

ACTA FACULTATIS  
POLITICO-IURIDICAE UNIVERSITATIS SCIENTIARUM  
BUDAPESTINENSIS DE ROLANDO EÖTVÖS  
NOMINATAE

TOMUS IX.

DR. BASSOLA ZOLTÁN  
EGYETEMI TANÁRSEGÉD

A TÉVEDÉS JOGI PROBLÉMÁI  
A MUNKAJOGBAN

TANKÖNYVKIADÓ, BUDAPEST  
1967

DR. BASSOLA ZOLTÁN  
egyetemi tanársegéd

## A TÉVEDÉS JOGI PROBLÉMÁI A MUNKAJOGBAN

H. Horváth Pál  
professor emeritusnak  
őszinte tisztelettel  
Bassola Zoltán

A tévedés az objektív világ hamis tükröződése az ember tudatában. A tévedő személy másnak lát valamit, mint ami az a valóságban, vagy nem látja azt, ami pedig létező valóság, avagy létezőnek tekint olyan jelenséget, amely csak az ő tudatában él, valójában azonban nincsen. A tévedés tehát az emberi tudathoz kapcsolódó fogalom. Magától értetődik, hogy a társadalomban élő emberek magatartását szabályozó jog nem hagyhatja figyelmen kívül az ilyen tudati jelenséget, hiszen az emberek tudatán keresztül törekszik elérni, hogy a társadalom uralkodó osztályának megfelelő magatartást tanúsítsanak.

Ezért veszi tekintetbe a tévedést a büntetőjog, amikor büntethetőséget kizáró oknak tekinti a társadalomra veszélyes cselekményt elkövető személy menthető tévedését, a felróható tévedést pedig – azáltal, hogy az így elkövetett cselekményt mint gondatlan bűncselekményt bünteti – felelősségcsökkentő körülményként értékeli.<sup>1</sup>

De számításba veszi a tévedést a társadalom áruviszonyait szabályozó polgári jog is. Lehetőséget biztosít ugyanis a szerződő félnek, hogy a szerződést megtámadhassa, ha lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megtámadás azzal a következménnyel jár, hogy a megtámadott szerződést érvénytelennek kell tekinteni. Még szélesebb körű a megtámadás lehetősége, ha a szerződés ingyenes, vagy pedig a fél nem szerződés megkötésekor, hanem egyoldalú jognyilatkozat megtételekor van tévedésben.<sup>2</sup>

A magyar szocialista munkajog kódexe, a Munka Törvénykönyve általánosságban nem rendelkezik a tévedésen alapuló jogcselekményekről. Sőt a munkaszerződés megkötésével kapcsolatos szabályaiban sem veszi tekintetbe a tévedés lehetőségét, holott a szerződő felek tévedése olykor igen nagy jelentőségű lehet.<sup>3</sup> Joggal merülhet fel a kérdés: Van-e általában jogi relevanciája a téve-

<sup>1</sup> Vö. Btk. 24. §.

<sup>2</sup> Vö. Ptk. 210–211. §.

<sup>3</sup> A hatályos magyar munkajog a tévedést csak egyetlen szabályában emeli a jogi tény rangjára, amikor az Mt. V. 145. §-ában a tévesen kifizetett munkabér visszafizetéséről rendelkezik. E szabályt a későbbiekben részletesen fogjuk elemezni.



désnek a munkajogban, vagy pedig a munkaviszonyok alanyainak cselekményeit attól függetlenül kell megítélni, hogy tévedésben voltak-e vagy sem?

A munkajog tudományára hárul a feladat, hogy – a jogalkotás és a joggyakorlat számára utat mutatva – a tévedéssel kapcsolatos problémákat kidolgozza.<sup>4</sup> Ennek során – véleményem szerint – a következő fő kérdésekre kell majd választ keresni:

1. Mi az elvi alapja annak, hogy a tévedésnek a szocialista munkajogban is általában jogi relevanciát kell tulajdonítani?

Az elvi alapok tisztázásakor különös figyelmet kell fordítani a következő problémákra: Nem lenne-e lehetséges, hogy a tévedést a polgári jog és a munkajog azonos módon szabályozza? Kell-e, és ha igen, miért kell eltérnie a munkajognak a tévedés polgári jogi szabályaitól?

2. Mikor és konkrétan milyen cselekményeknél szükséges jogilag tekintetbe venni a tévedést?

3. A jogcselekmények különbözőségére való tekintettel mi legyen a tévedés jogi következménye, és milyen módon történjék ennek megállapítása?

Az alábbiakban megkísérlem – jogesetek bemutatásán keresztül – a munkaviszony *létesítésekor*, *fennállása alatt* és *megszüntetése idején* előforduló tévedések problémáit elemezni.

## I.

A munkaszerződésnek kiemelkedő a jelentősége a munkajog területére tartozó jognyilatkozatok sorában: a munkáltató és a dolgozó olyan egybehangzó akaratnyilatkozata, amely munkaviszony létesítésére irányul. A felek a munkaszerződésben határozzák meg a dolgozó által betöltendő munkakört és a munkabért. Ezekben a kérdésekben – a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeiben – való megállapodás hozza létre a dolgozó és a vállalat között a munkaviszonyt. Előfordulhat azonban, hogy a felek nem ismerik azokat a jogszabályokat, amelyek rendelkezési jogukat a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeire vonatkozóan társadalmi érdekből korlátok közé szorítják, s ennek eredményeképpen jogellenes szerződést kötnek. Lehetséges továbbá, hogy a felek azokkal a jogi rendelkezésekkel ellentétes szerződési kikötéseket állapítanak meg, amelyek kötelezően megszabják a feleknek – a munkaszerződés szükséges tartalmi elemein túlmenő – egyéb jogait és kötelelességeit a munkaviszonyban.<sup>5</sup> A munkaviszonyra vonatkozó jogszabályoknak ez a kogenciája szélesíti ki – a diszpozitív szabályozású polgári joghoz képest nagymértékben – a jogban való tévedés lehetőségét, és teszi azt jelentőssé.<sup>6</sup>

A következőkben néhány jogeset alapján vizsgáljuk meg a munkaszerződés *megkötésekor* felmerülő jogban való tévedést.

<sup>4</sup> A tudományos irodalomban egyedül *Weltner Andor*: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban c. monográfiájában foglalkozott a tévedéssel mint a munkaszerződés érvénytelenségét kiváltó okok egyikével.

<sup>5</sup> E kogens szabályok a felek akarata ellenére is érvényesülnek, ezért nevezzük az általuk megállapított jogokat és kötelelességeket a munkaviszony mellőzhetetlen tartalmának.

<sup>6</sup> Újabban a polgári jog tudományában is kifogásolják, hogy a jogban való tévedést a polgári jog csak rendkívül szűk körben veszi figyelembe. Vö. *Weiss Emilia*: A szerződés érvénytelensége a polgári jogban (Kandidátusi értekezés tézisei) 30. l.



