

Békési Gábor

joghallgató (PTE ÁJK), ÓNSz alumni

A munkaszerződés (szolgálati szerződés) a magyar magánjogi kodifikációs törekvésekben¹

I. Bevezetés

A munkajog közel két évszázados fejlődése során fokozatosan elvált a klasszikus magánjogtól, anélkül azonban, hogy ennek elveit és értékeit száműzte volna. Napjainkban e jogterület a magánjog erősen „közjogiasított” része. Kutatásomban e jogfejlődés azon korszakával foglalkozom, amelyben a munkaszerződést (szolgálati szerződést) hazánkban még a magánjogi kódexek (tervezeteinek) keretein belül törekedtek szabályozni. Áttekintem a magyar magánjogi kodifikációs folyamatot a magánjog modernizációjának kezdetétől a II. világháború kitöréséig e jogintézmény szabályozásának vonatkozásában. Annak ellenére, hogy sem „A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezete” (1900), sem a „Magyarország Magánjogi Törvénykönyvének Törvényjavaslata” (1928) (MMT) végül nem emelkedett törvényi erőre, jelentősen hatottak a bírói gyakorlatra, ugyanis a kódexek már megjelenésüktől szokásjogként kerültek befogadásra (illetve a szokásjog tételeit rögzítették).

Kutatásom elsődleges célja a munkaszerződésnek a magyar magánjogi kodifikációs kísérleteken történő bemutatásával, hogy feltárjam a korszak munkaszerződéses dogmatikai felfogásának alapjait. A kutatás különös hangsúlyt fektet a szerződési szabadság intézményére. Céлом, hogy rávilágítsak olyan szabályozási technikákra, amelyek által elhelyezhetjük a jogintézményt a szerződéses szabadság és az állami beavatkozás tengelyén. A kutatás átfogó képet kíván nyújtani a munkajog történetének fejlődési folyamatairól, figyelemmel a magánjogi tervezetek mellett megvalósult jogalkotásra és a kollektív munkajogi intézmények hazai kialakulására is.

¹ „AZ INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM ÚNKP-19-2-I. KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK SZAKMAI TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT.”

II. A szolgálati szerződésre vonatkozó szabályok

A szolgálati szerződés a korszakban gyűjtőfogalomként funkcionált. A definíció különböző szerződésfajtákat foglalt magába, így a „szolgálati szerződés” – a kodifikáció eredménytelenségére tekintettel – nem egy konkrét szerződéstípust jelentett. E körbe tartozott: a cselédszerződés, a mezőgazdasági munkásszerződés, a gazdatiszti szerződés, a gyári munkások szerződése stb. Ennek megfelelően a tételes jogi szabályozás is szerteágazó volt, különböző törvénycikkek foglalkoztak a szolgálat eltérő típusaival.²

Mindenképp szólni kell azonban az első olyan törvényi szabályozásról, amely a (magán)alkalmazottak teljes körére kiterjedt, és mindegyik szolgálati viszonyra vonatkozott. A szóban forgó 1937. évi XXI. tc. – mint kerettörvény – egységesen rendezte a munkaviszony egyes kérdéseit, például a munkaidőt, a legkisebb munkabért és az évenkénti fizetési szabadságot.³

II. I. A magyar magánjogi kodifikációs törekvések

A magyar magánjog modernizációja a reformkorban indult meg. 1832 és 1848 között számos olyan törvény született, amelyek – a jogfolytonosság biztosításával – részlegesen felváltották a tradicionális magánjog intézményeit (pl. önkéntes örökváltság, szabad földtulajdon szerzése). Radikális változás 1848-ban következett be. Az áprilisi törvényekkel lényegében deklarálták a formális értelemben vett jogegyenlőséget, ami a régi magyar magánjog alapintézményeinek a felszámolását jelentette. A forradalmi törvényhozást követően nem valósult meg a részletes szabályozás, „mindössze” elrendelték egy – a megváltozott magánjogi viszonyoknak megfelelő – egységes polgári törvénykönyv elkészítését (1848:15. tc.).⁴ A forradalom és a szabadságharc eseményei (következései) azonban megakadályozták a kódex megalkotását. Az egységes törvénykönyv igénye a századfordulót megelőzően került újra napirendre, amit azonban számos – a magánjog szempontjából jelentős – esemény befolyásolt. Az osztrák polgári törvénykönyv (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) bevezetése (1853), az Ideiglenes Törvénykezési Szabályok (1861), valamint a kiegyezést követően létrehozott magánjogi törvények bizonyítottan hatással voltak a magyar magánjog alakulására.⁵

² Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotni Alapítvány, Miskolc 2007. 52–53. o.

