

Herdon István – Zaccaria Márton Leó

A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a munkaszerződés érvénytelensége és a foglalkoztatás jogellenessége közötti fogalmi eltérésről

Érvénytelenségi okok bekövetkezése a szerződéses jognyilatkozatok megtételét követően

Hivatalos hivatkozás: Kúria Mfv.10.121/2020/5. (BH2021. 6.173.)

Tárgyszavak: érvénytelenség és jogkövetkezmenyei – foglalkoztatás jogellenessége – munkajogi megállapodás – munkaviszony – munkaviszony jogellenes megszüntetése

Értelmezett jogszabályhelyek: 2012. évi I. törvény (Mt.) a munka törvénykönyvéről 27. §, 29. §, 45. §.

1. Tények
2. Pertörténet
 - 2.1. Az elsőfokú és a jogerős ítélet összefoglalása
 - 2.2. A felülvizsgálati kérelemben érintett főbb kérdések
3. Az ítélet érvelése
4. A rendelkező rész és a *ratio decidendi*
5. Az érvelés kritikája
 - 5.1. A *ratio decidendi* értelmezése
 - 5.2. A kritikai elemzés
6. Az ítélet jelentősége

1. Tények

A felperes munkavállaló és az alperes munkáltató között 2017. június 19-től határozatlan időtartamú munkaviszony állt fenn a 2017. június 16-án kelt munkaszerződés alapján. A munkajogviszonyt létrehozó munkaszerződésben a felek hat hónap próba-időben és napi nyolc óra munkaidőben állapodtak meg. A munkavállaló a munkavégzés során több problémát is tapasztalt, ezeket e-mailben jelezte munkáltatójának. Sérelmezte, hogy a munkába állása előtt a munkáltató nem rendelt el számára munkaköri alkalmassági vizsgálatot, illetve a munkavégzés nem megfelelő körülményeit is szóvá tette. A felperes a sérelmek orvosolatlansága okán nagyjából egy hónap múlva írásbeli felmondást közölt a munkáltató alperessel, majd az alperes ügyvezetője egy órán belül a felmondás elfogadásáról tájékoztatta a munkavállalót azzal, hogy nyomtatékosította, hogy a felmondás tartalmát az alperes vitatja. Körülbelül egy órával később az alperes a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú munkajogviszony-megszüntetés tényéről tájékoztatta a felperest, amelynek jogalapja a munkaszerződés próbaidőre vonatkozó klauzulája volt. A felperes nem fogadta el az azonnali hatályú felmondást, ugyanakkor a felperes és alperes közötti munkakörátadás és elszámolás teljeskörűen végbement.

2. Pertörténet

2.1. Az elsőfokú és a jogerős ítélet összefoglalása

A felperes keresetében a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése jogellenességének megállapítását kérte a közigazgatási és munkaügyi bíróságtól. Alkalmazandó jogkövetkezmenyként pedig az Mt. 29. § (2) bekezdése szerint egyhavi távolléti díjnak megfelelő felmondási időre járó járandóságot, egyhavi távolléti díjnak megfelelő kártérítést, sérelemdíjat és szerződésen kívül okozott kárt jelölt meg. Kérelme indokaként előterjesztette, hogy az alperessel kötött munkaszerződése semmis, mivel az alperes elmulasztotta a munkaköri alkalmassági vizsgálatot és a munkavédelmi oktatást, azaz a szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző módon kötött meg. Érvelése szerint az érvénytelen munkaszerződésben kikötött próbaidő szintén semmis, azaz erre az alperes nem alapíthatta volna a munkaviszony megszüntetését. Kérelme szerint a munkavégzést 2017. június 15-én kezdte meg, így a próbaidő kikötése utólag történt, továbbá az alperes magatartása sértette az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti jóhiszeműség és tisztesség elvét, illetve az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Ebktv.) 5. §-ába ütközött. A felperes sérelemdíj iránti igényét a biztonságos munkavégzési feltételek hiánya, míg a szerződésen kívül okozott kár iránti igényét a munkaviszony megszüntetése után elvégzett munkavédelmi technikai képzettség költségei jelentették a kereset szerint.

Az alperes a kereset elutasítását kérve elsődlegesen a próbaidő alatti munkaviszony-megszüntetés jogszerűségére hivatkozott.

Az elsőfokon eljáró Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.136/2018/19. számú ítéletében a felperes keresetét az Mt. 42. § (1) bekezdése, a *munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény* 49. § (1) bekezdése és a *munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet* alapján elutasította. Az elsőfokú ítéletben a bíróság utalt arra, hogy a felperes

munkaköre (üzemvezető) nem tette szükségessé külön jogszabályi előírás alapján speciális végzettség vagy képzettség meglétét, azaz a felperes és az alperes között a munkaviszony a munkaszerződéssel érvényesen létrejöhetett. Ennek azért van jelentősége, mert az Mt. 27. §-a szerint valóban fennállhatna a semmisség az elsőfokú ítélet szerint, ha a két fél az ilyen típusú jogszabályi előírás ellenére köt munkaszerződést, hiszen ekkor a megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközne. Azok a sérelmek tehát, amelyek alapján a felperes hivatkozása szerint semmis a munkaszerződés, nem értékelhetők az érvénytelenség körében, hanem felmondási okként a munkajogviszony munkavállaló általi megszüntetéséhez vezethetnek. A hat hónapos próbaidő-kikötésre vonatkozó érvénytelenségi hivatkozással összefüggésben az elsőfokon eljáró bíróság kifejtette, hogy e szerződéses rendelkezés valóban érvénytelen az Mt. 45. § (5) bekezdése alapján, de ez az akarati hiba nem vonja maga után a megállapodás egészének érvénytelenségét figyelemmel a részleges érvénytelenségre [Mt. 29. § (3) bekezdés]. Továbbá mivel a felperes felmondása bár ugyanazon a napon, de korábbi időpontban kiváltotta a célzott joghatást – tekintve, hogy az azonnali hatályú felmondás annak közlésével hatályosul, és a közlés másnapján megszünteti a munkaviszonyt¹ –, a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése lényegében fogalmilag kizárt az elsőfokon eljáró bíróság szerint. Másként fogalmazva: a munkáltató munkaviszony-megszüntetésre irányuló jognyilatkozata a felperes kereseti kérelmében megjelölt jogkövetkezményekkel kapcsolatban irreleváns, hiszen a munkaviszony az alperesi közlés időpontjára már megszűnt. A felperes keresetében foglalt többi követelésre nézve pedig a bíróság megállapította, hogy a munkáltató nem követett el személyiségi jogi jogsértést.