1. Államigazgatási szerv munkaszerződést köt egy közügyektől eltiltott személlyel ügyintézői munka ellátására. Az alkalmazó szerv nem ismerte a Btk. 48. és 114. §-át, amelyek szerint közügyektől eltiltott egyén nem lehet olyan hivatalos személynek minősülő dolgozó, akinek tevékenysége államigazgatási szerv rendeltetészerű működéséhez tartozik. Az alkalmazó szerv tévedése tehát jogellenes szerződés megkötésére vezetett.

2. Fiatalkorú dolgozót olyan munkakör betöltésére alkalmaz a vállalat, amelyre nézve a fiatalok egészségének védelme érdekében jogszabály alkalmazási tilalmat ír elő. Ismét egy jogellenes szerződés, amely a felek jogszabályban való tévedése folytán keletkezett.<sup>7</sup>

3. Vezető állás betöltésére vesz fel egy dolgozót a vállalat. Nem tudja azonban, hogy ehhez – jogszabály rendelkezése folytán – felügyeleti szervének hozzájárulása szükséges. Mi lesz a tévedés következménye, ha a megkötött munkaszerződést a felügyeleti szerv nem hagyja jóvá?<sup>8</sup>

4. Egy vállalat olyan munkakörre alkalmazza a dolgozót, amelyre jogszabály 1500 – 2000 Ft bértételt határoz meg. A felek azonban nem tudnak erről a rendelkezésről és a munkaszerződésben 2300 Ft összegű bérben állapodnak meg. Eredményesen követelheti-e a dolgozó a 2300 Ft összegű bért a munkaszerződésre való hivatkozással, amikor később a vállalat – felismerve a tévedést – csupán 2000 Ft bért folyósít a dolgozónak? Ha nem, van-e lehetőség, rá, hogy a munkaviszonyt hátránymentesen megszüntethesse, s így pl. más irányú szakképzettségével másutt nagyobb keresetre teheszen szert?

5. Néhány hold mezőgazdasági ingatlannal rendelkező földműves egy vállalattal munkaszerződést köt, amelyben kiköti, hogy részére a vállalat minden év május 1-től szeptember 1-ig fizetés nélküli szabadságot köteles adni, hogy földjét ez idő alatt megművelhesse. Az Mt. 57. § (1) bek. azonban azt mondja ki: „Rendkívüli méltánylást érdemlő esetekben a vállalat a dolgozó részére három hónapot meg nem haladó időtartamra fizetés nélküli szabadságot adhat. Három hónapnál hosszabb időtartamú fizetés nélküli szabadságot a miniszter engedélyezhet.” A munkaszerződés tehát nyilvánvalóan ellentétes az idézett rendelkezéssel, mert a vállalat három hónapon túli fizetés nélküli szabadságot nem adhat. De jogellenes a munkaszerződés azért is, mert a szabály helyes értelmezése kizárja azt a lehetőséget, hogy a vállalat még három hónapnál rövidebb időtartamú fizetés nélküli szabadságot is rendszeresen, esetenkénti mérlegelés nélkül, előre biztosíthasson a dolgozónak. A jogszabállyal ellentétes megállapodás tehát semmis, ugyanakkor a munkaszerződés érvényes lesz. A dolgozó eszerint olyan határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesített, amelyben legfeljebb három hónapig terjedő fizetés nélküli szabadságot csak a vállalat belátásától függően kaphat. Nyilvánvaló, hogy a dolgozó a jogszabály ismeretében nem lépett volna az érdekeivel, célkitűzéseivel ennyire ellentétes munkaviszonyra.

Ezekben a jogesetekben a szerződő felek úgy létesítettek munkaviszonyt, hogy valamely kötelező jogszabályt sértettek meg. A jogellenesség az 1 – 3. sz.

<sup>7</sup> Ezekben az esetekben „maga a szerződésben meghatározott munka végzése az, amely törvényes tilalomba ütközik”. Az ilyen munkaszerződéseket nevezzük tilos munkaszerződéseknek. (Vö. *Weltner Andor*: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban. Közgazd. és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1960. 45 – 46. l.)

<sup>8</sup> Az ilyen jogszabályba ütköző munkaszerződéseket szabálytalan munkaszerződéseknek nevezzük. Vö. *Weltner Andor*: i. m. ugyanott.



esetben az egész szerződésre vonatkozóan, míg a 4. és az 5. sz. esetben csak a szerződés egy része tekintetében áll fenn. Mivel pedig a jogellenesség a jogszabállyal kifejezett társadalmi érdek megsértését is jelenti, nem eredményezhet mást – még ha tévedésen alapult is a jogsértés –, minthogy a szerződést egészben vagy részben érvénytelennek kell tekinteni. Hol van akkor mégis jelentősége a jogban való tévedésnek, hiszen ugyan ez a jogkövetkezmény áll be, amikor a felek szándékosan nem veszik figyelembe a jogszabályi rendelkezéseket?

A jogban való tévedés akkor nyerhet jogi értékelést, amikor a jogsértés a szerződésnek csak a részleges érvénytelenségét eredményezi.

A szerződéskötési szabadság a munkajogban a dolgozó szempontjából a többi közt azt jelenti, hogy a dolgozó szabad elhatározásából köt vagy nem köt olyan szerződést, amely munkaviszonyt létesít közte és a vele szerződő vállalat között.<sup>9</sup> A társadalom érdekében viszont a jogszabályok kötelező erővel szabályozzák a munkaviszonyt, e kogens szabályoktól a felek nem térhetnek el. Szerződéskötési szabadságával a dolgozó valójában tehát csak olyan mértékben élhet, hogy ezeknek a kötelező rendelkezéseknek a keretén belül összehangolhatja egyéni érdekeit a jogszabály által védett társadalmi érdekekkel. Ha ezután mérlegelése során arra a következtetésre jut, hogy egyéni érdekének az adott esetben nem felel meg olyan munkaviszony létrehozása, amelyet a jogszabályok lehetővé tesznek, – módjában áll a szerződés megkötésétől tartózkodni. Mi a helyzet azonban akkor, ha ezeknek a jogszabályoknak a téves ismeretében létesített érvényesen munkaviszonyt?

