

Miskolci Egyetem
Állam- és Jogtudományi kar
Agrár- és Munkajogi Tanszék

Álképviselet a munkajog tükrében



Szakdolgozat

Készítette: Tőzsér Luca
XK8YZS

Konzulens: Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett
Egyetemi adjunktus

Miskolc
2024.

University of Miskolc
Faculty of Law
Institute of Private Law
Department of Labour and Agricultural Law

Unauthorized representation in the light of labour law



Thesis

Author: Tózsér Luca
XK8YZS

Consultant: Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett
Assistant lecturer

Miskolc
2024.

Tartalom

Bevezetés	4
1. Álképviselet a magyar jogtörténetben	5
2. Álképviselet mai szabályozása	10
2.1. Mt. és Ptk. szabályozásának összevetése	10
2.2. Gyakorlati, értelmezési anomáliák:	15
3. Álképviselet orvoslása	21
3.1. Utólagos jóváhagyás	21
3.2. Utólagos jóváhagyás megtagadás	25
3.3. Utólagos jóváhagyás a joggyakorlatban	27
4. Felelősségi kérdések	30
4.1. Álképviselő felelőssége	30
4.2. Álképviselt felelőssége	31
4.2.1. Látszaton alapuló képviselet	34
5. Létre nem jött szerződések	36
6. Digitalizált álképviselet kérdései	39
7. Külföldi kitekintés	44
Konklúzió:	50
Irodalomjegyzék	52
Jogszabályjegyzék	55

Bevezetés

Manapság a képviselet jogintézménye nagyon sok jogviszonynál nélkülözhetetlen, főleg az olyan területeken felmerülő jogügyleteknél, ahol a jogviszony alanyai jogi személyek. Ezen alanyi körök nem minden esetben tudják a jogviszonyukból fakadó jogaikat gyakorolni vagy kötelezettségeiket teljesíteni, ugyanis vannak olyan magatartások, amelyeknek gyakorlása jellemükből adódóan csak természetes személy által lehetségesek. Így ilyen esetekben nem a jogi személy fog eljárni, hanem az őt képviselő természetes személy. Ez a munka világában nagyon gyakran előfordul, hiszen a munkáltató sokszor nem természetes személy. A képviselet nem csak a polgári jogban jellemző, kiemelt szerepét bizonyítja, hogy számos más jogágnak is nélkülözhetetlen jogintézménye.

A képviselő eljárása során közvetlenül a képviselt személyre nézve vált ki joghatást, őt jogosítja és kötelezi. Azonban nem minden esetben következik be a joghatás, vannak esetek, mikor a képviselet valamilyen hibában szenved, és emiatt nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására. A dolgozatomban ennek a legjellemzőbb esetét az álképviseletet szándékozom megvizsgálni és annak munkajogi szabályozásának sajátosságait.

Azért ezt a témát választottam, mert kevésbé kutatott jogintézmény és a munkajogban való megjelenése, az ott kifejtett hatásai és annak megoldásai gondolkodóba ejthetik a jogalkalmazót. Dolgozatomban a több kutatási módszerrel vizsgálom meg az álképviseletet, kitérek a jogtörténeti fejlődésére, és több ízben is összehasonlító jogi módszert alkalmazok, mivel főleg a munkajogi szabályozással vetem össze. Továbbá több állam szabályaira is, és a digitalizációban történő megjelenésére, annak lehetőségeire is kitérek.

1. Álképviselet a magyar jogtörténetben

A magyar jogtörténet néhány jogforrását fogom kiemelni az alábbiakban, hogy röviden áttekintsük az álképviselet szabályozásának fejlődését.

Időbeli sorrendben, az Osztrák Általános Polgári Törvénykönyvvel kezdem. Bár a neve nem erre utal, de 1853 és 1861 között nagy jelentőséggel bírt a magyar jogban.¹ Az osztrák törvény hatálybalépése előtt indult több kezdeményezés is egy magyar magánjogi törvény megalkotására, de átfogó szabályozás nem született, és végül Magyarországon 1853. május 1-én lépett hatályba az akkor már Ausztriában hatályos Optk., így mindenképp szükséges áttekinteni a szabályozását.² A jogforrás a képviselet tekintetében főleg a meghatalmazást tárgyalta. Emellett a kiskorúak és azon a személyek, akik ügyeinek vitelében akadályozottok – a törvénykönyvet idézve „Ki eszének használatát nem bírja” – képviseleti szabályait írja le. Én a jogforrást most csak a meghatalmazás tekintetében vizsgálom meg és azon belül is főleg annak túllépését közelítem meg.

A 22. fejezet rendelkezik a meghatalmazási szerződésről. Akkoriban szerződésként deklarálták, ma már tudjuk, hogy a meghatalmazás az egyoldalú jognyilatkozat, ami csak jogosultságot teremt.³ Fontosnak tartom, hogy a fejezet részletezi a meghatalmazás két típusát, az „általános és különös fölhatalmazványt”. Azért lényeges ezt tisztázni, mert az álképviselet sokszor eredhet ezen szabályok megszegéséből, főleg, ha különös meghatalmazásról van szó. Általános meghatalmazásról beszélünk, ha az lényegében mindenre kiterjed, tehát a meghatalmazó nem ad keretet, valójában meghatározatlan ügyekre terjed ki. A különös meghatalmazás jobban magában hordozza a kockázatát az álképviselet megvalósulásának, mivel ilyenkor csak bizonyos ügyekre

¹ Pődör Lea: Az Osztrák Polgári Törvénykönyv. 2012.: 23. o.

² PÖDÖR, Lea (2012): 24. o.

³ Csehi Zoltán, Bodzási Balázs, Tókey Balázs: 2013. ÉVI V. TÖRVÉNY A POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYVRŐL KOMMENTÁRJA, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2021: 1384. o.

terjed ki a képviseleti jog, tehát egy bizonyos körön belül mozoghat csak a meghatalmazott.⁴

Az Osztrák Általános Polgári Törvénykönyv 1016. § így rendelkezik: *„Ha a hatalmazott föl hatalmazványa határain túllép; a hatalmazó csak annyiban van lekötelve, a mennyiben az ügyletet jóváhagyja, vagy az ügyletből eredő hasznot maga javára fordítja.”*⁵

A paragrafus értelme szerint, a meghatalmazó nem felel a hatalmazott túllépésének következményeiért, kivéve, ha előnyt kovácsol belőle, vagy azt jóváhagyja. Ez utóbbi miatt merek arra a következtetésre jutni, hogy az Optk. ezen paragrafusa a mai álképviseleti szabályok előzménye. Ennek oka, hogy az álképviseletnél is megtaláljuk ezeket a joghatásokat, és az utólagos jóváhagyás intézményét is, ami nem más, mint a képviselt személy utólagos jóváhagyása, amivel az álképviselő képviseleti jogkörének csonkaságát kiegészíti. Kifejezésre juttatja utólagosan azt, hogy neki szándékában állt, hogy a képviselő olyan ügyletben járjon el, amire egyébként előzetesen nem hatalmazta fel.

*„... 1009. §. A hatalmazott köteles az ügyletet, Ígérete és a nyert meghatalmazás szerint, szorgosan s becsületesen ellátni, és az ügyletből eredő minden hasznot a föl hatalmazónak engedni. Habár csak korlátozott föl hatalmazványa legyen is, jogosítva van mindazon eszközöket használni, melyek az ügylet természetével szükségkép kapcsolatban, vagy a hatalmazó nyilvánított szándékával összeegyeztetésben vannak. De ha a föl hatalmazvány határain túllép, a következményekért felelős. A meghatalmazó abban az esetben, ha a meghatalmazott az optkv. 1009. §-a rendelkezése ellen vét, jogosítva van a meghatalmazást idő előtt kártérítési kötelezettség nélkül visszavonni.”*⁶

Az Optk. a jogviszony alanyait hatalmazottként és hatalmazóként nevesíti. Amíg előbbi paragrafusban az Optk. a hatalmazó személyének helyzetét deklarálta – akit a jogviszonyban való jogállása miatt a képviselt

⁴ Barta Melinda: A képviselet szabályozásának változásai az új Ptk.-ban (KK, 2021/4., 100-111. o.)

⁵ Dr. Márkus Dezső: Az osztrák általános polgári törvénykönyv mai érvényben, 1907: 1016. § 230.o.

⁶ MÁRKUS, Dezső (1907): 1009. § 228. o.

személlyel azonosítanék – addig az 1009. § a másik alany, a hatalmazott, vagyis a képviselő felelősségét állapítja meg. A mai hatályos Ptk az Optk.-hoz képest konkrétabban fogja a felelősség kérdését rendezni tudati állapottól függően, még a későbbiekben kitérek erre.

Az én meglátásom szerint, az 1009. § rávilágít arra is, hogy ha a képviselő személy a kötelezettségeinek nem tesz eleget, akkor a képviselt alany visszavonhatja felhatalmazását.

Alábbiakban az 1928. évi Magánjogi Törvényjavaslatot fogom megvizsgálni az álképviselet szabályozásának tekintetében. Bár törvényjavaslatról van szó, így törvényerőre sohase emelkedett, azonban jelentőséggel bírt, mint írott szokásjog.⁷

A hetedik fejezet 3. pontja tárgyalja a szóban forgó jogintézményt. Ezek a rendelkezések már nagyjából hasonlítanak a mai Ptk. szabályaihoz, bár itt bővebben 4 paragrafuson keresztül írja le a szabályozását.

A törvényjavaslat a szerződés körében és az egyoldalú jognyilatkozat körében megvalósuló álképviseletet külön tárgyalja. Az 1034. §-ban találjuk a szerződések során megvalósuló álképviselet szabályait. A törvényjavaslat elkülöníti az álképviselő felelősségét tudati állapotától és a jogkövetkezményektől függően. Ez már közelít a mai hatályos szabályozáshoz, de nem rendelkezik még itt jóhiszemű vagy rosszhiszemű álképviselőről.

„1034. § ... a másik fél a képviselőként eljáró személytől, hacsak ez képviseleti jogosultságát ki nem mutatja, a szerződés teljesítését vagy kárának megtérítését követelheti. Ha azonban a más nevében eljáró személy tévedésből képviseletre jogosultnak vélte magát s a másik félre a szerződésből ingyenes előny vagy aránytalan nyereség hármozna: ez csak a szerződés megkötéséből eredő kárának megtérítését követelheti tőle.”⁸

⁷ Vékás Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez: 11. o.

⁸ 1928. évi magánjogi törvényjavaslat MAGYARORSZÁG MAGÁNJOGI TÖRVÉNYKÖNYVE: 1034. §

A fentiekből kiolvasható az alap eset, hogy a harmadik személy nem csak a teljes kártérítést követelheti az álképviselőtől, hanem akár a szerződés teljesítését is. A rendelkezés második részében a tévedésben lévő álképviselő helyzetét olvashatjuk, ami mai hatályos jóhiszemű álképviselő szabályaira hasonlít, viszont annál szigorúbb. Az ilyen álképviselő enyhébb felelősségének megállapításához egy plusz feltételt fűz a törvény, szemben a hatályos Ptk.-val, mégpedig, hogy a harmadik személynek a szerződésből ingyenes előnye vagy aránytalan nyeresége származzon. A paragrafus harmadik esete, amikor az álképviselő felelősségét kizárja. Két esetben nem felel az álképviselő, ha a fél a szerződés megkötésekor rosszhiszemű volt, azaz tudhatta volna, hogy nincs jogosultsága a szerződés megkötésére, illetve ha az álképviselő cselekvőképességében korlátozott volt.⁹

Az 1035. § az egyoldalú jognyilatkozatokkal kapcsolatos álképviseletet szabályozza, és kimondja, hogy az ilyen jognyilatkozatok hatálytalanok, ha képviseleti jogát a nyilatkozatottevő nem igazolja, és ha a harmadik személy visszautasítja haladéktalanul a nyilatkozatot. Azonban az álképviselő által kötött szerződésre vonatkozó – az imént tárgyalt – szabályokat kell alkalmazni, ha a harmadik személy nem utasította vissza a jognyilatkozatot.¹⁰

Az álképviselet szabályozásának történeti vizsgálataként az 1959. évi IV. törvényt, azaz régi Ptk.-t szeretném végül elemezni. A törvény az álképviselet vonatkozásában szinte csak a megfogalmazásában tér el a mai szabályozástól. A rosszhiszemű álképviselő kifejezést használja már, és teljes kártérítési kötelezettséget ír elő. Viszont az előzővel ellenben, a szerződés teljesítését, mint harmadik személynek érvényesíthető igényét, már elhagyja.¹¹ A jóhiszemű álképviselő vonatkozásában a 221. § (1) bekezdése így rendelkezik:

„Aki képviseleti jogkörét jóhiszeműen túllépi, vagy anélkül, hogy képviseleti joga volna, más nevében szerződést köt, és eljárását az, akinek

⁹ 1928. évi magánjogi törvényjavaslat: 1034. §

¹⁰ 1928. évi magánjogi törvényjavaslat: 1034. §

¹¹ 1959. IV. TÖRVÉNY a Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről: 221. § (2)

nevében eljár, nem hagyja jóvá, köteles a vele szerződő félnek a szerződés megkötéséből eredő kárát megtéríteni. A bíróság azonban a szerződés megkötéséből eredő kár megtérítése alól mentesítheti, különösen ha korábban képviselő volt, és képviseleti jogának megszűnéséről a szerződéskötéskor hibáján kívül nem tudott.”¹²

A rendelkezés lehetőséget teremt a bíróságnak, hogy a jóhiszemű képviselőt mentesítse a negatív interesse megtérítése alól is, ha ő maga korábban képviselő volt, és ezen jogának megszűnéséről saját hibáján kívül nem tudott. A jogalkotó kivette a törvényből a szerződés teljesítésének lehetőségét, bár Bodzási Balázs szerint ez nem jelenti azt, hogy a bíróság természetbeni kártérítésként nem kötelezheti annak teljesítésére.¹³

Összeségében megállapítható, hogy az álképviselet szabályozásának alakulása a történelem során – a vizsgált jogforrások tekintetében – részletgazdaggá vált. Ugyanis az elsőként vizsgált Osztrák Általános Polgári Törvénykönyv még nem tett tudati állapot szerint különbséget az álképviselők között. Így az az álképviselő, aki nem tudta és a kellő körütekintés tanúsítása mellett se tudhatta volna, hogy ő nem jogosult a képviselt nevében eljárni ugyanúgy felelt, mint aki annak ismeretében járt el, hogy ő álképviselő. Viszont, ahogyan fentiekben le is írtam, a későbbi jogforrásokban már nagy hangsúlyt fektetett a jogalkotót a tudati állapotra, és ennek fejében eltérő jogkövetkezményeket fűz rosszhiszemű és jóhiszemű álképviselői joggyakorláshoz.

