szerint hibásan - egységes joggyakorlatot kialakítani.

Ugyancsak vitatható a jogegységi határozat azon kitétele, hogy a betéti társaság üzletvezetésre egyedül jogosult egyetlen természetes személy beltágja - a munkáltatói jogkört főszabályként gyakorló személy - munkavállalóként annak ellenére nem kerülhet munkaviszonyba a betéti társasággal, hogy az nem vitásan önálló jogalany, így munkáltatói jogalanyiséggel is rendelkezik.

Szintén *vitatható* e témakörben az, hogy a betéti társaságnál *a tagok gyűlése* - miután nem formalizáltan működő taggyűlés - *nem tekinthető a tagok személyétől elkülöníthető társasági szervnek*. Ez utóbbinak mond ellent a Gt. 18. § (1) bek., valamint az új Gt. 19. § (1) bek., amelyek egyaránt a gazdasági társaság *legfőbb szerveként* a közkereseti társaságnál és betéti társaságnál *a tagok gyűlését nevesíti*.

A jogegységi határozat legfőbb hibája röviden és a lényegre rámutatva az, hogy nem vesz tudomást arról a tényről, hogy egy adott természetes személy a maga fizikai valóságában nem azonosítható a különböző jogviszonyokban megnyilvánuló, adott esetben többes jogalanyiséggel. Ezt - a bővebb kifejtés igénye nélkül - támasztja alá, hogy teljesen más jellegű, ha az adott természetes személy ez utóbbi mivoltában tesz jognyilatkozatot, ettől eltérő, ha a cégalapítási jogviszonyban, mint a társasági szerződés egyik alanya jár el,

²³⁹ Megjelent a Magyar Közlöny 2003/89. számában.

továbbá szintén eltérő jogi minőséget eredményez a beltági minőségben való tevékenység kifejtés és úgyszintén más jellegű a tagok gyűlésén hozott döntésekben való részvétel, illetve maga a betéti társaság működése.

A Legfelsőbb Bíróság jogegységi határozatában kifejtett, túlzottan leegyszerűsítő álláspontja, mely szerint ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának a személye nem különül el a munkavállaló személyétől, fogalmilag kizárja a munkaviszony létesítését, és ez vezetett a határozatban megfogalmazott téves jogkövetkeztetésre. *A fizikai valóságában ténylegesen el nem különülő természetes személyek jogviszonybeli elkülönültségéről a Legfelsőbb Bíróság ezen határozata egyszerűen nem vesz tudomást*, számos problémát és így feloldhatatlan ellentmondást magában hordozva.

E témakörben leginkább reálisnak a jogegységi határozat kapcsán a legfőbb ügyész képviselőjének véleménye fogadható el, mely szerint nincs akadálya az üzletvezetésre jogosult egyedüli beltág és a betéti társaság közötti munkaviszony létesítésének, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a tagok gyűlése vagy a taggyűlés. Ez esetben ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye különválnak²⁴⁰. Az, hogy e tényt a Legfelsőbb Bíróság a tagok gyűlése során hozandó határozathozatal, illetve a kft. taggyűlésén érvényesülő döntési mechanizmus különbségeivel igyekszik alátámasztani azzal, hogy a tagok gyűlése lényegében nem eredményez személyi különválást a tagoktól, logikailag semmivel sem indokolható. A Legfelsőbb Bíróság az előbbieket azon „nyakatekert” indokkal magyarázza, hogy a korlátolt felelősség társaságnál és a betéti társaságnál működő taggyűlés (illetve tagok gyűlése) között alapvető különbség az, hogy az utóbbinál a szótöbbség a leadható összes szavazathoz, és nem a jelenlévők szavazataihoz viszonyul. Az, hogy az előbbiből hogyan vonható le a Legfelsőbb Bíróság által előbb ismertetett következtetés, nincs logikus magyarázat.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontjának következetlenségét mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy ha hangsúlyozottan teoretikus értelemben elfogadjuk a Legfelsőbb Bíróság határozatában foglaltakat valósnak, akkor *nem csak munkaszerződés, de semmiféle szerződés nem jöhet létre a betéti társaság egyedüli beltágjával* kapcsolatosan, hiszen a polgári jogi szerződések is legalább két önálló jogalanyt feltételeznek. Megjegyzendő, hogy

²⁴⁰ Ld. 3/2003. sz. polgári jogegységi határozat indokolás II. részét.

a Legfelsőbb Bíróság a munkaviszony kizártságának kimondásával távolról sem oldja fel az előbb jelzett problémát, nevezetesen, hogy a betéti társaság egyedüli beltagja, *ha nem munkaviszonyban, akkor vajon miféle jogviszonyban* állhat a saját társaságával, ad absurdum önmagával?

Véleményem szerint a szerződési típuszabadság elvéből következően mindenképpen *hibás kizárni a munkaviszony létesítésének lehetőségét*, még akkor is, ha a jelen jogviszony döntően megbízási elemeket is felmutat. E problémára ráérezve található a gazdasági társaságokról és a bírósági cégeljárásról szóló törvény koncepciója a Kodifikációs Bizottság vitaanyagában (továbbiakban: Gt-koncepció vitaanyaga) az az egyébként mind nyelvtanilag, mind logikailag nehezen értelmezhető mondat, hogy „a kétszemélyes betéti társaságnál biztosítani kell a kültag képviseleti jogát a beltaggal szembeni munkaszerződés megkötésénél (és a munkáltatói jogok gyakorlásánál), valamint arra az időszakra nézve, amikor a beltag kiesése folytán a kültag egyedül marad a társaságban”²⁴¹. Ezen idézetből egyetlen értékelhető momentum szűrhető ki, nevezetesen, hogy a távlati koncepció - álláspontommal egyezően - egyáltalán nem látta megvalósíthatatlannak a munkaviszonyok létezését a gazdasági társaságok előbb jelzett formáinál.

Jellegét tekintve bizonyos fokig hasonló problémák merülnek fel a közkereseti társaság (kkt.) tekintetében is. Ezzel kapcsolatosan Radnay József úgy foglal állást, hogy e társasági típusnál fontos annak figyelembevétele, hogy a munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb (polgári jogi, stb.) jogviszonyban – annak kétoldalú voltára figyelemmel – ugyanaz a személy a jogviszony két oldalán nem szerepelhet. Ebből következik, hogy munkáltató (megbízó), s egyben munkavállaló (megbízott) egyazon személy nem lehet²⁴².

Ezzel az érveléssel még annyiban egyet tudok érteni, hogy ha a kkt. tagja a szerződő fél mindkét oldalon, akkor annak szerződési jellege (több alanyisága) valóban vitatható, azonban viszont ha a szerződés egyik oldalán a tagok gyűlése (vagy taggyűlés) áll, és esetleg ennek döntése alapján ezen szervezet megbízásából jár el ugyanaz a személy a munka- vagy megbízási szerződés mindkét oldalán, akkor már valós jogi probléma nem vetődik fel, figyelemmel az egyszemélyben rejlő többes jogalanyiság, illetve eltérő minőség

²⁴¹ A gazdasági társaságokról és a bírósági cégeljárásról szóló törvények koncepciója (a Kodifikációs Bizottság vitaanyaga) 27. o.

²⁴² Radnay József: Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál, Gazdaság és Jog 1995/4. sz. 19.o.

tekintetében fentebb kifejtettekre. Épp ezen okból már nem tudom osztani Radnay József azon kijelentését, mely szerint a kkt. tagja nem lehet a társaság munkavállalója vagy megbízottja²⁴³.

5.4.3. A korlátolt felelősségű társaságnál mutatkozó munkajogi vonatkozások

A korlátolt felelősségű társaságok vonatkozásában sem a Gt., sem a joggyakorlat nem látta aggályosnak *az ügyvezetés munkaviszony keretében történő ellátását*, ez a vonulat csak az új Gt.-vel tört meg. *A korábbi Gt. szerinti álláspont megítélésem szerint helyes és elfogadható volt.* Probléma legfeljebb ott vetődött, illetve vetődik fel, amikor egyszemélyes kft.-vel találkozunk, melynél a jogalkotó kimondja, hogy az egyszemélyes társaság és annak tagja közötti szerződés érvényességéhez a szerződés írásba foglalása szükséges (Gt. 172. § (4) bek., valamint ugyanígy az új Gt. 168. § (2) bek., amely az írásba foglaláson túl közokirati vagy teljes bizonyító erejű magánokirati formát is megkíván). Ez esetben megint csak felvetődik a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a munkavállaló személyének fizikális egybeesése, azonban ha ezt az általam korábban kifejtett jogviszonybeli különbség platformjáról közelítjük meg, a probléma feloldható és a munkaviszony létesítése elfogadható. Egyébként az ügyvezető munkaviszonyával kapcsolatos kérdéseket a probléma eltérő jellegére tekintettel a korábbi VI/3. fejezet alatti, a választás, mint munkajogviszonyt keletkeztető aktus című részben fejtettem ki részletesen.

5.4.4. A részvénytársaság esetében felmerülő munkajogi relációk

A részvénytársaság ügyvezető szerve az igazgatóság, mint testület, melynek tisztségét (igazgatók) munkaviszony keretében nem lehet ellátni, ezt már a korábbi Gt. 240. § (2) bek. kizárta. Eltérő rendelkezés hiányában a zártkörűen működő rt. esetében is elvileg kizárt a munkaviszony létesítése, noha ez esetben a Gt. lehetőséget ad az igazgatóság helyett annak jogai gyakorlására *vezérigazgató* intézményesítésére. A túlzott törvényi kogencián túlmenően semmilyen logikus érv nem szól a mellett, hogy az *rt. vezérigazgatója* - mely megnevezés már önmagában is munkakörre utal - *miért ne állhatna munkaviszonyban.*

²⁴³ Vö. Radnay J. előző lábjegyzetben hiv. mű uo.

A munkaviszony kizártságának indokolatlansága vonatkozásában csupán visszautalok az 5.4.1. Az új Gt. szerinti jogi szituáció munkaviszonyt érintő anomáliái című részben kifejtett indokaimra, melyek teljes mértékben helytállóak a jelen témakörben is.

Az egyszemélyes rt. esetében az egyszemélyes korlátolt felelősségű társasággal hasonló jellegű problémával találkozunk, megjegyezvén, hogy a jogalkotó ez esetben is megengedi az egyszemélyes rt. és annak részvényese közötti írásba foglalt szerződés létrejövetelét²⁴⁴.

5.4.5. Megoldási alternatívák

A jelen 5. pont alfejezeteiben felvetettek zárógondolataként elfogadhatónak tartom a Gt.-koncepció vitaanyaga azon törekvését, hogy a vezető tisztségviselők munkaviszonyban állását és az ezzel kapcsolatos jelenlegi korlátozásokat meg kell (a hatályos jog tükrében meg kellett volna) szüntetni, nem vitatva el azt az objektíve meglévő tényt, hogy az ilyen tisztségek főképp a megbízási jogviszonnyal mutatnak rokonvonásokat, azonban a polgári jog és a munkajog egyre inkább elvitathatatlan közeledése, részleges egymásba integrálódása kapcsán ez utóbbi nem lehet objektív akadály a szerződési típuszabadság érvényesülésének.

A jelenleg hatályos (teljes tiltást tartalmazó) szabályozással szemben messzemenően egyetértek a Gt-koncepció vitaanyagának azon álláspontjával, mely szerint a vezető tisztségviselő (még akár rt. esetében is) munkaviszonyban is állhat társaságával, de ez esetben a vezető tisztségviselői jogviszonyt (pl. igazgatósági tag) és a munkaviszonyt (pl. vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes) egymástól világosan el kell különíteni és jogilag külön elbírálni²⁴⁵. Ez az elkülönítés természetesen a jogviszonyok dogmatikai helyzetételét szolgálóan, de a két egymás melletti (sőt részben egymást átfedő) jogviszony szabályainak összhangba hozatala mellett valósulhat csak meg. A jogalkotó tehát a megoldandó feladatot (legalábbis koncepcionálisan) helyesen ismerte fel, sajnálatos viszont, hogy a megvalósítás

²⁴⁴ Ld. Gt. 270. § (3) bek. és azonos tartalommal új Gt. 284. § (3) bek., nevezetesen ez esetben csak az írásbafoglalás a kötelező, még a közokirati vagy teljes bizonyító erejű magánokirati forma kényszere sem áll fenn.

²⁴⁵ Vö. Gt-koncepció vitaanyaga 30.o.

stádiumában ezen helyes felismerés lendülete annyira kifulladás, hogy az egész probléma a megoldás helyett a tilalmazás gödrébe süllyedt.

Távlatilag a magam részéről változatlanul a fentebb elemzett aggályok valós megoldását látom az egyetlen követhető útnak²⁴⁶.

6. A foglalkoztatási (munkavégzési/munkaszerződési) viszonyok minősítésének aktuális kérdései

6.1. Problémafelvetés

A munkavégzési viszonyok megjelenhetnek számos jogilag szabályozott, azaz legális formában, azonban a jelenlegi társadalmi-gazdasági viszonyok között igen gyakori az előzőeknek meg nem felelő foglalkoztatás. E bevezető gondolat nem azonos a munkavégzési viszonyok *tipikus és atipikus* jellegű felosztásával, mivel mindkét kategória *megjelenhet legitim és illegitim formában is*. Megjegyzendő, hogy az atipikus munkavégzési viszonyok köre szinte kezelhetetlenül tág gyűjtőfogalom és elmondható, hogy e körben erre vonatkozóan általánosan elfogadott definíció nem alakult ki. Általában atipikusnak tekintik mindazokat a foglalkoztatási formákat, amelyek egy vagy több - esetleg valamennyi - elemükben elérik a hagyományos munkaviszonytól (munkaszerződéstől), azaz a tradicionális munkajogi szabályok nem teljes skálája vonatkozik rájuk²⁴⁷. Az egzakt definiálást nehezíti – sőt talán egyenesen lehetetlenné is teszi – hogy hosszadalmas és kiterjedt vita lenne folytatható a tekintetben, hogy vajon mi

²⁴⁶ Lényegében – legalábbis ami a probléma megoldását illeti – az általam kifejtett állásponttal egyezően foglal állást Kiss György A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében. In: Szociális Ügyek és Foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban. Tanulmányok a munkajog jövőjéről, szerk: Rácz Réka és Horváth István, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004. 41.o.

²⁴⁷ A fogalomalkotást illetően vö. Laky Teréz Az atipikus foglalkozások. In: Foglalkoztatás, munkanélküliség, Munkatudományi tanulmányok, Struktúra-Munkaügyi Kiadó, 2001. 21. o., és Bankó Zoltán: A foglalkoztatás rugalmas formái az Európai Unióban, Cég és Jog 2001/Mutatványszám 45.o. Itt jegyzem meg továbbá, hogy Bankó Zoltán az általánosabban elterjedt atipikus foglalkoztatás helyett a tartalmilag talán kifejezőbb rugalmas foglalkoztatás elnevezést használja, ami bizonyítja, hogy nemcsak definiáltsági, de még terminológiai egyetértés sem tapasztalható.

nevezhető manapság „hagyományos” vagy „tradicionális” munkaviszonynak. Vélhetőleg ezért az egyes szerzők az atipikus munkavégzési körét részben eltérően vonják meg²⁴⁸.

E fejezetben kitérek arra a megkerülhetetlen problémára, hogy a valóban vagy látszólag önálló munkavégzési viszonyok hogyan alakulnak, illetve alakulhatnak. E kérdéskör alapvetően összefügg a munkavégzési viszonyok minősítésével, illetve - megfelelő közigazgatási (hatósági) vagy bírósági eljárás esetén - átminősítésével.

E fejezetben bizonyos speciális (atipikus) munkavégzési (foglalkozási vagy foglalkoztatási) formák munkajogi és részben polgári jogi aspektusú problémáira kívánom ráirányítani a figyelmet, szem előtt tartva a munkajog jövőbeni fejlődésében várhatóan mutatkozó tendenciákat²⁴⁹.

6.2. Munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony

A munkajog irodalmában és az ítélkezési gyakorlatban távolról sem újkeletű probléma annak eldöntése, hogy a szerződést kötő felek között munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony jött-e létre²⁵⁰.

Első ránézésre az előbb felvetett kérdés könnyen megválaszolhatónak tűnik, mivel mind a munkajognak, mind a polgári jognak megvannak a maga sajátos jellemzői. A jogirodalom, de különösen a bírói gyakorlat bizonyította, hogy az előbbi ismervek alapján távolról sem könnyű a „feketén-fehéren” történő elhatárolás²⁵¹.

²⁴⁸ Ld. az előző lábjegyzetben hivatkozott szerzők munkáiban uo.

²⁴⁹ A fejezet elkészítésénél jelentős mértékben alapoztam a „Munkajog 2013” Konferencia a jogág jövőjéről - az európai magyar munkajogról eladássorozat keretében Radnay József „A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása”, valamint Dudás Katalin: „Önfoglalkoztatókényszervállalkozó-munkavállaló, menekülés a munkajog hatálya alól” c. előadásokra, továbbá Kenderes Györgynek az előbbi előadásokhoz fűzött részletes kommentárjára. Radnay József és Dudás Katalin előadása az előbbieken említettel azonos címen nyomtatott formában is megjelent a Szociális ügyek és foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban, Tanulmányok a munkajog jövőjéről (szerk: Rácz Réka és Horváth István) című tanulmánykötetben, kiadta a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004. A továbbiakban az előző kiadványban megjelent tanulmányok oldalszámait jelölöm meg a lábjegyzetekben.

²⁵⁰ E problémakör részletező elemzését adja Radnay József, Kiss György, Prugberger Tamás és Kenderes György a Munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései című tanulmánykötetben közzétett publikációiban (Novotni Kiadó; Miskolc 2001)

²⁵¹ Ezzel kapcsolatban ld. Prugberger Tamás: A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései (in.: Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis I., Debrecen 2001)

A jogviszony minősítése szempontjából a hangsúly nem azon van, hogy a munkaviszony, illetve foglalkoztatás mellett vagy ellen szóló körülmények a nagyobb számúak, hanem azon, hogy az összes körülmény figyelembe vételével melyek a meghatározóak; más szóval *az elhatárolási érvek és ellenérvek száma nem lényeges, az összes szempont közül azt kell kiemelni és favorizálni, amelyik vagy amelyek jellegadónak minősíthetők a munkavégzés szempontjából*. Az előbbieket tömörebben megfogalmazva Radnay József is kiemeli, hogy annak eldöntése, hogy valakit függőségben foglalkoztatnak vagy az illető önállóan tevékenykedik, nem attól függ, hogy melyik mellett szóló körülmények vannak többségben, hanem általában *a munkavégzés összképe az irányadó*²⁵².

Az előbb említett jogviszonyok elhatárolási szempontjait, ismérveit igyekezett konkretizálni a jogalkotó az Mt. 2003. július 1. napjától hatályba lépett 75/A. §-sal (beiktatta a 2003. évi XX. törvény 6. §). Mielőtt rátérek az előbbi jogszabályhely elemzésére, szükséges kiemelni, hogy a jogalkotó alapvetően a már korábban is érvényesülő és követett bírói gyakorlatot konkretizálta. A munkaügyi perek vonatkozásában is meghatározó volt a szerződés minősítése körében, hogy ilyen esetekben nem abból kell kiindulni, hogy a szerződést a felek minek nevezték, hanem annak tartalma alapján kell eldönteni milyen megállapodásra (szerződésre) vonatkozó szabályok az irányadók; *a szerződés típusát annak fogalmi elemei, nem pedig a szerződő felek szóhasználata határozza meg*²⁵³.

Az Mt. 75/A. § (2) bekezdése kimondja, hogy a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül az eset összes körülményeire - így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett nyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre - tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. Látható, hogy az Mt. ezen 2003. év során bevezetett szabálya nem mutat alapvető eltérést a korábban hivatkozott Ptk. kommentár szerint követett gyakorlattól, mely összhangban volt és van jelenleg is - a munkaügyi bíróságok által alkalmazott Ptk. 207. § (5) bekezdésében rögzítettekkel: „A

²⁵² Radnay József 249. lábjegyzetben hivatkozott tanulmánya 37.o., továbbá ld. még Radnay József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei, Gazdaság és Jog 2000/3. 18-21.o, illetve azonos állásponton van Prugberger Tamás Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 493.o., valamint a 7001/2005. (MK.170.) FMM-PM együttes irányelv II. rész.

²⁵³ A Polgári törvénykönyv magyarázata I. kötet (szerk.: Gellért György) KJK Bp. 1993. 492. o. és az előző lábjegyzetben hivatkozott együttes irányelv II/2. pontja.

színlelt szerződés semmis; ha pedig az más szerződést leplez, a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni”.

Némi kitérőként, de egyáltalán nem elhanyagolható momentumként szeretném megjegyezni, hogy messzemenően egyetértek a Fővárosi Munkaügyi Bíróság elnökének, Handó Tündének azon álláspontjával, mely szerint a Ptk. 207. § (5) bekezdésének helyes értelmezése szerint *a színlelt szerződés semmis, ha pedig az más szerződést leplez, a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni*. A színlelt szerződés esetében a felek szerződési akaratot színlelnek, de valójában egyáltalán nincs ilyen akarat. A leplezett szerződések körében a feleknek van szerződési akaratuk, de az valójában nem a megkötött szerződés létrehozására irányul²⁵⁴. Így a színlelt szerződés mögött meghúzódhat leplezett szerződés is, de ettől még a kettő nem válik azonossá.

Az előbbieket azért tartottam lényegesnek kiemelni, mert különösen a jogirodalomban *gyakran hibásan szinonim fogalomként emlegetik a színlelt és a leplezett szerződéseket*²⁵⁵.

Tovább vizsgálva az Mt. 75/A. §-át annak (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására. E rendelkezés valójában az Mt. 4. §-ában meghatározott rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének konkretizálását jelenti figyelemmel arra, hogy az előbbi paragrafus (2) bekezdése - többek között - kimondja a jogos érdek csorbításának tilalmát. *Az ebből eredő visszaéléseket az Mt. 4. §-a az Mt.-nek a 75/A. §-ával kívánja megoldani.*

Az Mt. 75/A. §-ának értékelését illetően nem osztom Dudás Katalin azon álláspontját, hogy jogi szempontból értékelve ez a jogszabályhely nem minősíthető másképpen, mint „deklaratív transzparens jellegű szabálynak”²⁵⁶.

Álláspontom szerint - szemben az előbbi nézettel - hibás kizárólag deklaratív alapelvi szintű szabálynak minősíteni az elemzett törvényi rendelkezést. Kétségtelen, hogy az Mt. 75/A. § nem ad mindenre kiterjedő részletes, pontos fogalmi meghatározást a munkavégzésre irányuló szerződés típusát illetően, azonban mindenképpen tartalmilag

²⁵⁴ Handó Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt, Cég és Jog 2003/7-8.sz. 17. o.

²⁵⁵ Ld. pl. Papp István: A 2001. évi munkaügyi ellenőrzések iránya és tapasztalatai, Cég és Jog 2002/6. 14.o., 7001/2005. (MK.170.) FMM-PM együttes irányelv II/3. pont.

²⁵⁶ Dudás Katalin 249. lábjegyzetben említett mű 145. o.

több, mint egy egyszerű jogértelmezési alapelv, hiszen érdemi szempontok felsorakoztatásával kötelezően alkalmazandó ismérveket, feltételeket rögzít, mely a helyes jogalkalmazás szempontjából nélkülözhetetlen és mindenképpen előremutató a megelőző szabályozáshoz képest.

Voltaképpen Dudás Katalin is - revideálva korábbi álláspontját - hasonló eredményre jut, miszerint deklaratív szabálynál mindenképpen több az említett rendelkezés, amikor kijelenti, hogy e jogszabályhely Mt.-ben való megjelenítésének annyi jelentősége mindenképpen van, hogy megfelelően orientálhatja a gyakorlatot. Tanulmányának későbbi részeiben már szintén ezen „alapelv” gyakorlati alkalmazhatóságát és tételes jogi megjelenítését mutatja be.

Ezzel kapcsolatosan fenntartom azt az álláspontomat, hogy *szükséges lett volna a munkaviszony definíciójának érdemi tartalmi elemeinek meghatározása*²⁵⁷. A definíció kifejezés alatt nem egy precíz, statikus fogalom-meghatározást, hanem a munkaviszony dinamikáját adó ismérvszisztem rögzítését értem. *Az Mt. 75/A. §-a csak szempontokat, és nem tartalmi meghatározást ad.* Természetesen nem ismeretlen előttem az a jelenség, hogy a fejlett nyugat-európai országokban, illetve az EU munkajogában a munkaviszony fogalmát más és más - munkajog, adózás, munkavédelem, stb. - aspektusból különféleképpen lehet, illetve kell definiálni.

6.3. A közigazgatási (hatósági) és a bírósági minősítés gyakorlata és ellentmondásai

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok vizsgálata különösen közigazgatási hatósági és bírósági minősítés alapján történhet. A hatósági ellenőrzés keretében egyrészt az OMMF és az APEH végez egymástól függetlenül önállóan a saját szempontjai szerint ellenőrzést²⁵⁸. A munkaügyi bíróság részben munkaügyi perek kapcsán minősíti a munkavégzési viszonyokat, részben pedig az OMMF határozatainak felülvizsgálata során a közigazgatási bíráskodás szabályai szerint jár el.

²⁵⁷ Kenderes -Bányai: Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására, Cég és Jog 2003/5. szám 7. o.

²⁵⁸ Ehhez kíván segítséget nyújtani a 7001/2005. (MK.170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

A következőkben először külön-külön vizsgálat tárgyává teszem a munkaügyi ellenőrzés szerinti, az adózás szerinti, illetve a bírósági eljárásban érvényesülő minősítést, majd annak rövid elemző értékelését adom.

6.3.1. Munkaügyi hatósági ellenőrzés

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok munkaügyi hatóság (OMMF) által történő minősítése a többször módosított 1996. évi LXXXV. törvény (Met.) szabályai alapján történik. A munkaügyi hatóság a Met. 1. § (5) bekezdése alapján jogosult a foglalkoztató és a munkát végző személy közötti jogviszony minősítésére. E jogszabály alapján a munkaügyi felügyelőnek az e kérdéskörrel kapcsolatos jogköre, illetve intézkedési lehetősége – álláspontom szerint - korlátozott. A munkavégzésre irányuló szerződések minősítésének körében számos változás tapasztalható a munkaügyi felügyelő jogkörében. Míg a Met. hatálybalépésétől kezdődően annak 1999. évi módosításáig lehetősége volt a szerződés utólagos (visszamenőleges hatályú) minősítésére, ezt követően csak a jövőre nézve volt erre lehetősége.

Az eredeti állapotot állította vissza 2003. július 1-jétől kezdődő hatállyal a 2003. évi XX. törvény, mely megszüntette a kizárólagosan jövőre nézve történő kötelezést és helyette önálló intézkedésként – feltételtől függően - a munkaviszony fennállásának megállapítását és az Mt. hatálya alatti továbbfoglalkoztatásra kötelezés lehetőségét visszamenőleges hatályúvá tette. Ennek megfelelően ha az ellenőrzés során megállapítják, hogy egy megbízási vagy vállalkozási szerződés munkaviszonyt leplez, akkor a szabálytalan foglalkoztatás megszüntetése érdekében a munkaviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását kell megállapítani és a foglalkoztatást a jövőre nézve is az Mt. szabályai szerint kell előírni. Lényeges és garanciális szabály, hogy csak az ellenőrzés megkezdésekor fennálló jogviszonyra vonatkozóan van mód szankcionálásra, igaz visszamenőleges hatállyal.

Az ellenőrzés során a munkaügyi ellenőrzést végző szerv és a foglalkoztató (munkáltató) között jön létre jogviszony, az ellenőrzés alapján hozott határozat hatósági határozatnak

minősül, így az esetleges jogvita eldöntése a *közigazgatási bíráskodás* szabályai szerint történik, de nem az általános hatáskörű, hanem a *munkaügyi bíróság előtt*. E határozat – annak ellenére, hogy munkaügyi bíróság jár el - nem a munkáltató és a munkavállaló közötti jogvitát dönti el, mégis *hatással lehet a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyára is, noha a munkavállaló nem is áll perben*.

Ezzel kapcsolatban rá kívánok mutatni arra, hogy a munkaügyi ellenőrzés során irányadó anyagi és a hatósági eljárási szabályok - megítélésem szerint - nincsenek teljesen összhangban, mert az Mt. 75/A. §-ában meghatározott szempontokból azok bizonyos része figyelmen kívül marad. Például az a szempont, miszerint a szerződés típusának minősítéskor tekintettel kell lenni többek között a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira is, nem érvényesül, mert a munkaügyi hatósági ellenőrzés - melynek lefolytatása a közigazgatási eljárási szabályok szerint történik - *csak a tényállás elemeire terjed ki, annak nem része a felek akaratának vizsgálata*. Helyesen mutat rá Dudás Katalin, hogy az előbbi értelemben a bírósági gyakorlat ellentmondhat a hatósági minősítésnek, hiszen olyan elemet is vizsgál, amelyet a közigazgatási eljárás során nem vettek figyelembe²⁵⁹. *A bírósági eljárás adott esetben kiemelt jelentőséget tulajdoníthat mind a munkajogviszony, mind a polgári jogviszony tekintetében - annak meghatározásánál - a felek akaratának*.

6.3.2. Az APEH minősítési jogköre a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok tekintetében

A járulékfizetési kötelezettség megsértéséhez kapcsolódó jogkövetkezmények tekintetében az eljárásra az APEH szerveinek van hatásköre. Ilyen esetben az ellenőrzés az elmaradt járulék megfizetése, a késedelmi pótlék és a bírság vonatkozásában a társadalombiztosítási jogszabályokat, illetve az adóigazgatási eljárás szabályait kell alkalmazni.

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok esetében 1990 óta a jogviszony átminősítésére is lehetősége van az adóhatóságnak. Ezt a lehetőséget tartja fenn a 2004. január 1. napjától hatályos 2003. évi XCII. törvény (Art.) 1. § (7) bekezdése is, mely változatlan tartalommal írja elő, hogy a szerződést, ügyletet és más hasonló cselekményeket valódi tartalmuk szerint

²⁵⁹ Dudás Katalin hivatkozott mű 151. o.

kell minősíteni. Az érvénytelen szerződésnek vagy más jogügyletnek az adózás szempontjából annyiban van jelentősége, amennyiben gazdasági eredménye kimutatható.

Az APEH-ellenőrzésre - hasonlóan a Met. szabályaihoz - *az APEH és a foglalkoztató között* kerül sor. További hasonlóság, hogy a minősítés visszaható hatállyal történhet, valamint az is, hogy *a felek akarata ez esetben is figyelmen kívül marad*. Fontos kiemelni azonban azt az eltérést a két különböző szempontú minősítés közt, hogy a foglalkoztatásra irányuló jogviszony adóhatóság által történő minősítése *csak adójogi szempontból hat ki a jogviszonyra*, míg a munkaügyi ellenőrzés során történt átminősítés a felek közti jogviszonyt is átminősíti, megváltoztatja. Mindez azt jelenti, hogy egy jogviszonynak munkavégzésre irányuló jogviszonnyá minősítése adó- és társadalombiztosítási szempontból történik, a hatósági határozat megállapításai *a felek jogviszonyára nincsenek kihatással*, tehát a munkavégzés változatlanul folytatható a polgári jog hatálya alá tartozóan.

