

A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája

KENDERES GYÖRGY*

A jogágiság kérdéskörét egyetlen tudományos igényű szakember vagy mű sem kerülheti meg kutató, elemző munkája során. Az alábbiakban ennek egy kiemelten fontos részkérdésével – a munkajog és a polgári jog viszonyával – kívánok foglalkozni, melynek aktualitását növeli az Mt. és a Ptk. rekodifikálása, az így felvetődő régi és új problémák továbbgondolásának igénye.

1. Tagozódás – tagolás

A jogrendszer mindig valamiféle jogági tagozódás formájában jelenik meg. E jogági tagozódás a maga irrealisztikus 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 is.¹

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, adaptálódik a jogi sajátosságokhoz, itt a meghatározó elemnek a jogba való átírásáról van tehát szó...”²

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 az alapul fekvő társadalmi viszonyoknak megfelelően adekvált módon történik.³

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

¹ Vö. Eörsi Gyula: Jog – gazdaság – jogrendszer tagozódás, Akadémiai Kiadó, Bp. 1977, 89. o.

² Eörsi Gyula hiv. mű, 93. o.

³ E problematikára hívja fel Eörsi a figyelmet az előző lábjegyzetben hivatkozott munkája 96. skk.

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 természetszerűen és a dolog jellegéből következően a munkajogi szabályozás lényegén és alapján nem változtatnak, bár több-kevesebb torzító hatást azért mégis képesek kifejteni.

2. Önállósodási törekvések a munkajog területén

A nyugat-európai államok kodifikációs és bírói gyakorlatában, valamint jogelméletében egyaránt *az individuális munkajogot általában és túlnyomó részt a kötelmi jog részének tekintik,*⁴ 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 is.⁵

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 meg.⁶ 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 is.⁷ Az egységes munkajog kialakítása óhatatlanul felvetette 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 kialakítsa.⁸ Gierke-vel egyetértve Sinzheimer is azt állapította meg, hogy szemben a BGB szabályozásával, hogy a munkajog a leglényegesebb pontokon, nevezetesen a személyiségi elemek kiemelésénél

⁴ 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 jogterületté 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).

⁵ 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.

⁶ A magánjogi szabályozás munkajogi vonatkozásai tartalmi különbségéről ld. Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Bp. 2005. 32-37.o.

⁷ A téma részletező kifejtését ld. Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Justis Bt. Pécs, 2010, 12-16. o.

⁸ Gierke, O. v.: Deutsches Privatrecht, Berlin 1917, 600. o.

alapvetően idegen a polgári jogtól, hiszen a polgári jogi szabályozás nem a munkavállaló ember oldaláról közelít a szerződés lényegéhez,⁹ 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 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 sajátosságaiából más nem következik.¹⁰ Említést érdemel még a tervezetek sorában az 1992. évi hannoveri Juristentag alkalmával nyilvánosságra hozott dokumentum,¹¹ 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-tól.¹² A jelenlegi német helyzetet illetően leginkább elfogadhatónak az az álláspont tűnik, mely szerint a magánjog egészének fejlődését nem szolgálja, 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 megjelenését.¹³

Az *osztrák* munkajog fejlődéstörténetében is megfigyelhetők a munkajog kodifikációjának megvalósítására irányuló törekvések, melyek az individuális munkajogot illetően éppúgy nem vezettek eredményre, mint Németországban.¹⁴ 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.

3. A szocialista munkajogi megközelítés

A munkajog, illetve a munkavégzési viszonyok magánjogi kötődését illetően az előbbi megállapítások – az önállósodási törekvésekre vonatkozásokat leszámítva – az 1945 előtti magyar jogi szabályozásra is igazak.¹⁵ 1945 után a magyar jogrendszerben is – hasonlóan minden közép-kelet-európai akkori szocialista

⁹ Sinzheimer, H.: Grundzüge des Arbeitsrechts. Jena, 1927 Gustav Fischer Verlag

¹⁰ „Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches-Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz“

¹¹ NJW 1992/38.

¹² Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, 14. o. és ugyanitt 67. jegyzet

¹³ Richardi, R.: Arbeitsrecht und Zivilrecht. ZfA, 1974/1.

¹⁴ Az osztrák kodifikációs munkák alakulását illetően ld. Bydlinyky: Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht. Wien/New York, 1969, Springer Verlag

¹⁵ Vö. Szladits Károly: A magyar magánjog vázlata, Grill Kiadó, Bp. 1933. Kilencedik fejezet 234-254. o.