¹² 1959. IV. TÖRVÉNY: 221. §

¹³ Bodzási Balázs: Az álképviselet szabályozása a hatályos és az új Polgári Törvénykönyvben. Jogtudományi Közlöny, 2012/10, 403. o.

2. Álképviselet mai szabályozása

2.1. Mt. és Ptk. szabályozásának összevetése

Az álképviselet szabályozását meg tudjuk közelíteni polgári jogi és munkajogi szempontból is, és meglátjuk, hogy némileg a két szabályozás eltér egymástól. A különbség főleg a jogkövetkezményekben merül ki. Elsőként a polgári jogi szabályokat vizsgálнам meg. A hatályos Ptk. a 2013. évi a Polgári Törvénykönyvről szóló törvényünk, ahogyan korábban is utaltam rá, nem sokban tér el a régi Ptk. szabályaitól. A törvény hatodik könyvében, azaz a kötelmi jogon belül tárgyalja az álképviseletet. A III. fejezet szól a képviselet szabályairól, és azon belül is a képviselet általános szabályain belülre helyezte a jogalkotó a szóban forgó jogintézményt.

A törvény csupán kettő bekezdés keretében tárgyalja az álképviseletet, mondhatni szűkszavúan szabályozza, éppen ezért sokszor a joggyakorlat, illetve jogirodalom kiegészítésére szorul. Így rendelkezik a törvény 6:14. § (1) bekezdése:

„Aki képviseleti jog nélkül vagy képviseleti jogkörét túllépve más nevében jognyilatkozatot tesz, nyilatkozata a képviselt jóváhagyásával vált ki joghatást.”¹⁴

Két esetét nevesíti az álképviseletnek –korábbiakban már volt róla szó – egyik esete, mikor nincs is képviseleti joga, a másik pedig a római jogban excessus mandati néven ismert esete, vagyis, ha van ugyan képviseleti joga, de a konkrét ügyletre nem terjed ki.

A bekezdés deklarálja a ratihabitatiót¹⁵, azaz, hogy az álképviselő joggyakorlása csak akkor váltja ki a célzott joghatást, ha a képviselt személy azt akár utólagosan is, de jóváhagyja. Ilyenkor úgy kell tekintenünk, mintha már az álképviselő joggyakorlásának időpontjában

¹⁴ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről – 6:14. § (1)

¹⁵ Siklósi István: A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban, 2005: 18. o.

képviselő lett volna. Nagyon fontos szabály, hogy a jóváhagyás nincs alakhoz kötve, azt akár ráutaló magatartással is meg lehet valósítani, a későbbiekben még kitérek rá.

(2) „Ha a képviselt a nevében tett jognyilatkozatot nem hagyja jóvá, a jóhiszemű álképviselő a harmadik személynek a jognyilatkozat megtételéből eredő kárát, a rosszhiszemű álképviselő a harmadik személynek a teljes kárát köteles megtéríteni.”¹⁶

A (2) bekezdésben foglaltak, akkor nyernek jelentőséget, ha az álképviselő jognyilatkozatát végül nem hagyja jóvá a képviselt személy, az álképviselő felelősségét írja le a törvény.

A Ptk. az álképviselő által megkötött szerződést nem létezőnek tekinti, bár ezt így szószerint nem olvashatjuk, ezt a Ptk. kommentárja mondja ki¹⁷. A nem létező szerződésről azonban sem a Ptk., sem az Mt. nem rendelkezik kifejezetten, ugyanakkor mindkettő jogterület gyakorlata ismeri a jogintézményt. Ez a jogirodalomnak köszönhető, hiszen a kérdéssel több jogtudós is foglalkozott már, így annak meghatározó elméleti alapja van.¹⁸

Nem létező szerződésről akkor van szó, ha a megállapodás létrejöttéről sem beszélhetünk, tehát nincs meg az akarat a felek között a szerződés megkötéséhez. Ilyenkor még az érvénytelenség sem jöhet szóba, hiszen konszenzus sincsen. A polgári jogban az álképviselő által kötött szerződés iskolapéldája a nem létező szerződésnek, azonban a munkajogban sokkal megosztottabbak a vélemények e tekintetben.¹⁹

Alábbiakban ismertetni szeretném a munkajog álképviselői szabályait. A hatályos munka törvénykönyvünk a 2012. évi I. törvény, melyben az álképviselőt, így szószerint ezzel az elnevezéssel nem találjuk meg, de a jogintézményt szabályozza. Amit előzetesen kiemelnék, hogy az Mt. különbséget tesz munkavállaló és munkáltató álképviselőiről. Ezt véleményem szerint azért teszi, mert e két jogalany egymás viszonylatában

¹⁶ Ptk. 6:14. § (2)

¹⁷ CSEHI, Zoltán (2021): 1382. o.

¹⁸ Balogh Áron Péter: A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében, 2017: 152. o.

¹⁹ BALOGH, Áron Péter (2017): 153. o.

nagyon is különböző. Eltérő jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek az alá-fölé rendeltségi viszonyukban, így az álképviselmet is indokolt ennek megfelelően szabályozni.

Az Mt. 20. § (3) bekezdése a munkáltató oldalán megvalósuló álképviselmet szabályozza az alábbiak szerint:

„Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.”

A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltató képviselőjében jognyilatkozatot tehet. Azonban, ahogy a paragrafusból is olvasható, nem minden esetben van erre felruházva, tehát olyankor álképviselőként fog eljárni. A szakasz azt is leírja, hogy ha a munkáltató jogkörét túllépve – vagyis álképviselőként – köt szerződést, az érvénytelen lesz ellenben a polgári jogi szabályokkal.²⁰ Az utólagos jóváhagyás jogintézménye itt is adott, tehát az álképviselő orvoslására ugyanúgy lehetőség van.

A 21. §-ban a munkavállalóra vonatkozó szabályokat olvashatjuk, az első bekezdés leírja, hogy személyesen és képviselő útján is tehet jognyilatkozatot. A harmadik bekezdést emelném ki, mely így rendelkezik:

„A munkavállaló, kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott, nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.”

Eszerint a főszabály, hogy nem hivatkozhat egyáltalán álképviselőre. Ez alól kivétel, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozva van.

Elmondható, hogy amíg a polgári jog az álképviselő szerződését nem létezőnek tekinti, addig a munkajog érvénytelennek. Ez a szabályozás nem véletlenszerű, hiszen a polgári jogi érvénytelenség jogkövetkezményei nem ugyanazok, mint a munkajogi érvénytelenségnek. Kérdésként

²⁰ Balogh Áron Péter (2017): 154. o.

merülhet fel, hogy miért tér el a két jogterület szabályozása, milyen indokkal teszi azt a jogalkotó?

A Ptk. az érvénytelen szerződésnek nem ad kötelemkeletkeztető hatályt, az ilyen szerződés nem köti a feleket. Egyúttal azt is kimondja a 6. könyv 108. §-ban, hogy az érvénytelenség további jogkövetkezményeit csak a fél kérelmére fogja a bíróság alkalmazni.²¹ Ezeket a jogkövetkezményeket a Ptk. nevesíti a XIX. Fejezetben, melyeknek a célja a helyreállítás, mint például az eredeti állapot helyreállítása, vagy a szerződés bíróság általi érvényessé nyilvánítása. Az Mt. az érvénytelenséget a 29. §-ban tárgyalja. Bár az Mt.-nek a Ptk. a mögöttes jogszabálya, és az Mt. 31.§ felsorolja, hogy a Ptk. mely paragrafusai alkalmazandóak a munkajogi jognyilatkozatra egyebekben, azonban kiemelendő, hogy a Ptk. XIX. Fejezetét vagyis az érvénytelenség jogkövetkezményeire vonatkozó paragrafusokat kihagyja, mint ahogyan az álképviselétről szóló szakaszt is.²² Tehát ez is mutatja, hogy e körben nem a polgár jogi szabályokat kívánja alkalmazni.

Az Mt. teljesen más jogkövetkezményeket fűz az érvénytelenséghez. A 29. §-ban olvashatjuk a szabályozását, de különböző jogkövetkezményeket állapít meg attól függően, hogy milyen ügyletről van szó. Az 1. bekezdése kimondja, hogy az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból fakadó jogokra és kötelezettségekre úgy kell tekinteni, mintha érvényes megállapodáson alapulnának. Tehát a Ptk.-val ellenben, az ilyen megállapodás alapján jogokat lehet gyakorolni, vagyis az köti a feleket.²³ A munka törvénykönyve természetesen nem hagyja annyiban az ilyen szerződést, ugyanis a 29. § (1) bekezdésének következő mondatában deklarálja, hogy ha a felek az érvénytelenségi okot nem hárítják el, akkor a munkáltató köteles az érvénytelen megállapodáson alapuló jogviszonyt azonnali hatállyal és haladéktalanul megszüntetni. Azonban ugyanezen szakasz 4. bekezdése már más jogkövetkezményeket állapít meg az egyoldalú jognyilatkozatok vonatkozásában. Kimondja, hogy az

²¹ Ptk. 6:108. §

²² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről: 31. §

²³ Mt. 29. § (1)

érvénytelen egyoldalú jognyilatkozatokból jogok és kötelezettségek nem származnak, kvázi nem létezik. Ez a rendelkezés a polgár jogi szabályozáshoz közelít.

De mi az Mt. szerint a nem létező szerződés? A munka törvénykönyve a 14. §-ban kimondja, hogy a felek kölcsönös és egybehangzó nyilatkozata kell a megállapodás létrejöttéhez. Balogh Áron Péter tanulmányában arra a következtetésre jutott e paragrafusból, hogy a nem létező szerződéshez a teljes konszenzus hiánya kell a munkajogban, ahogy a polgári jogban is.²⁴ A különbség tehát nem a nem létező szerződés mibenlétében nyilvánul meg, hanem hogy a törvény hol alkalmazza azt jogkövetkezményként.

Összeségében megállapítható, hogy a munkajogban az álképviselőként eljáró munkáltató által megkötött szerződés létre jön és bár érvénytelen, de úgy kell tekinteni rá, mintha az érvényes volna – a törvényben meghatározott feltételek teljesülése mellett – ezzel szemben a polgári jogban egy álképviselő által megkötött szerződés létre sem jön. Ugyanakkor a gyakorlatban egyik területen se ennyire egyértelműek az esetek minősítése.

A Ptk. és az Mt. szabályozásának összevetését a könnyebb átláthatóság érdekében az alábbi táblázatba vázolom.

	Polgári Törvénykönyv	Munka törvénykönyve
szabályozás helye	6:14. § kötelmi jog közös szabályain belül, a képviselet általános szabályai keretében	20. § III. Fejezet a jognyilatkozatok megtételének módja, a képviselet keretein belül
szerződés minősítése	létre sem jön	- munkáltató: érvénytelen - munkavállaló: nem hivatkozhat

²⁴ BALOGH, Áron Péter (2017): 152. o.

		rá főszabály szerint
jogkövetkezmény	nem vált ki joghatást	- szerződés esetén: feltételesen, de joghatást vált ki, köti a feleket. - egyoldalú jognyilatkozat: abból nem származnak jogok és kötelezettségek
orvoslása	képviselt által történő utólagos jóváhagyás	jogkör gyakorló utólagos jóváhagyása + ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

2.2.Gyakorlati, értelmezési anomáliák:

Alábbiakban a polgár jogi területen felmerült kételyeket, és értelmezéseket szeretném áttekinteni.

Bodzási Balázs polgári jogi területi tanulmányában³¹ a joggyakorlat alapján vizsgálta meg az álképviselő által megkötött szerződés minősítését. A bírói gyakorlat szerint az ilyen szerződések konszenzus hiányában létre sem jöttek, vagy semmisek, tehát megerősíti az eddig elmondottakat. A semmiségi ok tekintetében is több jogesetet

³¹ BODZÁSI, Balázs (2012): 402. o.

kiemelt. Voltak olyan bírói határozatok, amelyek az álképviseletet önálló semmiségi okként kezelték, de olyan gyakorlatok is jellemzőek, amelyeknél az ilyen szerződéseket jogszabályba ütközőség miatt nyilvánították semmisnek.

Bodzási felveti azt a gondolatot³² is, hogy a Ptk. miért nem rendelkezik kifejezetten az ilyen szerződések osztályozásáról. Szerinte direkt nem határozza meg a jogi minősítést, mivel az nem releváns. A nem létező szerződés és az érvénytelen szerződés jogkövetkezményei nagyon hasonlóak, és az álképviselő által kötött szerződésnek csak akkor lesz jelentősége, ha azt a képviselt személy jóváhagyja, tehát joghatás kiváltására alkalmassá válik. Fontosabb az álképviselő felelősségét szabályozni, és ezért hallgat a törvény a szerződés minősítéséről. További felvetése³³, hogy az álképviselő által kötött szerződés – mint ahogyan a fedezetelvonó szerződések – relatív hatálytalan. Azonban a fedezetelvonó szerződéssel ellenben, itt nem a harmadik személlyel szemben lenne hatálytalan, hanem a képviselt személlyel szemben, hiszen az ő érdekeit védené az ilyen szabályozás. Bodzási Balázs másik elemzésében³⁴ kifejezetten ezt a megoldást preferálja, ez jelentené a legnagyobb védelmet az álképviselővel szerződő fél számára, mivel a bíróság nem állapíthatná meg utólag a szerződés érvénytelenségét vagy nem létezését. Továbbá azt valószínűsíti, hogy a relatív hatálytalanság miatt senkinek nem keletkezne kára, így a kártérítési igényeket is rendezné.

