

Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához) Wolters Kluwer Hungary. Budapest, 2020.

1. 2021. december 3-án a Miskolci Egyetem rendezésében Nemzetközi Konferencia megtartására került sor online módon megszervezve. A konferencia témája a polgári jogi érvénytelenség problematikája volt. A délelőtti plenáris előadásokat délután két szakmai panel követte, amelyek egyikében három előadás a munkajogi jognyilatkozatokkal kapcsolatos érvénytelenség kérdéskörét boncolgatta.² Közülük kettő a Miskolci Egyetem, egy pedig a Debreceni Egyetem munkajogot oktató tanárától hangzott el. Egyikük, és ez voltam én, az előadások végén, a hozzászólások idején egy igen tartalmas vitába keveredett a Miskolci Egyetem polgári jogi tanszékének nagyra becsült tanárával, Dr. Leszkoven Lászlóval, aki a panelt vezette, és aki országosan is ismert arról, hogy a polgári jognak az elmélet-dogmatikai kérdéseiben is otthon van. A vita közöttünk arról szólt, hogy önálló jogág-e a munkajog, vagy pedig a polgári jog része. Én munkajogászként amellelt foglaltam állást, hogy a polgári jog része, és aki a 2023. évi V. törvénnyel újrakodifikált Polgári Törvénykönyv kötelmi joga különös részébe a szerződések közé Szalma József professzor emeritussal együtt be akartuk illeszteni a tágabb értelmű munkaszerződést, mely magába foglalta volna a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást is. Ez irányú tanulmányunkhoz még normaszöveget is mellékelünk, amihez hasonlóan járt el Zlinszky János, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem professor emeritusa is.³ Magyarországon a többi közép-, és kelet-európai országhoz hasonlóan a jogalkotás most is elkülöníti a munkajogot a polgári jogtól és eme országok uralkodó szakirodalma is a munkajogot a polgári jogtól elkülönült önálló jogágnak tartja.⁴ A legújabb magyar jogelméleti és összehasonlító jogi szakirodalomban lényegében Sárközy Tamás nyomán olyan nézettel lehet találkozni, mely szerint a munkajog a polgári jogból szakadt ki és annak egy speciális jogterülete.⁵ Nádas Györggyel együtt - aki e konferenciának szintén előadója volt - közös tankönyvként használt átfogó monográfiánkban, valamint szintén e konferencia előadójaként szerepelt Szalma Józseffel közös írásunkban egyértelműen letettük a voksot amellelt, hogy a munkajog a polgári jog része és így foglalt állást a Miskolci jogi Kar háromszerzős tankönyve is, amelynek rajtam kívül egyik szerzője szintén a konferencia e paneljának előadója volt.⁶ Mivel meggyőződésem szerint még mindig kiváló elméleti jogászok körében is kísért a múlt erőteljesen szociális felfogása, amely egyes nyugat-európai államokban

¹ Professor emeritus, Miskolci Egyetem, ÁJK.

² Invalidity Rules in the European Civil Codes. International Conference-3. December 2021. University of Miskolc.

³ Prugberger/Szalma: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog. 10/2012.14-17. o.; Zlinszky János: Észrevételek a magánjog új törvénykönyvéhez. Jura, 2010/1. sz. 202-203. o.

⁴ 1992: XXII. tv. 1. § és 2012: I. tv. 1 § (előbbi expressis verbis, utóbbi hallgatólágon) elkülönül a Ptk.-tól. Hasonló elkülönülés a Kodex Civilnewo-tól a lengyel, a cseh és a szlovák Kodeks Prace-ban, ill. Pracy-ban és a román Codul Muncii részéről a Codul Civiltől. Forrás: Hennsler/Braun Hrsg): Arbeitsrecht in Europa. 3. Aufl. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln. 2011. ország-jelentések

⁵ Sárközy Tamás: Az új polgári törvénykönyv előkészítésének folyamata – újdonságai – utóélete. Magyar jog, 2017.; Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. In: Debreceni Jogi Műhely. hu. 2012.; Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban. Miskolci Jogi Szemle, 2016/2. sz.149-15. o.

⁶ Prugberger/Nádas: Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog. Complex, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2014. I. fejezet; Prugberger/Kenderes/Mélypataki: A munka- és a közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése. Novotni Kiadó, Miskolc, 2012. II. fejezet, 1. §; Prugberger/Szalma: 2. sz. jegyzet

– így Hollandiában, Spanyolországban, valamint Portugáliában – a kötelező társadalombiztosítási joggal egy olya joggá teszik a munkajogot, miszerint az áruforgalom jogától teljesen elkülönül.⁷ A holland „szociális jogi” tankönyv kétharmada az individuális és a kollektív munkajogot, míg egyharmada a foglalkoztatás elősegítését és a kötelező társadalom-biztosítást tartalmazza.⁸ Ezzel szemben többünknek álláspontja szerint a munkaszerződés, vagyis a munkaviszony az abból fakadó munkáltatói és munkavállalói kötelezettségeket tartalmazza, míg a kollektív munkajog a munkaviszonyban szereplő gyengébb fél hasonló védelmét jelenti, mint amilyent a szakmailag felkészült termelő vagy nagykereskedő adásvételi, vállalkozási szolgáltatása esetében fennáll a laikus fél esetében. Míg a munkaszerződésnél a gyengébb fél jogi védelmét a kollektív munkajog intézményei, a szakszervezetek által a munkáltatóval és szövetségeikkel között kollektív szerződése és az üzemi tanács által a munkáltatóval kötött megállapodások jelentik, addig a polgári jogban a fogyasztóvédelmi szabályok és a fogyasztói szerződések, valamint a szerződési formanyomtatványokkal szemben a közérdekű kereset, a „popularis actio”.

Kiss György monográfiája plasztikusan bemutatja, hogy a munkajog, mint a polgári jog egyik intézménye miként fejlődött ki a közös gyökerekből és fejlődött a közös törzs egyik ágaként, amely az idők folyamán elhajlott a polgári jog többi ágától a szociális piacgazdaság idején és most a globalizáció neoliberais időszakában kezd a többi ághoz visszahajolni, talán túlzásba esve összefonódva a többi ágak egyikével, másikkal. Ezt a folyamatot Kiss György nagyon jól mutatja be, amelyben igazolva látom azt, hogy mind az individuális, mind a kollektív munkajog szerkezete és jogdogmatikája polgári jogi, amely csontozatra, és izomzatra rárakódik zsírszövetként a gyengébb fél védelmét jelentő szociális jog. Ennek tudható be, hogy azokban az államokban, ahol a polgári jogi kódex viszonylag széleskörűen szabályozza a munkaviszonyt, rész-törvényekben vannak elhelyezve az egyes jogintézmények összekapcsolva a szociális minimál-standardokkal, míg azonban az országokban, ahol csak keretjellelűen van szó a szolgálati szerződésről, ott a munkaviszony és a munkaügyi kapcsolatok joga munkatörvénykönyvben kerül kodifikálásra.⁹ Eme álláspontom igazolása céljából kívánom Kiss György könyvének terjedelmi okokból adódó kényszerűség miatt rövidebb recenzióban, csak a munkajogra koncentrált rövidebb változatát – amelyet közzé tettem az Állam-, és Jogtudományban,¹⁰ most a polgári jogi részekre is kitekintve bővített formában is bemutatni.

2. Átérve most már a szerző könyve, az látszólag egymástól távol álló két kérdésre összpontosít. Mindkettő a globalizációval függ össze. Az egyik kérdés, ami 1987-ben az ausztriai Zell am Zee-ben megrendezett „Menekülés a munkajogból” c. konferencián vált általánossá. Ezen szó esett arról, hogy a munkavégzés szabályait és magát a munkavégzést a gazdasági igények szerint következetesen rugalmassá szükséges tenni. Ezért a munkavégzéssel összefüggő valamennyi munka-szociális, munkásvédelmi szabályt, amit a szociális piacgazdaság jóléti társadalmi irányzata e jogterületre ráaggatott, le kell hántani és vissza kell térni a munkával és a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyok hagyományos, tisztán polgári jogi szabályozásához. Ez a szemléleti irányvonal teljesen kiiktatná a jóléti társadalom

⁷ Henssler/Braun: portugál és spanyol ország-jelentés, 1058-1066. o. (E. Fedtke/J. J. Fedtke: port.), 1388-1391. o. (Calle/Prehm)

⁸ G. J. J. Heerma van Voss: Inleiding Nederlands Sociaal recht, Boom Uitgevers, derte druck, Boom Juridische Uitgevers, Den Haag, I. Individuel Arbeidsrecht 31-175. p., II. Collectief Arbeidsrecht 177-245. p., III. Sozialerheidsrecht 247-318. p.

⁹ L. a 6. sz. jegyzetben megjelölt országjelentés egészét 1053-1120. o. (port.) és t385-1462. o.(span.), továbbá Welter/Caron: Arbeitsrecht in Frnkreich. In Henssler/Braun: 337-397. o.

¹⁰ Prugberger: Kiss György, A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás biztonsága Állam és Jogtudomány, 2021/2. sz. 158-170. p.

munkavállalói oldalt védő szociális munkajogát, beleértve a munkavállalói státuszt védő előírásokkal együtt.¹¹ A szakszervezetek európai és nemzeti-állami szinten egyaránt eme irányvonallal szemben a múlt század első időszakában kialakult szociális töltetű, hagyományosnak mondható munkajog fennmaradásáért küzdöttek. Mintegy két éves küzdelem után végül megszületett a munkajogi szabályozás „rugalmasságának és biztonságának” egyforma jelentőségű irányvonala, a „flexicuruty”. E kompromisszum jegyében került sor 2008 májusában Budapesten arra a nemzetközi munkajogi konferenciára, amely a versenyképességet a munkavállalói státuszbiztonság megtartása mellett kinyilvánította a munkajog jövőbeli nemcsak rugalmassá, hanem egyben biztonságossá válását is.¹²

Ezzel szemben – miként ezt Kiss György e folyóiratban megjelent egyik munkájába kimutatta -, az azóta is eltelt idő óta a munkajogi szabályozásban és a gyakorlatban egyaránt a „rugalmasság” elv érvényesült elsődlegesen, háttérbe szorítva a munkavállalói biztonságot.¹³ A szerző által írt bevezetésnek szánt „helyzetfelmérést” tartalmazó „előzetes értékelést” tartalmazó második részből kiviláglik, hogy a „rugalmasság és biztonság” egyensúlyát helyre kívánja állítani és a már elfogadott kompromisszumokat tartalmazó szabályozással fent kívánja tartani, így „modernizálva” a hagyományos munkajogot, amely nemcsak munkaszerződésből, hanem főszabályként „long term” jellegű individuális és kollektív munkajogviszonyból áll. E végett felvázolja a munkajog alakításának három elképzelhető irányát, amelyek közül az első a hagyományos szociális tartalmú munkajog változatlan fenntartása, ami túlhaladott és irreális lenne, de ugyanígy nem felelne meg a társadalom igényeink a tisztán polgári jogi foglalkoztatási jog sem, amely kiiktatná a munkajog összes szociális védelmi szabályát, ami közvetlenül társadalmi feszültséghez vezetne. A munka-közgazdászok szerint még gazdasági hanyatláshoz is (megjegyzés tőlem-P.T.). Annak ellenére, hogy egy sor újszerű foglalkozási/foglalkoztatási forma alakult ki, melynek helyet kell adni a munka világában és annak szabályozásában, megfelelő korszerűsítéssel a tradicionális munkajog a szerző szerint fenntartható. Ilyen célkitűzéssel készült el a munkáltatói mozgásteret beszabályozó „Lisszaboni Nyilatkozat” és a „szociális és gazdasági egyenlőtlenségek mérséklését”, valamint az egyenlő bánásmód alkalmazását előírányzó „zöld könyvi” deklaráció. Az ezekben foglaltak érvényesülése esetén a szerző álláspontja szerint fenn áll a tradicionális munkajog fenntartásának a lehetősége a „relation contract” figyelembe vételén keresztül, ahol is a „relation contract” a felek folyamatos együttműködését jelenti a szerződés fenntartása érdekében. Kiss György részéről ez a látásmód és helyzetértékelés helytállóan tűnik.