Radnay József beható elemzés keretében mutat rá arra a német joggyakorlatban fellelhető - ma már a szabályozás hatályon kívül helyezése folytán próbálkozás jellegű - minősítést könnyítő megoldásra, amelynek keretében a jogalkotó először négy, majd öt ismérv alapulvételével rendelte vizsgálni a látszólag önállóan munkát végző tevékenységét. A törvényileg meghatározott ismérvek közül a négyből legalább kettőnek, az ötből legalább háromnak meg kellett valósulnia ahhoz, hogy fennálljon az a vélelem, mely szerint az érintett személy munkavállaló, akit munkabér ellenében foglalkoztatnak, s ezért társadalombiztosítási szempontból is ilyen minősítés alá esik.

A német gyakorlat bebizonyította, hogy a külön jogszabályon alapuló egyszerűsített minősítés nem hozta meg a várt eredményt, s így jelenleg a korábban hatályban volt és a magyar minősítési rendszerrel rokon vonásokat mutató szisztémára tértek vissza²⁶⁰.

²⁶⁰ Radnay József hiv. mű 139.o. és Radnay József: A munkajogból menekülés 18-21. o.

6.3.3. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok bírósági felülvizsgálata

A munkaügyi bíróságok elé kerülő ügyek beható elemzését adja Handó Tünde már korábban hivatkozott tanulmánya²⁶¹. Ebben rámutat, hogy a munkaügyi bíróság elé kerülő ügyek két nagy csoportra oszthatók. *Az ügyek egyik része a Met. határozatainak felülvizsgálata* köréből kerül ki, amelyekben az vitatott, hogy a felügyelet egy jogviszonyt munkaviszonynak minősítve a szabálytalan foglalkoztatás miatt munkaügyi bírságot alkalmazott. *Az ügyek másik része általában a vitássá tett jogviszony megszűnését követően kerül a bíróság elé*, amikor a felperes jogellenes munkaviszony megszüntetésre alapított marasztalási igényt terjeszt elő, vagy elmaradt munkabér megfizetését igényli, esetleg a jogviszony során bekövetkezett balesetre hivatkozva érvényesít kártérítési követelést. A másodikként említett ügycsoportban a munkaügyi bíróságnak először mindig azt kell vizsgálnia, hogy az ügy elbírálása hatáskörébe tartozik-e. Ennek keretében a bizonyítást elsődlegesen arra - a jelen körben elemzett problematikus kérdésre - kell lefolytatni, hogy a felek között milyen jogviszony jött létre.

Munkaviszony hiányában a munkaügyi bíróság csak a kereset elutasításáról, esetleg a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósághoz történő áttételéről rendelkezhet.

A jogviszonyok minősítése szempontjából kétségtelen előrelépést jelentő Mt. 75/A. §-ban foglaltak viszonylagosságára mutat rá az említett tanulmány, amikor a Fővárosi Munkaügyi Bíróság gyakorlata kapcsán ismerteti, hogy egy adott jogviszony minősülhet akár munkaviszonynak, akár megbízási jogviszonynak is a felek akaratától függően abban az esetben, amikor a végzett tevékenység jellegénél fogva speciális, egyik jogviszonyra jellemző elemeket sem tartalmaz. A tanulmány szerint ilyenkor az a meghatározó, hogy a polgári jogra vagy a munkajogra jellemző elemek vannak-e túlsúlyban, illetve adják a jogviszony karakterét, annak tükrében, hogy a szerződő felek akarata mire irányult²⁶².

²⁶¹ Handó Tünde hiv. mű és Handó Tünde A munkaügyi jogviták intézmény- és eljárási rendszerének áttekintése In: Szociális ügyek és foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban, Tanulmányok a munkajog jövőjéről, szerk: Rácz Réka és Horváth István, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004.

²⁶² Handó Tünde előző lábjegyzetben hivatkozott munkáin túl ugyanilyen szellemben foglal állást Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyvéhez, Miskolci Jogi Szemle 2006/1. sz. 31.o.

6.3.4. Az OMMF, az APEH és a bíróság eljárásának ellentmondásai

Az előbb elmondottak alapján a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok minősítésének kérdése a vázolt három különböző vizsgálat szempontjából ellentmondásokat eredményez, melyek a minősítés vonatkozásában történő koherens állásfoglalást megnehezítik. Egyet lehet érteni Dudás Katalin azon álláspontjával, miszerint előfordulhat, hogy *a munkaügyi és az adóhatósági eljárás párhuzamos lefolytatása esetén nem biztosított az ellenőrzések azonos eredménye*, ez pedig ellentmond a jogbiztonság elvének²⁶³.

További probléma, hogy a közigazgatási bíráskodás szabályai szerint két különböző típusú bíróság jár el. Adóügyben *az Art.* szabályait is alkalmazva az APEH jogviszonyt minősítő határozatát *a megyei bíróság*, míg a munkaügyi ellenőrzés körében *a Met.* rendelkezéseit is alapul véve az OMMF - előbbivel azonos tárgyat érintő - határozatát *a munkaügyi bíróság* vizsgálja felül. Mindkét bírósági eljárásban a Pp. XX. fejezetében szabályozott közigazgatási perekre vonatkozó szabályokat alkalmazzák.

Problemátikus ellentmondásnak ítélem azt, hogy az APEH-ellenőrzés jogkövetkezményei csak adójogi konzekvenciákkal járnak, míg a munkaügyi vizsgálat joghatása munkajogi jellegű, és a vizsgálatban félként nem szereplő munkavállalót is érinti. Míg a hatósági ellenőrzések tekintetében jogviszony a hatóság és a foglalkoztató között jön létre, a munkaügyi bírósági eljárás esetében ez már kétféle lehet: vagy az előbbieknél megfelelően a hatóság és a foglalkoztató közötti, vagy a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti jogvita. Ezzel részben összefüggő további nehézség, hogy - *azon túl, hogy az említett hatóságok eljárásainak eredménye eltérhet egymástól - a bíróság egy esetleges harmadik megoldásra jut.*

6.4. Néhány speciális munkavégzési (foglalkoztatási) forma munkajogi és polgári jogi vonatkozása

A munkavégzésre (foglalkoztatásra) irányuló egyes speciális formák, melyek a tipikusnak mondható jogviszonyokkal párhuzamosan léteznek, sajátos problémákat vetnek fel a

²⁶³ Dudás Katalin hiv. mű 154. o.

jogviszony tartalma és minősítése szempontjából. Megjegyezni kívánom, hogy nem véletlenül használom a speciális jelzőt, ugyanis e fejezet elején már rávilágítottam az atipikus munkavégzési viszonyok körülhatárolhatóságának bizonytalanságaira, de ugyanez mondható el a kényszervállalkozás²⁶⁴ vagy az önfoglalkoztatási formák tekintetében is. Egy közös jellemző azonban mindegyik, előbb említett bizonytalan személyi kört felölelő esetekre elmondható, nevezetesen, hogy valamilyen vetületükben jól kitapinthatóan eltérnek az Mt. szerinti „klasszikus” értelemben felfogott önálló munkavégzési viszonyoktól.

A következőkben inkább példálózó jelleggel emelek ki néhány olyan – az előbbi saját terminológiánál maradva - speciális munkavégzést (foglalkoztatást), amelyek valamilyen szempontból pozitív vagy negatív értelemben kihatással vannak a jogalkalmazásra és a jogalkotásra, illetve a jogviszony (szerződés) minősítésére is.

*A munkajogi kötöttségek polgári jogi elemekkel való vegyítésének variációit ezeknél a speciális formáknál tapasztalhatjuk leginkább, különös tekintettel arra, hogy a polgári jogi kötetlenebb formák is alkalmasak lehetnek a munkajogban megnyilvánuló bizonyos kötöttségek, garanciális szabályok befogadására*²⁶⁵.

a.)

A munkaerő-kölcsönzés, mint speciális – ha úgy tetszik atipikus - munkaviszony esetében az egyik problémát az okozza, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződés alkalmas lehet színlelt, a tényleges munkaerő-közvetítést leplező szerződés megjelenítésére. A munkaügyi ellenőrzés felszínre hozhatja, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti szerződés semmis, a munkaviszony ténylegesen létre sem jött, pl. azért, mert a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönbeadó munkaszerződés és bejelentés nélkül alkalmazza. Ebben az esetben az egész munkaerő-kölcsönzésre alapított sajátos jogviszony-rendszer megdől.

A probléma feloldásának egyik lehetőségét Dudás Katalin abban jelöli meg, hogy lehetőséget lát annak tételes jogi kimondására, hogy amennyiben a kölcsönzésre irányuló

²⁶⁴ A köztudatban, sőt a jogirodalomban is kényszervállalkozásoknak nevezett alakzatoknál is gyakran éppen a kényszer jelleg hiányzik, mivel mindkét fél érdekelt az ún. kényszervállalkozásban. E témakörrel lásd bővebben Kenderes-Bányai hiv. mű 6. o.

²⁶⁵ Vö.: Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyvéhez, Miskolci Jogi Szemle 2006/1. sz. 33.o. 1/c. alpont

szerződés semmis, a munkaviszony a tényleges foglalkoztatóval (kölsönnevővel) jön létre²⁶⁶. A magam részéről ezt a megoldást praktikusnak ítélem ugyan, mégis egyben aggályosnak tartom. Fenntartásaim abból fakadnak, hogy a munkaerő-kölsönzés esetén három jogalany közt egy olyan speciális kapcsolatrendszer jön létre, amely alapvetően két különböző típusú jogviszonyon alapul. Az egyik a kölsönbeadó és a kölsönnevő, a másik a kölsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony. *Sajátosság, hogy a kölsönbeadó-munkavállaló közötti kapcsolatrendszer munkajogi, míg a másik (kölsönbeadó-kölsönnevő) közötti polgári jogi jellegű*²⁶⁷.

A Dudás Katalin által adott megoldás olyan átjárhatóságot kíván teremteni a polgári jogi és a munkajogi jogviszonyok között, amely a felek ilyen irányú akarata híján elfogadhatatlan. A megoldási javaslat elfogadása esetén semmi nem biztosítja, hogy a felek akarata ilyen, a palástolt jogviszony helyére lépő munkaviszonyra irányult volna, mivel a felek között korábban semmiféle (se polgári, se munkajogi) jogviszony nem állt fenn. A kölsönnevőt ez esetben számos olyan többletkötelezettség sújtaná, amelynek elkerülése végett a munkaerő-kölsönzés intézményét választotta. Az előbb kifejtettek jól rávilágítanak arra, hogy az általam kifogásolt megoldás jelentősen *sértené a felek szerződéskötési szabadságát*. Mindez természetesen nem zárja ki, hogy a munkaerő-kölsönzés kapcsán felmerülő ilyen szerződésből fakadó joghátrányokat az annak létrehozásáért felelős félnek ne kellene viselnie, például kárfelelősség keretében. Megjegyzendő, hogy a most kifejtett problematika a Dudás Katalin és köztem zajlott vitát követően – megítélésem szerint sajnálatos módon – valósággá vált az Mt.-t módosító 2005. évi CLIV. törvény által beiktatott 193/G. § (8)-(13) bekezdésével 2006. január 1-jei hatállyal, így ezen kérdéskörre a munkaerő-kölsönzési szerződéseket boncolgató jelen fejezet VI. rész 8. fejezetében (8.5. részben) még részletes kritikai észrevételek megfogalmazásával visszatérek²⁶⁸.

b.)

A bővebb kifejtés igénye nélkül, viszont a probléma súlyára tekintettel röviden utalok arra, hogy a magyar munkavállalási, foglalkoztatási gyakorlatban sajnálatosan igen elterjedt az ún. *kényszervállalkozás*. Ennek esetében a munkáltató munkaszerződés helyett egyéni

²⁶⁶ Dudás Katalin *hiv. mű* 161. o.

²⁶⁷ A munkaerő-kölsönzés szabályrendszerét és ellentmondásait lásd bővebben: Kenderes-Bányai: A munkajogi és polgári jogi kérdések és ellentmondások a munkaerő-kölsönzés szabályrendszerében, *Munkaügyi Szemle* 2002/7-8. sz., 83-88. o.

²⁶⁸ A hatályos szabályozás kritikai élű bemutatását ld. Kenderes György: A munkajogviszony kényszerű létrejöttelének vitatható kérdései a munkaerő-kölsönzés körében, *Munkaügyi Szemle* 2006/6. sz. 50-51. o.

vállalkozói igazolványt váltat ki a munkavállalókkal, s megbízási vállalkozási szerződéssel alkalmazza őket²⁶⁹. Ezen probléma orvoslására az Mt. 75/A. § szabályai, valamint a munkaügyi felügyelőség eljárása jogi aspektusból alkalmasnak tűnik. Mégis megállapítható, hogy főleg gazdasági megfontolásokból fakadó ilyen ügyek megoldására az előbbi jogszabályi megkötések csak korlátozott mértékben alkalmasak.

A kényszervállalkozás jelentőségére tekintettel a tanulmány későbbi részében (következő 7. fejezetben) e problematikára még külön is ki fogok térni.

c.)

A *bedolgozói jogviszony* ugyancsak *speciális munkavégzési jogviszonynak* tekintendő, mégpedig azért, mert megítélésem szerint egyértelműen sem a polgári, sem a munkajog körébe nem sorolható²⁷⁰. Hazánkban a bedolgozás inkább szaktudást nem vagy alig igénylő munkára, vagy munkafázis elvégzésére jön létre, ahol a bedolgozó rendszerint saját munkaeszközzel saját lakásán, illetve munkáltató területén kívül lévő helyen önállóan, de a munkáltatótól való függőségben végzi munkáját. E jogviszonyban *keverednek a polgári jogi vállalkozási szerződés elemei az Mt. szerinti munkaszerződésre jellemző szabályokkal*. Ez – álláspontom szerint - különösképpen a biztosított bedolgozó vonatkozásában áll fenn, aki társadalombiztosítási szempontból teljes értékű jogalany, viszont az Mt.-nek csak bizonyos (pl. munkabér védelme, munkáltatói kárfelelősség, munkaügyi viták szabályai, stb.) rendelkezései vonatkoznak rá. A gyakorlatban - véleményem szerint – nincs akadálya annak, hogy a jövőt illetően, vagy akár már a jelenben is a távmunka mint speciális, de korlátozott területen érvényesülő munkavégzés mellett a bedolgozói jogviszony a jelenlegi primitív munkavégzésen túlmenően bonyolultabb, összetettebb, de a munkáltatótól relatíve függetlenebb, mérhető teljesítményű - természetesen nem számítástechnikai eszközzel végzett - munkák vonatkozásában is alkalmazást nyerjen. Sajnálatos jelenség viszont, hogy a bedolgozói jogviszonnyal való visszaélés is tapasztalható²⁷¹.

²⁶⁹ A problémakör bővebb taglalását lásd Prugberger Tamás: A munkajog harmonizációja, a munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások, Cég és Jog 2003/1-2. sz. 8. o. és Handó Tünde: Leplezett szerződések 16-17. o.

²⁷⁰ A témakör jogi szabályozását illetően ld. a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendeletet a bedolgozók foglalkoztatásáról, ezen belül a jogviszony meghatározását illetően különösen a 3-4. §-t.

²⁷¹ Dudás Katalin hiv. mű 169. o.

d.)

Jellegét tekintve a *távmunka* szabályozása áll legközelebb az előbb említett bedolgozó jogviszonyhoz, azonban szabályrendszere attól jóval kifinomultabb, korszerűbb, és nem utolsósorban dogmatikailag tisztázottabb²⁷². A távmunka Mt.-n belüli elhelyezkedése világossá teszi, hogy ez esetben *egy kifejezetten a munkajog körébe tartozó speciális munkaszerződésről* és munkavégzési jogviszonyról van szó. A törvény 192/D. §-ában foglaltak jól példázzák, hogy *a munkajog - ezen belül az Mt. - alkalmas polgári jogias elemek befogadására is*. A hivatkozott jogszabályhely szerint „E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendes munkaideje több, mint felében az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, számítástechnikai eszközzel végző, és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló”.

Az előbbi meghatározáson túlmenő polgári jogias elem a távmunka vonatkozásában a munkavégzés kötetlen volta, illetve a költségtérítésre vonatkozó szabályozás is. A távmunka tehát *a hagyományos munkaszerződésnél jóval kötetlenebb és rugalmasabb*, a mai társadalmi-gazdasági viszonyoknak megfelelő és a szerződő felek érdekeit kölcsönösen szem előtt tartó jogviszonyrendszer létesítését teszi lehetővé.

e.)

Egyet lehet érteni Dudás Katalin azon álláspontjával, hogy *az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés*, mint önálló magánjogi szerződéstípus az önfoglalkoztatás szabályozása szempontjából áttörésként értékelhető, s mélyre ható vizsgálatára már csak azért is szükség van, mert *alapul szolgálhat egy új típusú szabályozás kialakításához*²⁷³. A 2000. évi CXVII. törvény (Kütv.) alkalmazásában kereskedelmi ügynök az, aki állandó jellegű megbízás alapján üzletszerűen, általában jutalékos rendszerben meghatározott díjazás ellenében áruk adásvételét, vagy az árukra vonatkozó más szerződést közvetít. Az ügynöki szerződések tipikusan megbízási szerződések, bizonyos esetben bizományi szerződések. A Kütv.-nek kiemelkedő érdeme és a jogszabály mai viszonyokra alkalmazható korszerűsége és liberális szellemét mutatja, hogy *a szerződő felek szabadon választhatnak, hogy a kereskedelmi ügynöki tevékenységet polgári jogi szerződés, vagy munkaszerződés alapján*

²⁷² A távmunkát a jogalkotó a 2004. évi XXVIII. törvénnyel az Mt. X/A. fejezetébe iktatta be, mely 2004.05.01. napjától hatályos.

²⁷³ Dudás Katalin hiv. mű 170. o.

végzik²⁷⁴. Ez az első olyan jogintézmény a munkajog és a polgári jog határmezsgyéjén, amely *a munkajogi típuskényszerszerűen a típuszabadság elvével váltja fel.*

Az eddigieken túlmenően – jellegét tekintve - azért is példaértékű a kereskedelmi ügynökökre vonatkozó szabályozás, mert *még abban az esetben is, ha polgári jogi (megbízási, bizományi) szerződés jön létre a jogalkotó egyoldalú kogeneciával ír elő bizonyos olyan szabályokat, amelyek a munkajog sajátjai.* Jelen esetben erre azért van szükség, mert a kereskedelmi ügynök (hasonlóan a munkavállalóhoz) a gyengébb fél pozíciójában van, amely egyensúly-eltolódást a jogalkotónak helyre kell állítania. Épp a kereskedelmi ügynöki szerződésen keresztül látható azonban, hogy ez az egyensúly-eltolódás nem kizárólag a munkajogviszonyon belül, hanem a polgári jog keretei között is megoldható. Ilyen munkajogi jellegű, de a polgári jogban jelentkező jelenségek, például hogy a semmisség esetén a Kütv. rendelkezései lépnek a felek eltérő tartalmú megállapodása helyébe, az ügynöki szerződésre kötelező alaki és tartalmi előírások vonatkoznak, a határozott időre kötött szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át, ha azt a felek a határidő lejárta után tovább folytatják, részletes díjazási szabályok, külön nevesített minimális felmondási idők.

E megoldás már erősen emlékeztet – sőt közelít – a nyugat-európai jogalkotásban a kötött szolgálat, azaz a klasszikus munkaviszony mellett a munkavégzési viszonyok skálájának másik végpontja közelében elhelyezkedő szabad szolgálati szerződésre.

6.5. Megoldási alternatívák

A munkajogban problémát okoz, hogy a munkaviszony alanyai az életviszonyok folyton alakuló és bővülő változatossága folytán az akaratuktól függő munkaszerződést kössenek, erre ugyanis a hatályos *Mt. taxatív felsorolt munkaszerződés-típusai nem adnak megfelelő mozgásteret biztosító lehetőséget és ezzel az Mt. tulajdonképpen a felek típusválasztási szabadságát csorbítja.* Tekintettel azonban arra, hogy az Mt.-ben felsorolt - nevesített, de véges számú – munkaszerződés-típusok nem elégségesek a differenciálódó életviszonyok

²⁷⁴ A kereskedelmi ügynök jogállásáról lásd Prugberger-Rácz: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez, Gazdaság és Jog 2003/3. sz. 23-24. o.

jogi formában történő megjelenítésére és szabályozására, *nagyobb teret kellene engedni annak, hogy a munkaviszony alanyai a saját akaratuktól függően, a jogszabály keretei közt, de esetlegesen a tipizált szerződésformáktól eltérően köthessenek munkaszerződést*²⁷⁵.

A jelen fejezet összegzéseként megállapítható, hogy a magyar munkavégzési viszonyokra vonatkozó szabályrendszer, különösen a kereskedelmi ügynöki szerződéssel jó példát szolgáltat a tekintetben, hogy *időszerű lenne megfontolni a jövőbeni magyar jogalkotásban a külföldi jogokban már ismert, sőt törvényileg is elismert szabad szolgálati szerződés nevesítését elsődlegesen a Ptk.-ban, de akár az Mt.-ben is*²⁷⁶. Ezzel az Mt. szerinti klasszikus értelemben vett és a mai viszonyokhoz mérten túlzottan kötött munkaszerződés intézménye mellé lenne helyezhető egy olyan alternatíva, amely - különösen az EU-hoz való csatlakozásra tekintettel - rugalmasabb foglalkoztatási lehetőségeket kínál, s ezen keresztül a munkanélküliség akut problémájának kezelhetőbbé tételét segíthetné elő²⁷⁷.

7. Kényszervállalkozás-munkaszerződés: A munkajogi szabályozás lehetőségei és korlátai a legitim és illegitim foglalkoztatás körében

Az előző fejezet 6.4. részében már röviden említettem a kényszervállalkozásokat, de a problematika elterjedtségénél fogva – különösen a mai napig fennálló megválaszolást igénylő kérdésekre – bővebb és részletesebb taglalást indokol.

Hazánkban a rendszerváltást követő években meglehetősen elterjedté vált az ún. kényszervállalkozás kategóriája, amikor a munkáltatók munkaszerződés helyett egyéb – munkajogon kívüli – polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatják a munkavállalókat. Ez a folyamat azóta is tart, amelyre a hatályos munkajog megkísérelt ugyan reagálni, de az ez

²⁷⁵ Kenderes-Bányai: Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények polgári jogi vonatkozásai In: Ünnepi tanulmányok Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Radnay József 75. születésnapjára, 243. o.

²⁷⁶ A szabad szolgálati szerződéssel kapcsolatosan lásd Radnay József: A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű alakítása 136. o. és Prugberger-Rácz hiv. mű 24. o.

²⁷⁷ Vö. Kenderes György – Bányai Krisztina: A munkavégzési viszonyok hatályosulása – Legitim-illegitim jelenségek a foglalkoztatás körében. In: Liber Amicorum Studia Stephano Kertész Dedicata, Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2004. 210.o., továbbá Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 2006/1. sz. 40-41.o. b.) alpont.

irányú 2002. és 2003. évi kodifikációs próbálkozásokból csak az Mt. 75/A. § született meg, amely kétségtelenül hasznos jogértelmezési és jogalkalmazási orientációt ad, segítve a munkaügyi felügyelet munkáját és az ezzel kapcsolatos jogviták bírósági felülvizsgálatát. Azonban az előbbi szabály csak a megoldás irányába tett részeredményként értékelhető, mivel az alapproblémát csupán kezeli, a nélkül, hogy megoldaná azt.

Álláspontom szerint ennél többre van szükség és ezt elősegítő jogi lehetőség is mutatkozik, sőt mutatkozott már az e tárgyban folyt kodifikáció idején is.

7.1. A kényszervállalkozások gyakorlati megnyilvánulásai

A kényszervállalkozás kifejezés *csak mint gyűjtőfogalom értelmezhető*, konkrét definícióját, de még egyértelmű tipizálását sem lehet adni. Mindössze arra van lehetőség, hogy a jogirodalom, valamint a publicisztika által elfogadott módon a kényszervállalkozás kategóriájának legjellemzőbb gyakorlati megnyilvánulásait kísérem meg – a jelleget adó ismérvek figyelembevételével – csoportosítani²⁷⁸.

a.)

Egyre gyakoribbá vált, sőt a minimálbérnek a drasztikus megemelését követően még inkább alkalmazott forma, hogy az általában kisvállalkozónak minősülő *munkáltató vagy „feketén” alkalmazza a munkavállalót, vagy kombinálja a részmunkaidős foglalkoztatást a fekete munkavállalással*. Ez utóbbi esetben pl. 4 óra részmunkaidőt követően további 4 óra fekete munkavállalás valósul meg. A második 4 óra elszámolása természetesen egymás között adó- és járulékfizetés megkerülésével, „zsebre” történik²⁷⁹. Az említett kombinált megoldásnál még megvan a kötődés a munkajoghoz a részmunkaidő vonatkozásában. A foglalkoztató e tekintetben némi járulékot is fizet és az első 4 órás foglalkoztatást illetően az Mt. szabályai érvényesülnek a jogokra és kötelezettségekre. Lényegében a munkaviszonyhoz kapcsolódó terhek viselését a részmunkaidős foglalkoztatást alkalmazó munkáltató vállalja, de – mint látható – próbálja azt minimálisra csökkenteni.

²⁷⁸ A csoportképzésnél figyelembe vettem Tóth Hilda: A munkaszerződésnek vállalkozási vagy megbízási szerződéssel történő kiváltásának problémájához c. tanulmányát. In: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Miskolc University Press 2001.

²⁷⁹ Ld. Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyvéhez, Miskolci Jogi Szemle 2006/1. 32. o.

b.)

A másik lehetséges formája a kényszervállalkozásoknak az az eset, amikor a jogviszony teljes egészében munkajogi jellegű – a munkaviszonyra jellemző vonásokat mutató – marad, azonban *a munkáltató a munkaszolgáltatás jellegét alapul véve vagy megbízási vagy vállalkozási szerződést köt* a munkavállalóval. A jogviszony mindezek ellenére alapvetően a függő munka által leginkább jellemezhető munkajogi jellegű jogviszony marad, és a megbízási, valamint a vállalkozási jogviszonyt, mint polgári jogi jogintézményeket minősítő eredmény- vagy bizalmi jellegű gondossági kötelemről egyáltalán nem beszélhetünk. Ha esetleg az előbbiek mégis az adott jogviszony jellemzőjeként jelentkeznek, akkor már nem kényszer-, hanem valós vállalkozási/megbízási jogviszonnyal van dolgunk.

Ezekben az esetekben a munkavállaló (kényszervállalkozó) az általam elemzett esetekörök közül a legkiszolgáltatottabb helyzetben van, mivel pl. egy jogviszony megszüntetése esetén esik mind a munkajog által biztosított garanciális szabályok igénybevételének lehetőségétől, mind pedig – egyéni vállalkozói minőség hiányában – a kereskedelmi (gazdasági) jog által biztosítottaktól.

c.)

Egy újabb fajtája lehet a kényszervállalkozásoknak az az eset, amikor a munkáltató és a munkavállaló között még az előzőekben írt lazább munkajogi jellegű – függő munka fogalomkörébe tartozó – jogviszony sem áll fenn, hanem a munkaszolgáltatás igénybevétele és az azért járó ellenszolgáltatás juttatása a munkáltató és a munkavállaló között oly módon történik, hogy *a munkavállaló valamilyen gazdasági társaság tagjaként vesz részt a jogviszony teljesítésében*. A munkáltató tehát közvetlenül a gazdasági társasággal köt vállalkozási szerződést és ezen szerződés keretein belül végzi a munkavállaló a munkát. Az elvégzett munkáért a munkáltató a gazdasági társaságnak fizet, amely számára semmilyen adó-, társadalombiztosítási – vagy egyéb járulékfizetési kötelezettséggel nem jár. Ebben az esetben tulajdonképpen *közvetlen jogviszony nem jön létre a munkáltató, illetve a konkrét munkavégzést folytató munkavállaló között*.

d.)

Külön típusnak sorolható be a kényszervállalkozások kategóriái közé az egyéni vállalkozó. Az tekinthető szinte a leggyakrabban alkalmazott megoldásnak, hogy a munkáltató a *korábbi munkavállalóját egyéni vállalkozóként kívánja továbbfoglalkoztatni*, így a korábbi munkavállalóval gyakorlatilag ugyanazon feladatokra – pontosabban munkakörre – megbízási vagy vállalkozási szerződést köt. E megbízási, illetve vállalkozási szerződések olyan munkavégzések tekintetében jönnek létre, amelyek jellegüknél fogva elsődlegesen munkaviszony keretében láthatók el, illetve olyan esetekben, amikor a felek magatartása arra utal, hogy a munkavégzés ténylegesen munkaviszony keretében történik.

Az előbbi jelenség – többek között – rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, hiszen ezen esetekben a szerződéskötés során azért választanak a felek polgári jogi szerződéstípust, hogy elkerüljék a munkaviszonyból származó jogok gyakorlását, illetve kötelezettségek teljesítését. A felek látszólag egybehangzó típusválasztása többnyire formális, a valóságban mindez a munkáltató akaratának egyoldalú érvényesítését jelenti.

e.)

A jogirodalom rámutat egy viszonylag új keletű jelenségre²⁸⁰, nevezetesen arra, hogy újabban a foglalkoztatás területén a vállalkozók próbálkoznak többféle módon jogviszonyba lépni vállalkozási konstrukciókkal, a munkaszerződéssel történő foglalkoztatást pedig mellőzni, mert ily módon részben munkabér-költségmegtakarításra kerülhet sor, részben pedig a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó előírásokat játszik ki²⁸¹. Ez okból *a vállalkozók gyakran olyan foglalkoztatókkal kötnek atipikus jogviszony keretében együttműködési (vagy más hasonló elnevezésű) szerződéseket, akik alaptevékenységük egy részét nem munkaviszony, hanem vállalkozási jogviszony formájában végeztetnék el*. A foglalkoztató továbbra is tevékenységének döntő részét munkaviszonyban álló munkavállalók alkalmazásával látja el, csupán az alkalmazotti létszám meghatározott hányadának szűnik meg a munkaviszonya oly módon, hogy e személyek egyéni vállalkozóként egy külső céggel kötött vállalkozási szerződés alapján

²⁸⁰ A bemutatásra kerülő esettel kapcsolatban ld. Prugberger Tamás – Rácz Zoltán: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez, *Gazdaság és Jog* 2003/3. sz.

²⁸¹ A munkaerő-kölcsönzés legális alkalmazhatósága tekintetében ld. bővebben Kenderes György – Bányai Krisztina: Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények polgári jogi vonatkozásai, In.: Munkaügyi Igazgatás, munkaügyi bíráskodás tanulmánykötet, szerk: Czúcz Ottó és Szabó István, Bíbor Kiadó Miskolc, 2002. 241-259.o., továbbá Kenderes György – Bányai Krisztina: Munkajogi és polgári jogi kérdések és ellentmondások a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében, *Munkaügyi Szemle* 2002/6-7. sz. 83-89.o.

fejtik ki a foglalkoztatónál – a korábbi munkakörükhöz hasonló – munkát a külső társaság által fizetett megbízási díj ellenében. A külső cég és a munkát végző között az említett együttműködési szerződés keretében állapodnak meg a foglalkoztató telephelyén végzendő vállalkozási feladatok összehangolásáról. A külső cég az egyéni vállalkozókkal olyan vállalkozási szerződést köt, amelyben a felek a munkavégzés helyét a foglalkoztató munkaterületén jelölik ki, s a vállalkozó nem jogosult alvállalkozót igénybe venni.