Wellmann György, kollégiumvezető 2014-es tanulmányában³⁵ már egyértelműen állítja, hogy az álképviselő által kötött szerződés nem létező szerződés, mégpedig a konszenzus hiányában. Álláspontja szerint a hatályos Ptk. kétségtelenül kimondja, hogy az ilyen szerződések létre se jöttek, viszont Wellmann mellé teszi, hogy az álképviselő jognyilatkozata ettől még létrejött, és az lesz érvénytelen.

³² BODZÁSI, Balázs (2012): 403. o.

³³ BODZÁSI, Balázs (2012): 402. o.

³⁴ Bodzási Balázs: Az álképviselet legújabb bírói gyakorlatának elemzése (2005): 15. o.

³⁵ Wellman György: A szerződés érvénytelenségének szabályozása az új Polgári Törvénykönyvben, Jogtudományi Közlöny (2014): 69. o.

Csatlakozom Wellmann György álláspontjához, hogy a helyes minősítés a nem létező szerződés, bár mérlegelendők a fenti esetkörök is, főleg a relatív hatálytalansággal kapcsolatosan kifejtettek.

Látható, hogy már a polgári jogi szabályozásnál is merülnek fel kételyek a szabály gyakorlatban történő alkalmazásával, azonban a munkajogi jogviszonyoknál további bonyodalmat jelenthet, ha az álképviselő egy kollektív jogviszonynál merül fel. Ilyenkor nem csak a szerződéskötésben közvetlenül résztvevő felekre lesz hatással, hanem a munkavállalókra is, akik ugyan a szerződés megkötésében konkrétan nem vesznek részt, de a szóban forgó szerződés jogokat és kötelezettségeket keletkeztet nekik.³⁶ A kollektív szerződés az Mt. szabályai szerint egy megállapodás amely megkötésére a munkáltató valamint a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség jogosult.³⁷ Az Mt. részletezi, hogy ezek az alanyok milyen feltételek esetén köthetnek kollektív szerződést. A szerződés sajátossága, hogy kettős arculattal bír: Balogh Áron Péter írásában leszögezi, hogy van normatív és kötelmi oldala.³⁸ Előbbibe sorolható a munkaviszonyról és az abból fakadó jogokról és kötelezettségekről rendelkező oldala, amelyek a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalókra – általuk kifejtendő jognyilatkozat vagy akármilyen arra utaló magatartás nélkül – közvetlenül érvényesülnek. A kötelmi oldala a szerződéskötésben közvetlenül résztvevő felek viszonyát és a szerződés teljesítését, megszüntetését, a jogok gyakorlásával és kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos magatartásokat szabályozó része.³⁹ Ebből láthatjuk, hogy egy olyan szerződésről van szó, ahol egy jogalanynak a nyilatkozata nem csak magára nézve fejt ki joghatást, hanem akár több száz munkavállalónak deklarálhat jogokat vagy kötelezettségeket. Egy ilyen szerződésnél az álképviselőként történő eljárás nagyobb volument kölcsönözhet az ügyletnek, mint egy polgári jogi, csak a szerződő feleket kötő szerződés esetén.

³⁶ BALOGH, Áron Péter (2017): 1. o.

³⁷ Mt. 276. § (1)

³⁸ BALOGH, Áron Péter (2017): 2. o.

³⁹ BALOGH, Áron Péter (2017): 1. o.

A Kúria Mfv.I.10.094/2010/5. számú ítélete a kollektív szerződéssel kapcsolatosan tartalmaz fontos megállapításokat. A tényállás szerint egy szakszervezet a munkáltatóval kötött kollektív szerződést, azonban az a szerződéskötés időpontjában még nem volt bejegyezve, így jogalanyiséga sem volt. A szakszervezet tehát úgy kötött szerződést, hogy még létre sem jött, így az által megkötött szerződés sem jött létre, hiszen álképviselőként járt el. A felperesek a munkavállalók voltak, az alperes a munkáltató. Az ítélet alapjául szolgáló tényállásban az alperes munkáltató a nem létező kollektív szerződés bizonyos rendelkezéseivel összhangban szüntette meg a felperesek munkaviszonyát, ugyanakkor a szerződés más rendelkezéseit meg figyelmen kívül hagyta a felmondó levélben. A Kúria megállapította, hogy az a magatartás a munkáltató részéről, hogy a nem létező kollektív szerződés néhány pontját átemelte a felmondó levélbe, nem jelenti azt, hogy ezzel az egész kollektív szerződést magára nézve kötelezőnek ismerné el. A felmondási okiratban szereplő és a kollektív szerződésben is megjelenő kötelezettségeihez kötve marad, de ezen túlmenően, azokra a rendelkezésekre melyek csak a nem létező kollektív szerződésben vannak, a munkavállalók nem alapíthatnak jogot.⁴⁰

A Kúria ezen ítélete alapján láthatjuk, hogy ha nem a munkáltató jár el álképviselőként egy munkaviszonyban annak nem érvénytelenség lesz a jogkövetkezménye – ellenben az Mt. 20. paragrafusával –, hanem a polgári jogi szabályokkal összhangban a szerződés létre sem jön, joghatást tehát nem fog kiváltani.⁴¹

Ezzel ellentétes megállapításra jutott a Kúria az Mfv.I.10.885/2007/3. számú ítéletében. Az ítélet alapjául szolgáló tényállás azonos az előbbi tényállással a tekintetben, hogy a kollektív szerződést álképviselőként eljárva kötötték meg. Az eltérés a jogkövetkezményben lelhető fel, ugyanis a bíróság a szerződés érvénytelenségét állapította meg az álképviselő miatt.⁴² Így teljesen más a szerződés jogkövetkezménye, hiszen az Mt. 29. § szerint az érvénytelen

⁴⁰ BALOGH, Áron Péter (2017): 153. o.

⁴¹ BALOGH, Áron Péter (2017): 154. o.

⁴² BALOGH, Áron Péter (2017): 157. o.

megállapodás jogkövetkezménye, hogy az az alapján létre jött jogviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre úgy kell tekinteni, mintha érvényes megállapodás alapján keletkeztek volna. Ebből az következik, hogy ellenben a fenti bírósági ítélettel, a felmondó levélben szereplő rendelkezésektől függetlenül, a kollektív szerződésben nevesített rendelkezések követendők a felperes járandóságainak meghatározásánál.⁴³ Ennél az ügynél a Kúria az Mt. álképviselet szabályait vette alapul, pedig ugyanúgy a szakszervezet oldalán valósult meg az álképviselet.

Továbbá érdemes kiemelni, hogy a Kúria mindkét ítéletben megállapította, hogy a munkáltató tehet egyoldalú kötelezettségvállalást úgy, hogy azt az akár nem létező vagy érvénytelen kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek vonatkozásában teszi. Erre az Mt. 16-17. § jogosítja fel, és az ilyen kötelezettségek teljesítése követelhető a munkáltatótól. A tényállásokban szereplő felmondó levél ennek minősült. Azonban a munkavállalókat hátrányosan érintő jogok és kötelezettségek tekintetében ez már nem gyakorolható olyan egyértelműen a munkavállalók védelmének érdekében.⁴⁴

Valójában a munkáltató által megtett egyoldalú kötelezettségvállalások, részben orvosolják az álképviselő képviseleti jogkörének hiányosságát. Fontos, hogy nem egyenlő az utólagos jóváhagyással, de mégis részben ugyanazt eredményezi. Utólagos jóváhagyásnál a képviselt személy tesz jognyilatkozatot, ebben az esetben viszont a 3. fél, akivel az álképviselő szerződést köt, vagyis fenti tényállásoknál maradva a munkáltató. Valamint előbbinél az egész szerződést – jogokkal, kötelezettségekkel együtt – érvényessé minősíti, de a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával csak az őt terhelő kötelezettségek vonatkozásában tehet így.

Balogh Áron Péter megállapította írásában, hogy igény lenne a kollektív szerződések cizelláltabb szabályozására. A fent említett Kúria döntéseiből is erre a következtetésre lehet jutni, főleg a szerződés érvénytelensége,

⁴³ BALOGH, Áron Péter (2017): 157. o.

⁴⁴ BALOGH, Áron Péter (2017): 157. o.

illetve nem létezése okoz értelmezési nehézségeket.⁴⁵ Egyértelműsíteni kellene az Mt. erre vonatkozó szabályait, nem beszélve a jogbiztonság követelményének érvényesüléséről. Hiszen az Mt maga is a kollektív szerződéskötésre buzdít, azáltal, hogy valamennyi rendelkezésétől csak azzal lehet eltérni. De hogy kössön az ember ilyet, ha homály fedi számos kérdésben, amit az alapoz meg, hogy különleges a természete.

⁴⁵ BALOGH, Áron Péter (2017): 162. o.

3. Álképviselet orvoslása

3.1. Utólagos jóváhagyás

Már említettem az utólagos jóváhagyást, mely az álképviselő által "képviselt" személy lehetősége az ügylet orvoslására. A Ptk. 6:14 § (1) bekezdése kimondja, hogy a ratihabitatio joghatás kiváltását fogja eredményezni, hiszen ezzel a képviselt személy kifejezésre juttatja azt, hogy az álképviselő eljárása kielégítő számára. Az utólagos jóváhagyás ex tunc hatállyal megszünteti a képviseleti jogkör hiányosságát, azaz úgy kell tekintenünk, mintha az álképviselőnek már az ügylet letelejtől képviseleti jogosultsága lett volna.⁴⁶

A Ptk. nem köti ki a jóváhagyás alakját, bármilyen formában meg lehet tenni, így akár ráutaló magatartással is. Ennek egyedüli korlátja a törvény 6:6 § lehet. Eszerint, ha jogszabály vagy a felek közötti megállapodás úgy rendelkezik, hogy a jognyilatkozatot csak meghatározott alakban (pl.: írásban) lehet megtenni, akkor az csak úgy lesz érvényes. A szakasz második bekezdése kiterjeszti az alaki kötöttséget az ilyen jognyilatkozatok módosítására, megerősítésére, visszavonására, ... Az utólagos jóváhagyás az álképviselő jognyilatkozatának megerősítése lehet, így ilyen esetben, csak abban a formában lesz érvényes a jóváhagyás, amelyet a jogszabály meghatároz.⁴⁷

Az Mt. is rendelkezik az utólagos jóváhagyásról, viszont láthatjuk majd, hogy itt a törvény a munkavállalókat védi azzal, hogy szélesebb körben engedi az ügylet orvoslását. Egyrészt, itt is megvan az alapeset a 20. § (3) bekezdésében, mely szerint ha a tényleges munkáltatói jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyja, akkor érvényes lesz az egyébként munkáltatói jogkör gyakorlására fel nem jogosított személy jognyilatkozata. Ugyanezen bekezdés következő mondatában már olvashatjuk, hogy jóváhagyás nélkül is érvényes lesz az álképviselőként

⁴⁶ CSEHI, Zoltán (2021): 1383. o.

⁴⁷ CSEHI, Zoltán (2021): 1383. o.

eljáró munkáltató jognyilatkozata, ha a munkavállaló a körülményekből okkal juthatott arra a következtetésre, hogy van eljárási jogosultsága. Ezt a rendelkezést a 4. bekezdés megerősíti azzal, hogy nem engedi a munkáltatónak, hogy álképviselőre hivatkozzon, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az álképviselő jogosultságára.⁴⁸ Ez a szabályozás csak az Mt.-ben olvasható, a Ptk. nem ennyire rugalmas. A szabályozás tökéletes példája annak, hogy a munkajog igyekszik a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalónak plusz jogokat biztosítani, ezzel próbálja kompenzálni az alá-fölé rendeltségi viszonyt munkavállaló és munkáltató között. Itt a jóhiszemű munkavállalót védi, aki a körülményekben bízva hiszi, hogy a „felettese” jogosult a munkáltatói jogkör gyakorlására. Ezt azért gondolom munkavállalót védő rendelkezésnek, mert csak képzeljünk el egy helyzetet, hogy munkavállaló és az osztályvezető megállapodnak a szabadság időpontjában. Majd kiderül, hogy az osztályvezetőnek nem volt erre jogosultsága, de a munkavállaló már szabadságát tölti. Ilyenkor el kellene számolni a munkavállalóval is, vagy esetleg visszahívni szabadságról? Az Mt. szabályai szerint a válasz nem, hanem ilyenkor jóváhagyás nélkül is érvényes lesz a jogosulatlanul eljáró munkáltató jognyilatkozata, így a szabadság időpontja is érvényes lesz. Ezért ez a rendelkezés szerintem védi azt a munkavállalót, aki a körülményekben bízva állapodott meg a felettesével.⁴⁹ A munka világában jellemzően a munkáltató egy szervezet, vagy valamilyen gazdasági társaság és éppen ezért a munkáltatói jogok gyakorlásával egy konkrét személyt kell felruházni. Az Mt. 20. § (2) bekezdése mondja ki, hogy a munkáltatói joggyakorlás rendjének meghatározására a munkáltató jogosult, ugyanakkor ezt nem teheti teljesen önkényesen, a jogszabályokat figyelembe kell vennie.⁵⁰ Itt gondolhatunk gazdasági társaságoknál a vezető tisztségviselőkre vonatkozó követelményekre. Azonban munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított személy gyakran változhat egy szervezetnél, például amikor a munkáltató

⁴⁸ Mt. 20. § (3)

⁴⁹ [HRBLOG.hu](https://hrblog.hu) - Az új munka törvénykönyve blog - Egy nevezetes tollvonás: a munkáltatói intézkedések utólagos jóváhagyása (hrportal.hu) (letöltve: 2024. 01. 25.)