Ami a „Bevezetés” második részét illeti, a szerző röviden az első részben a munkajog fejlődésének körvonalazása alapján azt állapítja meg, hogy a munkajog eddigi egységes fejlődésének iránya mostanra szétesett. Itt egy kissé pontosítanék. A római jogban a „facere” típusú szerződések – miként erre a szerző is rámutat – valóban szinte teljesen egységesek voltak nemcsak jogelméletileg, hanem gazdasági ágazati szempontból is. A középkorban azonban némiképpen gazdasági ágazatok tekintetében és szakmák szerint is. Más volt a hűbéri viszony szerint szabályozott mezőgazdasági munka-tevékenység és más volt a városi céh-önkormányzati keretek között megszerveződött ipari és kereskedelmi tevékenység és munkavégzés, ami szakmánként is bizonyos fokig eltérő volt az egymástól eltérő céhrendtartások és szabályzatok következtében. Ezen kívül a manufakturális és gyáripari, valamint áruházi tömeges munkásalkalmazás következtében más lett a munkajogviszony, ahol

¹¹ Menekülés a munkajogból? II. Magyar Munkajogi Konferencia, 2005. okt. 18-20. Visegrád. In: Munkaügyi értesítő 2005. évi melléklete.

¹² Globalisierung oder Gerechtlichkeit-Politische herausforderung der Gegenwart, Internationalische Konferenz, Budapest, 30-31. 05. 2008. Org.: Otto Brenner Stiftung & Friedrich Ebert Stiftung.; Ism. Prugberger Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2. sz.39-52. p., különösen 42-43. p.

¹³ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogpolitikai alapok és jogpolitikai indokok). Állam- és Jogtudomány, 2014/1. 36. p.

nagyszámú munkavállaló, alkalmazott dolgozott és más maradt a bizalmon alapuló meghittebb munkajogviszony a családias jellegű kis-, és középüzemekben, kiskereskedésekben. Ezen túlmenően a munkaviszony az itt említett nagy szervezetekben, de még a kisebbekben is, hogy műszaki, vagy irodai tevékenységet lát el a munkavállaló. Ennek alapján ugyanis elkülönült a munkás (Arbeiter, employeur, blou colar) és az alkalmazotti (Angestellte, Cadres, weit colar) jogviszony. Abban viszont igaza van Kiss Györgynek, hogy a szociális piacgazdaság XIX. század végétől elindult tendenciája óta elindult a munkajogviszonyon belül az előbb felvázolt különbségek között egy bizonyos közeledés, kiegyenlítődési tendencia, amit jogdogmatikailag is a legújabb, digitális platformok segítségével végzett új foglalkoztatási formák szétverhetnek. Ez esetben viszont a tradicionális munkajogviszony is, amelynek fenntartására a szerző lehetőséget lát, szintén a lomtárba kerül.

3. Átérve a könyv első fejezetére, abban a szerző a munkaszerződés és a munkajogviszony „múltbéli gyökereiről” szól, ahol arra a kérdésre keresi a választ, hogy a munkajogviszony és a munkaszerződés esetében érvényesül e még a „locatio conductio” (a továbbiakban röviden: l. c.). Köztudott, hogy a római jogban, hogy az egyszerű, nem eredmény létrehozására orientáló munkabérleti tevékenység, vagyis a l. c. operarum és egy jövőbeli eredmény létrehozására irányuló fáradozás, ha az más részére történik, vagyis a l. c. operis a használatra irányuló dologbérlettel, a l. c. rei-vel egy szerződési típust alkotott. A szerző neves külföldi és magyar jogászok (Theo Mayer-May, Marton Géza, Hamza Gábor és Földi András) hasonló tartalmú véleményei alapján közli, hogy a rómaiaknál a három bérleti altípus között jelentős mértékű különbség nem állott fenn, sőt, mintha nem is a l. c. rei, vagyis a dologbérlet, hanem a munkabérlet, a l. c. operarum lenne a kiinduló alap, ahol a munkát végző, vagyis a szolgáló saját magát, a munkára irányuló készségét és képességét, illetve a saját munkaerejét és idejét, tulajdonképpen saját magát adja bérbe. „Se locare”, utal rá a szerző. A l. c. operis, vagyis a műbérlet annyiban különbözik a l. c. operarumtól, hogy a dolognak (res) az elkészítéséről vagy más eredménynek a létrehozásáról, valamint a conductor, azaz a megrendelő rendelkezésére bocsátásáról, tulajdonába adásáról van szó.

A szerző ezek után vizsgálva a l. c. operarumot, közli, hogy számos, hierarchikusan elhelyezett formáját különböztette meg a római jog. A hierarchia csúcsán a szellemi munka és a földművelés állt. Ezt követően jöttek a nagyobb szakértelmet igénylő munkák és kézműves tevékenységek, amelyek a napszámosi és a nehéz testi munkával együtt – mint amilyen a bányamunka is volt - lenézett tevékenységek voltak és csak alacsony sorsúak végezték, gyakran büntető ítélet alapján, kényszerből.¹⁴ A római jogászok kutatásait felhasználva a szerző arról is szól, hogy a szabad ember és a rabszolga munkája között a közfelfogás nem látott lényeges különbséget. A rabszolgák esetében is, ha szellemi munkát végeztek, munkájuk felértékelődött. Ahogy a szerző az agrokulturális tevékenység presztízsét kiemeli, könnyen lehet, hogy a gazdasági-hasznossági megfontolás mellett ez is a majorsági rabszolgák felszabadítása, „colonus”-sá tétele mellett szólt. Ugyanakkor arra is szükséges utalni, hogy a l. c. operarum keretében munkát végző „locator”, ha önkényesen elhagyja szolgálati, illetve munkahelyét, a „conductor” oda kényszerrel visszavitheti, amiről a szerző is szól. Kiss György ezt az aktust inkább akként értékeli, hogy ez a szolgáló, ill. a munkát végző alacsony társadalmi presztízséből adódik. Szerintem azonban ennek jogdogmatikai alapja is van, amely a szerző által is kihangsúlyozott és jogilag is relevánssá vált „ígéretből” adódik, amely a l. c. operarum esetében arról szól, hogy a locator a munkabérlet egész ideje alatt szolgálati helyén a conductor rendelkezésére áll. A l. c. rei-nél ez csak akkor áll fenn, ha az eredmény megvalósítása helyhez kötött. Különben az ígéret a mű, ill. az eredmény felmutatására kölcsönösen kialakított határidő

¹⁴ Pólay Elemér: A dáciai viasztaflák szerződése. Közgazdasági és Jogi K. Kiadó, Bp. 1972.; Sály Pál: A bányamunkára ítéles szabályai a császárkori Rómában, Miskolci Jogi Kar Actái, Tom. LXV. Fasc. 18. 309-332.

megtartására és az eredmény/mű produkálására vonatkozott. Megítélésem szerint a dologbérletnél, vagyis a l. c. rei-nél is fennállott a bérbe adó részéről s bérlőnek a bérlet helyére történő kényszer-visszavételére irányuló joga azon az alapon, hogy a bérbe vett ingatlan, ház vagy termőföld önkényes elhagyása, a használattal járó gondozás elhanyagolása folytán állagpusztulást idéz elő. E jogilag számításba vett tényből áll elődlegesen a bérlőalarendelt helyzete, amit a munkaszerződés vonatkozásában Kiss György helytállóan kihangsúlyoz és csak másodlagosan a társadalmi helyzete, mely utóbbihoz lehet, hogy éppen a bérlés ténye vezetett el. Ezzel állhat összefüggésben Nagy Constantinus császár azon rendelete, hogy a felszabadított rabszolga, a „colonus” a „colonia” helyét, vagyis a földet, amit korábban rabszolgaként a felszabadítását követően pedig libertinus-kolonusként művelt, nem hagyhatta el, és ha elhagyta, kényszerrel oda visszavithető volt.¹⁵ Egyértelmű, hogy ebből fejlődött ki a középkori feudális jogviszonya, ahol a colonus-ból jobbágyá vált és egyben a faluközösséghez, a római majorság részét képezett volt „coloniához” tartozott colonus-ból lett jobbágy a népvándorlással megérkezett új uradalomtól birtokosától, a várúrtól hűbérbe kapott, pontosabban hűbéri jogviszonyként a nála hagyott gazdaságot tovább művelte. Ugyanígy az uradalom is hasonló módon hűbéri szolgálattal volt megterhelve a király hűbéreseként a királytól neki hűbéri haszonélvezetre juttatott birtok fejében.¹⁶

Visszakövetkeztetve látható ebből is, hogy a római és a feudális jogban egyaránt nem a „tulajdon”, hanem a „birtoklás”, a „possessio” volt a lényeges és ez tükröződött mindkét társadalom jogában a bérlet és a haszonbérlet intézményében, ahol a használat és a haszonélvezet bérleti jellege, vagyis a bérbe adónak a bérlet tárgyához történő további kötődése volt a lényeges, a használatra kapottnál pedig a birtoklás. Itt nem állt fenn „dare” jogcímen keresztül történő „derelinquatio”, vagyis adás-vétellel történő tulajdonosi jog gyakorlásának a felhagyása. Azonban, miként a bérlet három kategóriáját - egyet értve a szerzővel - az ígéret egymással összekötötte, ugyanígy az „emptio-venditio”-nál is szerepet játszott az ígéret, hogy az eladó a megígért „traditívóval” teljesíteni fog. A római kötelmi jognak e nevesített e nevesített szerződésfelosztása, amelyet Gaius az „Institutiones”-ben megfogalmazott, tovább él napjaink jogában is. Mind ezt helyesen látja Kiss György, amivel kapcsolatos nézetét megerősítendő utalok az „International Labour Organisation (ILO) általlétrehozott egyezményre, amit Magyarország is aláírt, miszerint a haszonbérleti díj, ha természetben kerül megállapításra, akkor az érvénytelen, mert jogellenes munkaszerződést takar, mivel az ILO egy másik egyezménye szerint a munkabérnek legfeljebb csak az 50 %-a állapítható meg természetben. Az ókori Rómában a „colonus”, vagyis a haszonbérlet a haszonbérbe adónak a haszonbérleti díjat Theodor Mommsen és Max Weber szerint pénzben és természetben egyaránt kifizethette. Ez a szokásjogi lehetőség élt egészen a legújabb korig, amit Magyarországon a szokásjog és az 1959. évi V. tv., a régi Ptk. eredeti 452. §-ának (2)-ik bekezdése annak idején kimondta, hogy a haszonbérleti díjat pénzben és természetben egyaránt ki lehet fizetni, sőt a termőföld tulajdonáról és használatáról szóló 1994. évi LV. tv. lehetővé tette az ún. „feles” bérletet is.¹⁷ Ez a megoldás egészen addig érvényben volt valamennyi európai országban, míg az ILO kezdeményezésére létre nem jött ez az egyezmény. Ebből az tűnik ki, hogy az ILO és ennek megfelelően az egyezményt aláíró államok lényegében jogdogmatikailag a haszonbérlet és a

¹⁵ Harmatta János: A föld jogi helyzete Rómában, Antik Tanulmányok, 1972/1. 59.

¹⁶ Niederhauser Emil: A parasztság Európában, In Szabó Imre (szerk.): A parasztság Magyarországon, 2. kötet, Akadémiai K., Bp. 1965. 155. s. köv. ; Szabó Imre: A középkori magyar falu, Akadémiai Kiadó, Bp. 1969. 62-92. o.; Csizmadia/Kovács/Asztalos: Magyar Állam és Jogtörténet, Tankönyvkiadó, 1974. 114-115. és 278-288.; Prugberger: A gazdasági szervezetek jogrendszer tagozódási kérdései (különös tekintettel a szövetkezeti és az agrárviszonyokra), Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 133. Szöveg K. Bp. 1978. 13-19.;

¹⁷ Max Weber: Die römische Arrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats-, und Privatrecht. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Verlag, Tübingen, 1891. 2. Faxmille Hrsg. Tübingen, 1986. IV. Kapitel, 222-232. (Hivatkozva Mommsentól a „Lex Agraria”-t)

munkabérllet/munkajogviszony egybe tartozása mellett foglalt állást. Egyik oldalon nézve a hasznobérllet, vagyis ugyanaz a jogintézmény bérlletnek, a másik oldalról pedig munkajogviszonynak látszik.¹⁸

Visszatérve még az ókori Rómára, Kiss György a l. c. operarum és az operis egymástól való elhatárolásán túl, foglalkozik e kettőnek, különösen az utóbbinak a mai ügyviteli-megbízási szerződésnek megfelelő „mandatum”-hoz való viszonyával, ahol az elhatárolás – miként erre rámutat – nem is annyira az eredménytől függés vagy nem függés a szempont, hanem az alanyi oldal, a bizalom. A l. c. az operarumhoz és az operis-hez viszonyítva, itt az elhatárolás -- ahogy a szerző utal rá – a specilis jogalanyiség. Ez viszont nemcsak a l. c operis-re, hanem az operarum-ra is vonatkozhat. Kiss ugyanis a római jogászok alapján utal arra, hogy mind a kettőnél lehet egyes ügyek vitelére szóló „speciális” megbízás. Itt megint párhuzamot lehet vonni korunk joggyakorlatával, amely széles körben alkalmazza az eseti vállalkozási és megbízási szerződéseket.¹⁹ Mind ezek alapján a szerzővel ellentétben úgy látom, hogy e rendszer konzisztens és „nem lóg ki belőle” a l. c. operis sem (57. o.). Immanuel Wallersteinre való hivatkozása miatt úgy látom, hogy Kiss György is némi kezdetlegességet lát a római kötelmi jog eme rendszerében. Wallerstein szerint ugyanis a római kötelmi jog azért leegyszerűsített, mert a kereskedelem lenézése miatt nem sikerült Rómának világgazdaságot kiépítenie. Emiatt tovább élt és él napjainkig az anakronisztikus munkabérlleti szemlélet, miként a szerző is e fejezet további pontjaiban a főbb jogrendszerek tárgyalásánál bemutatja.