A felperes fellebbezése folytán másodfokon eljáró Veszprémi Törvényszék a 3.Mf.20.767/2019/6. számú döntésével helybenhagyta az elsőfokú ítéletet, hivatkozva az Mt. 42. § (1) bekezdésére, 44. §-ára és 45. § (5) bekezdésére. A jogerős döntés megerősítette, hogy a felperes és az alperes viszonylatában a munkajogviszony a felek közötti munkaszerződéssel létrejött. A törvényszék az ítéletében szintén utalt az Mt. 27. § (1) bekezdésére, rögzítve, hogy az „érvénytelenség kérdése dogmatikailag csak létrejött szerződés esetében értelmezhető”.² Vagyis bár a munkaszerződés – és a munkajogviszony – létrejötte nem volt kérdéses a másodfokú bíróság előtt sem, a semmisségi ok vonatkozásában a jogerős ítélet megerősíti az elsőfokú bíróság álláspontját. Utalt továbbá a törvényszék arra is, hogy az Mt. 48. §-a és 49. § (2) bekezdése alapján a munkavállalónak lehetősége lett volna elállni a munkaszerződéstől, mintegy megelőzve az általa sérelmesnek tartott foglalkoztatást. A másodfokú ítélet e mellett az elsőfokú ítélettel lényegében egyezően értékelt a munkavállalói és munkáltatói felmondás jogszerűségét és potenciális jogkövetkezményeit, valamint a hat hónapos próbaidő kikötésének érvénytelenségét. Új ítéleti komponensként a törvényszék hivatkozott az Mt. 54. § (2) bekezdésére, azaz a munkavállaló azon jogára, amely alapján megtagadhatja a munkáltatói utasítás teljesítését, amennyiben az – a jelen esetbéli példára vonatkoztatva – a munkavédelmi előírások be nem tartása miatt életét, testi épségét veszélyeztette volna.

¹ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A munka törvénykönyvének magyarázata* (Budapest: HVG-ORAC 2020) 293.

² Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.767/2019/6., Indokolás 10. bek.

2.2. A felülvizsgálati kérelemben érintett főbb kérdések

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsőként egyfajta állandóan fennálló „kényszer- és veszélyhelyzetre” hivatkozott, amelynek oka a munkáltató jogsértő magatartása volt a munkaviszony fennállása alatt. Ez, illetőleg az alperes további jogsértései vezettek a felperes felmondásához, amelyet a munkáltató elfogadott ugyan, de maga is azonnali hatályú felmondást közölt. A felperes ezzel összefüggésben elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondások tartalmából kiolvasható, hogy az alperes felmondása „érvényesült”, amit az azonnali hatályú felmondás közlésére nyitva álló szubjektív határidő is bizonyít az Mt. 78. §-ának megfelelően. Azaz megítélése szerint téves a másodfokú bíróság azon következtetése, amely szerint a felperes felmondásának hatályosulása okán az adott esetben az alperes azonnali hatályú felmondása irreleváns.

A felülvizsgálati kérelemben szintén hangsúlyosan jelenik meg az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján állított érvénytelenség, amelynek jogkövetkezménye a felek között érvénytelen megállapodással létrehozott munkajogviszony haladéktalan megszüntetése. Az érvénytelenség körében pedig a felperes a foglalkoztatás tisztességtelenségére hivatkozott, amit megítélése szerint a már többször említett munkavédelmi hiányosságok támasztanak alá. Így a felülvizsgálati kérelem szerint az alperes munkáltatói mulasztása vezetett a semmisséghez.

A követelt sérelemdíjjal összefüggésben a felperes emberi méltóságának megsértését állította, ami személyiségi jogi sérelmet jelent. Megítélése szerint a munkavállaló jogának elfojtása, önbecsülésének figyelmen kívül hagyása megalapozza ezt a fajta jogellenes munkáltatói magatartást.

A szerződésen kívül okozott károk megtérítése kapcsán végül a felperes az Mt. 30. és 31. §-ára és a *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény* (a továbbiakban: Ptk.) 6:62. § (1) bekezdésére hivatkozott, kiemelve, hogy az alperes magatartása ellentétes volt a szerződő feleket terhelő együttműködési és tájékoztatói kötelezettséggel. A felperes megítélése szerint e magatartásra tekintettel nem jött létre szerződés közöttük, így a szerződésen kívül okozott károkért fennálló felelősség szabályai alkalmazandók. A Ptk. szerint az érvénytelenségi okról a károkozónak – azaz jelen esetben az alperesnek – tudnia kellett vagy tudnia kellett volna, márpedig mivel a felperes által sérelmezett helyzetet a munkáltató idézte elő, a felülvizsgálati kérelem szerint a kár megtérítése is megfelelő joggal követelhető tőle.

3. Az ítélet érvelése

A Kúria Mfv.10.121/2020/5. számú ítélete (BH2021. 6.173.) (a továbbiakban: Kúriai ítélet) szerint a felperes felülvizsgálati kérelme teljes egészében megalapozatlan az alábbi érvelés okán.

Nem részletezve a Kúria eljárási kérdésekben rögzített véleményét, az ítélező testület nem értett egyet a felperes felülvizsgálati érvelésének anyagi jogi vonatkozásaival.

