

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus VI.

Fasciculus 6.

SIMONYI SÁNDOR

A MUNKAJOGVISZONY ELHATÁROLÁSA
A MUNKAVÉGZÉSEL KAPCSOLATOS
POLGÁRI JOGVISZONYOKTÓL

SZEGED
HUNGARIA

1960



Redigunt

GYÖRGY ANTALFFY, ÖDÖN BOTH, LÁSZLÓ BUZA, RÓBERT HORVÁTH,
ISTVÁN KOVÁCS, JÁNOS MARTONYI

Edit

Facultas Scientiarum Politicarum et Juridicarum Universitatis Szegediensis

Nota

Acta Jur. et Pol. Szeged

Szerkeszti:

ANTALFFY GYÖRGY, BOTH ÖDÖN, BUZA LÁSZLÓ, HORVÁTH RÓBERT,
KOVÁCS ISTVÁN, MARTONYI JÁNOS

Kiadja

A Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara
(Szeged, Lenin krt 50.)

Kiadványunk rövidítése

Acta Jur. et Pol. Szeged

Felelős kiadó: Kovács István

Megjelent 450 példányban

Szegedi Nyomda Vállalat 60-1064

BEVEZETÉS

A munkajogviszonyok és a munkavégzéssel kapcsolatos polgári jogviszonyok (elsősorban a megbízási és vállalkozási jogviszonyok) közötti elhatárolás jelentősége nem mai keletű. Már a kapitalizmus viszonyai között is szükségessé vált a két fajta viszony elhatárolása, mivel a munkásmozgalom hatására egyre több szociális juttatás kapcsolódott a munkaviszonyokhoz, nemkülönben azért is, mert a kapitalizmus fejlődése során egyre több kötelező tartalmi elem fűződött hozzá. Tehát nem volt közömbös sem a dolgozó számára (a szociális juttatások, társadalombiztosítás miatt), sem a munkáltató számára (ugyanazek teljesítéséért, valamint a kötelező előírások miatt), hogy az általuk létrehozott jogviszony miként minősüljön. Az elhatárolás jelentősége azonban megmarad szocialista viszonyok között is (különösen annak kezdeti szakaszán) és még fokozottabban a népi demokratikus viszonyok között. Viszonyaink között is megmarad egyik indokként az, hogy a munkaviszonyokhoz fűződő különböző juttatások, társadalombiztosítási kötelezettség stb. ösztönzőleg hat a magánmunkáltatóra, hogy a dolgozóval létesített viszonyát valamilyen polgári jogi szerződésbe bújtsa, mert ezek mentesek ezektől a kötelezettségektől. Ehhez járul még az is, hogy a magánmunkáltatók vonatkozásában törvényileg meg van szabva, hogy mennyi dolgozót foglalkoztathatnak, mely körülmény szintén az előbbi törekvésekre ösztönzi őket. A munkajogviszony elhatárolásának jelentőségét azonban indokolja az is, hogy az állami vállalatok kötött bérgazdálkodással működnek és nem egyszer ennek kijátszását követik el azáltal, hogy ugyancsak polgári jogi szerződésbe burkolják a valójában munkajogviszony ismérveit magába foglaló viszonyokat, amelyeket azután más módon finanszíroznak olyan rovatok terhére, melyeket az előbb említett kötöttség nem érint.

Tekintettel a téma szerinti elhatárolásnak mind a kapitalizmusban, mind a népi demokratikus viszonyok között meglevő jelentőségére, először áttekintjük e felszabadulás előtti állapotokat, majd a dolgozat második részében a felszabadulás utáni helyzetet. Ez utóbbinál — az összefüggések miatt — röviden áttekintjük a szovjet irodalom állásfoglalásait.

AZ ELHATÁROLÁS PROBLÉMÁJA A MAGYAR BURZSOA MAGÁNJOGI IRODALOMBAN ÉS BÍROI GYAKORLATBAN

Mint már említettük a felszabadulás előtti jogban, a jog Ulpianus-i felosztásának megfelelően — mely felosztás sajátos módon lényegében megmaradt egészen a szocialista jogelmélet magyarországi kibontakozásáig — a munkaviszonyokkal kapcsolatos szabályozás beletartozott a magánjogba. Ennek megfelelően ezeknek a viszonyoknak elméleti kutatásával is a magánjogi írók foglalkoztak. Legjelentősebb közülük Vincenti Gusztáv, aki a »Munka magánjogi szabályai« c. munkájában foglalkozik a »munka jogviszonyaival«. Ebben a fogalomban lényegében helyet foglal minden olyan magánjogi viszony, amelynek tárgya munkavégzés. Tehát a mai felosztásnak megfelelően a polgári jogba tartozó vállalkozási szerződés, illetve jogviszony és díjkitűzés is idetartozott, az ún. szolgálati szerződés, illetve jogviszony mellett, mely jogviszony többé-kevésbé a mai értelemben vett munkajogviszony elődjének tekinthető. Továbbá ide tartozott az alkuszi szerződés is.

A munkát tárgyazó, ezeknek a jogviszonyoknak egységben való tárgyalását és szabályozását nem vitásan olyan okok magyarázzák, melyek már közgazdasági síkra tartoznak és lényegében az emberi munkának a kapitalista viszonyokra jellemző arujellegrével függnek össze. Ez az igazság többé-kevésbé tükröződik Vincentinek Pernecky Bélára utaló fogalom meghatározásában is, mely szerint: A munka jogviszonyai... olyan magánjogi viszonyok, amelyeknek a keretében és szabályai szerint megy végbe az emberi munkának, mint gazdasági értéknek a *forgalomba helyezése és forgalomba jutása*.¹ A munka jogviszonyainak ez az egységbe foglalása már jelentkezik a magánjogi törvényjavaslatban is,² melyet 1928-ban terjesztettek a képviselőház elé. Bár ebből a javaslatból törvény sohasem lett, rendszere, illetve elgondolásai igen nagy befolyást gyakoroltak mind a jogtudományra, mind a bírói gyakorlatra.³

Azonban amennyire egyöntetű a munkával kapcsolatos jogviszonyoknak, illetve szerződéseknak egységben való tárgyalása, ugyanúgy egyöntetű az igény e jogviszonyoknak egymástól való elhatárolása is. Mind a törvényjavaslatok,

¹ Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai* Bp. [1942] 2. old. A fenti meghatározást egyébként következő módon folytatja: »Ez a munka jogviszonyai közé sorolható, valamennyi jogviszonynak közös rendeltetése és éppen ez a közös rendeltetés, ez a közös gazdasági cél teszi indokolttá a szóban forgó jogviszonyoknak — amelyek egyébként egymástól eléggé eltérő természetűek — egy gyűjtőfogalom alá foglalását és együttes tárgyalását.«

² *Magyarország magánjogi törvénykönyve*. L.: Térffy Gyula: Igazságügyi zsebkönyvtár. Bp. 1930. 286—294. old.

³ Így pl. Villányi Lászlónak a szolgálati szerződéssel kapcsolatos fejtegetései lényegében az 1928-as törvénykönyvjavaslat szövegét idézi. Villányi László: *A magyar magánjog rövid tankönyve*. Bp. 1941. 255—63. old. Ugyancsak e javaslat meghatározásaira találunk utalást Schwartz Tibor: *Az alkalmazottak szolgálati viszonyairól szóló anyagi jogszabályok tana, különös tekintettel a bírói gyakorlatra*. Bp. 1933. 6. old. De még a felszabadulás után is Szászy István a törvényjavaslat rendszerében és szellemében tart előadást a »Munkaszolgáltatásra irányuló ügyletekről«. *A magyar magánjog intézményei*. Szászy István előadásai. Bp. 1949. 208—210. old.

mind a jogtudomány, mind a bírói gyakorlat megállapítanak bizonyos ismérveket, melyek azt a célt szolgálják, hogy a vitás ügyek esetében segítséget nyújtsanak az adott jogviszony helyes minősítésére.

A továbbiakban megkíséreljük ezen elhatárolási ismérveket rendszerbe foglalni, illetve egyenként kifejteni. Előjáróban megemlítjük azonban, hogy csak a legáltalánosabban elfogadott, illetve tárgyalt ismérveket, jellegzetességeket tárgyaljuk, melyek a törvénykönyv javaslatokban (itt főleg az 1928. évit vesszük alapul), továbbá az egyes jogtudósoknál, valamint a bírói gyakorlatban szerepelnek. A kifejtés rendszerét tekintve, alapul vesszük a jogviszony elemeinek hagyományos felosztását. Először az alanyokkal, majd a tartalommal és végül a tárggyal kapcsolatos elhatárolási ismérveket említjük meg.

1. §. A szolgálati jogviszony alanyaival kapcsolatos elhatárolási ismérvek

a) A felek akarata dönti el, hogy az általuk létrehozott jogviszony miként minősüljön. Már az 1900 évi polgári törvénykönyvtervezet is felállítja a fenti ismérvet, amikor 1660. §-a szerint »ha valaki jutalom fejében háztartási, gazdasági, vagy üzleti teendők ellátását vállalja magára, a szerződés megbízásnak csak akkor tekintetik, ha a körülményekből kitűnik, hogy a felek megbízási és nem szolgálati viszonyt akarnak létesíteni«.

Az 1913-as évi javaslat már bizonyos tekintetben konkretizálja az 1900-as évinek azt a kitételét, »ha a körülményekből kitűnik«, hogy milyen jogviszonyt akartak a felek, stb. Ez a javaslat ugyanis kimondja, hogy a szolgálati viszony létesítésére irányuló szándékot védelmezni kell, ha »állandó alkalmazási viszony forog fenn«.⁴

A szolgálati szerződésnek a felek szándéka szerinti elhatárolását az 1928. évi magánjogi törvényjavaslat is fenntartja. Az 1550. §-ban a szolgálati szerződés fogalmának meghatározása után megállapítja, hogy »Oly szerződés, amelylyel valaki ellenérték fejében másnemű szolgálatok⁵ teljesítésére kötelezi magát, csak akkor esik a szolgálati szerződés szabályai alá, ha a felek ily szándékkal kötötték. E szándék mellett szól a védelem, ha a munkabért idő szerint határozták meg«.⁶

A jogi irodalomban is helyet foglal — főleg a törvénykönyvjavaslatok hatására — a szolgálati szerződésnek a felek akarata, szándéka szerinti megállapítása. Apáthy már a múlt század végén megemlíti ezt a kritériumot. Ugyanis, mivel a megbízási szerződés tekintetében is fennállott eshetőleg a visszterhesség, problémát okozott a két jogviszony közötti különbség megtétele. Ezért Apáthy szerint a jogviszony alanyainak »a fennforgó körülmények alapján megítélendő akarata az irányadó«.⁷

⁴ A polgári törvénykönyv 1913. évi javaslatának 1299. §-a.

⁵ Az 1550. § szerint ugyanis szolgálati szerződést »másnak háztartása, gazdasága, üzlete vagy egyéb vállalata vagy kereső foglalkozása körében szolgálatok teljesítésére« lehet kötni.

⁶ Magyarország magánjogi törvényjavaslata 1550. § (2) bekezd.

⁷ Apáthy István: *Indokolás a kötetmi jog különös részéhez*. Bp. 1884. 93. old. A néhány évvel később megjelent magánjogi kézikönyv szintén tartalmazza az akarat szerinti elhatárolást a megbízási és szolgálati szerződések között. Fodor Ármin [szerk.]: *Magyar magánjog*. Bp. 1899—1905. III. kötet. 560—561. old. A né-

Vincenti Gusztáv szintén kifejti a szolgálati szerződés és a megbízási szerződés egymástól való elhatárolásának egyes ismérveit (a megbízás nem feltétlenül díjazott, nem gazdasági javak kicserélését szolgálja stb.), majd megállapítja, hogy ezek nem adnak éles határvonalat, ezért adott esetben »a felek akaratától és esetleg ügyleti kijelentéseinek értelmezésétől függ az, hogy az ügylet megbízásnak, vagy szolgálati szerződésnek minősítessék-e.«⁸

A joggyakorlat köréből érdemes megemlíteni egy kúriai döntést, amely ugyan áttöri az elhatárolás egy másik általánosan elogadott ismervét (a huzamosabb teljesítést), de fenntartja a felek akarati szabadságát és annak jogi relevanciáját.⁹

Megállapíthatjuk tehát, hogy mind a jogalkotás, mind a jogi irodalom, mind a bírói gyakorlat a burzsoá jogelmélet által hirdetett ún. »szerződési szabadság« elvének megvalósítását szolgálta a konkrét kérdésben is. Itt most már nem kívánunk — mivel nem is feladatunk — foglalkozni ennek az elvnek elemzésével. Csupán arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a szerződési szabadság elvének alkalmazása a jelen esetben azt jelentette, hogy főleg a gazdaságilag erősebb féltől, a munkáltatótól függött az, hogy a munkavállalóval létesített jogviszony hogyan minősüljön. Adott esetben pedig nem volt közömbös, hogy a létrejött viszony szolgálati jogviszony, vagy más magánjogi viszony legyen, hiszen a kapitalizmus fejlődése során, főleg a munkásmozgalom hatására a szolgálati jogviszony tartalma mindinkább kötelező elemekkel bővül, melyek a munkáltatói szolgáltatási kötelezettségek körébe különböző szociális szolgáltatásokat (pl. társadalombiztosítási járulékok fizetési kötelezettség) iktatnak, melyek a termelési költségek növelésén keresztül hatással voltak a profit csökkenésére.

b) Ugyancsak az alanyi oldalon szereplő ismerv az *egy munkáltató kizárólagossága*, mint a szolgálati szerződést jellemző körülmény.

A jogi szerzők közül ezzel kapcsolatban megemlítjük Trocsányit, aki a szolgálati jogviszonyt a jogviszony alanyai alapján igyekszik elhatárolni az egyéb, munkavégzéssel kapcsolatos magánjogi viszonyoktól, azzal, hogy előzőnél a munkavállaló csak egy munkáltatóval állhat jogviszonyban, míg az utóbbiaknál lehetséges több munkáltató (megbízó, megrendelő) is. Szerinte a szolgálati jogviszony lényegével ellenkeznek az, hogy a jogviszonyban a munkáltatói oldalon több személy szerepelne.¹⁰

Ezzel szemben Schwartz Tibor az 1928. évi Magánjogi Törvénykönyv javaslatra hivatkozva megállapítja, hogy »nem tényálladáki eleme a szolgálati jogviszonynak az egy munkaadó kizárólagossága. Ennek gyakorlati következménye pedig az, hogy a munkavállaló egyidejűleg több munkaadónak a szolgálatában is állhat.« Erre példaként említi az esti órabéres könyvelőt, aki

hány évvel később megjelenő Jogi Lexikon — most már kétségtelenül az 1900. évi törvényjavaslat hatására — így ír: »Néha könnyen kétségek támadhatnak atekintetben, hogy vajon az adott esetben munkaszerződés (vállalkozási szerződés) vagy szolgálati szerződés fordul elő. Döntő ilyen esetben a feleknek a körülmények gondos mérlegelése alapján megállapítandó akarata.« *Magyar jogi lexikon*. Bp. 1904. VI. kötet. 445. old.

⁸ I. m. 31. old.

⁹ Kuria VII. P. 6131—1933. számú határozata.