Elsőként e vonatkozásban a francia jogrendszerben és a Code Civilben (továbbiakban rövid.: C. C.) mutatja ki Kiss György a bérlleti konstrukció továbbélését. Hamza Gábor nyomán kimutatja, hogy a C. c. megalkotásához vezető elméleti munkák és maga a C. C. is sokkal többet vett át a Gaius-i Institutiokon keresztül a római kötelmi jogból és a szerződések tanából, mint a francia szokásjogból. Ezt egyértelműen mutatja ki Poatier munkásságán keresztül, aki a „Traite des obligations” (1761) és a Traite de contract de louage” c. két nagyhatású munkájában Gaius nyomán a használattal és a munkavégzéssel kapcsolatos kötelmeket a bérllet, vagyis a „louage” köré fűzte. Ezt követte a C.C is, ahol a III. cím alatt „Contrat de louage”, vagyis a bérlleti szerződés első fejezetében az 1708. és az 1709. cikkelye tartalmazza a dologbérlletet (louage de chos), az 1710. cikkely a műbérlletet, vagyis a vállalkozást a munkabérllet egyes formáival együtt (louage d’ ouvrage), az 1711. cikkely pedig a munka-, és a szolgálatbérlleti szerződést (louage du travail au du service). Mint már előbb jeleztem és ebben Kiss György is megerősít, az 1710. cikkelybe be lehet érteni a vállalkozásin kívül a munkaszerződést is, vagyis a munka-, és a műbérllet, ahogy ezt a római jogi szabályozás elemzésénél kimutatta, hogy a kettő között nincs éles elhatárolódás, ugyanez áll a francia jogi szabályozásra is. Ugyanis az 1711. cikkely csak annyit mond, hogy a bérlleti szerződés az előbbi kettőn kívül még többféle altípust is tartalmaz, többek között a munkaszerződést is. A C. C eredeti szabályozásán tehát látszik, hogy a francia szabályozás a bérllet ama jogi elvén alapul, amelyre a szerző kiemelése alapján (42. o.) Mayer Maly is utalt, miszerint a római jogban a l. c.-nak e három formája „egymás mellett élt” (U. ott). A l. c.-nak ez az „egyszerre egységes és többszörös jellege” jelenik meg a C. C.-ben is. Ez egyértelműen kitűnik a könyv I. fejezet 2. pontjának 2.2.2. alpontjából, ahol bérlletet és azon belül a munkavégzéssel kapcsolatos „louage” két változatát mutatja be a szerző.

Kiss György jól látja, hogy a francia megoldásban a C. C. 1710. cikkelye lényegében az általa a következő alfejezetben bemutatásra kerülő német BGB 611. §-ában szabályozott

¹⁸ 100. ILO Egyezmény

¹⁹ Kiss György: A munkaviszony, a megbízási szerződés és a vállalkozási szerződés elhatárolása. Cég és Jog, I. évf. 1. sz. 22-23. p; Prugberger: Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos jogrendszer tagozódási kérdéséhez. Miskolci Jogi Szemle, 2015/1. sz. 5-19.; Prugberger-Jakab Nóra: A munka és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása, Miskolci Jogi Szemle, 2019/1. 2. kötet

„szolgálati szerződés” (Dienstvertrag) a 611a. szakasszal munkaszerződést (Arbeitsvertrag) tartalmazó kiegészítéséhez hasonlóan szintén korrigálásra került. Ugyanis a nem egyértelmű „ouvrage” helyére a „travail” jelző került (69. o.). Ezzel azonban a kérdés szerintem csak részben oldódott meg, mivel az „ouvrage” kiiktatásával lényegében kikerült a műbérletre, vagyis a vállalkozásra történő utalás, mely szerződés „Werkvertrag”-ként a BGB.-ben a „Dienst”-, és az „Arbeitsvertrag” mellett egyértelműen szabályozva van. A francia szabályozás ennél fogva a némethez viszonyítva lemaradásban van. Ez egyértelművé válik a német jogrendszerre koncentrált a következő alfejezet és a mostani összevetése alapján. Ezt a problémát, illetve a munkabérleti szerződés szabályozásának ezeket a C.C. megalkotói is érezhették és ezért is toldották meg az 1710. cikkelyt az 1779. cikkellyel, amely az iparban fennálló munkabérleti jogviszonyról szól. Ez is azonban kevésnek tűnt és ezért 1910-re elkészült a „Code du travail” munkajogviszonyt teljesen szabályozó első kötete.

A szerző megállapítása szerint ez törvényszerűen alakult így, mivel így lehetett csak rendszerbe foglalva kiküszöbölni a C. C.-nek a munkajogviszonnyal kapcsolatos hézagait. E helytálló megállapítás kapcsán azonban utalnék arra, hogy ez a jelenség valamennyi latin jogrendszer esetében fennállt és hasonlóképpen oldódott meg. Belgiumban a francia C. C. van hatályban. Ott a C. C. munkaszerződésre vonatkozó hiányosságait a „Code du travail” egységes jogforrásnak nem minősülő több jogforrásból álló egységes szerkezetbe foglalt joggyűjtemény van alkalmazásban.²⁰ Spanyolországban és Portugáliában pedig, ahol a Código Civil ugyancsak érintőlegesen szól a szolgáltról, az előbbinél az „Estatut de los trabaiadores, az utóbbinál pedig a Código do trabalho rendezi a kollektív munkajogviszony egészét.²¹ hasonló a helyzet Olaszországban is, ahol a Codice Civile szolgálati és munkaszerződésének szabályain túl az 1947. évi „Estatuto del lavoro” szabályozza átfogóan a munkajogot.²²

Nem hagyható figyelmen kívül az sem, amit Kiss György e francia alpont elején Poathier „traite du contart de louage” c. munkájának ismertetésénél kiemel. Poathier ugyanis e munkájában arról is ír, hogy a „szolgálati bérlet esetében, ha a mester és a szolgáló között vita merül fel, „a bíróságnak a döntést... a mester méltóságát szem előtt tartva kell meghoznia. Abban az esetben viszont, ha a szolgáltatás nyújtóját indokolás nélkül elbocsátották, vagy a mester/munkáltató hibájából nem tudta feladatait teljesíteni, a munkásnak joga van munkabérre és egyéb kártérítésre is.” Ebből az idézetből kitűnik, hogy a francia gondolkodásra hatással van mindaz, amit Kiss György az előző alfejezetben az angol munkajogi gondolkozást érintően a „master-serwant” viszonyáról leírt. Mégis azonban sokkal méltányosabban és igazságosabban érvényesíti azt. Nagyon lényeges kiemelés még a kor szakírói alapján a szerzőtől az is, miszerint a munkások/szolgálók „bizonyos munkanapok kivételével nem hagyhatták el szokásos tartózkodási helyüket”, amely kötelezettség megszegése esetén „a munkavégzés helyére erőszakkal is visszavihetők voltak” (66. o.). Mind ez kísértetiesen hasonlít ahhoz, amit a szerző a római jogi l. c. operarum kapcsán leírt, és amit e recenzió is kiemelt. Ez a szabály az uradalmi mezőgazdasági cselédtörvényben Magyarországon változatlanul tovább fennállt egészen a II. Világháború végéig a háztartási alkalmazottak (házi nevelők, szakácsnőkés szobalányok) esetében pedig az erőszakos visszavitel nélkül Európa-szerte.

A következő 2.3. pontban a bérlet germán pandektajogi továbbélését tárgyalja a szerző. A germán jogterületen is a hűbéri társadalom jogát a gaiusi institutiók alapján a glosszátorok dolgozták ki, amelynek jogfilozófiai megközelítésű rendszerezését Gustav Hugo végezte el, mutat rá a szerző, aki megjegyzi, hogy ebben a folyamatban a posztglosszátorok

²⁰ Jura Europae, Droit du travail-Arbeitsrecht, C.H. Beck Verlag, München-Berlin-Edition technique Iuris Classeurs, paeis, I. 2020.I. Quellen und staatliche Einrichtungen.

²¹ Calle/Prehm: Arbeitsrecht in Spanien, 1388. p.; E. Fedtke/J. I. Fedtke: Arb.r. in Portugal, 1057. p. In Henssler/Braun: Arb. r. in Europa, Dr. Otto Schmidt Verlag, 2. Aufl. Köln, 2011.

²² Radoccia: Arb.r. in Italien, In: Henssler/Braun: 609. p.

gyakorlatorientált rendszerbe nem foglalt pozitív jogát az Aquinói Tamás által központba állított természetjogi irányzat végezte el. Ennek a természetjogi töltésű pandektajog alapján jött létre a történeti iskola, utal rá a szerző, amely Savigny munkásságán keresztül törvényalkotás nélkül²³ egészen a német BGB megalkotásáig életben tartja a népszellem jogszokásán alapuló pandektajogot, mutat rá a források alapján Kiss György.

Mindezek előrebocsátását követően mutatja be a szerző Puchta és Windscheid nyomán a pandektajog álláspontját a bérletről, mely szerint annak tárgya dolog és jog, vagy valamilyen erő, amely munka egyaránt lehet. Ez utóbbinál a már tárgyalt római és francia joghoz hasonlóan itt sem válik el élesen egymástól a l. c. operarum és operis, mutat rá Puchta nyomán a szerző, aki szerint Windscheid csak abban a kettő közötti különbséget, hogy míg a l. c. operarum esetében a főszabály szerint a teljesítés személyhez kötött, addig az operis-nél a teljesítési segéd igénybevétele általános jelenség. Jó érzékkel emeli ki a szerző a jogirodalomból Pólaynak azt a nézetét, mely szerint a BGB eredeti 611. §-a a szolgáltatón belül a munkatevékenységnek mind az operarum, mind az operis oldalát hasonlóan magába foglalta, miként a francia C. c. 1710. cikkelye esetében az „ouvrage”, ahol szintén a Code du travail-al került kicserélésre és került külön szabályozásra az 1779. cikkelyben az ipari munkabérleti jogviszony. Ehhez hasonlóan a BGB 611. §-ába foglalt szolgálati szerződés is kiegészült a 611a § által a munkaszerződéssel. Pólay ezt azért látta szükségyszerűen így kidomborítani - mutat rá Kiss -, mert az eredeti szabályozást szétfeszíti az a feszültség, amely a munkáltató és a munkavállaló viszonyában fennáll. Kiss György ez által is megalapozottnak érzi azt az álláspontját, mely szerint a munkaszerződés több mint egy átlagos szerződés, mivel mögötte olyan tartós munkakapcsolat, munkaviszony van, amely összességében a társadalmi folyamatokra is kihatással van.

Jheringre áttérve Kiss György szerint a "pandektisták" közül ő az első, aki a jogot érdemben, a társadalmi valósággal kapcsolja össze. Szerintem ő a fordulat a civilisztikában mint amilyen volt Liszt a zenében. A szerző, Kiss utal arra, hogy Jhering a „Der Zweck im Recht”-ben a szolgáltatást és az ellenszolgáltatást a szerződéskötésnél az egyenlő pozícióban lévő feleket egoista érdekek alapján a kölcsönös teljesítésre szóló „ígéret”-ben tett megállapodás köti össze. Ez azonban a szolgálati szerződésnél nem áll fenn, mivel ott csak az egyik fél érdeke érvényesül, mégpedig azé, aki a feltételeket diktálja a szerződésben, míg a szolgálatra, munkavégzésre ajánlkozó másik fél a feltételeket csak elfogadni, tudomásul venni vagy elutasítani tudja, érdemben azonban a szerződés tartalmát alakítani nincsen módja. Jhering azonban azt is mondja, hogy a „munka szervezetének” rendeltetése szükségletek kielégítése, amihez tartozik a „bér hozzárendelése”. Ezért a konkrét munkavégzés minden előzményének a bérben kell megnyilvánulnia (77.o.). Ebből a megállapításból kitűnik, hogy Jhering a munkaszerződést az egyszerű magánjogi ügyletnél többnek tartja közösségi jelentősége miatt. Szerintem Kiss tudatosan és helytállóan emeli ki ezt a megállapítást, ami alátámasztja a munkájában többször kihangsúlyozott ama nézetét, hogy a munkatevékenység joga több, mint egyszerű szerződés gazdaság-, és munkaszociológiai kihatása következtében.

