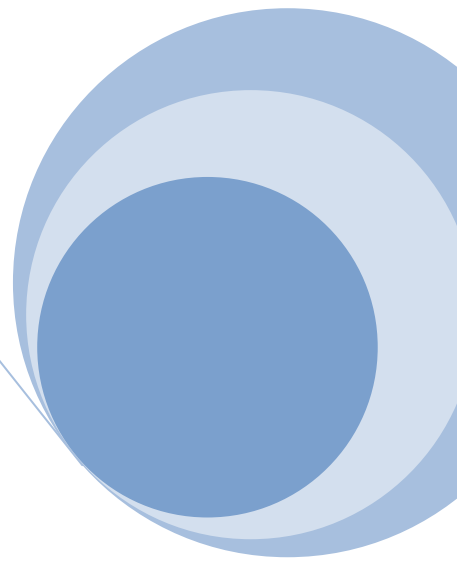
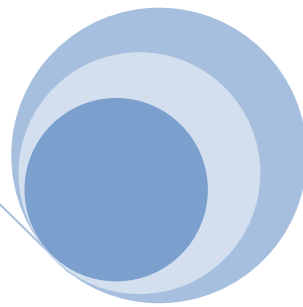


Jelige: Július

**Az érvénytelenség
jogintézményének
változásai az új munka
törvénykönyvében-
összehasonlítva a Ptk.
szabályaival**



Tartalomjegyzék

I. Bevezetés	2. oldal
II. A munkajog és polgári jog elhatárolása	3. oldal
III. Az érvénytelenség eredete, a munka törvénykönyvében és Polgári Törvénykönyvben való elhelyezkedése, az érvénytelenségi okok rendszere ma	5. oldal
IV. A megtámadhatóság, mint érvénytelenségi forma a munkajogban- összevetve a Ptk. vonatkozó szabályaival	8. oldal
IV.1. A megtámadhatóság, mint feltételes érvénytelenség	15. oldal
IV.2. Megtámadásra jogosultak köre	15. oldal
IV.3. Megtámadás formája, határideje, a határidő kezdete, jellege	16. oldal
IV.4. A megtámadás jogkövetkezménye	17. oldal
V. A semmisség, mint érvénytelenségi forma a munkajogban- összevetve a Ptk. vonatkozó szabályaival	17. oldal
V.1. A semmisség, mint feltétlen érvénytelenség	21. oldal
V.2. Semmisségre hivatkozásra jogosultak köre	21. oldal
V.3. A semmisségre hivatkozás határideje, egyéb jellemzői	22. oldal
V.4. A semmisség jogkövetkezménye	23. oldal
VI. Az érvénytelenség jogkövetkezményei a munkajogban és a polgári jogban	24. oldal
VII. A munka törvénykönyvének Ptk.-beli szabályokat alkalmazni engedő rendelkezései; munkaszerződés a polgári jogban	26. oldal
VIII. Záró gondolatok	29. oldal
Felhasznált irodalom	31. oldal
Felhasznált joganyag	32. oldal

I. Bevezetés

Dolgozatom elsődleges célja az érvénytelenség jogintézményének átfogó ismertetése a munkajog és a polgári jog területén. Azért tartom érdekesnek e témát, mert a munkajogot szabályozó törvény 2012-ben kapott új formát, és szabályai jelenleg számos hasonlóságot mutatnak a polgári jogi szabályokkal.

A dolgozat előbb említett céljának eléréséhez nyolc fejezeten át vezetett az út. Jelen – első – fejezetben rögzítettem a dolgozat megírásának a célját, illetve azt, hogy mi motivált a dolgozat megírására: e vizsgált jogintézmény hasonló szabályokkal való jelenléte mindkét jogágban, ezek jelentősége a mindennapi jogviszonyok tekintetében, illetve az érvénytelenség szabályainak változásai az új munka törvénykönyvében.

A második részben egészen a római jogi gyökerekig visszanyúlva mutatom be a vizsgálni kívánt jogágakat, finoman megvilágítva azok kapcsolatát, megalapozva ezzel a harmadik részt, melyben szintén a római jogot alapul véve vizsgálom a dolgozat központi témáját adó érvénytelenség eredetét, mibenlétét, napjainkban használt fogalmát.

A dolgozat negyedik és ötödik részében a megtámadhatóságot és semmisséget, mint érvénytelenségi okokat vizsgálom párhuzamosan a munkajogban és a polgári jogban. Mindkét megjelenési forma bemutatása során azonos struktúrát használtam: egy általános csoportosítási rendszert használva külön-külön vizsgálom az egyes érvénytelenségi okokat. E okok vizsgálatával egyidejűleg, mintegy példaként említem a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), a német polgári törvénykönyv érvénytelenségi okait.

E fő fejezeteken belül négy-négy alpontot helyeztem el, melyekben külön szoltam az adott érvénytelenségi forma feltételes vagy feltétlen voltáról, a jogosultakról, akiket az érvénytelenségi okkal összefüggésben bármely jog megillet, majd a határidőket és azok eltéréseit részleteztem, végül pedig röviden szoltam a jogkövetkezményekről.

A hatodik részben az érvénytelenség jogkövetkezményeit mutattam be, melynek során szintén törekedtem a jogágak hasonló és különböző, alkalmazható és nem alkalmazható szabályainak bemutatására.

A dolgozat hetedik részében akár oda nem illőként is aposztrofálhatóan bemutattam a hatályos munka törvénykönyvének azon szakaszát, mely a munkajog és a polgári jog kapcsolatának szorosabbá válását vetíti előre: a munkajogi szabály alkalmazni rendeli a Polgári Törvénykönyv (továbbiakban: Ptk.) meghatározott fejezeteit- melyek közül számos rendelkezés természetéből adódóan nem lehet releváns a munkajog világában. E fejezet végén

egy általam fontosnak tartott kérdésre is kitértem, mely számos magyar jogászt is foglalkoztat: van-e helye a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban, és ha igen, miként? Bár a dolgozatnak nem célja az új Ptk. szabályanyagának ismertetése, az új Mt.-t vizsgálva azonban lényeges lehet az e kérdésre adott válasz.

A dolgozat utolsó részében amellet, hogy összegeztem az addig leírtakat, kérdést is tettem fel, melyre megkísértem az álláspontom szerint helyes válasz megadását is.

II. A munkajog és a polgári jog elhatárolása

Ulpianus érdekelmélete óta a jogrendszert két nagy jogterületre lehet osztani: a közérdekű életviszonyokat szabályozó közjogra, és a magánjogi életviszonyokat szabályozó magánjogra¹; mindkét jogterület egészen a római jogig vezethető vissza- hasonlóan a dolgozat központi témáját adó érvénytelenség jogintézményéhez.

E jogterületeken belül több jogágat is megkülönböztethetünk: a közjogon belül az alkotmányjog, büntetőjog, közigazgatási jog, a magánjogon belül pedig a munkajog, polgári jog, szociális jog különíthető el.

A közjog és a magánjog elhatárolásában számos szempont áll rendelkezésünkre, mely alapján meghatározhatjuk, hogy adott esetben a közjogba vagy a magánjogba tartozik-e az adott jogág. Bár a munkajog és a polgári jog is a magánjog része, egyes elhatárolási szempontokat figyelembe véve részben akár más eredményre juthatunk, ugyanis míg a magánjogi életviszonyokat mellérendeltségi (horizontális) viszony jellemzi, addig a közjogi viszonyokra az alá-fölérendeltségi (vertikális) viszony jellemző.

Jól látható ez a „kettősség” a munkajogban, ahol a munkavállalók egymás közötti kapcsolatát részben mellérendeltségi, részben alá-fölérendeltségi viszony jellemzi, illetve a munkavállaló és a munkaadó relációjában egyértelműen jelen van a közjogi jogágakra jellemző alá-fölérendeltség. A munkajogban jellemző szerződések, különösen a kollektív szerződések számos közjogi jellegű kötelező elemet tartalmaznak.²

A munkajog tárgya a munkaviszony, mely a munkaadók és a munkavállaló(k) közötti viszonyt szabályozza. A polgári jogban effélével nem találkozunk, ugyanis a polgári jogi jogviszonyokban a felek mellérendeltsége jellemző. Ha nem is kizárólagosan, de túlnyomó

¹ Bíró György- Lenkovics Barnabás: Általános tanok, Miskolc, „Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért”, 2010., 18. oldal

² Bíró - Lenkovics i. m. 28-29. oldal

részt a polgári jog tárgya az áruviszony, ezáltal alapvető módszere az egyenjogúság és a mellérendeltség.³

Azt mondhatjuk, hogy a polgári jogot a többi magánjogi jogághoz való anyajogi viszony és kódex-jelleg jellemzi, amit alátámaszt az, hogy a legtöbb magánjogi jogág szabályait a polgári joggal összhangban kell értelmezni. Jellemző ez a munkajogi szabályokra is; a munkajog anyajogának is a polgári jogot tartjuk. Bár figyelembe kell venni azt a kódex-jelleget, ami a korábbi, és a hatályos munka törvénykönyvét is jellemzi. Ettől függetlenül azonban a polgári jogot tartjuk a munkajog anyajogának, hiszen míg a polgári jog a mindennapi életviszonyokat igyekszik szabályozni, addig a munkajog mindössze néhány kapcsolatrendszer szabályoz, legnagyobb hangsúllyal a munkaadó és a munkavállaló közötti kapcsolatot.

Hasonló struktúrát vélhetünk felfedezni a német BGB-ben, amelyben a német polgári jog a magyar polgári joghoz hasonlóan a magánjogból származtatható. A német magánjogon belül el lehet különíteni az általános magánjogot, melyet a polgári jog testesít meg, és egyéb magánjogi jogágakat, melyek speciális szabályokat tartalmaznak az egyes különleges jogterületek vonatkozásában. Ilyen különleges jogterület a kereskedelmi jog, a szellemi alkotások joga, vagy a munkajog.⁴ Hasonló viszonyt vélhetünk felfedezni a magyar polgári jog és munkajog viszonyát illetően is, habár nem állapítható meg egyértelműen ez a kapcsolat.

Eörsi Gyula részben szembehelyezkedett azzal a nézettel, mely szerint a magánjog (tulajdonképpen a polgári jog) a munkajog anyajoga, álláspontja szerint ugyanis ez történetileg valósult meg, más szempontból nem, dogmatikailag ugyanis a szocializmusban a munkajog teljesen függetlenné vált a polgári jogtól.⁵ Ezt a függetlenséget, önállóságot gyengíti meg a jelenleg hatályos munka törvénykönyve, mely a jognyilatkozatok kapcsán a Polgári Törvénykönyv XVII-XXII. fejezeteinek alkalmazásáról rendelkezik.