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 előbbiek 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 szabályozta.¹⁶

A Weltner-féle, eléggé differenciálatlan, bár az adott korszakban érthető megközelítés kezdett finomodni oly módon, hogy az osztálytársadalmat 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 amilyennel az 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 meg.¹⁷

4.A jogági tagozódás relativizálódása

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

- a.) A köz- vagy államigazgatási jog megtelik olyan elemekkel, amelyek idegenek a hagyományos igazgatási jogtól és a civilizáltika szintén megtelik a civilizáltikától 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.

¹⁶ Vö. Weltner Andor: A magyar munkajog, Tankönyvkiadó Bp. 1958, 5. és köv. o.

¹⁷ Vö. Sárközy Tamás: A szocialista vállalat elmélet jogtudományi alapjaihoz, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp. 1981. 447-448. o.; 455. és köv. o.

Eörsi Gyula: Jog – gazdaság ... 122-134. o.;

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.

Prugberger Tamás: A belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szövetkezeti Kutatóintézet, Közlemények 206. sz. Bp. 1988

Prugberger Tamás: A gazdasági szervezetek jogrendszer tagozódási kérdései, különös tekintettel a szövetkezeti és az agrárvizonyokra, Szövetkezeti Kutatóintézet, Közlemények 133. kötet Bp. 1978. 189-206. o.

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

- c.) Mindezek következtében maga a jogágazati tagozódás sokat veszít a presztízséből, illetve bizonyos körben a jogágazat jogi homogenitásra törfő kialakítását egy gazdaságszervezés elméleti rendszerre törfő megalapozás váltja fel.¹⁸

A munkajog, ezen belül a munkaszerződés megközelítését illetően a társadalmi, gazdasági és politikai viszonyok változásának elodázhatatlan eredményeként megszületett – a számtalanszor módosított és 2012. június 31. napjával hatályon kívül helyezett – 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: korábbi Mt.) hozott változást. A törvény általános indokolása kiemeli, hogy szakítani kell a korábbi szabályozási logikával. Az indokolás szerint a piacokonform szabályozás azt eredményezi, hogy *a korábbi közigazgatási jellegű szabályozást felváltja egy a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozás.*¹⁹ A munkajog, mint önálló jogág a korábbi Mt.-vel nem szűnt meg, azonban immáron magában foglalta mind az individuális, mind a kollektív munkakapcsolatok legfontosabb intézményrendszerét. Az individuális munkajog magánjogi, ezen belül *a munkaszerződés kötetmi jogi jellege már akkor vitán felül állónak volt tekinthető,* némi zavart legfeljebb a kollektív munkajog intézményei okozhattak. Ezek ugyanis olyan „kívülről jövő” beavatkozások, amelyek legalábbis részben közjogi jellegű elemeket is vegyítenek a munkajogba. Ahogy ezt a korábbi Mt. eredeti szövegének 76.§-ához fűzött indokolása is kiemeli: a munkajogi szabályozás sajátossága az, hogy *jogszabályok, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kihatnak 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”.²⁰

A polgári jog elvileg az azonos helyzetben lévő jogalanyok minimálisan elvárható objektívizált magatartási szabályait rögzíti.²¹

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 követelményeinek.²² A munkajogban szereplő jogalanyok ugyanis formális egyenlőségük ellenére sincsenek gazdasági szempontból valós egyenrangú pozícióban. A munkáltató egyoldalú erőfölénye a munkajog kezdeti stádiumától

¹⁸ Vö. Eörsi Gy.: Jog-gazdaság ... 74. o.

¹⁹ A korábbi Mt. indokolásán túlmenően vö. Pál Lajos: Vázlat az új Munka Törvénykönyvéről, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Bp. 1992. 1-2.o.

²⁰ Kiss György: A piac és az emberi tényező, Balassi Kiadó, Bp. 1995, 207. o.

²¹ Vö. Súlyom László: A személyiségi jogok elmélete, Közgazd. és Jogi Könyvkiadó Bp.1983. 305. skk.