Ez a Jheringi szemlélet nyilván kihatott a BGB-nek ún. „Drezdai Javaslatára”, aminek jelentőségét a szerző azért emeli ki, mert a bérleti szerződést kimerítően csak a dologbérletre (Mitvertrag: 538-575. §§) és a haszonbérletre (Pachtvertrag: 576-589. §§) szabályozza, amitől „szervezetileg is elkülönül a „másik részére végzett szolgálat”, amely lehet az eredmény szempontjából irreleváns munkavégzés, de lehet olyan munka, illetve szolgáltatás, amely valamilyen eredmény vagy mű létrehozására irányul. Látható, hogy Jhering sem tud megszabadulni, miként a franciák sem az eredmény szempontjából jogilag irreleváns szolgálat-teljesítést tartalmazó munka, és az eredményorientált munka közötti határvonal képlekenységétől, amit mind a két jogrendszer a rómaiaktól örökölt meg. A BGB-ben, valamint az osztrák ÁBG. többszöri módosításaiban, miként a XX. sz. elei magyar Ptk. tervezetekben és

²³ Peschka Vilmos: Jog és Jogfilozófia, Akadémiai K. Bp. 1980. 51. etc. (Thibaut és Savigny vitája).

az 1928. évi Mjt.-ben azonban már az eredményorientáltság alapján fenn áll az elhatárolódás a két a Dienst/Arbeitsvertrag és a Werkvertrag között.²⁴

Ennek ellenére azonban -- miként erre a szerző rámutat -- hogy a „munkaszerződés koherens szabályozása sem a Drezdai Javaslatban, sem annak alapján a BGB-ben nem történt meg”. Kiss György helytálló megállapítása szerint azonban egy óvatos nyitásra nem a Drezdai Javaslatban és a BGB-ben, hanem korábban, az 1869-ben hatályba lépett Ipari Rendtartással került sor. Jóllehet a szerző megállapítása szerint a szociáldemokrata orientált jogtudósok azon voltak, hogy az „Arbeitsvertrag” kerüljön be a „Dienstvertrag” mellé a BGB-be. Erre a BGB megalkotásakor még nem került sor. A BGB 611. §-ának (2). bekezdése csak annyit tartalmazott, hogy a szolgálat minden fajtájú lehet (Dienst kann jeder Art sein). Megítélésem szerint ez nagyon hasonlít a francia C. c. már tárgyal 1711. cikkelyéhez, amely a BGB itt említett bekezdésével párhuzamba állítva a bérlet kettős értelméről szól, mely szerint „luage du travail ou du service”.

A szociáldemokrata orientált olyan jogtudósok, mint Gierke, Brentano, Pothof és Menger – miként a szerző kiemeli a munkaszerződésnek és a munkajogviszonynak az Ipari Rendtartásban „expressis verbis” meglévő előírásainak a BGB-be történő beépítését mellőzését keményen bírálták szociális és gazdasági szempontból egyaránt. Ez oda vezet – mondja a szerző tolmácsolásában Gierke -, hogy a munkáltatói egoizmus következtében a munkás réteg egyre nagyobb mértékben elszegényedik. Javaslatára szerint a Reistagnak felül kellett volna vizsgálnia, hogy a BGB tervezete „tartalmazott-e egyáltalán szociális elemeket”. Gierke szerint ugyanis – emeli ki a szerző - a Dienstverhältnis személyiségi-közösségi jellegét minden típusú szolgálati szerződésre szükséges lenne kiterjeszteni” (86. o.).

Kiss György a munkajog szociális orientáltságú művelői közül kiemeli a két nagy német munkajogi monográfia írójának, Philip Lotmar és Hugo Sinzheimer munkásságát. Miként a szerző megemlíti, Philipp Lotmar a munkaszerződés értelmezésével, tartalmának vizsgálatával foglalkozott monográfiájában. Munkájából az „ígéret” szempontjából két lényeges jogintézmény-elhatárolást emel ki a szerző. Az egyik elhatárolás a társasági szerződésre vonatkozik, mely a tagok „kölcönös ígéletét” tartalmazza „valamilyen cél elérésére irányuló tevékenységre, amely lehet munkavégzés is”. Ezzel szemben a munkaszerződés esetében az egyik fél munkaszerződésre vagy valamilyen eredmény felmutatására, míg a másik fél bér vagy vállalkozási díj fizetésére kötelezett és a két fél részéről e kettő teljesítésére vonatkozik a kölcsönös ígélet. Ezen kívül Lotmar a munkaszerződést elhatárolja az adásvételi szerződéstől is azon az alapon, hogy a munkaerő nem lehet megvásárlási tárgy, emeli ki Kiss. Kiemeli továbbá tőle azt is, hogy a Dienstvertrag és az Arbeitsvertrag egybe esik, mert Lotmar szerint a Dienstvertrag valójában Arbeitsvertrag (90. o.) Áttérve Zinsheimerre, ő a munkajogot egységes jogágként fogja fel, mutat rá a szerző. Szerinte a munkajog egy „kettős fedelű” viszony, mivel egyfelől munkáltató és munkavállaló közötti jogviszony, másfelől a munkavállalók egymás közötti jogviszonya. Ezért a munkának létezik egy személyes és egy szociális dimenziója, amit egységben szükséges szemlélni. Emiatt hiba, hogy a BGB. „a szétaprózódott munkajogot nem alakította át és nem egységesítette. Kiss György arra is utal, hogy Zinsheimer szemében a munkajog idegen a polgári jogtól. Emiatt egy új területet, jogágot kellene kialakítani a számára.

A magam észéről mindezzel összefüggésben kiegészítésképpen utalnék arra, hogy Magyarországon is a XX. sz. elején a Ptk. tervezetekkel kapcsolatosan hasonló viták merültek

²⁴ 1928.Mjt. jav. XI. cím (A munka jogviszonyai), I. fej. (Szolgálati szerződés), II. fej. (Vállalkozási szerz.), III. fej. (Alkuzsi szerz.), IV. fej. (Díjkitűzés); XII. cím (Ügyvitel), I. fej. (Mebízás), II. fej. (mebízás nélküli ügyvitel).; Ezt a rendszert követi a jogirodalom is. V.ö. Szladits K. (Szerk.): Magyar magánjog, IV. kötet, Kötelmi jog különös része, Vincenti G.: A munka jogviszonyai, 43-53.§§, Villányi L. Ügyvitel, 54-55. §§. Grill. K. 1942. Bp. 1942.

fel, ahol a szociáldemokrata irányvonalat képviselő jogászok. Ágoston és társai hasonló módon a ma mar Ipartörvény kardinális munkajogi szabályait szerették volna beemelni a magyar Ptk. tervezetbe. Törekvésük azonban sikertelen maradt. Erről a folyamatról Berke Gyula „A kollektív szerződés a magyar munkajogban” című monográfiájában részletesen ír.²⁵ Indokolt lett volna egy kicsit erre is kitérni. Egyúttal itt lett volna a helye egy nagyobb összevetésnek, amelyből kitűnt volna, hogy azokban az államokban, ahol a polgári jogi kódex munka jogviszonyait csak keret jellegűen rendezi, ott kialakult egységes, individuális és kollektív munkajogot átfogó kódex. Ahol viszont ilyen nincs, ott a munkaszerződés és a munkajogviszony a Polgári törvénykönyvben viszonylag részletesen szabályozva van. Ez elsősorban a német BGB-ben a 611-től a 630-ig terjedő §-ok (Dienstvertrag), csak úgy, mint az osztrák ABG-ben a 1153-tól a 1213-ig terjedő szakaszai (Dienst und Werkvertrag) és e kettőhöz hasonlóan a holland Burgerlijk Wetboek is átfogja a szolgálati és a munkaszerződés valamennyi strukturális kérdését.²⁶ Svájcban az Obligationsrechtsgesetz (OR) bár a munkaszerződésen kívül a kollektív szerződést is átfogja, de csak keretjellegűen, ezért a munkajog részletszabályait a „Munkatörvény” (Arbeitsgesetz) tartalmazza.²⁷

A szerző e fejezeten belül utolsóként az angol common law rendszerben a munkavégzés jogával kapcsolatosan kialakult „master-serwant” iszonyt mutatja be, ahol az angol jogra jellemzően szintén a kiinduló pont a „contract” és azon belül az egymásnak kölcsönösen tett „ígéret”. Kiss György kimutatja eme alpontban, hogy az angol szerződési jog meglehetősen bonyolult és alakosságokhoz kötött. Utal ezzel kapcsolatosan arra, hogy ez abból adódik, hogy gyökere a római jog „actus jogában” van, amit még befolyásolta német és a normandiai irányzatú francia szokásjog is. A szerző rámutat arra is, hogy a legtöbb kereset Angliában a földbirtokra vonatkozó hűbéresi jogi kapcsolatokból adódóan a felek egymásnak tett ígéreteiknek a megszegéséből eredtek, amelyeknek a common law alapján történő elbírálásánál erősen hatott a római eljárásjogra visszavezethető actus-hoz kötött szemlélet. Erre tekintettel az első jelentősebb összefoglaló jogtudományi mű a szerző szerint Glamviltől a keresetek és az eljárási jog összefoglalása volt. Csak később került sor az anyagi jog, a „substantive law” rendszerezésére Bracon tollából, írja a Kiss György. E munkákból a szerző szerint kitűnik, hogy a két legfontosabb jogintézmény a „debit”, vagyis a kereset, valamint a bíróság előtt megkötött és általa jóváhagyott megállapodás, a „covenant” volt.

A szerző az angol jog korai szakaszának eme bevezetőnek szánt általános körvonalazását követően arra utal, hogy a „kétszemélyes kereskedelmi kapcsolatok” egyre nagyobb mérvű elterjedése a kialakuló kereskedés jogát alanyi szempontból kétpólusúvá alakította, amely kihatott a szolgálattal és a munkával fennálló kapcsolatokra is. Így alakult ki a már többször érintett „master-servant” viszony jogi szabályrendszere, amely az árut szállító és fogadó, illetve az eladó és a vevő, valamint a megrendelő és a teljesítő kétszemélyes pozícióját rendező kereskedelmi rendtartásokhoz hasonló munkarendek megalkotásához vezetett, mutat rá a szerző. Minthogy e kereskedelmi és munkaügyi rendtartások megalkotására a céheken belül került sor, e kereskedelmi-ipari és munkaügyi rendtartások tartalmára az egyes szakmák nyomták rá bélyegüket a kontinentális helyzethez hasonlóan. Kiss György az így kialakult joggal kapcsolatosan arról is szól, hogy ezt az „eljárás és a szerződés előtérbe állítása” jellemezte, ami lehetővé tette, hogy az adás-vételhez hasonlóan a céhen belül is a „master-servant” kapcsolatban is a „szóbeli ígérettel” lehessen megállapodni és teljesíteni.

²⁵ Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2. Utilitas Bt. Pécs, 2014. 11-22. o.

²⁶ Adomeit/Sodan (Hrsg.): Arbeits-, und Socialrecht. Rechtgesetze, Nomos V., Baden-Baden, 1998. Arbr. 8-39.; Pelzmann: Arbr. in Österreich, 931.; Hoogendorn/Rogmans: Arb.r. in Nederlanden 779.; in Henssler/Braun

²⁷ Gadiant: Arbr. in Schweiz, In Henssler/Braun: 1270.

Ez összefügg azzal – mondja a szerző -, hogy a „common law contract” esetében jelentős szerepet játszik az angol szerződési jog gyökerét jelentő „asumid” jogintézménye, amely a felek kölcsönös ígéretével megkötött kötelezettség-vállalásán alapul. Kiemeli, hogy a szerződésben vállalt kötelezettség teljesítésére ígéretet tevő fél az ígéretének a teljesítéséért szigorú felelősséggel tartozott a „contract of employment”-et megelőzően. A „contract of employment act” ugyanis a „master-servant” kapcsolaton valamit enyhített, emberközelivé tette. A szerző külön alpontot (2.4.2) szentel a common law rendszerben fennállt „master-servant” viszony bemutatására. Kimutatja, hogy a „master” jogállás irányítási hatalmat jelent az általa foglalkoztatott segédek és egyéb iparosok felett. Tudása és szakmai tekintélye alapján magas volt a pozíciója a céhn belül. A „master” a városi önkormányzatban is előkelő hellyel rendelkezett. Ezzel szemben a „servant” az a személy, aki a „contract” alapján alá volt rendelve a mesternek és az általa tett „ígéret” alapján kellett a kötelezettségeit teljesítenie, míg a „master” foglalkoztatta és gondoskodott róla munkája ellenértékének a megfizetésével.