³ E törvény rendelkezéseiről lásd: Bernhard Miksa – Sövényházy Neuhold Ferenc – Bernhard László: A magánalkalmazotti jogviszony. I. Kötet. Orion Irodalmi Vállalat, Budapest 1938. 68–79. o.

⁴ Az ősiség eltörléséről szóló 1848. évi XV. tc. 1. § A minisztérium az ősiség teljes és tökéletes eltörlésének alapján a polgári törvénykönyvet ki fogja dolgozni, és ezen törvénykönyv javaslatát a legközelebbi országgyűlés elibe terjesztendő.

⁵ A tradicionális magánjog intézményeinek felszámolásáról, illetve a modern magánjog kiépüléséről lásd: Béli Gábor: Magyar jogtörténet. A tradicionális jog. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs 2009. 307–317. o.

A kodifikációs előkészületek a kiegyezést követően indultak meg. Eleinte résztervezetek készültek, amik közül Teleszky István által készített öröklési jogi javaslatot érdemes megemlíteni, tekintve, hogy a többi résztervezet nem került az országgyűlés elé. A javaslatot számos támadás érte (különösképp Grosschmid Béni részéről), így az az igazságügyminiszter fellépése következtében lekerült a napirendről.⁶

Az egységes kódex létrehozásával kapcsolatos munka 1895-ben indult meg a részleges kodifikáció eredménytelenségének, illetőleg a német kodifikációs munkálatoknak a hatására. Az Erdélyi Sándor igazságügyminiszter által felállított bizottság 1900-re készült az első tervvel. Annak ellenére, hogy a tervezet jelentősen hatott a bírói gyakorlatra, számos kritika érte, hiszen a kódex tulajdonképpen csak résztervezetek egyesítése volt, így a fő kritika az egységesség hiányából fakadt. A téma szempontjából érdemes kiemelni, hogy a Thirring Lajos által szerkesztett kötelmi jogi rész részesült a legpozitívabb fogadtatásban, így a kodifikációs folyamatban e rész már ekkor meghatározónak számított. A bírálatok hatására többszöri módosítások, átdolgozások eredményeként 1913-ra készült el a tervezet második szövege, és még ebben az évben benyújtották az országgyűlésnek. A javaslatot az országgyűlés erre kijelölt bizottsága megvizsgálta, és módosításokkal a plénum elé terjesztette. Érdemes megjegyezni, hogy ekkor már a negyedik szövegről beszélünk, ugyanis az országgyűlési munkálatokat megelőzően az igazságügyi miniszter is élt a módosítás lehetőségével.⁷ A háború és a forradalmi összeomlás megakadályozta a javaslat elfogadását, így a kodifikáció csak 1922-ben kerülhetett újra napirendre. A Szász Béla nevével fémjelzett bizottság 1928-ra elkészült a tervezet ötödik szövegével. Ahogy korábban már említést nyert, a legjobban sikerült kötelmi jogi részt érte ezúttal is a legkevesebb átdolgozás. Ez ugyanis tulajdonképpen már az ekkora kialakult gyakorlat írásos formában való rögzítését jelentette. Annak ellenére, hogy ez a javaslat is az országgyűlés elé került, sajnálatos módon a törvényi megerősítés ekkor sem történt meg. A gazdasági világválság, továbbá a trianoni békeszerződésből fakadó hatálybeli kérdések okán hosszas viták eredménye ellenére sem valósult meg a magyar magánjogi kodifikáció. A törekvések természetesen nem voltak hiábavalók, a tervezetek szokásjogként történő befogadása a bírói gyakorlat alapján egyértelműen megállapítható.⁸

⁶ Mezey Barna (szerk.): A Magyar jogtörténet. Osiris Kiadó, Budapest. 2007. 161–163. o.

