

## **II. ÉVFOLYAM 1. SZÁM**

## Tartalomjegyzék

### Tanulmányok

- Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre – *Dr. Kiss György / 3*

### Hírek

- Összefoglaló a Miskolci Egyetemen rendezett magánjogi kodifikációs és jogharmonizációs konferencián elhangzott előadásokról – *Dr. Heinerné dr. Barzó Tímea / 17*
- Az öröklési jogi munkacsoport alakulóüléséről – *Dr. Weiss Emilia / 20*
- A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról – *Dr. Kisfaludi András / 20*
- A dologi jogi munkacsoport üléseiről – *Dr. Sárközy Tamás / 22*

### Jogi irodalom – könyvismertetés

- Van-e általános része a magyar magánjognak? – *Dr. Csehi Zoltán / 23*

### Külföldi kitekintés

- A BGB reformjáról – *Dr. Menyhárd Attila / 25*

## Polgári Jogi Kodifikáció

ISSN 1585-1168

Kiadja a HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 1133 Budapest, Vág utca 13. • Telefon: 340-2304, 340-2305 • Fax: 349-7600

E-mail: [hvgorac@mail.orac.hu](mailto:hvgorac@mail.orac.hu) • Internet: <http://www.hvgorac.hu>

Felelős kiadó: a kft. igazgatója

Szerkesztőbizottság: Dr. Vékás Lajos, Dr. Gadó Gábor, Dr. Kisfaludi András, Dr. Lábady Tamás, Dr. Mádl Ferenc, Dr. Petrik Ferenc, Sáriné dr. Simkó Ágnes, Dr. Sárközy Tamás, Dr. Weiss Emilia, Dr. Zlinszky János

**Megjelenik negyedévente. Példányonkénti ára: 1000 Ft+áfa. Megrendelhető és megvásárolható a Kiadónál.**

A Polgári Jogi Kodifikáció információinak átvételéhez, az írások bármilyen célú felhasználásához és újraközléséhez, másolásához a kiadó előzetes engedélye szükséges.

Nyomás: ÉTO-Print Nyomdaipari Kft. • Felelős vezető: Balogh Mihály

## Tanulmányok

# Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre

## I.

## A PROBLÉMA EXPONÁLÁSA

## 1. A polgári jog és a munkajog egysége és relatív elkülönülése

a) A polgári államok munkajogi dogmatikájában uralkodónak tekinthető álláspont szerint a munka magánjoga (a továbbiakban: munkajog) a magánjog része.<sup>1</sup> A munkajog ugyanakkor olyan elemekkel is bővült, amelyek idegen testként működtek a tradicionális, klasszikus magánjog intézményrendszerében. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaszerződés tartalmában a felek örendelkezésének korlátozása, továbbá a munkajogviszony tartalmába történő külső beavatkozás jelentős mértékben hatott a szerződéses liberalizmus ellen.<sup>2</sup> Ennek ellenére e jogterület viszonylagos önállósága nem jelentette a polgári jogtól elkülönülő, autonóm munkajog megjelenését, habár erre – különösen a német jogban – figyelemre méltó törekvések ismeretesek.<sup>3</sup> Találóg ugyanakkor az a megállapítás, amely szerint, „a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem egyes területeken azok hiányát kell indokolni”.<sup>4</sup>

Az a dogmatikai tétel, amelynek értelmében a munkajog a magánjog természetes része, a szabályozás szintjén lényegében megrekedt a kezdeteknél,<sup>5</sup> s noha voltak változtatási kísérletek, ezek megmaradtak az ígéretes kísérletek stádiumában.<sup>6</sup> Napjainkra olybá tűnik, hogy a tradicionális magánjogi gondolkodás tudomásul veszi, hogy tárgya kiterjed a munkajogra is, azonban nem követi a munkajog struktúrájának minőségi bővülését, és mintegy ennek reakciójaként jelennek meg azok a törekvések, amelyek a munkajog önállóságát hirdetik. Ennek a folyamatnak az lett az eredménye, hogy napjainkban a magánjog elvei és intézményei automatikusan nem minden területen alkalmazhatók a munkajogban, ugyanis időközben kialakult az a sajátos fogalom- és normarendszer, amely lehetővé tette a magánjog egyes részeinek kiiktatását. A munkajog intézményrendszere ezeken a területeken a leglabilisabb, ugyanakkor az égiségesítési törekvésekkel szemben mégis a legellenállóbb.

A polgári államok munkajogi fejlődésének egyik megkerülhetetlen problémája a polgári jog szabályainak érvényesülése az individuális munkajogban.<sup>7</sup> Ennek jogtechnikai vetületét képezi, hogy az egyes országok polgári törvénykönyvei rendelkeznek-e a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról. Másodlagos kérdés, hogy megvalósult-e a munkajog kodifikációja, vagy csupán egyes részterületek összefoglalása történt-e meg. Ezek a tünetek azonban mégis fontosak a polgári jogi intézmények alkalmazhatósága szempontjából, de szigorú okozati összefüggés még a legtisztább esetekben sem mutatható ki.<sup>8</sup>

A polgári jog és a munkajog kapcsolatának megítélését napjainkban egyre erőteljesebben befolyásolja a munkajogi szabályozás szociális töltésének intenzitása. Ez a folyamat különösen az Európai Unió munkajogi normáiban követhető nyomon. A sokat hangoztatott szociális jogállam – amely megjelölés több alkotmányban is megjelenik<sup>9</sup> – az adott állam rendelkezését, célmeghatározását is jelenti. Ebből következően értelmezési alapelv, hogy amennyiben egy jogi normának több interpretációja lehetséges, mindenkor azt kell előnyben részesíteni, amely a partnerek közötti szociális kiegyenlítődést a legjobban szolgálja.<sup>10</sup> A polgári jog elveinek és normáinak munkajogi alkalmazása során tehát meg kell vizsgálni, hogy az adott norma megfelel-e a szociális jogállam által meghatározott követelményeknek, így kifejezésre juttatják-e azokat a munkavállalót védő elveket, amelyek más kötetekben nem találhatók meg.

b) A nyugat-európai országok jogrendjével szemben a szocialista munkajogban látszólag fel sem merült a polgári jog szabályainak alkalmazhatósága, hiszen a munkajog – alapvetően ideológiai okokból kialakított – önállósága vitán felül állt. Ennek ellenére a jogalkalmazás révén a polgári jog néhány elve egyes jogintézmények esetében mégis bevezetésre került.<sup>11</sup> A szocialista munkajog és a polgári jog különállását azonban nem vonták komolyabban kétségbe. Az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) némileg más megvilágításba helyezte a munkajog és a polgári jog kapcsolatát. A munkajog kodifikált kifejezése kétségtelenül e jogág elkülönültségét deklarálja, azonban az Mt. új szellemisége azt sejteti, hogy a munkajog és a polgári jog kapcsolata minden korábbinál szorosabbá válhat. Megjegyzendő, hogy a polgári jogi szabályok alkalmazása a hazai jogban egyszerűbb lehetne, mint általában a nyugat-európai országok jogrendjeiben. A magyar munkajogi szabályozás ugyanis jószerével megáll az Mt. szintjén, amely viszont jellege szerint – összehasonlítva több nyugat-európai ország munkajogi tárgyú törvényével, illetve törvényeivel – keretszabály.<sup>12</sup>

Annak ellenére, hogy bizonyos jogintézmények megítélésénél egyre erőteljesebben érvényesül a Ptk. hatása, és a polgári jog normáinak alkalmazása már-már természetesnek számít, a jelenleg – álláspontom szerint – meglehetősen liberális Mt. éppen a jogharmonizáció miatt feltehetően olyan szabályanyaggal fog bővülni, amely elveiben is eltér a polgári jog normáitól. Ebben az egyszerre konvergáló és divergáló folyamatban egyáltalán nem megnyugtató az Mt. és a Ptk. ez irányú szabályozása. Az Mt. ugyanis nem utal a Ptk.-ra, míg a Ptk. 1. §-a korántsem támasztja alá mindenben a munkajogi jogalkalmazásban egyre egyértelműbbé váló magánjogi értelmezési tendenciát.<sup>13</sup>

## 2. A vizsgálat tárgya, módszere

E tanulmány keretében arra a kérdésre kell választ találni, hogy a munkaszerződés rendeltetése, funkciója mennyiben teszi indokolttá a polgári jogtól különálló munkajogi szabályozást. A kutatás eredményességéhez az alábbi alapvető problémák tisztázása megkerülhetetlen. Mindenekelőtt meg kell határozni a munkajog rendeltetését, és ki kell emelni polgári joggal való azonosságokat és az attól való eltéréseket. Ezt követően a két jogterület meghatározó jegyei alapján kell az azonosságot és az eltérést minősíteni, amelynek végén választ lehet adni a szabályozás integráltságát illetően. Ez a folyamat a dogmatikai alapok lerakásához elegendő, azonban az így kapott „vegytiszta” képlet gyakorlati – jogalkotási és jogalkalmazási – adaptációjában még korántsem lehetünk bizonyosak. A munkajog fejlődéstörténete ugyanis azt bizonyítja, hogy ez a jogterület nem volt mentes a politikai erőviszonyok alakulásának hatásaitól.<sup>14</sup> Míg a polgári jog rendeltetése viszonylag hamar kikristályosodott, a munkajog szubsztanciája állandó átalakuláson ment keresztül. Ennek megfelelően a polgári jog és a munkajog szabályozását illetően két azonos megoldást nem találunk. Ezért a dogmatikai elemzést követően a téma történeti és összehasonlító vizsgálatát indokolt elvégezni, ugyanis meghatározott nemzeti jogi kultúrák, politikai törekvések, ideológiai áramlatok mind befolyásolták a kialakult eredményt. Az elemzés harmadik fázisában a jogalkotás munkáját elősegítendő, a hazai szabályozás jelenlegi állapotát tesszük vizsgálat tárgyává, az előzőekben leírt módszerrel kíséreljük meg feltárni a polgári jog és a munkajog szabályozásbeli diszkrpanciáját. Végezetül de lege ferenda tesszük javaslatot a továbblépés lehetséges irányaira.

## II.

A MUNKAJOG FOGALMÁNAK MEGKÖZELÍTÉSE;  
A MUNKAJOG RENDELTETÉSE1. A polgári jogi fogalomképzés buktatói a munkajogban;  
a munkajog tárgya

a) A jogirodalomban egységes felfogás szerint *a munkajog tárgya az ún. függő munka, vagy más megfogalmazásban az önállóan munka.*<sup>15</sup> A korai magán-munkajogtudománynak nem csekély erőfeszítésbe került a függő munka fogalmának konszolidációja, amely a kezdetekkor egyet jelentett a gazdasági függőséggel és az ezzel párosuló kiszolgáltatottsággal. A munkaerejét rendelkezésre bocsátó személy gazdasági függése nem csupán általában, hanem konkrétan a munkaerejét hasznosítóval szemben fennálló kapcsolatában fejeződött ki. Jóval később – a XIX. század végén, illetve e század elején – fogalmazódott meg, hogy a gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem jelölhető meg. Egyre nagyobb lett ugyanis azon munkavállalók tábora, akiknél a munkajogviszony létesítése már nem feltétlenül a gazdasági függőségből következett. Ez egyben elvezetett a függő és az önállóan munkavégzés szinonim használatának megszűnéséhez is. Bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége ugyanis nem mutatható ki, a munkavállaló tevékenységét azonban mégis önállóan munkavégzésnek kell minősíteni, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban saját neve alatt nem jelenik meg.<sup>16</sup>

A munkajog egységes dogmatikai alapjainak megteremtése érdekében a gazdasági függőség teóriáját felváltandó került előtérbe a személyi függőség elmélete. A *Sinzheimer* és iskolája által képviselt tan<sup>17</sup> a polgári joggal való szembenállás premisszáján nyugodott, és tanításuk központi eleme abban állt, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal sajátos függőségi helyzetbe kerülnek. Az elmélet képviselői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) valójában az ún. ősi státuszjog intézményei közé tartozik, és mint ilyen sajátos személyi-uralmi viszonyt keletkeztet a munkaadó és a munkavállaló között. Mindebből adódóan sajátos „szinallagma” alakul ki a felek között, amelynek két pillére a munkavállaló hűségkötelessége és a munkaadó gondoskodási kötelessége. A munkajogviszony ún. „személyiségi-közösségi” jellegének előtérbe kerülése kétségtelenül pozitív lendületet adott a munkajog későbbi dogmatikai fejlődésének, azonban anakronisztikus vonásai miatt káros is volt. A későbbi kritika találoan mutat rá, hogy „az a tézis, amely szerint a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumból, a függőségből, és nem a munkajogtól idegen szabadságstulátumból indulunk ki – végzetes tévedés volt”.<sup>18</sup>

b) Mivel a gazdasági függőség teóriája után a személyi függőség elmélete is megbukott a munkajogviszony szerződéses bázisán, a más részére végzett önállóan munkavégzés jogi megfelelőjét nem jogon kívüli tényezőkkel kellett a magánjog számára elfogadhatóvá tenni. Nem kisebb kérdésre kellett magyarázatot adni, mint arra, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges a munkavállaló alárendeltsége, másokhoz pedig miért nem.<sup>19</sup> A munkajogviszonyt hagyományosan a vállalkozási és a megbízási típusú jogviszonyoktól határolták el. A feladat az volt, hogy e két jogviszonytípus közös elemei által lehessen a munkajogviszony megkülönböztető ismérvét meghatározni. *Richardi* elfogadottnak tekinthető teóriája szerint a szolgáltatás nyújtója mindkét jogviszonyban egy jogügyletleg korlátozott, azaz konkretizált szolgáltatás teljesítésére vállalkozik.<sup>20</sup> Hasonló a Polgári Törvénykönyv Magyarzatának fogalmazása is, amennyiben „mindkét szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya”.<sup>21</sup> Ennek kiemelése azért lényeges, mert ebben a helyzetben a szolgáltatás fogadójának nincs ar-

ra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában – a szolgáltatás realizálásának folyamatában – mintegy uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben.<sup>22</sup>

c) Annak ellenére, hogy *önmagában* nem a gazdasági vagy a személyi függőség, hanem a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának módja a más részére végzett önálló és önállóan munkavégzés jogi kifejezési formái differenciálásának az alapja, kétségtelen, hogy a munkajog elsődlegesen „azoknak a joga”, akik *nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására.* Ebből adódóan a munkajogi szabályozásnak egyidejűleg két követelménynek kellett megfelelnie. Egyrészt olyan *védőintézkedéseket* (*Schutzbestimmungen*) kellett beépíteni a munkajog szabályozási rendszerébe, amelyek más kötelemnél ismeretlenek voltak. Másrészt nem volt szabad megbontani a szociális partnerek közötti kényes egyensúlyt, azaz az egyre inkább kollektív relációkban érvényesülő magánautonómia fenntartása elsőrendű feladattá vált. Ez egyben azt jelentette, hogy a munkaadói jogok relatív korlátozása nem érinthette a szerződéses elv lényegét, hanem éppen a felek egyensúlyi állapotát volt hivatva szolgálni.

A leírtakból következően a munkajog tárgya – a más részére végzett önállóan munka – olyan prioritást fejez ki, amely a munkajog rendeltetését alapvetően meghatározza. Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy *miközben a munkajog és a polgári jog organikus egységéről lehet olvasni az irodalomban, a munkajog célhoz kötöttségét annak védelmi jellegében határozzák meg.*<sup>23</sup> E védelmi igény alapvető oka abban található, hogy a munkaadói és a munkavállalói minőség a gazdasági forgalom nem azonos minőségű megjelenési formája; másképpen fogalmazva a munkaszerződés alanyai a gazdasági forgalom nem egynemű szereplői.<sup>24</sup> A munkaadói minőség, illetve ezáltal a munkáltatás adott esetben a primer gazdasági folyamatban való részvétel elengedhetetlen feltétele. A munkavállaló ugyanakkor „saját neve alatt” nem jelenik meg a gazdasági forgalomban, ebbeli minőségében „nem piacképes”. Ezen a ponton viszont némi zavar támad a tradicionális magánjogi intézményekre kialakított fogalmak munkajogi adaptációját illetően. A polgári jog intézményrendszere ugyanis egyenlő minőségű jogalanyok „minimálisan elvárható objektívizált” magatartási szabályait rögzíti,<sup>25</sup> míg a munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, hogy az megfelelően a szerződéses elv, az önrendelkezés követelményeinek. *Ezért a témánkat érintő polgári jogi kötelem tartalma természeténél fogva szinallagmatikus, azaz egyenlően kétoldalú, míg a munkajogviszony tartalmát mintegy szinallagmatikussá kell tenni.* A polgári jog a személyek vagyoni (áru)viszonyait és egyes személyi viszonyait szabályozza, míg a munkajog csak egy bizonyos „adós-hitelezői” pozíció megjelenítésére képes.

2. A munkajog relatív önállósága  
a típusválasztási szabadság és a típuskényszer tükrében

a) A polgári jog egyik alapvető elve az ún. *szerződés elve* (*Vertragsprinzip*), amely a magánautonómia megvalósulásának biztosítója. A magánautonómia – mint általános társadalmi rendezőelv<sup>26</sup> – témánk szempontjából azt jelenti, hogy mindenkinek lehetősége nyílik jogi kapcsolatait „önelhatárolást segítő szabályozás által alapítani és alakítani”.<sup>27</sup> Így bárki szabadon választja meg tevékenységének jogi kereteit, dönthet arról, hogy munkája révén önállóan jelenik-e meg a gazdasági forgalomban vagy sem. Ez közelebből azt jelenti, hogy munkavégzésre irányuló olyan jogviszonyt létesít, amely által – akár a szolgáltatás nyújtójaként, akár fogadójaként – egyenrangú jogviszonybeli partnere-e a másik félnek, vagy munkaereje rendelkezésre bocsátásával a másik fél utasítása szerint, annak alárendelten, ellenérték fejében végez munkát. A szerződési szabadság tehát – bizonyos kivételektől eltekintve – jelenti a szerződés kötési szabadságát, valamint a szerződés tartalmának idegen befolyástól mentes alakítási lehetőségét. Lényeges továbbá, hogy a tradicionális kötelemi jogi szabályok dön-

tően diszpozitívak, azaz a felek a szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek, kivéve, ha jogszabály az eltérést kifejezetten nem tiltja.<sup>28</sup> *Kérdés, hogy a szerződéses szabadság egyes elemei hogyan érvényesülnek a munkaszerződés, illetve joghatása, a munkajogviszony esetében.*

b) A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári jogi szabályozását illetően a nyugat-európai jogrendszerekben az alábbi konstrukciók fejlődtek ki:

– a munkaszerződés és a munkajogviszony általános szabályozása megtalálható a polgári jogban – jelesül a polgári törvénykönyvben – azonban a munkajog tárgyát alkotó joganyag kodifikált vagy legalábbis kompilált jogszabályban rögzítésre került.

– a polgári jog – a Polgári Törvénykönyvben – szabályozza a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony intézményét, azonban ezen túl külön jogszabály egyéb definíciót nem tartalmaz, vagy azért, mert erre vonatkozó jogi szabályozás minden erőfeszítés ellenére sem jött létre, vagy a jogalkotó elegendőnek tartotta a polgári törvénykönyv szabályozását.

– az egységes törvényi szabályozás elmarad, az érintett jogintézmények meghatározását részletjogszabályokban fedezhetjük fel, és így a dogmatikai értékű fogalomképzésről a jogalkotó lemond.

Mindhárom megoldásban közös azonban, *hogy a munkaszerződés – mint ilyen – a maga valóságában, minőségében nem különbözik a polgári jog egyéb szerződéseitől.* Vagy azért nem, mert a munkaszerződést más – tradicionális (legtöbbször a bérlet) – szerződések mögött rejtették el,<sup>29</sup> vagy azért, mert a munkaszerződés-szolgálati szerződés fogalma valójában definíció helyett a jogviszony minimális tartalmi elemeit tartalmazza.<sup>30</sup> A leírtakból az alábbi következtetés levonása kínálkozik. *Azáltal, hogy a jogalkotó a munkajogviszonyt keletkeztető jogi ténynek, a munkaszerződésnek speciális tartalmi meghatározását nem adja meg, erre a szerződésre ugyanazokat a meghatározó elveket tartja fenn, amelyek általában a szerződésekre, a kötelekre vonatkoznak.* Ami mégis relatíve elkülöníti az individuális munkajogot a tradicionális polgári jogtól, az a polgári jogon, pontosabban a polgári törvénykönyveken kívül megjelenő terjedelmes szabályanyag, amely alapvetően a munkavállaló védelmét szolgálja. A vázolt konstrukciók esetében a típuskényszer és a típusválasztási szabadság problémája a szerződések szintjén nem merül fel, hiszen a munkaszerződés minőségében nem különbözik a többi szerződéstől, továbbá a munkaszerződés tekintetében is érvényesül a felek tartalomalkotó szabadsága, amelynek a munkaadó oldalán az említett védelmi szabályok jelentenek korlátot.

c) E megoldásoktól lényegesen eltérő a polgári jogi szerződés és munkaszerződés kapcsolata a hazai jogban. Az Mt. a típusválasztási szabadságát lényegesen korlátozza. A felek ugyanis abban valóban szabadon dönthetnek, hogy munkajogviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt kívánnak létesíteni, de *amennyiben akarattuk munkajogviszony létrehozására irányul, olyan megállapodást kell kötniük, amelynek tartalma megfelel a szerződés Mt. által megállapított szükséges tartalmi elemeinek.* A jogalkotó az Mt. 76. § (3) bekezdésében *nem a munkajogviszony, hanem a munkaszerződés tartalmát rögzíti*, de ebből még nem tudjuk meg a jogviszony tárgyát, illetve tartalmát.<sup>31</sup> Ebből következően a polgári jog és a munkajog, a polgári jogi szerződések és kötelek, valamint a munkaszerződés és a munkajogviszony összefüggéseinek tisztázása során a fő feladat *korántsem a polgári jogalkotásra hárul, hanem elsődlegesen a munkajogi jogalkotás átfogó koncepcióváltására van szükség.*

A hazai szabályozásról adott bevezető helyzetábrázolás nyomán az alábbi következtetés levonása indokolt. A munkajog relatív önállósága a nyugat-európai munkajogban nem abból adódik, hogy a munkaszerződés minőségében eltérő lenne a magánjog egyéb szerződéseitől, hanem abból, hogy joghatásának – a munkajogviszonynak – tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja, s ezek némelyike nem feltétlenül illeszkedik a klasszikus civiljogi dogmatikába. A jogirodal-

mi vita azonban tisztulni látszik: *a munkajog a magánjog talaján nyugvó, de attól relatíve elkülönülő jogterület.*<sup>32</sup> Álláspontom szerint e tan nem értelmetlen a munkajogot a magánjogtól eltérő, minőségében elkülönülő jogágnak. A következő fejezetekben megkíséreltem alátámasztani, hogy a jogalkalmazás szintén ezt az álláspontot tette magáévá. A hazai képlet – amelyen ugyan sokat formált a hatályos Mt. alapkonceptiója – ennek mintegy a fordítottja. A polgári jog nem rendelkezik a munkaszerződésről és a munkajogviszonyról, a munkajog kialakította a saját szerződési – aktualizált – „dogmatikáját”, és ez a szabályozási struktúra 1992 óta csak az állandósult bizonytalanságok fenntartására elegendő.

