

Herdon István¹: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén[1] (MJO, 2020/4., 4-13. o.)

A munkajogi szakirodalomban és az ítélkezési gyakorlatban a nemlétez szerzések marginális jelentéssel bírhatnak. Ugyanakkor, meglátásom szerint ez pusztán csak azért van így, mert a szerződés létrejöttét a jogtudomány és a joggyakorlat is sok esetben magától értetődően és eldöntöttnek véli, teret engedve az érvényesség-érvénytelenség dogmatikailag is kellően körüljárt kérdésköre vizsgálatának. A létre nem jött megállapodás megítélésém szerint azonban sajátos jogkövetkezményekkel bír, amelyek az anyagi jogi megfontolásokon túlmenően eljárásjogi szempontból sem tekinthetők mellékesnek. Éppen ezért foglalkozom jelen cikkben a nemlétez szerződés fogalmával, esetköreivel, jogkövetkezményeivel, valamint a hatáskörrel rendelkező bíróság dilemmájával.

1. Bevezetés

2. A létre nem jött megállapodás fogalmi aspektusai

3. A munkajogi megállapodások létrehozása

3.1. A kötelező vagy lényeges tartalmi elemekben történő megállapodás dilemmája

3.2. A munkaszerződés létrejötte

3.2.1. Ha nincs alapléte, nincs munkaszerződés

3.2.2. A munkakörben történő megállapodás elmaradása

3.3. A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások létre nem jötté

4. A nemlétez szerzések jogkövetkezményei

4.1. Irányadó-e a polgári jogi joggyakorlat a munkaviszonyra nézve?

4.2. A nemlétez szerzések potenciális munkajogi jogkövetkezményei

4.3. Az Mt. alkalmazhatóságának a kérdése a nemlétez munkajogi megállapodások tükrében

4.4. Kártérítési szabályok alkalmazása: bekövetkezett-e bármilyen kár?

4.5. A jogalap nélküli gazdagodás alkalmazhatósága

4.6. Felelősség a szerződés létre nem jöttéért

5. A munkaügyi perekben eljáró bíróság hatáskörének hiánya

6. Konklúzió

1. Bevezetés

Jelen írásomban arra vállalkozom, hogy egyfelől megfogalmazom azt a munkajogi irodalmat jellemző csendet, amely a megállapodások létre nem jöttének dilemmáival

függ össze, másfelől pedig olyan újszerű, több helyen vitaindító felvetést fogalmazok meg, amely alkalmas lehet arra, hogy a jogirodalomban a jövőben ezt a problémakört még inkább görcsösként alá vegyék más szerzők is.

A terjedelmi korlátok miatt cikkemben kizárólag a nemlétez "munkajogi" megállapodások jogkövetkezményeinek kérdéskörével foglalkozom. Ugyanakkor ezt törekszem a lehető legtágabb határok közé szorítani, elhívva így nemcsak anyagi jogi, de eljárásjogi jogintézményeket is. Mindemellett a témában folytatott kutatómunkám kiterjed a nemlétez megállapodások fogalmi aspektusaira, valamint a kötelező és/vagy lényeges tartalmi elemek eltérésének kérdéskörére és az ezeket övező jogdogmatikai problémákra is.

Elsőként szükséges rögzíteni azt, hogy a nemlétez szerzések témaköre alatt olyan magatartásokat értek, amelyek legalább megkísérelték a megállapodás létesítését, nem tagadva azt, hogy ilyen magatartások hiányában is nemlétez szerzések állunk szemben, mivel a szó szoros értelmében nincs a felek között "semmi". Az előbbi megfontolások miatt ezért célszerűbbnek vélem nemlétez helyett inkább létre nem jött megállapodásként utalni a mostani témára.

Elrebocsátom továbbá, hogy létre nem jött szerződés alatt kizárólag azt értem, hogy az adott jogügylet a munkajogi kontraktuális terén belül nemlétez, ám nem tagadom, hogy ilyen esetben előfordulhat, hogy más jogág szerinti - különösen polgári jogi - szerződés jön létre.

A kutatómunkám során azt a tudományos hipotézist állítottam fel, hogy a létre nem jött megállapodásokat teljesen el kell határolni a létező, de adott esetben érvénytelen vagy hatálytalan megállapodásoktól, amely differenciálás komoly problémákat okozhat. Annak ellenére, hogy a jogalkotó egyik céljának azt kellene tekinteni, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) normáit a

- 4/5 -

legteljesebben körülírja, ezt nem látom teljesítettnek a létre nem jött megállapodásokra nézve. Másfelől viszont érthető ez a tartózkodó magatartás, hiszen jogdogmatikailag a létre nem jött kontraktus sajátossága éppen az, hogy a szabályozásának alapesetben nincs helye egy olyan kódexben, amely alapvetően egy kontraktuális jogügyletet és az ebből származó jogviszonyt, valamint az ehhez kapcsolódó járulékos kérdéseket rendez.

Az viszont biztos, hogy a nemlétez és érvénytelen szerzéseknek merőben más jogkövetkezményei kell, hogy legyenek. Amíg a létre nem jött megállapodás kapcsán a végső konklúzió az, hogy e tekintetben semmilyen szerződéses kapcsolat nincs, addig az érvénytelen megállapodások esetén - az Mt. 29. §-a szerinti fikciót figyelembe véve - az adott megállapodást érvényesnek kell tekinteni. Mivel ez egy olyan jogkövetkezmény, amelyet a jogalkotó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénytől (a továbbiakban: Ptk.) elrugaszkodva kreált, így ez semmilyen más dogmatikai következtetés útján nem levezethető a létre nem jött megállapodásokra nézve.

Hipotézisem - bár er sen vitaindító megállapításnak tekinthet - az, hogy semmilyen jogdogmatikai magyarázata nincs annak, hogy miért ne lehetne alkalmazható a jogalap nélküli gazdagodás és az utaló magatartás a munkajoghoz kapcsolódó létre nem jött megállapodások tekintetében. Mindemellett felmerül az az eljárásjogi kérdés is, hogy a munkajoghoz kapcsolódó létre nem jött megállapodások esetén, az ebb l származó igények elbírálására egyáltalán rendelkezik-e hatáskörrel a munkaügyi perekben jelenleg els fokon eljáró törvényszék. Ebb l a szempontból a munkaügyi per fogalmának kapcsolódó aspektusait mutatom majd be.

Látható, hogy az írásomban több olyan dilemmát is feszegetek, amelyekkel kapcsolatban a szakirodalom és a bírói joggyakorlat eddig kevés álláspontot fejtett ki. Ugyanakkor éppen emiatt lehet a jelen téma újszer , vitaindító és értékeremt a tudományos és jogalkalmazói berkeken belül egyaránt.

2. A létre nem jött megállapodás fogalmi aspektusai

Elvonatkoztatva a nemlétez ség jogfilozófiai megközelítéseit l, le kell szögezni, hogy a nemlétez szerz és csak a kontraktuális szférában nem nyer jogi értékelést. Ugyanakkor a szerz dések körén kívül létezik, így komoly jelent ség tulajdonítható ennek.[2] Részben igazat adva azoknak, akik kételkednek a nemlétez szerz dések jogi kategóriájában - egyetértve Siklósi Ivánnal[3] -, rögzítend , hogy nemlétez jogügylet valóban nincsen, viszont az ilyenek vizsgálata azért fontos, mert maga az ügyletre vezet magatartás olyan mértékben hiányos, hogy az még a jogügylet érvényességének kérdése körében sem vizsgálható.