Mindez alátámasztja a bemutatott konstrukció kényszervállalkozási jellegét. Megjegyzendő, hogy e formánál általában a külső társaság vállalja azt is, hogy a vele szerződő vállalkozókkal az egyéni vállalkozás könyvelési, számviteli, adózási kötelezettségeinek teljesítésére külön szerződést köt. Ezen túlmenően a vállalkozó részére saját költségén – ideális esetben – teljes körű (vagy részleges) balesetbiztosítást köt, amelynek kedvezményezettje a vállalkozó vagy az általa megjelölt személy. A kényszervállalkozás e típusánál jóval kevésbé figyelhető meg az ilyen jogviszonyba kényszerített személyek kiszolgáltatottsága, mint az előbb elemzett formáknál, azonban a munkajogi garanciális szabályok jelen esetben is teljes mértékben hiányoznak.

Természetesen az előbb bemutatott kényszervállalkozási esetkörök távolról sem tekinthetők taxációnak, azokkal rokon vonásokat mutató, illetve elemeiket vegyesen alkalmazó további konstrukciók is elképzelhetők, illetve fellelhetők a gyakorlatban. Az általam adott előző a.)-e.) pontokban foglaltak bemutatásával elsődlegesen a kényszervállalkozások heterogén jellegére kívántam ráirányítani a figyelmet.

7.2. A kényszervállalkozás hátrányai és előnyei munkáltatói és munkavállalói szempontból

A kényszervállalkozások gyakorlati elterjedtsége azt a tendenciát mutatja, hogy *mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon fellelhetők bizonyos – adott esetben nem teljesen legális – érdekek arra vonatkozóan, hogy a munkaviszonyt kivonják a Munka törvénykönyve és az ehhez kapcsolódó adózási és társadalombiztosítási szabályok alól.* Ennek az előnyeit természetesen olykor nem is lehet megkérdőjelezni, azonban az előnyök mellett találhatók bizonyos hátrányok is, amelyek arra késztették a jogalkotót, hogy az Mt.

ezirányú módosítása során a munkaszerződésre vonatkozó szabályozást pontosítsa és egyértelműbbé tegye.

A munkáltató számára az adózási, illetve társadalombiztosítási terhek alóli kibúvás lehetősége egyértelmű előnyként jelentkezik, hiszen ez által – még ha nem legálisan is – mentesül egy sor anyagi és adminisztratív (bevallási, könyvelési, stb.) kötelezettség alól. Ebből a szempontból a „legjobb” megoldás az, amikor a munkavállaló számlaképes és az általa elvégzett munkáért járó ellenszolgáltatást a munkáltató számla ellenében adja át neki, ezáltal a tényleges munkavállalóra hárítva az említett adózási, járulékfizetési, adminisztratív és egyéb költségeit.

Ilyen esetben mentesül a munkáltató a Munka törvénykönyvében a munkavállalói érdekeket szolgáló – számára viszont adott esetben többletterhet jelentő – kötelezettségek alól, így:

- nem köteles fizetni a rendes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló számára kötelező minimumként megszabott minimálbért,
- nem vonatkoznak (jelenleg már csak nem vonatkoztak) rá az Mt. 5. §-ában – a Ptk.-tól jóval szigorúbban megfogalmazott – hátrányos megkülönböztetés tilalmára és előnyben részesítési kötelezettségre előírt szabályok; azonban ez a helyzet az egyenlő bánásmódról szóló, s immár általánosan mindenkire (minden jogterületre) kötelező 2003. évi CXXV. törvénnyel megváltozott, illetve – elvileg – megszűnt 2004. január 27-től kezdődő hatállyal;
- ilyen esetben nincs kötelezően szabályozott fizetett szabadság, betegszabadság, többlet-díjazás rendkívüli időben végzett munkáért;
- a napi, a heti pihenőidő, a túlmunka, illetve az átirányítás, kiküldetés és kirendelés Mt.-ben szabályozott korlátai szintén figyelmen kívül maradnak;
- a kényszervállalkozói jogviszony (megbízás, vállalkozás, stb.) létrehozása, módosítása, megszüntetése szintén nem az Mt.-ben meghatározott kötött módon és az ott felsorolt alaki és tartalmi szabályok pontos betartásával lehetséges;

- a rendes felmondáshoz törvényileg rendelt felmondási, illetve felmentési idő, valamint végkielégítés-fizetési kötelezettség nem társul;
- a kényszervállalkozói jogviszonyban nem érvényesül – a napjainkban már ténylegesen felülvizsgálatra érett - munkajogi kártérítési felelősségi rendszer, mely gondatlan károkozás esetén munkavállalói oldalon főszabályként a havi átlagkereset 50%-ának megfelelő mértékben (azaz enyhén szólva túlzottan) korlátozott. Vállalkozás/megbízás esetén a kényszervállalkozás (kényszervállalkozó) felelőssége a polgári jog szabályai szerint teljes mértékű és a bizonyítási teher a munkajoghoz képest épp ellentétesen, a munkáltatóra nézve kedvezően alakul.

Jóval kevesebb szó esik viszont arról az oldalról, amelyet adott esetben még maguk az érintett munkáltatók sem vesznek kellően figyelembe, nevezetesen hogy az előbbi „előnyökkel” szemben *milyen egyértelmű hátrányok mutatkoznak munkáltatói oldalon a kényszervállalkozásokkal kapcsolatban*. Csupán példálózva ilyenek a következők:

- a munkáltató elesik az Mt.-ben biztosított legerősebb jogosítványától, a gyakorlatilag mindenre kiterjedő utasítási jogától a munkavállalóval szemben;
- a fegyelmezési jog terén is csak a polgári jog jóval szűkebb eszköztára áll rendelkezésére az Mt.-ben szabályozott rendkívüli felmondással, az Mt. 109. §-a szerinti egyéb jogkövetkezmények alkalmazásával, a Kjt., a Ktv. fegyelmi felelősségével szemben;
- az Mt. 3. §-ában foglalt együttműködési kötelezettség pozitív vonásai sem tudnak maradéktalanul érvényesülni a kényszervállalkozás vonatkozásában;
- fennáll a kockázata, hogy egy munkaügyi ellenőrzés során jelentős bírság szankció alkalmazására kerül sor, amellet, hogy ezen jogviszonyokat visszamenőleges hatállyal a munkajog területére minősítik át, annak összes kapcsolódó jogkövetkezményével (pl. túlmunkadíjazás, stb.) együtt.

A kényszervállalkozási jogviszonyban a munkavállaló számára hátrányként jelentkezik az összes azon tényező, amelyet a munkáltatói oldalon előnyként említettem, különösen a munkajogban garantált jogok érvényesíthetőségének hiánya. Ugyanakkor esetenként *a kényszervállalkozás akár még előnnyel is járhat a munkavállaló számára*, mivel a kötetlenebb munkavégzési viszonyok *nagyobb mozgásszabadságot biztosítanak* neki. Megjegyzendő azonban, hogy ez az előny valójában csak akkor merülhet fel, ha a munkavállalónak reális esélye van arra, hogy könnyen juthasson újabb munkavégzési lehetőséghez – akár munkaviszony, akár megbízási vagy vállalkozási jogviszony keretében -, amennyiben az előző jogviszonya megszűnik.

A kényszervállalkozó oldalán hátrányként, de akár előnyként is jelentkezhet, hogy különböző levonásokkal terhelt munkabér helyett egyösszegű kialakított fix díjat kap, melyből saját maga után neki kell fizetnie a közterheket, költségeket és saját személyi jövedelmét. Nem zárható ki, hogy meghatározott esetben a költségekkel való „ügyes sakkozás”, - szebben fogalmazva - gazdálkodás a kényszervállalkozó oldalán a munkabérhez képest jövedelemnövekedést eredményez.

7.3. A munkaviszony-megbízás/vállalkozás elhatárolása

A Munka törvénykönyvének a munkaszerződés fogalmi körét érintő szabályai pontosításának és részletezésének jelentőségét az adja, hogy az előbbi kényszervállalkozások problematikáján túlmenően, illetve azzal összefüggésben gyakorlati nehézségeket okoz a munkaviszonynak a polgári jogi jogviszonyoktól, különösen a vállalkozási jogviszonytól, a megbízástól, illetve a gazdasági társaság tagjának társaság tevékenységében való közreműködésétől történő elhatárolása.

Figyelemmel arra, hogy az elhatárolási kérdések a jogirodalom²⁸² és a bírói gyakorlat által is az Mt.-beli szabályozást alapul véve kellő mélységben kimunkáltak, annak részleteibe nem kívánok belebocsátkozni, annál is inkább, mert e kérdéssel kapcsolatos álláspontomat

²⁸² Radnay József: Munkajog, Pázmány Péter Katolikus Egyetem ÁJK, Bp. 2000. 52-56.o., Tóth Hilda id. mű 415-420.o., Gecséné-Tománé-Kenderes: Jogi ismeretek – Munkajog és tb-jog, Novotni Kiadó, Miskolc 2002. 20-22.o., továbbá a bírói gyakorlatot is széles körűen dolgozza fel még Radnay József: A magyar munkajog, Kommentár a gyakorlat számára Bevezető rendelkezések első részéhez fűzött szövegmagyarázatában, továbbá a 7001/2005. (MK.170.) FMM-PM együttes irányelv.

már a korábbi, III/3. részben részletesen kifejtettem. A leglényegesebb elhatárolási ismérvekre azonban azért szükséges rámutatni, mert részben magyarázatul szolgálnak az Mt. ezirányú módosításában (75/A. §) megjelenő jogszabályi kritériumok vonatkozásában. Ha az elhatárolás tekintetében probléma merül fel, elsősorban a munkavállaló lekötöttségének, a munkáltató széles körű utasítási jogkörének, az ún. kiegészítő ismérveknek a meglétét és a felek akaratát kell figyelembe venni, s ezek alapján kell elbírálni, vajon a felek jogviszonya önállótlan munkavégzéssel járó munkaviszonynak, vagy önálló munkavégzésre irányuló, más (polgári jogi) jogviszonynak minősül-e.

A munkaviszony megállapíthatósága szempontjából az Mt. szabályai alapján elsődleges a munkavégzés körének (munkakörnek), helyének és idejének más által történő meghatározottsága, a munkaszervezeti függőség, utasításhoz kötöttség, továbbá a személyes munkavégzési kötelezettség.

Az előzőeket kiegészítő további útmutatást ad a munkavégzés rendszeressége, a kötött munkaidő, a munkának a munkavállalói közösség keretében és a munkáltató eszközeivel, valamint kockázatára történő végzése.

7.4. Az Mt. kényszervállalkozásokat kezelő szabályozásának alakulása, illetve a szabályozás megfelelése és a továbblépés lehetséges alternatívái

A kényszervállalkozás meglehetősen nehéz meghatározhatósága, továbbá nemkívánatos gyakorlati terjedésének keretek közé szorítása, s ezzel összefüggésben a munkaviszonynak az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól történő elhatárolhatósága indokoltta az Mt. munkaszerződésre, illetve a munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályainak pontosítását és bővítését. E tekintetben az Mt. kodifikációja során az első szövegjavaslat és annak indokolása²⁸³ még bővebb szabályanyagot tartalmaz, mint a később elfogadásra került végleges változat²⁸⁴. Ennek indokát a magam részéről abban látom, hogy a munkajog egyik specifikuma az, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony tartalma nem esik egybe.

²⁸³ Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium előterjesztése, Bp. 2002. október

²⁸⁴ Magyar Köztársaság Kormánya T/2052/65. sz. egységes javaslat az Mt., valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról, Bp. 2003. március

Általában – szemben a polgári joggal – a munkaviszony tartalma jóval szélesebb, mint a munkaszerződés (különösen a szükséges tartalmi elemeken alapuló) szabályozási köre, azaz a polgári jogi szerződések sokkal szélesebb tartalmi kört ölelnek fel. A munkaviszony tartalmát nemcsak a munkaszerződés tartalmi elemei határozzák meg, hanem a felek megállapodásától függetlenül – döntően törvényileg szabályozott kogens – tényezők is²⁸⁵.

Az Mt. nem tartalmazta, s megjegyzem ma sem tartalmazza a munkaviszony definícióját, így e vonatkozásban a munkaügyi felügyelők csupán a munkaügyi bírósági gyakorlatra támaszkodhattak. Már most megjegyzem, hogy *sajnálatos módon a végleges Mt-módosításból kikerült a véleményem szerint helyesen beemelni kívánt alábbi definíció*. Tulajdonképpen az első szövegjavaslat az Mt. 76.§-ának újraszövegezésével *meg kívánta határozni a munkaszerződés fogalmát*, így ezen tervezet szerint a „munkaszerződés alapján

a.)

a munkavállaló munkabér ellenében köteles a munkakörébe tartozó feladatokat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a felek megállapodása, a munkáltató utasítása, a szakmai szokások szerint, a munkavégzés helyén munkára képes állapotban, a számára előírt munkaidőben, a munkáltató érdekeinek megfelelően, személyes munkavégzés útján, folyamatosan ellátni;

b.)

a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni, számára a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, a munkavállalót utasításokkal ellátni, és számára a munkavégzés, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint megállapított munkabért és egyéb juttatásokat megfizetni²⁸⁶.

A munkaszerződés törvényi definiálása megfelelt az új Polgári törvénykönyv koncepciójában foglaltaknak, mely rögzíti, hogy az egyedi munkaszerződés szabályozását a szociális piacgazdaság követelményének megfelelően közelíteni kell a polgári jogi

²⁸⁵ A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmi eltéréseinek kérdéséről ld. Kiss György: Munkajog, 2000. 76-81.o.

²⁸⁶ FMM-előterjesztés (Bp. 2002. október) 4.§-ával megállapított Mt. 76. § (2) bek.

szabályozáshoz²⁸⁷. Az egyedi munkaszerződés speciális normáihoz az új Polgári törvénykönyv, azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi hátteret. Kíváncsinos volna, hogy az Mt. átfogó reformja, esetlegesen új kódex formátumú szabályozása és a Polgári törvénykönyv szintén új kódex formátumú előkészítése kölcsönösen összehangolt folyamat legyen, biztosítva azt a lehetőséget is, hogy az egyedi munkaszerződés szabályai önálló speciális nevesített szerződéstípus szabályaként az új Ptk.-ba bekerülhessenek.

A munkaszerződés tartalmi meghatározásával azért is egyet tudok érteni, mert – szemben a végső Mt-módosítás tervezet koncepciójában képviselt és elfogadott állásponttal – a szerződés *fogalmi elemeinek* (felek és adataik megjelölése, személyi alaphér, munkakör, munkavégzés helye) *meghatározása* – csak dogmatikai szempontból – *statikát képvisel a szerződés és főleg a jogviszony definíciójával szemben, amely a dinamikát adja* és jobban kifejezi a folyamatosan változó életviszonyokat.

Egyetértve Kiss György azon álláspontjával, mely szerint „az Mt. és a Ptk. kötelemszabályozásának módszerében az a lényegi különbség, hogy míg a Ptk. valójában a jogviszony tartalmát adja meg az egyes kötelmek leírásával, addig az Mt. csak a szerződés egyes – a jogalkotó által lényegesnek vélt – tartalmi elemeit rögzíti”²⁸⁸ – szintén a tartalmi meghatározás indokoltságát erősíti. *A munkajog specifikumának tekinthető, hogy amennyiben a felek az Mt.-ben megkívánt szükséges tartalmi elemekben megállapodnak, más jogviszony nem jöhet létre, csak munkaviszony*, azaz a vegyes, illetve a színlelt szerződések, továbbá a nem nevesített megállapodások lehetősége a munkaviszony mellett vagy alternatívájaként kizárt²⁸⁹. Mivel munkaviszonyt csak munkaszerződés keletkeztethet, leszögezhető, hogy e jogágban – szemben a polgári joggal – a hatályos szabályozás szerint típuskényszer érvényesül.

²⁸⁷ Az új Polgári törvénykönyv koncepciója a Kodifikációs Bizottság 2001. november 8-i ülésén elfogadott formában szakmai vitára előterjesztett anyaga, Bevezetés V/3. pont 10.o., továbbá ugyanilyen értelemben foglal állást az 1003/2003. (I. 25.) Korm. sz. határozat az új Polgári törvénykönyv koncepciójának elfogadásáról, Magyar Közlöny 2003/8. sz. 799.o.

²⁸⁸ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001. 237.o.

²⁸⁹ Kiss György uo.

Az Mt.-módosítás első előterjesztése törvényi szinten előírva biztosította (volna) a felek számára azt a jogot, hogy ha valamely tevékenység a munka természete alapján munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében is végezhető, akkor a felek szabadon dönthetnek a szerződés típusának kiválasztása felől és a munkavégzés alapjául szolgáló szerződést, valamint annak tartalmát a jogszabályok keretei között maguk határozhatják meg.

Mai napig fennálló hiányosságként értékelem azt, hogy a végleges (a 2003. évi XX. törvénnyel elfogadást nyert) Mt-módosításból e rendelkezés – a munkaszerződés tartalmi definiálásával együtt – már kimaradt. Ezt azért tekintem hibának, mert a felek amúgy is meglehetősen behatárolt szerződéskötési autonómiáját helyesebb lett volna – garanciális okokból – törvényi szintű szabályban rögzítetten meghagyni, így a kényszervállalkozások gyakorlati előfordulását is korlátozni, illetve megfelelő mederbe lehetett volna terelni. Amennyiben ugyanis ezen törvényi megfogalmazás az első tervezet szerinti formájában hatályba lép, külön is hangsúlyt kapott volna a kényszervállalkozások megítélése szempontjából egyáltalán nem elhanyagolható érintett felek szerződési akaratszabadsága.

A végleges törvénymódosítás az Mt. „II. Fejezet A munkaviszony létesítése” címet követően iktatta be az Mt. 75/A. §-t, amely a következőképpen rendelkezik:

„75/A. § (1) A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.

(2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset körülményeire – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani”²⁹⁰.

Annak ellenére, hogy az általam már korábban kritizált munkaviszony, illetve munkaszerződés fogalmi meghatározása, továbbá a felek szerződéskötési szabadságának deklarálása a végleges módosításból kimaradt, mégis viszonylagos előrelépésnek tekinthető a kényszervállalkozások kezelése, illetve visszaszorítása tekintetében az előbb idézett

²⁹⁰ T/2052/65. sz. egységes javaslat 6.§-ával módosítani kívánt Mt. 75/A. §, mely szó szerint elfogadásra került a 2003. július 1. napjától hatályba lépő 2003. évi XX. törvény 6.§-ával.

szabályozás. Az Mt. 75/A. § (1) bek. kizárja az olyan szerződések munkavégzési viszonyokra történő alkalmazását, melyek a munkavállalók védelmét szolgáló rendelkezések kijátszására irányulnak, azaz kényszervállalkozási helyzetbe hoznák őket. Az előbbi, a kényszervállalkozások visszaszorítása szempontjából kétség kívül pozitív rendelkezés *dogmatikailag és alkotmányossági szempontból annyiban kifogásolható, hogy beavatkozást jelent a felek szerződéskötési szabadságába a szerződés típusának megválasztását illetően*²⁹¹.

A 75/A. § (2) bek. tekintetében helyeselhető, hogy immáron nem csak a kialakult joggyakorlat és a munkaügyi felügyelők kompetenciájára bízva a szerződés típusának meghatározását, hanem ahhoz *mértékadó szempontokat is megfogalmaz*. A szempontok vonatkozásában megjegyzem, hogy helyesebb lett volna az eredeti szövegben (első módosítástervezetben) még szereplő „*ráutaló magatartás*” *figyelembevételét* törvényi szinten is előírni.

A kényszervállalkozások felszámolását, illetve visszaszorítását illetően az Mt. 75/A. § szerinti törvényi szabályozás mindenképpen előrelépést jelentett garanciális, a munkavállalókat védő aspektusból. A törvényi szinten megfogalmazott objektív kritériumok messzemenően helyeselhetők, azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy azok csak mindig a konkrét eset körülményeinek vizsgálata tükrében nyernek, illetve nyerhetnek tényleges és helyes tartalmat, s jellegüket tekintve – sajnos – *elsődlegesen nem probléma-megelőzőek, hanem csak problémakezelőek*.

A jelen fejezet előbbi záró gondolatait még mindenképpen szükségesnek látom kiegészíteni azzal, hogy távolról sem elhanyagolható, hogy *a kényszervállalkozások nem alapvetően a munkajogi szabályozás hiányosságaira visszavezethetően törtek felszínre, így megszüntetésük (illetve megszűnésük) sem várható kizárólag az Mt. kodifikációs munkálataitól*.

²⁹¹ A munka és a foglalkoztatás, illetve a vállalkozás szabad megválasztásához való alkotmányos jog problematikájáról ld. Drinóczi-Chronowski: Munka és vállalkozás (2), Cég és Jog 2002/12. sz.

8. Munkajogi és polgári jogi vonatkozások és ellentmondások a munkaerő-kölcsönzés és az ezt rendező munkaerő-kölcsönzési szerződések körében

8.1. A munkaerő-kölcsönzés általános megközelítése

Meglehetősen atipikus jellegű - a munkajogban nem oly régtől nevesítetten is megtalálható jogintézmény - a munkaerő-kölcsönzés. *A munkaerő-kölcsönzésre az Európai Unióban valóban nincsen külön irányelv (csak egy irányelv-tervezet), azonban különböző irányelvekben nevesítetten fellelhetjük e jogintézményt.* Ennyiben szükséges pontosítani, illetve kiegészíteni a Prugberger-Fabók-Tóth szerzők e tárgykörben írt tanulmányát²⁹².

A munkaerő-kölcsönzés jogintézményének kérdéseivel, illetve az erre vonatkozó szabályokkal is foglalkozik a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71. (dec.16.) EK irányelv, valamint a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az alkalmászerűen (munkaerő-kölcsönzés keretében) foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről szóló 91/383. (jún. 25.)

EK irányelv. Szintén találunk még közösségi jogszabályokat, melyek legalábbis érintik vagy kihatással vannak a munkaerő-kölcsönzés intézményére. Ilyenek a 86/613. (dec. 11.) EGK irányelv az önfoglalkoztatói minőségben dolgozók tekintetében érvényesülő egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, a 97/81. (dec. 15.) EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról, továbbá a 99/70.(jún. 28.) EK irányelv a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos keretmegállapodásról, valamint a 2000/78. (nov. 27.) EK irányelv az egyenlő bánásmód biztosításáról a foglalkoztatás és a munkavállalás területén.

Megjegyzendő még, hogy *tervezet szintjén létezik a munkaerő-kölcsönzésről megalkotott átfogó irányelv-tervezet*, amely azonban még a Bizottság módosító javaslata ellenére sem került eddig elfogadásra. E tervezetről elmondható, hogy a munkaerő-kölcsönzésre összpontosítva lenne hivatva egységes rendszerben szabályozni mindazt, amelyet a fentebb felsorolt irányelvek egyes részei az összes atipikus foglalkoztatási formára nézve tartalmaznak.

²⁹² Prugberger Tamás - Fabók András - Tóth Hilda szerzők Napi Jogász 2001/5. sz. tematikus számában megjelent tanulmányai 57. oldalán található megállapításból elvileg az a téves következtetés is adódhat, hogy az EU-ban nem léteznek munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok; a valóság ezzel szemben, hogy csak ilyen kizárólagos tárgyú irányelv az, amely nem létezik.

Az európai uniós tagállamokban a munkaerő-kölcsönzés intézménye általánosan ismert, azonban a jogi szabályozottsága tekintetében *eltérő felfogások* és változatok alakultak ki.

- Vannak olyan tagállamok, amelyek foglalkoztatás-politikai szempontból kifejezetten *elismerik, szabályozzák* a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyt.
- Vannak olyanok, ahol a munkaerő-kölcsönzést nem tiltják, pontosabban szólva egyáltalán nem tematizálják külön szabályozás formájában, azonban a nemzeti munkajogukban fellelhető olyan módon, hogy *az általános munkajogi normák rendszerében kerül tárgyalásra*.
- A tagállamok csupán *kis hányada tiltja* meg kifejezetten a munkaerő-kölcsönzés intézményét²⁹³.

Magyarország a 2001. évi Munka törvénykönyvének módosításával az előbbi osztályozást figyelembe véve tulajdonképpen a tagállamokra vonatkozó első csoport szintjére került, hiszen ezzel *a munkaerő-kölcsönzés intézményesen szabályozva* az általános munkajogba (Mt.-be) került be, s így – ha nem is különálló jogszabályban - *törvényi szintű szabályozást nyert*²⁹⁴.

A magyar jogban a 2001. évi XVI. törvénnyel hozott módosításig munkaerő-kölcsönzés nevesítetten nem létezett, azonban nem volt teljesen idegen jogintézmény, hiszen gyakorlatilag a már *korábban* is működő *kirendelés egy hasonló jellegű jogviszonyként funkcionált*, így a munkaerő-kölcsönzés nem nélkülözött minden jogi alapot, sőt ezen keretek között az megvalósítható is volt. A módosítás előtti Mt. ugyanis nem tiltotta azt, hogy a kirendelő munkáltató a kirendelésért külön ellenszolgáltatást fogadjon el attól a munkáltatótól, ahova a kirendelés történt. A jelenleg hatályos módosított Mt. e lehetőséget – figyelemmel az előbb említett munkaerő-kölcsönzés önálló szabályaira – kizárja. Ez a helyzet hozzájárult ahhoz, hogy a magyar jogban a munkaerő-kölcsönzés intézménye a

²⁹³ Az Európai Unió munkajoga (szerk. Kiss György, Osiris Kiadó Bp. 2001) 446-447. oldalán található rész pontosan taglalja, hogy az európai országok közül melyek azok, amik a fentebb felsorolt három kategóriába tartoznak.

²⁹⁴ Mt. XI. fejezet.

módosítás előtti „második csoport”-ból átvezethető legyen „az első csoport”-ba tartozó tagállamok szabályozásának mintájára.

8.2. A munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés összehasonlító elemzése

Összehasonlítva a munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés intézményét, tulajdonképpen alapvető különbséget kell tennünk a kirendelés korábbi, valamint a 2001. évi módosítással újrafogalmazott változata között. *A kirendelés korábbi fogalma ugyanis meglehetősen laza, tág kereteket szabott meg a más munkáltató részére végzett tevékenység számára, hiszen mindössze lehetőségként jelezte e jogviszony kialakítását, nem állítva fel különösebb korlátokat, illetve feltételeket erre vonatkozóan*²⁹⁵. *Így lényegében a munkaerő-kölcsönzési jogviszony létrejöttének az alapjává válhatott*, mely implicite technikailag keretet biztosított e jogintézmény gyakorlati megvalósíthatóságára. Mindez a magyar munkajogi gyakorlatban a szabályozatlanság miatt bizonytalanságra és visszaélésekre adott okot, mely csak a munkaerő-kölcsönzés tételes rendezése útján volt kiküszöbölhető.

A 2001. évi módosítással bevezetett kirendelés-definíció és a munkaerő-kölcsönzés közti közös vonás most már mindössze abban nyilvánul meg, hogy mindkettő az eredetitől eltérő, más munkáltatónál történő munkavégzésre irányul, és egyebekben ezen analógia mellett a részletes szabályokat elemezve karakteres elhatárolási ismérveket találhatunk, mely a kirendelés jogintézményének újragondolásával került be a jogszabályba.

- A kirendelés két munkáltató közötti megállapodás alapján létrejövő jogviszony,
- létrejöttéhez szükséges (bár napjainkban egyre inkább vitatott), hogy a munkáltatók között valamilyen tulajdonosi viszony álljon fenn vagy egymás vonatkozásában, vagy pedig közösen egy harmadik céggel való viszonyukban, amely céghez a munkavállalót munkavégzés céljából kirendelik,
- a kirendelés alapvető fogalmi eleme az ingyenesség, azaz a munkavállaló kirendeléséhez nem kapcsolódik semmiféle ellenszolgáltatás,

²⁹⁵ A 2001. évi módosítás előtti Mt. 106. § (1) bek.

- a munkabér és egyéb járulékok megfizetése a tényleges munkáltatót terheli²⁹⁶.

Az Európai Unió jogában a korábban felsoroltak közül két irányelvben jelennek meg leginkább a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok. E két említett irányelv egyike a Tanács 1991. június 25-i *91/383/EK irányelve*, amely a munkahelyi egészség és biztonság követelményének szempontjából tárgyalja a munkaerő-kölcsönzést is, mint atipikus foglalkoztatási formát. Az irányelv speciális védelmi szabályokat ír elő a munkavállalók munkahelyi, egészség- és biztonságvédelemhez való jogának érvényesíthetősége, valamint a különböző munkavállalók eltérő helyzetéből eredő különbségek kiegyenlítése céljából²⁹⁷. Ezzel az irányelvvel voltaképpen a jogalkotó azt a szándékát fejezi ki, hogy a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyt a munkajog elismert jogintézményei közé emelje.

A másik uniós irányelv – mely tartalmi szinten fogalmaz meg rendelkezéseket a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában – a Tanács 1996. december 16-i *96/71/EK irányelve* a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatásnyújtás esetén.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó részletkérdések taglalását megelőzően szükséges egyértelműen definiálni, hogy mit értünk mind a magyar, mind az európai gyakorlatban munkaerő-kölcsönzés alatt. E tekintetben álláspontom szerint a legátfogóbb és precízebb megfogalmazást a Kiss György szerkesztésében megjelent *Az Európai Unió munkajoga* című mű tartalmazza, mely szerint „a munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítményét egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos

²⁹⁶ A 2001. évi módosítással bevezetett Mt. 106. § (1) bek. Némi következetlenség nyilvánul meg abban, hogy a kirendelés tekintetében az Mt. VI. fejezetében foglalt 150. § foglalkoztatás-politikai indokokra visszavezethetően is tartalmaz erre vonatkozó szabályokat. Megfontolandó lett volna a könnyebb áttekinthetőség kedvéért tematikailag az egy helyen történő szabályozás.

²⁹⁷ Az Európai Unió munkajoga 448. o.

munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony²⁹⁸.

A munkaerő-kölcsönzés első és legszembeűnőbb tulajdonsága annak *atipikus* volta, melynek dogmatikai sajátossága, hogy *benne a munkajogban és a polgári jogban fellelhető jogviszonyok rendhagyó speciális keveredése figyelhető meg*. A munkaerő-kölcsönzés egy olyan atipikus jogviszony a munkajogban, amelyben nem két, hanem *három alany* vesz részt. Az Mt. Harmadik részének később beiktatott XI. fejezete a munkaerő-kölcsönzés részletes szabályait tartalmazza. E fejezet személyi hatálya az előbb említetteknek megfelelően három alanyra terjed ki:

- a munkavállalóra
- a kölcsönbeadóra
- és a kölcsönvevőre.

8.3. A munkaerő-kölcsönzés intézményének dogmatikai problémái

Az eddigiekből jól szembeűnik a 2001. évi törvénymódosítással újrafogalmazott kirendelés intézményétől való eltérése a munkaerő-kölcsönzésnek, mivel a kirendelésnél a jogviszony kétpólusú maradt. A munkaerő-kölcsönzés esetén a három jogalany közt egy olyan speciális kapcsolatrendszer jön létre, amely alapvetően *két különböző típusú jogviszonyon alapul*. Az egyik a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, a másik a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony. Különleges sajátossága ennek a kapcsolatrendszernek, hogy míg a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszonyra *az Mt. szabályai*, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyra *a Polgári törvénykönyv rendelkezései* vonatkoznak, illetve azok alkalmazandók.