### III.

## A POLGÁRI JOG ÉS A MUNKAJOG ÖSSZEFONÓDÁSA NÉHÁNY EURÓPAI ORSZÁG JOGÁBAN

### 1. A német jogfejlődés sajátossága: meg-megújuló önállósulási törekvések

a) A polgári jog és a munkajog összetett kapcsolatának kezdetei a BGB megalkotásának időszakára nyúlnak vissza. Ezt megelőzően ugyanis a munkaszerződést, illetve a munkajogviszonyt azonosították a locatio conductio intézményével.<sup>33</sup> Ennek megfelelően a porosz ALR szintén gyűjtőfogalomként használta a bérletet, amelynek egyik fajtája volt a munkaerő bérbeadására szolgáló Dienstmiete. Az ALR-ben is kifejezésre jutó társadalmi rend ugyan fokozatosan szétterjedt, de még a BGB első tervezete sem vett tudomást a munkajogi szabályozásban időközben bekövetkező változásokról. A XIX. század közepétől számos rendelkezés született a munkavállalók védelme érdekében,<sup>34</sup> azonban ez a szerződéses dogmatika megváltoztatásáig nem jutott el. Ennek megfelelően a BGB-ben a Dienstvertrag és a Werkvertrag egy fejezetcímbe szerepelt, és csak a BGB Drezdai Tervezete valósított meg differenciáltabb szabályozást. A BGB azonban még ekkor is a bérlet koncepciójából indult ki. A legnagyobb kritika azonban azért érte a jogalkotót, mert a legtöbbet érintő szerződést, illetve jogviszonyt egyáltalán nem szabályozta megfelelő részletességgel, és a munkaszerződés (Arbeitsvertrag) csupán a szolgálati szerződés (Dienstvertrag) egyik alfaja volt. Ezzel összefüggésben jegyezte meg *Gierke*, hogy *a BGB eltávolodott attól a korábbi célkitűzéstől, hogy a modern munkaszerződési jogot önmaga keretein belül kialakítsa.*<sup>35</sup> A BGB szabályozása továbbá azért sem volt befejezettnek tekinthető, mert *a munkajog az I. világháborút megelőzően különböző foglalkozásokra, szakmákra kialakított nem egységes joganyag volt, így a BGB-n kívül több jogszabály is rendelkezett a szolgálati szerződések egyes típusairól.* A BGB ugyanakkor rögzítette: „Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein”.

b) A BGB megalkotását követően heves vita bontakozott ki a munkajog egységesítését illetően. A diszkusszió túlmutatott közvetlen tárgyán, hiszen az egységes munkajog kialakítása óhatatlanul felvetette a munkajogi szabályozás és a BGB viszonyát, amellyel összefüggésben két irányzat bontakozott ki. *Pothoff* és követői nem tartották elképzelhetőnek a munkajog BGB-ből való kiszakítását, hangsúlyozván, hogy az általánosan érvényes munkajog számára csakis a polgári törvénykönyv szolgálhat kiindulópontként.<sup>36</sup> A munkajogot azonban a szabályozásban meglévő káosz helyett, minden munkavállalót érintő, egységes szociális rendelkezésekkel kellett kiegészíteni. A szolgálati szerződésnek a BGB-ben történő szabályozása azonban nem zárta ki a munkaadó és a munkavállaló közötti magánjogi kapcsolatok részletes rendezését egy munkatörvénykönyvben, amely olyan mértékben lett volna szociális szempontok alapján vezérelt, amennyiben az általános jogelvek megengedik, és nincs ellentétben a gazdasági élet mozgásszabadságával.<sup>37</sup>

A másik irányzat *Gierke* tanai nyomán *Sinzheimer* nevéhez fűződik, akire döntő befolyást gyakorolt *Gierke* munkaszerződésről kialakított felfogása. *Gierke* először ismerte fel, hogy a munkaszerződés – szemben *Windscheid* nézetével – nem egyszerűen cseretípusú szerződés, hanem a munkaszerződés maga személyiségközösségi jellegű.<sup>38</sup> *Sinzheimer* nyomatékosítja, hogy a szétaprózott, egyes munkavállalói kategóriák szerint differenciált „munkajog” nem más, mint a vállalkozók joga, amelyet a BGB szabályozása sem alakított át. A már említett személyiségi elemek kiemelése arra a következtetésre juttatta, hogy a munkajog idegen a polgári jogtól, mert a polgári jog szabályozása nem a munkavállaló ember oldaláról közelíti a szerződés lényegéhez, mert ez nem is feladata. A munkajog egysége végeredményben annak a gondolatnak az eredménye, amely a munkajogviszony tárgyát nem azonosítja valamiféle vagyónbevittel, hanem a személyiség bevitelére építi fel a munkajog szabályozási struktúráját.<sup>39</sup> *Sinzheimer* ebből vezette le a joganyag centralizációját és az „általános munkajog” (Allgemeines Arbeitsrecht) kialakításának igényét. Ezzel kapcsolatban megjegyezte, hogy nem teljesen új feladatról van szó, hiszen a BGB már szabályozza a szolgálati szerződést (Dienstvertrag), azonban a munkajog az általános polgári jog szellemiségétől idegen, és ezért új területet kell találni számára, szükséges a munkajog emancipációja.<sup>40</sup> *Sinzheimert* követően *Lotmar* fejtette ki nézetét a munkajognak a polgári jogtól való leválasztásáról. Álláspontja szerint e két jogterület között a választóvonal a polgári jog áru jellegében (Warenrecht) és a dologi teljesítés szabályozásában, míg a munkajog személyiségi jellegében és nem dologi teljesítés orientációjában rejlik.<sup>41</sup> *Lotmar* munkásságával egy időben *Molitor* is a munkajog polgári jogtól történő leválasztása mellett foglalt állást.<sup>42</sup>

c) A munkajog önállóságát hirdető nézetek képviselői álláspontjuk visszaigazolását láthatták a Weimari Köztársaság jogalkotásában, illetve reformtörekvéseiben. Az 1918-ban megkötött *Stinnes-Liegen* szerződés,<sup>43</sup> amelyet a Weimari Köztársaság munkajoga Magna Chartájának is neveztek, elindította az önálló munkajog fejlődését. A Weimari Alkotmány 157. cikkelye pedig egyenesen az egységes munkajog megalkotását deklarálja.<sup>44</sup> Ez jól mutatja, hogy az önálló, egységes munkajog létrehozása már nem csupán jogirodalmi, dogmatikai vita tárgya volt, hanem az egyik kiemelkedő politikai érdek középpontjába került. Ez az időszak a szociálpolitikai jogalkotás kiépítésének időszaka volt, és ez mind az individuális, mind a kollektív munkajog relációjában meghatározó tényezővé vált.<sup>45</sup> Túlzás nélkül állítható, hogy ebben a korszakban alakult ki a munkajog mind a mai napig érvényesülő struktúrája, amely komplexitásában megkérdőjelezte a polgári joghoz való tartozást.<sup>46</sup>

d) A II. világháborút követően mind a kollektív, mind az individuális munkajog rendkívül intenzív fejlődésen ment keresztül. A munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra vonatkozó joganyagot több ígéretes kísérlet ellenére azonban nem sikerült kodifikálni. Már 1959-ben felhatalmazta a Bundestag a kormányt a munkakódex előmunkálatainak megkezdésére. Annak ellenére, hogy a munkajog kodifikációja elmaradt, részeredmények születtek. Ezek közül talán a legjelentősebb az 1969-ben a *Herschel* vezette kormánybizottság által kidolgozott tervezet.<sup>47</sup> Témánk szempontjából kiemelkedő a tervezet záró rendelkezése, amely rögzíti, hogy a BGB-ben szabályozott szolgálati szerződés a tervezetben szabályozott munkajogviszonyra nem nyer alkalmazást, kivéve, ha a tervezetből, illetve az adott munkajogviszony sajátosságaiából más nem következik. A nem hivatalos tervezetek sorából kiemelkedik a hannoveri Juristentag alkalmával nyilvánosságra hozott dokumentum.<sup>48</sup> A tervezet több mint másfél száz szakaszban tárgyalja a munkaszerződés és a munkajogviszony alapvető kérdéseit, annak statikáját és dinamikáját. Több ponton eltér a hatályos munkajogi szabályoktól, de a BGB jogintézményeitől is. Általában elmondható, hogy a tervezet alkotói mintha karakterisztikusan jelezni óhajtották volna a munkaszerződés és a munkajogviszony különállását a BGB-ben szabályozott Dienstvertragtól. A tervezet azonban nem lépett hatályba.

e) A jelenlegi helyzettel – nevezetesen a BGB-ben történő szabályozással, illetve a széttöredezett munkajogi szabályok rendszerével – ugyanakkor inkább elégedetlenség, mintsem elégedettség tapasztalható. *Napjainkra világossá vált ugyanis, hogy számos – tipikusan munkajogi – kérdésre a tradicionális BGB nem ad választ, és ezekre kizárólag sajátos munkajogi megoldás szükséges.*<sup>49</sup> Általában elmondható, hogy a német jogban a két jogterület „egymásrautaltságát” elismerik. A munkajog a civiljogi dogmatika számára kiteljesedést jelenthet, amennyiben a civiljog a szociális szempontokat alaposabban tekintetbe veszi.<sup>50</sup> Ugyanakkor többen hangsúlyozzák, hogy a magánjog egészének fejlődését nem szolgálja, ha a munkajog teljes önállóságát hirdetve, ezt a jogterületet leválasztanák a civiljogról, hanem éppen e két terület közelítésén kell fáradozni, ami azonban nem jelentheti az értékek elértéktelenedését, sokkal inkább differenciáltabb megjelenését.<sup>51</sup> A munkajog számára a civiljogi dogmatika, mint kiindulási alap tehát elengedhetetlen, még akkor is, ha egyes problémák megoldásánál „csak” arra szolgál, hogy megmutassa az eredetitől való eltérés lehetőségét és esélyét. *Richardi* álláspontjával egyetértve, megállapítható, hogy a modern munkajog létét olyan viszonyoknak köszönheti, amelyeket a civiljog – így jelesül a BGB – nem fogott át. Ez azonban önmagában még nem támasztja alá a munkajognak a civiljogtól történő teljes elszakadását. A német jogban a munkajog elszakadási törekvései – megítélésem szerint – alapvetően azért nem jártak sikerrel, mert a BGB – szociális bázis nélkül ugyan, de – kialakította a Dienstvertrag szabályozását, azt beillesztette a magánjogi dogmatika rendszerébe. Igaz, ezzel párhuzamosan kialakult a civiljogi dogmatikába legalábbis nehezen illeszthető – és éppen ezért a BGB-n kívül megalkotott – védelmi-szociális szabályok rendszere. Nem lebecsülendő továbbá a kollektív munkajog szerepe, amelynek ugyan logikusan a munkajog elszakadását kellett volna elősegítenie, azonban falai árnyékában a munkaszerződés joga „elbírta” a BGB számára kissé idegen dogmatikáját Mindebből következően a német jogban valóban nem a polgári jogi normák alkalmazhatósága jelenti a megoldandó problémát, hanem az alkalmazás módszere, a két terület közelítésén keresztül.

## 2. Az osztrák jogfejlődés sajátossága: archaikus civiljogi háttér

a) A korai iparosodás termékei többek között a különféle ipari rendtartások voltak, amelyek szép számmal tartalmazták mai értelemben vett munkajogi normákat. Így az osztrák 1859. évi Gewerbeordnung is, melynek egynemely rendelkezése még napjainkban is hatályban van. Az ABGB 1916. évi novellizációja során, a 26. fejezet átdolgozásával került sor valamelyest differenciáltabb szabályozásra. A jelenlegi cím – „Von Verträgen über Dienstleistungen” – két szerződést takar, félig meddig összemosva: a szolgálati és a vállalkozási szerződést („Dienst- und Werkvertrag”). Ezt megelőzően a viszonylag egységes „Lohnvertrag” – mint típus – szolgált azoknak a szerződéseknek a megjelenítésére, amelyeket „entgeltliche Verträge über Dienstleistungen” megjelöléssel illettek.<sup>52</sup> Kétségtelen viszont, hogy a novellizációt megelőző években meglehetősen élénk jogirodalmi aktivitás volt felfedezhető a munkaszerződés és a munkajogviszony kutatását, rendszerbe illesztését illetően.<sup>53</sup> Többen megjegyzik, hogy a jogalkotó a szolgálati szerződésnek jóval több figyelmet szentelt, mint a vállalkozási szerződésnek, mert utóbbiból hiányzott az a szociális töltet, amely a szolgálati szerződés alanyai közötti kapcsolatot – a szolgálati jogviszonyt (Dienstverhältnis) áthatja.

b) Ez a megállapítás azonban több szempontból is kétséges. Az ABGB tényállása szerint, amennyiben az egyik fél meghatározott időtartamig valaki számára szolgáltatás nyújtására köteles, úgy Dienstvertrag áll fenn. A „meghatározott időtartam” nem a határozott időre kötött szerződést jelenti, hanem arra utal, hogy a szolgálati szerződés tartam-jogviszonyt keletkeztet.<sup>54</sup> Az ABGB 1152. §-a értelmében, amennyiben a szerződésben ellenérték

nem került meghatározásra, és a felek a szolgáltatás ingyenességében sem állapodtak meg, a méltányos/szokásos ellenértéket kell kikötöttnek tekinteni. Lényeges tehát, hogy az ellenérték vétele (Entgeltlichkeitsvermutung) – amely mögött meghúzódik az ingyenesség lehetősége – erre a megállapodásra vonatkozik. Megjegyzendő továbbá, hogy míg – általában is – az ABGB szubsziárius szabályként alkalmazandó, de csak abban az esetben, ha speciális jogszabály az adott kérdést egyáltalán nem szabályozza,<sup>55</sup> a szolgáltatás ellentételezésére vonatkozó hivatkozó szabályt néhány speciális törvény – saját szabályozása által elutasítja.<sup>56</sup>

Annak ellenére, hogy a munkajogi szabályozás törzsét alkotó speciális szabályok, illetve kollektív szerződések, valamint a kollektív munkajogot meghatározó Arbeitsverfassungsgesetz befolyása alapján a munkajogviszony tárgyát alkotó szolgáltatás nyilvánvalóan ellenérték fejében történik, a szabályozás koncepciója mégis jelzésértékű. Kétségtelen, hogy a szolgálati és a vállalkozási szerződés közös elemeinek szabályozása után a Dienstvertragra vonatkozó speciális szabályozás már részletesen szól a munkabérről, azonban ezek az 1152. § tartalmához képest – bizonyos kögens szabályok általi kivétellel – technikai jellegű rendelkezéseknek tekinthetők. Ezt mintegy ellensúlyozza a szolgálatadó (munkaadó) gondoskodási kötelességének viszonylag részletes és meglehetősen régies szabályozása. Ehhez képest a felmondás általános szabálya csekély szociális érzékenységről tesz tanúbizonyságot, igaz, hogy az ABGB 1159. §-ának vajmi csekély a gyakorlati jelentősége is.<sup>57</sup>

c) A szolgálati jogviszony egyes részletes szabályai több okból is az ABGB-n kívül kerültek kialakításra. Ez a megoldás részint következett abból, hogy az ABGB-nek a szolgálati szerződésre vonatkozó joganyaga általában a Dienstvertragot fogja át, és a szabályozás elsősorban a vállalkozási szerződéstől való elhatárolás követelményének kívánt megfelelni. Ezért nem egy esetben egymáshoz nem kapcsolódó, sőt a polgári törvénykönyv tárgyköréhez is nehezen illeszthető normák kerültek egymás mellé. Az elkülönült szabályozás további oka abban keresendő, hogy a „szolgálati szerződés” tárgyát alkotó viszonyok a század elején uralkodó állapotokhoz képest jóval differenciáltabbak lettek, amelyek igényelték a fokozottabb állami beavatkozást.

d) Az osztrák munkajog fejlődéstörténetében is nyomon követhetők a munkajog kodifikációjának megvalósítására irányuló törekvések. Ennek első kísérletei viszonylag korán – 1913-ban, Hanusch, akkori szociális miniszter révén – megjelentek. A II. világháborút követő fejlődés során az Osztrák Szakszervezeti Szövetség (ÖGB) fejtett ki erőteljes tevékenységet, amelynek hatására a Szociális Ügyek Minisztériuma elkészítette az individuális és a kollektív munkajog részleges kodifikációjának tervezetét. Miután a szociális partnerek többször lényegileg átdolgozták, a kollektív munkajogi joganyag 1974-ben hatályba lépett (Arbeitsverfassungsgesetz), azonban a Strasser vezette bizottság által kimunkált, és az individuális munkajog valamennyi részterületét érintő tervezet megjelenítése óta érdemi változás nem történt.<sup>58</sup>

Az osztrák kodifikációs munkának is megkerülhetetlen területe volt a munkajog és a polgári jog viszonyának elemzése, amelyet Bydlinsky átfogó módon végzett el.<sup>59</sup> A létező álláspontok, illetve az egyes nézeteken belüli különbségek bemutatása során azt a következtetést vonja le, hogy általában a munkajog önállóságáról, illetve a polgári jogban történő szabályozásáról szólni nem lehet, mert a részletek elemzése nélkül – az ún. „átalány” kiindulási pont alapján – nem lehetséges kimutatni azokat az elveket és a nekik megfelelő jogtechnikai igényt, amelyek a kérdés egyértelmű megválaszolásához vezetnek.<sup>60</sup> Számára az egyik eldöntendő kérdés az volt, hogy a jogtudomány részére a munkajog megjeleníthető-e a jogrendszerben, mint a rendszer egyik önálló tagja. A válasz első megközelítésre egyértelmű, hiszen a munkajogi szabályozásnak olyan sajátos tárgya van, amely más rendszerekben nem jelenik meg. Ez pedig a már több szempont alapján vizsgált függő munka. Ezzel szemben megfogalmazza kételyeit is, amennyiben kiemeli azokat a pontokat, amelyek a munkajogot a civiljoghoz, illetve a

közjoghoz kapcsolják. Véggkövetkeztetése az, hogy a munkajog önállósága meglehetősen relatív. Álláspontja szerint képtelenség lenne egy teljesen önálló munkajogi szerződéskötési, képviselési, teljesítési, engedményezési stb. tan kidolgozása és szabályozása. A munkajog önállóságának képlete tehát rendkívül összetett, ugyanis speciális – másutt valóban fel sem merülő – problémái mellett vagy magától értetődően, vagy módosításokkal alkalmazni kell a magánjog általános szabályait.<sup>61</sup> Mindebből következően csak olyan javaslatot támogat, amely nem teremt indokolatlan konkurenciát a két terület között. Így nézete szerint az originális szabályozásnak az ABGB-ben kell megtörténnie, és erre épülve kell a munkajogi – mintegy másodlagos – kodifikációt kialakítani.<sup>62</sup> Ezzel az elképzeléssel lényegében azonos Mayer-Maly megoldása.<sup>63</sup> Mintegy alternatív megoldásként jelenik meg a Floretta által képviselt nézet, amelynek értelmében az ABGB csak körülírná a munkaszerződést, és a lényegi, részletes szabályokat a munkakódexre bízná.<sup>64</sup>

### 3. A francia jogfejlődés sajátosságai; látszat kodifikáció, de iure látszat önállósággal

a) A francia munkajog fejlődésében kétségtelenül rendkívül negatív szerepet játszott a Code Civil szabályozása, amely mind a mai napig nem tudott túllépni a bérleti teória legalizálásán.<sup>65</sup> Az elemzők megjegyzik, hogy a CC érzéketlensége, valamint az a tény, hogy a magánjog valamennyi reformja során a munkaszerződést ebből a munkából szinte konzekvensen kizárták, szinte kényszerítette a munkajogot az önállóság irányába.<sup>66</sup>

Mivel a CC szabályozásából mindennemű korlátozó, védelmi rendelkezés hiányzott, és csupán a szolgáltatás meghatározásánál a dolgot kellett valamilyen munkavégzéssel helyettesíteni, magától értetődően semmilyen szociális megfontolás nem játszhatott szerepet.<sup>67</sup> A szerződéses liberalizmus talaján álló CC szellemiségét a XIX. század közepén kibocsátott néhány védelmi szabály törte valamelyest meg, majd a Harmadik Köztársaság hozott néhány, a munkavállalói érdekeket fokozottabban tekintetbe vevő jogszabályt. A Népfrent Kormány intézkedései ismét csak a CC-n kívüliek voltak, habár kétségtelen, hogy ez a korszak óriási lökést adott a munkajog fejlődésének. A második világháborút követő változások, majd a '80-as évek átfogó reformja (ld. „Lois Auroux”) sem változtatott a CC szabályozásán.<sup>68</sup>

b) Természetesen érthető, ha a munkajogi reformfolyamatok nem változtatnak egy klasszikus polgári törvénykönyv koncepcióján vagy egyes szabályain, az viszont már nehezebben indokolt, hogy miért nem alakítottak a Code du Travail szemléletén. Az időközben felduzzadt joganyag egybegyűjtését ugyanis 1910-ben határozták el, de ez a folyamat azóta sem fejeződött be, sőt a CT-n kívüli normák száma ismét emelkedett. A munkakódexnek nevezett – valójában – kompiláció azon túlmenően, hogy tartalmi szerkezete sem egységes elvek alapján épül fel, nem azonos szintű normaanyagot tartalmaz, egyaránt magában foglalja a törvényi és az államtanácsi szintű jogszabályokat.

A CT első könyve szabályozza a munkaszerződés intézményét, azonban a kódex sem ad mértékadó definíciót. Ennek hiányában a munkaszerződés fogalmi ismerveinek meghatározása a jogtudomány és a jogalkalmazás feladatává lett. Mivel a francia jog is a függő munkából (subordination) indul ki, a fogalmi elemek tisztázása során egyértelművé vált, hogy a CC bérleti konstrukciója nem használható, ugyanakkor a CC rendelkezéseit szubsziárius jelleggel alkalmazzák, amennyiben speciális munkajogi rendelkezés nincs az adott kérdés megtételére vonatkozóan.

c) Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a francia munkajog helyzete és viszonya a polgári joghoz bizonyos tekintetben egyszerűbb, más aspektusban azonban bonyolultabb a fentiekben vázolt német vagy osztrák képletnek. Egyszerűbb annyiban, hogy a CC dogmatikája ebben a kontextusban alkalmazható a munkaszerződés megjelenítésére, és ennél fogva szinte kézenfekvő a munkajog önálló dogmatikai rendszerének a kimunkálása.

Mivel ez nem történt meg, tapasztalható a magánjog szabályainak alkalmazása – speciális munkajogi rendelkezés hiányában – a munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra. *A kompilatív CT összeállításán túlmutató, kodifikációs törekvés nem volt a francia munkajogban.*

#### 4. Jellemző megoldások néhány egyéb európai ország munkajogában; az egységes modell körvonalai

a) Az alábbiakban a már tárgyaltakon kívül néhány jellemző megoldást vázolunk fel, korántsem a teljesség igényével. Elsőként röviden az *olasz* munkajog és a polgári jog kapcsolata érdemel figyelmet. A jelenleg hatályos Codice Civile (1942) hatálybalépését megelőzően ugyan voltak elképzelések a szépszámú joganyag kodifikálására, azonban ezek nem valósultak meg.<sup>69</sup> A *CC V. Könyve* („*Libro del lavoro*”) meglehetősen eklektikus szabályanyagot tartalmaz, amely közül egyesek nehezen illeszthetők a klasszikus magánjogi rendszerbe. Így többek között viszonylag részletes szabályozást találunk a *kollektív megállapodásról és az azal egyenértékű munkajogi forrásokról*. A CC a vállalkozáson belüli munkavégzés viszonylatában rendelkezik a vállalkozóról, az egyéni vállalkozóról, valamint a vállalkozó részére munkát végző személyekről. A polgári jog szabályozza a munkaszerződés és a munkajogviszony több fontos elemét, mint pl. a próbaidőt, a szerződésszegés következményeit, a felek legfontosabb jogait és kötelességeit. Szól a munkaidőről, a túlmunkáról, a pihenőidőről, a munkabalesetről, a munkavégzési köteleesség szünetelésének egyes esetéről, valamint a munkajogi jogutódlásról (transfer), a jogról való lemondásról és az igényérvényesítésről, a társadalombiztosítás alapvető intézményeiről, a munkajogviszony megszűnéséről és megszüntetéséről, a részmunkaidőről, az otthon végzett munkáról, a tanulói jogviszonyról stb. Lényeges, hogy *míg egyes normák automatikusan alkalmazhatók, másokat maga a CC külön jogszabályi rendezésre bíz*. A CC nem tartalmazza azonban a munkaszerződés definícióját, ugyanakkor közvetetten mégis megtalálhatjuk a munkavállaló fogalmi kritériumainak meghatározásánál. A közvetett fogalmi meghatározás is az ún. függő munkából indul ki, és ennek megfelelően állapítja meg a munkavállalói minőség ismérveit.<sup>70</sup>

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy *a magánjog tradicionális alapelvei érvényesülnek a munkajogban*. Többek álláspontja szerint *a nagyszámú speciális munkajogi szabály léte és a magánjog általános elvei, illetve szabályai együtt érvényesülnek, és ez a fajta összeolvadás a modern munkajog fejlődésében nem okozott semmilyen zavart*.<sup>71</sup>

b) A *svájci* munkajog dogmatikai alapjait szintén a magánjogi szabályok tartalmazzák. A Schweizerisches Zivilgesetzbuch ötödik része – Obligationenrecht – részletesen foglalkozik a munkaszerződéssel, önálló fejezetcím alatt. A szabályozás érdekessége, hogy *nemcsak az egyéni munkaszerződést fogja át (Einzelarbeitsvertrag), hanem foglalkozik a kollektív szerződéssel (Gesamtarbeitsvertrag), amely a német és az osztrák jogban külön törvényben kapott helyet*. Az egyéni munkaszerződés szabályozása keretében az OR meghatározza a munkajogviszony fogalmát,<sup>72</sup> a munkaszerződés alakszerűségi követelményeit, részletesen taglalja a munkajogviszony tartalmát, valamint foglalkozik a felelősségi viszonyokkal, a bérfizetés szabályaival, a munkaidővel és a szabadidővel, a munkavállalói találmányokkal, a munkajogviszony megszüntetésének szabályaival. A munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra vonatkozó mintegy általános magánjogi szabályok mellett az OR az egyéni munkaszerződések egyes speciális eseteiről is rendelkezik. Így szabályozza a tanulói jogviszonyt, a kereskedelmi ügynöki jogviszonyt, az otthon végzendő munkára irányuló jogviszonyt. Az általános és a különös szabályok kapcsolatát is tisztázza a jogalkotó, amennyiben kimondja, hogy az általános rendelkezéseket, az utóbbiakra vonatkozó szabályokkal kiegészítve kell alkalmazni.<sup>73</sup> A kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések körében a jogalkotó meghatározza annak alanyait,

tartalmát, időtartamát, megszűnésének, illetve megszüntetésének tényállásait.<sup>74</sup>

A polgári törvénykönyv szabályozásának sajátossága, hogy *külön rendelkezésben és meglehetősen részletességgel rögzíti az eltérést nem engedő szabályok körét (Zwingende Vorschriften)*. A 361. Artikulus értelmében sem egyéni munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben nem lehet eltérni sem a munkáltató, sem pedig a munkavállaló hátrányára a túlmunkát, a munkabér fizetését/védelmét, a munka meghatározásának rendjét (munkakör), a szabadidőt, a személyes teljesítést, a munkajogviszony megszüntetését, a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén a kártérítést, a konkurenciatilalomra vonatkozó egyes jogkövetkezményeket, az ún. közjogi szabályok érvényesülését szabályozó rendelkezésektől. A 362. Artikulus a munkavállaló hátrányára való eltérést tiltja a munkavállalói kárfelelősség, az üzleti eredményben való részesedés (pl. a kereskedelemben), a próbaidő, a munkaadó késedelmének jogkövetkezményei, a munkavállalót megillető költségek, a pihenőidő és a szabadság tartalma, a munkaadót terhelő biztosítási köteleességek, a konkurenciatilalom feltételei stb. tekintetében.

A polgári törvénykönyv ismertetett szabályozása nyomán úgy tűnik, hogy *a svájci jogban fel sem merül a munkajognak a magánjogtól való bármilyen mértékű, szintű különállása. Némileg bonyolítja azonban az összképet az 1964-ben megalkotott és 1966-tól hatályos munkatörvény*.<sup>75</sup> E törvény – amelynek két végrehajtási rendelete van – ugyanakkor *korántsem igazolja a munkajog valamiféle önállóságát*. A munkaidőre, a meghatározott munkavállalói kategóriákra vonatkozó védelmi rendelkezések, a munkarend egyes tartalmi követelményeire vonatkozó rendelkezések, továbbá az egyes közjogi szabályok azonban nem érintik az OR szabályait.

A svájci munkajogra vonatkozó elemzések arra utalnak, hogy *ez a konstrukció jó példája a magánjogi általános és a munkajogi speciális szabályok egymásra épülésének*. E megoldás többek között azt a célt szolgálja, hogy a munka magánjogát érintő közjogi rendelkezéseket a polgári törvénykönyvön kívül helyezzék el, és így ne zavarja a polgári jog szabályainak egységét.

## IV.

### A MAGYAR MAGÁNJOGI SZABÁLYOZÁS A MUNKA MAGÁNJOGA TÜKRÉBEN

#### 1. A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezete, valamint Magyarország Magánjogi Törvénykönyve, és ami rajtuk kívül volt

a) A magyar általános polgári törvénykönyv tervezetének elkészítésére Erdélyi Sándor akkori igazságügyminiszter 1895 októberében kapott megbízást. Az e célra létrehozott bizottság 1896 januárjában kezdte meg működését, és a tervezet 1900 júliusában készült el. A tervezet Negyedik Rész Tizenkettedik Címében „Munkaszerződések Díjkitűzés” fejezetcím alatt szabályozta a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést és a díjkitűzést. Külön címben – „Ügyvitel” – rendezte a tervezet a megbízást, valamint a megbízás nélküli ügyvitelt. Az 1900. évi tervezet tartalmán érezhető az Optk. hatása, amennyiben a szolgálati szerződés alapján végzett munka akár ingyenes is lehetett, a személyes teljesítés „kétség esetében” volt kötelező stb. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy *a jogalkotók „a munkaszerződéseket” karakterisztikusan elhatárolták a bérlettől, amelyet egyértelműen dologbérletként határoztak meg, és külön címben szabályoztak*. A tervezet 1600. §-a szerint „a szolgálati szerződés által az egyik fél (a munkavállaló) a másiknak háztartásában, gazdaságában vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra, a másik fél (a munkaadó) a kikötött munkadíj fizetésére kötelezi magát.” A tervezet viszonylagos védelemben részesíti az „*állandóan alkalmazott munkavállalót*”, továbbá rendelkezik a pihenéshez való jogról – a pi-



henőidő mértékének, vagy a munkaidő hosszának meghatározása nélkül. Utal arra, hogy a munkavállaló meghatározott jogairól érvényesen nem mondhat le. Meglehetősen ellentmondásosan, számos patriarchális vonással szabályozza a szolgáltatással felmondással történő megszüntetését.