A szokásjogi alapon kialakult és évszázadokon keresztül érvényesült ez a merev „master-servant” kapcsolatrendszer jelentősen átalakult és rugalmasodott a „servant” javára a „contract of employment” megjelenésével, mutat rá a szerző, aminek keretében megjelent 1893-ban a „Master and servant act” és a Poor law Amendment Act. E két act közül az első rendezte a „master” és a „servant” viszonyában a személyi függőséget és a „servant” engedelmességi kötelezettségét, valamint a szerződésszegéséért fennálló büntetést. Mind ez vonatkozott az időközben kialakult dologházakra is - közli a szerző -, amelyeket a „Poor law Amendment Act” centralizált és meghatározta azok egységes szervezetét. A „Contract of employment” fokozatosan terjedt el a szerző kutatásai szerint. Mint mondja, először a „magasabb kategóriájú” munkavállalók tartoztak e körbe, majd a XX. sz. elejétől alkalmazhatóvá vált a „wage dependent labour”, vagyis a függő munkaviszony valamennyi formájában. Ez jelentős szerepet játszott az angol kollektív munkajog kialakításában, hangsúlyozza ki a szerző.

A magam részéről eme első fejezet bemutatása végén meg kívánom jegyezni, hogy annak részletességét és a többi fejezethez képest fennálló viszonylagos terjedelmességének és hasonló recenzálásának indoka, hogy a római jog bérleti koncepciójából kialakult és azt követően kifejlődött frankofon-latin két kontinentális jogrendszerben, valamint az angolszász jogrendszerben a szerződési jog és azon belül a munkával és a szolgálattal összefüggő jogintézmények alakulása bár formailag különbözik egymástól, tartalmilag azonban egy irányban tendál. Ez vonatkozik az angol rendszerre is, ahol az esetjog mellé egyre nagyobb mértékben bejön az aktus jog, míg a kontinentális tételes jog területére az egyre szélesebb körű jogértelmezésen keresztül az angolszász jog.²⁸

4. A II. fejezetben a szerző azt vizsgálja, hogy „ígéret” az egyes jogrendszerek szerződési jogában általános jelleggel, valamint a munkaszerződésben miként nyilvánul meg. Először az ígéretnek, mint alapvetően erkölcsi tartalmú intézménynek a jogi kihatását a szerződési jog területére kiterjedve elemzi, majd ezt követően tér rá a munkajogviszonyin belüli érvényesülésére. A fejezet első alfejezete ennek megfelelően az ígéret intézményének általános szerződésjogi relevanciájáról szól, míg a második alfejezete a munkaviszonyban fennálló jelentőségét tárgyalja.

Az általános kérdések taglalását Kiss György azzal kezdi, hogy az ígéret a szerződés létesítésére és későbbi módosítására komoly jelentőséggel bír különösen olyan jogviszonyoknál és szerződések esetében, mint amilyen a munkaszerződés és a munkajogviszony. A munkaszerződésnél a bérleti jogviszonyhoz hasonlóan a jogviszony-tartalom relatíve hosszabb jellege és a bérlővel szemben még erőteljesebben jelentkező munkavállalói függőségi helyzet

²⁸ Badó Attila: Az angol jog vázlata, in Badó et al. (szerk.): A jogrendszerek világa. Pro Talentis Universitatis Alapítvány. Szeged, 2012.

miatt (a bérlettel való összehasonlítás tölem-P.T.) a gyengébb pozícióban lévő fél szempontjából különösen jelentős a munkáltatói ígéret. A szerző igen helyesen rámutat arra, hogy bár a munkáltatónak a munkavállaló irányában a foglalkoztatásra és annak időtartamára tett ígérete egzisztenciálisan és szociálisan egyaránt alapvető jelentőségű, de ugyanígy a munkavállaló részéről a munkáltatónak tett az az ígéret is, amely arra irányul, hogy a megállapodásban rögzített időtartamon át a munkáltatói elvárásnak megfelelően látja el munkafeladatait. A munkaszerződésnél - mutat rá a szerző - az ígéret kölcsönössége alapvető jelentőségű, amely arra irányul, hogy hosszabb időtartamon keresztül a felek mennyire számíthatnak egymásra.

Az ígéretet vizsgálva a szerző arra utal, hogy az a jog területén olyan erkölcsi kötelezettségvállalást jelent, aminek több irányú jogi kihatása van. Visszautal az I. fejezetre, ahol kimutatta, hogy az ígéret a római jogban komoly jelentőséggel rendelkezett, különösen a címzett részéről annak visszajelzéseként, hogy a feltételeket elfogadja, vagy sem. A szerző ugyancsak az I. fejezetre visszautalva arról is szól, hogy a konkrét, de címzés nélküli egyoldalú ígéreti nyilatkozat a római jogban csak kivételesen vált jogilag relevánssá, míg később először az angol jogban, majd később a kontinentális európai országokban is általánossá vált. Megjegyzem, a polgári jogban az ajánlati és a díjkitűzési nyilatkozatban formálódik meg. Ahhoz, hogy az ígéret kötelmi jogilag, sőt egyáltalán jogilag is releváns legyen, az ígéret tevőnek ki kell fejeznie szándékát az ígéret megtartására, amiről meg kell győznie az ígéret fogadját, mondja Kiss. Alapvető követelményként veti fel a szerző, hogy az ígéret címzettjében alkalmas legyen olyan meggyőződést kialakítani, hogy az ígéret komoly és objektíven teljesíthető. *Az ígéretnek ezeket a tulajdonságait vizsgálva a magam részéről kimondanám, hogy az ígéret a szerződésben levő megállapodásnak a tartalmi magja, a genus proximuma, míg a megállapodás, vagyis a kétoldalú jogügyleteknél az ígéret egybehangzó kölcsönössége a mag körül lévő hús, a logika nyelvén a differentia specificák együttese, aminek megformázott alakja a szerződés.*

Az ígéret kötőerejét a szerző az Európai Szerződési Jog Alapelvei 2.107. cikkelyére vezeti vissza, mely szerint elfogadás nélkül kötőerővel bírótétel az, amelyet ennek szándékával azért tesznek, hogy joghatást váltson ki. Az alapelvi megfogalmazás, amelyet a szerző szó szerin idéz, meglehetősen szerencsétlen „idemper idem” megfogalmazás. „Kötőerővel bíró ígéret, amelyik köt.” (111. o.). Ezért az, hogy az ígéret közül melyik és milyen formában rendelkezik kötőerővel, másként jelenik meg az angolszász, és másként a kontinentális frankofon-latin és germán jogrendszerekben. Mivel az I. fejezetből kitűnően a kiinduló pont itt is a római jog. A szerző az ígéret jogi kötőerejének a forrását a „stipulációból”, mint „verbarum obligatióból” eredezteti. Helytállóan állítja, mivel a „stipulatio” formális kötöttsége ellenére tartalmilag rugalmas volt, a modern szerződési jog egyik forrásának tekinthető. Az egyoldalú jogügyletek esetén szerintem a már említett ajánlat-tételeknél az ajánlati kötöttséget, valamint a díjkitűzést és annak egészen újszerű digitális formáját, a „crowdwork”-ot érintve (megjegyzés tölem-P.T.) Az ígéret és annak szóbeli elfogadása a konszenzuális szerződéseknel a rómaiaknál is feltétele volt és ma is az a szerződés létrejövetelének, vagyis a konszenzuális szerződéseknel a puszta megegyezés már rendelkezett kötőerővel mondja helytállóan a szerző. Ehhez még hozzátenném, hogy ez a kötőerő fenn áll a tradicionális szerződéseknel is, mint a konszenzus alapján kikényszeríthető teljesítés.

Mivel a római joghoz a középkortól kezdődően egészen korunkig tartó jogfejlődésben legközelebb a common law áll, az ígéret vizsgálatát az angolszász jogrendszerrel kezdi a szerző. Kimutatja, hogy a római jogi „actio”hoz hasonlóan Angliában a „write” meghatározó jelentőségű vált és a már szintén tárgyalt „asumsit” fontos volt a szerződési jog kialakításánál, mivel így az „asumsit” egyoldalú ígéret-kijelentése elmozdul a megállapodás, az agreement irányába, fogalmaz a szerző. Így az „asumsit” kiterjedt azoknak a követeléseknek az érvényesítésére, amelye mögött nyilvánvaló ígéret állt (113-114. o.). Ezzel összefüggésben

kiemeli a szerző a „leliane”-nek, vagyis a bizalomnak jelentőségét, amit a kölcsönös függőség növekedése igényel. Emiatt – mondja a szerző - egyre nagyobb jelentőségűvé vált a „promise estoppel” intézménye, ami alkalmasnak mutatkozott a szerződést megelőző cselekvésekért (precontract acto) fennálló felelősség bevezetésére. Mind ezek jelentőségét a szerző helytálló megállapítása szerint az adja meg, hogy az angol jog a szerződés fogalmát az ígéret oldaláról közelíti meg. Ezáltal pedig az ígéret egyes elemeinek a kikényszeríthetővé válásával az ígéret fogadója által tett elfogadás esetén a már kialakult alkut könnyebben lehetett érvényesíteni, mint egy megállapodást, ami azonban többek részéről vita tárgyát képezte, informálja erről az olvasót a szerző. Kiss György szerint az ezzel kapcsolatos vitát a promise és a contract különbségének vs. azonosságának a szemlélete váltotta ki. Az ígéret kötőerejének a szerződés kötőerejéhez viszonyított labilisabb jellege miatt az angol bírói gyakorlat minden esetben nemcsak a nyilatkozat-tétel időpontjában meglévő tartalmi elemet vizsgálja, hanem a későbbi teljesítés idejének a körülményeit is, ami kiterjed a szerződés tartalmára is, mondja a szerző, ki szerint az angol jogban az ígéret betartásának az elve kulcsfontosságú (116.o).

E tan legjelentősebb képviselőjének Charles Friedet tartja, ki szerint a szerződések belső erkölcsi tartalmát az ígéretnek a felek részéről történő betartása adja. Fried elméletével a szerző szembe állítja Barnett E. Randy „cousent” elméletét amelyben Friedet, akit a saját mérsékelt akaratelméletéhez képest kemény „will theorist”-nek minősít azon az alapon, hogy nem látja stabilnak az ígéret kikényszeríthetőségét (117-118). Ugyanakkor kiemeli a szerződési szabadság, a „freedom of contract” elvét, mint a szerződési akarat olyan megnyilvánulását, amely megadja a személyeknek azt a hatalmat, hogy kölcsönös ígéreteikkel megváltoztathassák jogi kapcsolataikat.

Ezt követően a szerző az ígéret fogalmának az európai kontinentális jogban megnyilvánuló hatásnak a fejlődését az akkor tájt kialakuló természetjogi felfogások tükrében először szintén általános jelleggel mutatja be. Hugo Grotius nézetéből indul ki, aki Cusanusra reagálva a „Háború és a béke jogában” - miként ezt Kiss külön kiemeli - külön fejezetben foglalkozik az ígérettel és a szerződéssel. Ezekkel kapcsolatosan három tételt állít fel, melyek a következők: 1.) A pusztán állítás még nem kötelez; 2.) A nyilatkozási akarat lekötötte magát az eljövendő időre, vagyis szándéka mellett kitart. E nyilatkozatok olyan ígéretnek, amelyek tételes-jog hiányában is kötelezik természetjogi alapon a nyilatkozót, ami azonban másnak jogot nem ad. 3.) E kettőn kívül vannak a másoknak jogot adó ítéletek. Abban a kérdésben, hogy miként alakul a kötő ereje az ígéretnek, ha a nyilatkozat időpontjához képes a körülmények megváltoznak, Grotius a „clausula rebus sic stantibus elv elé helyezi a „pacta sunt servanda” elvet, fogalmaz Kiss György. Ezek után áttér Puffendorf ígéret-, és szerződéselméletét mutatja be, aki a kötelezettségvállalást több kritérium alapján osztályozza. Kiss György közülük kiemeli a visszterhes és az ingyenes, egyenlő és nem egyenlő, befejezett és nem befejezett és a munkajog szempontjából releváns határozott és határozatlan időre szóló kötelezettségvállalást. Rámutat továbbá arra, hogy az ígéretnek Puffendorf szerint is Grotiushoz hasonlóan azonos joghatásokkal szintén három fokozata van, ahol a harmadik fokozatú befejezett ígéret teljesítése a másik fél részéről kikényszeríthető.