Ettől függetlenül azonban indokolt a munkajog önálló jogági léte a szabályozott életviszonyok, az alanyi és tartalmi sajátosságok miatt.⁶

³ Eörsi Gyula: Szocialista polgári jogunk továbbfejlődésének egyes problémái, Jogtudományi Közlöny, 14. évfolyam, 1959. május, 193-204. oldal

⁴ Detlev W. Belling- Szűcs Tünde: A német BGB általános része, Forum Acta Juridica et Politica, I. évfolyam, 2011. február, 55-83. oldal

⁵ Tóth Imre: Vitaülés Weltner Andor: „Az érvénytelenség orvoslása a munkajogban” c. monográfiájáról, Jogtudományi Közlöny, XLII. évfolyam, 1962. április, 367-373. oldal

⁶ Bíró - Lenkovics i. m. 28. oldal

III. Az érvénytelenség eredete, a munka törvénykönyvében és Polgári Törvénykönyvben való elhelyezkedése, az érvénytelenségi okok rendszere ma

Közös elem a két jogágban az érvénytelenség jelenléte, mely e jogágakhoz hasonlóan szintén a római jogban gyökerezik. Bár az érvénytelenség, mint olyan, létezett, fogalmát azonban nem alkották meg a római jogtudósok, számos rokon értelmű szóval (pl. nullus, nullius momenti) utaltak az érvénytelen jogügyletekre, szerződésekre.⁷

Érvényesnek már az ókori rómaiak is azt a jogügyletet (szerződést) tekintették, mely alkalmas a célzott joghatások kiváltására; ennek kelléke, hogy az ügyletet létrehozó személyek akarata és nyilatkozata önmagában ép legyen, összhangban legyen egymással, továbbá az elérni kívánt joghatás ne ütközzön a jogrend tilalmába.

Az érvénytelenségi okot (causa invaliditatis) előidéző hiba a rómaiak felfogása szerint lehetett az akaratban, a nyilatkozatban vagy a joghatásban.

Az érvénytelenségi ok súlyosságának függvényében különböztették meg a rómaiak a törvény erejénél (ipso iure) fogva azonnal beálló, feltétel nélküli semmisséget (nullitas) valamint a feltételes módon, külön törvényi feltétel teljesítésével beálló megtámadhatóságot (rescissibilitas).

Az érvénytelenségnek a modern jogtudomány általi felosztásán túl a rómaiak különbséget tettek a civiljogi jogforráson alapuló civiljogi érvénytelenség és a praetori jog szerinti érvénytelenség között. Különbséget tettek továbbá eredeti és utólagos, teljes és részleges, orvosolható és orvosolhatatlan, továbbá abszolút és relatív érvénytelenség között.⁸

Érdekes különbség azonban e két jogintézmény gyökereit tekintve, hogy a semmisség a kezdetektől fogva jelen volt, a megtámadhatóság azonban csak a praetori jogban alakult ki, ekkor ugyanis az akarati elemek előtérbe kerültek az áruviszonyokban.⁹

E felosztások közül a modern jog a semmisség- megtámadhatóság fogalompárt használja az érvénytelenség kifejezésére.

A korábban hatályos, 1992-es Munka Törvénykönyvének (továbbiakban: '92-es Mt.) az első részében, a bevezető rendelkezések között kerültek rögzítésre az érvénytelenség szabályai. A jelenleg hatályos 2012. évi I. törvény (továbbiakban: hatályos Mt.) részekre és fejezetekre tagolt rendszerében pedig az első rész negyedik fejezete rendelkezik e

⁷ Földi András- Hamza Gábor: A római jog története és intézményei, Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2009., 389. oldal

⁸ Földi - Hamza i. m. 388-394. oldal

⁹ Asztalos László: Az érvénytelenség, mint polgári jogi szankció, Jogtudományi Közlöny, XVII. évfolyam, 1962. július, 349-356. oldal

jogintézményről. A Polgári Törvénykönyv negyedik rész I. címének XXI. fejezetében találhatóak az erre vonatkozó szabályok.

A '92-es Mt. a rendszerváltozás egyik meghatározó kódexe volt, egyszerre kellett megteremtenie a vállalkozás szabadságának és a munkavállalók egzisztenciális biztonságának feltételeit, mely nem könnyű feladat.¹⁰ Hasonlóan nagy feladata van a jelenleg hatályos munka törvénykönyvének, amely a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint állapítja meg. E jogok az Alaptörvény XII. cikkében jogként, és kötelezettségként kerülnek megállapításra. Álláspontom szerint még ha távoli is, de van összefüggés az érvénytelenség és a tisztességes foglalkoztatás között. A tisztességes foglalkoztatás alapja egy szilárd, hibátlan, érvényes munkaszerződés, hiszen bármely hibában is szenved egy munkaszerződés, az a foglalkoztatás tisztességes voltát megkérdőjelezi. A széles körben érzékelhető „menekülés a munkajogból”¹¹ jelenség eredményeként egyre gyakrabban találkozhatunk színlelt szerződésekkel, melyek leggyakrabban bár munkaviszonyok, mégis vállalkozási vagy megbízási keretben érvényesülnek az adó- és járulékterhek alacsonyabb volta miatt. Egy ilyen színlelt megállapodás szintén a foglalkoztatás tisztességes voltát hivatott kétségbe vonni. Figyelembe véve a feleknek a rendeltetésszerű és tisztességes joggyakorlás elvét szem előtt tartva kell a közöttük lévő viszonyt létrehozni és fenntartani, az érvénytelenségnek ezen elvek be nem tartása esetén nagy jelentősége lehet.

Egyes források¹² szerint az érvénytelen jognyilatkozatok a létező jognyilatkozatokon belül helyezhetők el, ezektől pedig a nem létező jognyilatkozatokat, szerződéseket kell elhatárolnunk. A szerződés eleve nem létezik, ha a felek nem állapodtak meg a lényeges elemekben vagy nem állapítható meg a szerződés tartalma. Magától értetődő, hogy a nem létező jognyilatkozatokhoz joghatás sem fűződik. Ilyen nem létező szerződés az olyan munkaszerződés, melynek egy kötelező tartalmi elemében, például az alapbérben (korábban személyi alapbér) nem állapodnak meg a felek.

A polgári jog az érvénytelenséget nem a létező- nem létező jognyilatkozatok relációjában magyarázza, azonban a végeredmény, vagyis az érvénytelenség definíciója teljes mértékben azonos a két jogágban. A munkajogot illetően helyeselhető, hogy az érvénytelenséget annak függvényében vizsgálja, hogy létrejött-e egyáltalán az adott szerződés, megállapodás. A

¹⁰ Berke Gyula- Kiss György- Lőrinc György- Pál Lajos- Pethő Róbert- Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához- Összefoglalás, Pécsi munkajogi közlemények; II. évfolyam 3. szám, 147-160. oldal

¹¹ Berke i. m. 149. oldal

¹² Gyulavári Tamás: Munkajog; Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2012., 106. oldal

Legfelsőbb Bíróság (mai nevén Kúria) helytállóan állapította meg a 2004/332. számú határozatában, hogy a munkaviszony létesítésének nemcsak az az előfeltétele, hogy a munkáltató és a munkavállaló elkülönüljön, hanem az is, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye ne essen egybe. Ekkor ugyanis fogalmilag kizárt munkaviszony létesítése, hiszen annak tartalmi elemei nem érvényesülnek. Ebben az esetben a felülvizsgálati kérelem az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazására irányult, mivel azonban a felek között érvényes munkaviszony nem jött létre, így a jogkövetkezmények sem alkalmazhatóak, a követelések elbírálására más jogviszony alapján van lehetőség.

Érvénytelen az a jognyilatkozat, megállapodás, szerződés, amely a célzott joghatás kiváltására nem alkalmas, a jog által meghatározott érvényességi feltételeknek nem felel meg.¹³ Az érvénytelen szerződés bár a felek akaratából létrejön, de a szerződési akaratban, nyilatkozatban vagy a célzott joghatásban olyan hibája van (jogilag csonka), melyhez a jogrend azt a sajátos szankciót fűzi, hogy következmény nélkül hagyja, joghatás kiváltására nem teszi alkalmassá.¹⁴

A magyar szabályokhoz hasonlóan a BGB általános részi szabályainak központi eleme a jogügylet, mely a német jogban legalább egy akaratnyilatkozatot tartalmaz és a kívánt jogkövetkezményeket eredményezi.¹⁵ A német polgári jogtól eltérően a magyar jog élesen elkülöníti az érvénytelen jogügyleteket, szerződések kategóriáit. Az érvénytelenség és fajtái e két jogrendszerben dogmatikai és gyakorlati szempontból megegyeznek, mindössze kodifikációtechnikai eltéréseket észlelhetünk.¹⁶

A Ptk.-ban az érvénytelenségi okok nem egy helyen találhatók összegyűjtve, hanem a törvényben elszórtan; például a végrendelet érvénytelensége az öröklési jogban, és mindössze az általános szabályok és a jogkövetkezmények kaptak helyet a XXI. fejezetben. Ezzel szemben a BGB-ben egy helyen kerülnek rögzítésre a megtámadhatósági és semmisségi okok, illetve mindezek jogkövetkezményei. A hatályos Mt. a BGB megoldását látszik követni, az érvénytelenségi okokat egy helyen rögzíti.

A magyar polgári jog az érvénytelenséget semmisség és megtámadhatóság formájában rögzítette. Különbséget tesz így olyan esetek között, mikor nem a felekre bizza az

¹³ Bíró György: Kötelmi jog közös szabályok, szerződés tan; Miskolc, „Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért”, 2010., 303. oldal

¹⁴ Bíró i. m. 303. oldal

¹⁵ Bellings i. m. 67. oldal

¹⁶ Bellings i. m. 70. oldal

érvénytelenség teljesülését, és amikor ez a jogkövetkezmény a fél kívánságára érvényesülnevezetesen annak kívánságára, akinek érdekeit a jog védeni kívánja.¹⁷

Ezt a polgári jog által megtartott érvénytelenségi rendszert a munkajog átvette, ebből kifolyólag számos azonos, illetve hasonló szabállyal találkozhatunk e két jogágban.

IV. A megtámadhatóság, mint érvénytelenségi forma a munkajogban- összevetve a Ptk. vonatkozó szabályaival

A polgári jogban a megtámadásra okot adó hiba lehet az akaratban vagy a célzott joghatásban. A hiba leggyakrabban az akaratban van, mert vagy hiányzik valamelyik fél szerződéses akarata vagy akaratnyilvánítása szerződési akaratként jogilag nem elfogadható. Az akarat hiányát mindkét jogágban három tényező okozhatja, nevezetesen: a tévedés, a megtévesztés és a jogellenes fenyegetés.