⁵⁰ Mt. 20. § (2)

üzleti utakra, szakmai eseményekre megy vagy éppen nyaralni és távollétében másra ruházza jogkörét.⁵¹ Így hogyan is várhatnánk el a munkavállalótól, hogy nap mint nap kövesse a munkáltatói jogköröket, hogy ki miben jogosult eljárni.

Érzékeny terület a jogosulatlan felmondás. Ha nem az arra jogosult vezérigazgató mondja fel a munkajogviszonyt, az akkor is érvénytelen lesz, ha a munkavállaló a körülményekből azt hitte, hogy jogosult ezen jogkör gyakorlására.⁵² A felmondás egyoldalú jognyilatkozatnak minősül, és a korábban kifejtettek alapján gondolhatnánk helytelenül, hogy mint olyan annak érvénytelensége esetén eltérő jogkövetkezményeket fűz az Mt., mint az érvénytelen megállapodáshoz. Az Mt. 29. § (4) bekezdése szerint az érvénytelen egyoldalú jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.⁵³ Azonban a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyoldalú jognyilatkozatok kivételt képeznek e tekintetben, ezek érvénytelensége esetén jogok és kötelezettségek keletkeznek, ezt az Mt. 29. § (5) bekezdése is megerősíti, mely utal a törvény 82-84. §-ra, mint az e körben alkalmazandó rendelkezésekre. Ráadásul van egy kivétel alóli kivétel, ugyanis az Mt. szerint, ha a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát sikeresen megtámadják (például felmondását), akkor az Mt. 29.§ (4) bekezdése lesz mégis alkalmazandó, vagyis annak érvénytelensége esetén, abból jogok és kötelezettségek nem származnak.⁵⁴

Tehát, ha nem az arra jogosult munkáltató írja alá a felmondást, az érvénytelen lesz a körülményektől függetlenül, de ennek a jogkövetkezménye, hogy jogok és kötelezettségek abból még származnak. Ha azonban, azt sikeresen megtámadják, akkor megfordul a jogkövetkezmény és nem fakadnak jogok se kötelezettségek az ilyen felmondásból. Ezt orvosolni tehát, csak az arra jogosult munkáltató által

⁵¹ [Így delegáld a munkáltatói jogokat - HR feed - powered by Profession](#) (letöltve: 2024. 01. 25.)

⁵² HRBLOG.hu - Az új munka törvénykönyve blog - Egy nevezetes tollvonás: a munkáltatói intézkedések utólagos jóváhagyása (hrportal.hu)

⁵³ Mt. 29. § (4)

⁵⁴ ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény: 82. o.

megtett utólagos jóváhagyással lehet, így e körben nagyon releváns lesz a ratihabitatio.

Ahogyan a Ptk. az Mt. sem határoz meg alaki követelményt, se határidőt ezen jognyilatkozat megtételére, így akár az ezzel kapcsolatos per folyamán is megteheti azt a munkáltató.⁵⁵ Ezt a BH2021.85 bírósági ítélet is megerősíti, melyben az arra jogosulatlan munkáltató mondta fel a munkaviszonyt azonnali hatállyal, és a munkavállaló erre hivatkozva bírósághoz fordult. Az ügy a Kúriáig eljutott, és a munkáltató az utólagos jóváhagyást csak a perfelvétel lezárását követően pótolta. A bíróság megállapította, hogy mivel az Mt. nem ír elő konkrét határidőt ennek megtételére, így a munkáltató utólagos jóváhagyáshoz való joga nem korlátozható.⁵⁶ Ugyanakkor a munkajogi alapelvekből eredően a munkáltató ésszerű időn belül köteles megtenni az utólagos jóváhagyást, hiszen az együttműködési kötelezettség vagy a joggal való visszaélés tilalmának alapelve nem engedi meg, hogy indokolatlanul késlekedjen ezzel a munkavállaló kárára.⁵⁷

Mi van akkor, ha a munkavállaló sérelmezi a jogszerűen eljáró munkáltató jognyilatkozatát, és bírósághoz fordul arra hivatkozva, hogy ő nem tudott arról, hogy a munkáltatói jogokat átruházták? Goda Márk szerint ez a bírói gyakorlat és a Kúria ítéletei alapján nem róható fel a munkáltatónak még akkor sem, ha a jogkörök átruházásáról nem tájékoztatta a munkavállalókat.⁵⁸ Azonban célszerű a munkáltatói joggyakorlás rendjét egyértelműen meghatározni, és még megelőzni azt, hogy álképviselői minőség miatt perre kerüljön sor.

Ez véleményem szerint nem jó bírói gyakorlat, hiszen az Mt, előírja a tájékoztatási kötelezettséget a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, mégpedig kettő esetben is kötelezi a munkáltatót arra, hogy tájékoztassa a

⁵⁵ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Kun Attila, Petrovics Zoltán: SCIENTIA RERUM POLITICARUM, Munkajog, Szerkesztette: KISS GYÖRGY Dialóg Campus Budapest, 2020: 110. o.

⁵⁶ Stein Fanni: A jogosulatlan személy által tett jognyilatkozat érvénytelenségének kiküszöbölése (2021)

⁵⁷ HRBLOG.hu - Az új munka törvénykönyve blog - Egy nevezetes tollvonás: a munkáltatói intézkedések utólagos jóváhagyása (hrportal.hu)

⁵⁸ [Így delegáld a munkáltatói jogokat - HR feed - powered by Profession](#) (letöltve: 2024. 01. 25.)

munkavállalót. Egyrészt a 38. § (1) bekezdés szerint, ha a munkáltató személyében változás következik be, akkor arról az átvevő munkáltató köteles írásban értesíteni a munkavállaló(kat). Másrészt az Mt. 46. § (1) bekezdés a) pontja, amely értelmében a munkáltató kötelezettsége, hogy tájékoztassa a munkavállalót írásban a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. Továbbá ugyanezen paragrafus ötödik bekezdése előírja az írásbeli tájékoztatási kötelezettséget arra az esetre, ha a munkáltatói jogkör megváltozik. Így véleményem szerint, a tájékoztatás elmulasztása felróható kellene, hogy legyen a munkáltatónak, bár igaz, hogy az Mt. nem fűz közvetlen jogkövetkezményt ezek elmulasztására. Én azt látnám megfelelő szabályozásnak, ha a törvény konkretizálná a tájékoztatás módját, és annak elmulasztásához konkrét szankciókat fűzne.

3.2. Utólagos jóváhagyás megtagadás

Mivel az utólagos jóváhagyás nincs alaki formához kötve, így kérdésként merülhet fel, hogy annak ellenkezőjét, vagyis a jóváhagyás megtagadását hogyan kell megtenni? Előfordulhat, hogy a képviselt személy nem kívánja jóváhagyni az álképviselő jognyilatkozatát, mert az nem áll összhangban az ő szándékaival. Ilyenkor abból kifolyólag, hogy egyébként a jóváhagyás ráutaló magatartással is érvényes, annak megtagadását egyértelműen kifejezésre kell juttatni. Bodzási Balázs egy 2012-es tanulmányában Csanádit idézte: szerinte, ha a képviselt nem tesz egyértelmű megtagadást, akkor az ráutaló magatartásként értékelhető, azaz jóváhagyja a szerződést. Szőnyi Viktor más meglátást vall, szerinte csak akkor minősül az álképviselt hallgatása jóváhagyásnak, ha az adott helyzetben a képviselt személy akarata ezt tükrözi.⁵⁹

Falucskai Krisztina publikációjában ezzel kapcsolatosan a fentiekben leírt állításokat erősíti meg, miszerint a jóváhagyás

⁵⁹ BODZÁSI, Balázs (2012): 400. o.

megtagadása haladéktalan nyilatkozattételt igényel. Az álképviselő, ha nem akarja jóváhagyni az álképviselő joggyakorlását, a szerződéskötésről való tudomásszerzést követően nyomban köteles nyilatkozni. Ennek oka, hogy a jóváhagyásnak nincs alaki feltétele, tehát ha nem tagadja meg időben, az ráutaló magatartásnak tekinthető.⁶⁰

Fentiekben már kifejtettem, hogy az Mt. sem ír elő alaki követelményt az utólagos jóváhagyásra, még akkor sem ha a megerősítendő jognyilatkozatot írásban tették meg. A joggyakorlat-elemző csoport foglalkozott ezzel a kérdéssel és megállapította, hogy az utólagos jóváhagyást aktív és tevőleges magatartást igényel, így az a ráutaló magatartás amelyet a Ptk. 6:4 § (4) bekezdésében és a 6:5 § (3) bekezdésében meghatároz az nem meríti ki a fenti követelményt.⁶¹

A legbiztosabb, ha írásban teszik meg az utólagos jóváhagyást és a bizonyíthatóság érdekében is javasolt ez a mód. Az írásbeliséget úgy is ki lehet meríteni, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója tanúnyilatkozatot tesz a bírósági tárgyaláson, melyet jegyzőkönyvbe vesznek.⁶²

Itt kitekintenék egy másik – az utólagos jóváhagyás megtagadásától elkülönítendő – jognyilatkozatra. Előfordulhat, hogy az álképviselővel szerződő harmadik fél visszavonja a szerződés megkötésére irányuló akaratnyilatkozatát, mert például utólag rájön a képviseleti jog hiányosságára. Ezt azonban csak a jóhiszemű harmadik személy teheti meg, azaz aki nem tudott és nem is tudhatott arról, hogy a vele szerződő fél álképviselő a szerződéskötés időpontjában. Továbbá csak addig áll fenn ez a lehetőség, amíg a képviselt személy fentiek szerint, utólag jóvá nem hagyja az álképviselő jognyilatkozatát.⁶³

⁶⁰ Falucskai Krisztina: Az álképviselet elméleti és gyakorlati problémái, Jogi fórum, 2011: 19. o.

⁶¹ ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény: 19. o.

⁶² ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény: 19. o.

⁶³ BODZÁSI, Balázs (2012): 401. o.

3.3. Utólagos jóváhagyás a joggyakorlatban

A Pfv.V.20.523/2013/4. számú jogesetet szándékozom ismertetni, amely még a régi Ptk. szerint lett elbírálva, de a hivatkozott rész a mai Ptk.-ban is megtalálható. Az eset a Kúriáig eljutott. Azért emelem ki ezt a joggyakorlatot mert nagyon jól érzékelteti, az eddig kifejtetteket, vagyis hogy az álképviselő által aláírt jognyilatkozatot a képviselt személy bármilyen formában jóváhagyhatja.

A tényállás szerint az alperes vállalkozási szerződést kötött X Kft.-vel, mint vállalkozóval. Az X Kft. alperes számára szigetelés felújítási munka végzését vállalta vállalkozói díj ellenében. A szerződést X Kft. nevében nem a jogi személy ügyvezetője írta alá, hanem egy ismeretlen személy, mint az X Kft. képviselője, azaz álképviselőként járt el. A Kft. egy alvállalkozási szerződést kötött a munka teljesítésének érdekében Y Kft.-vel, aki el is végezte a vállalt munkát, a megrendelő (alperes) pedig a szerződésben megjelölt számlaszámra átutalással teljesítette a vállalkozói díjat. A probléma akkor jelentkezett, mikor X Kft. nem teljesített Y Kft.-nek az alvállalkozói szerződés szerinti vállalkozói díjat, és engedményezte az alperessel szemben a díj követelését. Az alperes tájékoztatta az alvállalkozót, hogy ő már teljesítette a kötelezettségét X Kft. részére. Az esetet tovább bonyolítja, hogy időközben X Kft. ügyvezetője elhalálozott, és a Kft.-t törölték a cégjegyzékből. Az alvállalkozó ennek következtében keresetet indított a megbízóval szemben.

Elsőfokon eljáró bíróság az álképviselőre való hivatkozással elutasította a felperes keresetét. További okfejtések mellett megállapította, hogy mivel a szerződést a megbízó és X Kft. között nem a jogi személy képviselője írta alá, így a szerződés nem jött létre. Továbbá a szerződés a későbbiekben sem jött létre, hiszen utólag semmilyen formában nem hagyta jóvá, így a jogügyletet létre nem jötnék kell tekinteni. Ennek következtében az engedményezési megállapodás érvénytelen, hiszen a szerződés nem jött létre, amelynek követelését a kft. átengedte.

A másodfokú bíróság helybenhagyta az ítéletet, de máshogy ítélte meg a szerződés jogi minősítését. Megállapította, hogy a szerződés X Kft. és

megbízó között ráutaló magatartással létrejött. A bíróság a régi Ptk. 216. § (1) bekezdésére hivatkozott, ma ezt a 6:4. § (2) bekezdésben találjuk meg. E rendelkezés szerint a jognyilatkozatok szóban, írásban, ráutaló magatartással is megtehetőek, így a kft. a jognyilatkozatát ráutaló magatartás formájában érvényesen tette meg.

A felperes a másodfok ítéletével szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, amelyben előadta, hogy a bíróság hibásan ítélte meg azt, hogy az alperes és X Kft. között ráutaló magatartással létrejött a szerződés. A Kúria sem értett egyet a másodfokú bírósággal, de csak az indoklásának tekintetében, az ítéletét hatályában tartotta. A Kúria szerint a felperes helyesen hivatkozott a felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a ráutaló magatartással nem jött létre a szerződés a felek között. A bíróság rámutatott arra, hogy törvény írja elő, hogy a szóban forgó szerződéstípust (az építtető által a vállalkozó kivitelezővel kötött kivitelezési/ építési szerződés) írásba kell foglalni, csak úgy lesz érvényes. A szerződés akkor minősül írásba foglaltnak, ha a felek aláírják, jelen esetben X Kft. nevében nem az ügyvezető írta alá a szerződést. Ismeretlen személy járt el a kft. képviseletében és mint ilyen álképviselőnek minősül. A Kúria hivatkozott először az utólagos jóváhagyás lehetőségére, és hogy azt akár ráutaló magatartással is meg lehet valósítani. A bizonyítékok alapján pedig megállapította, hogy X Kft. oldaláról megvolt a szerződéskötési szándék, hiszen a munkát elvégezték, alvállalkozási szerződést is kötött az eredmény megvalósítása érdekében, továbbá a teljesítésigazolás, a számlák, engedményezési szerződések mind megvalósultak, amelyek kimerítik a ráutaló magatartással történő jóváhagyást. Így a jogügylet az álképviselő által kötött szerződés utólagos jóváhagyásával jött létre, nem pedig ráutaló magatartással. Bár az utólagos jóváhagyás ráutaló magatartás formájában érvényesült, de ez az álképviselő képviseleti jogkörének hiányosságát szüntette meg, nem a szerződés alakjának nyilvánult.