A nemlétez szerz és esetén valójában "nemlétez szerz éshez vezet cselekményr l van szó",[4] amely megítélése éppen azért nehéz, mert nem alkalmazhatók az érvénytelen szerz és jogkövetkezményei sem, hiszen azok már egy létez kontraktust feltételeznek.

A munkajogban el kell határolni egymástól a szerz dések - különösen a munkaszerz és - létrejöttét és a szerz és alapján létrejöv jogviszonyt. Habár a polgári jogban a differenciálásnak nincs nagy szerepe, hiszen a jogviszony külön meghatározása elhanyagolható, addig a munkajogban Román László szavaival élve[5] ez "természetellenes volna". Ugyanis a munkaszerz és a jogviszony tartalmának szabályozásában a magánjogi kontraktusoknál már csekélyebb szerepet tölt be. A munkajogviszony létrejöttének az általános feltétele nem a munkaszerz és létrejöttének, hanem sokkal inkább ennek érvényességének és hatályosságának néz pontjából vizsgálандó.[6]

A jogviszonyok keletkezésének els lépése a jogalap megvalósulása. A munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerz és. A munkaszerz ést azért nem lehet azonosítani a munkaviszonnyal, mert amíg az el bbi akarati aktus, addig az utóbbi tényleges jogi kötelék. A kett elválása azért is fontos, mert a munkajogviszony tartalmának csak egy részét alkotja maga a munkaszerz és, illetve az abban foglaltak. Ugyanis a szerz és tartalma mellett a jogviszonyt a kógens normák is nagymértékben befolyásolják. Mindez a jogviszony mell zhetetlen tartalmaként van jelen, amelyet semmilyen megállapodás nem érinthet.[7]

3. A munkajogi megállapodások létrehozása

A szakirodalom és az Mt. indokolása - az immanens tartalomtól eltekintve - sem differenciál a munkajogi megállapodás és a magánjogi szerz és között. S t a Ptk. szerz ésí alapelveit leszámítva a jognyilatkozatok, valamint a szerz és értelmezése,[8] és annak létrejötté kapcsán[9] a polgári jogi szabályok is irányadók az Mt. 31. §-a értelmében. Bár fontos az ügyleti akarat, a jogirodalom[10] mégis a nyilatkozati elv dominanciája mellett foglal állást a magánjogban is, szemben az akarati elvvel. Ezt a megállapítást legalább ennyire alkalmazhatónak vélem a munkajog terén is, mivel itt els dlegesén a felek egyenl tlen pozíciójából kifolyólag nem beszélhetünk széles kör szerz ésés akaratról.[11] Ezek alapján az Mt. sze-

- 5/6 -

rinti megállapodásokat leginkább a küls tényállás, azaz a felek által lényeges vagy a bármelyik fél által lényegesnek min sített kérdésben való nyilatkozati konszenzus hozza létre.

3.1. A kötelez vagy lényeges tartalmi elemekben történ megállapodás dilemmája

Az alcímben szerepl vaglyagosság nem véletlen, ugyanis összevetve a magánjogi és munkajogi szakirodalmat, felvet dhet a kérdés, hogy a munkajogi szakirodalom[12] által megalkotott kötelez tartalmi elem fogalma, megegyezik-e a Ptk. szerinti lényeges tartalmi elemek halmazával.

Az utóbbi kapcsán - amely egyébként a fent említettek szerint az Mt. 31. §-ának utaló szabálya folytán alkalmazható a munkajogban is - Vékás Lajos[13] rögzíti, hogy ez nem jogszabályi, hanem egy interpretációs probléma. Szerinte a szerz dések valamennyi lényeges elemét nem lehet tételesen felsorolni. A Ptk. így a bíróságokra bízza, hogy konkrét esetekben maguk határozzák meg a szerz és lényeges elemeit, ugyanakkor mindenképpen lényeges feltétel a felek személye, a szolgáltatás-ellenszolgáltatás, valamint az elérni kívánt joghatás konkretizálása.

Ezzel szemben a munkajoggal foglalkozó jogirodalom[14] és ítélkezési gyakorlat[15] is egyöntet en úgy véli, hogy a lényeges kérdések és a kötelez tartalmi elemek egymással átfedésben állnak és megegyeznek. E két érvelés között ugyanakkor láthatóan komoly ellentmondások vannak. Habár a magánjoggal szemben felhívható volna az, hogy a munkajog másfajta kontraktuális jogügyletet sejtet, ugyanakkor nem lehet attól eltekinteni, hogy a jogalkotó az adott magánjogi rendelkezéseket alkalmazni kívánja a munkajog hatálya alatt is.

Ha el is fogadjuk, hogy a fentiek értelmében a lényeges tartalmi elemek eltérnek a kötelez tartalmi elemekt l, e megállapítás még ebben az esetben is csak úgy lenne igaz, hogy a kötelez tartalmi elemeket a lényeges tartalmi elemek részalmazának tekintjük. Így az Mt. által megadott kötelez elemek mindenképpen olyan - legalább - minimumkövetelménynek tekintend k, amelyekben történ megállapodás híján a kontraktuális jogügylet nem jöhet létre.

3.2. A munkaszerz és létrejötté

A fenti dilemmát egyébként érdemes két részre bontani. A munkajog legmeghatározóbb megállapodása a munkaszerződés, amelynek az Mt. 45. §-a értelmében kötelező tartalmi eleme az alapszabály és a munkakör. Itt a jogalkotó olyan explicit megállapítást tesz, hogy érthető az a megfontolás, amely összevonja a lényeges kérdéseket és a kötelező tartalmi elemeket. Más lényeges kérdések esetleges felmerülése, illetve hiánya esetére a jogalkotó atipikus jogviszonyokat alkotott, ahol emiatt szintén egy halmaznak tekinthetők a kötelező és a lényeges tartalmi elemek.

3.2.1. Ha nincs alapszabály, nincs munkaszerződés

Kártyás Gábor szavai[16] rendkívül találóak, amikor a munka díjazásával kapcsolatos értekezést úgy kezdi: "nincs munkaviszony ellenérték nélkül".

Ugyanakkor kérdéses, hogy mi történik abban az esetben, ha a felek teljes egészében mellőzik az ellenértéket a megállapodást. A kérdésre azért nehéz a válasz, mivel amint arra Kártyás Gábor rámutat, a Ptk. - Mt. által alkalmazni rendelt - 6:63. §-a értelmében ilyenkor a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárért kell megfizetni.[17] Azt a dilemmát, amely a munkaviszonynak - mint tartós jogviszonynak - a teljesítésére vonatkozik, nem részletezem, viszont emiatt fontos, hogy ez az érvelés bizonyos tekintetben vitatható lehet. Így nem értek egyet Petrovics Zoltánnal,[18] amikor a joggyakorlat áttörésére hivatkozik a kérdést illetően. Igaz, hogy az általa hivatkozott döntés[19] ilyen tartalmú, amely rögzíti azt, hogy ha a munkavállaló ténylegesen munkába lépett, alapszabály hiányában kiindulásként figyelembe lehet venni a munkavállaló szakismeretét és a hasonló munkakört betöltő munkavállalók díjazását, ahhoz, hogy a bíróság a munkavállaló alapszabályt megállapítsa. Ezt az álláspontot ugyanakkor dogmatikai megfontolások miatt elutasítom az alábbiak miatt.