A munkajogban megtámadásra akkor van lehetőség, ha az érintett jognyilatkozat akarathibában szenved: vagyis a nyilatkozattevő nem akart nyilatkozatot tenni, vagy szándéka nem az adott tartalmú jognyilatkozat megtételére irányult.¹⁸

Mind a magyar munkajogi, mind a magyar polgári jogi szabályokra jellemző, hogy a tévedés aleteit nem részletezi annyira, ahogyan teszi azt a BGB, amely több alesetet is megkülönböztet.¹⁹

A BGB megtámadhatósági okai szintén akarat hiányként tarthatóak számon. Ide soroljuk a tévedés, megtévesztés és jogellenes fenyegetés aleteit. Ez megegyezik a munkajogi és polgári jogi érvénytelenséget eredményező akarat hiányokkal. A tévedés kapcsán több alesetet is kidolgozott a német jog, nevezetesen nyilatkozási, tartalmi, motívumbeli és tulajdonságbeli aleteket különböztethetünk meg.

A német jog szerint a megtámadást bármely aleset címén az akaratnyilatkozat relációjában értelmezhetjük, melyből a jogügylet legalább egyet tartalmaz.²⁰

A tévedéssel összefüggésben közös jellemző a két jogágban, hogy konjunktív feltételek teljesülése esetén van lehetőség e címen támadni a szerződést. E feltételek, hogy a tévedés

¹⁷ Weiss Emília: A polgári jogi semmisség néhány kérdése, Jogtudományi Közlöny, XX. évfolyam, 1965. május, 193-202. oldal

¹⁸ Fabók András: Az érvénytelenség szabályozása a munkajogban, Munkaügyi szemle, XLV. évfolyam, 2001. április, 49-51. oldal

¹⁹ Belling i. m. 70. oldal

²⁰ Belling i. m. 73. oldal

lényeges tényre vagy körülményre vonatkozzon, és a fél tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette.

Lényeges az a tény vagy körülmény az irányadó bírói gyakorlat alapján, ami az általános „társadalmi felfogás”²¹, közfelfogás, illetve a felek nyilatkozataiból vagy a szerződéskötés egyéb körülményeiből felismerhetően lényeges²², továbbá amit a jogszabály annak minősít (tipikusan a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei). Ennek a ténynek, körülménynek a szerződés, megállapodás megkötésekor fenn kell állnia.

Elsősorban a gazdasági forgalomban érvényesül a „mindenki saját kockázatára téved”²³ alapelv, azonban sikeresen alkalmazható ez mind a munkajogban, mind a polgári jogban, ugyanis egy-egy szerződés vagy megállapodás megkötése során a felek rendszerint egyénileg járnak el (kivétel ez alól a kollektív szerződés illetve a többalanyú szerződések, stb.), tehát az esetleges tévedésük következményeit is rendszerint egyedül, önállóan viselik. Éppen emiatt ez az elv a szerződés vagy megállapodás megkötése során körültekintő magatartás tanúsítására ösztönzi a feleket.

A német jogban nyilatkozási tévedés címén akkor van lehetőség megtámadásra, ha a nyilatkozat megtétele során történt tévedés. Például a nyilatkozattevő nem a közölt tartalommal kívánta megtenni a nyilatkozatot. A magyar munkajogban is ekként tartjuk számon az akarati hibát: a nyilatkozattevő vagy nem akart nyilatkozatot tenni, vagy szándéka nem az adott tartalmú jognyilatkozat megtételére irányult. Viszont ezt nem nyilatkozási tévedésként tartjuk számon, hanem összefoglalóan akarati hibaként definiáljuk.

A polgári jogban aszerint, hogy a tévedés miben áll, különbséget lehet tenni a szerződés alanyában, tárgyában, tartalmában és indokában való tévedésről. A munkajogban feltehetően azért nem tesz a szakirodalom ilyen különbséget, mert nehezen képzelhető el, hogy adott esetben egy munkavállaló például nem tudja, hogy kivel köt szerződést.

A polgári jogbeli szerződési tárgyban való tévedés esetén különbséget tehetünk aszerint, hogy a közvetlen vagy közvetett tárgyra vonatkozik-e a tévedés. Mint tudjuk, közvetett tárgy mindig egy dolog, amelyre az adott emberi magatartás irányul, míg a közvetlen tárgy az emberi magatartás, melyet a felek egymás irányába tanúsítanak.

Lehetséges tévedési forma a német jog szerint a tulajdonságbeli tévedés²⁴, melyet a dolog forgalmi szempontból jelentős tulajdonságával kapcsolatos tévedés alapozhat meg. Ilyen

²¹ Fabók i. m. 49. oldal

²² Bíró i. m. 314. oldal,

²³ Bíró i. m. 314. oldal

²⁴ Belling i. m. 74. oldal

tulajdonságnak minősül a dolog „minden jelenben fennálló körülménye, ami azt egy bizonyos hosszú ideig jellemzi és annak értékelésénél a jogi forgalomban jelentőséggel bír”. A magyar jogban ez egyszerűbben kerül megfogalmazásra, a polgári jogi szerződés tárgyában való tévedésnek feleltethető meg ez az eset. A magyar munkajogi szabályokban effélével nem találkozhatunk.

A munkajogban és a polgári jogban is a jogviszonyok közös jellemzője, hogy alanyi jogok - alanyokat megillető jogok-, és kötelezettségek alkotják a jogviszonyok tartalmát. Mindkét vonatkozó jogszabály egyértelműen rögzíti a felek jogait és kötelezettségeit, tehát itt inkább az adott jog vagy kötelezettség tartalmának helytelen értelmezéséről lehet szó. „A törvények érvényesülése pedig nem függhet az egyes emberek nehezen kitapogatható tudásállagától”²⁵- vagyis attól, hogy mit hogyan értenek. Elképzelhető azonban tévedés azt illetően, hogy a felet megilleti-e az adott jog, illetve terheli-e az adott kötelezettség, erre vonatkozóan azonban a jogszabályok és bírói gyakorlat megfelelő és elegendő válasszal szolgál. Hasonlóan lehetőség van a német jog szerint is tartalmi tévedés címén megtámadásra, amennyiben a nyilatkozattevő fél az akaratnyilatkozata tartalmát illetően van tévedésben.

A polgári jogban a szerződés megkötésének indoka változik annak függvényében, hogy a felek milyen szerződést kötnek egymással. Más ugyanis az indoka egy vállalkozási szerződés megkötésének, és egy tartási szerződés megkötésének.

A munkajogban a megállapodások megkötésének indoka leggyakrabban munkaviszony létesítése, így az ebben való tévedés is aligha lehetséges. A német jog szerinti motívumbeli tévedés²⁶ esetén a nyilatkozat és az akarat egybehangzik ugyan, de az akarat alapja hibás, vagyis a nyilatkozattevő helytelen indokból teszi meg nyilatkozatát. A német jogban a motívumbeli tévedés főszabály szerint nem támadható meg. Hasonlóságot mutat ez a német megoldás a magyar polgári jog szabályaival, a munkajogban azonban álláspontom szerint ab ovo nem lehetséges ilyen megtámadási okot engedni; e címen való megtámadásra nem szabad a feleknek lehetőséget adni a munkajogban, és nagyon helyesen a hatályos Mt. nem is teszi ezt lehetővé.

Látható tehát, hogy a német jog által kidolgozott tévedési esetek megfeleltethetőek a magyar polgári jogi, és ez által a magyar munkajogi szabályoknak is, bár kisebb-nagyobb különbségek természetesen vannak, melyek részben a szabályozási tárgyak különbözőségeire vezethetőek vissza, részben pedig a jogrendszerek eltérésére.

²⁵ Bíró i. m. 316. oldal

²⁶ Belling i. m. 74. oldal

Szintén tévedés címén szabályozza a Ptk. és a hatályos Mt. is a közös téves feltevést. Ebben az esetben a felek ugyanabban a téves feltevésben voltak. A polgári jogban ez viszonylag ritkán fordul elő- az elképzelhető azonban, hogy a szolgáltatásnak az ellenszolgáltatás meghatározásakor őket jelentősen befolyásoló lényeges tulajdonságában (minőség, mérték) tévednek.²⁷ A munkajogban elképzelhető közös téves feltevés, például akkor, ha a munkáltató új termék gyártását tervezi, és ehhez kapcsolódó tanulmányok folytatására köt tanulmányi szerződést a munkavállalóval, utóbb azonban a termék gyártására nem kerül sor.²⁸

A tévedés lehet ténybeli vagy jogi. A ténybeli tévedéssel összefüggésben általános elv, hogy belső fenntartásra, melyről a másik fél nem tudhatott, nem lehet eredményesen hivatkozni. Közös téves feltevés esetén azonban lehetséges a megtámadás bármely fél részéről.²⁹

Lényeges újdonság a hatályos Mt.-ben a '92-eshez képest a Ptk.-ban eddig is szereplő tévedési lehetőség, a jogi tévedés szabályainak rögzítése.

Jogi tévedésre való hivatkozás a jogszabályhelyeken rögzített feltételek együttes fennállása esetén lehetséges, vagyis: ha a tévedés lényeges, és munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott nyilvánvalóan téves tájékoztatást a jogszabályok tartalmára nézve.

A jogi tévedés a jogszabály nem, vagy téves ismeretében állhat, alapvető elv azonban, hogy „a jog nemtudására érvénytelenségi okként senki sem hivatkozhat”.³⁰ Felmerül azonban így a kérdés, hogy amennyiben a fenn említett elv értelmében nem lehet a jog nemtudására hivatkozni, akkor megtámadható-e sikeresen egy jogi tévedés eredményeként létrejött szerződés, megállapodás?

A Ptk., és a hatályos Mt. is szigorú szabályokat állít fel e téren, az említett feltételek együttes fennállása esetén lehetséges a megtámadás.

Az akarathiba második megjelenési formája a munkajogban és a polgári jogban is a megtévesztés, melyet tudatos tévedésbe ejtés és tévedésben tartásként definiálhatunk. Ebben az esetben az egyik fél szándékos és rosszhiszemű magatartást tanúsít, mely előidézi a másik fél tévedését. Rosszhiszemű az, aki tud, vagy kellő körütekintés tanúsítása mellett tudnia kellene a látszattal ellentétes jogi helyzetről.³¹

²⁷ Bíró i. m. 317. oldal

²⁸ Jakab András: Munkajog a gyakorlat nyelvén: iratmintatárral, Budapest, Unió, 2003., 42-57. oldal

²⁹ Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012., 115. oldal

³⁰ Bíró i. m. 316. oldal

³¹ Bíró - Lenkovics i. m. 82. oldal

A polgári jogban adásvételi szerződés kapcsán rosszhiszemű az az eladó, aki az eladás tárgyát képező jármű hibáiról tud, de azokat elfedi, és a járművet hibátlanként adja el a vevőnek. A munkajogban megtévesztés címén megtámadható a szerződés, ha a munkáltató a határozatlan idejű jogviszony határozott idejűvé módosítását kezdeményezi azért, hogy a felmondással járó anyagi kötelezettségek alól mentesüljön a munkaviszony megszűnése esetén.³² Ez a magatartás rendeltetésellenes joggyakorlásként minősíthető, amit az Mt. határozottan tilalmaz.