Általában elmondható, hogy bizonyos munkavállalói védelmi rendelkezések beépülése ellenére, a szolgáltatási szerződés a felek kapcsolatát – különösen a kockázati viszonyokat – teljes egészében a magánjog korabeli szemléletének megfelelően szabályozta, és ebből következően *ebben a korban nyilvánvalóan nem jelent meg a magánmunkajog elszakadásának igénye*. Két tényező azonban mindenképpen figyelemre méltó. Az egyik a szolgáltatási szerződésnek a bérlettől való markáns elkülönülése, amely egyértelműen a német hatást tükrözi, a másik a szolgáltatási szerződés védelmi szabályai, amelyek által a közös fejezetcím ellenére a szolgáltatási szerződés elkülönül a vállalkozástól és a többi, munkavégzésre irányuló szerződéstől, illetve jogviszonytól. Megfigyelhető azonban az is, hogy – különösen a szolgáltatási szerződés megszüntetésének szabályozásán keresztül – ez a jogviszony az alárendelt, a függő munkára irányul, és érzékelhető, hogy a munka eme jogviszonya nem egy vonatkozásban magán viseli a státusz-kötöttségeket.

b) *Magyarország Magánjogi Törvénykönyve* (a továbbiakban: MTT.) 1928-ban került az országgyűlés elé. Az MTT. Harmadik Rész Tizenegyedik Fejezete „A munka jogviszonyai” alatt szintén a már említett négy jogviszonyt szabályozta. A szolgáltatási szerződés szabályozásában szembeötlő, hogy a jogalkotók külön alcímekben, meglehetősen részletesen rendelkeztek a munkavállaló munkabérré való jogáról, a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogokról. Érdemes felvilágot tenni a szolgáltatási szerződés rendszerbeli helyét meghatározó szabályokat. Az MTT. a korábbiakhoz hasonlóan határozza meg a szolgáltatási szerződés, jogviszony fogalmát, ugyanakkor egyértelműsíti, hogy tipikusan visszerterhes ügyletről van szó, amennyiben kijelenti, hogy munkabér külön kikötés nélkül is jár, ha a körülmények szerint nem lehet feltenni, hogy a munkavállaló a szolgálatokra díjtalanul vállalkozott. Lényeges, hogy az a szerződés, amellyel valaki ellenérték fejében másnemű szolgálatok teljesítésére kötelezi magát, csak akkor esik a szolgáltatási szerződés szabályai alá, ha a felek ilyen szándékkal kötötték. E szándék mellett szól a vélelem, ha a munkabért idő szerint határozták meg.<sup>76</sup> E rendelkezés azért figyelemre méltó, mert *első ízben tetek kísérletet a szolgáltatási szerződés és más hasonló szerződések (pl. freier Dienstvertrag) elhatárolására*. Ennek ellenére, hogy a szerződésszegés, a hibás teljesítés vagy a nemteljesítés esetére az általános kötelmi szabályok voltak irányadók, megjelentek különös, csak a szolgáltatási szerződésre jellemző rendelkezések. Ezek végeredményben a munkáltató-hitelező mozgásterét korlátozták egyes esetekben, a munkavállaló szociális helyzetére való tekintettel vagy méltányosságból.<sup>77</sup> Mindenképpen figyelemre méltóak a munkavállaló személyiségének védelmére vonatkozó rendelkezések, továbbá azok a szabályok, amelyek olyan *többletkötelességet rónak a munkáltatóra, amelyek egyetlen más kötelemben sem szerepelnek*.<sup>78</sup>

c) A magánjogi kodifikációs kísérletek azt mindenképpen elérték, hogy a munkajogot fémjelző szerződés és jogviszony a magánjog részévé vált, és „az első tervezet közzététele óta eltelt három évtized alatt kölcsönhatásban került élő jogunkkal”.<sup>79</sup> *A szolgáltatási jogviszony szabályozása azonban korántsem volt egységes*. Külön törvények szabályozták a gazdasági cselédek, a házi cselédek, a mezőgazdasági bér munkásság, a gazdatisztek, a kereskedelmi alkalmazottak/kereskedősegédek, az iparossegédek, a gyári munkásság, a kereskedelmi vállalatok tisztviselői, a lapkiadók és szerkesztőségi alkalmazottak, a vasút személyzetének stb. jogviszonyait.<sup>80</sup> Jellemző a korabeli kommentárirodalom módszere, amely – mivel az alkalmazottak által végzendő egységes szabályozás nem lévén – a munkavállalói kategóriákat a munkaadó jogállása alapján osztályozta.<sup>81</sup>

Ezen a helyzeten alig változtatott valamit – azonban hatása mégis jelentős – a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. számú törvénycikk. Az egyes szolgáltatási viszonyokat rendező, egymással kapcsolatban nem lévő törvényekből, rendeletekből ugyanis nem sok következtetést lehet levonni „a szolgáltatási jogviszony” és a magánjog kapcsolatát illetően. *Az MMT-ben szabályozott szolgáltatási szerződés és jogviszony sokkal inkább jogalkotói absztrakció volt, mint realitás*. Az 1937. évi XXI. törvény bizonyos szociális igényekre való figyelemmel is rendelkezett a munkaidőről, a legkisebb munkabérről, az évenkénti fizetett szabadságról, továbbá az egyes ágazati szintű jogszabályok számára csak a munkavállaló javára történő eltérést tette lehetővé. Ennek ellenére a magánjog alapján álló, egységes munkajogi szabályanyag nem alakult ki, és így a munkajog relatív önállósága a szabályozás szintjén nem merült fel. Ezzel összefüggésben azonban érdemes utalni arra, hogy bizonyos egységesítési, vagy legalábbis részleges egységesítési törekvések voltak. 1929-ben a kereskedelmi minisztérium készített egy törvénytervezetet a magántisztviselők és a kereskedősegédek szolgáltatási viszonyáról, azonban ez nem került parlament elé.<sup>82</sup>

## 2. A magánjog tudományának álláspontja a munka jogviszonyainak rendszerbeli elhelyezéséről

a) A modern munkajog rendszerbeli helyzete körüli viták összefüggésben állnak a polgári jog szemléletének változásával, és ebből következően anyagának bővülésével. Viszonylag hamar megjelent a magánjogban belül egy új fogalom, az ún. „magánjogi szakjogág”, amelyek közé tartozott a munkajog is. E kifejezés mögött az húzódott meg, hogy a magánjog egyes területei a tradicionális magánjogi intézményekkel ellentétben sokkal intenzívebben tartalmaztak közjogi elemeket, és – többek között – *Szladits* is arra az új törekvésre hívja fel a figyelmet, hogy a közjogi és magánjogi elemek keveredése relatíve új és viszonylag önálló területeket hoz létre.<sup>83</sup> A munkajog, mint sajátos magánjogi szakjogág, azonban a hazai jogtudományban ebben az időszakban nem lehetett nyomon követni a munkajog olyan mértékű önállósítását, mint pl. a német jogtudományban. Sőt azok a szerzők, akik a munka magánjogának új intézményeit – mint pl. a kollektív (munka)szerződés – kutatták, szintén a munkajog magánjogba való tartozása mellett tettek hitet. Jó példa erre *Perneczky Béla* definíciója: „a munka jogviszonyai ... olyan magánjogi viszonyok, amelyeknek keretében és szabályai szerint megy végbe az emberi munkának, mint gazdasági értéknek a forgalomba helyezése és forgalomba jutása”.<sup>84</sup> Azt azonban már ebben a korban is elismerték, hogy a „munkajog” ennél tágabb fogalom, amely „a munkára vonatkozó szabályok összességét foglalja magában, és nem csak magánjogi, hanem közjogi, különösen közigazgatási jogi szabályokat is”.<sup>85</sup>

b) A munka jogviszonyai tekintetében viszont különösebb kétség nem merült fel a magánjogba való tartozást illetően. A munka jogviszonyai közül – témánk szempontjából a legfontosabb – a szolgáltatási jogviszony két részre tagozódott, ún. a munkabéri jogviszonyra és a szűkebb értelemben vett szolgáltatási jogviszonyra. A differenciálás a munkára vonatkozó jogviszonyok rendszerbeli elhelyezkedése szempontjából tanulságos. A munkabéri szerződés az a kétoldali szerződés, amellyel az egyik fél – a munkavállaló – szolgálatoknak (munkának) más részére teljesítésére, a másik fél – a munkaadó – pedig meghatározott ellenérték (munkabér) fizetésére kötelezi magát. A szolgáltatási szerződés az a kétoldali szerződés, amellyel az egyik fél – az alkalmazott – a szolgálatoknak (munkának) a másik fél – a munkaadó – részére teljesítésére ellenérték (munkabér), szolgáltatási javadalmasítás – fejében munkaejének tartósabb lekötésével és az ebből származó függőség mellett kötelezi magát.<sup>86</sup> Figyelemre méltó azonban, hogy az MMT. a szolgáltatási jogviszony fogalmánál ennél részben szűkebb, részben tágabb megfogalmazással él. *Vincenti* kiemeli, hogy szűkebb a meghatározás annyiban, hogy

a munkavállaló részéről nem mindenfajta munkát fogad el a szolgálati szerződés tárgyául, hanem csak a munkaadó háztartása, gazdasága, üzlete, vállalata vagy egyéb kereső foglalkozása körébe eső szolgálatoknak a teljesítésére vonatkozó kötelezettségvállalást. Ennek oka, hogy a szolgálati/munkabéri szerződést elhatárolják a megbízástól.<sup>87</sup> Az MMT. ugyanakkor a munkaerő tartósabb jellegű lekötését és az ebből származó függőséget nem teszi a szolgálati szerződés fogalmi elemévé, és jellemző módon nem tesz megkülönböztetést a munkabéri szerződés – mint *genus proximum* – és a szolgálati szerződés között. *Vincenti* utal azonban arra, hogy a bírói gyakorlat és a jogirodalom egyértelműen a függőséget és a munkaerő tartós lekötését a szolgálati jogviszony nélkülözhetetlen kellékének tekinti.<sup>88</sup>

Álláspontom szerint az MMT. tartalmának megítélése tekintetében *Vincenti* álláspontja nem teljesen helytálló. Az ugyan igaz, hogy a munkavállaló függősége, alárendeltsége, illetve a munkáltató utasítási joga az MMT.-ben, a szolgálati szerződés fogalmi elemei körében kifejezetten nem került rögzítésre. Amennyiben azonban a szolgálati szerződést összehasonlítjuk akár a vállalkozási szerződéssel, akár a megbízási szerződéssel, a munkavállaló függősége nyilvánvalóvá válik. Az a megfogalmazás ugyanis, hogy másnak a háztartása, gazdasága, üzlete vagy egyéb vállalata vagy keresőfoglalkozása körében kell a szolgálatokat teljesíteni, a kor egyik kedvelt teóriájának a megfelelője. A *Nikisch* által kidolgozott és már említett elmélet – amely a munkavállaló beilleszkedését a munkaadó közösségébe (*Eingliederungstheorie*), a munkavállaló alárendeltsége egyik ismérvének minősítette – jelent meg az MMT. 1550. §-ában. Annnyiban azonban mégis jogos *Vincenti* kritikája, hogy az MMT. 1563. §-a a munkáltató utasítási jogáról csak mint lehetőségről szól, azaz *de iure* elképzelhető volt kifejezett utasítási jog nélküli teljesítés is. Ez a gyakorlatban azonban szinte kizártnak volt vehető. Megjegyzendő továbbá, hogy a törvényjavaslat a „tartósan alkalmazott munkavállaló” kategóriáját a munkaadó fokozott gondoskodási kötelesege körében említette.

### 3. A szocialista munkajog különböző létszakai; a munkajogviszony leválasztása, majd közelítése a magánjoghoz

a) A magyar munkajog 1945 utáni fejlődése több szakaszra osztható ugyan, de témánk szempontjából az ígéretes kezdetek ellenére egészen a '80-as évek végéig érdemi változást nem lehet kimutatni.

A hazai munkajog első szakasza 1945-től 1951-ig, az első Mt. hatálybalépéséig datálható. Ez a viszonylag rövid korszak is egymástól jól elkülöníthető részekből áll. A legelső időszakban – jogi szabályozás hiányában – óriási szerepük volt a kollektív szerződéseknél, és mellettük több rendelet – amelyek bizonyos területen korlátozták a munkaadó szerződéses autonómiáját – az egyéni munkaszerződések megkötéséhez is viszonylag reális egyensúlyi helyzetet teremtett. A pozitív állami beavatkozás azonban csakhamar eltorzult, és mintegy 1948-tól már nemcsak a munkajogviszony tartalmának meghatározása került ki a felek autonómiája köréből, hanem a jogviszony dinamikájába (keletkezés, teljesítés, módosítás, megszűnés) is irreális módon lép be az állam. *A munkajog egyértelműen „közjogiasult”,* a munkaszerződés csak nevében volt szerződésnek minősíthető. A feleknek ugyanis egyszerűen nem volt miben megállapodni, mert a munkajogviszony tartalmának szinte minden részletét kogens szabályok határozták meg. Ezt az állapotot jól tükrözi a korabeli szovjet jogtudomány egyik reprezentánsának – *Alexandrov*nak – megállapítása: „...most, amikor az ország gazdasági életét terv irányítja, a munkaügyi törvényhozás a munka díjazására szilárd biztosítékokat és feltételeket határoz meg. Ellentmondana a szocialista tervszerűségnek, ha pl. a munka díjazásának szabályai az egyes gazdasági vezetők megítélése és az egyes munkásokkal kötött megállapodásaik alapján kerülnének rögzítésre.”<sup>89</sup> Hasonló

gondolatot fejtett ki *Weltner* Andor is, a munkaszerződés és az ún. tervszerződés összehasonlítása kapcsán. Szerinte a polgári jogi tervszerződés körében az állam ugyan szerződés-kötési kötelezettséget ír elő, de a szerződési szabadság elvének megfelelően (*sic!*) – habár számos korláttal – a felekre bízta a szerződés, illetve a jogviszony tartalmi elemeinek megállapítását. Ezzel ellentétes tevékenységet fejt ki a munkajog területén, amennyiben a jogviszony létrehozását rábízta a felekre, de nagyon részletesen meghatározza a munkajogviszony tartalmát, módosításának és megszüntetésének módozatait.<sup>90</sup> Ezzel kapcsolatban *Farkas* József tömören csak annyit jegyzett meg, hogy a szerződés mindenhatalmossága csökkent.<sup>91</sup>

Az 1951-ben kibocsátott első Mt. tehát már előkészített körülmények között lépett hatályba. A kodifikált joganyag a munkajog önállóságának új lendületet adott, és a szocialista jogban végérvényesen meghatározta – a polgári jogtól elkülönült – helyét a jogrendszerben: *a magyar munkajog a magyar jogrendszer egyik ága.* A polgári jogtól való elhatárolás megkérdőjelezhetetlen kritériuma az volt, hogy a munkajogviszony nem áruviszony, míg a polgári jog – beleértve a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat – áruviszonyokat szabályoz. Ebből következően a munkajogban a szolgáltatás–ellenszolgáltatás relációjában nem az egyenértékűség elve érvényesül, továbbá a felek kapcsolatát nem a mellérendeltség elve alapján szabályozza a jog, hanem az utasításnak történő alárendeltség elve dominál.<sup>92</sup>

A korszakot a munkajogviszony szempontjából összefoglalás-képpen az alábbiakkal lehet minősíteni:

- az egyéni munkakapcsolatok alakításának szinte valamennyi vetülete kikerült a felek autonóm akaratelhatározása köréből, az osztársadalmi tulajdon és a résztulajdonosi minőség teóriája alapján az állam mindkét fél érdekeitől függetlenül alakítja a jogviszony tartalmát;

- a munkajogviszony tartalmába beépülő védelmi intézmények nem a magánjogot átszövé, és csak a munkajogviszonyt jellemző közjogi beavatkozásként értékelhetők – mint a polgári államok munkajogában –, hanem az elve közjogi munkajog ve-ljárói;

- a kollektív munkaügyi kapcsolatok – mint az egyensúlyi állapot fenntartásának magánjogi eszközei – az érdekelt feleknek a politikai rendszerbe történt integrálása folytán felszámolódtak, vagy erősen eltorzult formában jelentek meg.

Mivel a kötött munkajogi rendszer a felhatalmazás és az elosztás központi szabályozásának, valamint a közvetett politikai kontroll<sup>93</sup> egyik legfontosabb eszközévé vált, fel sem merült a munkajogviszony és a polgári jog által szabályozott jogviszonyok közelítése, és így a munkajog és a polgári jog csak a merev elhatárolás szintjén került együtt említésre.

b) Utólag bármennyire képtelenségnek tűnik, az 1951. évi 7. számú tvr.-rel konzervált állapot minőségében egészen 1967-ig fennmaradt.<sup>94</sup> A szabályozás mögött az a megfontolás húzóódott, hogy az állami vállalatok – gyakorlatilag a munkaadói szervezetek zöme ebben a formában működött – piaci önállóságát növelve, az állam tulajdonosi és közhatalmi jogainak keveredését legalább formailag feloldják. *Eörsi* a reform előtti folyamatot olyként ábrázolta, hogy a vállalatban belüli munkaviszonyok szemléletében olyan elemek is voltak, mintha *azok nem munkáltató és munkavállaló jogviszonyát tükröznék, hanem maga az állam állna szemben az állampolgárral.* Ebből következően a *jogalkotás színtjén a polgári jog alkalmazása nem merült fel.*

c) Az 1967-es Mt. azonban számos, korábban nem tapasztalt problémát vetett fel a jogalkalmazás számára.<sup>95</sup> Az Mt. ugyanis keretszabálynak volt minősíthető, és egyre több tényállásra nem adott választ. Az LB MK 28. számú állásfoglalásának hatályon kívül helyezése azonban azt jelezte, hogy *a munkajog elveivel, illetve szabályaival nem ellentétes polgári jogi szabályokat a munkajogban is alkalmazni lehet.* A jogalkalmazás által produkált esetek azonban részben kívül estek a polgári jog alkalmazási körén – egyszerűen azért, mert a munkajog elvei és szabályai alapján

is megoldhatók voltak –, részben azzal a veszéllyel járnak, hogy klasszikus értékek, illetve szabályok torzulnak. Ebből következően az 1967. évi II. törvény alapján meglehetősen nehéz a jogalkalmazás álláspontját védeni – annak akceptálása mellett sem –, mert az akkori Mt. túlnyomó részben *kogens rendelkezései ezt legáltalában kétségessé teszik*. Ez természetesen független attól, hogy az Mt. szabályai alkalmazhatóak vagy már netán alkalmazhatatlanok voltak.

d) Az 1967. évi II. törvénnyel kialakított struktúra a '80-as évek elején alapvetően a szorosabb értelemben vett munkajogi szabályozáson kívüli tényezők hatására omlott össze. E folyamat első állomása a kisvállalkozások jogi kereteit meghatározó jogi szabályozás volt, amely 1981-ben lépett hatályba. A munkajog ugyan hosszú ideig nem reagált rá, de jó néhány intézményét átértékelte az állami vállalatok irányításának és vezetésének átalakítása 1985-ben. A külső jogi környezet változásának harmadik állomása 1988-ban a Gt. megalkotása volt, amely megszüntette „a vállalat”, mint munkáltató jogi homogenitását. Időközben a politikai változások hatására kiépült az érdekképviseleti szervek pluralizmusa, megvalósult a tényleges koalíciós szabadság, és a kollektív munkaügyi kapcsolatok teljes átértékelődése a munkajogviszonyok szintjén azt eredményezte, hogy a korábbi szinte hatósági jellegű alá-fölérendeltség helyett a szerződésen alapuló alá-fölérendeltség határozta meg a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát. Ennek szabályozására az 1967. évi II. törvény már képtelen volt, az új Mt. még nem lépett hatályba, és ezért *kézenfekvőnek mutatkozott volna a polgári jog szabályait segítségül hívni*. Ez azonban nem történt meg, egyrészt a munkaerőpiac drasztikus átrendeződése inkább kedvezett a teljes szabályozatlanság állapotának, ún. „a piac törvényei” érvényesülésének, másrészt a munkajogi szabályozás de facto teljes hiányában nem volt mire, illetve mihez képest alkalmazni a polgári jog szabályait.

## V.

### A MUNKAJOGVISZONY SZABÁLYOZÁSÁT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK A POLGÁRI JOG ELVEINEK ÉS SZABÁLYAINAK TÜKRÉBEN

#### 1. A munkajog elveinek társadalmi-gazdasági háttere: a szociális jogállam

a) A jogfejlődés folyamatában megfigyelhető, hogy az elvek korántsem állandóak, gazdasági, politikai, ideológiai környezetük változásait követik. Ez nyomon követhető mind a polgári jog, mind a munkajog vonatkozásában. A polgári jog tudományának álláspontja szerint a jelenlegi Ptk.-ban megfogalmazott elvek korántsem teljesek, egy átmeneti állapotban lévő polgári jog alapvető értékeit fejezik ki, és ez a körülmény is jelzi a változás törvényszerűségeit.<sup>96</sup> Hasonlóképpen képlekenyek a munkajog alapelvei, és legfeljebb az elveket meghatározó háttér kiemelésével lehet orientáló jelleggel azokat ez alapvető értékeket megjeleníteni, amelyek mentén a munkajogi jogalkotás és jogalkalmazás, s nem utolsósorban a joggyakorlás halad, vagy haladnia kellene.

A munkajog legutóbbi időszakának fejlődését egyértelműen a már említett *szociális jogállam ideológiája* hatja át. A szociális jogállam alapvető követelménye, hogy mindenki számára biztosítsa saját ügyletei alapításának és azok tartalma meghatározásának lehetőségét, azonos feltételek és szabályozók szerint. Ez azonban rendkívül kényes egyensúly fenntartását igényli, hiszen egyidejűleg kell a vállalkozás szabadságát és a munkavállalók egzisztenciális biztonságát védeni.

b) A legrégebb – alkotmányos alapjogként kifejezésre jutó – elv a *foglalkozás és a munkaközpont szabad megválasztásának követelménye*. Ez közelebről azt jelenti, hogy senkit nem lehet kényszeríteni egy meghatározott munkatevékenység végzésére, illetve

foglalkozás üzésére. A szerződés tekintetében ez az alapjog azt is kifejezi, hogy mindenki szabad akaratából köthet munkaszerződést, továbbá alakíthatja annak tartalmát. Ez utóbbi vonatkozásában – mint ahogyan jeleztük – az állam jóval intenzívebben határozza meg a munkajogviszony tartalmát, mint a tradicionális polgári jogi jogviszonyok körében, de ez még *nem jelent minőségi eltérést a két jogterület viszonylatában*. A foglalkozás megválasztása egyben feltételezi az önelhatározáson alapuló egzisztencia megteremtésének lehetőségét is, és e jog érvényesítése átfogja az ember személyiségének egészét.<sup>97</sup> A munka és a foglalkozás szabad megválasztásának joga, tehát *szabadságjog és személyiségi jog is egyben*.

A következő – szintén alapjogként megfogalmazott – elv a *munkavállaló joga a megfelelő munkafeltételekhez és szociális védelemhez – foglalkozásától, beosztásától és a munkaadói szervezet jellegétől, valamint annak nagyságától függetlenül*. A „megfelelő munkafeltételek” kialakítása döntően közjogi jellegű szabályokban valósul meg, és az egyes országok jogalkalmazásában tágan értelmezendő.<sup>98</sup> A megfelelő munkafeltételek biztosítása számos területen speciális állami szabályozást igényel, amelyet másra nem ruházhat át. Ez egyben azt is jelenti, hogy a jogszabályok által megállapított minimális, vagy szükséges munkafeltételektől a felek csak a munkavállaló javára térhetnek el. A munkavállaló szociális védelme a munkáltatót terhelő általános gondoskodási köteleységen túl érinti a munkajogviszony tartalmát is, különös tekintettel a munkajogviszony megszüntetésével együtt járó szociális intézkedésekre. A munkaadó–munkavállaló relációjában megjelenő szociális védelem egy része valóban idegen minden egyéb kötelmi kapcsolattól. Több vonatkozása azonban a polgári jogban is ismert jogintézmények által realizálódik. Ebben a tekintetben az a tendencia figyelhető meg, hogy *az állam a munkaadó–munkavállaló kapcsolatát a piaci viszonyok figyelembevételével, azonban a gazdasági forgalmat közvetlenül kifejező más kötelmekkel eltérő eszközökkel alakítja*.<sup>99</sup>

A szociális védelemhez kapcsolódik a *munkának megfelelő, igazságos munkabérez való jog*. Ez a szintén alapjogként megfogalmazott elv azért érdekes témánk szempontjából, mert a munkajogviszony tárgyát alkotó szolgáltatás–ellenszolgáltatás egyensúlyát számos olyan tényező befolyásolja, amelyek egyéb kötelmekben nem jelennek meg. Másképpen fogalmazva a munkabérek alakulását és ekvivalenciáját több piacon kívüli faktor is meghatározza. Jellemző azonban, hogy *az állam éppen a munkabérek alakításánál igyekszik tartózkodni minden adminisztratív beavatkozástól, és amennyire csak lehet, a felek autonómiájára hagyatkozik*. Ennek pedig tradicionális eszköze a kollektív önröndekezés kifejezője, a koalíciók és az általuk kötött kollektív megállapodások.

c) A vázolt elvek vizsgálatából az alábbi következtetések levonása indokolt. A napjaink munkajogában a munkaadó–munkavállaló kapcsolatát átható elvek bizonyos tekintetben eltérnek a klasszikus polgári jog elveitől. *Ezeknek a munkajogi elveknek a részbeni realizálása ugyanakkor alapvetően a magánjog intézményeivel történik*. Ebben a tekintetben tehát nincs minőségi eltérés a polgári jogban szabályozott kötelmek és a munkajogviszony között. Az állami beavatkozás azonban közjogi szabályok révén is kifejezésre jut, de ezek a munkajogviszony minősítését álláspontom szerint alapjaiban nem érintik. Azáltal pl., hogy a jogalkotó meghatározza a szerződőképesség alsó határát, rögzíti a munkaidő felső mértékét, bizonyos munkavállalói kategóriákat különös védelemben részesít, hosszabb felmondási időt állapít meg, mint általában a polgári jogban stb., *a munkajogviszony tárgyának – magának a munkavégzésnek – megfelelő korlátokat épít be a jogviszony tartalmába. Álláspontom szerint tehát ezekkel a kogens szabályokkal összefüggésben nem az a helyes megközelítés, hogy mennyiben ellentétesek a klasszikus magánjog, illetve kötelmi jog intézményeivel, hanem abból a szempontból kell értékelni azokat, hogy mennyiben következnek a munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából*.