A bíróság elsődlegesen azt rögzítette, hogy megalapozatlan az a felperesi érvelés, miszerint az alperes munkáltató jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A felperes ugyanis az alperest megelőzően felmondással megszüntette a jogviszonyát, így az alperesi munkáltató későbbi felmondásához már nem fűződhetett joghatás. Mindebből kifolyólag a Kúria szerint

Ugyanakkor az sem volna elvetendő álláspont, ha a Kúria az utóbbi bekövetkező érvénytelenség mellett foglalna állást. Az utóbbi bekövetkező érvénytelenséghez nem jogdogmatikai érvek mentén, hanem sokkal inkább teleologikus úton, a jogszabály mentén, hanem sokkal inkább értelmezés alapján juthatott volna el a legfőbb bírói fórum. A munkajogi érvénytelenség – illetve jogkövetkezmenyei – célja ugyanis álláspontunk szerint nem kizárólag egy negatív jogi értéktétel az érvénytelen rendelkezéseket illetően, hanem az egy a felek között létrejött, szubordináción alapuló jogviszony sajátos, munkavállalói érdekvédelmet is szem előtt tartó jogintézménye. Erről árulkodik az a jogalkotó által megteremtett fikció, miszerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn.⁵ Meggyőződésünk szerint erről az esetről beszélhetünk akkor, amikor például a jogszabály változása folytán a munkaszerződés valamely része érvénytelenné válik – lásd például a kötelező legkisebb munkabérek rendeletben történő emelése –, noha korábban az érvényesen kötött meg.⁶ Analógia útján az előbb idézett, vélelmezhetően logikus példa értelmezése mentén az eset meg is fordítható, ha nem a jogszabályi környezetben, hanem például a munkavállaló egészségügyi állapotában vagy bűnügyi előéletében következik be olyan változás, amely miatt a munkavállaló foglalkoztatása nincs összhangban a hatályos jogszabályokkal.

Mindezekből látható, hogy az érvénytelenség kérdése – álláspontunk szerint – más aspektusból is megközelíthető. Az ítélet hiányosságának tartjuk, hogy a Kúria nem adott okot arra, hogy miért éppen ezt az értelmezést teszi magáévá. Továbbá maga a Kúria is rendkívül helyesen úgy érvelt, hogy az érvénytelenség egy jogi értéktétel. Pozitív jogi értéktétel – azaz a joghatás kiváltásának folyamatos lehetővé tétele – meglátásunk szerint nem kifejezetten egy időpontban képzelhető el, hanem annak folyamatosan fenn kell állnia. Ebből az következik, hogy elképzelhető lehet az érvénytelenség és/vagy annak jogkövetkezmenyeinek az alkalmazása a szerződés megkötését követő időpontban is. Megjegyezzük, hogy a jogi értéktétellel el kell határolni a tények megítélését. Egy szerződés létrejötte kapcsán azt kell vizsgálni, hogy a felek között a lényeges vagy az általuk lényegesnek minősített kérdésekben konszenzus volt-e a jognyilatkozatok megtételének idején. Ennek megítélése nem jogkérdés, hanem ténykérdés, amely megtörténtét kizárólag a jogügyletre irányuló nyilatkozatok megtételekor lehet, és kell is értékelni. Mivel az érvénytelenség jogkérdés, így ily módon jogi értéktétel, annak fennállását mint a joghatás kiváltására való alkalmasság feltételét továbbá folyamatosnak gondoljuk. Ennek keretében természetesen nem azt állítjuk, hogy az érvénytelenség jogintézménye az egyetlen, amelyhez e körben nyúlhatunk, ugyanakkor a mun-

kaviszonyban a későbbiekben – az érvénytelenséget okozó körülmény bekövetkezésének időpontja kapcsán – általunk is felvázolt problémák előrelátható megoldása mindenképpen szükségesnek bizonyul.

Ad (II) Amint látható, a Kúria élesen elhatárolta a szerződések mint jognyilatkozatok érvénytelenségét a szerződésen alapuló foglalkoztatás – azaz lényegében a szerződés teljesítésének – jogellenességétől. Fontos viszont, hogy a Kúria azt is deklarálta ítéletében, hogy nem kizárólag az érvénytelenség, hanem annak jogkövetkezmenyei sem alkalmazhatók a foglalkoztatás jogellenességével összefüggésben. Az érvénytelenség jogkövetkezmenyeit – melyek a hivatkozott ítélet elemzésével kapcsolatosan leginkább relevánsak – az Mt. 29. § (1) bekezdése rögzíti. E szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha az Mt. eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hátrítják el. Látható, hogy a munkajogi érvénytelenség merőben eltér a klasszikus magánjogi érvénytelenségtől. A Ptk. 6:108. § (1) bekezdése ugyanis elvi élel rögzíti, hogy érvénytelen szerződésre jogosultságot alapítani és a szerződés teljesítését követelni nem lehet. Ezzel szemben a munkajog azzal az alapvető törvényi fikcióval él, hogy az érvénytelen szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket is úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes szerződés alapján állnának fenn.⁷ Ennek oka alapvetően két ponton ragadható meg. Egyfelől a korábbi szemléleten – mely szerint az érvénytelenség jogkövetkezmenye nem lehet más, mint az eredeti állapot helyreállítása – az 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény változtatott, és deklarálta, hogy az érvénytelenség általános jogkövetkezmenye az, hogy az ilyen ügyletre nem lehet jogot alapítani, vagyis a felek által célzott joghatások nem érhetők el. Az érvénytelenség kapcsán a jogkövetkezmeny munkaviszonyok körében nem lehet az eredeti állapot helyreállítása, mivel a munkavállaló szolgáltatása, azaz a munkavégzés irreverzibilis.⁸ Ezen gyakorlattal áll összhangban az Mt. vonatkozó rendelkezése. Másfelől az sem mellékes, hogy az érvényesség fikciója az egyébként érvénytelen munkaszerződés esetén is garantálja azon jogokat a munkavállalónak, amelyek a jogszabályok alapján őt megilletik.

Ad (III) A Kúria ítéletének végső megállapítása álláspontunk szerint az, hogy az érvénytelenséget okozó körülmény csak olyan lehet, amely a szerződés megkötésekor, és nem később merül fel. Azaz a szerződés megkötését követően felmerült olyan körülmény, amely a szerződésenkötéskor például semmisséget eredményez, később már nem érvénytelenségi ok, hanem a foglalkoztatás jogellenességét eredményező körülmény. Így bár

⁵ „Az Mt. 27. §-ához fűzött magyarázat” in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (Budapest: Wolters Kluwer 2019) (online hozzáférés).