¹⁰ Trocsányi József: *A munkaszerződések magánjogi rendszere*. Jogállam, IX. évf. (1910) 679. old.

e munkakörét illetően is állhat szolgálati viszonyban, ha annak egyéb feltételei is megvannak.¹¹

Hasonlóan az irodalomban meglévő eltérésekhez, a bírói gyakorlat sem egységes ebben a kérdésben. Általában megkövetelik az egy munkáltató kizárólagosságát, azonban van olyan kúriai határozat is, amely kimondja, hogy a szolgálati szerződésnek nem érvényességi kelléke az, hogy a munkáltató egész munkaerejét egy munkáltatónak kösse le.¹²

Megállapítható tehát, hogy ebben a vonatkozásban nem volt egységes sem a jogirodalom, sem a bírói gyakorlat, a jogalkotás pedig nem szabályozta ezt a kérdést. Nyilvánvaló, hogy a helyes megoldás az, hogy lehet több munkáltatóval is jogviszonyt létesíteni, ha annak egyéb ismérvei egyébként megvannak.

c) A *személyes teljesítés* kritériumával kapcsolatban az 1928. évi törvénykönyvjavaslat 1551. §-a a következőket tartalmazza: »A szolgálatokat kétség esetében személyesen kell teljesíteni. A szolgálatokhoz való jogot kétség esetében nem lehet átruházni.« Tehát maga a törvényjavaslat, már szövegezéséből is kitűnően *nem kizárólagos ismérvként* említi meg a személyes teljesítést. Nyilvánvaló, hogy ha a felek ettől eltérő megállapodást eszközölnek is, az általuk létrehozott viszony szolgálati viszonynak tekinthető, feltéve, ha az egyéb feltételek fennforognak. És, hogy mennyire nem nélkülözhetetlen feltétele a szolgálati jogviszonynak a személyes teljesítés, az kitűnik az 1558. § rendelkezéséből, amely a munkaadó felelősségét szabályozza abban az esetben, ha a munkavállaló a szolgálatokat egészben vagy részben harmadik személlyel végezteti és a két utóbbi személy jogviszonyában a munkáltató valamilyen formában közreműködik.

A jogi szerzők¹³ egyöntetűen átvették a fenti szabályozást, és valamenynyien egyetértenek azzal, hogy a szolgálati szerződésből folyó kötelezettségek teljesítése — a felek eltérő megállapodása hiányában — személyhez kötött, másra át nem ruházható.¹⁴

A bírói gyakorlat is számos esetben kihangsúlyozza a személyes teljesítés előbbi értelemben vett általánosságát, valamint kivételeit. Így a Kúria egyik, munkabérvételezésben hozott határozatában leszögezi ugyan, hogy »a szolgálati szerződésnek a munkavállaló személyével való szoros összefüggésénél fogva a szolgálat teljesítése rendszerint személyes kötelezettség jellegével bír«, azonban kimondja, hogy ha »a szolgálat természete azt megengedi, a felek nincsenek elzárva attól, hogy a szolgálatnak helyettes útján való teljesítésében megállapodhassanak«. Sőt, ez a szerződés megkötése után is lehetséges, és mivel az »ügylet alakszerűségekhez kötve nincs, az eset körülményei szerint a kötelelem ilyen módosítása a felek ügyleti magatartásából, mint közvetett akaratnyilvánításból is megállapítható«.¹⁵

¹¹ I. m. 7. old.

¹² Kúria P. II. 4174/1930. sz. határozata.

¹³ Vincenti i. m. 31. old. Villányi i. m. 356. old., Schwartz i. m. 8. old.

¹⁴ Ez azonban csak a munkavállalói oldalon van így, míg a munkáltatói oldalon például a leglényegesebb kötelezettség, a bérfizetés teljesítése nincs a munkaadó személyéhez kötve. Így pl. Vincenti szerint lényeges kellék, hogy a munkaadó kötelezettsége csupán abban áll, hogy az alkalmazottnak a munkabér megkeresésére alkalmat adjon (pl. a pincér szolgálati viszonya tekintetében). I. m. 34. old.

¹⁵ Kúria P. II. 7208—1930. sz. határozata. A személyes kötöttségnek a munkaadói oldalon való fennállására is produkált döntést a bírói gyakorlat. Abban az eset-

Eléggé általánosan elfogadott nézet volt tehát az, hogy a munkavállaló személyesen köteles teljesíteni a szolgálati szerződésből folyó kötelezettségeit, mely alól azonban kivételeket az élet követelményei produkáltak. Bármennyire általános is azonban az, hogy a szolgálati viszonyban a munkavállaló személyesen tartozik végezni a munkát, ez a körülmény mégsem alkalmas az elhatárolásra. Találkozunk olyan állásponttal is, mely szerint semmi különbség nincs a szolgálati jogviszony és a megbízási jogviszony között ebben a tekintetben.¹⁶

d) Röviden még szólnunk kell arról, hogy kelléke-e a munkaviszonynak (szolgálati viszony) az, hogy annak alanya munkavállalói oldalon olyan személy legyen, aki *élet-hivatásszerűen* folytatja azt a munkát, mely a jogviszony tárgyát képezi. A budapesti Ítéletábla egyik ítélete ugyanis a szolgálati jogviszony megállapításához megkívánja azt, hogy az alkalmazottnak a vonatkozó foglalkozása egyben életpályája is legyen. Ezt a nézetet Schwartz Tibor nem teszi magáévá, azzal az indokolással, hogy az ilyen felfogás »kizárná a munkajog sáncaiból azokat az alkalmazottakat, kik például tisztviselői munkát mellékfoglalkozáskép vállalnak«.¹⁷

2. §. A jogviszony tartalmával kapcsolatos elhatárolási ismérvek

a) A leglényegesebb és ezért a jogírók által szinte egyöntetűen elfogadott ismérv, mely a szolgálati szerződést megkülönbözteti az egyéb munkával kapcsolatos magánjogi viszonyoktól, a felek sajátos viszonya, helyesebben a munkaadónak és a munkavállalónak egymáshoz fűződő kapcsolata, amelyet *alá-, fölé rendeltséggel, függőségi viszonyal, engedelmességgel* szoktak jelölni.

A feleknek ezt a sajátos viszonyát a Magánjogi Törvénykönyvjavaslat nem említi, hanem inkább a bírói gyakorlatban kapott jelentőséget és a jogi írók zöme is magáévá tette.

A Kúria II. 1215—1927. számú határozatában például a magánalkalmazottnak szolgálati viszonya tekintetében elengedhetetlen kelléknek nyilváníti, hogy a munkavállaló és a munkaadó között bizonyos fajta állandó jelleggel bíró *függőségi viszony* álljon fenn. Ennek alapján azután a munkaadó a dolgozó munkaideje és munkaereje felett tartós folytonossággal rendelkezhetett. Ugyancsak a Kúria az ügynök, üzletszerző tevékenységének szolgálati viszony formájában történő megállapításához — többek között — a főnökkel való függőségi viszonyt kívánja meg.¹⁸ A Kúria egy másik határozata pedig az ügyvéd jogviszonyával kapcsolatban teszi a kötelező, meg nem tagadható rendelkezésre állást a szolgálati jogviszonynak az alárendeltségben és állandó leköötöttségben megnyilvánuló ismérvévé, mely ismérv pedig a megbízáson fe-

ben ugyanis, ha a munkaadó egy meghatározott birtokon teljesítendő szolgálatokra szerződött valakit, a birtokos-változás egymagában nem eredményezheti a kötelezettségeknek az új birtokosra való átszállását. (Kúria P. II. 5725—1926. sz. határozat.)

¹⁶ Dr. Ágoston Péter: *A szolgálati szerződés fogalmához*. Emlékkönyv Groschmid Béni jogtanári működésének harmincadik évfordulójára. Budapest, 1912. 8. old.

¹⁷ I. m. 8. old.

¹⁸ Kúria P. II. 2419/1931. sz. határozata.

lülü többletként jelentkezik a szolgálati viszony javára.¹⁹ A Kúria P. II. 5599/1930. sz. határozatában kimondottan meghatározza az engedelmességi kötelezettség terjedelmét, megállapítva, hogy az csak addig szolgálati kötelezettség, »amíg magából a szolgálat természetéből folyó és főnökkel szemben fennálló kötelezettséggel össze nem ütközik«.

A jogi írók közül különösen jelentős ebben a vonatkozásban Trocsányi, aki a felek függőségi viszonyának társadalmi gyökerét is feltárja, megállapítva, hogy a »szolgálati szerződésnek még a mai társadalmi állapotok és felfogás szerint is jellemzője, hogy a munkaadó az úr, aki parancsol, míg a munkavállaló: az szolgál. Utóbbi az úrnak rendelkezésre bocsátja a nyers munkarejtjét, ezzel együtt egész munkaidejét, úgy, hogy miután az esetek túlnyomó többségében magánuk vagyona nincs, magának és családjának megélhetését várja a munkaadótól.²⁰

A későbbi írók közül Vincenti szintén magáévá teszi a függőségi viszonyt, mint a műbéri és haszonbérleti viszonytól való elhatárolási elemet. Több kúriai határozatra hivatkozva szintén kiemeli, hogy az ügynök tevékenysége is aszerint minősül szolgálati jogviszonynak, vagy megbízási viszonynak, hogy van-e függőségi viszony a felek között vagy nincs.²¹

Lényegében idekapcsolódik az a kúriai határozat is, mely konkrét esetben megállapította, hogy ugyan a munkavállaló irodavezetést végzett, azonban *intézkedései jóváhagyásra szorultak*. Tehát a felek között meglévő függő helyzet következtében nem megbízási, hanem szolgálati viszonynak tekintendő a felek között létrejött viszony.²²

Megállapíthatjuk, hogy mind a bírói gyakorlat, mind a jogi irodalom igen fontosnak tartotta, hogy a felek között bizonyos fajta függőség, vagy alá-, fölrendeltség legyen. Ez a kritérium természetesen csak akkor jelentkezhet elhatárolási jelentőséggel, ha egyébként nem lehetett megállapítani a jogviszony jellegét.

b) Az előző kritériummal együtt szokták említeni a *tartós lekötöttséget* is, mint olyan ismérvet, amely megkülönbözteti a szolgálati jogviszonyt a magánjog hasonló viszonyaitól. Itt lényegében arról van szó, hogy a munkavállaló általában — de csak a szolgálati szerződés tipikus eseteinél — köteles munkarejét tartósan a munkaadó rendelkezésére bocsátani. Ezt a kritériumot szintén döntően a bírói gyakorlat állította fel. A vonatkozó számos döntés, határozat közül csak néhányat említünk.

Az előző pontban említett függőségi viszonyral való szoros kapcsolatot dokumentálja a Kúria egyik határozata, mely megállapítja, hogy a felek közötti bizonyos állandó jellegű függőség alapján a munkaadó a munkavállaló

¹⁹ Kúria P. II. 1249/1947. sz. határozata.

²⁰ Sőt még a kellő függőségi viszony kialakításának reménytelensége miatt veti el azt, hogy a szolgálati viszonyban több munkáltató szerepeljen, megállapítva, hogy igazi függőség, mely a jogviszony lényegéhez tartozik, csak ott van, ahol valaki egyetlen személytől függ. Még nyíltabban fejtí ki a függőség lényegét Ágoston Péter, aki szerint is ez a legfőbb elhatárolási ismér, melyet »nemcsak az egyes munkáltatótól való függésként értjük, hanem a munkásosztálynak gazdasági és társadalmi függéseként is«. (I. m. 12. old.) — Schwartz megállapítja, hogy a munkavállaló alárendeltségi, függőségi viszonyából fakad az alkalmazott engedelmességi kötelezettsége is. (I. m. 7. old.)

²¹ I. m. 31. old.

²² Kúria P. II. 2611/1936. sz. határozata.

ideje és munkaereje felett bizonyos folytonos tartóssággal rendelkezik. Kivételt tesz azonban ez alól arra az esetre nézve, ha ugyan a feladatok időszaktalan ismétlődnek, tehát ellátásuk bizonyos fajta tartós munkavégzést igényel, azonban ilyen esetben nem lehet szó szolgálati szerződésről, ha a munkaadó, bár a tartalmában is előre meghatározott feladat elvégzésével mindig külön, alkalmoszerűen bízza meg a munkavállalót.²³ Ezzel a határozattal és ugyanakkor saját magával is ellentétben áll egy mási kúriai határozat, amely ugyan első részében leszögezi, hogy a szolgálati viszony ismerve a munkaerő állandó jellegű lekötése, ugyanakkor később megállapítja, hogy a szolgálati viszony létesülése szempontjából, közömbös többek között az, hogy a munkavállaló ténykedésében időnként hosszabb tartamú megszakítás volt-e.²⁴ Nem jelentett az elhatárolás kérdésében könnyebbséget, hanem csupán valószínűleg az egyedi esetben szereplő alperes érdekeinek eseti védelmét szolgálta a Kúriának az a határozata, amely szerint vállalkozási szerződésnek minősül az az eset is, amikor a szerződés különböző műveknek hosszabb időn át való szolgáltatására és a vállalkozó munkateljesítményének állandó jellegű lekötésére irányul, mert ezt a vállalkozási szerződés természete nem zárja ki. Ilyen esetben akkor lehet szó szolgálati jogviszonyról, ha a körülményekből kitűnik, hogy a felek ezt célozták.²⁵ Tehát ismét előbukkan a szerződési szabadság ismert okokból hirdetett elvének felülkerekedése a lényegében a jogviszony tárgyához is tartozó folyamatos szolgáltatás, mint objektív kritérium felett.

A jogi írók közül Kolozsváry már 1911-ben megemlíti az állandó alkalmazás kritériumát,²⁶ majd ezt követően főleg a bírói gyakorlat hatására a többi író is elfogadja és mint elhatárolási ismérvet említi, azonban úgy, ahogyan ez a bírói gyakorlatban is szerepelt, vagyis csak akkor, ha a felek akarata is megállapítható a szolgálati jogviszony létesítése tekintetében. Ezekkel szemben Vincenti a folyamatos teljesítést, mint fogalmi elemet mind a tágabb munkabéri, mind a szűkebb szolgálati szerződés fogalmában tagadja.²⁷

Látható tehát, hogy lényegében a szolgálati szerződés tárgyához is tartozó, a szolgáltatást jellemző folyamatosság, ami olyan elhatárolási ismérv, mely objektív jellegénél fogva elfogadhatónak látszik, nem talált egységes helyeslésre. Ez kapitalista viszonyok között érthető, hiszen nem volt szükség olyan ismérvre, mely nem a bírói mérlegelés után állja csak meg a helyét. Éppen ellenkező jellegű ismérveket kellett keresni ahhoz, hogy az adandó esetben alkalmazásukkal kellően képviseljék a munkaadók egésze, vagy egyes munkaadók érdekeit. Elfogadta ugyan a bírói gyakorlat a szolgáltatások folytonosságát, mint elhatárolási kritériumot, de — mint láttuk — függővé tette más, szubjektív jellegű feltételektől, mint pl. a felek akaratától, aminek megállapítása pedig már jobbra bírói mérlegeléstől függ. Alkalmazta tehát a kritériumot, és ha kellett, a szükséges akaratot is megállapította, vagy vélelmezte akkor, ha esetleg az uralkodó osztály egészének érdeke ezt megkívánta, pl. az

²³ Kúria P. II. 1215/1927. sz. határozata.

²⁴ Kúria P. II. 2611/1936. sz. határozata.

²⁵ Kúria VII. 6131—1933. sz. határozata.

²⁶ Kolozsváry Bálint: *A magyar magánjog tankönyve*. Bp. 1911. 242. old.

²⁷ I. m. 30. old. — Ugyancsak tagadja az állandóságot, illetve tartósságot a korábbi írók közül Ágoston, mert ez szerinte éppen úgy lehetséges a vállalkozási szerződés esetében is. (I. m. 14. old.)

»osztálybéke« fenntartása érdekében, ugyanakkor esetleg az egyes munkaadó érdeke ellenére is. De nem alkalmazta akkor, ha ezt az egyes tőkés érdeke így kívánta, és az osztály általános érdekével sem volt ellentétben.

c) A *díjazáshoz való igény* ugyancsak olyan eleme a szolgálati szerződés fogalmának, amely úgyszólván valamennyi forrásban szerepel, beleértve a jogalkotást, bírói gyakorlatot és jogi irodalmat is.

Az 1900. évi, valamint az ezt követő tervezetek, javaslatok, szolgálati viszonyoknak minősítették, ha valaki másnak háztartásában, gazdaságában, vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra *díjazás ellenében* kötelezte magát. Az 1928. évi törvénykönyvtervezet 1550. §-a, mely lényegében a szolgálati szerződés fogalmát határozza meg, szintén tartalmazza, mint fogalmi elemet a »meghatározott ellenérték, munkabér« fizetésének kötelezettségét. Majd az 1552—1555. §§-okban külön szabályozza a munkavállaló jogát a munkabérre. Olyannyira általános követelménye a szolgálati szerződésnek a munkabér fizetés, hogy az 1550. § harmadik bekezdés szerint »Munkabér külön kikötés nélkül is jár, ha a körülmények szerint nem lehet feltenni, hogy a munkavállaló a szolgálatokra díjtalanul vállalkozott«.