## 2. A polgári jog alapvető elvei és szabályai a magánjog rendeltetése alapján

a) A polgári jog rendeltetése az árujellegű vagyoni viszonyok, és végeredményben az ezekhez kapcsolódó nem vagyoni természetű, vagy kifejezetten személyi viszonyok szabályozása.<sup>100</sup> A polgári jog általános elvei ennek megfelelően alakultak ki. Így a vagyoni jogokhoz és a személyhez fűződő jogok védelme, a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének elvei, az együttműködés követelménye, a kölcsönös bizalom alapelvei, valamint magánjogi jogviszonyra vonatkozó, illetve a magánjogi jogviszonyokkal szemben fennálló általános követelményként jelennek meg. Ez alól a munkajog és a munkajogviszony sem kivétel. A Ptk. és az Mt. viszonylatában ugyanakkor bizonyos – részben indokolt, részben indokolatlan és ezért értelmezési nehézségeket okozó – eltérések vannak az általános elveket kifejező szabályok tekintetében. Szembeötlő, hogy a Ptk.-val szemben a jogalkotó nem határozza meg az Mt. célját, nem derül ki, hogy valójában milyen jogi viszonyokat szabályoz a munkakódex. Ennek meghatározása többek között azért fontos, mert a Ptk. alapvető elveinek az alkalmazása egyes területeken bizonytalanságot szül. Jó példa erre a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése, amely a Ptk. 4. § (1) bekezdésében tömören és átfogóan jelöli ki a joggyakorlás és a köteleességteljesítés alapvető értékeit, amelyek mentén felállítja a követelményeket. Ebből a szempontból éppen a munkáltató–munkavállaló viszonylatában lenne kiemelkedően fontos a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének rögzítése, hiszen a munkajogviszony egyben személyiségi elemekkel átszőtt, bizalmi jellegű kapcsolatot is jelent. Hasonló módon fontos lenne a Ptk. 4. § (4) bekezdésének adoptációja is, hiszen a munkajogviszony tipikusan az a jogi kapcsolat, ahol az egyik féllel – a munkáltatóval – szemben elvárható magatartási követelmény sokkal szigorúbb, mint a munkavállalóval szemben. Hiányérzetet kelt a Ptk. 5. § (3) bekezdése tartalmának hiánya az Mt.-ben, amely a joggal való visszaélés meghatározott tényállása és minősítése esetén lehetőséget ad a jognyilatkozat bíróság általi pótlására, ha az érdeksérelem másképpen nem hárrítható el. Mivel a munkaadó és a munkavállaló tényleges helyzete tipikusan nyilvánvalóan a munkavállaló hatalmát tükrözi, nem lenne felesleges hasonló jellegű követelmény megfogalmazása az Mt.-ben sem, és hasonló okok miatt nem tűnik haszontalannak a biztatási kár intézményének adoptálása sem.

A Ptk.-ban megfogalmazott általános követelmények – álláspontom szerint – olyan tradicionális, általános magánjogi követelményeket fejeznek ki, amelyek átvétele, illetve alkalmazhatóságának biztosítása mindenképpen indokolt. Mivel manapság ezt a jogalkalmazás nagy részben megvalósítja, a jogalkotásnak kissé leegyszerűsítve a jelenlegi helyzet legalizálását kellene elvégezni.

b) A munkajogviszony, és végső soron a munkajog egésze szempontjából kiemelkedő jelentősége van a Ptk. kötelmi jog általános részének. Nevezetesen arra a kérdésre kell választ találnunk, hogy az itt megfogalmazott elvek, generális szabályok mennyiben alkalmazhatók a munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra.

ba) A Ptk. kötelmi általános részéből valamennyi fejezet kiemelt figyelmet érdemel. A XVII. fejezet „Általános szabályok” cím alatti rendelkezései körében a szerződéskötési szabadság, és részben ezzel összefüggésben a típuszabadság, valamint a szolgáltatás–ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága, és az uzorás szerződés szabályainak a munkajogviszonyra való alkalmazhatósága indokol részletesebb elemzést.

baa) A szerződéskötési szabadság egyrészt azt jelenti, hogy a felek kötnék-e szerződést, és ha igen, milyen tartalommal.<sup>101</sup> A szerződéskötési szabadság első szegmense a munkajogban maradéktalanul érvényesül, azonban a 200. § (1) bekezdése csak a 226. § (1) bekezdésével igaz. Ennek értelmében jogszabály meghatározhatja a szerződés egyes tartalmi elemeit, és kimondhatja, hogy ezek a szerződésnek akkor is részei, ha a felek eltérően ren-

delkeznek. Ezzel összefüggésben utalunk az Mt. 76. § (3) bekezdésére, amennyiben a munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló személyi alabérét, munkakörét és a munkavégzés helyét. Ezek a munkaszerződés ún. szükséges tartalmi elemei, amelyeknek meghatározó jelentősége van a típuszabadság megítélése vonatkozásában (ld. alább). A korábbiakban úgy foglaltunk állást, hogy az Mt. és a Ptk. kötelemszabályozásának módjában az a lényegi különbség, hogy míg a Ptk. valójában a jogviszony tartalmát adja meg az egyes kötelemszabályok leírásával, addig az Mt. csak a szerződés egyes – a jogalkotó által lényegesnek vélt – tartalmi elemeit rögzíti. Abban az esetben viszont a szerződés szükséges tartalmi elemei más értelmet nyernek, ha a munkaszerződés alapján létrejött jogviszonyt, mint visszatérő jogviszonyt határozná meg a jogalkotó, amelyben az egyik fél a másik fél számára történő rendelkezésre állás mellett, meghatározott munka elvégzésére, meghatározott helyen köteles, míg a másik fél a munkavégzés ellenértékét köteles megfizetni.

A leírtakból ugyanakkor az is következik, hogy amennyiben a felek a jogszabályban megkívánt szükséges tartalmi elemekben megállapodnak, más jogviszony nem jöhet létre, csak munkajogviszony, azaz a vegyes, illetve a színlelt szerződések, továbbá a nem nevesített megállapodások lehetősége a munkajogviszony mellett vagy alternatívájaként kizárt. Ez a képlet levezethető abból is, hogy csak a munkajogviszony az a kötelemszabály, amelyhez számos közjogi szabály tapad – pl. különös tekintettel a munkaidőre –, és a színlelt vagy vegyes stb. szerződésekkel éppen a munkavállaló védelmében kialakított szabályok kijátszására lenne lehetőség. Megjegyzendő továbbá, hogy a munkaszerződésre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetősége [200. § (1) bekezdés második mondata], szintén csak a 226. § (1) bekezdésének tartalmára tekintettel értelmezhető.

bab) A munkajogban különös jelentősége lehet a szolgáltatás–ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága, valamint az uzorás szerződés intézményének. Az előbbi megállapításának szempontjaira részletes utmutatást tartalmaz a PK. 267. számú állásfoglalása, taglalva a mérlegelés rendkívüli nehézségeit. A Ptk. magyarázata külön utal arra, hogy pl. vállalkozási tevékenység körében létrejött szerződések ilyen okból történő megtámadása sem kizárt, azonban fokozott gonddal kell vizsgálni a PK. 67. számú állásfoglalásában meghatározott feltételeket és a forgalom biztonságához fűződő érdekeket.<sup>102</sup> Egyes országok joga a szolgáltatás–ellenszolgáltatás feltűnő aránytalanságát a jó erkölcsbe ütköző megállapodással egyenértékűnek kezeli.<sup>103</sup> Ebből következően ez az objektív tényállás elvileg alkalmazható a munkaszerződés tekintetében is. Annak ellenére, hogy a szolgáltatás–ellenszolgáltatás arányának megállapítása a felek örendelkezési joga körébe tartozik, a feltűnő aránytalanság esetében a felek kölcsönös érdekegybeesése éppen a magánautonómia talaján nem mutatható ki. Mind-ebből következően a hazai munkajogban is elképzelhetőnek tartjuk a 201. § (2) bekezdésére, illetve ennek megfelelő rendelkezésre alapított megtámadást.

Az uzorás szerződések esetében az alkalmazhatóság tekintetében viszonylag könnyebb állást foglalni. Mivel az uzorás szerződés szubjektív tényállást feltételez, amennyiben a szerződő fél másik fél helyzetének kihasználásával feltűnően előnyt köt ki. Ebben az esetben – álláspontom szerint – a munkaszerződés is semmis.

bb) A szerződés megkötésére vonatkozó szabályok tekintetében szükséges elemezni a szerződéses akaratra és kifejezésre vonatkozó rendelkezéseket, a szerződéses nyilatkozat értelmezését, az előszerződés intézményét, az általános szerződési feltételeket, a képviselői lehetőségét a szerződés megkötésénél, valamint a szerződés alakszerűségét.

bbba) A szerződési akaratra és kifejezésére vonatkozó szabályok általában alkalmazhatók a munkaszerződésre is, hiszen a munkaszerződés is a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A munkajogi és a polgári jogi rendelkezések egybevetésével alkalmazható a 205. § (2) bekezdése is, amennyiben a feleknek az általuk lényegesnek tartott elemekben kell

megállapodniuk, és nem kell megállapodniuk olyan kérdésekben, amelyeket jogszabály rendez. Ez utóbbi kitétel gyakorlatilag azt jelenti, hogy a munkaszerződés alanyainak meg kell állapodniuk a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeiben, amennyiben szándékuk munkaszerződés létrehozására irányul, *azonban nem kell megállapodniuk a munkajogviszony mellőzhetetlen tartalmi elemeiben, illetve ezeket nem zárhatják ki.*

**bbb)** A Ptk. szabályai magától értetődően alkalmazhatók a szerződési nyilatkozat értelmezése tekintetében. Ilyenkor azonban különösen a munkajogviszony fogalmi elemeire kell tekintettel lenni, a szűnelt, illetve a vegyes szerződések elkerülése miatt. A munkajog rendelkezésével összhangban állónak tartjuk a 207. § (2) bekezdésének megfelelő adaptációját, nevezetesen *kétség esetén a munkaszerződés tartalmát a munkavállalóra nézve kedvezőbb értelmezésben kell elfogadni, illetve megállapítani.*

**bbc)** A nyugat-európai munkajogban általánosan elismertnek tekinthető az *előszerződés* intézménye. A hazai munkajogban semmilyen akadályt nem látjuk az előszerződés megfelelő alkalmazhatóságának. Meghatározott munkakörök esetében – elsősorban a magasán kvalifikált, összetett feladatot ellátó, piacorientált, ún. „kurrens” munkavállalóknál – egyenesen kívánatos ennek az intézménynek az elterjedése.

**bbd)** Az *általános szerződési feltételeknek* a munkajogban sajátos jelentőségük van. Tágabb értelemben általános szerződési feltételnek tekinthetjük a kollektív szerződés által meghatározott feltételeket, azonban erre nézve az Mt. kollektív jogi része tartalmaz részletes szabályozást. A tipikusnak tekinthető általános szerződési (üzleti) feltétel az egyik fél által egyoldalúan meghatározott feltételrendszer, amelynek kialakításában a másik fél nem működhetett közre. Álláspontunk szerint a Ptk. 209. §-a értelemszerűen alkalmazható a munkaszerződés viszonylatában is.

**bbe)** A Ptk. 210. §-a egy meglehetősen bonyolult problémára utal – nevezetesen a *szerződés érvényességétanára* –, amelyet a megfelelő helyen elemzünk. E helyütt csupán utalunk arra, hogy mivel az Mt. a megtámadhatóság szabályozását tekintve az Mt. lényegében a Ptk. szabályozását vette át, meggondolandó, hogy a Ptk. szabályai – a megfelelő eltérésekkel – érvényesüljenek-e, vagy indokolt-e egy sajátos munkajogi jognyilatkozási érvényesség-tan kimunkálása, különös tekintettel pl. a munkáltatói egyoldalú jogi aktusokra.

**bbf)** A *szerződés létrejötte* témakörében mindenekelőtt az ajánlati kötöttség intézménye érdemel figyelmet. Annak ellenére, hogy a munkaszerződések döntő többsége szinte előzetes tárgyalások nélkül kötődik meg, nem felesleges a szerződési ajánlat és az ajánlati kötöttség intézményét a munkajogban is alkalmazni.

**bbg)** A *szerződés képviselő útján történő megkötése* összefüggésben van a képviselet összetett problémakörével, ezért tárgyalásait ott végezzük el.

**bbh)** A *szerződés alakszerűségének* problémája a munkajogban sajátosan jelentkezik. A munkaszerződés érvényességének az írásbeliséghez való kötése nem annyira dogmatikai megfontolásokon, mint az elégtelen infrastruktúra kényszeren alapul. Az egységes munkaügyi és társadalombiztosítási nyilvántartás hiánya, illetve az ebből eredhető visszaélések legalább egy részének elhárítása késztette a jogalkotót az írásbeliség megtartására az új Mt.-ben. Álláspontunk szerint, amennyiben ez a kényszerhelyzet megszűnik, a Ptk. általános szabályai alkalmazhatók lesznek.

**bc)** A *képviselet intézményével* kapcsolatban azt kell megvizsgálnunk, hogy munkaszerződés más személy (képviselő) útján megköthető-e, vagy létezik-e olyan sajátosság, amely indokoltá teszi ennek jogszabályi kizárását. Ebben a körben mind a munkaadó, mind a munkavállaló képviseletét vizsgálnunk kell. A munkaadó vonatkozásában az Mt. 73. §-a csak annyit mond, hogy munkaadó az lehet, aki jogképes. Ebből a megfogalmazásból eleve az következik, hogy számos esetben a munkáltató képviselője gyakorolja a munkáltatói jogokat, és mivel a munkaszerződés megkötése az egyik jelentős munkáltatói jog – az ún. személyzeti jogkör – része, természetesen nem kizárt ebben a körben a kép-

viselet. A munkavállalói képesség, illetve a konkrét munkavállalási képesség vonatkozásában az Mt. részletes szabályanyagot tartalmaz, amely a Ptk. cselekvőképességre vonatkozó szabályozásával együtt természetesen lehetővé teszi a munkaszerződésnek képviselő útján történő megkötését, a törvényes korlátozásokkal. Végezetül annak sincs elvi akadály, hogy a munkavállaló képviselői jogot meghatalmazás alapján létesítsen. Nyilvánvalóan az más kérdés, hogy – a munkajogviszony bizalmi jellege miatt – ez a gyakorlatban mennyire terjedt, illetve terjedhet el.

**bd)** A *szerződés tartalmának* témánk szempontjából lényeges, és már érintett rendelkezése szerint jogszabály meghatározhatja a szerződés egyes tartalmi elemeit, és kimondhatja, hogy ezek a szerződésnek akkor is részei, ha a felek eltérően nem rendelkeznek, illetve – tehetjük hozzá –, amennyiben egyáltalán nem rendelkeznek. A Ptk. 226. §-a a munkajogviszony tartalma szempontjából kiemelkedően fontos, hiszen az Mt. 76. § (3) bekezdése meghatározza a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit.

**bd)** Kérdés, hogy a *feltétel és időhatározás* szabályai alkalmazhatók-e a munkaszerződésre. Mivel a munkaszerződés nemcsak ún. „cseretípusú” kötelmet keletkeztet, hanem a munkajog szociális töltése miatt a munkajogviszony egyik rendeltetése a munkavállaló egzisztenciális védelmének a biztosítása, nehezen egyeztethető össze a munkajogviszony jellegével a munkaszerződés megkötését bizonytalan jövőbeni eseménytől függővé tenni. A munkajogviszony eme sajátossága miatt a modern munkajogban kiépült a munkajogviszony megszüntetésének viszonylag szigorú rendszere, és ehhez közvetetten kapcsolódnak a munkajogviszony időbeli hatályára vonatkozó szabályok. Általában megállapítható, hogy a hazai szabályozás az EU-országokéhoz viszonyítva liberális, hiszen a határozott idejű munkajogviszony létesítéséhez tartalmi feltételt nem, csak időbeli korlátozást ír elő. Ennek megfelelően nem tartjuk lehetségesnek a bontó feltétel alkalmazását sem a munkajogviszony tekintetében. A feltétellel szemben az időhatározás mind a szerződés megkötése és hatályának megszüntetése tekintetében lehetséges, ennek egyes eseteit az Mt. is rögzíti.

**bdb)** Nem tartozik szorosan témánkhoz, ezért csak érintjük a *harmadik személy javára szóló szerződés* munkajogi távoli megfelelőit, pl. a kirendelés, vagy a munkaerő-kölcsönzés intézményét. Mindkettő speciálisan munkajogi kategória, amelyet a munkavállalók biztonsága érdekében különös szabályokkal kell körülhatárolni.

**be)** A Ptk. XXI. fejezete a *semmisség és a megtámadhatóság* cím alatt tulajdonképpen a szerződés érvénytelenségével foglalkozik. A megállapodások, illetve tágabb értelemben általában a jognyilatkozatok érvényesség-tana nem tárgya jelen tanulmányunknak, azonban a probléma súlyára való tekintettel érintenünk kell ezt a kérdéskört. Az érvényesség-érvénytelenség alapvetően nem jogági, hanem általános jogelméleti kategória. Mindenesetre indokoltabb lenne a jelenlegi felosztás helyett a klasszikus semmisség – feltétlen érvénytelenség – feltételes érvénytelenség kategorizálást alkalmazni. Egyrésztől azért, mert egynemű fogalmakról lenne szó, másrésztől ez a képlet a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében is jobban segíthetné az elhatárolási problémák megoldását. Ettől függetlenül a Ptk. rendszere alkalmazható a munkaszerződésre, azonban a munkajogi jogalkotásnak a megállapodások érvényesség-tanán túl részletesen ki kell munkálnia általában a munkajogi jognyilatkozatok érvényességi szabályait, különös tekintettel a munkáltató egyoldalú jogi aktusaira. A Ptk. 239. §-a szabályozza a részleges érvénytelenség intézményét. Ezzel kapcsolatban utalunk arra, hogy mivel az Mt.-ben több helyen ún. tól-ig szabály érvényesül, a részleges érvénytelenség nem minden jogintézmény vonatkozásában alkalmazható (pl. felmondási idő).

**bf)** A *szerződés módosítása* tekintetében különösebb kétely nem merülhet fel a munkaszerződést illetően, a tartozáselismerés

adoptációjának sincs különösebb akadálya, azonban gyakorlati jelentősége a munkajogban jelenleg rendkívül csekély.

**bg)** A *szerződést biztosító mellékkötelezettségek* szerepét a munkajogban szintén nem lehet kizárni. Jól mutatja ezt, hogy az Mt. legutóbbi – 1999. évi LVI. törvény – meghatározott szerződés-szegő tényállásokra bizonyos kötbér jellegű technikát szabályozott.<sup>104</sup> Ettől függetlenül a munkajogviszony tartalmának megfelelően nem elképzelhetetlen meghatározott mellékkötelezések alkalmazása. Így pl. nyilvánvaló, hogy a munkavállaló védelme elvével ellentétes lenne a jogvesztés kikötése, azonban meghatározott esetekben bevezethető lehetne a zálogjog intézménye.<sup>105</sup>

**bh)** A *teljesítést* a munkajogviszony sajátosságai határozzák meg, különösen annak idejét, helyét és egyéb körülményeit illetően. A korábbiakban kifejtetteknek megfelelően a felek a munkaszerződésben a szolgáltatást általánosságban határozzák meg, és a munkáltató konkretizálási joga a teljesítés valamennyi fázisában érvényesül. Ez azonban még nem jelenti azt, hogy a polgári jog ide vonatkozó általános szabályai ne érvényesülnének. Ezzel szemben viszont – alapvetően a munkavállaló érdekeinek fokozottabb védelme miatt – a munkajogban általában nem érvényesülnek a beszámítás szabályai.

**bi)** A hazai munkajogban a *szerződésszegés általános szabályai* nem kerültek kimunkálásra. Ennek oka elsősorban az, hogy a szocialista munkajog a szerződéses jogviszonyoktól idegen feylelmi felelősség intézményével rendezte a munkajogviszonyból származó kötelezések vétkes megszegésének jogkövetkezményeit. A vétkes kötelezések megszegésén túl, általában a szerződés závarait azonban nem, vagy csak részleteiben szabályozta. Az egyes intézmények így csak nyomaiban mutathatók ki a munkajogban. A kötelezett késedelme a legtöbb esetben a munkavégzési kötelezések megszegését jelenti, amely a korlátozott munkavállalói kárfelelősséggel, és súlyosabb esetekben a munkajogviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésével szankcionálható. A jogosult késedelme több áttételen keresztül részben kimutatható az ún. állásidő, illetve az állásidő díjazásának intézményében. A munkajogviszonnyal összefüggésben is ismert a hibás teljesítés intézménye, amelyet a korábbi Mt. viszonylag részletesen szabályozott. Annak ellenére, hogy a hatályos törvény erre vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmaz, a hibás teljesítés jogkövetkezményei gyakorlatilag változatlanok. Nyilvánvaló, hogy a lehetetlenülés szabályai csak a munkajogviszony sajátosságainak megfelelően érvényesülhetnek, továbbá a teljesítés megtagadása is csak a munkajogviszony környezetében érvényesíthető.

**bj)** A *munkaszerződés megszűnésének* szabályozása a munkajog egyik kiemelkedően fontos területe. Általában megállapítható, hogy a munkajog minden olyan megszűnési, illetve megszüntetési tényállást ismer, amely a polgári jogban szabályozott, és a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony természetével összeegyeztethető. Az egyes megszűnési, megszüntetési tényállások jogi természetét nem változtatja meg az a tény, hogy a munkajogban elhelyezett részletes szabályok bővebbek, mint a polgári jog általános rendelkezései. Jó példa erre a munkajogviszony felmondásának intézménye, amelynek talán legfontosabb eleme a felmondásvédelem.

**bk)** Az *engedményezés és a tartozásátvállalás* esetleges alkalmazásánál szintén a munkavállaló védelmi igényének prioritásából, illetve a munkajogviszony sajátosságaiból kell kiindulni. A tartozásátvállalás intézményének esetleges alkalmazhatóságát jelentősen behatárolja a szolgáltatás személyes teljesítésének kötelessége, amely egyébiránt nem minden ország munkajogában élvez kizárólagosságot.

**bl)** A *több jogosult vagy több kötelezett* témaköre összefüggésben van a foglalkoztatás rugalmasabb formáinak az elterjedésével, illetve az atipikus munkaviszonyok formáinak kutatásával. Ennek a területnek kapcsolódási pontja van továbbá az ún. csoportos munkajogviszony (Gruppenarbeitsverhältnis) témakörével, valamint a már említett munkaerő-kölcsönzés intézményével. Álláspontunk szerint egyik terület sem kerülhető meg a hazai munka-

jog számára, és a leendő szabályozás kialakítása szempontjából a polgári jog szabályai felhasználhatók.

**bm)** A *hazai munkajog egyik kritikus pontja a munkavállalói kárfelelősség szabályozása*. Általában a munkajogi kárfelelősség sajátosságát az jelenti, hogy számos intézmény tekintetében látványosan eltér a polgári jog szerződésen kívül okozott kárfelelősségi megoldásaitól, de alaposabb elemzés után nyilvánvalóvá válik, hogy a munkajogi kárfelelősség dogmatikailag nem önálló, azaz lényegét tekintve a magánjogi kárfelelősség része. Ehhez képest tarthatatlan a cum és pro viribus korlátozás a munkavállalói kárfelelősség tekintetében.

**c)** A Ptk. kötelmi általános részének szabályai és a munkajog kapcsolatát illetően összefoglalásképpen az alábbiak állapíthatók meg. *A munkajogviszony – mint szerződéses alapozású jogviszony – nem rendelkezik olyan sajátossággal, amelynek következtében általános érvénnyel arra a következtetésre kellene jutni, hogy a kötelmi jog generális szabályai a munkajogviszonyra ne lennének alkalmazhatóak. Másképpen fogalmazva, a munkajogviszony nem idegen test a polgári jog kötelmi jogviszonyaihoz képest.* Természetesen ez nem azt jelenti, hogy valamennyi, ebbe a körbe tartozó rendelkezés automatikusan alkalmazható lenne a munkajogviszony tekintetében. Egyesek alkalmazása kizárt, vagy helyettük megfelelő, más szabályozás szükséges, és ennek oka a munkajogviszony bizonyos vonatkozásokban megnyilvánuló sajátossága.

## VI.

### A MUNKAJOGVISZONY SZABÁLYOZÁSÁNAK LEHETSÉGES VÁLTOZATAI – DE LEGE FERENDA

#### 1. A szabályozás kialakítására irányadó szempontok

**a)** A munkajogviszony rendszerbeli helyének kijelölése kihat a munkajog és a polgári jog kapcsolatának egészére, és ezen keresztül minőségében határozza meg a munkajogról, mint jogágról alkotott felfogásokat. Mivel a munkajogi szabályozás tartalmának kialakításánál nemcsak jogi-dogmatikai szempontok játszanak szerepet, a munkajogviszony és a polgári jogi kötelek kapcsolatának rögzítésénél az alábbi tényezők vizsgálata indokolt:

- a munkajogviszony – és rajta keresztül a munkajog egészének – *jogdogmatikai minősítése* a polgári jog kötelemeihez, és áttételesen a polgári jog egészéhez;
- a munkajogviszonyra ráépülő *közjogi szabályok befolyásoló szerepe*, illetve súlya a munkajogviszony rendszerbeli meghatározásánál;
- a *munkajog rendszerének, a kollektív és az egyéni munkajog korrelatív kapcsolatának*, a munkajog jogágisága és a munkajogviszony jogi természete közötti eltérés befolyásoló hatása;
- a munkajog kapcsolódása a politikához, a *politikai érdekekhez*;
- a munkajog *kodifikációs hagyományai*, a jogi szabályozás megújulásának kényszere és a tehetetlenségi nyomatek súlyának egybevetése;
- az *átalakítás, vagy a jelenlegi konstrukció megtartásának előnyei, hátrányai*.

**aa)** A munkajogviszony dogmatikájának vizsgálatakor a munkajogviszonyt tudatosan kiragadjuk jelenlegi (hazai) környezetéből, és csak azt elemezzük, hogy a munkajogviszony minőségében különbözik-e a többi kötelemtől. A leírtak alapján – ebben a kontextusban – megállapítható, hogy a *munkajogviszony, mint szerződéses alapozású kötelelem szubsztanciájában nem mutat fel olyan sajátosságot, amely eleve lehetetlenné tenné kirekesztését a polgári jog kötelemei sorából*. Ez a megközelítés azonban csak a vegytiszta jogi vázra igaz, amennyiben két fél megállapodását, illetve annak joghatását nézzük. Azáltal ugyanis, hogy a felek a szolgáltatás tárgyát általánosságban határozzák meg, és a munkáltató konkretizálási joga számára fölérendelti helyzetet eredményez, továbbá az a tény, hogy saját neve alatt csak az egyik fél jelenik meg a gazdasági forgalomban, árnyaltabb értékítéletet követel. Ennek megfe-

lelően e pont elemzésénél *védhetően legfeljebb csak az állítható, hogy a munkajogviszony megfelelő korrekciók beépítésével akár a polgári jogban is elhelyezhető, illetve szabályozható.* Ez azonban még nem ad választ a munkajog és a polgári jog kapcsolatára, legfeljebb sejteti, hogy a munkajog – mint jogág – nem azonos a munkajogviszonnyal, annak ellenére, hogy a munkajog e jogviszonyra épül.