⁶ PÁL Lajos: „A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja” in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára* (Budapest–Pécs: Kúria – PTE ÁJK – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete 2018) 342.

⁷ „Az Mt. 27. §-ához fűzött magyarázat” in: KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (Budapest: Wolters Kluwer Hungary 2020) (online hozzáférés).

⁸ NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával* (Budapest: OPTEN 2016) 112–113.

implicite, de a Kúria egy számos esetben vitatott kérdéskörben foglalt állást, melyről az ítélet indokolásában – meglátásunk szerint – szükséges lett volna bővebben értekeznie a konzekvens jogfejlesztés igényével.

Ad (IV) Végső soron meg kívánjuk jegyezni, hogy alapvetően helyes az a kúriai álláspont, hogy az eljáró tanács a fent idézett érvénytelenség vizsgálata előtt a szerződés létrejöttével is foglalkozott. Érvénytelenségről ugyanis csak létrejött megállapodások esetén beszélhetünk.⁹ Ha a megállapodás nem jön létre, akkor álláspontunk szerint az érvénytelenség és legfőképpen annak jogkövetkezmenyei nem alkalmazhatók.¹⁰ Megjegyezzük viszont, hogy – bár valószínűleg nem szándékos, de – kritikával illetendő az ítéletnek az a megfogalmazása, miszerint a munkaszerződés „az Mt. 45. § (1) bekezdésében foglalt kötelező tartalmi elemekben (munkakör, alpbér) való megállapodással érvényesen létrejött” (Kúriai ítélet, Indokolás [58]). Az Mt. 45. §-ban meghatározott tartalmi elemekben való konszenzus ugyanis kizárólag a szerződés létrejöttét jelenti, annak érvényességét még nem garantálja. A létező és nem létező szerződéstől el kell határolni az érvényes és érvénytelen szerződést. A létező szerződéseken belül beszélhetünk érvénytelen és érvényes megállapodásokról. Így ahhoz, hogy az érvénytelenség kérdése érdemben vizsgálható legyen, szükséges a jogügylet külső látszata, amely előfeltételként megteremti a létező jogügyletet. Az érvényes jognyilatkozat azt jelenti, hogy az adott jogi aktus alkalmas a célzott joghatás kiváltására. Az érvénytelen jognyilatkozat pedig azért nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert nem felel meg a jog által megkövetelt valamilyen feltételnek.¹¹

5.2. A kritikai elemzés

(I) Kiindulópontként rögzítendő, hogy a Kúria végső döntésével egyetértünk, mivel az összhangban van a klasszikus polgári jogi joggyakorlattal és a többségi szakirodalmi állásponttal.¹² Mindazonáltal megjegyezzük, hogy a Kúria jogfejlesztő szerepére figyelemmel más tartalmú ítéletet is el tudnánk képzelni ebben az esetben. Ahogyan korábban rögzítettük, a jogszabályi rendelkezés céljának figyelembevételével a Kúria akár olyan következtetésre is juthatott volna, hogy a munkajogi érvénytelenség – eltérően a klasszikus polgári jogi alapjaitól – a jogviszony sajátosságai folytán különbözik a magánjogi érvénytelenségtől és e körben olyan körülményekre is lehet hivatkozni, melyek a jognyilatkozat megtételekor még nem álltak fenn. Lentebb „Az íté-

let jelentősége” című pontban ugyanis éppen arra szeretnénk rámutatni, hogy a klasszikus dogmatikai alapú megközelítés milyen elvi nehézségeket okozhat a jövőben, melyekre a jelen döntés – ha csak közvetetten is, de – komoly hatással lesz. Függetlenül viszont attól, hogy a jogalkalmazó mely végső megállapításra jutott, úgy véljük, hogy a vizsgált ítéletben található indokolásnál jóval részletesebb magyarázat lett volna szükséges a Kúria részéről annak alátámasztására, hogy miért az adott konklúzióra jutott. A Kúria ítéletéből ugyanis csak közvetetten, áttételes módon olvasható ki azon lényeges jogkérdésben történő állásfoglalás, hogy meddig terjed az érvénytelenség fogalma, valamint hogy az érvénytelenség jogkövetkezmenyei milyen esetben alkalmazandók, mely két kérdés álláspontunk szerint közel sem egyértelmű. Összegezve az előbbieket, bár a döntés helyes, érvelése azonban nem kellően szabatos, és az adott körülmények között tartalmi tekintetben szűkszavú is.

(II) A döntés, illetve az indokolás tartalmát tekintve először mindenképpen annak pozitív oldalát emeljük ki. Ahogyan már fentebb is rögzítettük, álláspontunk szerint a döntés illeszkedik a klasszikus polgári jogi gyakorlatba és a szakirodalmi álláspontok legnagyobb részével is egybevág. Mindemellett az sem mellékes, hogy a munkajogi érvénytelenséget vizsgáló joggyakorlat-elemző csoport körülbelül egy éve megjelent állásfoglalásával¹³ is javarészt azonos végkövetkeztetésre jutott.

A joggyakorlat szerint a szerződés érvényességét a megkötésekor hatályos anyagi jogi szabályok alapján kell megítélni.¹⁴ Az érvénytelenség ugyanis a szerződés keletkezési folyamatához kapcsolódó jogintézmény, a szerződés megkötésénél felmerülő hiba. A szerződés érvényessége (érvénytelensége) csak egy meghatározott időpontban, a munkaviszony-létesítés (kinevezés) keletkezésének az időpontjában vizsgálható és értelmezhető.¹⁵ Az irodalom szerint „a szerződés akkor tekinthető érvénytelennek, ha már a szerződéskötés pillanatában olyan jogi hibában szenved, amely képtelenné teszi arra, hogy a felek által szándékolt joghatást kiváltsa”.¹⁶ Ezért dogmatikai alapon az érvénytelenséget és annak jogkövetkezmenyeit is a megállapodások létesítése körében lehet elhelyezni.¹⁷ A kérdéskör vizsgálata ugyanakkor közel sem jelentéktelen feladat, sőt időszerűnek mondható. E témát a hivatkozott joggyakorlat-elemző csoport is vizsgálta, miszerint „a joggyakorlatban problémaként merült fel, hogy miként kell eljárnia a munkáltatónak abban az esetben, ha a felek érvényes szerződést kötöttek, azonban a munkavállalói képességét utóbb, a munkaviszony fennállta alatt veszíti el a munkavállaló”.¹⁸ Ide tehát éppen azon esetcsoportok sorolhatók, amelyeket a Kúria a jelen ítéletével a foglalkoztatás jogellenessége – azon belül a jogszabályba ütközés – körébe sorolt. Az időszerűséget támasztja alá az is, hogy a joggyakorlat-elemző csoportban „vita alakult ki abban a kérdésben, hogy az érvénytelenségi