Az utólagos jóváhagyásnak a bírói gyakorlatban való megjelenése számottevő. Sok esetben kellett a bíróságnak ítéletében megállapítani a szerződés létrejöttét a felek ráutaló magatartása okán. A Pfv.II.20.617/2021/5. számú ügyben a Kúria a fent leírt jogesethez

haszonlóan megállapította a szerződés létrejöttét annak ellenére, hogy a szerződést a szerződő fél nevében írták alá, de nem az ő aláírása volt. Ráutaló magatartásával azonban a szerződéskötési szándékát kifejezte.

4. Felelősségi kérdések

4.1. Álképviselő felelőssége

Az álképviselő felelősséggel tartozik magatartásáért. A felelőssége két fontos tényezőtől függ, egyrészt az álképviselő tudati állapotától, másrészt a vele szerződő harmadik személy tudati állapotától.⁶⁴ A felelőssége csak akkor kerül megállapításra, ha a képviselt személy nem hagyja jóvá a szerződést. Bár a szerződésnek nem lesz joghatása, de ez nem azt jelenti, hogy ne lenne jogkövetkezménye az álképviselő eljárásának. Ilyenkor kártérítési felelőssége keletkezik, feltéve, ha a jóvá nem hagyott nyilatkozatával kárt okozott a vele szerződést kötő személynek, vagy akár a képviseltnek.⁶⁵ A harmadik személy főszabályként nem az álképviselttel szemben érvényesítheti kártérítési igényét, hanem az álképviselővel szemben.

Először az álképviselő tudati állapota szerint vizsgálom meg a felelősségét. A törvény különbséget tesz a rosszhiszemű és a jóhiszemű álképviselő felelőssége között. A jóhiszemű álképviselő a Ptk. 6:14. § (2) bekezdésében foglaltak szerint a jognyilatkozat megtételéből eredő kárát köteles megtéríteni a harmadik személynek, ez a Ptk. kommentárja szerint az úgynevezett negatív interesse.⁶⁶ Az álképviselő jóhiszemű, ha nem tudott és kellő körültekintés tanúsítása esetén se tudhatott volna arról, hogy ő nem jogosult a képviselt személy képviseletének ellátására.⁶⁷ A negatív interesse keretében a szerződéskötéssel felmerült költségeket és azt a kárt köteles megtéríteni, amelyet a harmadik személyt ért, mert bízott a jogügylet létrejöttében.⁶⁸ Rosszhiszemű az álképviselő, ha tudott vagy tudnia kellett volna arról, hogy nem jogosult eljárni az ügyletben.⁶⁹ Ő már a teljes kárt lesz köteles megtéríteni, azaz a pozitív interesse szabályai

⁶⁴ FALUCSKAI, Krisztina (2011): 22. o.

⁶⁵ CSEHI, Zoltán (2021): 1383. o.

⁶⁶ CSEHI, Zoltán (2021): 1383. o.

⁶⁷ FALUCSKAI, Krisztina (2011): 23. o.

⁶⁸ CSEHI, Zoltán (2021): 1383. o.

⁶⁹ FALUCSKAI, Krisztina (2011): 23. o.

szerint felel, így köteles megtéríteni vagyoni és nem vagyoni kárt és az elmaradt hasznát is.

Máshogy alakul a felelőssége az álképviselőnek, ha a vele szerződő harmadik személy rosszhiszemű volt, ilyenkor nem is lesz releváns az álképviselő tudati állapota. Ebben az esetben ugyanis az álképviselő akár rosszhiszemű akár jóhiszemű volt nem felel a harmadik személynek. A jogirodalom szerint ilyenkor nincs is szó álképviseletről, hiszen a szerződő fél tudta, vagy tudnia kellett volna, hogy a képviselt nevében eljáró személynek nincs jogi alapja az ügyben eljárni.⁷⁰

Falucskai Krisztina is foglalkozott publikációjában az álképviselő felelősségével. Máshogy közelíti meg a fenti esetet, szerinte, ha a vele szerződő harmadik személy is rosszhiszemű, akkor kármegosztást kell alkalmazni. Arra az alapelvre támaszkodik, amelyet a mai hatályos Ptk. az elvárható magatartás elve alatt fogalmaz meg, ezt a mai hatályos Ptk. 1:4. § (2) és (3) bekezdése szabályozza.⁷¹

4.2. Álképviselt felelőssége

Ezzel kapcsolatosan a Ptk. 6:540. § szeretném kiemelni. A munka világában is releváns ez a szabályozás, hiszen itt a törvény azt szabályozza, hogy hogyan alakulnak a felelősségi kérdések, ha az alkalmazott harmadik személynek okoz kárt. Itt tehát nem a munkavállaló és munkáltató viszonylatában megvalósuló álképviseletről lesz szó, hanem amikor azon kívüli személyekkel szemben valósul meg a jogintézmény. A jogi személynek a Ptk. 3:30. § (3) bekezdése szerint lehet úgynevezett szervezeti képviselte, amit annak a munkavállalója személyesíthet meg. Ilyenkor tehát nyilvánvalóan a jogi személy a munkavállaló munkáltatója lesz. A Ptk. 6:540 § (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

⁷⁰ BODZÁSI, Balázs (2012): 404. o.

⁷¹ FALUCSKAI, Krisztina (2011): 24. o.

„Ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős.”

A harmadik személynek történő kár fakadhat abból, hogy az alkalmazott álképviselőként jár el, és ilyenkor fennállhat a munkáltató kártérítési felelőssége, vagyis az álképviselt fog felelni. Ezt megerősíti a BH 1994.2.96. számú ítélet is.

A Ptk. ugyanezen paragrafus harmadik bekezdése kimondja, hogy az alkalmazott és a munkáltató egyetemlegesen felelnek a harmadik személlyel szemben, ha szándékosan okoztak kárt. Ugyanakkor ilyenkor a munkavállaló nem csak a harmadik személynek okozhat kárt, de a munkáltatónak okozott károkat is köteles megtéríteni. Az ilyen károk megtérítésére és a munkavállalóval történő elszámolásra már az Mt. és a munkaviszonyukat szabályozó munkáltatói szabályzat lesz irányadó.⁷²

A Ptk. 3:24. § (2) bekezdés és a 6:542. § (1) bekezdés is az álképviselt felelősségét határozhatják meg. Előbbi a jogi személy vezető tisztségviselője által harmadik személyeknek okozott károkról rendelkezik. A vezető tisztségviselő a jogi személy képviseletében eljáró személy, és e körben harmadik személynek kárt okozhat. Fentiek szerint itt is, ezt a kárt, a vezető tisztségviselő álképviselői minősége is okozhatja és ilyenkor a felelősséget a törvény áthelyezi a jogi személyre, vagyis az álképviseltre.⁷³ De kérdésként merülhet fel, hogyha ő álképviselő, akkor egyáltalán vezető tisztségviselő volt-e, azaz alkalmazható-e a Ptk. 3:24. §? A szabályozás a harmadik felet védi, és itt a Ptk. 3:31. § emelném ki, amely az alábbiak szerint rendelkezik:

„A jogi személynek a jogi személyek nyilvántartásába bejegyzett képviselője képviseleti jogának korlátozása és nyilatkozatának feltételhez vagy jóváhagyáshoz kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos, kivéve, ha a harmadik személy a korlátozásról vagy a feltétel

⁷² FALUCSKAI, Krisztina (2011): 24. o.

⁷³ Török Tamás: Az érdekellentét, az álképviselés, a vélelmezett képviselet és a látszaton alapuló képviselet (GJ, 2020/1., 1-9. o.): 6. pont

bekövetkeztének vagy a jóváhagyásnak a szükségességéről és annak hiányáról tudott vagy tudnia kellett volna.”

Én ezt úgy értelmezem, hogy ha a közhiteles nyilvántartásban nem ő van bejegyezve, mint a jogi személy képviselője (pl.: vezető tisztségviselő, de a jogi személy munkavállalója is felruházható képviseleti joggal), akkor a károsult harmadik személy a képviselővel, mint álképviselővel szemben érvényesítheti igényét. Hiszen a nyilvántartás miatt annak képviseleti jogának csonkaságáról tudott vagy tudnia kellett volna. Ilyenkor tehát a jogi személy nem felel, ekkor az álképviselet szabályai az alkalmazandók. Azonban, ha a vezető tisztségviselő képviseleti jogát csak a jogi személyen belül korlátozták, és ő, mint képviseletre jogosult szerepel a közhiteles nyilvántartásban, akkor a korlátozás a harmadik személlyel szemben hatálytalan, és ekkor alkalmazható a Ptk. 3:24. § (2) bekezdése. Ilyenkor a harmadik személy a jogi személlyel szemben érvényesítheti az igényét, hiszen nem tudhatott ezen jog korlátozásáról. Ha a kárt szándékosan okozta a vezető tisztségviselő, akkor egyetemlegesen felel a jogi személlyel.

A Ptk. 6:542. § (1) bekezdése alapján is fennállhat az képviselt felelőssége.⁷⁴ A szabályozás az alábbiak szerint rendelkezik:

„Ha a megbízott e minőségében harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a megbízó és a megbízott egyetemlegesen felelős. ...”

Ez a rendelkezés a megbízási szerződés esetére vonatkozik. Megbízási szerződés esetében a Ptk. 6:274. § értelmében a megbízott a megbízó képviseletében járhat el. Ennek során is előfordulhat az álképviselet, itt azonban azonnal az egyetemleges felelősséget írja elő a törvény.

Falucskai Krisztina tanulmányában⁷⁵ azt olvashatjuk, hogy az álképviselt személy felelőssége akkor állapítható meg, ha az ügylettel kapcsolatosan valamilyen mulasztást tanúsított, valamint ha közte és az álképviselő között van valamilyen belső jogviszony. Ilyenkor az adott

⁷⁴ TÖRÖK, Tamás (2020): 6. pont

⁷⁵ FALUCSKAI, krisztina (2011): 24. o.

kötelelemre vonatkozó szabályok lesznek az irányadók a helytállásra körében.

4.2.1. Látszaton alapuló képviselet

A munkáltató harmadik személyekkel szembeni felelősségével kapcsolatosan szeretnék kitérni a látszaton alapuló képviseletre. Ez a jogintézmény a munka világában sokszor előfordulhat. Az Mt. nem rendelkezik róla, de a Ptk. és a bírói gyakorlat ismeri. A Ptk. a 6:18. §-ban szabályozza a képviselet egyes sajátos eseteként a vélelmezett képviselettel egy paragrafusban az alábbiak szerint:

„Képviselőnek kell tekinteni azt a személyt, akiről eljárása és a képviselt személy magatartása alapján okkal feltételezhető, hogy jogosultsággal rendelkezik a képviselt személy nevében jognyilatkozatot tenni.”

A látszaton alapuló képviselet közel áll az álképviselethez, ugyanis olyan dolgozók, munkavállalók esetében beszélhetünk erről, akik munkakörükből adódóan rendszeresen tárgyalnak más harmadik személyekkel, és ezen harmadik személyek jóhiszeműen és alapos okkal következtetnek arra, hogy a szóban forgó személynek van képviseleti jogosultsága. Miből jöhet ez a következtetés, mik azok a körülmények, ami miatt okkal bíznak az eljárási jogosultságban? A Ptk. szavai szerint a képviselő és a képviselt magatartása is oka lehet ennek, például a képviselő munkaköre lehet ilyen, vagy hogy a munkáltató ad utasítást a tárgyalás lefolytatására. Továbbá ezt megerősítheti az is, ha korábban már volt a felek között tárgyalás, és korábbiakban már a képviselő eljárását jóváhagyta a munkáltató. A Ptk. ezen rendelkezése a jóhiszemű harmadik személyeket védi. Azonban, ha ténylegesen nem volt képviseleti jogosultsága a munkavállalónak, és azt a munkáltató sem hagyja jóvá,

akkor az ilyen ügylet érvénytelen lesz és a harmadik személlyel szemben a munkáltató felel az alkalmazottért való felelősség szabályai szerint.⁷⁶

Alábbiakban néhány példával szeretném szemléltetni, hogy a bíróság milyen körülmények fennállása esetén állapította meg a látszaton alapuló képviseletet. A BH 1986.281 ítéletében a képviseleti jog fennállását vélelmezte a tárgyalásokról készült naplóbejegyzésbe foglaltak miatt. Ugyanis az tanúsította, hogy ezeken az összejöveteleken valamennyi jogi személy képviselője megjelent. Egy másik ítéletben a látszaton alapuló képviselet létrejöttét, a gazdálkodó szervezet nevét és bankszámláját tartalmazó bélyegző használata alapozta meg. Így a bíróság úgy tekintette, hogy az eljáró személy az üzlet nevében kötött szerződést, és nem a saját nevében. A BH 2003.361. számú ítéletet emelném még ki, amely megállapította, hogy a jogi személy alkalmazottai és tagjai mellett képviselőnek minősül az is, aki az adott szokásos szerződések megkötésénél és azok lebonyolításánál közreműködik.⁷⁷