Áttérve ezek után a főbb nemzeti jogrendszerekre, szerző elsőnek Poathier szerződéses ígéret tanát elemzi. Ő a szerződést a megállapodás egyik fajtájának tekinti, amely két-, vagy több személy hozzájárulását tartalmazza arra nézve, hogy egymás számára kötelezettségeket hozzanak létre. A szerződés ennek megfelelően olyan megállapodás, amelyben két vagy több személy kölcsönösen tesz ígéretet egymásnak, vagy az egyik fél tesz kikényszeríthető ígéretet a másiknak. (124. o.). A német jogban ezzel szemben az ígéret kötőerejével foglalkozó pandektajog egy paradigmaváltással szakított a korábbi természetjogi megközelítéssel, amely szekularizáció kihatott a BGB-re is. E relációban a szerző által meghivatkozott Savigny szerint a két vagy többoldalú jogügylet, vagyis a szerződés az érintettek egybehangzó akaratnyilvánítása (übereinstimmende Willenserklärung, míg az egyoldalú jogügylet egy

személytől származó akaratnyilatkozat. E definícióból - miként a szerző is utal rá - az ígéret hiányzik. Mint mondja, a pandektajognak eme irányzatában a túlzott absztrahálás miatt az ígéret háttérbe szorul. Nem tűnik el azonban teljesen, mert –mint mondja--, a BGB előkészítése során éles viták folytak arról, hogy az ígéret önmagában kötelezi-e az ígéret tevőt vagy szükséges, hogy a címzett azt elfogadja. A kodifikáció egyik fő szereplője, Kübel szerint az egyoldalú ígéret kötőerejét csak meghatározott esetekre korlátozta volna. Kübelrel szemben két irányzat is kialakult Kiss szerint a BGB kodifikálása során A „Politizationstheorie” szerint az ígérettevőt nemcsak a szerződéskötés eseté köti az ígéret, hanem a még el nem fogadott ígéret teljesítéséhez is kötve van (Siegel). Ezzel szemben a „Vertragstheorie” szerint a pusztán ígéret előnyt jelentene az ügyleti alapon történő teljesítési kötelezettséggel szemben, tekintve, hogy az ígérethez való kötöttség sok bizonytalansággal jár. A szerző munkajog szempontjából az előbbi irányvonalat tartja jobbnak. Véleményem szerint a BGB 145. §-a egy középutas megoldást fogadott el kimondva és citálva Kist, miszerint „aki másnak szerződéskötést indítványoz, indítványához kötve van, amennyiben ezt a kötöttséget nem zárja ki”(127.o.). Ez a középutas megoldás jelenik meg a magyar Ptk.-ban is a korábbi tervezetekkel összhangban az ajánlati kötöttség szabályozásánál.

E fejezet 2. részében Kiss György rátér az ígéret munkajogban betöltött szerepének a tárgyalására, amelynek központi problémája a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló foglalkoztatási és családtagjai megélhetését is szolgáló rendszeres bérfizetési kötelezettsége és e kettővel összefüggő ígérete, valamint az ezzel szemben álló munkavállalói ígéret arra, hogy a munkáltató elvárásai szerint áll a munkaidő alatt áll rendelkezésére és végzi el a munkát annak utasításai szerint. A szerző általánosságban utal arra, hogy e tekintetben a konzervatív irányzat, amelyet az angolszász jogrendszer képvisel, szigorúan a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás egyenértékűsége és továbbra is a master és a servant viszonyának továbbhatásaként kezeli a kérdést. Ezzel szemben a germán jog a bismarcki szegénységgel szembeni küzdelemmel és a szociális biztonsági rendszerrel összekapcsolt paternalista gazdaságpolitikának a továbbhatásaként a kiszolgáltatottabb munkavállalói oldalt érdekeire orientál, míg a két irányzat között a középutas megoldást a francia szabályozás képviseli.

Az angol jogban - mutat rá Kiss György - a munkáltató munkavállalót foglalkoztató kötelezettsége a munkaidő tartamára szól. A munkaidőben történő rendelkezésre állás az elsődleges. A munkáltató ugyanis nem köteles munkával ellátni a munkavállalót. Ezért, ha a munkáltató akármilyen okból nem foglalkoztatja a munkavállalót, a bér akkor is jár neki. Ugyanakkor, ha a munkával való ellátás tartósan akadályba ütközik, a munkáltató felfüggesztheti a munkaviszonyt, amikor fizetés nem jár. Ez esetben viszont a munkavállaló felmondhat, és másutt kereshet munkát (132. o.). Kiss György arra is utal, hogy akkor sem jár a munkavállalónak fizetés, ha a munkájáért csak”jutalék” jár, viszont nem dolgozik, csak rendelkezésre áll. Egyértelműen ez a helyzet az Egyesült Királyságban a behívásos munkaviszony esetében, ami napjainkban különösen a digitális platformon keresztül munkára történő behívásokra történő rendelkezésre állásokat érinti (utóbbi megjegyzés tölem-P.T.).²⁹ A szerző e rendszer antiszociális megoldásának kritikájaként joggal hivatkozik Lord Denningre, i szerint „a munkavállalónak meg kellene kapnia a lehetőséget arra a munkára, amelyet képes és kész teljesíteni.

Másként áll a kérdéshez a bismarcki paternalista gazdaságpolitika továbbhatásaként Nyugat-Németországban kialakult szociális piacgazdaságon alapuló „welfare society” rendszere. Mint Kiss György megállapítja, itt sem lehet a BGB-ből levezetni a munkáltató abszolút foglalkoztatási kötelezettségét, hanem csak a munkavállaló rendelkezésére állására irányuló igényét és azt, hogy a munkaidő alatti időre függetlenül attól, hogy dolgozik, vagy

²⁹ Prugberger: Atipikus szolgálati/munkaszerződések és ezzel összefüggő rendszerbeli kérdések különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire. Miskolci Jogi Szemle, 2020/4. sz.

sem, a munkabér jár. Azt pedig, hogy a munkavállalónak a munkáltatóval szemben a munkaszerződésben megállapított munkakörben történő foglalkoztatási igénye van, a német munkaügyi bírói gyakorlat a „Grundgesetz” 2.§-ából vezette le, mely szerint a munkavállalónak a munkához való alkotmányos joga alapján fenn áll a munkáltató részéről a foglalkoztatási kötelezettsége. Ilyen módon a munkavállaló foglalkoztatására vonatkozó munkáltatói ígéret ellentétben az angol joggal, tételes-jogilag is meg van erősítve, mutat rá a szerző. Megjegyzem, ebből adódik, hogy átmeneti leállás esetén is az elmaradó pótlékokkal együtt a leállás idejére is az átlagkereset jár a munkavállalónak és nemcsak az alapbér, mint pl. Magyarországon.

A francia helyzetet vizsgálva a szerző utal a Despax & Rojot féle Összehasonlító kommentár francia fejezetére, mely szerint a francia munkajog alapján „a munkaszerződésben a megállapodásnak megfelelő munkával történő ellátás a munkáltató egyik fő kötelessége”, amely azonban a munkáltatót csak a munkaidő alatt terheli. Kiss György azonban utal arra is, hogy nem követ el kötelezettségzegést a munkáltató, ha a foglalkoztatást eme idő alatt átmenetileg nem tudja biztosítani. Sőt átmeneti foglalkoztatási lehetőség hiányában felfüggesztheti a munkáltató a munkaszerződést. Sőt ezen kívül is „ex lege” meghatározott esetekben lehetősége van a foglalkoztatást korlátozni, főleg anyagszállítási nehézség vagy üzemzavar esetén. Ilyenkor azonban azon az alapon, hogy a munkáltató késedelmesen teljesíti foglalkoztatási kötelezettségét, késedelmi kompenzációra jogosult, mondja a szerző. Azt, hogy a foglalkoztatási kötelezettség Franciaországban mennyire ingoványos, két ellentétes klauzulát hoz fel Kiss György. A „Clause de garantie d’ emploi” biztosítja a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott munkavégzéshez való jogát, ugyanakkor a „Clause de mobilite” felsorolja a munkáltató egyoldalú munkaszerződés-alakítási jogát, bele értve a foglalkoztatási kötelezettség megszüntetésének a lehetőségeit is.

Mind ebből levonható tanulságképpen a szerző az utolsó rövid alfejezetben kifejti, hogy nem elég, hogy a foglalkoztatási kötelezettség egy szerződésbe foglalt „belő” ígéreten alapuljon kevésbé biztonságos jellege miatt. Szükség van egy „külső” ígéretre is, amellyel az állam tételes-jogi szabályozással biztonságossá teszi a munkáltatói ígéretet. Ehhez még hozzáfűzném azt is, hogy a történelemben visszamenve egyre nagyobb volt a lehetőség arra, hogy a munkavállalót a szolgálat széles skálája szerint másként is foglalkoztathassa, mint ami a munka-, illetve a szolgálati szerződésben megállapítva van. Minderre tekintettel a munkaidő fogalmát is az európai uniós irányelv is azért fogalmazza be a munkaidő tartalmába a rendelkezésre állást, hogy az megfeleljen az angol és a francia, pontosabban a konzervatív felfogásnak, ami újabban egyre inkább előtérbe kerül.

5. A III. fejezetben a szerző a szerződés tan fázisait a „contract”-tól a „relation contract”-ig terjedően taglalja az előző két fejezettel összhangban. Kiindulásképpen rögzíti, hogy vizsgálatát a kölcsönös kötelezettségvállalást tartalmazó szerződésekre korlátozza a munkaszerződéssel és a munkajogviszonnyal összefüggésben. Kezdi azzal, hogy a rövidtávú, gyors haszonra reflektáló egymástól elszigetelt szerződéseknél is az áruk és a szolgáltatások előállítására terén egyre tartósabbá váló kapcsolatok alakulnak ki az ugyanazon felek közötti rövidtávú szerződés-ismétlődés következtében. Ennél fogva MacNeil-re hivatkozva azt írja Kiss, hogy a rövid távú tiszta csere ügyletek esetében is egyre nagyobb szükség van a jövőbeli tervezésre. A hosszútávú munkajogviszonyt létesítő munkaszerződés esetében még erőteljesebben jelentkezik e szükséglet, ahol a jövőre nézve számításba kell venni az előre nem látható olyan zavaró tényezőket, amelyek a szerződés fennmaradását veszélyeztetik. Ezért ezek áthidalására mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről az ez irányú eshetőségekre szerződéssel eredetileg rögzített munkaszerződés átszervezése, módosítása, a munkajogviszony módosított tartalommal történő fenntartása céljából mind a két félnek az érdeke, szögezi le Kiss György MacNeil-re hivatkozva. A szerző részben MacNeil, főleg őt azonban jóval megelőző és a XX. század elején publikáló Dicey nyomán utal arra, hogy e folyamatban jelentős szerepet

játszott a technológia széleskörű változása, ami a munkaszerződések szociális környezetének alakulására is jelentős hatással volt. Ez a folyamat megjelenítette a „kollektívát” társadalmi entitásként, mutat rá Dicey nyomán a szerző -, ami nemcsak a munkajogra hatott „speciális módon” (kollektív szerződés és munkajog kialakulása), hanem a polgári jogot is nagymértékben befolyásolta a hosszú távú tervezett ismétlődő kereskedelmi szállítások és megrendelések, valamint mindezekkel kapcsolatos kölcsönös ígéretek keretében. Ezért indokolttá vált az előre nem látható olyan tényezők számításba vétele, amelyeknek esetleges bekövetkezése során a szerződést módosítani lesz szükséges. Ez az előre tervezés a munkaszerződéssel többnyire huzamos jelleggel (long term) létrejövő munkaszerződés, munkaviszony esetében egyre nagyobb jelentőségűvé vált mind a termelés, mind a munkavégzés, mind pedig a foglalkoztatás folyamatossága érdekében, mutat rá mindezekre a szerző.