Nézzük a 4. és az 5. sz. példát. Mindkét esetre vonatkozik a munkaszerződés részleges érvénytelenségének szabálya: „Semmis a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal ellentétben áll; a semmis rész helyébe a szabály rendelkezése lép” [Mt. 19. § (2) bek.] A szerződések tehát egészükben érvényben maradnak. De helyes-e, ha a dolgozót bele-szorítják egy olyan munkaviszonyba (4. sz. eset), amelyben lényegesen kevesebb bért kap, mint azt a szerződéskötéskor gondolta? Vagy valóban megvan-e a szerződés lényegét alkotó akaratmegegyezés a határozatlan idejű munkaviszony létesítésére, amikor a dolgozó számára a munkaszerződés fizetés nélküli szabadságot biztosít (5. sz. eset), de jogellenessége miatt ez a kikötés semmis? Jogpolitikailag célszerű-e, összhangban áll-e a szocialista munkajog elveivel az ilyen akarathiányos munkaszerződés feltétlen érvényességének az elismerése? Úgy vélem, ezekre a kérdésekre csak egyértelmű nemmel lehet válaszolni.

A dolgozó jogban való tévedésének ezekre az eseteire vonatkozólag az Mt. 19. § (2) bek. tehát kiegészítésre szorul.

Indokolt ugyanis, hogy a dolgozó megtámadhassa a munkaszerződést, ha a munkaszerződés megkötésekor a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok tartalma tekintetében tévedésben volt, feltéve, hogy a jogszabályok helyes ismeretében a munkaszerződést meg sem kötötte volna. Ez utóbbi feltétel tulajdonképpen a tévedés lényegességének az elismerését jelenti. Az ilyen megoldás

<sup>9</sup> Más oldalról megfogalmazva: „A kényszermunka tilalmának a lényege az, hogy senki sem kényszeríthető arra, hogy akarata ellenére munkaviszonyra lépjen, vagy hogy munkaviszonyát jogszerűen meg ne szüntethesse.” Lásd *Weltner Andor*: A szocialista munkaszerződés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1965. 92. 1.



nem teszi feltétlenül semmissé a részben jogellenes szerződést, hanem megtámadási jogot ad a jóhiszeműen tévedő dolgozónak.<sup>10</sup>

Felesleges azonban a polgári jogból ismert az a további feltétel, amely szerint a szerződés megtámadhatóságához az is szükséges, hogy a tévedést a másik fél okozza, vagy felismerhesse.

Amikor a dolgozó a jogban való tévedése jogellenes szerződési kikötésben ölt testet, egyben a vállalat is téved a jogszabályokban. Az ilyen közös tévedések kiküszöbölése azonban elvárható a jogi, munkaügyi apparátussal rendelkező vállalatnál. A jogban való tévedésen alapuló jogellenes szerződési kikötéseket mindig úgy tekinthetjük, mint amelyeket a vállalat „jogismerési kötelességének” a megszegése eredményezett.

Amikor tehát a dolgozó jogban való tévedése a munkaszerződés valamely jogellenes kikötésében jelentkezik, a vállalat a dolgozó tévedését mindig felismerheti, hiszen ez egyben a saját – felróható – tévedése is. Nincs szükség tehát arra a feltételre, hogy a vállalat a tévedést felismerhesse. – De vajon helyes-e ezt a feltételt megkívánni, amikor a tévedés nem nyilvánul meg a szerződésben, hanem kizárólag a dolgozó van tévedésben?

A tévedés polgári jogi szabálya az áruforgalom biztonságát szolgálja, amikor a szerződés megtámadhatóságát attól teszi függővé, hogy a tévedést a másik fél okozta vagy felismerhette. A polgári jogban a nyilatkozási elvet kell érvényre juttatni, hogy a többnyire egyszeri szolgáltatásra irányuló jogviszonyba lépő fél védett legyen az önhibáján kívüli hátrányos következményektől. A szocialista munkaszerződés azonban olyan tartós jellegű, az áruviszonytól minőségileg eltérő jogviszonyt létesít a dolgozó és a vállalat között, amely az akarati elv teljes érvényesülését követeli meg a dolgozó tekintetében. Más szóval: a kényszermunka tilalmának elvét akkor valósítjuk meg következetesen, ha lehetővé tesszük, hogy a dolgozó a munkaszerződést mindig megtámadhassa, ha az tévedése miatt akaratával olyan mértékben ellentétes, hogy a tévedésének fennforgása nélkül meg sem kötötte volna. Nem lenne tehát helyes a tévedés felismerhetőségét megkívánni akkor sem, ha kizárólag a dolgozó téved a jogszabályokban.

A szocialista vállalatnál viszont joggal várjuk el, hogy a dolgozót felvilágosítsa a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok tartalmáról. Azért kell ezt megkívánnunk, hogy a munkaszerződés a dolgozó akaratával ellentétes ne legyen. A vállalatot a dolgozó irányában tehát a „jogszabályokról való tájékoztatás kötelezettsége” terheli. A vállalat köteles a dolgozót felvilágosítani azoknak a jogszabályoknak a tartalmáról, amelyek ismeretében a dolgozó nem vagy másként kötné meg a munkaszerződést. Hogy mikor kell feltételeznie a vállalatnak, hogy a dolgozó másként járna el, az attól függ, alapot nyújtanak-e erre a feltételezésre a dolgozónak a vállalat által ismert körülményei. A vállalatnak ez a „tájékoztatási kötelessége” erkölcsi és önérdekű kötelezettség: teljesítése – bár nem zárja ki a munkaszerződés megtámadásának lehetőségét – a megtámadás eseteinek csökkentését eredményezheti.

A munkaszerződés megkötésekor fennáll a lehetsége a felek ténybeli tévedésének is. Sokszor igen nehezen lehet megállapítani, vajon ténybeli vagy jogban való tévedés esete áll fenn.

<sup>10</sup> Vö. *Weltner Andor*: A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia. Akadémiai Kiadó, Bp., 1962. 208. l.



A fenti 1 – 3. sz. példánk a ténybeli tévedésre a következőképpen alakítható át:

1. Államigazgatási szerv olyan személyt alkalmaz „hivatalos személyként”, akiről nem tudja, hogy a közügyektől eltiltották.

2. A vállalat nem tudja, hogy a szerződő dolgozó fiatalkorú, s ezért olyan munkakör betöltésére köt vele szerződést, amelyre pedig jogszabály a fiatalkorúak alkalmazásának tilalmát írja elő.

3. A vállalat nevében eljáró igazgató abban a téves hiedelemben, hogy a felettes szerv hozzájárulását már megadta, olyan vezető állásra alkalmazza a szerződő dolgozót, amelynek betöltéséhez jogszabály a felettes szerv hozzájárulását kívánja meg.

Ezekben az esetekben a munkaszerződés – objektív jogellenessége miatt – egészében érvénytelen. Az, hogy a jogellenes szerződés megkötésére a felek ténybeli tévedése vezetett – jogilag itt is közömbös.<sup>11</sup>

Vannak azonban olyan esetek is, amikor szükségesnek látszik, hogy jelentőséget tulajdonítsunk a ténybeli tévedésnek.