⁷ Lábady Tamás: A magánjog általános tana. Szent István Társulat. Az Apostoli Szentzség Könyvkiadója, Budapest 2016. 70–71. o.

⁸ Béli: i. m. 316. o., Mezey: i. m. 163–164. o.

III. A szolgálati szerződés fogalma

A polgári állam kialakulása – a modern magyar magánjog kiépülésével egyidejűleg – életre hívta a munkavégzésre irányuló jogviszony „újrászabályozásának” igényét. Jelen tanulmány nem foglalkozik a munkaerő lekötésének korábbi formáival, bár kétségtelen, hogy ennek a római jogi gyökerektől⁹ kezdve a tradicionális magyar jog felszámolásáig számos formájával találkozhatunk¹⁰. A megváltozott magánjogi viszonyoknak megfelelően szükséges a munkaerő lekötésének módjairól szót ejteni.

E jogviszonyok közös jellemzője, hogy valamelyik fél kötelezettsége – ellenszolgáltatás fejében – munka végzésére irányul. A szolgálati szerződés és a vállalkozási szerződés közötti elkülönítés alapja a munkaerő lekötésének módjában rejlik. A vállalkozási szerződés közvetlen tárgya nem az emberi munka, hanem valamely – emberi munkával megvalósítható – eredmény, mű létrehozása. E lényegi eltérésből számos további különbség következik: a munkavégzés személyes jellege, az eredménytelenség kockázatának viselése, az utasítási jog terjedelme stb. A megbízás és a szolgálati szerződés közti alapvető különbség pedig – amellett, hogy a jogviszony tárgya ténylegesen nem a munka, hanem az ügyvitel – a megbízás szubszidiárius jellege: „valamely ügy ellátásának szerződéses elvállalására csak annyiban kell a megbízás szabályait alkalmazni, amennyiben nem esik más szerződés szabályai alá.”¹¹ A szolgálati és a vállalkozási szerződés közti elhatárolás során megemlített jellegbeli különbségek itt is megtalálhatók.

A fogalom meghatározást illetően még egy elhatárolás feltétlenül indokolt, nevezetesen: a munkabéris szerződés – szolgálati szerződés közötti. „*A munkabéris szerződés az a kétoldali szerződés, amellyel az egyik fél (a munkavállaló) szolgálatoknak (munkának) más részére teljesítésre, a másik fél (a munkáltató) pedig meghatározott ellenérték (munkabér) fizetésére kötelezi magát*”. E definíciót alapul véve a „*szolgálati szerződés pedig az a kétoldali szerződés, amellyel az egyik fél (az alkalmazott) a szolgálatoknak (munkának) a másik fél (a munkaadó) részére teljesítésére ellenérték (munkabér, szolgálati javadalmasítás) fejében munkaerejének tartósabb jellegű lekötésével és az ebből származó függőség mellett kötelezi magát*”. Jól látszik – amellett, hogy a munkabéris szerződés jelenti a tágabb értelemben vett munkaszerződést, míg a szolgálati szerződés a szűkebbet –, hogy főszabályként a jogviszony időtartama és a lekötöttség mértéke alapján lehet a két jogviszonyt elhatárolni. A függőségi viszony, illetve az eredménytelenség kockázatának munkáltató általi viselése tekintetében érdemi különbségtétel található¹². Az MMT. a szolgálati szerződés fogalmát a következőképp határozza meg: „*Szolgálati szerződéssel az egyik fél - a munkavállaló - másnak háztartása, gazdasága, üzlete vagy egyéb vállalata vagy keresőfoglalkozása körében*

⁹ lásd: Benedek Ferenc – Pókecz Kovács Attila: Római magánjog. Dialóg Campus, Budapest-Pécs 2015. 304–307. o.

¹⁰ Munkaszerződés, illetve az ún. különös lekötézési viszonyok a tradicionális magyar jogban: Béli: i.m. 117–130. o.