Látható tehát, hogy ez a képviseleti forma könnyen álképviselet is lehetne, és hogy jellemzően a munka világában, azon belül is cégek közötti kapcsolatokban jelenhet meg. Ez a képviselet a látszatképviseelő eljárásán és a képviselt magatartásán alapszik. A törvény nem konkretizálja ennél jobban a tényállást, ezért ennek fennállásáról mindig a bíróság dönt az eset körülményeinek megvizsgálásával.⁷⁸

⁷⁶ Cégvezetés (archív) 9. számában (1998.) [Felelősség a munkavállalóért | Cégvezetés \(cegvezetes.hu\)](http://cegvezetes.hu)

⁷⁷ TÖRÖK, Tamás (2020): 8.pont

⁷⁸ TÖRÖK, Tamás (2020): 8. pont

5. Létre nem jött szerződések

A Kúria Gazdasági Kollégiuma az 1146/2004. számú határozatában foglalkozott az álképviselő által megkötött szerződés minősítéséről. Álláspontja szerint ilyenkor a képviselt és a másik "szerződő" fél között létre sem jön a szerződés, tehát a korábbiakkal azonos állásponton van. A Kúria a határozatában az álképviselő felelősségét is megvizsgálta, és megállapította, hogy az álképviselő és a harmadik fél között szerződésen kívüli kötelelem jön létre, így biztosítva az álképviselő kártérítési felelősségét.⁷⁹ A polgári jogban a nem létező szerződés alapján teljesített juttatásokra, valamint az esetleges károkra a jogalap nélküli gazdagodást és a deliktuális kárfelelősség szabályait kell alkalmazni, így ezt kell alkalmazni az álképviselő által megkötött ügyletre is.⁸⁰

Azonban mi a helyzet a munkajogban? Alábbiakban szeretném megvizsgálni a nem létező megállapodások helyzetét ebben a jogágban. Azért tartom ennek megvizsgálását fontosnak, mert a polgári jogtól eltérően, a munkajogban az álképviselő munkáltató jognyilatkozata létezik, csak érvénytelen lesz. Ugyanakkor abban egyetért a munkajog a Ptk.-val, hogy nem létező szerződésről akkor beszélünk, ha a felek között nincs konszenzus, de van e különbség a joghatásokban? Mi lenne, ha a munkajog is nem létezőnek tekintené az álképviselő által megkötött ügyletet?

Balogh Áron Péter szerint az Mt. a Ptk. jogalap nélküli gazdagodás szabályait nem kívánja alkalmazni.⁸¹ Az érvénytelenséggel kapcsolatos munkaügyi bírói gyakorlatot-elemző csoport szerint⁸² a nemlétező megállapodásra az Mt. 29. § (1) bekezdését alkalmazni fogalmilag kizárt, vagyis nem lehet arra úgy tekinteni, mintha érvényes volna, mert még a szerződés létrejöttéről sem beszélhetünk. Ilyen esetben a Ptk. jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell alkalmazni. De fontos kiemelni, hogy a

⁷⁹ BALOGH, Áron Péter (2017): 153. o.

⁸⁰ BALOGH, Áron Péter (2017): 154. o.

⁸¹ BALOGH, Áron Péter (2017): 154. o.

⁸² ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény: 83. o.

joggyakorlat csak a nem létező munkaszerződés vonatkozásában vizsgálta meg a kérdést, és ilyenkor nem jön létre munkaviszony se, hiszen munkaszerződés sem jött létre.⁸³ Így arra a megállapításra juthatunk, hogy ha a munkaszerződés nem jön létre, akkor nem is az Mt. szabályai az irányadók. Ezt a Legfelsőbb Bíróság BH 2004.332. határozata, valamint Herdon István 2020-as tanulmánya is megerősíti⁸⁴, melynek értelmében munkaviszony nélkül nem alkalmazható annak érvénytelenségi jogkövetkezményei.⁸⁵

Herdon István azonban ezt a nézetet kiterjesztette a munkaviszony során megtett egyéb megállapodásokra is, szerinte a nem létező megállapodások jogágon kívüliek, így arra nem vonatkozik a munkajog.⁸⁶ Álláspontja szerint téves az a megközelítés, ami abból indul ki, hogy mivel az Mt. nem kívánja a Ptk. jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó paragrafusát alkalmazni (abból következtetve, hogy a 31. § nem hivatkozik rá), így azt a munkajogban nem is lehet alkalmazni.⁸⁷

De vizsgáljuk meg közelebbről a dolgot. Például ilyen lehet egy tanulmányi szerződés, vagy versenytildmi megállapodás. Ha a versenytildmi megállapodásban nem kerül konkretizálásra a szerződés tartalma, akkor az nem létező szerződés lesz. Herdon István kifejtette, hogy nem elegendő a szerződésben annyit leírni, amit az Mt. is megfogalmaz: hogy a munkavállaló nem tanúsíthat, olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Hiszen a különböző munkakörökbe, területeken ezek eltérő magatartások lehetnek.⁸⁸ Ilyenkor mi lesz a nem létező szerződés eredménye? A szerző a tanulmányában több Kúria határozatot is kiemelt, többek között azt is, melyben a bíróság megállapította, hogy az érvénytelen és a nem létező szerződések között éles határvonal van a joghatás tekintetében. A Kúria szerint az utóbbinak semmilyen joghatása

⁸³ ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény: 83. o.

⁸⁴ Herdon István: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén (MJO, 2020/4., 4-13. o.): 6. o.

⁸⁵ HERDON, István (2020): 4. o.

⁸⁶ HERDON, István (2020): 5. o.

⁸⁷ HERDON, István (2020): 5. o.

⁸⁸ HERDON, István (2020): 4. o.

nincsen, addig az érvénytelen szerződésnek lesz joghatása. Ha ezt munkajog tekintetében nézzük, az érvénytelen megállapodás joghatása (ahogy azt korábbiakban már kifejtettük) az, hogy az annak alapján létrejött jogviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre úgy kell tekinteni, mintha érvényes megállapodás alapján jöttek volna létre. Viszont a nem létező szerződésre jogot alapítani nem lehet, nem lesz kontraktuális jogkövetkezménye.⁸⁹ Ezen túlmenően ha eltekintünk a fenti megállapítástól, és a nem létező megállapodásra is a munkajog szabályait alkalmazzuk, akkor kerül az megállapításra, hogy a jogalap nélküli gazdagodás szabályait a munkajog nem kívánja alkalmazni a nem létező szerződésekre.⁹⁰

Én személy szerint Herdon Istvánval értek egyet, miszerint a nem létező munkajogi megállapodások jogágon kívül esnek, így azokra nem vonatkozik az Mt., ezáltal alkalmazható a Ptk. jogalap nélküli gazdagodása.⁹¹ Ennek tükrében, ha az álképviselőként eljáró munkáltató jognyilatkozatát az Mt. nem létezőként minősítené, akkor munkajogon kívüli kategóriává válna és deliktuális kárfelelősségről beszélhetnénk csak. Tehát ezen nézőpont szerint, az Mt., azzal, hogy az álképviselőként eljáró munkavállaló jognyilatkozatát érvénytelennek tekinti, beemeli a munkajogba annak szabályozását.

Valamint véleményem szerint, azért sem nem létezőként szabályozza az ilyen munkáltató jognyilatkozatát, mert az nagyon sok munkaviszonyt megbénítana. Hiszen számos esetben előfordulhat, hogy a tényleges munkáltatói jogkör gyakorlója elmulasztotta a munkáltatói jogkörét átruházni, de egyébként az a szándékában állt. Így, hogy érvénytelenként határozza meg az Mt., valójában ugyanúgy fakadnak belőle jogok és kötelezettségek. Így az ilyen munkáltatói utasítás, és az azon alapuló munkafolyamatok nem fognak addig megállni.

⁸⁹ HERDON, István (2020): 4. o.

⁹⁰ HERDON, István (2020): 5. o.

⁹¹ HERDON, István (2020): 6. o.

6. Digitalizált álképviselő kérdései

Manapság egyre elterjedtebb és dominánsabb a digitalizáció a jog bármely területén. Nem kivétel ez alól a munkajog sem, gondolhatunk a távmunkára vagy home-officera, mely egyre gyakoribb és közkedveltebb foglalkoztatási forma. Ezen munkaviszonyoknál is ugyanúgy jelen vannak a munkáltatói nyilatkozatok, utasítások vagy éppen felmondások mint a klasszikus foglalkoztatási formánál, így akár a munkaviszony létesítése vagy megszüntetése személyes érintkezés nélkül is megtörténhet.⁹² Alábbiakban szeretném áttekinteni, hogy a digitális munka világában miként jelenhet meg az álképviselő. Ennek megvizsgálásához szükséges kitérni arra is, hogy milyen szabályok állnak rendelkezésünkre az elektronikus jognyilatkozatok esetén, és milyen gyakorlati problémák merülhetnek fel.

A Ptk. és az Mt. is rendelkezik szűk körben az elektronikus szerződéskötéssel. A munka törvénykönyve a harmadik fejezet alatt, a 22. §-ban rendelkezik a jognyilatkozatok megtételének e módjáról. A törvény gyakorlatilag ugyanazt mondja ki itt, mint a Ptk. 6:7 § (3) bekezdése, vagyis ha az alább felsorolt három konjunktív feltétel teljesül, a jognyilatkozatot írásbelinek tekinti. Egyrészt, ha az abban foglalt, közölni kívánt információ változatlanul visszaidézhető, valamint a nyilatkozattevő személyt és annak megtételének időpontját meghatározásra alkalmas elektronikus dokumentumba foglalják, gondolhatunk itt emailre, vagy faxra.⁹³

Az első feltétel tehát a visszaidézhetőség, így az olyan csevegőalkalmazás, mint például a Messenger, nem felel meg ezen elvárásnak. Ugyanis ez a csevegőalkalmazás lehetővé teszi a feladónak, hogy az üzenetet utólag törölje oly módon, hogy azt többé a címzett számára ne legyen hozzáférhető. Nem keverendő össze ez azzal, hogy az üzenet saját példányát törölheti, módosíthatja bármelyik fél. A lényeges

⁹² Kozma-Fecske Ivett: Elektronikus kommunikáció a munkaviszonyban, Jogkövető, Munkaügyi Tanácsadó (2020)

⁹³ Bíró Zsófia: a digitális világ munkajogi kérdései (2016): 3. o.

pont az, hogy a címzett példányát ne tudja utólag törölni vagy módosítani.

94

A második feltétel, hogy a nyilatkozatottevő személye azonosítható legyen. Mind a munkavállaló és a munkáltató oldaláról fontos ez a feltétel. Ennél a feltételnél érdemes kitérni az álképviselőre.

Képzeljünk el egy munkaviszonyt, ahol a munkáltató emailben küld utasításokat a munkavállalónak, de nem írja alá a jognyilatkozatot. Vajon szabályszerű lehet-e az ilyen jognyilatkozat? A jogirodalomban különböző álláspontok alakultak ki, Ajtay-Horváth Viola cikkében⁹⁵ arra a következtetésre jutott, hogy munkaviszonyt felmondani elektronikus úton csak fokozott biztonságú elektronikus aláírással lehet, így nem jöhet szóba se az SMS, se az email. Más nézőpont szerint, az Mt. nem írja elő, hogy alá kell írni az elektronikus jognyilatkozatot ahhoz, hogy írásbelinek minősüljön, ezzel kapcsolatosan csak azt köti ki, hogy a jognyilatkozatottevő személye – jelen esetben a munkáltató – azonosítható legyen.⁹⁶ Így, ha az email körülményeiből, például az email címből, megállapítható kétséget kizáróan a személy, az megfelel a törvénynek.⁹⁷ Azonba, ha a munkáltató például az info@munkaltatocegneve.hu e-mail címről küld levelet a munkavállalónak utasításokkal, akkor az akkor minősül írásbelinek és akkor köteles teljesíteni, ha a levél tartalmából egyértelműen kiderül, hogy azt a munkáltatói jogkör gyakorlója küldte, és nem egy utasításadásra egyébként nem jogosult munkatárs.⁹⁸ Hiszen az email címből nem derül ki egyértelműen, hogy az valóban a munkáltatói jogkör gyakorlójától származna a levél, így annak tartalmában kell más körülménynek erre utalnia, mint például az aláírása.

Mi történik, ha a munkáltató email címéről más személy küldi ezt a levelet, arra jogosulatlanul, de nem jelzi a levélben és egyéb más módon se, hogy ő egyébként nem az a személy, aki erre jogosult volna. Ez

⁹⁴ KOZMA, Fecske Ivett (2020)

⁹⁵ Ajtay-Horváth Viola: E-mailben kopogtat a felmondás? HR és Munkajog Jogi Szaklap HR és munkaügyi szakembereknek (2015. január, 6. évf. 1. szám): 11. o.

⁹⁶ BÍRÓ, Zsófia (2016): 5. o.

⁹⁷ BÍRÓ, Zsófia (2016): 6. o.

⁹⁸ KOZMA, Fecske Ivett (2020)

megtörténhet, ha feltörik a munkáltató információs rendszerét, tegyük fel hackertámadás történik. De hasonló a helyzet, ha a munkaviszonyban szokásos kommunikációs csatornaként használt Viberen, a munkáltató profiljáról arra jogosulatlan személy küld utasítást.⁹⁹ Felmerülhet a kérdés, hogy ilyenkor az Mt. álképviselet szabályait kell-e alkalmazni? Véleményem szerint a válasz az, hogy nem. Itt ugyanis el kell határolnunk az álképviseletet az okirathamisítástól. A témában Molnár Gergő és Édes Fanni cikkét szeretném kiemelni.¹⁰⁰ Azon túlmenően, hogy az álképviselet polgárjogi kategória az okirathamisítás pedig büntetőjogi, más fontos elhatárolási szempont is van. Az álképviselő az ügylet során nem ismeretlen, tehát azonosítja magát, mint a képviselt képviseletében eljáró személy. Tehát itt elkülöníthető a képviselt és az álképviselő személye, azaz fenti példánál maradva, az álképviselő saját email címéről küldene elektronikus jognyilatkozatot hivatkozva képviseleti jogára. Ezzel szemben az okiratot hamisító nem fedi fel magát, hanem hamisítja az aláírást. Ilyen esetben nincs lehetőség utólagos jóváhagyásra sem, hiszen semmilyen jogi alapja nem volt az eljárásának.