A vállalat tévedésben lehet például a dolgozónak a munkakörre való alkalmassága tekintetében. Ha lényeges a különbség a vélt és a valóságos alkalmasság közt, a vállalatnak lehetőséget kell adni a szerződés megtámadására, feltéve, ha tévedését a dolgozó okozta vagy felismerhette.<sup>12</sup> A vállalatnak a munkaszerződés megkötésekor fennálló ténybeli tévedése esetében tehát alkalmazhatónak vélem a polgári jog szabályát. Lehetővé teszi ugyanis a vállalatnak, hogy ne kényszerüljön arra, hogy a munkakör ellátására kevésbé alkalmas dolgozóval kerüljön munkaviszonyba. Ugyanakkor nem méltánytalan a dolgozó számára sem, mert csak akkor élhet a megtámadás jogával a vállalat, ha a dolgozó idézte elő a tévedést, vagy hagyta vétkesen tévedésben a vállalatot.

Nődolgozó gépkocsivezetői munkakör betöltésére köt szerződést egy vállalattal abban a hiedelemben, hogy feladata a vállalati személygépkocsi vezetése lesz. Erre a munkára azonban már más dolgozót osztottak be, és így őt a vállalat szállítási feladatait ellátó tehergépkocsijára irányítják. A szerződő dolgozó ennek tudatában nem kötötte volna meg a munkaszerződést. Lehetséges-e a munkaszerződés megtámadása, ha a dolgozó e tévedését a vállalat nem ismerhette fel?

A dolgozó ténybeli tévedését – véleményem szerint – akkor is indokolt a megtámadás alapjának tekinteni, ha a tévedést a vállalat nem ismerhette fel. A dolgozó tehát – jogban való tévedéshez hasonlóan – megtámadhatja a szerződést, ha a szerződés megkötésekor olyan lényeges ténykörülmeny tekintetében tévedett, amelynek tudatában a szerződést meg sem kötötte volna. A munkaviszonynak a dolgozó számára kiemelkedő fontossága – úgy vélem, itt is, mint a jogban való tévedésnél – kellően indokolja az akarat elv érvényesítését.

A szerződés megkötésekor a felek közös ténybeli tévedése is előfordulhat.

Egy kaposvári vállalat budapesti telepén munkaszerződést köt egy kaposvári lakossal. A munkaszerződésben a munkavégzés helyét nem határozzák

<sup>11</sup> E helyütt sem foglalkozunk azzal a kérdéssel, hogy a felróható tévedés az ilyen esetekben esetleg kártérítési követelés alapjául szolgálhat.

<sup>12</sup> Ez utóbbi feltétel hiányában a vállalat csak alkalmatlanság címén való felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyt.



meg, a dolgozó ugyanis nem közli, hogy Pécsre költözik, és a vállalat pécsi telepén kíván dolgozni, mivel ezt Kaposvárott a telepvezetővel való megbeszélés során már elmondta. A vállalat budapesti képviselője viszont természetesen veszi, hogy a jelenleg Kaposvárott lakó dolgozó Kaposvárott akarja a munkát felvenni. Jogszabály rendelkezése szerint, ha a munka teljesítésének helyét a munkaszerződésben nem határozták meg, a dolgozó azon a telephelyen köteles munkát végezni, ahol a munkaszerződést megkötötték [9/1964. (XII. 24.) MüM R. 6. §]. De sem a vállalat, sem a dolgozó érdekében nem áll, hogy a munkateljesítés helye Budapest legyen. A fenti jogszabályi rendelkezéssel kiegészített munkaszerződés formailag megalapozza ugyan a munkaviszony keletkezését, nyilvánvaló azonban, hogy lehetőséget kell adni bármelyik félnek a tévedés jogkövetkezményeinek levonására.

A fentiekben azt vizsgáltuk, milyen feltételeket célszerű jogpolitikailag megállapítani ahhoz, hogy a munkaszerződést kötő felek szerződésüket tévedés címén megtámadhassák. E vizsgálódás arra az eredményre vezetett, hogy a munkajog nem alkalmazhatja a munkaszerződésre a polgári jognak azt a szabályát, amely a szerződéseknek a tévedés jogcímén való megtámadásának feltételeit állapítja meg. A munkajognak megtámadási jogot kell biztosítania a munkavállaló dolgozónak, ha a munkaszerződés megkötésekor akár jogszabály, akár ténykörülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, hogy a jogszabály vagy a ténykörülmény helyes ismeretében a szerződést meg sem kötötte volna. Nem látszik ellenben indokoltnak, hogy a vállalatnak is ilyen széles körű lehetősége legyen a munkaszerződés megtámadására. A vállalat megtámadási jogát csak abban az esetben lehet elismerni, ha olyan ténykörülmény tekintetében tévedett, amelynek helyes ismeretében a munkaszerződést meg sem kötötte volna, feltéve, hogy tévedését a dolgozó okozta vagy felismerhette. Közös ténybeli tévedés esetében bármelyik felet megilleti a megtámadás joga, ha a tévedés hiányában a szerződést meg sem kötötték volna.

A továbbiakban nézzük meg tüzetesebben, milyen jogkövetkezményekkel kell járnia a szerződéskötéskor fennálló tévedésnek, mit értünk közelebbről a munkaszerződés megtámadásán. Vajon e vonatkozásban is el kell-e térnie a munkajogi szabályozásnak a polgári jogtól?

Már szó volt arról, milyen fontos társadalmi érdek fűződik ahhoz, hogy a munkaviszonyok a felek szabad akaratából jöjjenek létre, és fordítva: hogy a felek akarata ellenére ne keletkezzen munkaviszony. „A munkajogviszony csak akaratilag jöhet létre”.<sup>13</sup> Éppen ezért kell feljogosítanunk azt a szerződő felet, aki a fentebb körvonalazott tévedésben kötötte meg a munkaszerződést, hogy kinyilvánítsa: a tévedés folytán kötött munkaszerződés alapján a munkaviszony létrejöttét nem kívánja, illetve a már létrejött munkaviszonyt az akaratlanul létrejött munkaszerződésre hivatkozva megszüntetni kívánja.

A tévedés tehát a munkaszerződés esetében sem eredményez semmisséget, hanem — mint a polgári jogban — megtámadási alapot szolgáltat a tévedő fél számára. Az ő tudatában lejátszódó jelenségről van szó, ő legyen elsősorban jogosult eldönteni: akaratával, érdekeivel valóban ellentétes-e a létrejövő munkaviszony, vagy sem.