²² Vö. Kiss György: Munkajog, 2005. 20. o.

nyomon követhető, mely erőfölényből eredő erőeltolódást 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 önálló (független) 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 mellőzhetetlen az egyértelmű akár önálló jogágba, akár más jogág egyes részeibe sorolás, mivel bármelyik – az előbb kifejtettek értelmében – óhatatlanul pontatlan lesz.

5. Az egységes jogági megközelítésről

Az egyértelmű jogági hovatartozás erőltetése helyett nem véletlen, hogy már Eörsi is a munkajogot, mint a közjog-magánjog dichotómiájából kivált vegyes, komplex jogterületet kezelte²³, 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 szakjog.²⁴

Van azonban olyan álláspont is, amely a magyar munkajogot egyértelműen önálló jogágnak tekinti.²⁵ Ez utóbbi álláspont a korábbi és a jelenleg hatályos 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 lényegét 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 független (önálló) 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

²³ Eörsi Gyula: Jog-gazdaság... 65. o.

²⁴ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex Bp. 2006. 43. o.

²⁵ Radnay József: Munkajog, Szent István Társulat, Bp. 2000. 28. o.

jellegében meghatározott szolgáltatás szempontjából másodlagos a szolgáltatást fogadó minősége.²⁶

A korábbi 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 korábbi 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 korábbi és a hatályos Mt.) által szabályozott egyéb munkavállalók jogviszonyait. Ezt támasztja alá, hogy a jelenleg hatályos 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) bár nem utal az Mt. mögöttes jellegére, azonban – megítélésem szerint feleslegesen – megismétli annak szinte minden lényeges szabályát.

6. A munkaviszony keletkezésének (létrejövételének) kérdése

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 fel.²⁷ 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.

²⁶ Az egységes szemléletmódban történő megközelítés szerinti álláspontot képviseli Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, 2006. 43. o. és Kíss György: Munkajog, 2005. 21-22. o., valamint Román László: A magyar munkajog alapintézményei I. kötet, Pécs 1994, 20-21. o.

²⁷ Nikisch, A.: Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht. RdA, 1960/1., Siebert, W.: Das Recht der Arbeit. Berlin, 1941. Deutscher Rechtsverlag

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

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 jogviszonynak.²⁸

A Román-féle elméleti megközelítés hibája – álláspontom szerint -, hogy a munkaszerződés *hatályosulásának problematikáját összemossa a keletkezés, azaz a létrejövetele 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 korábbi és a hatályos Mt. azon rendelkezése, mely szerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.²⁹ Az a szabály, amely szerint a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja,³⁰ nem a jogviszony keletkezésére, hanem a már létrejött munkaviszony teljesítésének elkezdése meghatározására vonatkozik. Nyilvánvaló és bővebb indokolást nem igényel, hogy a *teljesítés kezdete nem azonos, vagy nem feltétlenül azonos a jogviszony létrejöveteleli időpontjával*, keletkezésével. A kettő közötti egybeesés vagy eltérés előfordulhat, de nincs meghatározó jelentősége. Ennek ellenére a 2012. évi I. törvény (továbbiakban: új Mt.) a 49. § (1) bekezdésében akként rendelkezik, hogy a felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Az ellentmondás abban áll, hogy ha a munkaszerződés megkötése már létrehozta a felek közötti jogviszonyt, akkor annak

²⁸ Román László: A munkajog alapintézményei II. kötet, Pécs 1996. 111-114. o.

²⁹ Korábbi Mt. 76. § (1) bek.; új Mt. 42. § (1) bek.

³⁰ Korábbi Mt. 78.§ (1) bek.; új Mt. 48. §

létrejöttét utóbb hogyan lehetne meghiúsítani? Nyilvánvalóan sehogya, legfeljebb arról lehet szó, hogy a jogviszony hatályosulása szenved csorbát, ami távolról sem azonos a szerződés létrejöttével.

7. A korábbi Mt. és Ptk. viszonya

A jogágiság szempontjából nem kerülhető meg a munkajog és a polgári jog, ezen belül az Mt. – Ptk. egymáshoz való viszonya, kapcsolata. A kiindulást és egyben a némileg eltérő értelmezést a korábbi 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 a korábbi Mt. bevezető rendelkezései sem tartalmaznak sehol utalást a Ptk. alkalmazhatóságára.³¹

A polgári jog szabályainak külön felhatalmazás nélküli, a Munka Törvénykönyvéből következő alkalmazhatósága ellen szól az, hogy ahol a jogalkotó ezt indokoltan 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 irányadóak.³² Ugyanúgy példaként említhető még a munkáltató vezetője, valamint helyettese vezetői tevékenysége keretében okozott károkért fennálló polgári jogi felelőssége,³³ mely szabályt az új Mt. már nem vett át, ugyanis az egész felelősségi rendszere lényegében polgári jogi alapokra helyeződött.