Ahogy említettem, a magyar munkajogban és polgári jogban is megtámadhatósági ok a megtévesztés, melynek mindössze definíciójában szerepel az, hogy rosszhiszemű magatartást tanúsít a másik fél. A német BGB-ben rosszhiszemű megtévesztés³³ szerepel megtámadhatósági okként, gyakorlati jelentősége az elnevezések különbözőségének álláspontom szerint nincs. Megköveteli azonban a német jog, hogy a megtévesztés jogellenes legyen, de ez egy azt megalapozó ok fennállta esetén kizárható. Például a lehetséges munkáltató a női munkavállaló terhességére kérdez rá az állásinterjún. Erre a munkavállaló nem köteles az igazat mondani, és munkáltató sem támadhatja meg a szerződést rosszhiszemű megtévesztésre hivatkozással.

Az akarathiba utolsó közös megjelenési formája a munkajogban és a polgári jogban a jogellenes fenyegetés, mely megtámadási akarathiba a német jogban is hasonló szabályokkal van jelen.

Fenyegetés alatt olyan jogellenes személyi vagy vagyoni hátrányok kilátásba helyezését értjük, melyek a szerződést aláíró felet jelentősen befolyásolják nyilatkozata megtételében.³⁴ A kényszerítést a jogellenes fenyegetés fizikai megjelenési formájaként tarthatjuk számon, erről a kategóriáról a Ptk. nem rendelkezik, az Mt. azonban említi. A fenyegetés egyébként irányulhat a szerződés megkötésére jogosult fél ellen, de érintheti annak hozzátartozóját, így „motiválva” a felet a nyilatkozat megkötésére. A munkajogban efféle fenyegetéssel aligha találkozhatunk, hiszen e területen jellemző bármely szerződés, megállapodás megkötésére a fél rendszerint önként vállalkozik, azért mert munkát akar vállalni a munkáltatónál, vagy azért mert tanulmányi szerződés keretében vállalja az oktatásban való részvételt, hogy a továbbiakban is az adott munkáltatónál dolgozhasson. Amennyiben mégis fenyegetés hatására teszi meg a munkavállaló a munkaszerződés létrejöttéhez szükséges nyilatkozatot,

³² Cséffán i. m. 116. oldal

³³ Belling i. m. 75. oldal

³⁴ Bíró i. m. 318. oldal

feltételezhetjük, hogy egy egyéb jogviszony is áll a háttérben, ami miatt közöttük szerződésnek létre kell jönnie.

A polgári jog megtámadási okként tartja számon a jogszerű magatartással való fenyegetést. Például egy valóban elkövetett bűncselekmény miatt feljelentést helyeznek kilátásba a szerződéskötés elmaradásának esetére. Ezt nevezzük az ún. relatív jogellenes fenyegetésnek.³⁵ A munkajogban jogszerű eljárás kilátásba helyezése fenyegetésként nem értékelhető.³⁶

A magyar polgári és munkajogtól eltérően a német jogban megtámadhatósági okként szerepel a hibás továbbítás.³⁷ Ekkor arról van szó, hogy az akaratnyilatkozatot a közvetítő helytelenül adja át. A nyilatkozó számára a tudatos hibás átadás kötelezettséget nem teremt, így nem támadhatja meg. Ennek a jogintézménynek magyar megfelelője nincs, bár véleményem szerint kissé hasonlít az álképviselőhez, amikor a képviselő például nem úgy teszi meg, nem úgy továbbítja a munkavállaló nyilatkozatát, ahogyan azt ők előzőleg megbeszélték. Bár az álképviselő a magyar munkajogi szabályokban kifejezetten nem érvénytelenségi ok, viszont tekintettel arra, hogy a hatályos Mt. a Ptk. azon fejezetét is alkalmazni rendeli, ami az érvénytelenségre vonatkozik, felmerül a kérdés, hogy a Ptk.-ban semmisségi okként számon tartott álképviselő a munkajogban alkalmazható-e?

Sajátos kategória a polgári jogban az akaratban fellelhető hibákkal összefüggésben az ingyenes szerződések megtámadása, melyre akkor is lehetőség van, ha a körülményeket a másik fél nem ismerhette fel. Ezt a szabályt a forgalom biztonságának alapvető követelménye indokolja.³⁸ A munkajogi terminológiában ingyenességről, ingyenes szerződésekről nem beszélhetünk, hiszen a munkavégzés nem ingyenes, a munkavállaló megfelelő díjazás ellenében bocsátja munkaerejét az azt szervezetszerűen igénybevevő munkáltató rendelkezésére. A munkajogban az ingyenes szerződések létét eleve az is kizárja, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavállaló alapbére. (A '92-es Mt. még a személyi alapbér kifejezést használja, e körben azonban nem releváns, hogy miként nevezzük a munkavállaló díjazását.)

A polgári jogban találkozunk olyan megtámadási okokkal, melyek a célzott joghatás hibájában állnak. A munkajogban ilyen kategória nincs. A polgári jog az objektív

³⁵ Bíró i. m. 318. oldal

³⁶ Cséffán i. m. 116. oldal

³⁷ Belling i. m. 75. oldal

³⁸ Bíró i. m. 319. oldal

értékaránytalanság, a tisztességtelen általános szerződési feltételek és a késedelmi kamat miatti megtámadhatóságot említi e körben.

Az objektív értékaránytalanság alapja a szolgáltatás és ellenszolgáltatás közötti nagy értékkülönbség. Amennyiben a munkajogban lehetőség lenne objektív értékaránytalanság címén megtámadni az egyes megállapodásokat, végeláthatatlan perek kezdődhetnének, hiszen ez azt jelentené, hogy a munkavállaló pert indíthat azért, mert álláspontja szerint az általa végzett munka (a szolgáltatás) többet ér, mint amennyi a munkabére (az ellenszolgáltatás).

Nem is lenne indokolt, ha ilyen címen lehetőség nyílna megtámadásra, hiszen a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alaphér rögzítése, tehát ha a leendő munkavállaló úgy gondolja, hogy az ő munkája többet ér annál, ami a munkaszerződésben szerepel, akkor nem írja alá a szerződést, mely ily módon létre sem jön. Érvénytelenség azonban csak a létező szerződések relációjában értelmezhető. Az objektív értékaránytalanság, mint megtámadási ok a BGB-ben is jelen van, de nem megtámadási, hanem semmisségi okként, és nem objektív értékaránytalanság, hanem jó erkölcsbe ütközés címén. Álláspontom szerint érthető, hogy miért jó erkölcsbe ütközés címén semmisségi okként tartja számon a német törvény ezt az okot: a társadalom erkölcsi értékítéletét fejezi ki a jó erkölcs fogalma, melybe a feltűnő értékaránytalanság a megfelelő társadalmi erkölcsi rend szerint nem férhet bele. A BGB erre vonatkozó szabálya ötvözi a magyar megtámadhatósági okként számon tartott objektív értékaránytalanságot és a semmisségi okként létező jó erkölcsbe ütközés szabályát.

A tisztességtelen általános szerződési feltétel (ászf.) szintén a polgári jogi szerződések sajátja. Általános szerződési feltételeket az egyik fél egyoldalúan, több szerződés megkötése céljából, a másik fél közreműködése nélkül előre határoz meg, és ezt a felek egyedileg nem tárgyalják meg. Fogalmilag kizárt tehát az ászf. munkajogi alkalmazása, hiszen a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amely pedig egy megállapodás, ami a hatályos Mt. szerint a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, melyet nyilvánvalóan megelőz egyfajta szóbeli beszélgetés a későbbi (munka)feltételekről. A késedelmi kamat miatti megtámadhatóság szintén polgári jogi sajátosság.

Az Mt. szabályai értelmében lehetőség van arra, hogy a fél saját nyilatkozatát támadja meg tévedésre, megtévesztésre, jogellenes fenyegetésre hivatkozással. A megtámadásra vonatkozó szabályok alkalmazandók ebben az esetben is.³⁹

³⁹ Cséffán i. m. 117-118. oldal

IV.1. A megtámadhatóság, mint feltételes érvénytelenség

Amennyiben egy szerződés vagy megállapodás megtámadható, a felek maguk dönthetik el, hogy azt érvénytelenné teszik-e. Éppen ezért a megtámadható szerződés vagy megállapodás függő jogi helyzetet eredményez.⁴⁰

A megtámadhatóság a munkajogban és a polgári jogban is az érvénytelenség relatív (feltételes) formája, ugyanis a megtámadható megállapodás vagy szerződés mindaddig érvényes, míg azt sikeresen meg nem támadja a fél. Az érvénytelenné válás visszaható, vagyis ex tunc hatállyal következik be a polgári jogban.⁴¹ A munkajogban ezzel ellentétben jövőre nézve⁴², azaz ex nunc válik érvénytelenné a megállapodás, ugyanis az érvénytelenség munkajogi jogkövetkezményei is csak ily módon alkalmazhatók.

Ahhoz, hogy egy megállapodás érvénytelenné válhasson, külön eljárás lefolytatása szükséges, vagyis meg kell támadni az adott szerződést, megállapodást. Erre azonban nem jogosult bárki, a Ptk. és az Mt. is meghatározza azt a személyi kört, amely megtámadásra jogosult. Fontos továbbá, hogy a megtámadásra vonatkozóan törvényben szabott határidő van, melyet, ha a jogosult nem használ ki, a szerződés, megállapodás érvényessége a későbbiekben vitathatatlan lesz.

IV.2. Megtámadásra jogosultak köre

A polgári jogi szabályok értelmében az jogosult megtámadni a szerződést, aki a sérelmet elszenvedte, továbbá az, akinek a megtámadáshoz törvényes érdeke fűződik. Törvényes érdeke fűződhet például a kezesnek a megtámadáshoz, hiszen a kezesség járulékos kötelem, ami azt jelenti, hogy a főkötelem érvénytelensége kihat rá.⁴³

A polgári jogi szabályokkal szemben az Mt. kissé részletesebben fogalmaz: megtámadhatja a megállapodást az, aki tévedésben, közös téves feltevésben volt, továbbá akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vettek rá. E pozíciók bármelyikében leggyakrabban a munkavállaló áll.

A polgári jogi szabályok értelmében közös téves feltevés esetén bármely fél megtámadhatja a megállapodást.⁴⁴

Attól eltekintve, hogy a polgári jogi szabályok nem sorolják fel részletesen a megtámadásra jogosultakat, gyakorlati eltérés nincs a szabályozásban, bár fontos különbség,

⁴⁰ Gyulavári i. m. 108. oldal

⁴¹ Bíró i. m. 306. oldal

⁴² Gyulavári i. m. 110. oldal

⁴³ Bíró i. m. 310. oldal

⁴⁴ Gyulavári i. m. 109. oldal

hogy a Ptk. által meghatározott kör szélesebb, hiszen az Mt. szabályai alapján olyan személy, akit nem közvetlenül érint az adott megállapodás, megtámadásra nem jogosult.