A munkaszerződés megtámadása azonban mégsem öltheti ugyanazt a jogi formát, mint a polgári jogban a szerződés megtámadása. A munkaszerződés

<sup>13</sup> *Weltner Andor: A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia. Akadémiai Kiadó, Bp., 1962. 198. l.*



megkötésekor a dolgozó az alkotmányban is rögzített munkához való jogát realizálja, a vállalat pedig tervének teljesítése érdekében az állammal szemben fennálló foglalkoztatási kötelezettségének tesz eleget. Ezért a munkajog területén hangsúlyozottan kell érvényesülnie a szocialista szerződési rendszer azon alapelvének, hogy a felek a szocialista együttélésből folyó együttműködésre kötelesek. A hibás munkaszerződésekkel kapcsolatban ez az általános jellegű együttműködési köteletség konkretizálódik a feleket egymással szemben terhelő „orvoslási köteletségében”, „amely arra irányul, hogy a felek között létrejött munkaszerződés lehetőleg érvényessé váljék”.<sup>14</sup> A tévedés folytán akarathianyos munkaszerződések megtámadásánál is ennek a speciálisan munkajogi orvoslási kötelezettségnek kell jelentkeznie.

A tévedő félnek jognyilatkozatban kell közölnie a másik féllel, hogy a munkaszerződést tévedésben kötötte, s egyben — amennyiben erre lehetőség van — felszólítania: orvosolják a tévedést, hogy olyan munkaviszony keletkezzék, amely mindkettőjük valóságos akaratával összhangban áll. A munkaszerződés tulajdonképpeni megtámadására csak akkor kerülhet sor, ha az orvoslás nem lehetséges, vagy arra a másik fél nem hajlandó.<sup>15</sup> Ha a másik fél a megtámadás jogosultságát vitatja, azaz nem ismeri el a szerződés érvénytelenségét, illetve nem járul hozzá az időközben létrejött munkaviszonyoknak ezen az alapon való megszüntetéséhez —, a tévedő fél a munkaügyi döntőbizottságnál érvényesítheti jogait.

Láthatjuk tehát, hogy a munkaszerződés megkötésénél előforduló tévedés jogkövetkezményeinek, a jogkövetkezmények levonásának is lényegesen különböznie kell a polgári jog megoldásától. A munkaszerződés megtámadása további sajátos problémákat vet fel, ha a munkaviszony a felek között már ténylegesen létrejött. Ez esetben eldöntendő az is, hogy megilletik-e a dolgozót a munkaszerződés megtámadása esetén a folyamatos munkaviszonyhoz fűződő előnyök. A kérdést annak alapján kell eldönteni, milyen szerepet játszott a dolgozó magatartása a tévedés keletkezésében.

## II.

Térjünk rá azoknak a tévedéseknek a vizsgálatára, amelyek a munkaviszony *fennállása alatt* fordulhatnak elő.

A munkaviszony szervezeti és jogi szempontból a szocializmusban is alá- és fölérendeltséget jelent a dolgozó és a vállalat között. Ennek az alá- és fölérendeltségnek a megnyilvánulása, hogy a munkaviszony fennállása idején döntően a vállalat tehet olyan jognyilatkozatokat, olyan jogcselekményeket, amelyek jogi hatás elérésére (jogok, kötelezettségek keletkezésére, megváltoztatására, ill. megszüntetésére) irányulnak. Ezért a következőkben a vállalatnak tévedésen alapuló jogcselekményeit vizsgáljuk, és majd a későbbiekben térünk rá, milyen esetekben lehet relevanciája a dolgozó tévedésének.

<sup>14</sup> *Weltner Andor*: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban. 42. 1.

<sup>15</sup> Nem lehetséges pl. az orvoslás, ha a dolgozó kogens jogszabályban tévedett. De orvosolható pl. az akarathiany a közös ténybeli tévedés fenti esetében: a vállalat módosíthatja a szerződést a dolgozó által kívánt munkahely szerződésbe foglalásával, feltéve, ha ott lehetőség van a dolgozó foglalkoztatására.



Rakodó beosztású dolgozóját a vállalat utasítja, hogy a következő napon a csomagoló részlegnél vegye fel a munkát. Közli egyben, hogy ezentúl csomagolói munkával foglalkoztatja. A dolgozó az utasításnak eleget tesz, a következő bérfizetésnél a vállalat a csomagolók számára megállapított bért folyósítja, amely lényegesen kevesebb a dolgozó korábbi bérénel. A vállalat több jogszabályi rendelkezés tekintetében tévedésben volt, pontosabban több jogszabályi rendelkezést nem ismert, amikor az áthelyezésnek minősülő intézkedését megtette. Az Mt. V. 35/B. § szerint, ha a dolgozót alacsonyabb munkakörbe helyezik át, az áthelyezést 15 nappal korábban kell közölni, közölni kell továbbá új munkabérét is. A vállalat eljárása során megsértette ezeket a rendelkezéseket, s nem figyelmeztette a dolgozót arra sem, hogy az áthelyezésnek az esetleges panasz első fokú elintézéséig nem köteles eleget tenni. Figyelembe vehető-e a vállalatnak ez a jogban való tévedése a jogeset megoldásánál?

A vállalat egyik nődolgozóját éjszakai munkára osztja be. Csak később értesül a vállalat arról, hogy a dolgozó öthónapos terhes állapotban van, intézkedése tehát az Mt. 95. § (3) bek.-ébe ütközik, amely szerint a dolgozó nőt a terhesség negyedik hónapjától kezdve nem szabad éjszakai munkára beosztani. — A vállalat túlmunka végzésére utasítja egyik dolgozóját, mert nem tudja, hogy a dolgozó a folyó hónapban már 8 órai túlmunkát végzett, holott egy személy havonta legfeljebb 8 órát dolgozhat túlmunkában (Mt. 42. §). — A vállalatnak e két jogellenes intézkedését tehát ténybeli tévedése okozta.

A vállalat kártérítésre kötelezi egyik dolgozóját. Később kiderül, hogy a kárt nem a dolgozó, hanem egy ismeretlen személy okozta. — Fegyelmileg elbocsátanak egy dolgozót, mert a vállalat tévesen minősítette cselekményét fegyelmi vétségnek. A dolgozó a munkaügyi döntőbizottságtól kéri visszahelyezésének elrendelését és átlagkeresetének megítélését. Milyen álláspontra helyezkedjék a döntőbizottság a vállalat ilyen jellegű tévedésével kapcsolatban?

A fenti kérdésekből kiérződik a válasz. A vállalat jogellenes intézkedéseit a vállalat esetleges ténybeli vagy jogban való tévedésétől függetlenül kell elbírálni. Indokolatlan és a szocialista munkajog elveivel ellentétes lenne, ha a vállalat akár vétlen tévedésének hátrányos következményeit a dolgozóra hárítanók. Hangsúlyozni kell azonban azt is, hogy a dolgozó sem nézheti tétlenül, hogy a vállalat tévedés alapján követ el jogellenes cselekményt. Abban az esetben, ha a dolgozó észreveszi a vállalat tévedését, köteles erre a vállalat figyelmét felhívni. A dolgozónak ez a kötelessége a kárenyhítési és a szocialista együttműködés kötelezettségéből folyik.