A bírói gyakorlat is megkívánta a szolgálati viszony visszterhességét, azonban nem tekintette lényeges ismérvnek azt, hogy »a szolgálat ellenértéke *előre meghatározott; állandó összeg legyen*«. ²⁵

A munkabér mennyiségére nézve az 1928. évi törvénykönyvjavaslat 1550. §-a szerint elsősorban a felek megállapodása vagy hatósági díjszabás, ha pedig ilyen nincs, a helyi szokás az irányadó. Tehát ebben a vonatkozásban is a szabad egyezkedés elve az irányadó, amennyiben a gazdaságilag erősebb munkaadó és a csupán a munkaerejével rendelkező munkavállaló jogilag »szabad megegyezése« határozza meg elsősorban a munkabér mértékét.

A jogi írók zöme szintén fogalmi, illetve elhatárolási ismérvként említi az ellenérték kikötését. ²⁹ Ezt az ismérvet főleg a szolgálati viszonynak a megbízástól való elhatárolásánál használják. Tekintettel viszont arra, hogy a felszabadulás előtti magyar jog is ismerte a megbízásnak mind ingyenes, mind visszterhes alakzatát, megállapíthatjuk, hogy ez az ismérv csak az ingyenes megbízástól való elhatárolásra alkalmas. Vincenti ugyan megemlíti, hogy a díjazás tekintetében is van különbség a szolgálati szerződés (és általában a munka jogviszonyai), valamint a megbízás díjazott formája között, az ti., hogy a »megbízási ügylet nem gazdasági javak kicserélésére irányul, a megbízottnak adott jutalom nem ellenértéke az ő szolgáltatásának, hanem csak elismerés azért, hogy a megbízó érdekét — amely az egész jogviszonyban előtérben áll — szolgálja«, ugyanakkor azonban kénytelen beismerni, hogy »ez a különbség nem ad éles határvonalat«, ezért visszatér a felek akaratára, illetve ügyleti nyilatkozatainak értelmezésére, amelyetől az ügylet minősítése függ. ³⁰

Megállapíthatjuk tehát, hogy a kapitalizmusban a munkabér, mely a munkaerő árjellegével függött össze, ugyan kelléke volt a szolgálati szerződésnek, azonban mint elhatárolási ismérv a műbéri (vállalkozási) szerződéstől, mint ugyancsak díjazott szerződéstől való elhatárolásánál szóba sem jöhetett, a megbízás vonatkozásában pedig csak annak ingyenes változatától való el-

²⁵ Kúria P. II. 6768/1929. sz. határozata.

²⁹ Kolosváry Bálint: *Magánjog*. Bp. 1927. 272. old., Schwartz i. m. 9. old.

³⁰ I. m. 31. old.

határolásánál érvényesült. Elvetve ezáltal a Vincenti által említett ún. elvi különbséget, mely a munka jogviszonyai és a megbízás díjazása között fennáll, hiszen kapitalista viszonyok között utóbbi is a megbízás teljesítésébe fektetett munkának az áruviszonyoknak megfelelő díjazását jelentette.³¹

3. §. A szolgálati viszony tárgyával kapcsolatban jelentkező elhatárolási ismérvek

Ezekkel kapcsolatban uralkodónak mondható az az álláspont, mely szerint a szolgálati szerződés abban különbözik a vállalkozási (műbéri) szerződéstől, hogy itt nincs szó valamely *eredmény szolgáltatásáról*, míg a vállalkozási szerződésnek éppen ez a lényege, célja.

A jogi írók közül Apáthy szerint ugyan van hasonlóság a munkabéri szerződés és vállalkozás között — az, hogy mindkettőnek tárgya emberi tevékenységnek valamilyen célra való felhasználása ellenérték fejében. Ugyanakkor különbség a kettő között, hogy egyikben (vállalkozás) ez közvetve, a másikban (munkabéri) közvetlenül irányul a cél elérésére. További különbség szerinte az, hogy a munkabéri jogviszony egyes szolgáltatásokra, vagy egymáshoz csatlakozó, ennél fogva osztható szolgáltatásoknak bizonyos sorozatára irányul. Ezzel szemben a vállalkozási jogviszony tárgya egységes és oszthatatlan szolgáltatás, vagyis valamely előállított mű, nem pedig bizonyos fajta munkák elvégzése. A megbízással kapcsolatban megállapítja, hogy — mivel az nem ingyenes, mint a német ptk-ban, a munkabéri szerződés és a megbízás között a külsőleg felismerhető különbség eltűnik.³²

A múlt század végén megjelentő magánjogi tankönyv is aszerint tesz különbséget, a szolgálati és vállalkozási jogviszony között, hogy a munkaerő igénybevételének a munkavállaló részéről a munkáltató részére való átengedése közvetlenül vagy közvetve a létrehozott mű által történik-e. A szolgálati szerződésnél a tárgy a munkavégzés, ezzel szemben a vállalkozási szerződésnél a vállalkozó egy meghatározott eredményt szolgáltat, amiben általában benne van saját munkája. Ez a tankönyv is megállapítja, hogy a megbízástól már ezen az alapon nehéz elhatárolni a szolgálati szerződést, ami igen közel áll hozzá, hiszen a megbízási jogviszonynak a tárgya is lehet sokféle, nemcsak ügyletkötés vagy jogügylet ellátása.³³

Trocsányi már tovább megy ebben a kérdésben, és kísérletet tesz a tárgy alapján való elhatárolásra a megbízást illetően is. A három szerzősfajta (szolgálati-, műbéri-, megbízási szerződés) egymáshoz való viszonyát illetően megállapítja, hogy a megbízás a szolgálati és vállalkozási szerződést kiegészítő

³¹ Ennek igazolására úgy hisszük elég csupán a Kommunista Kiáltványra hivatkozni, mely szerint: »A burzsoázia minden eddigig tiszteletreméltó és borzongó áhitattal szemlélt tevékenységről leszedte a dicsfényt. Fízettet bér munkássá változtatta az orvost, a jogászt, a költőt, a tudomány emberét.« Marx—Engels: A kommunista kiáltvány. Bp. 1949. 32. old. — De még Ágoston Péter is hasonló szellemben tesz azonosságot a különböző munkavállalók között, függetlenül attól, hogy szellemi vagy fizikai munkát végeznek, kihangsúlyozva, hogy a római jog által ezen az alapon tett különbség már nem indokolt. (I. m. 3—4. old.)

³² Apáthy: i. m. 93. old.

³³ Fodor Ármin (szerk.) i. m. 560—61. old.

típus,³⁴ mely annyiban hasonlít a szolgálati szerződéshez, hogy szintén nem eredmény előállítását célozza, hanem csak munkavégzést. Hasonlít viszont a vállalkozáshoz, és ennyiben különbözik is a szolgálati szerződéstől — abban, hogy nem köti le a megbízott egész munkaerejét, és a munka kivitelezési módja, ideje is a saját elhatározásától függ. Továbbá — és ez a leglényegesebb — a megízásánál egy, vagy több, de tárgyilag mindig körülírt tevékenység kifejtéséről van szó, amíg a szolgálati szerződésnél a legtöbb esetben előre meg nem határozott, körül nem írt munka végzéséről.³⁵

Ágoston Péter azonban már eltérő álláspontot képvisel és nem tekinti az eredmény célzatát a vállalkozási szerződés kizárólagos sajátosságának. Egy példára hivatkozva (házivarrónő példájára) megállapítja, hogy »a vállalkozási és szolgáltatói szerződés közt sokszor csak fokozati különbségek vannak«.³⁶

A szolgáltatói szerződés tárgyát illetően az 1928. évi magánjogi törvénykönyvjavaslattal kapcsolatban egyes szerzők a német és svájci jog mintájára arra az álláspontra helyezkednek, hogy minden szolgálatot a szolgálati szerződés szabályai alá kell vonni.³⁷

A későbbi írók általában egyöntetűen elfogadják az előbb ismertetett elhatárolási alapot a szolgálati szerződés és a vállalkozás tárgyai közti különbség tekintetében.³⁸ Vincenti az előbbieken túlmenően kiemeli azt, hogy a munkavállaló igénye a munkabérré nem függ munkája eredményétől, hanem csak annak mennyiségétől, időtartamától, míg a vállalkozónak az ellenszolgáltatáshoz való joga a mű szolgáltatásától függ. Éppen ezért viseli a vállalkozó a munka eredményes voltának kockázatát, míg a munkavállaló ilyen kockázatot nem visel.³⁹

A szolgálati jogviszony tárgyával kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy általában egyetértés van abban a tekintetben, hogy a vállalkozási és szolgálati szerződés között a legfőbb különbség abban van, hogy míg előbbi meghatározott mű, eredmény szolgáltatását célozza, addig utóbbinak tárgya csupán munkavégzés (szolgálatok kifejtése), eredmény szolgáltatás nélkül. Nem alkalmas azonban a tárgy alapján való elhatárolás a megbízás vonatkozásában,

³⁴ Lényegében erre az álláspontra helyezkedik az 1957. évi polgári törvénykönyvtervezet is, amikor megállapítja, hogy »a megbízás az ügyviteli köteleknek nemcsak alapvető, de kiegészítő típusa is: azok a jogviszonyok, amelyek más ügyviteli típusba nem sorolhatók és nem is tartoznak a munkajogviszonyok körébe, megbízási viszonyoknak minősülnek. A Magyar Népköztársaság Polgári Törvénykönyve. Tervezet. Bp. 1957. 317. old.

³⁵ I. m. 676. és k. old.

³⁶ I. m. 9. old.

³⁷ Schwartz: i. m. 7. old., Szász i. m. 208. old.

³⁸ Schwartz i. m. 7. old., Villányi László tankönyvében szintén az eredmény-szolgáltatás alapján határolja el a vállalkozástól a szolgálati szerződést. A megbízástól pedig azért, hogy ha a jogviszony tárgya nem a munkaadó háztartása, gazdasága, üzlete, egyéb vállalata, vagy kereső foglalkozása körében munkabér ellenében végzett munka — akkor beszélhetünk csak megbízásról. Ennek sematikus volta vitathatatlan. (I. m. 355—56. old.)

³⁹ I. m. 31. old. — A kockázatviselés tekintetében más véleményen van a korábbi szerzők közül Ágoston Péter, aki szerint a szolgálati szerződés munkavállalóját is terheli kockázatviselés. Példaként említi különösen az akkord-munkás jogviszonyát, mely szolgálati jogviszonynak minősül, azonban lényegében vállalkozási szerződés, mert eredmény elérésére irányul, olyannyira, hogy »az eredménytelen munka megtérítését a munkás nem követelheti«, tehát »az egész veszély a munkásra hárul«. (I. m. 14. old.)

mert ennek szintén lehet tárgya előre meg nem határozott ügyek ellátása során való munkavégzés is.

A szolgálati szerződés tárgyát jellemző folyamatosság, állandóság kérdését már a 2. §. b) pontban említettük.

Összefoglalva a mondottakat megállapíthatjuk, hogy a felszabadulás előtti jogirodalmat és bírói gyakorlatot élénken foglalkoztatta az elhatárolás kérdése. Számos elhatárolási ismérvet kutatott fel mindkét terület, és az eseti ügyekben alkalmazott kritériumok különbözősége mellett is egy-két ismerv általánossá vált. Ezek az ismérvek rugalmasságuknál fogva alkalmasakká váltak arra, hogy segítségükkel a legtöbb esetben sikerüljön a különböző társadalmi viszonyok helyes jogi minősítése. Elsősorban kell megemlíteni a felek akarata szerinti minősítést. Ez nem is csupán elhatárolási ismerv, hanem az általános magánjogi elvnek a szerződési szabadságnak levetítődése a konkrét kérdésre. Alkalmazása mindvégig tapasztalható a felszabadulás előtti bírói gyakorlatban; azonban a figyelembe vétel súlya nem volt mindig egyforma, Mennél inkább fejlődött a kapitalista társadalom, mennél inkább fejlődött ezzel párhuzamosan a munkásosztály szervezkedése, annál inkább nyúlt bele az állam a szolgálati viszony szabályozásába a maga kogens szabályaival, és annál inkább szűk körre szorította a felek szabad megegyezésének lehetőségét. Megmaradt tehát az elv alkalmazása mint hézagpótló eszköz az egyes tartalmi elemek megállapítása terén, azonban a jogviszonyt minősítő tartalommal csak olyan esetekben, amikor az uralkodó osztály általános érdekeivel nem ellenkezett. (Magának a szerződési szabadságnak, mint általános jogelvnek lényegéről, illetve társadalmi háttéréről már korábban tettünk említést.)

Hasonlóan időt álló és az előbbivel azonos társadalmi, gazdasági alappal bíró elhatárolási ismerv volt a munkáltató függősége, mely őt a szolgálati viszonyban jellemezte. Amíg a munkásosztály és a tőkésosztály közötti gazdasági és társadalmi függőség megengedte a szerződési szabadság elvének hangoztatását és alkalmazását, addig ez szinte megkövetelte, hogy a már létrejött szolgálati jogviszonyban a felek hasonló jogi függőségbe kerüljenek egymással. Bár ez a függőség látszólag az idők folyamán csökkent, legalább is a jogszabályi rendelkezések bizonyos mértékig korlátozták, azonban mindvégig jellemezte kapitalista jogunkat a politikai függőséggel együtt, mely tekintetében a sokszor alig burkolt fasiszta politika csak »előre lépést« jelentett.

Ezeket az elhatárolási ismérveket tartottuk fontosnak kiemelni a korábban ismertettek közül azért, mert legáltalánosabbnak mindhatók, valamint azért is, mert a tanulmány második részében, amikor a felszabadulás utáni helyzetet tárgyaljuk, újból elő fognak kerülni természetesen más körülmények között.

II.

AZ ELHATÁROLÁS PROBLÉMÁJA NÉPI DEMOKRÁCIÁNK VISZONYAI KÖZÖTT

1. A népi demokrácia minden tekintetben átmenetet jelent a kapitalizmusból a szocializmusba. Meg vannak még a kapitalizmusnak is egyes elemei, bár ezek mindinkább háttérbe szorulnak, és meg vannak a szocializmus elemei is. Ez a helyzet a jog területén is, figyelembe véve, hogy a jog éppen egyik eszköze a burzsoá maradványok kiküszöbölésének, felszámolásának. A munkajog a társadalmi viszonyoknak igen széles körben meglévő tömegét, a társadalmi munkaviszonyokat és a velük kapcsolatos egyéb társadalmi viszonyokat szabályozza.⁴⁰ A társadalom munkájában való részvétel követelménye többé-kevésbé a mi viszonyaink között is általános érvénnyel bír. A mezőgazdaságot leszámítva, a munkaképes polgárok zöme különböző munkajogviszonyok keretében részesül a nemzeti jövedelemből. Ugyanakkor azonban a magántulajdonnak bizonyos fokú megléte még módot ad a munkanélküli jövedelemszerzésre, ami természetszerűleg az idegen munkaerő kizsákmányolásából fakad. De nem egyformán történik az állampolgárok alkalmazása a szocialista szektorban sem. Az emberi munkaerő kifejtés különböző módjainak széles skáláján az egyszerű árucseré-ügyletektől kezdve a dolgozók elvtársi együttműködésén alapuló szocialista munkajogviszonyokig számos átmeneti formával találkozunk. És mennél inkább távolodunk a pólusoktól a homályba vesző felezőpont irányába, annál inkább nehezebb e viszonyok jogi minősítése. Más szóval szemben találjuk magunkat az elhatárolás problémájával. A probléma pedig él és megoldást követel. A megoldás pedig nem mindegy. Nem mindegy a feleknek, akik pl. a polgári jognak túlnyomórészt diszpozitív szabályokkal normalizált szférájában akarják viszonyukat lebonyolítani, vagy éppen a munkajog által biztosított előnyöket akarja a munkát végző fél élvezni. De nem mindegy a társadalomnak sem, mely rendjének alapjául a munkát tette, hogy a felekre bízva-e a munkavégzéssel kapcsolatos viszonyok rendezését, vagy a maga kogens szabályait alkalmazza-e rá ott, ahol ez a dolgozók érdekében szükséges, vagy ne alkalmazza ott, ahol ezt a viszonyt társadalmi, gazdasági jellege nem indokolja.