Az eddig kifejtettek alapján a tételes jog tükrében kijelenthető, hogy a munkajog ezen aspektusból önálló jogágként volt kezelhető és törvényi felhatalmazás híján nem állt mögötte a polgári jog.³⁴ 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, 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

³¹ Ld. korábbi Mt. Első Rész 1-13. §

³² korábbi Mt. 3. § (6) bek., új Mt. 228. §

³³ korábbi Mt. 192/A. § (1) bek., új Mt. 91. pont

³⁴ 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. Az új Mt. jelentősen változtatott ezen a helyzeten, több ponton is előírva az új Ptk. (2013. évi V. törvény) nevesítetten meghatározott szabályainak mögöttes alkalmazását.

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 korábban 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 elfogadott,³⁵ azaz joghézag esetén már analogia legis útján a Ptk. is alkalmazható. E megoldás a nyugat-európai jogrendszerekhez képest és a munkajog valós jogági elhelyezkedését illetően bár jobb híján helyes gyakorlat, mégis dogmatikai szempontból bizonyos aggályokat vet fel, különösen a törvényi szabályozás jogbiztonsági garanciái szempontjából.

A korábbi Mt. vonatkozásában a Ptk. alkalmazhatóságát illetően részben eltérő álláspontot képvisel – véleményem szerint vitatható módon – Kiss György, aki szerint miután a korábbi 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”.³⁶ Véleményem szerint – mely megegyezik Prugberger Tamásával – sajnos ilyen automatizmusról nem volt szó. A korábbi Mt. hatályra vonatkozó szabálya gyakorlatilag – mint azt már említettem – kizárja a Ptk. előbbiek szerinti alkalmazhatóságát. Ezt erősíti, hogy egyes jogintézményeknél külön utalás formájában engedélyezi azt (Ptk.-t). Mindez sajnos minősíti, mégpedig negatívan 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...”³⁷

8. Az új Ptk. tételes szabályainak megjelenése a 2012. évi Mt.-ben

A polgári jog és a munkajog kapcsolatára nézve több ponton pozitív változást hozott az új Mt., azonban ugyanez az új Ptk.-ról már nem mondható el. A munkajogász szakma természetesen nagy várakozással nézett a Ptk. kodifikációja elé. Tehette ezt azért is, mert első alkalommal került a magánjog és a munkajog, ezen belül a Ptk. és az Mt. kapcsolata alaposabb vizsgálat alá a munkajogászok és a polgári jogászok részéről.³⁸ E vonatkozásban Vékás Lajos, a Ptk. kodifikáció

³⁵ 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).

³⁶ Kiss György: Munkajog, 2005, 40. o.

³⁷ Kiss György id. mű 45. o.

³⁸ E témakört illetően lásd összefoglalóan: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggése (szerk. Ploetz-Tóth, Novotni Alapítvány, Miskolc 2001) tanulmánykötetben a polgári jogász, Bíró György és a szlovák Peter Vojcik mellett, Prugberger Tamás, Radnay József, Kenderes György, Hovánszky Arnold, Hajdú József, Rúzs-Molnár Krisztina és a német Manfred Ploetz, továbbá

főbizottságának az elnöke – aki szintén a mellett volt, hogy a munkaszerződés kerüljön be az új Ptk.-nak az egyes szerződések című részébe³⁹ – megbízást adott három szakértőnek a kérdés kidolgozására. A három szakember közül Radnay József szerint szükségtelen a munkaszerződést az új Ptk.-ban szabályozni, azonban szólni szükséges az Mt.-ben, hogy a Ptk. kötelmi jog Általános Része az Mt. háttéranyaga. Kiss György lényegében az 1928-as szabályozásnak megfelelően a munkaszerződésnek a Ptk. kötelmi joga Különös Részébe történő bevitelét javasolta, míg Prugberger Tamás akként foglalt állást, hogy a munkaszerződés mellett a kollektív szerződés is a Ptk.-ba kerüljön, mely utóbbi tartalmazná a német dogmatikának megfelelően a tarifaszerződést és az üzemi megállapodást. E három tanulmány közlésre került a Polgári Jogi Kodifikáció című folyóiratban.⁴⁰ Zlinszky János és Prugberger Tamás Szalma Józseffel együtt normaszöveget is kidolgozott.⁴¹