IV.3. Megtámadás formája, határideje, a határidő kezdete, jellege

A megtámadás formáját tekintve egy írásbeli nyilatkozat, melyet a másik félhez kell címezni.⁴⁵

A határidőt tekintve jelentős eltéréseket tapasztalhatunk a Ptk. és az Mt. szabályai között. A Ptk. szabályai szerint a megtámadást egy éven belül kell közölni írásban a másik féllel, és amennyiben a közlés eredménytelen volt, az igényt haladéktalanul érvényesíteni kell a bíróság előtt.

Az Mt. ezzel szemben egy meglehetősen rövid határidőt szab a megtámadásra: a másik féllel harminc napon belül kell írásban közölni. A megtámadás eredménytelennek minősül, ha a másik fél a megtámadás közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy a megtámadást közlő dokumentumot nem fogadja el. A jognyilatkozat másik féllel való közlését a bíróságnál előterjesztett keresetlevél nem helyettesíti.⁴⁶

A megtámadásra nyitva álló határidők közötti különbség meglehetősen nagy. A munkajogi határidők rövidségét alapvetően két tényező indokolja. Egyrészt ha a fél hosszabb időn át nem fejezi ki sérelmét az akarathibás nyilatkozattal kapcsolatban, akkor feltételezhető, hogy az a szándékának teljesen megfelel. Másrészt a jogbiztonság követeli meg a felek akaratának nyilvánvalóvá válását az akarathibás jognyilatkozatot illetően.⁴⁷ Bár ésszerű indokai ezek a munkajogi határidő rövidségének, más szempontból azonban indokolatlan, hiszen a munkavállaló így kiszolgáltatott helyzetbe kerül.⁴⁸

A határidő megkezdődik a polgári jogban a tévedés, megtévesztés felismerésekor, jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűntekor, a felek szolgáltatásainak feltűnő aránytalansága vagy tisztességtelen szerződési feltétel esetén a sérelmet szenvedő fél teljesítésekor, illetve amennyiben a teljesítéskor kényszerhelyzetben volt, annak megszűnésekor. Az utóbbi két eset kivételével- tekintve, hogy azok nincsenek jelen a munkajogban- a megtámadás kezdetére vonatkozó szabályok azonosak.

A polgári jogi határidő jellegét tekintve anyagi jogi jellegű, de elévülési természetű, ami azt jelenti, hogy a Ptk. elévülésre vonatkozó szabályai alkalmazandók rá. Polgári jogi

⁴⁵ Pál Lajos- Lőrincz György- Kozma Anna- Pethő Róbert: Az új Mt. magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2012, 74. oldal

⁴⁶ Cséffán i. m. 117. oldal

⁴⁷ Jakab i. m. 52. oldal

⁴⁸ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Complex Kiadó, 2006., 40. oldal

sajátosság, hogy a megtámadási igény bizonyos esetekben a határidő leteltét követően kifogásként érvényesíthető.⁴⁹ Erre a munkajogi szabályok értelmében nincs lehetőség.

A munkajogi határidőre szintén az elévülés szabályai alkalmazandók azzal a különbséggel, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható, tehát amennyiben a jogosult elmulasztja a jogvesztő határidőt, a megállapodás érvényes marad.⁵⁰

IV.4. A megtámadás jogkövetkezménye

Amennyiben a megtámadásra jogosult fél élt megtámadási jogával, és sikerrel járt, a megtámadott megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat érvénytelenné válik, vagyis a célzott joghatás kiváltására alkalmatlan lesz.

V. A semmisség, mint érvénytelenségi forma a munkajogban- összevetve a Ptk. vonatkozó szabályaival

A polgári jogban a semmisségi okok a megtámadhatósági okokhoz hasonlóan egy komplex rendszert alkotnak. Az okokat három csoportba sorolhatjuk, beszélhetünk itt is akarati hibáról és a célzott joghatás hibájáról, továbbá nyilatkozati hibáról.

Ezzel szemben a munkajogi joganyag meglehetősen szűkszavúan fogalmaz, azt olvashatjuk ugyanis, hogy az a megállapodás semmis, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. A hatályos szabályozás említést tesz továbbá a színlelt megállapodás semmisségéről, valamint arról, hogy ha megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. (Jelentős ez a változás a '92-es Mt. szabályaihoz képest, melyek szerint az a megállapodás volt semmis, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba vagy egyébként jogszabályba ütközött.)

Hasonlóságként könyvelhető el, hogy a BGB semmisséget eredményező okai állhatnak akarati hibában, a célzott joghatás hibájában, valamint nyilatkozati hibában. A semmisséget eredményező akarati hibák közül a cselekvőképeség hiányának, korlátozottságának, illetve a színlelt szerződésnek a BGB-ben is vannak szabályai.⁵¹

Az említett magyar polgári jogi csoportosítás alapján az akarati hiba csoportjába sorolható a cselekvőképeség hiánya, korlátozottsága, a színlelt szerződés, a fizikai kényszer és az álképviselet, mint semmisségre okot adó tényező.

⁴⁹ Bíró i. m. 310-313. oldal

⁵⁰ Gyulavári i. m. 109. oldal

⁵¹ Belling i. m. 71. oldal

A cselekvőképesség hiánya, korlátozottsága kapcsán az a polgári jogi szabály releváns számunkra, mely a 14 év alatti személy belátási képességének hiányát megdönthetetlen vélelemmel állítja föl.⁵² A cselekvőképtelenséget a Ptk. semmisséget eredményező akarathibának tekinti. A munkajogban ezt a hatályos Mt. részben kizárja, ugyanis munkavállaló csak 16. életévét betöltött természetes személy lehet, továbbá nappali rendszerű képzésben tanulmányokat folytató 15. életévét betöltött tanuló az iskolai szünet alatt. Mindemellett azonban jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható gyámhatósági engedéllyel. Utóbbi gyakorlatilag pótolja a cselekvőképességet, így ez semmisségi ok a munkajogban nem lehet.

Ennél azonban nagyobb jelentőséggel bír a téma szempontjából a színlelt szerződés kérdésköre. A korábbi munkajogi szabályok értelmében ugyanis nem volt semmisségi ok. A színlelt szerződéssel a felek „akarnak, de takarnak”⁵³, vagyis kötnek egy szerződést, mellyel egy másikat lepleznek. Az ilyen szerződéseket palástoló és palástolt szerződéseként foghatjuk fel. Éppen ezért fogalmilag kizárt az egyoldalú színlelés.⁵⁴

A polgári jogban nagy gyakorisággal fordul elő a színlelt szerződés, ezért is semmisségre vezető ok. A munkajogi szabályok közé kerülését álláspontom szerint az az egyszerű tény indokolta, hogy a munkaszerződést a felek gyakran vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolják, ez a megoldás ugyanis jobban kedvez (általában) a munkáltatónak. Mentésül ugyanis számos kógens szabály betartása alól, és a munkavállaló után fizetendő járulékok, valamint a munkáltatói kötelezettségek teljesítése szempontjából is hosszú távon gazdaságosabb megoldás.

A munkáltató köteles például az egészséget nem veszélyeztető, és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, ez azonban akár nagy költségekkel is járhat, például az egyéni és kollektív védőeszközök beszerzése- amennyiben a felek között munkaszerződés van hatályban. Viszont ha a felek között vállalkozási szerződés van, a megrendelőnek (aki tulajdonképpen a munkáltató) mindössze annyi kötelessége van, hogy a munkavégzés helyét a munkára alkalmas állapotban a vállalkozó rendelkezésére bocsássa. Ebbe nem tartozik bele a védőeszközök biztosítása.

Az ok, ami miatt vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolják a munkaviszonyt, az a szerződések tartalmának hasonló volta. Fontos azonban, hogy a Munkaügyi Kollégium 170.

⁵² Bíró i. m. 327. oldal

⁵³ Bíró i. m. 328. oldal

⁵⁴ Cséffán i. m. 113. oldal

számú állásfoglalása értelmében a szerződés típusát annak elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire tekintettel kell megállapítani. Nagy jelentőséggel bír e téren az említett állásfoglalás, amely elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket határoz meg a munkaviszony meghatározó jellemzőiként.

A polgári jogban semmisséget eredményező akarat hiánya a fizikai kényszer. Ezt a jelen esetben semmisségi okot a munkajogi szabályok kényszerítésként említik, és megtámadási okként tartják számon. Érdekes jelenség, hogy a BGB nem tér ki a fizikai kényszerre, azonban a hiányzó akarat hiányában semmisnek tekinti az így létrejött szerződést.

További akarat hiánya az álképviselés. Ekkor valaki jogosultság nélkül tesz más nevében nyilatkozatot vagy a képviselési jogát időben vagy terjedelemben átlépi.⁵⁵

A munkajogban azzal, hogy a hatályos szabályok szerint a munkavállaló helyett meghatalmazott képviselője is eljárhat, lehetőség nyílik az álképviselésre. Meghatalmazás hiányában a munkavállaló akadályoztatása esetén hozzátartozója is eljárhat; az akadályoztatás tényét azonban vita esetén igazolni kell. A korlátozott tartalmú (terjedelmű) képviselés esetét kivéve a munkavállaló nem hivatkozhat a képviselője jogkörének túllépésére.

Az Mt. kifejezetten nem szabályozza az álképviselést, sem semmisségi, sem megtámadhatósági okként, viszont azzal, hogy lehetőséget ad a munkavállalónak meghatalmazott képviselő általi nyilatkozattételre, nem zárható ki, hogy álképviselés következik be.

Követve a polgári jogi csoportosítási rendszert, a célzott joghatásbeli hibák közül több esetkörrel különíthetünk el: tilos szerződés, jogszabály megkerülésével kötött szerződés, jó erkölcsbe ütköző szerződés, uzsorás szerződés, lehetetlen szerződés, valamint fogyasztói szerződésben megjelenő tisztességtelen kikötés és ászf. Semmisséget eredményező célzott joghatásbeli hibák a német jogban a tilos szerződés, a jó erkölcsbe ütköző szerződés, és az uzsorás szerződés. A jogszabály (munkaviszonyra vonatkozó szabály) megkerülésével kötött szerződésnek a német jogban nincs megfelelője, hasonlóan a lehetetlen szerződéshez és a fogyasztói szerződésben megjelenő tisztességtelen kikötés és ászf.-hez. A fő irány azonban azonos a két jogszabályban, az eltérések külön vizsgálat tárgyává tehetők, e dolgozatnak azonban ez nem célja.