Az elhatárolás problémája tehát nem pusztán elméleti probléma a mi társadalmunkban sem, hanem a mindennapi életben felvetődő probléma, mely megoldásra vár. Nem mindegy pl. az, hogy a társadalmi tulajdon megkárosítása esetében, a károkozó milyen felelősséggel tartozik az okozott kárért. Igaz, hogy az esetek túlnyomó többségében nem okoz problémát, hogy milyen szabályt alkalmazunk; azonban adódhatnak és adódtak is már olyan esetek, amikor nem egyöntetű a kérdés eldöntése, mert tételes szabály nincs, tételes szabályt nehéz alkotni e viszonyok többfélesége miatt. Éppen ezért nem egységes a bírói gyakorlat sem, sőt előfordul az is, hogy ugyanaz a bíróság ugyanolyan

⁴⁰ Napjainkban már tisztázottnak mondható az a kérdés, hogy mely viszonyok képezik a munkajog tárgyát. Ide tartoznak elsősorban a társadalmi munkaviszonyok, továbbá az ezekhez kapcsolódó egyéb viszonyok, mint pl. a munka megszervezésének viszonyai, a társadalombiztosítási viszonyok stb. Weltner Andor: *Munkajog*. Egyetemi jegyzet. Bp. 1958—1959. I. kötet. 7—10. old.

természetű ügyben különbözően minősített.⁴¹ Tekintettel arra, hogy — mint már említettük — az esetek nagyon különbözőek, nem is lehet várni a tételes szabályozást, hanem igyekezni kell megtalálni azokat az általános ismérveket, melyek lehetőleg megállják a helyüket a perifériális esetek minősítése során is. Ebben pedig úgy hisszük, hogy az elmélet is segítséget tud nyújtani, egy pillanatig sem gondolva arra, hogy ez a tanulmány a megoldás igényével lépjen fel.

A magyar munkajogi irodalomban elég kevesen foglalkoztak a munkajogviszony és a munka végzésére irányuló polgári jogviszony elhatárolásával, vagy legalább is kevesen publikáltak ilyen tárgyú tanulmányt.⁴² Az elhatárolás kérdése elsősorban a jogágak elválasztása kérdésében merült fel. Szóltunk már ugyanis arról, hogy bár népi demokratikus jogrendszerünk az átmenetiség stádiumában van, azonban a szocialista jelleg inkább uralkodó, tehát jogrendszerünk lényegében szocialista jellegű, vagyis elveti a jognak közjogra és magánjogra való felosztását, és helyébe kialakulnak az egységes társadalmi viszonyokat, többé-kévesbé egységes és speciális módszerekkel szabályozó jogágazatok.

A minden átmenetiségtől mentes egységes szocialista jogrendszer nem vitásan jelenleg csupán a Szovjetunió, a felépült szocializmus jogának sajátja. Ez a körülmény természetszerűleg indokolja, hogy mind a magyar, mind a többi népi demokrácia fejlődésére hatást gyakorolnak a szovjet jog és jogtudomány intézményei, illetve nézetei. Mielőtt rátérnénk a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok közötti elhatárolás magyarországi vonatkozásaira, szükséges, hogy röviden érintsük egyes szovjet írók állásfoglalásait.

2. *A szovjet jogi irodalomban* számosan foglalkoznak e probléma megoldásával. Előljáróban megemlítjük, hogy — tekintettel a kialakult társadalmi viszonyokra — a Szovjetunióban a kérdés némileg másként jelentkezik. Amikor ugyanis a munkajogviszonyt említik, elsősorban vagy kizárólag a szocialista munkajogviszonyt értik alatta. Vagyis a munkajogviszonynak azt a formáját, amely a szocialista vállalat, üzem, hivatal, intézmény, stb. és az állampolgárok között jön létre. Ez érthető is, hiszen a kialakult szocializmus viszonyai között a mugánmunkáltatókkal fennálló munkajogviszonyok száma és jelentősége elenyésző és lényegében leszűkül a dolgozók háztartásában foglalkoztatott alkalmazottak munkaviszonyaira. Az elhatárolás indoklásából tehát kimarad a tulajdonviszonyok különbözősége és megmarad a munkaalkalmaztatás különbözősége. Közelebbről a munkajogviszonyok zömét alkotó, tipikusan szocialista munkajogviszonyoktól eltérő, azok nem minden jegyét tartalmazó jogviszonyok és a polgári jog közelálló, ezekkel hasonlóságot mutató viszonyai közötti elhatárolás. Ezenkívül a szovjet társadalomban a társadalmi termelés folyamán alakulnak ki olyan viszonyok, amelyek sokoldalúságuknál

⁴¹ Csanádi György hivatkozik a Fővárosi Bíróságnak két rövid idő alatt hozott határozatára, melyek a bedolgozói jogviszonyt egyszer vállalkozási szerződésnek, máskor munkajogviszonynak minősítették. *A megbízási jogviszony*. Bp. 1959. 155. old.

⁴² Tudomásunk szerint egyedül Tóth Imrének jelent meg ezzel kapcsolatban két tanulmánya: *A munkajogviszony elhatárolása a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyoktól*. Bp. 1956. és *A munkajogviszony elhatárolása a megbízási jogviszonytól*. Jogtudományi Közöny, XI. évf. (1956.) 219. old. Továbbá az egyetemi jegyzetek, illetve tankönyv érintik ezt a problémát.

fogva »különböző jogágakhoz tartozó szabályok alkalmazását«⁴³ teszik szükségessé. Mindezek következtében tehát van létjogosultsága az elhatárolással való foglalkozásnak, sőt az élet megköveteli azt.

A szovjet polgári jog című tankönyvben Skungyin foglalkozik a *vállalkozási szerződés* elhatárolásával. Hasonlóságot lát a munkaszerződéssel annyiban, hogy mindkettőben meghatározott munkavégzésről van szó, továbbá, ha a vállalkozó természetes személy, a munkát éppúgy személyesen kell végezni, mint a munkaszerződés keretében. E közös vonások ellenére mégis lényegesen különbözik egymástól a két szerződés. A különbséget Skungyin abban látja, hogy a munkás, illetőleg a tisztviselő a dolgozók meghatározott *kollektívájához tartozik*, meghatározott *munkafunkciót* végez, valamely vállalat vagy gazdaság állományában, a vállalatnál (intézménynél) megszabott belső *munkarendnek alá van rendelve*. Ezzel szemben a vállalkozó úgy végzi a rászabott feladatot, hogy nem tartozik valamely vállalat (intézmény) kollektívájához, saját belátása szerint szervezi meg a munkát, az eredményt saját kockázatására teljesíti. További különbségként említi a *díjazás alapját*. A munkaszerződésnél a munkát mennyisége és minősége szerint kell díjazni, a vállalkozási szerződésnél pedig a vállalkozó a megrendelő részére átadott eredménye szerint részesül díjazásban.⁴⁴

Ugyanebben a tankönyvben Slifer a *megbízási szerződést* és munkaszerződést hasonlítja össze. A két jogviszony közti hasonlóság szerinte abban van, mind mindkét kötelelem valamely munkának más személy számlájára való elvégzésére irányul. A különbségek tekintetében megemlíti a Skungyin által mondottakat, valamint azt, hogy míg a munkaszerződés esetében a munkaadó köteles biztosítani mindazokat a feltételeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a dolgozók a munkára vonatkozó szabályokat megtarthassák, addig a megbízási szerződés esetében a megbízott rendszerint maga biztosítja a megbízás teljesítéséhez szükséges feltételeket, és csak annak költségeit hárítja a megbízóra. Továbbá a munkaszerződés alapján munkabért kell fizetnie a dolgozónak, míg a megbízási szerződés esetén viszt az ingyenességet kell vélelmezni.⁴⁵

Az említett tankönyvben Szerebrovskij foglalkozik a szerzői jogviszony és a munkajogviszony elhatárolásával. Megállapítja, hogy a szerzői jogviszony jóllehet munkán alapul, mégis a polgári jog körébe tartozik. A különbség a két jogviszony között az, hogy míg a munkajogviszonyban a dolgozó élő munkájáért kap díjazást, addig a szerző *dolog formáját öltött munkája* eredményének felhasználásáért. Ugyanakkor a szerző részére fizetett jogdíj lehet munkabér jellegű, pl. valamely újságnál alkalmazott jogviszonyban levő újságíró esetében, ha a díjazás meghatározott teljesítménynormák szerint történik.⁴⁶

Ugyancsak foglalkozik a munkajogviszony elhatárolásával az Alekszandrov—Moskalenko által írt »A szovjet munkajog« című tankönyv is. Ebben Alekszandrov megállapítja, hogy a vegyes polgári jogviszonyoktól való elhatárolás nehézsége csak akkor jelentkezik, amikor ideiglenes, esetről-esetre előforduló és kisegítő munkáról van szó. Ilyen esetben szerinte munkajogviszonyról csak abban az esetben lehet szó, ha az általa megállapított négy

⁴³ Genkin, D. M. [szerk.]: *A szovjet polgári jog*. Bp. 1952—1953. I. kötet. 12. old.

⁴⁴ Genkin, I. m. II. kötet. 99. old.

⁴⁵ I. m. 120—121. old.

⁴⁶ I. m. 278—279. old.

feltételnek legalább egyike meg van. Ezek röviden a következők: 1. meghatározott munkamérték, 2. a munkában való elfoglaltság mindennapi aláírással való igazolása, 3. a munkakötelezettség tartalmát a jogviszony másik alanyának rendelkezései szabják meg, 4. maga a munkafolyamat a másik jogalany (vagy annak képviselője) vezetése és ellenőrzése alatt megy végbe. A munkajogviszonyban rendszerint mind a négy elem együttesen meg van. Amikor egyik vagy másik feltétel hiányzik, ún. »csonka« jogviszony jön létre.⁴⁷ Alekszandrov szerint ahhoz, hogy a kérdéses viszonyt munkajogviszonynak ismerhessük el, általában a meghatározott munkamérték és munkakötelezettség tartalmának a másik alanya rendelkezései által való meghatározása, mint két elengedhetetlen feltétel szükséges.⁴⁸

Az Alekszandrov által később írott tankönyvben, melyben már sokkal részletesebben foglalkozik a munkajogviszony elhatárolásának kérdésével, lényegében a korább ismertetett polgári jogi tankönyvi szerzők által említett elhatárolási ismérveket találjuk. A szocialista munkajogviszony fogalmánál megemlíti, hogy a dolgozó »köteles bizonyos fajta munkát végezni, miközben beletartozik egy meghatározott szocialista üzem (intézmény, gazdaság) kollektívájába és alá van rendelve az illető üzem belső szocialista munkarendjének.⁴⁹ A fenti ismérvek alapján határolja el Alekszandrov a munkajogviszonyt az egyéni vállalkozási szerződéstől az ún. munkamegbizástól, stb. A kollektívába való tartozás tartalma azt jelenti, hogy a dolgozó kötelezettséget vállal arra, hogy egy bizonyos üzemben (intézményben, gazdaságban) meghatározott munkát végez a kollektív munka keretén belül, nem pedig elkülönített, egyéni konkrét munkafeladatot, amint az az egyéni vállalkozási szerződés, megbízás, stb. keretén belül történik. A munkajog különleges intézményei (munkaidő szabályozása, munkavédelem, munkafegyelem, stb.) éppen olyan munkára vonatkoznak, mely munkát az illető szocialista üzem, stb. belső munkarendje foglal össze. Sőt a kollektívába való tartozást kiterjeszti oly módon, hogy csupán a kötelező munkaérték meghatározása is magával vonja azt, vagyis ily módon az ún. »otthon dolgozók« munkajogviszonyánál is megállapítja a kollektívába való tartozást. Majd megállapítja, hogy vannak

⁴⁷ Az ún. »csonka« jogviszonyokkal kapcsolatban Pasersztnyik helyteleníti azt, hogy Alekszandrov ilyeneknek minősíti a bedolgozók munkajogviszonyát is, mivel szerinte ebben a jogviszonyban nincs meg a kellő irányítás és ellenőrzés a vezetőség részéről. Pasersztnyik szerint ezt az ellenőrzés szűk értelmezéséből következtette Alekszandrov, holott a bedolgozóknak pontosan be kell tartaniuk a technológiai utasításokat. Ilyen körülmények mellett mesterként tartja ezek jogviszonyát, »csonkának« minősíteni. Pasersztnyik, A. J.: *Teoreticeszkije voproszju kodifikacii obszceszozjuznogo zakonodatelsztva o trude*, Moszkva, 1955. 20. old. 1. sz. lábjegyzet. Megjegyezzük, hogy később — mint látni fogjuk — Alekszandrov is rendes munkajogviszonynak minősíti a bedolgozók munkaviszonyát.

⁴⁸ Alekszandrov, N. G. — Moskalenko, G. K.: *A szovjet munkajog*. Bp. é. n. 95. old.

⁴⁹ Alekszandrov, N. G.: *A szovjet munkajog*. Bp. 1953. 98. old. — A vállalat kollektívájába való belépéssel kapcsolatban (melyet Alekszandrov az 1954-ben megjelent tankönyvében is megismétel) Pasersztnyik megjegyzi, helyes, hogy A. szerint a kollektívát nem lehet azonosítani a vállalat státuszával, azonban helyesebbnek tartja, a kollektívába lépést, a vállalat vagy intézmény *tevékenységébe való belépéssel* helyettesíteni. Szerinte az ilyen meghatározás magában foglalja azokat az eseteket is, amikor a gazdaságban nincs meg a dolgozók kollektívája, hanem csak egyes munkaszerződés alapján foglalkoztatott dolgozók vannak. (I. m. 24. old.)

bizonyos fajta munkák, amelyeket jellegüknél fogva nem is lehet csak munkajogviszonyban végezni (pl. főkönyvelő, műhelyfőnök, üzleti eladó, stb. munkája) és egyes olyan kísérletek, hogy az ilyen munkákat polgári jogi szerződések formájába foglaljanak, a pénzügyi és munkafegyelem kijátszását célozzák. Ha azonban mégis olyan munkavégzésről van szó, ahol nem lehet megállapítani a kollektívába való tartozást, a következő két ismérv dönti el kétség esetén, hogy munkajogviszony áll-e fent: 1. a munkajogviszonyban a dolgozó bizonyos fajta munka végzésére van kötelezve, azaz meghatározott munkafunkció ellátására. Ezen belül a konkrét munkafeladatot az üzem menete szabja meg. Ezzel szemben a polgári jogviszony esetében a felek *egyedileg meghatározott munka* elvégzésére kötnek megállapodást. 2. A munkajogviszonyban a *munka mértéke* pontosan meg van határozva, (vagy kötelező teljesítmény-normában, vagy munkanap-tartalomban, vagy egyidejűleg mindkét mértékegységben) ezzel szemben a polgári jogviszonyban a munka mértéke nincs szabályozva, a dolgozó csak arra köteles, hogy a munkát meghatározott időre elvégezze. A továbbiakban azt mutatja be, hogy az otthon dolgozóknál is meg vannak a fenti ismérvek. Majd a tipikus munkajogviszonyok vizsgálata során egy *harmadik ismérv* is előbukkan, nevezetesen az, hogy az üzemben dolgozóknál fennáll az a kötelezettség, hogy munkájukat *időbelileg* a munkaelőírásban meghatározott módon *beosszák*, ezzel szemben a polgári jogviszonyoknál ilyen beosztás nincs.⁵⁰

Figyelemre méltó Alekszandrovnak az a megállapítása, mely szerint a szovjet állam fejlődésének első szakaszában, amikor még nem számolták fel teljesen a kapitalista elemeket és bizonyos mérvű munkanélküliség is volt, a *birói gyakorlat* és a munkaügyi népbiztosság szerveinek gyakorlata a polgári jog és a munkajog közti határesetekben a *munkajogviszony fennállását védelmezte*. Ezt abban az időben az indokolta, hogy néhány magánkapitalista munkáltató az adótörvények és a munkavédelemre vonatkozó törvények kijátszása céljából arra törekedett, hogy bér munkásaival szembeni viszonyát polgári jogi jellegű szerződések alakjába burkolja. Másrészt az említett munkanélküliség következtében egyesek, akik nem tudtak állandó munkához jutni, kénytelenek voltak egyéni vállalkozási szerződés alapján időleges munkát végezni. A fejlődés második fázisában ezeket az okokat felszámolták, tehát nem volt szükség erre a vélelemre.⁵¹

⁵⁰ Pasersztnyik sem ért egyet azzal, hogy a kollektívába való belépést és a belső munkarendnek való alárendelést a munkajogviszony általános és alapvető ismérvének kell tekinteni. Helyteleníti, hogy Alekszandrov a vállalat munkarendjét képező elemek közül kiemeli a meghatározott időben meghatározott munka elvégzését. Szerinte az egyik fél kötelezettségeinek ez a kiemelése figyelmen kívül hagyja a munkajogviszony kétoldalúságát. (I. m. 26. old.) — Moszkalenko azzal vádolja Alekszandrovot, hogy a kollektívába lépés, valamint a munkarendnek való alárendeltség mint legjellemzőbb ismérvnek hangsúlyozásával Alekszandrov lényegében kísérletet tesz arra, hogy a munkajogviszony burzsoa felfogását átültesse a szocialista munkajogviszonyba. (Pl. Sinzheimer szerint a dolgozót bevonják a munkaadó hatalmi körébe, alávetik az általa megállapított munkarendnek stb.) Pasersztnyik ezt az általánosítást elveti, mivel figyelmen kívül hagyja, hogy Alekszandrov hangsúlyozza a társadalmi viszonyok különbözőségét, azt, hogy kapitalista viszonyok között a munkarendet megállapító munkaadó a dolgozó osztályellenesége, kizsákmányolója. (Pasersztnyik, i. m. 38. old. 1. sz. lábjegyzet.)