Míg az előbbi dichotómiából a munkajogi reláció, nevezetesen a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony dogmatikailag viszonylag tisztázottnak tekinthető, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jellegű jogviszonyról ugyanez már nem mondható el. Egyes felfogások szerint ez utóbbi a bérlet – ezen belül is a dologbérlet – egy

²⁹⁸ Az Európai Unió munkajoga ... 445.o.; Megjegyzendő más, az előbbtől egyszerűbb, de hasonló tartalmú fogalmi meghatározások is léteznek, pl. Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt? Liga Szakszervezetek 2001. Bp. 30. o.

speciális formája²⁹⁹. Megjegyzendő, hogy az e nézetet valló szerzők maguk is érezvén gondolatmenetük gyengeségét kiemelik, hogy a dologbérlet esetében a bérleti szerződés tárgya dolog vagy dologként hasznosítható erőforrás, míg jelen esetben ez természetes személyek, pontosabban azok munkája³⁰⁰.

Amennyiben elfogadjuk – és a magam részéről valóban osztom is – ez utóbbi, a jogviszony tárgyát illető megközelítést, akkor semmiképpen sem beszélhetünk dologbérletről. Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzésen belül a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony *a polgári jogban leginkább – amennyiben az a Ptk.-ban külön szabályozást nyerne - egy sui generis szerződésként közelíthető meg*, viszont a hatályos jog tükrében – véleményem szerint - atipikus szerződéses formaként jelenik meg.

Elvileg szóba jöhetne a haszonbérlet³⁰¹, vagy a haszonkölcsön³⁰² jogintézménye, de ezeket – jellegbeli hasonlóságuk ellenére – nem tartom elfogadhatónak, mivel mindkettő dologra vonatkozóan jön létre, míg a munkaerő-kölcsönzés tárgyát képező munkavállalót, azaz természetes személyt, pontosabban annak munkaerejét semmilyen szinten nem lehet azonosítani, vagy párhuzamba állítani a fizikai dolgokkal. Ezen túlmenően a haszonkölcsön ingyenessége további ellenérv.

Anélkül, hogy terminológiai okfejtésekbe kívánnék bocsátkozni, megjegyzem, hogy e polgári jogba tartozó szerződés – potenciálisan mint sui generis szerződés – nevezhető lenne például – sajátos tárgyára tekintettel - *munkabérleti szerződésnek*, de nem az Mt., hanem a Ptk. vonatkozásában³⁰³.

Ebből kitűnik, hogy a munkaerő-kölcsönzésre (akárcsak a fiatal munkavállalókra) vonatkozó szabályoknak *mind a munkajogba, mind pedig a polgári jogba tartozó vetületei is vannak*. Ezt a helyzetet a hatályos jogi szabályozás egy kiterjesztő jellegű rendelkezéssel próbálja feloldani: „E törvény 72/A. §-ának, valamint Harmadik Része XI. Fejezetének

²⁹⁹ Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve ... 30. o. és Napi Jogász tematikus szám 57. o.

³⁰⁰ Prugberger-Fabók hiv. munkája uo.

³⁰¹ Ptk. Negyedik Rész III. Cím XXXVIII. Fejezet 452-461. §

³⁰² Ptk. Negyedik Rész III. Cím XLVIII. Fejezet 583-585. §

³⁰³ Az Mt.-t illetően egyértelműen munkaszerződésről van szó, melynek tárgya specifikumokat mutat, de alapvetően a munkajogi jellemzők dominanciája érvényesül. Megjegyzem még, hogy ez esetben nem a római jogi locatio conductio operarum, azaz a munkabérletként emlegetett jogintézmény restitúciójára gondolok – ez utóbbi felett - történeti jelentőségét nem tagadva - ugyancsak eljárt az idő.

hatálya – az ott meghatározottak szerint – kiterjed azon, a Polgári törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely a 18. életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy a munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre.”³⁰⁴ Az Mt. ezzel a kiegészítéssel teremti meg az alapot arra, hogy *ezekre az egyébként a polgári jog hatálya alá tartozó jogviszonyokra az Mt. szabályai is alkalmazhatók legyenek*³⁰⁵.

8.4. Garanciális szabályok és azok ellentmondásai

A jogi garanciákat a munkajogban – így a munkaerő-kölcsönzésnél is – hangsúlyozottan meg kell teremteni. Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, 2004. május 20-tól közhasznú társaság³⁰⁶, vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásába vette³⁰⁷. A munkaerő-kölcsönzési jogviszonynál rendeleti szintű szabályozás biztosítja a kölcsönbeadói tevékenység folytatására feljogosító feltételek meglétét. Az erre vonatkozó, a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) sz. Korm. rendelet pontosan előírja, hogy milyen feltételek esetén lehet valaki kölcsönbeadó.

8.4.1. Vagyoni biztosíték

Ezen túlmenően az előbbi rendelet sajátos garanciaként vagyoni biztosíték letétbe helyezésétől teszi függővé a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatását³⁰⁸, melynek konkrét összegeként 1 millió Ft-ot határoz meg.

³⁰⁴ Mt. 1. § (5) bek.

³⁰⁵ Mindezek tükrében kérdésként merül fel, hogy helyes-e az, miszerint kizárólag az Mt. foglalkozik e kérdéskörrel, mivel ebből olyan hibalehetőségek adódhatnak, melyek a bizonyos fokig jellegadó polgári jogi vonások elmosódását vonhatják maguk után oly módon, hogy azok nem kapják meg azt a kellő hangsúlyt, amelyet a fentebb említett jogintézmények e tekintetben megkívánnak.

³⁰⁶ Beiktatta a 2004. évi XX. törvény 1. §.

³⁰⁷ Mt. 193/D. § (1) bek.

³⁰⁸ A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) sz. Korm. rend. 6. § (2) bek.

Mindenképpen helyes e tevékenység folytatásának feltételül *vagyoni biztosíték* letétbe helyezését megszabni, mivel a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyban alanyként résztvevő munkavállaló a kölcsönbeadóhoz képest kiszolgáltatott helyzetben van. A vagyoni biztosíték tulajdonképpen e függőségi-kiszolgáltatott helyzetének kompenzálására, enyhítésére szolgál, ugyanis előfordulhat az, hogy a jogviszony idejére számára jogosan járó bérét nem kapja meg – adott esetben a kölcsönbeadó megszűnése miatt -, ekkor sikerrel keresheti kielégítését a biztosíték összegéből. Egyáltalán nem biztos viszont, hogy elégséges garancia, illetve fedezet az 1 millió Ft-nyi összeg, ezért *kíváncosnak tartanám ezt az összeget differenciáltabb módon attól függően meghatározni, hogy a munkaerő-kölcsönzés hány főt érint.*

Gyakorlati szempontból célszerű lenne egy meghatározott időszakra (például negyedéves időtartamra) vetítve folyamatosan felülvizsgálni a munkaerő-kölcsönzésben résztvevő munkavállalók létszámának alakulását egy-egy kölcsönbeadónál és egy átlag figyelembe vételével megállapítani az általam alább példaként javasolt értékek alapján a biztosítéki összeget. Így például 10 főig tartható lenne az 1 millió Ft-os vagyoni biztosítékösszeg; 10-20 fő között 2 millió Ft és 20 fő felett minimum 3 millió Ft (esetleg több) összeghatár bevezetése lehetne indokolt. Az előbbi, *létszámtól függő differenciálást* a kölcsönbeadó tevékenységének megkezdését követő első negyedév után látnám szükségesnek alkalmazni, az ezt megelőző időszakra elégségesnek tartom az 1 millió Ft-os biztosítéki összeget, mivel a magasabb összeghatár azonnali alkalmazása negatívan befolyásolhatná a kölcsönbeadói minőség vállalását.

A folyamatos felülvizsgálatot az illetékes munkaügyi központ végezhetné el, az közölné a kölcsönbeadóval a meghatározott időszak végével megállapított esetlegesen új biztosítéki összeget, felhívná annak teljesítésére, és ellenőrizné, hogy az újonnan meghatározott mértékű vagyoni biztosíték rendelkezésre áll-e. Amennyiben nem, úgy a munkaügyi központ felszólíthatná a kölcsönbeadót határidő tűzésével az összeg kiegészítésére, melynek elmulasztása esetén a kölcsönbeadói tevékenység megszüntetésének a jogkövetkezményét helyezhetné kilátásba.

A munkavállaló helyzetét számos további szabály is biztosítja³⁰⁹.

8.4.2. Tilos foglalkoztatások

Tilos a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása a jogszabály által meghatározott *tilalomba ütköző munkavégzésre*, illetve a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén, *ahol sztrájk van*, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig³¹⁰. A munkaerő-kölcsönzés munkavállalói érdeket sértő alkalmazásának visszaszorítása, illetve megakadályozása érdekében 2006. január 1. napjától tilos továbbá a munkaerő kölcsönzése akkor is, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb 6 hónapja szűnt meg³¹¹. Az ok, hogy a munkáltatók egyre gyakrabban szüntették meg a munkavállalók munkaviszonyát azért, hogy később az így utcára kerülő munkaerőt (munkavállalót) munkaerő-kölcsönzés keretében, de már alacsonyabb díjazás mellett foglalkoztassák tovább.

8.4.3. Együttműködési kötelezettség

Alapelvei követelményként megfogalmazásra kerül a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyban résztvevő mindhárom jogalany *együttműködési kötelezettsége* a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során³¹².

8.4.4. Munkavállalói jogok kizárásának tilalma

A munkavállaló jogainak csorbitását kívánja kiküszöbölni az a szabály, mely a munkaerő-kölcsönzési jogviszony specialitása mellett hangsúlyozza az Mt., illetve más jogszabály által előírt generális elvek érvényesülését a munkavállaló védelmében. Így a kölcsönbeadó

³⁰⁹ Ezzel szemben a kölcsönbeadó és kölcsönvevő polgári jogi kapcsolatára vonatkozóan szabály alig lelhető fel, a polgári jogi jelleg is főleg jogértelmezési úton válik nyilvánvalóvá.

³¹⁰ Mt. 193/D. § (2) bek. a.) és b.) pont.

³¹¹ E kiegészítést az Mt.-t módosító 2005. évi CLIV. törvény 19. § vezette be.

³¹² Mt. 193/D. § (3) bek.

és a kölcsönvevő között létrejött – egyébként a polgári jogi jogviszonyokra jellemző diszpozitivitással rendelkező – megállapodásban *nem lehet korlátozni vagy kizárni azon jogokat, melyek a munkavállalót akár a Munka törvénykönyve, akár más jogszabály alapján megilletik*³¹³.

8.4.5. Kirendelési, illetve továbbkölsönzési tilalom

Védi a munkavállalót a törvényben foglalt *kirendelési vagy továbbkölsönzési tilalom*³¹⁴ is, amely tiltja azt, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezze. Ezen szabálynak az alapvető indoka az, hogy a munkavállaló valójában mivel a kölcsönbeadóval van munkaviszonyban, a kölcsönvevőhöz szigorú jogi szempontból semmilyen jogviszony nem fűzi. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony az elsődleges és jellegadó munkaviszonyt e tekintetben tartalmilag nem törheti át, illetőleg nem módosíthatja vagy bővítheti, esetleg szűkítheti.

8.4.6. Kölcsönvevővel kötendő jogviszony megengedhetősége

A kölcsönbeadónak semmilyen formában nincs beleszólási joga abba, hogy a *kölcsönvevő* a kikölcsönzött munkavállalót *a munkaerő-kölcsönzés lejárta után akár munkaviszonyban foglalkoztassa*³¹⁵. A törvény semmisnek tekinti az olyan, a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti megállapodást, mely ezen új munkaviszony létrehozatalának korlátozására, kizárására irányul, illetve a kölcsönbeadó számára közvetítési díj megfizetését írja elő³¹⁶. Ettől a szabálytól érvényesen eltérni nem lehet.

³¹³ Mt. 193/D. § (4) bek.

³¹⁴ Mt. 193/D. § (5) bek., valamint Prugberger Tamás: A munkaerő-kölcsönzés, Munkaügyi Szemle 2001. januári szám 43. o.

³¹⁵ Ez a magyarázata annak, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok kizárják az Mt. 3. §-a (6) bekezdésének – a konkurencia kizárási, illetve korlátozási szabálynak – az alkalmazását.

³¹⁶ Mt. 193/E. § (1) bek., ld. még e kérdésről Prugberger Tamás: Munkáltatói felmondással külön munkaerővé történő kényszerítéses ügyekből származó jogviták, Munkaügyi Kérdések és Válaszok 2006/4. sz.

8.4.7. Munkaszerződés-módosítási tilalom munkaerő-kölcsönzés céljából

Az előbbiekhöz hasonlóan korlátozást jelent az a szabály, hogy *a nem kölcsönzés céljából létrejött munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót a továbbiakban munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztassa*³¹⁷. Ez viszont - némileg kifogásolható módon - a felek szerződési szabadságába való *adminisztratív beavatkozásnak minősül*. Elképzelhető ugyanis, hogy a munkavállaló(k) további foglalkoztatása éppen e módon lenne csak biztosítható. A korlátozó rendelkezés ezt jelenleg kizárja.

Álláspontom szerint ez *indokolatlan, mivel megfelelő biztosítékok mellett a kogencia feloldható*, például olyan garanciális szabály beiktatásával, mely a visszaélések elkerülése végett a munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor ugyanazon juttatások biztosítását írja elő, mint amelyek az ilyen jellegű módosítás előtti munkaszerződés alapján járnának. A munkavállalók védelmét formálisan biztosítani hivatott ezirányú munkaszerződés-módosítás tilalma kedvezőtlenebb helyzetet idézhet elő, mint az általam fentebb javasolt megoldás, mivel a munkajogra általában jellemző kogencia helyett jelen esetben a polgári jogi *diszpozitivitás az, amely végül is joghatását tekintve több előnnyel járna*, mint a jogalkotó által alkalmazott – s kétségtelenül formálisan egyszerűbb – tilalom.

8.4.8. A kölcsönbeadó bérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei

A munkavállaló bérét a kölcsönbeadó fizeti, akkor is, ha a kölcsönvevő nem fizeti meg esedékességgel a kölcsönbeadónak a munkaerő-kölcsönzésért járó ellenszolgáltatást.

A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi bevallási adatszolgáltatás, levonási és befizetési kötelezettségek teljesítése³¹⁸. Ha a kölcsönbeadónál valamiféle fizetési nehézség lépne fel, akkor a munkavállalót megillető ellenszolgáltatás fedezetéül szolgálhat az ún. vagyoni biztosíték, melyről a korábbi 8.4.1. részben már volt szó.

³¹⁷ Mt. 193/E. § (4) bek., ld. erről bővebben Kenderes György-Prugberger Tamás: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszzerű elméleti és gyakorlati kérdéseire, Kézirat Miskolc, 2006. III/b. pont 11-12.o. (megjelenés alatt a Magyar Jog című szakfolyóiratban)

³¹⁸ Mt. 193/F. § (1)-(2) bek.

8.4.9. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az esélyegyenlőség érvényesülése,

illetve korlátai

Fellelhető a szakirodalomban olyan álláspont, mely alapján az Mt. XI. Fejezetében szabályozott munkaerő-kölcsönzés rendelkezései közt nevesítetten megtalálható a kikölcsönzött munkavállaló díjazása vonatkozásában a hátrányos megkülönböztetés tilalmát megfogalmazó szabály. Ezen álláspont szerint tilalmazott, hogy a kölcsönbeadó cég és a kölcsönvevő megállapodjanak olyan kérdésben, amelynél fogva a munkabér szempontjából a kölcsön-munkaerőt a többi hasonló munkát ellátóhoz viszonyítva hátrányos helyzet érne³¹⁹.

Ez – sajnálatos módon legalábbis a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény végleges változatában – a munkaerő-kölcsönzés szabályai között nevesítetten sehol sem lelhető fel, e vonatkozásban csak az Mt. munkadíjazásra vonatkozó általános szabályai tartalmazzanak rendelkezést, mely nem feltétlenül kell, hogy alkalmazásra kerüljön a munkaerő-kölcsönzés keretében. Jelen esetben a kölcsönbeadó és a munkavállaló között létrejött munkaszerződés az, amely rögzíti a munkavállaló díjazását, s ennek a továbbiakban nincs direkt köze a kölcsönvevő munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók díjazásához, adott esetben a kölcsönvevő munkáltatónak – a közte és a kikölcsönzött munkavállaló közötti jogviszony hiánya miatt – azt sem kell tudnia, hogy a kikölcsönzött munkavállaló milyen összegű munkabérre jogosult. Ez a munkavállalóra nézve egyértelműen sérelmes (de jelenleg már nem hatályos) szabályozás nem állt összhangban az EU tagállamainak e kérdésben követett szociális töltetű gyakorlatával³²⁰. Megjegyzem, hogy a magam részéről annyiban egyetértek a kritizált szerzők elképzelésével (amely csak a későbbiek során vált részben hatályos joganyaggá), hogy *indokoltnak tartom a tételes jogban is megjeleníteni a munkavállalókat védő speciális, munkabérre vonatkozó, diszkriminációt tiltó rendelkezést*. Erre közel 5 évet kellett várni, míg végül 2006. január 1. napjával ilyen értelmű szabályozás lépett hatályba³²¹, amely sajnálatos módon távolról sincs összhangban az EU munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezetének 5.

³¹⁹ Prugberger: A munkaerő-kölcsönzés ... 44. o., valamint Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve ... 31. o.

³²⁰ Vö. Az Európai Unió munkajoga 68-85. o.

³²¹ Az Mt.-t módosító 2005. évi CLIV. törvény 21. § (2) bekezdésével beiktatott Mt. 193/H. § (9)-(10) és (12) bek.

cikkében rendezett diszkrimináció tilalma körébe eső díjazási szabályokkal³²². A magyar hatályos szabályozás *nem feltétel nélkül biztosítja az egyenlő bánásmódot*, mivel az alábbiak szerinti *időkorláthoz köti* az Mt. 142/A. §-ában megfogalmazott egyenlő munkáért járó megkülönböztetés nélküli bérezés elvét. Ahhoz, hogy ez a munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában érvényesüljön, a kölcsönvevőnél történő folyamatos 6 hónapot meghaladó munkavégzésre van szükség. Lényegében az előbbi 6 hónapos szabályt rögzíti az Mt. azzal, hogy kimondja azt, hogy a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző 2 évben az ott eltöltött munkaviszonyok összeszámításával legalább 6 hónapos ott dolgozás szükséges az Mt. 142/A. § érvényesüléséhez.

Az előbbiekhöz hasonló és a bérezést illetően az egyenlő bánásmód követelményét sértő rendelkezés az is, hogy azt csak a határozott időre szóló kölcsönzés esetén 2 év folyamatos munkavégzés, vagy határozatlan időszaki kölcsönzési jogviszony esetén 1 év folyamatos munkavégzés után lehet alkalmazni.

Álláspontom szerint az előbbi, *az egyenlő bánásmód követelményét csak meghatározott időtartam elteltét követően előíró rendelkezések számos kijátszási lehetőséget biztosítanak a munkáltatóként eljáró kölcsönbeadó és a foglalkoztató kölcsönvevő részére*. Gyakorlatilag az előbbi feleknek csupán arra kell megfelelő körültekintéssel odafigyelniük, hogy a törvényben előírt időtartamokat meghaladóan a kölcsönvevőnél foglalkoztatás ne valósuljon meg. A kölcsönbeadónak gyakorlatban lehetősége nyílik arra, hogy a kikölcsönzött munkavállalót még a törvényes egyenlő bánásmódot biztosító időtartam elérése előtt másik kölcsönvevőhöz irányítsa, ahol az említett időtartamok újrakezdődnek, de elérésük előtt megint csak „továbbkölcsönzéssel” ismételtlen megkerülhetők.

Nyilvánvaló, hogy az Mt. 142/A. §-ában előírt, a munkadíjazás vonatkozásában érvényesülő egyenlő bánásmód követelménye nem egyezik meg azzal, hogy minden azonos munkát végző munkavállalónak egyenlő díjazásban kellene részesülnie. Miután az előbbi jogelv a munkavállalók közötti eltérő díjazást – természetesen az egyenlő bánásmód szempontját szem előtt tartva – lehetővé teszi véleményem szerint a munkaerő-kölcsönzés

³²² Az Európa Parlament és Tanács munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvének tervezete, mely a mai napig sem lépett hatályba. Ld. erről bővebben: Borbély Andrea: A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet vitája. In: Az Európai Unió szociális dimenziója, szerk.: Gyulavári Tamás, Bp., 2004. OFA

vonatkozásában is indokolt lett volna, illetve lenne annak *korlátozás nélküli alkalmazása*. Ebből ugyanis még automatikusan nem következne, hogy a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalók feltétlenül egyenlő díjazásban részesüljenek, viszont az indokolatlan és visszaélészerű, már-már a kizsákmányolásra is módot adó eltérések – mint jogellenesek – elkerülhetők lennének³²³.

8.4.10. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás formai és tartalmi

kérdései

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött *megállapodást* – a kölcsönbeadó és a munkavállaló között megkötött munkaszerződéshez hasonlóan – *írásba kell foglalni*³²⁴. Ezzel ellentétes és egyben téves jogi megközelítés az, mely szerint az Mt. nem mondja ki a szerződés kötelező írásbeliségét³²⁵. A törvény alapvető és kötelező tartalmi elemként a munkaerő-kölcsönzés időtartamának, a munkavégzés helyének és az elvégzendő munka jellegének a rögzítését írja elő a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közt létrejött megállapodásban.

Közelebbről megvizsgálva ezeket a tartalmi (érvényességi) követelményeket *hiányossággként fogható fel az a tény, hogy ezen kötelező elemek előírása tipikusan munkajogi jellegű*, annak ellenére, hogy a kölcsönbeadó és kölcsönvevő között nyilvánvalóan – a törvény által is elismerten – polgári jogi jogviszony jön létre; így mindenképpen *szükséges további, a munkajogon túli tartalmi elemek e megállapodásban való rögzítése a polgári jogi jelleg háttérbe szorításának kiküszöbölése végett*. A hatályos Mt.-ben lévő tartalmi elemek távolról sem elégségesek a felek közötti polgári jogi jogviszony rendezésére, a bővítésük indokolt például az ellenszolgáltatás és egyéb kötelezettség-vállalások körülírása tekintetében.

³²³ Ld. még erről Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító 2006. 512.o.

³²⁴ Mt. 193/G. § (1) bek.

³²⁵ Napi Jogász tematikus szám 58. o., valamint Prugberger T.: A munkaerő-kölcsönzés ... 44. o.

További problémákat okoz az, hogy a Ptk. sem tartalmaz erre vonatkozóan rendelkezést, így a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti jogviszony tulajdonképpen tisztázatlan marad³²⁶.

8.5. A kényszerű munkaviszony-létrejövetel dogmatikailag vitatható kérdései

8.5.1. A vitatott hatályos szabályozás

A Munka Törvénykönyve módosításáról szóló legutóbbi, 2006. január 1-jétől hatályos, némileg a kapkodás és átgondolatlanság jegyeit magán viselő 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2) bekezdése az Mt. munkaerő-kölcsönzésről szóló XI. Fejezetének 193/G. §-án belül a (8)-(13) bekezdésekben meglehetősen sajátos rendelkezéseket fogalmazott meg.

A jogalkotónak az érintett feleket (kölcsönbeadót - kölcsönvevőt - munkavállalót) a törvényesség irányába terelni kívánó szándéka olvasható ki az előbb hivatkozott és a későbbiekben kritika tárgyává tett rendelkezésekből. Általánosságban az érintett témakört illetően azonban a legkomolyabb *hibaként az fogalmazható meg*, hogy az alább bemutatásra kerülő szabályokkal *a jogalkotó technikai jellegű szabályozással, de sajnálatos módon teljes dogmatikai megalapozottság nélkül* igyekszik az érintetteket a törvényesség irányába terelni.

Az alapprobléma abból a szabályból ered, mely szerint ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg az Mt.-ben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy a kölcsönbeadó nem köt a munkavállalóval munkaerő-kölcsönzés céljából munkaszerződést, az esetben a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás szerinti munkaerő-kölcsönzés időtartamára.

³²⁶ Megjegyzendő, hogy az írásbeliség elmaradását tényszerűen megállapító szerzőknek – bár az írásbeliség kötelező – annyiban mégis igazuk van, hogy az Mt. a kívánatosnál jóval szűkebben szabja meg a megállapodás kötelező írásbeli tartalmi elemeit, s az egyéb, a jogviszony szempontjából szintén alapvetően releváns momentumok tekintetében - a fentiek szerint kifogásolható módon - elegendőnek tartja a szóbeliséget, vagy akár a ráutaló magatartást is. A magam részéről garanciális okokból a megállapodás tartalmát illetően az írásbeliség szélesebb körben való megvonását tartom kívánatosnak.

Az előbbi szabályt követően a jogalkotó igyekszik meghatározni, hogy az előbbieket szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalma hogyan fog alakulni. Ha a kölcsönbeadó nem felel meg a jogszabályi feltételeknek, akkor a munkavégzés helye a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti megállapodás szerinti munkavégzés helye, míg a munkakör és a személyi alaphér a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés szerint alakul.

Az esetben, ha a kölcsönbeadó nem köti meg a munkavállalóval a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, akkor a kölcsönzött munkavállaló munkaköre a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásban rögzített elvégzendő munka jellege szerint alakul; megjegyzendő, hogy *ez konkrétan hogyan lesz meghatározható, az a szabályozásban tisztázatlan marad.*

Ugyanezen esetben a személyi alaphér az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelménye megtartása mellett³²⁷ a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alaphére, ilyen munkavállalók hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alaphér szerint alakul. Ezzel kapcsolatban, mint problémára kell rámutatni arra, hogy a gyakorlatban meglehetősen nehézségeket és bizonytalanságot fog előidézni az, hogy *konkrét esetben mit kell „szokásosan érvényesülő személyi alaphér” alatt érteni.*

Amennyiben együttesen áll fenn az, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a törvényes feltételeknek és e mellett nem is köt munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, akkor a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a fentebb kifejtett szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az eddig ismertetett szabályok már önmagukban is számos bizonytalanság mellett konkrét esetre igen nehezen értelmezhetők és e bizonytalanságot még tovább fokozza az, ha ezen enyhén szólva eklektikus rendelkezéseket együttesen kell majd figyelembe venni. *Az ún. megfelelő alkalmazás, mint jogi szófordulat jól hangzik*

³²⁷ Mt. 142/A. §-ban előírtak

ugyan, azonban ez a jelen esetben a jogalkalmazást nemhogy segítené, hanem az amúgy is hiányzó *tisztánlátást tovább rontja*.

8.5.2. Dogmatikai kifogások

A kritika tárgyává tett szabályozás bemutatása során is próbáltam néhány jogalkalmazási és jogalkotási problémát exponálni, azonban a jelen szabályanyag legjelentősebb dogmatikai hibája, illetve hiányossága az, hogy *a jogalkotó a törvény erejénél fogva hoz létre munkaviszonyt olyan felek között, akik egymással nem is kívántak szerződéses kapcsolatba lépni*. A munkajogviszony magánjogi kötődése és a jogviszony alanyainak autonómiája folytán *dogmatikai alapon semmivel sem magyarázható az előbbiektől szerinti „kényszer munkaszerződés”*.

Számos ponton lehet kifogásolnivalót találni az Mt.-ben szabályozott individuális munkajogviszony körében, azonban kétségtelenül helyénvaló és a gazdasági munkajogot illetően nem mellőzhető az az eddig általánosan elfogadott és dogmatikailag is egyértelműen megalapozott szabály, mely szerint ezen jogviszony munkaszerződéssel jön létre, mely - elvileg – a felek megállapodásán alapul³²⁸.

A jogalkotónak az adott jogviszony alanyai akaratát figyelmen kívül hagyó direkt beavatkozása a munkaviszony keletkezésébe dogmatikailag teljesen elfogadhatatlan és megalapozatlan. A kölcsönvevő ugyanis éppen azért létesít szerződéses kapcsolatot a kölcsönbeadóval, mert ő maga nem kíván munkaviszonyt létesíteni a munkavállalóval. Ugyanez - az esetek túlnyomó többségében - a munkavállaló részéről is elmondható. Így a munkaerő-kölcsönzés most elemzett speciális esetkörében a jogalkotó olyan feleket kényszerít munkajogviszonyban megnyilvánuló jogi kapcsolatba, amelynek létét egyik fél sem kívánta és amely a munkajog dogmatikájától teljesen idegen módon *nem szerződéses megalapozású, hanem az Mt. direkt rendelkezésén alapul*.

A jogalkotó ugyan elkeseredett kísérletet tesz az ily módon létrejövő munkajogviszony keretét képező állítólagos munkaszerződés tartalmának meghatározásakor azonban ezen

³²⁸ Mt. 76. § (1) és (4) bek.

részben önmagukban is ellentmondásos szabályok munkaszerződési tartalomnak nevezése enyhén szólva is durva túlzás. Szerződésről, így munkaszerződésről csak akkor beszélhetünk, ha az azt kötő felek szándéka ilyen jogi aktus létrehozására, s annak tartalmi meghatározására irányul. Az előbbieken elemzettek során erről távolról sincs szó³²⁹.

Bizonyos mértékig magyarázható, noha egyáltalán nem menthető a jogalkotó azon nem titkolt szándéka, hogy a kölcsönvevőt rákényszerítse a munkaerő-kölcsönzés körében az eddiginél nagyobb körületekintésre. E célra viszont semmiképpen sem lett volna szabad a jogtechnika oltárán feláldozni a munkajog e téren megnyilvánuló dogmatikai megalapozottságát.

Elgondolkoztató továbbá az is, hogy a jogalkotó miért pont a kölcsönvevőt (és részben-egészben a munkavállalót) sújtja a kényszerűen létrehozott munkaviszony intézményével akkor, amikor az Mt. 193/G. § (8) bek. alapján egyértelmű, hogy a munkaerő-kölcsönzés megghiúsulása, szabályszerű teljesedésbe menésének hiánya egyértelműen a kölcsönbeadónak róható fel, vagy legalábbis az ő érdekkörében jelentkezik, hiszen kiindulási alapként arról van szó, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a törvényes kritériumoknak, illetve ő az, aki elmulasztja a munkaerő-kölcsönzés céljára létrejövő munkaszerződés megkötését.

Dogmatikailag semennyit sem, ténylegesen pedig alig valamit javít az előbbi helyzeten az a szabály, hogy ha a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre, akkor a kölcsönvevő követelheti ezzel összefüggésben keletkezett kárának megtérítését a kölcsönbeadótól, feltéve, hogy az Mt. szerint jóhiszeműen és tisztességesen járt el. Az alapvető dogmatikai kifogásokon túlmenően *problemátikus lesz ez esetben a keletkezett kár mértékének meghatározása*, mivel a munkavállaló végülis akarva-akaratlan munkát végez a kölcsönvevő részére, aki ezért ellenértéket fizet, így a kár mibenléte legalábbis jelentős bizonytalansági tényezőkkel terhelt.

³²⁹ Vö. Kenderes György: A munkaviszony kényszerű létrejövetelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében, Munkaügyi Szemle 2006/6. 50-51.o.