¹¹ 1928. évi magánjogi törvényjavaslat: Magyarország Magánjogi Törvénykönyve (továbbiakban: MMT.) 1116. §

¹² Vincenti Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest 1942. 29–30. o.

szolgáltatok teljesítésére, a másik fél - a munkaadó - meghatározott ellenérték - munkabér - fizetésére kötelezi magát.”¹³ E fogalom meghatározás lényegében megegyezik a tervezet első szövegében foglaltakkal.¹⁴

A fogalom alapján az alábbiakat állapíthatjuk meg.

1. A definíció csak a magánjog világában létrejövő szolgálati szerződésre vonatkozik, a „közszolgálati jogviszonyra” a közjog szabályai az irányadók. Az utóbbira vonatkozó szabályok ismertetése e tanulmány keretén kívül esik, a két szerződéstípus közti elhatárolás alapjairól azonban érdemes szót ejteni. Ahhoz, hogy egy szolgálati szerződést „közszolgálativá” minősítsenek, a következő feltételeknek kellett fennállnia:

- a) a munkaadó az állam vagy más közjogi személy,
- b) a munkavégzés a közigazgatás működésével (vagy a közvagyon kezelésével) függ össze,
- c) a jogviszony kinevezéssel vagy megválasztással jön létre, amit eskü vagy fogadalomtételi kötelezettség követ.¹⁵

2. A magánjog hatálya alá eső szolgálati szerződés alakszerűséghez nincs kötve (csak ha speciális jogszabály azt külön előírta¹⁶). Ennek értelmében a szerződést érvényesnek kell tekinteni – természetesen a kötelmi jog általános szabályainak való megfelelés esetén –, akár szóban, akár írásban kötötték azt. Sőt, a bírói gyakorlat elfogadottnak tekintette a ráutaló magatartással való szerződéskötést is, ha gazdasági értékű munkavégzésre, illetve annak elfogadására terjed ki az ingyenesség kikötésének mellőzésével.¹⁷

3. Kimaradt a törvényi meghatározásból a tartósságra, valamint az alárendeltségi viszonyra vonatkozó rendelkezés. Itt érdemes visszautalni a Vincenti Gusztáv által alkalmazott fogalom meghatározásra, illetve megemlítened, hogy a bírói gyakorlat is meghatározó elemként tekintett a jogviszony tartósságára.¹⁸

4. Hiányzik a szerződés kötelező tartalmi elemeire vonatkozó tételes jogi rendelkezés. Ezzel kapcsolatban a jogirodalomban eltérő álláspontok alakultak ki. Egyes szerzők¹⁹ szerint nincsenek olyan kötelező tartalmi elemek, amelyek figyelmen kívül hagyása az eredménytelenség jogkövetkezményét vonná maga után, míg Vincenti *essentialia negotium*ak tekinti a munka

¹³ MMT. 1550. §

¹⁴ A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezete (1900):

<https://archive.org/details/amagyaraltalnosp00hunggoog/page/n4/mode/2up> (2020.06.25.) (a továbbiakban: tervezet első szövege) 1600. § A szolgálati szerződés által az egyik fél (a munkavállaló) a másiknak a háztartásában, gazdaságában vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra, a másik fél (a munkaadó) a kikötött munkadíj fizetésére kötelezi magát.

¹⁵ Vincenti: i. m. 34–36. o.

¹⁶ Egyes szolgálati szerződések alakszerűségének szabályairól lásd: Lőrincz Ernő: A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840–1918. Akadémiai Kiadó, Budapest 1974. 66–67. o.

¹⁷ Vincenti: i. m. 64–65. o.

¹⁸ „A szolgálati szerződés létrejön, ha valaki másnak a háztartása, gazdasága vagy üzlete körében szolgálatok teljesítésére magát tartósan és ellenérték fejében kötelezi [...]” In: Bernhard – Sövényházy Neuhold – Bernhard: i. m. 147. o.