⁵¹ I. m. 98—103. old.

Pasersztnyik lényeges sajátosságának tartja a munkajogviszonynak azt, hogy keletkezése egybekapcsolódik a munkajogviszonyra lépő dolgozónak a vállalat, intézmény *tevékenységébe való bekapcsolódással*.⁵² Az így végzett munka a vállalat, intézmény munkarendje szerint történik, melynek a munkajogviszonyban résztvevő mindkét fél aláveti magát. Megállapítja — nyilvánvalóan az ismérv indokoltságának alátámasztására —, hogy a magánszemélyek által foglalkoztatottak száma elenyészően kicsi és hogy a munkajog szabályai rendszerint a kollektív munkával kapcsolatos viszonyokra vonatkozik. Sem a kisiparost, sem azokat, akik kiadói vagy megbízási szerződés alapján végeznek munkát, munkarend nem köti, ezek maguk állapítják meg munkarendjüket, amely azonban mindig kívül esik az általuk létesített jogviszonyok határain.⁵³

Mint látjuk tehát *Pasersztnyik* is lényegében hasonló ismérvet állapít meg, mint *Alekszandrov*, azonban csupán a tevékenységbe való bekapcsolódást emeli ki (ami nagyban-egészben megfelel az *Alekszandrov* által említett kollektívába lépésnek) és csak ennek következményének tekinti a munkarendnek való alávetettséget. *Alekszandrovnál* úgy tűnik, hogy a kettő külön nyer hangsúlyozást. A munkarendnek való alávetettséggel kapcsolatban pedig új vonás, hogy ez a munkajogviszony mindkét alanyára vonatkozik, valamint az, hogy a munkarendet sokkal tágabban értelmezi, mint *Alekszandrov*. Elveti az *Alekszandrov* által említett kiegészítő ismérveket, mint olyanokat, amelyek szintén részei a munkarendnek.

A munkajogviszonynak a szerzői jogviszonytól való elhatárolásának taglalásánál kiemeli *Pasersztnyik* azt, hogy a munkajogviszony keletkezésekor, vagyis a munkabálpéskor, kölcsönös jogok és kötelezettségek keletkeznek. Ezek közül — a későbbiekkel való összefüggés miatt, valamint azért, mert legterjedelmesebben ezzel foglalkozik a szerző — kiemeljük a vállalatvezetőségnek azt a jogát és egyben kötelezettségét is, hogy a *munkafolyamatot irányítsa*, ami a dolgozó érdeke is, mert ez biztosítja a sikeres munkavégzést. A munkafolyamatnak ez az irányítása a szocialista munka szervezettségének elvéből folyik.⁵⁴

Az eddig említett szovjet szerzőktől eltérően *Krasznpolszkij* már sokkal részletesebben foglalkozik a munkajogviszonynak a megbízási és vállalkozási jogviszonytól való elhatárolásával. Szerinte a vállalkozási szerződéstől való elhatárolást jelentékeny mértékben megnehezíti az, hogy az érvényes jogszabályok mindkét szerződést igen általános formában határozzák meg. Valóban az O. Sz. F. Sz. K. Munkaügyi Törvénykönyvének 27. szakasza igen általános meghatározást ad: »A munkaszerződés két vagy több személy megegyezése, amelynek értelmében az egyik fél (a munkavállaló) munkaerejét ellenszolgáltatás fejében rendelkezésre bocsátja a másik félnek (a munkaadónak)«. Ennél a meghatározásnál figyelembe kell vennünk, hogy 1922-ben született, tehát magán viseli az akkori állapotokat. Hasonlóan általános meghatározást tartalmaz a vállalkozási szerződést illetően az O. Sz. F. Sz. K. Polgári Törvénykönyvének 220. szakasza: »A vállalkozási szerződés alapján az egyik fél

⁵² Mint korábban láttuk *Pasersztnyik* a tevékenységbe való bekapcsolódást, az *Alekszandrov* által említett kollektívába való belépésnél tartja helyesebbnek és helyette alkalmazza.

⁵³ I. m. 19. és köv. old.

⁵⁴ I. m. 23. old.

(a vállalkozó) kötelezi magát arra, hogy a másik fél (megrendelő) előírásainak megfelelően saját kockázatára meghatározott munkát végez, az utóbb említett fél pedig kötelezi magát, hogy a feladat teljesítéséért ellenértéket ad.« Krasznopolszkij szerint a két szerződés közötti elhatárolás nehézsége akkor merül fel, ha az elvállalt munkateljesítés a megrendelő anyagából történik, vagyis a vállalkozó, aki természetes személy, nem használja fel saját anyagát, hanem a nála megrendelt munka teljesítése érdekében csupán a maga munkáját adja. Ilyen esetekben könnyen alkalmazni lehet a munkaszerződés ismertetett törvényi meghatározását is. Helyteleníti az 1949. évi polgári jogi tankönyv álláspontját, mely szerint az elhatárolás ismervét a *kockázatviselés* adja. Ez szerinte azért helytelen, mert a felek általában a szerződésben nem kötik ki előre, hogy ki viseli a kockázatot a feldolgozásra váró anyag véletlen elpusztulása esetén, vagy ha a munkát nem lehet elvégezni. Másrészt a kockázatviselés kérdése a felek közötti vita tárgya lehet bármilyen ténybeli körülmény bekövetkezése esetén és olyankor ezt a kérdést éppen attól függően kell eldönteni, hogy a felek közötti viszonyt hogyan minősítjük. Ilyenkor tehát nem a kockázatviselés kérdése dönti el a felek közötti jogviszony jellegét, hanem épp ellenkezőleg, a felek közötti viszony természetéből kell majd következtetni arra, hogy ki viselje a kockázatot.

Megemlíti, hogy a vállalkozási szerződésnek az az esete, amikor a vállalkozó adja az anyagot, nem okoz elhatárolási problémát, ilyenkor ez a tény maga alkalmas az elhatárolásra. Egyéb esetekben, mivel a törvényi meghatározás nem alkalmas elhatárolásra, olyan meghatározásból kell kiindulni, amely lényegesen több elemet tartalmaz. Különösen jelentősnek tartja ebben a tekintetben azt, hogy a munkajogviszonyban a dolgozó mint *munkás vagy alkalmazott* vesz részt, amelyek nem csupán társadalmi kategóriák, hanem bizonyos jogi tartalmuk is van. Tehát olyankor, amikor a szerződés a természetes személyt nem kötelezi munkás vagy alkalmazott kötelezettségeinek teljesítésére, akkor a szerződés nem munkaszerződés, hanem azt más típusú szerződések közé, pl. a vállalkozási vagy megbízási szerződések közé kell sorolni. A munkás és alkalmazott jogi fogalmának meghatározása során nagy jelentőséget tulajdonít a szerződéskötés formájának, valamint a munkásokat és alkalmazottakat terhelő kötelezettségeknek.⁵⁵

⁵⁵ Krasznopolszkij, A. Sz.: *A munkajogi viszony és a munkaszerződés a szovjet jogban.* (Nyers fordítás, közelebbi megjelölés nélkül.) Ami a munkaszerződés megkötését illeti, ez a munkásként vagy alkalmazottként való munkába lépésnél speciálisan történik (kérelem benyújtása, adminisztráció válasza, munkakönyv átadása, abba való feljegyzés stb.). Megállapítja azonban, hogy a dolgozó felvételének rendje ugyan szolgáltat néhány elhatárolási ismervét, de ezek önmagukban nem alkalmasak arra, hogy képet adjanak a kötelezettségek összességéről, melyet a dolgozó magára vállal a szocialista vállalattal, intézménnyel szemben. — A dolgozót terhelő *kötelezettségeket*, amelyeket a belső ügyrendi szabályok tartalmaznak, Krasznopolszkij osztályozza aszerint, hogy ezek némelyike minden állampolgárt megillet (szocialista tulajdon védelme, fegyelem stb.) továbbá vannak olyan kötelezettségek, melyek általában vonatkoznak mindenkire, aki vállalatnál vagy intézménynél a munkajogviszony keretein kívül is dolgozik (pl. termelési gyakorlatot folytatók, tanulók) ilyen kötelezettségek: munkavédelmi szabályok betartása stb. Külön említi a munka mértékének megtartásával kapcsolatos kötelezettségeket (munkaidő kihasználása, normák betartása stb.). Megállapítja, hogy az eddigi kötelezettségek megvannak más szocialista jellegű munkaviszonyoknál is (kolhoz, kisipari artelytagok munkaviszonyánál). E kötelezettségek konkrét

Összefoglalva a szovjet irodalmi álláspontokat, megállapíthatjuk, hogy nem egységesek a szovjet szerzők nézetei az elhatárolás ismérveinek kérdésében. Mindenesetre megállapítható azonban, hogy a magyar irodalomra leginkább hatottak Alekszandrovnak és Pasersztnyiknak ismertetett nézetei: a kollektívában való munkavégzés a vállalati munkarend szabályai alapján, mint legfőbb elhatárolási ismérv.

Érdeemes megjegyezni, hogy Alekszandrov lényegében ebben a két ismérven összesíti további ismérveit. Amint láttuk, a kollektívába való tartozás jelenti azt is, hogy a dolgozó meghatározott mérték szerint végzi a munkát (ez a korábbi 1. ismérv). Erre mint láttuk azért volt szükség, hogy az ún. »otthondolgozók« (a mi fogalmunk szerint bedolgozók) jogviszonyát is a munkajogviszonyok körébe tudja vonni. A további 2. ismérv, vagyis a munkába való elfoglaltságnak mindennapi aláírással való igazolása lényegében ugyancsak ide tartozik. A 3. és 4. ismérv, vagyis a munkakötelezettség tartalmának a munkaadó által való meghatározása, illetve a munkafolyamatnak a másik fél (vagy képviselője) által való ellenőrzése, vezetése — pedig lényegében a vállalatban érvényesülő munkarendnek való alárendeltségnek felel meg, amennyiben ennek tágabb értelmét vesszük alapul.

Mint láttuk Pasersztnyik lényegében az Alekszandrov által külön-külön említett ismérveket foglalta össze a vállalat, intézmény, gazdaság tevékenységébe való bekapcsolódásba, mint főismérvebe és amelynek következménye a tág értelemben vett munkarendnek alávetetten való munkavégzés.

Skungyin és Slifer lényegében ugyanezeket az elhatárolása ismérveket alkalmazzák. Krasznopolszkij pedig szintén nem mond újat, csupán másként jelöli meg az ismérveket, ugyanis a munkás és alkalmazott jogi fogalmának meghatározásakor lényegében a dolgozókat terhelő kötelezettségnek boncolásával ugyanodajut, mint Alekszandrov, vagyis a kötelező munka mértékig és a kollektívába való tartozásnak Alekszandrov által említett egyéb jellegzetességeig.

tartalmát a munkamérték megállapítása adja, mely a munkások és alkalmazottak tekintetében központi módszerekkel történik. Helyteleníti, hogy a bírói gyakorlat olyan viszonyokat is a munkaszerződés fogalma alá von, ahol a természetes személy kötelezettségei nem felelnek meg az általa felsorolt azokkal a kötelezettségekkel, melyek a munkásokat és alkalmazottakat, mint a munkajogviszony munkavállalói oldalon szereplő kizárólagos alanyait jellemzik. Végül felveti annak a szerződésnek szabályozatlanságát, mely szerint »az egyik fél a másik fél megbízásából bizonyos tényleges tevékenységek teljesítését vállalja magára anélkül, hogy ennek az utóbbi félnek a munkása, vagy alkalmazottja lenne.« A gyakorlatban ezt a megrendelő anyagából készült munka elvégzésére kötött vállalkozási szerződésnek szokták minősíteni. A kérdés azonban bonyolódik akkor, ha nincs szükség anyagra (pl. ideiglenesen rakomány kirakodás, magánorvos igénybevétele díjazásért). E viszonyokból általában hiányzik a munkajogviszonyra jellemző ismérvek összessége, viszont a vállalkozási szerződésből folyó viszonyok alá vonásuk is értelmetlennek tűnik. Megállapíthatjuk tehát, hogy Krasznopolszkij bár az elhatárolás problémájához kapcsolódóan részletesen fejteget, fejtegetései azonban a munkajogviszony keretein belül maradnak és inkább arra törekszik, hogy meghatározza a munkás és alkalmazott, mint jogi fogalom jellemzőit. Az elhatárolás kérdésében e fogalmak ugyan jelentősek, azonban figyelembevéve e fogalmaknak általa említett ismérveit, csupán arra alkalmasak, hogy a legtipikusabb munkajogviszonyokat határolják el a legtipikusabb polgári jogi viszonyoktól. Nem alkalmasak viszont arra, hogy a határesetekben, ahol az elhatárolás a legfontosabb, komoly segítséget adjanak.

3. Mint már említettük, a magyar jogi irodalomban eléggé kevesen foglalkoztak az elhatárolás téma szerinti problémájával. A legutóbb megjelent egyetemi jegyzetben Weltner professzor először a munkajognak az egyéb jogágazatoktól, ezen belül a polgári jogtól való elhatárolása kapcsán érinti a munkajogviszonyok elhatárolását példaképpen a vállalkozási és megbízási jogviszonyoktól. A különbséget abban látja, hogy ezeknél meghatározott tevékenységről, illetve eredményről van szó, vagyis áru vagy áruformájú eredményszolgáltatást céloznak és csak másodlagos jellegzetességük az, hogy az eredmény létrehozásához munkavégzésre van szükség. Továbbá — mivel e viszonyok a vagyoni forgalom viszonyai — az egyenértékűség, a mellérendeltség, vagyis az áruformában történt szabályozási mód jellemző rájuk. Ezzel szemben a munkajogviszonyban a dolgozó egy meghatározott munkáltatónál fejt ki munkaerejét, kötelezettséget vállal arra, hogy egy meghatározott munkakörben rendszeres, folyamatos és személyes munkát végez, miközben bekapcsolódik a vállalat tevékenységébe és kollektívájába. Mivel nem áruviszony, az egyenértékűség elve nem érvényesül, a mellérendeltség helyébe az utasításnak való alárendeltség lép. Ezenkívül kiemeli még, hogy a munkajogviszonyban a dolgozó személyisége lép előtérbe, ami szintén abból fakad, hogy nem áruviszony, mint a polgári jogviszonyok.⁵⁶

Ez a fejtegetés megfelel azoknak a következtetéseknek, melyeket a közelmúltban lezajlott ankét állapított meg a jogágak elhatárolásával kapcsolatban, melyek szerint leglényegesebb elhatárolási módszer a jogágazatok alapjául fekvő társadalmi viszonyok egysége, jellege, valamint a szabályozás módja alapján való tagozódás, elhatárolás.⁵⁷ Tekintettel a fejtegetés általános jellegére, itt csupán az ismertetett szovjet irodalombeli állásfoglalások hatására hívjuk fel a figyelmet.