8.5.3. A kényszer-munkaszerződést helyettesítő, illetve szükségtelenné tévő megoldási

javaslatok

Egyet lehet érteni a jogalkotó azon szándékával, hogy a munkaerő-kölcsönzésben érintett feleket a törvényes rendelkezések betartására kényszerítse, ehhez viszont dogmatikailag megfelelő és helyes megoldást kellett volna választani. A teljesség igénye nélkül rögzíthető, hogy a jelenlegi szabálytól már az is sokkal *megfelelőbb lett volna, ha a kölcsönbeadó nem megfelelő eljárása vagy érdekkörében felmerülő meghiúsulás esetén kártérítési felelősséggel tartozna a munkavállaló irányába. A kár összege ilyenkor igazodhatna a munkavállalónak a munkaerő-kölcsönzéssel elérhető elmaradt jövedelméhez.*

A lehetséges megoldások sorában szintén felvethető, hogy ha már egyszer a kölcsönbeadó mulasztása folytán a munkaerő-kölcsönzés nem jöhet létre, akkor *a kölcsönvevő és a munkavállaló dönthessen* abban a kérdésben, hogy egymással a munkaerő-kölcsönzés kereteit figyelembe véve *kívánnak-e munkaviszonyt létesíteni.* Ez utóbbi megoldás dogmatikailag annyiban sokkal helyénvalóbb lenne, hogy nem irtaná ki a munkajogból a felek akaratán alapuló munkaszerződés intézményét. Álláspontom szerint ugyanis a *kényszer-munkaviszony esetében valós munkaszerződéses jogviszonyról nem lehet beszélni.*

Indokolt továbbá felhívni a figyelmet arra a jelenlegi szabályozásban rejlő problémára is, hogy ha a kölcsönvevő meghatározott időtartamon belül (pl. 10 nap) naponként vagy több naponként különböző munkavállalókat foglalkoztat, akkor előfordulhat, hogy ezen rövid időszak alapján akár 50-100 fővel is munkaviszonyt köteles létesíteni, pontosabban ennyi személlyel kerül munkaviszonyban álló jogi kapcsolatba. Ezek után az e módon létrejött felesleges munkaviszonyok megszüntetésének akár jogszerű, de különösen jogellenes megszüntetése *következményeit az esetlegesen teljesen vétlen kölcsönvevő lesz kénytelen viselni,* mely meglehetősen méltánytalan ránézve.

Az elemzett probléma megoldásához történő hozzájárulás okából hívom fel a figyelmet arra, hogy bizonyos fokig a fentebb kifejtettekhez hasonló jellegű gyakorlat érvényesül Hollandiában. Ugyanis az ottani jog szerint ha a kölcsön-munkavállaló 2 hónapon keresztül vagy azt meghaladóan rendszeresen egy munkáltatónál dolgozott és ott dolgozik, a munkaerő-kölcsönző cég megszűnésekor, ha az őt a kölcsönszerződés alapján ténylegesen

foglalkoztató kölcsönvevő cég továbbra is foglalkoztatni akarja, de nem munkaviszony keretében, a jogviszony *önfoglalkoztatásúvá, ún. „freelancer” jogviszonnyá alakul át*³³⁰. A vázolt Holland-megoldás azonban dogmatikailag láthatóan jóval kevesebb problémát vet fel, már csak azért is, mert ugyan itt is egy „kényszer-jogviszonyról” van szó, viszont nem a szűken értelmezett munkajog keretei között.

8.6. Ellentmondások a munkaviszony megszüntetése körében

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzés szabályai között a munkaviszony megszüntetése részben *számos olyan indokolatlan eltérést tartalmaz a tipikusnak tekinthető és általános szabályok szerinti munkaviszonnyal szemben, amelyek sem gyakorlati, sem elméleti szempontból nem indokoltak*. Ilyen a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntetésének esetei között az azonnali hatályú felmondás, mely mint jogintézmény elfogadható és helyeselhető, azonban a terminológia mindenképpen kifogásolható. Felesleges volt ugyanis az Mt.-ben eddig nem alkalmazott zavaró hatású „azonnali hatályú felmondás” terminológiát bevezetni. Megítélésem szerint helyesebb lett volna a már korábban bevált és lényegében az ilyen jellegű problémák kezelésére hivatott rendkívüli felmondás terminusát használni, amely egyébként szintén azonnali hatályú megszüntetést eredményez³³¹.

A kölcsönbeadó általi felmondás esetei a törvényben tételes meghatározásra kerültek³³². Ezen esetkörök között indokolatlannak és visszaélésekre lehetőséget adónak ítélem azt, hogy a kölcsönbeadó ha 30 napon belül nem tudja biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, felmondással élhet³³³. A visszaélés ezen szabály vonatkozásában abban nyilvánulhat meg, hogy ha a kölcsönbeadó valamely munkavállalótól meg kíván szabadulni, akkor elég annyit tennie, hogy 30 napon belül nem biztosít részére megfelelő foglalkoztatást. Más kérdés, hogy ha a 30 napon belüli foglalkoztatás elmaradása a kölcsönbeadó működésével függ össze, erre viszont önálló felmondási ok lett nevesítve.

³³⁰ Vö. Pieter Stroink: A kölcsönzés szabályozása és gyakorlata Hollandiában c. Bp. 2006.05.10-11-i ILO-konferencián tartott előadásával; továbbá Somogyi Zsuzsanna: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége Holland-megoldás alapján (a freelancer intézménye), Magyar Jog 2006/4. sz. 237-238.o.

³³¹ Az azonnali hatályú felmondás eseteire vonatkozó részletes szabályokat – mind a munkavállaló, mind a kölcsönbeadó vonatkozásában - ld. az Mt. 193/K. § (1)-(4) bekezdésében.

³³² Mt. 193/J. § (3) bek. a.)-d.) pont.

³³³ Mt. előbbi rendelkezés c.) pont.

Éppen ezért ítélem a most kritizált rendelkezést feleslegesnek és de lege lata törlendőnek a szabályanyagból.

További számos olyan eltérő és a munkaerő-kölcsönzés körében a munkavállaló szempontjából indokolatlanul kedvezőtlenebb szabály lelhető fel, melyek a tipikusnak tekinthető munkaviszony esetében másképpen alakulnak. A következőkben felsorolt, általánostól eltérő *differenciáknak logikusan magyarázható és méltányolható jogpolitikai indoka nincs.*

Ilyenek:

- a 15 napos felmondási idő az általános 30 nappal szemben,
- az azonnali hatályú felmondás 60 napos objektív határideje a rendkívüli felmondás 1 éves objektív határidejével szemben,
- a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként követelhető 1-6 havi átlagkereset az általános szabályok szerinti 2-12 havi átlagkeresettel szemben,
- a határozott időes jogviszony munkáltató általi megszüntetése esetén a legfeljebb 6 havi átlagkereset megfizetésére kötelezés az általános szabály szerinti 1 évi átlagkereset ellenében,
- a felmondási tilalmak (korlátozások) kizártsága.

Látható, hogy a felsorolt esetek túlnyomó többségében általános szabályokban megállapítottaknak a fele vagy annál kevesebb jogosultság illeti meg a munkavállalót, amely olyan *indokolatlan hátránynak és egyben az egyenlő bánásmód általános követelményébe ütközőnek tekinthető*, amit a közeljövőben mindenképpen praktikus lenne orvosolni. Ezen „megszorító rendelkezések” elhagyása nem jelentene olyan aránytalan terhet a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő számára, amely a munkaerő-kölcsönzés intézményét háttérbe szorítaná, viszont a gazdaságilag jóval gyengébb és hátrányosabb helyzetű munkavállaló részére számottevő javulást hozna. Ezen túlmenően összhangban lenne az EU – eddig még el nem fogadott – munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezetének a diszkriminációt tiltó ekvivalencia szabályaival is³³⁴.

³³⁴ Az Európai Parlament és Tanács munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvének tervezete, különösen II. fejezet 5. cikk 1. bekezdés.

8.7. A kártérítési felelősség (az egyetemleges kárfelelősség) gyakorlati és dogmatikai kérdései

A *kártérítési felelősség* a munkaező-kölcsönzés sajátosságaira figyelemmel szintén az *általánostól eltérő szabályozásban részesül*. Ennek oka, hogy a munkavállaló ténylegesen a kölcsönvevőnél végez munkát - sőt számos, a munkavégzés szempontjából alapvető jog, illetve kötelezettség tekintetében ez utóbbi minősül munkáltatónak³³⁵ -, azonban mégsem áll vele semmilyen jogviszonyban. Ebből következően ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, akkor – munkaviszony és egyéb jogviszony hiányában – a Polgári törvénykönyvnek az alkalmazott károkozására vonatkozó szabályait kell alkalmazni, és a kölcsönbeadó tartozik a felmerült kárt megfizetni. Ezt követően a kölcsönbeadó a károkozó munkáltatóval szemben az Mt. szabályai szerint érvényesítheti igényét, mely a gondatlan károkozás esetén jelentős mértékben korlátozott. Szintén a munkajogi felelősség szabályai érvényesülnek abban az esetben is, ha a munkavállaló a kölcsönbeadónak okoz közvetlenül kárt³³⁶.

A *foglalkoztatás során* a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő *egyetemleges felelősséggel* tartozik³³⁷. A jogirodalomban kérdésként vetődik fel, hogy milyen jogforrás alapján áll fenn mindkét fél felelőssége, mivel ezt az Mt. vonatkozó rendelkezése nyitva hagyja. Ez a kérdésfelvetés dogmatikailag egyértelműen megalapozott, mivel az egyik fél (a kölcsönbeadó) munkaviszonyban van, míg a másik fél (a kölcsönvevő) tételesen jogilag semmilyen értékelhető jogviszonyban nem áll a munkavállalóval, így *az egyetemlegesség jogi alapja ténylegesen nem tisztázott*. A témakörrel foglalkozó szerzők álláspontja szerint a kölcsönbeadó vállalat az Mt. IX. Fejezetében foglaltak szerint, míg a kölcsönvevő a Ptk. 145. §-ba foglalt szállodai letéti felelősség szabálya szerint felel³³⁸.

A kölcsönbeadó munkáltató tekintetében osztom az előbbi álláspontot, azaz a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti munkaszerződésre tekintettel vitán felül állónak érzem a

³³⁵ Mt. 193/G. § (5) bek.

³³⁶ Mt. 193/O. § (1) bek.

³³⁷ Mt. 193/O. § (2) bek.

³³⁸ Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve ... 31. o., Prugberger: A munkaező-kölcsönzés ... 44. o.

felelősség munkajogi jellegét, illetve megalapozottságát³³⁹. Nem tartom viszont elfogadhatónak a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti felelősség vonatkozásában a szállodai letéti felelősség szabályainak alkalmazását³⁴⁰.

Álláspontom szerint a kölcsönvevő és a munkavállaló között - bár tételes jogilag kapcsolat nincs - valamiféle jogi kötődés a tényleges helyzetből kiindulva mégis leszűrhető. Ez következik - többek között - abból, hogy a munkavégzés időtartama alatt a munkavégzés szempontjából kiemelkedő és alapvető fontosságú munkáltatói jogosítványok és kötelezettségek a kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik, s e tekintetben maga a jogalkotó is őt tekinti munkáltatónak³⁴¹. Mindebből – véleményem szerint – az a következtetés vonható le, hogy *a kölcsönvevő és a munkavállaló között egy ún. – atipikus jellegű – „quasi munkaviszony” áll fenn*, melynek ténybeli létezése az előbbiekre tekintettel tagadhatatlan³⁴².

E gondolatmenetet követve a kölcsönvevő kártérítési felelősségénél mutakozó *egyetemlegesség dogmatikailag nem polgári jogi, hanem munkajogi megalapozottságú*. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a kölcsönvevő a munkavállaló tényleges foglalkoztatója, így a foglalkoztatás körében ő van abban a helyzetben, hogy az esetleges károk megelőzhetők, elkerülhetők legyenek. Megjegyzendő továbbá, hogy a dogmatikai okfejtésen túlmenően feltehetőleg *praktikus* és a munkavállaló szempontjából *garanciális megfontolás* is vezette a jogalkotót e konstrukció megalkotásánál, mivel így hatványozott mértékben garantált, hogy a károsult munkavállaló kielégítést nyer.

Abban az esetben, ha az egyetemlegesség alapján valamelyik fél (kölcsönbeadó vagy kölcsönvevő) a munkavállaló irányában teljesített, utóbb e fél – amennyiben személye elválik a károkozótól – a polgári jog szabályai szerint követelheti a károkozótól a teljesített kártérítés megfizetését. Ez abból adódik, hogy kettőjük között egyértelműen polgári jogi megállapodásos jogviszony áll fenn és ennek alapján - elszámolási jogviszonyban - kerül rendezésre a Ptk. szabályai szerint egymás viszonylatában a kárfelelősség.

³³⁹ Erre utal az Mt. 193/O. § (2) bek. végén található zárójelbe foglalt azon rendelkezés is, mely az Mt. 174-187. §-t jelöli meg.

³⁴⁰ Feltehetőleg elírás történt az előbb hivatkozott munkákban, ugyanis a szállodai letét a letét különös nemei között a Ptk. 467. és köv. §-aiban, nem pedig a 145. §-ban nyer szabályozást.

³⁴¹ Mt. 193/G. § (5) bek.

³⁴² Ld. Kenderes György-Bányai Krisztina: A munkajogi és a polgári jogi kérdések és ellentmondások ..., Munkaügyi Szemle 2002/7-8. sz. 88.o.

Dogmatikailag problémamentes és teljesen érthető, valamint logikus szabály, hogy a foglalkoztatáson kívüli károkozásért – azaz ha a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben, de nem a tényleges munkavégzés során éri kár – a vele munkaszerződéses kapcsolatban álló kölcsönbeadó felel az Mt. általános felelősségi szabályai szerint³⁴³.

8.8. Záró megjegyzések

Az eddig kifejtettek eredményeképpen leszűrhető és megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés sem európai, sem magyar viszonylatban nem problémamentes jogintézmény. Tagadhatatlan azonban, hogy lényegét tekintve *egy olyan rugalmas atipikus munkaviszony keretébe tartozó foglalkoztatási forma, amely számos, a hagyományos munkajog által nehezen megoldható, vagy esetleg megoldhatatlan probléma orvoslására alkalmas*. Ez okból feltétlenül indokolt az aktuális nemzetközi és hazai szabályozásban mutatkozó problémák feltárása és ezen jogintézménynek a gyakorlat igényeihez való – a jelen fejezet szerinti - precízebb hozzáigazítása.

A magyar munkajogi rendezés több ponton az európai országok gyakorlatával egybevetve korszerűbb és egyértelműbb, viszont az előbbiekben felvázolt problémáit illetően akár ellentétes minősítés is adható³⁴⁴. Álláspontom a kifejtett aggályok tekintetében az, hogy azok nem olyan mélységűek, melyek egy átgondolt törvénymódosítással ne lennének áthidalhatók.

Fontosnak tartom még kiemelni, hogy a felvetett kérdések, problémák, továbbá az ismertetett szabályok egyaránt jól példázzák azt az elvitathatatlan tényt, hogy *a munkajog és a polgári jog kettéválasztása hibás* és csak mesterségesen, a valós tényektől elvonatkoztatva hajtható végre. A ténszerűség szintjén rögzíthető, hogy *a polgári jog és a munkajog* – különösen az individuális vonatkozások tekintetében – *csak együttesen egzisztálhat*, a munkaerő-kölcsönzés körében található szabályok és az ebből adódó jogértelmezési feladatok kizárólag a két jogág szabályrendszerének és logikájának együttes

³⁴³ Mt. 193/O. § (3) bek.

³⁴⁴ Gondolok itt különösen az Európai Parlament és Tanács munkaerő-közvetítésre vonatkozó – egyelőre nem hatályos – irányelv-tervezetével (különösen a diszkrimináció tilalmával) ellentétes hazai szabályozásra.

alkalmazásával és kölcsönhatásának figyelembe vételével rendezhetők kezelhető egységbe³⁴⁵.

9. A Ptk. intézményrendszeréből, a szabályozást meghatározó elvekből és a konkrét rendelkezésekből a munkaszerződés és a munkajogviszony területén is felmerülő (hasznosítható) jogintézmények

9.1. Elvi kérdések

a.)

Ahhoz, hogy a munkajog és a polgári jog (magánjog) kapcsolata tisztázható legyen, meghatározó fontosságú annak a szabályanyagnak, illetve elveknek a körülhatárolása, amelyek lehetővé teszik - a realitás szintjén vizsgálva -, hogy a hatályos szabályrendszer de lege ferenda, illetve de lege lata milyen lehetőségeket kínál már ma is az európai országok, továbbá - és kiemelten - az EU munkajogi szabályanyagát figyelembe véve. A Magyarországon érvényesülő bírói (jogalkalmazási) gyakorlat eddig is több ilyen jellegű támpont értékű aktussal segítette, illetve segíti elő a probléma tisztázását³⁴⁶. A téma szempontjából viszont fontos tény, hogy a bíró alkotta jog, mint jogi norma a magyar jogrendszerben hivatalosan nem létezik, viszont alkalmazása nem kizárt, de nem is kötelező. Így garanciális, azaz a jogbiztonság szempontjából is lényeges indok az alábbiakban bemutatásra kerülő *szabályozási elvek és jogintézmények tételes jogi* (jogsabályi szinten megjelenített) *rendezése* és ezen keresztül immár kötelező *alkalmazásuk biztosítása*.

A jelen fejezetnek nem alapvető célja a történeti kérdések bemutatása (erre ugyanis már megfelelő részletességgel a III. rész 1. fejezetében és a IV. rész különösen 3. fejezetében kitértem), mégis - egy megjegyzés erejéig - kiemelést érdemel, hogy Magyarország egyik

³⁴⁵ Jól példázza az előbbieket A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései című tanulmánykötet, ezen belül is különösen Prugberger Tamás, Kiss György, Radnay József és Kenderes György tanulmányai.

³⁴⁶ Számos konkrét ilyen példát sorakoztat fel Radnay József egyrészt Napirenden a Munka törvénykönyvének általános felülvizsgálata. Beszélgetés dr. Radnay Józseffel, Munkaügyi Szemle 2000/2. sz. 6. o., továbbá ugyanő: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra című tanulmányában, Polgári jogi kodifikáció 1999. I. évf. 1. szám HVG-ORAC

legjelentősebb jogtudósa, Szladits Károly már az 1920-30-as években ráirányította a figyelmet arra az új és máig is érvényes törekvésre, hogy a közjogi és a magánjogi elemek keveredése *relatív új és viszonylag önálló területeket hoz létre*³⁴⁷. Megjegyzendő, hogy a munkajogban, mint sajátos munkajogi szakjogágban azonban a hazai jogtudományban ebben az időszakban nem lehetett nyomon követni olyan mértékű önállósulást, mint pl. a német jogtudományban.

A ma érvényesülő munkajogban (és ez igaz mind európai, mind magyar vonatkozásban is) a munkaadó-munkavállaló kapcsolatát átható elvek bizonyos tekintetben eltérnek a klasszikus polgári jog elveitől. Egyetértve azonban Kiss György - a téma szempontjából alapvetőnek tekinthető álláspontjával - ezeknek a munkajogi elveknek a részbeni realizálása ugyanakkor - amennyiben csak lehetséges - alapvetően a magánjog intézményeivel történik, így ebben a tekintetben tehát *nincs minőségi eltérés a polgári jogban szabályozott kötelek és a munkajogviszony között*³⁴⁸.

A következőkben megkísérlem - távolról sem a teljesség igényével - felvázolni azokat a lehetséges közös pontokat, illetve metszéspontokat, amelyekre már a mai hatályos polgári jog is lehetőséget ad³⁴⁹.

b.)

A tekintetben, hogy az alább bemutatásra kerülő szabályok törvényalkotási szinten hol helyezkedjenek el, eltérő álláspontok léteznek a jogirodalom területén³⁵⁰. Egyetértés mutatkozik viszont abban a kérdésben, hogy - az eltérő álláspontok mellett - a magam részéről is bizonyos lehetőséget látok a Ptk.-beli szabályozásra. Így a jogi rendezést illetően *megoldási alternatíva lehet a Ptk., mint általánosan mögöttes joganyag definiálása*. Ez esetben nyilvánvalóan az Mt. szabályai érvényesülnének elsődlegesen és a Ptk., mint

³⁴⁷ Szladits Károly: A Magyar Magánjog vázlata; második rész., Bp. 1933 Grill Károly Könyvkiadó Vállalata. Negyedik Cím, második alcím, Kilencedik fejezet: A munka jogviszonyai 234-254. o.

³⁴⁸ Kiss György: Az új Ptk. Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001. 234.o. (A kiemelés tőlem származik)

³⁴⁹ E témakör részben más aspektusokat is figyelembe vevő bemutatására lásd: Kenderes György: A polgári jogból (Ptk.-ból) átvehető és a munkajogban is hasznosítható főbb szabályok. Munkaügyi Szemle 2000/5., továbbá Kenderes György: A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából., Gazdaság és Jog 2000. 8. évf. 1. (januári) sz., valamint Kenderes György-Prugberger Tamás: A munkajogi és a polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései, Jogtudományi Közlöny 2001/3.

³⁵⁰ Prugberger Tamás a munkajog polgári jogi elemeinek elhelyezhetőségét döntően a Ptk.-ban látja megvalósíthatónak, míg álláspontom szerint ez nagyobb részben az Mt.-ben, egyéb területeit illetően a Ptk.-ban lenne rendezhető. Vö. Kenderes György-Prugberger Tamás előző lábjegyzetben hivatkozott tanulmánya.

kisegítő jellegű subsidiarius joganyag kerülhetne alkalmazásra. Ez természetesen csak úgy képzelhető el, ha a Ptk. értelemszerű alkalmazását rendelné el a jogalkotó a munkajogban fellelhető joghézagok tekintetében. Megjegyzendő, hogy az előbbi szabályozási alternatíva egyelőre csak elképzelés, illetve javaslat, *a gyakorlatban* mégis már *ma is érvényesül*, mivel pl. az Mt. is használja a *jogképesség és a cselekvőképesség* kategóriáját, hivatkozik a vezető állású munkavállalóknál a *polgári jogi felelősségre* anélkül, hogy ezekről – definíció, vagy külön szabályozás szintjén - rendelkezne; e jogi kategóriák *kizárólag a Ptk.-ban* kerültek meghatározásra (e lehetőségre – mint egy szabályozási alternatívára – a következő VII. rész 3. pontjában még visszatérek).

c.)

A vázolt gondolatmenet továbbvitele és pontosítása lehet az, hogy az előbbi célt oly módon valósítjuk meg, hogy *a Ptk. kötelmi jog (Negyedik Rész) III. címében az egyes szerződések között önálló (sui generis) formában megjelenítjük a munkaszerződést is*. Ez természetesen nem úgy történne, hogy a munkaszerződés Mt. szerint lényegesnek vélt - valójában formai - elemeit (azaz a munkakört, a személyi alaptér és a munkavégzés helyét³⁵¹) rögzítené a Ptk., hanem meghatározná a munkaviszony célját, a jogviszony (ezen belül kiemelten a munkaszerződés) jogi jellegét. Így tehát a *munkajogviszony alapvető tartalma kerülne definiálásra*. Ez úgy történhetne, hogy hasonlóan a Ptk.-ban szabályozott egyes kötelek tekintetében, *a valós tartalmi elemekre helyeződne a hangsúly*.

A munkaszerződés tartalmi elemei – ahogy ezt már a megelőzőekben is rögzítettem - más értelmet nyernek, ha a munkaszerződés alapján létrejött munkajogviszonyt, mint visszterhes jogviszonyt határozná meg a jogalkotó, amelyben az egyik fél (a munkavállaló), a másik fél (a munkaadó) számára meghatározott időben történő rendelkezésre állás mellett, meghatározott munkakör ellátására, meghatározott helyen - kifejezett engedmény hiányában - személyesen köteles, míg a másik fél a munkakör keretein belül köteles a biztonságos és egészséges feltételek melletti munkát biztosítani, az ehhez szükséges utasításokat megadni, továbbá a munkavégzés ellenértékét - minimálisan az előre rögzített személyi alaptérnek megfelelően - megfizetni³⁵².

³⁵¹ Mt. 76. § (5) bek.

³⁵² Alapvetően hasonló definíciót, pontosabban fogalmi elemeket jelöl meg Prugberger Tamás is Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és kollektív munkaszerződésre c. tanulmányában. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001. 173-174.o.

Az előbbi definíciót meghaladóan - álláspontom szerint - a felek jogviszonyát külön törvény (Mt.) szabályozná. Mindez azt jelenti, hogy a különös szabály - azaz az Mt. - maradna a munkajog fő forrása (tehát a munkajog nem kerülne a polgári jog alá), a Ptk. csak annyiban és ott nyerhetne alkalmazást, ahol az a külön törvény (Mt.) szabályaival nem ellentétes, illetve a különös szabályozásból vagy a munkaviszony sajátosságaiból más nem következik³⁵³.

A munkaszerződésnek - akár csak tartalmi definíció szintjén történő - beemelése a Ptk.-ba már önmagában legalizálná azt az egyébként ma is élő bírói gyakorlatot, hogy a *polgári jog szabályait ezek alapján legálisan alkalmazhatóvá tegye* (a következő VII. rész 6. fejezetében az előbbiekről más összefüggésrendszer kapcsán még szólni fogok).

9.2. Konkrét jogintézmények

a.)

A Ptk. 4. §-a rendezi a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése témakörét, melyből "*a jóhiszeműség és a tisztesség követelménye*" az Mt.-ben is rögzített együttműködési kötelezettséghez (Mt. 3. § (1) bek.) csak 2001. július 1-jétől lett társítva³⁵⁴. Szintén alapvető elvként lehet - sőt kellene - kezelni azon idevonatkozó Ptk.-beli szabályt, mely szerint *saját felróható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat*, viszont aki maga sem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható a másik fél felróható magatartására hivatkozhat. (Megjegyzendő a bírói gyakorlat hajlik arra, hogy már ma is érvényesítse a munkajogban az előbbi szabályokat.)

b.)

A Ptk. 6. §-ában rögzített *utaló magatartás (biztatási kár)* a munkajogban is felmerülhet, így alkalmazhatóságának lehetővé tétele indokolt, így a bíróság a kárnak egészben vagy részben való megtérítésére kötelezhetné azt, akinek szándékos magatartása más jóhiszemű

³⁵³ Lényegében hasonló álláspontok találhatók több szerző művében is, pl. Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, 230.o. és Prugberger Tamás: előző lábjegyzetben hivatkozott munkája, 77.o., továbbá Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, Polgári jogi kodifikáció, HVG-ORAC Bp. 1999. I. évf. 1. sz. 10.o.

³⁵⁴ Beiktatta az Mt.-t módosító 2001. évi XVI. törvény 2. §-a.

személyt alapos okkal olyan magatartásra indított, amelyből őt önhibáján kívül károsodás érte. A munkajogban ugyanis a potenciális munkavállalót kár érheti abból, ha a leendő munkáltatójának szándékos magatartása miatt (pl. állásajánlat) ő jóhiszeműen és az előbbi példa szerinti alapos okból olyan magatartásra szánja el magát (pl. korábbi állását felmondva végkielégítéstől esik el, vagy lakhelyet változtat), amelyből így önhibáján kívüli kár éri.

c.)

Az utaló magatartás szabályainak hiánya rávilágít arra, hogy az ilyen helyzetek elkerülhetők lennének, ha a munkajogban is létezne a Ptk. 211. §-ban nevesített *ajánlati kötöttség* intézménye. Ennek segítségével az ajánlattevő - legyen az akár munkavállaló, akár munkáltató - kötöttségeinek idejét meghatározhatná, és ezen időtartamon belül a jelenlegi bizonytalan jogi helyzet tisztázott lenne. Külön időtartam meghatározása hiányában pedig a hivatkozott törvényhely szabályai nyernének alkalmazást.

d.)

Szintén létjogosultsággal bírhat és a fent említett bizonytalanságokat is orvosolni lenne képes a Ptk. 208. §-a szerinti *előszerződés*, amely keretében a munkaviszonyt létrehozni szándékozó felek megállapodhatnak abban, hogy egy későbbi időpontban egymással szerződést kötnek. Az előszerződésben *a végleges szerződés lényegesebb elemei is rögzíthetők lennének* és ha a felek a későbbi időpontban mégsem kötnek meg a szerződést, akkor erre a bíróság lenne feljogosítva. Az előszerződés *biztonságot jelentene mind a munkavállaló számára* (mert így már nyugodtan felszámolhatja korábbi állását), *mind a munkáltató számára* (aki viszont biztos lehet benne, hogy az általa előre kiválasztott személy vele munkaviszonyba fog lépni). (A további bővebb elemzéstől azért tekintek el, mert ezt már megtettem e rész 2. fejezetében.)

e.)

Az *általános szerződési feltételek* jogintézményét a munkajog nem ismeri. Nem tekinthetjük (főleg polgári jogi értelemben nem) ilyennek a kollektív szerződés által meghatározott feltételeket, mivel azokat a kollektív szerződést kötő felek közösen állapítják meg. E tételes, jogilag létező lehetőséget a jövőben is alkalmazhatónak tartom.

A tipikusnak tekinthető és a munkajogi gyakorlatban sem ismeretlen általános szerződési feltétel az egyik fél (gyakorlatban a munkáltató) által egyoldalúan meghatározott feltételrendszer, amelynek kialakításában a másik fél (a munkavállaló) nem működhet közre. A Ptk. 209. § (1) bek. alapján ilyenkor, ha az általános szerződési feltételek szerint megkötött szerződés a munkáltató részére *indokolatlan egyoldalú előnyt biztosít*, a szerződést a sérelmet szenvedett *munkavállaló sikerrel támadhatja meg*. Ezen tipikus munkavállalói érdeket védő szabály törvényi rögzítése feltétlenül indokolt lenne.

Szintén munkavállalói érdeket szolgáló, Ptk.-ból átveendő szabályként kellene biztosítani azt is, hogy ún. *popularis actio* (közérdekű kereset) formájában az ilyen sérelmes kikötést *az erre feljogosított szervezet vagy szervezetek is megtámadhassák* a bíróság előtt. (A megtámadásra jogosult szervezetek a polgári jogban nevesítettekkel egyezően határozhatók meg, kiegészítve a munkaügyi felügyelőséggel.) Ez esetben a bíróság egyéni megtámadás esetén individuálisan, *popularis actio* benyújtásakor pedig mindenkire kiterjedő hatállyal állapítaná meg az ilyen kikötés érvénytelenségét, természetesen nem érintve a megtámadásig már teljesedésbe ment jogviszonyokat.

f.)

Már-már magától értetődő, az Mt. mégsem szabályozza (még visszautalás szintjén sem) a *szerződési nyilatkozat értelmezése vonatkozó alapvető* és Ptk. 207. §-ban rögzített *elveket*. Nyilvánvaló, hogy a munkaviszonyban (így a munkaszerződés tekintetében) is a szerződési nyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a másik félnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A Ptk. szerződésértelmezési szabályai alapján *kétség esetén* a munkaszerződés tartalmát *a munkavállalóra nézve kedvezőbb értelmezésben* indokolt megállapítani. E témakörhöz tartozik, hogy a munkajog ugyan nem mondja ki, hogy *a felek titkos fenntartása* vagy rejtett indoka a szerződés érvényessége szempontjából *közömbös*, azonban logikai értelmezés alapján jelenleg sem juthatunk más következtetésre. *A színlelt szerződés semmissége* vonatkozásában ugyanezek mondhatók el. Mindennek a tételes jogi rögzítése persze sokkal megnyugtatóbb lenne. Lényegében ez valósult meg a leplezett szerződések megítélése (Ptk. 207. § (5) bek.) vonatkozásában az Mt. 75/A. § (2) bekezdésében előírt tényleges tartalom szerinti minősítés megfogalmazásával.

g.)