**ab)** A felek egyensúlyi helyzetének szinten tartása érdekében a munkajogviszonyt számos *közjogi jellegű rendelkezés* veszi körül. Az összehasonlító elemzések azt támasztják alá, hogy a polgári jog karakterének megőrzése érdekében – *uralkodó megoldásként* – ezeket a szabályokat a polgári törvénykönyvön kívül helyezik el. Így a munkajogviszony tartalmának szabályozásakor az a sajátos szerkesztési mód áll elő, hogy a munkajogviszony szerződéssel átfogható része a polgári törvénykönyvekbe kerül, míg a felek – pontosabban az egyik fél – szerződési autonómiáját korlátozó szabályok ezeken kívül nyernek elhelyezést. Ez egyben azt is sejteti, hogy a munkajogviszony tartalmára telepedő közjogi szabályok – a többségi elfogadás szerint – nem épülhetnek be a polgári jogba, attól idegenek. Látnunk kell azonban azt is, hogy e közjogi, vagy közjogias szabályok léte még nem eredményezi a munkajogviszony előző pontban érintett dogmatikájának gyökeres átalakulását, és ez a korlátozott hatás a vázolt szabályozás kettősségén is lemérhető.

**ac)** *A modern munkajog napjainkban jóval több, mint csak a munkajogviszony jogága.* Kétségtelen, hogy a munkajog egésze, összetett, bonyolult, egymástól karakterében különböző részekből álló munkajog a munkajogviszonyra épül, de „a munkajogviszony, illetve a munkaszerződés joga” és a munkajog nem egy és ugyanaz. A munkajogviszony rendszerbeli elhelyezésétől függetlenül, a munkajog a *civilisztika* részeként *relatív önálló jogág*. Ez még akkor is védhető álláspont, ha a munkajog egészét számos országban nem lehetett egységesen kodifikálni. Lehetséges azonban egy olyan magyarázat is, hogy éppen az átfogó – az egyéni és a kollektív munkajogot egyaránt magába foglaló – kodifikáció hiánya jelzi a munkajog önállóságát.

**ad)** A munkajog „*politikus*” jogág, „az előrenyomulások és a visszavonulások” jogága. A politikai érdekek erőteljes hatása jól nyomon követhető a II. világháború utáni munkajogi fejlődésen, de akár napjaink hazai jogalkotásán keresztül is. Aktuálpolitikai hatások mutathatók ki a szocialista munkajog mesterséges integritásán a szocialista munkajogban, de ugyanígy *politikai indíttatású az e hatásokkal szembeni védelem a polgári államok azon megoldásaiban, amelyek értelmében a munkajogviszonyt a magánjog keretein belül szabályozták.* Ebből a szempontból találó Zielinsky gondolata, miszerint a jogviszonyok alakításának a magánautonómián alapuló polgári jogi „kötelező” technikája, tartós, időtálló értékeket mondhat magáénak.<sup>106</sup> Nem túlzás azt állítani, hogy a munkajogviszony dogmatikájából adódó szabályozási követelmény, nevezetesen a *civiljog értékrendje*, gyakran szolgált fékként a politika kilengéseivel szemben.

**ae)** Bármilyen átalakítás előkészítése során azt is meg kell vizsgálni, hogy a változtatást *valamilyen szükségesség indukálja-e, és amennyiben a válasz igenlő, azt is mérlegelni kell, hogy a jelenleg hatályos rendszer mennyiben fejt ki ellenhatást, mennyiben érezhető a jogalkotás tehetetlenségi nyomatéka.* Kétségtelen a polgári jog általános megújulási szándéka, és – álláspontunk szerint – a munkajogi jogalkotás jelenlegi állapota is több tekintetben tarthatatlan. Amennyiben e kettő találkozik, úgy kedvező alkalom mutatkozik az átfogó, koncepcionális változtatásra. *Megítélésünk szerint, önmagában a munkajogi szabályozórendszer változtatása ma nem prioritást élvező feladat, érdekek és ellenérdekek egyenlítik ki egymást, de a leglényegesebb az, hogy a magánjoghoz való tartozása miatt izolált átalakítása nem is lehetséges.* Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy magán-munkajog gyökeres átalakítása nem teszi megkerülhetővé a közszolgálat szintén átfogó reformját.

**af)** Minden nagyobb átalakítás során *előtérbe kerül az előnyök és a hátrányok, és szükségletek (igények) elemzése.* Nyomatékosítanunk kell, hogy minden alapvető változtatás időlegesen veszélyezteti a jogbiztonságot, amennyiben a meglévőt tekintjük hibái

ellenére biztonságosnak, vagy inkább kitaposottnak; számos területen, rövid távon nem biztosítható a kiszámíthatóság; s végezetül az átalakítás költséges. Mindezzel szembe kell nézni a „csak” stratégiájában megfogalmazható előnyök ellenére. Hogy melyek ezek a hátrányok és előnyök, azt az egyes megoldási lehetőségek felvázolásakor taglaljuk.

**b)** Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a munkajogviszony és a polgári jog kapcsolatának esetleges átalakítása nem csupán a jogi-dogmatikai szempontok, illetve követelmények mentén hajtható végre. Felfogásunk szerint mindkét területnek saját maga követelményeinek szem előtt tartásával, saját hibái kiküszöbölése érdekében kell megtenni a szükséges lépéseket. Ismételten utalunk arra, hogy a munkajog radikális átalakítása – amelyre álláspontunk szerint szükség van – csak a polgári jog koncepcionális felülvizsgálatával egyidejűleg kerülhet sor. Napjainkat mindazonáltal a gyors és több területen drasztikus átalakulás, illetve átalakítás időszakaként is jellemezhetjük. Ilyenkor a jogi-dogmatikai megfontolások gyakran nem megfelelő értékükön kerülnek megítélésre. Ennek a veszélye a munkajog esetében – a jogág politikai karaktere miatt is – fokozottan fennáll. Meggyőződésünk, hogy a gyökértelen pragmatika ezen a területen csak a problémák más szinten való továbbgörgetését eredményezi.

## 2. A Ptk. és a munkajogi szabályozás lehetséges kapcsolódási pontjai, különös tekintettel a munkaszerződésre és a munkajogviszonyra

Tanulmányunk végén – immár a címben felvetett problémára adandó válaszként – felvázoljuk azokat a megoldási lehetőségeket, amelyek szakmai meggyőződésünk szerint számításba jöhetnek. Az egyes változatoknál azok előnyeit és hátrányait is elemezzük. Megkísérelünk határozott, de ugyanakkor árnyalt állásfoglalást kialakítani, amennyire ezt a probléma összetettsége és a kutatás jelenlegi fázisa lehetővé teszi. Nézetünk szerint a következő variánsokat lehet a jogalkotásnak mérlegelni:

**a)** *a jelenlegi munkajogi szabályozási szerkezet marad*, és mind a Ptk., mind az Mt. átfogó felülvizsgálata egymástól függetlenül, legfeljebb egymásra tekintettel történik meg;

**b)** *a Ptk. kötelmi különös része meghatározza a munkaszerződés fogalmát* – utalva ezzel a munkaszerződés dogmatikai hovatartozására –, azonban a részletes szabályozás továbbra is az Mt.-ben maradna;

**c)** *a Ptk. a többi kötelemben hasonlóan szabályozza a munkaszerződést*, és az egyes – alapvetően közjogi – rendelkezések külön jogszabályban kerülnek elhelyezésre;

**d)** *a Ptk. változatlanul nem szól a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról*, és ebben az esetben részletesen ki kell munkálni a munkaszerződés és a munkajogviszony tanát, ebből is következően az individuális és a kollektív munkajog külön törvényben nyer szabályozást.

**ad)a** A hatályos munkajogi szabályozás önmagában is számos problémát hordoz. A munkajog egészének kodifikációja meglehetősen ritka, ugyanis a kollektív és az egyéni munkajog más-más karakterű szabályanyagot tartalmaz. *A jelenlegi Mt. közjogi és magánjogi szabályok elegye, és több fejezete egyszerűen nem képezi a munkajogi szabályozás tárgyát (ld. érdekegyeztetés).* Ettől függetlenül a két törvény – az Mt. és a Ptk. – „elmegy” egymás mellett, és ebből következően rendkívül nagy a bizonytalanság a Ptk. egyes intézményeinek alkalmazhatóságát illetően. Ez következik abból is, hogy az Mt. az egyéni munkajogviszony szabályozását illetően keretjellegű és meglehetősen hézagos. A jogalkalmazás ugyan tett néhány kísérletet, de ezek nagy része nem átgondolt, illetve esetleges. *Nézetünk szerint ennek az állapotnak a fenntartása semmilyen előnnyel nem járhat a jövőben, hátránya viszont jelentős.* Így továbbra sem tisztázott a munkajogviszony fogalma, a munkajogviszony jogi természet, elkülönültsége és összetartozása a polgári jog viszonylatában stb. Ezért függetlenül attól, hogy a Ptk. felülvizsgálata hosszabb időt vesz igénybe, és az Mt.

megújulására sürgősebb a politikai igény, ennek a megoldásnak a jogossága semmivel nem igazolható.

**ad)b** A második megoldás gyakorlatilag több nyugat-európai ország – pl. a német, osztrák – polgári törvénykönyvének szintjére jutattná a szabályozást, annak minden problémájával együtt. Nyomatékosítjuk, hogy ebben az esetben sem maradhat a „munkaviszony” laza szabályozása. Ezzel kapcsolatban el kell oszlatnunk egy tévhitet: a „magánjogias” szabályozás nem azonos az elnagyolt szabályozással. E megoldásnak kétségkívül előnye, hogy a Ptk. egyértelműen demonstrálná a munkajogviszony helyét a jogrendszerben. Hátránya viszont, hogy egy másik jogágnak – a munkajognak – kellene szinte tételesen meghatározni, hogy mely polgári jogi szabályok alkalmazhatók és melyek nem.

**ad)c** A Ptk. ugyanolyan részletességgel és szerkezetben szól a munkaszerződésről és a munkajogviszonyról, mint a kötelmi különös rész többi intézményéről. Ebben az esetben a munkajogviszony tartalmát alkotó közjogi rendelkezéseket kellene külön törvényben részletesen összefoglalni. Ennek a megoldásnak előnye az, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony a jogalkotó eredeti szándékának megfelelően valóban magánjogi szabályozásban részesül, a polgári jogi szabályok közül egyesek alkalmazásának esetleges kizárása egy törvényen belül megvalósítható. A megoldás hátránya, sőt bizonyos szempontból veszélye, hogy a jelenlegi munkajogi kodifikált joganyagot megszüntetheti. Mivel a munkajogviszony közjogi szabályaihoz nehezen lehetne illeszteni a kollektív munkajog szabályait – egyébiránt jelenleg is mesterkélten ez a kapcsolat –, a megmaradt munkajogi szabályokat csak több jogszabályban lehetne elrendezni. Egy ilyen megoldás természetesen ellentétes az elmúlt időszak munkajogi jogalkotási tradí-

cióival, s az sem mellékes, hogy a munkavállalók számára visszalépésnek is tűnhet. Mindazonáltal álláspontunk szerint ez a szerkezeti és tartalmi megoldás lehet a leendő szabályozás egyik támogatható változata.

**ad)d** A negyedikként szóba jöhető megoldás a polgári jog és a munkajog összetartozásának korrekt tagadása, amely azonban egy feltétel meglétét kívánja meg és egy következmény esetleges bekövetkezésével járhat együtt. Ebben az esetben ugyanis óhatatlanul rendezni kell a polgári jogi szabályok alkalmazhatóságának problematikáját, és ez ebben a szerkezetben nehézkes és bonyolult. A következmény változatlanul a jelenlegi kénszerkodifikált Mt. szétesését jelentheti. Ebben az esetben egy, a munkaügyi kapcsolatokat átfogóan rendező jogszabály megalkotása lenne kézenfekvő – mint pl. az osztrák Arbeitsverfassungsgesetz –, amely közjogi és magánjogi szabályokat egyaránt tartalmaz. Hasonló karakterű – közjogi és magánjogi – komplex szabályanyagot tartalmazna a munkajogviszonyra vonatkozó törvény. E megoldás hátránya a koncepcionális megújulásról való hosszú távú lemondásban rejlik, amelynek negatív hatása akár nagyon súlyos is lehet. Előnye a korrekt és részletes szabályozás kialakításának lehetősége.

Végkövetkeztetésként rögzítjük, hogy felfogásunkhoz legközelebb a harmadik megoldás áll. Alapvetően azért, mert ebben látjuk a munkajogi jogalkotás koncepcionális megújulásának lehetőségét, a munkajog szerződéses alapozású intézményeinek és a közjogi rendelkezéseknek a következetes szétválasztását, valamint az individuális munkajog részletes szabályozását és a kollektív munkajog újragondolását.

Dr. Kiss György

#### JEGYZETEK

<sup>1</sup> Ez a nézet történetileg is igazolható, hiszen a munkajog kialakulása során visszanyúlt determináns intézményéhez, a *locatio-conductio*-hoz. Mayer-Maly, *Locatio conductio*, Berlin, 1982.; uő: *Römische Grundlage der modernen Arbeitsverträge*, RdA, 1974/5.

<sup>2</sup> Somló, *Allami beavatkozás és individualizmus*, Budapest, 1907.; Friedman, *Law in a changing Society*, London, 1982.; Flume, *Rechtsgeschäft und Privatautonomie*, Karlsruhe, 1960.

<sup>3</sup> Sinzheimer, *Möglichkeiten eines einheitlichen Arbeitsrechts für Deutschland*, Leipzig/Berlin, 1914/1974.; *Grundzüge des Arbeitsrechts*, Jena, 1927.; későbből *Gast, Arbeitsrecht als Vertragsrecht*, Heidelberg, 1984.; *Gamillscheg, Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts*, AcP, 1976/4.

<sup>4</sup> MünchArbR/Richardi, § 1 RdNr. 26

<sup>5</sup> Jellemző, hogy a nagyobb polgári törvénykönyvek szabályozása ebben a tekintetben szinte semmit sem változott hosszú évtizedek óta.

<sup>6</sup> Különösen a német és az osztrák kísérletek mondhatók rendkívül alapsnak.

<sup>7</sup> Individuális versus kollektív munkajog szétválasztása abból a szempontból volt vitatott dogmatikailag, hogy a kollektív munkajogra egyáltalán kiterjedhet-e a polgári jog intézményrendszere.

<sup>8</sup> Jó példa erre Franciaország, ahol a Code Civil és a Code du Travail egymás mellett él, de a munkajog elszakadatlanságát mégsem lehet feltételezni.

<sup>9</sup> Így a francia, a német, a spanyol alkotmányban.

<sup>10</sup> MünchArbR/Richardi, § 9 RdNr. 7

<sup>11</sup> Ld. erről részletesen Radnay, A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. *Polgári Jogi Kodifikáció*, Budapest, 1999. évi 1. szám.

<sup>12</sup> Ez a megállapítás mindenképpen igazolható pl. az angol, a német, a francia, az osztrák, vagy akár az olasz munkajogi szabályozással való összehasonlításban.

<sup>13</sup> A szocialista munkajog léte és a polgári joghoz való viszonyának megítélése megosztotta a jogtudományt. Egyesek szerint a munkajogviszony jogdogmatikai intézményrendszere lényegében a polgári jogi szerződéses viszonyok alapstruktúrájának adaptációja. Ezzel – az egyébként új keletű – nézettel szemben mások változatlanul annak a véleménynek adnak hangot, hogy a munkajog kogens elemeinek léte miatt nem vetődhet fel az állítólagos polgári hagyományok átvétele. A jogtudományban alkalmanként felerősödött vita túlzottan nem befolyásolta a jogalkalmazást, amelyben már a hatvanas évektől nyomon követhető annak az elvnek az érvényesítése, hogy amennyiben valamely polgári jogi norma vagy elv nem ellentétes a munkajog elveivel, a bírói gyakorlat által alkalmazást nyer.

<sup>14</sup> Camerlynck/Lyon-Caen/Pélessier, *Droit du travail*, Paris, 1986, 38. old.

<sup>15</sup> Richardi, *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, München, 1964.; Camerlynck/Lyon-Caen/Pélessier, i. m.; Hueck/Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlin/Frankfurt, 1957. stb.

<sup>16</sup> Zöllner/Loritz, *Arbeitsrecht*, München, 1997.

<sup>17</sup> Sinzheimer, 1914/1976, 47. old.

<sup>18</sup> Richardi, *Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem*, ZfA, 1992/3. A személyi függőség teóriájával összefüggésben hangsúlyoznunk kell, hogy a munkajogviszony személyiségi jellegének megjelenése mellett a függőség miatti védelmi igény a munkajogban ma is megtalálható. A hivatkozott kritika ezzel szemben azt emelte ki, hogy a munkajog dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérvek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget.

<sup>19</sup> A munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása talán csak a klasszikus munkajogviszony esetében lehetséges kellő biztonsággal. Napjainkban azonban egyre több atipikus munkajogviszony jelenik meg, amelyekben a korábban hangsúlyozott ismérvek a maguk tisztaságában nem mutathatók ki. Az atipikus foglalkoztatási formákról ld. Laki (szerk.), *Az atipikus foglalkoztatási formák* (in: *Az ISM kiadványa*), Budapest, 1997.

<sup>20</sup> Richardi, *Der Arbeitsvertrag*, 252. old.

<sup>21</sup> A Polgári Törvénykönyv Magyarzata, 1992. II. kötet, 1270. old.

<sup>22</sup> A hazai irodalomban a munkajogviszony e karakterével részletesen foglalkozott Román László. Az önállóan munkát ő „idegen meghatározottságú” munkatevékenységnek minősítette, és ebből vezette le a megrendelő/megbízó és a munkáltató utasítási joga közötti lényegi eltérést. Álláspontja szerint, míg az előbbieket utasítása alapvetően korrekciós jellegű, a munkáltató utasítása azonban konkrétizáló. A megrendelő/vállalkozó utasítása érdekközvetítő, míg a munkáltatóé akaratközvetítő jellegű. Mindez azért lehetséges, mert – ellentétesen a vállalkozási és a megbízási szerződéssel – a munkaszerződésben nem fedezhetjük fel a szolgáltatás jellemzett behatárolását, hanem a munkavállaló szolgáltatása csak jellegében, mintegy általános munkafajta szerint kerül meghatározásra. Román, *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*, Budapest, 1967. 51–58; 338–339. old.

<sup>23</sup> Staudinger/Richardi, *Vorbem.* § 611. Rz 692–699.

<sup>24</sup> Kiss, *A piac és az emberi tényező*, Budapest, 1995. 145. old.

<sup>25</sup> Súlyom, *A személyiségi jogok elmélete*, Budapest, 1983. 306–309. old.

<sup>26</sup> Richardi, *Kollektivgewalt*, 32. old.

<sup>27</sup> Flume, 136. old.

<sup>28</sup> Ld. Ptk. 200. § (1) bekezdés.

<sup>29</sup> Tipikusan ilyen a CC megoldása.

<sup>30</sup> Ld. a német, osztrák szabályozást.

<sup>31</sup> Némi leegyszerűsítéssel: a hivatkozott rendelkezésből teljes bizonyossággal csak az állapítható meg, hogy a munkaszerződés nem ingyenes kötelezetket keletkeztet. A munkajogviszony tartalma a törvényben meglehetősen szétszórt, több eklektikus szabály révén állítható csak össze. E rendelkezések egyrészt magára a teljesítésre, másrészt a tartalomra vonatkoznak, a magánjogi szabályok keverednek a közjogi intézményekkel, s mindezek betetőzéseként változatlan tartalommal szerepel az Mt.-ben a mára jószerével használhatatlan munkavállalói kárfelelősség.

<sup>32</sup> Staudinger/Richardi, *Vorbem.* § 611. Rz 112.

<sup>33</sup> Jól tükrözi ezt *Windscheid* definíciója: Die Miethe, welche den Gebrauch einer Sache zum Gegenstand hat, heißt Sachmiethe; die Miethe welche



- den Gebrauch einer Arbeitskraft zum Gegenstand hat, heißt Dienstmiete. Windscheid, Lehrbuch des Pandektenrechts, Frankfurt a. M., 1891, 451. old.
- <sup>34</sup> Ezek közül a leglényegesebbek voltak a napi munkaidő maximumának meghatározása, a felmondási idő szabályozása, az üzemek biztonságára vonatkozó rendelkezések kiépítése, baleseti ellátás bevezetése stb.
- <sup>35</sup> Gierke, Deutsches Privatrecht, Berlin, 1917. Bd. III. 600. old.
- <sup>36</sup> Pothoff, Probleme des Arbeitsrechts, Berlin, 1912.
- <sup>37</sup> Uo.
- <sup>38</sup> Sinzheimer, Grundzüge, 291. old.
- <sup>39</sup> Sinzheimer, 1914. 47. old.
- <sup>40</sup> Uo. 49. old.
- <sup>41</sup> Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. I. Berlin/Leipzig, 1902.
- <sup>42</sup> Molitor, Das Wesen des Arbeitsrecht, Leipzig/Erlangen, 1925.
- <sup>43</sup> A munkaadói és a munkavállalói delegáció vezetőinek nevével kaptak elnevezést a szerződés.
- <sup>44</sup> „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht”.
- <sup>45</sup> A korszak részletes jellemzését ld. Bohle, Einheitliches Arbeitsrecht in der Weimarer Republik, Tübingen, 1990.
- <sup>46</sup> Ezen a nemzeti-socialista munkajog sem tudott érdemben változtatni, annak ellenére, hogy az átvett intézményeket deformált tartalommal módosította. Ebben a politikai közegben Siebert a munkajogviszonyt mint „personenrechtliches Gliedverhältnis”-t határozta meg. Lényeges azonban, hogy még ilyen körülmények között is a munkajogviszonyról szóló törvény tervezete (Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis – 1938) kimondta, hogy a BGB rendelkezései irányadók, amennyiben a törvény másképpen nem rendelkezik, vagy „a munka- illetve az üzemi közösség” (Arbeits- und Betriebsgemeinschaft) lényegéből más nem következik.
- <sup>47</sup> „Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches – Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz” NJW 1992/38.
- <sup>48</sup> Uo. 14. old.
- <sup>49</sup> Uo. 16. old.
- <sup>50</sup> Uo. 17. old.
- <sup>51</sup> Rummel/Krejci, ABGB, Kommentar Wien, 1992. 1993. old.
- <sup>52</sup> Ld. többek között Schreiber, Ingwer, Rümelin, Grünberg, Dniestransky és Adler munkáit.
- <sup>53</sup> Rummel/Krejci, i. m.: 2002. old.
- <sup>54</sup> Uo. 1993. old.
- <sup>55</sup> Pl. a Vertragsbedienstetengesetz rendelkezéseit.
- <sup>56</sup> Marhold/Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, Wien/New York, 1991. Bd. I. 169. old.
- <sup>57</sup> Marhold/Mayer-Maly, i. m.: 23. old.
- <sup>58</sup> Bydlinsky, Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht, Wien/New York, 1969.
- <sup>59</sup> Uo. 11. old.
- <sup>60</sup> Uo. 174–175. old.
- <sup>61</sup> Uo. 176. old.
- <sup>62</sup> Mayer-Maly, Arbeitsrecht und Privatrechtsordnung, JZ, 1961/5.
- <sup>63</sup> Floretta, Zentrale Probleme der Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechts, Wien, 1967.
- <sup>64</sup> Camerlynck, Contract de travail, Paris, 1968. 42. old.
- <sup>65</sup> Brun/Galland, Droit du travail, Paris, 1958. 66. old.
- <sup>66</sup> Az 1804-ben megalkotott CC a dologbérletet mintegy ötven szakaszban, részletes szabályozásban részesítette, míg a szolgálatok bérletét csupán három enagyolt szakaszban rendezte. Ennek hamarosan megmutatkozott a szörnű eredménye, amelyre híres jelentésében *Vuillermé* hívta fel a figyelmet 1840-ben. Despax/Rojot, Labour Law and Industrial Relations in France, Deventer/Boston, 1987. 34. old.
- <sup>67</sup> Erről ld. részletesen Javillier, Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981, Paris, L.G.D.J. 1984.
- <sup>68</sup> Ld. Sanseverino, Diritto del lavoro, Padova, 1963.
- <sup>69</sup> CC 2094. §
- <sup>70</sup> Treu, Labour Law and Industrial Relations in Italy, Deventer/Boston, 1991.
- <sup>71</sup> OR Art. 319.
- <sup>72</sup> OR Art. 355.
- <sup>73</sup> OR Art. 356–358.
- <sup>74</sup> Ld. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
- <sup>75</sup> Ld. MTT. 1550. §
- <sup>76</sup> Ld. MTT. 1555, 1556, 1557. §
- <sup>77</sup> Ld. MTT. 1561–1567. §
- <sup>78</sup> Szadits, Magyar magánjog I. köt. Budapest, 1941. 100. old.
- <sup>79</sup> Vincenti, A munka magánjogi szabályai, Budapest, 1942.
- <sup>80</sup> Bernhard/Sövényházy/Bernhard, A magánalkalmazotti jogviszony, Budapest ( dátum nélkül) 69. old.; Vincenti, i. m.: 45. old.
- <sup>81</sup> Vincenti, i. m.: 27. old. (Ez volt az ún. Papp Dezső-féle tervezet)
- <sup>82</sup> Szadits, i. m.: 20. old.
- <sup>83</sup> Vincenti, i. m.: 2. old. (Idézi Perneckzyt)
- <sup>84</sup> Uo.
- <sup>85</sup> Uo. 29–30. old.
- <sup>86</sup> Uo. 5. old.
- <sup>87</sup> Jellemző Bernhard/Sövényházy/Bernhard, i. m.: 21. old.
- <sup>88</sup> Alexandrov, A szovjet munkajog, Budapest, 1953. 131. old.
- <sup>89</sup> Weltner, A szocialista munkaszerződés, Budapest, 1965. 179–181. old.
- <sup>90</sup> Farkas, Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig, Budapest, 1952. 6. old.
- <sup>91</sup> Weltner, Munkajog, Budapest, 1962., 14. old.
- <sup>92</sup> Ld. erről részletesen Kornai, A szocialista rendszer, Budapest, 1994.
- <sup>93</sup> Az 1964. évi novella sem hozott érdemi elmozdulást.
- <sup>94</sup> Ld. erről részletesen Radnay, i. m.
- <sup>95</sup> Kecskés, Polgári jogunk alapelveinek változása MJ, 1993/1.
- <sup>96</sup> Kiss, A piac... i. m.: 74. old.
- <sup>97</sup> Ide tartoznak a szűkebben vett munkavédelem túl a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó követelmények, a munkavégzés technikai-technológiai hátterét biztosító egyre szigorúbb előírások, valamint a munkaélettan és munkalektani szempontok figyelembevétele.
- <sup>98</sup> A szociális védelem „piackörnyezet” felfogását tükrözi, hogy nem okozhatja a vállalkozás – más kontextusban a munkaadó – funkcionális zavarát. Többek véleménye az, hogy a munkaadó gondoskodási kötelessége által kifejezésre jutó szociális védelem egy része kiváltható finansziális intézményekkel. Mások nyomatékosítják, hogy a munkavállaló szociális védelme nem járhat együtt a munkaadói érdekek elhanyagolásával. Általános vélemény továbbá, hogy a munkavállalónak csak olyan mértékű védelemre van joga, amely a munkajogviszony szempontjából releváns. Ld. Kiss, A piac... 74–76. old.
- <sup>99</sup> A polgári törvénykönyv magyarázata, Budapest, 1998. I. kötet, 24. old.
- <sup>100</sup> Uo. 544. old.
- <sup>101</sup> Uo. 563. old.
- <sup>102</sup> MünchArbR/Richardi, § 14.RdNr. 59.
- <sup>103</sup> Ld. a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit az Mt. 1999. évi módosítása nyomán.
- <sup>104</sup> Pl. a munkavállaló részére, saját használatra átadott szolgálati gépkocsi esetében merült fel ez a lehetőség, amelyre természetesen a hatályos szabályok nem adnak lehetőséget.
- <sup>105</sup> Zielinsky, Idea zbiorowego prawa w socialistycznym porzadku prawnym. PIP, 1980/1.

## Hírek

# Összefoglaló a Miskolci Egyetemen rendezett magánjogi kodifikációs és jogharmonizációs konferencián elhangzott előadásokról

A Civilisztikai Tudományok Intézete, a Polgári Jogi Tanszék és a Kereskedelmi Jogi Tanszék, a Novotni Alapítvány és a BAZ Megyei Ügyvédi Kamara támogatásával tavaly a Miskolci Egyetem fennállásának 50. évfordulója alkalmából rendezett ünnepségsorozat keretében kétnapos rendezvényt tartott.

A találkozó témája jogharmonizációs törekvések bemutatása volt, középpontba helyezve az új Ptk. megalkotásának folyamatát.

A vitaindító előadást Vékás Lajos akadémikus, egyetemi tanár, a Polgári Jogi Kodifikációs Bizottság elnöke tartotta, aki a következőket hangsúlyozta ki.

1. Mindenképpen egy új Polgári Törvénykönyv megalkotására van szükség, melynél fel kell használni a jelenleg hatályos Ptk.-ban jól bevált megoldásokat. Ez két formában történhet: részben a jelenlegi szöveg változatlan átvételével, részben a bírói gyakorlattal dúsított új szöveganyag beépítésével.

2. Az új Polgári Törvénykönyv megalkotásánál tisztázni kell, hogy milyen az a *társadalmi modell*, amelynek meg kíván felelni az új kódex. S bár a mai fejlett nyugat-európai társadalmi mintát szeretné követni a jogalkotás, ennek realitását nemcsak a Kodifikációs Főbizottság, de még maga a Kormány sem tudja jelenleg garantálni.

3. A *jogi modell* keresése kapcsán Vékás professzor kihangsúlyozta, hogy az a tény, hogy egy magánjogi kódex nemzeti keretek között készül, nem menti fel egy, a mi helyzetünkben lévő állam jogalkotását sem az európai egységes jog átvételére vonatkozó, sem a további európai jogegységesítési folyamatokban való részvétel kötelezettsége alól.

4. Az új törvénykönyv *terjedelme* tekintetében problémaként vette fel az előadó annak eldöntését, hogy a családjog, a társasági jog és a szellemi alkotások joga kapjon-e helyet, és ha igen, milyen formában és mértékben a polgári kódex keretei között. Abban a kérdésben, hogy szükség van-e külön kereskedelmi magánjogra, vagy a gazdasági élet polgári jog által szabályozott kérdéseit egy egységes Ptk.-val lehet-e rendezni, a Kodifikációs Főbizottságban a monista szabályozás elve nyert elsőbbséget. Ez utóbbi, a gazdasági életet középpontba állító, a Ptk.-hoz kapcsolódó megoldás természetesen nem zárja ki a kereskedelmi jog számos területének viszonylagosan önálló szabályozását.

5. Bár a Kormány meghatározott részhatáridőket tűzött a kódex elkészítésére, ki kell emelni, hogy egy új polgári törvénykönyv megalkotásához – annak elkerülése érdekében, hogy a következő évezred első évtizedeiben azt állandóan módosítani kelljen – szükség van egy megfelelő idejű előkészítő munkára, egy kellő „*kilordási idő*”-re.

6. A kodifikáció *módszerének* ismertetése körében Vékás professzor előadta, hogy a kodifikációs munka első mozzanata az elméleti előkészítés, melynek körében elkészült tanulmányok a Ptk. alapvető kereteinek meghúzásához szükségesek. Ennek a szakasznak a feladata a problémák felismerése, melyhez alkalmazandó különböző módszerek közül ki kell emelni a jogfejlesztő bírói gyakorlat felhasználását. Ezt követné egy konkrét szövegtervezet elkészítése, melynek előzetes tervek szerint 2002-re kellene befejeződnie.

7. A professzor úr végül az új Polgári Törvénykönyv megalkotásának *szervezeti hátteréről* beszélt. Létezik egy *Kodifikációs Főbizottság*, melynek tagjai a Legfelsőbb Bíróság elnöke, a legfőbb ügyész, az Országos Ügyvédi Kamara elnöke, az Országos Közjegyzői Kamara elnöke is. A testület a szerkesztőbizottság által kidolgozott kérdésekben ad elvi állásfoglalást. Felállításra kerül *hét munkabizottság* különböző létszámú taggal, mely fórumok az egyes részterületeket gondozzák. A munkabizottságok vezetőiből áll az a *szakmai szerkesztőbizottság*, melynek alapvető feladata a különböző munkabizottságokban, illetve a munkabizottságok közötti fórumokon lezajló viták összehangolása lesz.

A vitaindító előadást számos hozzászólás követte.

*Prugberger Tamás* egyetemi tanár szükségesnek tartja, hogy a nyugat-európai jogrendszerekhez hasonlóan a munkaszerződés, a közszolgálati szerződés, illetve a kollektív szerződés – ha keretjellegűen is, de – kerüljön be a Ptk. mint a munkajog anyagjoga keretei közé. Ugyanezt javasolta a szellemi alkotásokkal kapcsolatos szerződések tekintetében is.

*Szalay László* docens kiemelte, hogy mihamarabb el kellene készíteni a koncepcionális modellt vagy tézist, melyet előzetesen jóvá kellene hagyatni az Országgyűléssel. Ezt követően, a már elfogadott tézisek alapján kezdődne meg a részletes szakmai munka. Ezzel a technikai lépéssel meg lehetne előzni azt, hogy a már elkészült tervezet az akkor már újraválasztott Országgyűlés visszaszabja vagy teljesen átdolgoztassa.

*Harmathy Attila* akadémikus, egyetemi tanár, alkotmánybíró alapproblémának tartotta hozzászólásában annak eldöntését, hogy milyen gazdasági, társadalmi jelenségek alakítója kíván lenni az új Ptk., hiszen ennek megfelelően kell majd kidolgozni a konkrét polgári jogszabályanyagot. Ezen túlmenően Harmathy professzor a jogi személyek szabályozását érzi különösen fontosnak a polgári jogi kodifikáción belül, mivel véleménye szerint a társasági jogászkor nem gondolnak másfajta jogi személyre a társaságokon túl, míg a közjogi jogi személyekben gondolkodók nem gondolkodnak polgári jogi személyekben. Kérdés, hogy a szabályozásnak milyen közös elvei, tételei alakíthatók ki.

*Jobbágyi Gábor* egyetemi tanár felszólalásában kihangsúlyozta, hogy a jelenlegi Ptk. személyi jogi része teljesen idejétmúlt. A nyugat-európai példához hasonlóan a családjogot a Polgári Törvénykönyv keretei között kell szabályozni ugyanúgy, mint a gyámság és gondnokság kérdéskörét is. Kiemelte még, hogy a jogi személyek részben nincsenek szabályozva alapvető jogi személyek – mint a helyi önkormányzatok, az egyházak vagy a politikai pártok –, míg benne vannak gyakorlatilag már nem létező jogi személyek. A professzor hangsúlyt fektetne a jogi személyek személyiségvédelmére is, mely jelenleg hiányzó terület a Ptk.-ban. Felhívta a figyelmet az orvosi jogra, mely véleménye szerint már önálló jogággá nőtte ki magát. Végül kiemelte, hogy véleménye szerint az új Ptk. megalkotásakor a jogalkotóknak nem elsősorban gazdasági alkotmányban kellene gondolkodni, hanem személyi jogi és családjogi alkotmányban.

Ezt követte *Lévainé Fazekas Judit* egyetemi docens előadása A Ptk. kodifikáció és a fogyasztóvédelmi jogharmonizáció kapcsolódási pontjai címmel.

Az előadó előadásában megállapította, hogy bár a '90-es évektől mind a fogyasztóvédelmi szabályok tekintetében, mind pedig a polgári jogi kodifikáció során elindult egy modernizációs folyamat, ennek összhangja nem igazán érvényesült. A törekvések eredményei inkább, mint a párhuzamos vonalak, elfutottak, illetve elfutnak egymás mellett. Ugyanakkor a polgári jogi szabályozás egységességének megtartása érdekében szükséges lenne, hogy a legfontosabb kapcsolódási pontokon a két szabályozás összhangja megvalósuljon. Ilyen kapcsolódási pontok az előadó szerint az általános szerződési feltételek, a tisztességtelen szerződési feltételek és a fogyasztói szerződések köre, a szavatosság, jótállás területe, az elállás jogintézménye, a termékfelelősség, valamint a sajátos fogyasztói szerződések köre.

*Miskolczi Bodnár Péter* egyetemi tanár előadásában a kereskedelmi jog viszonylagos önállóságáról, illetve a magánjogi kodifikációban betöltött helyéről beszélt.

Az előadás egyik legfontosabb pontja annak a kérdésnek a megválaszolása volt, hogy van-e szükség egy önálló kereskedelmi törvénykönyvre, vagy az ehhez a területhez tartozó joganyag az új Polgári Törvénykönyv részeként kerüljön szabályozásra. Az egy önálló Kereskedelmi Törvény mellett felsorakoztatható érveket nem tartja elégségesnek ahhoz, hogy ma Magyarországon szakmailag védhetően alátámasszák egy ilyen új kódex megalkotását. Ezek az érvek azonban elegendőek arra, hogy megalapozzák a kereskedelmi jog korszerűsítését célzó mihamarabbi és egységes munkálatokat, mellyel elkerülhető lenne az ehhez a területhez tartozó joganyag mozaikszerűen és időben egymástól elcsúszó, különböző szempontok szerinti szabályozása.

Az előadás második gondolati egységében a szerző arról beszélt, hogy a jelenlegi Polgári Törvénykönyv polgári és kereskedelmi jogi normák sajátos elegye, azaz számos olyan szabályanyagot tartalmaz, amely a kereskedelmi jog témakörébe tartozik. Ennek ellenére a Ptk.-ban jelenleg rögzített joganyag korrekt megosztása igen nehezen lenne kivitelezhető, mivel a legtöbb rendelkezés mindkét területen érvényesül. Elképzelhetőnek tartja viszont az előadó a ma még nem szabályozott szerződéstípusok Ptk.-n kívüli jogi szabályozását.

Összességként hangsúlyozta, hogy harmonizáció szükséges mind a Ptk. és a kereskedelmi jog egészé, mind pedig a kereskedelmi jogba tartozó egyes területek egymás közötti viszonyában. Ehhez azonban nem feltétlenül önálló kereskedelmi törvényre van szükség, hanem a kereskedelmi jog egyidejű tartalmi megújítását és korszerűsítését jelentő kodifikációra. Véleménye szerint ne a forma, hanem a tartalom legyen az elsődleges az előtűnk álló kodifikáció során.

*Bíró György* egyetemi tanár előadása zárta a napot, melyben a gyakorlatnak és az egyetemi műhelyeknek a magánjogi kodifikációban betöltött szerepéről és jelentőségéről beszélt. Kiemelte, hogy az egyes jogi karokon kiemelkedő polgári jogászok oktatnak, akik fontos tapasztalatokkal rendelkeznek. Az egyetemi mű-

helyekben folyó kutatómunka szintén forrása kell hogy legyen a kodifikációs munkának, különösen a kodifikáció első szakaszában, amikor is a kódex elméleti megalapozása, szerkesztésének felépítése és előkészítése a cél. Az előadó kihangsúlyozta, hogy ezért a fiatal oktatók, kutatók és doktoranduszok tudományos vezetését célirányosan kell ellátni, elősegítve ezzel a készülő törvénykönyv elméleti megalapozását. A Miskolci Egyetemen folyó műhelymunka elismerését jelenti, hogy az itt oktatók máris öt tanulmány elkészítésére kaptak felkérést a Kodifikációs Főbizottság elnökétől.

Az előadó az egyes jogintézmények kidolgozása, újraformálása és összehangolása körében adna nagyobb szerepet nemcsak a Legfelsőbb Bíróság, hanem az ügyvédi kamarák és megyei bíróságok összegző munkájának. Utalt arra, hogy az igazságszolgáltató szervezetek szakmai kollégiumai jelenleg lényegében lezárultak a jogi képviselőket ellátók előtt, ennek feloldására kiváló apropót kínál a kodifikációs szakmai viták sora.

A rendezvény második napján *Barzó Tímea* egyetemi adjunktus a Ptk. kodifikációs és a családjogi szabályozás kapcsolódási pontjairól tartotta előadását. Véleménye szerint az új Polgári Törvénykönyv megalkotása során igen fontos lenne, hogy a családjog, illetve annak egyes kiemelkedő jogintézményei a polgári jog részeként kerüljenek szabályozásra. A családjog mint különös jogterület számos specifikumot tartalmaz, mégis megállapítható, hogy alapintézményei a polgári joghoz kötődnek. Előadásában a fő kapcsolódási pontokat mutatta be, jelezve az ebből fakadó kodifikációs lehetőségeket és feladatokat is. Ilyen kapcsolódási pontként jelölte a szerző számos alapelv kölcsönös alkalmazhatóságát, a személyek jogának néhány családjogi fogalommal való kitöltését, a gyermekek pozitív diszkriminációját a személyiségvédelemben, a házastársi vagyontársaságra és annak megosztására irányuló szabályanyagot, a házastársi lakáshasználat, valamint a házastársak szerződéses vagyoni viszonyait rendező szabályanyagot. A szerző összegzőként kiemelte, hogy a családjogot nem elhatárolni kell a polgári jogtól, hanem abban részben helyet kell biztosítani számára. Ez nem jelentheti azt, hogy a családjog által átfogott valamennyi jogintézmény az új Polgári Törvénykönyvben kerüljön szabályozásra, azonban fontos lenne, hogy a családjogi természetű, de kifejezetten polgári jogi jellegű jogintézmények fogalmi meghatározása, érintése ne maradjon ki teljesen belőle.

A kelet-közép-európai jogharmonizációs törekvések bemutatását is célzó konferencia témájában három külföldi előadó kapott helyet. A jugoszláviai események miatt személyesen nem, csak előadásával tudott részt venni a konferencián Szalma József, az újvidéki és Svetislav Taborosi, a belgrádi egyetem professzora. A kodifikációban is jól hasznosítható előadást tartott *Vaszilij Georgievics Fazekas*, az ungvári egyetem professzora, aki az új ukrán Polgári Törvénykönyv tervezetét mutatta be. Eszerint az új ukrán Ptk. nyolc könyvből állna, melyből az első, „Az Általános rész”, az általános tanokon túl a személyekkel, a polgári jogviszonyok tárgyaival, a jogügyletekkel, a képviselővel és az elévüléssel foglalkozik. A jogalkotók egy külön könyvet szenteltek a személyiségvédelemnek „A természetes személyek nem vagyoni jogai címmel”. A harmadik könyv a „Dologi jog”, a tulajdonjog, a birtoklás és az egyéb dologi jogok témakörét öleli fel, míg a negyedik, „A szellemi alkotások joga” végigveszi a szerzői jogok, az iparjogvédelem és a védjegy jog kérdéseit. Az ötödik könyv, „A kötelmi jog” foglalkozik a kötelek, a szerződések általános szabályaival, majd a „Szerződésből eredő kötelek” elnevezéssel ismerteti az egyes szerződéseket. Ezt követően a szerződésen kívüli kötelekre (díjkitűzés, megbízás nélküli ügyvitel, jogalap nélküli gazdagodás, károkozás) tér át a tervezet. A hatodik könyv a „Családjog”, mely a házasság, a család és rokonság, valamint a gyámság és gondnokság szabályanyagát foglalja össze. A hetedik könyvet alkotó „Öröklési jog” bemutatását követően az ukrán Ptk. tervezet a nyolcadik könyvvel zárul, mely „A nemzetközi magánjog” cím alatt a kollíziós jogi és a nemzetközi pol-

gári eljárásjogra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza. Az ukrán professzor előadása végén reményét fejezte ki arra, hogy az ismertett új Ptk. tervezet mihamarabb a jogalkalmazás fontos részévé válik.

*Kisfaludy András* egyetemi docens, a Kodifikációs Főbizottság titkára, a modern kori „minták” oldaláról a nemrég hatályba lépett holland Polgári Törvénykönyv tartalmi és szerkezeti sajátosságait mutatta be előadásában. Elmondható – az előadó a világhírű holland polgári jogász Hartkamp professzor szavait idézte –, hogy a holland Ptk. felöleli csaknem az egész magánjogot: a polgári jogot, kereskedelmi jogot (benne a társasági jogot, biztosítási jogot, valamennyi fuvarozási módra kiterjedő fuvarjogot stb.), a fogyasztóvédelmi jogot és a munkajogot is. A magánjog fontos része, ami még nincs beépítve a Ptk.-ba, a szerzői jog és az iparjogvédelem, azaz magyar terminológiával a szellemi alkotások joga. Ezenkívül – néhány kivételtől eltekintve – nincs nemzetközi magánjogi szabályozás sem a kódexben.

E hatalmas szabálytömeget átvizsgálva a szerző megállapította, hogy ténylegesen egységes jogszabályról van szó, és nemcsak formailag jelenik meg egyetlen jogszabályban ez a tetemes mennyiségű szabályanyag. A magyar polgári jogi kodifikációra vonatkoztatva összefoglalóan az alábbi következtetéseket vonta le az előadó:

1. Indokolt lehet a monista rendszerű Ptk. kodifikációja azzal, hogy az egységes szabályokon belül gondoskodni kell a kereskedelmi viszonyok sajátosságaiból eredő, így például a fogyasztóvédelmi szempontok érvényesítéséről.

2. Egy egységes törvénykönyv a magánjog szinte teljes területét képes lehet magába olvasztani, beleértve a családi jogi, munkajogi szabályokat, s később esetleg a szellemi alkotások jogának, illetve a nemzetközi magánjognak a szabályozását is.

3. Egy széles tematikájú polgári törvénykönyv egysége is biztosítható megfelelő jogalkotási módszerekkel.

4. A magyar polgári jogi kodifikációban nem látszik szükséges és lehetséges megoldásnak az új Polgári Törvénykönyv egyes részeinek fokozatos, időben eltérő hatálybaléptetése. Ehelyett az egységesen kidolgozott, rendszerszemléletű jogszabály egy döntéssel való elfogadása és hatálybaléptetése tűnik inkább kívánatosnak.

A kétnapos rendezvény utolsó előadását *Cséczy György* egyetemi docens tartotta „A védjegy jogi jogharmonizáció és eredményei az egyes európai országokban” címmel.

Az univerzális jogegységesítés, jogközelítés esélyei a védjegy jog területén nagyobbak, mint az iparjogvédelem más területein – hangsúlyozta az előadó. Ennek oka az, hogy a Párizsi Unió Egyezmény a védjegyekre a legnagyobb részletességgel tartalmaz rendelkezéseket. Ezen túlmenően a jogegységesítés irányát jelentősen befolyásolja az utóbbi időben mind több területen – így a nemzetközi védjegy jog területén is – a fogyasztóvédelmi érdekek előtérbe kerülése. Ennek eredményeként a fogyasztóvédelem fókuszán keresztül kerültek megalkotásra azok az egységes védjegy jogi normák, ahol az egységes szabályozás az oltalmi feltételek, az oltalom tartalma, valamint a minőségi garanciát nyújtó védjegyek vonatkozásában figyelhető meg.

Előadásának második felében Cséczy György kiemelte, hogy napjainkban teljes lendülettel, egymással párhuzamosan folynak a védjegy jogi normák harmonizációjára vonatkozó munkálatok egyrészt a WIPO (Szellemi Tulajdon Világszervezete), másrészt az EKG (Európai Gazdasági Közösség) keretében. Ezek eredményei az egyes európai országokban más időpontokban és sajátos kodifikációs megoldásokban jelentkeztek. Franciaországban és Oroszországban 1991-ben született új védjegy törvény, melynek sajátosságait az előadó részletesen elemezte. Az előadó mondanivalóját a magyar védjegy jog 1997-es reformjával és annak részletes bemutatásával zárta.

Az előadások között több hozzászólás is elhangzott, melyekből ki kell emelni *Luszczyk Viktort*, aki a lengyel és a magyar Polgári Törvénykönyv összevetésének tapasztalatairól számolt be

részletesen, hasznosítható információkat adva a magyar kodifikáció elméleti előkészítéséhez, szerkezeti felépítéséhez.

Összegzésként elmondható, hogy e kétnapos rendezvény nagymértékben elősegítette, hogy a gyakorló ügyvédek és bírók, valamint a kutatók kicséréljék gondolataikat, megvitassák álláspontjukat. Ezen rendezvény is bizonyította, hogy maga a kodifikáció ugyan sajátos szakértelmet igényel, ám a gyakorló jogászok kritikai észrevételeinek, a joghatékonytágra minősítő kedvezőtlen vagy kedvező bírálataik közlésének mind több megfelelő szakmai fórumot kell biztosítani.

*Dr. Heinerné dr. Barzó Tímea*

## Az öröklési jogi munkacsoport alakulóüléséről

1999. október 19-én tartotta alakulóülését a Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottságnak a többi munkacsoportnál később megalakult öröklési jogi munkacsoportja.

A munkacsoport vezetője dr. Weiss Emilia egyetemi tanár (ELTE), a munkacsoport tagjai: dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár (JATE), dr. Bókai Judit közjegyző, az Országos Közjegyzői Kamara tiszteletbeli elnöke, dr. Gaál Sándor, a Csongrád Megyei Bíróság kollégiumvezető bírója, dr. Mecser Györgyi fővárosi bírósági tanácselnök, dr. Sóth Lászlóné legfelsőbb bírósági tanácselnök és dr. Szabó Péter közjegyző, Tatabányáról. Az alakulóülésen a munkacsoport tagjain kívül részt vett dr. Kisfaludi András egyetemi docens, a Polgári Jogi Kodifikációs Főbizottság titkára is.

A munkacsoport alakulóülésén a munkacsoport vezetője ismertette a polgári jogi kodifikáció szervezeti kérdéseit és a munkacsoport tagjaként azt a felkértek tekintetében követett szempontot, hogy figyelemmel az öröklési jog sajátosságaira, a munkacsoport munkájában a gyakorlati szakemberek köréből bírók és közjegyzők is vegyenek részt, valamint hogy a munkacsoportban a főváros és a vidék szakemberei is képviselve legyenek.

A munkacsoport előtt álló, az alakulóülésen megbeszélte feladatokat az öröklési jogi szabályoknak az a sajátossága is meghatározza, hogy igaz ugyan, hogy a Ptk. öröklési jogi része az, amelyben a Ptk. 1977. évi, az öröklési jogot is érintő módosítását is ideértve, a Ptk. megalkotása óta a legkevesebb változtatás történt, a gyakorlat mégis arról tanúskodik, hogy ez a változatlanság azzal is jár, hogy az öröklési jog művelői nap mint nap szembekerülnek olyan kérdésekkel, amelyek méltánytalanságát, adott esetben nyilvánvaló helytelenségét, ha egyáltalán, akkor is csak jelentős nehézségekkel, vitatható jogértelmezéssel tudják kiűszöbölni, amelyek ennél fogva mind az elmélet, mind a gyakorlat álláspontja szerint egy új Ptk. megalkotása során újraátgondolásra érettek.

Emellett szó esett a magyar öröklési jogról az a sajátosságáról is, hogy az, több jogintézményét tekintve is – alapve-

tően korábbi hagyományokat követve – jelentős eltérést mutat más európai országok öröklési jogának fejlődésvonalától. Így a kodifikáció számára az a kérdés is figyelmet érdemelhet, vajon él-e még az igény, és ha igen, milyen körben ezeknek a hagyományoknak a további megőrzésére, fenntartására.

Egyes öröklési jogi szabályok újraátgondolását a már említettek mellett a családi viszonyokban a Ptk. megalkotása óta bekövetkezett nem jelentéktelen változások is indokolták tehetik.

A munkacsoport tagjai az elmondottakra figyelemmel számos olyan kérdést felvetettek, amelyek tanulmányban való feldolgozása a Ptk. előkészítő munkálatait gazdagítaná, és több témakör ilyen célú feldolgozását vállalták is. Felmerült emellett, hogy további témák feldolgozására más, a munkába bevonandó szakemberek kapjanak felkérést, úgy hogy a felkértek személyére vonatkozóan a munkacsoport tagjai részéről javaslatok is elhangzottak.

A munkacsoport tagjai a végrendekezési jog, az öröklési szerződés, az ági öröklés, az élettársi kapcsolat öröklési jogi kérdései, valamint a hagyatéki tartozásokért való felelősség kérdései köréből vállalták tanulmány írását. Mindenképpen szükséges volna ezeken kívül a házastársi öröklés és a kötelekrész kérdéseinek tanulmány szintű feldolgozása, és felmerült még a kérdés, vajon van-e igény az utóöröklés intézményének újbóli elismerésére, és hogy van-e szükség a közös balesetben, „közös veszélyben” nem feltétlenül egyszerre elhaltak utáni öröklésnek az öröklés általános szabályaitól eltérő szabályozására.<sup>1</sup>

Ígérvény merült fel végül arra, hogy a munkacsoport vitasson meg néhány az öröklési jog témakörében a közelmúltban elkészült tanulmányt. Ezeket a tanulmányokat, amelyek részben megjelenés alatt állnak, a munkacsoport vezetője el fogja juttatni a munkacsoport tagjainak.

A munkacsoport vezetője javaslatot fog tenni mind a már elvállalt, mind a remélhetően még elvállalendő témakörökben tanulmányok megírására szóló megbízás adására.

*Dr. Weiss Emilia*

### JEGYZET

<sup>1</sup> A munkacsoport alakulóülését követően két kérdéskörben, nevezetesen a házastársi öröklés témakörében és az utóöröklés kérdéseiről készséggel vál-

laltak tanulmányírást az öröklési jogról a munkacsoport tagjain kívüli neves művelői.

## A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról

Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójának igen lényeges eleme annak meghatározása, hogy milyen tartalmi keretek között mozogjon a kódex: milyen viszonyokat vonjon szabályozási körébe, s melyeket hagyjon ki, akár jellegükénél, az igényelt szabályozási módszernél fogva, akár pedig azért, mert technikai megfontolásokból nem férnek bele a törvénykönyvbe. Ennek a kérdéskörnek a tárgyalása kezdődött meg a polgári jog és a kereskedelmi jog viszonyáról lefolytatott vitával, amelyben az a döntés született, hogy a Kodifikációs Bizottság egységes Polgári Törvénykönyv tervezetét fogja kidolgozni. Ezzel azonban a kódex

határainak kijelölése korántsem fejeződött be. Egy sor olyan további kapcsolódási pontot kell megvizsgálni, ahol hasonlóképpen felmerülhet a polgári jogias szabályozás lehetősége, s ennek folyamánként a Polgári Törvénykönyvben való szabályozás, de alternatívaként szóba jöhet az elkülönült szabályozás is. Különösen azokon a jogterületeken elkerülhetetlen ez a vizsgálódás, ahol történetileg is kimutatható, hogy korábban a polgári jogi szabályok között megjelenő, onnan kiszakadt, önállósodott, de azért az anyajoggal még mindig viszonylag szoros kapcsolatot tartó joganyagról van szó. Ezeket a területeken szinte természet-

szerűleg vetődik fel a kérdés, hogy azok a társadalmi, gazdasági, esetleg jogi, jogrendszeri okok, amelyek a viszonylagos önállósodáshoz vezettek, még a mai napig is változatlanul fennállnak-e, esetleg megerősödtek-e oly mértékig, hogy a kiszakadt joganyag további elkülönült szabályozása, esetleg éppenséggel az elkülönülés erősítése indokolt, vagy éppen ellenkezőleg, a polgári jogi szabályozáshoz való közelítésük, bizonyos fokú reintegrációjuk kívánatos.