A munkajog és a magánjog szorosabb kapcsolódását elfogadó nézet követői biztatónak találhatták a szerkesztőbizottság elé 2001-ben került vitaanyagot. Itt ugyanis az egyes szerződéstípusok meghatározásánál a vállalkozási szerződés után megjelenik az egyedi munkaszerződésre vonatkozó fejezet is.⁴² A munkaszerződés Ptk.-beli elhelyezése még egyszer felmerült a Konceptciónak a Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott, illetve a Tematika egységes szerkezetbe foglalt szövegében, amelyet a Konceptcióval együtt a Kodifikációs Főbizottság 2002. november 18-i ülésén fogadott el.⁴³

Mindezek tükrében nagy csalódás volt a munkajog művelői számára, hogy ettől az időponttól a munkaszerződés Ptk.-ban történő elhelyezése lekerült a napirendről, sőt maga az új Ptk. (2013. évi V. törvény) sem szól egy szót sem az Mt. – Ptk. viszonyáról és a munkaszerződés sem lelhető fel a kötelmi jog különös részében.

A jogalkalmazás – ahogy erről korábban már esett szó – lényegében elfogadta az akkor hatályos Ptk. (1959. évi IV. törvény, továbbiakban: korábbi Ptk.) kapcsolatát az Mt.-vel és azt mögöttes joganyagként a joghasonlóság (analogia legis) elve alapján alkalmazta is.⁴⁴ A jogalkalmazás előbbi trendjét a polgári jogalkotás nem támasztotta és ma sem támasztja alá. A korábbi Ptk. 1. §-ából, valamint az új Ptk. 1:1.§-ából és 1:2. § (2) bekezdéséből egyértelműen nem

Kiss György által tanulmány formájában kifejtett nézeteket.

³⁹ Vékás Lajos: Indító tézisek a polgári jog átfogó reformjához, Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/2. szám 5. o.

⁴⁰ Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, Polgári Jogi Kodifikáció, 1999/1. szám 914. o.

Kiss György: Az új Ptk. és a polgári jogi kodifikáció, 2000/2. szám 317. o.

Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, Polgári Jogi Kodifikáció 2000/2. szám 19-26. o.

⁴¹ Zlinszky János: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban, Polgári Jogi Kodifikáció 2008/1. szám 23-25. o.

Prugberger T. – Szalma J.: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. (Gazdaság és Jog 2012/10. sz. 16-17. o.)

⁴² Kiss György: Az alapjogok kollíziója a munkajogban, 29.o. és Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója (Konceptió 2001)

⁴³ Megjelent a Magyar Közlöny Külön számában, 2003.

⁴⁴ Munkajog (szerk. Gyulavári Tamás, ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2013, 30. o.)

olvasható ki a polgári jogi szabályok magától értetődő alkalmazásának lehetősége.⁴⁵ Ezt bizonyítja, hogy az új Ptk. az értelmezési alapelvek között az 1:2. § (2) bekezdésében úgy fogalmaz, hogy „a polgári jogi viszonyokra vonatkozó szabályokat e törvénnyel összhangban kell értelmezni”. Az azonban egyáltalán nem derül ki, hogy az Mt.-t, illetőleg magát a munkajogot polgári jogi jogviszonyra vonatkozó szabályként kell-e felfogni, sőt ennek némileg ellentmond a munkaszerződés teljes mellőzése az új Ptk.-ból. Mindez annál is inkább visszás és a dogmatikai ellentmondáson túl ténybelileg is ellentmondó, mivel még konkrét normaszöveg-javaslat is készült, amely az új Ptk. XV. Címében szabályozott vállalkozási típusú szerződések után XVI. Címként a munkaszerződéssel és a szolgálattétellel összefüggő szerződések elnevezés alatt szabályozta volna kellő részletességgel – de nem megbontva vagy megzavarva az Mt. rendszerét – a munkaszerződést, a magánszolgálati szerződést, a közszolgálati szerződést, a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást.⁴⁶