Az említett egyetemi jegyzet »A szocialista munkajogviszony fogalma és elhatárolása« című fejezetében a szerző részletesebben foglalkozik a problémával.⁵⁸ Ennek során ismét a vállalkozási és megbízási jogviszonyról történik említés, mint olyan polgári jogviszonyokról, melyek szintén munkavégzésre irányulnak, de mégsem munkajogviszonyok. Tekintettel az úszóhatárokra, illetve a nagyszámú határesetre, a szerző először a tipikus és atipikus munkajogviszony fogalmával foglalkozik.

Tipikus munkajogviszonynak a szerző azokat a munkajogviszonyokat tekintti, amelyeknél a tartalmat alkotó materiális viszony jellege olyan, mely szükségszerűen igényli a jogviszonynak a munkajog által való szabályozását. *Atipikus munkajogviszonyok* ezzel szemben azok a jogviszonyok, melyek a munkajog és a polgári jog szabályai alá is eshetnek, de célszerűségi szempontból helyesebb a munkajog szabályai alá vonni őket. Míg előbbiek tekintetében a jogi szabályozás »meghatározott«, addig utóbbiaknál csak »kiválasztott« jogi forma.

Azt a kérdést, hogy az adott viszony mikor igényli kimondottan a munkajogi szabályozást, a szerző a vállalat és a dolgozó oldaláról vizsgálja. A vállalat oldaláról akkor, ha a vállalatnak arra van szüksége, hogy a dolgozó a vállalat keretei között, a törvényes munkaidő egész tartama alatt közvetlenül

⁵⁶ Weltner i. m. 25. old.

⁵⁷ A magyar népi demokratikus jogrendszer és tagozódása címmel az MTA Jogi Főbizottsága által 1959. május 23. és 28-án rendezett vita anyaga.

⁵⁸ I. m. 178—191. old.

bocsássa rendelkezésre munkaerejét folyamatos és rendszeres munkát végezve, a vállalat folyamatos utasításainak megfelelően. A dolgozó oldaláról a munkajog által való szabályozás igénye általában akkor merül fel, ha a dolgozó a megélhetése érdekében vállalja el a fentiek szerinti munka elvégzését.⁵⁹ Konkrétizálva a két jogviszonytípust, a tipikus munkajogviszonyra példaként említi a vállalat keretében, a kooperációt igénylő munkafolyamat egy részére irányuló munkaviszonyokat, amelyeket szerinte csak egységes irányítás mellett lehet elvégezni,⁶⁰ továbbá azoknak a munkáknak viszonyait, amelyeket csak közösen használható termelési eszközökkel lehet elvégezni. Ide tartoznak még a közszolgálati és szövetkezeti munkajogviszonyok is. Atipikus munkajogviszonyok viszont a magánmunkáltatóval fennálló viszonyok, valamint a határeset körébe tartozó munkajogviszonyok, (pl. orvosok, jogászok, könyvelők, stb. viszonyai, vagy 'kisegítő, ideiglenes, eseti stb. munkát végzők viszonyai).

Az atipikus munkaviszonyok vonatkozásában felsorolt két példacsoport tekintetében, az első csoport idesorolását illetően nem értünk egyet a szerzővel. Hiszen ha csupán a szerző által adott meghatározás alapján is vizsgáljuk a magánmunkáltatóval fennálló munkajogviszonyokat, megállapíthatjuk, hogy mind a vállalat (emlékeztetünk arra, hogy az Mt. a vállalat kifejezést a magánmunkáltatókra is vonatkoztatja), mind a dolgozó oldalán megvannak azok a jellegzetességek, amelyeket ott felsorolt. Sőt a lényegét érintő ismérvek különösen megvannak, mint pl. a munkaerő közvetlen rendelkezésre bocsátása, folyamatos és rendszeres munkavégzés a munkaadó folyamatos utasításainak megfelelően. Sőt megvannak ezek még a háztartási alkalmazottka munkajogviszonya tekintetében is (L.: 6/1959. Mü. M. sz. rendeletet). Megállapítható ezeknél még a dolgozó megélhetése érdekében való munkavállalás kritériuma is.

Általánosságban úgy jellemzi az említett jegyzet a tipikustól eltérő viszonyokat, hogy minél lazább a kapcsolat a vállalattal és minél kevésbé rendszeres a munka, annál inkább közeledünk a határhoz, melyen túl már a munkavégzés a polgári jogkörébe tartozik. Majd megjegyzi, hogy »az ilyen munkák tekintetében vagy a jogszabály minősíti a jogviszonyt munkajogviszonynak, vagy rábízta a felekre, hogy a munka elvégzésére vonatkozóan kiválasszák a számukra megfelelőbb jogviszony típust.« Utóbbi természet-

⁵⁹ Megjegyezzük, hogy Csanádi György hasonlóan nyilatkozott Tóth Imre: A munkajogviszony elhatárolása a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyoktól — címmel tartott előadásának vitájában: »ahol a dolgozó munkaerejét rendelkezésre bocsátja és ez a fő megélhetési forrása, ebben hajlamos vagyok munkaviszonyt látni.« (I. m. 27. old.) És mint Tóth Imre válaszából is látjuk, Csanádi ennek alapján különbözteti meg a tipikus és atipikus munkajogviszonyokat (47. old.). Megjegyzendő, hogy Weltner Andor zárszavában inkább a szükségképpeni és nem szükségképpeni munkaviszonyok közötti megkülönböztetést tartja helyesebbnek (56. old.). Amint látjuk most mégis a tipikus és atipikus mellett döntött azzal, hogy ezek szükségszerűen, illetve célszerűen vonják maguk után a munkajogi szabályozást.

⁶⁰ Lényegében hasonlólt ír Csanádi is, amikor azt állítja, hogy a dolgozó a »vállalat munkáján belül egy munkafunkciót vállal el, munkája szoros része a vállalati tevékenységnek.« (Csanádi György: A megbízási jogviszony. Bp. 1959. 132. old.) Viszont Csanádi más helyen így ír: »hogy tipikus vagy atipikus esetről van-e szó, mégsem a munka neve dönti el, hanem az, hogy az illető munka a vállalat munkafolyamatában milyen szerepet tölt be.« (I. m. 135. old.)

sen úgy kell értenünk, hogy ilyen esetben maga a jogszabály nem szabályozza a viszonyt. A továbbiakban a szerző megállapítja, hogy az ún. atipikus jogviszonyokat jellemzi az is, hogy nem lehet rájuk alkalmazni az Mt. összes szabályát. Ez áll a magánmunkáltatóval fennálló viszonyra is, ahol pl. nem alkalmazhatók a munkafegyelemre vonatkozó szabályok. Azonban a jogszabály csak a kivételeket állapítja meg és az Mt. szabályainak zöme egyaránt érvényesül a magánmunkáltatóval fennálló viszonyokra is. Szerintünk az, hogy néhány vonatkozásban másképp rendez a jogszabály egy munkaviszonyt mint az Mt., ez még nem ok arra, hogy ne tekintsük teljes jogú munkajogviszonynak. Hiszen akkor milyen alapon fogadjuk el a szövetkezeti munkaviszonyt tipikusnak, amikor arra az Mt. egyetlen szabálya sem alkalmazható.

A munkajogviszony fogalmának meghatározása előtt megvizsgálja az említett jegyzet a munkajogviszonyra jellemző vonásokat, elsősorban a *dolgozó munkakörét*. Ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy míg a polgári jogviszonyoknál a tevékenység általában meghatározott (vállalkozásnál pedig meghatározott eredményre irányul), addig a munkajogviszonyban csak a munka fajtája, a munkakör van meghatározva. Azonban ez mégis csak viszonylagos érvényű elhatárolási ismérv, mert előfordulhat, hogy pl. a megbízott is az ügyek bizonyos fajtáját köteles ellátni, ugyanakkor előfordulhat az is, hogy a munkajogviszony alanya, a dolgozó egyetlen, eleve és konkrétan meghatározott munkát köteles végezni (pl. egy vagon kiarkását).

A *rendszeres munkavégzés* szintén olyan elem, ami megkülönbözteti a munkajogviszonyt a munkavégzésre irányuló polgári jogi viszonyoktól. Ez alatt általában állandó és folyamatos tevékenységet értenek a munkakörre megállapított munkamértéknek megfelelően. Azonban ez is csak viszonylagos elhatárolási ismérv, mert kivételesen a polgári jogviszonyoknál is előfordul, hogy az ügy ellátása (megbízási szerződésnél) is rendszeres munkát igényel, ugyanakkor az előadóművész munkajogviszonyánál a munkavégzés csak hozzávetőlegesen rendszeres. (Ezt a gondolatot egészíti ki Csanádi György, aki a vállalkozás esetében is lehetségesnek tartja a folyamatos szolgáltatást.)⁶¹

Együtt tárgyalja a jegyzet a *munkaerő rendelkezésre bocsátását és az utasítási jogkört*, mivel a kettő egymást kiegészíti. Az igazgató utasítási jogkörét az alapozza meg, hogy a dolgozó munkakörében általában részfeladatok ellátását végzi, mely feladatokat sem az Mt., sem a munkaszerződés nem képes előre meghatározni. A jegyzet igen helyesen az utasítási jogkörben látja a munkajogviszony legfőbb sajátosságát, mely leginkább alkalmas arra, hogy a munkajogviszonyokat elhatárolja a munkavégzésre irányuló polgári jogi viszonyoktól. Igaz, hogy a vállalkozási szerződés esetében a megrendelőnek, illetve megbízás esetében a megbízónak is van utasítási joga, azonban ez lényegesen különbözik a munkajogviszonyban alkalmazott utasítással, mert vállalkozás esetében az utasítás csak a szerződés megkötésekor és csak az eredményre vonatkozóan adható. Megbízásnál ugyan lehetséges a folyamatos utasítás, de csak az eredményt illetően.

Csanádi György részletesebben vizsgálja az utasítást és két vonatkozásban elemzi azt. Egyik és szerinte fő oldala ennek az, hogy a munkáltató meghatározhatja, hogy a dolgozónak *milyen munkát kell elvégezni*. Megállapítja,

⁶¹ I. m. 147. old.

hogy ha a »dolgozó« csak meghatározott, bár esetleg ismétlődő feladat elvégzését vállalta, munkajogviszonyról nem lehet szó. Vagyis, ha ez a szerződésben előre megvan határozva, úgy ilyen esetben csak megbízás, vagy vállalkozás állhat fenn, esetleg ezeknek folyamatos változata. Az utasítás másik oldala a *munkavégzés módjára* vonatkozik, mely nem döntő elhatárolási ismérv, mert ilyen a megrendelő és megbízó is adhat, ha nem is olyan mélységben mint a munkáltató.⁶²

Az utasítás jellege szerinti elhatárolás egyébként eléggé uralkodó jelenlegi munkajogi irodalmunkban. Van olyan felfogás is, amelynél az utasítás egy tágabb fogalomban, a munkarend fogalmában szerepel és elsősorban a munkarend szerinti munkavégzést tekinti elhatárolási ismérvnek, kiemelve azonban a munkarenden belül a másik fél utasításaihoz való engedelmesség kötelezettségét.⁶³

Találkozunk olyan felfogással is, mely szerint az utasítás nem teljesítésének *jogkövetkezményei* is alapot adnak a munkajogviszony és a munka végzésére irányuló polgári jogi jogviszony (megbízás) közötti elhatárolásra, e jogkövetkezmények között kiemelve az anyagi és fegyelmi felelősséget.⁶⁴

A munkajogviszonyban szerző utasításadási joggal szemben a dolgozó oldalán az ún. *engedelmességi kötelezettség* áll fenn. Ebből következik a további — de még lényegében ide tartozó — különbség a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok között az ti., hogy amíg a polgári jogi viszonyban a felek mellérendeltségi viszonyban állanak, a munkajogviszonyban álló feleket *főlé- és alárendeltség jellemzi*. Ez azonban alapjában különbözik a kapitalista munkajogviszonyokat jellemző hasonló tulajdonságtól. Ott ez a főlé- és alárendeltség folyamánya a munkajogviszonyon kívül is fennálló gazdasági, társadalmi és politikai főlé- és alárendeltségnek. Ugyanakkor ez a szocializmusban csak az utasítási jogkörön belül jelentkezik és lényegében pusztán szervezeti és jogi főlé- és alárendeltség.

Az említett egyetemi jegyzet a továbbiakban bemutatja a különbséget a munkajogviszony és a hasonló polgári jogviszony között a *díjazás* tekintetében. Megemlíti, hogy ha a jogviszony alapján díjazás nem jár, akkor munkavégzésre irányuló polgári jogviszony áll fenn. A díjazás tekintetében különbség az, hogy a polgári jogban az egyenértékűség elve érvényesül, míg a munkajogviszony keretein belül a szocialista elosztás elve. Az egyenértékűség hiánya tehát elhatárolási ismérv.

A *munkajogviszonyból folyó egyéb szolgáltatások*, mint pl. a jóléti, kulturális szolgáltatások, munkavédelem, stb. szintén csak a munkajogviszony sajátjai.

Egyéb fogalmi és elhatárolási ismérvek még a következők: a munkajogviszony alanya munkavállalói oldalon csak *természetes személy* lehet; a munkát a dolgozó *személyesen köteles végezni*; a dolgozó munkáját megállapított munkamértéknek megfelelően végzi.

⁶² Csanádi i. m. 135. old.

⁶³ Román László recenziója Dr. Nigriny—Dr. Máltás—Dr. Zsemberi: A munkaügyi viták elintézése — című könyvről. Jogtudományi Közöny, XIV. évf. 1959. 47. old.

⁶⁴ Tóth i. m. a Jogtudományi Közönyben 227—228 old. (Lényegében ugyanez szerepel a már idézett munka 11. oldalán is.)

Van olyan felfogás is, hogy a munkajogviszony esetében a dolgozó sohasem végzi a munkát *saját tulajdonában lévő munkaeszközökkel*, illetve, ha ezzel végzi, ez nem munkajogviszony.⁶⁵

Végül mint másodlagos ismérveket említi a jegyzet példaként azokat, melyek csak a következményei a létrejött munkajogviszonynak. Pl. a dolgozó jogosultsága a társadalombiztosítási szolgáltatásokra, munkáját felelősség mellett végzi, a díjazás nem függ a vállalat eredményes működésétől stb.

A bírói gyakorlatban találkozunk a *munka technikai jellege* szerinti minősítéssel is. Így a szegedi járásbíróóság egyik ítélete szerint egy fuvaros jogviszonyát azért nem minősítették munkajogviszonynak, mert »ténykedése abban merült ki, hogy egyrészt a lovakat hajtotta, a forrasztásnál felügyelt a lovakra, végül pedig az oszlopokat segítette a helyükre rakni.« Majd az indoklás további részében megállapítja az ítélet: »nem tekinthető munkaviszonynak az a munka sem, amit a szántást elvállaló végez a lovaival, mely esetben szintén a lovak húzzák az ekét, a szántást végző pedig az eke szarvát tartja.«⁶⁶

Összefoglalva az elmondottakat, megállapíthatjuk, hogy igen alapos, mélyreható elemzéssel nyúltak az említett szerzők a munkajogviszony azon ismérveinek felkutatásához, melyek valamilyen vonatkozásban alkalmasnak látszanak a munkavégzésre irányuló jogi jogviszonyok és a munkajogviszony közötti elhatárolásra.