A tilos szerződés polgári jogi kategóriájának megfeleltethető a hatályos munkajogi szabályok. A polgári jogban a tilos szerződés azt jelenti, hogy jogszabály kógens tartalmú

⁵⁵ Bíró i. m. 331. oldal

rendelkezésébe ütközik.⁵⁶ A hatályos Mt. szabályai szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző megállapodás semmis; ilyen szabály az Mt.-ben a jogszabály, a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottság kötelező határozata, ha a bizottság döntésének a felek alávetik magukat.

Az Mt. lehetőséget ad a feleknek a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérésre, amely egy megengedett eltérés, és így nyilvánvalóan semmisnek sem tekinthető. Nem mellesleg pedig ezt a munkavállaló javára engedi meg. Ez a munkajogban is érvényesülő szerződési szabadságra tekintettel lehetséges, de nem korlátok nélkül.⁵⁷

Semmisséget eredményez rendszerint az a megállapodás, melyet rendeltetésellenes joggyakorlás során kötöttek, ugyanis a hatályos Mt. a '92-eshez hasonlóan tiltja a rendeltetésellenes joggyakorlást, tehát munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik az ily módon létrehozott megállapodás.

A Ptk. szabályai között található a jogszabály megkerülésével kötött szerződés semmissé minősítése. Ehhez hasonlóan rendelkezik az Mt., mikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével létrejött megállapodást semmissé nyilvánítja. Jogszabályba ütközik továbbá az olyan megállapodás, amely az egyenlő bánásmód követelményét sérti- e követelmény teljesülését a hatályos Mt. a munkaviszonnyal, különösen a munka díjazásával kapcsolatban kiemeli.

A Ptk. szabályai között került először rögzítésre a jó erkölcsbe ütköző szerződés semmissé nyilvánítása, mely a hatályos munkajogi szabályokat megelőzően mindössze a bírói gyakorlatban érvényesült, napjainkban azonban már törvényben foglalt semmisségi ok a munkajogban is. A jó erkölcsbe ütközőnek minősül az a megállapodás, melyet jogszabály nem tilt ugyan, viszont az elérni kívánt cél, a vállalt kötelezettség jellege vagy ellenszolgáltatás felajánlása, valamint a szerződés tárgya az általánosan elfogadott erkölcsi szokásokat, normákat sérti, így az általános társadalmi megítélés szerint is tisztességtelen. A „jóerkölcs” egy jogi kategória, amely a társadalom erkölcsi értékítéletét fejezi ki. Egy szerződés vagy megállapodás jó erkölcsbe ütközése esetén nem a fél érdeksérelmét kell vizsgálni, hanem a jogügylet társadalmi elítélendőségét.⁵⁸

A Legfelsőbb Bíróság a 2008/1891. számú határozatában is kimondta, hogy a jó erkölcsbe ütközés valamennyi szerződés, így a munkaszerződés kapcsán is semmisségi ok. Az, hogy

⁵⁶ Bíró i. m. 334. oldal

⁵⁷ Cséffán i. m. 113. oldal

⁵⁸ Cséffán i. m. 113-114. oldal

egy szerződés, megállapodás mikor ütközik a társadalom által elfogadott erkölcsi szokásokkal, az összes körülmény egybevetése és értékelése alapján állapítható meg.

A célzott joghatásbeli hibák egyéb polgári jogi okai, nevezetesen az uzsorás szerződés, a lehetetlen szerződés, valamint a fogyasztói szerződésben megjelenő tisztességtelen kikötés és ászf. a munkajogban egyetlen semmisségi oknak sem feleltethető meg. Az Mt. szabályai ugyanis tartalmazzak egyfajta specialitást: a munkaviszonyra illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra vonatkoznak, míg a Ptk. szabályai általános jelleggel adnak eligazítást a mindennapi életet esetlegesen érintő jogintézményekkel kapcsolatban.

A polgári jogi semmisségi okok utolsó nagy csoportja a nyilatkozási hiba csoportja, melybe az alakszerűség hiányát soroljuk. A német jogban nyilatkozási hibaként az alakszerűség hiányát és az álképviselést soroljuk. A magyar rendszerben az álképviselés az akarat hiányai között kapott helyet, ami védhető, hiszen akár egy nem megfelelő akaratnyilvánítás eredménye is lehet az álképviselés.

A polgári jog szabályai szerint szerződést akár szóban, akár írásban lehet kötni, sőt akár ráutaló magatartással is létre lehet hozni a szerződést. Hasonló főszabály érvényesül a munkajogban is, a jognyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni.

Kivételt mindkét jogszabály meghatároz a főszabállyal szemben: a polgári jogban jogszabály (és nem csak a Ptk.) vagy a felek a szerződésre meghatározott alakot szabhatnak.⁵⁹ A hatályos Mt. is határoz meg kivételt a főszabály alól: a munkavállaló kérésére a munkáltatónak akkor is írásba kell foglalni a jognyilatkozatot, ha az egyébként nem kötelező. Az ilyen írásbeli alaki kötöttség mellőzése semmisséget eredményez.⁶⁰

V.1. A semmisség, mint feltétlen érvénytelenség

Közös vonás, hogy a polgári jogban és a munkajogban is a semmisség az érvénytelenség abszolút megjelenési formája. A megtámadható szerződéssel vagy megállapodással szemben a semmisség esetén nem a felek döntenek el, hogy érvénytelenné teszik-e a köztük lévő ügyletet. A semmis szerződés vagy megállapodás ipso iure, vagyis magában véve, a törvény erejénél fogva érvénytelen. Külön eljárástól nem függ. Hasonlóan a megtámadhatósághoz, semmisség esetén is ex nunc hatállyal következik be az érvénytelenné válás.

V.2. Semmisségre hivatkozásra jogosultak köre

E körben a Ptk. és a hatályos Mt. szabályai között már jelentős eltérés van a '92-es Mt. szabályaihoz képest.

⁵⁹ Bíró i. m. 331-332. oldal

⁶⁰ Pál i. m. 72. oldal

A polgári jogban a semmisségre bárki hivatkozhat. Korábban ugyanez a szabály érvényesült a munkajogban is, most azonban a semmisségre az érdekelt hivatkozhat. Lényegesen szűkült tehát a kör a semmisségre hivatkozókat illetően. Ennek indoka szintén a két jogág szabályozási területének különbözőségére vezethető vissza.

A polgári jogban ugyanis azzal, hogy adott esetben a felek közötti szerződés semmisségére harmadik fél (aki beletartozik a bárki kategóriába, amennyiben klasszikus szerződésről van szó) hivatkozhat, jogviszonyuk nyitottá válik. Elméleti jelentősége van azt meghatározni, hogy a bárki, a szó szoros értelmében bárki, vagy valami köze mégiscsak kell, hogy legyen a szerződéshez, a jogviszonyhoz.⁶¹ Viszonylag ritkán fordul elő, hogy érdektelen személy hívja fel a bíróság figyelmét az érvénytelenségre, és a hatályos polgári jogi szabályozás az érdektelen személy közreműködését kiküszöbölendő, jogi érdekeltség valószínűsítését várja el a semmisségre hivatkozó személytől.⁶²

Ezzel ellentétben a munkajogi jogviszony zártságára enged következtetni az, hogy csak az érdekelt hivatkozhat semmisségre. Itt nem kerül külön rögzítésre, hogy jogilag érdekeltnek kell lennie a hivatkozó félnek, így feltételezhető, hogy a szó hétköznapi értelmében vett érdekelt hivatkozhat.

Álláspontom szerint az az érdekelt, aki a szerződő felek egyike. Szűk körben elképzelhető ugyan kivétel, de a szó szoros értelmében érdekelt, akinek érdeke fűződik ahhoz, hogy egy semmis szerződés érvénytelenné váljon, rendszerint valamelyik szerződő fel.

V.3. A semmisségre hivatkozás határideje, egyéb jellemzői

A polgári jogi szabályok szerint a semmis szerződés érvénytelenségére határidő nélkül lehetséges a hivatkozás. Ezzel azonos szabályt rögzít a hatályos Mt., a hivatkozás szintén határidő nélküli. A megtámadhatósággal szemben itt külön eljárásra a polgári jog szabályai szerint nincs szükség.

Az új Munka Törvénykönyve úgy fogalmaz, hogy a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból figyelembe veszi. A hivatalból történő figyelembe vétele a semmis megállapodásnak nem jelenti egyúttal az érvénytelenség jogkövetkezményeinek hivatalból való alkalmazását is. Amennyiben semmis megállapodás alapján bármely félnek vagyoni igénye áll fenn, azt külön kereseti és viszontkereseti kérelem előterjesztése révén érvényesítheti.⁶³

⁶¹ Weiss i. m. 197. oldal

⁶² Bíró i. m. 325. oldal

⁶³ Cséffán i. m. 119. oldal

A polgári jogban a más jogcímen vagy más okból indult eljárásban a bíróság hivatalból köteles figyelembe venni. A 2007/191. számú bírósági határozatban is rögzítésre került, hogy amennyiben a bíróság semmisségi ok fennállását észleli a rendelkezésére álló bizonyítékok alapján, azt a tényállás részévé teheti akkor is, ha a felek arra külön nem hivatkoztak. A bíróság ilyen esetben a kereseti kérelmen túlterjeszkedhet, a szerződés semmisségét olyan okból is megállapíthatja, melyre a fél keresetében, viszontkeresetében nem hivatkozott. Hivatalból azonban ennek megállapítása érdekében bizonyítást nem folytathat le. Ilyen kifejezett szabály a munkajogban nincs.

A '92-es Mt.-ben a semmisség hivatalból történő figyelembe vételéhez szükséges volt, hogy a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül ne legyen orvosolható. A hatályos szabályok között azonban ez a kitétel ebben a formában már nem szerepel. Viszont a semmisséget orvosolni kell, és amennyiben ez nem lehetséges, akkor kell hivatalból figyelembe venni. Nem orvosolható például a munkaszerződés semmissége, ha jogellenes volt a munkavállalóval való megkötése, például egészségi állapota miatt.⁶⁴ Rögzíti ugyanis az Mt., hogy a munkavállaló csak testi alkatára és fejlettségére tekintettel számára hátrányos következményekkel nem járó munkavégzés céljára alkalmazható.

Speciális szabály a polgári jogban a relatív semmisség, melyre csak a belátási képességgel nem, vagy korlátozottan rendelkező fél érdekében lehet hivatkozni. E jogintézmény korlátjaként értelmezhető, hogy aki cselekvőképességét illetően a másik felet megtéveszti, azért helytállási kötelezettséggel tartozik, a szerződés teljesítésére is kötelezhető. A munkajogban a semmisség e formája nem létezik.

V.4. A semmisség jogkövetkezménye

A munkajogban a semmis megállapodás főszabály szerint érvénytelen, kivéve, ha az ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. Az egyoldalú jognyilatkozatok, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének nem érvénytelenség a jogkövetkezménye.