Van azonban a vállalat jogcselekményeinek egy olyan csoportja, ahol látszólag már tekintetbe kell venni a vállalat tévedését. Azokban az esetekben ugyanis, amikor a vállalat „tévesen” fizetett ki munkabért vagy munkabérjellegű juttatást, a jogtalanul felvett összeget visszakövetelheti a dolgozótól.

Az Mt. V. 145. § „A tévesen kifizetett munkabér visszafizetése” cím alatt a következőképpen rendelkezik:

(1) Ha számolási hiba miatt vagy egyéb okból a dolgozó részére tévesen fizettek ki munkabért, a visszafizetésre való kötelezésről a dolgozót a kifizetéstől számított 30 napon belül írásban értesíteni kell.

(2) Ha a vállalat az (1) bekezdésben előírt 30 napon belül az értesítést elmulasztja, a dolgozó az összeg visszafizetésére csak abban az esetben kötelezhető, ha a kifizetés helytelenségéről tudomással bírt (rosszhiszeműség), vagy a



téves kifizetést maga idézte elő (helytelen adatok bemondása stb.). Ebben az esetben a dolgozó csak munkaügyi döntőbizottsági eljárás útján kötelezhető visszafizetésre.

A következő esetek a munkabér jellegű juttatás téves kifizetését mutatják be.

A dolgozót vállalata „megrovás” fegyelmi büntetéssel sújtja. A dolgozó ezután felmond vállalatának, és más vállalattal létesít munkaviszonyt. Új munkáltatója hat hónap elteltével a dolgozó személyi alapbérét felemeli. Az Mt. V. 172. § (2) bek. szerint a fegyelmi büntetés hatálya alatt álló dolgozó személyi alapbérét emelni nem lehet. Az Mt. V. 172. § (1) bek. és a 182. § (1) bek. értelmében a megrovás fegyelmi büntetés hatálya egy évig tart. Az új munkáltató tehát – mivel nem tudott a dolgozó korábbi fegyelmi büntetéséről – megsértette ezeket a jogszabályi rendelkezéseket. A munkáltató a fegyelmi büntetésről való tudomásszerzés esetén a jövőre nézve a dolgozónak csak a korábbi személyi alapbérét folyósíthatja. Kérdéses azonban, hogy kötelezhető-e a dolgozó a 30 nappal korábban jogellenesen kifizetett munkabérkülönbözet visszafizetésére. A visszafizetésre például akkor kötelezhető, ha a vállalat bizonyítja, hogy a dolgozó a fenti jogszabályok ismeretében a kifizetés jogalapot nélkülöző voltáról tudomással bírt.

A vállalat egy 22 éve alkalmazásban álló dolgozójának jubileumi jutalmat fizet ki egy másik hasonló nevű dolgozó helyett.<sup>16</sup> A jutalom átadásakor az igazgató elismerését fejezi ki a dolgozónak a vállalatnál végzett 25 éves jó munkájáért. A dolgozó rosszhiszeműsége miatt a vállalat 30 napon túl is visszakövetelheti a jubileumi jutalmat.

A dolgozó korábbi munkáltatója téves igazolást ad az új munkáltatónak a dolgozó nála munkaviszonyban eltöltött éveinek számára vonatkozóan, mert nem hagyta figyelmen kívül a MüM R. 4. §-ának megfelelően a dolgozó egy évi fizetés nélküli szabadságát. Az új munkáltató e helytelen igazolás alapján állapítja meg a dolgozó folyamatos munkaviszonya alapján járó pótszabadságát. Ha a dolgozó az így megállapított szabadságát kivette, véleményem szerint 30 napon túl nem kötelezhető a többlétszabadságnak megfelelő munkabér visszafizetésére. A vállalat ugyanis feltehetőleg nem tudja bizonyítani, hogy a dolgozó a fenti jogszabály ismeretében a kifizetés helytelenségéről tudomással bírt.

Mi lehet az oka annak, hogy a jogszabályalkotó az említett módon szabályozta a tévesen kifizetett munkabér visszafizetését?

Munkajogi szabály hiányában a tévesen kifizetett munkabér visszafizetésére a jogalap nélküli gazdálkodás polgári jogi szabályát kellene alkalmazni, amely sokkal szélesebb körű lehetőséget biztosítana a vállalat számára a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére. A munkajog azonban nem hagyhatja figyelmen kívül, hogy a munkabér a dolgozó megélhetését szolgálja, és hosszabb idő elteltével a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése méltánytalanul nagy megterhelést jelentene a dolgozó számára. Ezért tiltja meg, hogy a vállalat 30 napon túl visszakövetelhesse a jóhiszemű és vétlen dolgozótól a jogalap nélkül kifizetett munkabért.

<sup>16</sup> Az Mt. 124. § (1) bek. szerint azoknak a dolgozóknak, akik ugyanannál a vállalatnál 25 éven keresztül álltak folyamatos munkaviszonyban, jubileumi jutalmat kell fizetni. A jutalom összege a dolgozó egy havi alapbére.



A dolgozó akkor tekinthető jóhiszeműnek, amikor azt hiszi, hogy a kifizetett munkabér őt jogosan megilleti. Az Mt. V. 145. § tehát a dolgozó jóhiszeműségének az értékelésével a dolgozó tévedését veszi figyelembe.<sup>17</sup>

A vállalat esetében viszont a kérdés jogi megítélése szempontjából véleményem szerint lényegtelen, vajon tévedésen alapuló vagy általában jogalapot nélkülöző bérkifizetésről van-e szó. Ha például a vállalat nevében eljáró vezető tudatosan magasabb munkabért fizettet ki a beosztottnak, akkor megítélés szerint, nem kötelezhető a dolgozó — amennyiben jóhiszeműen vette fel a munkabért — a 30 napon túli visszafizetésre. Az Mt. V. „tévesen kifizetett munkabér” kifejezésén tehát „jogalap nélkül kifizetett munkabért” kell érteni.

A dolgozó tévedését — a hatályos jog alapján is — leginkább a károkozó cselekmény és a fegyelmi vétség elbírálásakor kell figyelembe venni. A menthető tévedés kizárja a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősséget, a felróható tévedés viszont a dolgozónak a károkozó cselekmény, illetve a fegyelmi vétség elbírálásakor figyelembe veendő vétkességét enyhébb fokra: gondatlanságra csökkenti.

### III.

Az eddigiekben a munkaszerződés megkötésekor és a munkaviszony fennállása idején előforduló tévedéseket vizsgáltuk.

Problémákat vethet fel azonban a munkaviszony *felmondásával* kapcsolatos tévedés is.

Az Mt. V. 41. § (4) bek. szerint a közölt felmondást visszavonni csak a másik fél hozzájárulásával lehet. Adódhatnak azonban esetek, amikor a dolgozó tévedés alapján mond fel, és a felmondás visszavonhatatlansága igen súlyosan érinti.