¹⁹ Uo. 150–151. o.

mibenlétében (mai szóhasználat: munkakörben) való megállapodást. A hatályos munkajogi szabályozással ellentétben az ellenszolgáltatás mértékében (ma: alapbérben) való megállapodás hiánya esetén is érvényes szerződésről volt szó.²⁰ Természetesen a szolgálati szerződés egyes „alfajtai” esetén különös jogszabály további kötelező tartalmi elemet állapíthatott meg.²¹

E fejezetben érdemes még szólni a szolgálati szerződés szabályainak kiterjesztéséről. Az MMT. ezzel kapcsolatban a következő rendelkezést tartalmazza: *„Oly szerződés, amellyel valaki ellenérték fejében másnemű szolgálatok teljesítésére kötelezi magát, csak akkor esik a szolgálati szerződés szabályai alá, ha a felek ily szándékkal kötötték. E szándék mellett szól a vélelem, ha a munkabért idő szerint határozták meg.”* Jól látszik, hogy a definícióban szereplő „munkakör” csak irányadó jellegű, a döntő tényező e tekintetben is a felek akaratelhatározása. Érdemes megemlíteni, hogy a tervezet első szövege csak akkor rendelte a szolgálati szerződés szabályait alkalmazni, ha felek között állandó alkalmazási viszony állt fent.²²

IV. Szerződési szabadság

A szerződési szabadság – akárcsak napjainkban – négyféle tartalmi szempont alapján vizsgálható.

1. Magában foglalja azt a szabadságot, hogy a felek eldönthetik, hogy egyáltalán akarnak-e szerződést kötni.
2. Szerződéskötési szándék fennállta esetén a felek döntésén múlik, hogy kivel kívánnak szerződéses jogviszonyt létrehozni.
3. Jelenti a típuszabadságot, ami alapján a felek döntésén múlik, hogy milyen típusú szerződést akarnak kötni (törvényben szabályozott, nem szabályozott, illetőleg ún. „vegyes” típusú szerződést).
4. Végezetül, a szerződési szabadságnak meghatározó szerepe van a szerződés tartalmát illetően.

IV. 1. Szerződéskötési szabadság

Az első esetben a jogegyenlőség elvéből kell kiindulni. A polgári állam létrejöttével deklarációt nyert a formális értelemben vett jogegyenlőség, ami azt az egyértelmű következményt vonta maga után, hogy a felek közti (munka)szerződés létrejöttét – jogi értelemben – egyetlen körülmény befolyásolja: a felek szerződési akarata. Nincsenek egymásnak jogi értelemben alárendelt személyek, senki sem kényszeríthető szolgálat teljesítésére. A kérdés azonban felmerül: szolgálati szerződés esetében valóban csak a felek szerződési akarata az egyetlen lényeges tényező? Ágoston Péter a „A

²⁰ *Vincenti*: i. m. 68–69. o.

²¹ lásd: *Lőrincz*: i. m. 68–71. o.

²² tervezet első szövege 1625. §

munka rabsága” c. művében²³ hosszasan foglalkozik a problémával. Álláspontja lényegét tekintve a következő: a szerződési szabadság intézménye e vonatkozásban nem valódi, tekintve, hogy a vagyonnal nem rendelkező munkás a megélhetés biztosítása érdekében kénytelen lekötni a munkaerejét. A kiszolgáltatott helyzetéből következik, olyan szerződés megkötésére kényszerül(het), amit nem – vagy nem azzal a munkáltatóval (illetőleg feltételekkel) – kívánt megkötni. Figyelembe véve a kor sajátosságait, a kialakulóban lévő „modern” polgári jogot – különösképp a felek közti gazdasági egyensúly helyreállítására vonatkozó rendelkezéseit –, illetve a társadalom gazdasági-politikai helyzetét, felvetései korántsem alaptalanok. Álláspontom szerint a szerzőnek az a meglátása, hogy a munkaszerződést bizonyos tekintetben nem a római jogi *locatio conductio operarum*, illetve a középkori szolgálati lekötézési viszonyokból származtatja, hanem egyenesen a modern értelemben vett rabszolgaság intézményesített formájának tekinteni, legfőképpen a szerző politikai-ideológiai hovatartozására vezethető vissza. Szintén szerződés szabadság fiktív természetét törekszik több helyütt alátámasztani Lőrincz Ernő.²⁴