Az említett elhatárolási ismérvekkel kapcsolatban azonban néhány észrevételt kell tennünk. Mindenek előtt megállapíthatjuk, hogy a felsorolt ismérvek csak viszonylagos érvénnyel bírnak. Szinte egyikre sem lehet mondani, hogy egymagában biztos alapot nyújt az elhatárolásra.

Leginkább támadhatók a következők. Mint láttuk, van olyan vélemény is, mely szerint a díjazás tekintetében is fennállhatnak olyan sajátosságok, amelyek alapot adhatnak elhatárolásra. Elismerjük, hogy a munkajogviszonyban végzett munka mindig díjazással jár, továbbá azt, hogy a munkajogviszonyban és a polgári jogviszonyok alapján végzett munka díjazása egymástól eltérő jellegű, amennyiben utóbbinál általában az egyenértékűség elve érvényesül. Azonban nem fogadhatjuk el általános elhatárolási ismérvek a díjazást, mert a legtöbb esetben éppen a díjazás alapja, mértéke tekintetében vetődik fel maga az elhatárolás problémája. Lényegében ugyanez a helyzet az ún. egyéb szolgáltatásokkal is.

Ami azt illeti, hogy munkavállalói oldalon csak természetes személy lehet a munkajogviszony alanya, nem vitás, hogy ez a legszilárdabb elhatárolási

⁶⁵ L.: Tóth előadásával kapcsolatos vitában felszólaló Kovács István hozzászólását, melyben a bedolgozói viszonyt határolja el többek között ezen az alapon. (I. m. 37. old.) Megjegyezzük, hogy a munkaeszközöknek, szerszámoknak a munkáltató tulajdonában állását a bírói gyakorlat is megkivánja a munkaviszony ismérveként. Ez szerepel egy legfelsőbb bírósági ítéletben, amely öregségi nyugdíjigény elbírálásánál többek között azért nem számított egy viszonyt munkaviszonynak, mert a munkához szükséges szerszámokat sem a tanú (— ez volt az állítólagos munkáltató —) adta. (P. törv. 20 822/1959.)

⁶⁶ P. III. 22 674/1957. Megjegyezzük azonban, hogy a pénzkövetelésben hozott ítélet rendelkező részével egyetértünk, csupán az indoklás idézett részét helytelenítjük, mert ha pl. az említett szántást végző személy történetesen az állami gazdaságban, annak dolgozójaként fogja az eke szarvát, fel sem merül, hogy jogviszonyát másnak minősítsük, mint munkajogviszonynak.

ismérv, azonban csak szűk körben alkalmas a célra. Csak azoktól a polgári jogviszonyoktól határolhatjuk el segítségével a munkajogviszonyt, amelyeknél a munkát végző vállalkozó, vagy megbízott jogi személy, vagyis éppen ott, ahol az elhatárolás problémája fel sem merül.

A munkajogviszonyt jellemző személyes munkavégzéssel kapcsolatban is az a helyzet, hogy igen alkalmas — és eléggé széles körben alkalmas — elhatároló ismérv lenne, ha maga a jogszabály nem tenne kivételt alóla. Ilyen kivétel a jegyzet által említett kisebb bolt vezetését ellátó boltvezető munkajogviszonyán (ahol a családtagok is részt vesznek a munkában) túlmenően pl. a házfelügyelő munkajogviszonya is.

Hasonló a helyzet a megállapított munkamértéknek megfelelő munkavégzéssel kapcsolatban is (időmérték, vagy teljesítmény), mely ugyancsak szintén általában jellemzi a munkajogviszonyban végzett munkát, azonban a jogszabályilag rendezett munkajogviszonyok között is találunk ez alól kivételeket. Elég, ha csupán a tudományos dolgozók kötetlen »munkaidejére« gondolunk.

Nem ad biztos elhatárolási alapot a munkajogviszonyok többségének az a vonása sem, hogy a munkajogviszony a dolgozó megélhetésének fő forrása, a munkát élethivatásszerűen végzi. Ennek elhatárolási ismérvként való elfogadása kizárná pl. az Mt. által szabályozott második állást, vagy mellékfoglalkozást a munkajogviszonyok köréből. Másrészt pedig munkaviszonynak kellene tekinteni ezen az alapon, pl. a rendszeresen vállalkozási szerződés, vagy megbízás alapján működő fordítókat, kik élethivatásszerűen végzik e foglalkozást.

Az a körülmény, hogy a munkaeszközök nincsenek a dolgozó tulajdonában, túlnyomó részben jellemzi a munkajogviszonyokat, de nem kizárólagosan, mert előfordulhat mind állami, mind magánmunkáltatónál, hogy a munkaeszközök a dolgozó tulajdonában vannak és ezek használatáért a munkaadó térítést fizet.

Találkoztunk olyan kísérlettel is, hogy a társadalmi biztosítási szolgáltatások és a munkának fegyelmi felelősség melletti végzése, melyek kétségtelenül a munkajogviszonyok sajátjai, szintén szolgáltatnak alapot az elhatárolásra. Mindkettővel kapcsolatban az a helyzet, hogy ezek csupán következményei annak, hogy munkajogviszony áll fenn. Sokszor éppen az ezekkel kapcsolatos vitákban előkérdésként kell eldönteni azt, hogy a felek között milyen jogviszony keletkezett.

Ami a fegyelmi felelősség melletti munkavégzést illeti, ez az elem inkább alkalmas a munkajogviszonyokon belüli elhatárolásra, pl. a közszolgálati és a magánjellegű munkajogviszonyok között. Erre találunk példát a bírói gyakorlatban is, azonban csupán a nyugdíjtörvény alkalmazása szempontjából való megkülönböztetésre.⁶⁷

A bírói gyakorlat határozott időre szóló munkaviszonynak minősített egy olyan jogviszonyt, melyben néhány balett-táncos arra vállalt kötelezettséget,

⁶⁷ L.: A Legf. Bíróság P. törv. 21 043/1959. és 21 091/1959. sz. ítéleteit. Ezekben az ítéletekben az előjáró bíróság a mezőőr múltbeli munkaviszonya tekintetében vizsgálta a fegyelmi jog gyakorlását, mely ha fennáll, úgy a mezőőrt községi alkalmazottnak kell tekinteni (— és ebben az esetben a nyugdíjtörvény szempontjából mint ipari biztosított jön figyelembe —), egyébként csak mint gazdasági cselédet.

hogy meghatározott időtartamon belül, de a másik fél által megállapított napokon húsz előadáson bemutatja az általa betanult számokat. Továbbá a táncosok egyike, aki a szerződést megkötötte, az együttes bármely tagjának megbetegedése, vagy lemondása esetén köteles volt egyenértékű helyettesről gondoskodni, ellenkező esetben kötbérfizetési kötelezettség terheli. Sőt — mint az ítélet anyagából kitűnik — a táncosok által eszközölt kiadásokat (jelmez készítési költségek) is saját felelősségükre, illetve saját kárukra tették. Az elsőfokú ítélet indoklása szerint ezt a jogviszonyt azért nem lehet vállalkozási szerződésnek tekinteni, mert a felperesek nem valami *mű, vagy alkotás létesítésére* vállalkoztak, hanem arra, hogy a már létező balettalkotásokat munkájukkal betanulnak és azokat az előadásokon reprodukálják.⁶⁸

A másodfok lényegében nem foglalt állást a minősítés kérdésében, csupán az összegszerűséget változtatta meg.⁶⁹ Az ügy a Legfőbb Ügyész törvényességi óvása alapján került a Legfelsőbb Bíróság elé, mely ítéletében megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az összegszerűség tekintetében helyes, azonban helytelen volt az irányadó tényállás szerinti jogviszonyt munkaviszonynak minősíteni. A felek között ugyanis vállalkozási szerződés jött létre, melyben a balett-táncosok arra vállalkoztak, hogy a másik fél (egy hangversenyiroda) által rendezendő előadásokon fellépnek. Ez vállalkozás annak ellenére, hogy bizonyos munka elvégzését vállalták.⁷⁰

4. Ami már most a saját álláspontunkat illeti, egyetértünk azzal a felfogással, mely a munkaerő rendelkezésre bocsátását és a vele kapcsolatban fennálló utasítási jogot tekinti a munkajogviszony legfőbb elhatárolási ismérvének. A kettő szerintünk úgy kapcsolódik egymáshoz, hogy a dolgozó, amikor munkát vállal, lényegében arra vállal kötelezettséget, hogy munkáerejét a munkáltató rendelkezésére bocsátja és azzal a munkáltató egy meghatározott munkakör keretében rendelkezik. Előre nincs meghatározva, a munka minden részlete, hanem csupán jellege (pl. esztergályos, adminisztrátor, segédmunkás stb. munkakörének ellátása). A munkajogviszony fennállása folyamán azután a munkáltató utasításai szabják meg, hogy a dolgozónak mikor, milyen munkát kell végeznie.

A vállalkozás és a megbízás esetében szintén találkozunk utasítási joggal. A ptk. tervezet 353. §. (1) bekezdése szerint »A vállalkozó köteles a megrendelő utasításai szerint eljárni.« A 433. §. (2) bekezdése szerint pedig, »A megbízást a megbízó utasításai szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni.«

Mint láttuk, a többször idézett jegyzet akként tesz különbséget a munkaadói és megrendelői utasítási jog között, hogy utóbbi csak a szerződés megkötésekor és csak az eredményre vonatkozóan adható. Szerintünk inkább csak az utóbbi helyes, mert pl. egy öltöny készítése során pl. próba alkalmával is adhatunk utasítást a szabónak, hogy az elkészült öltönyön hány gomb, vagy milyen zseb legyen.

A megbízást illetően már elismeri Weltner Andor, hogy az utasítás folyamatosan is adható, de csak az eredményt illetően.

Szerintünk tehát a fő különbség inkább abban van, hogy a polgári jog e két jogviszonyában szereplő utasítás csak az eredményekre vonatkozhat,

⁶⁸ L.: a Budapesti Központi Kerületi bíróság P. 72 212/1958. sz. ítéletét.

⁶⁹ L.: a Budapesti Fővárosi Bíróság 29 416/1958. sz. ítéletét.

⁷⁰ P. törv. IV. 21 656/1959. Megjegyezzük, hogy a Legf. Bíróság ezen minősítése az illetékmentesség korábbi helytelen megállapítása miatt történt.

míg a munkajogviszonyban a munkavégzés minden részletére, arra is, hogy milyen konkrét munkát, mikor végezzen a dolgozó.

Nem tudunk egyetérteni viszont Csanádi Györggyel sem, aki szerint a két fajta utasítás között az a fő különbség, hogy a munkajogviszonynál a szerződésben nem lehet megállapítani azt, hogy a dolgozó milyen munkát végezzen, mert ez csak a megbízási, vagy vállalkozási szerződésnél lehetséges.

Legközelebb áll a munkáltatói utasításhoz a megbízóé, különösen a folyamatos megbízás esetében. A megrendelő utasítási joga azért kevésbé jelentős, mert a vállalkozási szerződés tárgya általában mindig körülhatárolt szolgáltatás. Ezzel szemben a megbízási jogviszony tárgya valamilyen tevékenység, mely tevékenységet nem lehet olyan pontosan meghatározni, mint a vállalkozásnál szereplő eredményt. Tehát a folyamatosan történő utasításnak nagyobb a jelentősége.

Annyiban is rokonvonást mutat a megbízó utasítása a munkáltatóéval, hogy a megbízás tárgyaként szereplő tevékenység tökéletes körülírhatóságának hiánya folytán a szerződésben magában nem merülhet ki az utasítási jog, hanem a jogviszony fennállása alatt való gyakorlása éppen azt a célt szolgálja, hogy a kifejtett tevékenység a szerződésben meg nem jelölt és a *megbízás célját befolyásoló* mozzanatait meghatározza, továbbá a korábban (vagy a szerződés megkötésekor) meghatározottakat megváltoztassa, ha a cél elérése érdekében szükséges, vagy hasznos. Vagyis az adott utasítások módosíthatók és vissza is vonhatók éppen úgy, mint a munkajogviszonynál.

A megbízó utasítási jogának azonban a céllal kapcsolatban és ezen túl is vannak bizonyos korlátai. Ilyenek a szerződés, a megbízott önállósága, és végül a megbízott jogos érdeke és a közérdek.⁷¹

Maga a megbízási szerződés lényegében lenyagát a célt határozza meg, azaz megvonja a határait a megbízott által elvállalt kötelezettségeknek. Pl., ha az ügyvéd csupán arra vállal kötelezettséget, hogy egy büntetőperben járjon el a megbízó védelmében, arra már nem kötelezhető, hogy a per tárgyával kapcsolatos polgári perben is eljárjon. Kérdés, hogy az ilyen irányú utasítás a kitézött cél módosítását, vagy új megbízás adását jelenti-e? Mi az utóbbi megoldás felé hajlunk. A megbízás tartalmazhatja továbbá a tevékenység elvégzésének meghatározott módját is. Kérdés, hogy ez mennyiben korlátja a folyamatosan adható utasításoknak. Szerintünk ennek megváltoztatása csupán az adott utasítás módosítását jelenti, ami — mint már említettük — megengedettnek ismerhető el a megbízási jogviszony esetében is.

A munkáltató utasítási jogát is korlátozza általában a szerződés tartalma. Főleg a munkakörben való megállapodás, mint tartalmi elem jön itt figyelembe. Azonban előfordulhat, hogy a munkáltató jogszerűen ad utasítást a dolgozónak olyan munka elvégzésére, is, ami ugyan nem tartozik a dolgozó munkakörébe, de annak elvégzését valamilyen fontos érdek, pl. a népgazdaság érdeke indokolja. Pl. a boltvezető kötelezi beosztottját, hogy a megérkezett árunak az üzletbe való behordásában segédkezzen, mert az a rossz idő miatt megromlás, vagy megrongálódás veszélyének van kitéve. Ez a munka nem feladata a dolgozónak, nem is vállalkozott rá a munkaszerződésben és mégis adható ránézve utasítás, melyet a dolgozó köteles végrehajtani.

⁷¹ Csanádi i. m. 176—177. old.

A megbízási utasítási jog második korlátja a megbízott önállósága. Ez a korlát lényegében a tevékenység kifejtésének módszerei (időbeosztás stb.) vonatkozásban jelentkezik, amelyekre nézve nem adhat a megbízó utasítást. Indoka ennek Csanádi szerint az, hogy a megbízott tevékenységének jó része csak előkészítése olyan cselekményeknek, amelyekkel a megbízó érdekében közvetlenül beleavatkozik, amelyeken keresztül közvetlenül érintkezik a megbízó érdekeivel. A megbízó utasításai ezeken az érintkezési pontokon nem terjedhetnek túl, nem hatolhatnak be a megbízott belső előkészítő tevékenységébe.⁷²

Ebben a tekintetben jelentkezik a leglényegesebb különbség a megbízási és a munkáltatói utasítási jog között. A munkajogviszonyban álló dolgozó a munkavégzést illetően ugyanis általában nem önálló, arra van kötelezve, hogy mindig rendelkezésre álljon a munkáltató utasításainak megfelelő munkavégzésre. Azt a munkát kell végeznie, melyet az utasítás megszab, ennek megfelelően köteles valamely munkát abbahagyni és más munkát végezni helyette. Köteles a munkaidőt betartani, sőt utasíthatja a munkáltató arra is, hogy — törvényes keretek között — túlmunkát végezzen. A munkáltatói utasítási jog tágabb érvényesítési körébe tartozik az áthelyezés népgazdasági érdekből, mellyel arra kötelezhető a dolgozó, hogy az adott vállalatnál (intézménynél) hagyja abba tevékenységét és azt, vagy esetleg más munkakörbe tartozót máshol folytassa. Ide tartozik az is, hogy bizonyos munkakörben dolgozókat a munkáltató a munkaviszonyon kívüli magatartásra nézve is utasíthat (pl. pedagógusokat).