A következő alfejezetben Kiss György a „relational contract theory” kialakulásának előzményével és okival foglalkozik. Ennek során rámutat arra, hogy MacNeil koncepciójának a fő motívuma az „együttműködés”. Ennek megfelelően a szerződésnek a szerződésnek az együttműködéssel kapcsolatosan öt szignifikáns elemét emeli ki: 1.) A jövő kölcsönös tervezését a lehetséges szankciók figyelembe vételével (pl. kötbér-P.T.) ; 2.) A szerződés teljes szabadságát hirdető „Laissez faire” egoizmusával szemben az igazságosság kihangsúlyozását; 3.) A jövő kölcsönös tervezését; 4.) A lehetséges körülmények számbavételét; 5.) Valamint a szerződés szociális kontroljának és manipulálhatóságnak számításba vételét social control and manipulation- 149. p.). Mindezeket azért tartja szükségesnek figyelembe venni Manceil, mert – mintként Kiss utal rá – a szerződés tartalmát egyre több olyan tényező befolyásolja, ami gazdasági tartalomtól kívül egyéb tényezőket is érint. Fridmann ilyenek tartja az „anti trust” törvényeket, a biztosítási jogot, a gazdasági élet szabályainak a zömét, valamint a szociális jóléti szabályokat. Mindezzel összhangban állva Kiss György Gilmore elméletét is behozza, aki szerint a szerződés elmélete nem vezethető le az esetjog fejlődésének a történetéből. Sokkal többre, elméleti absztrakcióra van szükség, ami alatt megítélésem szerint a jogszociológiát érti. Egyúttal felveti, hogy meg kell különböztetni az angol „common law”-ban kialakult „consideration” funkcióját a mai kor „szerződési ígérétenek” a rendeltetésétől, mivel az ígérétenek a hosszú távú szerződések esetében kiemelkedő jelentősége van. Kiss ezért utalva Canaris-ra. megemlíti, hogy a gazdasági okok miatti munkaszerződés megszűnéséhez kapcsolódó „sociale Auswahl” intézményével összefüggésben „a munkáltatóra vonatkoztatott kockázati teher mellett a munkavállalóra vonatkoztatott gondoskodást”(151. o.).

Az ezt követő alponban a szerző a „relation contract” elméletének az összetettségéről szól, rámutatva, hogy az nemcsak a szerződés „belső” tartalmát fejezi ki, hanem alkalmas a szerződést érő „külső” gazdasági és közjogi hatások leírására is. Ez által kapcsolódik ez az álláspont ahhoz, amit a szerző az előző fejezet utolsó egészen rövid alfejezetében a „belső” és a „külső” ígéretekre vonatkozóan leírt. A „relation contract” összetettségével kapcsolatosan megemlíti a szerző, hogy azzal összefüggésben áll a „transnational contract”, ami a résztvevők száma szerint nem korlátozott és nem zárja ki a résztvevők bővülését. A német munkajogban ilyenek tartom a tarifatársasági szerződéseket.

Ezt követően Kiss György arról tudósít, hogy Manceil „relation contract” elmélete rendkívüli vitát váltott ki az angolszász, különösen a z amerikai jogirodalomban, amely a hagyományos egocentrikus motiváltságú szerződési elvet védte a relation contract altruisztikus szemléletével szemben (159-162. o.) Posner viszont kiállt Manceil szerződéselmélete mellett azzal az érveléssel, hogy Manceil nem a rövid távú haszonmotiválást célzó szerződésekre „gondolt”, hanem azokra, amelyeknél a „long term”, vagy egyéb társadalmilag fontos ok miatt lényeges a tervezés és a jóhiszemű tisztesség alapján a hosszú távú együttműködés.

6. A IV. fejezetben a szerző a munkaviszony történetileg kialakult alá-, fölérendelt jellegének problémájával három alfejezetben foglalkozik. A jogviszony tartalmát meghatározó alá-fölérendeltség vizsgálatánál annak jogi természetéből indul ki. Utal arra az ellentmondásos helyzetre, hogy abból eredően, hogy a munkajog szerződéses jogág, amely a magánjog tartozéka és a magánjogi szerződésekre a mellérendeltség érvényesülése a jellemző, bár absztrahálva az itt vázoltak miatt a munkaszerződésnél és a munkajogviszonynál is ennek kellene érvényesülnie, mégsem ez, hanem a munkaszerződésnél a munkáltató fölé rendelt, a munkavállalónak pedig az alárendelt státusza a jellemző. A német munkajogtudomány ezt az alá-, és fölérendelt helyzetet nem tartja fenntarthatónak és a szerző szerint kinyilvánítja, hogy „a munkavállaló befolyásának az Alaptörvényből adódóan ki kell terjednie a szerződés a szerződés létre hozásától a teljesítés kialakításában történő részvételig. Ez a munkavállalónak a „Freiheit interesse” elvéből fakadó joga, utal rá a szerző, Löwischt lehatározva. Löwisch ugyanis az Alaptörvényre hivatkozva igyekezett meghatározni a német jogi irodalomnak ez a szárnya a munkavállalónak a munkáltatóval egyenlő szerződésalakítási jogát.

Ugyanakkor e mellett létezik egy másik irányzat – mondja a szerző -, amelyet Richárdi vall. Ő ugyanis Zinnsheimer személyi függőségi elméletére utalva amellet érvel, hogy a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, „ha a munkajogra jellemző függőségből, nem pedig a szabadság posztulátumából indulunk ki”, idézi Richárdit a szerző. Kiss továbbá Richárdinak azt a nézetét is ismerteti, hogy összehasonlítja a munkaszerződést a vállalkozással és a megbízással, különbséget lát az első és az utóbbi két szerződés tartalmában. Míg ugyanis a munkaszerződésben a szolgálati szerződés „teljes”, addig az utóbbi kettőben csak „részleges”. Ezért ez utóbbi kettőben a szolgáltatás fogadója ugyanis nincs abban a helyzetben, hogy a szolgáltatás realizálásának teljes folyamatát kontrolálhassa. Ezen az alapon Richárdi arra a következtetésre jutott – mondja a szerző -, hogy e levezetés alapján le kellene cserélni a munkaszerződésnél és a munkajogviszonynál az ”alá-fölé rendelt” jelzőt az „önállótlan”, míg a másik kettőnél az „önálló” munkára vonatkozó terminológiára. Joggal állapítja meg azonban Kiss, hogy ezzel még nem oldódik meg a munkaszerződésnél is az óhajtott mellérendeltség.

Kiss György az ígért oldaláról igyekszik megkeresni a még mindig érvényesülő alá-fölérendeltségi problémának a gyökerét. Rámutat arra, hogy a gyáripari foglalkoztatás elterjedésével egyre hosszabbá vált a foglalkoztatás, ennek ellenére a munkaszerződéssel kapcsolat ígéret tartalmi jellege nem változott. Ez mutatkozik meg szerinte a 2017-ben a szolgálati szerződést munkaszerződéssé kiegészítő új rendelkezésénél az ígéretnek az előző fejezetben bemutatott „együttműködési tartalom”-ra utalás hiányzik a BGB. itt említett kiegészítést tartalmazó novellájából, állítja a szerző. Ezért uralkodik Németországban ma is az a szemlélet, hogy a munkáltatónak a munkavállaló viszonyában a fölérendelt helyzet abból ered, hogy ő van a vállalkozás birtokában és így mintegy tulajdona a munkáltatás, a munkavállalónak viszont ilyen tulajdona nincs. Ez helyzet legalizálja a munkáltató fölérendelt helyzetét a munkajogviszonyban. Minthogy ez az álláspont teljesen kiiktatja a munkaszerződésben szereplő feleknek az Alaptörvényre visszavezethető mellérendeltségi helyzetét, a szerző ezt a most uralkodó és a BGB-re visszavezetett felfogást szerintem is helyesen tartja aggályosnak. Ezt követően összehasonlítást téve a szerző, először az angol jogról szól, ahol - mint mondja - szintén fennáll a munkáltató és a munkavállaló közötti „imparitás”, ami részben a common law-ra visszavezethető „contractuális” hatásból származik. Ez lehetővé teszi, hogy a munkáltató a problémás gazdasági helyzetekben az együttműködésen alapuló áthidaló megoldásmegoldáson való gondolkodás helyett egyszerűbb megoldásként a leépítést válassza (176. o.). Ezek után áttekintve a francia jogot, a szerző arra utal, hogy a francia munkajogi szakirodalomban a munkavállalóra nehezedő „subordination iuridique” szemlélet a német felfogásnál is élesebben jelenik meg a munkáltató tulajdonosi létre visszavezetve. Ezt még megerősít a római jogból megörökölt bérleti szemlélet, összekapcsolva azzal, hogy a munkáltató tulajdonosként bérlő a munkavállaló munkaerejét (177 o.). Kiss György

összegezeként megállapítja, hogy nem változott a helyzet azzal, hogy a munkavállalói autonómia az állami beavatkozással, valamint a kollektív munkajoggal bizonyos mértékig erősödött.

A szerző a következő alponban az alá-fölérendeltség magánjogi kompenzációs irányzatát vizsgálja, ami az önfoglalkoztató (self-employed) védelméről szól. Nyugat-Európában kialakult az a gyakorlat, hogy a munkáltatók azért, hogy ne kelljen a foglalkoztatott társadalombiztosítási járulékának általában a felét viselniük, munkaszerződés helyett formális tartós vállalkozási/megbízási szerződést kötnek a foglalkoztatottal, aki gyakorlatilag a munkaviszonyhoz hasonlóan függő munkát végez. Szinte valamennyi nyugat-európai állam valamilyen formában e felemás jellegű jogviszonynál a „munkavállalóhoz hasonló” foglalkoztatottakra vonatkozó jogi rendezést.³⁰ Ennek figyelembe vételével 1993-ban az ILO rendezte az önfoglalkoztatást az olyan foglalkoztatottak esetében, akik meghatározott munkáltatóhoz járnak rendszeresen dolgozni és ott függőmunkát végeznek. Erre figyelemmel hozta meg az Európai Közösség a 89/91. sz. irányelvet, amely szerint az employer fogalmát kiterjesztően kell érteni. Ezzel összhangban az angol jog Kiss György kutatásai alapján az Employment Rights és az Employment Relations Act, valamint a Working Act egyes rendelkezéseivel, a francia jog pedig a Code du travail-el bizonyos munkakörökre terjesztette ki a munkajog előírásainak a „self-employed” javára történő a kötelező alkalmazását, tudósítja olvasóját a szerző. Olaszországban pedig már a szakszervezetekkel megkötött Perulli Egyezmény értelmében az önfoglalkoztatók munkavállalói jogállását már az individuális munkajog valamennyi lényeges előírása védi, amit megtoldanék azzal, hogy az óta azonos védelemben részesülnek az önfoglalkoztatók Ausztriába, Svájcban, Hollandiában, Spanyolországban és Portugáliában egyaránt.³¹ Ugyanakkor a német jogban az „Arbeiterähnliche” módon foglalkoztatottakra a Tarifgesetz 12. a §-ának és a BAG elvi döntésének a figyelembe vételével nemcsak az individuális, hanem a kollektív munkajognak az előírásai is kiterjednek. Ezért nem véletlenül a Tarifatorvényben van erről szó, jegyzi meg helytállóan Kiss György. Megjegyezni kívánom, hogy a szerző a 2012. évi Mt. kodifikációs bizottságának tagjaként a tervezetbe bedolgozta, hogy az önfoglalkoztatóra terjedjen ki a német „Arbeiterähnliche”-hez hasonló védelem, azonban ezt a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek nem engedték elfogadtatni. Ez összefüggésben állhat azzal a neoliberais tendenciával, mely szerint az EU magállamaiban a 86/613. sz. EGK. irányelvnek a 2010/41. sz. EU. irányelvvel történt kiiktatását követően brüsszeli nyomásra az új tagállamokban sehol sem vetődött fel hasonló szabályozás, a magállamokban meglévő ilyen irányú szabályokat nem kellett pedig jogharmonizálásra hivatkozással kiiktatni.

Áttérve a második alfejezetre, Kiss György Gierkéből indul ki, aki a köteleket átmeneti és tartós jogviszonyokra osztotta. Az utóbbinál a folyamatos és rendszeresen visszatérő teljesítést magába foglaló jogviszony szerinte az idő lejártával szűnik meg. Lehet azonban az ilyen jogviszony határozatlan időtartamú is, amely álláspontot a munkajogra konkretizálva Arthur Nikisch álláspontja az, hogy a munkavállaló teljesítési kötelezettsége nem átmeneti, hanem visszatérően folyamatos. Felveti ezért, hogy a BGB. „Treu und Glauben” elvére hivatkozva a munkaszerződés úgy is értelmezhető, hogy a munkavállalónak nemcsak munkája ellenértékére, hanem foglalkoztatásra is igénye származik a munkáltatóval szemben. Kiss György egyúttal utal arra is, hogy bár más összefüggésben, de hasonlóan alakult át az angol munkajogban is a „long term” megítélése. A „long term” ugyanis lehet határozott, de határozatlan időtartamra szóló is, ami egyre gyakrabban kerül előtérbe a foglalkoztatás

³⁰ Kiss György: A munkavállaláshoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban. Jogtudományi Közöny, 2013/1. sz. 1-14. p.; Prugberger: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar Jog, 2014/2. sz. 65-71. o.

³¹ L. előző jegyzetet

folyamatos fenntartásának és a munkaviszony meg nem szüntetésének az ígéretével egybekötve. Hasonló elvnek az érvényesülését látja a szerző a francia munkajogban is.