IV. 2. Szerződési szabadság a kötelelem tartalmát illetően

IV. 2. 1. A szolgálati szerződés érvényességének kellékei

A kötelező tartalmi elemekre vonatkozó eltérő álláspontoktól eltekintve a szerződés tartalmának meghatározásánál a szerződési szabadság elve érvényesült, aminek általános korlátai²⁵ a MMT., illetve a bírói gyakorlat alapján kerülnek bemutatásra. A tervezet ötödik szövege a teljesség igénye nélkül a következő semmisségi okokat tartalmazza: lehetetlen szolgáltatásra irányuló, törvényes tilalomba ütköző, jóerkölcsbe vagy közrendbe ütköző, fogyatékos személy helyzetének kihasználásával kötött szerződés stb.²⁶ A szolgálati szerződés szempontjából ezek közül a leglényegesebb a jóerkölcsbe ütközés. Ezen elvet a bírói gyakorlat elsősorban a munkavállaló – mint gazdaságilag gyengébb fél – védelme érdekében alakította ki és érvényesítette következetesen. Ezen elvet alátámasztó ítéletek:

1. „hatálytalan az a szerződési kikötés, amely a szolgálatbalépés és a szolgálatbafogadás tekintetében nem egyforma jogokat és kötelezettségeket állapít meg a főnökre és az alkalmazottra”
2. „jó erkölcsbe ütközik az olyan szerződéses kikötés, amely szerint a munkaadó a munkavállaló által a szolgálat alatt munkálkodása révén kiérdemelt jövedelemből bizonyos részesedést a maga részére köt ki”²⁷

²³ Ágoston Péter: A munka rabsága. Deutsch Zsigmond és társa kiadása, Budapest 1909.

²⁴ Lőrincz: i. m.

²⁵ Egyes szolgálati szerződéstípus tartalmának speciális korlátairól lásd: Ágoston i. m. 66–68. o.

²⁶ Semmisségi okok a tervezet ötödik szövegében lásd: MMT. Harmadik fejezet: A szerződés tárgya

²⁷ Vincenti: i. m. 68–70. o.

IV. 2. 2. Kollektív szerződések

A kollektív szerződések vizsgálata szorosan összefügg a szerződési szabadság intézményével. Mindenekelőtt azonban a kollektív szerződések akkori fogalmának tisztázása szükséges. Vincenti szerint: „*a kollektív szerződés – másképpen kollektív munkaszerződés, tarifaszerződés, vagy munkaszabályszerződés – az a szerződés, amelyet egy vagy több munkaadó, vagy munkadói szervezet, egy vagy több munkavállalói szervezettel, vagy több munkavállalóval a közöttük, illetőleg, amennyiben szervezetek a szerződő felek, egyfelől ezeknek a tagjai, másfelől az ellenérdekű szerződő fél vagy ennek a tagjai között megkötött, vagy kötendő szolgálati szerződések egyes feltételeinek a megállapítása tárgyában köt.*”²⁸ A kollektív szerződés és a szerződési szabadság kapcsolata tekintetében a kollektív szerződés törvényi szabályozásáról – illetve ezzel szorosan összefüggően a kötelező hatályáról – kell szót ejteni. Törvényi szabályozás hiányában a következő kérdést kell megválaszolni: kikre terjed ki (ha egyáltalán kiterjed) a kollektív szerződés hatálya? Másképpen: kik a jogosultak és a kötelezettek az adott – kollektív szerződéses - jogviszonyban? Azokban az országokban, ahol ekkortájt jogszabály nem ruházta fel alakító erővel a kollektív szerződést, hatálya csak az azt megkötő szervezetekre (illetve azok tagjaira) terjedt ki. Másképpen: a szerződés normatív joghatásához a feleknek azon önkéntes akaratelhatározására volt szükség, hogy maguk számára kötelezőnek ismerjék el a kollektív szerződés hatályát. A különböző szervezetek által – tagjaik képviselőiben – kötött kollektív szerződés, illetve a szerződést el nem ismerni kívánó kisebbségben lévő tagok viszonya felvetette a kor jogtudósai körében a kollektív szerződés közjogi jellegét.²⁹ A kérdés jogosan feltehető, hogy jogi szabályozás hiányában kollektív szerződés hatálya alá tartozó felek attól eltérő rendelkezéseket alkalmazhatnak-e? Az eddigiek alapján megállapítható, hogy a kollektív szerződés gyakorlatilag egy magánjogi szerződéstípus, amelyre a szerződések általános szabályai/elvei vonatkoznak. Így természetesen lehetőség volt arra, hogy a felek szerződésbiztosító mellékkötelezettségeket alkalmazzanak (pl. kötbér). A kollektív szerződés ezen joghatása hazánkban a *pacta sunt servanda* elvénél fogva alkalmazást nyert.³⁰ A lértak alapján találó Ágoston Péternek az a meglátása, hogy a kollektív szerződés jogerejét tekintve a jog és az erkölcs határain elhelyezkedő társadalomgazdasági alakulat, ami a jog szabályozására vár.³¹