Meggyőződésem, hogy ha a felek nem állapodnak meg ellenértékben - azaz a munkaszerződés kötelező tartalmi elemében nincs konszenzus -, fogalmilag éppen egy nemlétező szerződésről beszélhetünk. Helyesebben nemlétező munkaszerződésről, hiszen a polgári jog szabályai szerint a feleknek lehet segítségük van olyan munkavégzésre vagy eredmény megvalósítására vonatkozó szerződést kötni, amely ingyenes.[20] Petrovics Zoltán emellett megjegyzi, hogy a bíróság ezen gyakorlata összhangban van a Ptk. - Mt.-re nézve is alkalmazható - 6:63. § (3) bekezdésében leírtakkal. Ennek értelmében, ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, vagy ellenszolgáltatásként piaci árat kötöttek ki, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárért kell megfizetni. A fenti dogmatikai megfontolásaimon túl további probléma is felmerül a rendelkezés munkajogban történő alkalmazásával kapcsolatosan. Ki kell emelni, hogy amíg a munkajogban szinte kizárólag visszterhes megállapodási formák vannak jelen, addig a polgári jogban - amely kontextusban a Ptk.-beli szabály elhelyezkedik - ingyenes

- 6/7 -

jogügyletek is előfordulnak. Az ingyenes - ellenérték nélküli - szerződések sajátossága az, hogy ellenszolgáltatás nélkül (is) létrejönnek. Márpedig a hivatkozott jogszabályhelyet csak létrejött szerződések

kapcsán lehet alkalmazni, amely feltétel nem teljesül, ha a felek a munkaszerződés vonatkozásában nem állapodnak meg az alapszabályban.[21] A magánjogi joggyakorlati példák is ezt támasztják alá, miszerint a megbízási szerződésnek nem lényeges tartalmi eleme a megbízási díj - tekintettel annak ingyenes alakzatára -, így ennek hiányában is létrejön szerződés, de a visszterheség védelme érvényesül a kifejezett ingyenességet elíró rendelkezés hiányában.[22] Ezzel szemben viszont az olyan adásvételi szerződés, amelyben vételár feltüntetése nem szerepel, ingyenes alakzat hiányában nem érvénytelen, hanem létre sem jön.[23]

E szabály tehát leginkább a Ptk. szerződési alapelveként jelen lévő visszterheség védelmét[24] igyekszik biztosítani.

A Petrovics Zoltán által hivatkozott kommentárium[25] valóban alkalmazhatónak véli a Ptk. 6:63. § (3) bekezdése szerinti szabályt, ugyanakkor oly módon, hogy tévesen értelmezi a nemlétező megállapodások jogkövetkezményeit. Ennek értelmében elsődlegesen a kommentár szerzői rögzítik, hogy az alapszabály hiányában történő megállapodás létre nem jött munkaszerződést eredményez. Itt közvetlenül nem is rendelik alkalmazni a Ptk. fent idézett rendelkezését. Ugyanakkor az alapszabály hiányában történő konszenzus elmaradása miatti nemlétező szerződésre már az Mt. 29. §-a szerinti érvénytelenségi szabályokat rendelik alkalmazni, és ezzel összefüggésben hívják fel a Ptk. 6:63. § (3) bekezdését. Egyetértek azzal, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása során - például nem megfelelő -, a kötelező legkisebb munkabéren túl nem ér ellenértékben történő megállapodás esetén - e rendelkezés felhívható, ugyanakkor egy kizárólag visszterhes szerződés esetén az ellenértékben való konszenzus hiánya nemlétező szerződést eredményez, és ennek a jogkövetkezményeit a létre nem jött szerződés jogkövetkezményei, nem pedig az érvénytelenség rendelkezései alapján kell megítélni. Az előbbiekben értekeztem, míg az utóbbi kívül esik jelen írás tárgykörén.

3.2.2. A munkakörben történő megállapodás elmaradása

Dogmatikai értelemben, álláspontom szerint, ha a felek nem állapodnak meg a munkakörben - amely szintén kötelező eleme az Mt. szerinti munkaszerződés-kötésnek -, akkor a munkaszerződés nem jön létre. A szakirodalom ide sorolja azt a példát is, hogy a "majd kerítünk neked valami munkát" elnevezésű munkakör-megjelölés esetén a szerződés nem jön létre.[26] Ezzel az állásponttal annyiban vitatkozom, hogy végső soron itt a szerződés megkötésekor jelen van az egybehangzó jognyilatkozat, amely akár létre is hozhatja a szerződést. Viszont abban a tekintetben védhető a nemlétezés melletti állásfoglalás, hogy a jogirodalom a nemlétező szerződések közé sorolja azokat, amelyeknek a tartalma nem megállapítható. Ebben az esetben inkább ez az utóbbi érvelés volna helytálló a szerződés létre nem jöttével.

A nemlétező szerződések kapcsán a probléma általában nem akkor kezdődik, amikor a szerződés a súlyos hiba folytán nem jön létre, hanem akkor, ha a nemlétező szerződés alapján a fél vagy felek teljesítenek. Messzemenig egyetértek Pál Lajossal[27] abban, hogy ilyenkor "nem szabad engednünk a csábításnak", és el kell kerülni azt, hogy a létező, de érvénytelen

munkaviszonyokra irányadó jogkövetkezményeket alkalmazzuk.

3.3. A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások létre nem jötte

Az individuális munkajogban meg kell említeni még a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodásokat is.[28] A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások azok a szerzések, amelyekből a munkaszerződés létrehozásának kérdéskörénél gyakrabban jönnek létre vitás helyzetek. A tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás olyan kontraktusok, amelyek a munkavállaló szabadságát jellemzően közvetve vagy közvetlenül valamilyen mértékben korlátozzák az új munkaviszony létesítésében.

Megfigyelve ezen szerzések Mt.-beli szabályanyagát, látható, hogy a jogalkotó nem mindig olyan explicit és világos, mint adott esetben a munkaszerződés létrehozása körében. Látható, hogy ezek megállapodási formák visszerhesek. Ugyanakkor az ellenszolgáltatás mindkét irányban némi bizonytalanságot hordoz. Meglátásom szerint például versenytilalmi megállapodás esetén a joggyakorlat is úgy véli, hogy a megállapodás kötelező tartalmi elemeinek a megállapításához az eset összes körülményét kell figyelembe venni. Ez egybecseng a lényeges kérdés mögött meghúzódó, korábban ismertetett dogmatikai értelmezéssel. Konkrétan ilyen lehet az, amikor a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelméért szolgáló versenytilalom lefektetésekor a joggyakorlatban[29] is

- 7/8 -

felmerül az, hogy a korlátozás bizonyos munkakörre, tevékenységi körre, illetve földrajzi egységre vonatkozik. Mindezek viszont nem olvashatók ki az Mt.-ből, pusztán az, hogy a volt munkavállaló meghatározott ideig, megfelelő ellenérték fejében ne veszélyeztesse a volt munkáltató jogos gazdasági érdekét. Ennek a fajta non facere szolgáltatásnak a jogszabályi körülírása, véleményem szerint, a körülményektől függően, esetleg esetre további konkretizálást igényel.

Ezt tartom Siklósi Iván[30] nyomán egyébként annak a határterületnek, amelyben, ha nem történik megállapodás, a szerződés tartalmának megállapíthatósága hiányában az adott jogügyletet létre nem jöttek kell tekinteni. Ugyanis bár a külső tényállás kétségkívül megvalósul az Mt. szerint annak lefektetésével, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, ezt nem tartom elegendőnek a szerződés tartalmának megállapításához. Márpedig a nem megállapítható tartalom nemlétező szerződést eredményez. Szemben L. Rincz György álláspontjával,[31] úgy vélem, hogy ha a felek egyáltalán nem állapodnak meg ellenértékben, úgy a megállapodás létre nem jöttét kell megállapítani.

Ellenben az előbbiekkel, amikor viszont valamilyen kikötés terjedelme megállapítható, de nem megfelelő például az ellenérték vagy a korlátozás tartama, akkor az már az érvénytelenség tárgykörébe tartozik.[32]

4. A nem létező szerzések jogkövetkezményei

4.1. Irányadó-e a polgári jogi joggyakorlat a munkaviszonyra nézve?

Elzetesen meg kell említeni, hogy a magánjogi kommentáriumok[33] hivatkoznak olyan, nem publikált legfelsőbb bírósági döntésre, amely kimondja, hogy jogkövetkezmények terén a nemlétező szerződésre is az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. A bírói gyakorlat ezt az érvelést arra alapozta, hogy végső soron a nemlétező és a semmis kontraktus esetében is az eredeti állapotot kell helyreállítani. Ezzel szemben a polgári jogban ma már az az uralkodó álláspont, hogy a nemlétező szerződést élesen el kell határolni az érvénytelen megállapodásoktól. A Kúria egy 2017-ben született polgári jogi határozatában[34] a következőket mondta ki: "a nem létező és az érvénytelen szerződés megkülönböztetésének alapja az, hogy míg a nem létező ügylet egyáltalán nem válthat ki semmilyen joghatást, addig a létező, de érvénytelen ügyletnek lehet joghatása". Ezzel messzemenően egyetértek, különösen akkor, ha ezt a döntést a munkajogi nagyító alá veszem. Tekintettel a fentebb kifejtett érvénytelenség jogkövetkezményeire, a munkajogban az érvénytelenségnek éppen az a joghatása, hogy az érvénytelen megállapodás alapján létrejött munkaviszonyt a törvényi fikció alapján úgy kell tekinteni, mintha az érvényes lenne. Így tehát ebben az esetben az érvénytelenség által eredményezett joghatás egyértelműen teljesül.

A Kúria ezen túlmenően rögzíti,[35] hogy "a nem létező szerződésre alapított kontraktuális igények érvényesítésének nincs helye, míg a szerződés érvénytelensége esetén kontraktuális joghatásként érvényesülnek a jogkövetkezmények". Folytatva az előző gondolatmenetet, azon, a már "klasszikus"[36] megállapítással, hogy a nemlétező szerződésre jogot alapítani nem lehet, a Kúria - álláspontom szerint helyes jogi érvelés és következtetések mentén - kimondta, hogy semmilyen kontraktuális jogkövetkezmény nem alkalmazható a létre nem jött szerzések esetén.

Nem látok lehetőséget olyan, dogmatikailag is alátámasztható álláspont kifejtésére, amely megalapozottan érvelhetne amellett, hogy a bíróság ezen megállapítása a munkajogi ítélkezés kapcsán ne lenne alkalmazható. Nagyon fontos megállapítást tett a Legfelsőbb Bíróság a BH 2004.332. számú határozatában. Ennek értelmében munkaviszony hiányában az érvénytelenség jogkövetkezményei nem alkalmazhatók.[37]

4.2. A nem létező szerzések potenciális munkajogi jogkövetkezményei

A polgári jogi jogtudományban[38] és ítélkezési gyakorlatban[39] is széleskörűen elfogadott megoldás az, hogy a nemlétező szerződés jogkövetkezményeire a jogalap nélküli gazdagodás szabályai az irányadók. E következtetésre a nemlétező szerződés dogmatikai értelmezése útján is könnyen eljuthatunk. A jogalap Szladits Károly megfogalmazása[40] alapján "az a tényállás, amiből a kötelelem ered". Ilyen tényállás többek között a szerződés. Amennyiben a szerződés a felek között valamilyen oknál fogva nem jön létre, nem beszélhetünk jogalapról. Az ilyen jogalap nélküli vagy oneltolódások

- 8/9 -

orvoslására, véleményem szerint is a jogalap nélküli gazdagodás a megfelelő jogintézmény.

Ugyanakkor a jogkövetkezmények alkalmazása kapcsán a munkajogi jogirodalom és a bírói gyakorlat is elutasító. Úgy vélem, hogy a jogalap nélküli gazdagodás jogkövetkezményeit negligáló munkajogi álláspontok nincsenek kell mértékben figyelemmel a nemlétez szerz és dogmatikai hátterére. Véleményem szerint ezt a téves megközelítést erősíti a kúria joggyakorlat-elemző csoportjának Összefoglaló jelentése.[41] Eszerint a versenytildalmi megállapodások kapcsán - illetve az indokokból következtetve, általában a munkajogban - nincs helye a nemlétez szerz dések esetén a jogalap nélküli gazdagodás szabályai alkalmazásának.

Ehhez a végkövetkeztetéshez az Összefoglaló jelentés szerz i úgy jutottak el, hogy az Mt. 31. §-a - mint utaló szabály - nem teszi lehetővé a jogalap nélküli gazdagodás Ptk.-beli szabályainak az alkalmazását. Ennek kapcsán kritikai érveléssel utalok az Összefoglaló jelentés eme megállapításának elméleti megalapozatlanságára.

4.3. Az Mt. alkalmazhatóságának a kérdése a nem létez munkajogi megállapodások tükrében

Felfogásom szerint a létre nem jött megállapodások legfontosabb eleme, hogy ezek nemcsak a kontraktuális téren, hanem a jogágakon is kívül esnek. Nem szükséges semmilyen Mt.-beli rendelkezés ahhoz, hogy e jogágon kívüli körülményre egy éppen ilyen esetre létrehozott jogintézményt alkalmazzunk.

A nemlétez szerz dések sajátossága, véleményem szerint éppen abban rejlik, hogy valójában nem lehet differenciálni munkajogi és magánjogi nemlétez szerz dések között, hiszen egyik sem jött létre, és így nem került be abba a kontraktuális térbe, amelyben az ezen jogágakhoz f z d szabályanyagok fellelhet k. Az Mt. 31. § idézése a joggyakorlat-elemző csoport részér l abból a vitatható el felvetésb l ered, hogy a nemlétez szerz désekre az Mt. alkalmazható. Határozottan azt az álláspontot képviselem, hogy a létre nem jött szerz dése az Mt. hatálya nem terjed ki, tekintet nélkül arra, hogy a létrejötté esetén egyébként e kódex hatálya alá tartozna.

Habár az Mt. explicit módon nem rögzíti a tárgyi hatályát, de a személyi hatályából jelent s következtetések vonhatók le. Eszerint, ha megvizsgáljuk az Mt. 2. §-át, akkor látható, hogy ezen elemek csak akkor "létezhetnek" az egyes megállapodások alanyaiként, ha maga a megállapodás létrejött. Minden olyan megállapodás létre nem jötté esetén, amely nem a munkaviszony létrehozására irányul, a nemlétezést úgy kell felfogni, hogy az adott létre nem jött megállapodás a kontraktuális térbe l teljes egészében kiesik.

Ezt nem befolyásolja az, hogy adott esetben a felek között munkaviszony áll fenn. Így nemlétez tanulmányi szerz és vagy versenytildalmi megállapodás kapcsán az Mt. 31. §-a nem bír, és nem bírhat relevanciával. Értelmezésem szerint, az Összefoglaló jelentéshez csatolt, Szekeres Bernadett által írt melléklet[42] is ezt támasztja alá. Ebben a szerz kiemeli, hogy "ha létre nem jött szerz désr l beszélünk, akkor a szerz déses keretekt l el kell távolodni, és a bekövetkezett gazdagodást kell megvizsgálni", utalva itt a jogalap nélküli gazdagodás esetleges alkalmazására.

4.4. Kártérítési szabályok alkalmazása: bekövetkezett-e bármilyen kár?

Visszatérve az Összefoglaló jelentés törzsszövegéhez,[43] megalapozatlannak vélem a joggyakorlat-elemző csoport azon álláspontját, miszerint a kárfelel sség - ráadásul a szövegkörnyezetb l kikövetkeztetve a munkajogi kárfelel sség - szabályait rendeli alkalmazni a nemlétez szerz dések jogkövetkezményeként. Ezt abból vezeti le a vélemény, hogy "a kárfelel sség megállapíthatósága a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszonyra tekintettel merülhet fel. Értékelend , hogy a versenytildalmi megállapodás alapvet en a munkáltató érdekében jön létre, az elvárásait rögzíti és határozza meg a szerz déses feltételeket is."

A jogrendszerünkben hatályos kárfelel sségi szabályokat áttekintve a vélemény szerz i az "alá-fölé rendeltségi viszonyra tekintettel" kifejezésb l kiindulva minden bizonnyal a munkajogi - azaz a kontraktuális - kárfelel sség szabályait rendelik, illetve rendelnek alkalmazni arra az esetre, ha a megállapodás nem jön létre. Erre a végkövetkeztetésre, álláspontom szerint téves jogi megfontolások útján juthatunk. Els dlegesen rögzítend , hogy nemlétez szerz dések esetén a kontraktuális felel sség alkalmazását ezen az alapon kizártnak vélem. A kontraktuális felel sség csak létrejött szerz dések esetén bírhat relevanciával. Ha a kártérítés alapján szeretnének e magatartás következményeit rendezni, akkor legfeljebb a szerz désen kívül okozott kárért való kártérítési felel sség, azaz a deliktuális felel sség szabályai lennének alkalmazhatók. Erre irányadó példa a munkaszerz és létrehozatala, illetve éppen ennek sikertelensége.

Ugyanakkor vannak olyan megállapodások a munkajogban, amelyeknek a már létez munkaszerz és - illetve az ez alapján létrejöv munkaviszony - az el feltétele. Az Összefoglaló jelentés tárgyát képez tanulmányi szerz és és versenytildalmi megállapodások tipikusan ilyenek. Ha polgári jogi szempontból közelítjük meg a kérdést, akkor elképzelhet lehet, hogy a kontraktuális felel sség talaján álljon meg a szerz és létre nem jötté. A Ptk. 6:145. §-a a párhuzamos kártérítési igények kizárása kapcsán fogalmaz meg egy alapvet kártérítési szabályt, a non-cumul elvét. Eszerint a jogosult kártérítési igényét a kötelezettel szemben akkor is a szerz désszegéssel okozott károkért való felel sség szabályai szerint érvényesítheti, ha a kár a kötelezett szerz désen kívül okozott károkért való felel sségét is megalapozza. Esetlegesen - bár részletes okokat nem adtak a vélemény szerz i - e körben lehetne idézni a kontraktuális felel sséget, így akár az Mt. szerinti munkáltatói kárfelel sségi szabályokat.

- 9/10 -

Viszont ezzel összefüggésben az Mt. 31. §-a - amely jelen esetben, tekintettel a versenytildalmi és tanulmányi kontraktusokra, amelyek fennálló munkaviszonyon alapulnak, alkalmazható - nem tartalmaz olyan utaló szabályt, amely lehetővé tenné a Ptk. szerinti non-cumul elv alkalmazását a munkaviszonyok körében. Ebb l kiindulva viszont ezen az úton sem juthatunk el megalapozottan arra a következtetésre, amelyre az Összefoglaló jelentés eljutott.

Ha viszont félretesszük a kontraktuális és deliktuális felel sség közötti disztingválást, és kifejezetten csak az általános kárfelel sséget vesszük alapul, akkor véleményem szerint az ezzel kapcsolatos dilemmát

félretev konklúzióra juthatunk. Az általános értelemben vett kárfelel sségnek van egy fontos eleme, amely a kontraktuális és a deliktuális felel sségi alakzatokat is egyaránt jellemzi: a kár.

Meggy z désem, hogy a nemlétez szerz désekre vezet magatartásokkal összefüggésben nem beszélhetünk kárról. A kár fogalmi eleme egyfel l az, hogy ez egy olyan hátrány, mely a károsultat valamely károsító esemény hatására vagyonaiban éri,[44] másfel l az, hogy e hátrány valamilyen jogellenes[45] magatartáshoz - tevéshez vagy éppen mulasztáshoz - köthet .[46]

Összegezve ezt a gondolatmentet látható, hogy a létre nem jött szerz déshez vezet magatartások legtöbb esetben semmilyen jogellenes tartalommal nem rendelkeznek. Jogszabályi szerz déskötési kötelezettség hiányában ugyanis, álláspontom szerint semmi nem kötelezi a szerz d felet vagy feleket arra, hogy konszenzus alapján megállapodást hozzanak létre. Hovatovább az sem mellékes, hogy bár a munkajogot a sz kebb szerz dési szabadság jellemzi,[47] még ebbe a körbe is beletartozik az, hogy a felek maguk dönthetik el, hogy egyáltalán kötnek-e bármilyen megállapodást.

Látható, hogy jogellenesség hiányában végs soron a kontraktuális és a deliktuális kárfelel sség sem alkalmazható, így e jogalkalmazási megoldásra megalapozatlanul hivatkozott az Összefoglaló jelentés. Habár e vélemény a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások kapcsán született, az abban leírtakat nem lehet a munkajog más megállapításaitól elvonatkoztatni és nem is szabad. A dogmatikai értelemben vett következetesség véleményem szerint éppen olyan alapokon nyugszik, amelyekhez bármikor visszanyúlhatunk, tekintet nélkül arra, hogy els megfontolásra egyszer bb vagy összetettebb jogi kérdéssel állunk szemben.

4.5. A jogalap nélküli gazdagodás alkalmazhatósága

Felmerül a kérdés, hogy el bbiikkel szemben melyek azok a jogkövetkezmények, amelyek alkalmazhatók e körben. Kiemelem, hogy erre a kérdésre látszólag azért t nhet nehéznék a válasz, mivel a munkajog alapvet en magánjogi gyökér , de attól sok tekintetben függetlenedett jogág.[48]

Ugyanakkor ezzel összefüggésben ismétlem azt a fent kifejtett álláspontomat, hogy ezen jogági jelleget a felek közötti kontraktuális - munkaszerz déses - kapcsolat hozza létre. Ennek hiányában - azaz a létre nem jött szerz déses kapcsolat esetén - a munkajogi rendelkezéseket alkalmazhatatlannak vélem. Márpedig a munkajogi kontraktuális reláció létrehozását célzó magatartás - amennyiben nemlétez szerz dést eredményez - semmiben sem tér el az olyan magatartásoktól, amelyek klasszikus polgári jogi jogügyletre irányulnak, ugyanúgy, sikertelenül. Ugyanakkor a magánjogban létezik egzakt jogkövetkezmény a szerz dés létre nem jött esetére, amely pedig a Ptk. 6:579. §-ában szabályozott jogalap nélküli gazdagodás f szabály szerint. Mivel a munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerz dés, így ennek létre nem jött esetén a felek teljesítésére a jogalap nélküli gazdagodást kell, illetve kellene alkalmazni.[49]

Megjegyzem, hogy különös esetekben a Ptk. 6:587. §-a

szerinti utaló magatartást is alkalmazhatónak találom. A nemlétez szerz dések esetén, véleményem szerint ez a jogalap nélküli gazdagodás lex specialisaként merülhet fel, ugyanis, ha valaki szándékos magatartása más jóhiszem személyt alapos okkal olyan magatartásra indított, amelyb l t önhibáján kívül károsodás érte, az utaló magatartás alkalmazásának lehet helye. Nem mellesleg az utaló magatartás egy olyan tényállás, amely a bekövetkezett vagyonejtölődást, a tényállási elemek, azaz jogellenes magatartás okán kárrá tudja min síteni. Véleményem szerint a nemlétez szerz dések körében ez úgy valósulhat meg, hogy a fenti tényállási elemek teljesülése miatt a szerz dés nem jön létre a felek között, és evégett a másik felet kár éri. Itt viszont látható, hogy még vagyonejtölődásra sincsen szükség a felek között, hiszen a kár a felek közötti reláción kívül is bekövetkezhethet. A kár fogalma itt már képes beteljesedni, ugyanis az utaló magatartás olyan törvényi tényállás, amely magában rejtja a jogellenességet. Nem véletlenül citálja ezt a tényállást "biztatási kárként" a szakirodalom.[50] Vélelmezem, hogy a fentebb kifejtett, általam tévesnek vélt kártérítési elmélet pártolói is relevánsnak gondolják az utaló magatartás e körben történ alkalmazhatóságát, már csak azért is, mert az Mt. - általuk citált - 31. §-a ennek az alkalmazását viszont lehet vé teszi.

Hangsúlyozom továbbá, hogy a jogalap nélküli gazdagodás alkalmazására éppen az ad okot, hogy valójában ilyen esetekben nem beszélhetünk munkaviszonyról, munkaszerz désről, de még a munkajogi szabályok hatálya alá tartozásról sem. Ezen túlmen en viszont továbbra is irányadónak találom azt a tételt, miszerint létrejött megállapodás alapján e tényállás alkalmazásának nincs helye. Emlékeztetek arra, hogy a nemlétez szerz désekhez kapcsolódó ezen okfejtésem csak azt vizsgálja, hogy munkajogi szempontból létrejött-e a megállapodás vagy sem. Amennyiben nem jött létre,

- 10/11 -

úgy a nemlétez szerz dések jogkövetkezményeire utalok, tekintet nélkül arra, hogy más jogág szerinti - például polgári jogi - megállapodás létrejött-e a felek között. Végül kiemelem, hogy a munkajogi szakirodalomban ezt a megállapítást Pál Lajos fenti megfontolásai mellett csak Zaccaria Márton Leó álláspontja támogatja, ugyanis arra hívja fel a figyelmet, hogy a nemlétez megállapodások esetén a Ptk. alkalmazása t nik racionálisnak.[51] Mindenesetre a fenti gondolatmenet ismertetése azért is nélkülözhetetlen, mivel a jogalap nélküli gazdagodás jogintézményét a szubszidiaritás jellemzi, így e jogintézmény elméleti hivatkozása esetén is - hasonlóan a gyakorlathoz - szükségesnek véltem minden más lehet séget, így különösen a kártérítés és az utaló magatartás szabályait figyelembe venni.[52]

4.6. Felel sség a szerz dés létre nem jöttéért

Végül sajátos jogintézmény az együttn ködési és tájékoztatási kötelezettség nem teljesülése estén fennálló culpa in contrahendo, amely a szerz dés megkötésének gondosságához kötik. Török Éva kiemeli, hogy e jogintézmény külön magyar szabályozása - például a német polgári jog megoldásával szemben - azért nem szükséges, mert a német konstrukciót a magyar Ptk. által szabályozott szerz dési létszakok lefedik.[53]

A Ptk. 6:62. § (3) bekezdése értelmében, ha a szerz és létrejön és valamely fél az együttm ködési és tájékoztatási kötelezettségének nem tesz eleget - visszamen legesen a szerz déskötési tárgyalásoktól számítva -, úgy a másik félnek az ebb l ered kárát köteles megtéríteni. Az el bbi egy kontraktuális felel sség, hiszen a tényállás el feltétele egy létez szerz és. Nemlétez szerz dések esetén alapesetben a Ptk. 6:62. §-a értelmében nem terheli felel sség a létre nem jött kontraktusért a feleket, viszont amennyiben valamely fél a szerz déskötési tárgyalások során megszegte az együttm ködési kötelezettségét, köteles a másik fél ebb l származó kárát a szerz désen kívül okozott károkért való felel sség általános szabályai szerint megtéríteni.[54] Vékás Lajos szerint[55] általánosan nem, de kivételesen lehet helye a biztatási kár - azaz a Ptk. 6:587. §-a szerinti utaló magatartás alapján fennálló kár - megtérítésére. Fontos ugyanakkor, hogy a kár fogalmát ebben a körben mindenképpen figyelembe kell venni.

5. A munkajogi perekben eljáró bíróság hatáskörének hiánya

A jogtudomány[56] már másfél évtizede felvetette azt, hogy a létre nem jött munkajogi megállapodást megcélzó ügyleti magatartások nem biztos, hogy a munkajogi bíróságként eljáró jogalkalmazó hatáskörébe kell, hogy tartozzanak. Kiss György[57] szerint, ha "a munkaszerz és megkötésében joggal bízó személy jogvitát kezdeményez, a jogalkalmazás felfogása szerint ennek elbírálása nem tartozik a munkajogi bíróság hatáskörébe, mert még nem jött létre munkaszerz és". Habár a hatályos eljárási normák értelmében ezen korábbi elgondolás már nem teljesen helytálló, mégis figyelemre méltó, hogy ez a problémakör már hosszabb ideje megfogalmazásra került.

A nemlétez szerz dések kapcsán felmerül hatásköri dilemma - még a korábbi eljárási kódexünk hatályban léte alatt - volt már bírósági döntés tárgya. A nemlétez szerz dések kapcsán a másodfokú bíróság és ezzel egyetértve Legfels bb Bíróság is rögzítette,[58] hogy a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: 1952. évi Pp.) vonatkozó rendelkezése szerint "azok a perek is munkajogi pernek min sülnek, amelyek sikertelen vagy eredménytelen tárgyalások miatt létre nem jött munkaszerz désekkel kapcsolatosak".

Az 1952. évi Pp. valóban tartalmazott az ítélet meghozatalakor ilyen rendelkezést,[59] ám a kés bbiekben ez kikerült ebb l a kódexb l és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvénynek (a továbbiakban: Pp.) sem része. Hozzáteszem, a korábban hatályban lév rendelkezés értelmezése sem egyértelm , hiszen a munkaszerz és megkötését megelőző tárgyalás, véleményem szerint leginkább már létrejött szerz dések körében értelmezhet és a kontraktuális jogviszony id belüli kiszélesítése - már a megelőző tárgyalásokra nézve is - teremti meg a munkajogi bíróság számára azt a hatáskört, hogy a szerz és létrehozása el tti körülményeket vizsgálhassa. Nem vagyok meggy zve arról, hogy ez abban az esetben is alkalmazható volna, ha a szerz és létre nem jön. Ugyanezt támasztja alá az eljárásjogi kommentárium,[60] amely szerint a fentiek szerint csak akkor beszélhetünk munkajogi perrel, ha a szerz és létrejött, egyebekben csak polgári jogi

igény támasztható.

A Pp. 508. §-a értelmében az eljárási kódexben fel nem soroltakon túl, munkajogi per az Mt. 285. §-a szerinti további munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per, valamint ezeken túl törvény más ügyekre is el írhatja a munkajogi perre vonatkozó szabályok alkalmazását.[61] Ugyanakkor ezek alapján nem látok olyan rendelkezést, amely megalapozná a

- 11/12 -

munkajogi bíróság hatáskörét nemlétez munkajogi megállapodás esetén. Az utóbbi álláspontot talán - egyetértve Pál Lajossal[62] - lehet finomítani annyiban, hogy létre nem jött munkaszerz és esetén a munkajogi bíróság hatásköre hiányának megállapítása lehet szükséges. A munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások esetén ugyanakkor nemlétezés esetén is, fennáll a munkajogi bíróság hatásköre, tekintettel a munkaviszonyra.

Kiemelem, hogy a Pp. 512. § (1) bekezdése bár a pertárgy érték kapcsán utal arra, hogy munkajogi per a munkaviszony létrejöttének megállapítása, ezt a fentiekben sem tagadtam. Egyfel l rámutatnék, hogy munkaviszonyról kizárólag csak létrejött jogalap - azaz munkaszerz és - esetén beszélhetünk, másfel l pedig, ha itt a jogalkotó valójában a munkaszerz és létezésének megállapítására gondolt, akkor azzal egyetérttek, ez a munkajogi bíróság hatásköre. Ugyanis, ha a munkaszerz és létrejött, a hatáskör - figyelemmel a munkajogi per fogalmára - megállapítható lehet. Amennyiben viszont az eljáró bíróság megállapítja, hogy a felek között munkaszerz és nem jött létre, úgy meglátásom szerint az ebb l fakadó igények elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel. Ekkor a munkajogi bíróságnak - a hatásköre hiányának Pp. 24. § (1) bekezdése szerinti hivatalból történ megállapítását követően - a Pp. 174. §-a szerinti áttétellel kell élnie, amely során a pertárgyérték figyelembevételével is szükséges. Ebb l kifolyólag a munkajogi bíróságnak nincs hatásköre a nemlétez munkaszerz és ből fakadó igények elbírálására.

Megjegyzem, hogy a szerz és létre nem jöttét a bíróságnak eleve - hatásköri hiánytól függetlenül - hivatalból kell észlelnie. Ez következik abból, hogy az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli. A megállapodás semmisségét ugyanakkor csak létez kontraktus alapján lehet kimondani, azaz a semmisség hivatalból történ megállapítását prejudícióm formájában megelőzi a szerz és létrejöttének a kérdése.

Érdekes és vitaindító lehet az a fenti gondolatok tükrében, hogy amennyiben a kereseti kérelem a szerz és létre nem jött miatt eredetileg polgári bírósághoz kerül benyújtásra, akkor mi követendő abban az esetben, ha ezt a bíróság a munkajogi bírósághoz teszi át. Ugyanis a contrario ez akár azzal is járhat, hogy a polgári bíróság - megállapítva a hatáskörének hiányát - úgy ítéli meg, a felek között létrejött a munkaszerz és.

6. Konklúzió

A nemlétez szerz dések témakörében kifejtetteket az alábbi következtetésekkel együtt az uralkodó szakirodalmi irányvonalakba beilleszthet nek gondolom, akár a gyakorlati jogalkalmazás számára is hasznosítható

módon. Fontos következtetésnek tartom azt, hogy a munkajogi megállapodások alapvetően inkább a külső tényállás megvalósulásához köthetnek, mint az ügyleti akarathoz. Ez következik a korlátozott munkajogi szerződés szabadságból is, hiszen ez utóbbi valójában a szerződés kötési akarat egy korlátozott megnyilvánulása.

Rámutattam a lényeges kérdések és a kötelező tartalmi elemek között meghúzódó esetleges eltérésre, amelynek igazolása jellemzően kitérít a ténylegesen létre nem jött megállapodások kérdéskörét. Habár a munkaszerződés kapcsán magam sem hiszem azt, hogy ebbe az irányba mozdulna el a szakirodalom vagy a joggyakorlat, a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások esetén már más a helyzet. Ezen kontraktusok esetén maga a törvény sem nevez meg explicit módon olyan kötelező elemeket, amelyeket a joggyakorlat sokszor egyébként beleért a lényeges elemekbe. Meglátásom szerint nincs is ilyen jogalkotói kötelezettség, hiszen ahogyan a szakirodalom is tartja, a lényeges tartalmi elemek az adott ügylet körülményeitől függenek, azokat el kellene lehet megállapítani. Mindenesetre, ha a munkajogi hierarchikus viszonyrendszerből indulunk ki, akkor ennek a munkaszerződéshez hasonló megkísérlése célszerű volna.

Fontos következtetésnek tartom azt is, hogy a nemlétező megállapodások esetén - a kontraktuális tér létrejöttének elmaradása miatt megfosztva ezt a "munkajogi" jelzést a jogkövetkezményként a jogalap nélküli gazdagodás általánosan, a biztatási kár avagy az utaló magatartás egyes speciális esetekben alkalmazható. A magánjog vagy munkajog kontraktuális kárfelelősségi szabályai elsősorban létrejött szerződés hiányában, a deliktális kárfelelősségi szabályai pedig kár hiányában nem alkalmazhatók. A munkajog általában véve nem ír elő szerződés kötési kötelezettséget, így annak elmaradását többször hiányában nem lehet jogellenes magatartásnak minősíteni. A létre nem jött szerződéshez pedig a munkajogi érvénytelenséghez hasonló fikció nem köthető, így azt ténylegesen úgy kell tekinteni, mintha a felek között "semmi" lenne. Az elbíráló pedig magában hordozza az olyan közvetlen jogkövetkezményeket, miszerint a nemlétező szerződésen alapuló kötelezettséget nem lehet kikényszeríteni, illetve az olyan közvetett jogkövetkezményt, miszerint például munkaszerződés- és így munkajogviszony - hiányában a társadalombiztosítási jogviszony sem jöhet létre. Talán a fenti konklúziókból is kitűnik, hogy a nemlétező szerződés problémaköre amellett, hogy nem volt még kiterjedt munkajogi kutatás tárgya, további dilemmákat is felvet. Ilyen lehet a jogviszonyok minősítésének - nemcsak hazai, hanem nemzetközi szinten értett - tudományos aspektusa is. Ugyanis annak megítélése során, hogy adott esetben munkaviszonnyal vagy más polgári jogi jogviszonnyal állunk-e szemben, nem lehetne mellőzni a munkaszerződés létrejöttének vizsgálatát. Mivel a munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés, a jogalkalmazónak az úgynevezett "minősítéjegyek"[63] szerinti jogviszony-értékelést elsődlegesen a megállapodás létrejöttével kell értékelnie. Meglátásom szerint és idézve Pál Lajost,[64] "nem szabad engednünk a csábításnak". Úgy gondolom, hogy az egyes jogviszonyok minősítését magával a jogviszony létrehozó szerződés vizsgálatával kell kezdeni.

Ez különösen fontosnak bizonyulhat a gyakorlatban is, hi-

szen meglátásom szerint a létre nem jött szerződés önmagában felveti a munkaügyi perekben eljáró bíróság hatáskörének hiányát. A hatáskör hiányát, illetve a feltétlen érvénytelen megállapodás semmisségét a munkaügyi perekben eljáró bíróság ex officio köteles észlelni, így ez elrejtíti azt, hogy kifejezett jogszabályi rendelkezés hiányában a szerződés létre nem jöttét is hivatalból köteles észlelni a jogalkalmazó.

Legvégül kiemelem, hogy mindemelett felmerülhet a közvetlenül polgári bíróság előtt indított peres eljárás lehetősége, viszont ezzel párhuzamosan az is, hogy amennyiben a bíróság a hatáskörének hiányát állapítja meg, az ebből eredő áttétel valójában nem minősül olyan megállapításnak is egyben, amely értelmében a munkaszerződés akár létrejöttnek is tekinthető.

JEGYZETEK

[1] A jelen tanulmány és az ennek alapjául szolgáló kutatás az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült. Pályázati azonosító: ÚNKP-20-2-I-DE-269.

[2] Siklósi Iván: A nemlétező szerződés problémája a római jogban és a modern jogokban. Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Polititica, Tomus LXVII. Fasc. 19., Szeged, 2005. 4. o.

[3] Uo. 10. o.

[4] Uo.

[5] Román László: A munkajog alapintézményei II. kötet. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 1996. 64-65. o.

[6] Uo. 74. o.

[7] Román László: Munkajog (Elméleti alapvetés). Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 186-187., 202. o.

[8] Ptk. 6:8. §, 6:86. §.

[9] Ptk. 6:63. § (1)-(3) bekezdés, 6:64-6:70. §.

[10] Török Éva: A szerződés létrehozásának egyes kérdései, különös tekintettel az értelmezésre. In: Szalma József (szerk.): Magyar Tudomány Napja a Délvidéken - 2012. Vajdasági Magyar Tudományos Társaság, Újvidék, Szerbia, 2013. 187-189. o.

[11] Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press, Budapest, 2014. 232. o.

[12] Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme: Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 218-219. o.

[13] Vékás Lajos: Szerződési jog - Általános rész. ELTE Eötvös, Budapest, 2016. 79. o.

[14] Ld. pl. Nadas György - Rab Henriett - Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó: A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek

összehasonlító táblázatával. Opten Informatikai Kft. Budapest, 2016. 144. o.

[15] Ld. pl. Kúria Mfv.10.210/2019/6.

[16] Kártyás Gábor: A munka díjazása. Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 11. o.

[17] Uo. 12. o.

[18] Petrovics Zoltán: A munka díjazása. In: Kiss György (szerk.): Munkajog. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 238. o.

[19] Legfels bb Bíróság Mfv.II.10.847/1998.

[20] Kártyás: i. m. 13. o.

[21] Horváth István: Kett s látás. A módosuló Mt. és az új Ptk. munkajogot is érint szabályai. 3. rész. HR & Munkajog, 2014. 3. szám 12. o.

[22] BH 2001.387.

[23] BH 2003.409.

[24] Ptk. 6:61. §.

[25] Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Sz ke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvér l szóló 2012. évi I. törvényhez., Wolters Kluwer, Budapest, 2019. Az Mt. 136. §-ához f zött magyarázat.

[26] Ferencz Jácint - Fodor T. Gábor - Kun Attila - Mészáros Katalin Éva: A munkaviszony létesítése. Wolters Kluwer, Budapest, 2016. 75. o. A szerz k a fenti idézett példa kapcsán egy gondolat erejéig megemlíti az érvénytelenséget is a nemlétez szerz déssel párhuzamosan, ám ez minden bizonnyal csak elírás eredménye.

[27] Pál Lajos: A munka értéke, avagy a sz l munkás egy dénárja. In: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Tálné Molnár Erika (szerk.): Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára, Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018. 340. o.

[28] Jelen cikkben a terjedelmi korlátokra tekintettel a kollektív munkajogban jelen lév kontraktuális jogügyletekkel nem foglalkozom.

[29] A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerz désre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésér l szóló 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény szerint "célszer meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik" [1/2019. (V. 20.) KMK vélemény I. pont 3. alpont].

[30] Siklósi: i. m. 21. o.

[31] L rincz György: A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezmenyei. In: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Tálné Molnár Erika (szerk.): Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára. Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018. 273. o.

[32] Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A

versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái. Jogtudomány Közlöny, 2015. 5. szám, 249. o.

[33] Wellmann György (szerk.) - Bíró György - Cseh Attila - Farkas Attila László - Fuglinszky Ádám - Kisfaludi András - Molnár Ambrus - Petrik Béla - Pomeisl András - Vékás Lajos - Wellmann György: Polgári jog V/VI. - Kötelmi jog Els és Második Rész. HVG-ORAC, Budapest, 2018. 185. o.

[34] BH 2017.60.

[35] BH 2017.60.

[36] Erre mutatnak rá többek között a BH 1998.75., Kúria Gfv.30.133/2018/7., F városi Ítéltábla Gf.40.412/2010/3. számú határozatok.

[37] BH 2004.332.

[38] Ld. pl. Benke József: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I. Polgári Jog, 2017. 7-8. szám, Siklósi: i. m. 25-27. o.

[39] Ld. pl. BH 2001.168., Legfels bb Bíróság Gfv.30.290/2010/4., Kúria Pfv.21.126/2018/4.

[40] Szladits Károly: A magyar magánjog vázlata (Els rész). Grill, Budapest, 1937. 134. o.

[41] Összefoglaló jelentés. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerz désre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat. 2017.El.II.JGY.E.1. https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_munkaviszonyhoz_kapcsolodo_egyes_megallapodasok_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (2020. november 2.) (a továbbiakban: Összefoglaló jelentés) 18. o.

[42] Szekeres Bernadett: A tanulmányi szerz désr l egy jogeset kapcsán. In: Összefoglaló jelentés, 89. o.

[43] Összefoglaló jelentés 18. o.

[44] Debreceni Ítéltábla Pf.20.339/2012/7.

[45] Sipka Péter: A munkáltatói kárfelel sség alakulása a bírói gyakorlat tükrében. HVG-ORAC, Budapest, 2015. 74., 80. o.

[46] Szalma József: Szerz désen kívüli (deliktív) felel sség az európai és a magyar magánjogban. ELTE ÁJK, Bóbor, Budapest-Miskolc-Debrecen-Újvidék, 2008. 15. o.

[47] Gyulavári: i. m. 103. o., 113. o., 155. o.

[48] Nádas György - Rab Henriett - Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó: Az egyenl foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröz HR tendenciák keretei között. HVG-ORAC, Budapest, 2018. 201-202. o.

[49] Bár kártérítés mellett, de e jogintézményt Pál Lajos is felveti. Pál: i. m. 2018. 341-342. o.

[50] Prugberger Tamás - Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 151-152. o.

[51] Zaccaria Márton Leó: Szerz dési feltételek, szerz dési autonómia és egyenl díjazás a munkaviszonyban. In: Hajnal Zsolt (szerk.): A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: El képek, közjogi

és munkajogi vetületek. F nix Média, Debrecen, 2019. 169-170. o.

[52] Menyhárd Attila: Kártérítés, prevenció és jogalap nélküli gazdagodás. In: Csehi Zoltán - Koltay András - Landi Balázs - Pogácsás Anett (szerk.): (L)ex Cathedra et Praxis. Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából. Pázmány Press, Budapest, 2014. 199. o.

[53] Török Éva: A szerz és létrehozásának alapkérdései. HVG-ORAC, Budapest, 2013. 85. o., 90. o.

[54] Nádas György - Prugberger Tamás: Jogkövetkezmények és szankciók a munkával összefügg jogviszonyok körében. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019. 39. o.

[55] Vékás: i. m. 86. o.

[56] Kiss György: Munkajog. Osiris, Budapest, 2005. 154. o.

[57] Uo.

[58] Legfels bb Bíróság Mfv.10.881/2010/4.

[59] 1952. évi Pp. 349. § (2) bekezdés a) pont.

[60] Wopera Zsuzsa (szerk.): Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 508. §-hoz f zött kommentár.

[61] Pp. 508. § (1)-(2) és (4) bekezdés.

[62] Pál Lajos: A munka értéke, avagy a sz l munkás egy dénárja, Munkajog, 2019. 1. szám, 14-15. o.

[63] Gyulavári: i. m. 101-104. o.

[64] Pál: i. m. 2018. 340. o.