Más lesz a helyzet, ha az emailben, vagy a Messenger üzenetben az eljáró személy felfedi kilétét, és arra hivatkozik, hogy a munkáltató képviseletében jár el, vagy hogy őt hatalmazta meg a munkáltató a munkáltatói jogkör gyakorlásával. Ebben az esetben már alkalmazható az Mt. 20. §, hiszen azonosítja magát a képviselő személy.

Az elektronikus dokumentumok írásbeli minősítésének harmadik feltétele, hogy a jognyilatkozat megtételének időpontja megállapítható legyen. Mind a feladónak és a címzettnek is látható legyen ez az időpont, akár a fejlécben vagy más egyéb módon. Fontos kiemelni, hogy pontos időpontot kell, hogy mutasson, az nem megfelelő, ha az idő múlásával például egy alkalmazás csak azt rögzíti, hogy 4 órája, vagy múlthéten lett elküldve az üzenet, de a pontos dátumot (beleértve az óra és percet) nem mutatja.¹⁰¹

⁹⁹ Dobosi Kinga: Elektronikusan tett jognyilatkozatok a munkaviszonyban, 2022.

¹⁰⁰ Molnár Gergő, Édes Fanni: Álképviselet vagy okirathamisítás? Jogászvilág, 2020

¹⁰¹ KOZMA, Fecske Ivett (2020)

Tehát az Mt. engedi az ilyen jognyilatkozatok megtételét, és ha a fenti feltételek teljesülnek, akkor arra az írásbeli jognyilatkozat szabályai az irányadók. A törvény nem korlátozza le, hogy mely jognyilatkozatokat, mely alkalmazásokon és eszközökön lehet elektronikus úton megtenni, így akár a felmondás is megtehető ily módon, akár emailen, SMS-ben, de vannak bizonyos csevegőprogramok is, melyek megfelelnek a fenti követelményeknek.¹⁰²

Az Mt. 24. § (1) bekezdése rendelkezik még az elektronikus jognyilatkozatokról, mégpedig azok közléséről. Eszerint akkor tekinthető közöltnek az írásbeli jognyilatkozat, ha a címzettje(i) számára átadják, illetve elektronikus dokumentum esetében, ha az hozzáférhetővé válik. Ezzel kapcsolatosan is sok vita merült már fel a joggyakorlatban. A kulcsszó a hozzáférhetőség, de az Mt. nem definiálja ezt a szót, és ebből fakadnak a gyakorlati bizonytalanságok.

A digitális jognyilatkozatok tekintetében, ha például az emailen elküldött üzenet hozzáférhetővé válik a címzett számára, akkor azt közöltnek tekinti a törvény. Bíró Zsófia tanulmányában¹⁰³ több bizonytalansági körülményt is vizsgált a témában. Ugyanis, mi történik akkor, ha az e-mailet a címzett szándékosan nem nyitja meg, akkor is közöltnek tekintjük? Vagy, ha a levél másik mappába (például spam mappába) érkezik, és a címzett önhibáján kívül nem olvassa el a levelet, mikor válik az közöltté? Ezekre a kérdésekre a mai hatályos szabályozás nem ad választ, Bíró Zsófia tanulmányában a Kúria értelmezését emeli ki, miszerint ilyen helyzetekben a küldő felen van a bizonyítási teher arra vonatkozóan, hogy a jognyilatkozatot szabályszerűen közölte. Azonban az elektronikus dokumentumok könnyebben hamisíthatóak és könnyebben befolyásolhatóak és éppen ezért az álképviseletnek is táptalajt biztosíthatnak. Ezzel ellenben a digitalizáció korlátozhatja is az álképviseletet, gondoljunk itt a korábban kifejtettekre. A munkáltatói jogkörök átruházásának átláthatósága érdekében egy elektronikus levelező rendszer javasolt lehet. Ha a munkáltató valamilyen okból,

¹⁰² KOZMA, Fecske Ivett (2020)

¹⁰³ BÍRÓ, Zsófia (2016): 3. o.

akárcsak ideiglenesen is, de átruházza ezen jogköröket, vagy épp csak az utasítási jogkört, azt érdemes minél hamarabb közölni a munkavállalókkal. Ha olyan munkáltatóról beszélünk, ahol erre gyakran kerül sor, célszerű lehet erre rendszert kialakítani, és egy levelező rendszer tökéletes lehet erre. De a mai világban ennél még fejlettebb módszerek is léteznek. A munkáltatók akár alkalmazások, vagy appok formájában is szolgáltatathatnának ilyen funkciót a munkavállalók számára. Az alkalmazás folyamatosan naprakész adatokat mutatna a munkáltatói jogkörökről, és ez nagy biztonságérzetet adna a munkavállalóknak. Hiszen amellet, hogy állandóan tudnák, hogy kihez fordulhatnak, ha problémájuk adódik, az álképviselői eljárást is könnyedén kiküszöbölné.

Az elektronikus dokumentumokkal kapcsolatosan az internet fontos előfeltétel, így felmerülhetnek további problémák. Ha például a munkavállalónál ideiglenesen nincs internetszolgáltatás, így nem kapja meg a leveleket mikor lesz a közlés időpontja? Az Mt. ezt megoldja, és kimondja, hogy akkor válik a dokumentum hozzáférhetővé (vagyis közzété), ha a címzettnek lehetősége adódik arra, hogy a tartamát megismerje. Így az internetkiesés miatt meg nem kapott levél nem minősül közzétnek.¹⁰⁴ Más a helyzet, ha az átvételt a címzett visszautasítja, vagy szándékosan meggátolja. Ilyenkor az Mt. a közzét hatályosnak tekinti, így ezzel nem élhet vissza a címzett.

¹⁰⁴ BÍRÓ, Zsófia (2016): 10. o.

7. Külföldi kitekintés

Végül szeretnék egy fejezet erejéig az álképviselet nemzetközi szabályozására kitekinteni. Ezzel kapcsolatosan Gárdos Péter tanulmányát szeretném több ízben idézni, mely írását Hugh Beale professzor előadása ihlette.¹⁰⁵

Az angolszász és kontinentális jogrendszer eltérően szabályozza a területet, mind dogmatikailag és fogalmilag is. Gárdos Péter az Európai Szerződési Jog Alapelveit (angolul: Principles of European Contract Law, továbbiakban: PECL) is kiemeli, mely megoldásai nem követik se az angolszász se a kontinentális jogot.¹⁰⁶ A jogegységesítési instrumentum a 3. fejezetben rendelkezik a képviseletről, és annak két típusát tárgyalja, a közvetlen képviseletet és a közvetett képviseletet. Előbbiről van szó, ha a képviselő a képviseelt nevében jár el, így a harmadik személy és képviselt közvetlen kapcsolatba kerülnek. A közvetett képviselet esetén pedig a képviselő – Verebics János fordításában a közvetítő – bár a megbízó javára jár el, de saját nevében.¹⁰⁷ A két típusú képviselet szereplőit más névvel illeti a PECL angol változata is, ugyanis a közvetlen képviselet képviselője az *agent*, míg a közvetlen képviselő az *intermediary*.¹⁰⁸ Ez a megkülönböztetés a két képviseleti forma között sem az angolszász jogban, se a magyar jogban nem így jelenik meg. A magyar szabályozás képviselet szabályai alatt a közvetlen képviseletet értjük. A közvetett képviseletet a Ptk. nem is a képviselet szabályainál tartalmazza, hanem külön szerződéstípusként a bizományi szerződés formájában szabályozza. Hiszen ilyenkor a szerződés a harmadik személy és bizományos között jön létre,¹⁰⁹ ahol a

¹⁰⁵ Gárdos Péter: az ügyleti képviselet szabályainak rendszertani elhelyezése, (PJK, 2006/1., 21-25. o.)

¹⁰⁶ GÁRDOS, Péter: 1.o.

¹⁰⁷ GÁRDOS, Péter: 1. o.

¹⁰⁸ AZ EURÓPAI SZERZŐDÉSI JOG BIZOTTSÁGA: Az Európai Szerződési Jog Alapelvei, Verebics János fordítása (2011) (továbbiakban PECL): 3.102. cikk

¹⁰⁹ GÁRDOS, Péter: 2. o.

bizományos a megbízó javára jár el.¹¹⁰ Ez tehát megfelel a PECL közvetett képviseletének.

A PECL 3.201. cikke szerint képviselet létrejöhet kifejezetten, hallgatólagosan, de vélelem alapján is. Vélelem alapján létrejött képviseletről van szó, ha a személy nyilatkozatai vagy magatartása a jóhiszemű és észszerűen gondolkodó harmadik személynek okot adnak arra a következtetésre, hogy a képviselő felhatalmazottsággal bír.¹¹¹

Az álképviseletet a közvetlen képviselet rész alatt szabályozza a PECL, a 3.204. cikkben, az alábbi elnevezéssel: „Agent acting without or outside his authority”. Mely magyarul felhatalmazottság nélkül, vagy felhatalmazottságán túlterjeszkedve eljáró képviselő.

A 3.204. cikk (1) bekezdése leírja az ilyen képviselő eljárásának jogkövetkezményét, mely értelmében nem jön létre kötelelem a harmadik személy és a képviselt között. A PECL nem különbözik e tekintetben a Ptk. álképviselő szabályozásától. Azonban a 2. bekezdés szabályozza a felelősséget, ami már némi eltérést mutat. Verebics János fordítása értelmében az ilyen képviselő a harmadik személynek okozott károkért úgy felel, mintha felhatalmazottsággal rendelkezett volna. Nem tesz különbséget jóhiszemű és rosszhiszemű képviselő között, így akármelyik esetben ugyanaz a felelősség terheli. A következő mondat azonban mentesíti abban az esetben, ha a harmadik személy tudott vagy tudnia kellett volna a képviseleti jogkör hiányosságáról.¹¹² Így a PECL a harmadik személy tudati állapotától teszi függővé a jogosulatlanul eljáró képviselő felelősségét. Ez a szabályozás ellentétes a magyar szabályozással, ahol – a korábbiakban kifejtettek szerint is – az álképviselő felelőssége annak függvényében alakul, hogy jóhiszemű vagy rosszhiszemű volt. Azonban a XIX. század közepén kimondta a bíróság, hogy attól még, hogy az álképviselő jóhiszemű tehát tényleg azt hiszi, hogy jogosult eljárni, semmilyen mértékben nem befolyásolja és nem

¹¹⁰ Ptk. 6:281. § (1)

¹¹¹ GÁRDOS, Péter: 3. o.

¹¹² PECL 3.204. cikk

segíti azt a személyt, akit rávett a szerződésre.¹¹³ A PECL is ezen az állásponton van, és ennek megfelelően szabályozza az ügyletet.

Az utólagos jóváhagyásról a 3.207. cikkben rendelkezik a jogforrás, melyre egyébként az imént tárgyalt 3.204. cikk (2) bekezdése is utal, azzal hogy csak a jóváhagyás hiányában alkalmazhatóak az abban foglaltak. A szabályozás lényege ugyanaz, mint a magyar jogban, vagyis a képviselt (megbízó) jóváhagyhatja a felhatalmazás nélkül vagy azon túlterjeszkedő képviselő eljárását. Ilyenkor úgy tekintjük, hogy rendelkezett már eleve jogosultsággal.¹¹⁴

A német jog a PECL-el azonos módon szabályozza az álképviselő felelősségét. A német polgári törvény a BGB. rendelkezik az álképviselőről, és a 179. cikk (3) bekezdése amire én itt kitérnék. Eszerint az álképviselő nem felel, ha a harmadik fél tudott vagy tudnia kellett volna a képviseleti jogkör hiányáról. Tehát a német jog is a harmadik személy tudati állapota szerint közelíti meg a felelősséget.¹¹⁵ Azonban ebben a bekezdésben azt is kimondja, hogy az álképviselő akkor sem felel, ha korlátozott cselekvőképességű volt, kivéve ha törvényes képviselője hozzájárult az eljárásához.¹¹⁶

Bodzási Balázs tanulmányában a német jogirodalom szerinti további mentesülési lehetőségét írja le az álképviselőnek.¹¹⁷ Német álláspont szerint, ha az álképviselt teljesítőképesség hiányában egyébként se tudta volna teljesíteni az álképviselő által megkötött szerződést, akkor nem állapítható meg az álképviselő felelőssége. Ennek az indoka, hogy a harmadik személy ne kerüljön ezáltal jobb helyzetbe, mintha egyébként az álképviselt jóváhagyta volna a szerződést.

Korábbiakban már tárgyaltuk a harmadik személy visszavonási jogát. Ezt a német tételes jog is szabályozza a BGB. 178. §-ban, mely értelmében mentesül az álképviselő a felelősség alól, ha a harmadik személy saját akaratnyilatkozatát visszavonja. Ez a harmadik személy

¹¹³ GÁRDOS, Péter: 5. o.

¹¹⁴ PECL 3.207. cikk

¹¹⁵ BODZÁSI, Balázs (2012): 5.1. pont

¹¹⁶ [BGB.pdf \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/bgb.pdf) – 179. cikk (3)

¹¹⁷ BODZÁSI, Balázs (2012): 5.1. pont

elállási joga, de ahogyan a magyar joggyakorlatban, a német jogban is csak a képviselt utólagos jóváhagyásáig teheti meg ezt, és csak ha jóhiszemű volt.