Idős dolgozó például felmond munkáltatójának azon a címen, hogy öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot. A felmondólevélben közli szolgálati éveinek számát. A vállalat a felmondást elfogadja, nem figyelmezteti a dolgozót, hogy szolgálati ideje nem elégséges a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez. — Hasonlókorú dolgozó néhány évvel a nyugdíjba menéshez szükséges szolgálati idő megszerzése előtt felmond munkáltatójának. Munkahelye ugyanis igen messze esik lakóhelyétől, és egy közelebbi telephellyel rendelkező vállalatnál szeretne elhelyezkedni, amely munkásfelvételt hirdetett meg. Elhelyezkedése azonban nem sikerül, mert a kiszemelt vállalat hirdetését félreértette.

Helyes lenne-e, hogy ilyen esetekben a vállalat kötelezhető legyen a felmondás visszavonásának az elfogadásához?

A felmondás egyoldalú visszavonásának tilalma azt a célt szolgálja, hogy a másik fél, akivel a felmondást közölték, ne legyen bizonytalanságban tartható, hogy gondoskodhassék új munkaviszony létesítéséről. A szabály azonban nem

<sup>17</sup> Úgy vélem helyes lenne az Mt. V. 145. § (2) bek. második fordulatának olyan értelmezése, mely szerint a kifizetett munkabér 30 napon túl abban az esetben sem követelhető vissza, ha a téves kifizetést a dolgozó maga idézte ugyan elő, de vétkesen. A munkajog nevelő szempontjait csak akkor érvényesítjük következetesen, ha nemcsak a dolgozó jóhiszeműségét, hanem vétkességét is a dolgozó javára értékeljük.



lehet kivétel nélküli akkor, amikor a dolgozó felmondással kapcsolatos tévedése súlyosan hátrányos helyzetet eredményez számára, feltéve, hogy ezt a vállalat gondos, körültekintő magatartással (azáltal, hogy figyelmeztette volna a dolgozót tévedésére) megelőzhette volna. Ezért kellene a Munka Törvénykönyvének kimondania: A vállalat köteles hozzájárulni a dolgozó felmondásának visszavonásához, ha a felmondás a dolgozó tévedésén alapult, feltéve, hogy a vállalat a dolgozó tévedését okozta vagy felismerhette. A vállalat hozzájárulását a dolgozó felmondásának visszavonásához a munkaügyi döntőbizottság határozata pótolhatja.

Befejezésül egy olyan jogesethez fűzünk gondolatokat, amely az életben valóban megtörtént. A dolgozó tévedett a felmondás formaiságát kötelezően megszabó jogszabályban.

Egy kutatóvállalat dolgozója munkaviszonyát a jogszabály téves ismeretében a hónap 17-én a hónap 30-ára írásban felmondta. A dolgozó tudatában a polgári jognak az a szabálya élt, de az is tévesen, amely a lakásbérlet felmondását a hónap utolsó napjára teszi lehetővé. A dolgozó azt hitte, hogy a munkaviszony jogszerű megszüntetéséhez is csak az szükséges, hogy „kellő időben” írásban értesítse a vállalatot, hogy a hónap utolsó napjára munkaviszonyát felmondja. (Valójában a lakásbérlet felmondásához is 15 napos felmondás szükséges.) A vállalat a felmondólevelet átvette, a dolgozó érdeklődésére szóban közölte, hogy a felmondást elfogadta. A következő hónap 1-én a munkaügyi osztályon jelentkező dolgozónak munkakönyvét „kilépett” bejegyzéssel adták ki. A dolgozó a munkakönyvi bejegyzés hátrányos következményeire csak akkor jött rá, amikor új vállalata a tanulmányi szabadsága idejére átlagkeresetet nem folyósított. Az Mt. V. 50. § (3) bek. alapján ugyanis mint a munkaviszonyát jogellenesen megszüntető dolgozóval szemben a fegyelmi elbocsátáshoz fűződő következményeket alkalmazzák.

Talán nem szorul különösebb érvelésre, mennyire ellentétes a szocialista jogérzettel a dolgozó jóhiszeműségének ez a teljes figyelmen kívül hagyása. A vállalatnak tudnia kellett, hogy a dolgozó tévedett a törvényben meghatározott felmondási idő tekintetében. Ha a dolgozó vállalta a munkavégzést a felmondási idő 12 napján, akkor a jogszabály helyes ismeretében munkában töltötte volna a hátralevő 3 napot is. A munkaviszony jogellenes megszüntetése tipikusan oly módon fordul elő, hogy a dolgozó azonnali hatállyal kéri ki munkakönyvét — annak ellenére, hogy a munkáltató nem járul hozzá a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséhez. A vállalat ilyen esetekben is köteles figyelmeztetni a dolgozót: a munkaviszony jogellenes megszüntetése súlyos jogkövetkezményeket von maga után.

A konkrét esetben viszont a dolgozó felismerhető tévedése ellenére a munkáltató nem tett eleget felvilágosítási kötelezettségének. A dolgozóval csak azt közölte, hogy a „felmondást elfogadja”. Ilyenformán eljárásával lemondott arról a jogáról, hogy követelhesse a munkavégzést a törvényben rögzített felmondási idő egész tartama alatt — azaz hozzájárult a munkaviszonynak 15 napnál korábbi megszüntetéséhez.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Mt. V. 41. § (3) bek.: Ha a munkaviszonyt a dolgozó mondja fel, a vállalattal megállapodhat abban is, hogy a munkaviszony a felmondás közlését követően nyomban vagy a 15 nap elteltével megszűnik.



A dolgozó tehát megalapozottan követelheti a munkakönyvi bejegyzés javítását, mert munkaviszonyát nem jogellenesen, hanem szabályszerű felmondással szüntette meg.<sup>19</sup>

\*

A tanulmányban csupán a munkaviszony létesítésekor, fennállása alatt és megszüntetése idején előforduló tévedések egyes típusait elemeztem, mégis úgy érzem, levonható néhány általános jellegű következtetés.

1. A munkajognak általában figyelembe kell vennie a tévedést. Önálló – a polgári joggal nem azonos – szabályokat célszerű kialakítania, mert a két jogág által szabályozott társadalmi viszonyok jelentősen különböznek egymástól.

2. A munkajogban a tévedés figyelembevételének feltételeit, jogkövetkezményeit egyes cselekménytípusonként látszik szükségesnek megállapítani. A munkajog által szabályozott társadalmi viszonyok sokszínűsége, egymástól való eltérése ugyanis nem teszi lehetővé az idevágó kérdéseknek a polgári joghoz hasonló egységes rendezését.