⁹ PETROVICS Zoltán: „A munkajogi jognyilatkozatok” in: KISS György (szerk.): *Munkajog* (Budapest: Dialóg Campus 2020) 118.

¹⁰ PÁL: „A munka értéke” (6. lj.) 340.; HERDON István: „A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén” *Munkajog* 2020/4. 5.; ZACCARIA Márton Leó: „Szerződési feltételek, szerződési autonómia és egyenlő díjazás a munkaviszonyban” in: HAJNAL Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjog és munkajogi vetületek* (Debrecen: Főnix Média 2019) 169–170.

¹¹ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (Budapest: ELTE Eötvös 2019) 103.

¹² TÁNCZOS Rita: „Alkalmazhatom, foglalkoztathatom – azután mégsem?” in: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére* (Budapest: HVG-ORAC 2019) 419.

¹³ Érvénytelenség a munkaviszonyban – a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának Összefoglaló véleménye. (kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenség_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeny_am_0.pdf) (a továbbiakban: Összefoglaló vélemény).

¹⁴ BH2000. 396.

¹⁵ Kúria Mfv.II.10.064/2018/7.

¹⁶ KRISTON Edit – SÁPI Edit (szerk.): *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban* (Miskolc: Novotni Alapítvány 2019) 4.

¹⁷ NÁDAS György: „Jogkövetkezmenyek a változó munkajogi szabályozásban” *Miskolci Jogi Szemle* 2017/12. 402–404.

¹⁸ Összefoglaló vélemény 12. o.

oknak a jognyilatkozat megtételekor, a szerződés megkötésekor kell-e fennállnia, avagy az a jogviszony fennállta alatt is felmerülhet”.¹⁹ A joggyakorlat-elemző csoport a résztvevők többségének véleménye alapján arra a konklúzióra jutott, hogy az érvénytelenségi ok kizárólag a jognyilatkozat megtételekor – azaz például a szerződés megkötésekor – következhet be, így utóbb bekövetkező körülmény akkor sem eredményezheti a jognyilatkozat érvénytelenségét, ha az egyébként a jognyilatkozat megtételekor érvénytelenségi ok lehetett volna.²⁰

(III) Bár a Kúria álláspontunk szerint alapvetően helyes döntést hozott, indokolásában a jogfejlesztés és a jövőbeni egységes jogalkalmazás céljából mégis mindenképpen utalnia kellett volna a joggyakorlat-elemző csoportban felmerült vitára – természetesen az ügy, illetve a hatályos eljárási szabályok keretein belül –, valamint egy olyan kérdéskörre, melyet a csoport is megoldatlanul hagyott, mondván, ez a jogalkotásra tartozik. Nevezetesen arra, hogy milyen jogkövetkezmények fűződhetnek azon „érvénytelenségi” körülményekhez, melyek *utóbb* következhetnek be. Ilyen, adott esetben nem kizárólagosan alanyi körülmény lehet az, ha a munkavállaló egészségügyi okok miatt elveszíti a munkára képes állapotát, vagy a munkavállaló oldalán az Mt. 44/A. §-a szerinti foglalkoztatási tilalom merül fel. Munkáltatói oldalról pedig ilyen példának véljük, ha a munkáltató gazdasági társaság cégbejegyzési kérelmét a cégbíróság utóbb elutasítja.²¹ E megállapítás azért fontos, mert – ha a jogszabály eltérően nem rendelkezik – a munkajogi érvénytelenség jogkövetkezményei az érvénytelenség tényállásának fennállása esetén alkalmazhatók. Ez alól az Mt. 44/A. §-a éppenséggel kivétel, mivel e törvényhely (5) bekezdése szerint a munkáltató az Mt. 29. § (1) bekezdésének megfelelő alkalmazásával köteles a munkaviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, ha az ott meghatározott feltételeknek való megfelelést a munkavállaló nem tudja igazolni.²² Mindemellett viszont számos egyéb körülmény szóba jöhet a jogviszony teljesítése során, mely esetén az érvénytelenség tényállása hivatkozható lehetne, ha e körülmény a jogviszony létesítésekor is fennállt volna.

E joghézagosságnak mondható területet²³ betölteni látszik az az irodalmi álláspont, amely kimondja, hogy „abban az esetben, ha az érvénytelenségi ok az érvényes szerződés létrejöttét követő időpontban következik be, a szerződés érvénytelenségét nem lehet megállapítani, hanem az érvénytelenség jogkövetkezményeit lehet alkalmazni az adott helyzet rendezése érdekében”.²⁴ A hivatkozott szerző vélhetően úgy jutott erre a konklúzióra, hogy az általa elemzett, a *közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényen* (a továbbiakban: Kttv.) alapuló jogeset kap-

csán a bírói jogértelmezés ebbe az irányba mutat.²⁵ Ugyanakkor amíg a Kttv.-ben ezt a lehetőséget megteremti annak 63. § (2) bekezdés g) pontja, valamint 63. § (2b) bekezdése, ezen utóbbi megközelítés az Mt. rendelkezéseiből nem következik automatikusan.