IV. 2. 3. A munkavállalót védő rendelkezések az MMT-ben: az eltérés lehetősége

Köztudott, hogy hatályos munkajogunkban érvényesül a munkavállalóra kedvezőbb szabály (eltérés) elve (az ún. relatív diszpozitivitás elve). A munkajogban e jogelv érvényesülése általánosságban azt a következményt vonja maga után, hogy a munkaviszonyban álló felek

²⁸ Uo. 76–77. o.

²⁹ lásd: Ágoston: i. m. 145–146. o.

³⁰ Kenderes: i. m. 56. o.

³¹ Ágoston: i. m. 133–141. o.

megállapodásával a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára lehet eltérni, de a jogszabályok – részben hasonló természettel rendelkeztek a kollektív megállapodásokkal szemben is. Természetesen helyet kapnak a munkajogunkban a kógens, illetve a diszpozitív rendelkezések is.

Az MMT. szabályozási technikájának bemutatása előtt érdemes a kérdést szemügyre venni a korszak tételes joga alapján. A különböző szolgálati, illetve munkabéri szerződéseket szabályozó jogszabályok rendelkezései között számos olyan ún. relatív diszpozitív vagy kógens rendelkezést találunk, amely a munkavállalót – mint gazdaságilag gyengébb felet – védi. Másképp: már ekkor teret nyert az a felfogás, hogy bizonyos munkajogi rendelkezésektől csak a munkavállaló javára – vagy egyáltalán nem – lehet eltérni.³²

A továbbiakban az MMT. szabályozási technikáját mutatom be, különös tekintettel a munkavállalót védő rendelkezésekre. A hatályos magánjogunkban a diszpozitivitás elvét a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (továbbiakban: Ptk.) expressis verbis kimondja egyrészt a kötelem közös szabályaira vonatkozóan,³³ továbbá a szerződési szabadság körében is rendelkezik a kérdéssel.³⁴ Az MMT. szerződésre vonatkozó általános szabályai között egyetlen rendelkezés található az eltérés lehetőségét illetően, amit a tervezetben a kötelek tartalma cím alatt található: „A szerződésnek oly kikötésétől, amelyet a felek kizárólag az egyik fél érdekében állapítottak meg, ez a fél eltérhet, amennyiben az eltérés nem hátrányos a másik félre.”³⁵ Természetesen e sajátos rendelkezés mellett érvényesült az általános értelemben vett szerződési szabadság elve az akkori magánjogban is, tehát a diszpozitivitás elvének megfelelően a felek szabadon állapíthatták meg a szerződés tartalmát - törvényi keretek között.³⁶ A szolgálati szerződés szabályai között a diszpozitivitás – kógenia kérdéskörét illetően a következő szabályozást találjuk: „A munkavállaló a munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól³⁷ előre le nem mondhat, sem előzetesen oly megállapodást nem létesíthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.”³⁸ E rendelkezés meghatározott jogok tekintetében egyértelmű szabályozást tartalmaz az eltérés lehetőségét illetően. További munkavállalót védő jogok csak akkor élvezik a tervezet védelmét a felek előzetes megállapodásával szemben, ha a jogszabályi rendelkezés szóhasználata, tartalma egyértelműen kógeniára utal.³⁹

³² *Vincenti*: i. m. 70–71. o.

³³ Ptk. 6:1. § (3) A köteleknek a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó közös szabályaitól a felek egyező akarattal eltérhetnek, ha e törvény az eltérést nem tiltja.

³⁴ Ptk. 6:59. § (2) A felek szabadon állapítják meg szerződés tartalmát. A szerződéseknek a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályaitól egyező akarattal eltérhetnek, ha e törvény az eltérést nem tiltja.