Az utólagos jóváhagyás alakítását illetően a külföldi jogban is kérdésként merülhet fel, hogy az alakszerűséget megkövetelő szerződések esetén a ráutaló magatartás elegendő lehet-e? A német jogban a BGB. 182. § (2) bekezdése értelmében nem szükséges olyan alakban megtenni a jóváhagyást amelyet a törvény a jóváhagyni kívánt szerződéshez megkövetel.¹¹⁸ Így rendelkezik: „*Die Zustimmung bedarf nicht der für das Rechtsgeschäft bestimmten Form.*”¹¹⁹

Érdemes továbbá kiemelni a BGB. 179. § (1) bekezdését is kiemelni, ez a rendelkezés választási lehetőséget biztosít az álképviselővel szerződő harmadik félnek a tekintetben, hogy a kártérítés helyett, akár a szerződés teljesítését is követelheti.

Alábbiakban szeretnék az angolszász jogrendszerre is kitérni. Az angol jog nem tesz különbséget a közvetett és közvetlen képviselet között, inkább aszerint osztályozza a jogintézményt, hogy a harmadik fél tudott vagy tudhatott-e a képviseltről.¹²⁰ Így megkülönbözteti a *disclosed principal*, magyarul az ismert megbízó szabályait – mely értelmében a szerződés a megbízó és harmadik személy között jön létre – valamint az *undisclosed principal* szabályait vagyis a nem ismert megbízó szabályait, miszerint a közreműködő és harmadik személy között jön létre az ügylet.¹²¹ Ilyenkor a közreműködő vagyis a képviselő is felelhet az írásbeli szerződések esetén.¹²² Ugyanakkor, ha a nem ismert megbízó utóbb felfedi magát vagy ismertté válik, akkor vele szemben is lehet érvényesíteni igényt.¹²³

A common law a képviselet létrejöttében is eltérően szabályoz a kontinentális jogtól. A meghatalmazáson túl nevesíti az utólagos

¹¹⁸ BODZÁSI, Balázs (2012): 3.1. pont

¹¹⁹ [BGB.pdf \(gesetze-im-internet.de\)](#) – 182. § (2)

¹²⁰ GÁRDOS, Péter: 2. o.

¹²¹ GÁRDOS, Péter: 2. o.

¹²² GÁRDOS, Péter: 3. o.

¹²³ GÁRDOS, Péter: 2. o.

jóváhagyást (amely a magyar jogban is képviseleti jogot keletkeztet), a vélelmet, és a szükséghelyzetet. Ez utóbbit szeretném kiemelni, jellemzően a házastársi és élettársi kapcsolatokban jelenik meg, de tipikusan akkor, amikor a jogalanyok között már van szerződéses jogviszony. Ennek a lényege, hogy annak ellenére, hogy arra vonatkozó meghatalmazás nélkül fog jognyilatkozatot tenni a fél, az kötelezni/jogosítani fogja a másik felet. Fontos feltétel, hogy a majdnem-képviselő a képviselt érdekében járjon el és jóhiszemű legyen.¹²⁴ Véleményem szerint, ennek a magyar megfelelője a házastárs hozzájárulásának vélelme lehet, amelyet a Ptk. 4:46. § szabályoz, csak a magyar jog vélelemként kezeli.

Az utólagos jóváhagyással kapcsolatosan Nicola Laver írását szeretném áttekinteni.¹²⁵ Mikor a képviselő jogosulatlanul lép be egy szerződésbe, a képviselt lehet, hogy jóvá fogja hagyni, mivel általában a képviselt érdekében áll, hiszen a szerződésből pénzügyi haszna származik. Az angol jog is ismeri a ratificatio jogintézményét, ami visszamenőlegesen jogosítja a képviselőt az eljárásra. Azonban a szabályozás három, a magyar jogtól eltérő feltételt szab:

- a képviselőnek a képviselt javára kell eljárnia
- a képviseltnek léteznie kell a szerződés megkötésekor
- a képviselt cselekvőképes legyen

Az utólagos jóváhagyás nem lehetséges, ha a képviselt nem volt felfedve. A harmadik személynek tudnia kell arról, vagy legalábbis feltételezhetőnek kell lennie, hogy van képviselt a háttérben. Ha a harmadik személy úgy gondolja, hogy a képviselő saját javára jár el, akkor nem lehetséges a ratificatio. Ha a képviselt nincs megnevezve, akkor a harmadik személynek választási lehetősége lesz, hogy a képviseltet, vagy a képviselőt tekinti a szerződés kötelezettjének.

A második feltétel, hogy a képviseltnek léteznie kell a szerződés megkötésekor. Itt gondolhatunk a még alakuló cégek képviseletére,

¹²⁴ GÁRDOS, Péter: 4. o.

¹²⁵ Nicola Laver LLB [Ratification: Entering into an Unauthorised Contract - claims.co.uk](https://www.claims.co.uk)
™ (letöltve: 2024.03.14.)

melyek a szerződés megkötésekor alakulnak, de még nem jöttek létre. Ha egy ilyen ügyletről van szó, akkor az utólagos jóváhagyás szintén kizárt. Ilyen esetben az 1985. évi Companies Act törvény 36C alapján, a képviselő személyesen felel a szerződésben foglaltakért.

A harmadik feltétel, hogy a képviselt személy cselekvőképes legyen az üzletkötés körében. A cselekvőképességnek fenn kell állnia a szerződés megkötésekor és az utólagos jóváhagyáskor is. Ez azt jelenti, hogy a kiskorúak eleve ki vannak zárva ebből. Továbbá nem lehetséges a ratificatio akkor sem, ha a képviselt cselekvőképességét e körben korlátozták.

Azonban, ha a képviselt azt mutatja, hogy nem hagyja jóvá a szerződést, azt később nem lehet megváltoztatni.

Konklúzió

A munkajog eltérően szabályozza az álképviselet jogintézményét a polgári jogtól. Az utóbbi egységesen a nem létező szerződések körébe sorolja, míg a munkajog különbséget tesz munkáltatói és munkavállalói álképviselet között. Dolgozatomban inkább a munkáltatói álképviseletre koncentráltam, mely esetén érvénytelenséget állapít meg törvény. Ennek oka lehet az, hogy a jogalkotó ezzel biztosítani akarja a munkajogi jogviszonyok folyamatosságát, és hogy ne bénuljon meg a munkafolyamat (például munkáltatótól kapott utasítás esetén), csak mert a tényleges munkáltatói jogkör gyakorlója elmulasztotta a munkáltatói jogkörét átruházni, de egyébként a szándékában állt. Hiszen a munkajogi érvénytelenség következménye, hogy az ilyen ügylet alapján lehet jogokat és kötelezettségeket gyakorolni. Így ez a munkáltató érdekében álló szabályozás.

Ugyanakkor az Mt. ezt a rendelkezést a munkavállaló javára kompenzálja arra az esetre, amikor a munkavállaló a körülményekből a munkáltató eljárási jogosultságára következtethetett. Ugyanis ilyenkor nem is lehet utólag álképviseletre hivatkozni a munkáltató oldaláról. Ilyen esetekben nem dönthet önkényesen arról, hogy álképviselőként járt el és emiatt érvénytelen a joggyakorlása.

Továbbá érdemes kiemelni az egyoldalú jognyilatkozatok esetén megvalósuló többrétegű szabályozást is. Ebben az esetben is érvénytelenség lesz a jogkövetkezmény, de a kiinduló pont itt, hogy a jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek ténylegesen nem származnak. Ez alóli kivétel, ha a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyoldalú jognyilatkozatról van szó, mert ennek érvénytelensége esetén jogok és kötelezettségek keletkeznek. Azonban a szabályozás itt is tekintettel van a munkavállalóra, mert, ha a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát sikeresen megtámadják (például felmondását), akkor annak érvénytelensége esetén, a kiindulópontához visszatér, vagyis, abból jogok és kötelezettségek nem származnak.

A munkajog tehát a sajátképe szerint szabályozza az álképviselő jogintézményét, és nem a polgári jogi szabályozásokat emeli át. Mondhatni többretegű szabályozásról van szó, hiszen a törvény munkáltató, munkavállaló esetét elkülöníti, valamint az egyoldalú jognyilatkozatok érvénytelensége is külön esetként nevesíthető.

Ennek ellenére a szabályozás nem eléggé részletes. Szerintem egyértelműen szankcionálni kellene valamilyen módon azt az esetet, ha a munkáltató az Mt. szerinti tájékoztatási kötelezettségét elmulasztotta és nem értesítette a munkavállalót a munkáltatói jogkör átruházásáról. A nem egyértelmű szabályozás miatt (joghézag?) a bírói gyakorlat nem vonja felelősségre a munkáltatót emiatt, ha egyébként a munkáltatói jogkört átruházta. Ezt esetleg azzal lehetne még jobban nyomatékosítani, ha a tájékoztatási kötelezettség módját is pontosan meghatározná a törvény, így még szembetűnőbb lenne ezen kötelezettség elmulasztása.

A másik joghézagra a joggyakorlat mutat rá a kollektív szerződések körében. A dolgozatomban több jogeseten keresztül bemutattam, hogy az álképviselőként megkötött kollektív szerződések minősítése bizonytalan, és hol nem létezőként, hol érvénytelenként állapította meg azt a bíróság. Vagyis hol a polgári jogi, hol a munkajogi szabályokat alkalmazza, ami a jogbiztonság követelményét is sérti. Csatlakozom Balogh Áron Péter álláspontjához, hogy igény volna a kollektív szerződések szabályozását egyértelműsíteni és cizellálni.

Irodalomjegyzék

1. Ajtay-Horváth Viola: E-mailben kopogtat a felmondás? HR és Munkajog Jogi Szaklap HR és munkaügyi szakembereknek (2015. január, 6. évf. 1. szám) HR & Munkajog - 2015/1. szám minta by Wolters Kluwer Kft. - Issuu
2. Csehi Zoltán, Bodzási Balázs, Tókey Balázs: 2013. ÉVI V. TÖRVÉNY A POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYVRŐL KOMMENTÁRJA, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2021
3. Barta Melinda: A képviselet szabályozásának változásai az új Ptk.-ban (KK, 2021/4., 100-111. o.)
4. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Kun Attila, Petrovics Zoltán: SCIENTIA RERUM POLITICARUM, Munkajog, Szerkesztette: KISS GYÖRGY Dialóg Campus Budapest, 2020.
5. Bodzási Balázs: Az álképviselés szabályozása a hatályos és az új Polgári Törvénykönyvben. Jogtudományi Közlöny, 2012/10,
6. Bodzási Balázs: Az álképviselés legújabb bírói gyakorlatának elemzése, 2005.
7. Balogh Áron Péter: A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében, 2017.
8. BH 1994.2.96 I. A "vélelmezett" és a "látszaton alapuló" képviselet elhatárolása
9. Bíró Zsófia: a digitális világ munkajogi kérdései, 2016.
10. Bürgerliches Gesetzbuch, BGB [BGB.pdf \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/bgb.pdf) (letöltve: 2024.03.12.)
11. Cégvezetés (archív) 9. számában (1998.) Felelősség a munkavállalóért | Cégvezetés (cegvezetes.hu) <https://cegvezetes.hu/1998/11/felelosseg-a-munkavallaloert/>
12. Dobosi Kinga: Elektronikusan tett jognyilatkozatok a munkaviszonyban, 2022.
13. ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény: EURÓPAI SZERZŐDÉSI JOG BIZOTTSÁGA: Az Európai Szerződési Jog Alapelvei, Verebics János fordítása, 2011. (PECL)

14. Egy nevezetes tollvonás: a munkáltatói intézkedések utólagos jóváhagyása, 2012. <https://www.hrportal.hu/hrblog/azujmt/egy-nevezetes-tollvonas-a-munkaltatoi-intezkedesek-utolagos-jovahagyasa-20120215.html> (letöltve: 2024. 01. 26.)
15. Falucskai Krisztina: Az álképviselő elméleti és gyakorlati problémái, Jogi fórum, 2011.
16. Gárdos Péter: az ügyleti képviselő szabályainak rendszertani elhelyezése, (PJK, 2006/1., 21-25. o.)
17. Herdon István: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén (MJO, 2020/4., 4-13. o.)
18. Így delegáld a munkáltatói jogokat, 2018. <https://www.profession.hu/hrfeed/igy-delegald-munkaltatoi-jogokat/> (letöltve: 2024. 01. 25.)
19. Molnár Gergő, Édes Fanni: Álképviselő vagy okirathamisítás? Jogászvilág <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/alkepviselo-vagy-okirathamisitas/> (letöltve: 2024. 03. 13.)
20. Kozma-Fecske Ivett: Elektronikus kommunikáció a munkaviszonyban, Jogkövető, Munkaügyi Tanácsadó, 2020. <https://jogkoveto.hu/tudastar/elektronikus-kommunikacio-eszkozei>
21. Márkus Dezső: Az osztrák általános polgári törvénykönyv mai érvényben 1907.
22. Nicola Laver LLB Ratification: <https://www.claims.co.uk/knowledge-base/contract-law/ratification-unauthorised-contract> (letöltve: 2024.03.14.)
23. Pődör Lea: Az Osztrák Polgári Törvénykönyv, 2012.
24. Stein Fanni: A jogosulatlan személy által tett jognyilatkozat érvénytelenségének kiküszöbölése, 2021. <https://ado.hu/munkaugyek/a-jogosulatlan-szemely-altal-tett-jognyilatkozat-ervenytelensegenek-kikuszobolese/>
25. Siklósi István: A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban, 2005.
26. Török Tamás: Az érdeellentét, az álképviselő, a vélelmezett képviselő és a látszaton alapuló képviselő (GJ, 2020/1., 1-9. o.)

27. Vékás Lajos: Adalékok a Polgári Törvénykönyv történeti és összehasonlító jogi értékeléséhez
28. Wellman György: A szerződés érvénytelenségének szabályozása az új Polgári Törvénykönyvben, Jogtudományi Közlöny, 2014.

Jogszabályjegyzék

1. Osztrák Polgári Törvénykönyv
2. 1928. évi magánjogi törvényjavaslat MAGYARORSZÁG
MAGÁNJOGI TÖRVÉNYKÖNYVE
3. 1959. IV. TÖRVÉNY a Magyar Köztársaság Polgári
Törvénykönyvéről:
4. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
5. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről