

A munkaviszonyból keletkező kötelmek szabályozásáról

I. Az előzmények

1. Régi kodifikációs szabály szerint a jogelméleti viták eldöntésére nem a jogalkotó hivatott. Különösen igaz ez a tétel a jogrendszer tagozódásával (az egyre inkább uralkodó felfogás szerint tagozásával) összefüggő polémiákra. Az ebből fakadó törvényalkotói távolságtartás jó példajaként említhető a Ptk. Javaslát miniszteri indokolásának a polgári jogi és a munkajogi szabályozás viszonyára utaló megállapítása. Érdeemes szó szerint idézni e szöveget.

„A Javaslát az egyedi munkaszerződések jogi rendezését a Munka Törvénykönyvében hagyja, annak ellenére, hogy a munkaviszonyok speciális rendezésének a Ptk., s azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi hátterét. A munkaszerződés jogi szabályozásának azonban ma már annyi különleges vonása van, hogy nehéz volna ezt a normarendszert egy polgári törvénykönyvbe integrálni.”

Fel sem merül a jogalkotóban tehát a munkajog jogági elkülönülésének deklarálása vagy tagadása, mindössze annak megállapítására szorítkozik, hogy a munkaszerződés (mint kötelelem) szükségképpen a polgári jogi szabályozás hatása alatt áll. Ebben az állításban pedig semmi újdonság nincs, ugyanis ezt a követelményt a korábbi Ptk. 1. § (1) bekezdése sokkal markánsabban fogalmazta meg. Más megközelítésben: a Ptk. Javaslát idézett szövege egy pragmatikus, jogtechnikai szempontot említ, lényegét tekintve azt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás terjedelménél és bizonyos mértékben jellegénél fogva szétfeszítené a Ptk. kereteit.

2. A munkaszerződés előzőekben jelzett polgári jogi „kitettségét” a joggyakorlat, ha bizonyos korlátokat is állítva, de elismerte. Az 1967-es Mt. a munkaszerződés alanyain, tartalmán és megszűnésén (megszüntetésén) túl a jognyilatkozatokat érintően semmiféle szabályt nem tartalmazott. Ugyanakkor az 1980-as évek elejétől a munkaviszony alanyainak autonómiája (természetesen az akkori viszonyoknak megfelelő erős korlátozásokkal) olyan értelemben is nőtt, miszerint a kógens rendelkezésektől némileg megtisztított szabályozás alapján a munkaszerződés mellett egyéb megállapodás(ok) megkötése is lehetővé vált. Az ilyen megállapodás létrejöttével, értelmezésével stb. kapcsolatban óhatatlanul jogviták keletkeztek, amelyek megoldására munkajogi szabály nem állt rendelkezésre. A bírói gyakorlat e téren ezért szükségszerűen a polgári jogi törvényi tényállások alapján alakult ki. Az említett joggyakorlatot a 258. számú Elvi Határozat szerkesztett, ún. összefoglaló része fogalmazta meg a legpregnansabban. E szerint: *„A Munka Törvénykönyvében nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezése alkalmazható, ha az a munkajogi elveket nem sérti.”* Más döntésekben a Legfelsőbb Bíróság kifejezetten utalt arra, hogy a Ptk.

rendelkezésének alkalmazását a „joghasonlóság elve” teszi indokolttá (BH 1999.136.). Az 1992-es Mt. ebben a kérdésben újítással nem szolgált, a jognyilatkozatokkal kapcsolatos néhány szabály beiktatása lényegi változást nem eredményezett.

A 2012-es Mt. előkészítése során a jogalkotónak (legalább) egy elvi és egy gyakorlati kérdésre kellett a fentiekkel összefüggésben választ adnia. Az elvi kérdés abból az ellentmondásból eredt, amelyben az egyik oldalon a kodifikálás alatt álló Ptk. nyilvánosságra hozott tézisei határozottan leszögezték a polgári jogi szabályok munkaviszonyra való alkalmazását/alkalmazhatóságát, addig a munkajogi gyakorlat e kérdésben jóval óvatosabb álláspontot képviselt. A „munkajogi elvek”, mint szűrő beemelése, továbbá a „joghasonlóság” hangsúlyozása (egyébként érthető védekező reflexként) egyfajta különálló munkajogi kötelmi jogi szabályrendszer létezését sejtette. A gyakorlati problémát e sajátos munkajogi jogintézmény „láthatatlansága” okozta. A tisztánlátást az sem támogatta, hogy a többször hivatkozott „munkajogi elvek” mögött az Mt. és a Ptk. szinte szó szerint megegyező alapelvi rendelkezései álltak. Bár az elmúlt évtizedekben a bírói gyakorlat egyre több polgári jogi intézmény munkaviszonyra való alkalmazhatóságát látta jogszerűnek, a határok még a szakjogászok számára sem voltak igazán érzékelhetők, nem beszélve a tárgyalt jogszabályokat naponta alkalmazó munkaügyisek tömegéről. Könnyű belátni, hogy ebben a helyzetben a jogbiztonság követelményének érvényesülése erős kételyeket ébreszt/ébresztett. Ha ehhez azt is hozzávesszük, hogy az akkor még előkészítés alatt álló Mt. egyik deklarált elve a felek szerződéses autonómiájának növelése volt, megkerülhetlenné vált a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelmek zárt rendszerben történő jogi szabályozása.

3. A 2012. július 1. napjától hatályos Mt.-nek az előzőekben felvetett kérdésekre adott megoldása ismert. Ezért elegendő röviden a lényeget érinteni: a II–IV. fejezet 14–30. §-ai a munkaviszony valamely sajátosságára (értelemszerűen elsősorban a munkavállalói védelem szempontjait szem előtt tartó szemléletére) tekintettel a jognyilatkozatokat illetően többnyire a Ptk.-tól eltérő rendelkezéseket tartalmazzák, míg a 31. § egyebekben a Ptk. meghatározott fejezeteiben foglalt szabályainak megfelelő alkalmazásáról rendelkezett. Ezen túlmenően az Mt. több helyen utal a polgári jogi szabályok alkalmazására, különösen a kártérítési felelősséget és az elévülést érintően. A korábbi joggyakorlathoz képest ez a szabályozás legalább két területen alapvető változást eredményezett. Elsősorban abban, hogy meghúzta a munkaviszonyra alkalmazható (pontosabban: alkalmazandó) polgári jogi szabályok határait, másrészt pedig nem a Ptk. idézett szabályainak „alkalmazhatóságáról”, hanem azok „alkalmazásáról” rendelkezett, ami természetszerűleg kötelezést jelent. Ez a szabályozási

szisztéma ugyanakkor az alkalmazandó polgári jogi szabályok halmazát még mindig túlságosan tág keretek között szabta meg (azaz annak tartalma változatlanul nem vált egyértelművé), ami az Mt. hatályba lépésével újabb jogértelmezési problémákat generált. (Pl. nehezen megválaszolható kérdés volt, hogy a feltűnő értékaránytalanságra alapított megtámadási igény érvényesíthető-e a munkaviszonnyal összefüggésben.)

Kézenfekvő volt, hogy az új Ptk.-val való összhang megteremtésére irányuló kodifikáció során az előzőekben vázolt ellentmondás azzal oldható fel, ha a jogalkotó tételesen meghatározza azokat a polgári jogi szabályokat, amelyek a munkaviszony keretében alkalmazandók. Ez az Mt. 31. §-ának ilyen irányú módosításával megtörtént [2013. évi CCLII törvény 175. § (12) bekezdés]. Ezáltal vált lényegében teljessé a munkajog kötelmi jogi szabályozása, ugyanis annak nem csupán körvonalai (határai), hanem viszonylag pontos tartalma is (nem a kizárás elvén) kodifikáltta, következésképpen ismertté vált.

4. Összességében tehát letisztultnak és kodifikálnak látszik a polgári jogi és munkajogi szabályok viszonya, ami a kötelmi jogi területet érinti. A következőkben azt érdemes vizsgálni, hogy minőségében miként alakul ez a kapcsolat.

II. A polgári jogi és munkajogi szabályozás viszonya: közeledés és távolodás

1. Bár ebből mély tartalmi következtetéseket levonni nem lehet, szembeötlő, hogy az Mt. 31. §-a a Ptk. VI. Könyvéből viszonylag kevés rendelkezés munkaviszonyra való alkalmazását rendeli. (Pontos arány nyilvánvalóan nem, vagy nehezen számolható, becslés alapján az átvett szabályok nem érik el a szóba jövő Ptk. rendelkezések öt százalékát sem.) Ez a körülmény az esetben is igényel némi vizsgálódást, ha nyilvánvaló: az egyes szerződésekre vonatkozó Harmadik Rész szabályai értelemszerűen ebből a szempontból nem jöhetnek számításba. Nézetem szerint ennek főbb okai a következők.

a) Az Mt. részletesen rendelkezik a munkaviszony alanyairól, a munkaszerződés tartalmáról és formájáról, továbbá a munkaviszony megszűnéséről (megszüntetéséről). Ezen munkajogi szabályok javarészt kizárólagosak, azaz fel sem merül az azonos tárgyú polgári jogi szabály munkaviszonyra való alkalmazása.

b) A munkaviszony teljesítését illetően is lényegében igaz az a) pontban írt állítás. E téren azonban (nem kompetens szemlélként) meg kell jegyezni, hogy a Ptk. tárgyalt szabályai (változatlanul) a „dare” jellegű, ezért szükségképpen tipikusan prompt jogügyleteket modellezi, így ez a szabályrendszer nem elvi okból, hanem tartalmát tekintve többnyire alkalmatlan a munkaviszonyra történő kiterjesztésre.

2. Tartalmi oldalról közelítve általánosságban az állapítható meg, hogy a Ptk. 6:2. §-ában (nem taxatív) meghatározott kötelemfakasztó tények előfordulása a munkaviszonyban sem kizárt, sőt – az értékpapírtól

eltekintve – kifejezetten jellemző. Néhány sajátos munkajogi szempontra ugyanakkor érdemes e körben utalni.

a) Meglepő, de tény: a jogszabály, mint kötelemléteketető aktus egyre inkább a polgári jog sajátja, míg a munkajogból szinte teljesen kivonulni látszik. (A kötelező legkisebb munkabér megállapítására, illetve a munkanapok áthelyezésére vonatkozó jogszabályon túl valamennyi munkaviszonyt érintő normát alig találunk.) E tény feltehető magyarázata egyfelől a polgári jog által szabályozott jogviszonyok igen széles, heterogén köre, másfelől pedig a munkajogi jogalkotást kollektív megállapodásokkal felváltani kívánó törekvés.

b) A munkaviszony alanyai között a szerződésen kívüli kártérítés, mint kötelemfakasztó tény, fogalmilag kizárt. A munkáltatónak a munkavállaló egészségkárosodásáért fennálló felelőssége ugyanakkor inkább abszolút, mint relatív jellegű (tehát nem szerződéses módon alapul), amit jól tükröz az, hogy az Mt. kártérítési szabályai sok tekintetben a szerződésen kívüli károkozás logikáját követik.

c) Az Mt. nem rendeli alkalmazandónak a munkaviszonyra a Ptk. jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó rendelkezéseit. Ennek oka az, hogy a gyakorlatban tipikus, a munkabér túlfizetéssel kapcsolatos igények érvényesítésére az Mt. (hagyományos) tényállásokat tartalmaz. Az ettől eltérő eseteket a joggyakorlat a munkajogi kártérítési szabályok alkalmazásával oldhatja meg.

d) Bár a nyilatkozat [Mt. 15. § (5) bekezdés] éppen abban különbözik a jognyilatkozattól, hogy nem joghatás kiváltását célozza, közvetve kötelemfakasztó aktus lehet. Ez általában akkor valósul meg, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály által kötelezően előírt nyilatkozat megtétele elmarad. Ennek sajátos érvényesülésére a 4. pontban visszatérek.

3. Előljáróban még egy részletszabályt érdemes (röviden) értékelni. A Ptk. 3:288. § (1) bekezdése kimondja, hogy ha a nyilvánosan működő részvénytársaságnál igazgatótanács működik, az igazgatótanácsnak és az üzemi tanácsnak kell megállapodnia a munkavállalói részvételtől eredő jogok gyakorlásának módjáról. Ugyanezen § (2) bekezdése szerint: az (1) bekezdés alapján létrejött megállapodásra a szerződések általános szabályait kell megfelelően alkalmazni. Vajon miért szükséges ez utóbbi rendelkezés, vagy úgy is feltehető a kérdés, hogy ennek elhagyása esetén milyen rendelkezéseket kellene a szóban lévő megállapodásra alkalmazni? A szabály tartalmából, közelebbről annak munkaviszonyhoz kapcsolódó jellegéből az következik, hogy a jogalkotó a munkajogi szabályok szerinti „szerződés jogát” kívánta kizárni az adott helyzetben. Ez pedig egy általánosabb kérdést vet fel, nevezetesen azt, hogy az ún. kollektív munkajogban mennyiben érvényesülnek a polgári jogi szabályok. Kollektív munkajogon az Mt. Harmadik Részében, illetve az ehhez kapcsolódó külön törvényekben meghatározott jogintézményeket értem.

4. A kollektív munkajog által szabályozott jogviszonyokban a hagyományos kötelemfakasztó aktusok (kollektív szerződés, üzemi megállapodás, a szakszervezeti tisztségviselő felmondásával kapcsolatos egyoldalú jognyilatkozat stb.) mellett sajátos, a szociális

partnerek közötti kapcsolatra jellemző tényállások is kimutathatók. Az egyik fél (tipikusan a munkáltató) által adandó/adott tájékoztatás az Mt. 15. § (5) bekezdésében szabályozott nyilatkozatnak minősül, hiszen nem valamely joghatás kiváltására irányul, így éppen az a lényege, hogy ehhez az aktushoz kötődő sem tapad. Ugyanez igaz a felek közötti tárgyalások tartalmát adó „véleménycserére”, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben adott véleményre. Az említett és többek által bírált „nyilatkozat” – a magyar jogban feltehetőleg egyedülálló – szabályozását az indokolta, hogy az ilyen, joghatás kiváltását (közvetlenül) nem eredményező aktusok se kerüljenek jogon kívüli állapotba, azaz például jogvita alapját képezze a nem kompetens személytől származó nyilatkozat (tájékoztatás, vélemény). Természetesen a jognyilatkozat – nyilatkozat határai összemosódhatnak, különösen abban az esetben, ha a fél elmulasztja a munkaviszonyra vonatkozó szabály által kötelezően előírt nyilatkozat megtételét. Ebben a jogi helyzetben azonban a kötelelem forrása értelemszerűen nem a (meg sem tett) nyilatkozat, hanem az a jogsértő állapot, amely e mulasztásból ered.

A fentiekre is figyelemmel az egyedi munkaviszonyra és a kollektív munkajogra vonatkozó szabályanyag egy kódexben való elhelyezése mellett szóló egyik jelentős érv az volt, hogy ezáltal egységesen értelmezhető és alkalmazható alapelvi és más általános részbe tartozó rendelkezések (ide értve a jognyilatkozatokat is) foglalják keretbe az egyébként nem vitásan eltérő jogintézményeket. Ezzel szemben felhozható, hogy a két jogterület szabályozási alapkoncepciója eltérő, ugyanis sem az üzemi tanácsot, sem pedig a szakszervezetet nem lehet a „gyengébb”, következésképpen jogszabályi védelemre szoruló fél pozíciójába helyezni. (Mindezzel nem azt kívánom állítani, hogy gazdaságilag, anyagi erőforrásait tekintve azonos erejű felekről van szó, hanem azt, hogy a rendszer kiegyensúlyozó szerepe csak a mellérendeltségre alapító megközelítéssel szabályozható, elsősorban a részvételi és érdekképviselési jogosítványok biztosításával.) Az eltérő szabályozásbeli koncepció mindenesetre tetten érhető a jognyilatkozatokra vonatkozó Mt. szabályoknál, ugyanis azok sajátos, a Ptk.-tól eltérő megoldásai általában csak az egyedi munkaviszonyra értelmezhetők. (Lásd például a kötelezettségvállalásra, illetve a feltétel meghatározására vonatkozó korlátozásokat.)

Mindenesetre tényként rögzíthető, hogy a kollektív munkajog „kötelmi” rendszerét az Mt. II–IV. fejezetében foglalt szabályok alkotják. Ezért feltehetőleg felülvizsgálatra szorul az a gyakorlat, amely a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem az Mt., hanem a Ptk. szabályai alapján látja megállapíthatónak (693. EH). A különbség lényeges, hiszen az Mt. 29. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezésből az vezethető le, hogy az érvénytelen kollektív szerződés alapján biztosított juttatások nem követelhetők vissza, szemben az előzőekben hivatkozott jogesetben hozott bírói döntéssel.

Tény továbbá az is, hogy az Mt. a szociális partnerek

egymás felé fennálló kártérítési felelősségére sajátos szabályozást nem ad, így értelemszerűen e téren a polgári jogi szabályok alkalmazására kerül sor. Kételyeket ez a megoldás a sztrájkjog gyakorlásával okozott kár megítélésénél vet fel. E jogintézmény lényege ugyanis, hogy a nyomásgyakorlás a munkáltató oldalán hátrányt, azaz általában kárt okozzon. Mindenekelőtt kérdéses az, hogy a jogszerű sztrájkjal okozott kár alól mentesítést ad-e a Ptk. 6:520. § d) pontja. E szabály szerint ugyanis a jogellenesség kizárásához nem elegendő a jogszabály által megengedett magatartás, hanem az is bizonyítást igényel, hogy ez a magatartás más személy jogilag védett igényét nem sérti. Ez utóbbi feltétel általában nem érvényesül a sztrájkjal érintett harmadik személy tekintetében. Kérdéses továbbá, hogy a jogellenes sztrájkjal okozott kár megtérítésénél a szerződésszegéssel vagy a szerződésen kívül okozott kárért fennálló felelősség (adott esetben jelentősen eltérő eredményt adó) jogalpi szabályát kell-e alkalmazni. Úgy tűnik, ha a jogellenesség a még elégséges szolgáltatás kollektív szerződésben meghatározott feltételeinek megsértése miatt állapítható meg, a szerződésszegésért, ezzel szemben egy alapjaiban jogellenes sztrájkjal okozott kár esetén a szerződésen kívüli kárért való felelősség szabályai az irányadók. Tovább bonyolítja a helyzetet a két felelősségi formához kapcsolódó előreláthatósági klauzula eltérő tartalma. Konkrét joggyakorlat hiányában ugyanakkor az vélelmezhető, hogy különösen az előreláthatóság mérlegelésével a kiegyensúlyozott és méltányos bírói ítéletkezés a fenti kételyek ellenére is biztosított.