E gondolat jegyében a Kodifikációs Szerkesztőbizottság 1999. december 14-i ülésén foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy a polgári jogi kodifikáció hogyan kezelje a munkajogi viszonyokat. A vita alapját három kodifikációs tanulmány képezte: dr. Radnay József „A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra” című, a Polgári Jogi Kodifikáció I. évfolyamának 1. számában megjelent tanulmány, továbbá dr. Kiss Györgynek és dr. Prugberger Tamásnak azonos címmel írt tanulmányai: „Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre”. (Dr. Kiss György tanulmánya lapunk e számában, dr. Prugberger Tamás írása egy későbbi számban jelenik meg.) A szerkesztőbizottság ülésén a bizottság tagjain kívül részt vettek a megvitatott tanulmányok szerzői és dr. Pál Lajos, a Munka Törvénykönyvének (Mt.) felülvizsgálatáért felelős Szociális és Családügyi Minisztérium helyettes államtitkára is.

A vita három nagy kérdés körül bontakozott ki:

1. A munkajogi szabályozás jelenlegi tárgyát képező viszonyok besorolhatók-e a magánjogi vagy polgári jogi szabályozás tárgykörébe, s a polgári jogi szabályozással javítható-e a jogi szabályozás hatékonysága?

2. Ha a polgári jogi szabályozás indokolt, akkor annak a Polgári Törvénykönyvben kell-e történnie, vagy a polgári jogi elvek alapján, de a kódexen kívül helyezendők el a szabályok?

3. A munkaviszonyoknak a Ptk.-ban való szabályozása esetén szükség van-e az általános polgári jogi szabályoktól eltérő szabályozásra, s ha igen, akkor ennek milyen területre kell kiterjednie, s milyen tartalommal?

Ad 1. A tanulmányok szerzői és a vita résztvevői is abból a tényből indultak ki, hogy jelenleg a munkajogi szabályozás nem egynemű viszonyokra terjed ki: keverednek benne az egyéni és kollektív munkaviszonyok, a magánjogi és a közjogi elemek. Kérdéses lehet egyik oldalról, hogy egy ilyen vegyes tartalmú és módszerű szabályozást teljes egészében magába olvaszthat-e a Ptk., másik oldalról viszont az a kérdés sem kerülhető meg, hogy a jelenleg egységes munkajogi szabályozás elemeire bontható-e anélkül, hogy a szabályozás koherenciája és hatékonysága sérelmet szenvedne.

Szinte egyöntetű vélemény volt az, hogy a modern piacgazdasági viszonyok mellett a munkaszerződésen alapuló egyéni munkaviszonyok szabályozását közelíteni kell a polgári jogi szabályozáshoz, vagyis az egymás mellé rendelt, egyenjogú felek arviszonyainak megfelelő elvek szerint kell meghatározni az alapvető szabályokat. A munkaviszony sajátosságainak megfelelő eltérő szabályokat, amelyek garanciális korlátozásokat, tilalmakat jelentenének, szintén a polgári jog keretében lehet rögzíteni, hiszen a speciális helyzetben lévő, adott esetben gyengébb fél jogi eszközökkel való védelme nem idegen a polgári jog rendszerétől és módszereitől.

Nem vonható azonban a polgári jogi szabályozás alá a munkajognak az a része, ami éppen nem a magánautonómia körébe tartozó viszonyokat, hanem kollektív munkajogi viszonyokat szabályoz, illetve a munkajog közjogi jellegű szabályozása, ezek ugyanis sem tematikailag, a szabályozott társadalmi viszonyok körét illetően, sem pedig a jogi szabályozás módszerét illetően nem illeszthetőek a polgári jogi szabályozáshoz. Ezzel kapcsolatban egyébként dr. Prugberger Tamás utalt arra, hogy a svájci mintát alapul véve még az sem lenne kizárt, hogy a kollektív munkaszerződések jogát az egyéni munkaszerződésre vonatkozó joganyaggal együtt a Polgári Törvénykönyv tartalmazza.

Ad 2. A vita résztvevői közötti összhang már korántsem volt egyértelmű, amikor a fenti elvi jellegű kérdésem túllépve annak kodifikációs leképezéséről volt szó. Dr. Petrik Ferenc, a Legfelsőbb Bíróság kollégiumvezetője szerint a lényeg valójában az, hogy erősíteni kell a polgári jogi eszmék érvényesülését a munkaviszonyok szabályozásában, s minden további kérdést technikai jellegűnek kell tekintenünk. Ezzel a nézettel csengett össze dr. Radnay József véleménye, aki szerint az igazi előrelépést az jelentené, ha az egyéni munkaszerződés a Ptk. általános szerződési szabályainak hatálya alá kerülne, s ehhez képest közömbös, hogy a részletes szabályok, vagyis a munkaszerződésre vonatkozó különös szabályok a Ptk.-ban vagy az Mt.-ben kerülnek leírásra.

Ezzel szemben többen utaltak arra, hogy itt nem csupán kodifikációs technikáról van szó, hanem sokkal többről. Dr. Gadó Gábor igazságügyi minisztériumi helyettes államtitkár véleménye szerint az egyéni munkaszerződésen alapuló munkaviszonynak a Munka Törvénykönyvében történő szabályozása – még ha ez a polgári jogi elvek figyelembevételével történne is – nem lehet azonos a Ptk.-beli szabályozással. A szabály elhelyezése ugyanis már önmagában is állásfoglalást jelenthet abban a kérdésben, hogy mit tekintünk a jogviszony lényegének. Dr. Vékás Lajos utalt arra, hogy az nagy eredmény lenne, ha a Ptk. egész általános szabályrendszerével a munkaszerződés mögé állna, ám ez nem csak technikai kérdés, hiszen ha a részletszabályok külön jogszabályban kerülnek megfogalmazásra, akkor az általános elvek érvényesülése kevésbé biztosítható a munkaszerződésekkel kapcsolatban. Utalt még arra is, hogy a Ptk.-beli szabályozás esetén az egyéni munkaviszony szabályozása kevesebb szeszélynek, esetlegességnek lenne kitéve, hiszen a polgári jogi viszonyok összességét szabályozó kódex változtatásával szemben – éppen az egész kódexet átfogó és vezérlő elvek hatása miatt – nagyobb visszatartó erő érvényesülhet.

A jogforrási elhelyezés kérdésének megoldását némileg bonyolítja, hogy az elvi szempontokon túl gyakorlati szempontokat is figyelembe kell venni. Amint dr. Pál Lajos helyettes államtitkár tájékoztatta a szerkesztőbizottság tagjait, folyamatban van a Munka Törvénykönyvének átfogó revíziója, ami nagy valószínűséggel korábban fog befejeződni, mint ahogy az új Ptk. elkészülne. Ebből az következik, hogy az új Mt.-nek az egyéni munkaviszonnyal kapcsolatos állásfoglalása, szabályozása nem hagyható figyelmen kívül a Ptk. tartalmának meghatározásakor sem. Dr. Zlinszky János egyetemi tanár ezzel kapcsolatban annak az aggodalmának adott hangot, hogy nem sikerülhet megteremteni a polgári jog „anyagjog” jellegét, ha a polgári jog anyagából bizonyos részeket – a Ptk.-kodifikációt megelőző kodifikációval – kivonnak a lehetséges egységes szabályozás köréből. Dr. Kiss György is arra utalt, hogy az elméleti lehetőség megvan ugyan arra, hogy az új Mt. után elkészülő Ptk. az érdemi, elvi szempontok alapján saját rendszerében (újra)szabályozza az egyéni munkaviszonyokat, erre azonban igen kicsi a gyakorlati esély, hiszen a Mt. mint magas szintű jogalkotási termék olyan „tehetetlenségi erővel” rendelkezik majd, ami szinte lehetetlenné teszi, hogy viszonylag rövid időn belül a szabályozás struktúráját megbontsák.

A kétféle szélső megoldás közötti variációként felmerült, hogy a Ptk.-ban el lehetne helyezni a munkaszerződésre vonatkozó szabályt anélkül, hogy annak részletes szabályai is ott kerülnének kibontásra. Ez a feladat valamilyen különálló jogszabályra maradna, ami lehetne akár az Mt., akár valamilyen más, önálló jogszabály. E megoldás előnyeként említették a vitában megszólalók, hogy így egyértelművé válna ugyan az egyéni munkaviszony polgári jogi meghatározottsága, de maradéktalanul érvényesülhetnének a szabályozás tárgyából eredő sajátosságok is úgy, hogy nem bontanák meg sem a Ptk., sem a munkajogi szabályozás egységét. Ez utóbbi álláspontot dr. Prugberger Tamás úgy foglalta össze, hogy szerinte az Mt. a Ptk.-nak a munkaszerződésre vonatkozó, részletszabályokba nem bonyolódó szabályához kapcsolódó végrehajtási jogszabálya lehetne, s ekként az

egyéni és kollektív munkaviszonyok egységes szabályozása megoldható lenne az Mt.-ben.

Dr. Pál Lajos lehetőséget látott arra, hogy a Mt. átfogó revíziója során – a Ptk. módosításával – a munkaszerződést egyelőre egy definíciós szabállyal mint speciális szerződéstípust megjelenítsék a Ptk.-ban – megteremtve ezzel annak az elvi lehetőségét, hogy az új Ptk. már a részletes szabályokat is magába foglalja majd a kódexszerű szabályozás által indokolt mértékben.

Ezzel a kompromisszumos megoldási javaslattal szemben többen fejtették ki azt az ellenvéleményüket, hogy tartalmatlan, formális megoldás lenne csupán, s éppen ezért elvi alapokon aligha támogatható, hogy a Ptk. csak megnevezzen, esetleg definiáljon egy szerződéstípust, aminek minden lényeges különös szabálya valamely más jogszabályban jelenik meg. Ebből a vita egyes résztvevői azt a következtetést vonták le, hogy ezért nem is szabad a Ptk.-ban megjeleníteni a munkaszerződést, hiszen tartalmi mondanivalója úgysem lehet ezzel kapcsolatban a polgári jogi kódexnek (ezen a véleményen volt pl. dr. Radnay József), mások viszont (például dr. Lábady Tamás és dr. Vékás Lajos) úgy vélték, hogy a megoldást éppen a részletszabályoknak a Ptk.-ba való beépítésével lehet megtalálni. Ezzel összefüggésben dr. Kiss György az óvatos előrehaladás fontosságát hangsúlyozta: az egyértelműen magánjogi elemekből is csak a polgári jog fogalomrendszerében jól leírható mozzanatokra kellene első lépésben a Ptk.-ban szabályozni, mint például az általánosnál hosszabb felmondási idő vagy a felmondási korlátok.

Dr. Mádl Ferenc elmondta, hogy a magánjog területét érintő nemzetközi jogi instrumentumokból nem olvasható ki egyértelmű elvárás a Ptk. és a munkajog összefüggéseit illetően, az európai polgári jogi kódexek azonban mindenhol szabályozzák a munkaszerződést, s a formálódó európai közös civiljog is magától értetődően vonja szabályozási tárgyának körébe az egyéni munkaviszonyokat. E szabályozási koncepciónak az az elméleti alapja, hogy a polgárok szerződéseit a Ptk.-nak kell szabályozni, egyértelmű tehát, hogy a munkaszerződés sem hagyható ki a kódexből. Természetesen a polgári jogi szabályozás szükségszerűen átalakítja az Mt. szabályozási koncepcióját is.

Ad 3. A vita harmadik síkján a bizottság tagjai és a meghívottak a munkaviszonyok polgári jogi szabályozásának szükségszerű sajátosságait érintették. Fölmerült például, hogy a munkaszerződések érvénytelenségét nem lehet teljes egészében az egyéb polgári jogi szerződések érvénytelenségére vonatkozó szabályok szerint megítélni, hiszen – ahogy dr. Weiss Emilia kifejtette – ez adott esetben éppen a dolgozónak mint gyengébb szerződő félnek az érdeksérelmével járna. Ehhez kapcsolódóan dr. Prugberger Tamás kifejtette, hogy valóban szükséges lehet az érvénytelenség intézményének sajátos szabályozása, ez azonban még nem feszítené szét a Ptk. kereteit, a kódex elviselne ilyen speciális

szabályokat. Nem törné meg például az érvénytelenség jogkövetkezményeinek rendszerét, ha a munkaszerződések érvénytelensége esetén maga a törvény a jogkövetkezmények ex nunc hatályú érvényesülésével számolna – ellentétben azzal, hogy a főszabály változatlanul a szerződés megkötésére visszamenő, ex tunc hatállyal alkalmazná az érvénytelenség jogkövetkezményeit – figyelemmel arra a sajátosságra, hogy a munkaszerződés alapján a dolgozó által teljesített szolgáltatás szükségszerűen irreverzibilis. Szintén a munkaszerződés szabályai körében érvényesülő sajátosság lehetne az, hogy a szerződés megtámadásának határidejét – az általános szabályoktól eltérően – a munkaviszony megszűnésétől kezdődően kellene számítani, hiszen a kiszolgáltatott munkavállaló számára a megtámadási jog a munkaviszony fennállása alatt csak elméleti lehetőség lenne.

További tartalmi kérdésként vetődött fel a polgári jogi és a munkajogi kártérítési felelősség szabályainak közelítése. Dr. Lábady Tamás szerint abban az esetben, ha elismerjük az egyedi munkaszerződésen alapuló jogviszony polgári jogi jellegét, s ennek megfelelően a szabályozás részben vagy egészben a Ptk.-ba kerül, akkor a kártérítési szabályok egységesebb kialakítása is szóba kerülhet. Ennek a lehetőségnek a megfontolását dr. Pál Lajos is lehetségesnek és szükségesnek ítélte.

Vita bontakozott ki a Ptk.-beli szabályozás módszeréről is. Azt mindenki elismerte, hogy a munkaviszony szabályozása keretében valószínűleg az egyéb szerződésekhez képest szélesebb körben kell garanciális szabályokat beépíteni. Abban azonban nem volt teljes egység, hogy ezeket alapvetően eltérést nem engedő, kogens normák formájában kell-e megfogalmazni, vagy e körben is bátrabban lehet alkalmazni a szerződési jogra egyébként jellemző diszpozitív szabályozási módszert – meghagyva a feleknek az érdekeiknek leginkább megfelelő szerződési szabályok kidolgozásának lehetőségét.

A vita eredményeit dr. Vékás Lajos, a Polgári Jogi Kodifikációs Főbizottság és a Szerkesztőbizottság elnöke a következőképpen foglalta össze:

a) Az egyedi munkaszerződés szabályozását a szociális piacgazdaság követelményeinek megfelelően közelíteni kell a polgári jogi szabályozáshoz.

b) A munkaszerződés alapvető szabályainak a Ptk. szabályaihoz kell igazodniuk; e normák (így mindenekelőtt a szerződések általános szabályai) kell hogy képezzék a munkaszerződés sajátos jogszabályainak természetes hátterét.

c) Amennyiben az Mt. kodifikációja időben megelőzi az új Ptk. megalkotását, akkor a munkajogi jogalkotás teheti meg a közelítéshez szükséges lépéseket – akár a Ptk.-ba illesztés formájában, annak módosításával, akár az Mt.-ben elhelyezett utaló szabályokkal. E két lehetséges megoldás nem egyenértékű, a Ptk.-beli szabályozás adekvátabbnak tekinthető.

*Dr. Kisfaludi András*

## A dologi jogi munkacsoport üléseiről

1999. november 24-i ülésén a dologi jogi munkacsoport megtárgyalta a következő tanulmányokat:

- Hídvéginé dr. Adorján Livia: A hagyatéki vagyron változásának és az özvegyi jog érvényesülésének gyakorlati problémái;
- dr. Fenesi Enikő: A tulajdonjog tárgyának szabályozása az új Ptk.-ban;
- dr. Kampis György: A kisajátítási jogi rendezése az új Ptk.-ban;
- dr. Kozma Ákos: A tulajdonjogból eredő alkotmányos jogok és korlátozások.

A tanulmányokat a vitai ülés résztvevői az új Ptk. előkészítése szempontjából hasznosként elfogadták.

A dologi jogi munkacsoport 1999. december 21-i ülésén megvitatásra került

- dr. Török Gábor: Csődjogi vizsgálódások a tulajdon szempontjából című tanulmánya, valamint

- az Igazságügyi Minisztérium tézise a zálogjogi szabályozás fejlesztésének koncepciójáról.

Dr. Török Gábor tanulmányát az ülés résztvevői az új Ptk. szempontjából hasznosnak találták. Élénk vitát váltott ki a zálogjogi szabályozás koncepciója. Elsősorban dr. Gárdos István és dr. Hanák András vitatták a fennálló szabályozást. Az ülésen az a megállapodás született, hogy februárra dr. Gárdos István készít egy tematikát, amelyben felvázolja a megoldásra váró új problémákat.

*Dr. Sárközy Tamás*

## Jogi irodalom – könyvismertetés

## Van-e általános része a magyar magánjognak?

Nem a véletlen és nem a gonosz erők cselszövése, hogy évtizedek óta nem született érdemes munka a magyar magánjog általános részéről. (Asztalos László könyvére most nem térünk ki.)<sup>1</sup> Mi tartozik a magyar magánjog általános részébe? Mi határozza meg annak tárgyát, stílusát és mélységét?

Lábady Tamás rendkívül színvonalas könyvében – A magyar magánjog (polgári jog) általános része (Budapest–Pécs 1997, Dialog Campus) – nem teszi fel ezt a kérdést, mielőtt még mondanivalójának részletes taglalásába kezdene. Vannak olyan nézetek – egyelőre még csak szóban hangzottak el –, miszerint nincs is szükség általános részre, különösen nincs az egyetemi oktatásban, vagy némiképp ezt módosítva, hát ha nagyon kell, akkor az egyetemi stúdiumok végén<sup>2</sup>, hiszen a diákok nagy része ezt úgysem érti már, meg különben is unja.

Végül is mi tartozik a magánjog általános részébe? Lábady professzor úr könyvét követve talán a magánjogtörténet? (Lábady idézett művének II., III. és némiképp a IV. fejezete), vagy esetleg a jogszabálytan? (VIII. fejezet); esetleg a jogalkalmazás tudománya (IX. fejezet) – ezek a kérdések azok, amelyeket a szerzőnek idézett műve bevezetőjében indokolnia kellett volna. Ehelyett a mű különféle részein találunk utalásokat arra vonatkozóan, hogy az adott terület miért is fontos és elidegeníthetetlen része a magyar magánjognak (ideértve például a genezist jelentő európai fejlődéstörténetet is).

Ennek következtében a Lábady-féle magyar magánjog általános része a következő *tartalmi* elemekből tevődik össze: 1. Bevezető a polgári jogba (ide soroljuk az I., V., VI., VII. és XI. fejezeteket); 2. Európai és magyar magánjog-, illetve tudománytörténet (némiképp tudósletraizok) (II., III., IV. fejezetek); 3. jogi alaptan (dogmatika) és „Methodenlehre” – V., VII., VIII., IX., X., XI. fejezetek.

Kérdés, hogy valóban ez a három terület alkotja-e a magyar magánjog általános részét. Kézenfekvő ebből a szempontból figyelembe venni Bíró György és Lenkovich Barnabás hasonló témájú munkáját.<sup>3</sup> Ez utóbbinál azonban a szerzők már a címválasztással is óvatosan bántak, és a fejezetek címeiben arányos taglalást sejtetnek: I. fejezet: A polgári jog fogalma, rendszere; II. fejezet: A polgári jog alapelvei; III. fejezet: Jogszabálytan; IV. fejezet: A polgári jogviszony statikája és V. fejezet: A jogi tények (a jogviszony dinamikája).

Mindenekelőtt azt a közismert tényt kell leszögeznünk, hogy a magánjog tudományos megközelítése eltért a Polgári Törvénykönyv felépítésétől. Másként fogalmazva, a magánjog „tudományos általános része” nem feltétlenül esik egybe a kodifikált tárgyi jog „általános részével.”

A kodifikált „általános rész” szellemi előfutáraként értékelhető a Code civil VIII. évi tervezetének bevezető része. A „livre préliminaire” a „Du droit et des lois” címet viselte és hat címből állt. A hat cím összesen 39 törvényi rendelkezést tartalmazott. A tervezetből végül összesen 6 szakasz maradt meg és került a Code civil végleges szövegébe. Miről szoltak a kimaradt részek? Lényegében természetjogi gondolatokat tartalmaztak, például arról az egyetemes és elidegeníthetetlen jogról, amely minden pozitív jog forrása, amely nem más, mint a természetes ésszerűség („raison naturelle”). A természetjog elveivel kapcsolatban Andrieux bíró a következő kritikát fogalmazta meg: „ce sont des axiomes de moral ou de jurisprudence” – vagyis ezek a szabályok az erkölcs és a jogtudomány elvei, tehát semmi keresnivalójuk egy polgári törvénykönyvben.<sup>4</sup>

A Code civilhez hasonlóan nincs általános része az osztrák ABGB-nek sem, jöllehet az ABGB harmadik része, „Von den gemeinschaftlichen Bestimmungen der Personen- und Sachenrechte” §§ 1342–1502 – mely egyes kötelmi és dologi szabályo-

kat egyaránt tartalmaz, mint például engedményezés, tartozás-átvállalás, illetve az elévülés és az elbirtoklás szabályait is –, bizonyos értelemben történetileg az általános rész csirájának tekinthető. Ugyanakkor az osztrák polgári jognak van egy olyan „általános része”, amelyet a jogtudomány dolgozott ki, természetesen a pandektisztika hatására. Koziol–Welser rendkívül jól sikerült munkáját, a Grundriß des bürgerlichen Rechts első részét az általános rész és a kötelmi jog alkotja.<sup>5</sup> Az általános részén belül tárgyalják a jog objektív és szubjektív kérdését. A második fejezet a jogalanyok (személyek), a személyiségi jog és a jogi tárgyak (ezen belül dolgok), a harmadik fejezet a jogügylet fogalmát tárgyalja, végül negyediként az idő kategóriáját. Koziol és Welser mindezt 181 oldalon, pontosan, szabatosan és kiforrott nyelvezettel foglalja össze. Segítségül szolgálhat ez a kiforrott munka a magyar magánjog általános részének meghatározásához, de például az osztrák megközelítésből hiányzik a kodifikáció, a jogintézmény- és tudománytörténet, bár természetesen magának az ABGB-nek a keletkezését részletesen tárgyalják a szerzők.

A BGB 1–240. §§-a kifejezetten az általános rész címet viseli, amely joganyagának taglalása és bemutatása előtt a német szerzők könyveikbe még egy-egy *bevezetőt* is illesztnek.<sup>6</sup> De azért ne vessen minket félre az „általános rész” megjelölés, hiszen a BGB első 240. §-ából az 1–89. §§-ok a személyekre vonatkoznak, a 90–103. §§-ok a dolgokra, a 104–185. §§ lényegében a jogügyleti tan, amely a „valóságos” általános részt jelenti. Továbbá lehet azon vitatkozni, hogy a 186–193. §§-ok az időhatározásokról, valamint a 194–225. §§ az elévülésre vonatkozóan az általános részhez tartoznak-e vagy sem, végül az utolsó 226–231. §§ a jogok gyakorlásáról és a 232–240. §§ biztosítékokról szól. Az általános rész valójában a jogügyleti tanra szűkül.<sup>7</sup>

A magyar magánjognak, szemben például a fent említett német BGB-vel, *nincs tárgyi jogként definiálható általános része*. A magyar jogtudományban az általános rész először Wenczel Gusztáv tankönyvében (1863)<sup>8</sup> jelentkezik, majd kidolgozott formában Zlinszky Imre: A magyar magánjog mai érvényben, Általános rész, Budapest, 1880 című munkájában érhető tetten a német (osztrák) pandekta tudomány hatásaként. Zlinszky munkáját négy részre osztotta. Az első rész az „Általános rész”, a második „A vagyonjog”, a harmadik a „Családi jog” és negyedik „Az öröklési jog”. A magyar magánjog tudományában először Zlinszky művében találkozunk általános résszel.<sup>9</sup> A következő témaköröket tárgyalja művében Zlinszky az általános rész alatt egy-egy különálló, összesen hét fejezetben: A magyar magánjog fogalma, A magyar magánjog forrásai, A személyekről, A dolgokról, A jogokról, A jogi tények, A jogok védelme.

Tökéletesen követi a pandekta rendszert Herczegh Miklós rendkívül élvezetesen megírt, jól felépített „A magyar magánjog mai érvényben. Általános rész” Budapest, 1880 (Eggenberger-féle könyvkereskedés kiadása – Hoffmann és Molnár) című munkája. Herczegh a következő témákat tárgyalja a könyvének első részét alkotó általános részében: Bevezetés utáni első cím: A magyar magánjog forrásai (I. fej. Közönséges források, II. fej. Különös források), második cím: Személyek (I. fej. Természeti személyek, II. fej. Jogi személyek), harmadik cím: Dolgok, Negyedik cím: A cselekvények (I. fej. A jogügyletek, II. fej. Tiltott cselekvények), ötödik cím: A jogok.

Jöllehet a pandekta tudomány hatása kétségtelenül dominánsnak nevezhető a századfordulón, sőt, a két világháború közötti magyar jogtudományban<sup>10</sup>, a polgári törvénykönyv 1900-as első tervezete, majdan a magánjogi törvénykönyv 1928-as tervezete sem tartalmazott *általános részt*! Az 1900-as tervezet hivatalos indokolása szerint „elméleti tantételek nem valók a törvénykönyvbe.”<sup>11</sup> Az általános részi szabályok csak akkor igazolhatók

– szól a hivatalos indokolás –, ha az egyes szabályok nem helyezhetők és fogalmazhatók meg úgy és ott pontosan, ahova az adott „sedes materiae” tartozik. Ha ezen túlmenően még szükséges, akkor lehet rendelkezni ennek a szabálynak más téren való alkalmazhatóságáról is. Ekképpen elkerülhető, hogy a szabályok túlságosan is általánosok, tehát nehezen érthetően kerüljenek megfogalmazásra, és eltávolodjanak a leginkább vonatkozatható területtől, amelynek tárgyával az illető szabály a legszorosabb összefüggésben áll.<sup>12</sup> Az 1900-as tervezet meggondolásait mind a mai napig érvényesnek és megfontolandónak tartjuk, jöllehet a jogtudomány és a törvénykönyv általános részének egybeomlását a korabeli kodifikátoroktól sem fogadhatjuk el.