Munkajogi aspektusból is különös jelentősége lehet - főleg a mai magyar viszonyok között - a *szolgáltatás-ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága* intézményének. Ennek oka, hogy olyan elmaradottabb régiókban, ahol a munkaerő-kínálat, valamint a munkanélküliség jelentős, tipikusnak tekinthető a kötelező minimálbérért történő alkalmazás, annak ellenére, hogy a végzett foglalkoztatás, illetve hogy a teljesített munka, illetve az ellátott munkakör ennél jóval magasabb összeget indokolna. Megjegyzendő, hogy nemcsak regionálisan, hanem bizonyos foglalkoztatási ágakban is jellemző az olyan alacsony mértékű díjazás, mely már felvetheti a szolgáltatás-ellenszolgáltatás feltűnő értékaránytalanságát; ilyen például a pedagógusok, az egyetemi oktatók, a kutatók, az egészségügyi alkalmazottak egy része. A szolgáltatás-ellenszolgáltatás feltűnően nagy értékkülönbségének megítélésénél a bíróságnak lényegében - az eset összes körülményeit figyelembe véve - objektív alapon kell elbírálnia az ügyet³⁵⁵. Igaz, hogy a szolgáltatás-ellenszolgáltatás arányának megállapítása a felek önrendelkezési joga körébe tartozik, azonban a feltűnő aránytalanság esetében a felek kölcsönös érdekegybeesése éppen a magánautonómia talaján hiányzik, így a Ptk. 201. § (2) bek. szerint *megtámadási jog biztosítása indokolt lehet*.

h.)

Kevésbé tipikus, de a munkajogban sem zárható ki olyan szituáció, amikor (főleg munkaadói oldalon) az egyik szerződő fél a másik fél helyzetének kihasználásával feltűnően aránytalan előnyt köt ki. Ilyen esetben a Ptk. 202. § jogkövetkezménye szerint *a szerződés uzorás jellegű*, így az semmis.

i.)

A szerződést biztosító mellékkötelezettségek - pontosabban azok egy része - szintén szerephez juthat a munkajog körében is³⁵⁶. Ezt támasztja alá az Mt.-nek a jogellenes megszüntetés esetében *már ma is alkalmazott kötbér jellegű szankciós szabályozása*. Ugyanis ha a munkáltató szünteti meg jogellenesen a munkajogviszonyt - eredeti munkakörbe történő visszahelyezés hiányában - köteles a munkavállaló részére legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetnek megfelelő összeg megfizetésére³⁵⁷.

³⁵⁵ Ld. Pk.267. sz. állásfoglalás

³⁵⁶ Ld. Radnay József: Óvadék és egyéb szerződési biztosíték a munkajogban, Gazdaság és Jog 1996/1. sz. 18-19.o.

³⁵⁷ Mt. 100. § (4) bek.

Az 1999. évi Mt.-módosítás vezette be, hogy ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, akkor ő is köteles a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget a munkáltatónak megfizetni³⁵⁸.

Bővebb elemzést igényel, de nem zárható ki a munkajog köréből az *óvadék, a kezesség, a zálogjog és a foglaló* sem³⁵⁹. Például nagy értékű, a munkáltató tulajdonát képező vagyontárgyak (számítógép, személygépjármű, stb.) személyes használata esetén indokolt lehet az *óvadék* kikötése, fokozva ezzel a munkavállaló kellő kármegelőző odafigyelését, továbbá fedezetet biztosítva a munkáltatónak az ilyen vagyontárgyakban bekövetkező esetleges károk tekintetében. Megjegyzendő, hogy a nyugat-európai munkajogban nem ismeretlen, hogy a munkáltatók a pénzkezelő és leltárkezelő, valamint olyan munkavállalóiktól, különösen vezető alkalmazottaiktól, akik tevékenységük során jelentős kárt okozhatnak – az előbbi biztosítéki jellegre tekintettel – meghatározott összegű óvadék letételét követelik meg.

A *kezesség* a polgári jogi alkalmazásnál szűkebb területen valósulhat meg, pl. olyan esetben, ha valaki, vagy egy munkaerő-közvetítő szervezet kiközvetít egy munkáltatónak valakit és e személyért, munkavégzéséért, különösen az általa esetlegesen okozott károkért kezességet vállal. Ez esetben már a munkaszerződésben rögzíteni lenne szükséges, hogy a közvetítő kezesként vállalja annak a kárnak a megtérítését a munkáltató felé, amelyet az általa közvetített személy a munkavégzésével összefüggésben okoz, ha a munkavállaló a kár megfizetésére nem képes.

A magam részéről nem látom sem gyakorlati, sem dogmatikai akadályát annak, hogy minden további nélkül kiköthető legyen a munkaviszony során (a munkaszerződésben vagy annak módosításában), hogy akár a munkavállalónak a munkáltatóhoz, vagy a munkáltatónak a munkavállalóhoz került vagyontárgyait érintő *kézizálogjog* keretébe tartozó visszatartási jog jöjjön létre a felek ezirányú megállapodása esetében. Példaként hozható fel, hogy távmunka esetén a munkáltatótól a távmunkához kerülnek bizonyos

³⁵⁸ Az Mt.-nek az 1999. évi LVI. törvénnyel megállapított 101. § (1)-(2) bek.

³⁵⁹ A munkaviszony szempontjából szóba jöhető szerződést biztosító mellékkötelezettségek polgári jogi elemző bemutatását ld: Bíró György: A kötelmi jog és a szerződés tan közös szabályai, Novotni Kiadó, Miskolc 2001. – a kötbér vonatkozásában 479-485.o., az óvadékról 488-491.o., a kezességről 505-513.o., a zálogjogról 491-502.o. és a foglalóról 476-479.o.

eszközök és berendezések, melyeken mindaddig fennállhatna a megállapodásban kikötött kézizálogjog, amíg a munkáltató a munkavállaló követelését ki nem elégíti.

A *foglaló* alkalmazási területe lehetne pl. az, ha a munkavállaló munkabér- vagy illetményelőleget egyben foglalként is kapná, mert így az esetlegesen még meg nem kötött munkaszerződés foganatba menetelét illetően mindkét fél érdeke fennállna, a jogviszony alatt pedig a munkavállaló ösztönözve lenne a határidőben történő visszafizetésre.

j.)

A *munkajogi felelősségi rendszernek* kétség kívül vannak bizonyos specifikumai a polgári jogi felelősséggel szemben. E specifikumok azonban nem olyan mértékűek, amelyek egy teljesen sajátos, a polgári jogtól számos ponton alapvetően eltérő, önálló munkajogi felelősségi szabályozást indokolnak. *A munkajogviszony által megkívánt és indokolt eltérések* - hasonlóan számos nyugat-európai ország gyakorlatához - *beleférnek a polgári jogi felelősség rendszerébe is*, természetesen megfelelő korrekciók alkalmazása mellett (pl. a bíróságok számára a munkavállalói károkozások esetében törvényileg biztosított és az eset körülményeit figyelembe vevő kármérséklési lehetősége).

Az előbbi rendszertani problémán túlmenően a hatályos magyar munkajogi felelősségi szabályok *munkavállalói oldalon nem kellően ösztönzőek a károk megelőzése szempontjából*. A munkáltatót terhelő, szinte mindenre kiterjedő bizonyítási teher, a munkavállaló ex lege korlátozott felelőssége, vagy az együttes károkozásnál érvényesülő együttes felelősség az egyetemlegesség alkalmazása helyett mind a kívánt hatással ellentétes jelenségekre vezet³⁶⁰.

A fentebb bemutatott és a Ptk.-ban létező, míg az Mt. rendszeréből hiányzó jogintézmények munkajogi beépítése és jogalkalmazási gyakorlata további beható vizsgálódást és elemzést igényel ahhoz, hogy a legoptimálisabb tételes jogi megoldás létrejöhessen. A tekintetben, hogy ez miben áll – álláspontom szerint – a rendelkezésre álló ismeretek alapján és figyelemmel a munkajog egyéb jogágaktól erősebb politikai befolyásoltságára is, egyértelmű választ adni nem lehet, azonban a megoldás irányába mutató szabályozási alternatívákat igyekszek felvázolni a dolgozat VII. részében.

³⁶⁰ Ld. Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 2006/1. sz. 43-44.o.

9.3. A kogencia csökkentésével elérhető pozitív hatások

A jelenleg hatályos Mt. *még mindig túl sok* és látszólag a munkavállaló védelmét szolgáló *kötelező (kogens) szabályt tartalmaz*. E kogencia azonban – a mai viszonyok között - az esetek egy részében éppen *a célzott hatással ellentétesen hatályosul* és nem szolgálja sem a munkavállalók érdekeit, sem pedig a munkáltatóét. A kötelező rendelkezésekkel körülhatárolt felek vagy nem alkalmazzák az egyébként mindkettőjük érdekeit szolgáló törvényi lehetőségeket, vagy más esetekben kényszerű módon próbálnak kimenekülni a munkajogi védelem "halálos öleléséből". *E problémákon is segíthet a polgári jogot átható diszpozitivitás szemlélete.*

a.)

Számos megalapozott kritika hozható fel *a kollektív szerződések tekintetében* megnyilvánuló *"relatív diszpozitivitás"* kategóriát illetően. Ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződés külön felhatalmazás hiányában az Mt. III. részét illetően csak a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat tartalmazhat. Azon túlmenően, hogy e megkötés *a kollektív szerződések létrejövetelét egyértelműen gátolja*, azt is tükrözi, hogy - bár a munkajogot a polgári joghoz próbáljuk közelíteni - még *sincs igazi alkupozícióban a munkáltató e vonatkozásban*; megjegyzendő *a munkavállalói érdekképviselői szerv sincs ilyen pozícióban*, mivel - jogszabályi tilalom folytán - engedményeket nem tehet.

A kétoldalú diszpozitivitástól azért tartózkodik a jogalkotó, mert paternalista módon igyekszik védeni a tipikus esetben "kiszolgáltatott" munkavállalók érdekeit. Ezen igyekezete közben megfélemedezik arról a realitásról, hogy a munkavállalóknak esetleg érdekében állhat, hogy bizonyos, *az Mt.-ben rögzített feltételeknél szigorúbb kötelezettségek vállalása fejében komolyabb és érdemi előnyöket* (pl. kötelező prémium, magasabb végkielégítés, egyéb - teszem azt lakás, gépjármű, stb. – juttatások, kedvezmények) *harcoljanak ki a kollektív szerződésben*. A munkáltatónak a jelen körülmények között, amikor is csak tipikusan kedvezőtlenebb helyzetbe kerülhet, *nem áll kifejezett érdekében, hogy kollektív szerződést kössön*.

Ezt vélhetőleg a jogalkotó is észlelte, viszont e helyzet orvoslására csupán látszatsmegoldás volt az 1999. évi LVI. törvény azon rendelkezése, hogy képviselettel rendelkező szakszervezet hiányában a munkáltató és az üzemi tanács az Mt. 30. § a.) pontjában meghatározott kérdéseket *üzemi megállapodásban szabályozhatja*. Ezen rendelkezés *az alapp probléma megoldására teljesen alkalmatlan volt*, ráadásul *dogmatikailag is elferdítette az üzemi megállapodás intézményét*. Azonban az ilyen típusú üzemi megállapodások a gyakorlatban egyáltalán nem terjedtek el, így a felvetett dogmatikai kérdés csupán elméleti maradt, mígnem az előbbi szabályt a 2002. évi XIX. törvény 2002. július 12-től kezdődő hatállyal megszüntette és az eredeti rendelkezéseket hagyta csak hatályban, mely szerint változatlanul csak kollektív szerződés rendelkezhet az ilyen kérdésekről.

b.)

A Munka Törvénykönyve *kogens módon rögzíti* – megint csak a munkavállalók védelme érdekében - *a munkaidő és pihenőidő szabályait*. A napi pihenőidő legalább 11 óra (Mt. 123. § (1) bek.), a heti pihenőnap hetenként 2 nap, melynek egyike vasárnap kell, hogy legyen (Mt. 124. § (1) bek.), míg az elrendelhető túlmunka felső határa hetente maximum összesen 8 óra (Mt. 119. § (3) bek.), míg az előírható túlmunka naptári évenként legfeljebb 200 óra, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb 300 óra lehet (Mt. 127. § (4) bek.). *A rendes szabadságra* vonatkozó szabályok (Mt. 130. § - 133. §) szintén kötelező erejűek, azaz e rendelkezésektől a felek *nem térhetnek el*. E szabályok rugalmasabbá tételének szükségességét maga az új Munka Törvénykönyve koncepciója is elismeri³⁶¹.

c.)

Az Mt.-ben a 96/71. sz. EK irányelv (kiküldetési irányelv) szabályainál szigorúbb rendelkezések érvényesülnek az átirányítás, a kiküldetés, a kirendelés és a más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezés időtartama vonatkozásában, amelyek egyenként egy naptári éven belül - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatják meg a 44 munkanapot³⁶², s a szabályozás valamennyit együtt pedig összesen csak évi 110 munkanapra teszi lehetővé, viszont ehhez nem követeli meg a munkaügyi központ külön hozzájárulását, noha az irányelv előírásai szerint a hatodik hónapot

³⁶¹ Munkajogi Kodifikációs Bizottság, Az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, Munkajog, Bp.2004. július, 9.o.

³⁶² Az átirányítás vonatkozásában ld. Mt. 83/A. § (3) bek., a kiküldetésnél az Mt. 105. § (4) bek., a kirendelésnél az Mt. 106. § (6) bek., más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezésnél pedig az Mt. 150. § (1) bek.

meghaladó kiküldetés, illetve az eredeti munkakörből vagy munkahelyről egy másikra történő ideiglenes áthelyezés már ilyen jellegű szerv hozzájárulásának beszerzését írja elő.

Figyelemmel a munkanélküliek számának növekedésére és az egyre kevesebb munkahelyre, továbbá a kiküldetés időtartamának maximalizálását eltörlő előbbi uniós irányelv módosítására, *lazítani lehetne a fentebbi szabályokra vonatkozó hazai szabályozáson* is. Így ha az átirányításra, kiküldetésre, kirendelésre és a más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezésre a munkahely megőrzése szempontjából van szükség, *megengedhető lenne a felfelé történő eltérés* a 44 napos, illetve a 110 napos éves szinten meghatározott határidőtől. Ehhez a felfelé történő eltéréshez a munkavállalók védelmét biztosítandó szükséges lenne beszerezni a munkáltatónak a munkaügyi központ, valamint az érintett munkavállaló hozzájárulását³⁶³.

Bizonyos vélemények szerint és a jogalkotó jelenlegi álláspontja alapján is *e szabályok diszpozitívva tétele, azaz a megállapodáson alapuló eltérés megengedhetősége elfogadhatatlanul fellazítaná a munkavállalók védelmét* és a munkaerő túlterheléséhez vezethetne. Ez ugyan elvileg igaz, de jelenleg - a mai gazdasági valóság körülményei között - mégsem erről van szó.

Az említett "védelmi" szabályok már régen "fellazultak", mégpedig oly módon, hogy azokat - *jogellenes közös megegyezéssel alapon* - se a munkavállalók, se a munkáltatók *nem tartják be*; ezen a helyzeten adminisztratív beavatkozással, a munkaügyi ellenőrzés szigorításával sem lehet hatékonyan segíteni.

A "fellazulás" másik iránya, hogy *a munkavállalók* önként vagy munkáltatói presszióra *távoznak a munkajog hatálya alól* és mint kényszervállalkozók a polgári jog kötetlen szabályai szerint immár legálisan hagyják figyelmen kívül az őket védő rendelkezéseket.

További, az előbbi b.) és c.) pontban jelzett kötöttségek alóli kibúvóként jelentkezik az az egyre gyakrabban mutatózó jelenség, hogy egy személy több egymástól független munkaviszonyt is létesít (pl. több műszakos munkarendben délelőtti kútkezelőként, míg

³⁶³ Vö. Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka törvénykönyv koncepciójához, 45.o.

délután vagy este pincérként dolgozik), és így az Mt. korlátozásai csak külön-külön érvényesülnek vele szemben.

Lényegében ugyanide tartozik az az esetkör is, amikor a munkáltatók – nem egy esetben munkavállalói egyetértéssel – játszik ki a törvényes munkaidő korlátokat, mégpedig úgy, hogy végül is – legalábbis formálisan – semmilyen munkajogi szabályt nem sértenek. Az ezirányú kibúvás akként valósítható meg, hogy adott feladatkörre (pl. alkatrészgyártás, bútorgyártás, stb.) ugyanaz a tulajdonosi kör nem egy céget (gazdasági társaságot) alapít, hanem többet. Az azonos profilú cégek, mint munkáltatók ugyanazt a termelő vagy szolgáltató tevékenységet folytatják és munkavállalóik is (legalábbis túlnyomóan) szintén azon személyek (munkavállalók), akik az egyik társaságnál főállású munkaviszonyban, a másikonál részfoglalkoztatás keretében azonos munkakört látnak el. E kettős vagy többes munkaviszonnyal elérhető, hogy egy munkavállaló naponta akár 10-12 órát is dolgozzon anélkül, hogy bármilyen munkaidőt korlátozó szabály megszegésre kerülne, sőt esetleg még túlmunka sem fog jelentkezni nála. A munkaügyi ellenőrzés ugyanis cégenként (önálló munkáltatónként) történik, amikor is egy-egy munkáltatót illetően önállóan semmilyen szabálytalanság sem jelentkezik. A valóságban viszont *a többes munkaviszony folytán* a munkaidő korlátozások érdemben az egyes munkaviszonyokat összeszámítva gyakorlatilag semmilyen szinten *nem érvényesülnek*.

A kibúvók sorában említhető az az eset, amikor alkalmi munkavállalói könyvvvel alkalmazzák a munkavállalót³⁶⁴, noha nem alkalmi munkavállalásról, hanem gyakorlatilag főállásról van szó. Az alkalmi munkavállalásnál csak a közteherjegyet kell beragasztani az alkalmi munkavállalói könyvbe. A jogszabály által biztosított ezen eset, mely az átmeneti foglalkoztatás elősegítését hivatott szolgálni éves szinten meghatározott korlátozás mellett³⁶⁵, egyrészt sokkal olcsóbb (mivel alacsonyabb közteherviselés mellett valósítható meg), másrészt alapja lehet a nehezen feltárható „fekete” munkavégzésnek is. Ez utóbbi például oly módon történik, hogy az alkalmi munkavállalói könyvbe csak az évet és a hónapot írják be, szabályosan ellátják közteherjeggyel és a foglalkoztató bélyegzőjével, de a napot üresen hagyják. Amikor pedig ellenőrzést kap a munkáltató, akkor gyorsan - még

³⁶⁴ Az alkalmi munkavállalói könyvvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó egyszerűsített közteherviselésről ld. az 1997. évi LXXIV. törvényt és végrehajtása tárgyában a 10/2005. (VII. 25.) FMM rendeletet.

³⁶⁵ Az előző lábjegyzetben említett törvény szerint évi 90 nap (2.§ /1/ bek.), kivételesen 120 nap (2.§ /3/ bek.), esetleg maximum 200 nap (2/A.§ /1/ bek.) korlátozás érvényesül.

mielőtt ezt a munkaügyi ellenőr észlelhetné - beírja az adott napot az előbbieik szerint „előkészített” alkalmi munkavállalói könyvbe. Ily módon a hónap megelőző napjai maradhatnak a „fekete munka” körében és még szabálytalanság sem lesz feltárható.

A munkavégzést - ezen belül a munkaidőt - érintő kogencia és a mindkét felet terhelő járulékok, valamint adóvonzatok kijátszása, elkerülése elvileg mind a munkáltatót, mind a munkavállalót érdekeltté teszi ezen jogellenes gyakorlatban, mivel mind a ketten jobban jönnek ki anyagilag. Azonban - különösen hosszú távon - ez a munkavállaló érdekeivel mindenképpen ellentétes, mivel elesik a munkajog által nyújtott védelemtől, illetve a hosszabb időtartamú munkavégzéshez fűződő előnyöktől, viszont olyan foglalkoztatási környezetben, ahol a legális munkavállalás lehetősége korlátozott, vagy elfogadja az ilyen illegitim alkalmazást, vagy semmilyen munkát sem tud (fog) kapni.

Mindezek alapján megfontolandó lenne, hogy *maga a munkajog lazítson e kogens szabályokon* oly módon, hogy *ésszerű mozgásteret engedne* a felek megállapodásának az említett szabályoktól való eltérésre. Ez esetben *a munkavállalók a munkajog keretei között és legálisan tehetnének szert* a megélhetésükhöz elengedhetetlen *többletjövődelemre*, mégpedig oly módon, hogy az *érdekeiket ténylegesen védő intézkedések továbbra is a munkáltatót terhelnék* (pl. munkaruha, biztonságos, egészséges munkakörülmények, megfelelő munkaeszközök biztosítása, stb.) Bizonyos munkakörökben, ahol a kipihentség és a koncentráció kiemelten fontos (pl. pilóta, stb.), természetesen az indokolt kötöttségek továbbra is fenntartandók lennének.

Tisztában vagyok azzal a ténnyel is, hogy a kogencia csökkentésével, így pl. különösen a munkaidővel kapcsolatos javaslataim megvalósíthatóságánál (esetleg megvalósíthatatlanságánál) figyelembe kell venni a vonatkozó EU-irányelvekben foglaltakat, amelyeknek idevágó meghatározott szabályaitól általában nem lehet eltérni. Ez tény, viszont a fent leírt problémák szintén a tényként mutakozó magyar valóságot tükrözik. Tény továbbá, hogy az Európai Unió fejlettebb tagállamaiban az átlagkereset a magyarországi többszöröse, így nem azonos (pl. jövedelmi) kategóriák azonos szintre hozása történt meg, amiből - többek között - a leírt problémák és anomáliák fakadnak. Természetesen nem az EU normák megváltoztatása indokolt (ami egyébként egy tagállam nemzeti problémái alapján lehetetlen is), hanem a körülményekhez mérten a jelenlegi magyar helyzet megfelelő kezelése.

A hosszú távú, valós megoldás véleményem szerint sem az előbb javasolt "lazításokban" keresendő, hanem abban, hogy a munkajog - de még inkább a gazdasági helyzet - a megfelelő megélhetéshez szükséges forrásokat törvényes munkaidőn belül biztosítsa; ez esetben a probléma jogi kötöttségek nélkül automatikusan megoldódna, mivel rászorultság híján nem jelentkezne tömeges plusz munkaigény; a jelenlegi megszorító és a munkajövedelmeket (reáljövedelmet) visszafogó gazdaságpolitika azonban rövid távon épp az előzőek ellen hat.

9.4. Záró megjegyzés

Összegezve elmondható, hogy az Mt. korszerűsítése kapcsán az egyik alapkérdés a szabályozási koncepció megfelelő kiválasztása, további lényeges kérdés - a munkajog önállóságának meghagyása mellett - a polgári jogból hasznosítható elemek meghatározása, valamint a munkajog túlzott kötöttségeinek ésszerű – jogszabályi keretek között tartott - lazítása.

VII.

**AZ MT.-PTK. JELENLEGI ELLENTMONDÁSOS VISZONYA
FELOLDÁSÁNAK ALTERNATÍVÁI A MUNKASZERZŐDÉS
DOGMATIKAI HOVATARTOZÁSÁNAK TISZTÁZÁSA TÜKRÉBEN**

Megítélésem szerint a dolgozat teljességéhez hozzátartozik, hogy a címben jelzett témakört legalább vázlatosan áttekintsük. Az eddig elemzett téma szempontjából az egyik leglényegesebb kérdés, hogy a munkajogi szabályozás, ezen belül különösen annak újraszabályozása, illetve átfogó kodifikációja *milyen jogalkotási módozatot választva fog megtörténni*. Egyetértve Kiss György álláspontjával elmondható, hogy „a munkajogviszony rendszerbeli helyének kijelölése kihat a munkajog és a polgári jog kapcsolatának egészére, és ezen keresztül minőségében határozza meg a munkajogról, mint jogágról alkotott felfogásokat”³⁶⁶.

A szabályozási módozatok több félék lehetnek, sőt az alábbiakban bemutatásra kerülő változatok egymással is kombinálódhatnak, és az sem zárható ki, hogy esetleg további, eddig még feltáratlan variációk is léteznek. A realitás szintjén – és a dolgozat adta kereteket figyelembe véve – nem vállalkozhatom többre, mint hogy bemutatom az eddigi kutatási munkám során feltárt szabályozási variánsokat, röviden elemezve azok vélhető előnyeit és hátrányait, ugyanis ezek ismerete nélkül nem alakítható ki teljes és reális kép a munkaszerződés és a munkaviszony munkajogi helyzetét illetően.

1. Egymástól elkülönült Mt. – Ptk.

A kizárólag önálló és egyben jogágilag is elkülönült törvényi – Munka Törvénykönyvbeli – szabályozás a jelenlegi munkajogi szabályozási szerkezet konzerválását jelenti. Ez esetben mind az Mt., mind a Ptk. felülvizsgálata egymástól függetlenül (jobb esetben legfeljebb

³⁶⁶ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc 2001. 24.o.

egymásra tekintettel) történik meg. E megoldás a jogirodalom³⁶⁷ és a jogalkotásban résztvevők álláspontja szerint egyaránt túlhaladott, mivel az effajta rendezés gyakorlatilag épp a dolgozatban felvetett számos elméleti, gyakorlati, valamint dogmatikai probléma feloldására szinte teljesen alkalmatlan. Lényegében a jelenlegi hatályos koncepció konzerválását jelentő megoldás következménye, hogy a jövőben is megmaradna az a lényeges probléma, hogy a munkajog területén szóba jövő *két alapvető törvény (Mt., Ptk.) elsiklik egymás mellett*. Így továbbra is fennállna a bizonytalanság a Ptk. egyes intézményeinek alkalmazhatóságát illetően.

Tény, hogy az Mt. az egyéni munkaviszony – így a munkaszerződés – szabályozását illetően keretjellegű és meglehetősen hézagos, mely hiányosság a jelen alternatívában nem igen kezelhető. Erre utal, hogy a jogalkalmazás tett ugyan néhány kísérletet az előbbieket kiküszöbölésére, de ezek nagy része vagy nem volt átgondolt, vagy esetleges jellegűre sikeredett. *A jogalkalmazás* mindezek ellenére eddig is *igyekezett áthidalni* az így keletkezett problémákat, de igazán garanciális jellegű megoldásnak a bírói gyakorlaton alapuló hézagpótlás soha nem volt tekinthető. Ezzel természetesen nem a bírói jogalkalmazás általam is pozitívnak ítélt vonulatát kívánom kritizálni, csupán arra utalok, hogy nem szerencsés, ha *a jogalkotás által megoldandó problémák a bírói jogalkalmazásra hárulnak*, még az esetben sem, ha a bíróságok e tekintetben kifejezetten pozitív szerepet tölthetnek, illetve töltenek be.

Ha a jelen pontban bemutatott álláspont marad fenn, az a jövőt illetően semmilyen előnnyel nem fog járni, hátrányai viszont jelentősek lesznek. Ez utóbbiak között kell megemlíteni, hogy ez esetben változatlanul bizonytalan, illetve tisztázatlan marad a munkaviszony jogi természete, a munkaviszony fogalma, az Mt.-Ptk. elkülönültsége és összetartozása.

2. Több törvényben történő szabályozás

A több törvényben történő szabályozás rendező elve lehet, hogy külön törvény rendezi a kollektív munkajog és külön az individuális munkajog kérdéseit. Az előbbi két vagy több

³⁶⁷ Kiss György előző lábjegyzetben hiv. mű 250.o., és Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító ... COMPLEX, Bp. 2006. 48.o.

törvényben történő szabályozásnak ellentmond, hogy bár elméletileg elválasztható egymástól a kollektív és az individuális munkajog, a jogérvényesülés gyakorlatában ez következetesen mégsem valósítható meg. Ez a látszólagos elhatárolhatóság a valóságban – megítélésem szerint - a maga tisztaságában nem létezik, mivel *a kollektív munkajogban rendezett jogintézmények* (pl. szakszervezetek, kollektív szerződés, stb.) *közvetlen és direkt kihatással vannak az individuális munkajogra*, azaz a munkaviszony, s így a munkaszerződés kérdéseire³⁶⁸. Ezt támasztja alá, hogy a munkaügyi kapcsolatok látszólag csak a kollektív munkajogot érintik, míg a munkaviszony (azaz a munkajogviszony kétszemélyes elemei) kizárólag az individuális munkajogba tartoznak, azonban az effajta leegyszerűsítés hibás és differenciálatlan következtetésekre adhat alapot.

Még inkább nyilvánvaló az előbbi felosztás problematikája, ha az Mt. bevezető rendelkezéseire vagy a munkaügyi vita kérdéseire, illetve a munkahelyi szintű kollektív szerződésre, továbbá az üzemi tanács szabályaira gondolunk. E területek *vegyesen tartalmazznak kollektív és individuális elemeket*. Mindezek alapján nem látom célszerűnek az egyébként összetartozó dolgok mesterséges és a jogban történő eligazodást is gátló törvényi szintű kettéválasztását. Véleményem szerint – bár ez látszólag csak technikai kérdés – szükségtelen egy adott területre vonatkozó joganyagnak több, különböző jogszabályban (mely vélhetőleg csak törvényi szintű lehetne) való megjelenítése, nem is szólva arról, hogy *az Mt.-Ptk. közötti összefüggések tisztázását önmagában ez sem mozdítaná elő*.

Az előbbieken kifejtett indokok alapján nem értek egyet az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója azon álláspontjával, amely az új Mt.-ről le akarja választani a kollektív munkajogot³⁶⁹. E tekintetben egyetértek Prugberger Tamás azon megállapításával, hogy „az új Mt.-konceptciónak a koalíciós jognak az új Mt.-ről való leválasztása helyett inkább annak az Mt.-ben fennálló jelenlegi joghézagnak a kitöltésével kellene foglalkoznia, ami abból adódik, hogy a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek jogai és kötelezettségei, továbbá a mindkét oldalon lévő koalíciós partnerekre vonatkozó reprezentativitási kikötések nincsenek tisztázva. Ugyanígy nincs rendezve az ágazati

³⁶⁸ Az individuális és kollektív munkaviszonyok korrelatív kapcsolatára irányítja rá a figyelmet Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó, Bp. 1995. 167-170.o. és 207-210.o.

³⁶⁹ Munkajogi Kodifikációs Bizottság, *Az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója*, Munkajog, Bp. 2004. július, 8-9.o.

érdekegyeztetés fórumrendszere sem”³⁷⁰. Szintén Prugberger mutat rá arra, hogy e téren a többi posztkommunista közép- és kelet-európai állam, valamint a nyugat-európai szabályozások sokkal előrébb állnak³⁷¹.

Az, hogy a nyugat-európai államok túlnyomó többségében a munkajogot több különálló törvényben szabályozzák, történeti okokra vezethető vissza, nevezetesen arra, hogy ezen államokban a munkajog fokozatos kialakításának és szerves fejlődésének következményeként egységes kódex nem tudott kialakulni, csak egyes intézmények külön törvényekkel történő részletszabályozása. Az előbbieket tükrében elfogadhatónak tartom azt a megállapítást, hogy „nálunk a forma lett jó, a tartalom azonban nem, ezzel szemben a nyugat-európai államokban a tartalom alakult ki jóként, csak a forma maradt el”³⁷².