5. A polgári jog fogyasztóvédelmi és a munkajog munkavállalót védő szabályainak gyökere közös: a szerződést kötő gyengébb fél pozíciójának erősítése. Nem véletlen ezért, hogy évtizedek óta vita folyik arról, miszerint a munkajog ezen védelmi funkcióját lehet-e a fogyasztóvédelem szabályainak érvényesítésével megvalósítani. Szerintem ez a mélyben húzódó, absztrakt és feltehetőleg a jogrendszer egészét átható „elv” azonban nem alkalmas arra, hogy a tételesjogi szabályozás tartalmát közös nevezőre hozza. A két jogterület eltérő kiindulópontjának bemutatásához elegendő arra utalni, hogy a fogyasztó az a természetes személy, aki a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül jár el. Az Mt. ugyan ilyen megközelítésben nem értelmezi a munkavállaló fogalmát, könnyű belátni, hogy a „fogyasztó” és a „munkavállaló” szociológiai értelemben is vett meghatározásában mindössze egy közös elem mutatható ki, nevezetesen az, hogy mindketten (a jogszabály kifejezett rendelkezése alapján) természetes személyek. Ezen túlmenően azonban a munkavállaló helyzetét (ezáltal gyengébb fél minőségét) nem „laikus” mivolta határozza meg (sőt egyre inkább ennek ellenkezője), hanem az alávetettsége, amely különösen a munkaviszony teljesítése során jogilag is elismert munkáltatói hatalom formájában jelentkezik. Igen leegyszerűsítve arra a következtetésre juthatunk, hogy míg a munkajog védelmi funkcióját a munkáltatói hatalom jogi keretek közé szorításával valósíthatja meg, addig a fogyasztóvédelem alapjaiban más eszközöket alkalmaz (különösen a tájékozódáshoz való jog erősítése,

a szerződésszegéshez kapcsolódó jogkövetkezmények szigorítása és az igényérvényesítés egyszerűsítése), ami kiegészül egy közjogi (fogyasztóvédelmi) intézményrendszer működtetésével.

Ilyen megközelítésben érthető, hogy az Mt. mindössze az általános szerződési feltétellel kapcsolatos fogyasztóvédelmi polgári jogi szabályok (részbeni) munkaviszonyra való alkalmazását rendeli. Kétségtelen ugyanis, hogy mind a fogyasztó, mind a munkavállaló jogi helyzetét befolyásolja a másik fél által egyoldalúan meghatározott szerződéses feltételrendszer. Ugyanakkor lényeges különbség, hogy az előzőekben vázolt munkáltatói hatalomból következően a munkáltató belső szabályrendszerének érvényesítése nem igényli azt, hogy az a munkaszerződés részévé váljon. Erre figyelemmel könnyű előrelátni azt, hogy a munkáltatók nem minősítik belső szabályukat általános szerződési feltételnek, s arra sem látszik jogi lehetőség, hogy erre bírói ítélet szorítsa őket. A fentiekkel kapcsolatban megjegyzem, hogy nézetem szerint a kollektív szerződés (és a kollektív szerződéses tartalommal létrejött üzemi megállapodás) nem minősül a Ptk. 6:77. § szerinti általános szerződési feltételnek. Ezen jogi aktusok ugyanis – amellet, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülnek – nem a munkáltató által egyoldalúan meghatározott feltételeket tartalmaznak.

Részben az általános szerződési feltételekkel függ össze a Ptk. 6:86. § (2) bekezdésében foglalt értelmezési szabály munkaviszony keretében történő alkalmazása. E rendelkezés lényege: amennyiben a szerződés egészével egybevető értelmezés alapján sem állapítható meg valamely szerződéses kikötés tartalma, a feltétel alkalmazójával szerződő fél számára kedvezőbb értelmezést kell elfogadni. Ha jól értelmezem, ez a szabály irányadó bármely szerződéses feltételt érintően, bár kérdéses, hogy a „szerződés egészével” összhangban történő módszeren kívüli (pl. nyelvtani) értelmezés is alkalmazandó-e.

6. A munkajogi elévülésre vonatkozó szabályoknak a Ptk.-hoz képest eltérő rendszerbeli elhelyezésére, illetve általában a jognyilatkozatok elévülési vagy jogvesztő jellegére a IV. pontban részletesebben kitérek.

7. A munkajog „kötelmi joga” tehát a Ptk. és az Mt. szabályozási kooperációja révén válik egésszé, amelynek tartalma mára a jogkereső számára is követhetővé vált. A bizonyossággal határos valószínűséggel állítható, hogy a joggyakorlat alappal kérdésessé teheti néhány polgári jogi szabály munkaviszonyra való alkalmazhatóságát, vagy éppen ellenkezőleg: más polgári jogi szabály ilyen szempontból való elhagyása alapozhat meg jogos kritikát. Ezeket a problémákat a zárt szabályozási szisztémára tekintettel a bírói gyakorlat nemigen képes orvosolni, még akkor sem, ha az Mt. 31. §-ában tételesen meghatározott Ptk. szabályok „megfelelő alkalmazása” teret enged a kreatív értelmezésnek. Ezért a jogalkotónak változatlanul készen kell állnia a kellő korrekcióra, ami a jelenlegi jogalkotási kedvet szemlélve nem látszik nehéz feladatnak.

8. Összegezve az előzőekben tett (vázlatos) megjegyzéseket, elsőként az állapítható meg, hogy a polgári jogi

és a munkajogi szabályozás nemhogy közeledett egymáshoz, hanem voltaképp (legalábbis részben és sajátos jogi, jogtechnikai megoldások révén) egybeolvadt. A jogegységesítés részleges jellege ugyanakkor egyben távolodást is eredményez a két jogterület között olyan értelemben, hogy a polgári jogi szabályok jelentékeny része vagy közömbössé vált a munkajog számára (mert alkalmazása a munkaviszonyra kizárt), vagy eltérő tartalommal vált a munkajog részévé. Mindehhez persze azt is hozzá kell fűzni, hogy a Ptk. és az Mt. kapcsolatát e helyen kizárólag a kötelmi jog oldaláról vizsgáltam, egyéb területeken (mint pl. a személyek joga vagy a dologi jog) még bőséges elemzésnek van (lehet) helye.

III. A munkaviszonyra is irányadó polgári jogi szabályoktól való eltérés lehetősége

1. A munkaszerződés és az azt megkötő felek egyéb megállapodása az Mt. Második Részében foglalt szabályoktól általában a munkavállaló javára térhet el (Mt. 43. §). A kollektív szerződés főszabály szerint az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet, s e körben az előzőekben említett relatív diszpozitivitás elve sem érvényesül. Mint ismert, az Mt. számos rendelkezése az eltérést korlátozza vagy kizárja, kis részben az eltérés lehetőségét ugyanakkor bővíti, ennek részletei témánk szempontjából indifferensek. A kérdés az (általános megfogalmazásban), hogy mennyiben lehetséges azon Ptk.-beli szabályoktól való eltérés, amelyek munkaviszonyra való alkalmazását az Mt. előírja.

2. A nyelvtani értelmezésből az a következtetés vonható le, hogy az Mt. 31. §-ában hivatkozott polgári jogi szabályoktól az eltérés nem megengedett. Az Mt. hivatkozott rendelkezése ugyanis az Első Részben került elhelyezésre, így az attól való eltérés az előző pontban idézett szabályok értelmében tilalmazott. Ezt az értelmezést tartalmi oldalról erősíti az is, hogy az Mt. 31. §-a a polgári jogi szabályok diszpozitivitását elvi éllel rögzítő Ptk. 6:59. §-ának munkaviszonyra való alkalmazását mellőzi. Ugyanakkor nem zárható az ki, hogy a joggyakorlat a Ptk. szóban lévő szabályait „munkajogiasítja”, azaz e rendelkezéseket érintően is a relatív diszpozitivitás Mt. 43. §-ban rögzített elvét alkalmazza.

IV. A munkajogi elévülés néhány jellegzetessége

1. Az Mt. hatálybalépése a munkajogi elévülésre vonatkozó szabályozás tartalmát lényegét érintően nem újította meg. Két, az Mt. hatálybalépésekor alapjaiban csak jogtechnikainak tűnő változással viszont szembesült a jogalkalmazó. Elsőként azzal, hogy a munkajogi elévülésre vonatkozó szabályok nem a jognyilatkozatokra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmazó Első Részbe (Általános rendelkezések), hanem az Mt. Negyedik Részébe (A munkaügyi vita) kerültek. A második változás már némiképp tartalmi elemeket is érintett azzal, hogy

– néhány eltérő szabály rögzítése mellett – az Mt. 286. § (4) bekezdése a munkajogi elévülésre a polgári jogi szabályok alkalmazását rendeli. Ez utóbbi megoldásból, továbbá a Ptk. vonatkozó rendelkezéseinek jelentős korrekciójából következik, hogy a munkajogi elévülés szabályai nem az Mt., hanem a Ptk. hatálybalépésével módosultak.

Előljáróban meg kell még jegyezni, hogy az Mt. előkészítése során a korábbi szabályok tartalmi átvétele nem vitamentesen történt. A munkajogi és a magánjogi szabályok közelítésének követelménye szükségképpen vetette fel annak vizsgálatát, hogy indokolt-e a két jogviszonyt érintő és eltérő tartamú elévülési idő (három, illetve öt év) fenntartása. Ugyanakkor nem csupán az említett jogegységesítés szükségessége szól amellett, hogy a munkajogi elévülés tartamát (is) öt évben határozza meg a jogalkotó. Röviden és leegyszerűsítve az alábbi érvek merültek fel.

a) A megszokáson túl a hároméves elévülési idő fenntartása mellett szót alapjaiban az, hogy az igény bíróság előtti érvényesítésének társadalmi, jogi feltételei lényegesen megváltoztak, a bíróságok „elérhetősége” minden jogkereső számára jelentősen könnyebbé vált. (Némi túlzással állítható, hogy néhány kattintással a számítógépen a bírósági eljárás megindíthatóvá válik.)

b) Ugyanakkor a munkaviszony jellegéből levezethető volt az elévülési idő meghosszabbításának követelménye. Könnyű belátni, hogy a tartós jogviszonyok teljesítését, vagy akár fennmaradását alapjaiban érinti a felek megfelelő együttműködése, márpedig a közöttük esetleg folyamatban lévő peres eljárás nem éppen a jogviszony maradéktalan teljesítésének szándékát tükrözi. Így az a fél, aki/amely a jogviszony fenntartásában érdekelt, egyben ellenérdekelt az igénye érvényesítésében. Az sem szorul bővebb bizonyításra, hogy a munkaviszonyban ez az „ellenérdekelt” fél a függő helyzetben lévő munkavállaló. Innen megközelítve még az a felvetés sem tűnik ördögtől valónak, hogy a munkajogi elévülés tartama legyen hosszabb az általában mellérendelt felek jogviszonyát rendező polgári jogihoz képest. (Az „általában” szóhasználat arra utal, hogy a közvélekedéssel szemben korántsem áll fenn éles ellentét a felek függő kapcsolatát illetően a munkaviszony és a polgári jogi jogviszony között. Elegendő utalni azon mikrovállalkozások tömegére, amelyek egzisztenciája, fennmaradása egy-két megrendelővel, fővállalkozóval stb. való kapcsolat megtartásától függ. Esetükben illúzió csupán a polgári jogi jogviszony fennállása okán mellérendeltségi viszonyt említeni.) Visszatérve a munkaviszonyból eredő igény érvényesítésére, nem ismert olyan statisztika, amely azt mérné, hogy a munkavállalói igényérvényesítés milyen gyakorisággal történik a munkaviszony fennállása alatt. Mértéktartó tapasztalatok szerint a munkaügyi perek (sokak szerint túlnyomó) többségét a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően kezdeményezi. Ugyanakkor a munkaügyi ellenőrzések adatai azt igazolják (ami szintén összhangban áll a tapasztalatokkal), hogy szinte mindennapos a munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályok megsértése. Minderre tekintettel alappal állítható, hogy a munkavállalók

azon része, aki egyáltalán érvényesíti (vélt vagy jogos) igényét, az erre irányuló eljárást általában munkaviszonyának megszűnése után kezdeményezi. Mindebből pedig szükségképpen következik, hogy az igények egy (hosszabb munkaviszony esetén akár jelentős) része a munkaügyi jogvita kezdeményezésekor már elévült. A munkajogi elévülés tartamának meghosszabbítását indokoló, az előzőekben igen vázlatosan ismertetett érveléssel szemben ugyanakkor alappal merült fel, hogy az Mt. hatálybalépésekor irányadó, az elévülés megszakítására irányadó polgári jogi szabályok alkalmasak a munkavállaló kétségkívül hátrányos helyzetének kiegyenlítésére azzal, hogy a kötelezett írásbeli felszólítása voltaképpen tetszőleges időre meghosszabbíthatja az elévülés tartamát. Lényeges szempont volt e körben az is, hogy az Mt. írásbeli jognyilatkozatnak tekinti az ún. elektronikus dokumentumot is.

2. Mint arra már utaltam, az Mt. nem a jognyilatkozatok szabályai közé helyezi az elévüléssel kapcsolatos rendelkezéseket. Ennek indokai a következőkben foglalhatók össze.

Figyelemmel a nemzetközi szabályozásban is kialakult modellekre, joghatását tekintve az elévülés három formáját indokolt megkülönböztetni.

a) *Jogelévülés.* Ismert olyan megoldás, amely az idő múlásához az igény megszűnését eredményező jogkövetkezményt fűz. A jogelévülés tehát egyben jogvesztés is.

b) *Igényelévülés.* Az elévülés ebben a szisztémában nem eredményezi az igény megszűnését, de annak érvényesítésével kapcsolatos valamennyi lehetőségét kizárja.

c) *A keresetelévülés.* A b) alatt írt megoldáshoz képest ez a szabályozás csupán az igény keresettel történő érvényesítését zárja ki, de más módon akár állami kényszerrel is behajtható a követelés, tipikusan beszámítás útján (Ptk. 6:50. §).

Az elévülés legfontosabb joghatása az, hogy az alanyi jog elveszíti igényállapotát. Ehhez tegyük hozzá, hogy a már hivatkozott beszámítási jogosultság érvényesítése újraélesztheti az egyébként elévült követelés – maradvá a Ptk. javaslat indokolásának szóhasználatánál – „igényállapotát”. Mindebből az is következik, hogy a Ptk. (így az Mt.) elévülés fogalma az előzőekben c) alatti típusba sorolható, azaz kifejezetten (csak) a keresetindítási jog kizárását jelenti. Alapvetően ez az indok szól amellett, hogy az Mt. a tárgyalat jogintézményt „A munkaügyi vita” címet viselő Negyedik Részében szabályozza. Ezt a megoldást indokolja az is, hogy az Mt. 287. §-a számos igény (leegyszerűsítve: a státuszperek) érvényesítését az elévüléséhez képest jóval rövidebb, harmincnapos keresetindítási határidőhöz köti. Ügydöntő érvek gondolom továbbá, hogy az Mt. – a Ptk.-val szemben, lásd az alábbi 3. pontot – kizárólag az igényérvényesítéssel összefüggésben szab meg elévülési határidőket. Mindebből szerintem helyesen vonható le az a következtetés, miszerint az elévülés intézménye nem a még legtágabban értelmezett kötelmek jogához, hanem az igényérvényesítéshez tapad, így konzekvensebbnek látszik a kódexen belüli elhelyezés Mt. szerinti megoldása a Ptk.

szabályozási rendszeréhez képest. (Ez a megjegyzés nem Ptk.-kritikus, ugyanis a Ptk. számos klasszikus anyagi jogi határidőt elévülési jellegűnek tekint.)

3. A Ptk. „Az elévülés” cím alatt szabályozza az időmúlás általános joghatását (6:21. §). E szabály rendszerbeli elhelyezése ugyan vitatható – hiszen a címmel ellentétben a nem elévülési jellegű határidőket is érinti –, érdemben aligha kifogásolható, hogy az említett rendelkezés „A kötelmek közös szabályai” közé sorolható. Az Mt. hasonló rendszerbeli megoldást alkalmaz, ugyanis a jognyilatkozat jellegére vonatkozó szabályt [Mt. 25. § (7) bekezdés]. „A jognyilatkozatok” címet viselő II. fejezetben helyezi el.

Az előzőekhez képest jóval lényegesebb az említett szabályok közötti feltűnő tartalmi különbség. A Ptk. 6:21. §-a főszabályként a határidő elévülési jellegét, míg az Mt. 25. § (7) bekezdése annak jogvesztő voltát határozza meg. Ez az eltérés magyarázatot igényel a munkajogi szabályozás oldaláról, azaz fel kell tenni azt a kérdést, hogy a munkaviszony teljesítésével, megszüntetésével stb. kapcsolatos határidők főszabályként milyen okok miatt nem elévülési jellegűek. (Bár ha abból a

klasszikus dogmából indulunk ki, miszerint az anyagi jogi határidő általában jogvesztő, míg az eljárásjogi határidő tipikusan elévülési jellegű, a kérdés inkább fordítva indokolt.)

Az alábbi rövid érvelés az Mt.-ben szabályozott határidők konkrét elemzésén alapul. Ez alapján az a következtetés vonható le, hogy a munkaviszony alanyai (többnyire a munkáltató) által tett jognyilatkozat határidőhöz kötése alapjaiban a másik fél valamely jogos érdekét szolgálja. Legyen szó akár a munkaidő-beosztás vagy az azonnali hatályú felmondás közléséről, pontosabban annak határidejéről, a jognyilatkozat címzettje számára irreleváns a jognyilatkozatot tevő másik fél helyzete, in concreto mulasztásának akár méltányolható indoka. Másként fogalmazva: a határidőhöz kötött jognyilatkozat érvényessége (hatályosulása) nem köthető olyan feltételhez, adott esetben elévülési tényálláshoz, amelynek fennállása vagy bizonytalanná, vagy akár kiszámíthatatlanná teszi a törvényes határidő tartamát.

Lőrincz György