Az Mt. - Ptk. viszonyának rendezése és a Ptk. – legalábbis részbeni – háttér jogszabály jellegének elismerése végül is nem a Ptk.-ban, hanem az új Mt.-ben valósult meg, ahol a Ptk. meghatározott részei konkrét szerephez jutnak az Mt. alkalmazása során, így az új Mt. 31. §-a a Ptk. XVII-XXII. Fejezetének rendelkezései megfelelő alkalmazását írja elő azzal, hogy a megállapodás bírósági úton nem módosítható, továbbá az új Mt. 177. §-a a kártérítés körében a kár megtérítésére az Mt.-n túlmenően a Ptk. XXXI. Fejezetének rendelkezéseit teszi mögöttes joganyaggá.

Az új Mt. előbbiek szerinti Ptk.-ra vonatkozó szabályai annyiban bizonytalansággal voltak terhelve, hogy részben nem szólnak olyan, az új Mt.-ben is szükségképpen alkalmazandó Ptk.-beli szabályokról, mint a jogképesség, cselekvőképesség, jogalanyiség, stb. kategóriái,⁴⁷ részben pedig a fejezeti mélységen túl szakasz szerint már csak következtetni lehet, hogy melyek azok, amelyek az Mt. vonatkozásában felmerülhetnek és melyek, amik nem (ez utóbbira példa a feltűnő értékkülönbség vagy az uzsorás szerződés).⁴⁸ Az előbbi bizonytalanságon valamelyest javított az új Ptk. hatályba léptetésével összefüggésben elfogadott 2013. évi CCLII. törvény, amely egyrészt könyv és szakasz szám szerint pontosítja a mögöttesen alkalmazandó Ptk.-beli szabályok körét, továbbá szélesíti is azt, mégpedig a következők szerint: az új Mt. 9. § (1) bek. alapján a személyiségi jogok védelme körében a 2:42-54.§-t kell alkalmazni, az új Mt. 31. § fejezeti megjelölés helyett a Ptk. Hatodik Könyve tételes szabályainak kiemelésével, az új Mt. 160. § a kamat tekintetében a Ptk. 6:47. §, az új Mt. 177. § a kár megtérítése tekintetében a Ptk. 6:518-534. §, az új Mt. 228.§

⁴⁵ Kiss György: A munkafeltételek változtatásának lehetőségei; az ún. kiterjesztett utasítási jog problematikája (HR & Munkajog, 2013. októberi szám, 6. o.)

⁴⁶ Prugberger Tamás – Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. (Gazdaság és Jog 2012/10. sz. 16-17. o.)

⁴⁷ vö. Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései (Novotni Alapítvány, Miskolc 2007 12. o.)

⁴⁸ Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata (szerk. Kardkovács Kolos, HGV-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2012, 76-77. o.); Berke-Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez (Complex Kiadó Kft. Bp. 2012, 119. o.)

(5) bek. és 229. § (8) bek. alapján kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-ai megjelölésével.

Az új Mt.-ben a magánjogi szabályok hatását számos, az új Ptk.-val rokon jogintézmény is tükrözi, ilyenek pl. az adott helyzetben általában elvárható magatartás, az ellenőrzési körön kívüli kár, az előreláthatósági klauzula, stb.; hiba viszont – akárcsak a Ptk.-ban – hogy az előbbi jogi kategóriák tartalmáról sem az új Ptk., sem az új Mt. kellő eligazítást vagy tartalmi meghatározást elősegítő szabályt nem ad.⁴⁹

Záró gondolatként – egyetértve Kiss György álláspontjával – az alapjogok munkajogi érvényesülése szempontjából az egyik vitathatatlan kiindulópont az, hogy a munkajog a magánjog része, tartalmát a magánjog elvei alakítják, amely független a munkajog kodifikációs állapotától, független továbbá a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony Ptk.-beli szabályozásától.⁵⁰ Az előbbi gondolatsor természetesen nem azt jelenti, hogy mellőzhetővé válna a lassan ugyan, de fejlődésnek indult Mt.-Ptk. jogági viszonyának tisztázása és az ennek adekvát jogi szabályozás.

⁴⁹ Munkajog (szerk. Gyulavári, 31. o.); Sárközy Tamás: Jogalkotásunkról, különös tekintettel az új Polgári törvénykönyvre (Gazdaság és Jog 2014/1. sz. 8-9. o.)

⁵⁰ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, 37. o.