(IV) A vizsgált ügy kapcsán látszólag távoli a kapcsolódás, de mindenképpen fontos megjegyezni, hogy az érvénytelenség klasszikus, jogdogmatikai alapú értékelése meglátásunk szerint nincs összhangban a munkaviszony minősítésének jogintézményével. Bár e kérdéskörrel főképpen szintén „Az ítélet jelentősége” című pontban foglalkozunk majd, előre rá kívánunk mutatni arra, hogy ebben a körben komoly kollízió merülhet fel az érvénytelenséget eddig dogmatikai állásponton keresztül megragadó és az újszerű jogviszony-minősítést preferáló megközelítés között. A jogviszony minősítésének ugyanis a jogszabályi alapja az Mt. 27. § (2) bekezdése szerinti szabály, amely kimondja a színlelt megállapodás semmisségét, ha pedig a semmis megállapodás más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. Látható, hogy mind a színlelt megállapodás, mind pedig a minősítés alapját megteremtő leplezett megállapodásokra vonatkozó rendelkezések az érvénytelenség rendszerén belül helyezkednek el.²⁶ Ebből kifolyólag úgy véljük, hogy amennyiben követjük a dogmatikai megközelítést, akkor arra a konklúzióra juthatunk, hogy a leplezett megállapodás alapján történő megítélés – azaz a minősítés – nem teljesülhet, ha az annak alapjául szolgáló körülmények a jogviszony létesítésekor még nem voltak jelen.

Összegezve a fent leírtakat úgy véljük, hogy jelen ügyben egy tartalmilag helyes, formailag is megfelelő kúriai ítélet született, de az érvénytelenséggel kapcsolatos, a joggyakorlat körében is jelen lévő dilemmák miatt, valamint az ítéletet megelőző elméleti és gyakorlati jogfejlesztést folytató tevékenységek miatt nagyobb terjedelemben, kiterjedtebb és átfogóbb megállapítások is megtehetőek lettek volna a munkajogi érvénytelenség sajátosságaira figyelemmel.

6. Az ítélet jelentősége

Az általunk vizsgált kúriai döntés jelentősége több síkon értelmezhető. Egyfelől hangsúlyozni szükséges, hogy bár a munkajog és a polgári jog gyökerei sok tekintetben közősek – különösen az olyan klasszikus jogintézmények terén, mint az érvénytelenség –, fontosnak véljük, hogy a Kúria ne csak a klasszikus polgári jogi gyakorlatra tudjon hivatkozni, és a jövőben az elemzett döntés is támpont lehet, ha kérdésként merül fel az érvénytelenség megállapíthatóságának dilemmája. Tekintettel arra, hogy hazánkban jelenleg ún. korlátozott precedensrendszerű ítélkezés működik, a munkajogi ítélkezési gyakorlat is határozottabban foglalhat állást e kérdésben, mivel nem szükséges annak levezetése, hogy az eddig egyébként a jelen ítélet főbb megállapításai-val azonos polgári jogi gyakorlat miért irányadó a munkajog területén. Megjegyezzük, hogy ez utóbbi jogtechnikai megoldás az előbbi distinkció nélkül is megalapozott lehetne az eddig irányadó munkajogtudományi és joggyakorlati eredmények alapján.

¹⁹ Összefoglaló vélemény 12. o.

²⁰ Összefoglaló vélemény 12. o.

²¹ BDT2002. 556.

²² TÁNCZOS: „Alkalmazhatom, foglalkoztathatom” (12. lj.) 416–417.

²³ Példaként említhető Petrovics azon határozott álláspontja, miszerint „az érvénytelenségére vonatkozó szabályanyag alkalmazása bizonyos esetekben nehézkes, ami arra vezethető vissza, hogy a szabályozás – amint általánosságban az érvénytelenség munkajogi szabályozása – kissé elnagyolt, illetve dogmatikai szempontból kevésbé kiforrott”. PETROVICS Zoltán: „A kollektív szerződés érvénytelensége” in: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* (Budapest: Wolters Kluwer 2018) 435.

²⁴ TÁNCZOS: „Alkalmazhatom, foglalkoztathatom” (12. lj.) 419.

²⁵ Kúria Mfv.II.10.064/2018/7.

²⁶ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL: 2020 (1. lj.) 125.

Másfelől a magyar felsőbbírói gyakorlat a jelen döntéssel – ha nem is szándékosan, de – úgy foglalt állást, hogy az európai uniós jogfejlődéssel szemben a klasszikus magánjogi dogmatikai megközelítést részesíti előnyben. Azzal ugyanis, hogy kimondta, milyen körülmények – illetve mikor keletkezett körülmények – esetén hivatkozható eredményesen az érvénytelenség, egyértelműen kizárta azt, hogy a munkaviszony létesítését követően a teljesítés körében bárki érvénytelenségre hivatkozhatson. A munkajogi érvénytelenség rendszere – hasonlóan a polgári jogi érvénytelenséghez – ugyanakkor magában foglalja a színlelt és a leplezett jogügyletekkel kapcsolatos érvénytelenséget is.²⁷ Megjegyzendő viszont, hogy a leplezett jogügyletek számos esetben tipikusan olyanok, amelyek esetén a leplező körülmény nem a jogügylet létrejöttekor, hanem a teljesítés körében merül fel.²⁸ A témával foglalkozó irodalom is úgy foglalt állást, hogy „a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően elsődlegesen a tényleges munkavégzés körülményeit kell alapul venni a jogviszony minősítésénél. A felek nyilatkozatai és szándéka nem írhatják felül a ténylegesen érvényesülő sajátosságokat pontosan a munkavállaló hosszú távú érdekeinek védelmében”.²⁹ Példaként említhető az olyan jogügylet, amelyet a felek bár megbízási szerződésnek neveztek és a tartalma a Ptk. szerinti megbízáshoz igazodik, annak teljesítése körében a megbízó mégis munkáltató módjára gyakorolja jogait, és teljesíti kötelezettségeit.³⁰ A munkáltatói joggyakorlás alatt értendő ebben az esetben a hierarchikus pozíció, a széles körű utasításadási és ellenőrzési jog, a teljesítés helyének és idejének meghatározása stb. E körülmények felmerülése esetén joggal tehető fel az a kérdés, hogy nem leplezett munkaviszonnyal állunk-e inkább szemben. Álláspontunk szerint a