A polgári jogban a semmisség jogkövetkezménye szintén az adott szerződés érvénytelenné válása.

⁶⁴ Gyulavári i. m. 107. oldal

VI. Az érvénytelenség jogkövetkezményei a munkajogban és a polgári jogban

A polgári jogban elsődleges érvénytelenségi jogkövetkezmény az eredeti állapot helyreállítása (*in integrum restitutio*), vagyis a szerződéskötés előtt fennállott helyzet visszaállítása. Amennyiben ez nem lehetséges, akkor a bíróság a szerződést határozathozatalig terjedő időre hatályossá nyilvánítja. Végso esetben kerülhet sor az állam javára marasztalásra, ha a szolgáltatás tiltott, jó erkölcsbe ütköző szerződést kötő, megtevesztő vagy jogtalanul fenyegető, továbbá egyébként csalárd módon eljáró félnek járna vissza.

Ez utóbbi jogkövetkezmény polgári jogbeli létezése kérdéses, és nehezen is igazolható.

Jelenléte egyáltalán nem indokolt, ugyanis álláspontom szerint jogszerűbb megoldás lenne az ilyen szolgáltatásnak a másik fél részére történő visszaszolgáltatása. Bár a munkajogban is lehetséges olyan megállapodás, mely esetén a polgári jog szabályai szerint állam javára marasztalásnak van helye, ilyen jogintézménnyel itt mégsem találkozunk.

A munkaviszonnyal kapcsolatban az általános jogelv, mely szerint olyan helyzetet kell teremteni, mintha az adott jognyilatkozat megtételére nem került volna sor, a munkajogban nem lehetséges.

A polgári jogban az eredeti állapot helyreállítása elsősorban természetbeni visszaszolgáltatással következik be, adott esetben azonban egy hosszabb ideje tartó, részben teljesedésbe ment munkaviszony esetén „a munkavégzést nem lehet meg nem történné tenni”⁶⁵, az eredeti állapotot nem lehet helyreállítani.

Lényeges szempont továbbá, hogy a munkaviszonyhoz, a munkavégzéshez más jogágakban – mint például a társadalombiztosítási jog vagy az egészségbiztosítás-, jogok és kötelezettségek tapadnak, és amellet, hogy méltánytalan lenne ezek megszüntetése, az eredeti állapot helyreállítása is lehetetlen.⁶⁶

Éppen emiatt rendelkezik úgy a hatályos Mt., hogy az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján keletkeztek volna. Hasonlóan a polgári jogban az érvénytelen szerződés határozathozatalig terjedő időre hatályossá nyilvánításának fikciójához,⁶⁷ az érvénytelen megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek érvényesnek tekintésének is az a

⁶⁵ Szmodis Jenő: Az érvénytelenségi fajták egyes jogági sajátosságairól, Jogtudományi Közlöny, LII. évfolyam, 1997. április, 171-180. oldal

⁶⁶ Pál i. m. 75. oldal

⁶⁷ Bíró i. m. 345. oldal

célja, hogy a jogoknak és kötelezettségeknek érvényes alapja legyen, a jogviszony tovább létezhesen.

Nem szolgálja ugyanis a munka világának célját, hogy minden olyan megállapodás, mely megtámadhatósági vagy semmisségi okot rejt magában, jogokat és kötelezettségeket ne alapozhatna meg. Például, ha egy munkaszerződést nem foglalnak írásba, ennek ellenére azonban munkaviszony keretében sok kerül munkavégzésre, a munkavállaló teljesítette a semmis szerződés alapján fennálló kötelezettségét, így a munkáltatónak is fennáll munkabér fizetési kötelezettsége.⁶⁸

Tartalmaz az Mt. egy munkáltatói kötelezettséget az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyokkal kapcsolatban: a munkáltató köteles ezt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, de csak akkor, ha az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Maradva tehát az előbbi példánál: ha írásba foglalt munkaszerződés hiányában került sor munkavégzésre és munkabér kifizetésére, az érvénytelenség az utólagos írásba foglalással orvosolható.

Közös vonás a két jogágban, hogy az érvénytelenséggel összefüggésben főszabály a részleges érvénytelenség. Ez a polgári jog relációjában azt jelenti, hogy amennyiben egy szerződésnek csak egyes részei, elemei érvénytelenek, az egész szerződés csak akkor lesz érvénytelen, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem kötötték volna meg a szerződést.

A részleges érvénytelenség főszabálya érvényesül a munkajogban is: a polgári joghoz hasonlóan egy-egy rész érvénytelensége nem jár az egész megállapodás automatikus érvénytelenségével. A megállapodásra az érvénytelen részei tekintetében a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni.

Tipikus eset a munkavállaló alapbérének a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb összegben történő meghatározása. Ez nem eredményezi az egész munkaszerződés érvénytelenségét, az érvénytelen rész helyett az Mt. alkalmazandó, vagyis a munkáltató a kötelező legkisebb munkabér megfizetésére köteles.⁶⁹

Külön rendelkezik a hatályos Mt. az egyoldalú jognyilatkozatok érvénytelenségéről is: érvénytelen jognyilatkozatokból jogok és kötelezettségek nem származhatnak. Rögzíti emellett, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén a munkáltató a saját jognyilatkozatát sikeresen megtámadhatja ugyan, egyebekben azonban az Mt. 82-84.§-ban foglaltak alkalmazását rendeli. E szabályok részben munkáltatói kártérítési kötelezettséget, valamint a munkavállaló általi jogellenes munkaviszony

⁶⁸ Cséffán i. m. 118. oldal

⁶⁹ Pál i. m. 76. oldal

megszüntetés esetére fizetési kötelezettséget írnak elő, részben pedig lehetőséget adnak a bíróságnak a munkavállaló kérelmére a munkaviszony helyreállítására.

Az új szabályozás tehát a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményét illetően a korábbi szabályokkal szemben a kártérítésre helyezi a hangsúlyt a visszahelyezés helyett. A jogellenesen megszüntetett munkaviszony „újraélesztése” elvi és gyakorlati szempontból sem indokolt, utóbbit igazolja, hogy a munkavállalók csekély része kéri a munkaviszony helyreállítását.⁷⁰

Rögzít továbbá az Mt. egy utalást a kártérítési felelősség szabályainak alkalmazására a megállapodás érvénytelenségéből eredő kár megtérítése esetére.

Az érvénytelenség jogkövetkezményeit illetően összességében véve elmondható, hogy ezen a területen jobban érvényesülnek a munkajog önálló szabályai, melyek bár nem függetlenek teljes mértékben a polgári jogi jogkövetkezményektől, nagy önállóságot mutatnak, ami a munkajog szabályozási tárgyának sajátosságára vezethető vissza.

VII. A munka törvénykönyvének Ptk.-beli szabályokat alkalmazni engedő rendelkezései; munkaszerződés a polgári jogban

Jelentős újdonság a Munka Törvénykönyvében, hogy a jognyilatkozatokra vonatkozóan a Ptk. meghatározott fejezeteinek rendelkezéseit alkalmazhatóvá teszi azzal, hogy bírósági úton a megállapodás nem módosítható.

Lehetőség nyílik a XVII-XXII. fejezet szabályainak munkajogbeli alkalmazására. Ezek az általános szabályok, a szerződés megkötése, a képviselő, a szerződés tartalma és tárgya, a semmisség és a megtámadhatóság, valamint a szerződés módosítása, továbbá a tartozás-elismerés.

A megállapodás módosítását bírósági úton nem engedő szabály a Ptk. 208.§ (4) bekezdésének, és 241.§-ának alkalmazhatóságát zárja ki egyértelműen. Emellett a megjelölt fejezetek rendelkezési közül számos nem alkalmazható a munkajogban azok jellege illetve a törvény szabályozási rendszere miatt.

Az érvénytelenséggel kapcsolatban az érvénytelenségi okokat a hatályos Mt. a Ptk.-hoz hasonlóan meghatározza, vannak azonban a már említett okok, melyek a polgári jog sajátosságai. Ilyen sajátosság a feltűnő értékaránytalanság polgári jogi szabálya, amely gyakorlatilag a munkajogban is megjelenik, amikor úgy rendelkezik a hatályos Mt., hogy a

⁷⁰ Lőrincz György: Miért szükséges az új Munka Törvénykönyve?, Munkaügyi szemle, 56. évfolyam, 2012. március, 4-8. oldal

versenytilalmi megállapodás illetve a tanulmányi szerződés eseteiben a felek szolgáltatásai egymással arányban álló voltát írja elő. Ennek elmaradása a szerződés részleges érvénytelenségét eredményezheti.⁷¹

A fenn említett fejezetek közé tartozik a képviseletre vonatkozó szabályanyag is. E körben a szabályok alkalmazása korlátozott, az Mt. szintén részletes, teljes körű szabályozással szolgál. Az érvénytelenséggel kapcsolatban ez azért lehet fontos, mert a polgári jogban az álképviselet semmisséget eredményező akarati hiba, ami immáron már a munkajogban is előfordulhat, amennyiben a munkavállaló meghatalmazott képviselője útján teszi meg jognyilatkozatát. Az érvénytelenség jogintézményének szempontjából a többi felsorolt fejezet nem releváns.

A hatályos Mt. vonatkozó szakasza értelmében a jognyilatkozatokra vonatkozóan alkalmazhatóak ez említett Ptk.-beli szabályok.

Számos jogintézmény, mint az előszerződés vagy az ajánlati kötöttség, illetve a kötbér vagy a tartozás-elismerés polgári jogi szabályait teszi alkalmazhatóvá a munkajog területén az új szabályozás, melynek gyakorlati hatását, illetve érvényesülését az új Mt. gyakorlati alkalmazását követően kialakuló bírói gyakorlat alapján ismerhetjük majd meg.

A polgári jog és a munkajog közötti kapcsolatot fűzné szorosabbá az a tény, ha a munkaszerződés helyet kapna az új Ptk.-ban, mint ahogyan helyet kaptak a BGB-ben a munkaviszony általános szabályai.⁷² Ez a megoldás a magyar magánjogi törvényalkotástól nem idegen, hiszen az 1928-as Magánjogi Törvényjavaslat a munkaszerződést az egyes szerződések közé illesztette,⁷³ a munkaviszony külön szabályait pedig törvények, kormány- és miniszeri rendeletek határozták meg. A fejlődés ezen irányát az 1948-as kommunista hatalomátvétel leállította, ideológiai alappal indokolva azt, hogy miért kell a munkaszerződés szabályainak a Ptk.-ból kimaradniuk.⁷⁴ Ez azóta sem változott, viszont mióta napirenden van a Ptk. újrakodifikálása, újra felmerült a kérdés: helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban?