Harmadik korlátja a megbízó utasítási jogának a megbízott jogos érdeke, szakmai becsülete és a közérdek. Ezek közül az első kettő is a megbízott önállóságával van kapcsolatban. Nyilvánvaló, hogy pl. bár az ügyvéd megbízóját képviseli az ügy ellátása során, egyben azonban saját személye is szerepel az ügyben, neve ott szerepel az ügyiratokon. Vagy az eladási bizomány során a vevőt nem igen érdekli, hogy ki áll a bizományos mögött. Vagy a munkajogviszonyok köréből véve egy ellenpéldát, a magánkereskedőnek a szokásosnál magasabb árai nem az eladó jó hírnevét, szakmai becsületét rontja, hanem a tulajdonosét.

A munkajogviszonyban álló dolgozó esetében is meg vannak ezek a személyhez tapadó korlátozások. Nem kötelezhető pl. a dolgozó olyan munka végzésére, amely egészségét, vagy testi épségét veszélyezteti,⁷³ sőt ha ez a veszélyeztetés közvetlen és súlyos, joga van a dolgozónak a munkajogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni. Nem kötelezhető nyilvánvalóan olyan munka végzésére sem, mely rá nézve lealázó, sérti az önérzetét. Az utasításnak közérdekből való korlátozása fennáll a munkajogviszony eseteiben is, figyelemmel különösen a szocialista munkaerőkölcshelyettesítő szabályaira is.

Mint láttuk, van olyan felfogás is, mely az utasítás nem teljesítésének jogkövetkezményei alapján határolja el a munkaviszonyt a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyoktól. Igaz, hogy más joghatások fűződnek ehhez: a polgári jogban (elállás, szerződés felbontás vagy felmondás, kártérítés stb.).

⁷² Csanádi i. m. 176—177. old.

⁷³ A Legf. Bíróság P. törv. IV. 20 381/1958. sz. ítéletében megállapítja, ha a dolgozó az utasítás teljesítését azért tagadta meg, mert az egészségre ártalmas, ilyen esetben nem kell vizsgálni, hogy a kiszabott fegyelmi büntetés arányban van-e a fegyelmi vétség súlyával, mert ilyenkor nincs fegyelmi vétség.

és más a munkajogban (fegyelmi és anyagi felelősség). Azonban egyrésztől a különbségek ellenére vannak hasonló vonások is, hiszen a polgári jogban ismert elálláshoz, vagy a szerződés felbontásához, illetve felmondásához igen hasonlít a munkajogi felmondás (itt különösen az Mt. 29. §. (1) bekezdés c) pontja alapján való felmondásra gondolunk), vagy a közös megegyezéssel való megszüntetés, ami, ha nem is mint az utasítás nem teljesítésének jogkövetkezménye szerepel, de enyhébb esetben lehet gyakorlati megoldása a felek közötti jogviszony megszüntetésének ebből az okból. A kártérítés intézményét szintén ismeri a munkajog is, legfeljebb eltérő mértékben. Tehát lényegében megmarad a fegyelmi felelősség, melyhez hasonló intézmény valóban nincs a polgári jogban. Azonban az utasítás nem teljesítése esetén beálló jogkövetkezmények alapján való elhatárolás nem helyes, mert sok esetben éppen a jogkövetkezmények érvényesítése során előkérdésként azt kell eldönteni, hogy az alapját szolgáló jogviszony fennál-e? Vagyis röviden a jogkövetkezmények sorában lévő intézmények csupán következményei annak, hogy a felek között valamilyen viszony állt fenn. Ugyanígy az egyetlen kimondottan munkajogi jogkövetkezmény a fegyelmi felelősség csupán következménye annak, hogy munkajogviszony áll fenn, mégpedig állami vállalat, intézménnyel stb.-vel.

Visszatérve a munkáltatói utasítási jogra, megállapíthatjuk, hogy ezzel szemben a dolgozó oldalán az ún. »engedelmességi kötelezettség« áll fenn. Megjegyezzük azonban, hogy ez a kifejezés nem alkalmas szocialista viszonyok között a dolgozót terhelő kötelezettség megjelölésére. Sokkal helyesebb, ha az utasítások teljesítésének vagy végrehajtásának kötelezettségéről beszélünk. A két kötelezettség együttesen sajátos viszonyt teremt a munkajogviszony alanyai között az alá- és fölérendeltség viszonyát. Ez a viszony azonban alapjában különbözik a kapitalista viszonyokat jellemző hasonló tulajdonságoktól. Ott ez folyománya a munkaviszonyokon kívül is meglévő társadalmi, gazdasági és politikai alá- és fölérendeltségnek. Ugyanakkor ez a szocializmusban csak az utasítási jogkörön belül jelentkezik és lényegében pusztán szervezeti alá- és fölérendeltség.

Továbbfejlesztve a gondolatokat, megállapíthatjuk, hogy a kapitalista munkajogviszonyban ugyan a dolgozó munkaereje áruformában cserél gazdát és ennek ellenére mégsem a mellérendeltség jellemzi a felek viszonyát, azonban az általános társadalmi, gazdasági alá- és fölérendeltség behatásán túlmenően nemvitásan szervezési okok is megkívánják e viszonyt. A különbség inkább a lényegét képező tartalomban van. Hiszen gondoljunk csak a munka megszervezésében nagy jelentőséggel bíró vállalati munkarendre, melynek létrehozásában nagy szerepet játszik a mi viszonyaink között a szakszervezet, illetve a dolgozók kollektívája. Tehát túl az alapot jelentő társadalmi, gazdasági és politikai különbségeken, magában a munka megszervezésében is lényeges különbség van a kapitalista és szocialista gyakorlat között, vagyis erről közelítve meg a kérdést, szintén kimutatható a különbség a kapitalista és szocialista viszonyok között meglévő, a munkajogviszonyok alanyainak kapcsolatát jellemző fölé- és alárendeltség között. Természetesen ezzel a kitéréssel nem volt szándékunk megközelíteni az elhatárolás problémáját, csupán azt igyekeztünk bemutatni, hogy nem azonos a két fölé- és alárendeltségi viszony tartalma, noha elnevezésükben nincs különbség.

Ami a burzsoa irodalomban sokat emlegetett függőséget illeti, annak bizonyos elemei — a megfelelő különbségek mellett — megtalálhatók jelenleg viszonyainkban is. Egyetértünk azonban azzal az állásponttal, hogy helyesebb ezt lekötöttségnek, rendelkezésre állásnak tekinteni.⁷⁴ Kihangsúlyozzuk azonban, hogy ez a lekötöttség csupán a munkaszerződés által meghatározott keretben érvényesül és a konkrét munkaadóval szembeni, az utasítási jog keretének megfelelő rendelkezésre állást jelent.

Megjegyezzük, hogy a Legfelsőbb Bíróság jónéhány ítéletében — különösen a felszabadulás előtti munkajogviszonyokat is vizsgáló nyugdíjperekben hozottakban — ma is megtalálható a függőségre, alárendeltségre mint a munkaviszony ismérveire való pusztá hivatkozás.⁷⁵

Összefoglalva álláspontunkat a munkajogviszony és a munkavégzéssel kapcsolatos polgári jogviszonyok közötti elhatárolási ismérvként a feleknek a munkavégzéssel kapcsolatban azt a sajátos viszonyát tartjuk, amit az utasítási jogon, illetve az ennek másik oldalán lévő, az utasítások teljesítését, végrehajtását jelentő kötelezettségen keresztül megnyilvánuló alá- és fölérendeltségi viszony tartalmaz. Szükséges azonban megjegyezni, hogy ez a függő helyzet csak a munkavégzéssel kapcsolatos mértékben és körben jelentkezhethet, és lényegében a meghatározott kereten belüli munkavégzésre való készenállást jelenti. Az utasítás viszont kiterjedhet a munkafolyamat minden részletére, sőt bizonyos esetben azon túl is.

Természetesen maga ez az ismérv nem zárja ki más — már említett — ismérvek alkalmazhatóságát. Szerintünk az utasítási jog az alap, az elsődleges, amit vizsgálni kell az elhatárolásnál. Ha úgy tűnik, hogy ez nem újút kellően biztos alapot az elhatárolásra, akkor kell *kisegítő ismérveket* vizsgálni.

Ilyen *kisegítő ismérv* pl. a személyes teljesítés. Ha az egyáltalában nem áll fenn, akkor mindig feltételezhetjük a polgári jogviszonyok valamelyikének fennállását. Azonban az ellenkező itt is bizonyítható valamilyen ismérvel. Az egy dolgozó kizárólagossága szintén ilyen ismérv. Ha tehát több személy szerepel dolgozói oldalon, akkor sohasem lehet szó munkajogviszonyról. Adott esetben előfordulhat, hogy több dolgozóval külön-külön történt megállapodást esetleg egy írásbeli szerződésbe foglalnak össze. Szerintünk ilyen esetben is egyéni munkajogviszonyról van szó és csupán valamilyen célserűségi ok indokolja az azok létesítését szolgáló szerződések összekapcsolását egy írásbeli szerződésbe.⁷⁶

5. Leszűrve az elmondottak tanulságait megállapíthatjuk a következőket:

— a munkavégzéssel kapcsolatos jogviszonyokat több jogág szabályozza, tehát felvetődik a jogágak, illetve a jogviszonyok közötti elhatárolás problémája;

— tekintettel arra, hogy a jog által szabályozott társadalmi viszonyok egymással dialektikus kölcsönhatásban vannak, nagyon éles határvonalat nem

⁷⁴ Csanádi i. m. 148. old.

⁷⁵ L.: pl. törv. IV. 21 125/1959., vagy a már idézett P. törv. 20 822/1959. számút.

⁷⁶ Lényegében a többalanyúság is a vállalkozási szerződés mellett szólt a már említett balett-táncosok jogviszonya tekintetében. Nem tudunk egyetérteni az egyetemi jegyzettel, mely elismeri dolgozói oldalon a több alanyúságot a munkajogviszony ún. különleges formáinál. Az ott példaként szereplő színjátszó csoportnak illetve zenekarnak (mint ilyeneknek) jogviszonyát szerintünk nem lehet munkaviszonynak minősíteni. (l.: Weltner i. m. 233—234. old.)

lehet vonni, azonban meg lehet találni a legáltalánosabb ismérveket, melyek dialektikus alkalmazása lehetővé teszi e viszonyok helyes minősítését, elhatárolását;

— szerintünk a munkajogviszonyt jellemző legalapvetőbb elhatárolási ismérv az alanyok között létrehozott társadalmi viszonyt jellemző az a kötöttség, alá- és fölérendeltség, mely az utasítási jogban, annak terjedelmében és jellegében jelentkezik, szemben a polgári jogban egymás mellé rendelt felek sokkal önállóbb helyzetével.

Д-р. ШАНДОР ШИМОНИ

ОТГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ ОТ ПРАВООТНОШЕНИЙ,
СВЯЗАННЫХ С ВЫПОЛНЕНИЕМ РАБОТ

(Резюме)

Очерк рассматривает тему в двух частях. В первой части исследует критерии отграничения, использованные венгерской буржуазной литературой гражданского права и судебной практикой до освобождения страны. Из числа этих считаем важным проекцию принципа договорной свободы на конкретный вопрос, что выражается в том, что — в особенности в начальной фазе капитализма — квалификация правоотношения, связанного с выполнением работы, осуществлялась на основании воли сторон. Из числа критериев отграничения общепринятыми были следующие: зависимое положение нанимающегося, право приказывать, проявляющееся в широких пределах, руководство и подчиненность сторон в рамках организации труда в качестве последствия общественного, экономического и политического руководства и подчиненности, существующих и помимо правоотношения между сторонами.

Во второй части — ввиду их воздействия на развитие венгерского права — во первых даем обзор о точках зрения, проявляющихся в советской литературе. Из числа этих особенно мнение Н. Г. Александрова и А. Е. Пашерстника об этом вопросе оказали влияние на венгерскую литературу трудового права.

Между прочим помечаем, что советские соображения нельзя в каждом случае применять на наши условия, так как среди этих очень много условий перехода от капитализма к социализму, а отграничение возникает в ряде случаев какраз в связи с этими.

После обзора точек зрения венгерских авторов и венгерской судебной практики можно установить, что общим критерием отграничения следует считать то особенное отношение сторон, связанное с выполнением работы, которое содержится в отношении руководства и подчиненности, проявляющемся через право приказывания и через обязанность выполнять этот приказ со стороны трудящегося. Надо отметить, что это положение зависимости может появляться только в мере и в рамках выполнения работы и по сути дела обозначает положение готовности выполнить работу в определенных рамках. А приказ может касаться всех моментов процесса работы, даже в известных случаях и на поведение, помимо трудового отношения.

Естественно, мы не считаем это таким критерием, которое само пригодно для отграничения. Имеются и такие — более просто доказываемые критерии, которые второстепенно пригодны для отграничения (на прим. личное выполнение труда, то, что нанимающимся может фигурировать только физическое лицо, и, согласно нашему мнению, субъектом трудового отношения может быть только трудящийся.)

DIE ABGRENZUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES VON DEN MIT EINER
ARBEITSLEISTUNG VERBUNDENEN RECHTSVERHÄLTNISSEN

(Inhaltsangabe)

Der Gegenstand der Abhandlung wird in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil werden die in der ungarischen bourgeois zivilrechtlichen Literatur und Gerichtspraxis der Vorbefreiungszeit herkömmlichen Abgrenzungsmerkmale untersucht. Es kann unter diesen eine grössere Wichtigkeit der Projizierung des Prinzips der Vertragsfreiheit auf die konkrete Frage zugeschrieben werden, die sich besonders in der Anfangsperiode des Kapitalismus darin offenbarte, dass die mit einer Arbeitsleistung verbundenen Rechtsverhältnisse der Willenäusserung der Parteien entsprechend qualifiziert wurden. Es wurden allgemein als Abgrenzungsmerkmale angenommen: die abhängige Lage des Arbeitnehmers, das in einem breiten Umfang zur Geltung kommende Recht der Anweisung, sowie die sich in der Arbeitsorganisation verkörperte Über- und Untergeordnetheit der Parteien als Folge einer ausser dem Rechtsverhältnis bestehenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Über- und Untergeordnetheit.

Der zweite Teil beginnt, mit Hinsicht auf ihren Einfluss auf die ungarische Rechtsentwicklung, mit einer Übersicht der in der Sowjetliteratur eingenommenen Standpunkten, von welchen hauptsächlich die einschlägigen Ansichten von N. G. Alekszandrov und A. J. Pascherstnik stark auf die ungarische arbeitsrechtliche Literatur eingewirkt haben.

Nebenbei bemerkt, können die sowjetischen Ansichten nicht in allen Fällen auf unsere Verhältnisse angewandt werden, da es sich oft um Verhältnisse des Übergangs vom Kapitalismus zum Sozialismus handelt und zwar eben in den Fällen wo sich die Notwendigkeit einer Abgrenzung gibt.

Nach einer Übersicht der von den ungarischen Autoren und der Gerichtspraxis eingenommenen Standpunkten wird festgestellt, dass als allgemeines Abgrenzungsmerkmal jenes mit der Arbeitsleistung verbundene, besondere Verhältnis der Parteien angenommen werden kann, das im Unter- und Übergeordnetheitsverhältnis enthalten ist, indem sich das letztere einerseits in Rechte der Anweisung und andererseits aufseiten des Werk tätigen in der Verpflichtung der Ausführung zum Ausdruck kommt. Es muss jedoch bemerkt werden, dass sich diese abhängige Lage lediglich im Masse und im Bereich der Arbeitsleistung bemerklich machen kann und im Grunde genommen nichts anderes als eine Bereitschaft zur Arbeitsleistung in den vorbestimmten Rahmen bedeutet. Was aber die Anweisung betrifft, so kann sich diese auf alle Einzelheiten des Arbeitsvorgangs und in gewissen Fällen sogar auf das Verhalten ausser dem Arbeitsrechtsverhältnis erstrecken.

Dieses Merkmal kann freilich nicht als das einzige betrachtet werden, dass sich zum Zwecke der Abgrenzung eignet. Es gibt gewisse einfacher beweisbare Sekundärmerkmale, die bei der Abgrenzung ebenfalls inbetracht gezogen werden können (z. B. die persönliche Arbeitsleistung, oder dass auf Arbeitnehmerseite bloss eine natürliche Person und zwar nach unserer Ansicht nur eine einzige Person Subjekt des Arbeitsrechtsverhältnisses sein kann).