Ezen túlmenően a jogtudomány részéről Szászy-Schwarz Gusztáv a mai napig jogosnak nevezhető kritikai észrevételeket is megfogalmazott már a század elején, miszerint a pandektarendszer alapjául szolgáló felosztás semmiféle logikát nem követ: „Ezért pl. az a rendszer, mely az embereket szőkékre és barnákra osztja, nem lesz antropológia célszerű rendszere, mert felosztási alapul az emberek olyan tulajdonságát választja, melynek jelentősége igen csekély. Logikailag helyessége ellen azonban még az ilyen felosztásnak sem lehet kivétel. Logikailag helytelenül lesz azonban a felosztás, ha az embereket így osztályozná: 1. szőké, 2. barnák, 3. férfiak, 4. gazdagok, mert a felosztásban háromféle felosztási alapot használtam egymás mellett. Pedig ilyen a magánjog ma közkeletű rendszere. Mert ha a dologi és kötelmi jogok – vagy jogviszonyok – mellé mint harmadikat a családi jogokat sorolják, amelyek legnagyobb részben ismét vagy dologiak vagy kötelmek, és mint negyediket az örökjogot, amely ismét nem más mint dologi és kötelmi jogokban való jogutódlás módja, akkor egyetlen hibával sem maradtunk adósok, amit a tudományos felosztásban csak el lehet követni. A dologi és a kötelmi részen belül nem kevésbé illogikus a rendszerezés. A dologi jogon belül ugyanis az egyes jogokat az ő tartalmuk szerint különböztetjük: a tulajdonjognak más a tartalma, mint az idegen dologon való jogoknak és ezek az utóbbiak mindegyikének más-más tartalmuk. A kötelmi jogon belül az egyes kötelmeket nem tartalmuk szerint csoportosítjuk, hanem keletkezési tényalapjuk szerint: ügyleti, vétségi és quasi-vétségi kötelmekről szólunk.”<sup>213</sup>

Szászy-Schwarz Gusztáv fenti gondolatmenetével azért nem értünk egyet, mert a jogrendszertől matematikai logikai rendszert kér számon, és ezzel feledtetni véli a jog történetiségét, valamint egyéb rendszerbeli sajátosságait, például azt, hogy konkrét társadalmi viszonyok szabályozását jelenti, értékítéletre épül, és értékeket hordoz.

Szladits Károly a pandektarendszer korrektúráját a főszerkesztésében elkészült nagy összefoglalóban végezte el. A „Nagy-Szladits”-ban a személyi jog elvált az általános résztől, ezzel tisztítva és egységesebbé kovácsolva az általános részt<sup>14</sup>. Az általános részt Szladits hat címre osztotta: „A magánjog fogalma, fejlődése és tudománya”, „Jogszabálytan”, „Magánjogi helyzetek”, „A magánjogi tényállások”, „Magyar nemzetközi magánjog” és „Magyar időközi magánjog”. Így a teljes általános rész 502 oldalt tesz ki a kézikönyv jellegéből adódóan, jöllehet ebből kb. 100 oldal a magyar nemzetközi magánjog témakörébe tartozik.

Villányi László: A magyar magánjog rövid tankönyve (Budapest: 1941, Grill) első részében foglalkozik az általános rész problematikájával. Az egyes fejezetekbe csoportosítva a következő kérdéseket dolgozza ki Villányi, mint általános részi témákat: jogszabálytan, jogi helyzetek és tényállások, jogügyletek, jogügyleten kívüli tényállások és magánjogi jogváltozások. A korábbi könyvekkel ellentétben, melyeknél az általános rész tulajdonképpen „Bevezetés a magánjogba” címet is viselhetne, Szladits és Villányi művei dolgozták ki a magyar magánjognak a tudományosnak nevezhető általános részét.

Az egyik legtanulságosabb, de elvetélt próbálkozást, a jogszabályok egységes logikán felépített osztályozásának lehetetlenségét pontosan Szászy kísérlete igazolja. A Szászy által konstruált egységes logikai felosztás semmiféle korábbi hagyományt nem

követ, és ezzel a magánjog legfontosabb gerincét, az évszázadok alatt kifejeződött gondolati kapcsolatokat törte ketté.<sup>15</sup> Ebből is látszik, hogy a jog nem pusztán a formális logika és a megalkotott szabályok matematikai redndbe sorolt halmaza.<sup>16</sup>

Igényes elméleti megközelítéssel legutoljára Világhy Miklós foglalkozott részletesen az általános rész problematikájával, mindezt erős ideológiai köntösbe bújtatva. Az általános rész szükségességét „absztrakt-idealista” világnézete miatt utasította el.<sup>17</sup> Jöllehet Világhy is elismerte, hogy a legnehezebb kérdést „kétségtől” az általános rész jelenti a polgári törvénykönyv megalkotásánál, ráadásul mind a szovjet, mind a csehszlovák polgári törvénykönyv egyaránt tartalmazott általános részt. Ideológiai indokolása szerint a természetjog szülte általános rész mellőzendő az új polgári törvénykönyvből, ugyanakkor ezt a korábbi magyar hagyományok is igazolják. Harmadrészt Világhy szerint a polgári törvénykönyv felépítésétől és rendszerezésétől élesen megkülönböztetendő a polgári jog tudománya és annak rendszerezése. A tudományos rendszerezés a „jogágazat alapjául szolgáló társadalmi viszonyok jogi szabályozásának általános elveit, sajátosságait, a polgári jogviszony egészét veszi vizsgálat alá. Ezzel szemben nincs szükség ilyen fő részre magában a polgári törvénykönyvben, amelynek nem a tudományos elemzés, hanem a társadalmi viszonyok szabályozása a feladata.”<sup>218</sup>

Világhy meggyőzőnek tűnő okfejtésében logikai hibát vélünk felfedezni ott, amikor a polgári törvénykönyv általános részét tartalmazó azonosítja a polgári jog tudományának általános részével. Véleményünk szerint ez a kettő eltér egymástól, sőt még azokban az országokban is különbözik, ahol a tárgyi jog (az adott polgári törvénykönyv) általános részt tartalmaz. Jöllehet Világhy ezzel látszólag megoldotta a kérdést a Ptk. kodifikáció során, de polgári törvénykönyvünk újragondolásakor ez a megoldás és magyarázat már nem kielégítő.

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy a magyar magánjogban kizárólag a jogtudomány dolgozott ki általános részt, amely nagyobb részben a korábbi történeti gyökerekhez tapad és abból táplálkozik, semmint egy új tudományos megközelítésnek lenne az eredménye. Sajnálatos, de tény, hogy ebben a tekintetben mindannyian Savigny köpenyéből bújtunk ki, és csak egy új Savigny lesz képes egy másfajta gondolatrendszer megalkotására. Az általános rész klasszikusnak nevezhető szabályai közül a személyek és a jogvédelemre vonatkozó részek (personae és actiones) római jogi eredetűek, a szubjektív jogok (alanyi jogok) és a jogügyleti tan pedig a természetjogban fogantak, e kettő összekovácsolása a pandektatudomány eredménye.<sup>19</sup> Ebből kiindulva kell továbblépni.

A fentiekből még nem vonhatunk le semmilyen egyértelmű állásfoglalást, vajon szükség van-e általános részre az új polgári törvénykönyvünkben. A jelenlegi Ptk. bevezető rendelkezéseinek kuszaságát és esetlegességét különösebben nem kell bemutatnunk.<sup>20</sup> A bevezető rendelkezések körüli legfontosabb „általános részi” kérdés az, vajon hány alapelve van a Ptk.-nak<sup>21</sup>, illetve a 6. § kötelemfakasztó tényállás vagy pedig generálklauzula?<sup>22</sup> De mit tartalmazna az általános rész? Amint röviden láttuk, a BGB-ben is valójában csak a jogügyleti tan nevezhető „általános résznek”. De szükség van-e önálló jogügyleti tanra a magyar magánjogban, amely mind a dologi, mind a kötelmi, de például örökjogi jogügyletekre vonatkozó szabályokat egyaránt magába foglalná, pontosabban fogalmazva mindezeknek a háttérét képezne? Ebben az esetben a szabályozás szintje újabb, meglehetősen absztrakt normákkal bővülne, ahol a helyes mértéket és arányt még – az évtizedes elmunkálatok ellenére – a németeknek sem sikerült mindig megtalálniuk. Vagy maradjon meg jelenlegi szabályozásunk nem túl elegáns, de mindenesetre praktikus megoldása, miszerint a szerződésekre vonatkozó általános szabályokat alkalmazzuk kiterjesztés útján egyes dologi, örökjogi és egyéb esetekre. Véleményünk szerint egy a mainál egyértelműbb és követhetőbb szabályozás célul tűzendő ki, akár az önálló jogügyleti tan kidolgozásában, akár a szerződésekre



vonatkozó általános szabályok pontosításában és cizellálásában. A kódex szerkezetének megalkotásánál fontos a szabályozás egységessége és koherenciája, hogy ne engedjen csábítás és érdekek pillanatnyi vonzásainak, az egyes alacsonyabb szintű vagy közjogi normák tévelygéseinek, továbbá határozatlan lelkületű

jogalkalmazók felületességének. De ne feledjük, például egyes váltójogi kérdésektől kezdve társasági határozat érvényességének problematikájáig a legmeggyőzőbb megoldást végső soron a jogügyleti tan nyújtja.

*Dr. Csehi Zoltán*

#### JEGYZETEK

- <sup>1</sup> Asztalos László: Polgári jogi alaptan. Budapest: Akadémia, 1987.
- <sup>2</sup> ELTE ÁJTK Polgári jogi tanszéki vita 1998. június 19-én.
- <sup>3</sup> Bíró György–Lenkovic Barnabás: Általános tanok. Ideiglenes egyetemi jegyzet. Miskolc: 1996, Novotny Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért.
- <sup>4</sup> Lásd Ewald, François (sous la dir.): Naissance du Code civil, Paris, 1989, Flammarion, 91. és 99. o., valamint Fenet, P. A.: Recueil complet des travaux préparatoires du Code civil. 1827. Tom II, újra kiadva Osnabrück 1968, Otto Zeller.
- <sup>5</sup> Helmut Koziol–Rudolf Welsch: Grundriß des bürgerlichen Rechts. Band I. Allgemeiner Teil und Schuldrecht 8. Aufl. Wien, 1987, Manz.
- <sup>6</sup> Lásd ehhez részletesen Csehi Zoltán: Polgári jogi tankönyvek Németországban (BGB Általános rész – Schwab, Brox, Medicus, Larenz) in: Acta Facultatis Politico-Iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae, Tom XXXII (1990) 219–244. o., valamint Csehi Zoltán: A francia magánjog elméleti alapjai, in: JOGÁLLAM 1996/3–4, 177–185. o.
- <sup>7</sup> Franz Wieacker: Privatrechtsgeschichte der Neuzeit unter besonderen Berücksichtigung der deutschen Entwicklung. 2. neuarb. Aufl. Göttingen, 1967, Vandenhoeck & Ruprecht, 487. o.
- <sup>8</sup> Szász István: A magyar magánjog általános része különös tekintettel a külföldi magánjogi rendszerekre. Budapest: Egyetemi Nyomda, 1947, 12. o. Wenczel Gusztáv által terjedt el, valamint az ő mintája nyomán fogadták el a magánjog pandektista ötös felosztását: általános rész, dologi jog, kötelmi jog, családi jog, öröklési jog.
- <sup>9</sup> Zlinszky Imre: A magyar magánjog mai érvényben különös tekintettel a gyakorlat igényeire. 2. kiadás. Budapest: 1883, Franklin.
- <sup>10</sup> Elemér Pólay: Abschaffung des Pandektensystems in der Rechtswissenschaft und Gesetzgebung in Ungarn in den letzten drei Jahrzehnten (Rechtshistorische Konferenz, Prag, 1975, kézirat).
- <sup>11</sup> Indokolás a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetéhez. Első kötet. Budapest: 1901, Grill, XII. o.
- <sup>12</sup> Indokolás uo. (11. lj.)
- <sup>13</sup> Schwarz Gusztáv: Új irányok a magánjogban. Budapest: Athenaeum, 1911, 206–207. o.
- <sup>14</sup> Magyar Magánjog. Első kötet. Általános rész. Személyi jog. Budapest: 1941, Grill.
- <sup>15</sup> Szász István: A magyar magánjog általános része különös tekintettel a külföldi magánjogi rendszerekre. Budapest: Egyetemi Nyomda, 1947, a 12–15. oldalakon olvasható a Szász-féle rendszerezés.
- <sup>16</sup> A jog rendszerjellegű megközelítéséhez alapvető Claus-Wilhelm Canaris két kiadásban is megjelent habilitációs írására a Systemdenken und Systembegriff in der Jurisprudenz entwickelt am Beispiel des deutschen Privatrechts (2. übart. Aufl. Berlin, 1983, Duncker & Humblot), szellemi előfutára Karl Larenz: Methodenlehre der Rechtswissenschaft (6. neu bearb. Aufl. Berlin–New York: 1991, Springer) 6. fejezet (437. és sk. o.), de taláunk eltérő felfogást is, mint például az óriási vitát kiváltó Theodor Viehweg „Topik und Jurisprudenz” című munkáját (5. Aufl., 1974, München, C. H. Beck’she) rendkívül szellemes megközelítéssel.
- <sup>17</sup> Világhy Miklós: A Magyar Népköztársaság polgári törvénykönyvének rendszeréről, in X. (új évf.) Jogtudományi Közöny 457–487. (1955)
- <sup>18</sup> Világhy i. m. (17. lj.) 482. o.
- <sup>19</sup> Elemér Pólay: Abschaffung des Pandektensystems in der Rechtswissenschaft und Gesetzgebung in Ungarn in den letzten drei Jahrzehnten (Rechtshistorische Konferenz, Prag, 1975) 2. o.
- <sup>20</sup> Lábady i. m. 139–148. o.
- <sup>21</sup> Kecsés László: Polgári jogunk alapelveinek változásairól, 40 Magyar Jog, 1–8. o. (1993), az alapelvek a következők: 1. Az alanyi jogok szabad gyakorlása; 2. A tulajdon védelme; 3. A jóhiszeműség és a tisztesség (kölsönös bizalom) elve; 4. A kölsönös együttműködés kívánalma; 5. A félröhatóságához kötött felelősség elve; 6. Joggal való visszaélés tilalma; 7. A kármegelőzés követelménye; 8. Értelmezési alapelv. Ettől eltér Lábady i. m. említ „vezérmotívumot”, valamint „generálklauzulát”, valamint Bíró–Lenkovic kilenc alapelvet sorol fel i. m. (3. lj.) 55–72. o.
- <sup>22</sup> Bíró–Lenkovic i. m. (3. lj.) 73. o. szerint generálklauzula.

## Külföldi kitekintés

### A BGB reformjáról

*2000. január 21-én az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán tartott előadást a BGB reformján dolgozó kodifikációs bizottság tagja, Hein Kötz egyetemi tanár a hamburgi Max Planck Intézetből. Az előadás témája a BGB reformja volt. Az alábbiakban ezt az előadást foglaljuk össze.*

A BGB szövege, ami annak szerződési és kártérítési jogra vonatkozó részeit illeti, megalkotása óta – kivéve a bérleti jogviszony szabályait – gyakorlatilag nem változott. A BGB hatálybalépése óta eltelt idő önmagában is felveti a reform szükségességét. Bizonyos speciális területekre – például az általános szerződési feltételek alapján kötött szerződések, a fogyasztói hitelek és a házaló kereskedelem – külön jogszabályokat alkottak. Van olyan elképzelés, amely szerint ezeket a szerződési jogra vonatkozó külön jogszabályokat is inkorporálni kellene a kódexbe. A BGB hatálybalépése óta eltelt idő alatt a bírói gyakorlat adaptálta a törvényi rendelkezéseket a változó gazdasági és társadalmi körülményekhez. Ebből adódóan a mai jogalkalmazás számára elsőrendűvé vált a kommentárok szerepe. Maga a törvényiszöveg másodlagos lett, a jog megismerésének forrása a kommentárok. Jogpolitikai célú vált olyan kódex létrehozása, amelyben az átlagos állampolgár is megtalálja az egyes jogviszonyokra vonatkozó szabályokat.

A BGB reformjára vonatkozó törekvések 1978-ban váltak igazán konkrétá. Az ezt követő tevékenység eredménye egy 24 eleméleti és gyakorlati jogász által elkészített anyag lett, amely a „Vélemények és javaslatok a kötelmi jog átdolgozásához” címet kapta, s amelyet három kötetben, 1981 és 1983-ban meg is jelentettek. A kodifikációs munka a német igazságügy-miniszté-

rium kezdeményezésére indult meg és célja eleve korlátozott volt: nem a BGB teljes reformjára, csupán a kötelmi jog átdolgozására terjedt ki. A kormányváltással 1993-tól a reform három területre szűkült: a szerződésszegésért való felelősség általános szabályaira, a szavatosságra és a szavatossági igények érvényesítésére nyitva álló határidők szabályozására. Az előadó hangsúlyozta, hogy a bizottság módosítási javaslatai éppen ezért erősen kötődnek a BGB rendszeréhez, a BGB sajátosságaihoz. A munka során a bizottság jog-összehasonlító módszert alkalmazott. A bizottság indítványának részletes szövegét 1992-ben kiadták (Abslußbericht der Kommission zur Überarbeitung des Schuldrechts). A BGB e részeinek reformját sürgeti az is, hogy Németországnak implementálnia kell az Európai Unió jótállási irányelvét is, ami csak a BGB vonatkozó rendelkezéseinek módosításával lehetséges.

Összehasonlító szemléletben vizsgálva a BGB szerződésszegésre vonatkozó rendelkezéseit, kiderül, hogy például a német jog és a common law közötti különbségek – annak ellenére, hogy az elvi kiindulópontok jelentősen eltérnek – nem olyan mélyek, mint amilyenek az első pillantásra tűnnek. A német jog szerint a szerződésszegéssel okozott kár megtérítésének alapja a szerződésszegő fél vétkeisége, azaz vétkeiség hiányában nem felel a szerződésszegő fél a szerződésszegéssel okozott károkért. A common law ezzel szemben nem követeli meg a vétkeiség bizonyítását, a felelősség ilyen szempontból jótállás jellegű. Ugyanakkor a német és az angol bírói gyakorlat egyezően nem tekinti a vétkeiség hiánya alapján kimenthetőnek a vételár megfizetéséért való felelősséget s egyezően nem tekinti az eredmény

elmaradását kimenthetetlen felelősségnek meghatározott (orvosi, ügyvédi) tevékenységre irányuló jogviszonyok esetén (az eredmény elmaradásáért felelhet ugyanakkor az orvos például bizonyos plasztikai műtéteknél). Az angol jog a némethez hasonlóan nem teszi felelőssé az eladót abban az esetben, ha az adásvételi szerződés lehetetlenülése során őt gondatlanság sem terheli (s.7. Sale of Goods Act). A német jog számára sem idegen az angol jogban kiindulóelvként elfogadott szigorú felelősség, amelyet a BGB fajlagos szolgáltatás esetén ír elő (BGB 279.). A vétkességi alapú német felfogás kivételei és a common law által tükrözött helytállási jellegű alapelv alóli kivételek azt mutatják, hogy a két rendszer a konkrét helyzetek megítélésében és a gyakorlatban kevésbé különbözik egymástól, mint azt a kiinduló elvek sugallják.

A német szerződési jog további jellemzője, hogy nincs egységes szerződésszegés-fogalom. A BGB maga kétféle szerződésszegést ismer: a teljesítés lehetetlenné válását és a késedelmet. Ez a szerződésszegésért való kártérítési felelősség szempontjából jelentős hézagot eredményez – nem terjed ki például arra a helyzetre, amikor az eladó elmulasztja az áruhoz a megfelelő használati utasítást megadni, s a kár ennek a következménye. Ennek a hézagnak a kitöltésére a bírói gyakorlat a szerződésszegésért való felelősség további tényállásait fejlesztette ki (positive Vertragsverletzung).

Az előadó véleménye szerint a szerződésszegésért való felelősség elvi alapjának – vétkességi vagy jótállási (garancia) jelleg – meghatározása során az angol megoldást kellene preferálni. Ez azt jelenti, hogy nem fogadjuk el kimentésnek pusztán azt a ténytet, hogy a hibátlan teljesítés érdekében a kötelezett minden tőle telhetőt megtett. Azaz a kötelezett nem azt ígéri, hogy minden tőle telhetőt megtesz a szerződés teljesítése érdekében, hanem a szerződés teljesítéséért főszabályként jótállási jellegű felelősséggel tartozik. A helyes kiindulópont tehát a jótállási elv.

Ez összhangban van mind az Egyesült Nemzeteknek az áruk nemzetközi adásvételéről szóló bécsi egyezménye (a továbbiakban: Bécsi Vételi Egyezmény), mind az UNIDROIT által megalkotott Nemzetközi Kereskedelmi Szerződési Alapelvek (a továbbiakban: Alapelvek) által alkalmazott megoldással.

Az Alapelvek 7.1.1. cikkelye a szerződés nem teljesítésének minősíti bármely szerződéses kötelezettség megsértését, ideértve a hibás teljesítést és a késedelmet is, ami azt jelenti, hogy az Alapelvek is egységes szerződésszegés-fogalom koncepcióra épülnek. Az Alapelvek 7.4.1. és 7.1.7. cikkelyeinek egybevetéséből megállapítható továbbá az is, hogy a szerződésszegéssel okozott

kár megtérítéséért való felelősséghez nem szükséges a szerződésszegő fél vétkessége. A felelősség alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a nemteljesítés olyan akadály következménye, amely ellenőrzésén kívül esett és arra a szerződés megkötésének időpontjában ésszerűen nem lehetett számítani.

A Bécsi Vételi Egyezmény 79. cikkelye értelmében a szerződésszegő fél csak akkor mentesül a szerződésszegéssel okozott kár megtérítéséért való felelősség alól, ha bizonyítja, hogy kötelezettségének elmulasztását olyan akadály okozta, amelyet el nem háríthatott, s ésszerűen nem is volt elvárható tőle, hogy a szerződéskötés idején ezzel az akadállyal számoljon, azt elhárítsa vagy következményeinek elejét vegye. Egyébként a Bécsi Vételi Egyezmény is egységes szerződésszegés-fogalmat használ: a 61. cikkelyben foglalt rendelkezéssel annak minősíti a szerződésben vagy az egyezményben meghatározott bármely kötelezettség teljesítésének elmulasztását.

A bizottság többsége a Bécsi Vételi Egyezmény konstrukcióját fogadta el, ami egységes szerződésszegés-fogalom alkalmazását és a vétkességen alapuló felelősség elvetését jelenti, a kártérítés mértékét pedig arra a veszteségre korlátozza, amelyet a szerződésszegő fél a károkozó magatartás időpontjában előre látott. Ezt a megoldást elsősorban az a kritika érte, hogy a nemzetközi kereskedelemben jól alkalmazható elvek nem feltétlenül adekvátak nem kereskedők ügyleteire is. Ezért a bizottság végül kompromisszumos megoldást javasol, amikor megtartja a vétkességi elvet, de a bizonyítási terhet a szerződésszegő félre helyezi s ugyanakkor a bíróságokra bízva annak eldöntését, hogy adott esetben a jótállási felelősség szerződéses vállalása megállapítható-e: ha igen, a szerződés alapján a kötelezettet terhelő felelősség az irányadó, s vétlenségét bizonyítva sem mentesülhet.

A reform harmadik területe a szerződésszegésből eredő igények érvényesítésére nyitva álló határidők szabályozása. A bizottság mindenképpen szükségesnek látta a jelenleg irányadó, jelentősen eltérő határidők egységesítését. Eszerint a határidő azonos lenne mindenfajta szerződésszegésből eredő igény érvényesítésére, függetlenül a szerződésszegés és az igény természetétől. A bizottság ezt a határidőt három évben látja célszerűnek meghatározni, amelyet szerződéssel legfeljebb egy évre lehet leszállítani, azaz a határidő semmi esetre sem lehet egy évnél rövidebb. Az előadó szerint továbbra is probléma marad az igényérvényesítési határidő kezdő időpontjának eltérése a szerződésszegésből eredő igények és a deliktális kártérítési igények esetén.

*Dr. Menyhárd Attila*

## Polgári eljárásjog

*Kommentár a gyakorlat számára*

2. kiadás

A kommentár az élő joganyagot mutatja be, a polgári peres eljárás szabályainak az elmúlt években jelentős változásaival a Legfelsőbb Bíróság számos új, illetőleg módosított kollégiumi állásfoglalásával és iránymutató eseti döntésével, jogegységi határozataival.

A munka célja elsősorban a jogalkalmazók munkájának segítése, ezért nem csupán a Polgári perrendtartás magyarázatát tartalmazza, hanem – a hatályos jogszabálysöveget is közölve – foglalkozik a választottbírói eljárással, a cégeljárással, a csőd és felszámolási eljárással, a határteki eljárással, az iparjogvédelmi eljárásokkal és minden jelentős peren kívüli eljárással.

A kötet szerzői a Legfelsőbb Bíróság bírái, az egyetemek legkiválóbb oktatói.

Szerkesztő: Dr. Petrik Ferenc

Ára: 15 000 Ft + áfa (alapkötet + 2 pótlap) • Pótlapár: 20 Ft/old. + áfa

## Polgári jog I-II.

*Kommentár a gyakorlat számára*

1997. év közepén jelent meg a „Polgári jog” kommentárjának alapkötete. A kiadvány a Polgári Törvénykönyv korszerű magyarázatát tartalmazza, és több ezer bírósági döntés segítségével bemutatja az irányadó bírósági gyakorlatot. Részletesen tárgyalja a jogi személyekre, a tulajdonjogra, kártérítésre, a kötelmi jogra vonatkozó rendelkezéseket, az öröklési jog szabályait. Megtalálhatják benne a valamennyi szerződésre vonatkozó joganyagot. Emellett – a pótlapokkal kiegészítve – a Ptk.-hoz kapcsolódó jogszabályok rendelkezéseit is feldolgozza, így – többek között – közli a gazdasági társaságokra, az egyesületekre, a társasházakra vonatkozó új törvényeket, részletesen bemutatja és magyarázza a szerzői jog, a szabadalmi- és védjegy jog szabályait, a váltóra vonatkozó rendeletet.

A kapcsos szerkezetű sorozat bevált hagyományait követve foglalkozik azokkal a szakirodalmi nézetekkel, amelyek a törvény értelmezését elősegítik.

A kötet szerzői a polgári jog tudományának legkiválóbb művelői, egyetemi oktatók, valamint a joggyakorlat formálói, a Legfelsőbb Bíróság tanácselnökei és bírái.

Szerkesztő: Dr. Petrik Ferenc

Ára: 20 000 Ft + áfa (alapkötet + 4 pótlap) • Pótlapár: 20 Ft/old. + áfa

### MEGRENDELŐ

Megrendelem . . . . . című kötetet . . . . . példányban.  
A kiadvány árát átvételkor átutalással vagy utánvétellel (postaköltség felszámolásával) fizetem.

Megrendelő neve, telefonszáma: . . . . .

Pontos cím, irányítószámmal: . . . . .

Ügyintéző neve, telefonszáma: . . . . .

Megrendelésüket a következő címre szíveskedjenek küldeni: HVG-ORAC 1384 Bp., Pf. 797

Telefon: 340-2305 • Fax: 349-7600

Keresse weboldalunkat! • Internet: [www.hvgorac.hu](http://www.hvgorac.hu) • Rendeljen e-mailen! • E-mail: [hvgorac@mail.orac.hu](mailto:hvgorac@mail.orac.hu)