3. A Ptk., mint általánosan mögöttes joganyag

A szabályozást illetően szóba jöhető szabályozási variánsként említhető a Ptk., mint általánosan mögöttes joganyag figyelembe vételének előírása. Ez esetben egyértelműen az Mt. szabályai érvényesülnének elsődlegesen és a *Ptk., mint kiegészítő jellegű subsidiarius joganyag kerülhetne alkalmazásra*. Mindez azt jelentené, hogy a jogalkotó elsődlegesen az Mt. szabályainak alkalmazását írná elő, de az abban mutatkozó joghézagok kitöltésére már a Ptk. rendelkezései lennének hivatottak. Így jogi előírást nyerne a *Ptk. értelemszerű alkalmazása* az előbbi esetkörre. (E témakörrel más aspektusból a VI. rész 9.1. alfejezetének b.) pontjában már volt szó.)

E megoldás alapvető problematikája az ún. „értelemszerű alkalmazás” vonatkozásában mutatkozik, mivel ebből pontosan nem állapítható meg, hogy a Ptk.-n belül mit kell, illetve lehet alkalmazni. Mindez komoly jogbizonytalanságra és esetenként eltérő ítélkezési gyakorlatra vezetne. A polgári demokráciák hosszú távú és kiforrott történelmi alapjait mellőző magyar jog rendszerében az effajta szabályozás – legalábbis rövid távon – mindenképpen idő előttinek, sőt a közeljövőt illetően még csak reálisnak sem tekinthető.

³⁷⁰ Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az új Munka Törvénykönyve koncepciójához, Miskolci Jogi Szemle 2006/1. 37.o.

³⁷¹ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító ... 2002. 78-95.o. és 463-474.o.

³⁷² Prugberger T.: Kritikai észrevételek ... 36.o.

4. Teljes polgári jogi joganyagot tartalmazó Mt.

Az előbbi 3. pontban felvetett szabályozási módnál látszólag kevesebb problémát vetne fel, ha a Ptk.-nak az Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga *tételes jogi részletes beépítést nyerne* az Mt.-be. Ez – már feltéve, ha megfelelőképpen megvalósul – látszólag megoldaná a Ptk. és az Mt. között húzódó ellentéteket. Probléma mégis, hogy jelen esetben – még ha kimondatlanul is – a munkajog egyfajta túlhajtott polgári jogiasításáról lenne szó, mégpedig oly módon megvalósítva, hogy *törvényi szintű duplikációt* kellene alkalmazni, így a munkajog (Mt.) szabályanyaga indokolatlan mértékben bővülne, rontva ezzel a törvény áttekinthetőségét és alkalmazhatóságát. Kiemelendő továbbá, hogy az ilyen jellegű taxáció – az élet által felvetett problémák sokszínűsége miatt – soha nem lehet teljesen pontos. Az említett duplikáció és potenciális pontatlanságok miatt ezen szabályozási lehetőséget nem ítélem reálisnak.

5. A Ptk. szelektíven mögöttes joganyag

A Ptk. szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagkénti figyelembe vétele alatt azt értem, hogy *a Ptk.-nak csak azon szabályait szükséges átírni a munkajogba, amelyek a Ptk. megfogalmazásában munkajogi aspektusból nem, vagy nem egyértelműen értelmezhetők.* Értem továbbá ez alatt, hogy olyan Ptk.-beli szabályokat, amelyek szó szerinti átemelése – szemben az előző 4. pontban kifejtettekkel – a Munka Törvénykönyvébe nem szükséges, elegendő a vonatkozó rész vagy fejezet végén olyan *hivatkozással feltüntetni*, mint szintén alkalmazható joganyag. E jogszabályszerkesztési technika nem ismeretlen (utalok itt a Kjt., Ktv. és az Mt. szabályozási viszonyára) és lehet, hogy a jogalkalmazás területén nagyobb odafigyelést igényel, azonban a magyar munkajog eddigi menetét illetően elvileg kivitelezhető³⁷³.

Itt kell megjegyeznem, hogy a most leírtakkal alapvetően nem mondtam újat, hiszen annak ellenére, hogy az Mt.-nek a Ptk. nem mögöttes joganyaga, a munkajogi szabályozás már most is alkalmaz ilyen megoldásokat (pl. az Mt. 3. § (6) bek., mely a munkaviszony megszűnését követően a munkáltató és a munkavállaló közötti polgári jog szabályai szerinti

³⁷³ Kenderes Gy.: A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából, Gazdaság és Jog 2000/1. 18.o.

megállapodásról szól, vagy a korlátozottan cselekvőképesség Mt.-ben definiálatlan kategóriája, továbbá a vezető állású munkavállalók polgári jogi felelőssége, illetve a munkaerő-kölcsönzés tekintetében érvényesülő polgári jogi – főleg szerződési, illetve felelősségi – szabályok; a teljesség igénye nélkül megemlítem, hogy felesleges lenne a Ptk.-beli utaló magatartás, ajánlati kötöttségek, saját felróható magatartásra hivatkozás tilalma, vagy a polgári jogi felelősség részletszabályainak Mt.-ben történő megismétlése. Az említett jogintézmények – szükség szerinti – átgondolt megfelelő adaptációja viszont már realitás értékkel bír.

6. Részletszabályokat tartalmazó Mt., a Kötelmi Különös Részben nevesített munkaszerződés

E szabályozási módozat keretében arról lenne szó, hogy a Ptk. kötelmi jog (Negyedik Rész) III. Címében *az egyes szerződések között önálló (sui generis) formában kerülne szabályozásra a munkaszerződés is*. E körben tehát a Ptk. kötelmi különös része meghatározza a munkaszerződés fogalmát, azonban *a részletes szabályozás továbbra is az Mt.-ben maradna*³⁷⁴. Ez azonban nem oly módon valósulna meg, hogy a munkaszerződés Mt.-ben definiált – valójában formai – elemeit (azaz a munkakört, a személyi alaptér és a munkavégzés helyét) rögzítené a Ptk., hanem tartalmi definíciót adva rögzítené a munkaviszony, s ezen belül a munkaszerződés célját, létformáját, esetleges típusait (pl. kötött, illetve szabad szolgálat) és jogi jellemzőit. Az eddigi formai elemek helyett e módon a tartalomra helyeződne a hangsúly, tisztázva és dogmatikailag helyére téve a munkaszerződés és a munkajogviszony lényegét. Ez úton tehát a Ptk. Kötelmi jog Különös Rész szabályozáshoz illeszkedő módon és hasonlóan más szerződésekhez, *a valós tartalmi elemekre helyeződne a hangsúly*.

Ez már önmagában is előrelépés lenne, mivel a hatályos Mt. – ahogy az már a korábbiakban is említésre került – csak a szerződés lényeges, illetve a jogalkotó által annak vélt elemeit (a szükséges tartalmi elemeket) rögzíti, maga a tartalom kérdése – az esetek jelentős részében – kívül reked a szerződés keretein. Ezért is említi a szakirodalom (és a gyakorlat is) külön a

³⁷⁴ Ilyen szabályozási módozatra Kiss György is lehetőséget lát Az új Ptk. és a munkajog szabályozás, különös tekintettel ... c. munkájában, 250-251.o.

munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmát, mint két részben elkülönülő kategóriát. Ugyanis míg a munkaszerződésnek ún. szükséges tartalmi elemei vannak, addig a munkajogviszony tekintetében ún. mellőzhetetlen tartalomról beszélünk. Ez utóbbi természetesen – de távolról sem elfogadhatóan – messzemenően bővebb az előbbinél; itt ugyanis a felek akaratától is független kogens törvényi (jogsabályi) rendelkezésekről, mint tartalmi elemekről van szó.

Az eddigi tartalmi elemekben megnyilvánuló munkaszerződési szabályozás átértékelődne, ha a munkaszerződés alapján keletkező jogviszonyt, mint a kötelmi jog részét is képező visszterhes jogviszonyt határozná meg a jogalkotó, az érdemi tartalom rögzítése mellett. A munkaszerződésnek – akárcsak tartalmi definíció szintjén történő – beemelése a Ptk.-ba már önmagában legalizálná azt az egyébként ma is élő bírói gyakorlatot, hogy *a polgári jog szabályait immár legális alapon alkalmazhatóvá tegye*, s nem utolsó sorban e szabályozási mód *egyértelműsíténé a munkaszerződés dogmatikai hovatartozását is*. (Az előbbiekről más relációk kapcsán már a VI. rész 9.1. alfejezetének c.) pontjában említést tettem.)

Hátrányként kell viszont megemlíteni, hogy a munkaszerződés meghatározását meghaladóan a munkaadó és a munkavállaló jogviszonyát egy önálló külön törvénynek, nevezetesen a Munka Törvénykönyvének kellene változatlanul tételesen meghatározni. Szintén relatív hátrányként említhető, hogy – hasonlóan az előző 1-3. szabályozási alternatívához – változatlanul nem nyerne tisztázást az, hogy mely polgári jogi szabályok alkalmazhatók és melyek nem, ha csak a korábbi 4. vagy 5. pontban rögzítettek szerint azok nem kerülnek tisztázásra.

7. A munkaszerződés/munkaviszony részletes Ptk.-beli szabályozása

Számolni kell egy olyan rendezési lehetőséggel is, amelyben – hasonlóan egyes nyugat-európai megoldásokhoz – *a Ptk. teljes részletességgel rendelkezik a munkaszerződésről és a munkajogviszonyról*, gyakorlatilag a kötelmi jog különös részében a többi polgári jogi jogintézményhez hasonlatos módon. Ez esetben a munkajog, illetve a munkaviszony kódex jellegű szabályozása eleve feleslegessé válik, amely a magyarországi tradíciókat figyelembe véve inkább hátrányként, mint előnyként értékelhető. A realitások figyelembe

vétele végett megemlítendő, hogy az új Munka Törvénykönyv koncepciója is e vonatkozásban az egységes munkajogi kódex melletti szabályozást favorizálja³⁷⁵.

Hátránynak, s egyben akadályozó tényezőnek látom azt is e tekintetben, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony – már csak a szerződésben résztvevő felek eltérő egyensúlyi pozíciója miatt is – sokkal részletesebb és tagoltabb szabályozást igényel, mint a kötelmi jog különös részének egyéb intézményei. Tény továbbá, hogy a munkajogviszony tartalmát alkotó közjogi rendelkezéseket, azaz a kollektív munkajogot, vagy legalábbis annak jelentős részét külön törvényben lenne szükséges részletesen összefoglalni, amely értékelhető előnyként és hátrányként is. (Véleményem szerint a jelen rész 2. pontjában kifejtettek alapján a magam részéről ezt inkább hátránynak tekintem.)

A vázolt megoldás előnye viszont azt, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony a tényleges jogi jellegének és dogmatikájának megfelelően valóban magánjogi szabályozásban részesülne, a polgári jogi szabályok közül azok, amelyek alkalmazása esetlegesen a munkaviszony vonatkozásában nem kívánatos, egy törvényen belül kizárható lenne.

8. Átfogó munkajogi kódex szintjén történő szabályozás

Jelenleg a szélesebb (tág) értelemben felfogott munkajog pillanatnyilag sem egy törvényben került szabályozásra. Igaz, hogy az Mt. egyaránt tartalmazza az individuális és kollektív munkajogot, anyagi és eljárási szabályokat, azonban e körben sem ölel fel minden területet. Így például külön törvény szabályozza a sztrájkra vonatkozó rendelkezéseket, az egyeztetés és döntőbíráskodás szabályait, illetve szabályozatlan az érdekegyeztetés, illetve a munkáltatói érdekképviseltek bizonyos része. Az előbbiektől mellett, s azok szabályait némiképp megismételve rendelkezik még a munkajog tárgykörében a Kjt., illetve Ktv.

Egyelőre csak tervezet szintjén létezik az új közszolgálati törvény, amely megszüntetné ugyan a Kjt.-Ktv. kettősséget, viszont fennmaradna az Mt.-vel való párhuzamosság. Az új

³⁷⁵ Munkajogi Kodifikációs Bizottság, Az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója, Munkajog, Bp. 2004. július 7-8.o.

Munka Törvénykönyv megalkotásának koncepciója pedig ugyan fenn kívánja tartani a munkajogi kódex szintű szabályozást, de csak az individuális munkajog vonatkozásában, a kollektív munkajogot viszont külön törvényben kívánja rendezni.

Az eddig leírtak – a nélkül, hogy további részletekbe kívánnék bocsátkozni – is bizonyítják, hogy a munkajogi szabályozást illetően *se most, se az említett tervezetekből következtethetően a jövőt illetően sem várható egységes, kiforrott és jól áttekinthető szabályozás*. Véleményem szerint a kodifikátor akkor járna el helyesen, ha a közszolgálati törvényt nem az Mt.-től független, attól teljesen elkülönülő törvényben helyezné el, hanem – ellentétben a megoldásával – hozzákapcsolná a közszolgálati törvényt a Munka Törvénykönyvéhez, amely így akár egy kódexben szabályozva is a közszolgálati jog háttér jogszabályanyagát képezné. Ezen az alapon azokat a kérdéseket, amiket az Mt. is ugyanúgy vagy közel hasonlóan rendez, értelemszerűen vagy egy kódexben történő szabályozás esetében egyértelműen lehetne, illetve kellene alkalmazni a közszolgálati jogban is³⁷⁶.

Az már meghaladja a jelen dolgozat kereteit, hogy hogyan és miképpen lenne kidolgozható egy *egységes és átfogó munkajogi kódex*, viszont ennek lehetőségét – melynek megvalósíthatóságára az esély pillanatnyilag meglehetősen csekély – a szabályozási alternatívák sorából hiba lenne kizárni.

Egy ilyen kódex nagy mértékben növelné a jogrendszer áttekinthetőségét és a joganyag gyakorlati kezelhetőségét is számottevően megkönnyítené. Elvileg egy ilyen típusú átfogó munkakódexben (Mt.) megfelelő tagolás mellett kellőképpen elkülöníthető lenne egymástól egyrészt a gazdasági munkajog és a közszolgálati jog, másrészt a kollektív munkajog és az individuális munkajog, s ezen belül az ún. munkás, alkalmazott és vezető kategóriája is³⁷⁷. A Munka Törvénykönyvben rendezhető, sőt rendezendő lenne a munkaszerződés két típusának, a függő munkára és a szabad szolgálatra vonatkozó típusoknak a szabályanyaga is. Megjegyzendő, hogy ez utóbbi az egyéb fentebb jelzett szabályozási módzatok tekintetében is fennáll.

³⁷⁶ Az Mt. és a közszolgálati jog kapcsolatára vonatkozó álláspontunkat már több ízben is kifejtettük; Prugberger T.-M.Ploetz: Összehasonlító munkajog, ADAW-Bonn/Bp. 1992. 250-251.o. (A fejezet szerzőtársa Kenderes György); Kenderes Gy.-Prugberger T.: A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony új jogi szabályozása, Magyar Közigazgatás 1993/6.; Prugberger T: Kritikai észrevételek az új közszolgálati törvény tervezetéhez, Magyar Jog 2004/12.

³⁷⁷ Vö. Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító ... 2006. 33.o. és 42.o.

Az átfogó munkajogi kódex további kérdései már egyértelműen önálló tanulmány kereteiben történő kifejtést indokolnak, így arra a továbbiakban ez okból nem térek ki.

VIII.

**SZINTETIZÁLÓ ÉSZREVÉTELEK AZ EDDIG KIFEJTETTEK
ALAPJÁN****ÖSSZEGZÉS HELYETT**

Lehet, hogy bizonyos fokig elveszem a kenyerét a dolgozatom bírálóinak akkor, amikor magam sem tagadom, hogy e munka bizonyos fokú eklekticizmus jegyeit is magában hordozza. Ez azonban – megítélésem szerint – egy ilyen téma tudományos igényű kifejtésénél szinte elkerülhetetlen, mivel *a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony szinte számtalan dogmatikai kérdést és ellentmondást vet fel.* Az összes ilyen kérdés feldolgozása, de még felleltározása is lehetetlen.

A dolgozat befejező részének a feladata – az esetek túlnyomó többségében – hogy a korábbi leíró részek alapján problémafelvető és –megoldó megállapításokat tartalmazzon. A magam részéről azonban nem követem e „klasszikus” felépítési módot, hanem a dolgozat minden egyes részében, illetve fejezetében, ahol ellentmondást tartalmazó kérdésre bukkantam, azt ott rögtön exponáltam és egyben igyekeztem a megoldást jelentő alternatívákat is e helyütt kifejteni. Mindez a könnyebb átláthatóság, megérthetőség és kezelhetőség érdekében történt. Így a jelen körben inkább néhány szintetizáló észrevétellel kívánom lezárni és hangsúlyozottan nem befejezni a témakör elemzését.

a.)

A munkajogról az egyéb jogágakkal és jogterületekkel egybevetve elmondható, hogy talán *a leginkább befolyásolt a különböző gazdasági és politikai folyamatok által.* Mindez kihatással van a munkajog, s így a munkaszerződés és munkaviszony jogági megítélésére, hovatartozására, valamint más jogágakhoz való kapcsolatára is.

Összességében elmondható, hogy a különböző, előzőekben jelzett befolyások ellenére a munkajog és különösen a munkaszerződés mindig is szoros kötöttségben volt a polgári joggal. Némi, viszont máig is ható törést a szocialista jogfejlődés jelentett, ahol ideológisztikus alapon kérdőjeleződött meg az előbb jelzett kötődés. Színezi még a munkajog dogmatikai megítélését, hogy a polgári jogi indíttatású munkaszerződés és kapcsolódó szabályai (individuális munkajog) mellett rendelkezik egy ettől látszólag

különböző, kollektív munkajognak nevezett területtel, amely bizonyos fokú közjogias elemeket hordoz. Ez a közjogi-magánjogi dichotómia viszont feloldódik akkor, ha a kollektív munkajogot jellegbelileg alaposabban szemügyre vesszük. Már kialakulása is az individuális munkajogból eredeztethető, célja pedig szintén ennek (mármint az individuális munkajognak) a polgári jogelvektől távolodó torzulásait hivatott kiküszöbölni. Így tehát *nincs sem ellentét, sem indokolatlan párhuzamosság az individuális és a kollektív munkajog között*, mivel mindkettő ugyanazon cél – jelesül a munkaszerződés és a munkaviszony működőképességének fenntartásában-szolgáltatásban áll, tehát végülis – nézetem szerint – az egész munkaviszonyra vonatkozó joganyag elsődlegesen polgári jogi jellegű kötöttséggel és – részben – meghatározottsággal bír. Ez mind a jelenbeli, mind pedig a jövőt illető jogi megoldások szempontjából dogmatikailag meghatározó, vagy legalábbis az kell, hogy legyen.

b.)

A munkaszerződés fogalmi meghatározását illetően számos, még koronként is eltérő definícióval találkozunk, de általánosan elfogadottá egyik sem vált. Megjegyzendő, hogy az Mt. e problémát oly módon hidalja át – véleményem szerint egyáltalán nem helyénvaló módon – , hogy a munkaszerződés fogalmát illetően semmilyen definíciót sem ad. Ez még önmagában nem is lenne olyan nagy hiba, ha – megint csak az általam helyeselt felfogás szerint – ezt Mt. helyett a Ptk. Kötelmi jog Különös Része tartalmazná. Ez esetben egyértelművé és világossá válna a munkaszerződés dogmatikai hovatartozása és megszűnne az az áldatlan jelenlegi hatályos jogi helyzet, amely a *tételes jog szintjén külön kezeli az Mt.-t és külön a Ptk.-t*.

Tény, hogy a bírói gyakorlat – különösen a rendszerváltást követően – múlhatatlan érdemeket szerzett az előbbi ellentmondás feloldásában azzal, hogy analogia legis útján – mindezek ellenére – alkalmazza a polgári jognak mindazon szabályát, amelyek az Mt. szempontjából *hézagpótlóak és egyben nem ellentétesek a munkajogi szabályozás elveivel, illetve jellegével*. A bírói gyakorlat viszont – még ha helyes is – nem pótolja a törvényi rendezést igénylő, garanciális elemeket is magában foglaló területek jogi szabályozását.

c.)

A munkaviszonyok jogi szabályozása történetileg is bizonyíthatóan kötődik a magánjoghoz, amely már az ókori római jogi „munkajogi kezdeménynek” tekinthető jogintézményeknél is megfigyelhető.

Igazából mai értelemben vett munkajogról, ezen belül munkaszerződési jogról csak a kapitalizmus időszakától beszélhetünk, amikor is az egyik legjelentősebb dogmatikai problémát az képezte, hogy megtalálják a munkaszerződés helyét az egyéb, már létező szerződések között. A munkaszerződés sajátos vonásai, így különösen annak átlagtól eltérő személyiségi jellege, azt kötő felek eltérő egyensúlyi pozíciója, az erős alá-fölérendeltség, az ehhez kapcsolódó utasítási jog mind azt igényelték, hogy tisztázást nyerjen a munkajogviszony és a munkaszerződés specifikuma. E specifikum pedig nem más, mint a *más részére végzett önállótlan vagy függő munka*. Csak e felismerés ad magyarázatot a munkaszerződés sui generis szerződéskénti kezelésére. A munkaszerződés szinte összes megoldott és megoldatlan problémája végső soron idevezethető vissza.

Lényegében szintén az ebbéli minőség ad magyarázatot arra – az egyesek szerint vitatott, de általam helyesnek tartott – nézetre, amely a közszolgálatban tevékenykedők munkavégzési viszonyait is az általános munkajogba, nem pedig a közigazgatási jogba sorolja. Megjegyzendő továbbá – bár ez nem képezte a dolgozat szorosan vett tárgyát -, hogy a kollektív munkajog léte és intézményei is csak az előbbi specifikumok figyelembevételével érthetők meg.

d.)

A munkaszerződés ellentmondásai egyrészt *a hatályos jogi szabályozás nem kielégítő voltából*, másrészt *a szabályozást igénylő kérdések szabályozatlanságából* fakadnak. Hiányosság továbbá, hogy a hatályos munkajog szinte alig és akkor sem mindig a megfelelő formában reagál az atipikus munkaviszonyokra, továbbá nem ad kellő mozgásteret a munkaszerződés keretében a felek valós igényeinek. Szabályozatlan a nyugat-európai országok többségében már ismert szabad szolgálati szerződés, mely egyfajta átmenetet képez a munkajog kognitívja és a polgári jog diszpozitivitása között.

A munkajogi szabályozásban megnyilvánuló ellentmondások sorában lehet megemlíteni a munkaszerződés kötelező írásba foglalása elmaradása jogkövetkezményének (30 nap után

senki által nem vitatható semmiségnek) a dogmatikai problémáját. Ugyanezen körben jelentkezik a választás, mint az Mt. által szabályozott munkajogviszonyt keletkeztető aktus, amely a gyakorlatban nem is létezik. A társasági jogi és a munkajogi szabályozás diszharmoniját mutatja, hogy sosem sikerült összhangba hozni a vezető tisztségviselői jogviszonyt, mint munkaviszonyban is teljesíthető munkaszerződéses jogviszonyt. A problémát végül a jogalkotó úgy „oldotta meg” (már ha ez megoldás), hogy megtiltotta az ilyen típusú munkaviszonyok e körben való létesítését, ahelyett, hogy az egyébként jól látható ellentmondásokat orvosolta volna, pl. a dolgozatban is megtalálható javaslatok figyelembevételével. Fontos és munkajogot (ezen belül munkaszerződést) és közigazgatási jogot is érintő probléma, hogy a munkaviszony – megbízási, vállalkozási jogviszony minősítése történhet háromféle képpen: Met., APEH, munkaügyi bíróság által. A baj csak az, hogy e minősítések, melyek adott esetben egyazon jogviszonyra vonatkoznak, különféle (akár háromféle) eredményt is hozhatnak, ami a jogbiztonság szempontjából elfogadhatatlan.

A nem teljesen megfelelően szabályozott területek sorában találjuk a munkaerő-kölcsönzést is, ahol szintén tanúi lehetünk a munkajog és a polgári jog egy sajátos keveredésének. A munkajog és a polgári jog együttléte önmagában még nem okoz problémát, sőt – megfelelő szabályozás esetén kifejezetten kívánatos, az viszont már nem, hogy e körben a dogmatikai tisztánlátást nehezítő vagy talán inkább dogmatikailag nem is magyarázható egyetemleges felelősséget találunk a munkavállaló részére fizetendő kártérítés esetén. Ugyanígy nagy mértékben elhibázottnak tekintem különösen dogmatikai alapon a nemrég bevezetett „kényszer-munkaszerződés” intézményét arra az esetre, ha a kölcsönbeadó oldalán érvénytelenségi problémák mutatkoznak. A munkaszerződés – mint minden szerződés – vagy a felek megállapodásán alapul, vagy nem beszélhetünk szerződésről, így munkaszerződésről sem.

Mint említettem nem csak a munkajogi (munkaszerződési) szabályozásban, hanem éppen annak hiányában is megnyilvánul számos probléma. Már a munkaszerződés megkötési fázisában, illetve azt megelőzően nincs logikus magyarázata annak, hogy ha a jogalkotó szinte a kelleténél is jobban preferálja a munkaviszonyok létrejövetelét, akkor ezt miért nem segíti elő az előszerződés intézményes bevezetésével. Szintén talán a munkaszerződések kötése iránti kedvet növelné (vagy legalábbis nem gyengítené), ha létezne e körben a Ptk.-ban már ismert és jelentős részben bevált blankettaszerződések

elleni védelem. Ez a szerződő felek közötti törékeny egyensúly munkáltató javára történő eltolódását fékezhetné, bizonyos esetekben akár meg is akadályozhatná. E védelem megvalósításának feltételei már ma is adottak, de egy új Mt. és Ptk. koncepció során még tovább pontosíthatók.

A kényszervállalkozás fogalmát – melyre vonatkozóan általánosan elfogadott definíció nincs – a jogirodalom alakította ki, s tételes szabályozásban már csak azért sem részesül, mert nem egy jogintézményről, hanem egy negatív, gazdasági meghatározottságú jelenségről van szó. Visszaszorításában viszont jelentőséghez juthat a munkajog, s ezen belül különösen a munkaszerződés a jelenkor igényeihez igazított korszerű szabályozása. Ehhez persze – azon túl, hogy az Mt. ma már ad tételes jogi elhatárolási szempontokat – el kellene jutni a munkaszerződés valós tartalmát és dogmatikai hovatartozását egyértelműen rögzítő definícióhoz, vagy talán helyesebben fogalmi meghatározáshoz. Látni kell azonban, hogy ez esetben (kényszervállalkozás) alapvetően gazdasági indíttatású problémákról van szó, amikor is a jog, s így a munkajog szerepe korlátozott értékű. Minden esetre a munkaszerződési jog által kínált lehetőségek kiszélesítése bizonyos, hogy a legalitás irányába terelhetné a folyamatot.

Maradva a munkaszerződés körében szabályozatlan kérdések problematikájánál, feltétlen megfontolást igényel, hogy számos, a Ptk.-ban nevesített jogintézmény a munkajogból (legalábbis a tételes szabályozásból) egyszerűen hiányzik, melyek alkalmazhatósága a bírói gyakorlat által részben-egészben bizonyított. Gondolok itt – immár csak példálózó jelleggel – az utaló magatartás (biztatási kár), az ajánlati kötöttség, az előszerződés, az uzorás szerződés vagy a szerződést biztosító mellékkötelezettségek (így pl. kötbér, óvadék, kezesség, kézizálogjog, foglaló) jogintézményére, melyek megfelelő helyen és esetben való alkalmazása szélesítené a munkaszerződési jog határait, egyben pozitív irányba terelve azt. Az előbbiekkal összefüggésben érdemel említést – bár szorosan nem tárgya a dolgozatnak – , hogy a munkajog elavult és a munkavállalói oldalon a kármegelőzést csak igen korlátozottan szolgáló kárfelelősség is sokkal inkább polgári jogi (Ptk.-beli) indíttatású szabályozást indokol. A munkavállaló ex lege korlátozott felelőssége, a munkáltatóra nehezedő bizonyítási teher és a büntetőjogias szándékosság-gondatlaság kategóriái mind a polgári jogelvek szerinti szabályozás-változtatást sürgetnek.

Nem szabad végül meglepedkezni arról sem, hogy ha végre elismerést nyer legalább az individuális munkajog, s így a munkaszerződés magánjogi jellege, akkor számos ponton az Mt.-ben még némi paternalizmust tükröző kogencia felváltandó a polgári jogot jellemző diszpozitivitással, persze nem feledkezve meg a szerződő felek vonatkozásában fennálló arról az egyensúly-eltolódásról, amely a munkáltatói „túlkapások” keretek között tartásához feltétlenül szükséges. Így a munkajogban (munkaszerződési szabályokban) bevezetendő, illetve kívánatos diszpozitivitás jellegében azért mindig is korlátozottabb lesz, vagy kell, hogy legyen, mint a polgári jog ezirányú szabályai. Ezt az EU irányelvekben rögzítettek betartása is megköveteli. A túlzott diszpozitivitás legalább annyira veszélyes garanciális oldalról, mint a jelenlegi, esetenként túlhajtott kogencia, mely alól a szerződő felek legitim, de főleg illegitim módon igyekeznek kibújni.

e.)

A munkaszerződés szabályozását, dogmatikai megítélését nem csekély mértékben befolyásolja, illetve fogja befolyásolni az, hogy a jogalkotó milyen szabályozási módozatot választva rendezi a munkaviszonyra vonatkozó kérdéskört. A szóba jöhető változatok többfélék lehetnek és elmondható, hogy e tekintetben az európai országok gyakorlatát figyelembe véve nem beszélhetünk egy általánosan kialakult és elfogadott szisztémáról, legfeljebb irányzatokról, amelyeken belül is nemzeti sajátosságokat tükröző eltérések lelhetők fel.

Ami a magyar lehetséges szabályozási megoldásokat illeti, az Mt. és a Ptk. kodifikációs elképzeléseit is szem előtt tartva jelenleg mindenképpen többféle variánsban kell gondolkozni. Önálló disszertációt igénylő kérdés lenne az egyes jogalkotói módozatok beható, részletekbe menő elemzése, annyi azonban e dolgozat keretében is megállapítható, hogy csak olyan alternatíva fogadható el, amely – szemben a jelenlegi szabályozással – *megfelelő összhangot képes teremteni a munkajogi és a polgári jogi szabályok között, tisztázva ezen belül a munkaszerződés dogmatikai megítélését és kellő mélységben, valamint megfelelő módszerrel rendezve annak részletszabályait.*

A magam részéről semmiképpen sem vetem el, hogy az Mt. kódex jellegű szabályozása fennmaradjon, sőt ezen belül is preferálom, ha az individuális és a kollektív munkajog egy törvényen belül nyer rendezést, viszont az Mt.-nek kapcsolódnia kell a Ptk.-hoz és nem mellőzhető a Kötelmi jog Különös Részéből a munkaszerződésre vonatkozó nevesített (bár

alapvetően csak ennek lényegét rögzítő) szabályanyag sem. Azt, hogy a munkajog (munkaszerződés) és a polgári jog képes együttesen és kölcsönhatásban megfelelően funkcionálni, a mai élő gyakorlat tényei közül több is alátámasztja: e körben említhető pl. a bedolgozói jogviszony, a távmunka, a munkaerő-kölcsönzés, vagy a kereskedelmi ügynöki szerződés, melyek részletszabályait illetően tehetők ugyan kritikai megjegyzések, de jellegüket tekintve az előbbieket példázzák.

f.)