jogirodalom³¹ és a gyakorlat is – amennyiben a hivatkozott körülmények bizonyítottak lesznek – minden bizonnyal a munkaviszony megállapítása, illetve megállapíthatósága mellett foglalnának állást. Ugyanakkor a jelen kúriai döntésből kritikai elemzéssel azt olvassuk ki, hogy az említett hasonló polgári jogi jogviszonyok munkaviszonnyá történő minősítése anyagi jogilag nem volna megalapozott. Se a polgári jog, se a munkajog szabályai szerint nincs ugyanis arra lehetőség, hogy a leplezett megállapodások esetén az ún. leplező megállapodásokkal összefüggésben utóbb felmerült körülményeknél fogva mondjuk ki, hogy azok érvénytelenek, noha az irodalom döntő többsége³² ebben látta és látja a lehetőséget az egyes munkát végző személyek munkajog hatálya alá terelése, így jogvédelme érdekében. Hozzáteszük, hogy számos szakirodalom mellett dogmatikailag mi sem osztjuk azt a jogalkotói álláspontot, hogy a színlelt és a leplezett megállapodásoknak az érvénytelenség rendszerén belül volna a helyük.³³ Az egyik esetben ugyanis a felek akarata a semmire irányul, így ha a jogügyletre irányuló konszenzus szerződést hoz létre, fogalmi értelmezés útján a színlelt megállapodásnak nem létezőnek kellene lennie, ugyanis a konszenzus csak arra terjed ki a felek között, hogy ne jöjjön létre kontraktus. A leplezett megállapodások esetén hasonlóan véljük a helyzetet, ugyanis ott valójában a leplező megállapodás nem is kellene hogy létezzen, így a felek között csak a leplező szerződés áll fenn.

Mindeztől függetlenül az idézett jogintézmények az érvénytelenség berkein belül ragadhatók meg, így ilyen szempontból kell azokat vizsgálni. Márpedig a jelen kúriai döntés alapján úgy véljük, hogy a jogviszony-minősítés eddig stabil anyagi jogi alapjai megdőlhettek a bírói gyakorlatban.³⁴ A minősítés lehetőségei egyébként álláspontunk szerint már korábban szűkültek, ugyanis a jelenleg hatályos Mt. nem őrizte meg a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992. évi XXII. törvény 75/A. §-a szerinti azon rendelkezést, mely éppen a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása körében védte a munkavál-

²⁷ „Az Mt. 27. §-ához fűzött magyarázat” in: BANKÓ-BERKE-KISS-SZÓKE: *Nagykommentár* (5. lj.).

²⁸ Ld. a Kúria BH2020. 373. számú elvi döntését, mely kimondja, hogy „amennyiben a megbízási jogviszony alapján a munkát végző személynek a tevékenységét alá-fölé rendeltégi viszonyban, utasítások szerint, kötelezően megállapított 4 órás rendelkezésre állás és személyes közreműködés mellett kellett elvégeznie, foglalkoztatása ténylegesen munkaviszony keretében valósult meg”. Valamint áttételesen idekapcsolódik a munkajognak az a jellemzője, hogy a munkaviszonyt tipikusan csak kisebb mértékben határozza meg az azt létrehozó munkaszerződés, nagyobb mértékben ugyanis a jogszabályi rendelkezések mozzgatják a kötelelem alanyait. PETROVICS Zoltán: „Munkajogviszony – kontraktustól a státusz felé?” in: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére* (Budapest: Dialóg Campus 2018) 756. Erre utal Kiss György is, amikor rögzíti, hogy „a jogi norma szerepe a státusz fenntartása, a szerződéses szabályozás pedig a jövőbeli változás helyzetét igyekszik kezelni”. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)* (Budapest: Wolters Kluwer Hungary 2020) 32.

²⁹ GYULAVÁRI Tamás: „A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?” *Magyar Munkajog E-Folyóirat* 2014/1. 4. (epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf).

³⁰ A Legfelsőbb Bíróság BDT2008. 1938. számú határozata szerint: „Ha a felek a jogviszonyukra a [Polgári Törvénykönyv] megbízási jogra vonatkozó rendelkezéseit írják elő és a leplezett munkaszerződéshez kapcsolódó többlet tényállás nem állapítható meg, akkor a szerződés nem minősül munkaszerződésnek.” Azaz a jogalkalmazó a teljesítés körében felmerülő többlettényállást várna el a munkaviszony megállapíthatóságához, mely éppen ellentétes a vizsgált kúriai döntéssel.

³¹ NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között* (Budapest: HVG-ORAC 2018) 19.

³² RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés* (Budapest: KRE ÁJK Doktori Iskola 2020) 64.

³³ Egyetértünk Menyhárdal abban, hogy annak a kérdésnek az eldöntése, miszerint a színlelés semmisséget vagy nemlétezőt eredményezzen, nem dogmatikai megközelítés a jogalkotó részéről, hanem lényegében a jogkövetkezményekről való jogpolitikai döntés. A színlelt ügyleteknek ugyanis jellemzője, hogy a felek részéről lényegében hiányzik a valós teljesítés, így ha esetükben mindössze a jogalap nélküli gazdagodás volna alkalmazható, akkor az elszámolás legtöbbször elmaradna. MENYHÁRD Attila: *A szerződés akarathibák miatti érvénytelensége* (Budapest: ELTE Polgári Jogi Tanszék 2000) 13–14. Más a helyzet ugyanakkor a relatív színleléssel, azaz a leplezett megállapodásokkal. Itt lényegében a jogalkotó hallgat, de a szakirodalom úgy tartja, hogy ekkor az alapmegállapodás nem jön létre. GELLÉN Klára: *A színlelt szerződés* (Szeged: Pólay Elemér Alapítvány 2008) 101.