7. Az 5. fejezetben a szerző a munkaviszony tartalmának átalakítási lehetőségeit vizsgálja abból a szempontból, hogy miként lehet a munkáltató egyoldalú szerződés-alakítási jogát úgy kialakítani, hogy a munkaviszony rugalmassága biztosítva legyen, egyúttal azonban megmaradjon a munkavállalói státuszstabilitás is. A szerző e kérdés tárgyalása során is szokásosan a szerződés-alakítási jog magánjogi lehetőségeinek a vizsgálatából indul ki. Szól arról, hogy fős szabály szerint a szerződés megkötését követő változtatásra, vagyis szerződést követő szerződésalakításra csak közös megegyezés alapján van lehetőség. Vannak azonban helyzetek, főleg a hosszabb időszakra szóló szerződéseknél, amikor a körülmények megváltozása megalapozza a szerződés egyoldalú alakításának a jogát. Az ezzel kapcsolatos lehetőségeket szokás szerint a német, a francia és az angol megoldás szerint mutatja be. A német megoldásnál a szerző arra mutat rá, hogy az egyoldalú szerződésmódosítási lehetőséget a német jog önálló intézményként kezeli, amellel az erősebb fél hatalmi helyzetéből vezet le. Utal azonban Kiss arra, hogy ez csak az egyik tényező, míg a másik a „*treu und glauben*”, ill. a „*caveat emptor*” elve, amely utóbbi másként érvényesül a német, a francia és az angol jogban.

A német jogban az egyoldalú alakító jog gyakorlására alapos indokkal felruházott jogalany csakis a másik fél érdekeinek a figyelembe vételével gyakorolhatja. Ezzel szemben a francia jog nem ismeri el az alakító jogot önálló jogügyletnek. Kimondja ugyanis, hogy senki a maga számára nem alapíthat alakító jogot. A Code Civil keretein kívül azonban a német joghoz Hasonló jelleggel, főleg a Code du travail-en keresztül elismerésre került az egyoldalú alakítási jog, mutat rá a szerző, aki egyúttal arról is szól, hogy az angol jog főszabályként az egyoldalú alakítási jogot csak tévedés, megtévesztés és csalárdság esetén ismeri e. Ezen kívül csak a „*long term*” szerződések esetében kész elismerni, utal rá Kis György.

Rátérve ezek után az alakító jognak a munkajogban betöltött szerepére, a szerző rámutat arra, hogy a klasszikus német magánjog a munkáltató egyoldalú alakító jogát a munkáltató irányítási, utasítási jogából, döntési hatalmából valamint a „tulajdon-konceptióból” igyekszik levezetni, míg a közjogi irányzat abból indul ki, hogy a gazdasági alkotmány biztosítja a munkáltató részére az irányítási és ez által az egyoldalú alakítási jogosultságot is. E nézet reprezentáns képviselője az alkotmánybíróként is működött Alfred Söllner professzor, mutat rá Kiss György, aki egyúttal hivatkozik Birk professzorra is. Birk szerint ugyanis a felek olyan elemeket is beképzelnék a munkaszerződésbe, amelyek nincsenek benne, de ténylegesen és rejtve megjelennek szignifikáns módon a tartós jellegű munkajogviszonyokban. Birk eme álláspontját összekapcsolja Freedland elméletével – emeli ki a szerző -, mely szerint a munkaszerződés a hosszú távú munkaviszony alatt a munkavégzési kötelezettségnek a konkretizálása az alapja a munkáltató vezetői hatalmának. „A munkáltató vezető hatalma ezért” Birk logikája szerint „kötődik a felek közötti munkamegosztásból származó kooperációhoz, amelyhez társul a szervezethez való tartozás” (208-209.). Birk szerint a munkaszerződésből annak üressége miatt nem vezethetők le a „*Directionsrecht*” és lényegében ezen az állásponton van Fredman is, mutat rá a szerző. Ugyanakkor arra is rámutat, hogy mintegy 10 évvel később Gast szintén a munkaszerződésből vezeti le a munkáltató vezetői hatalmát. Kiss egyúttal arra is utal, hogy a német bírói gyakorlat is ezzel az elméleti mozgással összhangban folyik.

E fejezeten belül a szerző utolsóként az angolszász jogban felmerülő ún. „*implied terms*” problematikájával foglalkozik. Az „*implied term*” lényege - mutat rá Kiss - hogy egy felmerülő eset kötelezettségvállalása egy más esetben már elfogadott, illetve megítélt kötelezettségvállalás figyelembevételével kerül megállapításra. Lényegében ez az angolszász „*case law*” lényege. A szerző megjegyzi, hogy az „*implied term*” az ún. „*incomplete contract*”-tal függ össze, ami a felek szerződési szándékának a bizonytalanságából adódik. A kialakult angol bírósági gyakorlat szerint ilyen esetben „az ésszerűség alapján” akként mérlegel, hogy a

felek az „implied terms”-ként a szerződésben rejtve maradt körülményeket, szándékokat kikutatva „express term”-ként hozza meg döntését. Kiss komparatív módon ezzel kapcsolatban rámutat arra, hogy ez a szemlélet egybeesik Birk nézetével az által, hogy a munkaszerződés „incomplete”jellege miatt széles lehetősége van a bírói gyakorlatnak a munkaszerződés módosítására.

8. Áttérve az utolsó fejezetre, a szerző a munkaszerződés „relation contract” jellegét vizsgálja benne. Abból indul ki, hogy a „relation contract”jellemző vonása a szerződés fenntartására irányuló törekvés megváltozott feltételek és körülmények között, aminek alapja a kölcsönös bizalom alapján fennálló együttműködés az átlagosnál jóval hosszabb időtartamba szóló szerződések esetében. Lényege, hogy az egymással huzamos időszakra kötött szerződések esetében a nem várt zavaró körülmények beállása esetén nem bontják fel, hanem a szükséges módosítások mellett fenntartják. A szerző ezzel kapcsolatosan utal Bird-re, aki szerint nehezíti az ilyen helyzet létrejövetelét az a tény, hogy a munkajogviszonyt a munkajog a többi magánjogi jogviszonnyal együtt kezeli, holott a munkaszerződésnél a munkáltató a mai napig is a „master” és a „servant” pozíciójában maradt. Ezen nem változtat az, hogy a munkajogviszony hatalmi jellege következtében méltányos magatartásra számíthatnak, ami csak némileg tompítja az „at will employment” drákói hatását, emeli ki a szerző. Hogy ez ne így legyen, Bird szerint a munkajognak három tényezőt kellene figyelembe venni: 1.) A felek egymás irányában fennálló elvárásait, reményeit; 2.) A szervezeten belüli közösségi viszonyokat; 3.) A vállalati kultúrát (230-231.). Kiss szerint Bird meggyőződése kételyei ellenére is az, hogy az „employment” rendelkezik olyan sajátosságokkal, amely mellett a munkaszerződés a „relation contract” kategóriába sorolható. A szerző szerint Bird túlmutat az amerikai szabályozás sajátosságain, amikor azt mondja, hogy a munkahely nem egyszerű teljesítési hely, hanem egyben a közösségi élet színtere. A munkaviszony megszűnése esetén álláspontja szerint a munkavállaló nem csupán az állását veszti, hanem kiszakad abból a közösségből, ami számára biztonságot nyújtott. Ez is erősíti benne a „relation contract” által megkívánt együttműködési készséget, emeli ki Bird elméletéből a szerző.

Birdet követően Brodie munkásságának elemzésére tér át Kiss György. Ennek során utal arra, hogy bár a munkaszerződés a „common law rendszerében a többi szerződéshez viszonyítva nem esik eltérő minősítés alá, ennek ellenére az elmúlt 30 évben a munkaszerződés jellege megváltozott, „mert a munkaszerződés és foglalkoztatás személyes vonása lényeges a munkavállaló számára, mivel meghatározza önbecsülését és identitását” (234). Ennek alapján Brodie is úgy látja, hogy a munkajogviszonyban „a munkaszerződés tartalma és struktúrája eltér más szerződésekétől. A kölcsönös bizalom, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének az erősödése fokozatosan kihatott a jogalkalmazásra is”. Közbevetőleg jegyzi meg Kiss György, hogy Kahn Freund szerint ebben szerepe van a common law-nak is, amely nem engedi meg a hatalommal való visszaélést és semmissé nyilvánítja az olyan szerződést, ahol feltűnő az imparitás. Brodie azonban utal arra, hogy a munkajogviszonynál más a helyzet, mint a piacon. A munkaviszonynál az egyenlőtlenség eleve fenn áll. Ezért a „relational” képviselői, de még a bírálói közül is sokan hangsúlyozzák a „monetarizálható kölcsönösség mellett a felek perszonális kapcsolatának a kölcsönösségét”. Eme utóbbi kölcsönösség hiánya esetén – mutat rá Brodie - a „long term” és a „relational” szétválhatnak.

A szerző ezek után a „relation contract” kritériumának a tükrében magát a munkaszerződést vizsgálja. Bydlinky analízisére hivatkozva veti fel az előzetesen bemutatott angol jogirodalom figyelembe vételével a munkaszerződés dogmatikájának a hiányát. Kiss Györgynek ezzel kapcsolatosan az a véleménye, hogy a történeti fejlődés általa végzett vizsgálata szerint „a munkák bérlete, a locatio conductio operarum nem mutatott fel olyan sajátosságokat, ami kiemelte volna a munkaszerződést a kötetelmek általános rendszeréből (239). A szerző szerint azonban egyre erősebben hatottak szerződésen kívüli elemek és ezek hatására

vált alkalmassá a munkajogviszony a „relation contract” tartalomra. Az elszigetelt teljesítés mellett megjelent az egységes teljesítés, az új technológiák, a munkaszerződés meghosszabbodó tartamával összefüggő kölcsönös együttműködési készség, valamint az indirekt gazdaságirányítással összefüggésben a munka világába történő munkavállalói érdekeket védő beavatkozás valamint a munkavállalói érdekképviseleti szerveken keresztül a kollektív munkajog előtérbe kerülése.

E fejezetet követő alponban a szerző arról értekezik, hogy a kollektív munkajognak a munkaviszonyra történő egyre jelentősebb befolyásával és különösen a koalíciós tárgyalásokon realizálódó „Günstigkeitsprinzip” folytán egyre nagyobb befolyást szerez a kollektív munkajogviszony abban megjelenítve a „relation contract” elvét, mely ily módon közvetve érvényesül a munkaszerződésnél is. A szerző szerint ezért a jogalkotásban is egyre erőteljesebben jelenik meg a kollektív munkajogi szabályozás a tripartit érdekegyeztetésben francia hatásra a nagyobb állami szerepvállalás, míg a német-angol bipartitban a koalícióspartnerek öngazgatása a jellemző. Ezt azonban megtoldanám azzal, hogy bár a spanyol jogban az érdekegyeztetés tripartit, de az állami paternalizmus itt minimális, mivel az országos érdekegyeztetési fórumban a reprezentativitás nem jogszabályon alapul, hanem az aluról felfelé megvalósuló szelekción.³²

9. Összegezve az eddigieket, a szerzőnek ez a műve a magyar munkajog-irodalomban hiánypótló jellegű, amely teljesen komplex módon munkajog-történeti, munkajog-elméleti és azon belül munkajog-dogmatikai szemlélettel komparatív módon dolgozta fel a munkajog legneuralgikusabb problémáit, amelyek a munkáltatói és a munkavállalói oldal társadalmi kihatásaként jelennek meg a fel nem oldott érdekellentétek miatt. Kiss György az ókortól egészen a mai korig terjedő alpmunkák felhasználása mellett kísérel megoldást keresni, amelyre ahogy ezt a szociális piacgazdaság időszakában kialakult nézetek bizonyítják lehetőség van, amit azonban napjainkban, amit azonban az előtérbe kerülő neoliberais irányzatok igyekeznek korlátozni. A könyv historikus szemlélettel dolgoz fel és mutat be különböző irányvonalakat. Teszi ezt az összefüggések fényében, ami azonban a szükséges részletekre való kitérés miatt nagyobb időráfordítással bontakozódik ki. Ezért láttam indokoltnak a szokványos recenziók helyett egy behatóbb bemutatást adni Kiss György művéről, amit úgy érzem sikerült megtennem a munkajogra koncentrálna rövidített formában az Állam és Jogtudomány című folyóiratban. E kibővített recenzióban pedig igyekeztem bemutatni a polgári jog és a munkajog olyan összefüggését, amely indokoltá tenné, hogy legalább a munkaszerződés, optimálisan azonban a kollektív szerződés is az üzemi megállapodással együtt bekerüljön a Ptk.-ba, a munkajogtudományt és a munkajogi praxist pedig szociális szemléletű polgári jogi gondolkodás hassa át.

³² Prugberger: Az országos, az ágazati, valamint a területi érdekegyeztetésről de lata és de lege ferenda. Miskolci Jogi Szemle, 2010./2. sz. 7-9. p.