Jogalkotásunk, úgy vélem, érkezett abba a fejlődési szakaszba, hogy a munkajogtudomány útmutatásai alapján fokozottabban számításba vegye a tévedés lehetőségét, és így a munkajog még inkább hozzájáruljon a szocialista tudat kifermálásához.

Ассистент  
ДР. ЗОЛТАН БАШШОЛА

## ПРОБЛЕМЫ ОШИБКИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

(Резюме)

Действующий венгерский Кодекс Законов о труде – за исключением случая по ошибке выплаченной заработной платы – не содержит в себе положений, регулирующих юридические действия, опирающиеся на ошибку. Исходя из этого, практика склонна оценить такие действия объективно, независимо от ошибки участников. Таким образом на представителей науки трудового права возлагается задача разработать проблемы, связанные с ошибкой.

Среди правовых действий, связанных с трудовым отношением, выдающееся значение имеет трудовой договор. Это и создает основание для того, чтобы углубить исследование значения ошибок, имеющих место при заключении трудового договора. В связи с ошибкой работника необходимым оказывается усиленное осуществление волевого принципа. Из этого вытекает право работника требовать исправления трудового договора или признание его недействительным в случае, если он при заключении договора был в ошибке в связи с таким существенным обстоятельством, зная о котором он бы не заключал договор. Мы имеем все основания применить эту норму и в случае ошибки работника в праве в случае, если работник не знает или неправильно знает те императивные нормы права, которые обязательной силой предусматривают права и обязанности участников трудового отношения. Ошибка предприятия в праве – ввиду того, что оно должно знать законы, –

<sup>19</sup> Az 1/1954. (MTH K. 10) MTH számú utasítás 6. § (3) bek.-e szerint a „felmondás a dolgozó részéről” bejegyzést kell a munkakönyvbe beírni, ha a dolgozó a munkaviszonyt felmondja. – A 6. § (4) bek.-e viszont kimondja: a „kilépett” bejegyzést kell a munkakönyvbe beírni, ha a munkaviszonyt a dolgozó felmondás nélkül szünteti meg, vagy bár a munkaviszonyt felmondja, de az előírt időt nem tölti munkában.



не является релевантной, однако если договор противоречит нормам права и недействительность договора не была устранена, предприятие само имеет право возбудить вопрос об осуществлении последствий недействительности. Ошибка предприятия в фактических обстоятельствах должна привлечь недействительность договора в случае, если речь идет об ошибке в обстоятельстве, имеющем существенное значение и ошибка была вызвана работником или могла быть им обнаружена.

Статья останавливается также на тех действиях, опирающихся на ошибку, которые имеют место в течение трудового отношения. Ошибка предприятия в связи с такими правовыми действиями, не является, как правило, релевантной. Ошибка работника, вызвавшая совершение им дисциплинарного поступка или поведения, причинившего вред, исключает возможность привлечения к дисциплинарной ответственности или к материальной ответственности за вред в случаях, если ошибка возникла не по неосторожности.

Специальное регулирование требуется для ошибки при прекращении трудового отношения путем отказа от него. В случае, когда предприятие прекращает трудовое отношение увольнением работника по ошибке, из-за незаконности увольнения работник вправе внести жалобу, но в отсутствие жалобы работника предприятие не вправе отменить увольнение. Между тем вполне обосновано признать в определенных случаях право работника на отзыв своего волеизъявления, которым им прекращено трудовое отношение, тогда, когда оно опирается на ошибку.

Assistent

DR. ZOLTÁN BASSOLA

## DIE RECHTSPROBLEME DES IRRTUMS IM ARBEITSRECHT

(Zusammenfassung)

Der gültige Kodex des ungarischen Arbeitsrechts verfügt nicht — den Fall des irrtümlich ausgezahlten Arbeitslohnes ausgenommen — über die auf Irrtum beruhenden Rechtshandlungen. Die Praxis neigt infolge dessen dahin, dass diese Handlungen objektiv, vom Irrtum unabhängig beurteilt werden. Es wartet also auf die Wissenschaft des Arbeitsrechts die Aufgabe, die mit dem Irrtum verbundenen Probleme auszuarbeiten.

Unter dem mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechtshandlungen nimmt der Arbeitsvertrag eine hervorragende Wichtigkeit ein. Damit ist die gründlichere Untersuchung der beim Abschluss des Arbeitsvertrags vorkommenden Irrtümer notwendig. In Verbindung mit dem Irrtum des Werkstätigen erweist sich die gesteigerte Gültigmachung des Willenprinzips als notwendig. Daraus folgt, dass der Werkstätige die Gutmachung des Arbeitsvertrages verlangen kann, bzw. die Ungültigmachung, wenn er sich beim Abschluss des Vertrages bezüglich eines wichtigen Umstandes irrte, in dessen Bewusstsein er den Vertrag gar nicht abgeschlossen hätte. Die Regel kann man auch auf den Irrtum des Werkstätigen im Recht anwenden, wenn der Werkstätige jene kognenten Rechtsregeln nicht kennt, oder falsch kennt, die im Arbeitsverhältnis die Rechte und Pflichten der Parteien mit nicht ausser Acht zu lassender Kraft feststellten. Wenn das Unternehmen sich im Recht irrt, kann es infolge seiner Rechtskenntnispflicht nicht relevant sein, aber wenn der Vertrag gegen eine Rechtsregel verstösst, und die Gutmachung der Ungültigkeit nicht durchgeführt wurde, kann es auch selbst die Rechtsfolgen der Ungültigkeit ziehen. Der Irrtum des Unternehmens in Tatsachen kann dann zur Ungültigkeit des Vertrages führen, wenn er in einem wesentlichen Umstand besteht und der Werkstätige ihn verursachte oder hätte erkennen können.

Die Studie befasst sich auch mit jenen auf Irrtum beruhenden Handlungen, die während des Bestehens des Arbeitsvertrages vorkommen. Der Irrtum des Unternehmens ist bezüglich solcher juristischen Handlungen im allgemeinen nicht relevant. Der Irrtum des Werkstätigen, der ein Disziplinarvergehen begeht oder einen Schaden verursacht, schliesst die Disziplinar- bzw. Schadenersatzverantwortung aus, wenn der Irrtum nicht als nachlässig qualifiziert werden kann.

Eine spezielle Regelung fordert der Irrtum im Falle einer Kündigung, die das Arbeitsverhältnis aufhebt. Gegen die irrtümliche Kündigung des Unternehmens kann der Werkstätige ihrer Rechtswidrigkeit wegen eine Beschwerde erheben, mangels derer aber kann das Unternehmen — sich auf seinen Irrtum berufend — die Kündigung nicht zurückziehen. Es wäre aber gerechtfertigt, wenn der Werkstätige — in gewissen Fällen — seine irrtümliche Kündigung zurückziehen könnte.



1967. 856. Állami Nyomda