³⁴ Látható, hogy a korábban hatályos, de még ma is számos esetben alkalmazott MK 170. számú állásfoglalás [a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv] is a leplezett szerződésekben látta az anyagi jogalapját annak, hogy egy polgári jogi jogviszonyt minősítő jegyek alapján munkaviszonyként minősítsen.

laló jogos érdekét.³⁵ Véleményünk szerint tehát csak olyan esetben hajtható végre a jogviszony – így például egy polgári jogi jogviszony – munkaviszonnyá történő minősítése, ha a minősítést megalapozó körülmények – melyek valójában érvénytelenségi körülmények – már a leplező jogviszony létesítésekor fennállnak. Ebben az esetben természetesen azzal is lehet érvelni, hogy azt a vélelmet kell felállítani, hogy a munkáltatói pozícióban elhelyezkedő jogalanyt már a szerződéskötéskötéskor ezen belső szándék vezérelte. Ugyanakkor a következetes európai és hazai joggyakorlat mentén megállapítható, hogy a minősítéssel érintett tényállások esetén a körülmények, és nem a szándék bír jelentőséggel, vagyis objektív kritériumok alapján kell elbírálni az adott klasszifikációs kérdést.³⁶ Amennyiben tehát a szerződéskötéskor nincsenek jelen az érvénytelenségi körülmények, azok utóbbi felmerülése már nem okozhat érvénytelenséget.

Összegezve a korábban kifejtetteket, az ítélet határozottan az érvénytelenség dogmatikai értelmezését képviseli, ez pedig álláspontunk szerint azt jelenti, hogy ténylegesen megszűnt az anyagi jogi jogalapja annak, hogy a munkajoggyakorlatban és az irodalomban egyre népszerűbb kérdéskör, a *klasszifikáció*³⁷ jogilag megvalósítható legyen az eddig konzisztensen alkalmazott jogértelmezési formula mentén. Bár helyesnek gondoljuk a következetes dogmatikai tételek alkalmazását, meglátásunk szerint a jogalkalmazás szélsőséges megközelítésének a munkajogi dinamikus jogfejlődésre nézve hátrányos hatásai is lehetnek. Számos olyan jogtudományi álláspont van ugyanis, melyek szerint önmagában a „munkaerő jelenlétének a ténye” alapján alapvető munkajogi védelmek illethetik meg a munkát végzőket, és egyes jogvédelmi rendelkezések érvényesülése nem függhet kizárólag az adott jogviszony dogmatikai sajátosságaitól, így például a klasszikus polgári jogi megbízás esetében annak tisztán magánjogi jellegétől és a Ptk.-ban elfoglalt helyétől.³⁸ Mindazonáltal arra az álláspontra kell helyezkedünk, hogy a sok éve bizonytalanságokkal³⁹ is átitott klasszifikációt új anyagi jogalapra kell helyezni, amelynek feladatai elsősorban a jogalkotóra

hárulnak. Azok az európai uniós tendenciák ugyanis, amelyek dinamikus értelemezik a munkavállaló, a munkáltató és a munkaviszony fogalmát,⁴⁰ előbb-utóbb mindenképpen elérik a hazai jogalkalmazást is, melyre álláspontunk szerint – igaz anyagi jogi jogalap hiányában – az még csak parciálisan készült fel. A munkajogi normaalkotás terén ugyanakkor a jogalkotó globálisan nehéz helyzetben van, ugyanis nemcsak hogy előre legyártott minősítő jegyek mentén kétséges a munkajogi klasszifikáció sikeressége, hanem számos olyan mélyebben gyökerező érték jelenik meg a munkaviszonyban, melyek meghaladják a klasszikus magánjog cserealapú relációját. Ilyen lehet például a munkavállaló munkaerejének már-már életvitelszerű rendelkezésre bocsátása, vagy a munkáltató munkavállalóról gondoskodó eljárása.⁴¹

Végül tehát az ítélet mindenképpen érdemi döntésnek mondható, melynek indokolása a maga kontextusában további gondolkodásra ösztönöz. Ugyanakkor messzemenően túllép azokon a kereteken, melyeket az ítélező testület szánt neki, és olyan jövőbe mutató következményei is lehetnek, melyek meghaladják a bírói jogalkalmazás által elérni kívánt célokat. A döntés és a mögötte meghúzódó joggyakorlat-elemzés és irodalom ugyanakkor rámutat arra is, hogy sokszor olyan banálisnak tűnő, a római jogig visszavezethető jogintézmények kapcsán is⁴² levonható olyan konklúzió, mely a munkajog dinamikusabban fejlődő részeihez képest is valódi novummal bír.

Herdon István • doktorandusz

Debreceni Egyetem • Marton Géza Állam- és Jogtudományi
Doktori Iskola • istvan.herdon@gmail.com

Zaccaria Márton Leó • habilitált adjunktus

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar •
Környezetjogi és Munkajogi Tanszék •
zaccaria.marton@law.unideb.hu

³⁵ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* (Budapest: Pázmány Press 2014) 114.

³⁶ Ld. pl. 66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1986:284]; HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga* (Budapest: ELTE Eötvös 2020) 126.; GYULAVÁRI: *A szürke állomány* (35. lj.) 22. és 27.

³⁷ KUN Attila: „Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók” in: PÁL–PETROVICS (szerk.): *Visegrád 15.0.* (23. lj.) 395–400.

³⁸ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: „A tervezőasztal dilemmája a munkajogi jogalkotásban: várat építsünk vagy börtönt?” in: AUER [et al.] (szerk.): *Ünnepi kötet* (28. lj.) 837–848.

³⁹ PRUGBERGER Tamás: „A munkajog-alanyosság európai elmélete” *Európai Tükör* 2020/1. 82.

⁴⁰ MÉLYPATAKI Gábor: „A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából” *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica Et Politica* 2012/2. 528.; ZACCARIA Márton Leó: „A »munkavállaló« fogalmának dinamikus értelmezése” in: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0: A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* (Budapest: Wolters Kluwer 2019) 261–277.

⁴¹ SIPKA Péter: „A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében” in: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0: A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* (Budapest: Wolters Kluwer Hungary 2021) 211.

⁴² Ha nem is a római jogi irodalom, de a több évtizeddel ezelőtti szocialista munkajogban kialakult doktrínák is idézhetők ebben a körben. Ld. pl. NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja* (Budapest: KJK 1978) 293–294.