E kérdést illetően három álláspont alakul ki. Az egyiket *Radnay József* képviseli, aki szerint a munkaszerződés elhelyezése a Ptk. nevesített szerződései között nem szükséges,

⁷¹ Pál i. m. 76. oldal

⁷² Radnay József: A BGB módosítása a munkajog szempontjából, *Gazdaság és jog*, 10. évfolyam, 2002. február, 13-15. oldal

⁷³ Prugberger Tamás: Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban és ha igen, miként?, *Magyar jog*, 58. évfolyam, 2011. március, 145-147. oldal

⁷⁴ A munkát a társadalommal szembeni kötelezettségnek tartotta, továbbá annak ellenére sem tartották árukapszolatnak, hogy a társadalom különböző nem állami és állami intézményei pénzben ellentételezték a munkát.

viszont az Mt.-nek általános jelleggel ki kellene mondania, hogy a Ptk. kötelmi jogi szabályai a munkajog háttér joganyagaként alkalmazandók a munkaviszonyt illetően.

A másik álláspontot *Kiss György* képviseli, szerinte csak az „individuális munkaszerződést” kell a Ptk. egyes szerződései között elhelyezni, a német BGB-hez és az osztrák ABGB-hez hasonlóan a „kollektív (munka)szerződést” nem.

A harmadik álláspontot *Prugberger Tamás* képviseli, aki szerint az individuális és a kollektív (munka)szerződést is érdemes lenne keret jelleggel az új Ptk.-ban elhelyezni a svájci kötelmi törvényt követve.⁷⁵

Az utóbbi álláspont a német jogdogmatikára hivatkozással került előterjesztésre.

A jelenlegi Ptk. tervezetben a munkaszerződés semmilyen formában nincs jelen, bár a német és magyar szabályok hasonlóságaira tekintettel is megfontolandó lett volna a korábbiakban ismertetett álláspontok egyike: a munkaszerződés behelyezése az új Ptk. egyes nevesített szerződései közé.

Meglátásom szerint ez amiatt is előnyös lett volna, mert a BGB hatálybalépése óta tartalmazza a munkaviszony általános szabályait, és az e rendszer által felállított rend azóta is jól működik. Nem is beszélve arról, hogy gyakorlatilag az, hogy a Ptk.-ban esetleg nevesített szerződésként szerepelt volna a munkaszerződés, sok változást nem kifejezetten hozott volna a munkajog világába, mert a munkaszerződés Ptk.-beli nevesítése nem zárná ki a munka törvénykönyvének alkalmazását. Azért sem zárná ki, mert e jogszabály meglehetősen nagy terjedelmű, így nem is lenne indokolt minden szabályának Ptk.-ban való rögzítése.

Így ugyanis egy olyan szerteágazó, minden területet részletekbe menően szabályozó Polgári Törvénykönyve lenne az országnak, ami idővel talán „hitelét veszítené” a változó körülmények miatt indokolt jogszabály változtatások miatt, melyen a nemrég hatályba lépő és jelenleg hatályos Mt., illetve az azt megelőző '92-es Mt. is átesett.

⁷⁵ Prugberger (2011) i. m. 145. oldal

VIII. Záró gondolatok

Álláspontom szerint a dolgozat elején feltüntetett célt, miszerint az érvénytelenség jogintézményét kívánom bemutatni, elértem. A dolgozat írása során igyekeztem átlátható rendszerbe szedni az leírni szándékozottakat, különösen igaz ez az érvénytelenségi okok munkajogi és polgári jogi rendszerének ismertetése során. Annak ellenére ugyanis, hogy napjainkban már számos hasonlóság van e téren a két jogterület szabályanyagában, a különbségek száma sem kevés, s megvilágításuk adott esetben nagy jelentőséggel bírhat.

Az új Mt.-t illetően azonban nyitva maradt a kérdés számomra, hogy ha már számos esetben mintát vett a jogalkotó a Ptk.-ról, az álképviselet szabályait miért nem rögzítette külön az Mt.-ben is? Szerintem indokolt lett volna, tekintettel arra, hogy már ez is előfordulhat, miután a –korábbi szabályozástól eltérően- a munkavállaló meghatalmazott képviselője útján tehet nyilatkozatot. Továbbá a hatályos Mt. szerint a munkáltató képviseletében a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult jognyilatkozat tételére. Ezzel fennáll a lehetőség, hogy álképviselet valósuljon meg, mégpedig ha a jogkört nem az arra jogosított gyakorolja. Főszabály szerint ez érvénytelenséget eredményez, viszont ha a munkáltató utólag jóváhagyja a jognyilatkozatot, úgy nem lesz érvénytelen. Sőt, itt a jogalkotó további lehetőséget is ad arra, hogy a jognyilatkozat érvényessé váljon: ha a munkavállaló a körülményekből alappal következhetett a vele szemben eljáró jogosultságára, a nyilatkozat a munkáltató jóváhagyása hiányában is érvényessé válhat. Kérdés, hogy jelentheti-e ez azt, hogy például egy korábbi időpontban más gyakorolta a munkáltatói jogkört, de személyében változás következett be, amiről a munkavállaló nem tudott, és így alappal következtetett a körülményekből a korábban vele szemben már eljáró eljárési jogosultságára? Valójában helyes ez a megoldás, hogy ilyen jognyilatkozatot a jogalkotó érvényesnek fogad el? Főleg azért, mert nagy valószínűséggel egy ilyen nyilatkozat valamilyen módon a munkáltató akaratával ellentétes lehet.

Bár a munkáltató számára ugyan adott a lehetőség, hogy arra hivatkozzon, hogy képviselője a jogkörét túllépve járt el, de csak ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára. Kérdés azonban, hogy ezt a munkáltató hogyan bizonyítja? Az előbbi példát alapul véve, álláspontom szerint ez meglehetősen nagy nehézséggel jár, különösen, ha a korábban munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személyről adott esetben mindenki alappal következtetett arra, hogy ő e jogkör gyakorlására jogosult, mert a változást még nem tudatták a munkavállalókkal.

Amennyiben ebben az esetben a Ptk. szabályai alkalmazandók, úgy a többi érvénytelenségi okkal kapcsolatban is lehetett volna ezt a megoldást választani, és az Mt.-ben mindössze a polgári jogi szabályoktól, okoktól való eltéréseket rögzíteni. A jelenlegi szabályozás értelmében a Ptk. szabályai lennének alkalmazhatók, ez azonban számos újabb kérdést, illetve problémát vethet fel a későbbiekben a jogalkalmazás során.

A dolgozat végén azért választottam a BGB-beli érvénytelenségi okok rendszerének ismertetését, mert a magyar polgári jogi szabályokkal számos hasonlóságot mutat, és így gyakorlatilag a munkajogi szabályokkal is. Ez igazolható azzal a már említett szakasszal az új Mt.-ben, amely a jognyilatkozatok kapcsán a Ptk. meghatározott fejezeteinek alkalmazására ad lehetőséget, így közelítve kicsit a két jogszabályt egymáshoz.

Véleményem szerint a BGB egy határozottan jó, és iránymutató példa a magyar jogalkotás előtt, ugyanis kellőképpen átfogó és ennek megfelelően részletes, ugyanakkor gyakorlatilag határt is szab: a munkaviszonynak mindössze az általános szabályait rögzíti, tehát nem részletezi a végletekig és nem szabályoz mindent úgy, mint egy kifejezetten speciális jogági törvény- esetünkben konkrétan a hatályos Mt.

Álláspontom szerint az új Mt. megalkotása egy jó döntés volt a jogalkotó részéről, a korábbi '92-es Mt.-hez képest határozott előrelépést jelent ez az új szabály.

Az a tény, hogy a Ptk. egyes szabályainak alkalmazhatóságáról külön rendelkezik – amely az egyik jelentős és nagy újításaként fogható föl-, előnyként és hátrányként egyaránt elkönnyvelhető, ez azonban majd csak a gyakorlati alkalmazás során fog világossá válni, hogy valójában jó döntés volt-e a polgári jog szabályainak teret engedni a munkajogban.

Felhasznált irodalom

- ☑ Asztalos László: Az érvénytelenség, mint polgári jogi szankció, Jogtudományi Közlöny, XVII. évfolyam, 1962. július, 349-356. oldal
- ☑ Berke Gyula- Kiss György- Lőrinc György- Pál Lajos- Pethő Róbert- Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához- Összefoglalás, Pécsi munkajogi közlemények; II. évfolyam 3. szám, 147-160. oldal
- ☑ Bíró György- Lenkovics Barnabás: Általános tanok, Miskolc, „Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért”, 2010.
- ☑ Bíró György: Kötelmi jog közös szabályok, szerződés tan; Miskolc, „Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért”, 2010.
- ☑ Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012.
- ☑ Detlev W. Belling- Szűcs Tünde: A német BGB általános része, Forum Acta Juridica et Politica, I. évfolyam, 2011. február, 55-83. oldal
- ☑ Eörsi Gyula: Szocialista polgári jogunk továbbfejlődésének egyes problémái, Jogtudományi Közlöny, 14. évfolyam, 1959. május, 193-204. oldal
- ☑ Fabók András: Az érvénytelenség szabályozása a munkajogban, Munkaügyi szemle, XLV. évfolyam, 2001. április, 49-51. oldal
- ☑ Földi András- Hamza Gábor: A római jog története és intézménye, Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2009.
- ☑ Gyulavári Tamás: Munkajog; Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2012.
- ☑ Jakab András: Munkajog a gyakorlat nyelvén: iratmintákkal, Budapest, Uniós, 2003.
- ☑ Lőrincz György: Miért szükséges az új Munka Törvénykönyve?, Munkaügyi szemle, 56. évfolyam, 2012. március, 4-8. oldal
- ☑ Pál Lajos- Lőrincz György- Kozma Anna- Pethő Róbert: Az új Mt. magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2012.
- ☑ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Complex Kiadó, 2006.
- ☑ Prugberger Tamás: Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban és ha igen, miként?, Magyar jog, 58. évfolyam, 2011. március, 145-147. oldal
- ☑ Radnay József: A BGB módosítása a munkajog szempontjából, Gazdaság és jog, 10. évfolyam, 2002. február, 13-15. oldal

- ☒ Szmodis Jenő: Az érvénytelenségi fajták egyes jogági sajátosságairól, Jogtudományi Közlöny, LII. évfolyam, 1997. április, 171-180. oldal
- ☒ Tóth Imre: Vitaülés Weltner Andor: „Az érvénytelenség orvoslása a munkajogban” c. monográfiájáról, Jogtudományi Közlöny, XLII. évfolyam, 1962. április, 367-373. oldal
- ☒ Weiss Emília: A polgári jogi semmisség néhány kérdése, Jogtudományi Közlöny, XX. évfolyam, 1965. május, 193-202. oldal

Felhasznált joganyag

- ☒ Magyarország Alaptörvénye
- ☒ 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- ☒ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- ☒ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- ☒ BH2004.332.
- ☒ BH2007.191.
- ☒ EBH2008.1891