³⁵ MMT. 1084. §

³⁶ *Mezey*: i. m. 182. o.

³⁷ E jogokat részletesen lásd: MMT. 1559–1567. §

³⁸ MMT. 1568. §

³⁹ Példának okáért: MMT. 1556. §: Oly kikötés, amely szerint a munkavállaló a szolgálati szerződésből folyó kötelezettségének nemteljesítése vagy nem kellő teljesítése esetében megszolgált munkabérét egészen vagy részben elveszti, csak akkor érvényes, ha okiratba foglalták. Vagy: MMT. 1554. §: Oly megállapodást, amely a munkavállalót

V. Összegzés

A vizsgált korszakban a szolgálati szerződés vonatkozásában a következő kettősség figyelhető meg: míg a szolgálati szerződés különböző típusait más-más törvények szabályozták, addig ezzel párhuzamosan a magánjogi kodifikációs tervezetek egységes szabályozásra törekedtek. Ezen tanulmány nem érintette a munkaszerződés egyes intézményeinek részletes vizsgálatát, mindössze a szabályozás dogmatikai irányvonalának meghatározására szorítkozott a kodifikációs tervezetek alapulvételeivel. Megállapítható, hogy annak ellenére, hogy a szolgálati szerződést a magánjog keretein belül törekedtek szabályozni, a szerződési szabadság „mértéke” eltérően alakult, mint más magánjogi szerződések tekintetében. A modern magánjog kiépülésével az európai országokban általánossá vált az a felfogás, hogy a felek közti egyenlőség helyreállítása érdekében korlátokat kell állítani a szerződés tartalmának szabad kialakításával szemben. Találó Ágoston Péternek az ezzel kapcsolatos következtetése, mely az imént leírtak alapján a munkajog vonatkozásában a jogegyenlőséget tulajdonképpen egyenlőtlenségnek tekinti.⁴⁰ Jól látszik, hogy a korabeli jogfelfogás is felismerte a helyzetet, és különböző írott vagy íratlan normák, elvek segítségével igyekeztek az egyenlőséget „helyreállítani”. Megjelenik az MMT.-ben az ún. relatív diszpozitivitás elve (igaz, csak bizonyos jogok tekintetében), a leglényegesebb kérdéseket pedig kógens szabály rendezzi. Annak ellenére, hogy a kutatás nem foglalkozott részletesen az 1937. évi XXI. törvénycikkkel, érdemes megjegyezni, hogy e jogszabály vonatkozásában már általánosságban érvényesült az ún. relatív diszpozitivitás elve.⁴¹

A korszak munkajogi felfogása sajátos: ekkortájt a munkajogra még nem önálló jogágként tekintettek, de a jellegéből fakadó sajátosságait felismerték, így olyan szabályozási módszereket alkalmaztak, amelyek alapján kétségtelenül megindult – míg a vizsgált korszakban csekély mértékben, aztán a szocializmusban kiteljesedve – a munkajog „közjogiasítása”. Ezzel szoros összefüggésben megjegyzendő, hogy a kollektív munkajog – törvényi szabályozás hiányában is – elkezdte kifejteni a hatását, így a szerződés tartalmának kialakításánál relevanciával bírt. Kétségtelen, hogy a szolgálati szerződés a vizsgált időszakban – sajátosságokkal ugyan – a magánjog intézményeként funkcionált, amit a szocialista jog számolt fel. A mai munkajog hasonló szempontú vizsgálatánál elengedhetetlen e folyamat ismerete is.

arra kötelezi, hogy pénzben meghatározott munkabérének kiegyenlítésére másnemű ellenértéket fogadjon el, a munkavállaló hátrányára nem lehet érvényesíteni.

⁴⁰ Ágoston: i. m. 55. o.

⁴¹ 1937. évi XXI. tc. 14. §: Semmis minden olyan megállapodás, amellyel a munkavállaló a jelen törvénynek vagy az annak alapján kibocsátott miniszteri rendeletnek rendelkezéseiből folyó jogáról lemond vagy, amely ezeknél a rendelkezéseknél a munkavállalóra hátrányosabb, egyébként azonban a munkaadó és a munkavállaló között kötött szerződés hatályban marad.