A munkajogviszony és a munkaszerződés dogmatikai kérdéseinek és ellentmondásainak tárháza szinte kimeríthetetlen. Éppen ezért a dolgozatban – bár igyekeztem minél szélesebb körűen feltárni e témakört – nyilván nem szerepel az összes e körben szóba jöhető, vagy ide kapcsolódó kérdés. Amikor egy szerző ilyen széles területet felölelő témakör feldolgozására vállalkozik, egyben vállalnia kell az esetleges hiányok kockázatát is, éppen ezért a dolgozat befejezése helyett, csak annak „abbahagyásáról”, lezárásáról lehet beszélni, bízva az általam felvetett kérdések és ellentmondások vitára sarkalló, s így a továbblépést elősegítő voltáról.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. *A civiliztika fejlődéstörténete*, szerk: MISKOLCZI-BODNÁR Péter
Doktori tankönyvek, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006
2. *A gazdasági társaságokról és a bírósági cégeljárásról szóló törvények koncepciója*
(A Kodifikációs Bizottság vitaanyaga)
3. ALEXANDROV, N.G.: *Szovjet munkajog, Bp. 1953.*
4. ALMÁSY Antal: *A kötelmi jog kézikönyve*, A TÉBE Kiadó Vállalata, MSZ Bp.
1926
5. *A magyar munkajog alapintézményei*, szerk: HEGEDŰS István,
Tankönyvkiadó Bp. 1990
6. *A magyar munkajog I-II.*, szerk: LEHOCZKYNÉ Kollonay Csilla
Kultúrtrade Kiadó, Bp. 1997. és II. 1998, időközben megjelent jogszabályi
változásokat tartalmazó átdolgozott kiadás I-II. Vince Kiadó, Bp. 2002
7. *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*
Tanulmánykötet, szerk: Manfred PLOETZ és TÓTH Hilda,
Novotni Alapítvány Miskolc, 2001
8. *A Munka Törvénykönyve kommentárja*, Első kötet
szerk: NAGY László és WELTNER Andor
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1978
9. *A Polgári törvénykönyv magyarázata*, Első kötet
Szerk.-lektor: GELLÉRT György, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp. 1992
10. *A Polgári törvénykönyv magyarázata*, Második kötet
Szerk.-lektor: GELLÉRT György, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp. 1993
11. *Az európai integráció alapszerződése*, szerk: FAZEKAS Judit
KJK-KERSZÖV Bp. 2000
12. *Az európai integráció alapszerződése*, szerk: FAZEKAS Judit
*A római, a maastricht-i és az amszterdami szerződések hatályos és összehasonlító
szöveg*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Bp.2000
13. *Az Európai Unió munkajoga*, szerk.: KISS György, Osiris Kiadó, Bp. 2001
14. *Az új Polgári törvénykönyv koncepciója*. A Kodifikációs Főbizottság 2001.XI.08-i
ülésén elfogadott és az IM által sokszorosított anyag
15. *Az új Ptk. koncepciója és tematikája (2005.04.30.)*

16. ÁDÁM Lóránt: *A jogpolitika és a jogalkalmazás alapvető kérdései a munkajog terén*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Bp. 1988
17. ÁDÁM Lóránt: *Szemponatok a Munka törvénykönyve átfogó felülvizsgálatához* Kodifikációs tanulmány, Kézirat Bp. 1999
18. ÁDÁM Lóránt-PETHŐ Róbert: *Munkajog*, Kiegészítő jegyzet ELTE ÁJK, Bp. 1981
19. *Állami és Jogtudományi Enciklopédia*, Akadémiai Kiadó, Bp. 1980
20. BAJÁNHÁZY István: *A megbízás és a munkaszerződés a római közjogban*
In: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXII, Miskolc University Press 2004
21. BANKÓ Zoltán: *A foglalkoztatás rugalmas formái az Európai Unióban*,
Cég és Jog 2001/mutatványszám
22. BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KISS György: *Bevezetés a munkajogba*,
Második átdolgozott kiadás, Pécs 2004
23. BÁRÁNY Anikó: *Munkaerő-kölcsönzés az új Mt.-ben: A kölcsönadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló*, Cég és Jog 2001/mutatványszám
24. BERKE Gyula: *Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban*
In: Liber Amicorum, Studia Ida Hágelmayer, Dedicate
Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére,
ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2005
25. BERKE Gyula: *A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről*. In: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában, szerk: Kiss György, Osiris Kiadó, Bp. 2001
26. BÍRÓ György: *A civilisztika fejlődési vonala – jelenkori kodifikációnk*
In: A civilisztika fejlődéstörténete, Doktori Tankönyvek, szerk: Miskolczi Bodnár Péter, Bíbor Kiadó, Miskolc 2006
27. BÍRÓ György: *A kötelmi jog és a szerződés tan közös szabályai*
Novotni Kiadó, Miskolc 2001
28. BOGYAY Géza: *Vállalati munkajogi kézikönyv*
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1980
29. BORBÉLY Andrea: *A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet vitája*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója, Bp. 2004. OFA
30. BREZNAY Tibor: *Munkajog a gyakorlatban*, CO-NEX-TRAINING Bt., 1994

31. BREZNAY Tibor: *A munkaerő-kölcsönzés*
In: Liber Amicorum, Studia Ida Hágelmayer, Dedicate
Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére,
ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2005
32. BRÓSZ Róbert-PÓLAY Elemér: *Római jog*, Tankönyvkiadó Bp. 1974
33. *Business Law*, Fourth Edition, S.B.MARSH, J.SOULSBY,
McGRAW-HILL BOOK Company, London 1989
34. CSANÁDI György: *Munkajog*, Tankönyvkiadó, Bp. 1972
35. CSÉFFÁN József: *A Munka törvénykönyve és magyarázata*
Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2002. és 2005. évi kiadás
36. CSIZMADIA-KOVÁCS-ASZTALOS: *Magyar állam- és jogtörténet*
Nemzeti Tankönyvkiadó, Bp. 1987
Átdolgozta: Stipta István és Horváth Pál, Bp. 1995
37. DRINÓCZI-CHRONOWSKI: *Munka és vállalkozás* (2, Cég és Jog 2002/12.
38. DUDÁS Katalin: *Önfoglalkoztató-kényszervállalkozó-munkavállaló,*
Menekülés a munkajog hatálya alól, In: Szociális Ügyek és Foglalkoztatáspolitikai
az EU-ban, tanulmányok a munkajog jövőjéről, szerk: RÁCZ Réka és HORVÁTH
István, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004
39. EÖRSI Gyula: *A szocialista polgári jog alapproblémái*, Akadémiai Kiadó, Bp. 1965
40. EÖRSI Gyula: *Jog-gazdaság-jogrendszer tagozódás*, Akadémiai Kiadó, Bp. 1977
41. EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog*, Akadémiai Kiadó Bp. 1975
42. *Európai uniós jogharmonizáció a gyakorlatban, A munkáltatói jogutódlás esete,*
tanulmánykötet, Szerk: NEUMANN László és PRUGBERGER Tamás
Novotni Kiadó, Miskolc 2004
43. FABÓK András: *A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései*
Gazdaság és Jog Bp. 1999/2. sz.
44. FÖLDI András-HAMZA Gábor: *A római jog története és institúciói*,
Nemzeti Tankönyvkiadó Bp. 1996
45. GECSÉNÉ-TOMÁNÉ-KENDERES: *A magyar munkajog és társadalombiztosítási*
jog a változási folyamatok tükrében, Oktatási Segédanyag, Novotni Kiadó, Miskolc
1991
46. GECSÉNÉ-TOMÁNÉ-KENDERES: *Jogi ismeretek* (Munkajog és tb. jog) Jegyzet
Novotni Kiadó, Miskolc 2001, Átdolgozás 2002, További átdolgozás 2003

47. GECSÉNÉ-TOMÁNÉ-KENDERES: *Munkajog és társadalombiztosítási jog, Jogi ismeretek II.*, Novotni Kiadó, Miskolc 2004., További átdolgozás 2006
48. HABERMANN György: *A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásokban és a magyar jogban*, Magyar Jogi Szemle XXII. évf. 9. és 11. sz.
49. HANDÓ Tünde: *A munkaügyi jogviták intézmény- és eljárási rendszerének áttekintése*
In: Szociális Ügyek és Foglalkoztatáspolitikai az EU-ban, tanulmányok a munkajog jövőjéről, szerk: RÁCZ Réka és HORVÁTH István
Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004
50. HANDÓ Tünde: *Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt*
Cég és Jog 2003/7-8.
51. HÁGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*
Akadémiai Kiadó, Bp. 1979
52. HEGEDŰS István: *A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója*
Jogtudományi Közlöny 1977/7.
53. HEGEDŰS István: *Merre tart a magyar munkajog?*
In: Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára,
szerk.: Szilágyi Sándor, Novotni Kiadó, Miskolc 1997
54. HORVÁTH István: *Munkajog , Jogi szakvizsga kézikönyvek*
Novissima Kiadó, Bp. 2004
55. HOVÁNSZKI Arnold : *A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolása*, Cég és Jog 2001/mutatványszám
56. JAKAB András: *Munkajog a gyakorlat nyelvén*
Unió Lap- és Könyvkiadó Ker. Kft.
57. *Japanese Labour Law*, Kazuo SUGENO, Translated by Leo Kanowitz, Copyright 1992. by the University of Washington Press, Published in Japan and Asia by the University of Tokyo Press 64-84.p.
58. John BOWERS - Simon HONEYBALL: *Textbook on Labour Law*, Fourth Edition
Blackstone Press Limited, 1996
59. KATONA Mór - KISS Mór - REINER János: *Kötelmi jog*
Bp. Singer és Wolfner Kiadása, Pallas Rt. Nyomdája, Bp. 1898
60. KENDERES György: *A dolgozók munkaidő-ellenőrzése*
Cég és Jog 2002/7-8. sz.
61. KENDERES György: *A hatályos munkajog (Mt.) korszerűsítésének néhány kérdése*
Munkaügyi Szemle 2000/5. sz.

62. KENDERES György: *A munkajogi szabályozás és a tulajdoni változások néhány összefüggése*, Munkaügyi Szemle 1990/11.
63. KENDERES György: *A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével*
In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései tanulmánykötet, Szerk.: Manfred PLOETZ és TÓTH Hilda
Novotni Kiadó, Miskolc 2001
64. KENDERES György: *A munkaviszony kényszerű létrejöttelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében*, Munkaügyi Szemle 2006/6.
65. KENDERES György: *A tulajdoni változások hatása a munkaügyi szabályozásra*
In: GT füzetek Tulajdonviszonyok-tulajdonjog
Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutató Intézete Bp. 1990
66. KENDERES György: *Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében*, Kézirat 2006, Jogtudományi Közlöny (megjelenés alatt)
67. KENDERES György: *Lehetőségek az Mt.-nek a polgári joghoz történő közelítésére*
Kodifikációs tanulmány, Szociális és Családügyi Minisztérium, 1999
68. KENDERES György - BÁNYAI Krisztina: *A foglalkoztatási (munkavégzési) viszonyok minősítésének aktuális kérdései*, Gazdaság és Jog 2004/7-8. sz.
69. KENDERES György - BÁNYAI Krisztina: *A munkajogi és polgári jogi kérdések és ellentmondások a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében*
Munkaügyi Szemle 2002/7-8. sz.
70. KENDERES György - BÁNYAI Krisztina: *A munkavégzési viszonyok hatályosulása - Legitim-illegitim jelenségek a foglalkoztatás körében*, In: Liber Amicorum, Studia Stephano Kertész Dedicata, Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2004
71. KENDERES György - BÁNYAI Krisztina: *Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására*, Cég és Jog 2003/5. sz.
72. KENDERES György - BÁNYAI Krisztina: *Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények polgári jogi vonatkozásai*, In: Ünnepi tanulmányok, Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Radnay József 75. születésnapjára, Szerk: CZÚCZ Ottó és SZABÓ István, Bíbor Kiadó, Miskolc 2002
73. KENDERES György: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából*, Gazdaság és Jog 2000/1. sz.
74. KENDERES György: *A társasági jog és a munkajog kapcsolódási pontjai és ezek problematikája*, Gazdaság és Jog 2004/12. sz.
75. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A gazdasági reformról jogi megközelítésben*, Borsodi Szemle 1989/2.

76. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A közalkalmazás és a közszolgálat joga*, Miskolci Egyetemi Kiadó, 1994
77. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony új jogi szabályozása*, Magyar Közigazgatás 1993/6.
78. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A közszolgálat a közalkalmazás és a köztisztviselés a tervbe vett új jogi szabályozás tükrében*
Magyar Közigazgatás 1991/10.
79. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A munkajog dogmatikai rendszerének alakulása a gazdaság és szociálpolitika változásai tükrében*
In: Liber Amicorum, Studia Ida Hágelmayer, Dedicate
Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére,
ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2005
80. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszzerű elméleti és gyakorlati problémáihoz*, Kézirat 2006
Magyar Jog (megjelenés alatt)
81. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás: *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes kérdései*, Jogtudományi Közlöny 2001/3. sz.
82. KENDERES György - PRUGBERGER Tamás - TATÁR Irén: *Jogszabálykriticismus*, Jelző 1989/1.
83. KENDERES György - RÁCZ Zoltán - TATÁR Irén: *Állhat-e a Kft. tagja munkaviszonyban a Kft.-vel?*, In: Gazdasági és társadalom 1990/4. sz.
84. KISS György: *A kollektív szerződés intézményének jelentősége és kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az új Munka törvénykönyvében*
Jogtudományi Közlöny 1994/1. sz.
85. KISS György: *A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében*
In: Szociális Ügyek és Foglalkoztatáspolitikai az EU-ban, tanulmányok a munkajog jövőjéről, Szerk: RÁCZ Réka és HORVÁTH István
Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004
86. KISS György: *A munkaszerződés szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében*, In: Ünnepi tanulmányok, Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Radnay József 75. születésnapjára, Szerk: CZÚCZ Ottó és SZABÓ István, Bíbor Kiadó, Miskolc 2002
87. KISS György-BERKE Gyula: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához*
Régió Bt., Pécs 1992
88. KISFALUDI András: *A Ptk. kodifikáció jelenéről és a törvénykönyvünk általános részét érintő módosításokról*, In.: Acta Conventus de Iure Civili, Tomus III.

Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtud. Kar Polgári Jogi és Polgári Eljárásjogi Tanszékének kiadványa, Lectum, Szeged 2005

89. KISS György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó Bp. 1995
90. KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései tanulmánykötet, Szerk.: Manfred PLOETZ és TÓTH Hilda Novotni Kiadó, Miskolc 2001
91. KISS György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Bp. 2000
92. KISS György: *Munkajog*, Második átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Bp. 2005
93. *Kötelmi jogi kodifikációs tanulmányok (2003-2005)*, szerk: prof. dr. BÍRÓ György, prof. dr. SZALMA József Novotni Kiadó, Miskolc 2005
94. *Labour Law: Cases and Materials*, Roger BENEDICTUS and Brian BERCUSSON, London, Sweet & Maxwell 1987
95. *Labour Law in Germany*, by Dr. Günter HALBACH, Norbert PALAND, Dr. Rolf SCHWEDES, Prof. Dr. Otfried WLOTZKE, translated by Angelika Haarkamp, Renate Kretz, John Power, Beate Sandmann, Birgit Strauß, Published by the Federal Ministry for Labour and Social Affairs, Bonn 1991.
96. LAKY Teréz: *Az atipikus foglalkozások*, In: Foglalkoztatás, munkanélküliség, Munkatudományi tanulmányok, Struktúra-Munkaügyi Kiadó, 2001
97. *Liber Amicorum, Studia Ida Hágelmayer, Dedicate I-II. kötet, Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2005
98. *Liber Amicorum, Studia Stephano Kertész Dedicata, Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére*, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2004
99. LŐRINCZ György: *Az új Gt. munkajoggal összefüggő kérdései* Gazdaság és Jog 1998/2. sz.
100. *Magyar magánjog, Kötelmi jog Különös Rész*, főszerk: SZLADITS Károly Grill Károly Könyvkiadó Vállalata Bp. 1942
101. MARTON Géza: *A polgári jogi felelősség* Triora Kiadó, Bp. 1993.
102. MESZLÉNY Artúr: *Magánjog-politikai tanulmányok, különös tekintettel a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetére*, Politzer Zsigmond és Fia Kiadása, Bp. 1901
103. MIHOLICS Tivadar: *Munkajog*, Tankönyvkiadó Bp. 1987

104. MIKÓFALVI Gábor: *A gazdasági vezetők munkafeltételei*
Gazdaság és Jog, Bp. 1998/4. sz.
105. *Modern Law of Employment Contracts*, by Charles G. BAKALY, Jr. and Joel M. GROSSMAN, Law & Business, Inc. /Harcourt Brace Jovanovich, Publishers
106. *Munkajogi kézikönyv*, szerk: RADNAY József
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1987 és 3. átdolgozott kiadás
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1989
107. Munkajogi Kodifikációs Bizottság: *Az új Munka Törvénykönyve megalkotásának koncepciója*, Munkajog, Bp. 2004 július
108. *Munkaügyi kislexikon*, főszerk: JÓZSA Ödön, Kossuth Könyvkiadó, Bp. 1976
109. NAGY László: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1964
110. NAGY László: *Kollektív Szerződések a gyakorlatban*
Népszava Lap- és Könyvkiadó, Bp. 1985
111. NAGY László: *Munkajog, Bér és norma, az Országos Munkabér Bizottság Szakfolyóirata*, Tervgazdasági Könyvkiadó, Bp. 1952
112. *Napirenden a Munka törvénykönyvének általános felülvizsgálata. Beszélgetés dr. Radnay Józseffal*, Munkaügyi Szemle, 2000/2.
113. NIKISCH, A.: *Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht. RdA*, 1960/1.
114. NIKISCH, A.: *Arbeitsrecht, I. Band 2. Aufl. Tübingen*, I.C.B. Mohr Verlag, 1955. 17-24.o.
115. PAPP István: *A 2001. évi munkaügyi ellenőrzések iránya és tapasztalatai*
Cég és Jog 2002/6.
116. PÁL Lajos: *Vázlat az új Munka Törvénykönyvről*
ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Bp. 1992
117. PRUGBERGER Tamás: *A belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál*, Szövetkezeti Kutatóintézet, Közlemények 206. sz., Bp. 1988
118. PRUGBERGER Tamás: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében*
In: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XVII. Miskolc University Press 2000

119. PRUGBERGER Tamás: *A munkajog harmonizációja, a munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások*, Cég és Jog 2003/1-2.
120. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő kapcsolatok jogi szabályozásának fejlődéstörténete* in: *A civilisztika fejlődéstörténete*, Doktori Tankönyvek, szerk: Miskolczi Bodnár Péter, Bíbor Kiadó, Miskolc 2006
121. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései* In: *Collectio Iuridica, Universitatis Debreceniensis I.* Debrecen, 2001
122. PRUGBERGER Tamás: *A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés, A munkaviszonyt leplező szerződések*, Cég és Jog 2003/7-8.
123. PRUGBERGER Tamás: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon*, Jogtudományi Közlöny 1999/5. sz.
124. PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre*
In.: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* tanulmánykötet, Szerk.: Manfred PLOETZ és TÓTH Hilda
Novotni Kiadó, Miskolc 2001
125. PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, KJK-KERSZÖV, Bp. 2002
126. PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, COMPLEX Bp. 2006
127. PRUGBERGER Tamás: *Kritikai észrevételek az új közszolgálati törvény tervezetéhez*, Magyar Jog 2004/12.
128. PRUGBERGER Tamás: *Kritikai észrevételek az új Munka törvénykönyve koncepciójához*, Miskolci Jogi Szemle I.évf. 2006/1. sz.
129. PRUGBERGER Tamás: *Megjegyzések a köztisztviselők „leépítéséből” eredő jogvitákhoz*, ADVOCAT 2004/1-2.
130. PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi reform nyugat-európai mintára*, Munkaügyi Szemle 1990/11.
131. PRUGBERGER Tamás: *Munkáltatói felmondással külön munkaerővé történő kényszerítéses ügyekből származó jogviták*, Munkaügyi Kérdések és Válaszok 2006/4.
132. PRUGBERGER Tamás - FABÓK András:
Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt? Liga Szakszervezetek, Bp. 2001

133. PRUGBERGER Tamás - FABÓK András – TÓTH Hilda:
A munkaerő-kölcsönzés kérdései, Napi Jogász-2001/5. tematikus számában
megjelent tanulmányai
134. PRUGBERGER Tamás - KENDERES György:
Készül a Munka Törvénykönyve, Szébb lesz, de sokkal jobb nem,
Figyelő, 1991.05.16. XXXV. évf. 20. sz.
135. PRUGBERGER Tamás - NÁDAS György: *A munkavégzésre irányuló
jogviszonyok vállalkozási vagy megbízási szerződéssé minősítése a felek
egykének akaratából*, In: Liber Amicorum, Studia Stephano Kertész
Dedicata, Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére, ELTE ÁJK
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp. 2004
136. PRUGBERGER Tamás-PLOETZ Manfred: *Magyar és európai munkajog*
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp. 1994
137. PRUGBERGER Tamás-PLOETZ Manfred: *Összehasonlító munkajog*
ADAW Akademie Der Angewandten Wissenschaften (D) 1992
138. PRUGBERGER Tamás - RÁCZ Zoltán: *A vállalkozási vagy megbízási
szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez*
Gazdasági és Jog 2003/3.
139. RADNAY József: *A gazdasági társaság vezetőinek munkavégzési viszonyai*
Gazdasági és Jog 1993/7.
140. RADNAY József: *A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok
jogszerű alakítása*, In: Szociális Ügyek és Foglalkoztatáspolitikai az EU-ban,
tanulmányok a munkajog jövőjéről, szerk: RÁCZ Réka és HORVÁTH
István, Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, Bp. 2004
141. RADNAY József: *A magyar munkajog, Kommentár a gyakorlat számára*
HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., cserélhető lapos változat
142. RADNAY József: *A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi
fejleményei*, Gazdaság és Jog 2000/3.
143. RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a
magyar jogra*,
In.: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*
tanulmánykötet, Szerk.: Manfred PLOETZ és TÓTH Hilda
Novotni Kiadó, Miskolc 2001
144. RADNAY József: *Egyes időszzerű munkajogi kérdések*
Gazdaság és Jog 2006/2.
145. RADNAY József: *Munkajog*, Második javított és átdolgozott kiadás
Szent István Társulat, Bp. 2000

146. RADNAY József: *Munkavégzési viszonyok a gazdasági társaságoknál*
Gazdaság és Jog, Bp. 1995/4. sz.
147. RADNAY József: *Óvadék és egyéb szerződési biztosíték a munkajogban*
Gazdaság és Jog 1996/1.
148. RÁCZ Zoltán: *Néhány gondolat a munkaügyi ellenőrzésről*
In: Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára,
szerk.: Szilágyi Sándor, Novotni Kiadó, Miskolc 1997
149. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*, Pécs, 1994
150. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*, Pécs, 1996
151. ROMÁN László: *Munkajog*, Kari rész-(kiegészítő) jegyzet
Tankönyvkiadó, Bp. 1984
152. ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Tankönyvkiadó Bp. 1989
153. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*,
Akadémiai Kiadó, Bp. 1977
154. ROMÁN László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*,
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1972
155. RÚZS Molnár Krisztina: *Változások a vezető állású munkavállalókra
vonatkozó szabályozásban*, Munkaügyi Szemle, 2006/júl-aug.
156. SÁRKÖZY Tamás: *A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz*
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1981
157. SIEBERT, W.: *Das Recht der Arbeit*. Berlin, 1941 Deutscher Rechtsverlag
158. SOMOGYI Zsuzsa: *Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A
kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége Holland-megoldás alapján (a
freelancer intézménye)*, Magyar Jog 2006/4.
159. SÓLYOM László: *A személyiségi jogok elmélete*
Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1983
160. SZALMA József: *A munkaszerződés magán- és közjogi sajátosságai,
különös tekintettel az európai és a magyar jogfejlődésre*
In: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica,
Tomus XXI/2., Miskolc University Press 2003
161. SZÁSZY István: *Nemzetközi munkajog*, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp.
1969
162. SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlata, második rész*
Grill Károly Könyvkiadó Vállalata Bp. 1933

163. SZLADITS Károly: *A magyar magánjog IV. Kötelmi jog Különös Része*, Grill Könyvkiadó, Bp. 1942
164. SZLADITS Károly főszerkesztésében: *Magyar magánjog, Kötelmi Jog, Különös rész, Negyedik füzet*, Grill Könyvkiadó, Bp. 1941 - Második Cím Hatodik Fejezet
165. *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*, szerk: RÁCZ Réka és HORVÁTH István, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Bp. 2004
166. TATÁR Irén - KENDERES György: *A munkaügyi jogutódlás szabályozásának kérdései a magyar munkajogban*
In: Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára, szerk.: Szilágyi Sándor, Novotni Kiadó, Miskolc 1997
167. TATÁR Irén - KENDERES György - RÁCZ Zoltán: *A polgármesteri tisztség ellátásának jogi természetéről*, Munkaügyi Szemle 1990/11.
168. TÓTH Hilda: *A munkaszerződésnek vállalkozási vagy megbízási szerződéssel történő kiváltásának problémájához*
In: Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XIX. , Miskolc University Press 2001
169. TRÓCSÁNYI László: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1978
170. TRÓCSÁNYI László: *Az európai szocialista országok munkaügyi eljárásjoga*, MTA Állam- és Jogtudományi Intézet, Bp. 1970
171. *Új munkajogi kézikönyv*, szerk: PETRIK Ferenc
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1992
172. *Ünnepi dolgozatok dr.Szladits Károly egyetemi tanár születésnapjára*, Bp.1941
173. *Ünnepi tanulmányok Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Radnay József 75. születésnapjára*, szerk: CZÜCZ Ottó és SZABÓ István, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002
174. *Ünnepi tanulmányok I., Novotni Zoltán professzor 60. születésnapjára*
szerk: GÁSPÁRDY László, PRUGBERGER Tamás, BÍRÓ György
Miskolc, 1991.
175. *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 60. születésnapjára*
Novotni Alapítvány, Miskolc, 1997
176. VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*, in. főszerk: SZLADITS Károly: Magyar magánjog, Kötelmi Jog, Különös Rész. Negyedik füzet. Második Cím, Hatodik Fejezet, Grill Könyvkiadó, Bp. 1941

177. VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*, in. főszerk: SZLADITS Károly: *A magyar magánjog IV. Kötelmi Jog Különös Része*. Grill Könyvkiadó, Bp. 1942
178. WELTNER Andor: *A magyar munkajog*, Tankönyvkiadó Bp. 1958
179. WELTNER Andor: *A magyar munkajog I. kötet* Második átdolgozott kiadás Tankönyvkiadó Bp. 1960
180. WELTNER Andor: *A szocialista munkaszerződés* Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1965
181. *WELTNER Andor emlékkönyv*, Szerk.: Hágelmayer Istvánné, Kertész István Akadémiai Kiadó Bp. 1987
182. WELTNER Andor-Nagy László: *A magyar munkajog I-II. kötet Egységes jegyzet*, Tankönyvkiadó Bp. 1981
183. ZLINSZKY Imre: *A magyar magánjog mai érvényben, különös tekintettel a gyakorlat igényeire*, 7. kiadás, Bp. Franklin Társulat 1899

KÖZÖSSÉGI JOGSZABÁLYOK:

- 86/613/EGK irányelv az önfoglalkoztató minőségben – ideértve a mezőgazdaságot is – tevékenykedő férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról,
- 2000/78/EK irányelv általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén,
- 97/81/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ETUC által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról,
- 99/70/EK irányelv az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodásról,
- 91/383/EK irányelv a határozott időtartamra vagy alkalomszerűen (munkaerő-kölcsönzés keretében) foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségügyi körülményei javításának ösztönzésére irányuló intézkedések kiegészítéséről,
- 96/71/EK irányelv a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatásnyújtás esetén,
- 91/533/EGK irányelv a munkaadónak a munkavállalóval szemben a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban fennálló tájékoztatási kötelezettségéről,

- az Európa Parlament és Tanács munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelveinek tervezete.

ÖSSZEFOGLALÓ

A témakör elemzését megelőzően elengedhetetlenül szükséges a munkajog gazdasági és politikai befolyásoltságának bemutatása, mivel ez közvetlen hatással bír a munkaszerződés és a munkajogviszony szabályozására is. A munkajog jogági hovatartozása és szabályozásának módozatai szintén kihatással vannak az értekezés alapkérdéseire. Ezek, valamint a munkajog és a munkaszerződés fogalmi tisztázása után lehet csak megalapozottan foglalkozni a konkrét problémákkal.

A munkaszerződés intézménytörténetét áttekintő rész funkciója, hogy ráirányítsa a figyelmet a munkaszerződéssel kapcsolatos problémakör történeti szemléletmódban való taglására. Az önállótlan, illetve függő munka viszonyai, mint a munkajog specifikumai munkaszerződéses tükröződések keresztül hatályosulnak. Az értekezés ezt követően sorra veszi a munkaszerződés és a munkajogviszony körében jelentkező legfajszínűsabb dogmatikai ellentmondásokat hordozó kérdéseket. Ezek a kötelező írásba foglalás elmaradásából származó dogmatikai problémák, az előszerződés hiánya, a választás, mint jogviszonyt keletkeztető aktus, a blankettaszerződések elleni védelem hiánya, a társasági jog és a munkajog közötti ellentmondások, a munkaviszonyfajták minősítésének kérdései, a kényszervállalkozások problematikája és a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében mutatkozó zavarok. Mindegyik előbbi témakör külön-külön kerül taglásra fejezetenként bemutatva a legfontosabb anomáliákat és egyben – javaslati szinten – azok feloldásának lehetőségeit.

Általános érvénnyel leszögezhető, hogy a bajok gyökere a munkajog és a polgári jog összhangjának hiányában keresendő. Éppen ezért foglalkozik a dolgozat következő része azzal, hogy milyen szabályozási lehetőségek létezhetnek – elvileg – az Mt. és a Ptk. összefüggéseit illetően.

Az értekezés utolsó része nem elsősorban összefoglalása a munkának, hanem sokkal inkább olyan előre mutató észrevételek megfogalmazása, amelyek a továbblépés szempontjából alapvető fontossággal bírnak.

SUMMARY

Before the examination of the issue it is necessary to present the economical and political influence on the labour law, because this effects directly the regulation of the labour contract and the labour relation. The issue of the place of the labour law in the branches of law, its types of regulation also affects the basic questions of the dissertation. The concrete problems shall be presented after these issues are worked up and after the core clarification of the labour contract.

The aim of the chapter dealing with the history of the labour contract is to point out the approach of the labour contract issue in a historical way. The relations of the nondependent work as the specifics of the labour law come into force through the labour contract. Afterwards the dissertation presents the main dogmatic contradictions of the labour contract and the labour relation: lack of the written form, lack of the pre-contract, the choice as an action creating legal relation, lack of the protection against the blankets, the contradictions between the corporate law and the labour law, the issue of the analysis of the labour relation types, the issue of the obliged undertakings and the problems of the work lease. These issues are presented in separated chapters emphasizing the distinctions and the recommendations to solve them.

Generally speaking, the root of the problems is the lack of the harmonization between the labour law and the civil law. Therefore the next part of the dissertation deals with the options of the regulation regarding the Labour law Act and the Civil Code theoretically.

The last part of the dissertation is not a summary of the research at the first place, rather than a summary of recommendations for the future.